

Nachhaltigkeitsbericht

Nichtfinanzielle Aspekte der Geschäftstätigkeit

Jede Geschäftstätigkeit entfaltet neben den finanziellen Wirkungen, welche sich in den Zahlenwerken Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Kapitalflussrechnung niederschlagen, immer auch erhebliche nichtfinanzielle Wirkungen. Heckler & Koch (HK) begrüßt daher die verschiedenen Ansätze, diese nichtfinanziellen Aspekte systematisch in die Berichterstattung mit aufzunehmen und somit die Transparenz des Geschäftsgebarens eines jeden Unternehmens zu erhöhen. Vor allem aufgrund unserer Zugehörigkeit zur Sicherheits- und Verteidigungsindustrie und den damit verbundenen regulatorischen Anforderungen stellen die sozialen, ökologischen und „Governance“-Folgen und Auswirkungen seit Jahren einen zentralen und wichtigen Orientierungspunkt für unser Haus dar.

Sowohl auf Seiten der Investoren bzw. Kapitalgeber als auch der Mitarbeiter sowie potenziellen Bewerber, hat das Thema zudem enorm an Bedeutung gewonnen.

Anleger suchen nach nachhaltigen Investments. Mitarbeiter wollen einen sicheren Arbeitsplatz, soziale Gerechtigkeit und ihre beruflichen Ziele besser mit familiären und privaten Interessen in Einklang bringen. Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte werden bei der Erzeugung von Produkten zunehmend wichtiger und werden auch vom Markt gefordert. Somit wollen wir auch innerhalb unseres Unternehmens diesem Umstand Rechnung tragen.

Managementansatz

HK hat sich dafür entschieden, für dieses wichtige Thema eine neue Abteilung inkl. zugehöriger Mitarbeiter zu schaffen, um konsequent diesen Ansatz für die Zukunft zu verfolgen. Hauptmotivation ist schlussendlich, die so genannten ESG-Aspekte (Environment / Social / Governance) in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse vollauf zu implementieren. Ebenfalls soll schonend mit den Ressourcen und der Energie gehaushaltet werden und im Zuge des effektiven Nachhaltigkeitsmanagements auch reduziert bzw. eingespart werden. Der Zugang zum Kapitalmarkt ist ebenfalls nur gegeben, wenn der Nachhaltigkeitsgedanke im gesamten Unternehmen manifestiert wird und die Kriterien von verschiedenen Standards erreicht werden können. Am Ende des Tages spielt aber auch der Kunde eine entscheidende Rolle und durch eine konsequente Verfolgung unserer Nachhaltigkeitsstrategie können hier Wettbewerbsnachteile vermieden werden.

Geschäftsmodell

HK ist in den Märkten für Handfeuerwaffen tätig. Wir sind ein führendes europäisches Systemhaus und ein zuverlässiger Partner der nationalen und internationalen Streit- und Sicherheitskräfte.

Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Motivation – Wir übernehmen Verantwortung

HK ist sich seiner gesellschaftlichen Rolle und Verantwortung bewusst und das jeden Tag. Als Partner der Sicherheits- und Verteidigungskräfte in freiheitlich-demokratischen Staaten ist das Wort "Nachhaltigkeit" Teil unserer DNA, denn Sicherheit und Frieden sind die Basis für Freiheit, Demokratie, Wohlstand und nachhaltigem Wirtschaften.

Nachhaltigkeit erhält zunehmende Bedeutung in allen Lebensbereichen. Wir verstehen Nachhaltigkeit als Chance zur Verbesserung. Eine Verbesserung der Nachhaltigkeit bietet Unternehmen eine Reihe von Chancen. Dies betrifft die Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Wirtschaft, Soziales und Technik.

Nachhaltigkeit kann als eine Form des ökologischen und ökonomischen Handelns verstanden werden, die gegenwärtigen und zukünftigen Generationen vergleichbare oder bessere Lebensbedingungen sichern soll.

