

Wytyczne CSR DIN ISO 26000

Corporate Social Responsibility: nasza społeczna odpowiedzialność

Prawa człowieka i
Kultura przedsiębiorstwa



Praktyki w pracy
i rozwój społeczności



Środowisko naturalne
i energia

Spis treści

<i>Rozdział</i>	<i>Strona</i>	<i>Rozdział</i>	<i>Strona</i>
Wstęp kierownictwa	3	Wielkości raportowe DNK	18
Polityka CSR	4	Zagadnienie kluczowe: uczciwa działalność i praktyki biznesowe	19
Organizacja	5	Zwalczanie korupcji, pranie brudnych pieniędzy, system podatkowy, własność, udział w działalności politycznej	20
Struktura systemów zarządzania	6	Zarządzanie dostawcami	21
Ukierunkowanie na klienta	7	Zagadnienie kluczowe: życzenia klientów	22
Umiejętności przywódcze	8	Zarządzanie jakością	23
Zagadnienie kluczowe: prawa człowieka	9	Zagadnienie kluczowe: aktywizacja i rozwój społeczności	24
Kultura przedsiębiorstwa	10	Interesariusze: szeroki dialog	25
Przeciwdziałanie dyskryminacji, szacunek dla każdego pracownika, różnorodność jako szansa	11	Raporty	26
Zagadnienie kluczowe: praktyki w pracy	12	Kontakt	27
Komunikat zwrotny i otwarty dialog	13		
Bezpieczeństwo w Hanomag	14		
Kształcenie i doksztalcanie	15		
Zagadnienie kluczowe: Środowisko naturalne i energia	16		
Sieć wydajności energetycznej	17		

Wydanie 6, Listopad 2020

Copyright 2020 by

Hanomag Härtecenter GmbH
Merkurstraße 14
30419 Hannover

Utworzone/Zmienione: F. Lambracht /
M. Maschke

Sprawdził: D. Fleischner

Zatwierdził: K. G. Zettelmeier

Wstęp kierownictwa

Drogi Czytelniku!

Zapraszamy do lektury naszego przewodnika dotyczącego odpowiedzialności społecznej! Nie jest przy tym istotne, czy sięgną Państwo po niego jako nasz pracownik, nasz klient, czy też jako osoba zainteresowana koncernem Hanomag Lohnhärtereier Gruppe z zupełnie innych powodów: dzięki naszemu przewodnikowi mogą Państwo zapoznać się z naszymi regułami i zasadami dotyczącymi współżycia społecznego.

Opisujemy w nim, w jaki sposób pracujemy, by sprostać Państwa i naszym oczekiwaniom wobec naszej firmy. Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe (HLU) udostępnia swoim klientom najbardziej zaawansowane technicznie technologie obróbki cieplej. Doskonale wiemy, jacy fachowcy są nam potrzebni do obsługi tych procesów oraz jaka muszą oni dysponować wiedzą i umiejętnościami, aby zapewnić zachowanie wysokiej jakości dla naszych klientów oraz utrzymać ryzyka i oddziaływanie na innych ludzi i środowisko naturalne na możliwie niskim poziomie. Przejmujemy odpowiedzialność za tych fachowców, wspierając i motywując ich dążenie do dalszego rozwój.

Z drugiej strony oczekujemy, że każdy pracownik naszego koncernu poczuje się odpowiedzialny za wykonywaną przez siebie pracę oraz zaręczy za jakość, bezpieczeństwo i ochronę środowiska.

„Jako przedsiębiorstwo ponosimy odpowiedzialność za ludzi, z którymi pracujemy, za środowisko naturalne, w którym działamy oraz za nasze środowisko społeczne, które kształtujemy.“

Polityka CSR

Szacunek

- okazywany każdemu pracownikowi
- brak dyskryminacji
- wzajemne poważanie

Dialog

- otwarty
- szczerzy
- istotny

Przewodzenie

- jasno wyznaczone cele
- ukierunkowanie na wydajność
- podejście kooperatywne

Koncern Hanomag Lohnhärtereie Gruppe cieszy się u swoich klientów bardzo dobrą opinią rzetelnego przedsiębiorstwa, którą zawdzięcza prowadzeniu swoich interesów w sposób systematyczny i nieprzerwany z zachowaniem maksymalnej uczciwości oraz przy poszanowaniu obowiązujących dla jego działalności zapisów ustawowych i przepisów. Sukces biznesowy zależy od tego, czy uda się pozyskać, a następnie utrzymać zaufanie klientów, pracowników, organów i opinii publicznej.

Z tego też powodu opracowaliśmy zasady dotyczące naszego działania, dzięki którym każdy pracownik koncernu Hanomag Lohnhärtereie Gruppe jest w

stanie pracować nad wzmocnieniem tego zaufania w ramach swoich możliwości oraz nad jego przekształceniem w odpowiedzialne i ukierunkowane na klienta działanie.

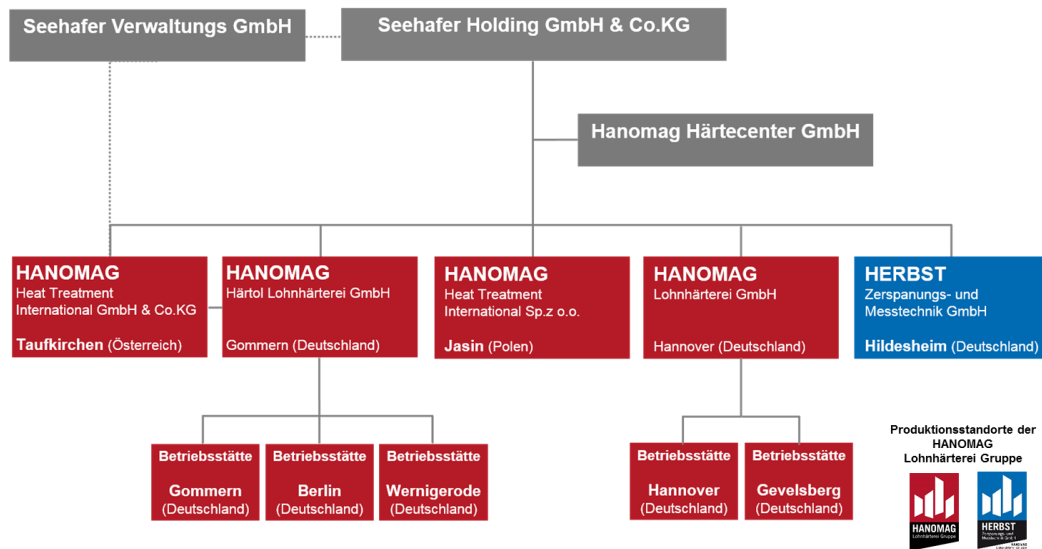
Społeczna odpowiedzialność naszej grupy bazuje na trzech filarach: szacunku, dialogu i przewodzeniu.

