

# Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Homann Holzwerkstoffe GmbH







# NACHHALTIGKEITSBERICHT der Homann Holzwerkstoffe GmbH

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	04
Unternehmensportrait	06
Nachhaltigkeitsstrategie & -management	14
Wir pflegen unsere Beziehungen	20
Wir stellen uns den Herausforderungen	30
Wir zeigen Leistung	38
Zahlen, Daten, Fakten	48
GRI-Inhaltsindex	68
Über diesen Bericht	76





## VORWORT INTERVIEW

*Mit dem zweiten Nachhaltigkeitsbericht zeigt die Homann Holzwerkstoffe Gruppe, wie sie ihre Nachhaltigkeitsstrategie konsequent fortführt und gibt einen Einblick in die wichtigsten Aspekte.*

*Ein Interview mit Geschäftsführer Fritz Homann.*

**Herr Homann, im August 2022 hat die Homann Holzwerkstoffe Gruppe ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Wie haben Sie das Feedback dazu wahrgenommen?**

*Fritz Homann:* Sehr positiv. Mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir unterschiedliche Interessensgruppen angesprochen, seien es Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten oder auch unsere eigenen Mitarbeitenden und ihnen einen tiefergehenden Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -prozesse gegeben. Das Feedback hat gezeigt, dass sich der Aufwand lohnt, denn Nachhaltigkeit bedeutet für uns nicht nur regulatorische Pflichten, sondern auch wirtschaftliche Chancen zu nutzen.

Ein gutes Beispiel für die positive Resonanz ist das letzte Nachhaltigkeitsrating von imug rating, die uns einen positiven Nachhaltigkeitsbeitrag attestierten. Wir wollen unser Verständnis von Nachhaltigkeit teilen und transparent kommunizieren.

**Aus diesem Grund folgte jetzt auch der zweite Bericht?**

*Fritz Homann:* Ja, das ist richtig. Wir haben immer wieder betont, dass wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen wollen, und das unabhängig von einer kommenden Verpflichtung. Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 setzen wir unsere Strategie fort, transparent zu agieren und unsere gesetzten Ziele kontinuierlich zu messen und zu kommunizieren. Wie erwähnt, sehen wir Nachhaltigkeit als Chance und merken auch, dass wir durch die Auseinandersetzung mit dem Thema unser Geschäftsmodell resilienter machen. Die Veröffentlichung unserer Strategie, der Ziele und Maßnahmen hilft uns zudem dabei, neue Kunden und Geschäftspartner zu gewinnen, und trägt dazu bei, unsere Mitarbeitenden zu motivieren und das Bewusstsein für Nachhaltigkeit weiter zu stärken.

**Welche Bedeutung hat Nachhaltigkeit für Ihr Unternehmen und Ihre Branche?**

*Fritz Homann:* Mit dem Rohstoff Holz als wichtigster Bestandteil unserer Produkte ist nachhaltiges Handeln bei uns ein zentrales Thema. Wir sind einer der führenden europäischen Anbieter von dünnen Holzfaserplatten, die wir national und international vertreiben. Wir beziehen unser Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und nutzen bei der Verarbeitung bis zu 100 % der eingehenden Rohstoffe. Auch zukünftig werden wir in die Forschung und Entwicklung neuer Technologien investieren, um unsere Produktion noch nachhaltiger und effizienter zu gestalten. An unserem Standort in Krosno haben wir beispielsweise einen Biomassekessel installiert, der im Frühjahr 2023 in Betrieb ging und zur Ablösung des alten Kohlekessels dient.

**Und mit Blick auf das Jahr 2022: Wie haben Sie dieses wahrgenommen?**

*Fritz Homann:* Das Jahr 2022 wird uns durch die geopolitischen und wirtschaftlichen Verwerfungen wohl länger im Gedächtnis bleiben: Der Ukraine-Konflikt, die Energiekrise oder auch die gestörten Lieferketten. Diese multiple Krisenlage wirkte sich nicht nur auf Unternehmen und die Wirtschaft aus, sondern hinterlässt auch Spuren bei jedem Einzelnen. Dennoch hat die Homann Holzwerkstoffe Gruppe das Jahr gut gemeistert und Entscheidungen für weitere große Investitionen – auch in Bezug auf Nachhaltigkeit – getroffen. Deshalb fühlen wir uns gut gerüstet für die anstehenden Herausforderungen und werden dem Thema Nachhaltigkeit – neben der Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens – weiterhin höchste Priorität einräumen.

**Vielen Dank für das Interview, Herr Homann.**







## Unternehmensportrait

*Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit Verwaltungssitz in München und Werken in Deutschland und Polen ist führender Anbieter von dünnen hochveredelten mitteldichten und hochdichten Holzfaserplatten (MDF- und HDF-Platten). Insgesamt beschäftigt die Gruppe zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 1.526 Mitarbeitende. Sie bilden die Basis für die erfolgreiche Entwicklung unserer Gruppe und wirken täglich an der Umsetzung der firmenweiten Nachhaltigkeitsstrategie mit.*



# Unternehmensportrait

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit Verwaltungssitz in München und Werken in Deutschland und Polen ist führender Anbieter von dünnen hochveredelten mitteldichten und hochdichten Holzfaserverplatten (MDF- und HDF-Platten). Insgesamt beschäftigt die Gruppe zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 1.526 Mitarbeitende. Sie bilden die Basis für die erfolgreiche Entwicklung unserer Gruppe und wirken täglich an der Umsetzung der firmenweiten Nachhaltigkeitsstrategie mit.

Zur Homann Holzwerkstoffe GmbH als Konzernobergesellschaft gehören vier operative Gesellschaften, die über die HOMANIT Holding GmbH gehalten werden. Dabei produziert die HOMANIT GmbH & Co. KG in Deutschland am Standort Losheim am See

## Standorte

### Verwaltungssitz, München (Deutschland)

- 8 Mitarbeitende

### Werk, Losheim am See (Deutschland)



(i.F. Losheim), die beiden polnischen Tochtergesellschaften Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spolka Sp. k. und die Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o. an den Standorten Karlino und Krosno Odrzańskie (i.F. Krosno). Um die Produktionskapazitäten weiter auszubauen, fokussiert sich die Homann Holzwerkstoffe auf Wachstumsmärkte und hat deshalb im Jahr 2020 eine Industriefläche in Litauen erworben. Nach Abschluss der kontinuierlich voranschreitenden Bauarbeiten soll der vierte Standort der Unternehmensgruppe in Pagiriai nahe der litauischen Hauptstadt Vilnius im zweiten Halbjahr 2023 in Betrieb genommen werden. Die UAB Homanit Lietuva wird ab dem Geschäftsjahr 2023 dann ebenfalls in der Nachhaltigkeitsberichterstattung Berücksichtigung finden.

### Vertrieb, Herzberg am Harz (Deutschland)

- 43 Mitarbeitende
- 2 Auszubildende

In diesem Werk wird bereits seit 1995 die HDF/MDF HOMADUR Holzfaserverplatten in der Dicke von 1,8 mm bis 8,0 mm produziert. Neben den bekannten rohen und lackierten Holzfaserverplatten in unterschiedlichen Maßen werden hier u.a. die HDF/MDF HOMADUR Türdecks in verschiedenen Ausführungen hergestellt.

- 280 Mitarbeitende
- 13 Auszubildende

### Werk, Krosno/Oder (Polen)



Das Werk in Krosno feierte 2022 10-jähriges Jubiläum. Hier werden auf einer Rohplattenanlage seit Anfang 2015 die HDF/MDF HOMADUR Rohplatten in der Dicke von 1,5 bis 7,0 mm produziert. Die hier hergestellten Produkte werden u.a. im Bereich der Möbelindustrie z.B. als faltbare Möbelschrankrückwände oder als Einlegeböden für Schubkästen verwendet.

- 487 Mitarbeitende
- 1 Auszubildender

### Werk, Karlino (Polen)



Seit 2005 werden in Karlino unter Verwendung modernster Technik Holzfaserverplatten in der Dicke von 1,5 bis 10,0 mm produziert. Der Standort hat neben allen rohen, unifarben lackierten und mit Holzdekoren bedruckten HDF/MDF HOMADUR Holzfaserverplatten veredelte Maßanfertigungen im Portfolio. Zu den Veredelungstechniken zählen das Abschrägen, Ausklinken, Bohren, Falten, Fräsen, Sägen, Stanzen, Rillieren und Profilieren der Holzfaserverplatten.

- 582 Mitarbeitende
- 38 Auszubildende

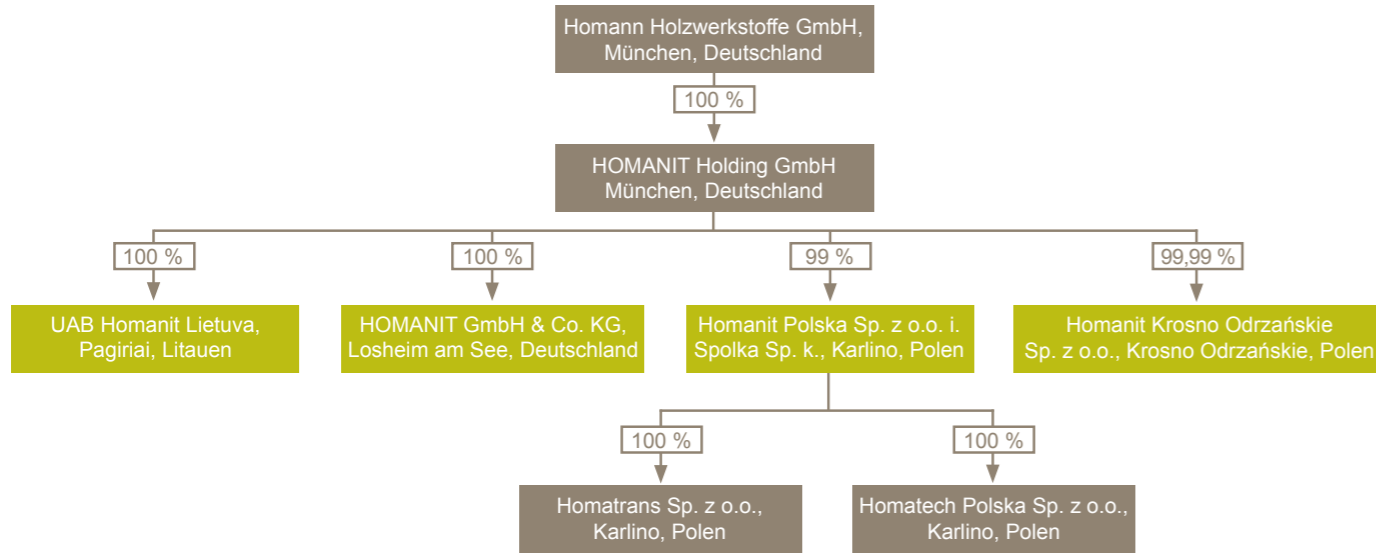
### Werk, Pagiriai (Litauen)



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

Darüber hinaus gehören das Transportlogistikunternehmen Homatrans Sp. z o.o. sowie das Wartungs- und Instandhaltungsunternehmen Homatech Polska Sp. z o.o. zur Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Zudem hat die Homann Holzwerkstoffe Gruppe im Geschäftsjahr 2022 ihre Joint-Venture-Beteiligung an der Global MDF Industries B.V. bekannt gegeben. Diese Beteiligung sowie weitere für das Thema Nachhaltigkeit unwesentliche Tochtergesellschaften wurden jedoch nicht in den vorliegenden Bericht einbezogen.

Die Unternehmensstruktur stellt sich wie folgt dar:



■ Produktionsstandorte

Geschäftsführender Gesellschafter und wirtschaftlich Berechtigter der Homann Holzwerkstoffe GmbH ist Fritz Homann, der das inhabergeführte Unternehmen seit 1989 in vierter Generation leitet. Ergänzt wird die Geschäftsführung durch Helmut Scheel als CFO und Gunnar Halbig, der die Bereiche Technik, Produktion und Investition verantwortet.<sup>1</sup>

**Geschäftsmodell**

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

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

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

<sup>1</sup> Helmut Scheel ist zum 30. April 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Seine Funktion als CFO der Homann Holzwerkstoffe Gruppe hat Michael Albert übernommen.

Nachfolgend sehen Sie beispielhaft die Produktion unserer mitteldichten (MDF-) und hochdichten (HDF-) Holzfaserverplatten dargestellt.



**1** Durchforstungsholz wird zu Hackschnitzeln verarbeitet.



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



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



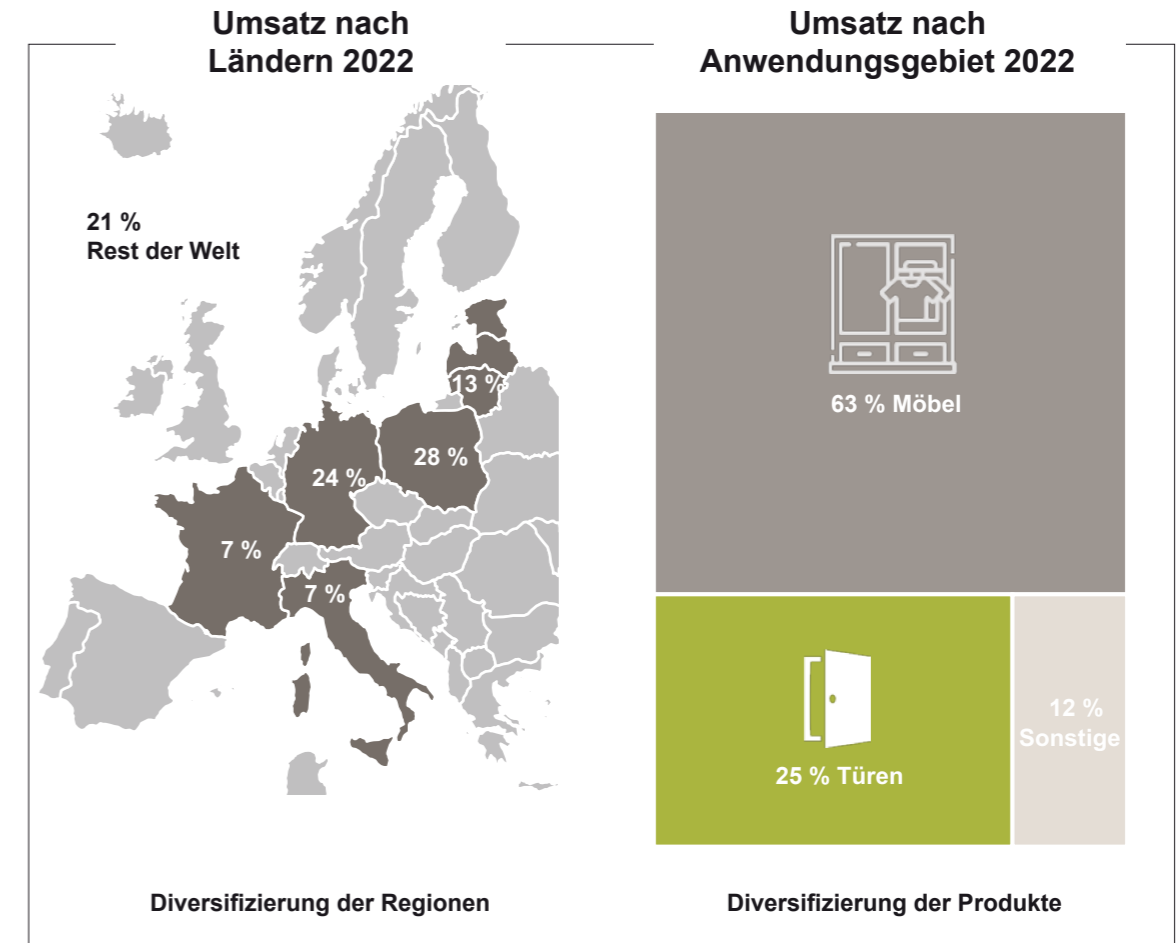
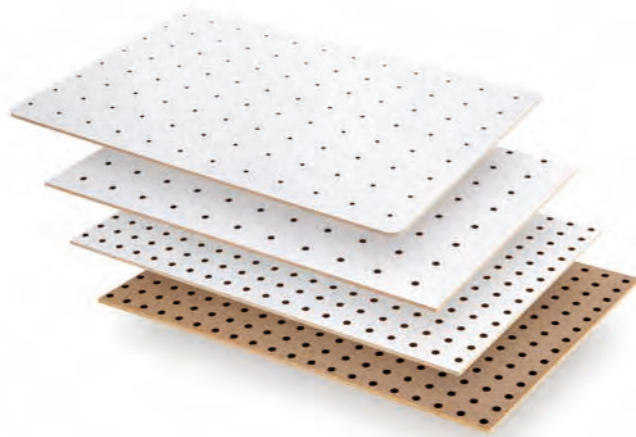
**4** Die Rohplatten werden gestapelt und zum Versand oder zur Veredelung transportiert.