Als ein verantwortungsvoll geführtes Unternehmen, will HK einen Beitrag in den Bereichen Umwelt, Soziales und der verantwortungsvollen Unternehmensführung leisten. Sei es bei einem aktiven, sozialen Engagement, das Leben sowie die Verbesserung der Umweltbilanz, Recycling in der Produktion, nachhaltiges Einkaufen, effiziente Maschinen, alternative Verpackungsmaterialien, kurze Transportwege oder ein nachhaltiges Denken und Handeln von Mitarbeitenden; das alles trägt dazu bei, Produkte CO₂-arm zu produzieren.

Unsere Vision und Mission für Nachhaltigkeit bei HK

Vision: Wir sind überzeugt, dass Sicherheit und Frieden das Fundament aller Nachhaltigkeit ist.

Mission: Das unternehmerische Handeln von HK ist ökonomisch, ökologisch und sozial auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Unser besonderes Augenmerk liegt dabei sowohl auf einer nachhaltigen Produktion als auch auf der Sicherung eines nachhaltigen Friedens durch unsere Produkte. HK beliefert im Rahmen seiner „Grünen-Länder-Strategie“ demokratische Staaten, welche sich auf Basis eines freiheitlich-demokratischen Wertekonsenses, national wie international, um die nachhaltige Schaffung und Erhaltung innerer und äußerer Sicherheit bemühen.

Unser Ansatz – Auf welcher Grundlage schaffen wir Nachhaltigkeit?

Unser ESG-Management – Die drei Säulen der Nachhaltigkeit

Ökologie, Soziales und Ökonomie (Unternehmensführung) bilden die drei Säulen der Nachhaltigkeit (ESG, Environmental Social Governance) in Unternehmen, Gesellschaften, Ländern und auf der ganzen Welt. Die Vereinten Nationen (UN) benannte dieses Modell 1997 ausdrücklich in ihrem Vertrag von Amsterdam und wies Nachhaltigkeit als eine wichtige Errungenschaft im Umweltschutz, in der Wirtschaft sowie Politik und Gesellschaft aus.

Wir orientieren uns an diesem Modell zum besseren Verständnis in den verschiedenen Nachhaltigkeitsbereichen. Die Basis unseres ESG-Management bildet sich in den drei Säulen der Nachhaltigkeit ab. Diese 3 Säulen sind auch an den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen (SDG) ausgerichtet. Unser Hauptfokus liegt auf den Unterzielen 4, 5, 8, 12 und 16, die wir in unseren ESG-Aspekten näher verfolgen. Grundlage für ein erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement (ESG) ist die Verankerung von Nachhaltigkeit in allen unseren Geschäftsbereichen.

E Environment / Umwelt

Unter ökologischer Nachhaltigkeit verstehen wir den Erhalt und Schutz unserer Erde, sowohl durch den Einsatz umweltschonender Technologien, Energiereduktion und Verzicht auf Raubbau an der Umwelt als auch durch die Nutzung natürlicher Ressourcen. Eines unserer Ziele ist es, Bewusstsein für ökologische Themen sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld zu schaffen. Beispiele für ein ökologisch nachhaltiges Wirtschaften in Betrieben ist eine Ressourcenschonung durch den Einsatz von erneuerbaren Energien und deren effizientere Nutzung sowie die Reduzierung von Gefahrstoffen für die Umwelt (Orientierung am UN-Ziel Nr. 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion).

S Social / Soziales

Die soziale Nachhaltigkeit bei Heckler & Koch orientiert sich an drei UN-Zielen (Nr. 4: hochwertige Bildung, Nr. 5: Geschlechtergleichheit, Nr. 6: menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Ziele von Heckler & Koch sind, einen Beitrag zur Armutsbekämpfung, Deckung der Grundbedürfnisse und Förderung der Chancengleichheit zu leisten. Außerdem sollen Weiterbildungen sowie Arbeits- und Ausbildungsplätzen geschaffen werden, um einen langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern. Unterschiedliche Meinungen werden bei HK als Chance betrachtet, neue Ideen miteinzubringen und das für- und Miteinander der Mitarbeitenden zu stärken. Auch die Unterstützung von sozialen Projekten, wie z.B. Natur- und Artenschutz, regelmäßige Blutspenden oder Sach- bzw. Geldspenden an Schulen, Kindergärten oder Vereine betrachtet Heckler & Koch als wichtigen Unternehmensbeitrag.

G Governance / Unternehmensführung

Die ökonomische Nachhaltigkeit beschreibt ein Wirtschaftssystem, das auf einen dauerhaften und langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet ist. Diese betrifft Qualitätspolitik, Kundenbeziehungen, den Umgang mit der Belegschaft sowie Ressourcenverwendung. Dazu wurde bei HK die „Grüne-Länder-Strategie“ eingeführt. Diese schreibt vor, dass Heckler & Koch nur noch in demokratische Staaten der NATO sowie NATO-gleichgestellten Staaten und EU-Staaten beliefert (Orientierung am UN-Ziel Nr. 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen). Durch die „Grüne-Länder-Strategie“ will HK sicherstellen, dass kein Missbrauch der eigenen Produkte stattfindet und die Ware nicht in Hände gelangt, die die freiheitliche Grundordnung infrage stellen.

Unsere beiden Hauptziele der Nachhaltigkeit

HK hat seine Nachhaltigkeitsziele auf dem 3-Säulenmodell aufgebaut und legt hieraus seine Ziele in den verschiedenen Kategorien fest, um z. B. unsere Hauptziele Netto-Null-Emissionen/Net-Zero bis 2030 und möglichst hoher Anteil an selbsterzeugter Energie bis 2030 zu erreichen.

(1) Netto-Null-Emissionen/Net-Zero (Scope 1 und 2)¹ bis 2030

HK hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 die am Produktionsstandort Oberndorf a.N. entstandenen Emissionen (Scope 1 und 2) auf Netto-Null zu reduzieren. Hierunter fällt der CO₂-Ausstoß sowie weitere andere Treibhausgase. Um diese Net-Zero-Strategie zu erreichen, beziehen wir am Standort seit 01. Januar 2022 100% Öko-Strom. Der Einsatz weiterer erneuerbarer Energiequellen sowie Programme zur Reduzierung des Energieverbrauchs sollen aktiv dazu beitragen das oben genannte Ziel zu erreichen.

¹ **Scope 1:** Direkte Emissionen aus der Freisetzung klimaschädlicher Gase im eigenen Unternehmen, z. B. bei der Verbrennung von fossilen Energieträgern zur Wärmeerzeugung.

Scope 2: Indirekte Emissionen, aus der Nutzung von gelieferter Energie (Freisetzung klimaschädlicher Gase bei der Erzeugung durch Energielieferanten).

(2) Möglichst hoher Anteil an selbsterzeugter Energie bis 2030

HK hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 einen möglichst hohen Anteil des Energiebedarfs am Standort aus erneuerbaren Energien zu decken. Diese Energieproduktion soll autonom, idealerweise vor Ort bzw. in unmittelbarer regionaler Umgebung erfolgen. Zur Zielerreichung werden Möglichkeiten wie beispielsweise Erweiterung von Fotovoltaikanlagen, Verwendung von Biogas und Nutzung von Windkraft geprüft.

Unser Ausblick

Der Hauptfokus für die Implementierung der Nachhaltigkeitssysteme liegt zunächst auf dem deutschen Produktionsstandort Oberndorf am Neckar, weil dort rund 90% unserer Wertschöpfung stattfindet. Nach und nach sollen auch die ausländischen Töchter in die Nachhaltigkeitsstrategie mit einbezogen werden.

Ziel ist, das Thema Nachhaltigkeit in alle unsere Geschäftsprozesse zu integrieren und unsere Mitarbeiter aktiv mit einzubinden.

