



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

haprotec GmbH system- automation

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

SCM
Elias Happ

Krautäcker 4
97892 Kreuzwertheim
Deutschland

09342 93480 0
info@haprotec.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden EFFAS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impresum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die haprotec GmbH wurde 2002 im Baden-Württembergischen Wertheim von Christian Happ gegründet. 2009 zog das Unternehmen ins benachbarte Kreuzwertheim in Bayern. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiter, Partnern und Lieferanten garantieren wir Qualität und Zuverlässigkeit.

Für die Bereiche Automotive, Elektronikfertigung, Medizintechnik, Montagetechnik & Prüftechnik liefert haprotec seit Jahren modernste Automatisierungslösungen. Unser Unternehmen ist in allen Strukturen auf die Realisierung von kundenspezifischen Anlagen ausgerichtet. Ob in der Montage- & Prüftechnik, der THT Automation oder dem Bereich industrielle Assistenzsysteme, unsere Projekte bestehen immer aus standardisierten Applikationen und individuell angepassten Entwicklungen. Durch unsere hausinternen Entwicklungsabteilungen und eine hohe Fertigungstiefe können wir in kürzester Zeit jede Aufgabe eines modernen Sondermaschinenbauers erfüllen. Ergänzt durch die kontinuierliche Verbesserung und Erweiterung unserer Standardprodukte und Softwareapplikationen treten wir als vollwertiger Systemautomatisierer auf.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die haprotec GmbH wurde aus der Idee gegründet ein Umfeld für Kreativität und mutige Entscheidungen zu treffen. Ökologische, ökonomische und sozial Verantwortung sind seit Jahren in der Unternehmensstrategie der haprotec GmbH verankert. In unserer Unternehmenspolitik ist die langfristige Stärkung Europas als Wirtschaftsstandort festgehalten. Nach unserer Überzeugung kann diese Idee nur Erfolg haben, wenn bei unseren strategischen und operativen Entscheidungen alle Aspekte der Nachhaltigkeit gleichermaßen Beachtung finden.

Wir verfolgen daher eine Strategie die auf Langfristigkeit als Grundlage bei allen unseren Entscheidungen setzt. Wir entwickeln und unterstützen unserer Mitarbeiter in allen Bereichen. Wir schaffen einen nachhaltigen Unternehmensstandort auf den man stolz sein kann. Wir wollen gesund wachsen, um unsere Marktposition nachhaltig zu stärken. Wir streben danach unsere Management-System jeden Tag zu verbessern.

ökonomisch

Der Kunde steht bei uns im Mittelpunkt, wir gehen bei jeder Anfrage auf seine spezifischen Wünsche ein. Durch Neu- und Weiterentwicklungen sorgen wir dafür, dass unsere Produkte und Dienstleistungen stets den steigenden Ansprüchen unserer Kunden entsprechen. Wir hegen langfristige partnerschaftliche Beziehungen zu unseren Kunden und wachsen mit Ihnen gemeinsam, immer mit dem Ziel eines gesunden, organischen Wachstums.

Um den Kundenwunsch ideal umzusetzen haben wir ein hohes Qualitätsverständnis entwickelt, dass sich über alle Abteilungen erstreckt. Unser Qualitätsmanagement wurde deshalb auch noch DIN EN ISO 9001 zertifiziert und wird regelmäßig durch interne und externe Audits überwacht.

So ist auch der Gedanke der ständigen Verbesserung unserer Prozesse und Produkte fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Die interne und externe Kommunikationsstrategie ist auf modernste digitale Lösungen aufgebaut, um schnell und ohne bürokratische Hürden Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen.

ökologisch

Die nachhaltige Nutzung von Ressourcen ist entscheidend in unsere Unternehmensstrategie integriert. Durch die diverse Projekte planen wir in den kommenden Jahren eine CO₂-neutrale Energiebilanz an. Das äußert sich in den Vorhaben einen geplanten Neubau bereits nach energetischen Standards zu errichten und das Bestandsgebäude entsprechend zu sanieren.

Ressourcenschonendes Arbeiten in allen Bereichen des Unternehmens werden bereits heute gelebt. So werden regelmäßige Verbrauchsanalysen durchgeführt und durch die Unterstützung externer Energieberater aktiv nach Verbesserungen gesucht, mit dem Ziel einer zeitnahen Umsetzung.

sozial

Als Technologieunternehmen sind unsere wertvollste Ressource unsere Mitarbeiter. Wir verfolgen daher eine Strategie der stetigen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und nutzen unsere flachen Hierarchien und offenen Türen um ständig im Dialog stehen zu können. Wir sehen uns in der Verantwortung gegenüber der Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und ihren Familien. Unseren Partnern, Kunden und Lieferanten gegenüber sehen wir eine vergleichbare Verantwortung.

Eine moderne Work-Life-Balance gehört seit Jahren zu unserer Unternehmensstrategie. Hier verankert sind die alle Themen, die es erleichtern das Privat- und Geschäftsleben zu vereinbaren und den Arbeitsplatz auch in den privaten Ablauf zu integrieren.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

haprotec versteht Nachhaltigkeit als Grundsatz bei allen Entscheidungen. Wir erhalten und entwickeln ein Unternehmen, in dem kreativer Austausch und offene Kommunikation zu allen Themen der Unternehmung gefordert und gefördert werden. Nach Schwächen und Risiken werden genauso aktiv gesucht

und werden bearbeitet wie Stärken und Möglichkeiten.

haprotec verfolgt keinen Shareholder-Ansatz bei der Wahl seiner Strategien. Im Fokus steht immer die Sicherheit der Arbeitsplätze und das Wohlbefinden, bzw. die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Gleichzeitig sehen wir uns in der Verantwortung unseren Teil zum Erhalt unserer Umwelt und zur Stärkung der Region und Europas beizutragen. Diese Ziele stellen den Grundstein für die Identifikation der nachfolgend aufgeführten Nachhaltigkeitsaspekte.

Zur Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurde die Umfeldanalyse gewählt. Die Aspekte wurden also auf Basis der Bedürfnisse der interessierten Parteien unseres Unternehmens identifiziert.