## Geschäftsentwicklung

Im Geschäftsjahr 2022 erzielte die Homann Holzwerkstoffe Gruppe einen Umsatz von 394,4 Mio. Euro. Dabei zeigt sich eine ausgewogene Differenzierung der Einnahmen mit besonderem Fokus auf den europäischen Markt. Absatzstärkstes Land für die Gruppe ist Polen mit einem Umsatz von 110 Mio. Euro und einem Anteil an den Gesamterlösen von 28 %. Der Umsatz in Deutschland lag bei 97 Mio. Euro und macht insgesamt 24 % der Gesamterlöse aus.

Weitere wichtige Absatzmärkte sind Litauen (13 %), Frankreich (7 %), und Italien (7 %). Andere Länder tragen insgesamt 20 % zum Umsatz der Unternehmensgruppe bei. Untergliedert nach Anwendungsgebieten generiert die Gesellschaft den größten Umsatzanteil im Bereich Möbel mit 63 %, gefolgt von Türen (25 %). Die übrigen 12 % entfallen auf sonstige Bereiche wie Handel, Fußböden, Kraftfahrzeuge und sonstige Branchen.



Durch erhöhte Verkaufspreise infolge der seit 2021 drastisch gestiegenen Einsatzkosten für Holz, Leim und Energie konnte die Gesellschaft ein bereinigtes operatives EBITDA von 75,0 Mio. Euro erzielen. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr (82,7 Mio. Euro) zwar rückläufig, blieb jedoch auf hohem Niveau und lag über den Erwartungen des Managements. Insgesamt konnte ein Konzernjahresüberschuss von 44,6 Mio. Euro erwirtschaftet werden. Die Bilanzsumme hat sich

auf 493,2 Mio. Euro erhöht, mit einem Anlagevermögen von 347,1 Mio. Euro. Das Eigenkapital hat sich insbesondere aufgrund des deutlich positiven Konzernjahresergebnisses im Berichtszeitraum auf 150,0 Mio. Euro erhöht (31. Dezember 2021: 107,3 Mio. Euro). Daher stieg die Eigenkapitalquote - trotz einer deutlich erhöhten Bilanzsumme - auf 30,3 %, gegenüber 28,6 % zum Ende des Geschäftsjahres 2021.





## Nachhaltigkeitsstrategie und -management

*Im Rahmen des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2021 stand für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe im Vorjahr die Erarbeitung wesentlicher Nachhaltigkeitsziele für die Folgejahre im Vordergrund. Diese besitzen nach wie vor Gültigkeit und sind innerhalb der definierten Handlungsfelder der Gruppe angesiedelt.*



# Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Im Rahmen des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2021 stand für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe im Vorjahr die Erarbeitung wesentlicher Nachhaltigkeitsziele für die Folgejahre im Vordergrund. Diese besitzen nach wie vor Gültigkeit und sind innerhalb der definierten Handlungsfelder der Gruppe angesiedelt. Im Mittelpunkt des Handlungsfelds „Wir pflegen unsere Beziehungen“ steht die nachhaltige Entwicklung der Mitarbeitenden, die als das wertvollste Gut des Unternehmens angesehen werden. Ziel ist es, die Ausbildungsquote bis 2026 auf 5 % und die Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter bis 2026 auf 25 Stunden pro Jahr zu erhöhen.

Das Handlungsfeld „Wir stellen uns den Herausforderungen“ zielt darauf ab, komplexe Herausforderungen zu bewältigen, indem die Produktion weiter automatisiert wird, die CO<sub>2</sub>-Emissionen je m<sup>3</sup>-HDF bis 2030 um 65 % gesenkt werden und der Anteil an erneuerbaren Energien bis 2030 auf 70 % erhöht wird.

Das dritte Handlungsfeld „Wir zeigen Leistung“ stellt wiederum die nachhaltige und erfolgreiche Unternehmensführung in den Mittelpunkt. Ziel von Homann Holzwerkstoffe ist es, den Recyclingfaseranteil im Produkt bis 2030 auf bis zu 15 % zu erhöhen und den Anteil biobasierter Bindemittel an allen verwendeten Lacken bis 2030 auf 50 % zu steigern.

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

Referenzjahr 2020

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe ist sich ihrer Verantwortung bewusst und legt großen Wert auf eine enge Verbundenheit mit ihrer Umwelt, weshalb sie sich für klimafreundliches und energieeffizientes Wirtschaften einsetzt. Dieses Selbstverständnis spiegelt sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette wider, angefangen bei der Beschaffung von Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft bis hin zur Produktion von formaldehydarmen Holzwerkstoffen. Dabei lehnt die Gruppe Hölzer aus illegalem Einschlag und Naturwaldrodung sowie Hölzer aus schützenswerten Wäldern ab und setzt überwiegend auf Durchforstungs- und Sägewerksresthölzer aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern.

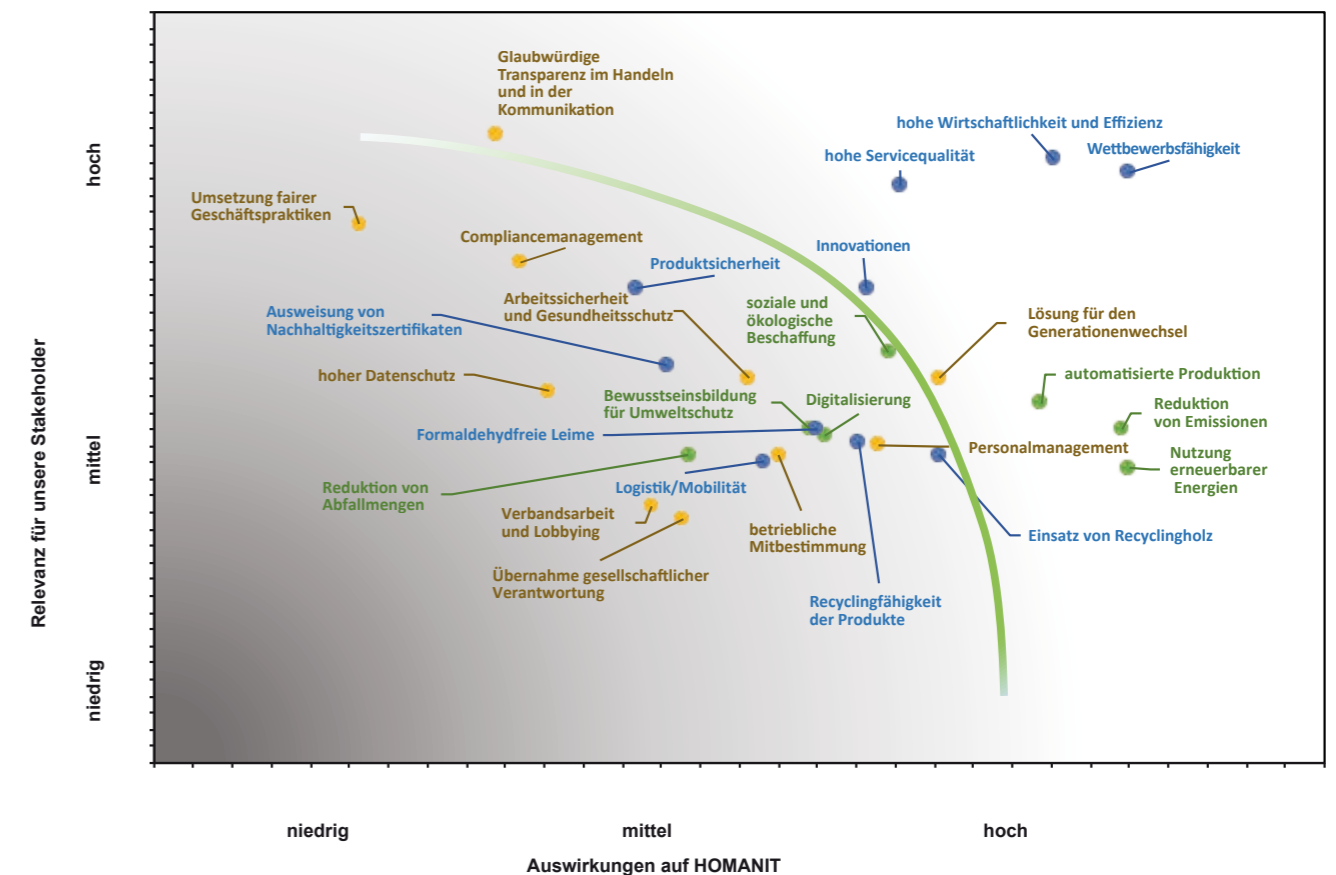
Neben dem Nachhaltigkeitsverständnis zeigt sich die Homann Holzwerkstoffe Gruppe auch in einem gesellschaftlichen Kontext sehr engagiert. Die Unternehmensführung nimmt die Bedürfnisse seiner Interessensgruppen wie Kunden, Lieferanten und Banken sehr ernst und pflegt einen vertrauensvollen Dialog auf Augenhöhe. Als wichtiger Arbeitgeber für die Regionen tritt die Gesellschaft mit über 1.500 qualifizierten Mitarbeitenden auf und bietet ihren Angestellten gute und faire Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus engagiert sich die Gruppe in den örtlichen Gemeinschaften, indem sie den Bau von Sozialwohnungen fördert und örtliche Schulen, Krankenhäuser und Sportvereine unterstützt. Die Produktionsstandorte der Homann Holzwerkstoffe Gruppe werden regelmäßig auditiert und verfügen bereits über Energiemanagementsysteme.

# Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Jahr 2021 haben wir einen detaillierten Prozess zur Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie durchgeführt. Zur Erarbeitung der konkreten Handlungsfelder und Nachhaltigkeitsziele wurden mehrere Methoden angewandt und miteinander kombiniert. Zunächst wurde eine zweistufige Umfeldanalyse (Outside-In und Inside-Out) durchgeführt, um einen Überblick über die Themen zu bekommen, die das Unternehmen im Sinne einer nachhaltigen Zukunft vorantreiben wollte. Dabei wurden verschiedene Megatrends identifiziert, die auch für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe eine große Rolle spielen, sowie wichtige gesetzliche und gesellschaftliche Anforderungen und Erwartungen von Kunden, Lieferanten und Banken. In einem zweiten Schritt wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, bei der ein Stakeholder-Fragebogen entwickelt wurde, um die Relevanz jedes Themas für externe Anspruchsgruppen

zu bewerten. Dabei wurden die Themen in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Folgen bewertet und die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen berücksichtigt. Als nächstes wurde eine Folgenabschätzung (Impact-Evaluation) durchgeführt, bei der die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß der Folgen für die einzelnen Themen abgeschätzt wurden. Schließlich wurde eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt, um eine Zusammenführung der internen und externen Sicht zu ermöglichen und eine Fokussierung auf die wesentlichen Themen in den definierten Handlungsfeldern zu erreichen. Entlang der Handlungsfelder wurden schließlich die konkreten Nachhaltigkeitsziele nach den SMART-Kriterien\* entwickelt. Für eine detaillierte Beschreibung der Strategieentwicklung und der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wird auf den [Nachhaltigkeitsbericht der Homann Holzwerkstoffe aus 2021](#) verwiesen.

Wesentlichkeitsmatrix



\*(SMART: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert)



## Orientierung an den Entwicklungszielen der UN

Als international tätiges Unternehmen trägt die Homann Holzwerkstoffe aktiv an der Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) bei. Diese wurden von den Vereinten Nationen entwickelt und umfassen insgesamt 17 Ziele, die einen globalen Plan zur Förderung von Frieden und Wohlstand sowie zum Schutz unseres Planeten symbolisieren. Wir legen unseren Fokus dabei insgesamt auf acht SDGs. In Handlungsfeld 1 „Wir pflegen unsere Beziehungen“ setzen wir uns für die Ziele „Hochwertige Bildung“, „Geschlechtergleichheit“ und „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ ein. Bezogen auf

das zweite Handlungsfeld „Wir stellen uns den Herausforderungen“ decken sich unsere Ziele mit den SDGs „Bezahlbare und Saubere Energie“, „Industrie, Innovation, Infrastruktur“ sowie „Maßnahmen zum Klimaschutz“. Unser drittes Handlungsfeld „Wir zeigen Leistung“ folgt den Zielen „Industrie, Innovation, Infrastruktur“, „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ und „Leben an Land“. Weitere Informationen, wie die einzelnen Maßnahmen und Ziele zur Erreichung der SDGs beitragen, finden Sie in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts.



## Unsere Handlungsfelder und Maßnahmen

Im vergangenen Jahr haben wir diverse Maßnahmen durchgeföhrt und Projekte umgesetzt, die auf unsere drei Handlungsfelder und wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen einzahlen und zu unseren vorgenommenen Zielen beitragen.

Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Maßnahmen in 2022
Wir pflegen unsere Beziehungen	Glaubwürdigkeit und Transparenz im Handeln und in der Kommunikation	Enger Austausch mit einem unserer Key Accounts in den Bereichen Qualität und Produktionsoptimierung.
	Lösung für den Generationenwechsel – unsere Mitarbeitenden	Neukonzeption von On- und Offboarding Prozessen an unseren Standorten in Polen.
Wir stellen uns den Herausforderungen	Automatisierte Produktion	Neue Produktionsanlage in Karlino, die mehrere Arbeitsschritte zusammenfasst.
	Reduktion von Emissionen	Freigabe einer neuen Wasseraufbereitung in Krosno. Die Inbetriebnahme ist für Ende 2024 geplant.
	Nutzung erneuerbarer Energien	Aufbau eines Biomassekessels und Ablösung des alten Kohlekessels in Krosno.
Wir zeigen Leistung	Hohe Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit	Bau des vierten Werks in Litauen beinahe abgeschlossen. Produktionsbeginn im Sommer 2023.
	Hohe Servicequalität	Weiterentwicklung von digitalen Prozessen in der Kundenbeziehung.
	Holzbeschaffung und Einsatz von Recyclingholz	Teilnahme am EU-Projekt EcoReFibre sowie Analyse der bestehenden Aufbereitungstechnologien.
	Innovation	Produkt für Fußbodenspezialanwendungen, Produkte für Außentüren, Produkt für geprägte Türdecks und Produkt für nachverformte Anwendungen.





