

Nachhaltigkeitsbericht | 2021–2022

04	Vorwort
06	Strategie
09	Umwelt
09	Klimaschutz und Energie
12	Soziales
12	Arbeitsbedingungen – eigene Belegschaft
16	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – eigene Belegschaft
20	Governance
20	Compliance-Kultur
24	Verantwortungsvolle Lieferketten
27	KPI-Tabelle
31	GRI-Inhaltsindex

VORWORT

GRI 2-22

Liebe Leserinnen und Leser,

die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2021–2022 ist ein wichtiger Meilenstein für Heraeus. In einem komplexen geschäftlichen Umfeld bildet unsere Verpflichtung zu Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung auch weiterhin die Spitze unserer strategischen Vision.

Im Nachhaltigkeitsbericht für den Konzern 2020 haben wir betont, wie dringend wir das Thema CO₂-Emissionen und die Förderung der Vielfalt unter unseren Mitarbeitenden angehen müssen. Deshalb bin ich heute stolz darauf, die großen Fortschritte in diesen Bereichen präsentieren zu dürfen.

Umwelt: Unser Einsatz für die Umwelt gründet sich nicht nur auf Compliance, sondern auf Führungsverantwortung. Wir haben erfolgreich Ziele formuliert, durch die unsere eigene Tätigkeit mit der Zielsetzung des Übereinkommens von Paris vereinbar wird, nämlich die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Das Konzernziel einer absoluten Dekarbonisierung¹ von 42 % im Zeitraum 2021 bis 2030 ist mehr als nur eine Zahl: Es ist ein Beweis für unser Engagement. Besonders stolz bin ich darauf, dass sich alle unsere Operating Companies dieser Vision mit eigenen Verpflichtungen angeschlossen haben.

Der Übergang zu erneuerbaren Energiequellen, den wir z. B. durch unsere Partnerschaft mit regionalen Solarenergieversorgern oder eigenen Photovoltaik-Dachanlagen vorleben, belegt unseren proaktiven Ansatz. Uns ist bewusst, dass der Weg zur Klimaneutralität sowohl strategische Investitionen als auch Veränderungen im betrieblichen Alltag verlangt. Dabei zählt jeder einzelne Schritt, von Energiesparmaßnahmen an unseren Standorten bis zur verantwortungsvollen Beschaffung.

Zudem unterstreicht unser laufendes Projekt zur Messung der Scope-3-Emissionen auf Konzernebene unseren ganzheitlichen An- und Einsatz für die Umwelt. Unser Ziel ist es, bis Mitte 2024 die kompletten Scope-3-Emissionen der Heraeus Gruppe zu erfassen.

Soziales: Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sind von zentraler Bedeutung für Heraeus. Deshalb haben wir ehrgeizige Ziele formuliert: Bis 2025 soll unsere LTIR unter 2 liegen. Dieses Engagement zeigt sich bereits bei den ersten Zahlen für 2023 in einem vielversprechenden Trend. Unser Streben nach einem unfallfreien Betrieb wird unterstützt durch unser Ziel, dass 80 % unserer Produktionsstandorte die Anforderungen unseres internen EHS-Managementsystems erfüllen müssen.

Auch unsere Verpflichtung zu Diversity, Equity und Inclusion (DEI) bleibt unverändert. Im Jahr 2022 haben wir DEI in eine konzernübergreifende Richtlinie überführt. Die meisten unserer Operating Companies haben dabei nicht nur ihre eigenen Diversity-Ziele formuliert, sondern auch einen detaillierten Berichtsmechanismus eingeführt, mit dem sie das Group Management Committee jedes Quartal über die Entwicklung informieren. Durch dieses Maß an Verantwortlichkeit können wir unseren Zielen und Werten treu bleiben.

Im Bereich Talentmanagement sind wir ausgesprochen stolz auf unseren Ansatz, unsere Mitarbeitenden und ihre Weiterentwicklung zu fördern. Die Tatsache, dass der Großteil unserer Führungspositionen aus unserem eigenen Talentpool besetzt wird, ist ein Beweis für die Wirksamkeit unserer Strategie. Dies unterstreicht nicht nur unser Vertrauen in das Potenzial unserer Mitarbeitenden, sondern intensiviert auch noch einmal unsere Bestrebungen, ihnen Wachstumsmöglichkeiten zu bieten und eine Kultur der internen Karriereentwicklung zu unterstützen.

Diese Strategie zahlt sich bereits jetzt aus: Zwischen 2019 und 2022 konnten über 60 % der vakanten Führungspositionen intern besetzt werden.

Im Berichtsjahr haben wir mit dem Entwurf unserer HR Ambition begonnen, der strategischen Grundlage dafür, dass Heraeus auf einem immer härter umkämpften Arbeitsmarkt zum „Top-Arbeitgeber“ (Employer of Choice) wird. Diese Ambition beruht auf vier Säulen: für Top-Talente attraktiver werden, die Führungskräfteentwicklung fördern, eine Kultur in Übereinstimmung mit den Werten von Heraeus unterstützen und zu einem konsequenten Botschafter für Diversity, Equity und Inclusion werden. Durch zentrale und dezentrale Schulungsangebote investieren wir in die weitere berufliche Entwicklung unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden. Über unsere digitale Lernplattform können sie sich Fähigkeiten und Wissen aneignen, die sie für die Zukunft brauchen.

¹ Scope 1&2, THG-Emissionen

Governance: Wir haben die Governance im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement deutlich verstärkt. Die Zusammenstellung eines stabilen Global Sustainability Teams, dessen Head of Group Sustainability direkt an mich berichtet, ist ein deutlicher Beleg für den Stellenwert dieses Bereichs. Darüber hinaus sorgt die Einrichtung des ESG Chapter mit seinen monatlichen Treffen dafür, dass Entscheidungen zu ESG-Aspekten schnell und unter Aufsicht der Geschäftsführung, u. a. auch durch mich persönlich, getroffen werden.

Bei Heraeus sind wir unglaublich stolz auf die positiven Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt. Dieses Konzept bezeichnen wir als unsere „Handschrift“. Durch das Recycling von Edelmetallen fällt die CO₂-Bilanz beispielsweise um ca. 98,5% geringer aus als beim Einsatz von Metallen aus Primärquellen. Unsere Innovationen im Bereich der Iridium-Katalysatoren sind Wegbereiter für die Produktion von grünem Wasserstoff, während unsere Edelmetall-Katalysatoren eine wichtige Rolle dabei spielen, die schädigenden Auswirkungen von Lachgas zu reduzieren, einem sehr potenten Treibhausgas.

Auch in der Photovoltaik-Branche ist Heraeus ein wichtiger Akteur. Unsere Silbermetallisierungspaste macht PV-Module effizienter. Durch Recyclinginitiativen wie z. B. die Wiedergewinnung der seltenen Erde „Neodym“ sichern wir nicht nur Ressourcen, sondern tragen auch zu einer signifikanten CO₂-Einsparung bei. Das sind nur einige Beispiele für die langfristige und positive Wirkung unserer Produkte auf unsere Erde.

Im Augenblick beschäftigen wir uns mit der Identifizierung unserer Group Material Topics und zeigen damit, dass wir die Nachhaltigkeit auch auf diesen Bereich ausweiten möchten. Unser nächster Bericht wird daher nicht nur ein breiteres Themenspektrum abbilden, sondern auch durch noch entschlosseneren Verpflichtungen untermauert sein.

Ihnen als unseren Stakeholdern möchte ich meinen herzlichen Dank aussprechen. Nur durch Ihre unerschütterliche Unterstützung und Ihr konstruktives Feedback konnten wir unseren Weg zur Nachhaltigkeit so gestalten. Ich verpflichte mich persönlich dazu, dass die Heraeus Gruppe auch in Zukunft im Bereich Nachhaltigkeit führend bleibt, Maßstäbe setzt und einen positiven Wandel vorantreibt.

Zum Abschluss möchte ich Sie dazu einladen, sich in diesen Bericht zu vertiefen, unsere Initiativen zu verstehen, unsere bisherige Leistung anzuerkennen und uns auf unserem Weg in eine nachhaltige und inklusive Zukunft zu begleiten. Ihr Vertrauen und Ihre Partnerschaft sind für uns überaus wertvoll und ich bin zuversichtlich, dass wir gemeinsam positive Auswirkungen vorantreiben können.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Jan Rinnert

CEO und Vorsitzender der Geschäftsführung der Heraeus Gruppe

STRATEGIE

GRI 2-1, -2, -6, 201-1

UNSERE STRATEGIE UND UNSER GESCHÄFTSMODELL

Ein Technologieunternehmen im Familienbesitz

Die Heraeus Gruppe ist ein weltweit führendes Technologieunternehmen mit Sitz in Hanau. Es wurde 1851 gegründet und seine Wurzeln reichen bis zur Familienapotheke aus dem Jahr 1660 zurück. Heute ist die Heraeus Gruppe eine international aktive Portfoliogesellschaft mit innovativen Technologien und Lösungen, die auf einer breiten Material-expertise und technologischem Know-how basieren.

Die im Familienbesitz befindliche Heraeus Gruppe verfügt über ein international breit diversifiziertes Portfolio, das über die Heraeus Holding GmbH („Heraeus Holding“) verwaltet wird. Die Operating Companies sind Teil des Portfolios und legen ihre jeweilige geschäftliche Strategie eigenständig fest. Die Heraeus Holding hingegen entscheidet über die Strategie für das Gesamtportfolio und überwacht die Entwicklung der Operating Companies. Unter diesem Dach betreiben die Operating Companies mehr als 100 Standorte in 40 Ländern. Die Heraeus Holding hat vier übergeordnete Business Plat-forms strukturiert, die jeweils mehrere Operating Companies umfassen:

- Metals & Recycling**
 Materialien und Technologien im Zusammenhang mit Metallen, insbesondere Edelmetalle, sowie Kreislaufwirtschaft
- Healthcare**
 Materialien und Technologien rund um Medizintechnik, Orthopädie und Infektionsmanagement

- Semiconductor & Electronics**

Materialien und Technologien für Elektronik, E-Mobilität, Halbleiter, Lichtleitfaser und digitale Technologien

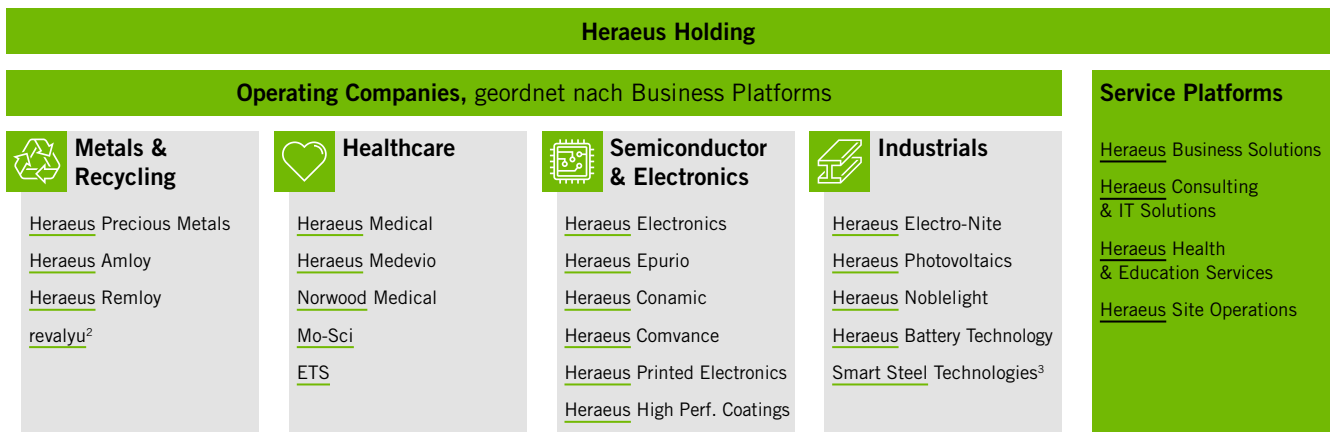
- Industrials**

Materialien und Technologien für industrielle Produktion und Prozesse

Unterstützung erhalten die Operating Companies teilweise durch die Heraeus Service Platforms, die über ergänzende Angebote wie hochwertige Dienstleistungen und Beratung das Geschäft weiter ankurbeln.

Die Operating Companies von Heraeus sind auf zahlreichen Märkten weltweit führende Hersteller, z. B. bei Medizinprodukten, Halbleitern, Chemikalien, Stahl, Photovoltaik und Produkten für die Automobilindustrie. Dieses breite Markt-spektrum bringt neben den jeweiligen Chancen, Risiken und Bereichen auch entsprechend vielfältige Rahmenbedingungen mit sich, wie beispielsweise Markt- und/oder nationale Vor-schriften, Fertigungsmaterialien und Prozesse. Deshalb hat man sich bei der Heraeus Gruppe darauf verständigt, dass die betriebliche Unabhängigkeit unter einem gemeinsamen strategischen Leitbild steht. Die Operating Companies agie-ren innerhalb ihres Segments eigenständig und angepasst an das jeweilige geschäftliche Umfeld. Strategie und Gover-nance des Konzerns sollen dabei nicht nur einen verbindli-chen Verantwortungsrahmen vorgeben, sondern auch den nötigen Spielraum für eine individuelle Umsetzung schaffen.

Überblick über die Heraeus Gruppe



² Mehrheitsbeteiligung
³ Minderheitsbeteiligung

GRI 2-3, -4, -5, -9, -10, -12, -13, -14, -15, -17

Inhalte und Zeitraum dieses Berichts

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Berücksichtigung der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) erstellt, die ab dem Berichtsjahr 2025 für die Heraeus Gruppe verbindlich werden. Er umfasst alle Konzernunternehmen, die auch im Konzernabschluss des relevanten Finanzberichts genannt sind. Einige wenige Operating Companies wie Norwood Medical, Mo-Sci, ETS oder SKO können zum Teil von den Standardprozessen des Unternehmens abweichen. 2021 hat die Heraeus Gruppe das Medizinunternehmen Norwood Medical in den USA übernommen; dies wurde entsprechend im Berichtszeitraum 2021/2022 erfasst.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022 deckt den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2022 ab. Da dieser Bericht Ende 2023 erstellt und im Dezember 2023 veröffentlicht wurde, informieren wir für bestimmte Bereiche auch zu unseren Fortschritten in diesem Jahr. Bislang hat die Heraeus Holding alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Angesichts der Veränderungen im regulatorischen Rahmen planen wir in Zukunft einen jährlichen Bericht. Voraussichtlich ab 2026 soll unser Nachhaltigkeitsbericht in den jährlichen Finanzbericht integriert werden.