Um unser verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Handeln zu unterstreichen, plant HK am Standort Oberndorf Managementsysteme für Energie (DIN EN ISO 50001), Arbeits- und Gesundheitsschutz (DIN EN ISO 45001) sowie Umweltschutz (DIN EN ISO 14001) einzuführen.

Eine Zertifizierung wird bis Ende Q1/2023 angestrebt.

Weitere nichtfinanzielle Aspekte der Geschäftstätigkeit

Technologie und Innovation

Managementansatz

Unsere unternehmerische Verantwortung wird in unseren Produkten sichtbar. Unsere Produktpalette unterstützt die Sicherheitskräfte und dient somit den freiheitlich demokratischen Staaten beim Erhalt des Friedens und der inneren Sicherheit.

Technologie- und Produktentwicklungen eröffnen Wachstumspotenziale

Als langjähriger Partner unserer Behörden und Zivilkunden, verstehen wir deren Anforderungen und Bedarfe sehr genau. HK investiert Jahr für Jahr relevante Anteile der Aufwendungen in Forschung und Entwicklung, um die Technologiekompetenz zu erhöhen, Technologie- und Marktpositionen auszubauen und mit einem breit diversifizierten Produktportfolio die Basis für den künftigen Unternehmenserfolg abzusichern.

Markt-, Branchen- und Technologietrends werden systematisch beobachtet und im Hinblick auf ihre strategische und wirtschaftliche Bedeutung analysiert und bewertet. Durch die enge Zusammenarbeit von Produktstrategie, Vertrieb, Entwicklung und Produktion sowie die intensive partnerschaftliche Projektarbeit mit den Kunden, werden neue Anforderungen an Produkte, Systeme, Prozesse und Anwendungen schnell erkannt und es wird auf sie mit möglichst kurzen Entwicklungszeiten reagiert. Produktlinien werden kontinuierlich verbessert, ergänzt und erschlossen.

Unsere eigenen anwendungsnahen Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten werden durch die Auswertung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse aus der Grundlagenforschung ergänzt. Eine weitere wichtige Säule bei den Forschungsarbeiten ist der Austausch mit industriellen Partnern, renommierten Forschungseinrichtungen und erfahrenen Experten, was einen Wissenstransfer von der Forschung in die Praxis unterstützt. Deshalb soll wie bei den Zielen beschrieben, der Nachhaltigkeitsgedanke im Produktentstehungsprozess mit integriert werden.

Umwelt- und Naturschutz

Managementansatz

Geschäftsaktivitäten und insbesondere Fertigungsprozesse sind mit dem Verbrauch natürlicher Ressourcen verbunden. Für eine nachhaltige, lebenswerte Zukunft spielen aus unserer Sicht Umwelt- und Naturschutz eine wesentliche Rolle. Der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen gehört zum Selbstverständnis von HK. Der sparsame Einsatz von Rohstoffen und Energie sowie die Vermeidung schädlicher Auswirkungen auf die Umwelt in den Geschäfts- und Produktionsprozessen, gehören ebenso zu den zentralen unternehmerischen Handlungsgrundlagen der Konzerngesellschaften wie der verantwortungsbewusste Umgang mit Abfällen und Emissionen. Ziel ist, den Umweltschutz in alle Geschäftsprozesse zu integrieren. Hierzu wollen wir am Standort Oberndorf ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 einführen. Eine Zertifizierung wird bis Ende Q1/2023 angestrebt.

Zur Reduzierung unserer Umweltauswirkung (CO₂-Emissionen) haben wir im Nachhaltigkeitsmanagement das Hauptziel Netto-Null-Emissionen bis 2030 formuliert.