## Handlungsfeld 1: Wir pflegen unsere Beziehungen

Unsere Mitarbeitenden, die sich täglich für unseren Erfolg einsetzen, verdienen unsere volle Anerkennung. Mit einer nachhaltigen Förderung unserer Kolleginnen und Kollegen wollen wir unseren Fortschritt auch langfristig sichern und auf dem exzellenten Wissen und den herausragenden Fertigkeiten unserer Mitarbeitenden aufbauen.



## Handlungsfeld 1: Wir pflegen unsere Beziehungen

Unsere Mitarbeitenden, die sich täglich für unseren Erfolg einsetzen, verdienen unsere volle Anerkennung. Mit einer nachhaltigen Förderung unserer Kolleginnen und Kollegen wollen wir unseren Fortschritt auch langfristig sichern und auf dem exzellenten Wissen und den herausragenden Fertigkeiten unserer Mitarbeitenden aufbauen. Mit der Ausweitung unseres Ausbildungsangebots und attraktiveren Arbeitsbedingungen wollen wir erfahrene Mitarbeitende sowie engagierte Einsteiger in unserer Gruppe halten. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, bei dem sich

alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. Mit unseren Stakeholdern pflegen wir ebenfalls ein enges Verhältnis, das von Transparenz und Vertrauen sowie regelmäßigem Austausch und enger Zusammenarbeit geprägt ist.

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

4
HOCHWERTIGE  
BILDUNG

**Ziel 4 – Hochwertige Bildung**

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

5
GESCHLECHTER-  
GLEICHHEIT

**Ziel 5 – Geschlechtergleichheit**

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

17
PARTNER-  
SCHAFTEN  
ZUR ERREICHUNG  
DER ZIELE

**Ziel 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**

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

## Unsere Zielsetzung im Überblick

Ziele	Termin	Bisherige Maßnahmen und Planung
Steigerung der Ausbildungsquote auf 5 %	bis 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verschiedene Personalprojekte: Besuch in Schulen, Universitäten, Familientage, Tag der offenen Tür</li> <li>Kooperationen mit Universitäten</li> <li>Angebot Duales Studium</li> <li>Erweiterung der angebotenen Ausbildungen</li> <li>Ferienjobs und Sommerpraktika</li> </ul>
Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf 25 Stunden	bis 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausführlicher Ausbildungsplan und Wissensmatrix</li> <li>Verschiedene Schulungsangebote</li> <li>Erhöhung der Anzahl an Schulungen vor Ort</li> </ul>

## Glaubwürdigkeit und Transparenz im Handeln und in der Kommunikation

Qualität, Zuverlässigkeit, Verantwortung, Vertrauen und Wirtschaftlichkeit sind Werte, die wir in unserem Arbeitsalltag leben und unser tägliches Handeln prägen. Sie sind das Fundament unserer Unternehmenskultur und leiten uns im Umgang mit unseren Stakeholdern.

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe ist mit Standorten in Deutschland, Polen und Litauen vertreten und beliefert weltweit Kunden. Durch unterschiedliche Gesetze und Verordnungen in den Ländern sind transparentes Handeln und eine offene Kommunikation für uns besonders wichtig, um zu einer Verständigung beizutragen und so das gegenseitige Vertrauen zu stärken.

### Unser strategischer Ansatz

Die Einhaltung unserer Unternehmenswerte ist von größter Wichtigkeit für die erfolgreiche Zusammenarbeit bei der Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Dabei ist es uns wichtig, dass unsere Werte und Verhaltensnormen sowohl innerhalb unserer Organisation als auch bei unseren Lieferanten gelebt werden. Im Jahr 2021 haben wir daher einen [Verhaltenskodex für Mitarbeitende](#) sowie einen [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) veröffentlicht, für deren Einhaltung unsere Mitarbeitenden in regelmäßig stattfindenden Schulungen sensibilisiert und geschult werden. Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Kodexe liegt auf der obersten Managementebene, die gleichzeitig die Bereitstellung der Ressourcen verantwortet.

Zudem haben wir in den vergangenen Jahren Nachhaltigkeitsziele für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe entwickelt, die im Jahr 2022 in die Organisation getragen wurden, um unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen zielgerichtet weiterzuführen.

### Hinweisgebersystem

Um ein faires Miteinander und rechtmäßiges Verhalten im Arbeitsalltag zu sichern, können unsere Mitarbeitenden im Rahmen eines Hinweisgebersystems Vorfälle anonym über einen Briefkasten oder direkt bei der jeweiligen Werksleitung, der Personalabteilung, den Interessenvertretungen oder dem Betriebsrat melden. Bei schwerwiegenden Regelverstößen werden diese auch mit der Geschäftsführung abgestimmt. Anschließend werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Auch unsere Lieferanten haben jederzeit die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Auffälligkeiten an die Leitung des strategischen Einkaufs zu wenden.

### Offener und transparenter Umgang mit unseren Stakeholdern

Wir optimieren den Informationsaustausch mit unseren Stakeholdern kontinuierlich und informieren sie regelmäßig zu aktuellen Themen und Neuigkeiten zur Unternehmensgruppe und zu Produkten. Im Jahr 2022 haben wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht und einen tiefgehenden Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie, Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen gegeben. Dies hatte auch Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsrating von imug rating: Die ESG-Ratingagentur hat Homann Holzwerkstoffe einen positiven Nachhaltigkeitsbeitrag attestiert und den systematischen ESG-Ansatz hervorgehoben. Zudem haben wir die Produktinformationen auf unserer [Website](#) aktualisiert, um umfassend über die Nachhaltigkeit unserer Produkte zu informieren.

### Enge Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Produktpartnern

Zur nachhaltigeren Gestaltung unserer Produkte intensivieren wir die Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und Produktpartnern. Im Jahr 2022 haben wir dazu mit Herstellern zusammengearbeitet, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die im Rahmen der Herstellung unserer Produkte entstehen, ermitteln zu können. Wir wollen unseren Stakeholdern so in Zukunft eine Auskunft über die CO<sub>2</sub>-Fußabdrücke unserer Produkte geben können.

Zur Qualitätssicherung und Produktionsoptimierung arbeiten wir zudem mit einem großen Möbelhersteller eng zusammen. Hierbei setzen wir einen Aktionsplan zur Lieferantenentwicklung ein und stimmen uns in regelmäßigen Besprechungen ab, um die Qualität der gelieferten Materialien sicherzustellen. Dies ermöglicht eine engere Anbindung zum Kunden und einen tiefgehenden Austausch.

### Ausblick

Nachdem unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele veröffentlicht und in die Organisation getragen wurden, werden die Ziele in 2023 weiter operationalisiert, um unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen zielgerichtet weiterzuführen.

Im Rahmen unseres Hinweisgebersystems wird derzeit die Identität der Hinweisgebenden für die weitere Korrespondenz mit den Bearbeitenden benötigt. Zur Gewährleistung der Anonymität während des kompletten Bearbeitungsprozesses wollen wir zukünftig ein digitales Hinweisgebersystem etablieren.



## Unsere Mitarbeitenden als Basis für Nachhaltigkeit und Erfolg

Unsere 1.526<sup>1</sup> Mitarbeitenden tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen und Nachhaltigkeit in der gesamten Gruppe umsetzen. Sie bilden die Basis der Homann Holzwerk-

stoffe Gruppe und sind unser Erfolgsfaktor. Für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg legen wir daher einen besonderen Wert auf die Ausbildung unserer Mitarbeitenden.

### Mitarbeiterübersicht 2022 nach Altersgruppen

Altersgruppe	unter 35 Jahre	35 - 50 Jahre	über 50 Jahre
Homann Holzwerkstoffe	441	665	420
Homatrans	16	23	18
Homatech	18	23	28
Krosno	151	198	138
Karlino	161	324	97
Losheim, Herzberg & München	95	97	139

### Veränderung der Mitarbeiterzahlen

	2020	2021	2022
Homann Holzwerkstoffe	1.590	1.591	1.526
Homatrans	58	62	57
Homatech	68	70	69
Krosno	511	490	487
Karlino	631	635	582
Losheim, Herzberg & München	322	334	331

Insbesondere für unseren Standort Losheim bedarf es einer Strategie für den Generationenwechsel. Je früher wir uns mit dieser Herausforderung beschäftigen, desto besser lassen sich Maßnahmen definieren. Zusätzlich sind sowohl die vergleichsweise hohe Mitarbeiterfluktuation als auch die Mitarbeitergewinnung Herausforderungen, vor denen die Unternehmensgruppe steht. Obwohl Homann Holzwerkstoffe eine gute Ausbildungsvergütung und angemessene

Bezahlung bietet, wird es immer schwieriger, genügend Auszubildende und Fachkräfte zu finden. Ein Thema, das derzeit branchenübergreifend alle Unternehmen betrifft. Die Suche nach geeigneten Mitarbeitenden, die unsere Werte leben und den Unternehmenserfolg vorantreiben, bedarf einer umfangreichen Vorbereitungszeit sowie langfristiger Entscheidungen auf verschiedenen Unternehmensebenen.

Mithilfe von Wissensweitergabe und einer rechtzeitigen Stellenbesetzung soll durch eine gute Einarbeitung auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigen. Dazu wollen wir mithilfe von Weiterbildungsmöglichkeiten, flexiblen Arbeitszeiten in der Verwaltung, dem Angebot von Mahlzeiten sowie der Gesundheitsvorsorge unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Gleichberechtigung, Vielfalt sowie ein fairer und respektvoller Umgang miteinander spielen bei uns ebenfalls eine wesentliche Rolle. Das familiäre Betriebsklima wird von vielen Mitarbeitenden geschätzt. Dies sind Faktoren, die bei jungen Menschen einen Unterschied machen können.



Um den Wissenstransfer zu erleichtern, bieten wir Schulungspläne für alle Mitarbeitenden an und geben erfahrenen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr Wissen an die nächste Generation weiterzugeben. Des Weiteren unterstützen wir unsere bestehenden Mitarbeitenden, ihre Kompetenzen weiter zu verbessern und bieten ihnen Chancen, sich innerhalb der Unternehmensgruppe weiterzuentwickeln.

### Attraktivität und Bekanntheit bei jungen Menschen fördern

Um uns als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren, arbeiten wir mit Schulen, Universitäten und der örtlichen IHK zusammen. Außerdem sind wir auf Messen vertreten, wie z. B. während der Corona-Pandemie online bei der [Ausbildungsmesse Merzig-Wadern](#) mit unserem Unternehmensstandort Losheim sowie auf Jobmessen in Karlino und Krosno. Zusätzlich werden Ausbildungs- und Familientage sowie Ferienjobs und Sommerpraktika angeboten, sowie Tage der offenen Tür für Schulen und Einwohner an unseren Standorten in Karlino und Krosno, um die Arbeitswelt und das Unternehmen kennenzulernen. Dabei gehen die Personalabteilungen häufig neue und kreative Wege, planen „Online und Offline“-Veranstaltungen und -Aktivitäten, die entsprechend presseseitig in Print- und Online-Medien begleitet werden.

### Unser strategischer Ansatz

Unser Ziel ist es, die Standorte mit hochqualifizierten Mitarbeitenden zu besetzen, die langfristig im Unternehmen bleiben möchten.

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

<sup>1</sup>Bilanzstichtag 31.12.2022



**Beförderung der Mitarbeitenden**



**Soziales Engagement**

Wir legen großen Wert auf ein familiäres Arbeitsklima in unserem Unternehmen. Daher bieten wir verschiedenste Veranstaltungen für unsere Mitarbeitenden an, bei denen die Mitarbeitenden auch ihre Kinder mitbringen können wie bspw. auf der Weihnachtsfeier oder dem Tag der offenen Tür, bei dem die Eltern ihren Kindern ihren Arbeitsplatz zeigen und z. B. Malwettbewerbe stattfinden. Neben der Beförderung zur Arbeit aus ausgewählten Richtungen an unseren polnischen Standorten haben wir 2022 bspw. auch einen Firmenlauf organisiert und uns für die Geflüchteten aus der Ukraine eingesetzt.

**Optimierte On- und Off-Boarding-Prozesse**

Um unsere Mitarbeitenden langfristig an unser Unternehmen zu binden und neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg zu ermöglichen, haben wir unsere On- und Offboarding-Prozesse an unseren polnischen Standorten optimiert. Im Jahr 2022 wurden im Rahmen des Off-Boarding-Prozesses Feedback-Gespräche eingeführt, um Beweggründe für den Austritt sowie mehr zu (de-)motivierenden Faktoren und zur Arbeitserfahrung in unserem Unternehmen zu erfahren. Dies hilft bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort. Im Rahmen des Onboardings werden seit 2022 eine erweiterte Einführungsschulung sowie Onboarding-Gespräche angeboten. Um das Zurechtfinden für neue Mitarbeitende zu erleichtern, erhalten sie außerdem eine Arbeitsplatzkarte, die alle wichtigen Punkte im Werk aufzeigt und zur Orientierung beitragen soll.

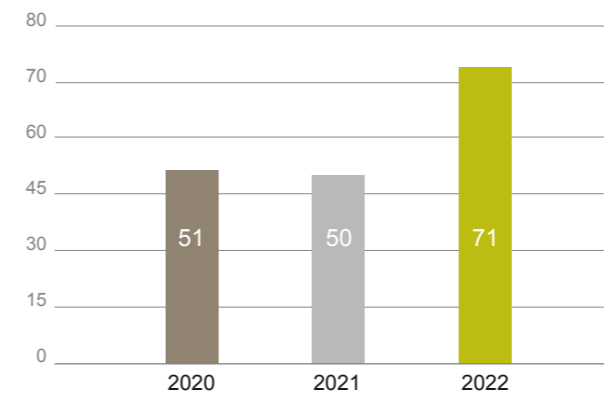
**Unsere Auszubildenden:**

**Eine Investition in die Zukunft**

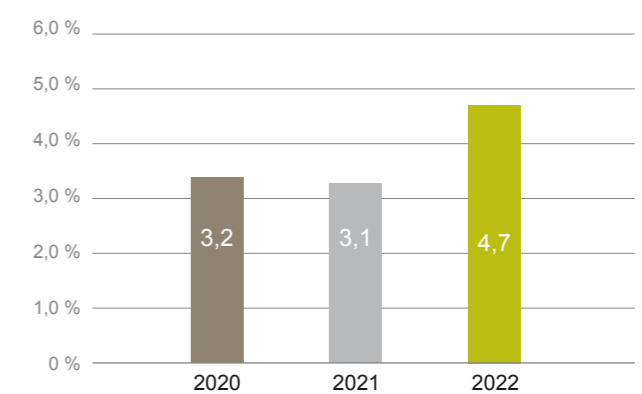
Im Jahr 2022 haben wir 71 Auszubildende bei Homann Holzwerkstoffe beschäftigt. Das entspricht einer Quote von 4,7 %, die wir in den kommenden Jahren konsequent steigern wollen. Um für unsere Auszubildenden eine umfangreiche Lehre sicherzustellen, erhält jeder zu Beginn einen ausführlichen Ausbildungsplan. An unserem Standort Losheim haben unsere Auszubildenden außerdem die Möglichkeit, an verschiedenen

internen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Verbund mit unserem Standort in Herzberg teilzunehmen. Weiterhin sind verschiedene Praktika – z. B. im Bereich Logistik, Holztechnik, Elektrotechnik oder Mechanik möglich. So werden bspw. auch Sommerpraktika für Schüler der Mechatronik-Fachschule in Karlino und der Seefahrtsschule in Kolobrzeg im Beruf des Logistikers angeboten. In Kooperation mit der DHBW Mosbach bieten wir am Standort Losheim zudem ein Duales Studium für Holztechnik an.

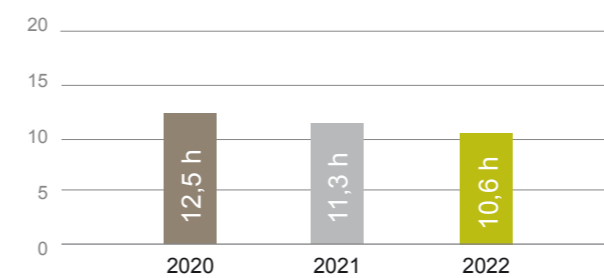
**Anzahl Auszubildende Homann Holzwerkstoffe**



**Ausbildungsquote Homann Holzwerkstoffe**



**Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitende**





Angeborene Ausbildungen für alle Geschlechter

**Losheim:**

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

**Karlino:**

- Maschinenführer für Holzbearbeitungsmaschinen
- Mechatroniker
- IT-Techniker

**Krosno:**

- IT-Techniker

**Herzberg:**

- Kaufmann für Büromanagement

**Homatech:**

- Mechaniker für Instandhaltung
- Mechatroniker
- Elektriker
- Elektroniker für Automatisierungstechnik

**Homatrans:**

- Logistiker

Wir wollen mit nachhaltigen Produkten, einer zukunftsorientierten Unternehmensführung sowie attraktiven Ausbildungsplätzen und -berufen sowohl unsere bestehende Belegschaft binden als auch junge Talente gewinnen. Von besonderer Bedeutung ist für uns daher auch die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden werden motiviert, auf sie angepasste Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitende lagen im Jahr 2022 bei 10,6 Stunden pro Mitarbeitende. Zu den Weiterbildungen zählen sowohl fachspezifische als auch sicherheitsbezogene Schulungen bspw. in den Ersthelfergruppen und bei der internen Werksfeuerwehr.

**Ausblick**

Wir möchten zukünftig unser Aus- und Weiterbildungsangebot der Mitarbeitenden weiter stärken und ausbauen. Bis 2026 wollen wir die Ausbildungsquote auf 5 % steigern und die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf 25 Stunden pro Jahr erhöhen. Hierzu wollen wir 2023 auch die Erfassung der Weiterbildungsstunden am Standort Losheim optimieren. Ausgefallene Weiterbildungen durch die Corona-Pandemie sollen nachgeholt werden. Für unsere polnischen Standorten haben wir uns eine weitere Bindung des Schlüsselpersonals vorgenommen. Dazu haben wir uns den verstärkten Aufbau von Beziehungen zu den Mitarbeitenden vorgenommen, aber auch die Einführung und Verbesserung interner Prozesse sowie die Umsetzung von Personalplänen. Zur Gewinnung neuer junger Talente wollen wir Abschlussklassen ein erstes Kennenlernen unseres Betriebs im Rahmen von Werksrundgängen ermöglichen.



*Für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg legen wir einen besonderen Wert auf die Ausbildung unserer Mitarbeitenden.*







## Handlungsfeld 2: Wir stellen uns den Herausforderungen

Im Jahr 2022 wurde die Wirtschaft neben dem Klimaschutz, der Digitalisierung oder der Beschaffung benötigter Rohstoffe vor noch weitere komplexe Herausforderungen gestellt. Wir stellen uns diesen Herausforderungen und streben nach einer nachhaltigen und effizienten Produktion, um für unsere Stakeholder attraktiv zu bleiben.



## Handlungsfeld 2: Wir stellen uns den Herausforderungen

Im Jahr 2022 wurde die Wirtschaft neben dem Klimaschutz, der Digitalisierung oder der Beschaffung benötigter Rohstoffe vor noch weitere komplexe Herausforderungen gestellt. Dazu zählte vor allem die geringere Nachfrage aufgrund des Russland-Ukraine-Krieges sowie die stark gestiegenen Energiepreise.

Wir stellen uns diesen Herausforderungen und streben nach einer nachhaltigen und effizienten Produktion,

um für unsere Stakeholder attraktiv zu bleiben. Unsere Bemühungen umfassen die Automatisierung der Produktion, die Reduzierung unserer Emissionen und die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien, um unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Welt zu leisten. Bezogen auf unser Handlungsfeld „Wir stellen uns den Herausforderungen“ decken sich unsere Ziele mit den folgenden Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals (SDGs)):

**7**  
BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



**Ziel 7 – Bezahlbare und Saubere Energie**

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

**9**  
INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



**Ziel 9 – Industrie, Innovation, Infrastruktur**

Wir setzen auf intelligente Arbeitsprozesse und automatisieren unsere Produktion sukzessive. Damit gehen Effizienzsteigerungen sowie eine Verbesserung bzw. ein einheitlich hoher Qualitätsstandard unserer Produkte einher.

**13**  
MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



**Ziel 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz**

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

## Unsere Zielsetzung im Überblick

Ziele	Termin	Bisherige Maßnahmen und Planung
Reduktion der CO <sub>2</sub> eq-Emissionen in Scope 1 und 2 je m <sup>3</sup> -HDF um 65 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> <li>Biomassekessel in Krosno zur Ablösung des Kohlekessels</li> </ul>
Reduktion von Emissionen	bis 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planung und Bau einer neuen Wasseraufbereitung in Krosno</li> </ul>

## Automatisierte Produktion

In der Produktion von Homann Holzwerkstoffe fördern wir im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung bereits seit längerem die Automatisierung von Prozessen. Viele Arbeitsschritte laufen bereits heute selbstständig ab. Das bringt nicht nur eine deutliche Effizienzsteigerung mit sich, sondern auch eine positive Wirkung auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Durch die Arbeit an Maschinen stehen unsere Mitarbeitenden täglich vor gesundheitlichen Herausforderungen und physischer Belastung. Zusätzlich können klimatische Faktoren wie Hitze und Kälte, das Heben von schweren Materialien oder häufig wiederkehrende Bewegungen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden negativ beeinflussen. Mit einer zunehmenden Automatisierung unserer Produktion wollen wir diese Einflüsse

minimieren und zu einer Reduzierung der Unfallwahrscheinlichkeit beitragen. Neben den gesundheitlichen Aspekten kann der manuelle Aufwand verringert werden, wodurch unsere Mitarbeitenden zunehmend in anderen Bereichen eingesetzt werden können, was vor allem in Zeiten des branchenübergreifenden Fachkräftemangels sehr hilfreich ist.

Die Umstrukturierung unserer Produktion verbessert also nicht nur die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden und steigert die Attraktivität unserer Arbeitsplätze, sondern ermöglicht auch eine Effizienzsteigerung und hilft uns dabei, eine höhere Qualität unserer Produkte zu gewährleisten. So sorgen wir dafür, dass unsere Kunden langfristig zufrieden sind.



### Unser strategischer Ansatz

Unser Anspruch ist es, uns stetig zu verbessern und unseren Kunden Produkte in höchster Qualität zu liefern. Dies wird in der Homann Holzwerkstoffe Gruppe durch die Automatisierung unserer Produktion ermöglicht, die dazu beiträgt, Arbeitsabläufe zu optimieren, den Energieverbrauch und Abfallmengen zu reduzieren sowie Umweltauswirkungen zu minimieren. Dies führt außerdem dazu, dass der Arbeitskomfort erhöht wird, was wiederum die Attraktivität der Arbeit in unserem Unternehmen für potenzielle Mitarbeitende erhöht und sich somit als Wettbewerbsvorteil in diesem herausfordernden Markt herausstellen kann.

Die Automatisierung der Produktion in der gesamten Unternehmensgruppe wird durch verschiedene Maßnahmen schrittweise eingeführt. Die Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe Gruppe entscheidet individuell, an welchen Standorten welche Prozessschritte automatisiert werden sollen und stellt dafür die Ressourcen bereit. Dabei findet ein enger Austausch mit der jeweiligen Werksleitung und den entsprechenden Fachabteilungen statt. Letztere unterstützen das technische Controlling schon heute mit umfangreichen Datensätzen zu Verbräuchen, Ausschussmengen sowie Qualitätskriterien und Unfallstatistiken, um entsprechende Analysen zu ermöglichen und Verbesserungspotenziale zu ermitteln.



**Sukzessive Investitionen in die Modernisierung und Automatisierung unserer Produktionsstandorte**

Auch im Jahr 2022 investierte die Homann Holzwerkstoffe Gruppe in die Modernisierung und Automatisierung ihrer Standorte.

Mithilfe von Umstrukturierungen in der Produktion konnte an allen Standorten eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erzielt werden. In Losheim wurde bspw. der Umbau einer vollautomatischen Anlage zur Gestaltung von Rückwänden geplant, die Anfang 2023 in Betrieb genommen wurde. Durch den Umbau wurde die Anlage optimiert und an neue Produktanforderungen angepasst.

In Karlino fand eine Modernisierung der Kaschieranlage statt, die zur Ausweitung der Produktionsmöglichkeiten führt und eine höhere Qualität garantiert. Die neue Form der Zuführung reduziert die Anzahl beschädigter Platten auf ein Minimum und sorgt für eine Effizienzsteigerung, da keine Unterbrechung zum Austausch von Paletten notwendig ist. Zudem wurde eine neue Anlage zur Bearbeitung von Rückwänden installiert, bei der mehrere Bearbeitungsschritte in einer Maschine zusammen gefasst sind.

Zur verbesserten Qualitätssicherung wurde nun, nach Karlino, auch in Krosno ein elektronischer Messtisch aufgestellt. Dieser gewährleistet eine erhöhte Genauigkeit beim Einmessen von bearbeiteten Rückwänden. Zudem wurden technische Maßnahmen an der HDF-Produktionslinie in Karlino umgesetzt, die zu einer besseren Schnittqualität, einer höheren Maßgenauigkeit und zu Energieeinsparungen führen.

Die bereits geplanten und begonnenen Baumaßnahmen am Standort Losheim werden weiter vorangetrieben. Ziel der Baumaßnahmen ist es, den Standort zu modernisieren und gut für die Zukunft zu rüsten.

**Ausblick**

Wir wollen die Modernisierung der Produktion und die Elektrifizierung der innerbetrieblichen Transporte weiter vorantreiben. Dazu gehören die stetige Optimierung der Produktionsabläufe. Der nächste Fokus liegt auf der Steigerung des Anteils elektrischer Gabelstapler.

**Reduktion von Emissionen**

Wir als Homann Holzwerkstoffe wollen unserer Verantwortung nachgehen und unsere Emissionen deutlich reduzieren sowie den Weg zur Klimaneutralität beschreiten. Das Thema wird auch bereits in einer Vielzahl von Umweltauflagen berücksichtigt und von unseren Stakeholdern erwartet. Um den Weg zu beschreiten, beschäftigen wir uns bereits mit der Ablösung unserer Kohle- und Gaskraftwerke an den polnischen Standorten durch Biomassekessel sowie entsprechenden Erneuerungen zur Reduzierung der Emissionen.

Nachhaltigkeit ist durch das Arbeiten mit natürlichen Ressourcen wie dem Rohstoff Holz bei Homann Holzwerkstoffe seit jeher in unserer Philosophie verankert. Als Unternehmen wissen wir um die begrenzte Verfügbarkeit dieser Ressource und die negativen Auswirkungen, die eine unachtsame Nutzung auf unsere Umwelt haben kann. Unsere nachhaltigen Praktiken ermöglichen es uns, hochwertige Produkte anzubieten und einen positiven Beitrag für die Umwelt zu leisten.

Als Familienunternehmen ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitenden und dem Unternehmen den Weg in die nächste Generation zu ermöglichen und langfristig erfolgreich zu sein. Dazu gehört das Einhalten von gesetzlichen und ethischen Verpflichtungen sowie das Berücksichtigen der Bedürfnisse der Gesellschaft.

**Unser strategischer Ansatz**

Wir möchten mit gutem Beispiel vorangehen und eine deutliche Reduzierung unserer Emissionen erreichen. Das Thema ist in der Geschäftsführung von Homann Holzwerkstoffe verankert, die die Verantwortung und die Ressourcenbereitstellung für das Thema trägt. In regelmäßigen Meetings mit dem Management findet ein Austausch statt und es werden gemeinsam langfristige Ziele und Maßnahmen festgelegt. Für die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen an den einzelnen Standorten sind die jeweiligen lokalen Energieabteilungen verantwortlich.

Unsere Standorte verfügen über ein Energiemanagementsystem, das in Losheim und Karlino nach ISO 50001 zertifiziert ist und bereits regelmäßig auditiert wird. Emissionswerte und Verbrauchsdaten werden an allen Homann Holzwerkstoffe Standorten kontinuierlich erfasst. Für unseren Standort in Losheim werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Rahmen des europäischen Emissionshandelssystems zudem durch einen unabhängigen Gutachter verifiziert. In Krosno werden die Behörden über umgesetzte Maßnahmen und Energieeinsparungen informiert. Dank einer strukturierten Organisation haben wir einen Überblick über unsere Emissionen und konnten besonders energieintensive Prozesse identifizieren. Die Geschäftsführung fokussiert sich darauf, diese Prozesse zu verbessern und Energieeinsparungen zu forcieren, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen.

**Modernste Technik für mehr Umweltschutz**

Im Rahmen unserer Bemühungen zur nachhaltigen Reduktion von Emissionen haben wir bereits verschiedene Maßnahmen durchgeführt. Der Standort Losheim nutzt hauptsächlich Biomasse zum Heizen, wodurch die Emissionswerte auf einem niedrigen Niveau gehalten werden. Der dortige Biomassekessel ist bereits seit mehreren Jahren in Betrieb und reduziert die Nutzung fossiler Brennstoffe signifikant.

Da die Emissionswerte in unseren polnischen Werken noch vergleichsweise hoch sind, bemühen wir uns hier besonders intensiv darum, Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen einzuleiten und umzusetzen. Am polnischen Standort Krosno wurde im Jahr 2022 ebenfalls ein Biomassekessel aufgebaut und abgeschlossen. Die Inbetriebnahme erfolgt im Laufe des Jahres 2023. Durch Maßnahmen im Bereich der Anlagen und zentralen Stromversorgung konnten bereits weitere Energieeinsparungen erzielt werden.

**Austausch mit unseren Lieferanten**

Zur Reduzierung unserer Emissionen und zur transparenten Kommunikation sind wir derzeit dabei, die Erfassung unserer Emissionen zu erweitern. Denn neben den direkten und indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2), die wir bereits seit längerem messen, wollen wir zukünftig auch die indirekten Treibhausgasemissionen aus unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette erfassen. Dazu haben wir in 2022 Gespräche mit unseren Lieferanten begonnen. Diese sind unabdingbar, um die Emissionswerte aus der vorgelagerten Lieferkette zu erhalten und Teile der Scope 3 Emissionen für Homann Holzwerkstoffe ausweisen zu können.

