



InnoTec TSS AG - CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Der nichtfinanzielle Konzernbericht nach § 315b und § 315c HGB

Geschäftsmodell

Die InnoTec AG besteht seit dem Jahr 1986. Als Holdinggesellschaft konzentriert sich die InnoTec TSS AG derzeit auf die Geschäftsfelder Türsysteme und Bauspezialwerte. Die Unternehmen in beiden Geschäftsfeldern sind als Zulieferbetriebe in der Baubranche aktiv. Die Rodenberg-Gruppe (Geschäftsfeld Türsysteme) produziert in Deutschland hochwertige Haustürfüllungen aus Aluminium und Kunststoff und vertreibt diese überwiegend auf dem deutschen und europäischen Markt. Die RECKLI-Gruppe (Geschäftsfeld Bauspezialwerte) ist Hersteller und Anbieter von Flüssigkunststoffen sowie von elastischen Matrizen für die Formgebung von Sichtbetonflächen. Die Unternehmen des Geschäftsfeldes Bauspezialwerte sind weltweit aktiv. Die Tochterunternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich in Nischenmärkten bewegen und jeweils hohe Marktanteile haben.

Die InnoTec TSS AG hat in Abstimmung mit allen Unternehmen ein Rahmenkonzept erarbeitet, aus der die wesentlichen nichtfinanziellen Ziele ableitbar sind. Die Umsetzung erfolgt unternehmensindividuell und wird regelmäßig überprüft.

Umweltbelange

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen hat einen hohen Stellenwert in unseren Konzernunternehmen. Es werden fortwährend Regelungen getroffen, um Neu- und Ersatzinvestitionen durchzuführen, die wirtschaftlich sinnvoll, ressourcenschonend und nachhaltig sind. Im Rahmen eines Energieaudits wurden die permanenten Bemühungen zur Energieeffizienz vom Auditor bestätigt. Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein Anschluss-Energieaudit durchgeführt. Dieses ist gültig bis zum Jahr 2023. Zur Verbesserung der Energieeffizienz wird die Installation von Photovoltaikanlagen an diversen Standorten empfohlen. Weitere Maßnahmen aus diesem Audit, wie z.B. die sukzessive Ausstattung der Werke mit moderner LED Technik wurden bereits realisiert und werden in den nächsten Jahren weitergeführt. Am Standort Herne wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr eine Lagerhalle von konventioneller Leuchtstofflampentechnik auf LED Technik umgebaut. Die Energieersparnis beträgt ca. 20 %. Aufgrund der stetig steigenden Strompreise ist dies nicht nur ökologisch sondern wirtschaftlich sinnvoll. Ferner wurde in Herne am Standort Werk II in einer Halle die Heizungsanlage erneuert. Diese moderne Anlage ersetzt das über 30 Jahre alte System und ist viel energieeffizienter. Des Weiteren wurde ebenfalls ein 35 Jahre alter Elektroschmelzbehälter durch eine neue Anlage ausgetauscht.

Für die Standorte Porta Westfalica und Holtrup existiert seit 2020 ein Explosionsschutzdokument, welches sämtliche Maschinenunterlagen, verwendete Gefahrstoffe und Tätigkeitsbeschreibungen bereit stellt.

Als exportorientiertes Unternehmen ist die RECKLI GmbH zudem ISPM 15 (Internationaler Standard für Internationale Pflanzenschutzabkommen) zertifiziert. Ziel ist eine Harmonisierung der Importvorschriften der IPPC Verpackungsstaaten zur Verhinderung der Ein- und Verschleppung von Schadorganismen mit Verpackungsholz. Es erfolgen jährliche Audits zur Verlängerung des Zertifikats. Auch im Jahr 2020 konnte die Zertifizierung erfolgreich durchgeführt werden.

Bei der Rodenberg Türsysteme AG wird zur Reduzierung der Staubbelastung an den Arbeitsplätzen eine zentrale Absauganlage mit Staubfilter und Rückführung der Warmluft eingesetzt. Für die Betriebsstätte in Porta Westfalica-Neesen und die Tochtergesellschaft Mecklenburger Bauelemente GmbH in Cramonshagen wurden in 2020 ebenfalls Absauganlagen mit Wärmerückgewinnung installiert. Im größten Werk in Porta Westfalica-Holtrup ist seit 2015 ein Blockheizkraftwerk (BHKW) in Betrieb. Die Menge des eigenerzeugten Stroms an diesem Standort belief sich in 2020 auf 368 MWh (Vorjahr 252 MWh). Ein weiteres Forschungsprojekt betrifft die Entwicklung von 2-K-High-Solid-Lack für die Handlackierung. Diese Lacke beinhalten mehr Festkörperanteile und weniger Lösemittelanteile, was einen geringeren Ausstoß von Schadstoffen in die Umwelt bedeutet.

