

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 die Beleuchtung von konventioneller Leuchtstofflampentechnik auf LED-Technik umgestellt. Die Energieersparnis dadurch beträgt ca. 20 %. Aufgrund der stetig steigenden Strompreise ist dies nicht nur ökologisch, sondern wirtschaftlich sinnvoll.

Für die Standorte Porta Westfalica und Holtrup existiert seit 2020 ein Explosionsschutzdokument, welches sämtliche Maschinenunterlagen, verwendete Gefahrstoffe und Tätigkeitsbeschreibungen bereitstellt. 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 2021 konnte erneut die Zertifizierung erfolgreich durchgeführt werden.

Zur Reduzierung der Staubbelastung an den Arbeitsplätzen werden in der Rodenberg-Gruppe zentrale Absauganlagen mit Staubfilter und Rückführung der Warmluft eingesetzt. Im größten Werk in Porta Westfalica-Holtrup ist seit 2011 ein Blockheizkraftwerk (BHKW) in Betrieb. Die Menge des eigenerzeugten Stroms an diesem Standort belief sich 2021 auf ca. 171 MWh (Vorjahr 368 MWh). Ein Ersatz des inzwischen in die Jahre gekommenen Blockheizkraftwerkes wurde aktuell bestellt. Dieses soll künftig auch als Notstromaggregat dienen. 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 wurden an einzelnen Standorten Ladestationen für Firmenfahrzeuge eingerichtet. Weitere Ladestationen sind geplant. Gleichzeitig werden die Dienstwagen, wo es sinnvoll ist, auf Elektromobilität umgestellt. Im Geschäftsjahr 2021 hatte die RECKLI GmbH 16 Dienstfahrzeuge, davon 2 Hybridfahrzeuge. Der CO₂-Ausstoß der Fahrzeuge ist im Vergleich zum Vorjahr um ca. 20 % gesunken.

Für den Neubau des Verwaltungsgebäudes der RECKLI GmbH wurden die energetisch und wirtschaftlich sinnvollsten Technologien geprüft. Gebaut wird nach dem KfW 55 Standard. Vor diesem Hintergrund wird auch die Heizungsanlage am vorhandenen Bürogebäude Am Trimbuschhof von Öl auf Gas umgestellt.

Der Werkverkehr der Unternehmensgruppe Türen wird ausschließlich mit Fahrzeugen der Abgasnorm EURO VI mit aktiver Abgasnachbehandlung durchgeführt. 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. 2021 wurden weitere 3 Hybrid- bzw. Elektrofahrzeuge in der Rodenberg-Gruppe bestellt.

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 und Restmüll. Die Rodenberg-Gruppe beschäftigt sich im Rahmen der Fertigung mit der Produktion von Einzelplatten, 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 2021 wurden in der Rodenberg-Gruppe bereits 181 (Vorjahr 161) neue Transportgestelle angeschafft. Für die Zukunft ist die Anschaffung weiterer Gestelle geplant.

Rodenberg Haustürfüllungen und Verbundelemente zeichnen sich durch Langlebigkeit und Haltbarkeit aus und können durch sehr gute U-Werteigenschaften oft über Jahrzehnte in einem Hauseingang verbleiben. Rodenberg Haustürfüllungen stehen für hohen Wärmeschutz und helfen Energie zu sparen. Die Produktion „made in Germany“ verkürzt die Lieferwege zu unseren deutschen und europäischen Kunden, was sich auf die Verringerung von CO₂ Emissionen auswirkt und somit direkt einen positiven Beitrag zum Klimaschutz leistet. Rodenberg Produkte erfüllen selbstverständlich die Anforderungen und gesetzlichen Vorgaben der Energie Einsparverordnung, kurz EnEv genannt.