**Ausblick**

Das grundlegende Ziel der Homann Holzwerkstoffe Gruppe ist es, bis 2030 die CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 je m<sup>3</sup> HDF um 65 % zu senken. Eine Maßnahme zur Zielerreichung ist die Inbetriebnahme eines Biomassekessels, die für das Frühjahr 2023 geplant ist. Es wird außerdem ein Konzept zur Erneuerung des Kessels in Karlino und zur eigenen Stromerzeugung entwickelt werden. Nach Umsetzung des Konzepts wird in Karlino die Gasfeuerung ersetzt und Strom aus Eigenerzeugung genutzt. Zusätzlich wollen wir in Zukunft auch Teile der Scope 3 Emissionen erfassen und den Bereich der Beschaffung miteinbeziehen. Dazu werden wir die Gespräche mit unseren Lieferanten intensivieren. Ziel ist eine normgerechte Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks.

**Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)**

Direkte Emissionen (Tonnen CO <sub>2</sub> -eq netto)	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>54.910</b>	<b>60.243</b>	<b>49.989</b>

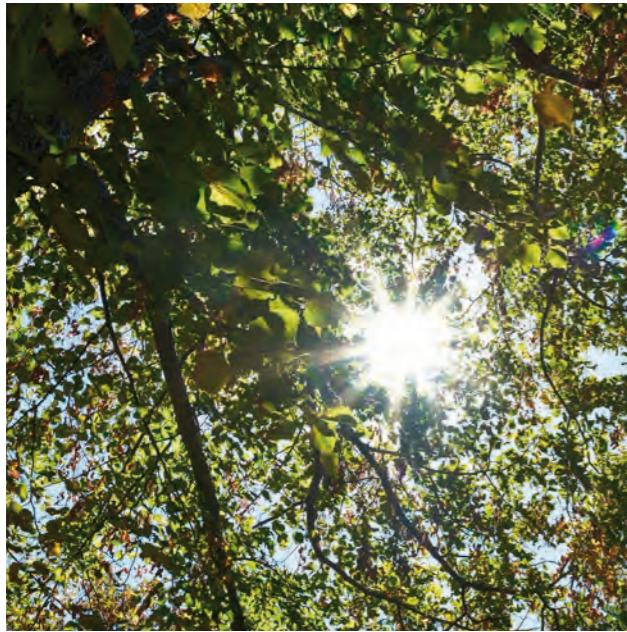
**Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)**

Indirekte Emissionen (Tonnen CO <sub>2</sub> -eq netto)	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>132.667</b>	<b>145.457</b>	<b>144.397</b>

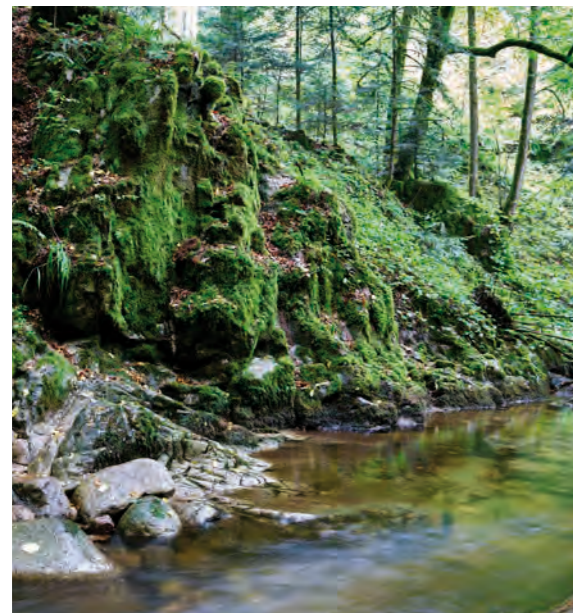
**Intensität der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2)**

Spezifische Menge CO <sub>2</sub> (Tonnen CO <sub>2</sub> -eq netto /m <sup>3</sup> )	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>0,2726</b>	<b>0,2750</b>	<b>0,2788</b>





*Wir als Homann Holzwerkstoffe wollen unserer Verantwortung nachgehen und unsere Emissionen deutlich reduzieren sowie den Weg zur Klimaneutralität beschreiten.*



## Nutzung erneuerbarer Energien

Die Umstellung auf erneuerbare Energien ist notwendig, um den Klimawandel zu bekämpfen und die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu reduzieren. Zusätzlich zu energieeffizientem Wirtschaften stellen erneuerbare Energien den maßgeblichen Ansatz dar, um als Unternehmen unseren Beitrag für eine umweltfreundliche Zukunft zu leisten. Dabei verfolgen wir stets eine Balance zwischen unserem eigenen Anspruch, umweltfreundlich zu produzieren, und den Anforderungen unserer Kunden. Wir berücksichtigen hierbei auch die immer strenger werdenden Umweltauflagen und Gesetze auf der einen Seite und unseren bestehenden Energiebedarf und den starken Preisanstieg der Rohstoffe Öl, Gas und Kohle auf der anderen Seite.

Zur Reduzierung von Umweltauswirkungen streben wir eine umweltfreundliche Energiegewinnung an allen Produktionsstandorten an und investieren verstärkt in erneuerbare Energien. Unser Ziel ist es hier insbesondere den regenerativen Anteil am verbrauchten Strom zu erhöhen.

### Unser strategischer Ansatz

Wir möchten einen Beitrag zur Energiewende leisten und Verantwortung für unser tägliches Handeln übernehmen, indem wir kontinuierlich die Verwendung von fossilen Energien reduzieren und verstärkt auf erneuerbare Energien setzen. Wir prüfen standortspezifisch verschiedene Optionen zur Modernisierung der Energieversorgung.

Die höchste Managementebene von Homann Holzwerkstoffe ist für die Planung und Freigabe von Maßnahmen zur Umstellung auf erneuerbare Energiequellen aufgrund des hohen Energiebedarfs und der hohen Investitionskosten verantwortlich. Die Umsetzung von Projekten erfolgt in enger Abstimmung mit der verantwortlichen Werksleitung und den Fachabteilungen. Zusätzlich werden regelmäßige Energieberichte erstellt und kontinuierlich Daten zu Energieverbrauch und Emissionen erfasst.

### Mehr Energieeffizienz an den Standorten

Wir sind bereits dabei, energieeffizienter zu wirtschaften und setzen vermehrt erneuerbare Energie ein. Wir ergreifen dazu kontinuierlich neue Maßnahmen, um die Energieeffizienz an unseren Standorten zu erhöhen. In Krosno ist in 2022 beispielsweise der Biomassekessel genehmigt und aufgebaut worden, dessen Inbetriebnahme für das Frühjahr 2023 geplant ist.

### Erneuerbare Energien für nachhaltigere Arbeitswege

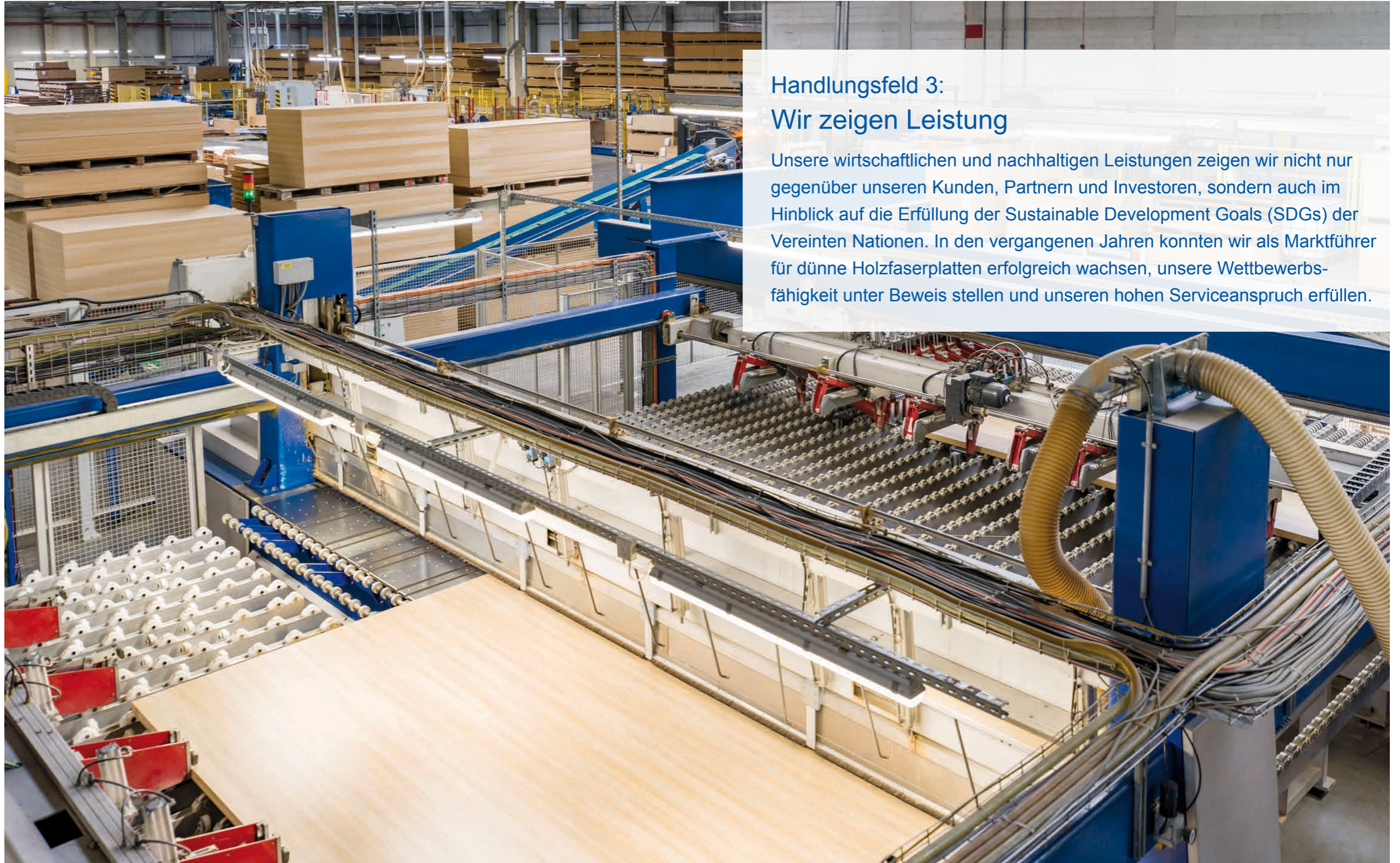
Wir wollen aber nicht nur Maßnahmen zur Energieeffizienz unserer Standorte ergreifen, sondern auch unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, den Anteil ihrer fossilen Energieverbräuche zu reduzieren und den der erneuerbaren zu erhöhen sowie den Kraftstoffverbrauch im Gesamten zu reduzieren. Daher haben wir unseren Fahrradunterstand am Standort Karlino im Jahr 2022 um eine Photovoltaikanlage erweitert. Der Unterstand ist mit Fahrradständern, einer Fahrradreparaturstation mit Basiswerkzeug und Luftpumpe sowie einer Ladestation für Elektrofahräder ausgestattet. Damit soll nicht nur der Weg zur Arbeit und nach Hause mit dem Fahrrad gefördert werden, sondern auch das Laden der Elektrofahräder ausschließlich mit erneuerbaren Energien erfolgen.

### Ausblick

Als Homann Holzwerkstoffe ist es unser Ziel, den regenerativen Anteil am verbrauchten Strom bis 2030 auf 70 % zu erhöhen. Hierzu haben wir bereits verschiedene Maßnahmen an allen Standorten eingeleitet und werden diese fortsetzen. So wurde am Standort Krosno im Frühjahr 2023 beispielsweise der Biomassekessel in Betrieb genommen und erneuerbare Energien werden an allen Standorten weiter gefördert.







### Handlungsfeld 3: Wir zeigen Leistung

Unsere wirtschaftlichen und nachhaltigen Leistungen zeigen wir nicht nur gegenüber unseren Kunden, Partnern und Investoren, sondern auch im Hinblick auf die Erfüllung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. In den vergangenen Jahren konnten wir als Marktführer für dünne Holzfaserverplatten erfolgreich wachsen, unsere Wettbewerbsfähigkeit unter Beweis stellen und unseren hohen Serviceanspruch erfüllen.



## Handlungsfeld 3: Wir zeigen Leistung

Unsere wirtschaftlichen und nachhaltigen Leistungen zeigen wir nicht nur gegenüber unseren Kunden, Partnern und Investoren, sondern auch im Hinblick auf die Erfüllung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. In den vergangenen Jahren konnten wir als Marktführer für dünne Holzfaserverplatten erfolgreich wachsen, unsere Wettbewerbsfähigkeit unter Beweis stellen und unseren hohen Serviceanspruch erfüllen. Unsere Verpflichtung zum verantwortungsvollen Umgang mit unseren natür-

lichen Ressourcen und zur Förderung innovativer Produkte und Dienstleistungen ist fester Bestandteil unserer Strategie. Dabei nimmt für uns der Erhalt unserer Wälder im Rahmen des nachhaltigen Wirtschaftens eine Schlüsselfunktion ein.

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

**9**  
INDUSTRIE,  
INNOVATION UND  
INFRASTRUKTUR

**Ziel 9 – Industrie, Innovation, Infrastruktur**

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

**12**  
NACHHALTIGE/R  
KONSUM UND  
PRODUKTION

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

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

## Unsere Zielsetzung im Überblick

Ziele	Termin	Bisherige Maßnahmen und Planung
Erhöhung des Recyclingfaseranteils im Produkt auf bis zu 15 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beteiligung an einem vierjährigen Forschungsprojekt zum Einsatz von Recyclingholz in der Faserplattenindustrie (EcoReFibre)</li> </ul>
Erhöhung biobasierter Bindemittel über alle eingesetzten Lacke auf 50 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Jahr 2023 sollen 5 % unserer Lackbindemittel auf biobasierte Rohstoffe umgestellt sein</li> <li>Wir planen, Mitte 2023 mit der Produktion und dem Angebot dieser Produkte zu starten</li> </ul>

## Hohe Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit

Eine hohe Wirtschaftlichkeit und Effizienz sind eng mit den Nachhaltigkeitsbestrebungen eines Unternehmens verknüpft: Nur wenn ein Unternehmen nachhaltige Strategien und Praktiken umsetzt, kann es seine Wirtschaftlichkeit und Effizienz verbessern und langfristigen Erfolg sicherstellen.

### Unser strategischer Ansatz

Die Unternehmensgruppe hat alle Werke nach ISO 9001 zertifiziert. Um sicherzustellen, dass wir kontinuierlich hochwertige Produkte anbieten, überwacht unsere Abteilung für Qualitätssicherung regelmäßig die Qualität unserer Produkte.

Die Verfügbarkeit und Preisentwicklung von Ressourcen stellen in der Branche, in der die Homann Holzwerkstoffe Gruppe aktiv ist, derzeit eine zentrale Herausforderung dar. Die angespannte Rohstoffsituation wurde durch den Preisanstieg bei Brennstoffen sowie den Nachfragerückgang in der zweiten Jahreshälfte 2022 zusätzlich verschärft. Die Unternehmensgruppe muss sich zudem auf das allgemein veränderte Zinsumfeld, verstärkte Währungsrisiken und eine hohe Inflation einstellen, die im Berichtsjahr im Blick behalten wurden. Zusätzlich kommen Nachhaltigkeitsanforderungen von verschiedenen Stakeholdern auf das Unternehmen zu, wie z. B. neue Gesetze, Veränderungen in der Finanzierungsmöglichkeit unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten oder die steigende Nachfrage der Kunden nach nachhaltigen Produkten. Es werden Maßnahmen ergriffen, um die Strategie an die veränderten Bedingungen anzupassen und Risiken zu minimieren.

Wesentliche Entscheidungen über neue Projekte und Investitionen werden von der Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe GmbH getroffen. Die Umsetzung freigegebener Projekte wird anschließend an die entsprechende Abteilungsleitung übergeben, die das Projekt begleitet. Durch unsere Presse- und Investor Relations-Arbeit informieren wir Stakeholder und Investoren regelmäßig über die wirtschaftliche und operative Entwicklung.

Die Abteilung Technologie ist für den Bereich Innovationen verantwortlich. Sie befasst sich gemeinsam mit den jeweiligen Fachabteilungen sowohl mit bestehenden als auch neuen Produkten in der laufenden Produktion. Die Entwicklung neuer Produkte, das Prüfen von Rohstoffen sowie das Testen innovativer Verfahrenstechnologien findet in unserem hauseigenen Technologiezentrum statt – auch gemeinsam mit unseren Kunden, um bedarfsorientiert zu handeln.

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe profitiert von ihrer langjährigen guten Marktstellung und Wettbewerbsfähigkeit, was zugleich bei der Bewältigung der Herausforderungen des Geschäftsumfelds von Vorteil ist. Durch ihre guten Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und Banken verfügt die Gruppe über eine stabile Basis, um ihr nachhaltiges Wachstum fortzusetzen und Chancen zu nutzen, wie zum Beispiel die erhöhte Nachfrage bei Kunden aufgrund des verstärkten Onlinehandels.



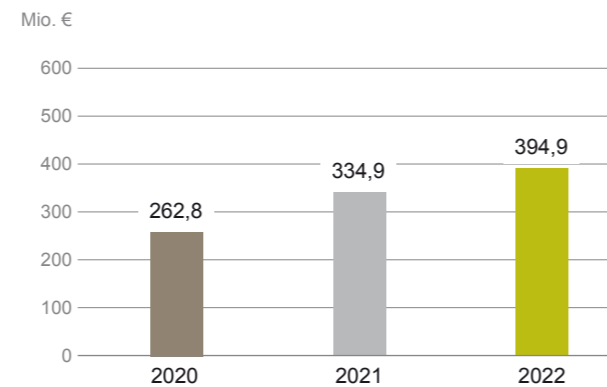
### Dreiklang aus Wirtschaftlichkeit, Finanzierung und Investitionen

Homann Holzwerkstoffe hat im vergangenen Jahr – trotz der herausfordernden Zeit – eine positive Entwicklung gezeigt und den Wachstumskurs fortgesetzt. Bei einem soliden Auftragsbestand steigerte die Gesellschaft ihren Umsatz von 334,9 Mio. Euro um 17,9 % auf 394,9 Mio. Euro – im Wesentlichen getrieben durch erhöhte Verkaufspreise infolge der gestiegenen Einsatzkosten für Holz, Leim und Energie.

Darüber hinaus konnte eine Investition im Jahr 2022 erfolgreich vorangetrieben werden: Der Aufbau des vierten Werks der Homann Holzwerkstoffe Gruppe im litauischen Pagiriai schreitet planmäßig voran, sodass dort im Jahr 2023 die ersten Holzfasernplatten produziert werden können. Zusätzlich möchten wir den Standort Krosno durch die Ablösung des Kohlekraftwerks durch einen Biomassekessel effizienter und nachhaltiger gestalten. Wir haben das Genehmigungsverfahren und die Bauarbeiten erfolgreich abgeschlossen, sodass der Biomassekessel im Jahr 2023 in Betrieb genommen werden kann. Zudem wurde eine neue Wasseraufbereitungsanlage in Krosno freigegeben, die 2024 in Betrieb genommen werden soll.

Mit der 2021 emittierten Unternehmensanleihe von 78 Mio. Euro hat die Homann Holzwerkstoffe Gruppe ihre Finanzierungssituation mittelfristig auf eine solide Basis gestellt. Zusätzlich tragen die gute Außenfinanzierungsfähigkeit und die sehr gute Liquiditätssituation zum Erfolg des Unternehmens bei.

### Umsatzentwicklung



#### Ausblick

Die Eröffnung unseres neuen Standorts in Litauen stellt einen wichtigen Meilenstein für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe dar. Wir befinden uns bei den Bauarbeiten im zeitlichen Rahmen, sodass wir voraussichtlich im Sommer 2023 mit der Produktion der ersten HDF-/MDF-Platten in Litauen beginnen können. Gleichzeitig soll unser Standort Losheim in den kommenden Jahren modernisiert werden, um dessen Leistungsfähigkeit weiter zu steigern. Im Jahr 2023 soll außerdem der neuinstallierte Biomassekessel in Krosno in Betrieb genommen werden.

## Hohe Servicequalität

Um dem eigenen Serviceanspruch bei Homann Holzwerkstoffe gerecht zu werden und eine hohe Servicequalität zu ermöglichen, sind unsere Mitarbeitenden engagiert und arbeiten eng mit den Lieferanten und Kunden zusammen. Das ermöglicht uns, Herausforderungen wie schwankende Materialverfügbarkeiten und Lieferengpässe zu bewältigen und den steigenden Anforderungen und Wünschen unserer Kunden nachzukommen. Obwohl Vor-Ort-Besuche in den Werken und Kundenbesuche wieder möglich waren, führt eine zunehmende Digitalisierung zu einem allgemeinen Rückgang der persönlichen Kundenkontakte. Wir sind bemüht, unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern und zu unterstützen, um die Flexibilität in der sich ständig verändernden Arbeitswelt beizubehalten.

#### Unser strategischer Ansatz

Homann Holzwerkstoffe legt großen Wert auf die Qualität der Produkte und Services, um eine langfristige Kundenbindung und starke Marktposition sicherzustellen. Um das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern zu gewinnen und auszubauen, ist ein kontinuierlicher Austausch mit festen Ansprechpartnern und dem Außendienst unerlässlich. Die Geschäftsführung ist für die Steuerung der Servicequalität und die Ressourcenverteilung zuständig, während die Vertriebsleitung eng in die Kundenkommunikation eingebunden ist, um Herausforderungen frühzeitig zu erkennen. Beschwerden und Anfragen werden direkt an persönliche Ansprechpartner gerichtet, die eine Rückmeldung nach interner Bearbeitung geben.

#### Prozesse optimieren

Im Rahmen der Digitalisierung ihres Kundenservices setzt die Homann Holzwerkstoffe Gruppe auf Branchenstandards und die Anforderungen ihrer Kunden. Dabei wurden im Berichtszeitraum alle Kundenwünsche nach digitalem Avisieren von Anlieferungen direkt aus SAP zum Zeitpunkt der Verladung umgesetzt. Auftragsbestätigungen und Rechnungen werden bereits seit geraumer Zeit hauptsächlich digital verschickt. Bei einigen größeren Kunden können Bestellungen direkt digital in SAP eingespielt und erfasst werden. Die Mitarbeitenden werden durch Schulungen und Weiterbildungen auf die zunehmende Digitalisierung vorbereitet, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. So werden beispielsweise die Vertriebsmitarbeitenden von unseren Key-Usern, also denjenigen Personen, die verantwortlich für eine bestimmte Software sind, regelmäßig geschult.

#### Ausblick

Unsere bisherigen Maßnahmen zur Sicherstellung einer hohen Servicequalität haben sich in der Zufriedenheit unserer Kunden widerspiegelt. Um diesen Erfolg fortzuführen, werden wir auch zukünftig auf bewährte Strategien setzen und uns gleichzeitig auf die Entwicklung nachhaltiger Produkte konzentrieren, um den Bedürfnissen unserer Kunden noch besser gerecht zu werden. Für eine verbesserte Bearbeitung und Auswertungen von Reklamationen seitens der Kunden ist ein an SAP angeschlossenes Tool in Entwicklung, das zukünftig eingeführt werden soll.



## Holzbeschaffung und Einsatz von Recyclingholz

Effizientes und nachhaltiges Wirtschaften hat bei der Homann Holzwerkstoffe Gruppe höchste Priorität und durchzieht den gesamten Produktionsprozess. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Beschaffung von Rohstoffen. Dank langjähriger Partnerschaften mit Lieferanten ist ein kontinuierlicher Austausch und eine sichere Versorgung mit Holz gewährleistet. Diese Beziehungen zahlen sich insbesondere in Zeiten steigender Rohstoffpreise und reduzierter Verfügbarkeit aus.

Da Holz als Naturprodukt von schwankenden Schadholzmengen, Schädlingsbefall und Extremwetterereignissen beeinflusst wird und zudem politische Verordnungen zu einer Reduzierung von Waldnutzflächen führen, steigen die Preise. Die steigende Nachfrage nach Holz als Baustoff und zur Erzeugung erneuerbarer Energien verstärkt diesen Effekt.

### Unser strategischer Ansatz

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

Um eine ressourcenschonende Produktion sicherzustellen, bezieht die Homann Holzwerkstoffe Gruppe hauptsächlich Restholz aus der Sägeindustrie und Durchforstungsholz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern zur Herstellung ihrer Holzfaserplatten. Für einen verlässlichen, effektiven und emissionsarmen Beschaffungsprozess arbeiten wir vor allem mit werksnahen, regionalen Forstwirtschaften zusammen. Der durchschnittliche Einkaufsradius beträgt für alle Standorte ca. 140 km.

Die Verantwortlichkeit in der Beschaffung liegt bei der Abteilung Holzeinkauf und technischer Einkauf. Für die laufende Überwachung der Prozesse werden monatliche Einkaufsberichte für das Management erstellt, das sich regelmäßig zu den aktuellen Entwicklungen austauscht und übergeordnete Maßnahmen beschließt. Diese Maßnahmen werden von der Abteilung Holzeinkauf und technischer Einkauf sowie weiteren betroffenen Fachabteilungen umgesetzt.



### Nachhaltige Holzverarbeitung

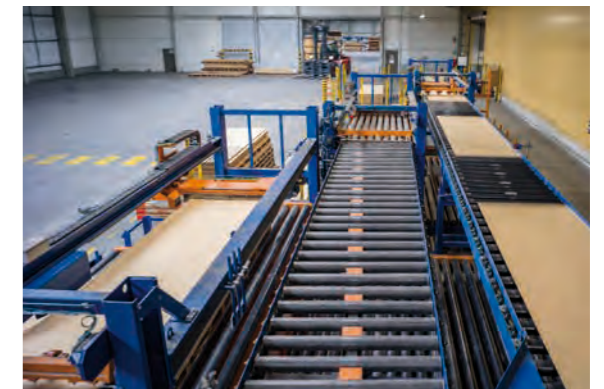
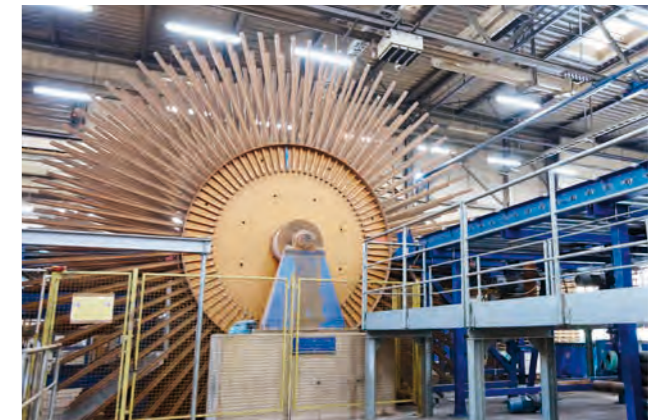
Homann Holzwerkstoffe ist bestrebt, das Thema Holzrecycling weiter voranzutreiben. In diesem Zusammenhang ist im Mai 2022 das EU-Projekt „EcoReFibre“ mit 20 teilnehmenden Unternehmen und Partnern aus sieben verschiedenen Ländern gestartet, in dem wir in der Gruppe der industriellen Partner & KMUs aktiv sind. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt mit einer Laufzeit bis 2026 zielt darauf ab, die verfügbaren Holzressourcen in Europa durch Recycling zu erhöhen. Konkret sollen im Projekt bis zu 25 % der derzeit auf dem europäischen Faserplattenmarkt verwendeten Frischfasern durch recycelte Fasern ersetzt werden. Im Rahmen des Projekts werden daher intelligente Technologien zur Wiederverwertung von Holzabfällen zu Faserplatten und neuartigen Bauprodukten erforscht.

### Ausblick

Unser Ziel ist es, bis 2030 den Recyclingfaseranteil im Produkt auf bis zu 15 % anzuheben. Die dazu notwendige Technologie muss noch entwickelt werden. HOMANIT engagiert sich aktiv an der Entwicklung passender Maschinen und Prozesse. Für die Jahre 2023 bis 2026 sind weitere Tests im Labormaßstab und Versuche in der Produktion im Rahmen des europäischen Gemeinschaftsprojekts „EcoReFibre“ geplant.



*Effizientes und nachhaltiges Wirtschaften hat bei der Homann Holzwerkstoffe Gruppe höchste Priorität und durchzieht den gesamten Produktionsprozess.*





## Innovation

Innovation und fortlaufende Produktentwicklung sind fest in der Unternehmenskultur der Homann Holzwerkstoffe Gruppe verankert. Durch die kontinuierliche Analyse und Umsetzung von technischen Innovationen in Bereichen mit hohem Verbrauch natürlicher Ressourcen, z. B. Holzfaser, stärkt die Unternehmensgruppe nicht nur ihre Zukunftsfähigkeit, sondern leistet auch einen aktiven Beitrag zur Schonung dieser wertvollen Ressourcen.

Durch die Entwicklung nachhaltigerer Produkte, wie z. B. durch die Verwendung biobasierter Bindemittel in Lacken, hat Homann Holzwerkstoffe nicht nur die Möglichkeit, zusätzliche Marktanteile zu erlangen, sondern kann sich auch als zukunftsorientierter und attraktiver Arbeitgeber positionieren. In diesem Zusammenhang ist auch der standortübergreifende Austausch zwischen verschiedenen Abteilungen sowie die Zusammenarbeit mit externen Wissensträgern wie Maschinenbauern, Hochschulen, Kunden und Lieferanten von großer Bedeutung.

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe nutzt ihre starke Marktposition als anerkannter Spezialist im Bereich dünner MDF-/HDF-Platten gezielt, um in innovative Produkte zu investieren und deren Weiterentwicklung voranzutreiben.

### Unser strategischer Ansatz

Für die Zukunft unseres Unternehmens sind die Qualität der Produkte sowie positive Ergebnisse unseres Handels unabdingbare Voraussetzungen. Wir wollen den offenen Austausch in allen Unternehmensbereichen und -ebenen fördern, weshalb alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ihre Ideen und Innovationsvorschläge einzubringen.

Werden neue Innovationsprojekte angestoßen, erfolgt die Berichterstattung der jeweiligen verantwortlichen Fachabteilung mit Informationen zum aktuellen Projektstatus und entsprechenden Verantwortlichkeiten, die der Geschäftsführung vorgelegt wird. Durch den regelmäßigen und intensiven Austausch – auch mit Maschinenbauern, Lieferanten und Kunden – können Schwierigkeiten innerhalb einzelner Projekte frühzeitig erkannt und behoben werden.

### Zukunftsorientierte Produktentwicklung

Im Jahr 2020 haben wir ein standortübergreifendes Technologiezentrum mit zahlreichen Aggregaten zur Herstellung und Veredelung von dünnen MDF- und HDF-Platten errichtet. Die Aggregate ermöglichen es uns, eine Vielzahl zu erwartender Prozessschritte

nachzustellen und zu optimieren. Durch die Möglichkeit, Prototypen zu bauen, können wir die Nähe zum Anwender und die Positionierung von Homann Holzwerkstoffe als Problemlöser fördern. Des Weiteren umfasst das Technologiezentrum einen Prüfraum für Normprüfungen sowie Klimakammern zur normkonformen Türenprüfung für interne Entwicklungen und als Serviceleistung für Kunden im Türenbereich. Das Technologiezentrum ermöglicht es uns so, die Entwicklung von Innovationen innerhalb der Homann Holzwerkstoffe Gruppe voranzutreiben.

Im Rahmen unseres Projekts zur Umstellung auf biobasierte Bindemittel bei Farben und Lacken haben wir im Jahr 2022 erfolgreiche Vorversuche und Tests mit unseren Lieferanten durchgeführt. Die Vorbereitungen zur Umstellung auf 5 % „better carbon“ bei allen Lacklieferanten wurden erfolgreich abgeschlossen. Zudem freuen wir uns, zwei neue Produkte im Bereich der Oberflächenprägung in unser Sortiment aufgenommen zu haben.

Zudem sind die Entwicklungsarbeiten einer quellarmen Platte weit fortgeschritten. Das Produkt wird im Bereich Außentüren (als Türinnenlage) und im Bereich Fußböden (für Fußboden-Spezialanwendungen) eingesetzt und liegt bereits einigen unserer Kunden vor.

Das Kooperationsprojekt BENHoLei (Branchenübergreifende Entwicklung und Nutzung holzfaserbasierter, ressourcenschonender Leichtbauelemente) mit dem Lehrstuhl für Leichtbausysteme der Universität des Saarlandes und erfahrenen Maschinenbauern zur Entwicklung eines neuartigen Produkts haben wir 2022 weitergeführt. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert.

### Ausblick

Wir planen, Mitte 2023 mit der Produktion und dem Angebot der Produkte mit 5 % biobasiertem Bindemittel im Lack zu starten. Für das Jahr 2030 wollen wir den Anteil biobasierter Bindemittel über alle eingesetzten Lacke auf 50 % erhöhen.



*Innovation und fortlaufende Produktentwicklung sind fest in der Unternehmenskultur der Homann Holzwerkstoffe Gruppe verankert.*





# Zahlen, Daten, Fakten

## UNTERNEHMENSANGABEN

### Allgemeine Angaben (GRI 2)

#### Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

##### Organisationsprofil (GRI 2-1)

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

Nr.	Steuerungseinheit	Produktion	sonstige Tätigkeiten
<b>Deutschland</b>			
1	Homann Holzwerkstoffe GmbH, München		Verwaltungssitz
2	HOMANIT GmbH & Co. KG, Losheim	1	
3	HOMANIT GmbH & Co. KG, Herzberg		Zentraler Vertrieb
<b>Polen</b>			
4	Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o., Krosno	1	
5	Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spółka Sp. k., Karlino	1	
6	Homatrans Sp. z o.o., Karlino		Transportunternehmen
7	Homatech Polska Sp. z o.o., Karlino		Wartungs- und Instandhaltungsunternehmen
<b>Frankreich</b>			
8	Homanit S.A.R.L., Schiltigheim		Vertrieb
<b>Litauen</b>			
9	UAB Homanit Lietuva, Pagiriai	(1)	4. Werk ab Mitte 2023
		<b>3</b>	

### Tätigkeiten und Mitarbeitende

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

Anzahl	2020	2021	2022
Betriebe / Gesellschaften*	8	8	8
Werke	3	3	3

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

in TEUR	2020	2021	2022
Konzernumsatz	262.820	334.900	394.867
Bilanzsumme	310.078	375.623	493.202
Eigenkapital	57.901	107.263	149.971
Verbindlichkeiten	242.016	249.649	324.089

### Angestellte (GRI 2-7)

Anzahl	2020	2021	2022
Mitarbeitende gesamt*	1.590	1.591	1.526
Durchschnittliche Anzahl der Angestellten**	331	345	372
Durchschnittliche Anzahl der Gewerblichen**	1.184	1.225	1.191
Durchschnittliche Gesamtanzahl der Mitarbeitenden**	1.515	1.570	1.563

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

### Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

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

in TEUR*	2020	2021	2022
Umsatzerlöse	262.820	334.900	394.867
Erhöhung / Verminderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	-5.530	470	13.844
Andere aktivierte Eigenleistungen	593	1.125	836
Sonstige betriebliche Erträge	5.049	9.464	10.101
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	70	533	690
<b>Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert*</b>	<b>263.002</b>	<b>346.492</b>	<b>420.338</b>
Materialaufwand	132.087	165.691	243.323
Personalaufwand	42.868	50.580	51.283
Abschreibungen	16.070	21.037	16.834
Sonstige betriebliche Aufwendungen	43.739	46.793	50.147
Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	1.020	82	1.079
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	6.868	10.404	9.419
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	1.216	3.167	2.023
<b>Verteilter wirtschaftlicher Wert**</b>	<b>243.868</b>	<b>297.754</b>	<b>374.108</b>
<b>Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert***</b>	<b>19.134</b>	<b>48.738</b>	<b>46.230</b>

\* GuV-Werte

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

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



**COMPLIANCE & WERTE**

**Antikorruption** (GRI 205)

**Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen** (GRI 205-3)

Anzahl	2020	2021	2022
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle	0	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	0	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption beendet oder nicht erneuert wurden	0	0	0
Öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden sowie die Ergebnisse dieser Klagen	0	0	0

**Wettbewerbswidriges Verhalten** (GRI 206)

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

Anzahl	2020	2021	2022
Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	0	0	0
Rechtsverfahren aufgrund von Kartellbildung	0	0	0
Rechtsverfahren aufgrund von Monopolbildung	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Nichtdiskriminierung** (GRI 406)

**Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen** (GRI 406-1)

Anzahl	2020	2021	2022
Diskriminierungsvorfälle	0	0	0

**Kundengesundheit und -sicherheit** (GRI 416)

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

**Formaldehyd-Überwachung:**

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

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

**Qualitätsmanagement:**

Die Sicherung einer gleichbleibend hohen Qualität ist ein elementarer Teil unserer Unternehmensphilosophie. Bereits 1995 wurde HOMANIT nach der Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Selbstverständlich sind unsere Werke heute nach der aktuellen Norm ISO 9001:2015 zertifiziert.

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

Anzahl	2020	2021	2022
Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	0	0	0



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

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

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

Anzahl	2020	2021	2022
Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	0	0	0

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

Anzahl	2020	2021	2022
Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	0	0	0

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

Anzahl	2020	2021	2022
Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	0	0	0

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

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

**i. nach Arbeitsvertrag und Geschlecht**

Anzahl	2020	2021	2022
Männlich	1.240	1.245	1.190
Unbefristeter Arbeitsvertrag	1.050	1.016	988
Befristeter Arbeitsvertrag	190	229	202
Weiblich	350	346	336
Unbefristeter Arbeitsvertrag	283	282	271
Befristeter Arbeitsvertrag	67	64	65
<b>Gesamt</b>	<b>1.590</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

**ii. nach Arbeitsvertrag und Verwaltungsgebiet**

Anzahl an den Standorten	2020	2021	2022
Deutschland	322	334	331
Unbefristeter Arbeitsvertrag	307	313	313
Befristeter Arbeitsvertrag	15	21	18
Polen	1.268	1.257	1.195
Unbefristeter Arbeitsvertrag	1.026	985	946
Befristeter Arbeitsvertrag	242	272	249
<b>Gesamt</b>	<b>1.590</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

**iii. nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht**

Anzahl	2020	2021	2022
Männlich	1.240	1.245	1.190
Vollzeit	1.238	1.241	1.181
Teilzeit	2	4	9
Weiblich	350	346	336
Vollzeit	340	334	322
Teilzeit	10	12	14
<b>Gesamt</b>	<b>1.590</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.



## iv. mit Behinderung

Anzahl	2020	2021	2022
Mitarbeitende mit Behinderung	16	20	19

## v. nach Geschlecht und Altersgruppe

Anzahl	2020	2021	2022
<b>Männlich</b>	<b>1.240</b>	<b>1.245</b>	<b>1.190</b>
bis 35 Jahre alt	439	414	354
von 35 bis 50 Jahre alt	428	431	492
über 50 Jahre alt	373	400	344
<b>Weiblich</b>	<b>350</b>	<b>346</b>	<b>336</b>
bis 35 Jahre alt	115	98	87
von 35 bis 50 Jahre alt	141	149	173
über 50 Jahre alt	94	99	76
<b>Gesamt</b>	<b>1.590</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>

## Tarifverträge (GRI 2-30)

	2020		2021		2022	
	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifvertrag fallen	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifvertrag fallen	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifvertrag fallen
<b>Gesamt</b>	<b>1.590</b>	<b>20 %</b>	<b>1.591</b>	<b>21 %</b>	<b>1.526</b>	<b>21 %</b>

Die Standorte Losheim und Herzberg werden von Tarifverhandlungen erfasst.

## Beschäftigung (GRI 401)

## Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI 401-1)

## i. neue Angestellte nach Geschlecht und Region

	2020		2021		2022	
	Anzahl neuer Mitarbeitender	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	Anzahl neuer Mitarbeitender	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	Anzahl neuer Mitarbeitender	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl
<b>Losheim, Herzberg und München</b>						
Männlich	20	6 %	17	5 %	<b>20</b>	<b>6 %</b>
Weiblich	18	6 %	10	3 %	16	5 %
Weiblich	2	1 %	7	2 %	4	1 %
<b>Karlino</b>	<b>108</b>	<b>17 %</b>	<b>107</b>	<b>17 %</b>	<b>58</b>	<b>10 %</b>
Männlich	78	12 %	89	14 %	45	8 %
Weiblich	30	5 %	18	3 %	13	2 %
<b>Krosno</b>	<b>96</b>	<b>19 %</b>	<b>76</b>	<b>16 %</b>	<b>78</b>	<b>16 %</b>
Männlich	72	14 %	57	12 %	56	11 %
Weiblich	24	5 %	19	4 %	22	5 %
<b>Homatech</b>	<b>13</b>	<b>19 %</b>	<b>17</b>	<b>24 %</b>	<b>9</b>	<b>13 %</b>
Männlich	13	19 %	17	24 %	9	13 %
Weiblich	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Homatrans</b>	<b>16</b>	<b>28 %</b>	<b>12</b>	<b>19 %</b>	<b>5</b>	<b>9 %</b>
Männlich	14	24 %	11	18 %	4	7 %
Weiblich	2	3 %	1	2 %	1	2 %
<b>Gesamt</b>	<b>253</b>	<b>16 %</b>	<b>229</b>	<b>14 %</b>	<b>170</b>	<b>11 %</b>

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



ii. Angestelltenfluktuation nach Geschlecht und Region

	2020		2021		2022	
	Anzahl	Fluktuation	Anzahl	Fluktuation	Anzahl	Fluktuation
Losheim, Herzberg und München	18	6 %	3	1 %	23	7 %
Männlich	13	4 %	3	1 %	14	4 %
Weiblich	5	2 %	0	0 %	9	3 %
Karlino	87	14 %	99	16 %	80	14 %
Männlich	70	11 %	80	13 %	66	11 %
Weiblich	17	3 %	19	3 %	14	2 %
Krosno	84	16 %	81	17 %	81	17 %
Männlich	65	13 %	58	12 %	54	11 %
Weiblich	19	4 %	23	5 %	27	6 %
Homatech	8	12 %	14	20 %	7	10 %
Männlich	8	12 %	14	20 %	7	10 %
Weiblich	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Homatrans	14	24 %	8	13 %	10	18 %
Männlich	12	21 %	8	13 %	8	14 %
Weiblich	2	3 %	0	0 %	2	4 %
<b>Gesamt</b>	<b>211</b>	<b>13 %</b>	<b>205</b>	<b>13 %</b>	<b>201</b>	<b>13 %</b>

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

iii. Arbeitnehmerkündigungen nach Standort

	2020		2021		2022	
	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation
Losheim, Herzberg und München	7	2 %	1	0 %	9	3 %
Karlino	7	1 %	10	2 %	43	7 %
Krosno	23	5 %	14	3 %	48	10 %
Homatech	3	4 %	3	4 %	4	6 %
Homatrans	0	0 %	3	5 %	8	14 %
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>2,52 %</b>	<b>31</b>	<b>1,95 %</b>	<b>112</b>	<b>7,34 %</b>

Ausschließlich Arbeitnehmerkündigungen.  
 Mit Daten zum Stichtag 31.12. berechnet.