Na tych podstawach oraz w oparciu o zasady naszego kodeksu postępowania i naszych systemów zarządzania pracujemy nieustannie nad dalszym rozwijaniem naszej kultury przedsiębiorstwa.

Organizacja

Organizacja koncernu składa się ze spółek, centralnej administracji oraz poszczególnych zakładów. Zakres czynności określany jest i obsługiwany przez różne systemy zarządzania. W niektórych miejscach korzystamy z kompetencji specjalistów zewnętrznych w celu zabezpieczenia oraz optymalizacji naszej wydajności.

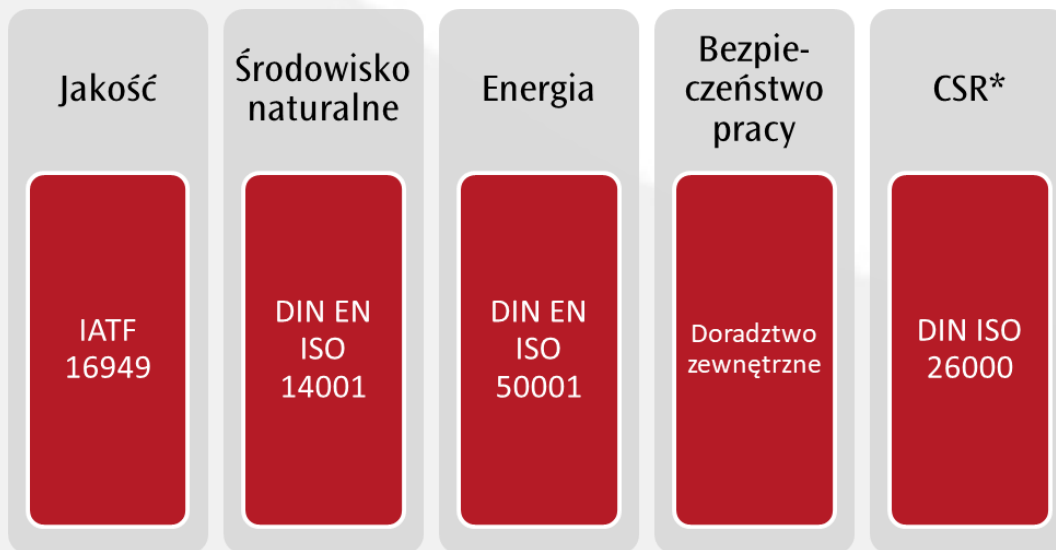
Do organizacji zaliczają się także obszary systemów zarządzania, ukierunkowanie na klienta oraz właściwości przewodzenia, których bliższy opis zamieszczono poniżej.



Struktura systemów zarządzania

Działalność naszego przedsiębiorstwa bazuje na łańcuchu systemów zarządzania. Dzięki temu posługujemy się tym samym językiem w temacie jakości, jak nasi klienci, pracujemy nieustannie nad poprawą naszej wydajności energetycznej i środowiskowej oraz

dbamy o zachowanie wysokich standardów w kwestii bezpieczeństwa pracy. Nasze działania w zakresie CSR bazują na zapisach DIN ISO 26000.



** CSR nie podlega certyfikacji*

Ukierunkowanie na klienta

Pracujemy dla naszych klientów. Korzystamy z naszej wiedzy, naszego zaangażowania oraz naszych środków, by zapewnić długookresowe spełnienie wysokich wymogów naszych klientów. Naszym celem jest, by zostać najlepszym partnerem dla naszych klientów w dziedzinie obróbki cieplnej.

Do osiągnięcia tych celów wymagane są nie tylko osiągnięcia nowoczesnej techniki oraz funkcjonujące systemy, lecz przede wszystkim zaangażowani i wykwalifikowani pracownicy.

Dbamy o ścisłą współpracę z naszymi klientami, by wraz z nimi opracować dokładnie takie procesy obróbki cieplnej, jakich potrzebuje nasz klient. Ponadto przejmujemy także zadania, zwłaszcza w sektorze zapewnienia jakości i logistyki, które ułatwiają z kolei naszym klientom osiągnięcie ich celów. Transakcje poszczególnych klientów różnią się od siebie. W Hanomag dokładamy więc starań, by zrozumieć szczególne potrzeby każdego klienta z osobna oraz by znaleźć dla niego optymalne rozwiązanie.

Podstawę naszego ukierunkowania na klienta tworzy zaangażowanie każdego z naszych pracowników oraz jego odpowiedzialne myślenie i działanie. Nasze kompetencje, nasze wartości oraz nasze postępowanie stanowią wkład w sukces koncernu Hanomag Lohnhärterei Gruppe.

„Sekret sukcesu to
umiejętność przyjmowania
cudzego punktu widzenia.“

Henry Ford

Umiejętności przywódcze

Kadra kierownicza w naszym koncernie pełni rolę nosicieli opisanych tutaj regulacji. Dlatego też stawiamy wysokie wymagania wobec umiejętności przywódczych i komunikacyjnych naszego personelu kierowniczego.

Przewodzenie oznacza dla nas osiągnięcie celów. Mamy świadomość, że zależy to w równym stopniu od każdego naszego pracownika, jak i od jakości i precyzji zdefiniowania celów oraz samej osoby na szczepku kierowniczym.

Personel kierowniczy musi zapracować oraz zasłużyć na zaufanie swoich pracowników. Oczekujemy, że przełożeni służyć będą przykładem dla swoich zespołów. Oczekujemy, że będą potrafili przyznać się do swoich błędów oraz przejmą za nie odpowiedzialność. Prawdziwe przywództwo wymaga gotowości oraz odwagi do podejmowania decyzji w imieniu całej grupy, a także do gotowości do jej obrony. Rzetelność oraz ciągłość stanowi element odpowiedzialności wobec naszych pracowników.

Od personelu kierowniczego oczekujemy, że będzie potrafili rozpoznać dobre wyniki pracy oraz przekazywać na bieżąco konstruktywne komunikaty zwrotne w tym zakresie w ramach ocen pracowniczych.

Bazujemy na tym, że kadra kierownicza traktuje

„Dawanie przykładu nie jest najważniejszym sposobem wywierania wpływu na zachowanie innych ludzi. To jedyny sposób!”