Die EU-Taxonomie ist ein Gesetzesvorhaben der EU. Es legt fest, welche Wirtschaftstätigkeiten und Technologien als „grün“ oder „nachhaltig“ bezeichnet werden dürfen. Die Umsätze der Rodenberg Türsysteme AG werden zu 96,73% durch Haustürfüllungen und Verbundelementen erzeugt und sind somit taxonomiefähig.

Die RECKLI GmbH in Herne verfügt nach dem Umzug der Trennmittelproduktion vom Werk 2 zum Werk 3 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 positiv ausgewirkt. Hierbei handelt es sich um standardisierte Formen mit Fixformaten, die es erlaubt, wirtschaftlicher zu produzieren, da weniger manuelle Schnitte notwendig sind und eine bessere Qualität erzielt wird. Zudem 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. 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. Aktuell wird an einem Konzept zur Automatisierung der Matrizenproduktion gearbeitet, um weiterhin den Materialabfall zu reduzieren, die Qualität zu verbessern, die physische Arbeitsbelastung zu reduzieren und die Kapazitäten zu steigern.

Seit November 2021 ist die RECKLI GmbH Mitglied der deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Die Mitgliedschaft ist ein wichtiger Bestandteil der langfristigen Unternehmensstrategie sowie eine Positionierung zum Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung.

Arbeitnehmerbelange und Achtung der Menschenrechte

Unsere Unternehmen achten auf die Arbeitnehmerbelange und die Einhaltung von Menschenrechten. Unsere Mitarbeiter*innen 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*innen und schaffen so die Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Wir führen regelmäßig Informationsveranstaltungen für unsere Belegschaft 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*innen 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. Bisher waren bei den ASA-Sitzungen mehr Personen als gesetzlich gefordert anwesend. Die Anzahl wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr auf das benötigte gesetzliche Minimum reduziert, so konnten Abstände eingehalten, abteilungsübergreifende Kontakte reduziert und das Ansteckungsrisiko minimiert werden. Das Jahr 2021 war aufgrund der Corona-Pandemie erneut ein besonderes. Ein Pandemiestab hat sich regelmäßig mit den sich ändernden Corona-Schutzverordnungen auseinandergesetzt. Der Stab plant vorausschauend und reagiert auf aktuelle Ereignisse, um den bestmöglichen Schutz für die Belegschaft in der Krise zu gewährleisten und das Infektionsgeschehen in allen Arbeitsbereichen gering zu halten. Für die Verwaltungen wurden diverse Homeoffice Arbeitsplätze eingerichtet. Alleinerziehenden Mitarbeiter*innen wurden zusätzliche, bezahlte, Urlaubstage für die Kinderbetreuung gewährt. In allen Betriebsteilen wird auf die Einhaltung der AHA-Regeln geachtet. Es gilt während der Arbeit in allen Betriebsteilen Maskenpflicht. Die Rodenberg-Gruppe hat bis heute über 120.000 Atemschutzmasken eingekauft und der gesamten Belegschaft zur Verfügung gestellt. In allen Betriebsbereichen werden Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Ab dem Frühjahr 2021 wurden Mitarbeiter*innentestungen mit offizieller Testbescheinigung vom Land NRW angeboten. Nach gestiegener Impfquote und sinkender Teilnehmerzahl wurden die Testungen eingestellt. Nach Einführung der 3G-Regel am Arbeitsplatz ab Dezember 2021, wurden die Testungen wieder eingeführt. Für die Testungen wurde eigenes Personal ausgebildet. Sämtliche Maßnahmen wurden mit dem Gesundheitsamt abgesprochen. 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.

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.

Auch in dem zweiten Corona-Jahr 2021 wurden die Mitarbeiter im gesamten Konzern, wenn möglich, ins Homeoffice geschickt. Mittels digitaler Lösungen war es möglich, die Organisation aufrecht zu erhalten 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.

Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge wurden in der Rodenberg-Gruppe mit allen Mitarbeiter*innen Beratungsgespräche über die Metallrente als zusätzlichem Rentenbaustein zur gesetzlichen Rente geführt. Insgesamt haben bis Ende des Jahres 214 Mitarbeiter neue Verträge abgeschlossen. Die Unternehmen beteiligen sich im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes mit dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% der Beiträge sowie zusätzlich einem freiwilligen Zuschuss.