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

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

**Elternzeit** (GRI 401-3)

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

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

Mitarbeitende*	Gesamt	Gesamt
	2021	2022
Männlich	44	41
Weiblich	33	28
<b>Gesamt</b>	<b>77</b>	<b>69</b>

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



**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** (GRI 403)

**Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** (GRI 403-5)

Arbeitsschutz- und Sicherheitsschulungen für Mitarbeitende:

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

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

	2020		2021		2022	
	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
Gesamt	1.590	72 %	1.591	71 %	1.526	70 %

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

**Arbeitsbedingte Verletzungen** (GRI 403-9)

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

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

**Arbeitsbedingte Verletzungen** (GRI 403-9)

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, einschließlich:	
Wie diese Gefahren bestimmt worden sind	Der Arbeitgeber erstellt eine Liste der Arbeiten mit erhöhtem Risiko, bei welchen zusätzliche Schutzmaßnahmen ergriffen werden.
Welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder dazu beigetragen haben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stürze durch Ausrutschen</li> <li>• Rutschendes Material</li> <li>• Unfälle mit Werkzeugen / Maschinen</li> <li>• Handling mit Platten</li> <li>• Unachtsamkeit</li> <li>• Unkontrollierte Bewegungen</li> </ul>
Ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung der Vorfälle mit den verletzten Personen</li> <li>• Unfalluntersuchungen</li> <li>• Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen</li> <li>• Schulungen</li> <li>• Wenn notwendig, wurden technische / bauliche Veränderungen durchgeführt, z. B. Sichtschutz oder Zutrittsbeschränkungen</li> <li>• Einführung Sicherheitsmesser</li> <li>• Information an alle Mitarbeitenden über die Infotafeln</li> </ul>
Sämtliche ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung sonstiger arbeitsbedingter Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung</li> <li>• Ausrüstung der Mitarbeitenden</li> <li>• Wiederholung der Grundsätze für sicheres Arbeiten und der internen Verkehrsregeln in Schulungen</li> </ul>
Ob die Raten auf der Grundlage von 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden berechnet wurden.	Beide Kennwerte vorhanden.
Ob und, falls ja, warum Mitarbeitende von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitenden, die ausgeschlossen wurden.	Keine
Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.	-



**Arbeitsbedingte Erkrankungen** (GRI 403-10)

Anzahl	2020	2021	2022
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>In regelmäßigen Abständen finden Untersuchungen statt (Erstuntersuchungen, Kontrolluntersuchen und zusätzliche Untersuchungen).</li> <li>Zusammenarbeit mit Werksarzt bzw. Firmen, die arbeitsmedizinische Dienstleistungen durchführen</li> </ul>		
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, einschließlich:	2020	2021	2022
Wie diese Gefahren bestimmt worden sind;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßige Begehungen und Bewertungen von Arbeitsbedingungen zwecks Entdeckung von schädlichen und (oder) gefährlichen Faktoren.</li> <li>Besprechung von Vorfällen mit Mitarbeitenden.</li> </ul>		
Welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Erkrankungen verursacht oder dazu beigetragen haben.	0	0	0
Ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.	Die Angestellten mit schädlichen und (oder) gefährlichen Arbeitsbedingungen durchlaufen vorläufige und regelmäßige medizinische Untersuchungen bei der Anstellung und im Verlauf der Tätigkeit. Werden Kontraindikationen gegen eine bestimmte Arbeit festgestellt, so wird der Bewerber nicht zur Arbeit zugelassen bzw. der Angestellte von dieser Arbeit befreit.		
Ob und, falls ja, warum Mitarbeitende von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitenden, die ausgeschlossen wurden.	Keine	Keine	Keine
Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.	-	-	-

**Aus- und Weiterbildung** (GRI 404)

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

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

in Stunden	2020	2021	2022
Gesamtzahl der Schulungsstunden*	19.801	17.939	15.437
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden je Mitarbeitende	12,5	11,3	10,6

\* Verbesserte Abgrenzung der Ausbildungs- und Schulungsstunden

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

- Die Mitarbeitenden werden motiviert sich weiterzubilden und gezielt intern und extern geschult. Auch eine Weiterbildung zum Meister ist möglich. Die Angebote haben eine große Nachfrage.
- In Karolino und Krosno konnten neue Führungskräfte und Stellvertreter von Führungskräften sowie neue Vorarbeitende an der „Leader’s Academy“ teilnehmen. Dies ist ein Training der Sozialkompetenzen für Führungskräfte.



## UMWELT

### Energie (GRI 302)

#### Energieverbrauch innerhalb der Organisation\* (GRI 302-1)

Angabe in GWh	2020	2021	2022
Stromverbrauch	211,43	226,73	213,70
Wärmeenergie	0,21	0,21	0,21
Erdgas	68,54	75,88	32,77
Flüssiggas	2,15	1,57	1,36
Heizöl	1,21	0,34	17,27
Biomasse	543,93	601,49	541,91
Kohleverbrauch	108,07	125,54	101,32
Diesel	9,13	7,85	7,68
<b>Gesamt</b>	<b>944,68</b>	<b>1.039,60</b>	<b>916,23</b>

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

### Energieintensität (GRI 302-3)

Spezifischer Energieverbrauch (kWh/m³)	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>1.373</b>	<b>1.390</b>	<b>1.314</b>

### Wasser und Abwasser (GRI 303)

#### Wasser als gemeinsam genutzte Ressource (GRI 303-1)

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

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

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

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



**Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung** (GRI 303-2)**Eine Beschreibung der geltenden Mindeststandards (falls vorhanden) für die Qualität der Abwassereinleitung und, wie diese Mindeststandards ermittelt wurden**

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

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

**Wasserentnahme** (GRI 303-3)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m <sup>3</sup>	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>835.491</b>	<b>883.077</b>	<b>799.205</b>

**Wasserrückführung** (GRI 303-4)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m <sup>3</sup>	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>221.222</b>	<b>205.555</b>	<b>200.936</b>

**Wasserverbrauch** (GRI 303-5)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m <sup>3</sup>	2020	2021	2022
Gesamte Wasserentnahme	835.491	883.077	799.205
Gesamte Wasserrückführung	221.222	205.555	200.936
<b>Gesamt</b>	<b>614.269</b>	<b>677.522</b>	<b>598.269</b>

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

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Direkte Emissionen (Tonnen CO <sub>2</sub> -eq netto)	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>54.910</b>	<b>60.243</b>	<b>49.989</b>

\* umfasst Erdgas, Heizöl, Biomasse, Kohle, Diesel-Flurfahrzeuge sowie Flüssiggas und basiert auf den Berechnungen des auditierten CO<sub>2</sub>-Zertifikathandels und interner Daten

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

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Indirekte Emissionen (Tonnen CO <sub>2</sub> -eq netto)	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>132.667</b>	<b>145.457</b>	<b>144.397</b>

\* umfasst Strom und Wärme

**Intensität der Treibhausgasemissionen** (GRI 305-4)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Spezifische Menge CO <sub>2</sub> (Tonnen CO <sub>2</sub> -eq netto / m <sup>3</sup> )	2020	2021	2022
<b>Gesamt</b>	<b>0,2726</b>	<b>0,2750</b>	<b>0,2788</b>



**Abfall** (GRI 306)

**Angefallener Abfall** (GRI 306-3)

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

Angabe in t	2020	2021	2022
<b>Gesamt*</b>	61.690	65.319	<b>62.960</b>

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

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Gefährliche Abfälle - Angabe in t	2020	2021	2022
<b>Gesamt*</b>	1.476	1.491	<b>2.015</b>

\*geänderte Zuordnung

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

Ungefährliche Abfälle - Angabe in t	2020	2021	2022
<b>Gesamt*</b>	60.213	63.828	<b>60.945</b>
<i>davon Holzabfall und Staub</i>	53.582	56.152	51.968
<i>Gesamtmenge ohne Holzabfall und Staub</i>	6.632	7.676	8.977

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



## GRI INDEX

<b>Anwendungs- erklärung</b>	Die Homann Holzwerkstoffe GmbH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
<b>Verwendeter GRI 1</b>	GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-1 Organisationsprofil	7, 8, 9, 48	
	2-2 Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	8, 9, 76	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	76	
	2-4 Neuformulierung von Informationen	-	Bezogen auf GRI 306 gab es eine Veränderung der Zuordnung bei den gefährlichen Abfällen. Demnach haben sich die Gesamtwerte gefährlicher und ungefährlicher Abfall verändert.
	2-5 Externe Prüfung	76	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	10, 11, 12, 13, 48	
	2-7 Angestellte	24, 49, 53, 54	
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	-	Alle Mitarbeitenden der Homann Holzwerkstoffe GmbH sind Angestellte.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	-	Im Geschäftsjahr 2022 bestand die Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe GmbH aus drei Personen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Fritz Homann</li><li>• Gunnar Halbig</li><li>• Helmut Scheel</li></ul> Die Geschäftsführung ist ebenfalls verantwortlich für die Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen
	2-19 Vergütungspolitik	-	Es erfolgt eine fixe Vergütung der Geschäftsführer. Darüber hinaus wird eine variable Vergütung gezahlt, die sich am Unternehmenserfolg sowie an individuellen (meist quantitativen) Zielen orientiert. In Einzelfällen existieren Pensionszusagen.
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	-	Die Vergütung wird im Rahmen von Anstellungsverträgen festgelegt. Die variable Vergütung der Gruppengeschäftsführer wird durch die Gesellschafterversammlung bestimmt. Die Gruppengeschäftsführer legen wiederum die variable Vergütung der Geschäftsführung und leitenden Angestellten der Tochtergesellschaften fest. Es erfolgt keine Einbindung der Stakeholder.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-	Auf die Angabe des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung und des prozentualen Anstiegs wurde verzichtet.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	23	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	23	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	23	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	-	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen und es wurden keine Geldbußen gezahlt.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	-	Homann Holzwerkstoffe engagiert sich in einigen Verbänden und Initiativen als aktives Mitglied: <ul style="list-style-type: none"><li>• Netzwerk EnergieEffizienz für die Industrie (E.E.f.I.)</li><li>• Europäischer Holzwerkstoffverband (European Panel Federation - EPF)</li><li>• Industrie- und Handelskammer (IHK)</li><li>• Verband der Saarländischen Holz u. Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e. V. (SHKI)</li><li>• Verband der Hersteller von Holzwerkstoffplatten Polen (Stowarzyszenie Producentów Płyt Drewnopochodnych w Polsce – SPPDwP)</li><li>• Bundesverband der Energie-Abnehmer e.V. (VEA)</li><li>• Verband der deutschen Holzwerkstoffindustrie (VHI)</li></ul>
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	23	
	2-30 Tarifvereinbarungen (Tarifverträge)	54	
	<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	17
3-2 Liste der wesentlichen Themen		19	



GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	41, 42, 43, 46	
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	49	
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	-	Homann Holzwerkstoffe hat sich mit Klimarisiken auseinandergesetzt, da die Unternehmensgruppe in starkem Maße von natürlichen Ressourcen abhängig ist. Wenn es klimabedingt zu Verknappungen des Holzangebots kommen sollte, wäre die Gruppe betroffen.
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	-	Homann Holzwerkstoffe erhält Unterstüt- zung durch die öffentliche Hand im Rahmen von Förderungskrediten, Forschungsförde- rung und Investitionshilfen.
<b>GRI 204: Beschaffungs- praktiken 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	44	
	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	-	Wir beschaffen Rohstoffe aus kürzester Distanz. Der durchschnittliche Einkaufs- radius der Ressource Holz beträgt für alle Standorte ca. 140 km.
<b>GRI 205: Antikorruption 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Um ein Handeln nach den Unternehmens- werten der Homann Holzwerkstoffe Gruppe sicherzustellen, wurden im Jahr 2021 ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie ein Verhaltenskodex für Geschäftspartner ent- wickelt und verabschiedet. Um die Vorgaben fest im Unternehmen zu verankern, wurden regelmäßig stattfindende Schulungen etabliert, welche die Mitarbeitenden für die Einhaltung des Code of Conduct sensibili- sieren. Alle neuen Beschäftigten werden außerdem bei der Einstellung unterwiesen. Unsere Hauptlieferanten haben sich der Einhaltung des Kodex bereits verpflichtet und dies unserem strategischen Einkauf schriftlich bestätigt. Weitere Lieferanten verfügen selbst über einen Kodex, der sich mit den Werten unseres CoC deckt.
	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	-	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	-	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	50	
<b>GRI 206: Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	41	
	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	50	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	44	
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	-	Eine zukünftige Erhebung ist geplant.
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Eine zukünftige Erhebung ist geplant.
<b>GRI 302: Energie 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	37	
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	62	
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Das weitere Vorgehen wird derzeit diskutiert. In Zukunft sollen Teile der Scope 3 Emissionen erfasst und der Bereich der Beschaffung miteinbezogen werden. Dazu werden wir die Gespräche mit unseren Lieferanten intensivieren. Ziel ist eine normgerechte Berechnung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks.
	302-3 Energieintensität	62	
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Wasser benötigen wir zur Kühlung von Produktions- und Stromerzeugungsanlagen, für die Dampferzeugung, zur Staubbinding und für Sanitärzwecke. Anfallendes Abwasser wird in internen Kläranlagen oder in öffentlichen Kläranlagengereinigt und wieder in den Wasserkreislauf geleitet.
	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	63	
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	64	
	303-3 Wasserentnahme	64	
	303-4 Wasserrückführung	64	
	303-5 Wasserverbrauch	64	
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	34, 35	



GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	35, 65	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	35, 65	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	-	In Zukunft wollen wir auch Teile der Scope 3 Emissionen erfassen und den Bereich der Beschaffung miteinbeziehen. Dazu werden wir die Gespräche mit unseren Lieferanten intensivieren. Ziel ist eine normgerechte Berechnung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks.
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	35, 65	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	34, 35	
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	33	
	306-3 Angefallener Abfall	66	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Das weitere Vorgehen wird derzeit diskutiert.
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Das weitere Vorgehen wird derzeit diskutiert.
<b>GRI 306: Umweltbewertung der Lieferanten</b>	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	-	Bisher findet keine Bewertung von Lieferanten anhand von Umweltkriterien statt.
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	25	
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	55, 56, 57	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	57	
	401-3 Elternzeit	57	
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Es werden die jeweils gültigen nationalen und internationalen Normen umgesetzt.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	58	
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	58	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	58, 59	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	60	
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	25, 26, 27	
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	27, 61	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	27, 28, 61	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	-	Eine gruppenweite Erfassung der Leistungsbeurteilungen fand 2022 noch nicht statt.
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016</b>	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	50	
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	23	
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	-	Bisher findet keine Bewertung von Lieferanten anhand von sozialen Kriterien statt.
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	23	
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b>	415-1 Parteispenden	-	Politische Parteien oder ähnliche Interessensverbände werden nicht unterstützt. Diese Kennzahl wird daher nicht erhoben.



GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
<b>GRI 416 Kunden- gesundheit und Sicherheit 2016</b>	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	51	
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	51	
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeich- nung 2016</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Es werden die jeweils gültigen nationalen und internationalen Normen umgesetzt.
	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	52	
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs- informationen und der Kennzeichnung	52	
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	52	
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</b>	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	52	

## Über diesen Bericht

Die Homann Holzwerkstoffe GmbH veröffentlicht mit dem vorliegenden Bericht zum zweiten Jahr in Folge einen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022) und enthält darüber hinaus ausgewählte Informationen aus den ersten Monaten des Geschäftsjahres 2023. Teilweise liegen historische Vergleichszahlen noch nicht vor, da die Sammlung wichtiger Kennzahlen erstmalig im Jahr 2021 gestartet wurde. Der Redaktionsschluss für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 war der 20. Mai 2023.

Die Gesellschaft beabsichtigt, auch in Zukunft jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Der nächste Bericht für das Geschäftsjahr 2023 erscheint voraussichtlich im zweiten Quartal 2024.

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die in diesem Bericht gemachten Angaben und enthaltenen Kennzahlen auf die Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Der Bericht umfasst alle Tochtergesellschaften, die im Sinne der Nachhaltigkeitsberichterstattung wesentlich sind. Da sich der Standort der UAB Homanit Lietuva noch im Bau befindet und voraussichtlich erst im Sommer des Geschäftsjahres 2023 in Betrieb genommen wird, wird diese Gesellschaft erst im kommenden Jahr in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt.

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

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

### Berichtsprüfung

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

### Redaktioneller Hinweis

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

### Rundungshinweis

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

### Herausgeber

Homann Holzwerkstoffe GmbH  
Gustav-Freytag-Straße 12  
81925 München

### Kontakt

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

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

### Konzeption, Redaktion und Gesamtkoordination

IR.on AG, Köln  
www.ir-on.com

### Bildquellenhinweis

Homann Holzwerkstoffe Gruppe  
Ramona Petrolle Photography  
André Köhl  
Klaus Kircher

### Zukunftsbezogene Aussagen

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

### Ihr Feedback

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

### Weiterführende Informationen

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

GRI 2-2  
GRI 2-3  
GRI 2-5



Homann Holzwerkstoffe GmbH  
Gustav-Freytag-Straße 12  
81925 München

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

E-Mail: [info@homanit.org](mailto:info@homanit.org)

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