Albert Schweitzer

informacje, stosownie do rodzaju i treści, w sposób poufny. Jest ona zobowiązana do chronienia tajemnic handlowych i informacji poufnych klientów oraz do niedostępiania ich osobom trzecim. Gwarantujemy ochronę danych osobowych oraz traktujemy dane osobowe stosownie do odnośnych zapisów ustawowych.

Odpowiedzialność na szczepku kierowniczym oznacza także, że postępowanie na szkodę przedsiębiorstwa, czyny karalne, nieprawidłowości oraz ryzyka szczególne zgłaszane są w ramach procedur wewnętrznych.

Osoby zgłaszające tego rodzaju incydenty nie mogą być w żadnym wypadku narażone na niesprawiedliwe traktowanie. W nagłych przypadkach kadra kierownicza dba o koordynowanie działań ewakuacyjnych i ratunkowych oraz postępuje zgodnie z naszymi planami działań w sytuacjach awaryjnych.

Zagadnienie kluczowe: prawa człowieka

Nasz koncern prowadzi działalność w Niemczech i w Polsce. W dwóch krajach, w których prawa człowieka są gwarantowane i chronione. Mamy jednak pełną świadomość, że z uwagi na różnorodność kultur reprezentowanych w naszym przedsiębiorstwie oraz przy podejmowaniu decyzji o nawiązaniu współpracy z klientami i dostawcami wymagane jest staranne sprawdzenie naszego procesu decyzyjnego.

Nasz kodeks postępowania wyklucza wszelką współpracę z organizacjami, które dopuszczają się łamania praw podstawowych.

W celu zgłębienia tego zagadnienia oraz większego uwrażliwienia naszego personelu kierowniczego i pracowników na przypadki niesprawiedliwości społecznej, lub też nawet na możliwość współsprawstwa, przykładamy szczególną wagę w koncernie Hanomag Gruppe do następujących zasad:

w koncernie Hanomag Lohnhärterei odrzucamy wszelkie formy pracy dzieci i/lub pracy przymusowej. Nie współpracujemy z klientami lub dostawcami, którzy reprezentują w tej kwestii inny pogląd lub też o których wiemy, iż prowadzą działalność w krajach, w których praca dzieci i/lub praca przymusowa są tolerowane.

Nasze wartości zasadnicze bazują na naszej konstytucji. Nie wyrażamy zgody na to, by w naszych zakładach głoszone były poglądy lub prowadzona była działalność, bez względu na ich formę, o charakterze antykonstytucyjnym, rasistowskim, ekstremistycznym religijnie lub w inny sposób niegodnym człowieka. Przypadki wzywania do przemocy wobec jednostki lub grup zgłaszane są niezwłocznie na policję.

Inne regulacje dotyczące naszej społecznej odpowiedzialności, jak:

- przeciwdziałanie dyskryminacji
 - Wynagrodzenie i świadczenia, warunki pracy
 - zaangażowanie polityczne
 - konflikty interesów
 - wolność zrzeszania się
 - Ochrona danych
- zawarliśmy w naszym kodeksie postępowania.

Kultura przedsiębiorstwa

Nasza kultura wskazuje, w jaki sposób współpracujemy, w jaki sposób traktujemy się nawzajem oraz w jaki sposób postępujemy w kontaktach wewnętrznych i zewnętrznych. Każdy pracownik, bez względu na pełnioną funkcję, jest ambasadorem naszego przedsiębiorstwa. Zadanie to nie zawsze jest łatwe, bowiem stan faktyczny, jaki członek rodziny Hanomag ma reprezentować wobec klientów, organów, mediów lub opinii publicznej, może być bardzo złożony. Szanujemy fakt, że każdy z nas podchodzi do realizacji swojego zadania na swój sposób, bazując na posiadanych kwalifikacjach i cechach osobowościowych.

Dokładnie o to chodzi w przypadku naszej kultury: o szacunek, dialog i przewodzenie. Chodzi o to, by skupić się na naszych klientach. Pozyskać ich zaufanie i otworzyć się na zmiany. Kultura przedsiębiorstwa koncernu Hanomag Lohnhärtereie Gruppe promuje odpowiedzialność jednostki za wynik, który ostatecznie spełnia oczekiwania naszych klientów.

Stało się dla nas oczywiste, że taka forma współpracy stanowi motor dla sukcesu naszego przedsiębiorstwa.

Dlatego dążymy do tego, by te zasady wprowadzić we wszystkich naszych zakładach.

Znajdujemy się jeszcze zupełnie na początku tej drogi i mamy świadomość, że każda lokalizacja wyrosła na innej historycznej i kulturowej podwalinie.

Elementem tej kultury jest także to, że przejmujemy społeczną odpowiedzialność. Szczególną uwagę zwracamy przy tym na sporty wodne. Wspieranie oraz uczestnictwo w meczach piłkarskich, biegach firmowych oraz innych imprezach tego rodzaju również jest dla nas wyrazem zgrania się i przynależności, także poza życiem zawodowym.

Kultura przedsiębiorstwa odgrywa istotną rolę dla zrównoważonego wzrostu koncernu. Stanowi ona, w odróżnieniu do naszych technologii, strategii i struktur organizacyjnych, niezmienny symbol koncernu Hanomag Lohnhärtereie Gruppe. Wskazuje nam ona drogę, jak stać się atrakcyjnym pracodawcą, rzetelnym partnerem biznesowym oraz innowacyjnym liderem technologicznym w branży obróbki cieplnej.

Przeciwdziałanie dyskryminacji, szacunek dla każdego pracownika, różnorodność jako szansa

Pracownicy mają równe szanse rozwoju i kariery stosownie do swoich kompetencji, doświadczenia i umiejętności niezależnie od swojej płci, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, poglądów politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia społecznego lub etnicznego.

Wszyscy pracownicy traktowani są z szacunkiem. W koncernie panuje polityka "0 tolerancji" dla jakichkolwiek oznak dyskryminacji, molestowania fizycznego lub werbalnego lub też dla jakichkolwiek niedopuszczalnych gróźb.

Przywiązujemy dużą wagę do naszych pracowników. Cenimy siebie nawzajem i szanujemy. Okazujemy każdemu z pracowników należyty szacunek.

Szacunek stanowi fundament wszelkich kontaktów. Kto bowiem czuje się respektowany, ten potrafi okazać siłę i przejąć odpowiedzialność. Wzajemny szacunek stanowi podstawę dla współpracy z kolegami, dialogu z kadrą kierowniczą oraz kontaktów z dostawcami i klientami.

Ufamy sobie wzajemnie, iż każdy rozumie i wykonuje swoje obowiązki. Doceniamy wkład każdego pracownika

i wspieramy jego inicjatywy. Przysłuchujemy się z zaangażowaniem, wspieramy nawzajem oraz uczymy się od siebie i ze sobą.

Postrzegamy różnorodność jako szansę, bowiem jesteśmy wszyscy indywidualistami o bardzo różnych doświadczeniach i umiejętnościach.

Każdy z nas chciałby być traktowany z szacunkiem, aby w ramach swojej pracy oraz wykonywanego przez siebie zlecenia móc osiągnąć wyznaczone cele zgodnie z życzeniem naszych klientów.

W chwili publikowania niniejszych wytycznych zatrudniamy w naszym koncernie pracowników 20 różnych narodowości. Koncern stanowi tym samym prawdziwy tygiel kultur z całego świata.

Postrzegamy różnice jako zaletę, różnorodność jako siłę. Przyczyniają się one do wzrostu naszej produktywności, współpracy oraz innowacyjności. Pomagają nam w postrzeganiu problemów z różnych perspektyw oraz w znajdowaniu znakomitych rozwiązań.

Zagadnienie kluczowe: praktyki w pracy

W koncernie Hanomag Lohnhärterei Gruppe postrzegamy siebie jako silny zespół. Pracujemy wspólnie nad tym, by wspólnie realizować cele dla naszych klientów. Każdy z nas wnosi swój wkład poprzez swoje współdziałanie. Aktywna rola pracownika tego koncernu pozwala nam się rozwijać zarówno na płaszczyźnie społecznej, jak i zawodowej.

Przykładamy dużą wagę do przyszłości naszego przedsiębiorstwa, bowiem wszyscy chcielibyśmy, by koncern wzrastał i się rozwijał. Dlatego też współdziałamy wszędzie tam, gdzie potrzebne są nasze kompetencje oraz nasza wiedza. Podchodzimy do problemów w sposób otwarty, bowiem tylko w taki sposób możemy dojść do właściwych decyzji. Przejmujemy odpowiedzialność za podjęte decyzje oraz jesteśmy gotowi ich bronić. Dotyczy to zwłaszcza kadry kierowniczej oraz pracowników zajmujących się obsługą klientów.

Zaangażowanie pracowników postrzegaliśmy jako istotny element sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Dlatego przeprowadzane są oceny pracowników oraz ustalany jest stopień ich zadowolenia. Wspieramy zgłaszanie propozycji optymalizacyjnych, ich analizę oraz wdrażanie, jeśli przynoszą one korzyści i wiodą do celu.



Komunikat zwrotny i otwarty dialog

Każdy w naszym przedsiębiorstwie chciałby mieć uczucie, że jego praca jest doceniana. Potrzebujemy uznania dla wkładu, który wnosimy, dla naszych inicjatyw, naszej pracy na rzecz zespołu, przedsiębiorstwa oraz klientów.

Potrzebujemy konstruktywnych oraz szczerych komunikatów zwrotnych. W przeciwnym wypadku bowiem narażeni jesteśmy na ryzyko nierozpoznania błędu lub powtórnego podjęcia niewłaściwej decyzji. Potrzebujemy komunikatów zwrotnych jako pochwały, gdy wszystko układa się dobrze. Komunikaty zwrotne stanowią wyznacznik tego, czy sprawy potoczyły się dobrze, czy też źle.

Nasz personel kierowniczy zobowiązany jest do udzielania komunikatów zwrotnych na bieżąco oraz w sposób otwarty, na które można reagować w sposób konstruktywny. Aktywne słuchanie pozwala zgłębić zaistniałe problemy oraz przyczynić się do znalezienia rozwiązania. Jest to istotne zwłaszcza w czasach trudniejszej koniunktury lub wielkich przemian.

Pisemne komunikaty przekazywane są na czas, w sposób rzeczowy oraz jasny. Narady osobiste oraz spotkania zespołów wykorzystywane są dla prowadzenia otwartej oraz proaktywnej komunikacji.

„Zbyt wielu ludzi nie zdaje sobie sprawy z tego, że prawdziwa komunikacja ma charakter dwukierunkowy.“

Lee Iacocca

Bezpieczeństwo w Hanomag

Bezpieczeństwo zwłaszcza w obróbce cieplnej nie jest po prostu tylko kolejnym zagadnieniem, lecz tematem samym w sobie. Wysokie temperatury, chemikalia procesowe, ciężkie ładunki oraz zagrożenia elektryczne to tylko niektóre ryzyka, z którymi musimy się liczyć. Naszym dążeniem jest, by ryzyka dla wszystkich osób, które przebywają na terenie zakładów HLU, zidentyfikować, zanalizować oraz zminimalizować w sposób trwały. Koncern Hanomag unika stosowania materiałów i metod stanowiących ryzyko dla środowiska naturalnego oraz zdrowia, o ile dostępna jest odpowiednia alternatywa.

We współpracy z naszymi doradcami zewnętrznymi opracowujemy analizy zagrożeń, które podlegają aktualizacji w razie potrzeby. Rozmowy po powrocie pracownika do pracy, który doznał wypadku w pracy, pozwala nam uzyskać informacje na temat przyczyn i przebiegu wypadku. Pozwala nam to na podjęcie doprecyzowanych działań technicznych lub organizacyjnych lub też na wpłynięcie na zachowanie pracowników zagrożonych.

Za pomocą naszego regulaminu zakładowego dla firm zewnętrznych zapewniamy firmom zewnętrznym dostęp do wszelkich istotnych informacji dotyczących bezpiecznej pracy w naszych zakładach.

„Zapobiegania wypadkom nie należy postrzegać jako wymogu zapisów ustawowych, lecz jako nakazu zdrowego rozsądku.“

Werner von Siemens 1880

Kształcenie i doksztalcenie

Odpowiedzialność społeczna oznacza dla nas także pomaganie naszym pracownikom w zdobywaniu kwalifikacji, jakie wymagane są do wykonywania powierzonych im prac. Dokonujemy tego jako zakład prowadzący naukę zawodu, za pomocą modeli studiów praktycznych oraz poprzez doksztalcenie pracowników w zakresie powierzonych im zadań.

Analizujemy kwalifikacje każdego pracownika i obserwujemy je. W przypadku podjęcia przez niego nowego rodzaju czynności lub też w przypadku nowych pracowników podejmujących u nas pracę przeprowadzane jest porównanie posiadanych kwalifikacji z profilem naszych wymogów i opracowany zostaje plan szkoleniowy lub wdrożeniowy.