Im Berichtszeitraum gab es Veränderungen bei der Softwarelösung, mit der die Gruppe wichtige Performedaten erfasst. Mit dem verbesserten System für die Erfassung von Daten

zur Kohlenstoffbilanzierung können wir jetzt Scope-1- und Scope-2-Daten für alle Standorte sammeln (bislang war dies nur für Produktionsstandorte möglich). Dementsprechend wurde unsere Berichterstattung zu Emissionsfaktoren in CO₂-Äquivalenten für den gesamten Konzern aktualisiert. Auch andere damit zusammenhängende Prozesse für die Datenerfassung und -validierung wurden angepasst. Diese Verbesserungen helfen uns, bei unserer Kohlenstoffbilanzierung auf noch präzisere und hochwertigere Daten zuzugreifen.

Externe Prüfung

Dieser Bericht wurde nicht von einem externen Unternehmen geprüft. Unser Fokus liegt gegenwärtig darauf, sowohl die Vorgaben der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) als auch die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) vollständig umzusetzen. Im Laufe dieses Prozesses stehen wir auch in intensivem Kontakt mit verschiedenen Beratungs- und Prüfungsunternehmen, die uns mit entsprechenden Leitlinien für die obengenannten Änderungen und Rahmen unterstützen. Da dieser Prozess noch nicht abgeschlossen ist, haben wir entschieden, diesen Bericht für 2021/2022 nicht extern prüfen zu lassen. Dennoch achten wir bei der Vorbereitung einer Wesentlichkeitsanalyse und der Auswahl von Leistungsindikatoren insbesondere darauf, dass unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung in Zukunft überprüfbar ist.

NACHHALTIGKEITS-GOVERNANCE BEI HERAEUS

Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung

Die Geschäftsführung von Heraeus ist die höchste Führungsebene des Konzerns. Sie setzt sich aus dem Chief Executive Officer (CEO), dem Chief Financial Officer (CFO) sowie zwei Chief Operating Officers (COO)⁴ zusammen. Erweitert wird der Blick auf das Portfolio durch das Group Management Committee, das aus den Mitgliedern der Geschäftsführung sowie sechs weiteren Führungskräften aus den Bereichen Human Resources, Legal, Investments, Portfolio Management und M&A besteht. Aus Portfoliosicht trägt die Geschäftsführung die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit.

Der Head of Group Sustainability agiert als Schnittstelle zwischen dem vom Konzern vorgegebenen Nachhaltigkeitsrahmen und den Nachhaltigkeitsstrategien der einzelnen Operating Companies. Er berichtet in dieser Rolle direkt an den CEO und definiert den Nachhaltigkeitsrahmen für die Heraeus Gruppe, leitet die nachhaltige Entwicklung in den verschiedenen Operating Companies an, unterstützt diese bei

der Umsetzung und arbeitet darauf hin, dass die Heraeus Holding regulatorische Standards wie z. B. die CSRD einhält. Im Jahr 2023 hat das Hauptkonzernorgan für Verantwortlichkeitsthemen – das Group Responsibility Committee – ein ESG Chapter eingerichtet, das sich einmal pro Monat trifft. Das Group Sustainability Team berichtet an das ESG Chapter zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen. Das ESG Chapter setzt sich aus dem CEO, dem CFO, dem Group Human Resources Officer (Group HR Officer), dem Group General Counsel und dem Head of Group Sustainability zusammen. Es soll sich aus Portfolioperspektive mit den Themen, Maßnahmen und Zielen im Bereich ESG (Umwelt, Soziales, Governance) beschäftigen und über diese entscheiden – nicht aus betrieblicher Perspektive. Auch das Sustainability Network trifft sich seit 2023 monatlich. Es umfasst die jeweiligen Heads of Sustainability der Operating Companies sowie wichtige Unternehmensfunktionen und dient zum Austausch über die generelle Ausrichtung des Konzerns sowie über Best Practices und Erkenntnisse. Durch diese Strukturen und Prozesse ist sichergestellt, dass die Operating Companies ihre eigenen Strategien, Roadmaps und Ziele in Bezug auf Nachhaltigkeit

⁴ Zum Jahresende 2023 wird einer der COOs Heraeus verlassen.

festlegen können, die Heraeus Holding dabei aber die regulatorischen Standards einhält und unter den Operating Companies ein Mindestmaß an Konsistenz gewährleistet ist.

Entwicklung durch stetigen Austausch mit Stakeholdern

Durch die Operating Companies, die in Segmenten von Elektronik und Industrie bis zu Medizin- und Recyclingtechnologie tätig sind, und die lange Tradition des Familienunternehmens verfügt Heraeus über eine entsprechend breit aufgestellte Gruppe interessierter Stakeholder. Hierzu gehören vor allem unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und Mitarbeitervertretungen, unsere Lieferanten, Gesellschafter, Finanzinstitute und andere Akteure am Kapitalmarkt, aber auch lokale Gemeinschaften, Verbände, soziale Interessengruppen und Forschende. Zudem leiten wir aus eigenen Medien- und Umfeldanalysen die wichtigsten Anforderungen ab, die vonseiten der Öffentlichkeit und Politik an Heraeus gerichtet werden.

Mit unseren Stakeholdern führen wir ständig einen offenen Dialog über unsere Aktivitäten, Erfolge und natürlich auch über Verbesserungsmöglichkeiten. Die Erkenntnisse daraus fließen regelmäßig in die Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie und Führungsverantwortung mit ein, z. B. wie wir aus Portfoliosicht mit Themenbereichen umgehen, die wesentliche Risiken bergen. Auch bei der Ausarbeitung von Richtlinien haben wir die wertvollen Sichtweisen und Interessen wichtiger Stakeholder berücksichtigt. Indem wir Feedback und Ideen austauschen, können wir bedeutende Herausforderungen für den Konzern bereits frühzeitig identifizieren und erfolgreich angehen. Durch ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder möchten wir ihr Vertrauen in Heraeus weiter stärken und gleichzeitig die Nachhaltigkeit fördern.

FOKUS AUF BERICHTERSTATTUNG UND WESENTLICHKEIT

Mit diesem Bericht möchten wir in erster Linie interessierte Stakeholder transparenter darüber informieren, wie die Heraeus Holding mit Nachhaltigkeitsthemen umgeht und wie sie sich Herausforderungen in diesem Bereich stellt. Die Themenauswahl für diesen Bericht orientiert sich an den Aspekten, die auch in vorherigen Nachhaltigkeitsberichten eine Rolle gespielt haben: Umweltmanagement, soziale Verantwortung, Governance und Compliance. Der Bereich Umweltmanagement konzentriert sich auf die Themen Klimaschutz und Energie. Für uns bergen diese Bereiche die größten Risiken, bieten aber auch die besten Chancen für positive Auswirkungen. Bei der sozialen Verantwortung liegt unser Fokus auf den Arbeitsbedingungen sowie der Gleichbehandlung und den Chancen für unsere Mitarbeitenden auf der ganzen Welt. Governance und Compliance stellen unser unternehmerisches Handeln, insbesondere bezogen auf das Lieferkettenmanagement, und unsere Unternehmenskultur in den Mittelpunkt. Da die Heraeus Holding noch daran arbeitet, ihre Systeme und Prozesse für die Nachhaltigkeitsberichterstattung vollständig auf die Vorgaben der CSRD umzustellen, ist dieser Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022 nicht nach den Ergebnissen einer Wesentlichkeitsanalyse aufgebaut.

In Zukunft werden eine Wesentlichkeitsanalyse und die entsprechende Identifizierung wesentlicher Themen die Grundlage für die Berichterstattung der Heraeus Holding sein, um die in Kraft tretenden Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Erwartungen unserer Stakeholder zu erfüllen. Im Jahr 2023 hat die Heraeus Holding mit einer Analyse nach dem ESRS-Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“ begonnen, bei der die Wesentlichkeit aus zwei Perspektiven beleuchtet wird. Bei einer Analyse der doppelten

Wesentlichkeit wird sowohl die Inside-out-Perspektive (der Einfluss von Heraeus auf ein Thema) als auch die Outside-in-Perspektive (Risiken und Chancen eines Themas für Heraeus) betrachtet. Als Auftakt für diesen Prozess hat Group Sustainability 2022 eine Reihe von Workshops für relevante Konzernfunktionen veranstaltet, die durch externe Berater unterstützt wurden. Diese Workshops sollten eine Wissensgrundlage für die bevorstehenden Berichtsanforderungen aufbauen und festlegen, wie der beste Ansatz für eine entsprechende Wesentlichkeitsanalyse mit Doppelperspektive bei der Heraeus Holding aussieht.

Mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse möchten wir die relevanten und signifikanten Risiken und Chancen in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance für die Gruppe bewerten und verstehen, ebenso wie deren Auswirkungen auf die Gesellschaft und unsere Umwelt. Damit wir mithilfe eines Beratungsunternehmens die wesentlichen Themen richtig identifizieren und priorisieren können, hat das Group Sustainability Team von allen Operating Companies die entsprechenden Daten in strukturierter und umfassender Form erhalten. Zur Validierung dieses Bottom-up-Konzepts haben wir diese Daten von den entsprechenden Konzernfunktionen prüfen lassen, uns mit relevanten internen und externen Stakeholdern ausgetauscht und eine Peer-Analyse durchgeführt. Bei Redaktionsschluss für diesen Bericht sind wir dabei, eine Liste der wesentlichen konzernweiten Themen zusammenzustellen. Wir werden uns in Zukunft darauf konzentrieren, die ESRS- und CSRD-Vorgaben vollständig einzuhalten, indem wir die Governance für diese Themen verbessern, die KPI-Berichterstattung optimieren und Ziele formulieren.

UMWELT

KLIMASCHUTZ UND ENERGIE

GRI 2-23, -24, 201-2, 302-1, -2, 305-1, -2

UNSER BEKENNTNIS ZU GERINGEREN UMWELTAUSWIRKUNGEN

Wir stehen in der Verantwortung, Umwelt und Ressourcen zu schützen. Dabei lassen wir uns vom Vorsorgeprinzip leiten, um Belastungen für die Umwelt vorausschauend zu vermeiden oder so gering wie möglich zu halten. Deshalb gibt es in allen unseren Produktionsanlagen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. So wollen wir nicht nur Energie effizienter einsetzen, sondern auch sämtliche Verfahren und Prozesse weiter optimieren. Ein übergreifendes Bestreben ist es, die natürlichen Ressourcen zu schonen und Abfall immer weiter zu reduzieren bzw. zu vermeiden.

Insbesondere die weltweiten Klimaveränderungen sind für Heraeus ausgesprochen relevant. Klimaschutz ist unerlässlich und eine Herausforderung, der wir uns aktiv stellen. Wir möchten unsere Aktivitäten auf das Ziel ausrichten, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen, und haben daher

kurzfristige Emissionsziele für Scope 1 und Scope 2 definiert, die für die gesamte Gruppe gelten. Bis 2030 wollen wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2021 um 42 % senken. Uns ist bewusst, dass der Großteil unserer Emissionen im Scope 3 liegt, und haben uns daher als Ziel gesetzt, die kompletten Scope-3-Emissionen der Heraeus Gruppe bis Mitte 2024 zu erfassen.

Die Gesamtauswirkungen unseres Portfolios wollen wir durch eine Reduzierung der Emissionen und einen geringeren Gesamtenergieverbrauch verringern. Dabei möchten wir die Maßnahmen auf diesen beiden wichtigen Ebenen miteinander verbinden. Unsere Kohlenstoffbilanzierung folgt den Leitlinien des Greenhouse Gas Protocol und unsere Geschäftstätigkeit soll sich hauptsächlich an den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi) orientieren.

RICHTLINIEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Um in einem ersten Schritt den Geschäftsbetrieb so effizient, sicher und umweltfreundlich wie möglich zu gestalten, hat die Heraeus Holding die Operating Companies darum gebeten, die ISO-Standards 14001 (Umweltmanagement) und 45001 (Arbeitsschutz) umzusetzen. Formalisiert wurde dies in einem eigenen EHS-Entwicklungspfad für die Operating Companies des Konzerns. Dieser EHS-Entwicklungspfad definiert Meilensteine und einen Rahmen für die Erfassung des Fortschritts sowie ein entsprechendes Programm zur Bewertung (siehe auch Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen). Der ISO-Standard 14001 soll dabei helfen, die Umweltauswirkungen von Unternehmen zu verringern.

Die von uns eingekaufte Energie ist ein wichtiger Hebel für diese Auswirkungen. Das unternehmensweite Controlling-Handbuch berücksichtigt Energie- und Kohlenstoffbilanzierung. Dieses Handbuch wird einmal im Jahr aktualisiert und enthält relevante Leitlinien zu diesen Themen.

Das Thema Klimaschutz aus Portfolioperspektive liegt bei Group Sustainability und die entsprechenden Entscheidungen trifft das ESG Chapter. Im betrieblichen und strategischen Kontext werden alle diese Themen innerhalb der Operating Companies bearbeitet. Die Heads of Sustainability der Operating Companies tauschen sich regelmäßig in den monatlich stattfindenden Meetings des Sustainability Network über die Dekarbonisierung aus.

MASSNAHMEN UND RESSOURCEN

Konsolidierung der Emissionsdaten und Anpassung der Dekarbonisierungsziele

Die Themen Energieverbrauch, -beschaffung und Emissionen sind ein wichtiges Handlungsfeld für geringere Umweltauswirkungen. Deshalb hat die Heraeus Holding 2020 damit begonnen, Daten zum Energieverbrauch des Konzerns zu erheben und berechnet seitdem die Treibhausgasemissionen für Scope 1 und Scope 2. Bis Ende 2022 mussten auch alle Operating Companies und die Service Platform auf Anweisung der Geschäftsführung ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen in überprüfbarer Form erfassen. Im Berichtszeitraum

wechselte die Gruppe von einer externen Softwarelösung zu einem internen Tool, das zentral umgesetzt und gewartet wird. So sollten die Operating Companies bei dieser Implementierung unterstützt werden. Das neue Tool wurde dahingehend entwickelt, dass es die Erhebung und Verarbeitung von Daten entsprechend des Greenhouse Gas Protocol ermöglicht und diese überprüfbar macht.

Zwei Operating Companies haben in den Jahren 2021 und 2022 auch ihre Scope-3-Emissionen erfasst und zwei weitere haben mit der Erhebung von Daten dazu begonnen. Damit alle Operating Companies ihre Scope-3-Emissionen messen

und die Emissionen auf Konzernebene zusammengefasst werden können, wurde 2023 ein weiteres Tool zentral eingeführt, das eine konsistente Berechnung der Scope-3-Emissionen für den gesamten Konzern ab Mitte 2024 sicherstellen soll.

Auf Basis der aktuellen Daten für die Berichtsjahre 2021 und 2022 hat die Geschäftsführung festgelegt, dass die Operating Companies eigene Emissionsziele für Scope 1 und Scope 2 definieren müssen, die sich hauptsächlich an den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi) orientieren. Damit ist gemeint, dass keine Ziele zur Dekarbonisierung eingeführt werden sollen, die nicht der SBTi entsprechen. Welche Ziele im Einzelfall ausgewählt werden, liegt im Ermessen der jeweiligen Operating Companies.

Bereits seit 2022 haben die Operating Companies das Thema Dekarbonisierung in den Quarterly Review Meetings berücksichtigt, einer Plattform zum Performance-Dialog mit dem Group Management Committee. Falls die eigenen Ziele dem allgemeinen Ziel, die Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen, nicht vollständig entsprechen, muss die jeweilige Operating Company dies begründen (Prinzip der Einhaltung oder Erklärung).

Seit 2023 präsentieren die Operating Companies vierteljährlich ihre Fortschritte in Bezug auf die Erreichung dieser Ziele.

Standortspezifische Maßnahmen für eine optimale Wirkung

Die Operating Companies von Heraeus müssen Maßnahmen umsetzen, die speziell auf ihre Aktivitäten und die für sie geltenden Betriebsparameter abgestimmt sind, um ihre jeweiligen Emissionsziele zu erreichen. Welche Maßnahmen das sind, variiert je nach Operating Company und Standort.

Ein Großteil der Operating Companies hat beispielsweise Maßnahmen für mehr Energieeffizienz eingeführt. Der Heraeus Digital Hub unterstützt sie dabei, den Energieverbrauch digital zu messen und intelligente Erhaltungsmaßnahmen umzusetzen. Dazu hat die interne Beratung Supply Chain Excellency einen Rahmen mit dem Namen „Decarbonization Walk“ entwickelt, der als Leitfaden für die Assessments an den Produktionsstätten dienen kann. Mithilfe seiner Checkliste lassen sich wirksame Maßnahmen für mehr Energieeffizienz identifizieren.

Neben den Maßnahmen für mehr Energieeffizienz ist auch der Energieträger ein wichtiger Hebel für eine Reduzierung der Emissionen in den Operating Companies. Ein entscheidender Schritt ist hier die Beschaffung erneuerbarer Energie für unseren Geschäftsbetrieb. Dazu haben Heraeus Site Operations, Heraeus Precious Metals und Next Energy, ein großer Betreiber von Solaranlagen und Lieferant von Solarenergie im

Rhein-Main-Gebiet, einen Stromabnahmevertrag mit 20 Jahren Laufzeit geschlossen. Durch diesen Vertrag erhalten die deutschen Standorte von Heraeus jährlich bis zu 40 GWh erneuerbare Energie aus regionalen Solaranlagen. Diese Anlagen sollen im Laufe des Jahres 2024 errichtet und in Betrieb genommen werden. Sie werden einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass wir unseren Energiebedarf mit Grünstrom decken.

Mehrere Heraeus Standorte haben in eigene Systeme für erneuerbare Energie investiert, wie z. B. Photovoltaik-Dachanlagen oder ähnliche Anlagen neben/außerhalb des Standorts. Ende 2022 betrieben bereits sieben Heraeus Standorte weltweit eigene Photovoltaiksysteme, an acht weiteren Standorten läuft die Bauphase. 2023 begannen die Arbeiten für eine PV-Anlage am Firmensitz in Hanau. Einige der kleineren Heraeus Standorte decken ihren Energiebedarf bereits jetzt zu 100 % mit Solarenergie. Größere Produktionsstandorte mit entsprechendem Energiebedarf erreichen meist bis zu 20 %.

Neben den Maßnahmen für mehr Energieeffizienz, eigenen PV-Anlagen am Standort und langfristigen Mitteln wie regionale Stromabnahmeverträge für Solarenergie haben einige Standorte auch Grünstromzertifikate erworben, um so die kurzfristige Erreichung der Dekarbonisierungsziele zu unterstützen.

Schulungen zum Kapazitätsaufbau für die Dekarbonisierung

In den Berichtsjahren 2021 und 2022 wurden die Kommunikation zum Energiesparen sowie konkrete Schulungen zu entsprechenden Methoden und Tools bei Heraeus weiter intensiviert. Es fanden mehrere Workshops zum Thema Dekarbonisierung für das Group Management Committee statt. Organisiert wurden diese durch Group Sustainability, unterstützt durch ein externes Beratungsunternehmen. Es ging dabei um Strategien und Optionen für eine Reduzierung der Kohlenstoffemissionen des Unternehmens. Im Rahmen der Virtual Week 2022 – einer Plattform für den Wissensaustausch zwischen den Mitarbeitenden – gab es auch Workshops und Präsentationen zum Thema Energieeffizienz, um die Mitarbeitenden dafür zu sensibilisieren und ihr Engagement zu steigern. Für diejenigen, die sich mit diesen Themen beschäftigen, veranstaltete die Gruppe auch umfassende Schulungen zu praktischen Aspekten der Kohlenstoffbilanzierung (Scope 1 und Scope 2).

Für die entsprechenden konzerninternen Fachleute und Talente fanden 2023 Inhouse-Konferenzen mit Peers statt, um sich branchenintern auszutauschen und aus Best Practices zu lernen. Das interne Beratungsteam von Commercial Excellence hat 2021 Module eingeführt, die sich mit der Erfüllung von Kundenbedürfnissen unter dem Aspekt der Dekarbonisierung beschäftigen.

Einsatz von Materialien und Produkten mit geringen Auswirkungen

Neben unseren Anstrengungen zur Reduzierung der Emissionen ist auch die Chemikaliensicherheit für eine Minimierung unserer Umweltauswirkungen von Bedeutung. Wir beobachten die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu kritischen chemischen Substanzen sorgfältig und berücksichtigen entsprechende relevante Entwicklungen bei unserer laufenden Forschung und Entwicklung (F&E) und im Engineering. Falls nötig wird die Nutzung kritischer Substanzen schrittweise eingestellt. Im Jahr 2021 haben wir auch eine interne Wissensdatenbank zur Chemikaliensicherheit eingeführt, damit die umfassenden Informationen konzernintern allen Personen zur Verfügung stehen.

Wir stehen im stetigen Kontakt zu unseren Mitarbeitenden und unseren Kunden über die Zusammensetzung unserer Produkte und deren Sicherheit. Seit 2022 werden die Aktivitäten in unserem IMDS (International Material Data System) zentral für die Gruppe verwaltet. Für unsere Mitarbeitenden veranstalten wir regelmäßig interne Diskussionsrunden und Informationsveranstaltungen zur Chemikaliensicherheit. Auch im EHS-Management der Gruppe spielt die Chemikaliensicherheit eine wichtige Rolle und es gibt an allen betroffenen Standorten Notfallprogramme mit entsprechenden Schulungskomponenten (siehe auch Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen). Eine neue EHS-News-Plattform im Heraeus Intranet liefert die aktuellsten Informationen zu wichtigen Themen im Bereich Chemikalien.

ZIELE

Im Berichtsjahr 2020 hat die Heraeus Holding damit begonnen, die Kohlenstoffemissionen der Gruppe zu erfassen. Wir können jetzt unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen für die Jahre 2021 und 2022 offenlegen und haben beim Datum der Veröffentlichung bereits ein entsprechendes

Strenges EHS-Managementsystem

Heraeus verfügt über ein umfassendes EHS-Managementprogramm, das sich an international anerkannten Best Practices orientiert. Es soll dafür sorgen, dass alle Standorte die Vorgaben von ISO 14001 und ISO 45001 (Arbeits-sicherheit) einhalten, und wurde von multinationalen Zertifizierungsstellen wie SGS, TÜV Rheinland, TÜV Süd und DEKRA bewertet. Es wird kontinuierlich überprüft und ggf. angepasst.

Die Gruppe führt regelmäßige EHS Compliance Audits durch, um die Einhaltung aller geltenden rechtlichen Pflichten zu gewährleisten. Diese Audits basieren auf den Kategorien der Enhesa-Datenbank und bestehen aus Besuchen vor Ort und angemessenen Folgeprozessen für alle Ergebnisse. Das Rechtskataster von Enhesa fasst die spezifischen EHS-Gesetze und -Vorschriften, ihren Geltungsbereich und den Compliance-Status für jeden einzelnen Heraeus Standort zusammen. Der genaue Ablauf und die Anforderungen des jeweiligen Audits hängen vom Standort und der Art des Betriebes ab, wobei Hochrisikostandorte (an denen z. B. gefährliche Chemikalien eingesetzt werden) im internen EHS Compliance Audit Program oberste Priorität haben. An allen Standorten mit einer Umweltmanagementzertifizierung nach ISO 14001 finden regelmäßige Zertifizierungs- und Überwachungs-Audits statt sowie zusätzlich interne Audits des internen Managementsystems durch Corporate EHS.

Reduzierungsziel für die Gruppe von 42 % bis 2030 festgelegt (Basisjahr 2021). Bestimmte einzelne Operating Companies haben auch eigene Berichte nach den Anforderungen des Carbon Disclosure Project (CDP) vorbereitet.

SOZIALES

ARBEITSBEDINGUNGEN – EIGENE BELEGSCHAFT

GRI 2-23, -24, 403-1, -2, -3, -4, -5, -6, -7, -8, -9, -10

UNSER BEKENNTNIS ZU SICHEREN ARBEITSBEDINGUNGEN

Einer der wichtigsten Verantwortungsbereiche für uns als Unternehmen ist ein gesundheitsförderndes und sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden. Deshalb setzen wir bei Heraeus auf das Vorsorgeprinzip eines nachhaltigen Betriebes, um negative Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit proaktiv zu vermeiden oder so gering wie möglich zu halten. Diese Verpflichtung haben wir auch in der Heraeus Vision 2025, unserer globalen EHS-Richtlinie, und im Heraeus Verhaltenskodex formalisiert.

Die Verantwortung, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden so weit wie möglich zu fördern und zu schützen, beruht für uns auf drei Säulen: Compliance, Kultur und kontinuierliche Verbesserung. Durch die Compliance mit allen gesetzlichen und regulatorischen Pflichten schaffen wir einen stabilen Rahmen, der uns für unsere Mitarbeitenden und unsere Kollegen entlang der Wertschöpfungskette zu einem zuverlässigen Partner macht. Sollte die Erfüllung aller relevanten Anforderungen das Risiko nicht angemessen mindern und sollten wir unsere EHS-Werte dadurch gefährdet sehen, setzen wir höhere Standards.

Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und ihr Schutz vor arbeitsbedingten Unfällen, Verletzungen oder Erkrankungen haben für uns eine hohe Priorität, die wir durch eine gelebte Sicherheitskultur umsetzen. Sowohl von Mitarbeitenden als auch von Führungskräften erwarten wir, dass sie sich vorbehaltlos für Arbeitssicherheit einsetzen. Um eine umfassende Compliance und einen optimalen Überblick über die Risiken zu gewährleisten, gibt es an allen Heraeus Produktionsstandorten einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Sicherheitsverfahren werden vor dem Hintergrund unserer Vision eines unfallfreien Arbeitsplatzes laufend überprüft und weiterentwickelt.

Die Einstellung von Heraeus und die effektive EHS-Kultur stehen für gemeinsame Werte, von denen unsere Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, unser Umfeld und die Umwelt nachhaltig profitieren.

RICHTLINIEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Ein vorschriftsgemäßer und sicherer Betrieb hat an allen Heraeus Standorten weltweit oberste Priorität. Heraeus hat eine Struktur mit klar definierten Verantwortlichkeiten für alle Hierarchieebenen implementiert und stellt so sicher, dass die EHS-Prozesse überall einheitlich und konsistent umgesetzt werden. Leitlinien geben konkrete Handlungsanweisungen für alle betrieblichen Abläufe und die Genauigkeit und Effizienz der Prozesse wird durch entsprechende Software unterstützt.

Auf Konzernebene sind der CEO und der CFO verantwortlich für die EHS-Richtlinie und Entscheidungsfindung, die dann an weiter die Presidents der Operating Companies delegieren. Die Führungsebene definiert die globale EHS-Richtlinie sowie den Verhaltenskodex von Heraeus. Diese sind für alle Standorte weltweit verpflichtend, an denen die Unternehmenssteuerung Heraeus obliegt. Die höchste Priorität der globalen EHS-Richtlinie besteht darin, ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Besuchenden von Heraeus zu schaffen. Um sicherzustellen, dass alle lokal relevanten Faktoren dabei berücksichtigt werden, müssen die Operating Companies entsprechende EHS-Managementsysteme an ihren Standorten einführen. Ihre Führungsteams spielen eine entscheidende Rolle dabei, dass effiziente Prozesse für das EHS-Management im jeweiligen Betrieb schnell

umgesetzt werden und dass mit dem Ziel eines unfallfreien Arbeitsplatzes die Compliance gestärkt wird.

Ein stabiler Rahmen für klare Sicherheitskommunikation

Die globale EHS-Richtlinie ist allen Mitarbeitenden von Heraeus digital zugänglich. Der Heraeus Verhaltenskodex wird allen neuen Mitarbeitenden ausgehändigt. Ihre Verpflichtung, seine Vorgaben einzuhalten, müssen sie formal bestätigen und ihn unterschreiben. Der Kodex ist darüber hinaus auch im Intranet des Unternehmens und öffentlich auf der Heraeus Website einsehbar. Auch bei der Ausarbeitung von Richtlinien haben wir die wertvollen Sichtweisen und Interessen wichtiger Stakeholder berücksichtigt. Unsere Geschäftsführung hat sich deutlich dafür ausgesprochen, die Rolle von ESG-Aspekten in unternehmerischen Entscheidungen weiter zu stärken (Vision 2025). Auch unsere Mitarbeitenden haben ein ureigenes Interesse an einem sicheren Arbeitsumfeld. Zudem berücksichtigt unsere globale EHS-Richtlinie insbesondere die Interessen des Gesetzgebers und enthält eine Erklärung, dass wir gesetzliche Verpflichtungen einhalten und, wenn nötig, sogar höhere Standards setzen.

Unser EHS-Managementsystem – der Heraeus EHS-Entwicklungspfad – wurde sorgfältig so gestaltet, dass es nicht nur

die internationalen Normen einhält, sondern auch für zuverlässige Prozesse entlang der Wertschöpfungskette sorgt. Der Heraeus EHS-Entwicklungspfad fasst EHS-Dienste, Prozesse, Versicherungsverträge, gesetzliche Vorgaben und Standards zu einem optimierten Programm zusammen. Unsere Systeme wurden insbesondere entsprechend der Vorgaben der ISO-Standards 14001 und 45001 entwickelt. Diese Rahmen verbessern die Unternehmenssteuerung und verringern gleichzeitig die Umweltauswirkungen (siehe auch Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen). Durch diese in Phasen eingeteilte Exzellenzinitiative stellen wir sicher, dass im gesamten Konzern die globalen Best Practices für EHS umgesetzt werden.

MASSNAHMEN UND RESSOURCEN

Eine globale EHS-Vision

Seit seiner Einführung im Jahr 2020 bildet der Heraeus EHS-Entwicklungspfad die Basis für die systematische Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und Prozessen mit Bezug auf Arbeitsschutz im gesamten Konzern. Dieser Rahmen definiert drei Stufen der EHS-Compliance – Basic, Fortgeschritten und Experte – sowie entsprechende Anforderungen für jede Stufe. Er ist für alle Standorte verpflichtend, an denen die Unternehmenssteuerung in der Hand von Heraeus Operating Companies liegt. Wenn ein Standort die Anforderungen und Tools im Basic- und Fortgeschrittenenbereich aktiv umsetzt, entspricht dies einem EHS-Management in Übereinstimmung mit den ISO-Standards 14001 und 45001. Erreicht ein Standort Expertenstatus, werden seine Maßnahmen und kontinuierlichen Verbesserungen im Bereich EHS als „Best in Class“ betrachtet.

Auf Konzernebene verantwortet Corporate EHS den EHS-Entwicklungspfad und ist so dafür zuständig, Meilensteine zu setzen und nachzuverfolgen, den Pfad zu definieren und weiterzuentwickeln sowie die entsprechenden Schulungsmaterialien, Tools und Prozesse bereitzustellen. Außerdem verwaltet der Bereich das Assessment-Programm für angeschlossene Standorte und erstattet regelmäßig Bericht über den Implementierungsstatus an die Geschäftsführung der Heraeus Holding. Innerhalb einer Operating Company wird ein eigener EHS-Manager mit der Weitergabe von Informationen über den Pfad betraut. Dieser überträgt die übergeordneten Anforderungen des Pfads in konkrete Ziele für die Operating Company, leitet die Umsetzung entsprechender Maßnahmen, verfolgt die Zielerreichung und kommuniziert den Status an die Geschäftsleitung der Operating Company. Unterstützt wird er durch regionale EHS-Koordinatoren, die mit den Site Managern der Produktionsstandorte in Kontakt

Integration weiterführender Ziele

Auch das Heraeus EHS-Managementsystem selbst wird kontinuierlich überprüft. An allen Heraeus Standorten finden regelmäßig entsprechende Self Assessments statt, hinzu kommt die Teilnahme an einer konzerninternen Beurteilung durch Corporate EHS. Auf Grundlage dieser Assessments und der Konzernprüfung werden die Systeme weiterentwickelt und ggf. angepasst. Alle Standorte müssen die Anforderungen des Heraeus EHS-Managementsystems erfüllen. Zudem müssen sie EHS-Risikobeurteilungen für jeden Arbeitsplatz und jede Aktivität durchführen und alle Unfälle melden und untersuchen. Wenn sich ein Unfall ereignet, sind angemessene Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

stehen. An jedem Produktionsstandort sorgen der Site Manager und der EHS-Manager, ggf. mit Unterstützung durch weitere EHS-Experten, dafür, dass die Anforderungen des EHS-Entwicklungspfads umgesetzt werden.

Kompetenzerweiterung durch Schulungen und Assessments am Standort

Um die Vision einer „Best in Class“-Performance im Bereich EHS zu erreichen, setzt Heraeus auf einen zweigliedrigen Ansatz innerhalb des EHS-Entwicklungspfads. Die erste Komponente ist das globale EHS-Assessment-Programm. Es wurde 2021 mit dem Ziel eingeführt, dass immer aktuelle Informationen über den Status an allen Standorten vorliegen, und soll kontinuierlich Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen. Ergänzt wird es durch eine Reihe von Schulungsmaßnahmen zur entsprechenden Kompetenzerweiterung auf allen Ebenen.

Innerhalb des globalen EHS-Assessment-Programms führt jeder Standort ein Self Assessment nach den Vorgaben aus dem EHS-Entwicklungspfad durch. Ein solches EHS-Assessment besteht aus einer Standortbegehung, Interviews und einer Dokumentenprüfung. Die Ergebnisse des Assessments werden durch eine oder einen Mitarbeitenden von einem anderen Standort oder durch Corporate EHS verifiziert. Organisiert werden die Assessments von den regionalen EHS-Koordinatoren. Die Mitarbeitenden, die die EHS-Assessments durchführen, haben eine Schulung zum EHS-Entwicklungspfad und der damit verbundenen kontinuierlichen Verbesserung absolviert.

Die Umsetzung kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn die entsprechenden Kompetenzen bei allen Mitarbeitenden

vertieft und gleichermaßen die Einstellung zum Thema Sicherheit aktiv gefördert wird. Deshalb sind Schulungen ein wichtiger Teil der EHS-Zielsetzung von Heraeus. Durch verpflichtende Arbeitsschutzschulungen für neue und erfahrene Mitarbeitende, die die gesetzlichen Anforderungen ebenso erfüllen wie die des EHS-Entwicklungspfads, sorgt das Unternehmen für eine grundlegende Sicherheitskompetenz. Falls nötig können auch praktische Ausbildungen Teil dieser Schulungen sein, wie z. B. zur richtigen Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Neue Mitarbeitende werden zudem zu unserer EHS-Software geschult und alle Schulungsmaterialien stehen als Aufzeichnungen auf Abruf zur Verfügung. Der strategische Ansatz für das System wird von Corporate EHS geleitet, während der betriebliche Teil mit den jeweiligen EHS-Abteilungen der Operating Companies abgestimmt wird.

Es gibt auch globale Sicherheitskampagnen zu verschiedenen Kernthemen. Die vier globalen Sicherheitskampagnen im Jahr 2021 befassten sich mit Ergonomie, Sicherheitsdenken, Gefahrstoffen und sicherheitskritischer Arbeit. 2022 haben wir unsere globale Sicherheitskommunikation deutlich ausgedehnt und es gab insgesamt zwölf Kampagnen, u. a. zu Themen wie Explosionsschutz, Brandschutz, Fahrsicherheit, Stromunfälle, Handschutz und Gefahrgut.

Für unsere EHS-Community und interessierte Mitarbeitende hat Heraeus außerdem ein spezielles Programm mit monatlichen Kurzschulungen aufgelegt, das unter dem Namen „Power Nuggets“ läuft.

2021 beschäftigte sich Power Nugget beispielsweise mit Themen wie Maschinensicherheit, Gefahrgütern, Risikobewertung und Unfalluntersuchung. Auch gezielte Schulungen zu Prozesssicherheit, Explosionsschutz sowie Chemikaliensicherheit und -recht fanden statt. Die Power Nuggets des Jahres 2022 behandelten Fokusbereiche wie sichere Evakuierung, Wartungssicherungen (Lockout-Tagout, LOTO), Prozesssicherheitsmanagement, physikalisch-chemische Gefahren und Substitution von Chemikalien. Eine neue EHS-Plattform im Intranet des Unternehmens bietet ein breites Informationsspektrum zu Arbeitsschutzthemen, Best Practices und Initiativen für die EHS-Community und andere Interessierte.

Neben den gezielten Schulungen sind auch die Kommunikation und der Dialog zu Sicherheitsthemen entscheidend für eine gelebte Sicherheitskultur. Auf struktureller Ebene wird die Kommunikation zwischen den verschiedenen EHS-Steuerungsorganen durch regelmäßige Meetings auf den einzelnen Stufen sichergestellt. Darüber hinaus haben mehrere Heraeus Operating Companies im Berichtszeitraum Workshops zur EHS-Kultur veranstaltet. Auch führen wir regelmäßig Informations- und Dialogveranstaltungen zu bestimmten

Themen durch, beispielsweise zu Chemikaliensicherheit. 2022 fanden insgesamt fünf globale EHS-Workshops statt, um unsere EHS-Strategie und -Richtlinie, den EHS-Entwicklungspfad und das Assessment-Programm sowie unser Incident-Management-System weiterzuentwickeln. Innerhalb der EHS-Community außerhalb unseres Unternehmens ist Heraeus auch in entsprechenden Verbänden und Gremien durch Fachleute vertreten, wie z. B. im Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), dem Verband der Chemischen Industrie (VCI), dem Verband der Elektro- und Digitalindustrie (ZVEI), der European Precious Metals Association (EPMF), der International Group of Experts on the Explosion Risks of Unstable Substances (IGUS) sowie der International Platinum Group Metals Association (IPA). Gemeinsam mit anderen Spezialisten aus der Industrie unterstützen wir so die verantwortungsvolle Gestaltung der Rahmenbedingungen unseres Geschäfts.

Intensivierung der Compliance Audits

Aufgrund der Einschränkungen durch die Coronapandemie fanden 2021 und 2022 im Rahmen des Global EHS Legal Compliance Audit Program vergleichsweise wenige Standort-Audits statt. 2023 wurden 23 unserer 89 Produktionsstandorte mit EHS Legal Compliance Audits überprüft. Wie im EHS-Entwicklungspfad festgelegt, muss sich jeder Produktionsstandort mindestens alle drei Jahre einem Audit seines EHS Legal Compliance Status durch eine interne oder externe Prüfungsinstanz unterziehen.

Unsere Bemühungen für mehr Sicherheitsdenken und -kompetenz haben wir auch 2023 mit zwölf geplanten Sicherheitskampagnen und weiteren Verbesserungen unseres globalen Schulungs- und Fokusprogramms fortgesetzt. Bei den Power Nuggets ging es 2023 u. a. um die Bewertung von Ergonomierisiken, Chemikalienschutzhandschuhe, sicherheitsgerechtes Verhalten und Cybersicherheit.

Außerdem gab es 2023 vier weitere globale EHS-Projektgruppen zum EHS-Entwicklungspfad, dem EHS-Assessment-Programm sowie zu unseren Prozessen im Änderungsmanagement. Die regelmäßigen Treffen von Corporate EHS mit den EHS-Managern der Operating Companies von Heraeus wurden durch einen Sondierungsprozess ergänzt, mit dem sichergestellt wird, dass Änderungen an unseren globalen EHS-Systemen auch dem betrieblichen Bedarf entsprechen. Darüber hinaus haben wir eine globale EHS-Kommunikationsplattform eingerichtet, über die sich Mitglieder der weltweiten EHS-Community von Heraeus leichter miteinander austauschen können. EHS-Experten von Heraeus haben auch zur Arbeit der European Semiconductor Industry Association (ESIA) beigetragen.

ZIELE

Es wurden sowohl Ziele für jede einzelne Heraeus Operating Company als auch auf Konzernebene für die Heraeus Holding festgelegt. Diese Ziele beziehen sich auf konkrete Reduzierungen der Unfallzahlen und der gesundheitlichen Auswirkungen sowie auf die Einführung von Maßnahmen, um diese zu erreichen.

Als hauptsächliche Kennzahl hierfür nutzt Heraeus die Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit⁵ (Lost Time Incidents) pro eine Million Arbeitsstunden (Lost Time Incident Rate, LTIR). Für die Berichtsjahre 2021 und 2022 betrug die LTIR 3,7 bzw. 3,6. Bis 2025 möchten wir eine LTIR von unter 2 erreichen. Da die vorläufigen Werte für 2023 auf einen weiteren Rückgang hindeuten, gehen wir davon aus, dass wir auf einem guten Weg sind.

Im Hinblick auf unser Gesamtziel eines unfallfreien Betriebes haben wir ein weiteres Ziel formuliert, nach dem 80 % unserer Produktionsstandorte die Anforderungen unseres internen EHS-Managementsystems erfüllen müssen, dem u. a. die ISO-Zertifizierungen 14001 und 45001 zugrunde

liegen. Diese Standorte sollen bis 2025 außerdem selbst nach ISO 45001/OHSAS 18001 und/oder ISO 14001 zertifiziert werden. Wir haben diesen Prozess 2021 erfolgreich begonnen und Ende 2023 waren bereits etwa 57 % der Standorte nach ISO 45001 und 61 % nach ISO 14001 zertifiziert. Auch hier weist die Entwicklung darauf hin, dass die Ziele erreicht werden.

Im Jahr 2023 haben alle Operating Companies weiterhin ihre EHS Self Assessments, EHS-Assessments und EHS Compliance Audits entsprechend der geltenden Roadmap absolviert. Mithilfe dieser Assessments können potenzielle Gesundheitsrisiken für Mitarbeitende identifiziert und entsprechende Maßnahmen zu ihrer Minderung ergriffen werden. Corporate EHS verwaltet das EHS-Assessment-Programm sowie das Compliance Audit Program und entscheidet, ob die Standorte die Anforderungen des Heraeus EHS-Managementsystems und die Vorschriften erfüllen. Durch die kontinuierliche Identifizierung von Risiken und eine zunehmende Verhinderung und Minderung dieser hoffen wir, unser Ziel eines unfallfreien Betriebes realisieren zu können.

⁵ Lost Time Incidents sind definiert als Arbeitsunfälle, die mindestens einen Tag Arbeitsausfall zur Folge haben.

GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE – EIGENE BELEGSCHAFT

GRI 2-7, -23, -24, 401-1, -2, -3, 404-1, -2, -3, 405-1, -2, 406-1, 407-1

UNSER BEKENNTNIS ZU GLEICHSTELLUNG UND EINEM ATTRAKTIVEN ARBEITSUMFELD

Wir tragen die Verantwortung für unsere fast 16.000⁶ Mitarbeitenden. Wir möchten mit ihnen im offenen Dialog bleiben und einen respektvollen, wertschätzenden Umgang pflegen, der Grundlage für ein gutes Arbeitsverhältnis ist.

Neben der Förderung starker Führungspersönlichkeiten und der Exzellenz sehen wir auch den Bereich Diversity, Equity und Inclusion (DEI) als Werttreiber und wichtiges Strategiethema. Diese Thematik wurde mit der Priorisierung der ESG-Aspekte in unserer Heraeus Vision 2025 verankert und als Fokusbereich für den Bereich Personalmanagement (HR)

für das Jahr 2023 festgelegt. Da wir stets das volle Potenzial unserer Teams entfalten wollen, erkennen wir DEI als Thema für die Führungsebene an und wissen, dass die Schaffung einer inklusiven Kultur der Kern für den Schutz und die Wertschätzung von Vielfalt ist. Wir wollen auch weiter auf die Bedeutung von DEI aufmerksam machen und das Thema bei Heraeus vorantreiben, da wir davon überzeugt sind, mit einer vielfältig aufgestellten Belegschaft unsere Kunden und Märkte besser verstehen, Innovation unterstützen und Wachstum fördern zu können.

RICHTLINIEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Verantwortlichkeiten und Vision im Einklang

Im Berichtszeitraum haben wir uns darauf konzentriert, eine stabile Grundlage für eine zielorientierte Entwicklung und Berichterstattung zu schaffen. Der Group HR Officer ist auf Konzernebene verantwortlich für strategische Personalthemen und berichtet dazu regelmäßig an den CEO.

Die betriebliche Verantwortung für Personalfunktionen und -strategien liegt dagegen bei den jeweiligen Operating Companies von Heraeus. In jeder Operating Company unterstützen Teams gezielt den konkreten Bedarf des Unternehmens. Dieser dezentralisierte Rahmen wurde 2021 und 2022 ausgeweitet, da er einen strukturierten Ansatz sichert, aber gleichzeitig auch den nötigen Raum für die Entwicklung zusätzlicher Lösungen zugunsten von Mitarbeitenden auf der ganzen Welt bietet, wie z. B. bei der Altersvorsorge oder Gesundheitsversorgung. Die Service Platforms des Konzerns unterstützen den Austausch von Informationen und Best Practices zwischen den einzelnen Operating Companies.

2022 hat Corporate HR mit dem Entwurf der HR Ambition begonnen. Damit ist unsere Agenda für unsere Mitarbeitenden gemeint, die als strategische Grundlage für unseren Weg zum „Top-Arbeitgeber“ (Employer of Choice) dient. Auf einem zunehmend herausfordernden Arbeitsmarkt wollen wir die besten Talente gewinnen, weiterentwickeln und halten.

Unsere vier Bausteine für die Position als Top-Arbeitgeber:

1. Für die besten internen und externen Talente attraktiver werden
2. Führungskräfteentwicklung fördern und so großartige (zukünftige) Führungskräfte sichern

3. Identität und Kultur in Übereinstimmung mit den Werten von Heraeus unterstützen

4. Botschafter für Diversity, Equity und Inclusion (DEI) werden

Bindender Schutz für unsere Werte und Menschenrechte

Mit der 2018 in Kraft getretenen Heraeus Human Rights Policy verpflichten wir uns zur Einhaltung der allgemein anerkannten Menschenrechte wie des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit, des Verbots jeglicher Form von Diskriminierung und der Beachtung der maximal zulässigen Arbeitszeiten. Die Heraeus Human Rights Policy ist für alle Mitarbeitenden aller juristischen Personen der Heraeus Gruppe weltweit verpflichtend.

Umgesetzt wird die Heraeus Human Rights Policy über die entsprechende Organisationsanweisung. Darin ist festgelegt, dass jedes Jahr ein Human Rights Risk Assessment durchgeführt werden muss. Werden dabei Risiken erkannt, sind Vorbeugungs- oder Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Der Verhaltenskodex von Heraeus ist die verbindliche Grundlage für alle anderen Leitlinien. Er überträgt den Mitarbeitenden die persönliche Verantwortung dafür, Gesetze und interne Regeln einzuhalten. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch die Heraeus Human Rights Policy. Diese trat 2018 in Kraft und formalisiert unsere Verpflichtung, die Menschenrechte sowie soziale und arbeitsrechtliche Standards einzuhalten. Dazu gehören das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit ebenso wie das Verbot jeglicher Form von Diskriminierung, aber auch die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz, wie sie in den fünf Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) dargelegt sind.

⁶ Stand Ende 2022, ohne Zeitarbeiter.

Die Human Rights Policy definiert konzernweite Mindeststandards, z. B. in Bezug auf Mindestalter und zulässige Arbeitszeiten, aber auch für Gehälter und Sozialleistungen. In Deutschland werden die Arbeitsbedingungen größtenteils durch die Betriebsvereinbarung des Konzerns sowie Tarifverträge geregelt, die für über 75 % der Mitarbeitenden von Heraeus in Deutschland gelten.

Alle Mitarbeitenden mit Entscheidungsbefugnissen müssen sich an die Bestimmungen des Verhaltenskodexes und der Human Rights Policy halten. Insbesondere haben sie dafür zu sorgen, dass auch alle externen Dienstleister diese einhalten (siehe auch Verantwortungsvolle Lieferketten). Alle Mitarbeitenden werden dazu angehalten, Verstöße gegen die Human Rights Policy oder den Verhaltenskodex zu melden. Neben den internen Kontaktpersonen im Compliance Management gibt es auch eine externe Ombudsperson (siehe auch Meldungsrahmen für Compliance-Verstöße).

Zu unserer Unternehmenskultur gehört eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen. Wir unterstützen den Dialog in Betriebsversammlungen und Mitarbeitergesprächen und bitten in Umfragen zum Mitarbeiterengagement um offenes Feedback (siehe unten für weitere Details). In Deutschland ist das Grundgesetz der Mitarbeitenden und der sie vertretenden Organe auch gesetzlich wie z. B. im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Mitarbeitervertretungen gibt es an allen deutschen Standorten.

Über eine allgemeine digitale Plattform – die Heraeus touch App für Mitarbeitende oder das Intranet – können sich die Mitarbeitenden informieren, in den Dialog treten und Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen. Zudem vereinfacht die Plattform die konzerninternen Prozesse jederzeit und überall.

Personal- und Führungskräfteentwicklung

Das Fundament unserer Unternehmenskultur bildet das Heraeus Leadership-Modell. Es beschreibt, was Heraeus unter exzellenter Führung versteht und wie eine Führungskultur aussieht, die ein nachhaltiges Wachstum und unsere Ziele unterstützt.

Die vier Grundsäulen unseres Leadership-Modells lauten: Leading the business – den Geschäftserfolg sicherstellen, Leading the organization – eine leistungsfähige Organisation schaffen, Leading people – die Mitarbeitenden führen sowie Leading myself – sich selbst führen. Mit diesem holistischen Modell werden Verantwortung, Leistung, Integrität, Wertschätzung und die Bereitschaft zu Veränderung fest in unserer Unternehmenskultur verankert.

Wir investieren durch zentrale und dezentrale Schulungsangebote in die weitere berufliche Entwicklung unserer

Führungskräfte und Mitarbeitenden, unseres Humankapitals. Über die Heraeus touch App können alle Mitarbeitenden auf unsere digitale Lernplattform zugreifen: myHR Learning. Für noch vielfältigere Inhalte haben wir 2022 außerdem Schulungen von PINKTUM hinzugefügt. Diese Plattformen bieten fortlaufende Lern- und Schulungsmöglichkeiten zu vielen unterschiedlichen Themen in über 150 Kursen an.

Alle Mitarbeitenden erhalten darüber hinaus regelmäßiges individuelles Feedback. Für die Führungspositionen weltweit stellen formelle jährliche Leistungsbeurteilungen sicher, dass die berufliche Entwicklung einer Person von beiden Seiten anerkannt wird. Neben Reflexionen zu unseren Unternehmenswerten und Leadership Excellence werden auch Entwicklungspotenziale besprochen und Folgemaßnahmen definiert. Dazu gehören beispielsweise individuelle Projekteinsätze, Mentoring oder Seminare zu bestimmten Themen. Bei den Managementpositionen haben die am Leadership-Modell ausgerichteten Führungsqualitäten einen direkten Einfluss auf die Bonuszahlungen.

Talentmanagement und Nachfolgeregelungen

Die Strategie des Heraeus Global Talent Management soll dazu dienen, eine Kultur des Talentmanagements zu fördern, die sich am Leadership-Modell von Heraeus orientiert. So sollen unternehmensweit vorrangig Talente identifiziert, gefördert und eingesetzt werden, um den Großteil der kritischen Positionen intern besetzen zu können. Mit diesem Ansatz wollen wir Mitarbeitende mit großem Potenzial anwerben und halten, die dann einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

Das Talent Management wird über einen Portfolioansatz strukturiert, bei dem die Operating Companies ihre interne Talentförderung jeweils selbst leiten. So haben sie mehr Raum, standortspezifische Initiativen zu entwickeln und einzuführen, und öffnen die Talentförderung für eine deutlich vielfältiger aufgestellte Gruppe von Mitarbeitenden. Das Team des Global Talent Management ist für die allgemeinen Rahmenbedingungen und einen zentralen Support zuständig, macht Talente auf Konzernebene sichtbar und agiert als Mediator, wenn es darum geht, passende neue Positionen für diese zu finden.

Die Heraeus People Days finden jedes Jahr in allen Operating Companies statt und sind das wichtigste Forum für die Identifizierung potenzieller Talente. In den Jahren 2021 und 2022 gelang das in diesem Rahmen bei insgesamt 187 Personen (siehe auch Ziele).

Insgesamt soll die Strategie unseres Global Talent Management eine stabile Talent-Pipeline schaffen und damit das

langfristige Wachstum und den Erfolg von Heraeus unterstützen. Zwischen 2019 und 2022 konnten über 60% der vakanten Führungspositionen intern besetzt werden.

Ausbildung von Fachkräften

Damit wir für unterschiedliche Talente attraktiv sind und sie auf ihre zukünftigen Rollen vorbereiten können, bieten wir weltweit mehrere Ausbildungsprogramme an. Bei der Rekrutierung arbeiten wir eng mit Bildungseinrichtungen zusammen und identifizieren so gezielt passende Alumni. Falls möglich, besetzen wir Stellen mit Mitarbeitenden, die unsere eigenen Ausbildungsprogramme absolviert haben.

Die Karrieremöglichkeiten bei Heraeus stehen jungen Leuten verschiedenster Herkunft und mit unterschiedlichen Bildungsbiographien offen. In Deutschland bieten wir etwa 30 duale Ausbildungs- und Studiengänge an, deren Spektrum vom zweijährigen IHK- bis zum Masterabschluss reicht. Während des Berichtszeitraums haben insgesamt 203 Personen ihre Ausbildung oder ihr duales Studium bei Heraeus in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Ihnen wurde eine Übernahme oder – bei entsprechender Qualifizierung – ein weiteres Studium angeboten. Insgesamt beschäftigte das Unternehmen Ende 2022 in Deutschland 268 Auszubildende und dual Studierende.

Heraeus beteiligt sich außerdem an einem Programm für Verbundausbildungen in Deutschland. In diesem Rahmen bietet Heraeus eine weiterführende Ausbildung mit anderen Unternehmen der Region an und verbessert so die Chancen und die Entwicklung in den Gemeinden rund um den jeweiligen Standort. Im Augenblick unterstützt Heraeus so etwa 15 Auszubildende aus zehn verschiedenen Unternehmen.

Faire Vergütung und betriebliche Leistungen

Heraeus zahlt attraktive, wettbewerbsfähige Gehälter, die neben Standortfaktoren auch vom Anforderungsprofil der Stelle sowie von der Qualifikation und der Erfahrung abhängig sind. Betriebliche Sozialleistungen kommen ergänzend hinzu. Einen einheitlichen Gehaltsrahmen legen wir nach Möglichkeit über lokale Tarifverträge fest. In Deutschland unterliegen über 75% der Mitarbeitenden einem Tarifvertrag. Im außertariflichen Bereich oder bei Fehlen lokaler Tarifverträge erreichen wir eine leistungs- und marktgerechte Vergütung durch ein objektives internationales Stellenbewertungssystem (Job Grading).

Im Allgemeinen umfasst die Vergütung bei Heraeus ein Grundgehalt sowie oftmals einen variablen Bonus, der Mitarbeitende auch am Geschäftserfolg beteiligt. Die Vergütungspraktiken von Heraeus sind insgesamt darauf ausgerichtet, Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren, Leistung zu

belohnen und die langfristige Bindung von Mitarbeitenden und Talenten zu fördern. Über unsere International Assignment Guideline stellen wir zudem konzernweit sicher, dass alle Mitarbeitenden auch bei einem Einsatz in einem anderen Land eine angemessene Unterstützung und Vergütung erhalten. Darüber hinaus können die Mitarbeitenden an mehreren Heraeus Standorten von weiteren finanziellen Leistungen wie Beiträgen zu Fahrtkosten im öffentlichen Nahverkehr, zur Rentenversicherung oder von zusätzlichen freien Tagen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen profitieren.

Förderung von Vielfalt und Inklusion

Damit wir talentierte Mitarbeitende für uns gewinnen und halten können, müssen wir Vielfalt und Inklusion fördern. Ein respektvoller Umgang miteinander und das aktive Engagement für DEI-Themen sind daher Fokusbereiche unserer HR Ambition. Die deutsche Charta der Vielfalt haben wir bereits 2007 unterzeichnet.

Beim Thema DEI berücksichtigen wir die unterschiedlichen Rahmenbedingungen vor Ort. Deshalb befinden sich die Operating Companies in verschiedenen Phasen dieses gemeinsamen Weges: Während einige bereits bedeutende Fortschritte gemacht haben, beginnen andere gerade damit, sich Ziele zu setzen, die eigene Kultur zu reflektieren oder ein Bewusstsein zu schaffen. Zur Vorbereitung auf die intensive Arbeit an diesem Kernthema im Jahr 2023 waren alle Operating Companies 2022 dazu aufgefordert, eigene DEI-Ziele zu definieren. In den Quarterly Review Meetings berichten sie jetzt regelmäßig über ihre Fortschritte, sodass die Geschäftsführung bei diesem Thema im Bilde ist. Als Unterstützung für die Operating Companies in diesem Bereich hat Corporate HR eine globale DEI-Initiative gestartet und arbeitet an der Entwicklung weiterer Unterstützungsmöglichkeiten wie der DEI Community of Practice.

Welche konkreten Maßnahmen und Initiativen lokal umgesetzt werden, variiert sehr stark, da sie tief im jeweiligen kulturellen Rahmen verwurzelt sind. Bei Unternehmen in den USA liegt beispielsweise ein starker Fokus auf der Vermeidung von diskriminierenden Verhaltensweisen. Dazu werden die Führungskräfte gezielt zu Vielfalt und Inklusion geschult. Zudem hat jeder Standort die Möglichkeit, Feiertage individuell auszuwählen, um den regionalen Besonderheiten und jeweiligen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Wir erfassen geschlechts-, regional- und altersspezifische Diversity-Kennzahlen sowohl auf Konzernebene als auch auf Ebene der Operating Companies. Zum Ende des Jahres 2022 waren 35% unserer Mitarbeitenden weiblich. Auf der oberen Management-Ebene⁷ lag der Frauenanteil bei 18%.

⁷ Die Geschäftsleitung umfasst die Führungsteams der Operating Companies sowie die Leiter der Unternehmensfunktionen.

Bei Veröffentlichung dieses Berichts haben fast alle Operating Companies eigene Ziele in Bezug auf Geschlechterdiversität formuliert und wir werden in zukünftigen Berichten über deren Status informieren.

Verbesserte Gleichstellung der Geschlechter durch flexible Arbeitsmodelle

Heraeus möchte, dass alle Mitarbeitenden eine ausgewogene und integrative Verbindung zwischen den beiden wichtigsten Bereichen im Leben schaffen können: der Arbeit und dem Privatleben. Dazu bieten wir ihnen eine ganze Reihe von Optionen an, insbesondere aber verschiedene Arbeitsmodelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben fördern. Allerdings sind wir uns auch bewusst, dass die praktische Umsetzung dieses Ziels an jedem unserer Standorte anders aussehen wird.

Nach Möglichkeit bieten wir flexible Schichtmodelle und Arbeitszeiten an. Eine konzernweite Betriebsvereinbarung regelt die Option des mobilen Arbeitens und gilt für alle Operating Companies in Deutschland. Darüber hinaus gibt es auch lokale Arbeitsvereinbarungen. In Deutschland haben sich 10,5% unserer Mitarbeitenden entschieden, in Teilzeit zu arbeiten. Wer nach der Elternzeit ins Unternehmen zurückkehrt, erhält bevorzugt Stellenangebote. Von derzeit 109 Beschäftigten in Elternzeit kehren 95,8% an ihren Arbeitsplatz zurück.

Ein Grund, warum Mitarbeitende ihre Arbeitszeit reduzieren, ist die Betreuung von Kindern oder Angehörigen. In Hanau unterstützen wir den wichtigen Aspekt der Kinderbetreuung durch unser eigenes Heraeus Familienzentrum mit integriertem Kindergarten und Hort. An ausgewählten Standorten unterstützen wir auch bei der Suche nach einer wohnortnahen Betreuung und beraten über unser eigens eingerichtetes Pflegebüro Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Mehr erfahren: Mitarbeiterbefragungen bei Heraeus

Wir sind der Überzeugung, dass ein klares Verständnis für unsere Belegschaft und ihre Bedürfnisse die Grundlage dafür ist, Mitarbeitende zu gewinnen, zu halten, zu schulen, zu belohnen und zu unterstützen, damit sie ihr Bestes geben können.

Deshalb führt Heraeus Mitarbeiterbefragungen durch, um mehr über Einstellung, Motivation und Zufriedenheit zu erfahren. Die Form der Befragung ist dabei immer auf die gewünschten Informationen abgestimmt. Einige Operating Companies haben auch bereits Fragen zu DEI eingebunden. Wo dies noch nicht der Fall ist, sollen entsprechende Änderungen bis 2025 umgesetzt werden. Mitarbeiterbefragungen in Deutschland werden in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat durchgeführt. In den Jahren 2021 und 2022 führten etwa 50% der Operating Companies von Heraeus Befragungen zum Thema Mitarbeitermotivation durch. Diese wurden 2023 fortgesetzt und ab 2025 werden alle Operating Companies mit dem Prozess der Mitarbeiterbefragung beginnen.

ZIELE

Für den Berichtszeitraum 2021 und 2022 wurden in diesem Bereich keine Ziele formuliert.

GOVERNANCE

COMPLIANCE-KULTUR

GRI 2-9, -23, -24, -27, 205-1, -2

UNSER BEKENNTNIS ZU EINER COMPLIANCE-KULTUR

Eines unserer wichtigsten geschäftlichen Prinzipien ist es, dass wir uns jederzeit an alle Gesetze halten. Diese Werte bilden die Basis für Compliance bei Heraeus und werden im Verhaltenskodex von Heraeus dargelegt. Der Verhaltenskodex unterstreicht sowohl die Bedeutung nachhaltiger

Geschäftsmethoden als auch die persönliche Verantwortung jeder/jedes einzelnen unserer Mitarbeitenden. Unser konzernweites Compliance-Management schafft den Rahmen für ein verantwortungsbewusstes Handeln und untermauert eine weitreichende Kultur, in der die Vorgaben eingehalten werden.

RICHTLINIEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die betriebliche Verantwortung für ein mit den geltenden Gesetzen und Vorgaben konformes Verhalten liegt jeweils bei den einzelnen Operating Companies von Heraeus. Zur Unterstützung verfügt Heraeus über ein klar definiertes System aus Vorgaben und Prozessen, um konzernweit die Einhaltung von gesetzlichen Pflichten und freiwilligen Richtlinien sicherzustellen. Das Hauptorgan für den Bereich Compliance ist das Group Responsibility Office unter Leitung des Heraeus Compliance Officer, der das Compliance-Managementsystem verantwortet. Das Group Responsibility Committee ist zuständig für Compliance- und Datenschutzstrukturen als Basis für stabile Governance-Prozesse. Es setzt sich aus dem CEO, dem CFO, dem Group General Counsel, der Leitung des Responsibility Office sowie den Spitzen wichtiger Konzernfunktionen zusammen. Auf dieser Plattform berichtet die jeweilige Leitung einer Konzernfunktion über neue Prozesse und Strukturen. Einmal im Jahr nehmen die Abschlussprüfer an diesen Meetings teil und werden über neue Entwicklungen innerhalb der Heraeus Gruppe informiert. Sie können dort auch selbst Impulse geben.

Die betriebliche Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln des Konzerns sowie der Operating Companies liegen in der Verantwortung des jeweiligen President der Operating Company, unterstützt von Compliance Officers. Alle Managementfunktionen der einzelnen Heraeus Operating Companies werden einmal im Jahr zu bestimmten und neuen Entwicklungen im Compliance-Bereich informiert. Auch in den Quarterly Review Meetings der Heraeus Geschäftsführung mit den Operating Companies werden Compliance-Themen besprochen.

Der zentrale Handlungsrahmen für Compliance innerhalb des Konzerns ist der Heraeus Verhaltenskodex. Dieser enthält verbindliche Regelungen für die Geschäftstätigkeit, wie z. B. zur Prävention von Korruption, Geldwäsche und Kartellrechtsverstößen, aber auch zum Umgang mit Interessenkonflikten oder zur Richtigkeit der Finanzdokumentation. Falls nötig werden diese durch themenspezifische Richtlinien ergänzt. Alle Vorgaben des Verhaltenskodexes und der zusätzlichen Richtlinien gelten für den gesamten Konzern. Der Heraeus Verhaltenskodex wird allen neuen Mitarbeitenden

ausgehändigt. Ihre Verpflichtung, seine Vorgaben einzuhalten, müssen sie formal bestätigen und ihn unterschreiben. Der Kodex ist darüber hinaus auch im Intranet des Unternehmens und öffentlich auf der Heraeus Website einsehbar.

Die themenspezifischen Richtlinien befassen sich mit der Beschaffung von Waren und Leistungen, dem Sustainable Sourcing, der Vermeidung von Bestechung (Einladungen und Geschenke), dem Abschluss von Beraterverträgen, der Vermeidung von Geldwäsche, der Vermeidung von Kartellverstößen sowie mit der Pressearbeit und der Nutzung des Internets. Alle Compliance-Richtlinien werden von der Geschäftsführung der Heraeus Holding genehmigt und wurden im Berichtszeitraum aktualisiert. Die Managementebene muss alle zwei Jahre schriftlich bestätigen, dass sie die Compliance-Richtlinien von Heraeus kennt und diese einhält.

Insbesondere die Richtlinie zur Vermeidung von Bestechung (Einladungen und Geschenke) sowie die Richtlinie zum Abschluss von Berater- und Vertriebsverträgen sind wichtige Bestandteile des internen Rahmens für Einkauf, Vertrieb, Marketing und Absatz. Die Richtlinie zur Vermeidung von Bestechung enthält neben einer Definition von Bestechung auch Regeln zu geschäftlichen Gefälligkeiten und richtet sich an alle Mitarbeitenden von Heraeus, insbesondere an diejenigen in relevanten Funktionen. Jegliche Form direkter oder indirekter Bestechung von Geschäftspartnern oder Amtsträgern, einschließlich der Zahlung von Schmiergeldern, ist bei Heraeus streng untersagt. Die Richtlinie zum Abschluss von Berater- und Vertriebsverträgen gilt ebenfalls für alle Mitarbeitenden von Heraeus, insbesondere diejenigen, die in entsprechende Aktivitäten involviert sind. Darin wird vor allem festgelegt, dass der Einfluss von Beratern und Vertriebspartnern nicht genutzt werden darf, um Geschäftspartnern oder Amtsträgern ungerechtfertigte Vorteile zu gewähren.

Die Heraeus Supply Chain Due Diligence Policy und die Heraeus Human Rights Policy sind weitere Eckpfeiler in unserer Compliance-Struktur, mit der wir ein verantwortungsvolles Verhalten in unserer gesamten Geschäftstätigkeit sicherstellen (siehe auch Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette – Richtlinien und Verantwortlichkeiten).

MASSNAHMEN UND RESSOURCEN

Regelmäßige Prüfung und Analyse von Risikobereichen

Eine zeitnahe und umfassende Identifizierung von Risiken ist ein entscheidender Aspekt für eine wirksame Compliance. Die verschiedenen Geschäftsbereiche bei Heraeus umfassen sowohl Segmente mit einem höheren Risiko für Verstöße (nicht reguliert) und einer Wahrscheinlichkeit für größere Schäden (Edelmetalle) als auch Segmente mit einem niedrigeren Risiko für Compliance-Verstöße (reguliert, mit regelmäßigen externen Audits). Bei der Identifizierung von Compliance-Risiken konzentriert sich Heraeus auf die Segmente, die ein höheres Risiko für Verstöße und eine Wahrscheinlichkeit für größere Schäden mit sich bringen.

Die Risikoanalyse bei Heraeus betrachtet unterschiedliche Risiken im Compliance-Kontext, wie z. B. das Korruptionsrisiko, das Risiko wettbewerbswidriger Absprachen, das Risiko, zur Geldwäsche missbraucht zu werden, und auch die Compliance-Risiken, die durch Interessenkonflikte entstehen. Der entsprechende Prozess findet in regelmäßigen Abständen und auf allen Konzernebenen statt. Am Prozess beteiligt sind der Heraeus Compliance Officer, das Group General Counsel, der Heraeus Risk Officer sowie die General Counsels relevanter Regionen. Im Rahmen eines strukturierten Prozesses führt das Group Responsibility Office eine formelle Analyse der Compliance-Risiken bei den Operating Companies durch. Bei den Quarterly Review Meetings berichten die Presidents der Operating Companies über Risiken im Compliance-Kontext.

Risikomanagement: Exportgeschäft

In allen Segmenten, die über Grenzen hinweg tätig sind, ist die Compliance der Exportaktivitäten und der Umgang mit den Zollrisiken entscheidend. An der Spitze des Compliance-Managements stehen hier die Steuerfachleute von Heraeus. Sie sorgen im Namen der Operating Companies und der Heraeus Holding für angemessene Export- und Zollkontrollen, bei denen die spezifischen Risiken der jeweiligen Operating Company berücksichtigt werden. Zudem sichern sie die Compliance mithilfe von regelmäßigen Analysefragebögen und Interviews.

Risikomanagement: Betriebsunterbrechungen und Notfälle

Mit der Heraeus Richtlinie zum Business Continuity Management werden gezielt Risiken angesprochen, die für die einzelnen Operating Companies existenzgefährdend sein könnten. Diese Richtlinie verpflichtet die Operating Companies, Notfall- und Krisenpläne aufzustellen, in denen sie angemessene Schutzmaßnahmen sowie eine Reaktion auf Betriebsunterbrechungen darlegen, Protokolle für die Kommunikation mit externen Stakeholdern vorbereiten und festlegen, wie sie schnellstmöglich zu einem Normalbetrieb zurückkehren

können. Die Notfall- und Krisenpläne befassen sich außerdem mit der Führungsverantwortung im Notfall und Mechanismen, mit denen Stakeholder einen Notfall melden können. So soll die Resilienz kritischer Geschäftsprozesse gesichert werden.

Jede Operating Company hat einen eigenen Business Continuity Manager (BCM) sowie ihre eigene Notfall- und Krisenorganisation. Risiken für kritische Geschäftsprozesse werden kontinuierlich identifiziert und analysiert und entsprechende mindernde Maßnahmen implementiert. Die Notfall- und Krisenpläne werden regelmäßig getestet und aktualisiert. Im Jahr 2023 sollen sie dahingehend erweitert werden, dass sie z. B. auch Bedrohungen durch Cyberangriffe berücksichtigen.

Risikomanagement: Cybersecurity

Cyberangriffe stellen in unserer digitalen Geschäftswelt ein stark wachsendes Risiko dar. Wichtige Maßnahmen zur Minderung dieses Risikos sind Prozesse und Richtlinien für den sicheren Betrieb von IT-Systemen, regelmäßige Schulungen und Informationen für Mitarbeitende sowie der Einsatz von Technologien zur Erkennung und Abwehr von Cyberangriffen. Das IT-Security Team von Heraeus – unter Aufsicht des CFO der Gruppe – überwacht die IT-Systeme, leitet bei Bedarf Gegenreaktionen ein und arbeitet an der kontinuierlichen Verbesserung der Maßnahmen. Durch Audits und regelmäßige Simulationen von Cyberangriffen wird die Wirksamkeit der Prozesse überprüft.

Dialogprozess für hochwirksame Compliance

Auch mit unseren Mitarbeitenden stehen wir in einem breiten und aktiven Dialog zum Thema Compliance. Unsere mobile App Heraeus touch steht ihnen auf dienstlichen und privaten Smartphones zur Verfügung. Dort können sie alle Beiträge kommentieren und diskutieren. In der App informieren wir auch über nachhaltigkeitsrelevante Themen, die im täglichen Gespräch mit Kunden und anderen Stakeholdern hilfreich sein können sowie eine hohe Sensibilität der Mitarbeitenden unterstützen. Die behandelten Themen sind: Menschenrechte, nachhaltige Beschaffung, Konfliktmineralien sowie nachhaltigkeitsrelevante Richtlinien, Audits und Berichte.

Insbesondere unsere Plattformen, die in den An- und Verkauf von risikobehafteten Rohstoffen wie Edelmetallen involviert sind, sehen sich einer kritischen Öffentlichkeit gegenüber. Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zeigen Problematiken für Umwelt und Menschenrechte auf. Wir nehmen ihre Hinweise und Stellungnahmen ernst. Einige Operating Companies unterziehen sich regelmäßig Ranking- und Rating-Prozessen z. B. von EcoVadis, der Responsible

Business Alliance (RBA) und dem Carbon Disclosure Project (CDP). Solche Beurteilungen durch externe Instanzen versorgen unsere Kunden und die Öffentlichkeit transparent mit Informationen darüber, wie wir bei Heraeus nachhaltig und verantwortungsvoll handeln.

Durch ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder möchten wir ihr Vertrauen in Heraeus weiter stärken. Die Erkenntnisse aus dieser Form des Dialogs fließen regelmäßig in die Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie und Führungsverantwortung mit ein, z. B. wie wir mit Themenbereichen umgehen, die wesentliche Risiken bergen.

Interaktiver Schulungsansatz zur Verankerung der Compliance-Kultur

Damit die Unternehmenskultur zu Compliance im gesamten Konzernbetrieb gelebt und respektiert wird, schult Heraeus seine Mitarbeitenden umfassend zu den entsprechenden Prozessen. An allen Standorten weltweit dient ein Konzernkonzept als Leitfaden für die bedarfsgerechte Schulung der Mitarbeitenden. So soll sichergestellt werden, dass die verantwortlichen Personen über Neuregelungen informiert werden und die Bestimmungen des Heraeus Compliance-Managementsystems kennen und verstehen. Compliance-Schulungen sind auch formeller Bestandteil des Onboardingprozesses neuer Mitarbeitender. Je nach Thematik werden die Schulungen in Präsenz, als E-Learning-Modul oder durch andere Maßnahmen umgesetzt.

Um auf die Risiken der Cyberkriminalität aufmerksam zu machen, werden alle Personen, die IT-Systeme nutzen, per E-Learning umfassend durch die Group IT geschult. Die Teilnahme ist obligatorisch und der Abschluss muss durch ein Zertifikat nachgewiesen werden. Außerdem nehmen alle diese Personen an Simulationen zum Thema Phishing und dem Umgang mit gefährlichen Inhalten teil. Auch E-Learnings zum Thema Datenschutz fanden für alle relevanten Mitarbeitenden und Führungskräfte in der EU statt; im Berichtszeitraum standen insbesondere die Auswirkungen des sogenannten „Schrems II“-Urteils des Europäischen Gerichtshofs im Mittelpunkt.

Auf den Führungsebenen des Unternehmens wollen wir dafür sorgen, dass die Compliance als Priorität in unserer Unternehmenskultur vollständig verankert ist. Die Managementebene muss regelmäßig bestätigen, dass sie die Compliance-Richtlinien von Heraeus kennt und diese einhält, und darüber hinaus an Online-Schulungen teilnehmen, wenn sie sich in Bezug auf die Inhalte der Richtlinien unsicher ist. Es finden auch regelmäßig Workshops mit den Compliance Officern in Europa, den USA und China statt, um den Austausch zu bereichsübergreifenden Themen, Herausforderungen

und Best Practices zu fördern. Darüber hinaus tauschen sich regelmäßig Expertenrunden – unter der Leitung der jeweiligen Konzernfunktion – zu neuen Entwicklungen aus. So wird gewährleistet, dass Herausforderungen und Best Practices geteilt werden, um das Bewusstsein für die Responsibility-Themen innerhalb des Konzerns immer weiter zu schärfen.

Monitoring und Kontrolle

Alle juristischen Personen und Operating Companies müssen einmal pro Jahr einen formalisierten Compliance-Fragebogen ausfüllen. Dazu müssen der Compliance Officer und der Präsident der jeweiligen juristischen Person oder Operating Company Compliance-relevante Informationen erfassen und die Fragen beantworten. Compliance Officer und Präsident bestätigen, dass ihnen keine anderen Compliance-Verstöße außer den im Fragebogen angegebenen bekannt sind.

Seit 2021 überwacht Group Internal Audit regelmäßig bestimmte Geschäftszahlen, die auf ein Risiko eines Compliance-Verstoßes hindeuten können. Auch in internen Audits wird das Thema Compliance bewertet. Interne Audits werden von Group Internal Audit in Zusammenarbeit mit dem Group Responsibility Office ad hoc durchgeführt, wenn Hinweise für einen möglichen Verstoß vorliegen.

Meldungsrahmen für Compliance-Verstöße und Implementierung des Whistleblower Protection Act

Auch wenn wir uns die vollständige Einhaltung aller Compliance-Vorgaben als Ziel gesetzt haben, ist die Schaffung eines Rahmens, in dem jederzeit mögliche Verstöße gemeldet werden können, ein wichtiger Bestandteil des Compliance-Managements bei Heraeus. Der Konzern stellt dazu sowohl internen als auch externen Stakeholdern verschiedene Kanäle zur Verfügung, inklusive die Möglichkeit, eine anonyme Meldung abzugeben.

Bei Verdacht eines Compliance-Verstoßes kann sich jede/r Mitarbeitende an die Führungskraft oder den lokalen Compliance Officer wenden. Sie oder er kann sich darüber hinaus auch direkt telefonisch oder per E-Mail an den Heraeus Compliance Officer wenden. Dieser ist unabhängig, nicht weisungsgebunden und zur Geheimhaltung verpflichtet. Ferner wurde eine externe, unabhängige Ombudsperson berufen, an die vertrauliche Hinweise und Verstöße gemeldet werden können. Die Identität der Informantin oder des Informanten (Whistleblower) wird nicht offengelegt, es sei denn, sie oder er hat dieser Offenlegung schriftlich zugestimmt. Der Verhaltenskodex von Heraeus untersagt es, Mitarbeitende zu sanktionieren oder zu bestrafen, die in gutem Glauben einen Compliance-Verstoß gemeldet haben, auch wenn die Meldung sich hinterher als nicht haltbar herausstellt.

Über öffentliche Kontaktdaten auf der Heraeus Website sind diese Meldekanäle auch für Externe zugänglich. Falls sie den Verdacht eines Verstoßes gegen die Menschenrechte hegen, können sowohl Mitarbeitende von Heraeus als auch Externe die obengenannten Meldeoptionen und eine Hotline nutzen. Im Jahr 2023 wurden die Meldeoptionen im

Compliance-Bereich um einen webbasierten Beschwerde-mechanismus erweitert. Damit steht eine sichere Kommunikationsplattform in verschiedenen Sprachen zur Verfügung, die auf Wunsch auch die Anonymität der meldenden Person garantiert.

ZIELE

Durch jährliche Befragungen erhalten die Compliance Officers Informationen über durchgeführte Schulungen, Einladungen und Geschenke von Dritten und die weitere Umsetzung des Compliance-Managements am jeweiligen Standort. Die interne Berichterstattung erfolgt auf den einzelnen Hierarchieebenen des Managementsystems bis zur Unternehmens- und Geschäftsführung. Heraeus hat ein dokumentiertes Compliance-Managementsystem nach den Prinzipien der IDW PS 980 eingeführt.

Mit den aktuellen Zahlen können wir die Effektivität unseres Compliance-Managementsystems bewerten. Die Fortschritte bei der Koordinierung und Abstimmung von Compliance-Daten innerhalb des Konzerns werden uns in Zukunft ermöglichen, entsprechende Ziele zu formulieren.

VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN

GRI 2-6, -23, -24, -26, 308-1, -2, 414-1, -2

UNSER BEKENNTNIS ZU EINER VERANTWORTUNGSVOLLEN LIEFERKETTE

Die Lieferanten von Heraeus leisten einen wichtigen Beitrag zu unserem Erfolg. Deshalb streben die Operating Companies grundsätzlich langfristige Geschäftsbeziehungen an. Da gemeinsames Engagement gefordert ist, um die Wertschöpfung nachhaltig auszurichten, bezieht Heraeus die Lieferanten in die Strategie für nachhaltiges Handeln mit ein.

Die Operating Companies von Heraeus haben das Ziel, ihre Wertschöpfungsketten nachhaltig auszurichten. Lieferanten müssen daher die Anforderungen des Heraeus Verhaltenskodexes für Lieferanten erfüllen. Dazu zählen die Einhaltung von Gesetzen und internationalen Standards ebenso wie die Gewährleistung fairer und sicherer Arbeitsbedingungen und des betrieblichen Umweltschutzes.

RICHTLINIEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Alle Lieferanten von Heraeus müssen sich zur Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards verpflichten. Der Heraeus Verhaltenskodex für Lieferanten, der auf der Supply Chain Due Diligence Policy basiert, ist für alle Lieferanten des Konzerns bindend und muss formal bestätigt werden. Der Verhaltenskodex für Lieferanten legt außerdem fest, dass auch die Zulieferer der Lieferanten sich an die Menschenrechte und die Umweltstandards von Heraeus halten müssen.

Sowohl die Auswahl als auch die Beauftragung von Lieferanten bei Heraeus basiert auf strengen Vorgaben, die neben einer Einhaltung geltender nationaler und internationaler Gesetze auch ein verantwortungsvolles Handeln in der Wertschöpfungskette sichern. In der Supply Chain Due Diligence Policy sind unsere Prinzipien für die Auswahl und Überwachung von Lieferanten beschrieben, insbesondere für Lieferanten von edelmetallhaltigen Materialien oder Konfliktmineralien. Werden neue Geschäftsbeziehungen im Bereich Edelmetalle eingegangen, ist die Identifizierung und Bewertung von Compliance- und Menschenrechtsrisiken ein entscheidender Bestandteil des Due-Diligence-Prozesses. Als Grundlage dient ein formalisierter Fragebogen.

Die Prozesse für die Auswahl von Beratern und Vertriebspartnern sind in der Heraeus Richtlinie zum Abschluss von Berater- und Vertriebsverträgen dargestellt, die immer anzuwenden ist.

In ihrer Gesamtheit sollen diese Richtlinien alle geltenden Gesetze in entsprechende eigene Vorgaben überführen. Heraeus folgt dabei insbesondere der Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). 2022 hat der Konzern auf seiner Website eine Grundsatzklärung zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes veröffentlicht und seine Supply Chain Due Diligence Policy entsprechend der Vorgaben dieses Gesetzes aktualisiert. Auch die Supply Chain Due Diligence Policy ist im Internet zugänglich. 2023 hat Heraeus auch seine Human Rights Policy aktualisiert.

MASSNAHMEN UND RESSOURCEN

Auswahl und Kontrolle von risikobehafteten Geschäftspartnern

Im Bereich Edelmetalle gibt es nicht immer eine klare Trennung zwischen Lieferanten und Kunden in der Wertschöpfungskette. Beispielsweise sind Edelmetallminen zwar Lieferanten für Edelmetalle, aber auch Kunden, denen Heraeus als Dienstleister für z. B. den Handel und die Veredelung edelmetallhaltiger Materialien zur Verfügung steht. Natürlich können uns die Minen auch einen Teil ihres Ertrags nach der Veredelung verkaufen. Die Due-Diligence- und „Know-your-Customer (KYC)“-Prozesse für Minenkunden sind schon seit vielen Jahren Teil eines Auswahl- und

Überwachungsprozesses, der stetig weiterentwickelt und verschärft wird, um auch neuen Herausforderungen im Edelmetallsektor zu begegnen.

Heraeus Precious Metals (HPM) ist die Operating Company für die komplette Wertschöpfungskette aller acht Edelmetalle und steht im Kontakt mit allen relevanten Stakeholdern entlang dieser Wertschöpfungskette. Diese reicht von Kunden, wie z. B. Minen und Sammlern, aber auch Industriekunden und Recyclingpartnern, bis hin zu Gesetzgebern auf nationaler, supranationaler und internationaler Ebene, NGOs und Branchenverbänden. Bei Besuchen in den Minen sucht HPM das Gespräch mit Gewerkschaften, Gemeinschaften und

der Regierung vor Ort. Die Erkenntnisse und Empfehlungen von Organisationen, die sich der Einhaltung der Menschenrechte verschrieben haben, fließen mit ein, um einen der strengsten Rahmen und Prozesse für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Edelmetallen zu formulieren.

Durch seine Beteiligung in der International Platinum Group Metals Association (IPA), der European Precious Metals Association (EPMF) und der Fachvereinigung Edelmetall (FVEM) steht HPM im regelmäßigen Austausch mit anderen Marktteilnehmern sowie internationalen Gesetzgebern wie der EU-Kommission und der OECD. Außerdem engagiert sich HPM in verantwortungsvollen Minenprojekten wie Fairmined, Fairtrade Gold oder der Initiative Swiss Better Gold.

HPM ergreift alle angemessenen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Edelmetalle in seiner Wertschöpfungskette aus rechtmäßigen und ethischen Quellen stammen. Deshalb hält es systematisch die strengsten Branchenstandards für alle Metalle, Regionen und Geschäftspartner weltweit ein, die auch über die regulatorischen Vorgaben hinausgehen können. Im Kern der gesamten Maßnahmen steht das regelmäßige und gründliche KYC-Screening aller aktuellen und neuen Kunden, die uns edelmetallhaltiges Material liefern. Während dieses Prozesses werden Risiken identifiziert (z. B. Material, Land oder Partner mit hohem Risiko) und vertiefende Due-Diligence-Maßnahmen wie Audits usw. eingeleitet.

Risikoanalysen in Bezug auf Menschenrechte (als ein Risiko im KYC-Beurteilungsprozess) erfolgen regelmäßig durch die Compliance-Fachleute von HPM für Edelmetalle bei allen Geschäftspartnern, die sich mit dem Edelmetallhandel und dem Recycling von edelmetallhaltigen Materialien befassen. Falls nötig werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, um das Risiko von Menschenrechtsverstößen zu mindern. Wenn wir Verstöße innerhalb unserer Lieferkette feststellen, sprechen wir den Geschäftspartner darauf an und fordern ihn zu Abhilfemaßnahmen auf. Wird dies abgelehnt, beenden wir die Geschäftsbeziehung als letztes Mittel. Alle neuen Geschäftspartner, die sich mit dem Edelmetallhandel und dem Recycling von edelmetallhaltigen Materialien befassen, müssen sich verpflichten, den Heraeus Verhaltenskodex für Lieferanten von Edelmetallen einzuhalten.

Die Einhaltung von Gesetzen, Vorgaben und Richtlinien der Heraeus Gruppe ist strikt in die Prozesse von HPM integriert. Bei der Beschaffung von Edelmetallen agiert HPM in einem strengen Rahmen, festgelegt durch den Verhaltenskodex für Lieferanten und die Heraeus Precious Metal Sourcing Guideline. Darin werden potenzielle Auswirkungen auf unsere eigenen Mitarbeitenden ebenso berücksichtigt wie auf die Umwelt und Gemeinschaften entlang unserer Lieferkette. Sie werden auf alle unsere Geschäftspartner für Edelmetalle und deren Quellen angewendet.

Zu den Prozessen von HPM gehören die Compliance der Edelmetalle, die Sicherheit, die Abrechnung und Technologien zur Rückverfolgbarkeit. Unterstützt werden diese unter anderem durch ein globales Unternehmenssoftwaresystem, ein globales Compliance-Managementsystem und Genehmigungsprozesse. Die Mitarbeitenden müssen jedes Jahr Schulungen zu Compliance und Menschenrechten absolvieren.

Für weitere Informationen zu unseren Aktivitäten im Bereich Edelmetalle, inkl. Compliance, können Sie den Nachhaltigkeitsbericht und die Website von HPM einsehen:

https://www.heraeus.com/media/media/hpm/doc_hpm/sustainability/heraeus-precious-metals-sustainability-report-2022.pdf

https://www.heraeus.com/en/hpm/responsibility/compliance_hpm/compliance.html

Die Operating Companies von Heraeus beziehen Konfliktminerale nur aus Quellen, die einen umfassenden Due-Diligence-Prozess durchlaufen haben. Damit soll sichergestellt werden, dass es sich um sichere Quellen für Konfliktminerale handelt und diese nicht an der Finanzierung von Konflikten beteiligt sind. Für die Überwachung und Prüfung der Lieferanten von Konfliktmineralien nutzt Heraeus Standardvorlagen mit dem Namen Conflict Minerals Reporting Templates (CMRTs). Bei der Auswertung dieser CMRTs gelten konzernweit die gleichen Regeln. Die Schnittstellen zwischen der Beschaffung, dem Group Responsibility Office und den Operating Companies sind genau definiert und umfassende Informationen zum Thema Mineralien aus Konfliktgebieten sind ebenso zentral zugänglich wie die aktuelle Liste der zugelassenen Lieferanten.

Auch 2021 und 2022 gab es Audits der Standorte (remote und vor Ort) von anderen risikobehafteten Lieferanten außerhalb des Bereichs Edelmetalle, um die Einhaltung des Heraeus Verhaltenskodexes für Lieferanten zu überprüfen. Dazu gehört auch die Einhaltung der Menschenrechte.

Bei den Audits der Standorte sind folgende soziale und ökologische Aspekte zu beachten:

- Arbeitssicherheit
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit
- Zahlung angemessener Löhne („living wages“)
- Gewährung der Vereinigungsfreiheit

- Umgang mit natürlichen Ressourcen
- Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften

Schutz der Menschenrechte bei Heraeus und entlang der Wertschöpfungskette

Ab 2023 werden von allen Lieferanten Assessments der Menschenrechte verlangt; die Beschaffungsteams der Operating Companies sind dafür verantwortlich, diese einmal im Jahr durchzuführen. Schulungen zu Menschenrechten sind ein wichtiger Bestandteil der Compliance-Schulung.

Zudem verfügt Heraeus über verschiedene Kanäle, über die Beschwerden gemeldet werden können (Whistleblower). Die Optionen und Kontaktmöglichkeiten sind auf der Heraeus Website öffentlich einsehbar und Meldungen können in mehreren Sprachen erfolgen. Bei Verdacht auf einen Verstoß gegen die Menschenrechte können sowohl Mitarbeitende von Heraeus als auch Externe, insbesondere Opfer eines solchen Verstoßes, diesen über eine dieser Kontaktmöglichkeiten melden (siehe auch Unser Bekenntnis zu einer Compliance-Kultur – Meldungsrahmen für Compliance-Verstöße). Ab Ende 2023 stellt Heraeus außerdem eine webbasierte Compliance- und Ethikhotline in Dienst, um den Mitarbeitenden und Externen einen noch besseren Zugang zu gewähren. Die Hotline ist per E-Mail (über die Web-Plattform) oder telefonisch erreichbar.

Weitere Anpassung an die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Heraeus arbeitet bereits seit 2021 an der Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Auf der Heraeus Website ist unsere Grundsatzerklärung zur Umsetzung dieses Gesetzes einsehbar. Dank in der Vergangenheit eingeführter Überprüfungsprozesse waren wesentliche Anforderungen des Gesetzes bereits erfüllt, bevor es in Kraft trat. Ende 2022 hat Heraeus eine vorläufige Risikoanalyse der wichtigsten Lieferanten des Konzerns vorgenommen. Falls nötig wurden entsprechende Maßnahmen ergriffen. 2023 hat eine Projektgruppe die Prozesse und Strukturen entwickelt und eingeführt, mit denen das Gesetz vollständig umgesetzt wird.

Die Risikoanalyse beruht auf der Bewertung von Länder- und Branchenrisiken. Bei der Erstellung einer Risikoanalyse können die jeweiligen Heraeus Operating Companies auch auf Informationen zurückgreifen, die sie von ihren Lieferanten angefordert, selbst ermittelt oder aus externen Quellen erhalten haben. Je nachdem, welche Art von Risiko identifiziert wird, können die Maßnahmen von der Bestätigung des Heraeus Verhaltenskodexes für Lieferanten über die Zusendung und Auswertung von Fragebögen, die Einholung externer Daten, die Unterstützung des Lieferanten bei der Verbesserung seiner Menschenrechtsstandards, die Vereinbarung von Maßnahmen mit dem Lieferanten bis zu einem Vor-Ort-Audit reichen. In gravierenden Fällen kann die entsprechende Operating Company auch entscheiden, keine Geschäftsbeziehung mit diesem Lieferanten einzugehen bzw. eine bestehende Geschäftsbeziehung zu beenden.

2023 hat Heraeus mehrere Committees eingesetzt, um die Umsetzung des Gesetzes zu überwachen und die Effizienz der Prozesse und ihrer Einführung zu bewerten. Dazu gehört auch die Wirksamkeit der Compliance- und Ethikhotline (siehe auch Schutz der Menschenrechte bei Heraeus und entlang der Wertschöpfungskette).

ZIELE

Die Aufzeichnung von Leistungs- und Effizienzdaten in Bezug auf ein verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement wird gerade in den Operating Companies ausgeweitet. Technische

Möglichkeiten zur Erfassung weiterer KPI-relevanter Daten wurden angestoßen und sobald diese Daten zur Verfügung stehen, werden entsprechende Ziele formuliert.

KPI-TABELLE

UMWELT – ANPASSUNGEN AN DEN KLIMAWANDEL UND ENERGIE

Offenlegungs- indikator	KPI-Beschreibung	2020	2021	2022	Einheit	Kommentar
Energie- verbrauch und -mix	a. Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0,00	0,00	0,00	kWh	Die Energiedaten für 2020 beziehen sich nur auf Produktionsstandorte.
	b. Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	-	882.412,42	983.612,15	kWh	2020: einschließlich Nexensos und ohne Norwood Medical, Mo-Sci, ETS, SKO.
	Benzin	-	85.552,76	0,00	kWh	2021, 2022: ohne Nexensos und einschließ- lich Norwood Medical, Mo-Sci, ETS.
	Heizöl	-	398.840,19	378.088,49	kWh	
	Dieselöl	-	398.019,48	596.523,66	kWh	
	c. Brennstoffverbrauch aus Erdgas	170.394.538,00	199.789.955,20	177.630.086,40	kWh	
	d. Brennstoffverbrauch aus Propan	26.590.940,00	28.450.314,65	32.583.216,36	kWh	
	e. Verbrauch aus erwor- bener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus erneuerbaren Quellen	355.113.101,00	497.117.284,87	495.672.641,50	kWh	
	Elektrizität	340.817.201,00	405.513.320,10	425.291.163,00	kWh	
	Fernwärme / Dampf	14.295.900,00	36.625.727,31	31.152.854,83	kWh	
Thermische Wärme	-	54.978.237,45	39.228.623,69	kWh		
THG-Brutto- emissionen der Kategorien Scope 1 und 2	Scope-1-THG- Bruttoemissionen	45.105,00	53.983,00	51.553,00	t CO ₂ -e	Im Jahr 2020 haben nur Produktionsstandorte Energiedaten gemeldet, es wurden nur standortbezo- gene Emissionsfaktoren verwendet und mit Aus- nahme einer Betriebsge- sellschaft haben die übr- igen Betriebsgesellschaften CO ₂ - statt CO ₂ e-Emissions- faktoren verwendet. Die Methode folgt ab 2021 dem GHGP. 2020: einschließlich Nexensos und ohne Norwood Medical, Mo-Sci, ETS, SKO. Datengrundlage 2021, 2022: ohne Nexensos und einschließlich Norwood Medical, Mo-Sci, ETS.
	Scope-2-THG- Bruttoemissionen (standortbezogen)	-	176.388,00	188.726,00	t CO ₂ -e	
	Scope-2-THG- Bruttoemissionen (marktbezogen)	161.798,00	163.591,00	164.853,00	t CO ₂ -e	
Wasser	Gesamtwasserverbrauch	1.265.156,00	1.042.282,00	1.176.018,00	m ³	Abfall- und Wasserdaten werden derzeit nur von Produktionsstandorten und mit Ausnahme einiger weniger, in der Regel kürz- lich erworbener Betriebs- gesellschaften wie Mo-Sci, ETS und Norwood Medical erhoben. Die Zahlen beinhalten Nexensos.
	Ableitung von Wasser	742.237,00	721.141,00	566.670,00	m ³	
Ressourcen- abflüsse	Gesamtmenge des Abfallauskommens	42.604,00	40.503,00	36.663,00	t	
	nicht gefährliche Abfälle	35.273,00	33.100,00	29.273,00	t	
	gefährliche Abfälle	7.331,00	7.403,00	7.390,00	t	

SOZIALES – ARBEITSBEDINGUNGEN

Offenlegungs-indikator	KPI-Beschreibung	2020	2021	2022	Einheit	Kommentar
Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Der prozentuale Anteil an Mitarbeitenden, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden	-	82	76	%	Aggregiert für die eigene Belegschaft, bestehend aus Mitarbeitern und Nichtangestellten. Nichtangestellte sind definiert als Personen, die nicht bei Heraeus angestellt sind, sondern dem Standort von einem anderen Unternehmen gegen Gebühr zur Verfügung gestellt werden. Der angegebene Prozentsatz bezieht sich auf Vollzeitäquivalente (FTE). Der Rückgang im Jahr 2022 ist auf den Erwerb mehrerer Unternehmen zurückzuführen.
	Zahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen					
	eigene Arbeitskräfte	-	0	0	Anzahl	
	andere Arbeitskräfte	1	1	0	Anzahl	
	Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen	1.454	1.209	1.575	Anzahl der Tage	
	davon durch Nichtangestellte	95	139	183	Anzahl der Tage	Nichtangestellte sind definiert als Personen, die nicht bei Heraeus angestellt sind, sondern dem Standort von einem anderen Unternehmen gegen Gebühr zur Verfügung gestellt werden. Auftragnehmer sind nicht eingeschlossen.
	Lost Time Incident Rate (LTIR)	3,6	3,7	3,6	Anzahl der Arbeitsunfälle / Million Arbeitsstunden	Die LTIR stellt eine aggregierte Zahl dar, die Mitarbeiter und Nichtangestellte umfasst. Der ursprüngliche KPI für 2020, über den im Nachhaltigkeitsbericht 2020 berichtet wurde, war 3,5. Der Wert änderte sich später auf 3,6 aufgrund einer Korrektur der Arbeitszeitdaten.

SOZIALES – GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE

Offenlegungs-indikator	KPI-Beschreibung	2020	2021	2022	Einheit	Kommentar
Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Gesamtzahl der Beschäftigten	13.911	15.114	15.938	Gesamtzahl nach Personenzahl	
	Beschäftigte nach Geschlecht					in 2021 excl. SKO, AMS, Mo-Sci, ETS in 2022 excl. SKO, AMS, Mo-Sci, Erbas
	Männlich	66	66	65	%	
	Weiblich	34	34	35	%	
	Beschäftigte nach Region					
	Deutschland	38	34	34	%	
	restliches Europa	16	16	16	%	
	Asien	28	25	24	%	
	Amerika	17	24	25	%	
	Afrika/Australien	1	1	1	%	
Diversitätsparameter	Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene					umfasst die Führungsteams der Operating Companies und die Leiter der Unternehmensfunktionen mit insgesamt etwa 100 Personen
	Männlich	80	81	80	%	in 2021 excl. SKO, AMS, Mo-Sci, ETS
	Weiblich	20	19	20	%	in 2022 excl. SKO, AMS, Mo-Sci, Erbas
	Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen					in 2021 excl. SKO, AMS, Mo-Sci, ETS
	Unter 30	14	14	15	%	in 2022 excl. SKO, AMS, Mo-Sci, Erbas
	30–39	30	29	29	%	
	40–49	27	27	27	%	
	50–59	23	23	22	%	
	60+	6	7	7	%	
Parameter für Ausbildung und Kompetenzentwicklung	Teilnehmende am Talentförderungsprogramm in 2021/2022					
	Männlich	-	125 (67)		Anzahl (%)	
	Weiblich	-	62 (33)		Anzahl (%)	
	Gesamtzahl der Teilnehmenden	-	187 (100)		Anzahl (%)	
Zusätzliche KPIs Ausbildung von Fachkräften	Anzahl der Lehrstellen und Studiengänge	30	30	30	Anzahl	
	Anzahl der Absolventen	71	101	102	Anzahl	
	Anzahl der dual Studierenden und Auszubildenden am Jahresende	327	297	268	Anzahl	

GOVERNANCE – COMPLIANCE-KULTUR

Offenlegungsindikator	KPI-Beschreibung	2020	2021	2022	Einheit	Kommentar
Richtlinien für Geschäftsverhalten und Unternehmenskultur	Anzahl der Besucher, die über das Intranet auf die Compliance-Leitlinien zugreifen	-	1.003	1.605	Anzahl	
Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafe für Verstöße gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	-	0	0	Anzahl	
	Gesamtzahl und Art der bestätigten Vorfälle von Korruption oder Bestechung	-	0	0	Anzahl	

GRI-INHALTSINDEX

Anwendungserklärung:

Die Heraeus Holding hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet (GRI 1: Grundlagen 2021).

GRI-STANDARD	ANGABE	ORT
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell: Ein Technologieunternehmen im Familienbesitz
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell: Ein Technologieunternehmen im Familienbesitz
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell: Inhalt und Zeitraum dieses Berichts
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell: Inhalt und Zeitraum dieses Berichts
	2-5 Externe Prüfung	Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell: Externe Prüfung
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell: Ein Technologieunternehmen im Familienbesitz Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette
	2-7 Angestellte	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld KPI-Tabelle
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Nachhaltigkeits-Governance bei Heraeus: Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung Governance: Unser Bekenntnis zu einer Compliance-Kultur
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeits-Governance bei Heraeus: Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeits-Governance bei Heraeus: Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeits-Governance bei Heraeus: Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeits-Governance bei Heraeus: Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung
	2-15 Interessenkonflikte	Nachhaltigkeits-Governance bei Heraeus: Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeits-Governance bei Heraeus: Effiziente Strukturen zur Operationalisierung von Strategie und Verantwortung
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld Governance: Unser Bekenntnis zu einer Compliance-Kultur Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette	

GRI-STANDARD	ANGABE	ORT
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen: Richtlinien und Verantwortlichkeiten Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen: Richtlinien und Verantwortlichkeiten Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld: Richtlinien und Verantwortlichkeiten Governance: Unser Bekenntnis zu einer Compliance-Kultur: Richtlinien und Verantwortlichkeiten Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette: Richtlinien und Verantwortlichkeiten
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Governance: Unser Bekenntnis zu einer Compliance-Kultur
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Entwicklung durch stetigen Austausch mit Stakeholdern
	2-30 Tarifverträge	Faire Vergütung und betriebliche Leistungen
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell: Ein Technologieunternehmen im Familienbesitz KPI-Tabelle Finanzbericht 2022
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Governance: Unser Bekenntnis zu einer Compliance-Kultur
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Governance: Unser Bekenntnis zu einer Compliance-Kultur KPI-Tabelle
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	KPI-Tabelle
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5 Wasserverbrauch	KPI-Tabelle
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen KPI-Tabelle
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen KPI-Tabelle
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen
	306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Umwelt: Unser Bekenntnis zu geringeren Umweltauswirkungen
	306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	KPI-Tabelle
	306-4 Transport von gefährlichem Abfall	KPI-Tabelle
	306-5 Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	KPI-Tabelle
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette

GRI-STANDARD	ANGABE	ORT
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld KPI-Tabelle
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
	401-3 Elternzeit	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen KPI-Tabelle
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen KPI-Tabelle
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	Sozial: Unser Bekenntnis zu sicheren Arbeitsbedingungen KPI-Tabelle
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld KPI-Tabelle
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Sozial: Unser Bekenntnis zu Gleichstellung und einem attraktiven Arbeitsumfeld
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Governance: Unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Lieferkette

Imprint

Veröffentlicht am 15. Dezember 2023,
von Heraeus, Group Sustainability
Heraeusstraße 12-14
63450 Hanau, Germany

+49 6181 35-5100
info@heraeus.com
www.heraeus.de

Kontakt bei Fragen zu diesem Bericht:
sustainability@heraeus.com

Konzeption, Gestaltung und Umsetzung:
Heraeus Business Solutions GmbH
Scholz & Friends Berlin GmbH

Wiedergaben, auch auszugsweise,
sind nur mit Quellenangabe gestattet.