Auch mit dem Thema E-Mobilität setzen sich die Unternehmen des InnoTec TSS-Konzerns auseinander. Der Erfolg der E-Mobilität hängt stark von der Ladeinfrastruktur ab. Somit sehen wir die Hybrid-Technologie in einzelnen Fällen als eine sinnvolle Übergangslösung an und sind überzeugt, dass durch den europaweiten Ausbau von Ladestationen und der technologischen Entwicklung bei den Batterien Elektroautos die Zukunft gehört. Aus diesem Grunde werden an einzelnen Standorten Ladestationen für Firmenfahrzeuge eingerichtet. Gleichzeitig werden die Dienstwagen, wo es sinnvoll ist, auf Hybridmodelle umgestellt. In 2020 hatte die RECKLI GmbH 22 Dienstfahrzeuge. Der CO₂-Ausstoß der Fahrzeuge ist im Vergleich zum Vorjahr um ca. 30 % gesunken.

Der Werkverkehr der Unternehmensgruppe Türen wird ausschließlich mit Fahrzeugen der Abgasnorm EURO 6 mit aktiver Abgasnachbehandlung durchgeführt. Im Rahmen von Ersatzinvestitionen wurden Ende 2020 weitere 4 Lkw's der neuesten Generation bestellt. Bei der Auswahl von Firmenfahrzeugen wird auf kraftstoffsparende Ausstattungen geachtet. Über Telematik-Dienste werden Kraftfahrer angehalten, Treibstoff zu sparen und dadurch den klimaschädlichen CO₂-und Feinstaub-Ausstoß zu reduzieren. Bei der Ersatzbeschaffung neuer Gabelstapler wird auf Elektro-Stapler umgestellt. Im Jahr 2020 wurden 3 Hybrid-Fahrzeuge in der Rodenberg - Gruppe angeschafft.

Die soziale Verantwortung des Unternehmens ist in mehreren Punkten der Unternehmensstruktur verankert. Wir wollen nicht nur die geforderten gesetzlichen Pflichten erfüllen, sondern die Verbindung zwischen Ökonomie, Ökologie und Sozialem schaffen. So wird gegenwärtig bei der Beschaffung der Materialien auf Nachhaltigkeitsbemühungen entlang der Lieferkette geachtet.

Der Schutz der Umwelt ist ein immerwährender Prozess. Wir sind in der Verantwortung, ein ressourcensparendes Verhalten umzusetzen, das uns und der Gesellschaft gegenwärtig und in Zukunft hilft, natürliche Ressourcen zu erhalten. Daher ist unser primäres Ziel die Müllvermeidung. Dies kann in einem produzierenden Betrieb nicht vollständig erreicht werden. Anfallende Materialien im Büro und in der Produktion werden weitestgehend getrennt, ehe sie der Wiederverwertung über ein ortsansässiges zertifiziertes Abfallentsorgungsunternehmen zugeführt werden. Es erfolgt eine Trennung in Styropor (wird zum Aufbereiten zurück an den Hersteller

geliefert), Papier / Pappe (in bereitgestellten Presscontainer), Papprollen, PU-Schaum/ Sandwichplatten, Metall, Folie (keine geschäumte Folie), Gefahrstoffe, Restmüll. Aktuell beschäftigt sich die Rodenberg-Gruppe im Rahmen der Fertigung mit der Produktion von Einzelpatten, um eine sortenreine Entsorgung von Kunststoffmüll zu erzielen. Die Maßnahmen werden transparent im Betrieb kommuniziert und Hand in Hand umgesetzt.

Ein langfristig in der Umsetzung befindliches Projekt der Rodenberg-Gruppe betrifft die Einsparung von Verpackungen. Dieses Ziel soll durch den Einsatz von Mehrweg-Gestellen für den Transport der Produkte erreicht werden. Alle Gestelle werden durch eine Gestellverfolgung verwaltet. Bis Ende 2020 wurden in der Rodenberg-Gruppe bereits 161 neue Transportgestelle angeschafft. Für die Zukunft ist die Anschaffung weiterer Gestelle geplant.

Durch den Umzug der Trennmittelproduktion vom Werk 2 zum Werk 3 verfügt die RECKLI GmbH über die modernsten Absauganlagen und Sicherheitsvorrichtungen bei der Verwendung von Lösemitteln. RECKLI geht davon aus, dass der Anteil von lösemittelhaltigen Produkten sukzessive abnehmen wird. Ziel ist es, diese komplett zu ersetzen. Hierzu wurde ein alternatives wasserbasiertes Betontrennmittel entwickelt, das aktiv in den Markt gebracht wird. Die Einführung des New Standard im Matrizenbereich in 2019 hat sich bereits in 2020 positiv ausgewirkt. Hierbei handelt es sich um standardisierte Formen mit Fixformaten, die es erlaubt, wirtschaftlicher zu produzieren, da weniger manuelle Schnitte notwendig sind eine bessere Qualität erzielt wird. Außerdem fällt weniger Abfall an. Im Matrizenbereich werden vermehrt die dünneren Strukturen favorisiert, die weniger Material in der Herstellung benötigen. Unser Ziel ist es, mit weniger Ressourceneinsatz höhere Leistung zu generieren (mehr Umsatz pro kg). Des Weiteren wurde in eine neue Abfüllanlage für den Polyurethanhärter am Werk 3 investiert, der die Arbeitsabläufe wirtschaftlicher und sicherer macht und für weniger Abfall sorgt. Insgesamt ist für uns die Abfallvermeidung die beste Prävention.

Arbeitnehmerbelange und Achtung der Menschenrechte

Unsere Unternehmen achten auf die Arbeitnehmerbelange und die Einhaltung von Menschenrechten. Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut. Ihre Zufriedenheit messen wir unter anderem durch Mitarbeiterbefragungen. Die Rückmeldungen aus diesen Befragungen helfen uns dabei, unsere Kommunikation und unsere Arbeitsprozesse zu optimieren. Mit professionellen Personalentwicklungsprogrammen und Trainingsworkshops fördern wir das gegenseitige Verständnis und die Zusammenarbeit. Wir erhöhen die Sozialkompetenz unserer Mitarbeiter und schaffen so die Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Wir führen regelmäßig Informationsveranstaltungen für unsere Mitarbeiter durch, in denen alle Unternehmensbereiche durchleuchtet und auf Verbesserungspotentiale hin überprüft werden.

In allen Unternehmenseinheiten wird großer Wert auf Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit gelegt. Die Einhaltung der Regeln und Maßnahmen werden in einem permanenten Prozess durch eigene und auch externe Sicherheitsfachkräfte überwacht. Da das Verhalten unserer Mitarbeiter hierbei eine wichtige Rolle spielt, werden intensive Sicherheitstrainings zur Schulung durchgeführt. In quartalsweisen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) werden Regeln, Verstöße und Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit besprochen, dokumentiert und die Umsetzung der Maßnahmen auf den Weg gebracht. Die ASA-Sitzungen werden regelmäßig von einem Betriebsarzt begleitet.

Das Jahr 2020 war aufgrund der Corona-Pandemie ein besonderes. Bedingt durch die Pandemie wurde in den Unternehmen ein Pandemiestab gegründet. Der Stab plant vorausschauend und reagiert auf aktuelle Ereignisse, um den bestmöglichen Schutz für die Mitarbeiter in der Krise zu gewährleisten und das Infektionsgeschehen in allen Arbeitsbereichen gering zu halten. Aufgrund der von den Kreisverwaltungen verkündeten Verordnungen und den damit verbundenen verpflichtenden Schutzmaßnahmen für unsere Belegschaften wurden im Frühjahr 2020 große Teile der Produktion auf Zweischichtbetrieb umgestellt. Für die Verwaltungen wurden diverse Homeoffice Arbeitsplätze eingerichtet. Alleinerziehenden Mitarbeitern wurden zusätzliche, bezahlte, Urlaubstage für die Kinderbetreuung gewährt. In allen Betriebsteilen wird auf die Einhaltung der AHA-Regeln geachtet. Seit dem Spätherbst gilt während der Arbeit in allen Betriebsteilen Maskenpflicht. Die Rodenberg-Gruppe hat bis heute über 80.000 Atemschutzmasken eingekauft und seinen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. In allen Betriebsbereichen werden Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Insgesamt war in der Belegschaft ein großes Verständnis vorhanden, sodass wir die Corona-Krise bisher im gesamten Konzern ziemlich uneingeschränkt und relativ schadlos überstehen konnten.

Für den Mehraufwand, der von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 2020 in vielfältiger Hinsicht, in Bezug auf die Covid-19-Krise erbracht wurde, wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine steuer- und sozialversicherungsfreie Prämie ausgezahlt.

Während momentan intensiv die Themen flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit für Eltern diskutiert werden, setzen wir dies bereits seit einigen Jahren um. Dies ist Bestandteil unseres Selbstverständnisses und wir schaffen dadurch eine höhere Bindung von Fachkräften an unsere Unternehmen. Familiengerechte Arbeitszeiten werden besonders im Rahmen der Elternzeit genutzt. Altersgerechte Arbeitszeit wird im Teilkonzern Türen über Altersteilzeit im Blockmodell umgesetzt.

Gerade in dem Corona-Jahr 2020 wurden die Mitarbeiter im gesamten Konzern, wenn möglich, ins Homeoffice geschickt. Mittels digitaler Lösungen war es möglich, die Organisation aufrechtzuerhalten und die Teams auf Distanz zu führen. Auch in Zukunft werden weit mehr digitale Meetings auf nationaler und internationaler Ebene stattfinden, um sowohl Kosten als auch Ressourcen zu sparen.

Alle Firmenfahrzeuge sind auf dem aktuellen Stand der Technik, bei Neuanschaffungen wird verstärkt auf die Sicherheitsausstattung der Fahrzeuge geachtet (Airbag, Notbremsassistenten und Fußgängererkennung). Alle Lastkraftwagenfahrer, Mitarbeiter in Gefahrenbereichen, aber auch kaufmännische Mitarbeiter werden regelmäßig allumfassend durch eine Betriebsärztin untersucht. Im Herbst 2020 wurde in den Tochtergesellschaften zusätzlich eine freiwillige Grippeimpfung angeboten.

Die langfristige Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens hängt nicht unwesentlich vom Wohlbefinden und der Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen ab. Seit vielen Jahren regelmäßig durchgeführte Studien belegen, dass sportlich aktive Mitarbeiter/innen deutlich weniger Fehl- und Krankheitstage aufweisen. Zur nachhaltigen Motivation und Gesundheitsförderung der Mitarbeiter wurde im Konzern das Dienstrad-Leasing eingeführt. Aktuell haben insgesamt 130 Mitarbeiter (Vorjahr 82) von dem Angebot Gebrauch gemacht.

Der Verhaltenskodex der InnoTec TSS AG geht ebenfalls auf die Belange der Arbeitnehmer ein. Es werden Mindeststandards in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und die Sicherstellung der Rechte auf menschenwürdige Arbeit festgelegt.

Sozialbelange

Die Unternehmen der InnoTec TSS-Gruppe sind selbst ein gesellschaftlicher Akteur und profitieren von der regionalen Vernetzung an den Standorten. Sie unterstützen mit ihrem Engagement soziale und kulturelle Einrichtungen. Neben den vielfältigen, geschäftlichen Interessen stellen wir uns auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung und unterstützen Vereine und Institutionen mit finanziellen und materiellen Engagement. Hierzu zählen jährliche Spenden an Hilfsorganisationen und Kindergärten und das Sponsoring regional ansässiger Vereine. In 2020 wurden unter anderem 10.000 Atemschutzmasken gespendet. Die Auswahl und der Umfang obliegen den jeweiligen Unternehmen.

Die Expansion unserer Unternehmensgruppe erlaubt kontinuierliche Neueinstellungen, was die soziale Struktur auf regionaler Ebene stärkt. Wir bilden regelmäßig junge Menschen aus und schaffen durch ihre Qualifizierung eine gute Basis für ihren weiteren beruflichen Erfolg. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 26 Auszubildende (Vorjahr 24) im Konzern ausgebildet.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance ist integraler Bestandteil der wertorientierten Unternehmensführung im InnoTec TSS Konzern. Zum unternehmerischen Selbstverständnis gehört das korrekte Verhalten im Geschäftsverkehr. Der konzernweite Verhaltenskodex verlangt von allen Mitarbeitern, dass sie die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Richtlinien sicherstellen. Wir verstehen unter dem Begriff Compliance ebenfalls die Einhaltung unserer internen Vorgaben aus Verhaltenskodex und zugehörigen Konzernrichtlinien sowie der damit zusammenhängenden gesetzlichen Regelungen. Ein Verhalten ist dann ethisch, wenn es den allgemeinen Prinzipien integren und anständigen Handelns entspricht und von den Mitmenschen als richtig empfunden wird. Der Kodex regelt ebenfalls, dass Zuwendungen von Dritten weder angenommen noch an diese gewährt werden dürfen. Ein Compliance-Managementsystem ist eingerichtet und in Funktion. Regelmäßige Compliance-Sitzungen und eigenständige Aufsichtsratssitzungen flankieren das Thema.

Nachhaltigkeit ist eine Prämisse unseres Handelns und sie bedeutet für uns, dass unsere wirtschaftlichen Gewinne bereits umwelt- und sozialverträglich erzielt werden. Wir übernehmen Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und Mitarbeitern sowie gegenüber unserem geschäftlichen und natürlichen Umfeld. Die InnoTec TSS AG ist überzeugt, dass durch nachhaltiges Handeln Wettbewerbsvorteile erzeugt werden und der Unternehmenswert erhöht wird.