Szereg ustalonych szkoleń i wdrożeń jest obowiązkowy dla wszystkich pracowników koncernu Hanomag Lohnhärterei Gruppe.

Dotyczy to pierwszego instruktążu oraz instruktąży bezpieczeństwa, wdrożeń firm zewnętrznych w zakresie naszego regulaminu zakładowego oraz instruktążu w zakresie wytycznych CSR.

Stwarzamy tym samym możliwość każdemu pracownikowi, który pracuje z nami lub dla nas, najlepsze możliwe przygotowanie do wykonywania powierzonych mu zadań.

Kształcenie

- Kształcenie zawodowe
- Kształcenie w ramach praktyk

Doksztalcenie

- W zakresie wykonywanej pracy
- W zakresie sprawowanej funkcji (pełnomocnik)

Instruktąż

- W zakresie wykonywanej pracy
- Wdrażanie nowych pracowników

Zagadnienie kluczowe: środowisko naturalne i energia

Usługi i procesy koncernu Hanomag Lohnhärterei Gruppe zaprojektowane są w taki sposób, by zapewnić możliwie efektywne wykorzystanie energii, zasobów naturalnych i surowców oraz ograniczyć do minimum ilość odpadów i materiałów resztkowych lub też zapewnić ich ponowne wykorzystanie.

Procesy obróbki cieplnej wymagają z samej swej natury dużej ilości energii. Każde marnotrawstwo energii może skutkować dla nas powstaniem dużych kosztów.

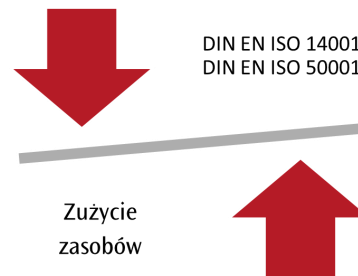
A to oznacza środki finansowe, których nie możemy przeznaczyć na naszych pracowników lub na poprawę naszej infrastruktury. Z tego powodu stworzyliśmy system zarządzania energią, który umożliwia nam śledzenie wielkości naszego zużycia, identyfikacji pojedynczych odbiorców, ustalenia szczytów zużycia oraz ograniczenia marnotrawstwa. Mamy świadomość, że w tym temacie nie wyczerpaliśmy jeszcze wszystkich możliwości. Dlatego pracujemy nadal nad możliwościami analiz i oszczędności. Praca w tym zakresie organizowana jest w formie projektów o charakterze ogólnokoncernowym lub też dotyczących poszczególnych lokalizacji.

Praktycznie przebiega to w taki sposób, że w ramach dwóch projektów pilotażowych w naszych dwóch dużych lokalizacjach, w Hanowerze i w Gommern, instalowany jest system automatycznej rejestracji danych dot. zużycia energii.

Kolejnym krokiem jest ogólnokoncernowy projekt oświetleniowy, polegający na zastąpieniu zastosowanych produktów oświetleniowych nowoczesną technologią LED.

Poza uzyskaniem dużego potencjału oszczędności przedmiotowy projekt ma przede wszystkim na celu optymalizację oświetlenia wszystkich stanowisk pracy oraz wygenerowanie w ten sposób dodatkowo większego bezpieczeństwa dla naszych pracowników.

Aktualny temat alternatywnych systemów napędowych jest również obserwowany w ramach reorientacji całej naszej floty pojazdów, a w pierwszym kroku jest już konkretnie podejmowany w przypadku urządzeń do transportu materiałów. Stopniowo przechodzimy na lokalnie bezemisyjną technologię napędową.



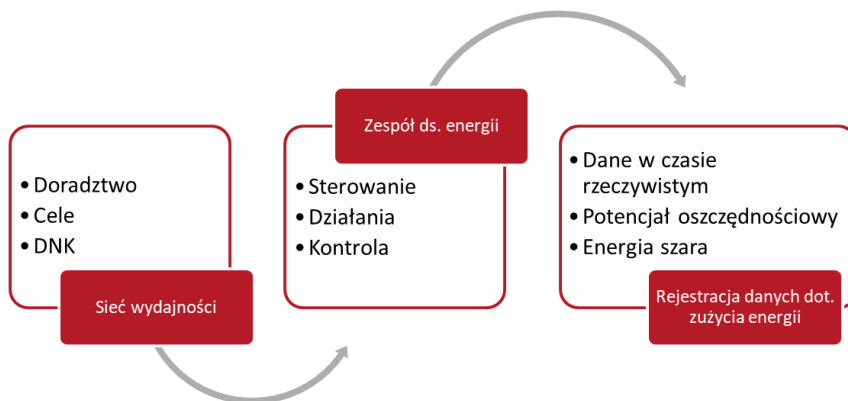
Rejestracja danych dot. zużycia energii

Coraz bardziej zauważalne zmiany klimatyczne doprowadziły w Niemczech do tego, że rząd federalny wezwał sektor handlowy i przemysłowy do łączenia się na szczeblu komunalnym w sieci wydajności energetycznej.

W koncernie Hanomag mamy pełną świadomość faktu, że ciąży na nas - jako na firmie zajmującej się obróbką ciepłą - szczególna odpowiedzialność. Nasza działalność wymaga dostarczania w sposób ciągły dużych ilości energii. Dlatego jesteśmy szczególnie zainteresowani analizą naszego zużycia, rozpoznaniem naszych potencjałów oraz podjęcia stosowanych działań.

Jednym z tych działań jest przystąpienie do sieci wydajności energetycznej regionu Hanower. Wspólnie z innymi znanymi przedsiębiorcami z okolicy stolicy Dolnej Saksonii pracujemy nad realizacją celów oszczędnościowych, transferu know-how oraz jednolitym raportem dot. zrównoważonego rozwoju.

Poprzez udział w grupach roboczych, naradach oraz wymianę doświadczenia z innymi partycypującymi przedsiębiorstwami działamy na rzecz wzmocnienia naszego systemu zarządzania energią.



INITIATIVE
ENERGIEEFFIZIENZ
NETZWERKE

Wielkości raportowe DNK

Przy wyborze naszych wskaźników niefinansowych kierujemy się w odniesieniu do przyszłości wymogami Niemieckiego Kodeksu ds. Zrównoważonego Rozwoju (Deutscher Nachhaltigkeitskodex DNK).

W ramach przygotowania dostępne są obecnie wskaźniki i dokumenty dla następujących obszarów:

Obszar	* Spełnione zgodnie z parametrami raportowania DNK (19 sierpnia)	Przykłady
Strategia	75 %	Polityki przedsiębiorstwa
Zarządzanie procesowe	70 %	Systemy zarządzania i premiowania
Środowisko	90 %	DIN EN ISO 14001 DIN EN ISO 50001
Społeczność	70 %	Szkolenie, kodeks postępowania, wytyczne CSR
Wpływy polityczne	40 %	Organizacje branżowe, sieć wydajności
Postępowanie zgodne z zapisami ustawowymi i wytycznymi	90 %	Organizacje branżowe, Legal Compliance Audits



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

** Stopień spełnienia odnosi się do prezentacji i zgodności z parametrami raportowania z niemieckiego Kodeksu Zrównoważonego Rozwoju (DNK).*

Zagadnienie kluczowe: uczciwa działalność i praktyki biznesowe

Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe zobowiązuje się:

- ⇒ do przestrzegania obowiązujących zapisów ustawowych i przepisów
- ⇒ do dawania dowodu oraz wspierania swojego zaangażowania na rzecz uczciwych, zrównoważonych praktyk biznesowych w zakresie instrukcji, decyzji i aktywności
- ⇒ do włączania zasad niniejszego kodeksu do realizacji istotnych procesów

Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe preferuje współpracę z dostawcami, doradcami oraz innym partnerami biznesowymi, którzy akceptują powyższe zasady.

Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe konkuruje ze swoimi rywalami na rynku w uczciwy i przyzwoity sposób. Przedsiębiorstwo nie zawiera ze swoimi konkurentami, klientami lub dostawcami żadnych uzgodnień lub porozumień, które mogłyby wpływać na rynek w sposób niestosowny. Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe pozyskuje informacje na temat swoich konkurentów przy użyciu legalnych metod.

Raporty koncernu Hanomag Lohnhärtereier Gruppe są transparentne, zgodne z prawdą i aktualne oraz służą do przedstawiania osiągnięć przedsiębiorstwa w sposób zgodny z rzeczywistością.

Nasz sposób postępowania na rynku, wobec społeczności oraz wobec naszych pracowników uregulowany jest przez zapisy naszego kodeksu postępowania, który dostępny jest dla naszych partnerów oraz dla zainteresowanej opinii publicznej na naszej stronie internetowej. Rozdziały poświęcone temu zagadnieniu pochodzą w całości z naszego kodeksu postępowania. Wyjątek stanowi jedynie rozdział poświęcony zarządzaniu dostawcami, ponieważ zagadnienie to podlega obecnie znacznym modyfikacjom z uwagi na nowe wydanie istotnych norm w zakresie systemów zarządzania.

Zwalczanie korupcji, pranie brudnych pieniędzy, system podatkowy, własność, udział w działalności politycznej

Zwalczanie korupcji

Koncern Hanomag Lohnhärtereie Gruppe nie uczestniczy w praktykach korupcyjnych jakiegokolwiek rodzaju, ani też nie popiera takich rozwiązań. Pracownicy przedsiębiorstwa nie mogą przyjmować od osób trzecich żadnych płatności, prezentów lub innych form wynagrodzenia, które mogłyby faktycznie lub wedle wszelkiego prawdopodobieństwa wpłynąć na obiektywność ich decyzji biznesowych. Nie dotyczy to zasadniczo prezentów oraz zaproszeń przekazywanych w ramach zwyczajowej biznesowej gościnności, zwyczajów i uprzejmości.

Pranie brudnych pieniędzy

Koncern Hanomag Lohnhärtereie Gruppe nie akceptuje, nie umożliwia ani też nie wspiera prania brudnych pieniędzy.

System podatkowy

Przedsiębiorstwo stosuje się do przepisów prawa podatkowego oraz przepisów podatkowych kraju, w którym prowadzi swoją działalność.

Własność / odpowiedzialność finansowa

Szanujemy materialną i niematerialną własność firmy, która służy osiągnięciu naszych celów. Jest wykorzystywana w kontekście przepisów firmy.

Kontrola eksportu / sankcje ekonomiczne

Firma zobowiązuje się do przestrzegania przepisów dotyczących kontroli handlu.

Udział w działalności politycznej

Koncern Hanomag Lohnhärtereie Gruppe przyjmuje wobec partii politycznych postawę neutralną. Nasz wpływ na politykę wywieramy poprzez uczestnictwo w naszych organizacjach branżowych. Na pierwszym planie pozostaje przy tym aktywność w ramach organizacji gospodarczej Stahl und Metall e. V. (WSM) oraz grupy roboczej Wärmebehandlung und Werkstofftechnik e. V. (AWT).

W odniesieniu do naszych pracowników respektujemy prawo wszystkich pracowników do wstępowania do organizacji reprezentującej ich interesy pracownicze, do zrzeszania się zbiorowego i indywidualnego oraz do negocjowania.

Zarządzanie dostawcami

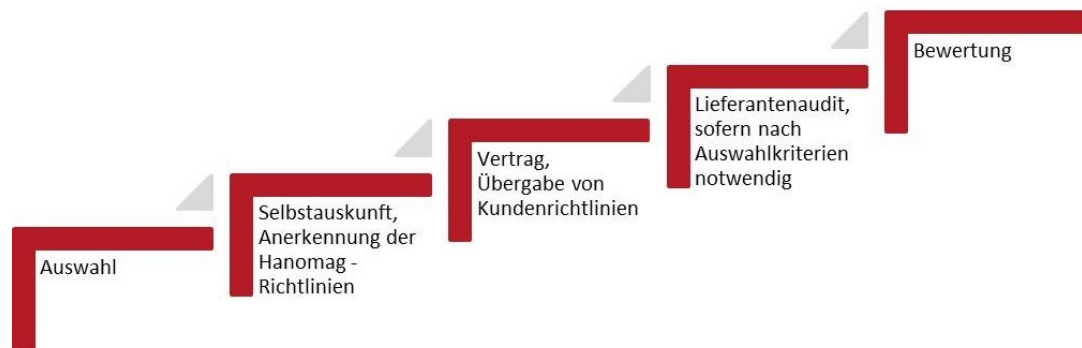
Dostawcom naszego koncernu poświęcamy szczególną uwagę. Od ich dostaw i usług zależy funkcjonalność, jakość oraz niezawodność naszych procesów obróbki cieplnej.

Sukces HLG opiera się w nie mniejszym stopniu na wspólnych silnych stronach, które wykorzystujemy w ramach współdziałania z naszymi dostawcami. Z tego powodu współpracujemy z dostawcami, którzy pasują do Hanomag oraz w przypadku których dążymy do nawiązania długookresowej, perspektywicznej współpracy. Powyższa wspólna droga obejmuje także wybór oraz rozwój dostawców wg określonych reguł. Tylko dzięki dostawcom, którzy spełniają nasze wymagania, możemy z kolei spełnić wymogi naszych klientów. Stawiamy przy tym na systematyczność, która z jednej strony sprawdziła się w ramach współpracy z naszymi dostawcami, z drugiej natomiast umożliwia w stosownych etapach dopasowanie do zmieniającego się otoczenia.

Dostawcy otrzymują nasze wytyczne dot. jakości, środowiska naturalnego oraz energii,

nasz regulamin zakładowy oraz nasz kodeks postępowania. Na podstawie otrzymanej informacji własnej możemy ustalić, jakimi kwalifikacjami, zasobami oraz systemami zarządzania dysponuje dany dostawca. Dostawcy koncernu Hanomag muszą wykazać co najmniej certyfikację wg DIN EN ISO 9001. Jeśli dostawca dysponuje ponadto systemem zarządzania środowiskiem, zapewnia mu to preferowaną pozycję podczas wyboru dostawcy. Jeśli dany dostawca nie spełnia powyższych warunków, jest jednak dostawcą istotnym dla Hanomag, przeprowadzony zostaje audyt dostawcy oraz wyznaczone zostają działania optymalizacyjne.

Dostawcy spełniający opisane wymogi uzyskują dopuszczenie do współpracy.



Zagadnienie kluczowe: życzenia klientów

Koncern Hanomag Lohnhärterei Gruppe przedstawia swoje produkty i usługi w sposób zgodny z prawdą oraz przestrzega odnośnych obowiązujących zapisów i wymogów prawnych. Przedsiębiorstwo nie składa żadnych fałszywych opinii ani też nie przedstawia żadnych mylących informacji na temat swoich produktów lub usług. Powyższe obejmuje także aspekty dot. bezpieczeństwa i środowiska naturalnego.

Opis oferowanych przez nas metod obróbki cieplnej przedstawiany jest w sposób ogólnodostępny na naszych stronach internetowych. Dla unaocznienia skali oddziaływania na środowisko naturalne oraz zużycia zasobów przedstawiamy stosowne wskaźniki, każdorazowo w odniesieniu do tony materiału poddanego obróbce cieplnej. Dysponujemy aktualnie informacjami na temat zużycia prądu i gazu, emisji CO₂ oraz ilości odpadów.

Na pierwszym planie pozostaje jednak dla naszych klientów aspekt zachowania niezmiennej jakości naszych procesów obróbki cieplnej. Ponieważ zajmujemy się głównie obróbką cieplną elementów konstrukcyjnych dla przemysłu samochodowego, aspekt ten powiązany jest w sposób bezpośredni z bezpieczeństwem produktu. Jakość w Hanomag odnosi się więc pośrednio do bezpieczeństwa użytkowników końcowych.

Na tym się właśnie skupiamy, bowiem przeprowadzenie analizy łańcuchów wartości oraz okresów użytkowania możliwe jest tylko w bardzo ograniczonym zakresie, ponieważ sami jesteśmy elementem łańcucha wartości naszych klientów.

Wdrożyliśmy w skali całego przedsiębiorstwa systemy zarządzania jakością wg IATF16949 lub DIN EN ISO 9001. Definiujemy za ich pomocą, w jaki sposób każdy pracownik koncernu przejmuje odpowiedzialność za jakość naszych usług.

Poza tym istotnie wyeksponowanym aspektem zarządzania jakością istnieje także aspekt powiązany z motywacją i postawą pracowników, którego nie można określić za pomocą danych liczbowych, faktów i dokumentacji. Ten ludzki aspekt jest z punktu widzenia jakości i niezawodności na końcu dnia równie niezbędny, jak aspekt formalny oraz nasza wydajna technologia, infrastruktura i logistyka.

Spełniamy przy tym nie tylko wysokie oczekiwania naszych klientów pod względem technologicznym, lecz wnosimy także istotny wkład w bezpieczeństwo produktu.

Zarządzanie jakością

Nasze metody obróbki cieplnej nierzadko przyczyniają się do efektywnej poprawy cechy bezpieczeństwa produktów naszych klientów.

W ramach współpracy z naszymi klientami przykładamy szczególną wagę do ochrony danych naszych klientów. Poza stosowaniem standardowych procedur w ramach naszego systemu zarządzania jakością zawierane są w wielu przypadkach stosowne porozumienia o dochowaniu poufności.

Reklamacje klientów rozpatrywane są w sposób systematyczny oraz analizowane są pod względem ich przyczyn. W każdym zakładzie naszego koncernu wyznaczony jest referent ds. reklamacji, do którego zadań należy obsługa naszych klientów w przypadku reklamacji. Korzystamy z metod jakościowych oraz technologii kontroli materiałowych w celu opracowania działań korekcyjnych.



Zagadnienie kluczowe: aktywizacja i rozwój społeczności

Zaangażowanie społeczne koncernu Hanomag zauważalne jest zwłaszcza we wspieraniu organizacji sportowych oraz organizowaniu imprez. Wspólnicy i pracownicy naszego przedsiębiorstwa są aktywni sportach wodnych, organizują turnieje piłkarskie we współpracy z innymi przedsiębiorstwami oraz uczestniczą w firmowych imprezach biegowych.

Drugi filar naszego zaangażowania polega na współpracy ze stowarzyszeniami, szkołami wyższymi i instytucjami w zakresie obróbki cieplnej. Chodzi tutaj często o optymalizację bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa eksploatacji maszyn i urządzeń. We współpracy z dostawcami mediów oraz regionalnymi aktywistami opracowujemy działania na rzecz ograniczenia zużycia energii elektrycznej i gazu, a tym samym na rzecz redukcji emisji CO₂.