ökonomisch

Der Nachhaltigkeitsgedanke kommt auch in der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten zum Tragen. Wir sind davon überzeugt, dass die Aufrechterhaltung und der Ausbau von bestehenden Beziehungen sinnvoll und erfolgreich sind. Daher streben wir danach mit unseren Kunden und Lieferanten gemeinsam zu wachsen und uns gemeinsam kontinuierlich weiter zu entwickeln. Unser Unternehmen ist deshalb in allen Bereichen kundenorientiert aufgestellt. Alle Entwicklungen und Produkte werden unter dem Aspekt der Anpassung an Kundenwünsche entworfen. Durch unsere Zertifizierung nach ISO 9001 wollen wir die nötige Transparenz schaffen um offen und zielgerichtet mit unseren Partnern arbeiten zu können.

Als Maschinen- und Anlagenbauer ist es zudem immer unser Bestreben unseren Kunden die bestmöglichen Lösungen in bezug auf Ergonomie, Sicherheit und Produktqualität zu liefern. Unsere Kunden sollen auf unseren Anlagen in der Lage sein ihren eigenen Zielen näher zu kommen.

Vom Markt wirkt ein ständiger Druck zur Optimierung von Anlagen und Maschinen auf das Unternehmen ein. Lösungen sollen effizienter werden, sowohl in Bezug auf Funktionalität als auch auf die Kostenstruktur. Wir reagieren auf diesen Druck durch eine ständige Neu- und Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir sehen uns als Innovationstreiber unserer Branche und wirken dem Risiko zurückzufallen, durch ein klare Zielvorgabe diese Marktstellung behalten und ausbauen zu wollen, entgegen. Gerade durch die Neuentwicklung von Automationslösungen haben wir auch die Chance neue Märkte zu erschließen und uns so unabhängiger von einzelnen Branchenzweigen zu machen.

ökologisch

Bei der Planung dem Betrieb unserer Gebäude ist eine nachhaltige Nutzung von Ressourcen ein wesentlicher Teil der Strategie. Die Geschäftsleitung sieht sich in der Verantwortung natürliche Ressourcen in der am effizientesten möglichen Weise einzusetzen. Der ökologische Entwicklungsplan für die kommenden Jahre sieht daher umfangreiche Maßnahmen zur Einsparung und Erzeugung

von Energien vor.

In Zukunft sollen alle Prozesse, welche den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens betreffen noch transparenter gemacht werden.

Die Gesellschafter der haprotec erwarten vom Unternehmen eine Entwicklung zu einem modernen & nachhaltigen Unternehmen. Einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten wird hier hoch angesetzt. Zudem wirken auch steigende Energiekosten auf das Unternehmen ein.

Mit den genannten Maßnahmen wirken wir diesen Herausforderungen und Risiken entgegen. Als grundlegendes Vorgehen wird beim entwerfen und überarbeiten von Prozessen die langfristigen ökologischen Folgen und Kosten betrachtet. Gleichzeitig kann das Vorgehen aber auch eine Chance sein um die Außenwahrnehmung unseres Unternehmens zu verbessern und sich positiv auf mögliche Kunden und Mitarbeiter auszuwirken.

sozial

Unser Unternehmen zieht seine Schlagkräftigkeit aus der Qualifizierung und der Motivation unserer Mitarbeiter. Die Schaffung eines modernen und gut ausbalancierten Arbeitsplatzes mit dem Fokus auf Potentialförderung, sowie ein offene Kommunikation sind daher tief in der Unternehmensphilosophie verankert. Die Ausrichtung der Unternehmensziele an der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter hat sich stets als Vorteil herausgestellt. Impulse aus dieser Orientierung haben das Unternehmen bei seiner Entwicklung positiv beeinflusst. Beim Entwerfen und Umstrukturieren von Prozessen werden immer auch die Meinungen der Mitarbeiter einbezogen.

Um die Kreativität und die Arbeitsatmosphäre zu fördern, werden Möglichkeiten geschaffen den Mitarbeitern mehr Erholung und Abwechslung im Unternehmen zu bieten. Pausen können flexibel genutzt werden, es gibt Angebote für Verpflegungen, sowie alternative Mobilitätslösungen, wie z.B. Fahrradleasing-Programme.

Die Erwartungen von Mitarbeitern an einen attraktiven Arbeitgeber steigen stetig an. Zudem benötigt das Unternehmen sehr spezialisierte Facharbeiter, deren innerbetriebliche Ausbildung Zeit in Anspruch nimmt. Die Region in der sich der Unternehmenssitz befindet ist geprägt von Technologiefirmen, sodass auch ein Wettbewerb um Fachkräfte existiert. Durch die genannten Maßnahmen wollen wir einer der attraktivsten Arbeitgeber der Region werden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die haprotec GmbH hat sich das Ziel gesetzt bis 2025 klimaneutral zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen wurde eine Strategie entwickelt, die auf den Erkenntnissen eines 2019 durchgeführten Energieaudits beruhen.

Zudem hat sich haprotec zum Ziel gemacht gemeinsam mit seinen Kunden Europa langfristig als Wirtschaftsstandort zu stärken. Hierzu werden Lösungen entwickelt die die internationale Wettbewerbssituation unserer Kunden in Europa fördern. Immer mit der Prämisse die Wünsche der Kunden im höchsten möglichen Maße zu erfüllen.

In der Region will haprotec als einer der modernsten und kreativsten Arbeitgeber anerkannt werden. Die Förderung von kreativen und mutigen Lösungsansätzen soll durch ein entsprechendes räumliches Umfeld, sowie eine flache hierarchische Struktur ermöglicht werden.