Weltweit profitieren unsere Mitarbeiter*innen von einem hohen Maß an sozialer Absicherung durch die RECKLI. In den Ländern, in denen kein staatliches Sozialsystem besteht oder dieses lediglich eine elementare Grundversorgung gewährleisten kann, werden die staatlichen Leistungen durch eigene Maßnahmen und Initiativen ergänzt. In den USA zum Beispiel werden die Mitarbeiter*innen nahezu vollständig mit einer privaten Krankenversicherung abgesichert. Darüber hinaus bietet die RECKLI GmbH Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung an.

Alle Firmenfahrzeuge sind auf dem aktuellen Stand der Technik, bei Neuanschaffungen wird verstärkt auf die Sicherheitsausstattung der Fahrzeuge geachtet (Notbremsassistenten und Fußgängererkennung). Alle Lastkraftwagenfahrer*innen, Mitarbeiter*innen in Gefahrenbereichen, aber auch kaufmännische Mitarbeiter*innen werden regelmäßig allumfassend durch eine Betriebsärztin untersucht. Neben der erstmalig durchgeführten Corona-Schutzimpfung in den Tochtergesellschaften, wurde im Herbst 2021 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*innen wurde im Konzern das Dienstrad-Leasing eingeführt. Aktuell haben insgesamt 172 Mitarbeiter*innen (Vorjahr 130) 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 finanziellem und materiellem Engagement. Hierzu zählen jährliche Spenden an Hilfsorganisationen und Kindergärten und das Sponsoring regional ansässiger Vereine. 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 31 Auszubildende (Vorjahr 26) 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*innen, 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*innen, Geschäftspartnern*innen, Aktionären*innen und Mitarbeiter*innen 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.

Eine Verbesserung der Effizienz sämtlicher Unternehmensprozesse trägt nicht nur zum Umweltschutz und zur Arbeitssicherheit bei, sondern senkt auch den Ressourcenverbrauch und die Kosten. Konzernweit werden verschiedene Methoden und Instrumente genutzt, um die unternehmerische Nachhaltigkeit zu bewerten, zu steuern und die Zielerreichung über die Wertschöpfungskette zu messen. Eine ganzheitliche Betrachtung des Einflusses unserer Geschäftstätigkeit, unserer Produkte und Dienstleistungen, bilden eine wesentliche Grundlage für Geschäftsentscheidungen. Entscheidend für die Zukunft wird neben einer zentralen Steuerung vor allem die Berücksichtigung der Besonderheiten der Tochtergesellschaften und der Partner sein.

Die Lieferantenbasis ist eine wichtige Ressource und beeinflusst maßgeblich unseren ökologischen Fußabdruck. Um den globalisierten Wertschöpfungsketten und komplexen Beschaffungsaktivitäten Rechnung zu tragen, ist ein ganzheitliches Lieferantenmanagement notwendig, das gemeinsam mit allen Partnern intensiviert wird. Neben wirtschaftlichen und operativen Kennzahlen rücken auch Umwelt- und Sozialaspekte immer weiter in den Fokus. Im Konzern haben wir vorwiegend deutsche Lieferanten. Lediglich ca. 10 % unserer Einkäufe tätigen wir in Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Unsere hohen Anforderungen an Vertragspartner sind dabei weltweit einheitlich. Wir erwarten von ihnen, dass ihr Handeln unseren Ansprüchen an nachhaltiges Wirtschaften entspricht. Bei der Auswahl der Vertragspartner sowie in der Zusammenarbeit berücksichtigen wir zudem ihre Leistungen in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, soziale Standards und faire Geschäftspraktiken. Grundlage hierfür sind unsere konzernweit gültigen und erstmals 2017 definierten Standards für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt.