a·heat

UNSER WEG IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Nachhaltigkeitsbericht
2023

VORWORT

UNSER WEG IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

GRI 2-22

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Vom 30. November bis zum 12. Dezember 2023 fand die 28. Klimakonferenz der Vereinten Nationen, auch „Conference of the Parties“ (COP28) genannt, in Dubai statt. Die COPs sind das höchste Entscheidungsgremium der Welt in Klimafragen und mit rund 70.000 Teilnehmenden einer der größten Tagungen weltweit. Die diesjährige COP hatte für unsere Branche eine besondere Bedeutung, da sie erstmals das Thema „Clean Cooling“ adressierte. Für A-HEAT und mich persönlich ergab sich die Chance, auf Einladung des Ozone Secretariat des UN Environment Programmes (UNEP) unsere Lösungsansätze für eine nachhaltigere Kälte- und Klimatechnik mit natürlichen Kältemitteln Expertinnen und Experten aus aller Welt vorzustellen. Eine Auszeichnung und ein Beleg für unsere Vorreiterrolle bei der Dekarbonisierung.

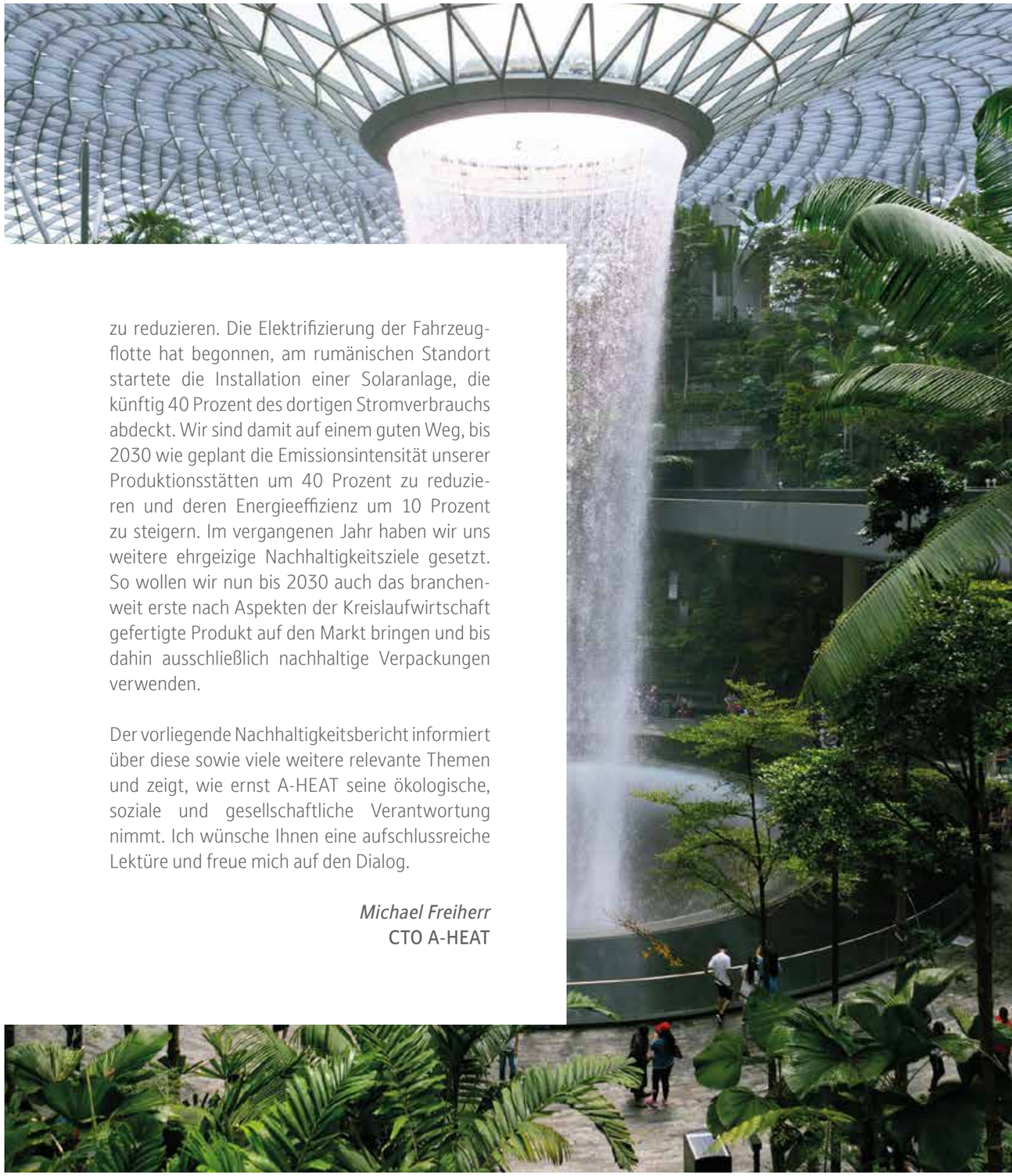
Interessanterweise war vielen Teilnehmenden nicht bewusst, wie weit die Technologie mittlerweile fortgeschritten ist. Moderne Produkte und Lösungen in der Kälte- und Klimatechnik arbeiten wesentlich effizienter als Vorgängergenerationen und können mit natürlichen, die Erdatmosphäre schonenden Kältemitteln betrieben werden. Doch noch zögern viele Nutzer mit dem möglichen Austausch ihrer Geräte. Nach Einschätzung meiner Gesprächspartner braucht es vermutlich eine Mischung aus vermehrter Aufklärung und politischem Rückenwind, um diesen Innovationen weltweit zum Durchbruch zu verhelfen.

Wie wichtig eine breit angelegte Aufklärung ist, verdeutlichte im vergangenen Jahr unsere erste Product Carbon Footprint-Studie. Danach entstehen je nach Produkttyp mehr als 90 Prozent des CO_2-Fußabdrucks der Geräte in der Nutzungsphase. Daraus ziehen wir zwei Schlüsse: Erstens ist es ein zentrales Ziel unserer Innovationsabteilung, die Energieeffizienz unseres Produktportfolios kontinuierlich zu erhöhen und so deren Emissionen zu senken – im vergangenen Jahr kam beispielsweise die überarbeitete V-shape VARIO-Serie auf den Markt. Zweitens suchen wir den Schulterschluss mit unseren Kunden, um sie für eine möglichst effiziente Verwendung unserer hochmodernen Klima- und Kühlgeräte zu schulen und zum Einsatz natürlicher Kältemittel zu motivieren. 2023 haben wir hier auf allen Kontinenten Fortschritte erzielt.

Auch intern haben wir 2023 unsere Anstrengungen fortgesetzt, Emissionen, Energieeinsatz sowie den Verbrauch anderer wertvoller Ressourcen zu reduzieren. Die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte hat begonnen, am rumänischen Standort startete die Installation einer Solaranlage, die künftig 40 Prozent des dortigen Stromverbrauchs abdeckt. Wir sind damit auf einem guten Weg, bis 2030 wie geplant die Emissionsintensität unserer Produktionsstätten um 40 Prozent zu reduzieren und deren Energieeffizienz um 10 Prozent zu steigern. Im vergangenen Jahr haben wir uns weitere ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele gesetzt. So wollen wir nun bis 2030 auch das branchenweit erste nach Aspekten der Kreislaufwirtschaft gefertigte Produkt auf den Markt bringen und bis dahin ausschließlich nachhaltige Verpackungen verwenden.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert über diese sowie viele weitere relevante Themen und zeigt, wie ernst A-HEAT seine ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung nimmt. Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und freue mich auf den Dialog.

Michael Freiherr
CTO A-HEAT



INHALT

Vorwort 02

HIGHLIGHTS 2023 06

1

A-HEAT 10
Ein Global Player in der Kälte- und Klimabranche
1.1 Geschäftsmodell 13
Umfassende Kompetenz bei Kälte und Klima
1.2 Branche 14
Große Verantwortung für eine erfolgreiche Dekarbonisierung
1.3 Wesentlichkeit und Strategie 15
Vier zentrale Themen
1.4 Nachhaltigkeitsziele 18
Deutlich weniger Emissionen bis 2030
1.5 Organisation 20
Nachhaltigkeit als Stabsfunktion

2

PRODUKTE 24
Innovationen für mehr Nachhaltigkeit
2.1 Qualität und Sicherheit 27
auf höchstem Niveau
2.2 Nachhaltige Produktlösungen und stetige Innovation 30

3

WERTSCHÖPFUNGSKETTE 40
Einbindung wichtiger Stakeholder
3.1 Beschaffung 43
Europäische Lieferanten für europäische Standorte
3.2 Kunden und Endnutzer 45
Bestmögliche Unterstützung
3.3 Sonstige Interessenträger 46
Wichtig für die Kreislaufwirtschaft
3.4 Stakeholder Dialog 47
unterstützt nachhaltige Entwicklung

4

UMWELT 49
Wertvolle Ressourcen effizient einsetzen
4.1 Materialien 51
Erfolgreiche Reduktion der Inputmenge
4.2 Energiebedarf 53
Einsatz von fossilen Energieträgern verringert
4.3 Wasser 58
Sorgfältiger Umgang mit einer knappen Ressource
4.4 Emissionen 62
Vermeiden, reduzieren, kompensieren
4.5 Abfallmanagement 68
Auf dem Weg zu geschlossenen Kreisläufen

GEMEINSAM HANDELN

Über gemeinsame Werte sind wir in der A-HEAT Unternehmensgruppe eng verbunden.
Nachhaltigkeit ist ein Schlüsselelement unserer Strategie. Sie ist tief in unserem täglichen Geschäft, bei Investitionsentscheidungen und in unserer Unternehmensführung verankert. Denn nur gemeinsam gehen wir den Weg in eine Nachhaltige Zukunft.

5

DAS TEAM 70
Gestalter des Wandels und zentrale Ressource
5.1 Strategie 73
Höhere Attraktivität als Arbeitgeber im Fokus
5.2 Beschäftigte 75
Herausforderung Fachkräftemangel
5.3 Förderung von Diversität 78
Gleichberechtigung und Integration
5.4 Gesundheit und Sicherheit 80
am Arbeitsplatz hat oberste Priorität
5.5 Weiterbildung 83
Globaler Ansatz, lokale Strukturen

6

ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN 86
Hohen Standards verpflichtet
6.1 Compliance Management 89
Code of Conduct gibt Rahmen vor
6.2 Antikorruptions- und 91
Whistleblower-Richtlinie
Klare Regeln
6.3 Politische Einflussnahme 93

7

SOZIALE VERANTWORTUNG 94
Lokal handeln, global kommunizieren
7.1 CSR-Projekte 97
Weltweites Engagement
7.2 Nachhaltigkeit im Netzwerk 98
diskutieren
ECONSENSE

8

ÜBER DIESEN BERICHT 100
Anhang 103

Impressum 109

In diesem Bericht wird aus Gründen der Leserlichkeit nur die männliche Form verwendet, es sollen dabei aber immer alle Geschlechter angesprochen werden.

HIGHLIGHTS 2023

ZUSÄTZLICHE NACHHALTIGKEITSZIELE UNTERSTREICHEN ENGAGEMENT

Wir arbeiten mit Experten im Bereich der Nachhaltigkeit zusammen, um in allen Bereichen maximale Ergebnisse zu erzielen. Wir teilen unsere eigenen Innovationen und Maßnahmen mit anderen, beziehen jedoch auch externe Fachkenntnisse von unseren Kunden, Universitäten, Lieferanten und Anwender:innen in unsere Projekte mit ein.

A-HEAT hat sich 2022 bereits eine Reihe ehrgeiziger Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Die Gruppe will unter anderem die Effizienz der Energie- und Wassernutzung erhöhen, die Emissionsintensität reduzieren sowie vermehrt regenerative Energiequellen nutzen. 2023 erweiterte die Unternehmensgruppe den Zielkatalog und strebt nun auch an, das branchenweit erste nach Aspekten der Kreislaufwirtschaft gefertigte Produkt auf den Markt zu bringen und bis 2030 nur noch nachhaltige Verpackungen zu verwenden.

WELTWEITE SENSIBILISIERUNG DER BELEGSCHAFT FÖRDERT NACHHALTIGKEIT

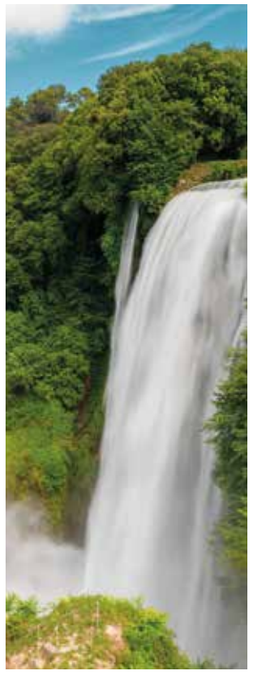
Mit einer weltweiten Marketingkampagne brachte A-HEAT im vergangenen Jahr die Nachhaltigkeitsziele den Beschäftigten an allen Standorten näher. Plakate, Online-Informationen sowie Schulungen zeigten dem A-HEAT-Team, welchen Stellenwert das Thema Nachhaltigkeit besitzt und was jeder Einzelne dazu beitragen kann, ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

WELTWEIT GEHEN EMISSIONEN UND ENERGIEVERBRAUCH ZURÜCK

Der globale Energieverbrauch von A-HEAT sank im vergangenen Geschäftsjahr um 12 Prozent; die Scope-1-Emissionen um 11 Prozent. Der Fortschritt beruht vor allem an den europäischen Standorten auf einer steigenden Effizienz der Energienutzung sowie dem zunehmenden Einsatz regenerativer Energiequellen.

ERSTER STANDORT SETZT AB DEM JAHR 2024 AUF SOLARSTROM

Im rumänischen Sibiu begann 2023 die Installation einer Solaranlage, die künftig rund 40 Prozent des Stromverbrauchs an diesem Standort abdecken soll. Weitere Photovoltaik-Projekte befinden sich in Planung. Bis 2030 will A-HEAT 15 Prozent des Gesamtenergiebedarfs mit eigenen Anlagen erzeugen.



FORTSCHRITTE BEIM WASSERVERBRAUCH: INTENSITÄT SINKT

Binnen eines Jahres sank der Wasserverbrauch je produzierten Gerät – die Wasserintensität – um knapp 20 Prozent. Insbesondere an den beiden lateinamerikanischen Standorten wirkte sich eine Optimierung der Produktionsprozesse positiv aus. A-HEAT nutzt solche Best-Practice-Beispiele, um danach weltweit vergleichbare Fertigungsanlagen zu modernisieren.

HOHE INNOVATIONSKRAFT: ÜBERARBEITETE PRODUKTSERIE VERRINGERT ENERGIEVERBRAUCH

Eine Product-Carbon-Footprint-Studie zeigte 2023, dass zum Teil mehr als 90 Prozent der Emissionen von Klima- und Kühlgeräten in der Nutzungsphase entstehen. Mit Blick darauf arbeitet A-HEAT mit Hochdruck an einer Optimierung der Leistungsfähigkeit der eigenen Produkte. Im vergangenen Jahr wurde unter anderem die V-shape VARIO-Serie modernisiert. Die neuen Geräte bringen mehr Leistung bei geringerem Energieverbrauch und Emissionen.

GLOBALE ZUSAMMENARBEIT

DIE WESENTLICHEN STANDORTE DER A-HEAT GRUPPE

GRI 2-1

A-HEAT

EIN GLOBAL PLAYER IN DER KÄLTE- UND KLIMABRANCHE

A-HEAT ZÄHLT ZU DEN WELTWEIT FÜHRENDEN UNTERNEHMEN IN DER WÄRMEÜBERTRAGUNGSTECHNIK.

1

Güntner, Flat VARIO

Schon heute leisten die energie- und ressourceneffizienten Lösungen von A-HEAT wichtige Beiträge zur Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft. Bis 2030 sollen Ressourcenverbrauch und Emissionen noch einmal deutlich reduziert werden. Ihre Nachhaltigkeitsziele hat die Unternehmensgruppe im vergangenen Jahr erweitert.

1.1 GESCHÄFTSMODELL

UMFASSENDE KOMPETENZ BEI KÄLTE UND KLIMA

GRI 2-1, GRI 2-6

Die A-HEAT Allied Heat Exchange Technology AG mit Geschäftssitz in Fürstenfeldbruck (nachstehend A-HEAT oder die (Unternehmens-) Gruppe genannt) ist ein international agierender Technologiekonzern, spezialisiert auf Kälte-, Klima- und Verfahrenstechnik. Mit den zentralen Produktmarken Güntner, JAEGGI Hybrid Technologie und basetec zählt es zu den weltweit führenden Unternehmen im Bereich der Wärmeübertragungstechnik. Die Marken stehen für hochwertige, serviceorientierte Produkt- und Applikationslösungen, die auf einer mehr als 90-jährigen Firmentradition aufbauen. Diese Lösungen kommen in einer ganzen Reihe von Branchen zum Einsatz. Das Spektrum der Kunden reicht von der Automobilbranche über die Lebensmittel- und Pharmaindustrie bis hin zum IT-Sektor und den Bereich erneuerbarer Energien.

Das Leistungsspektrum von A-HEAT umfasst Forschung, Beschaffung, Produktion, Logistik, Produktmanagement, Vertrieb und Service. Zunehmend werden neben Wärmeübertragern auch Elektronikbauteile wie Regler und Interfaces gefertigt. Neue Chancen ergeben sich aus der Entkoppelung von Logistik und Produktion; das Logistikgeschäft wird ausgebaut. Zudem treiben eigene Tochterunternehmen die Entwicklung von Innovationen beispielsweise in der Gebäudeplanung und -technik sowie die Digitalisierung voran. Es ist geplant, dass diese ihr Know-how künftig auch Dritten anbieten.

Organisatorisch ist das Unternehmen nach Segmenten und Regionen aufgebaut. Es gibt drei Segmente, Lamellen-, Platten- und hybride Wärmeübertrager-Technologien, sowie drei Regionen, Europa, Nord- und Lateinamerika (NLA) sowie Asien. Die Gruppe produziert an Standorten in Europa, Asien und Amerika und verfügt über ein weltweites Vertriebs- und Servicenetz. Zum Werkverbund gehören Produktionsstandorte in Deutschland, Ungarn, Rumänien, Indonesien, Brasilien und Mexiko. Diese Standorte sind operativ autark organisiert, in ihrer Ablauforganisation jedoch untereinander abgestimmt. Dies ermöglicht es, Synergien zu nutzen und gleichzeitig flexibel auf die einzelnen Marktanforderungen zu reagieren.

1.2 BRANCHE

GROSSE VERANTWORTUNG FÜR EINE ERFOLGREICHE DEKARBONISIERUNG

GRI-2-6

A-HEAT ist in der Kälte-, Klima- und Verfahrenstechnik und damit in einer Branche tätig, der eine große Verantwortung bei der laufenden Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zukommt. 16 % des weltweiten Energiebedarfs entfallen auf Kälte- und Klimageräte. Es wird erwartet, dass deren Stromverbrauch bis 2030 noch einmal um ein Drittel auf dann 6000 TWH steigen wird. Wenn man den Status Quo der Technologie fortschreibt und den steigenden Wohlstand auf allen Kontinenten berücksichtigt, könnte der Verbrauch bis 2050 um weitere 58 % auf 9500 TWh steigen.[1] Schon daraus ergibt sich ein erheblicher Handlungsbedarf.

Doch unsere Branche muss sich noch mit einem zweiten Thema auseinandersetzen: Dem Ersatz synthetischer durch natürliche Kältemittel. Denn synthetische Kältemittel haben erheblichen Einfluss auf die Atmosphäre; Schätzungen gehen davon aus, dass sie bislang zu 10 %[2] der globalen Erwärmung beigetragen haben.

A-HEAT beschäftigt sich seit Jahren mit diesen Themen. Die Gruppe arbeitet kontinuierlich daran, die Effizienz ihrer Geräte zu erhöhen und damit deren Energieverbrauch zu senken. Zugleich ist es in immer mehr Geräten möglich, natürliche Kältemittel einzusetzen. Auch in den kommenden Jahren wird A-HEAT vorangehen und Maßstäbe für die ganze Branche setzen. Es geht darum, ressourcen- und umweltschonende Produkte für eine Welt zu entwickeln, die in steigendem Maß auf eine funktionierende Kühlung und hochmoderne Wärmeübertrager angewiesen ist. Nur so lassen sich die Folgen der Erderwärmung und von Extremwetterereignissen bewältigen und nur so lässt sich die wachsende Zahl von Kälte-, Wasserstoff- und Biogasanlagen sowie Wärmepumpen betreiben. Ein weiteres Thema sollte man nicht außer Acht lassen. Funktionale und durchgängige Kühlketten sind entscheidend, um den Ausschuss in der Nahrungsmittelproduktion zu verringern. Global gesehen werden durchschnittlich 14 % der Lebensmittel ungenießbar bevor sie den Konsumenten erreichen.[3]

[1] Quelle: Toby Peters: A cool world – defining the energy conundrum of cooling for all; University of Birmingham; 2018

[2] Quelle: Sustaining the Future – Inspiring a Generation, Graeme Maidment, IOR, January 2014

[3] Quelle: Keisha Rukikaire: Amid food and climate crises, investing in sustainable food cold chains crucial; UN environment programme; 2022

1 A-HEAT Ein Global Player in der Kälte- und Klimabranche

1.3 WESENTLICHKEIT UND STRATEGIE

VIER ZENTRALE THEMEN

GRI 2-14, GRI 2-22, GRI 3-1

Das Thema Nachhaltigkeit beschäftigt A-HEAT seit langem. Über alle Tochterunternehmen und Geschäftseinheiten hinweg ist A-HEAT seit jeher bestrebt, seinen Kunden innovative sowie energie- und ressourceneffiziente Lösungen anzubieten. Bereits Anfang der 2000er war A-HEAT eines der ersten Unternehmen, das auf natürliche Kältemittel gesetzt hat und wieder CO_2-Luftkühler im Angebot hatte. Da A-HEAT aus einem Familienunternehmen hervorgegangen ist, gehört auch die Wahrnehmung sozialer Verantwortung zur DNA der Gruppe. Um die langfristige Gesundheit der Beschäftigten sicherzustellen, werden beispielsweise Sportangebote bezuschusst und regelmäßige Gesundheitschecks angeboten. Die Gruppe stärkt auch mit der Einbeziehung von Familien sowie dem Sponsoring lokaler Sport- und Kulturvereine das Wohlergehen und fördert den Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Die im Jahr 2022 erstmals durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse trug maßgeblich zu einer Systematisierung sämtlicher Nachhaltigkeitsaktivitäten bei. Sie erfasste, welche Nachhaltigkeitsthemen für die Gruppe und sein Geschäftsmodell am relevantesten sind und auf welche Themen sie besonders großen Einfluss hat. Dazu wurden zu Beginn mehrere Workshops mit Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Abteilungen veranstaltet. Deren Ansätze wurden danach mit Hilfe interner Daten und Berechnungen validiert. Schritt für Schritt entstand so eine Liste der für A-HEAT wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Parallel erfolgte eine Bestandsaufnahme sämtlicher bereits umgesetzter nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen und Projekte. Auch diese wurden mit Blick auf deren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Relevanz für das A-HEAT-Geschäftsmodell validiert. Diese Ergebnisse flossen ebenfalls in die Wesentlichkeitsanalyse ein. Es entstand eine Liste mit vier Kernthemen und sechs weiteren wichtigen Themen, über die dieser Bericht nachfolgend ausführlich berichtet.

Zur besseren Übersicht, finden Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht unsere Kernthemen gekennzeichnet vor.

KERNTHEMA
ENERGIEVERBRAUCH, KLIMAWANDEL

WESENTLICHE THEMEN

GRI 3-2

KERNTHEMEN

UMWELT	**Energieverbrauch und -erzeugung**	2. Produkte 4.2 Energiebedarf	S. 24 S. 53
	Klimawandel	2. Produkte 4.4 Emissionen	S. 24 S. 62
	Wasserverbrauch und -verschmutzung	2. Produkte 4.3 Wasser	S. 24 S. 58
GESELLSCHAFT	**Demografischer Wandel und Fachkräftemangel**	5.2 Beschäftigte	S. 75

WEITERE WESENTLICHE THEMEN

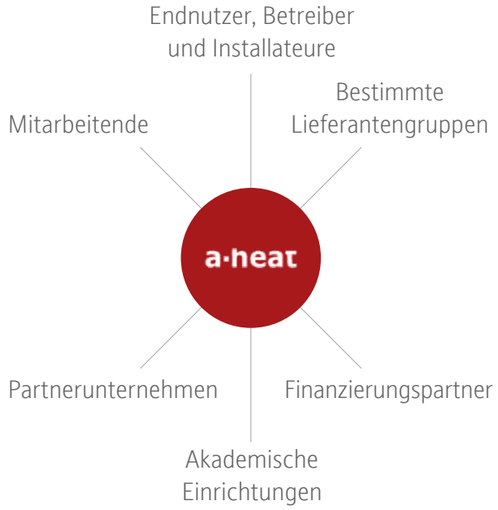
UMWELT	**Abfall und Kreislaufwirtschaft**	4.1 Materialien 4.5 Abfallmanagement	S. 51 S. 68
GOVERNANCE	**Menschenrechte entlang der Lieferkette**	3.1 Beschaffung 6.1 Compliance Management	S. 43 S. 89
GESELLSCHAFT	**Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion**	5.3 Förderung von Diversität und Gleichberechtigung	S. 78
	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 80
	Mitarbeiterförderung	5.5 Weiterbildung	S. 83
	Gemeinschaften	7. Soziale Verantwortung	S. 94

1 A-HEAT Ein Global Player in der Kälte- und Klimabranche

Im Jahr 2024 wird A-HEAT eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Sie wird die Anforderungen der 2023 von der Europäischen Union verabschiedeten CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) berücksichtigen. Wenngleich A-HEAT aufgrund des abweichenden Geschäftsjahres erst ab 2027 nach den daraus resultierenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) berichten muss, ist das Unternehmen bestrebt, die Anforderungen baldmöglichst umzusetzen und bestehende Prozesse entsprechend anzupassen bzw. zu erweitern. Das Unternehmen geht davon aus, dass die bisherigen Kernthemen weiterhin eine hohe Relevanz haben werden und treibt daher die Arbeit daran mit unverminderter Konsequenz voran. Davon unabhängig ist geplant, auf Basis der neuen Wesentlichkeitsanalyse eine weitergehende Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln.

Drei der vier Kernthemen betreffen Umweltbelange. A-HEAT konzentriert sich seit jeher darauf, innovative und nachhaltige Kühllösungen bereitzustellen. Je höher deren Energieeffizienz und je geringer deren Emissionen, desto größer der Nachhaltigkeitseffekt für A-HEAT selbst, die Kunden und sämtliche Anwender. Darüber hinaus wird auch der Energie- und Ressourcenverbrauch in den Produktionsprozessen stetig verringert. Hinzu kommt der Umgang mit dem demografischen Wandel. Auch hier gab es 2023 weitere Aktivitäten, die im Kapitel Das Team genauer erläutert werden.

A-HEAT ist sich bewusst, dass es auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern angewiesen ist, um Fortschritte nicht nur bei den Kernthemen zu erreichen. Die neue CSRD empfiehlt, die Meinung von Partnern und Interessengruppen mit in die Wesentlichkeitsanalyse zu integrieren. A-HEAT ist auch hierauf bereits vorbereitet. Die im Jahr 2022 eigenständig durchgeführte Stakeholder-Analyse zeigt, welche Interessengruppen für den Erfolg der Gruppe und ihre nachhaltige Entwicklung besonders relevant sind. Es handelt sich hierbei um:



Dieser Bericht informiert insbesondere in Kapitel 3 über den Dialog mit diesen Stakeholdern und zeigt, welche Bedeutung eine Kommunikation auf Augenhöhe für A-HEAT besitzt.

1.4 NACHHALTIGKEITSZIELE

DEUTLICH WENIGER EMISSIONEN BIS 2030

GRI 2-22

Zu den vier Kernthemen Energie, Klima, Wasser und demografischer Wandel hat A-HEAT bereits klare Ziele für das Jahr 2030 formuliert. 2023 kamen weitere Ziele insbesondere zum Thema Abfall- und Kreislaufwirtschaft hinzu. Die nachfolgende Übersicht enthält alle Nachhaltigkeitsziele.

NACHHALTIGKEITSZIELE

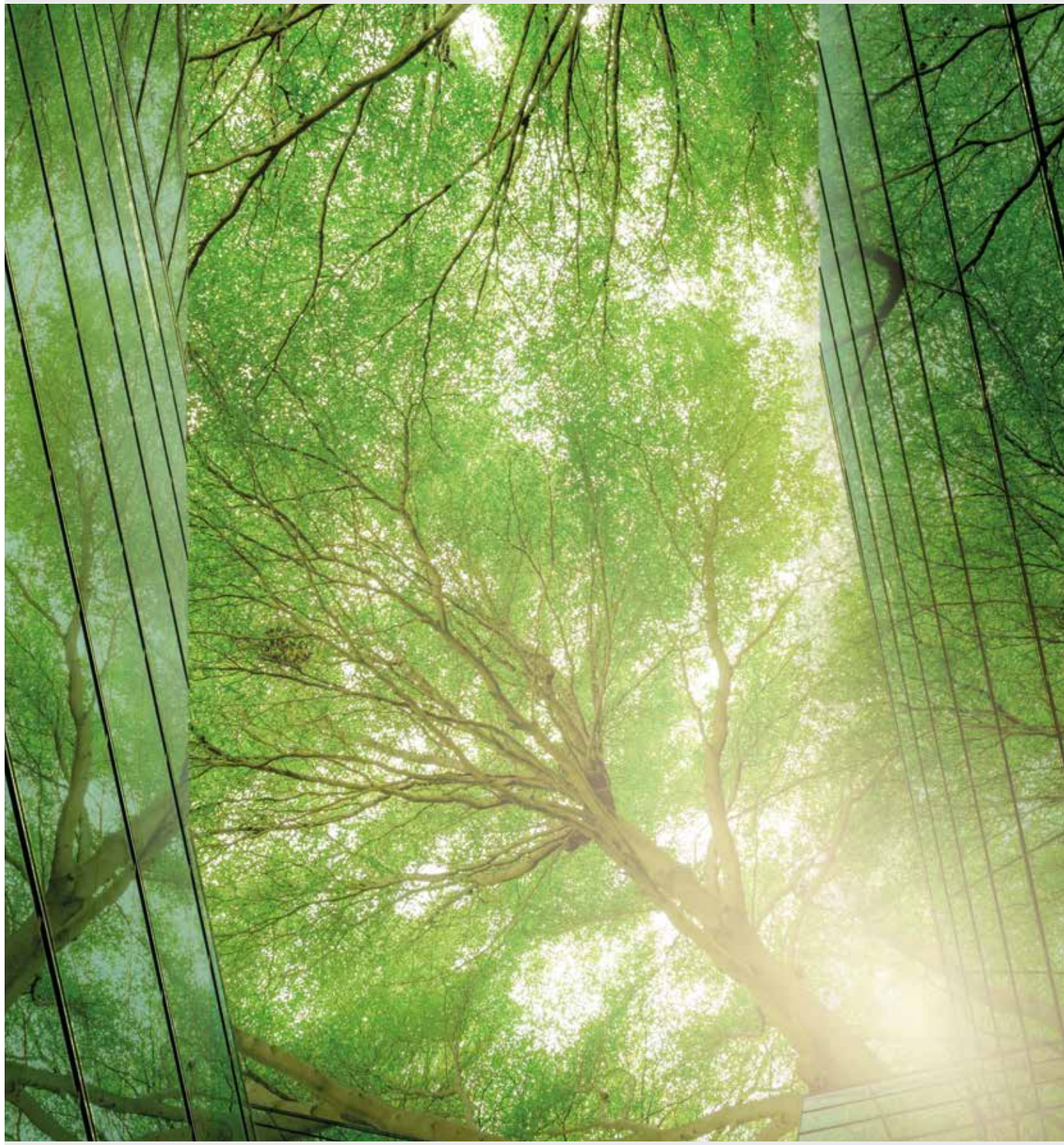
Wesentliches Thema	Ziel bis 2030 (Basisjahr 2021)
Klimawandel	Reduzierung der Scope-1 und Scope-2-Emissionsintensität in den Produktionsstätten um bis zu 40%* 100% des Produktportfolios können mit umweltfreundlichen Stoffen betrieben werden Integration von Nachhaltigkeitskriterien als Entscheidungshilfe bei der Produktauswahl.
Energieverbrauch und -erzeugung	Steigerung der Energieeffizienz in den Produktionsstätten um bis zu 10% Bis zu 15% des Gesamtenergiebedarfs werden mit eigenen Anlagen erzeugt.
Wasserverbrauch und -verschmutzung	Steigerung der Wassereffizienz in den Produktionsstätten um bis zu 30%.
Demografischer Wandel und Fachkräftemangel	Schaffung von Transparenz über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf globaler Ebene
Abfall und Kreislaufwirtschaft	Einführung des branchenweit ersten nach Aspekten der Kreislaufwirtschaft gefertigten Produkts Einsatz von ausschließlich nachhaltigen Verpackungen

Tabellen- und Abbildungen 1: Nachhaltigkeitsziele

In den kommenden Jahren ist darüber hinaus geplant, auch im sozialen Bereich messbare Ziele zu formulieren. Dies setzt die Verfügbarkeit entsprechender Daten voraus – ein Schwerpunkt der aktuellen Arbeit. Die nachfolgenden Kapitel informieren näher über den Status Quo bei den einzelnen Zielen und die jüngst erzielten Fortschritte.

* Bei der Berechnung der Emissionsintensität wird der Grünstrombezug nicht berücksichtigt (standortbasierte Berechnungsmethode).

1 A-HEAT Ein Global Player in der Kälte- und Klimabranche



1.5 ORGANISATION

NACHHALTIGKEIT ALS STABSFUNKTION

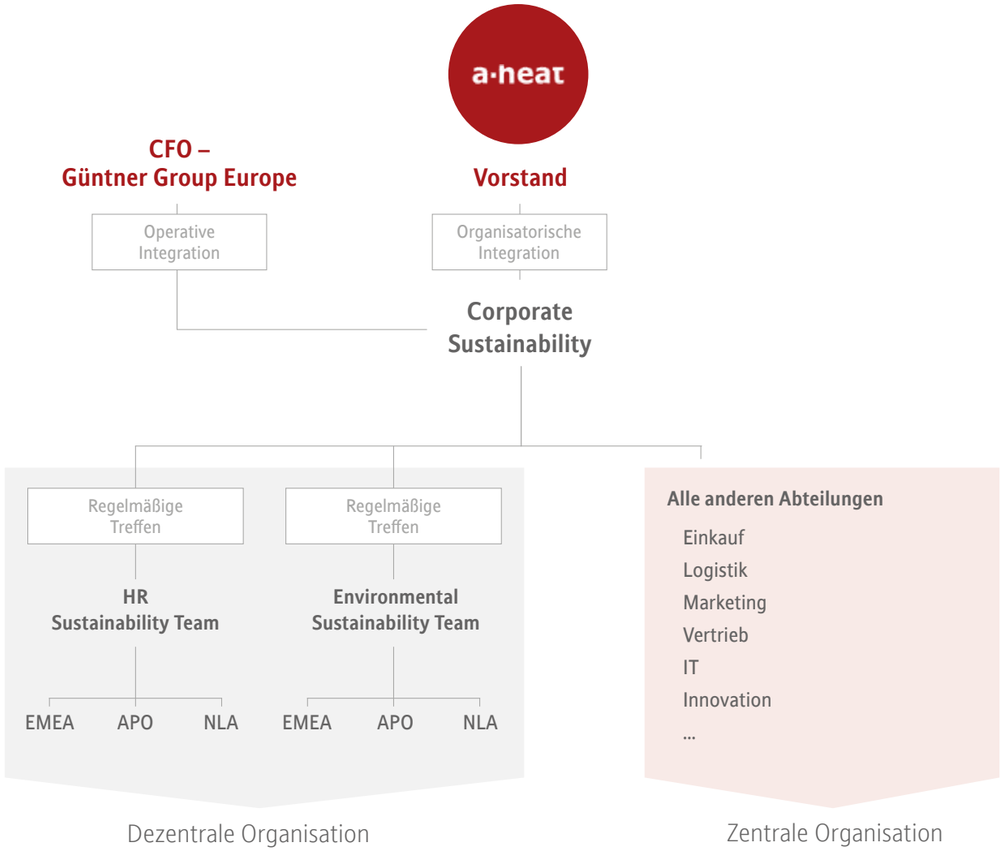
GRI 2-13, GRI 2-22

Wie wichtig A-HEAT das Thema Nachhaltigkeit nimmt, zeigt die Einordnung der Stelle für Corporate Sustainability. Sie ist organisatorisch direkt dem Vorstand unterstellt. In regelmäßigen Abständen finden virtuelle und persönliche Treffen statt, in denen die Nachhaltigkeitsstrategie, aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und künftige Maßnahmen besprochen werden.

Die operative Integration der Nachhaltigkeitsabteilung erfolgt der Organisation der Gruppe entsprechend zum Teil dezentral und zum Teil zentral. Daher kooperiert sie auf der einen Seite eng mit drei über die einzelnen Standorte hinweg organisierten Nachhaltigkeitsteams. Im „Umweltteam“ arbeiten Vertreter der Produktionsstandorte aller Regionen an Maßnahmen zur Verringerung der Umweltauswirkungen der Fertigungsprozesse. Die Mitglieder übermitteln die Informationen an die jeweiligen Standorte und setzen die vereinbarten Maßnahmen auf lokaler Ebene um. Der Bereich Arbeitssicherheit wird über das globale Lean Management koordiniert. Das HR Sustainability Team beschäftigt sich wie gewohnt mit anstellungs- und arbeitnehmerbezogenen Fragen der Nachhaltigkeit.

In den zentral organisierten Geschäftseinheiten wie Einkauf, Innovation, IT, Logistik und Recht wird das Thema Nachhaltigkeit direkt integriert. Ein regelmäßiger Austausch findet bisher vor allem mit dem Einkauf und der Innovationsabteilung statt, da diese den größten Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens haben. Zudem wurde die Zusammenarbeit mit der Marketingabteilung intensiviert und eine Nachhaltigkeitskampagne ins Leben gerufen. Weitere Informationen dazu in Kapitel 5. Es bleibt das Ziel diesen Dialog auf weitere Abteilungen auszudehnen und die Organisation noch stärker für ökologische und soziale Themen zu sensibilisieren.

1 A-HEAT Ein Global Player in der Kälte- und Klimabranche



Tabellen- und Abbildungen 2: Verankerung von Nachhaltigkeit in der Organisationsstruktur

VORSTAND UND AUFSICHTSRAT: A-HEAT VERFÜGT ÜBER DUALE FÜHRUNGSSTRUKTUR

GRI 2-9

A-HEAT ist eine Gesellschaft nach dem deutschen Aktienrecht. Sie verfügt damit über ein duales Führungssystem aus Vorstand und Aufsichtsrat. Die Gruppe ist nicht börsennotiert; die Anteilseigner sind in erster Linie private, langfristig orientierte Investoren.

Dem Vorstand obliegt es, eine langfristige Strategie zu vertreten, die den Wert der Unternehmensgruppe für Kunden, Lieferanten, Beschäftigte und Aktionäre sichert und erhöht. Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand zu kontrollieren und zu überwachen. Zu diesem Zweck kommt er mindestens viermal im Jahr zusammen.

Der Vorstand steht mit den regionalen Geschäftsführern im regelmäßigen Austausch, gewährleistet so die Kontinuität der Geschäftstätigkeit und stellt sicher, dass die Unternehmensstrategie auf lokaler Ebene befolgt wird. Zudem findet eine Koordinierung zwischen den Standorten statt. Falls ein Standort zusätzliche Kapazitäten benötigt, kommt eine Taskforce zum Einsatz. Diese kann auf Ressourcen anderer Standorte zurückgreifen und so Herausforderungen in der Regel binnen kurzem meistern.

RISIKOMANAGEMENT: KLARE STRUKTUREN UND PROZESSE

GRI 201-2

Das Risikomanagement ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von A-HEAT und hat zum Ziel, strategische und operative Risiken frühzeitig zu erkennen, zu kategorisieren und gegensteuernde Maßnahmen einzuleiten und umzusetzen. Als Risiko werden wesentliche Abweichungen gegenüber der Unternehmensplanung definiert. Soweit dies wirtschaftlich sinnvoll ist werden Versicherungen und Finanzgeschäfte abgeschlossen, um Risiken zu verringern oder zu vermeiden.

Die Identifikation, Beurteilung und Steuerung der Chancen und Risiken erfolgen durch die jeweiligen Tochtergesellschaften. Dabei erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit dem Vorstand und bei bestandsgefährdenden Risiken eine unverzügliche Information. Alle wesentlichen Einzelrisiken der A-HEAT Gruppe werden stetig einem Monitoring unterzogen und sind Bestandteil des Konzernlageberichts.

Die Einzelrisiken sind entsprechend in Kategorien wie beispielsweise Absatzmarktrisiken, technologische Risiken, Beschaffungsrisiken oder rechtliche Risiken unterteilt. Darin sind auch Risiken in Bezug auf Nachhaltigkeit integriert. Dazu zählen Personalrisiken die durch den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel, Fluktuation von Know-how-Trägern und die Qualifikation entstehen können. Durch diverse personalpolitische Maßnahmen wie die Steigerung der Mitarbeiterbindung, sowie die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften mindert A-HEAT dieses Risiko (siehe auch Kapitel „5. Weiterbildung“).

COMPLIANCE: WELTWEIT GÜLTIGER VERHALTENSKODEX

A-HEAT hält sich selbstverständlich an die geltenden Gesetze und beachtet eigene ethische Standards. Zur Gewährleistung der Compliance hat das Compliance-Management in Zusammenarbeit mit externen Experten einen Verhaltenskodex (CoC) ausgearbeitet.

Detaillierte Informationen zum Thema Compliance finden Sie im Kapitel „6. Ethische Geschäftspraktiken“

PRODUKTE

INNOVATIONEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

A-HEAT KONZENTRIERT SICH AUF DIE ENTWICKLUNG UND VERMARKTUNG VON MÖGLICHST LANGLEBIGEN GERÄTEN MIT HÖCHSTER ENERGIEEFFIZIENZ, BETRIEBEN MIT UMWELTFREUNDLICHEN STOFFEN WIE NATÜRLICHEN KÄLTEMITTELN.

2

Güntner, Dual COMPACT

A-HEAT ist in der Kälte-, Klima- und Verfahrenstechnik und damit in einer Branche tätig, die in erheblichem Umfang CO_2-Emissionen verursacht, wie im ersten Teil dieses Berichts gezeigt. Je nach Produkttyp entstehen allerdings zum Teil weit mehr als 90 Prozent des CO_2-Fußabdrucks der Geräte erst in der Nutzungsphase. Das zeigen interne Untersuchungen sowie eine 2023 in Auftrag gegebene neue Product Carbon Footprint (PCF) – Studie. Es würde daher zu kurz greifen, sich auf eine Reduzierung der Emissionen in den eigenen Betrieben zu konzentrieren. Vielmehr geht es darum, möglichst langlebige Geräte mit höchster Effizienz zu entwickeln, die mit umweltfreundlichen Stoffen betrieben werden. Genau hier liegt die Priorität von A-HEAT.

2 Produkte Innovationen für mehr Nachhaltigkeit

2.1 QUALITÄT UND SICHERHEIT
AUF HÖCHSTEM NIVEAU

Um qualitativ hochwertige Produkte zu erzeugen, braucht es zertifizierte Prozesse und umfassende Handlungsanweisungen für alle Beteiligten. Genau darüber verfügt A-HEAT seit vielen Jahren und hat sich auch so eine führende Position am Weltmarkt erarbeitet.

PRODUKTSICHERHEIT: KLARE PROZESSE MINIMIEREN RISIKEN

GRI 403-7, GRI 416-1

A-HEAT achtet auf die höchstmögliche Sicherheit seiner Produkte. Dem dient ein Verfahren zur Erfassung sämtlicher denkbarer Risiken und Gefahren, die mit dem Umgang und dem Gebrauch der Produkte bis hinunter zu Bauteilen wie Ventilatoren verbunden sind. Alle Forschungs- und Entwicklungsprojekte müssen diesen von der Konstruktionsabteilung geleiteten Risikobewertungsprozess durchlaufen. Lückenlos dokumentiert eine Software zu Beginn eines Prozesses die jeweils verwendeten Teile und damit verbundene potenzielle Risiken. Letztere werden bewertet und nach ihrer Auswirkung und der Schwere der Folgen klassifiziert. Zugleich werden Maßnahmen erarbeitet, um das jeweilige Risiko entweder zu vermeiden oder zu minimieren. Diese Dokumentation bildet den Grundstein für das Montage- und Konstruktionshandbuch, das jedes Gerät begleitet.

Basierend auf den Auswertungen von Produkten im Betrieb und dem Reklamationsmanagement greifen innerbetriebliche Bereiche die Themen auf und handeln entsprechend. Daraus resultierende Anpassungen im Handbuch werden von technischen Redakteuren eingepflegt, so dass alle Anwender zu jeder Zeit auf den aktuellen Wissensstand zugreifen können. Dieser Prozess gewährleistet eine fortwährende Optimierung der Sicherheit im laufenden Betrieb und trägt zur hohen Qualität der Produkte von A-HEAT bei.

QUALITÄT: ZERTIFIZIERT UND KONTROLLIERT

GRI 403-7, GRI 416-1

Die Gewährleistung der Qualität der Produkte der Unternehmensgruppe basiert auf strukturierten Prozessen; alle Produktionsstandorte sind nach ISO 9001 zertifiziert. Weitere Zertifizierungen wie die Druckgeräterichtlinie 2014/68/EU bis Kategorie 4 oder HACCP (Hazard Analysis of Critical Controls Points) unter-

mauern die Anstrengungen von A-HEAT sichere und verlässliche Produkte herzustellen. HACCP bescheinigt die korrekte Auswahl der Materialien zur Eignung für den Einsatz im Lebensmittelbereich sowie das hygienische Design (Zugänglichkeit und Reinigungsfähigkeit).

In einem „Prozesshaus“ werden sämtliche Arbeitsschritte in der Produktion, der Qualitätskontrolle und vielen anderen Bereichen dokumentiert und allen Mitarbeitenden weltweit zur Verfügung gestellt. Das Prozessmanagement macht etwaige Anpassungen zeitnah global sichtbar und sorgt für eine entsprechende Optimierung des jeweiligen Prozesses.

Unternehmensinterne technische Standards werden weltweit umgesetzt und kontrolliert und decken die gesamte interne Wertschöpfung ab. Am Anfang steht die Erstmusterprüfung von Rohmaterial und Zulieferteilen sowie die darauffolgende Wareneingangsprüfung. Es folgen Qualitätskontrollen in der Produktion und bei der Endabnahme der Fertigerzeugnisse. Auch die Nachbearbeitungs- und Ausschusswerte unterliegen einer permanenten Kontrolle.

Innerhalb der Fertigung gewährleisten ein Eigenkontrollkonzept sowie sogenannte Quality Gates, dass nur einwandfreie Halbfabrikate in die nächste Produktionsstufe gelangen. Dies verhindert eine kostenintensive Nachbearbeitung und ermöglicht es, eventuelle Fehler im Prozess frühzeitig zu erkennen. Ein kundenorientiertes Reklamationsmanagement sowie ein kontinuierlicher Dialog mit Anwendern sind weitere Werkzeuge, um eventuelle Qualitätsmängel frühzeitig erkennen und abstellen zu können.

Zusätzlich werden gemäß einer „Zero-Defekt-Strategie“ sowohl interne Fehler als auch Lieferantenfehler und Kundenreklamationen in einer globalen CAQ-Software dokumentiert, analysiert und die entsprechenden Korrektur-, Abstell- und Vorbeugemaßnahmen implementiert.

IT-SICHERHEIT: PERSONENBEZOGENE DATEN UMFASSEND GESCHÜTZT

GRI 418-1

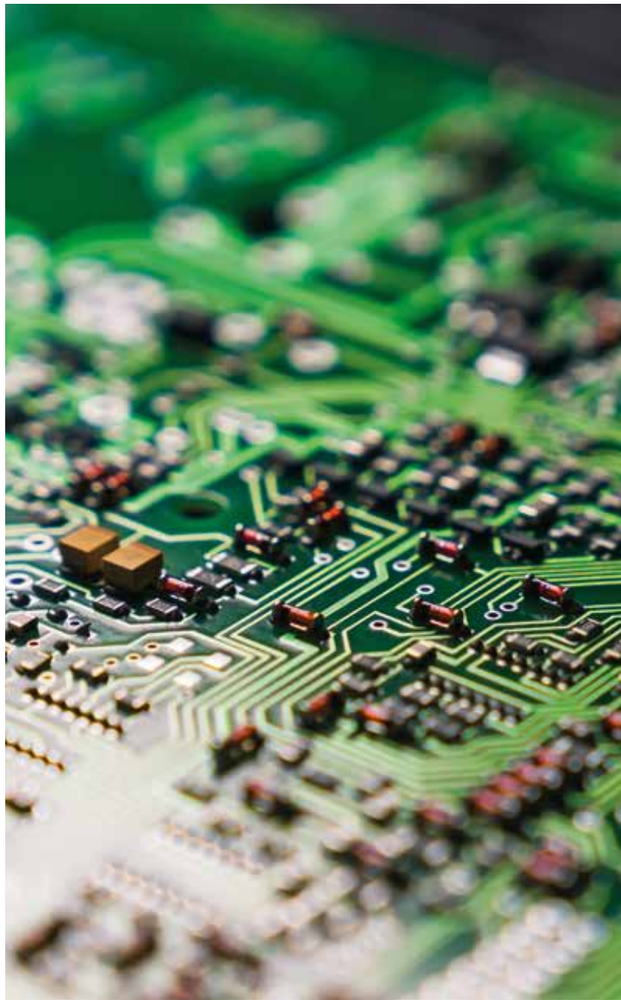
In den Produkten der Unternehmensgruppe kommen zunehmend digitale Technologien zum Einsatz (vgl. dazu Seite 38 „IoT Control Solutions“). Um die höchstmögliche Sicherheit dieser Lösungen zu gewährleisten und das Digitalisierungs-Know-how zu bündeln, wurde die Tochtergesellschaft SparkRadiance gegründet.

2 **Produkte** Innovationen für mehr Nachhaltigkeit

Das Unternehmen erbringt alle IT-bezogenen Dienstleistungen innerhalb von A-HEAT.

Eine zentrale Aufgabe von SparkRadiance ist der Schutz personenbezogener Daten vor unbefugtem Zugriff. Dem dient eine ganze Reihe technischer und organisatorischer Maßnahmen, wie beispielsweise eindeutige Eingabe-, Zugriffs- und Berechtigungskonzepte. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die notwendige Sorgfalt im Umgang mit personenbezogenen Daten beginnt bereits bei der Einstellung mit entsprechenden Schulungen. Danach erfolgt jährlich eine verpflichtende Auffrischung.

Zur frühzeitigen Erkennung und Beseitigung von Schwachstellen in den IT-Systemen setzt A-HEAT neben internen IT-Audits und Reporting-Systemen auch auf die regelmäßige Zusammenarbeit mit externen IT-Sicherheitsunternehmen.



2.2 NACHHALTIGE PRODUKTLÖSUNGEN UND STETIGE INNOVATION

A-HEAT hat sich für sein Produktportfolio zwei klare Ziele gesetzt: Erstens soll die Energieeffizienz der Geräte in den kommenden Jahren beispielsweise mit Hilfe innovativer Abtauprozesse und IoT-Lösungen weiter steigen. Und zweitens soll im Jahr 2030 das gesamte Produktportfolio zu 100 Prozent mit umweltfreundlichen Stoffen wie natürlichen Kältemitteln betrieben werden können. Wenn das gelingt, sinken Umweltbelastungen und Emissionen bei der Nutzung von Geräten der Unternehmensgruppe deutlich – ein Meilenstein für die jeweiligen Kunden auf dem Weg zur Klimaneutralität.

INNOVATIONSPROZESS: STÄRKERE GLOBALE ZUSAMMENARBEIT

Strukturierte Innovations- und Entwicklungsprozesse schaffen eine gute Basis, um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen. Dreh- und Angelpunkt sind die Innovations- und Entwicklungsabteilungen an den Standorten in Fürstenfeldbruck und Monterrey. A-HEAT hat sich 2022 zum Ziel gesetzt, die Zusammenarbeit zwischen diesen Standorten zu vertiefen und so das bestehende Know-how noch besser zu nutzen. Seitdem arbeiten die Expertinnen und Experten in zahlreichen Projekten zusammen.

Dazu leisteten unter anderem länderübergreifende Schulungen zu den verwendeten Entwicklungstools im Bereich Thermodynamik einen wichtigen Beitrag. Sie brachten die Mitarbeitenden an beiden Standorten auf den neusten Stand der Möglichkeiten. Auf Basis einen Prozessaudits erfolgte zudem eine Standardisierung von Entwicklungsprozessen, was die Zusammenarbeit ebenfalls erleichterte. Darüber hinaus wurden die Stellenbeschreibungen harmonisiert, um den gestellten Anforderungen global gerecht zu werden.

Ein neu gegründetes globales Innovationsteam fördert den Austausch der Entwickler mit allen Produktionsstätten. Es besteht aus 1-2 Personen pro Region und stellt sicher, dass Ideen und Erfahrungen aus allen Niederlassungen in neue Entwicklungen einfließen. Der „Global Sharepoint“ unterstützt diesen globalen Austausch und die Wissensvermittlung im Entwicklungsbereich noch einmal. Darin sind relevante Informationen rund um Innovation, Produkte und Technologien für jeden Mitarbeitenden einsehbar.

Die Innovations- und Entwicklungsabteilungen von A-HEAT arbeiten von der ersten Idee bis zum fertigen Produkt eng mit Lieferanten, Fertigungsbetrieben, Kunden und Endkunden zusammen. Immer im Blick: Ein ressourcenschonender Materialeinsatz und ein möglichst niedriger Energieverbrauch.

Die Innovationsabteilungen sind offen für Anregungen aller Beschäftigten und haben hierfür einen transparenten Prozess geschaffen. Über eine Innovationsplattform kann jeder Mitarbeitende einen Fragebogen abrufen und anhand strukturierter Vorgaben seine Idee konkretisieren. Der Innovator sammelt dann Informationen über die technische Reife seiner Idee, deren Marktchancen, Rentabilität und Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit. Dies ist verpflichtend, um es den Experten im nächsten Schritt zu erleichtern, den Vorschlag einzuordnen und zu bewerten. Die Bewertung ist entscheidend, um konforme Maßnahmen daraus abzuleiten und entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Um Beschäftigte zur Einreichung von neuen Ideen zu motivieren setzt A-HEAT bewusst nicht auf monetäre Anreize. Vielmehr steht der Gedanke des lebenslangen Lernens, sowie die Freiheit an seinen eigenen Ideen arbeiten und diese weiterentwickeln zu können im Vordergrund. Außerdem werden die Mitarbeitenden dazu ermächtigt die „Leader“ ihrer eigenen Idee zu werden.

LEUCHTTURMPROJEKT

THINKIT– ETABLIERTES INNOVATIONS-FÖRDERPROGRAMM

A-HEAT ist überzeugt, dass jeder Mitarbeitende gute Ideen hat, und gründete daher im Jahr 2022 ThinkIt. ThinkIt ist ein Innovationsprogramm, in dem die Beschäftigten lernen, wie sie Innovationen systematisch generieren können. Sie haben hier die Chance, eigene Konzepte zu präsentieren. Das Programm beginnt mit der Übergabe einer „Green Box“, welche die Methodik zur Ideengenerierung, sowie Zeit- und Expertengutscheine beinhaltet. Im Laufe des zu Beginn stattfindenden Workshops lernen die Beteiligten, wie sie diese Inhalte bestmöglich einsetzen und die Prozesse gestalten können.

In den Folgewochen können die Workshop-Absolventen einen Teil ihrer Arbeitszeit damit verbringen, eigene Ideen auszuarbeiten. Im Anschluss werden diese der Unternehmensleitung präsentiert. Es erfolgt eine Einschätzung mit Blick auf Tragfähigkeit, Umsetzbarkeit, Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit, ähnlich dem etablierten Innovationsprozess. Wer diese Prüfung besteht, erhält eine „Blue Box“ und damit die erforderliche Unterstützung für die weitere Entwicklung. Die anderen Ideen gehen nicht leer aus; sie sind nun Teil des sogenannten „Innovation Backlog“.

2023 erreichten drei Innovationen aus der ersten Auflage des ThinkIt Programms die in ihrer „Blue-Box-Phase“ vereinbarten Ziele. Diese Ideen werden auch weiterhin in einer zweiten Phase weiterentwickelt und beobachtet. Zusätzlich fand 2023 ein weiterer kleiner ThinkIt Workshop statt, der sich dem Thema „nachhaltige Verpackung“ widmete.

2024 ist eine Fortführung des Programms geplant. Diesmal finden Workshops in Asien, Europa und Lateinamerika statt und Bewerbungen aus allen Standorten der Unternehmensgruppe sind erwünscht. Der Fokus liegt in diesem Jahr auf dem Thema Nachhaltigkeit. In den Arbeitskreisen sollen Ideen generiert werden, die die Unternehmensgruppe dabei unterstützen, die ehrgeizigen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Die Workshops auf drei Kontinenten stärken die länderübergreifende Zusammenarbeit, sensibilisieren die Teilnehmenden für nachhaltiges Wirtschaften und fördern das kreative Denken und das Change Management.

KERNTHEMA
ENERGIE-VERBRAUCH

VIELFÄLTIGE MASSNAHMEN ZUR STEIGERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

GRI 305-5

A-HEAT produziert Wärmeübertrager. Je höher deren Energieeffizienz, desto geringer der CO_2-Fußabdruck in der Nutzungsphase und damit die Möglichkeiten für Kunden, ihre Klimabelastung zu reduzieren. In den vergangenen Jahren wurden auf diesem Weg beachtliche Fortschritte erzielt.

Um den Treibhausgasausstoß zu reduzieren ist darüber hinaus der Einsatz natürlicher statt synthetischer Kältemittel und Fluide unverzichtbar. Diese stellen spezielle Anforderungen an Produkte und Lösungen, über den gesamten Lebenszyklus hinweg -von der Idee, über die Entwicklung und die Fertigung bis hin zur Nutzungsphase und darüber hinaus. A-HEAT berücksichtigt diese Anforderungen und gewährleistet so, dass eine Kühl- und Kälteanlage auch mit natürlichen Kältemitteln dauerhaft effizient und nachhaltig betrieben wird.

Ihre Innovationskraft nutzt A-HEAT um die Energieeffizienz und die Umweltverträglichkeit ihrer Geräte auf verschiedenen Gebieten zu erhöhen. Dazu zählen Optimierung von Produkten mit Blick auf deren Energieverbrauch, beispielsweise bei der Abtauung genauso wie Reduktion der Füllmengen von Kältemittel bzw. Fluiden dank neuer Fertigungstechnologien. Auch die Regelungstechnik wird stetig weiterentwickelt. Seit 2023 kümmert sich das rundum erneuerte Regler-System „GMMnext“ um die gesamte Steuerung von Ventilatoren, Trockenkühlung, Adiabatik, Wärmerückgewinnung als auch der freien Kühlung und überwacht deren Funktionsfähigkeit. Dies sorgt für einen reibungslosen Betrieb und reduziert den entsprechenden Aufwand sowie den Energie- und Ressourcenverbrauch.

Die Luftkühler sorgen im Kühlraum für die perfekte Temperatur und eine nachhaltige Kühlung. Mit Anwendungs-Know-how, applikationsbezogenen Veröffentlichungen und technischen Vorträgen und Trainings werden die Industrie und (End-)Kunden dabei unterstützt effiziente Kühlsysteme in die Realität umzusetzen.

Bei Luftkühlern ist die Auswahl des richtigen Produkts für den jeweiligen Anwendungsfall und eine effiziente Abtauung besonders wichtig. Beides beeinflusst maßgeblich die Energiebilanz des Geräts und der Komplettanwendung über die gesamte Nutzungsphase hinweg. Die A-HEAT Labore und Prüfstände simulieren verschiedene Szenarien aus der Realität. Mit den daraus gewonnenen Erkenntnissen entwickelt die Gruppe Geräte ständig weiter, bringt innovative Technologien und Produkte hervor und stellt ihr Know-how der Kälte- und Klimabranche verständlich zur Verfügung.

Güntner, V-shape VARIO

LEUCHTTURMPROJEKT

HÖHERE LEISTUNG BEI GERINGEREM ENERGIEVER-BRAUCH

Die A-HEAT Tochter Güntner hat im vergangenen Geschäftsjahr ihre erfolgreiche V-shape VARIO Serie aus Verflüssigern, Rückkühlern und Gaskühlern überarbeitet und erweitert. Mit Blick auf künftige Anforderungen der Kunden entschied sich das Unternehmen hierbei, die Entwicklung des Produkts von Grund auf neu zu denken. Die neue Serie optimiert das Preis-Leistungs-Verhältnis und rückt Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt.

Die neuen Geräte zeichnen sich allen voran durch eine höhere Leistung bei geringerem Energieverbrauch aus. Die Serie bietet ein nun noch breiteres Spektrum mit effizienten Modellen für viele unterschiedliche Anwendungen, beispielsweise bei der Klimatisierung von Gebäuden, Serverraumkühlungen sowie der Prozess- oder Industriekälte.

Die Geräte der Serie liefern eine Leistung von bis zu 2.600 kW im Trockenbetrieb. Durch die Integration von Ventilatorkammern wurde eine Leistungssteigerung von 20 % erzielt. Die optionale Erweiterung mit dem GMM Controller von Güntner und der hydroBLU™ Technologie ermöglichen zusätzliche Leistungssteigerungen. Das hydroBLU™ System von Güntner wurde überarbeitet und nutzt jetzt eine neue Mattenstärke, die die Effizienz der adiabatischen Vorkühlung signifikant steigert. Das Befeuchtungssystem wurde ebenfalls optimiert, sodass alle Bauteile noch einfacher zu erreichen sind. Dies vereinfacht die Aufstellung und Instandhaltung.

Durch diese Leistungssteigerungen können große Anlagen mit weniger Geräten betrieben werden, was zu einer Reihe von Einsparungen führt. Die benötigte Aufstellfläche sowie der Montage- und Wartungsaufwand verringern sich. Außerdem sinken der Materialverbrauch und die CO_2-Emissionen beim Transport.

KERNTHEMA
ENERGIEVERBRAUCH, WASSERVERBRAUCH & -VERSCHMUTZUNG

IOT CONTROLS SOLUTION: AUSBAU DER DIGITALEN KOMPETENZ

GRI 302-5

Eine zunehmend wichtige Rolle bei der Innovationstätigkeit spielt der Bereich IoT Controls Solution. Er trieb im abgelaufenen Geschäftsjahr, neben den kontinuierlichen Weiterentwicklungen von Regelsystemen, insbesondere Entwicklungen voran, die datengetriebene Technologien wie Datenanalysen und künstliche Intelligenz (KI) für die Applikationen und Produkte von A-HEAT nutzbar machen. Auf beiden Feldern betritt die Unternehmensgruppe Neuland, da in der Kälte- und Klimabranche bislang nur wenig mit modernen Datenanalysen und KI gearbeitet wird, um Anlagen energetisch zu verbessern. Mit datengetriebenen Technologien soll der Ressourceneinsatz, beginnend in der Entwicklung über die Produktion bis hin zum Betrieb der Geräte, so weit wie möglich minimiert werden. Hierfür erfolgte ein systematischer Wissensaufbau zu Datenanalysen und künstlicher Intelligenz. Gerade die Kombination aus einem vertieften Wissen über die Erzeugung und Nutzung von Daten mit dem angestammten Know-how in der Anlagentechnik ist nach Ansicht der Unternehmensgruppe entscheidend, um Kunden in Zukunft noch effizientere Lösungen bereitzustellen.

IoT Controls Solution konzentrierte sich daher 2023 unter anderem auf eine bessere Konnektivität der Produkte. Es wurde ein innovatives IoT-Gateway „aicore™ link“ entwickelt und parallel die Software der Regler so erweitert, dass sie Anlagendaten kontinuierlich erfassen, vorverarbeiten und strukturiert über das Gateway an eine Cloud übertragen können.

Die ebenfalls neu entwickelte „aicore™ cloud“ dient künftig als IoT Plattform, welche diese Daten verarbeiten und für Analysen nutzen kann. Sie bietet auch die Möglichkeit, die Informationen graphisch darzustellen und entsprechende Notifikationen zu generieren. Diese webbasierte IoT-Plattform kann von Kunden, deren Endkunden und natürlich auch von A-HEAT selbst genutzt werden.

Mit dieser erweiterten Infrastruktur ist das Unternehmen nun in der Lage, datengetriebene Optimierungen seiner Lösungen eigenständig und ohne Zeitverzug durchzuführen. Weiterhin können mit den Ergebnissen der Analysen Einstellungen der Anlagen so verbessert werden, dass diese hoch effizient laufen.

Die IoT Plattform eröffnet auch A-HEAT‘s Kunden ganz neue Möglichkeiten ihre Anlagen lückenlos zu überwachen und effizienter zu betreiben. Sie erhalten in Echtzeit Informationen über Verbesserungspotenziale und Wartungshinweise. Der Launch der IoT Plattform „aicore™ cloud“ ist für Anfang 2024 vorgesehen.

2 Produkte Innovationen für mehr Nachhaltigkeit

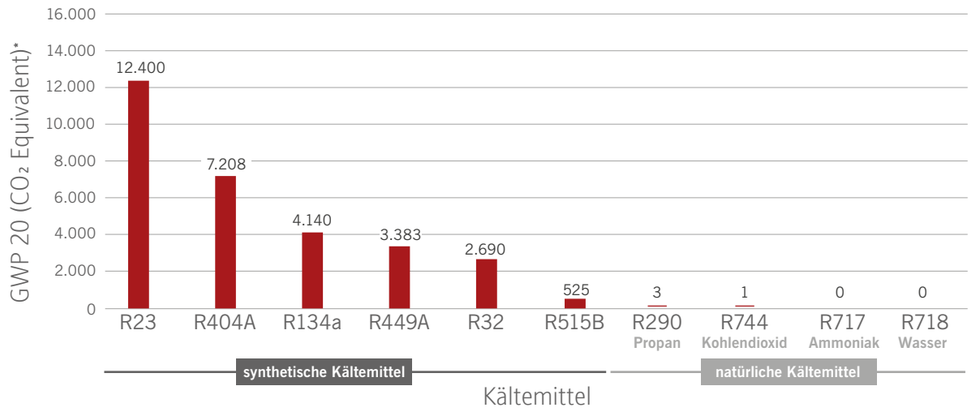
NATÜRLICHE KÄLTEMITTEL - SCHONEN DAS KLIMA

GRI 305-5, GRI 2-28

KERNTHEMA
KLIMAWANDEL

Der Einsatz natürlicher Kältemittel ist ein weiterer wichtiger Parameter, um die Nachhaltigkeit der A-HEAT-Produkte zu erhöhen. Traditionell nutzen Wärmeübertrager synthetische Kältemittel.

Wenn diese entweichen, fördern sie in erheblichem Maß den Treibhauseffekt. Ihr Erderwärmungspotenzial, bezogen auf einen Zeithorizont von 20 Jahren, liegt zum Teil 1000 mal höher, als das des Treibhausgases CO_2, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.



Tabellen- und Abbildungen 3: Kältemittel und deren Erderwärmungspotenzial (GWP) im Vergleich

* Quelle: IPCC: Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change; Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, NY, USA; 2021

Zudem reagieren diese Stoffe in der Atmosphäre, was zur Bildung der äußerst umweltschädlichen Trifluoressigsäuren (TFA) führen kann. A-HEAT hat frühzeitig damit begonnen, seine Wärmeübertrager auf die Nutzung natürlicher Kältemittel wie Ammoniak, Kohlendioxid und Propan auszurichten. Ziel ist es, dass 100%, der mit Kältemittel betriebenen Geräte mit diesen Stoffen betrieben werden können. Nahezu zwei Drittel der im Jahr 2023 in Europa vertriebenen Lösungen werden bereits mit natürlichen Kältemitteln und Glykol betrieben.

Ein eigenes Testlabor für CO_2- und Ammoniak-Lösungen treibt entsprechende Innovationen voran. Hier werden umfangreiche Tests durchgeführt, um zuverlässige Anwendungsdaten zu sammeln und den Einsatz natürlicher Kältemittel weiter zu optimieren. A-HEAT arbeitet zudem mit „eurammon“ zusammen; der Zusammenschluss zahlreicher Unternehmen und Institutionen konzentriert sich auf die Sensibilisierung von Kunden, Verbrauchern und einer breiteren Öffentlichkeit für die Möglichkeiten und Vorteile einer nachhaltigen Kühlung. Zudem werden eigene Möglichkeiten genutzt, um diesem Thema mehr Gehör zu verschaffen. So nutzte A-HEAT auf der COP-28 in Dubai auf Einladung des Ozone Secretariat des UN Environment Programmes (UNEP) die Chance, Lösungsansätze für eine nachhaltigere Kälte- und Klimatechnik mit natürlichen Kältemitteln vorzustellen.

2023 Natural Refrigerants ATMO Approved

Die Fortschritte beim Einsatz natürlicher Kältemittel dokumentiert eine Auszeichnung des Tochterunternehmens Güntner. Es wurde mit dem „ATMOsphere“-Label für natürliche Kältemittel ausgezeichnet. „ATMOsphere“ früher bekannt als „Shecco“ ist ein globaler, unabhängig agierender Marktbeobachter für umweltfreundliche Kühlung und Lösungen mit natürlichen Kältemitteln.

3

WERTSCHÖPFUNGS-KETTE

EINBINDUNG WICHTIGER STAKEHOLDER

PROAKTIVE PARTNERSCHAFTEN INSBESONDERE MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN SIND EINE TRAGENDE SÄULE DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE VON A-HEAT.

Die Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft von A-HEAT endet nicht an den Firmentoren. Die Gruppe bindet vielmehr wichtige Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette in seine Nachhaltigkeitsstrategie ein. Das beginnt mit der Verpflichtung von Lieferanten zu nachhaltigem Wirtschaften und geht, wie im Kapitel Produkte gezeigt, bis zur Unterstützung der Kunden bei einem möglichst effizienten und umweltschonenden Einsatz von Wärmeübertragern. Folgerichtig wächst die Bedeutung des kontinuierlichen Dialogs mit wichtigen Stakeholdern.

3 Wertschöpfungskette Einbindung wichtiger Stakeholder

3.1 BESCHAFFUNG

EUROPÄISCHE LIEFERANTEN FÜR EUROPÄISCHE STANDORTE

GRI 204-1

A-HEAT betreibt Produktionsstätten in Amerika, Asien und Europa. Die Einkaufsabteilung ist in lokale Teams und Zuständigkeiten gegliedert und wird zentral koordiniert. Über alle Standorte hinweg wird eine Multiple-Sourcing-Strategie verfolgt, was einen hohen Grad an Versorgungssicherheit gewährleistet. Die Einbindung lokaler Lieferanten verkürzt Transportwege und minimiert damit die Risiken im Beschaffungsprozess. In allen Regionen werden daher Lieferanten für die dort ansässigen Produktionsstätten qualifiziert.

Während der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 bis 2022 hat sich diese Strategie bewährt. Da es bei europäischen Lieferanten zu Versorgungsengpässen kam und zum Teil die Preise stark anstiegen, nutzte A-HEAT vorübergehend vermehrt auch für seine europäischen Betriebe in Asien ansässige Lieferanten. Aufgrund der nun wieder sehr guten Verfügbarkeit der Materialien in Europa wurde das Beschaffungsvolumen in Asien für die europäischen Standorte 2023 wieder auf komplementäre Mengen reduziert. Diese "ergänzenden" Mengen werden bestellt, um den Kontakt der europäischen Werke mit den asiatischen Lieferanten beizubehalten, damit A-HEAT im Falle eines erneuten Beschaffungsengpasses gut vorbereitet ist.

Da es auch weiterhin zu geopolitischen Spannungen und damit verbunden temporär zu fragilen globalen Lieferketten kommen kann sieht A-HEAT davon ab, Zielgrößen für den Anteil lokaler bzw. regionaler Beschaffung festzulegen. Es ist und bleibt das primäre Ziel des Einkaufs, einen optimalen Materialfluss für alle Betriebsstätten zu gewährleisten und so eine reibungslose Belieferung der Kunden sicherzustellen.

Zusätzlich beeinflussen immer mehr Nachhaltigkeitsregularien die Beschaffungstätigkeit von A-HEAT. Auch wenn die Unternehmensgruppe selbst nicht direkt vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffen ist, wird dennoch daran gearbeitet die Anforderungen des Gesetzes zu erfüllen. So soll die Einhaltung von etablierten Nachhaltigkeitskriterien bei den Lieferanten sichergestellt und Risiken minimiert werden.

Der in diesem Jahr eingeführte Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) sieht vor ab 2026 eine CO_2-Steuer auf von außerhalb der EU hergestellten und importierten Stahl und Aluminium (sowie weitere Güter, welche A-HEAT jedoch nicht betreffen) zu erheben. Die Bestrebungen von A-HEAT möglichst regional einzukaufen minimieren die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Unternehmensgruppe.

VERHALTENSKODEX VERPFLICHTET LIEFERANTEN

Fester Bestandteil der Rahmenverträge mit allen Lieferanten ist ein Verhaltenskodex (Code of Conduct - CoC). Er basiert auf den 10 Prinzipien des UN Global Compact und beinhaltet somit die vier Hauptpunkte Arbeitsrecht, Menschenrechte, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Er verpflichtet Lieferanten zu gesetzeskonformen Verhalten, der Einhaltung von Menschenrechten, der Berücksichtigung von Arbeits- und Sicherheitsstandards sowie zur Schonung der Umwelt. A-HEAT hat das Recht, entweder selbst oder mit Hilfe Dritter bei Lieferanten Audits durchzuführen, um die Einhaltung des Kodex zu prüfen. Alternativ haben Lieferanten die Möglichkeit, ihren eigenen Code of Conduct einzureichen. Er wird dann von der Einkaufsabteilung geprüft und bei Übereinstimmung mit dem A-HEAT-Verhaltenskodex genehmigt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr startete A-HEAT ein Projekt zur Umsetzung einer Nachhaltigkeitsbewertung seiner Lieferanten. Sie integriert über die bereits abgefragten Qualitätskriterien und ISO-Zertifizierungen weitere Nachhaltigkeitsaspekte. Dadurch erhält A-HEAT ein besseres Bild der Bestrebungen der Lieferanten und kann diese mit in den Entscheidungsprozess einfließen lassen.

QUALITÄTSSICHERUNG IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

GRI 416 -1

Neben einer Rahmenvereinbarung schließt A-HEAT mit dem Großteil seiner Lieferanten eine Qualitätssicherungsvereinbarung ab. Sie dient dazu, die Einhaltung der vereinbarten Standards partnerschaftlich, zeitnah und ressourcenschonend zu gewährleisten. Mit einer umfassenden Erstmusterprüfung, regelmäßigen Audits und einer ausführlichen Wareneingangskontrolle wird dies im laufenden Betrieb dann kontinuierlich überprüft. Damit lassen sich Mängel frühzeitig erkennen und in Abstimmung mit dem jeweiligen Produzenten zeitnah abstellen. Wenn sich Verstöße häufen, kommt ein alternativer Lieferant zum Einsatz. Mit den Herstellern von Hauptkomponenten der Produkte der Unternehmensgruppe gibt es darüber hinaus vierteljährlich; Gespräche über den laufenden kontinuierlichen Verbesserungsprozess.
Diese Art der Qualitätskontrolle schont die internen Ressourcen in der Fertigung; der Materialbedarf und der Ausschuss sinken. Die Qualitätssicherung entlang der Wertschöpfungskette trägt damit zu einer nachhaltigen Fertigung bei A-HEAT bei.

3 Wertschöpfungskette Einbindung wichtiger Stakeholder

3.2 KUNDEN UND ENDNUTZER

BESTMÖGLICHE UNTERSTÜTZUNG

GRI 416-1

Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit arbeitet A-HEAT eng mit Kunden auf der ganzen Welt zusammen. Je häufiger diese beispielsweise natürliche Kältemittel einsetzen und je energieschonender sie die Wärmeübertrager betreiben, desto größer die Möglichkeiten, die Emissionen von Geräten der Unternehmensgruppe über den gesamten Lebenszyklus hinweg zu reduzieren. Die Gruppe sieht sich hier ganzheitlich in der Verantwortung und berät Kunden bei der Auswahl der passenden Geräte, deren Installation und sachgemäßer Bedienung auch mit Blick auf einen möglichst effizienten Ressourceneinsatz. Umfassende Serviceleistungen stellen die Langlebigkeit der Geräte im Praxiseinsatz sicher; die Bereitstellung von Ersatzteilen verhindert das vorschnelle Aussortieren noch einsatzfähiger Wärmeübertrager.

Im Fall auftretender Reklamationen handelt die Gruppe immer im Sinn des Kunden; seine Zufriedenheit hat oberste Priorität. A-HEAT kümmert sich vorrangig um die Lösung des Problems und ermöglicht damit eine möglichst rasche Rückkehr in den Regelbetrieb. Erst danach beginnt die Fehlerursache. Ein strukturierter Prozess stellt sicher, dass im Zuge dessen, mögliche Schwächen bestehender Geräte und Maßnahmen zu deren Beseitigung dokumentiert und umgesetzt werden. Jede Fehlermeldung bietet die Möglichkeit, die Qualität der Produkte weiter zu optimieren. Dieser Gedanke ist bei allen Tochterunternehmen von A-HEAT fest verankert und stellt sicher, dass das Risiko von Folgeschäden minimiert wird. Falls sich im Rahmen dieser Arbeit herausstellt, dass der Kunde den Fehler beim Gerät verursacht hat, unterstützt A-HEAT ihn entweder aus Kulanz oder gegen Honorar bei der Verbesserung seiner Prozesse.

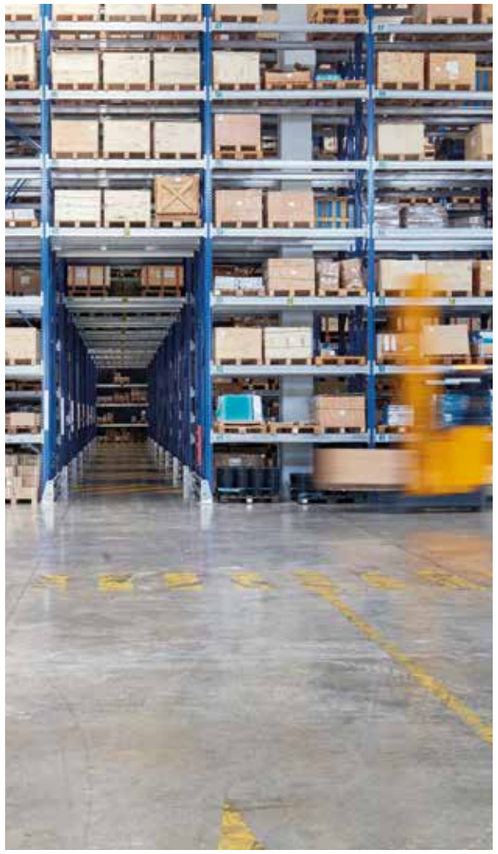
3.3 SONSTIGE INTERESSENTRÄGER

WICHTIG FÜR DIE KREISLAUFWIRTSCHAFT

GRI 2-29

Zu den wichtigen Stakeholdern von A-HEAT zählen neben Lieferanten und Kunden auch Dienstleister aller Art. Das Spektrum reicht von Logistikunternehmen bis Werkzeuglieferanten. A-HEAT strebt langfristige Beziehungen auch zu diesen Partnern an, um Best-Practice und Konsistenz zu gewährleisten. Alle Beziehungen zu Stakeholdern werden kontinuierlich ausgebaut und durch weitere Partnerschaften ergänzt, nicht zuletzt um die nachhaltige Entwicklung der Gruppe zu fördern. „Proaktive Partnerschaften“ sind daher auch eine der tragenden Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie von A-HEAT. Nach Überzeugung der Gruppe zählt das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ zu den wichtigsten SDGs, da sich ohne effiziente Zusammenarbeit und den Austausch von Wissen andere Nachhaltigkeitsziele nicht erreichen lassen.

Die Errichtung geschlossener Materialkreisläufe ist ein gutes Beispiel hierfür. Solche Kreisläufe funktionieren nur, wenn alle Beteiligten – vom Lieferanten der Rohstoffe bis zum Endnutzer – kooperieren, egal ob es letztendlich um Recycling, die Aufarbeitung gebrauchter Materialien, die Reparatur von Geräten oder deren Wiederverwendung geht. Wer das Optimum aus den vorhandenen Ressourcen herausholen will, benötigt das Know-how und den Willen zur Zusammenarbeit mit einer ganzen Reihe von Stakeholdern.



3 Wertschöpfungskette Einbindung wichtiger Stakeholder

3.4 STAKEHOLDER DIALOG

UNTERSTÜTZT NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

GRI 2-29

Wie das Beispiel der geschlossenen Materialkreisläufe zeigt, ist der regelmäßige Austausch mit Stakeholdern für die nachhaltige Entwicklung von entscheidender Bedeutung. A-HEAT kommuniziert bereits seit geraumer Zeit mit den wichtigsten Interessensgruppen entlang der Wertschöpfungskette. Anknüpfungspunkte ergeben sich im Rahmen von Branchentreffen und mehr noch im direkten Dialog insbesondere mit Lieferanten, Kunden und Finanzierungspartnern. Die Gruppe wird diesen Dialog in den kommenden Jahren erweitern. Mit der im Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ beschriebenen Stakeholder Analyse hat A-HEAT den Grundstein für eine regelmäßige Kommunikation mit relevanten Interessengruppen gelegt.

Neue Regeln und Richtlinien werden es Mitarbeitenden in den kommenden Jahren erleichtern, diesen Dialog systematisch zu pflegen. Es ist geplant, Dialogelemente in jedes Projekt zu integrieren und deren Ergebnisse zu dokumentieren. Dies dient zum einen der Effizienzsteigerung, zum anderen aber der Erweiterung des Wissens um die Bedürfnisse wichtiger Interessengruppen.

UMWELT

WERTVOLLE RESSOURCEN EFFIZIENT EINSETZEN

MIT VIELFÄLTIGEN MASSNAHMEN SENKT A-HEAT IHREN ENERGIE- UND WASSERVERBRAUCH SOWIE IHRE EMISSIONEN UND ERZIELT DAMIT SICHTBARE FORTSCHRITTE AUF DEM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT

4

Güntner, Sibiu

Ein effizientes Management der eingesetzten Ressourcen ist für A-HEAT nicht nur in ökonomischer, sondern auch in ökologischer Hinsicht maßgeblich. Die Wesentlichkeitsanalyse auf den Seiten 15 ff. arbeitet heraus, welch zentralen Stellenwert eine Reduzierung des Energieverbrauchs, der Emissionen und des Wasserverbrauchs auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit besitzen. Mit den Mitteln eines mittelständischen Unternehmens werden daher nun weltweit Konzepte und Maßnahmenpakete implementiert, die die Effizienz des Ressourceneinsatzes erhöhen. Für die kommenden Jahre hat sich A-HEAT ehrgeizige Ziele gesetzt:

A-HEAT WILL BIS 2030
DIE ENERGIEEFFIZIENZ UM BIS ZU
10% STEIGERN

A-HEAT WILL BIS 2030 DIE
WASSEREFFIZIENZ UM BIS ZU 30% STEIGERN

A-HEAT WILL BIS 2030 DIE
SCOPE 1 UND SCOPE 2-
EMISSIONSINTENSITÄT* UM BIS ZU 40% SENKEN

A-HEAT WILL BIS 2030 BIS ZU **15%** IHRES GESAMTENERGIEBEDARFS MIT
EIGENEN ANLAGEN DECKEN

A-HEAT WILL BIS 2030 DAS
BRANCHENWEIT ERSTE NACH ASPEKTEN
DER KREISLAUFWIRTSCHAFT GEFERTIGTE
PRODUKT AUF DEN MARKT BRINGEN

A-HEAT WILL BIS 2030
AUSSCHLIESSLICH NACHHALTIGE
VERPACKUNGEN EINSETZEN

* Bei der Berechnung der Emissionsintensität wird der Grünstrombezug nicht berücksichtigt (standortbasierte Berechnungsmethode)

4 Umwelt Wertvolle Ressourcen effizient einsetzen

4.1 MATERIALIEN

ERFOLGREICHE REDUKTION DER INPUTMENGE

GRI 301-1

Für die Herstellung von Wärmeübertragern werden vor allem Aluminium, Kupfer, Edelstahl und Stahl benötigt. Hinzu kommen zugelieferte Teile wie Ventilatoren und Elektro- sowie Kunststoffkomponenten. Im Schnitt machen die vier Metalle 70 % des Gewichts der Wärmeübertrager aus und stehen daher im Fokus dieser Berichterstattung.

Entwicklung der Menge der verarbeiteten Metalle

	Entwicklung seit 2021	Vergleich Vorjahr
Veränderung der Menge der verarbeiteten Metalle	-17,2%	**- 12,9%**
Veränderung des Verbrauchs pro produziertem Gerät	+4,2%	**+4,5%**

Tabellen- und Abbildungen 4: Entwicklung des Materialverbrauchs

Auch in diesem Jahr konnte A-HEAT die Gesamtmenge der verarbeiteten Metalle reduzieren. Zum Teil beruht dieser Erfolg auf Projekten im Bereich der Materialstärke; so wurden bei einigen Geräteserien in Asien und Europa die Blech- und Lamellenstärken verringert. Auch in NLA trieb A-HEAT Projekte zur Senkung des Materialverbrauchs voran. Dazu zählten Maßnahmen wie die Reduktion von Lamellenstärken sowie die Optimierung von Kernrohranordnungen und damit verbunden der Kernrohrreduzierung bei gleicher Leistung. Ein sogenanntes Multi-Nesting-Projekt diente darüber hinaus zur Minimierung des Produktionsausschusses. Dieses zielt darauf ab, Formen so anzuordnen, dass möglichst viele Teile aus einem einzigen Metallblech herausgeschnitten werden können. Der Materialverbrauch pro produziertem Gerät erhöhte sich, da die Anzahl der hergestellten kleinen Geräte vorrangig in Europa und Asien zurückging. Weiter verstärkte die Nachfrage nach sehr großen Geräten in anderen Geschäftsbereichen, wie beispielsweise Datencenter, diesen Effekt.

A-HEAT wird die Anstrengungen zur Reduzierung des Materialverbrauchs weiter fortsetzen. Im Laufe dieses Jahres kommen weitere globale Projekte zur Optimierung der Verwendung von Kupfer und Edelstahl bei Kernrohren zum Abschluss.

GEFAHRSTOFFE

GRI 403-7

Neben den oben genannten Materialien und Komponenten kommen in der Fertigung auch chemische Stoffe zum Einsatz. An allen Produktionsstandorten gibt es entsprechende Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für den korrekten Umgang damit, um die Gefahren von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu ver-

ringern. Zur Teilnahme verpflichtet sind alle Mitarbeitenden, die bei ihrer Arbeit mit Gefahrstoffen in Berührung kommen.

Die Mitarbeitenden lernen in den Schulungen, wie chemische Stoffe klassifiziert sind, und welche möglichen physikalischen Gefahren, wie Explosivität, Entflammbarkeit oder Toxizität, auftreten können. Sie erfahren, wie diese Stoffe zu handhaben und zu lagern sind und was im Falle einer Exposition zu unternehmen ist. Neben dieser Unterweisung werden alle Mitarbeiter, die mit Gefahrstoffen umgehen, nach einer internen Planung vierteljährlich bzw. immer dann geschult, wenn beispielsweise ein neues Teammitglied eingestellt oder ein neuer Stoff eingeführt wird.

A-HEAT ist bestrebt, den Einsatz solcher Gefahrstoffe kontinuierlich zu reduzieren, um die Sicherheit der Belegschaft zu erhöhen sowie die Umweltbelastung durch die Produktionsprozesse zu verringern.

4 Umwelt Wertvolle Ressourcen effizient einsetzen

KERNTHEMA
ENERGIEVERBRAUCH, KLIMAWANDEL

4.2 ENERGIEBEDARF

EINSATZ VON FOSSILEN ENERGIETRÄGERN VERRINGERT

GRI 302-4

Aus ökonomischen und ökologischen Gründen verfolgt A-HEAT das Ziel, den Energieverbrauch systematisch zu senken. Im Fokus stehen die Energiequellen Erdgas und Elektrizität. Auf sie entfallen mehr als 70 Prozent des gesamten Verbrauchs (siehe Abb. "Verteilung des Energieverbrauchs nach Quellen").

Im abgelaufenen Geschäftsjahr investierte A-HEAT insbesondere in Europa in weitere Effizienzmaßnahmen und konnte auch so ihren Energieverbrauch in dieser Region noch einmal um 23% verringern.

Darüber hinaus ergreifen alle Standorte weitere Maßnahmen, um den Strom- und Erdgasverbrauch vor Ort zu senken. Zuständig ist abhängig von den lokalen Gegebenheiten entweder das Wartungs-, Anlagen- oder Produktionsmanagement in Zusammenarbeit mit dem nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagement. Eine standortübergreifende Kommunikation findet über ein eigenständiges Team für Umwelt und Nachhaltigkeit statt. Dort werden geplante Maßnahmen und deren Umsetzung vorgestellt. In der Folge können die Verantwortlichen für jedes Werk prüfen, ob eine Übernahme dieser Ansätze für ihren Standort erfolgsversprechend ist.

Regelmäßige Überprüfungen der Druckluftanlagen, die stetige Umstellung der Beleuchtung auf LEDs, sowie die Optimierung von Beleuchtungszeiten und- stärken tragen ebenfalls dazu bei, die Energieeffizienz in den Werken weiter zu erhöhen.

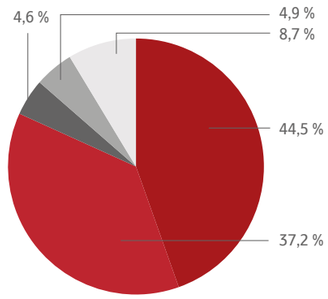
Auch in der IT arbeitet A-HEAT daran, den Energieverbrauch zu reduzieren. Anhand von durchgängigen Analysen von Software und Datenflüssen ist das Unternehmen in der Lage, die verschiedenen Lastzustände von Systemen und Anwendungen zu ermitteln. Dies wiederum schafft eine gute Basis, die IT-Systeme fortwährend zu optimieren beziehungsweise durch den Einsatz neuer oder auch generalüberholter Systeme energieeffizienter zu gestalten. Zudem arbeitet die IT daran, Kapazitäten in nachhaltigkeitszertifizierte Cloud-Zentren zu verlagern.

ENERGIEVERBRAUCH: RÜCKGANG VOR ALLEM IN EUROPA

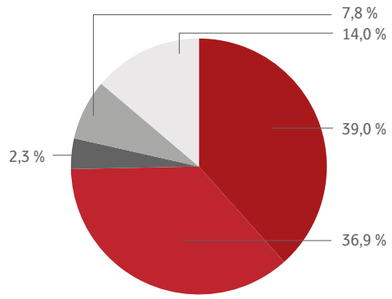
GRI 302-1

Der Energieverbrauch, gemessen in Megajoule, ging im vergangenen Jahr weltweit um 13% zurück. Dieser Erfolg ist weitestgehend auf Fortschritte an den europäischen Standorten zurückzuführen; der Energieverbrauch sank hier binnen eines Jahres um fast ein Viertel. Den größten Beitrag dazu leisteten Ände-

VERTEILUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS NACH QUELLEN 2022



VERTEILUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS NACH QUELLEN 2023



Strom · Erdgas · Diesel (Produktion) · Flüssiggas · Diesel & Benzin (Flotte)

Tabellen- und Abbildungen 5: Verteilung des Energieverbrauchs nach Quellen

rungen in den Pulverbeschichtungsanlagen, die vor allem deren Gasverbrauch reduzierten. (siehe dazu auch das Leuchtturmprojekt auf S. 56 f.) Zudem kam es zu einem Ausbau der Messinfrastruktur; seitdem können Strom- und Gasnutzung zum Teil direkt an den Maschinen erfasst werden. Dies erleichtert es Optimierungspotentiale aufzudecken. Nach dem Erfolg an den europäischen Standorten treiben spezielle Projektteams nun die Einführung ähnlicher Maßnahmen in den anderen Regionen voran.

Auch an den asiatischen Standorten ging diese Größe zurück – hier allerdings in erster Linie eine Folge konjunkturbedingt geringerer Produktionsmengen. Umgekehrt führte eine Ausweitung der Fertigung in Lateinamerika zu einem Anstieg des Energieverbrauchs in dieser Region. In Mexiko startete 2023 der Betrieb einer weiteren Pulverbeschichtungslinie.

Energieverbrauch im Geschäftsjahr 2023

	Absolut in GJ	Vergleich Vorjahr	Entwicklung seit 2021
Energieverbrauch in GJ	189.569	-13,5%	-22,0%

Tabellen- und Abbildungen 6: Entwicklung des Energieverbrauchs

Energieintensität* *GRI 302-3*

	2021	2022	2023
MJ pro kg verarbeitete Metalle	7,61	7,21	7,16

Tabellen- und Abbildungen 7: Energieintensität

Güntner HydroBLU™ in Anwendung

JAEGGI ADC in Anwendung

LEUCHTTURMPROJEKT

DEUTLICH GERINGERER RESSOURCENEINSATZ IN DER PULVERBESCHICHTUNG

Pulverbeschichtungsanlagen gehören zu den größten Energieverbrauchern in der Fertigung. A-HEAT ist daher aus ökonomischen wie ökologischen Gründen bestrebt, deren Effizienz möglichst rasch möglichst deutlich zu steigern und erzielte dabei 2023 bedeutende Fortschritte. Dank mehrerer Maßnahmen gelang es, den Ressourceneinsatz an den beiden Standorten in Rumänien und Ungarn zu verringern.

In Rumänien gelang es sowohl den Gas- und Stromverbrauch als auch den Wasserbedarf zu reduzieren. Dieser Erfolg beruht in erster Linie auf einer Anpassung des chemischen Prozesses in den Vorbehandlungsbecken, wodurch die benötigte Temperatur um 14°C gesenkt werden konnte. Aufgrund dessen war es möglich, eines der beiden Entfettungsbecken still zu legen und damit den Verbrauch des Reinigungswassers zu halbieren. Dies ermöglichte es, vier Pumpen abzuschalten und so den Stromverbrauch zu verringen. Zugleich werden nun 30% weniger Chemikalien zur Säuberung der Teile benötigt.

In Ungarn erneuerte A-HEAT, wie in Rumänien- die Vorbehandlungslinie und passte den chemischen Prozess an. Des weiteren wurden einige Maschinen und Abschnitte der Anlage durch effizientere Technologien ersetzt. Dies betraf beispielsweise eine neue Apparatur bei der Vakuumdestillation. Zusätzlich wurde die Vorbehandlungslinie mit Messsensoren ausgestattet, um in Zukunft genaue Verbrauchsdaten erfassen zu können, notwendige Wartungen frühzeitig zu erkennen und Effizienzpotenziale zu ermitteln. 2024 beginnt Phase 2 dieses Effizienzprojektes, in der weitere Teile der Anlage optimiert werden.

Die Erfahrungen aus Rumänien und Ungarn dienen nun auch dazu, die Anlagen an den Standorten in Asien und Lateinamerika zu optimieren und so weltweit den Ressourcenverbrauch weiter zu verringern.

4.3 WASSER

SORGFÄLTIGER UMGANG MIT EINER KNAPPEN RESSOURCE

GRI 303-1

KERNTHEMA
WASSERVERBRAUCH & -VERSCHMUTZUNG

Trinkwasser ist eine knappe Ressource. Entsprechend verantwortungsvoll geht A-HEAT mit ihr um. Der Wasserverbrauch und die Wasserqualität sind Kernthemen der Nachhaltigkeitsstrategie. Das Unternehmen hat bereits eine „A-HEAT Wasserpolitik“ entwickelt, die aus den Kernbotschaften des Nationalen Wasserdialogs des Bundesumweltministeriums abgeleitet ist.

Daraus ergeben sich die folgenden Schwerpunkte:

- Höhere Wertschätzung der Ressource Wasser
- Investitionen in die Wasserinfrastruktur zur Steigerung der Resilienz und zur Senkung des Verbrauchs
- Festlegung von Nutzungsprioritäten für Dürreperioden (Gefahr von Nutzungskonflikten)
- Vermeidung und Minderung von Stoffeinträgen
- Weiterentwicklung von Organisationsstrukturen im Wassermanagement
- Schaffung von Daten- und Wissensgrundlagen
- Sensibilisierung von Kunden und Verbrauchern, damit sie ihre Mitverantwortung für den Umweltschutz anerkennen
- Entwicklung und Verbreitung von Technologien zur Reduzierung von Wasserverbrauch und -verschmutzung

WASSERENTNAHME: GRUNDWASSER EFFIZIENT NUTZEN

GRI 303-3

Fast 99 % des von A-HEAT genutzten Wassers stammt aus Grundwasserquellen, da in den meisten Werken eigene Brunnen vorhanden sind. Im Vergleich zum Vorjahr entnahm die Unternehmensgruppe circa 17 % weniger Frischwasser als im Vorjahr. Die im Jahr 2022 angestoßenen Recyclingprojekte tragen Früchte. In Brasilien wurde einer der Prozesse erneuert, der mit am meisten Wasser verbrauchte – die Blockreinigung. Das dort genutzte Wasser wird gesammelt, in einem Aufbereitungsprozess gefiltert und dann erneut genutzt. Auch am Standort in Mexiko gab es Fortschritte. Hier wird der Druckprüfungsprozess der adiabatischen Geräte mit Wasser durchgeführt. Dieses Wasser wird nun gesammelt, gereinigt und danach mehrere Male wiederverwendet. Diese Maßnahmen führten in Lateinamerika zu einer Reduktion der Wasserentnahme, trotz Inbetriebnahme einer zusätzlichen Pulverbeschichtungsanlage.

Diese Fortschritte trugen dazu bei, dass A-HEAT im vergangenen Jahr die Wasserintensität seiner Produktionsprozesse – gemessen in Kubikmeter pro Tonne verarbeitete Metalle – verringern konnte. Die Initiativen zur Optimierung der wertvollen Ressource Wasser greifen. Das Unternehmen nähert sich damit Schritt für Schritt dem Ziel, die Wassereffizienz bis 2030 um bis zu 30% zu steigern.

4 Umwelt Wertvolle Ressourcen effizient einsetzen

Wasserentnahme im Geschäftsjahr 2023

	Absolut in m³	Vergleich Vorjahr	Entwicklung seit 2021
Gesamtentnahme	210.324	-16,7%[1]	-18,1%
Entnahme aus Regionen mit Wasserstress	87.600	-5,7%	-2,2%

Tabellen- und Abbildungen 8: Entwicklung der Wasserentnahme

Wasserintensität*

	2021	2022	2023
m³ pro t verarbeitete Metalle	8,04	8,31[1]	7,95

[1] Daten aus den Vorjahren wurden angepasst. Erläuterungen dazu in Kapitel 8.

Tabellen- und Abbildungen 9: Wasserintensität

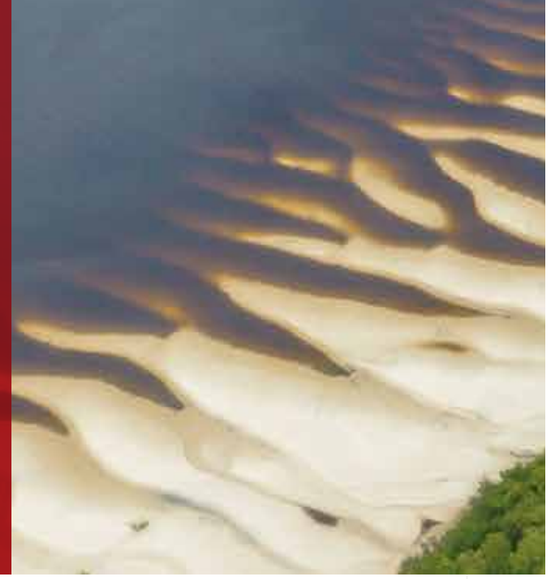
WASSERQUALITÄT: EXTERNE ÜBERPRÜFEN PROZESSE

GRI 303-2

Das genutzte Wasser wird in den Fertigungsanlagen von A-HEAT hauptsächlich durch Schlacke und Öle verunreinigt. Wasseraufbereitungsanlagen dienen dazu, die Abwasserqualität zu verbessern. Regelmäßige Prüfungen durch Drittunternehmen gewährleisten eine gleichbleibende Wasserqualität. Falls Grenzwerte überschritten werden, erfolgt eine Benachrichtigung durch die Prüfer, so dass A-HEAT passende Maßnahmen ergreifen kann, um die bestmögliche Qualität des Abwassers sicherzustellen.

LEUCHTTURMPROJEKT

BRASILIANISCHER STANDORT DIENT ALS VORBILD FÜR OPTIMIERTEN WASSERKREISLAUF



Der Umgang mit spezifischen Ressourcen ist oft auch kulturell geprägt. Im Falle von Wasser zeigt sich das insbesondere am Standort in Caixas do Sul in Brasilien. Die begrenzte Verfügbarkeit von sauberem Trinkwasser führt dazu, dass die Menschen vor Ort mit dieser Ressource wesentlich achtsamer als beispielsweise in Europa umgehen.

Die Nutzung von Frischwasser in der Produktion ist dank zahlreicher Projekte bereits auf ein Minimum reduziert. So wird an diesem Standort das Wasser in den Druckprüfbecken nur sehr selten gewechselt. Es wird stattdessen auf unterschiedliche Arten gereinigt und bleibt somit immer sauber genug, um die Druckprüfung bei den produzierten Geräten durchführen zu können. Auch das Waschwasser für die Reinigung der Anlagen wird nach der Herstellung nicht entsorgt, sondern in einem Kreislauf geführt, gesäubert und wiederverwendet. Aufgefangenes Regenwasser ergänzt, das im Prozess verloren gegangene Wasser und trägt ebenfalls zu einer insgesamt sehr geringen Frischwassernutzung bei. Dies macht die Produktionsstätte in Brasilien zum Vorbild für die gesamte Unternehmensgruppe und dient als Inspiration für Projekte mit gleicher Zielrichtung an allen anderen Standorten.

4.4 EMISSIONEN

VERMEIDEN, REDUZIEREN, KOMPENSIEREN

GRI 305-5

KERNTHEMA
KLIMAWANDEL

A-HEAT verfolgt das Ziel, die vom Unternehmen selbst beeinflussbaren CO_2-Emissionen (Scope 1 und 2) in den kommenden Jahren deutlich zu verringern. Das zugrunde liegende Konzept folgt einem Dreiklang – vermeiden, reduzieren, kompensieren. In einem ersten Schritt wird geprüft, ob sich Emissionen komplett vermeiden lassen, in dem die entsprechenden Prozesse abgeschafft oder ersetzt werden. Die unvermeidlichen Emissionen werden dann durch möglichst effiziente Prozesse so weit wie möglich reduziert. Die verbleibenden Emissionen will A-HEAT mit Investitionen in sinnvolle und langfristige Klimaschutzprojekte kompensieren und bei der Auswahl entsprechender Projekte den Empfehlungen des Umweltbundesamtes folgen.

Aus der Wesentlichkeitsanalyse geht hervor, dass sich die größten klimaschonenden Effekte bei nachgelagerten Prozessen und damit der Nutzung der Produkte ergeben. Seit Jahren wirbt A-HEAT für den Einsatz natürlicher Kältemittel, wodurch sich Emissionen vermeiden lassen. Wie im Kapitel „Produkte“ gezeigt, arbeitet das Unternehmen zudem kontinuierlich daran, die Energieeffizienz der Geräte zu erhöhen.

Die Notwendigkeit der Einbindung nachgelagerter Wertschöpfungsketten unterstreicht die im vergangenen Geschäftsjahr erstmals durchgeführte PCF-Analyse (Product Carbon Footprint) für einen Wärmetauscher. Diese Analyse berechnet die Emissionen während des gesamten Lebenszyklus eines Geräts. Es zeigte sich, dass weit mehr als 90% der Treibhausgase in der Nutzungsphase der Wärmetauscher ausgestoßen werden. Je effizienter die Geräte arbeiten, desto geringer die Emissionen. A-HEAT sieht sich auch in ihrer Auffassung bestätigt, dass die korrekte Planung und achtsame Nutzung der Klima- und Kälteanlagen ein Schlüsselfaktor für einen minimierten CO_2-Fußabdruck ist und wird daher auch in Zukunft ihre Kunden so weit wie möglich bei einem optimalen Einsatz der Geräte unterstützen.

Intern strebt A-HEAT an, bis 2030 die Scope-1- und Scope-2-Emissionen in den Betrieben um 40 %, bezogen auf die standortbasierten Scope-2-Emissionen, zu reduzieren. Das Unternehmen hat sich im ersten Schritt dieses enger gefasste Ziel gesetzt, da es diese Emissionen zu einem großen Teil selbst beeinflussen und so aus eigener Kraft einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels leisten kann. Entsprechende Ziele für die Scope-3-Emissionen sollen in den kommenden Jahren folgen.

4 Umwelt Wertvolle Ressourcen effizient einsetzen

ENTWICKLUNG DER CO_2 EMISSIONEN[1,2]

GRI 305-1, GRI 305-2

in t CO_2e	2023	Vergleich Vorjahr	Entwicklung seit 2021
Scope 1	**9.246**	-13,7%	**-22,9%**
Scope 2 (standortbasiert)	**9.697**	-5,7%	**-5,8%**
Scope 2 (marktbasiert)	**6.464**	+0,4%	**-20,4%**

Tabellen- und Abbildungen 10: Entwicklung der CO_2-Emissionen

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sanken insbesondere die Scope-1-Emissionen weiter. Entscheidenden Anteil daran hatten die europäischen Standorte. Die positive Entwicklung der CO_2-Emissionen in Europa als auch deren Anstieg auf dem amerikanischen Kontinent resultiert vor allem aus den in Kapitel 4.2 beschriebenen Änderungen des Energieverbrauchs. Insbesondere die Effizienzsteigerungen der Pulverbeschichtungsanlagen haben den Energieverbrauch und in der Folge die Scope-1-Emissionen deutlich reduziert. Darüber hinaus ist der Rückgang der CO_2-Emissionen auch auf den geringeren Verbrauch von Flüssiggas in der Produktion zurückzuführen. Dies lässt sich zum einen auf die geringeren Fertigungszahlen und zum anderen auf den Austausch gasbetriebener durch strombetriebene Gabelstapler zurückführen.

Anders als die Emissionen selbst stieg die Emissionsintensität im vergangenen Geschäftsjahr – ein Rückschlag auf dem Weg zum Ziel, diese Kennzahlen bis 2030 um 40% zu senken. Der temporäre Anstieg hängt mit der konjunkturbedingt geringeren Produktionsmenge sowie dem vergleichsweise emissionsintensiven Strommix an den Standorten in Mexiko und Indonesien zusammen. In Mexiko stieg der Stromverbrauch

[1] Die Zahlen für 2023 sind eine vorläufige Berechnung, da zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht alle Daten vollumfänglich verfügbar waren

[2] Die Treibhausgasemissionen wurden nach den Grundsätzen des GHG-Protokolls für Scope-1- und Scope-2-Emissionen berechnet. Die Berechnungen wurden ohne externe Validierung durchgeführt.

Emissionsintensität* *GRI 305-4*

	2021	2022	2023
$kgCO_2e$ pro kg verarbeitete Metalle	0,70	**0,69**	**0,72**

Tabellen- und Abbildungen 11: Emissionsintensität

aufgrund der Inbetriebnahme der zusätzlichen Pulverbeschichtungslinie im vergangenen Jahr und in Indonesien sank er im Verhältnis zur Menge der produzierten Geräte unterproportional.

An diesen wie an weiteren Standorten sind Projekte angelaufen oder geplant, um den Energieeinsatz zu optimieren und so die Emissionen zu reduzieren. So wurde im rumänischen Sibiu mit der Installation einer Solaranlage mit einer Produktionskapazität von 3.400 MWh pro Jahr begonnen, die Anfang 2024 in Betrieb geht. Sie reduziert die Abhängigkeit des Standortes von traditionellen Energiequellen erheblich. Es wird erwartet, dass die neue Anlage in Kombination mit einem Speichersystem etwa 40% des gesamten Stromverbrauchs am Standort decken kann.

Weitere Photovoltaikprojekte befinden sich in Planung. Gemeinsam mit der fortschreitenden Elektrifizierung der Fahrzeugflotte wird das zu einer Senkung der Emissionen und damit in den kommenden Jahren auch zu einer Reduzierung der Emissionsintensität führen. A-HEAT nähert sich mit diesen und zahlreichen weiteren Maßnahmen ihrem Ziel, die Dekarbonisierung bereits bis 2030 spürbar voranzutreiben und auch so der Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden.

4 Umwelt Wertvolle Ressourcen effizient einsetzen

LEUCHTTURMPROJEKT

ELEKTRIFIZIERUNG DER FAHRZEUGFLOTTE KOMMT VORAN

Die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte ist ein wichtiger Baustein der Klimastrategie von A-HEAT. Der Betrieb von Firmenbussen, Flottenfahrzeugen sowie Firmenfahrzeugen von Mitarbeitern verursachen global etwa ein Viertel der direkten Treibhausgasemissionen der Unternehmensgruppe.

Vor diesem Hintergrund hat A-HEAT beschlossen, in der DACH-Region emissionsfreie Fahrzeuge anzuschaffen und seine Fahrzeugrichtlinie entsprechend überarbeitet. Die bislang fast ausschließlich dieselbetriebene Fahrzeugflotte wird in den nächsten Jahren Schritt für Schritt elektrifiziert; derzeit sind fünf Elektrofahrzeuge im Einsatz.

Zur Aufladung dieser Fahrzeuge braucht es eine entsprechende Ladeinfrastruktur. Mit deren Errichtung wurde am Hauptsitz in Fürstenfeldbruck begonnen. Hier entstanden im Herbst 2023 sieben Ladesäulen mit jeweils zwei Ladepunkten und einer Ladeleistung von bis zu 22kW. Diese Wallboxen werden – wie im übrigen der gesamte Standort Fürstenfeldbruck – mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt.

Auch am Standort in Ungarn wurde im vergangenen Jahr die erste Wallbox in Betrieb genommen. Eine Anpassung der Fahrzeugrichtlinien ist dort aber vorerst nicht angedacht, da der Ausbau der öffentlichen Ladeinfrastruktur in der Region noch unzureichend ist. Dies gilt auch für alle anderen Regionen, in denen sich Produktionsstandorte von A-HEAT befinden. Die Verantwortlichen beobachten die Entwicklungen der öffentlichen Ladeinfrastruktur und der technologischen Möglichkeiten und erörtern regelmäßig, ab wann und in welchem Umfang mit einer Elektrifizierung der Fahrzeugflotte begonnen werden kann.

4.5 ABFALLMANAGEMENT

AUF DEM WEG ZU GESCHLOSSENEN KREISLÄUFEN

GRI 306-2

Mit dem „Circular Economy Action Plan“ hat die Europäische Union im Rahmen des EU Green Deals eine Strategie zur Ausweitung der Kreislaufwirtschaft entwickelt. Sie verfolgt zwei Ziele: Klimaneutralität und die Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Ressourcenverbrauch. Entsprechend dieser EU-Strategie hat sich A-HEAT zum Ziel gesetzt, Abfälle möglichst zu vermeiden und Prozesse so umzugestalten, dass jeder Output zu einem späteren Zeitpunkt auch ein Input in geschlossenen Kreisläufen sein kann. Angesichts der industriellen Prozesse liegt bei A-HEAT der Fokus auf technologischen Kreisläufen. Dazu zählt die Wiederverwertung und -verwendung von gebrauchten Roh-, Hilfs oder Betriebsstoffen ebenso wie ein intelligentes Recycling sowie die Instandhaltung von Produkten und Maschinen und, wo möglich, auch das Sharing von Anlagen.

In verschiedenen Bereichen gibt es bereits innovative Konzepte. Dazu zählt die Mehrfachverwendung von Verpackung und Ladungsträgern ebenso wie die sortenreine Bereitstellung des Produktionsausschusses für das Recycling sowie die Wartung und Reparatur durch Serviceteams, um die Langlebigkeit der Geräte zu gewährleisten. A-HEAT hat sich zum Ziel gesetzt, das branchenweit erste nach Aspekten der Kreislaufwirtschaft gefertigte Produkt auf den Markt zu bringen (siehe Kapitel 1.4). „Design for Recycling“ wird dabei eine zentrale Rolle spielen; dieser Prozess denkt bereits bei der Entwicklung der Geräte und der Verpackung deren spätere Verwertung mit. Zudem wird der Austausch mit wichtigen Akteuren entlang der Wertschöpfungskette intensiviert werden, um die Etablierung geschlossener Kreisläufe zu ermöglichen. Wenn erforderlich kann dies auch zu weiterentwickelten Geschäftsmodellen führen. Auf Dauer strebt A-HEAT an, wo möglich mit geschlossenen Kreisläufen den Ressourcenverbrauch und damit letztendlich auch die Treibhausgasemissionen zu verringern.

A-HEAT ist auch bestrebt, die Abfälle an den Produktionsstandorten zu reduzieren und will sich auch hier ehrgeizige Ziele setzen. Zuvor treibt die Unternehmensgruppe die Standardisierung des Abfallreportings voran. Die Ist-Situation an allen Standorten ist bereits erfasst und die verwendeten Abfallcodes wurden entsprechend dem europäischen Abfallkatalog zugeordnet, verglichen und vereinheitlicht. Zu den bereits erledigten Vorarbeiten zählt auch eine Überprüfung, ob alle Abfallströme tatsächlich erfasst sind und die Weiterverarbeitung der Abfälle dokumentiert ist. Die Daten werden im nächsten Schritt dazu dienen, ein Abfallreporting aufzubauen und zugleich geschlossene Kreisläufe zu implementieren sowie das Abfallaufkommen insgesamt zu reduzieren.

In Ansätzen existiert ein solches Kreislaufsystem schon in der Fertigung. Hier wird der Produktionsausschuss systematisch erfasst, in die Kategorien Aluminium, Kupfer, rostfreier Stahl und galvanisierter Stahl eingeteilt und an den Standorten sortenrein gesammelt. Die Rohstoffe werden an Recyclingunternehmen weiterverkauft und wiederverwertet. Für den Mengenanteil des Ausschusses am Gesamtverbrauch gibt es Zielwerte für die Werke, welche einzuhalten sind. Sie werden regelmäßig gemessen und überprüft. Bei Nichteinhaltung werden Maßnahmen zur Zielerreichung definiert und umgesetzt.

DAS TEAM

GESTALTER DES WANDELS UND ZENTRALE RESSOURCE

DIE RUND 5.000 BESCHÄFTIGTEN DER A-HEAT-GRUPPE SCHAFFEN MIT IHREM TÄGLICHEN EINSATZ DIE BASIS FÜR UNSEREN WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG.

5

Güntner, Sibiu

Die rund 5.000 Beschäftigten der A-HEAT-Gruppe schaffen mit ihrem täglichen Einsatz die Basis für ihren wirtschaftlichen Erfolg. Zugleich sind sie der Motor des Fortschritts – mit ihrer Innovationskraft und ihren Ideen, wie sich Produkte und Prozesse verbessern lassen. Die A-HEAT-Gruppe setzt daher alles daran, der gesamten Belegschaft ein gutes Arbeitsumfeld zu bieten und ist sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst. Vielfalt im Unternehmen erfährt höchste Wertschätzung, schon weil unterschiedliche Ansichten, kulturelle Hintergründe und persönliche Eigenschaften zu einer besseren Qualität von Innovationen und Lösungsansätzen führen.

Angesichts des grassierenden Fachkräftemangels in vielen Ländern wächst die Herausforderung, genügend Mitarbeitende mit entsprechender Ausbildung und Know-How zu rekrutieren. Der Umgang mit dem demografischen Wandel und die Gewinnung von Fach- und Führungskräften sind daher Kernthemen der A-HEAT-Nachhaltigkeitsstrategie.

5 Das Team – Gestalter des Wandels und zentrale Ressource

5.1 STRATEGIE

HÖHERE ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER IM FOKUS

GRI 401

Die A-HEAT-Gruppe agiert seit langem global und hat in den vergangenen Jahren eine passende Personalstrategie mit länderübergreifenden Prozessen und Teams aufgebaut. Ihr Motto lautet:

MAKE OUR ORGANIZATION GLOBAL, ONE HR ONE MISSION.

Diese Mission trägt der Tatsache Rechnung, dass A-HEAT auf der einen Seite mittlerweile eine globale Unternehmensgruppe ist und auf der anderen Seite den Charakter eines Familienunternehmens behalten will. Dies funktioniert nur, wenn die Personalstrategie länderübergreifend die Mitarbeitenden, deren Erfahrungen, Bedürfnisse und Leistungen in den Mittelpunkt stellt. Dieser Gedanke wurde mit einem vierbeinigen Tisch verbildlicht. Dieser steht stabil, wenn die Strategie gleichermaßen auf vier Standbeinen beruht und die folgenden Fragen beantwortet:

„An wen?“: Am Anfang jeder Personalstrategie stehen die Mitarbeitenden, ihre Erwartungen und Kompetenzen

„Wer?“: Es ist Aufgabe der Führungskräfte hierauf adäquat einzugehen und so die Leistungsbereitschaft und das Leistungsniveau aller zu heben

„Wie?“: Diese Arbeit setzt den systematischen Gebrauch passender Werkzeuge und Kanäle voraus

„Was?“: Hinzu kommen die richtigen Botschaften, welche über diese Kanäle verbreitet werden.

Im Jahr 2023 wurde an der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die bestehende Personalstrategie gearbeitet. In Treffen zwischen den HR Managern der einzelnen Standorte und dem Sustainability Team wurden hierzu die folgenden Handlungsfelder definiert:

- Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen
- Faire Bezahlung gewährleisten
- Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion fördern
- Diskriminierung unterbinden
- Wissensmanagement und Know-how-Transfer ausbauen
- Ausbildungs- und Entwicklungsangebot erweitern
- Unternehmerische Verantwortung (CSR) leben

Eine große Herausforderung bestand darin, für die einzelnen Handlungsfelder zu entscheiden, ob eine globale oder eine lokale Herangehensweise an das Thema sinnstiftender ist. Die Themen „Attraktivität als Arbeitgeber“ und „Unternehmerische Verantwortung“ wurden letztendlich als lokale Handlungsfelder eingestuft, da die Anforderungen hier regional sehr unterschiedlich sind. Dies erlaubt es die Aktivitäten des Unternehmens vor Ort besser auf die Bedürfnisse des Standortes und der umliegenden Gemeinschaft abzustimmen. Es geht nun darum, zielführende Ansätze zur Implementierung dieser Handlungsfelder in die jeweiligen Strukturen und Prozesse zu finden.

Für das globale Nachhaltigkeitsthema „Wissensmanagement“ sind bereits erste Projekte angelaufen. Ein global einheitlicher Ansatz für den Umgang mit internationalen Stellenausschreibungen ermöglicht es dem Unternehmen für jeden Standort Menschen aus der ganzen Welt zu rekrutieren – und das nicht nur intern, sondern auch extern.

Ein weiteres Projekt dient dazu, einen standortübergreifenden Managementansatz für die Nachfolgeplanung zu entwickeln. Angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels ist es wichtiger denn je, Transparenz über die heute und in Zukunft erforderlichen Kompetenzen zu schaffen. Nur mit einem solchen Überblick kann das Unternehmen herausfinden, in welchen Regionen welches Know-how fehlt bzw. zur Verfügung steht, und darauf durch Rotation von Beschäftigten oder Neueinstellungen adäquat reagieren.

Die Verknüpfung von Nachhaltigkeits- und Personalstrategie wird dazu beitragen, die Bindung der bestehenden Beschäftigten an A-HEAT zu erhöhen und die Attraktivität für Bewerberinnen und Bewerber zu steigern. So aufgestellt kann das Unternehmen dem demografischen Wandel besser begegnen.

5 Das Team – Gestalter des Wandels und zentrale Ressource

5.2 BESCHÄFTIGTE

HERAUSFORDERUNG FACHKRÄFTEMANGEL

KERNTHEMA
DEMOGRAFISCHER WANDEL & FACHKRÄFTE-MANGEL

GRI 401-1, GRI 2-7

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 waren an den Produktionsstandorten von A-HEAT 4.601 Personen beschäftigt. Das waren 1,6 % weniger als im Vorjahr. Die Mitarbeiterzahlen beziehen sich auf das Ende des Berichtszeitraums und basieren auf dem Head Count. *GRI 2-7*

Der Rückgang der Mitarbeitendenzahl betrifft vor allem europäische Standorte, wo nahezu 60 % des gesamten A-HEAT-Teams beschäftigt sind, und ist eine Folge der konjunkturbedingt rückläufigen Produktionsmenge. In Amerika stieg die Anzahl der Mitarbeitenden bei steigenden Mengen leicht.

In Amerika ist besonders der große Anteil junger Fachkräfte hervorzuheben, wohingegen A-HEAT vor allem in Europa eine vergleichsweise hohe Zahl älterer Beschäftigte hat. Dies wird die Gruppe in den kommenden Jahren vor besondere Herausforderungen stellen, da angesichts des demografischen Wandels relativ wenige junge Arbeitskräfte am Markt verfügbar sein werden. A-HEAT begegnet dieser Herausforderung an den großen Standorten in Deutschland und Ungarn mit einer systematischen Nachfolgeplanung. Diese stellt sicher, dass wichtiges Know-how von langjährigen Mitarbeitenden nicht verloren geht.

Anzahl der Beschäftigten nach Regionen

	Europa	APO	NLA	Gesamt
Anzahl der Beschäftigten	2.574	410	1.617	**4.601**
Veränderung zum Vorjahr in %	-3,4%	-0,7%	1,3%	**-1,6%**
Veränderung zu 2021 in %	-8,2%	-0,5%	3,7%	-3,6%

Tabellen- und Abbildungen 12: Anzahl der Beschäftigten nach Regionen

In allen drei Regionen sind nahezu 70 % der Mitarbeitenden in der Produktion tätig und verrichten dort überwiegend manuelle Tätigkeiten. Dies erklärt, warum A-HEAT vergleichsweise wenig Frauen beschäftigt. Weitere Informationen enthält der nachfolgende Abschnitt „Diversität“.

Mit dem wachsenden Fachkräftemangel geht weltweit eine weitere Herausforderung einher: Eine steigende Fluktuation. Aktuell betrifft dies A-HEAT vor allem in den Produktionsstätten in Brasilien und Mexiko, wobei dort kulturelle Gegebenheiten traditionell einen schnelleren Job-

wechsel begünstigen. Gerade am mexikanischen Standort im Bundesstaat Nuevo Leon spürt A-HEAT zudem einen hohen Konkurrenzdruck, da sich dort eine rasch wachsende Zahl großer Unternehmen niederlässt.

Mit einer ganzen Reihe interner Maßnahmen steuert A-HEAT vor Ort gegen. So analysieren monatliche Umfragen, wer das Unternehmen warum so schnell wieder verlässt. Außerdem wurden Schulungen für Vorgesetzte und Teamleiter und ein Mentoring-Programm für Neueingestellte eingeführt. Unabhängig von diesen internen Maßnahmen wurde das Recruiting im Süden Mexikos verstärkt. Dort ist der Tourismus ein Hauptarbeitgeber und ein Wechsel zu einem Produktionsbetrieb durchaus für viele attraktiv. Durch die genannten Maßnahmen konnte die Fluktuationsrate im vergangenen Geschäftsjahr bereits reduziert werden.

Ähnlich wie in Mexiko begegnen wir auch an anderen Standorten der Fluktuation mit auf die jeweiligen örtlichen Gegebenheiten angepassten Maßnahmen. In Rumänien hat es sich besonders bewährt, flexibel und schnell auf Bedürfnisse von Mitarbeitenden einzugehen. So gelingt es, sich im Wettbewerb mit anderen großen Unternehmen beispielsweise aus der Automobilbranche zu behaupten und einen reibungslosen Produktionsablauf sicherzustellen.

5 **Das Team** – Gestalter des Wandels und zentrale Ressource

Güntner Werk in Sibiu

5.3 FÖRDERUNG VON DIVERSITÄT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INTEGRATION

GRI 405, GRI 406

A-HEAT ist ein global agierendes Unternehmen mit Beschäftigten aus aller Welt. Das Unternehmen schätzt diese Vielfalt und ist davon überzeugt, dass die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe, Erfahrungen und Sichtweisen einen Mehrwert für die tägliche Arbeit schaffen.

Im für alle Beschäftigten verbindlichen Code of Conduct sind Toleranz und Achtung der Menschenwürde, der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen, unabhängig von ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht fest verankert. Bei Diskriminierungsvorfällen wird entweder der Vorgesetzte oder die Personalabteilung informiert. Nach Rücksprache wird vertraulich das weitere Vorgehen und der bestmögliche Umgang mit der Situation besprochen. Danach werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, worunter auch Sanktionen für die diskriminierende Person fallen können, um solche Vorfälle in Zukunft zu vermeiden. Die entsprechende Organisation befindet sich zum Teil noch im Aufbau, so dass es bisher keine einheitlichen Daten über etwaige Vorkommnisse über alle Standorte hinweg gibt.

A-HEAT fördert Diversität im Rahmen der Möglichkeiten eines Mittelständlers. Das Unternehmen verzichtet aber bewusst darauf, verbindliche Quoten beispielsweise für die Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen festzulegen. Die Erfahrung der vergangenen Jahre hat gezeigt, wie schwierig es ist, Frauen für eine Arbeit in dieser produktions- und techniklastigen Branche zu begeistern. Mittel- und langfristig wird sich dies aber ändern. A-HEAT ist überzeugt, dass sich einerseits durch das Vorleben der Unternehmenswerte in Verbindung mit Bewusstseinsbildung über spezielle Aktionen wie „Women Empowerment Weeks“ und andererseits durch die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie in der Gesellschaft der Frauenanteil als Ganzes und auch in den Führungsebenen in den nächsten Jahren erhöhen wird.

Der Frauenanteil im gesamten Unternehmen erreichte in 2023 einen neuen Höchstwert mit 18% gegenüber 16,8% in 2022. In der obersten Führungsebene gab es in Europa keine Veränderungen wohingegen die Zahl der Managerinnen in Asien und Mexiko und damit auch im Gesamtunternehmen leicht gesunken ist.

5 Das Team – Gestalter des Wandels und zentrale Ressource

Um eine möglichst ausgeglichene und faire Vergütung über alle Diversitätsgruppen hinweg zu gewährleisten gibt es in allen Unternehmen der Gruppe eine Vergütungstabelle bzw. einen Vergütungsrahmen, der festlegt welche Stellen in welcher Höhe entlohnt werden, unabhängig von jeglichen Dimensionen der Vielfalt.

Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft

	Europa	APO	NLA	Gesamt
2023	16,5%	7,6%	23,0%	**18,0%**
2022	15,8%	8,0%	20,8%	**16,8%**
2021	15,5%	7,5%	15,3%	14,9%

Tabellen- und Abbildungen 13: Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft

Frauenanteil in der obersten Führungsebene der Beteiligungsgesellschaften

	Europa	APO	NLA	Gesamt
2023	24,5%	14,3%	23,9%	22,4%
2022	24,5%	16,7%	26,1%	23,3%
2021	31,3%	11,8%	15,4%	22,1%

Tabellen- und Abbildungen 14: Frauenanteil in der obersten Führungsebene

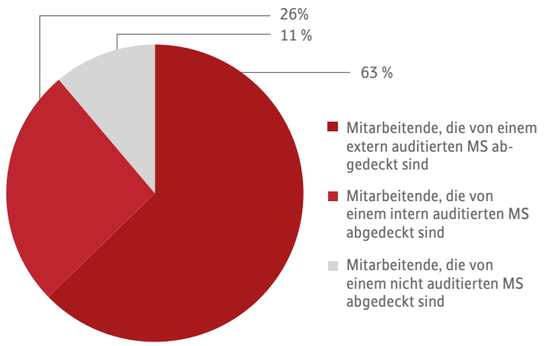
5.4 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
HAT OBERSTE PRIORITÄT

MANAGEMENTANSATZ: UMFASSENDE PROZESSE GEWÄHRLEISTEN ARBEITSSCHUTZ
GRI 403-1, GRI 403-5

In Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz macht A-HEAT keine Kompromisse. Arbeitsschutzrichtlinien und -vorschriften werden konsequent umgesetzt und in regelmäßigen verpflichtenden Schulungen allen Beschäftigten in Erinnerung gerufen. Das Unternehmen nimmt seine Verantwortung sehr ernst und hat daher in der Pandemie ab 2020 frühzeitig entsprechende Maßnahmen zum bestmöglichen Schutz der Beschäftigten ergriffen.

Alle Arbeitsanweisungen enthalten die relevanten Informationen zu Sicherheitskleidung, Gefahrenhinweisen und Gefahrstoffen. Schutzausrüstungen wie Kopfschutz, Schutzbrille, Sicherheitsschuhe, Lärmschutz und Armschützer müssen in allen Produktionsstätten weltweit getragen werden und sind auch in allen Bedienungsvorschriften festgelegt. Regelmäßige Überarbeitungen der Arbeitsanweisungen und gegebenenfalls Anpassungen an neue gesetzliche Anforderungen, beispielsweise für den Umgang mit Gefahrstoffen, sind als Prozess definiert und werden regelmäßig auditiert. Durch stetige Begehungen der Produktionsstätten werden mögliche Sicherheitsrisiken festgestellt, dokumentiert und Maßnahmen zur Minimierung dieser definiert.

Mitarbeitende, die von einem OHS MS abgedeckt sind - 2023



Tabellen- und Abbildungen 15: Arbeitnehmer die von einem OHS MS abgedeckt sind

Drei der vier größten Produktionsstandorte verfügen über eine DIN ISO 45001 Zertifizierung, wodurch 63 % der Angestellten und Arbeitskräfte von einem extern geprüften Arbeitsschutz-Managementsystem (OHS MS) abgedeckt sind. Bei den anderen Beschäftigten greifen Managementsysteme, die zum Großteil intern auditiert wurden. Diese Kennzahl berücksichtigt alle Angestellten in den Werken. Arbeiter, die keine Angestellten sind, wurden nur berücksichtigt, wenn sie direkt am Wertschöpfungsprozess beteiligt sind. Das bedeutet, dass zum Beispiel externes Sicherheits- oder Reinigungspersonal in den Zahlen nicht erfasst ist, obwohl es in den meisten Fällen vom OHS MS abgedeckt ist. *GRI 403-8*

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN (LTIR)
GRI 403-9

	Europa	APO	NLA	Total
2023	3,60	2,12	2,83	**3,08**
2022	5,30	2,91	4,35	**4,56**
2021	6,55	5,30	2,22	**4,75**

Tabellen- und Abbildungen 16: Arbeitsbedingte Verletzungen

Trotz aller Schutzmaßnahmen und Schulungen lassen sich arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen nicht vollständig verhindern. Am häufigsten kommt es zu Schnittwunden …und Prellungen… in den Produktionsanlagen. Wesentlich geringer ist die Zahl der schweren Verletzungen, die Arbeitsausfälle nach sich ziehen. Diese resultieren beispielsweise aus Arbeit in Höhen über zwei Metern, herabstürzenden Materialien, fehlender Schutzausrüstung und dem unsachgemäßen Gebrauch von Maschinen. Insbesondere das Nichttragen von Schutzausrüstung fördert oder verursacht Verletzungen mit erheblichen Folgen. A-HEAT setzt alles daran, mit regelmäßigen Schulungen und Sicherheitsgesprächen die Beschäftigten für die damit verbundenen Gefahren zu sensibilisieren und so die Zahl der Arbeitsunfälle zu minimieren. Besonders gefährdet für Arbeitsunfälle sind Beschäftige in den ersten Wochen ihrer Tätigkeit. A-HEAT begegnet diesem Risiko durch eine erhöhte Zahl von Sicherheitstrainings sowie einer höheren Zahl von Inspektionen vor Ort. Dass solche Maßnahmen greifen, zeigte sich in der Vergangenheit insbesondere an den asiatischen Standorten, wo die Zahl der Arbeitsunfälle bereits 2022 deutlich zurückging und auch dieses Jahr weiter reduziert werden konnte. Grund hierfür waren unter anderem tägliche Sicherheitschecks.

Alle in der Produktion beschäftigten Mitarbeitenden werden regelmäßig von den Betriebsärzten untersucht. Dieser Prozess ist aufgrund der mittelständischen Struktur von A-HEAT bislang noch nicht standardisiert, so dass an dieser Stelle noch keine globalen Daten vorgelegt werden können. Vor Ort ist aber sichergestellt, dass gesundheitliche Probleme aufgrund von Lärm- und Vibrationsbelastungen, Bandscheibenvorfälle, Arthrosen oder auch Burnout dokumentiert und behandelt werden. *GRI 403-10*

5 Das Team – Gestalter des Wandels und zentrale Ressource

5.5 WEITERBILDUNG

GLOBALER ANSATZ, LOKALE STRUKTUREN

GRI 404

KOMPETENZZENTRUM UND SCHULUNGSANGEBOT

Die Mitarbeitenden sind die wichtigste Ressource von A-HEAT, ihre regelmäßige Schulung und Weiterbildung daher ein Erfolgsgarant. Das Unternehmen bietet traditionell ein breites Trainingsspektrum und hat in den vergangenen Jahren begonnen, diese Aktivitäten länderübergreifend zu koordinieren.

Im Jahr 2022 wurde ein Global Competence Center mit dem Ziel eingerichtet, für jede Funktion im Unternehmen die Kompetenzen zu definieren, die notwendig sind, um die gesetzten Unternehmensziele erreichen zu können. Aktuell gibt es 20 Kompetenzen, die auf die Werte von A-HEAT abgestimmt sind, und bereits bei unterschiedlichen Themen wie Nachfolgeplanung oder Leistungsbeurteilung zum Einsatz kommen.

Ziel für die Zukunft ist es, die Diskrepanz zwischen tatsächlichem Know-how der Mitarbeitenden und den benötigten Kompetenzen zu ermitteln, um daraus das notwendige Schulungsprogramm abzuleiten, damit die Beschäftigten den bestmöglichen Beitrag zu den Unternehmenszielen leisten können.

Innerhalb der Weiterbildung gewinnt das Thema Nachhaltigkeit immer mehr an Bedeutung. 2023 startete A-HEAT standortübergreifend eine Nachhaltigkeitskampagne, um die Beschäftigten zu sensibilisieren und sie zu umweltgerechten und sozialverträglichem Handeln zu motivieren. Dazu wurden unter anderem die Nachhaltigkeitsziele in Form von Postern und Bildern in den Produktionshallen aufgehängt, Informationsmaterial per E-Mail und im globalen Sharepoint geteilt, sowie Online- und Präsenzschulungen gehalten. Die Trainings vor Ort konzentrierten sich darauf, den Mitarbeitenden in der Fertigung aufzuzeigen, wie jeder einzelne von ihnen seinen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens leisten kann.

Themenübergreifend haben die Beschäftigten die Möglichkeit, neben internen Seminaren auch an externen Schulungen nach Genehmigung des jeweiligen Vorgesetzten teilzunehmen. Jede Abteilung verwaltet Budget und Inhalte eigenständig.

Das aktuelle Schulungsangebot beinhaltet schon einige dieser Kompetenzen:

- Sprachen (in erster Linie Englisch)
- MS Office
- IT-Sensibilisierung & Datensicherheit
- Kühltechnik
- Qualitätsmanagement
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Verhaltenskodex

GRI 404-2

LEUCHTTURMPROJEKT

DISCOVERY PROJEKT BINDET UND FÖRDERT TALENTE

Im Zuge der fortschreitenden Globalisierung hat A-HEAT im Jahr 2022 das Projekt „Discovery“ mit 15 Teilnehmern aus aller Welt ins Leben gerufen. Es dient dazu angehende Führungskräfte zu binden und eine reibungslose Nachfolge bei Führungspositionen sicherzustellen.

Das Projekt wird direkt vom Vorstand betreut und ist in zwei Phasen unterteilt. Zentrales Element des ersten Abschnittes sind monatliche Schulungen zu Themen, die für das Verständnis der weltweiten Aufstellung und der mittelständischen Struktur von A-HEAT unerlässlich sind. Dazu zählt die Unternehmensstrategie genauso wie die HR-Aktivitäten, Beschaffung, Digitalisierung sowie Nachhaltigkeit. Mit persönlichen Zusammenkünften auch mit dem Vorstand fördert Discovery den Teamgeist. Zugleich erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, mit Hilfe eines Coachs einen individuellen Entwicklungsplan auszuarbeiten und so ihre Kompetenzen weiter zu vergrößern.

„Dieses Projekt hat mein Verständnis dafür verbessert, wie verschiedene Abteilungen zusammenarbeiten können, um eine Botschaft zu verstärken und zu verbreiten.“

- Alex Schafer, USA

Im Jahr 2023 startete die zweite Projektphase. In diesem Abschnitt war die selbstständige Bearbeitung eines Projektes gefordert. Aus einer vom Management erarbeiteten Themenliste wählten die jungen Talente ihr Wunschprojekt aus und trieben dies mit Begleitung ihrer Abteilungsleiter voran.

Durch die alleinige Bearbeitung eines Projektes in einem fachfremden Gebiet sammelten die Teilnehmenden weitere wertvolle Erfahrungen und erweiterten ihr Querschnittswissen. Eine Vorstellung der Ergebnisse ihrer Projekte beendete das erste Discovery Projekt.

2024 startete sein Nachfolger. Auch im zweiten Discovery Projekt haben vielversprechende Talente die Möglichkeiten, das Unternehmen besser kennenzulernen, sich zu vernetzen und ihr Know-how zu erweitern.

ETHISCHE GESCHÄFTS-PRAKTIKEN

HOHEN STANDARDS VERPFLICHTET

6

Für A-HEAT ist ein jederzeit verantwortungsvoller Umgang mit allen Stakeholdern wie Kunden und Mitarbeitenden genauso eine Selbstverständlichkeit wie die Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften. Die Gruppe verfolgt hier eine Null-Toleranz-Politik und ahndet jeden etwaigen Verstoß; ein Hinweisgebersystem erleichtert deren Meldung. Sämtliche Beschäftigte sind einem Verhaltenskodex verpflichtet. Das Compliance Management überwacht dessen Einhaltung.

6 Ethische Geschäftspraktiken Hohen Standards verpflichtet

6.1 COMPLIANCE MANAGEMENT

CODE OF CONDUCT GIBT RAHMEN VOR

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

Aufgabe des zentralen Compliance Management ist es zum einen, die Einhaltung geltender Rechtsvorschriften innerhalb der Gruppe sicher zu stellen, über Gesetzesänderungen zu informieren und die jeweiligen Unternehmensrichtlinien entsprechend anzupassen. Zum anderen dient es als Anlaufstelle für alle Fragen ethischer Geschäftspraktiken.

Die Arbeit des Compliance Management beruht auf einem Code of Conduct (CoC). Dieser enthält sämtliche Werte, auf die A-HEAT die Geschäftstätigkeit stützt und bietet Mitarbeitenden einen Leitfaden für jederzeit korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten. Die Unternehmenswerte basieren auf dem Global Compact der Vereinten Nationen und sind in die Bereiche „Menschenrechte“, „Arbeitsrechte“, „Umwelt“, „Wertschöpfungskette“ und „Korruptionsbekämpfung“ unterteilt:

MENSCHENRECHTE

Grundsatz 1: A-HEAT unterstützt und respektiert den Schutz international proklamierter Menschenrechte und stellt sicher, dass A-HEAT keinen Beitrag zu Menschenrechtsverletzungen leistet.

ARBEITSRECHTE

Grundsatz 2: A-HEAT unterstützt die Abschaffung von Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Beschäftigungsverhältnis.

Grundsatz 3: A-HEAT fördert Gleichheit in all seinen Formen, indem A-HEAT Faktoren für Ungleichheiten adressiert, insbesondere hinsichtlich Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Nationalität und Religion.

Grundsatz 4: A-HEAT schafft Rahmenbedingungen für Freiheit und Würde, ökonomische Sicherheit und Chancengleichheit.

UMWELT

Grundsatz 5: A-HEAT folgt dem Vorsorgeprinzip im Umgang mit Umweltproblemen/-risiken.

Grundsatz 6: A-HEAT ergreift Initiativen, um eine größtmögliche Umweltverantwortung zu fördern.

Grundsatz 7: A-HEAT unterstützt die Entwicklung und die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Grundsatz 8: A-HEAT wird sein Commitment entlang der Wertschöpfungskette – "vor- und nachgelagert" verfolgen, um sich gemeinsam weiterzuentwickeln und einen verantwortungsbewussten Einfluss auszuüben.

Grundsatz 9: A-HEAT nutzt soziale und umweltbezogene Kriterien bei der Auswahl und der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Tochterunternehmen des A-HEAT Konzerns. Für die Umsetzung und die Compliance vor Ort sind die jeweiligen Geschäftsführer zuständig. Das zentrale Compliance-Management unterstützt die Führungskräfte bei ihrer Arbeit und stellt über Schulungsnachweise oder Bestätigungen sicher, dass die Mitarbeitenden entsprechend geschult sind.

ANTI- KORRUPTION

Grundsatz 10: A-HEAT kämpft gegen alle Formen der Korruption, einschließlich Erpressung und Betrug.

Darüber hinaus enthält der Verhaltenskodex Leitlinien für alle Beschäftigten. Hier werden wichtige Themen wie Antidiskriminierung, Exportkontrolle, Datenschutz und Anwendersicherheit sowie Gesundheit und Umweltschutz näher erläutert und erklärt, welche Verhaltensweisen erwartet werden.

6 Ethische Geschäftspraktiken Hohen Standards verpflichtet

6.2 ANTIKORRUPTIONS- UND WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE

KLARE REGELN

GRI 205-3

Zu ethisch einwandfreiem Geschäftsgebaren gehört untrennbar die Ablehnung jeglicher Form der Vorteilsnahme. Allen A-HEAT-Beschäftigten ist es verboten, inländischen oder ausländischen Amtsträgern, sowie Mitarbeitenden oder Vertretern inländischer oder ausländischer Unternehmen persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren (aktive Korruption). Sinngemäß gilt dieses Verbot auch für korruptes Verhalten von Dienstleistern, die als Vermittler auftreten oder von Partnern in Bieter- und Arbeitsgemeinschaften sowie im Rahmen von Gemeinschaftsunternehmen. Diese Verbote gelten für alle Staaten, in denen die A-HEAT und ihre Tochtergesellschaften tätig sind und für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Sie gelten selbst dann, wenn korruptes Verhalten in einem Staat üblich ist und von den örtlichen Geschäftspartnern nicht als unethisch angesehen wird.

Im Zuge der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern haben die Beschäftigten von A-HEAT stets deutlich zu machen, dass die Organisation unter Beachtung des geltenden Rechts handelt, korruptes oder in anderer Weise rechtswidriges Verhalten nicht toleriert und bei Auftreten von Korruptionsfällen oder sonstigen rechtswidrigen Verhaltens die Zusammenarbeit mit diesem Geschäftspartner beendet. Wenn Hinweise auf korruptes Verhalten oder andere schwere Rechtsverstöße durch einen Geschäftspartner vorliegen, haben die Mitarbeitenden den lokalen Geschäftsführer sowie die örtliche Gerichtsbarkeit zu informieren.

Mitarbeitende und Führungskräfte der A-HEAT dürfen von aktuellen oder möglichen Geschäftspartnern für sich selbst oder für ihnen nahestehende Personen wie Ehepartner, Verwandte und Freunde keine Vorteile fordern oder annehmen (passive Korruption). Dies gilt selbst dann, wenn dieser Vorteil keine Auswirkung auf die Geschäftsgebarung hat. Insbesondere gilt das passive Korruptionsverbot im Falle einer Annahme als Gegenleistung für die Erteilung von Aufträgen oder anderes für den Lieferanten nützliches Verhalten (zum Beispiel Nichtgeltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegen einen Lieferanten wegen fehlerhafter Produkte).

Von jedem Beschäftigten wird erwartet, dass sie sich bei jedem geschäftlichen Vorgang an die geltenden Berichts- und Genehmigungsprozes-

se halten und durch regelmäßige Teilnahme an Compliance Schulungen die Kenntnisse über deren aktuellen Stand haben.

Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften von A-HEAT sind für die Einhaltung dieser Regeln innerhalb ihrer Division oder Gesellschaft verantwortlich. Die A-HEAT-Geschäftsführung lässt deren Einhaltung durch die Konzernrevision überprüfen, sowohl innerhalb der allgemeinen Prüfungen als auch – wenn erforderlich- durch Sonderprüfungen. Diese Maßnahmen entbinden die Beschäftigten und Führungskräfte von A-HEAT jedoch nicht von deren Selbstverantwortung und Pflichten im Rahmen der Vorgaben ihres Unternehmens sowie den geltenden gesetzlichen Vorschriften. Im Jahr 2023 gab es keine bestätigten Fälle von Korruption. *GRI 205-3*

Die Bekämpfung von Korruption in all ihren Ausprägungen ist ein zentrales Element, um Integrität zu gewährleisten. Die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften sowie der Regelungen von A-HEAT selbst bildet die Grundlage für alle Geschäftstätigkeiten. Um etwaige Verstöße aufspüren zu können, nutzt A-HEAT ein externes Hinweisgebersystem und setzt damit die Anforderungen der EU Whistleblower-Richtlinie um.

Das System ermöglicht eine einfache und schnelle Meldung mit nur wenigen Klicks. Es schützt damit nicht nur die Unternehmensgruppe vor wirtschaftlichen Schäden und Reputationsverlusten, sondern wahrt auch die Anonymität der Hinweisgeber. Das Hinweisgebersystem ist Bestandteil des Compliance Managements.

6 Ethische Geschäftspraktiken Hohen Standards verpflichtet

6.3 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

GRI 415

Die A-HEAT Unternehmensgruppe agiert unabhängig von politischen Institutionen. Es werden weder Geldzuwendungen noch Zuwendungen von Sachwerten, entsprechend des Verhaltenskodex, geleistet. Auch hat die Gruppe keine Zuwendungen von politischen Parteien und Organisationen erhalten. Im Lobbyregister der Europäischen Union ist A-HEAT nicht gelistet.

SOZIALE VERANTWORTUNG

LOKAL HANDELN, GLOBAL KOMMUNIZIEREN

7

A-HEAT entstammt einem Familienunternehmen mit bald 100-jähriger Tradition. Es sieht sich daher traditionell der Verantwortung für das soziale Umfeld an den Standorten verpflichtet und fördert gezielt lokale Initiativen. Darüber hinaus engagiert sich die Unternehmensgruppe in Initiativen, die die Nachhaltigkeit in der eigenen Branche fördern, und lebt diesen Gedanken auch bei eigenen Auftritten beispielsweise auf Messen.

7 **Soziale Verantwortung** Lokal handeln, global kommunizieren

7.1 CSR-PROJEKTE

WELTWEITES ENGAGEMENT

GRI 413

A-HEAT überlässt es Gesellschaften vor Ort, wie in Kapitel 5 erläutert, zu entscheiden, für welche Corporate-Social-Responsibility-Themen (CSR) sie sich wie einsetzen.

Verschiedene Standorte in Deutschland, Mexiko und Brasilien konzentrieren sich hierbei auf eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Universitäten und (Hoch-)Schulen. Sie ermöglichen Studierenden und Schülern einen Einblick ins Unternehmen und vermitteln ihnen so ein Verständnis für die Praxis. Sie erleichtern es jungen Menschen auf diesem Weg, sich selbst ein Bild von der Arbeitswelt zu machen. Im Idealfall ergeben sich daraus auch Anknüpfungspunkte für eine längerfristige Tätigkeit.

Der Standort in Rumänien verknüpft Team Building und gesellschaftliche Unterstützung. Gemeinsam mit der Non-Profit Organisation Viitor Plus pflanzten die teilnehmenden Beschäftigten im vergangenen Jahr auf einem Gelände außerhalb der Stadt Sibiu Bäume und bauten Komposte. Auf diesem Gelände entsteht derzeit ein öffentliches Bildungszentrum zum Thema Umweltschutz und Biodiversität. Das Unternehmen unterstreicht mit solchen Initiativen sein Engagement für die Region und präsentiert sich als aktiver Teilnehmer der Bürgergesellschaft.

In Ungarn ist die A-HEAT Tochter Güntner der größte Arbeitgeber in der Region. Daraus erwächst eine besondere Verantwortung. Das Unternehmen unterstützt verschiedene lokale und regionale Einrichtungen. So sponsort Güntner im Winter den Aufbau und Betrieb einer überdachten Eisfläche und ermöglicht jungen wie alten Menschen in der Region damit das Eislaufen. Das Unternehmen fördert auch andere Sportarten wie Leichtathletik, Kajak und Kanu, die in der Region populär sind. Darüber hinaus werden wohltätige Vereine in der Umgebung unterstützt. Dazu zählen eine Tierschutzorganisation, eine Kinderhilfsorganisation und eine Einrichtung für betreutes Wohnen von Waisenkindern und Kindern mit Behinderung.

Auch andere Standorte unterstützen soziale Initiativen vor Ort. So spendet die brasilianische Tochtergesellschaft jährlich Winterkleidung und Essenskörbe an Bedürftige in den umliegenden Gemeinden. Etwa 30 Mitarbeitende in Mexiko verbrachten im vergangenen Jahr Weihnachten gemeinsam mit schutzbedürftigen Mädchen in einem Frauenhaus und verteilten dort Geschenke. Diese „kleinen“ Initiativen zeigen, worum es A-HEAT weltweit geht: Die Unternehmensgruppe will mit den Möglichkeiten eines Mittelständlers gezielt Initiativen vor Ort unterstützen, wenn möglich ihre Mitarbeitenden dabei einbinden, und so einen Mehrwert für die jeweilige Community leisten.

7.2 NACHHALTIGKEIT IM NETZWERK DISKUTIEREN

ECONSENSE

Econsense ist das Nachhaltigkeitsnetzwerk der deutschen Wirtschaft und agiert seit mehr als 20 Jahren als gemeinnützige Gesellschaft. Seit 2022 beteiligt sich A-HEAT am „Kompetenzprogramm Nachhaltigkeit“, das zum Ziel hat, mittelständische Unternehmen branchenübergreifend zu vernetzen und Raum für einen offenen Dialog und praktischen Austausch zu den Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung zu schaffen.

In monatlichen Calls zu relevanten wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen sowie in vierteljährlichen Deep-Dive-Workshops werden spezifische Nachhaltigkeitsthemen, wie das Sorgfaltspflichtengesetz, Nachhaltigkeits-Reporting oder Ratings, aufgegriffen sowie Best-Practice-Ansätze und praktische Erfahrungen diskutiert. Mit Hilfe des Kompetenzprogramms bleiben die A-HEAT-Experten über aktuelle Nachhaltigkeitsfragen auf dem Laufenden und treten in einen regen Austausch mit Kollegen aus anderen Unternehmen, um die zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der globalen Wirtschaft gemeinsam und möglichst effizient zu meistern.

8

ÜBER DIESEN BERICHT

SYSTEMGRENZEN UND BERICHTSZEITRAUM

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

Dieser Bericht deckt die Tätigkeiten an A-HEAT's Produktionsstandorten in Deutschland, Ungarn, Rumänien, Indonesien, Brasilien und Mexiko ab. Andere Betriebe und Standorte sind in diesem Bericht nicht enthalten, wodurch sich die Systemgrenzen zu jenen im Lagebericht unterscheiden. Der Grund dafür ist, dass der größte Teil der Wertschöpfung an den Produktionsstandorten generiert wird, die folglich den mit Abstand größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsbelange haben. So sind an diesen Standorten mehr als 90 % der Mitarbeiter der Gruppe beschäftigt, und nahezu 100 % der beschafften Materialien werden dort verarbeitet. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2023, also dem Zeitraum vom 1. Dezember 2022 bis 30. November 2023. A-HEAT arbeitet kontinuierlich an der Qualität und dem Umfang der Daten, um die Nachhaltigkeitsdokumentation stetig zu verbessern und auf möglichst solide und transparente Weise seine Aktivitäten zu teilen. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird jährlich erstellt.

VERÄNDERUNGEN IM VERGLEICH ZUM VORJAHRESBERICHT

GRI 2-4

Im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde die CO_2-Emissionsberechnung aktualisiert. Dabei wurden die in der Berechnung der Emissionszahlen von 2022 zum Teil verwendeten vorläufigen Zahlen mit Ist-Zahlen ersetzt und außerdem die Emissionsfaktoren für die standortbasierte Berechnung der Stromemissionen homogenisiert, indem nun eine einheitliche Datenquelle verwendet wird.

Des Weiteren wurden die Zahlen für den prozentualen Anteil der Mitarbeiter, welche von einem Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem abgedeckt sind korrigiert.

Die Wasserverbrauchszahlen für die Jahre 2021 und 2022 sind um die dort entstandenen Versickerungen bereinigt worden. So wird kein verzerrtes Bild der Verbräuche dargestellt, sondern die tatsächlichen Verbesserungen durch Effizienzmaßnahmen.

EXTERNE PRÜFUNG UND GRI-STANDARDS

GRI 2-5

Eine externe Prüfung dieses Berichts wurde nicht durchgeführt.

Als Rahmenwerk für die Berichterstellung wurden die GRI-Standards herangezogen. Der GRI-Index ist auf den nachfolgenden Seiten zu finden.

ANHANG

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabellen- und Abbildungen 1: Nachhaltigkeitsziele 18

Tabellen- und Abbildungen 2: Verankerung von Nachhaltigkeit in der Organisationsstruktur 21

Tabellen- und Abbildungen 3: Kältemittel und deren Erderwärmungspotenzial (GWP) im Vergleich 37

Tabellen- und Abbildungen 4: Entwicklung des Materialverbrauchs 51

Tabellen- und Abbildungen 5: Verteilung des Energieverbrauchs nach Quellen 54

Tabellen- und Abbildungen 6: Entwicklung des Energieverbrauchs 54

Tabellen- und Abbildungen 7: Energieintensität 54

Tabellen- und Abbildungen 8: Entwicklung der Wasserentnahme 59

Tabellen- und Abbildungen 9: Wasserintensität 59

Tabellen- und Abbildungen 10: Entwicklung der CO_2-Emissionen 63

Tabellen- und Abbildungen 11: Emissionsintensität 64

Tabellen- und Abbildungen 12: Anzahl der Beschäftigten nach Regionen 75

Tabellen- und Abbildungen 13: Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft 79

Tabellen- und Abbildungen 14: Frauenanteil in der obersten Führungsebene 79

Tabellen- und Abbildungen 15: Arbeitnehmer die von einem OHS MS abgedeckt sind 80

Tabellen- und Abbildungen 16: Arbeitsbedingte Verletzungen 81

GRI-INDEX

ANWENDUNGSERKLÄRUNG

Die A-HEAT Allied Heat Exchange Technology AG hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.12.2022 bis 30.11.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Bei der Erstellung des Berichts wurde der GRI 1 Standard „GRI 1 – Grundlagen 2021“ herangezogen.

GRI Standard	Angabe	Ort	Seite
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	Globale Zusammenarbeit 1.1 Geschäftsmodell	S. 8 S. 13
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht	S. 100
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht	S. 100
	2-5 Externe Prüfung	Über diesen Bericht	S. 100
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	1.1 Geschäftsmodell 1.2 Branche	S. 13 S. 14
	2-7 Angestellte	5.2 Beschäftigte	S. 75
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	1.5 Organisation	S. 22
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	1.5 Organisation	S. 20
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	1.3 Wesentlichkeit und Strategie	S. 15
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Erklärung des Vorstands 1.3 Wesentlichkeit und Strategie 1.4 Nachhaltigkeitsziele 1.5 Organisation	S. 2 S. 15 S. 18 S. 20
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	6.1 Compliance Management	S. 89
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	6.1 Compliance Management	S. 89
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	6.1 Compliance Management	S. 89
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	2.2 Nachhaltige Produktlösungen und stetige Innovation	S. 37
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	3.3 Sonstige Interessenträger	S. 46 f.
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	1.3 Wesentlichkeit und Strategie	S. 15
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	1.3 Wesentlichkeit und Strategie	S. 16
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	1.5 Organisation	S. 22
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204 Angaben zur Handhabung des Themas	3.1 Beschaffung	S. 43
GRI 205: Antikorruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	6.1 Compliance Management	S. 89
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	6.2 Antikorruptions- und Whistleblowerrichtlinie	S. 91

GRI-INDEX

GRI Standard	Angabe	Ort	Seite
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	4.1 Materialien	S. 51
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	4.2 Energiebedarf	S. 53
	302-3 Energieintensität	4.2 Energiebedarf	S. 54
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	4.2 Energiebedarf	S. 53 f.
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	2.2 Nachhaltige Produktlösungen und stetige Innovation	S. 34, S. 36
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	4.3 Wasser	S. 58
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	4.3 Wasser	S. 59
	303-3 Wasserentnahme	4.3 Wasser	S. 58
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG Emissionen (Scope 1)	4.4 Emissionen	S. 63
	305-2 Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)	4.4 Emissionen	S. 63
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	4.4 Emissionen	S. 64
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	2.2 Nachhaltige Produktlösungen und stetige Innovation 4.4 Emissionen	S. 37 S. 62
GRI 306: Abfall 2020	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	4.5 Abfallmanagement	S. 68
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	5.2 Beschäftigte	S. 75
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 80
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 80
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	2.1 Qualität und Sicherheit 4.1 Materialien	S. 27 S. 51
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 80 f.
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 81
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 81
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404 Angaben zur Handhabung des Themas	5.5 Weiterbildung	S. 83
GRI 405: Diversität und Changengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5.3 Förderung von Diversität und Gleichberechtigung	S. 79
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	5.3 Förderung von Diversität und Gleichberechtigung	S. 79
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	7.1 CSR-Projekte	S. 97
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	6.3 Politische Einflussnahme	S. 93
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	2.1 Qualität und Sicherheit 3.1 Beschaffung 3.2 Kunden und Endnutzer	S. 27 S. 44 S. 45
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418 Angaben zur Handhabung des Themas	2.1 Qualität und Sicherheit	S. 28

IMPRESSUM

Herausgeber
A-HEAT Allied Heat Exchange Technology AG
Wienerbergstraße 51 / 4. OG | A-1120 Wien
Österreich

Veröffentlichungstag
6. Mai 2024

Sustainability and Climate Change
sustainability@a-heat.com

www.a-heat.com

Zukunftsgerichtete Aussagen:
Diese Publikation kann bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen enthalten, die auf den gegenwärtigen Annahmen und Prognosen der Unternehmensleitung von A-HEAT beruhen. Verschiedene bekannte wie auch unbekannte Risiken, Ungewissheiten und andere Faktoren können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Finanzlage, die Entwicklung oder die Performance der Unternehmensgruppe wesentlich von den hier gegebenen Einschätzungen abweichen. Die Gesellschaft übernimmt keinerlei Verpflichtung, solche zukunftsgerichteten Aussagen fortzuschreiben und an zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen.

Markenrechtshinweis:
Bei den mit ™ gekennzeichneten Produktnamen handelt es sich um Marken der A-HEAT-Gruppe, die in vielen Ländern als eingetragene Marken geschützt sind.