ökonomisch

- Entwicklung eines modernen Service- & Wartungskonzept für Anlagen und Maschinen zur Steigerung von Anlagenverfügbarkeit und wirtschaftlicher Effizienz
- Weiterentwicklung der Produkte der Assistenzsysteme für Montagetätigkeit zur Optimierung von manuell zu erbringenden Aufgaben
- Weiterentwicklung des Zentralen Leitsystems (ZLS) zur Optimierung von Anlagensteuerungen und Industrie 4.0 - Anforderungen
- Standardisierung von Baugruppen unter Berücksichtigung der Erhaltung der Flexibilität zur Optimierung von Projektdurchlaufzeiten und Ersatzteilverfügbarkeiten

ökologisch

- Ausbau der Energieautonomie durch einen zweistufigen Plan zur Erzeugung und Speicherung von Solarstrom.
 - Stufe 1: Bau einer Photovoltaik-Anlage. Realisierung geplant bis 2022
 - Stufe 2: Erweiterung der Photovoltaik-Anlage um ein Batteriesystem. Realisierung geplant bis 2025
- Sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf Fahrzeuge mit nachhaltigen Antriebssysteme. Erste Elektrofahrzeuge sollen 2022 eingesetzt werden.

sozial

- Ausweitung von Sozialräumen im Zuge eines geplanten Neubaus 2023
 - Schaffung einer Kantine mit Sonnenterasse
 - Schaffung eines Sport- & Gesundheitsraums
- Ausweitung von Homeoffice-Lösungen zur Steigerung des flexiblen Arbeitens
- Steigerung der Ausbildungs- & Weiterbildungsquote im gesamten

Unternehmen

Die unternehmensweiten Analysen haben ergeben, dass vor allem die genannten ökologischen Ziele den größten messbaren Anteil an der Strategie haben werden. Zudem setzen diese Ziele an unseren derzeit größten Umweltbelastungsfaktoren, der Mobilität und Stromgewinnung an. Für die Erreichung der genannten Ziele trägt die Geschäftsleitung die Gesamtverantwortung. Bei der Definition aller unserer Ziele wird sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientiert. In unserer global vernetzten Welt kann der Wandel von jedem einzelnen kommen und andere beeinflussen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Innerhalb des Unternehmens sind folgende Wertschöpfungsglieder angesiedelt:

- Vertrieb & Projektleitung
- Mechanische & Elektrische Konstruktion
- Softwareentwicklung & Applikation
- Einkauf & Arbeitsvorbereitung
- Fertigung, Mechanische & Elektrische Montage
- Installation & Inbetriebnahme
- Service & Wartung

In den meisten Fällen betreut haprotec die Maschinen und Anlagen über den gesamten Produktlebenszyklus, z.T. bis hin zur Entsorgung. Durch die Ansiedlung aller relevanten Wertschöpfungsglieder direkt im Unternehmen kann flexibel auf Herausforderungen eingegangen werden und die Weiter- und Neuentwicklung von Produkten und Dienstleistungen bestmöglich gesteuert werden. So sind wir zudem in der Lage Produkte in hoher Qualität und mit langer Nutzungsdauer zu schaffen.

Vertrieb & Projektleitung

Vertriebliche- & Projektleitungs-Tätigkeiten werden zum größten Teil vom Standort aus realisiert. Termine beim Kunden vor Ort werden nur aus wichtigen Gründen wahrgenommen. Die zur Verfügung stehenden Fahrzeuge sind fast ausschließlich Fahrzeuge mit Euro 6 Abgasnorm. Zudem werden unsere Mitarbeiter in nachhaltigen Fahrweisen unterwiesen.

Fertigung

In der eigenen Fertigung werden die Rohmaterialien Stahl und Aluminium verarbeitet. Überschüssiges Material wird sortiert, gesammelt und entsprechend recycelt. Rohmaterialien für die CNC-Bearbeitung werden bedarfsgerecht bestellt um den Anteil an überschüssigem Material zu minimalisieren.

Einkauf

Beim Bezug von externen Produkten setzen wir im Bereich der Fertigungsteile fast ausschließlich auf lokale Zulieferer um direkt kurzfristig Einfluss auf den Lieferanten nehmen zu können und um die ökonomischen und ökologischen Faktoren der kurzen Transportwege ausnutzen zu können.

Bei der Wahl von Zulieferern im Bereich der Kaufteile setzen wir auf hochqualitative Produkte welche im besten Fall weltweit verfügbar sind, um unnötige Transportwege, besonders im Ersatzteilfall zu vermeiden. Qualität und Wiederbeschaffungszeit sind meistens entscheidendere Faktoren als der Preis.

Generell setzen wir auf langfristige Partnerschaften und nutzen die Möglichkeit von Audits und Lean-Management-Methoden um diese Partnerschaften zu verbessern und mögliche Probleme zu beseitigen.

Durch unsere ISO 9001 Zertifizierung wird gewährleistet, dass unsere gesamte Lieferkette im Rahmen der Lieferantenbewertung überwacht und gesteuert werden kann.

Versand & Verpackung

Verpackungen werden sofern möglich aus nachwachsenden Rohstoffen verwendet. Wo immer möglich wird Verpackungsmaterial (Paletten, Kartonagen & Füllmaterial) wiederverwendet. Der Versand unserer Waren erfolgt primär durch lokale Speditionsunternehmen.

Service & Inbetriebnahme

Weltweite Servicemaßnahmen, sowie Inbetriebnahmen erfolgen seit Jahren zum größten Teil über Fernwartungs-Werkzeuge. Das ermöglicht eine höhere Anlagenverfügbarkeit, reduziert Kosten und die Belastung der Umwelt.

Durch kontinuierliche Verbesserungen und Schulungen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter immer über die notwendigen Informationen zur Erfüllung ihrer täglichen Arbeiten verfügen. Die Entwicklung ist direkt an die Geschäftsleitung angegliedert und erhält ihre Impulse aus dem gesamten Unternehmensumfeld.

Bei unseren Analysen konnten wir keine sozialen Probleme entlang der Wertschöpfungskette feststellen. Als ökologisches Probleme kann die aktuelle Struktur des Fuhrparks und die fehlende Stromerzeugung angeführt werden. Auf Lösungsansätze für beide Probleme in Kriterium 12 genauer eingegangen .

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Bei haprotec trägt die Geschäftsleitung die volle Verantwortung für die kontinuierliche Verbesserung und Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen. Die Überwachung der Maßnahmen erfolgt in der Regel durch die Abteilungsleiter. Jedoch sind alle Mitarbeiter angehalten jeder Zeit Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu stärken wird in Betriebsversammlungen und anderen Informationsveranstaltungen auf ökonomische, ökologische und sozial Entwicklungsmöglichkeiten eingegangen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Informationen zu Prozessen und deren Verantwortlichkeiten sind in unserem Prozesshandbuch nach ISO 9001 verankert. Zusätzlich findet die Nachhaltigkeit als ein maßgebliches Unternehmensziel auch in der Unternehmenspolitik statt. Als zentrales Werkzeug zur Orientierung bietet das Handbuch z.T. klare Handlungsanweisungen und weiterführende Informationen zur Erleichterung der Prozessbewältigung. Primäres Ziel ist die Erreichung der Prozessziele auf Basis eines verschwendungsfreien Lean-Management-Ansatzes.

Im Prozess der Mitarbeiterentwicklung ist das Ziel der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter fest verankert. Zudem werden in Prozessen wie Arbeitssicherheit und Datenschutz weiterführende Informationen für ein sicheres Arbeiten mitgeteilt.

Im Zuge des Prozesses der Gesamtprojektleitung/ Ressourcenplanung wird wöchentlich über aktuelle Problemstellungen berichtet und Maßnahmen zur Beseitigung angestoßen.

Konkrete Beispiele für Anweisungen zur Nachhaltigkeit sind die Wiederverwendung von Verpackungsmaterialien im Warenausgang, das Trennen von recyclefähigen Produktionsabfällen und der Verzicht von Vertriebs- & Serviceeinsätzen beim Kunden vor Ort und stattdessen die Konzentration auf Videokonferenzen und Fernwartungstools. Des Weiteren

werden Mitarbeitern mit weiten Anfahrtswegen Homeoffice-Möglichkeiten zur Verfügung gestellt und es werden Fahrgemeinschaften gefördert.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Prozesse werden bei haprotec im Prozesshandbuch, nach ISO 9001, beschrieben. In diesem Zusammenhang werden realistische Jahresziele gesteckt und in Form von Kennzahlen überwacht. Durch interne und externe Audits wird die Erreichung der Ziele bewertet und gegebenenfalls werden Maßnahmen abgeleitet, welche über das Qualitäts-Modul im internen ERP System abgebildet werden.

Mit diesem Qualitätstool werden auch alle anderen Qualitätsziele überwacht, in dem z.B. Kundenreklamationen und andere Nicht-Konformitäten verfolgt werden.

ökonomisch

Die Zufriedenheit unserer Kunden wird in Kombination mit klassischen wirtschaftlichen Nachkalkulationen herangezogen um ergänzend zu den Finanzberichten einen bewertbaren Einschätzung unserer ökonomischen Nachhaltigkeit zu erhalten. Zudem wird die Verfügbarkeit unserer Anlagen bewertet, indem alle gemeldeten Störungen in ein Ticketsystem einfließen, welches Auskunft über Ausfallzeiten und die Kosten der Störungsbesetzung gibt.

ökologisch

Für das Energiemanagement werden im Detail zwei Kennzahlen erfasst und bewertet. Zum einen der Stromverbrauch pro Mitarbeiter, sowie der Energieverbrauch pro m² Gebäudefläche. Beide Kennzahlen sind geeignet um relative Vergleiche zu vorangegangenen Jahren aufstellen zu können.

sozial

Arbeitssicherheit wird über die Ausfallquote auf Grund von betriebsbedingten Unfällen bewertet und hier wird ein Wert von weniger 1% angestrebt und erreicht.

In regelmäßigen ASA-Sitzungen und Begehungen werden Gefährdungsbeurteilungen erstellt und KVMs abgeleitet, deren Umsetzung ebenfalls evaluiert werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Lieferanten der haprotec GmbH werden sorgfältig ausgewählt. Nahezu alle Lieferanten haben ihren Sitz in Deutschland oder der Europäischen Union. Demnach sind sie zur Einhaltung der europaweit geltenden Mindeststandards in den Bereichen Soziales, Ökologie und Ökonomie verpflichtet. Unsere wichtigsten Lieferanten genießen internationales Ansehen und verpflichten sich zur Einhaltung von Standards, welche über die rechtlichen Rahmenbedingungen hinausgehen. Darüber hinaus pflegen wir eine offene Kommunikation zu all unseren Lieferanten und führen eine transparente Kunden-Lieferanten-Beziehung.

Es wurden keine Lieferanten auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Es wurden keine Lieferanten auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Bei der haprotec GmbH wird auf extrinsische Anreize zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele verzichtet. Vielmehr ist der Nachhaltigkeitsgedanke ein Teil der Unternehmensphilosophie und wird von der Geschäftsleitung aktiv vorgelebt und umgesetzt. Jedem Mitarbeiter werden die selben Chancen zur nachhaltigen Entwicklung und zum nachhaltigen Arbeiten geboten. Verbesserungsvorschläge aus allen Bereichen werden aktiv gefördert und durch Anerkennung und Kommunikation gewürdigt. Grundsätzlich geht die Geschäftsleitung aber davon aus, dass die Mitarbeiter stets ökonomisch,

ökologisch und sozial nachhaltig agieren.

Ein Kontrollorgan existiert auf Grund der Unternehmensgröße nicht. Die Geschäftsleitung kontrolliert die selbst gesteckten Ziele eigenständig.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die haprotec GmbH ermittelt regelmäßig, im Zuge der ISO 9001 Zertifizierung Ihre Anspruchsgruppen.

Aus der Kontextanalyse der haprotec GmbH haben sich für den Bereich Nachhaltigkeit folgende wichtige Anspruchsgruppen ergeben:

Mitarbeiter

Mit unseren Mitarbeitern stehen wir in einem ständigen Dialog. Es gibt eine offene Feedbackkultur und es werden regelmäßig Entwicklungs- & Zielgespräche geführt. Vorschläge der Belegschaft werden aufgenommen, bewertet und umgesetzt. Jeder Mitarbeiter bekommt vermittelt, dass er aktiv am Nachhaltigkeitsprozess teilnimmt.

Die Kommunikation erfolgt persönlich über regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie Betriebs- & Abteilungsversammlungen

Gesellschafter

Als gesellschaftergeführtes Unternehmen bedarf es keiner zusätzlichen Kommunikation.

Lieferanten

Über unseren strategischen Einkauf stehen wir mit unseren wichtigsten Lieferanten in stetigem Kontakt. Wir bieten unseren Lieferanten immer konstruktive Kritik und fordern diese auch ein. Aufkommende Probleme werden so partnerschaftlich gelöst, was zu langfristigen und transparenten Beziehungen führt.

Die Kommunikation erfolgt bedarfsorientiert telefonisch, per Mail oder persönlich.

Vertretungen & Partner

Mit Vertretungen und Partnern führen wir ebenfalls eine offene und regelmäßige Kommunikation. Mit unseren Entwicklungspartnern ermitteln und erörtern wir Marktanforderungen an unsere Dienstleistungen und Produkte. Auch hier werden langfristige Partnerschaften geführt.

Die Kommunikation erfolgt bedarfsorientiert telefonisch, per Mail oder

persönlich.

Interessenten & Kunden

Durch unsere Firmenphilosophie als Sondermaschinenbauer mit Losgröße 1 ist eine absolute Kunden-Orientierung unumgänglich. Wir stehen in ständigem Kontakt durch unsere Vertriebs- und Service-Abteilungen. Gemeinsam mit unseren Kunden ermitteln wir Schwächen und Risiken an unseren Anlagen und Maschinen und erarbeiten so Verbesserungspotentiale (lessons learned) für kommende Projekte. Durch Kundenzufriedenheitsermittlungen streben wir nachhaltige Beziehungen an.

Die Kommunikation erfolgt bedarfsorientiert telefonisch, per Mail oder persönlich.

Wettbewerber

Innovative Lösungen von Wettbewerber erkennen wir an. Wenn möglich nutzen wir Wettbewerber als Benchmark um unsere eigenen Leistungen zu verbessern. Gegenüber unseren Kunden treten wir unseren Wettbewerbern gegenüber fair auf.

Direkte Kommunikation mit unseren Wettbewerbern wird nicht geführt.

Berater, Banken, Berufsgenossenschaft, IHK, Versicherungen

Wir integrieren diese Anspruchsgruppen so früh wie möglich in kommende Projekte um das bestmögliche und nachhaltigste Ergebnis zu erzielen.

Die Kommunikation erfolgt bedarfsorientiert telefonisch, per Mail oder persönlich.

staatliche Organe

Staatlichen Organen gegenüber erfüllen wir unsere gesetzlichen Anforderungen.

Die Kommunikation erfolgt bedarfsorientiert telefonisch, per Mail oder persönlich.

Gemeinden & Vereine

Als Familienunternehmen in der ländlichen Region sehen wir uns in der Pflicht zur Unterstützung der Gemeinden und Vereine. Wann immer möglich beteiligen wir uns an Diskussionen und Events zur Stärkung der Region und der Gesellschaft.

Die Kommunikation erfolgt bedarfsorientiert telefonisch, per Mail oder persönlich.

Berufs- & Hochschulen

Als Ausbildungsbetrieb und Dualer Partner der Hochschule beteiligen wir uns wann immer möglich an der Optimierung der Lehre. Unsere Ausbilder stehen in direktem Kontakt mit den Lehrkräften und bringen aktiv Verbesserungsvorschläge ein.

Die Kommunikation erfolgt bedarfsorientiert telefonisch, per Mail oder persönlich.

haprotec steht mit diesen Anspruchsgruppen über unterschiedliche Wege in Kontakt. Wir sind davon überzeugt, dass sich Ziele nur durch den kontinuierlichen Verbesserungsansatz nachhaltig erreichen lassen können. Hierfür sind Kommunikationen mit allen interessierten Parteien absolut notwendig.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die haprotec GmbH steuert ihre Produkt- & Prozessentwicklung über unterschiedliche Prozesse. In regelmäßigen Terminen werden Verbesserungsvorschläge und entdeckte Nichtkonformitäten aller Art bewertet und über deren Umsetzung entschieden. Die resultierenden Optimierungsmaßnahmen werden im wöchentlichen Planungs-Meeting terminiert und verfolgt.

Gesammelt werden die Verbesserungsvorschläge und Nichtkonformitäten über die unterschiedlichen Kommunikationswegen mit den interessierten Parteien (s. Kriterium 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen). Hauptimpulsgeber sind oftmals Kunden und die eigenen Mitarbeiter.

Es ist das ausgesprochene Ziel das KnowHow aller Mitarbeiter in Entwicklungsprozesse zu integrieren. So werden in kreativen Workshops auch Mitarbeiter aus der Verwaltung oder der Fertigung involviert, die sonst nicht an der Entwicklung von neuen Produkten beteiligt wären.

So sind beispielsweise Produktverbesserungen wie ein smarterer Energiesparmodus für Anlagen und Maschinen entstanden, der Sensoren und Aktoren aktiv in einen energiesparenden Modus versetzt wenn diese nicht unmittelbar benötigt werden.

Oftmals sind auch unsere Partner und/oder Kunden bei der Schaffung neuer Produkte beteiligt. Es ist nicht unüblich, dass wir unsere Kunden direkt in den Prozess der Evaluierung neuer Ideen einbeziehen und sie sogar als alpha- und beta-Tester für neue Produkte gewinnen können. Das Feedback dieser Marktteilnehmer ist von aller größter Bedeutung für den Erfolg unserer Produkte. Über unser Remote-Service-Konzept können wir auf fast alle Anlagen und Maschinen auch aus der Ferne zugreifen, was im Servicefall zu deutlich

geringeren Ausfallzeiten der Maschinen führt. Zudem können kostenintensive Reisen bis auf ein Minimum reduziert werden.

Soziale Wirkung haben vor allem die von haprotec entwickelten Assistenzsysteme für Arbeitsplätze. Werker erhalten eine Schritt für Schritt Anleitung auf Ihren Arbeitsplatz projiziert. Erweiterungsmöglichkeiten wie eine automatische Kontrolle oder eine optische Anzeige zur Wahl des richtigen Bauteils sicher die Qualität weiter ab. Durch den Einsatz dieser Produktgruppe sind unsere Kunden in der Lage ungelernte oder körperlich eingeschränkte Mitarbeiter einzusetzen und diese sukzessive weiterzuentwickeln. Durch den Fokus auf optische Anweisungen in Verbindung mit einer Mehrsprachlichkeit des Systems können auch Mitarbeiter mit schlechten oder keinen lokalen Sprachkenntnissen beschäftigt werden.

Die ökologische Wirkungen unsere Produkte und Dienstleistungen werden nicht gemessen, aber regelmäßige Wartungen und Instandhaltung der Anlagen durch unsere Service-Mitarbeiter erhöhen die Lebensdauer, was zu einer erst später notwendigen Ersatzbeschaffung führt. Gleichzeitig können durch den hohen Automatisierungsgrad der Anlagen Produktionsstandorte in Deutschland und Europa gewählt werden und müssen nicht zwingend in Länder mit niedrigem Lohnniveau ausgelagert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Es können keine Verbesserungen der Energieeffizienz der eigenen Produkte aufgezeigt werden, da keine vergleichbaren Werte erfasst werden. Es werden vor Auslieferung der Anlagen keine Messungen der gesamten Verbräuche durchgeführt. Theoretische Werte durch Verbraucher könnten beobachtet werden, hierzu werden aktuell aber keine Daten erhoben und es ist auch nicht geplant dies in der Zukunft zu tun.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Es ist uns nicht möglich den Aufwand für Forschung und Entwicklung in

Geldeinheiten zu bemessen. Wir sind als Sondermaschinenbauer auf Maschinen mit Losgröße 1 spezialisiert. Prinzipiell ist fast die gesamte Arbeit der Planungsabteilungen als Forschung und Entwicklungsarbeit zu bewerten. Eine sinnvolle Differenzierung kann nicht gemacht werden.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die haprotec GmbH strebt einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen an und ist sich der Endlichkeit dieser Ressourcen bewusst. Unsere Gebäude und internen Prozesse werden immer auch unter dem Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit bewertet und entworfen.

Energie und Wasser

Im Berichtsjahr 2020 wurden folgende Ressourcen benötigt:

Strom, 58.901 kWh
Gas, 72.616 kWh
Diesel, 84.048 kWh
Wasser, 175 m³

Flächen

Folgende Flächen wurden 2020 benötigt:

Gebäudegrundfläche, 1.200 m²
Hof- und Parkfläche, 1.600 m²
Grünfläche, 1.600 m²

Abfall

Abfälle werden im Detail nicht erfasst, ab dem Berichtsjahr 2021 werden durch einen neuen Entsorgungsbetrieb auch Mengen erfasst.

Wichtig zu erwähnen ist, dass Metallabfälle ausnahmslos ins Recycling zurückgeführt werden. Aluminium wird sortenrein recyclet.

Alle übrigen anfallenden Abfallstoffe werden ordnungsgemäß entsorgt.

Emission

Durch die Tätigkeiten der haprotec GmbH werden kaum Emissionen verursacht. Geruchsbildung ist keine vorhanden, Lärmemission sind so gut wie nicht gegeben.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die haprotec GmbH hat es sich zum Ziel gesetzt CO₂-neutral zu werden. Dieses Ziel beinhaltet nicht nur den CO₂-neutralen Betrieb der Gebäude sondern auch der Mobilität. Dieses Ziel soll bis 2026 erreicht werden. Außerdem soll bis 2024 ein System zum Abfall-Monitoring eingeführt werden.

LED-Technologie

Um diese Ziele zu erreichen hat haprotec seine Beleuchtung im gesamten Gebäude auf LED-Technologie umgestellt. Durch diese Umstellung konnte der Strombedarf um ca. 16% reduziert werden.

Photovoltaik

Zusätzlich ist geplant eine Photovoltaikanlage auf dem Firmengebäude zu errichten um einen Großteil des eigenen Strombedarfs decken zu können.

Luft-Wärme-Pumpe

Im Zuge einer Erweiterung des Firmengebäudes ist ein neues Heizsystem geplant. Hierzu soll eine Luft-Wärme-Pumpe eingesetzt werden, welche über weiteren selbst erzeugten Photovoltaik-Strom betrieben wird. Das neue Gebäude soll vollständig mit diesem System geheizt werden. Außerdem ist geplant die Luft-Wärme-Pumpe so zu dimensionieren, dass sie zusätzlich in der Lage ist das Bestandsgebäude, mit zu beheizen. Hierdurch würde die aktuell eingesetzte Gas-Heizung auf ein Minimum heruntergefahren und nur noch als sekundäre Heizquelle genutzt werden. Durch eine Gebäudeweite Betonkernaktivierung können niedrigen Vorlauftemperaturen gefahren werden und so Energie eingespart werden.

E-Mobilität

Zukzessive wird der Fuhrpark der haprotec, wo immer es möglich ist auf E-

Mobilität umgestellt. Für die eigene Flotte, sowie die Fahrzeuge von Mitarbeitern und Kunden werden Ladesäulen bereitgestellt, welche ebenfalls primär mit Strom aus der eigenen Photovoltaikanlage versorgt werden. Gleichzeitig muss allerdings festgehalten werden, dass ein kompletter Umstieg auf Elektromobilität im Unternehmen nicht realisierbar ist. Fahrzeuge für Service-Einsätze und Vertriebsfahrten werden weitestgehend Verbrennermotoren bleiben. Hier setzt haprotec auf möglichst sparsame Diesel-Fahrzeuge.

Der größte Teil der Ziele wird durch die geplante Gebäuderweiterung 2023 erreicht werden. Viele der angesprochenen Ziele können vorab nicht effizient erreicht werden.

Gernerell sind die Risiken für Ressourcen und Umwelt durch unser Unternehmen gering. Durch unsere Geschäftstätigkeit werden keine unüblichen Emissionen verursacht. Es werden keine umweltgefährdenden Stoffe oder energieintensive Prozesse eingesetzt. Für die Produktion unserer Produkte sind wir auf Rohstoffe wie Aluminium und Stahl angewiesen, welche wiederum nur sehr energieintensiv hergestellt werden können. Hier setzten wir auf ein sortenreines Recycling.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01

Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Das Gesamtgewicht des Abfalls wird nicht ermittelt und kann deshalb nicht angegeben werden. Eine Erhebung des Gesamtgewichts des Abfalls, sowie eine detailliertere Betrachtung der einzelnen Abfallgruppen ist bis 2023 geplant.

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Es können keine Angaben über die Recyclingquote gemacht werden, da diese nicht erhoben wird. Eine Erhebung der Quote ist bis 2023 geplant.

Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

2020 wurden 215,6 MWh Energie verbraucht. Diese teilen sich wie folgt auf:

Strom - 58,9 MWh

Gas - 72,6 MWh

Diesel - 84,1 MWh

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Primäre Ursachen für die Erzeugung von Treibhausgas-Emissionen bei der haprotec sind die Verbrennung von Kraftstoffen, das Heizen mit Gas und der Zukauf von Strom.

2020 hat die ein unabhängiger Energieberater für die haprotec eine rechnerische Verursachung von 61 Tonnen CO₂ emittiert. Hierfür wurde ein durchschnittlicher CO₂-Ausstoß von 0,366 kgCO₂ pro kWh elektrischer Energie angenommen (Strommix 2020). Die 61 Tonnen setzen sich zusammen aus:

- 26,8 Tonnen CO₂-Emission Diesel
- 12,6 Tonnen CO₂-Emission Erdgas
- 21,6 Tonnen CO₂-Emission Strom

Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂ wurden unter Kriterium 12. Ressourcenmanagement aufgezeigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

2020 betragen die messbaren CO₂-Emissionen 61,0 t/a.

Scope 1: Kraftstoff

Hiervon beliefen sich 26,8 t/a auf den Fuhrpark in Form von Diesel-Kraftstoff.

Scope 2: Strom

Durch den Zukauf von Strom wurden 21,5 t/a CO₂ emittiert (Basis: Strommix 2020 0,366kg CO₂ pro kWh).

Scope 3: Heizen

Durch den Einsatz von Erdgas wurden 12,6 t/a CO₂ emittiert.

Emissionen weiterer Treibhausgase sind nicht bekannt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

haprotec sieht sich selbst als Familienunternehmen in allen Bereichen. Flache Hierarchien und eine Politik der "offenen Türen" ermöglichen den kreativen und kritischen Austausch aller Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter von haprotec sind maßgeblich am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Daher steht die Förderung aller Mitarbeiter auch an erster Stelle. Zudem sind alle Mitarbeiter eingeladen sich aktiv an der Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Hierzu gibt es ein betriebliches Vorschlagswesen für Verbesserungen und zur Minimierung von Fehlern. Auch in den Bereich der Unternehmensentwicklung werden die Mitarbeitern eingebunden.

Wir halten uns an alle geltenden Rechte und Gesetze, sowohl im Inland, als auch im Ausland. Weitere Ziele in Bezug auf die Einhaltung von Recht und Gesetz sind aktuell nicht definiert, da uns auch keine Verstöße bekannt sind. Auf Grund der Tatsache, dass wir fast ausschließlich in Deutschland produzieren, wo der Arbeitsschutz rechtlich verpflichtend ist und ein, im globalen Vergleich, hohes Niveau hat, sehen wir kein Risiko, dass Arbeitnehmerrechte verletzt werden könnten. Bei Montageeinsätzen außerhalb der Europäischen Union sind wir fast ausschließlich für europäische Unternehmen tätig, weswegen auch dort auf europäische Sicherheitsstandards und Arbeitnehmerrechte geachtet werden.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Alle Menschen werden bei haprotec gleich behandelt. Es werden keine Unterschiede in Bezug auf Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, Behinderung, Religion und Weltanschauung oder sexueller Orientierung und Identität gemacht.

haprotec bietet ein Arbeitsumfeld zu schaffen, was ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie legt, sowie auf die persönliche Entwicklung eines jeden einzelnen Mitarbeiters. Hierfür wurde das haprotec Balance Concept (hbc) entwickelt. Das haprotec Balance Concept fördert vor allem die Bereiche flexibles Arbeiten und persönliche Entwicklung. Es ist ein ausgewiesenes Ziel dieses Konzept stetig weiterzuentwickeln.

Um flexibles Arbeiten zu ermöglichen hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit zu Gleitzeit, es werden Kosten für Kinderbetreuung übernommen, Teilzeit-Modelle für alle Unternehmensbereiche angeboten und das mobile Arbeiten im Home-Office gefördert. Es ist das ausgewiesene Ziel mittelfristig alle PC-Arbeitsplätze in hybride Arbeitsplätze zu entwickeln, was ein flexibles Wechseln zwischen Unternehmen und Home-Office ermöglicht.

Um die persönliche Entwicklung zu stärken setzen wir vor allem auf Weiterbildungsmöglichkeiten, berufsbegleitende Studiengänge, Modelle für Quereinsteiger und die Mitgestaltung der eigenen Arbeitsplätze.

Um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken werden Sommer- und Weihnachtsfeiern, sowie gemeinsame Wanderungen, Grillfeste, Sportveranstaltungen und Ausflüge besucht oder organisiert.

Um dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken entwickelt haprotec derzeit ein Konzept um Bewerber aus EU- & Nicht-EU-Ländern erfolgreich zu beschäftigen. Es ist das Ziel bis Ende 2023 ein Konzept zu erarbeiten um Menschen mit sprachlichen Barrieren erfolgreich ins Unternehmen zu integrieren. Bisher ist dies noch nicht notwendig gewesen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Weiterbildung und Teamarbeit sind zwei wesentliche Methoden um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen und die Qualifizierung von Mitarbeitern zu verbessern.

Dieser Ansatz zeigt sich schon bei der Aufstellung der Ausbildung und des dualen Studiums innerhalb des Unternehmens. Die Lernenden durchlaufen die unterschiedlichsten Disziplinen und werden auf verschiedenen Stellen eingesetzt, um die persönlich am besten geeignete Einsatzmöglichkeit nach der Ausbildung oder dem Studium zu finden. Hierbei wird immer Rücksicht auf die persönlichen Präferenzen genommen. Werden Wünsche oder der Bedarf an außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen deutlich, werden bis zu 100% Kostenbeteiligungen angeboten und Lösungen für die aufkommenden Mehrbelastungen gesucht.

Weiterbildungsmaßnahmen werden in ausnahmslos allen Bereich des Unternehmens angeboten. Die Angebote reichen von Online-Trainings von einzelnen Stunden, über mehrwöchige Kurse, wie z.B. die Elektrofachkraft für definierte Tätigkeiten, bis hin zur Unterstützung bei Meister- oder Techniker-Ausbildungen, die sich über Jahre erstrecken.

Es existieren konkreten Zielsetzung zur Erreichung eines gewissen Qualifizierungsgrads für alle Stellen im Unternehmen. In Form von Qualifizierungsabfragen werden Bedarfe ermittelt, diese werden in unterschiedlichen Kategorien geführt. Ein zeitlicher Horizont für die Erreichung dieser Ziele existiert nicht, es wird bedarfsgerecht auf die Ziele einzelner Personen eingegangen. Wir verstehen den Prozess der Mitarbeiterqualifizierung als ständigen Prozess.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Alterstruktur und Verteilung 2020:

VZÄ - über 60 - 1
VZÄ - 50-59 - 12
VZÄ - 40-49 - 1,75
VZÄ - 30-39 - 18
VZÄ - 20-29 - 5
VZÄ - unter 20 - 1

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Von 39 Mitarbeiterinnen sind 7 Mitarbeiter weiblich, das entspricht ca. 18%

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Von 8 Führungskräften ist eine Führungskraft weiblich. Alle Führungskräfte arbeiten in Vollzeiten. Das entspricht einem VZÄ von 12,5%

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr. [Link](#)

Monetäre Schulungskosten spiegeln den tatsächlichen Aufwand unserer Schulungen nicht wieder, da interne Weiterbildungen und kostenlose Schulungen nicht enthalten sind. Auch Zeiten für Selbststudien oder Schulungen durch Lieferanten werden nicht erfasst.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

haprotec verurteilt die missachtung von Menschenrechten, sowie die Ausübung von Zwangs- & Kinderarbeit in jeglicher Form.

Wir bewegen uns im Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Partnern ausschließlich im Rahmen des Gesetzes und ethischen Grundsätzen. Aktuell besteht noch keine für den Umgang miteinander spezifisch & schriftlich festgehaltene Regelung. Fairness in der Zusammenarbeit spiegelt sich u.a. durch die Entlohnung unserer Mitarbeiter wieder. Zudem legen wir besonderen Wert auf die Sicherheit und Unversehrtheit unserer Mitarbeiter.

Entlang unserer Lieferkette fordern wir derzeit keine konkrete Aufklärung durch unserer Lieferanten, ob diese nach geltenden Menschen- und Arbeitsrechten produzieren. Wir setzen dies einfach voraus. Da mehr als 97% unserer Lieferanten national oder sogar regional angesiedelt sind, gelten für diese die deutschen Gesetze. Die übrigen Lieferanten befinden sich innerhalb der europäischen Union und Nordamerika, wo ähnliche Regularien in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte herrschen.

Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen zu ausländischen Unternehmen werden Referenzen und Zertifikate geprüft um potentielle Missachtungen von Menschenrechten zu erkennen.

Aktuell sind uns keine Verletzungen der Menschen- und Arbeitsrechte innerhalb unseres Unternehmens oder direkter Zulieferer bekannt, weswegen derzeit keine weiteren Ziele in diesem Bereich definiert sind.

Negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte im Einflussbereich der haprotec GmbH sind uns nicht bekannt. Hinter Geschäftstätigkeiten zu Unternehmen im Ausland stehen nahezu immer deutsche Partner, die im Ausland Niederlassungen oder Tochterfirmen einsetzen, weswegen auch hier kein erhöhtes Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Eine konkrete Zielsetzung für die Einhaltung der Menschenrechte haben wir uns nicht gesetzt und wollen dies auch in den nächsten Jahren nicht tun. Wir beobachten aber aktuelle Situationen in diesem Bereich und werden kurzfristig Maßnahmen einleiten, wenn es nötig ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Hierzu werden keine Daten erhoben.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESSEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

haprotec engagiert sich in den umliegenden Gemeinden durch finanzielle Unterstützung von Vereinen, Wohltätigkeitsveranstaltungen und Jugendarbeiten. Zudem werden Mitarbeiter für ehrenamtliche Dienste, wie Freiwillige Feuerwehr, THW, etc. und Fortbildungen in diesen Bereichen freigestellt.

2020 wurden beispielsweise die Trikots für die Jugendmannschaft eines lokalen Sportvereins gespendet.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die haprotec GmbH ist politisch nicht aktiv. Es gibt keine finanzielle oder andere Art der Unterstützung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz: 0%

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die haprotec GmbH verpflichtet sich zu jeder Zeit zur Einhaltung aller Gesetze und Richtlinien. Für die Einhaltung ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Mitarbeiter, welche rechtsverbindliche Vereinbarungen treffen, werden im korrekten Vorgehen unterwiesen und in Form von Schulungen und an Hand von Beispielen sensibilisiert. Alle Mitarbeiter sind zudem angehalten jegliches gesetzeswidriges Verhalten, welches sie beobachten oder von dem sie erfahren zu melden. Meldungen können auch anonym gemacht werden.

Zur Umsetzung und Einhaltung von Datenschutzvorgaben gemäß DSGVO werden alle Mitarbeiter schriftlich verpflichtet.

Es existieren keine schriftlich festgehaltenen Richtlinien zu gesetzeskonformem Verhalten.

Uns sind keine Risiken durch unsere Geschäftstätigkeiten in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung bekannt, da wir noch niemals mit diesen Themen in Verbindung gekommen sind. In den Ländern mit einem Transparency International Corruption Index von unter 60 haben wir keine direkten Geschäftsbeziehungen zu den Unternehmen sondern stehen mit vorwiegend deutschen Unternehmen in Kontakt, die dort Standorte oder Tochtergesellschaften betreiben.

Da der haprotec keine Verstöße im Bereich des Gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten bekannt sind, gibt es keine weiteren formulierten Ziele.

Eine konkrete Zielsetzung für die Einhaltung von gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten haben wir uns nicht gesetzt und wollen dies auch in den nächsten Jahren nicht tun. Wir beobachten aber aktuelle Situationen in diesem Bereich und werden kurzfristig Maßnahmen einleiten, wenn es nötig ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Es wurden keine Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen getätigt.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

2020 wurden ca. 14,5% des Umsatzes in Ländern mit einem Transparency International Corruption Index von unter 60 gemacht.