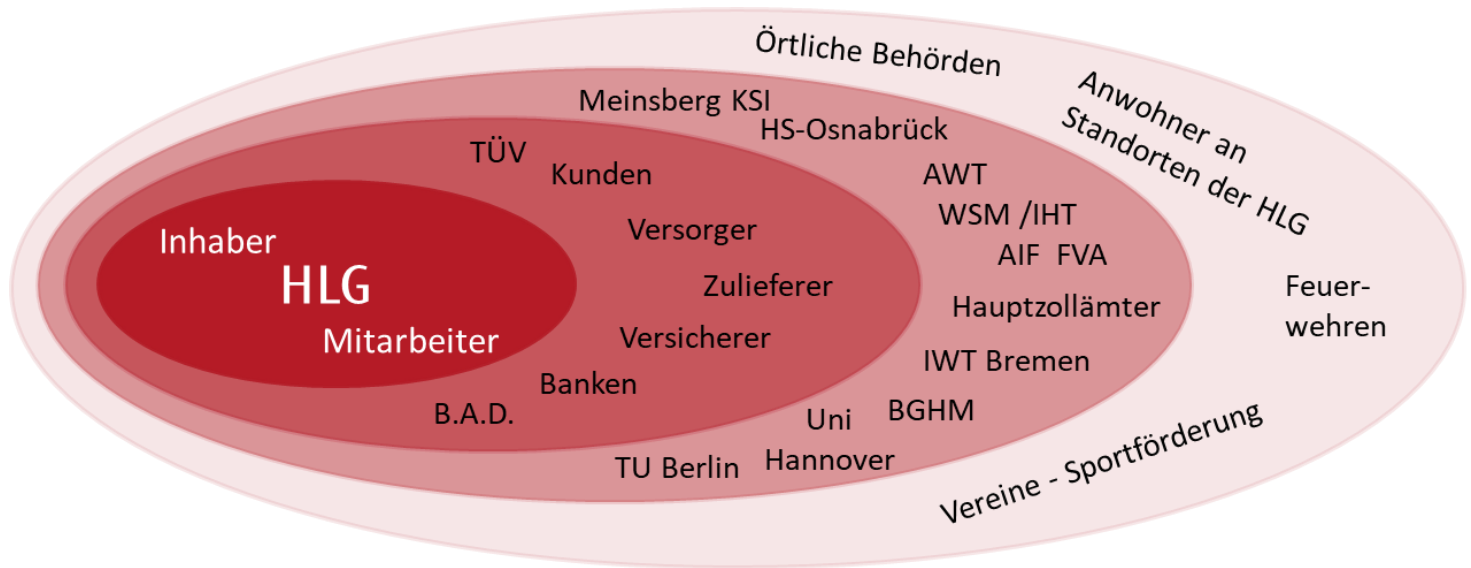
Współpraca ze stowarzyszeniami i szkołami wyższymi ma ponadto na celu rozwój istniejącej lub też nowych technologii obróbki cieplnej. Na szczególną uwagę zasługuje tutaj grupa robocza ds. obróbki cieplnej i techniki materiałowej AWT (Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung + Werkstofftechnik e. V.), utworzona we współpracy z Instytutem Techniki Materiałowej (Institut für Werkstofftechnik). W grupie tej nasze przedsiębiorstwo reprezentowane jest w zarządzie oraz w radzie naukowej.

Zagadnienie doskonalenia techniki materiałowej stanowi także przedmiot badań naszych pracowników w ramach stowarzyszenia naukowego ds. techniki napędowej FVA (Forschungsvereinigung Antriebstechnik e.V.). Dwa patenty w dziedzinie technologii obróbki cieplnej stanowią dowód naszego zaangażowania.

Wielu naszych pracowników kształci się w ramach studiów praktycznych, wnosząc następnie nową wiedzę do przedsiębiorstwa. Wspieramy przy tym także kształcenie się na kierunkach, które niekoniecznie powiązane są z procesami obróbki cieplnej.

W kwestii oddziaływania społecznego rozróżniamy 2 aspekty: aspekt kontekstowy oraz naszych interesariuszy (stakeholder). Ten pierwszy obejmuje nasz wzorzec, naszą kulturę przedsiębiorstwa, CSR, naszą ofertę, pracowników oraz nasze know-how. Chodzi przy tym o naszą wewnętrzną społeczność. Drugi aspekt, ukierunkowany na nasze otoczenie, dotyczy organów, gmin, naszych klientów, doradców rynkowych, trendów, stanu wiedzy technicznej, stowarzyszeń oraz ludzi, z którymi kontaktujemy się w Hanomag poza zakresem naszych codziennych transakcji.

Interesariusze: szeroki dialog



Raporty

Kiedy niniejsze wytyczne zostały zaktualizowane we wrześniu 2019, nasza sprawozdawczość niefinansowa, nieco nieporęczny termin z prawa federalnego, jest w fazie rozwoju. Wynika to w pierwszej linii z faktu, że nie jesteśmy bezpośrednio objęci obowiązkiem raportowania. Sporządzamy raporty w ramach łańcucha dostaw dla naszych klientów notowanych na giełdzie. Na chwilę obecną niewielu z naszych klientów opracowało wiążące zasady CSR dla swoich dostawców, zaś ci z nich, którzy tego dokonali, kładli nacisk na różne aspekty.

Dlatego też obecnie skupiamy się na gromadzeniu informacji, jakie są potrzeby naszych klientów w tym zakresie, aby na tej podstawie określić informacje istotne. Aktualnie dokonujemy porównania naszych wskaźników z wymogami Niemieckiego Kodeksu Zrównoważonego Rozwoju DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) – patrz rozdział "Wielkości raportowe" (DNK).

W strukturach wewnętrznych raportujemy dziś o wszelkich istotnych wielkościach, także bez powiązania z masą poddanych przez nas obróbcie produktów. Zajmujemy się też ustaleniem ekwiwalentu CO₂ na podstawie wielkości zużycia gazu, energii elektrycznej oraz mate-

riałów eksploatacyjnych. To samo dotyczy ilości naszych odpadów.

W zakresie życzeń klientów przeprowadzamy kompleksowe badania jakościowe, rejestrujemy reklamacje oraz analizujemy efektywność naszych szkoleń.

We wszystkich obszarach gwarantujemy za sprawą audytów wewnętrznych i zewnętrznych, że odstępstwa systemowe zostaną rozpoznane, przeanalizowane i skorygowane. Naszą zgodność ustawową gwarantujemy także za pomocą audytów zewnętrznych.

Kontakt



Hanomag Härtecenter GmbH

Merkurstraße 14

30419 Hannover

Tel: +49 511 640 74-0

Fax: +49 511 640 74-309

hhc@haertecenter.de

www.haertecenter.de



CSR – Richtlinie



Corporate Social Responsibility: nasza społeczna odpowiedzialność

Niniejsze wytyczne stanowią inspirację dla definiowania, wykładni oraz wdrożenia społecznej odpowiedzialności. Układ oraz wybór zagadnień definiują zapisy DIN ISO 26000. Pozwalają one zapoznać się z aktualnym zestawieniem odnośnych elementów tej normy. Nie wdrożono wszystkich 37 pól aktywności danej regulacji, lecz 26 zagadnień, które są istotne z naszego punktu widzenia.

- Polityka CSR
- Kierowanie organizacją
- Prawa człowieka
- Praktyki robocze
- Środowisko naturalne
- Uczciwe praktyki zakładowe i biznesowe
- Życzenia klientów
- Aktywizacja i rozwój społeczności