Umweltschutz

Entsprechend wird das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter für die Umwelt auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette gefördert. Wir sind bestrebt, Umweltbelastungen mit der besten verfügbaren, wirtschaftlich vertretbaren Technik weiter zu reduzieren. Der sorgfältige Umgang mit natürlichen Ressourcen wird durch den Einsatz moderner Technik und zeitgemäßer Prozesstechnologien unterstützt, die dazu beitragen, Emissionen und Abfälle zu vermeiden. Durch den sorgsamsten Umgang mit Material, Energie, Wasser und Abfällen, wird nicht nur die Umwelt geschont, sondern werden zugleich auch Kosten verringert. Die Maßnahmen für einen noch effizienteren Einsatz von Ressourcen werden weiter fortgesetzt. Moderne und sichere Anlagen sowie zertifizierte Fertigungsstandorte gewährleisten so weit wie möglich ressourcenschonende und emissionsarme Produktionsprozesse. Landesspezifische Vorschriften und die Anforderungen der internationalen Normen für Qualität (ISO 9001 und AQAP 2110) werden beachtet und Prozesse entsprechend zertifiziert. Regelmäßige Audits schaffen Transparenz zum Status quo und bestätigen objektiv die hohen Qualitätsstandards.

Naturschutz – Förderung der Biodiversität

Die Vielfalt natürlicher Lebensräume zu bewahren, vor allem für künftige Generationen, liegt mit in unserer Verantwortung. Wir sind aber davon überzeugt, dass industrielle Nutzung nicht im Widerspruch zu aktivem Naturschutz stehen muss. Im Gegenteil, hier nutzt HK den Ansatz von Ausgleichsflächen bzw. Kompensationen.

Unsere Firmengelände in Deutschland umfassen 78,5 Hektar Wald und Wiese. Das Areal wird im Sinne des typischen, ursprünglichen Charakters der Landschaft, der Fauna und Flora, gepflegt.

HK unterstützt ebenfalls lokale Projekte und ist Baum-Pate von über 1000 Bäumen geworden. Die Bepflanzung soll im Landkreis Rottweil durchgeführt werden. Auch auf dem Firmengelände wurden sechs Bienenvölker angesiedelt, um den Artenschutz zu unterstützen. Weitere Projekte wie z. B. Insektenhotels und Brut-/Nistkästen für Vögel werden im Frühjahr 2022 installiert.

Energiemanagement

Managementansatz

Für die Herstellung unserer Produkte, den Betrieb unserer Firmengebäude und die Infrastruktur, benötigen wir eine ausreichende und sichere Energieversorgung. Wir sind uns bewusst, dass die Energieerzeugung und unser Energieverbrauch mit entsprechenden CO₂-Emissionen verbunden sind. Bei HK ist die Reduzierung energiebezogener Leistungen und deren Umweltauswirkungen daher ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik. Ein wesentliches Ziel ist, den Energieverbrauch im Rahmen der technischen Möglichkeiten und wirtschaftlichen Gegebenheiten mittels stringenter und effizienter Prozesse weitestmöglich zu reduzieren.

Aufbau eines Energiemanagements

Um unser verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Handeln zu unterstreichen, plant HK am Standort Oberndorf ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 einzuführen. Eine Zertifizierung wird bis Ende Q1/2023 angestrebt.

Zum Energiemanagement gehören neben der systematischen Erfassung, Analyse und Bewertung von Energieströmen die Festlegung von Energiesparzielen, die Ableitung und Umsetzung von Energiesparmaßnahmen sowie die kontinuierliche Überwachung aller wesentlichen Aktivitäten, die der Steigerung der Energieeffizienz dienen.

Arbeitskreis Energiemanagement

Zur Steuerung des Energiemanagements wurde eine Projektgruppe inklusive eines Verantwortlichen und Mitarbeitern aus den verschiedenen relevanten Abteilungen gegründet. Dieses Energieteam befasst sich neben der Erarbeitung der Energiestrategie mit der Festlegung, Erprobung und Umsetzung von Prozessen und Maßnahmen zur Verbesserung von Energieeffizienz und Reduzierung von Energieverbrauch.

Daneben werden Steuerungs-, Dokumentations- und Bewertungsinstrumente entwickelt, die zum einen eine Vergleichbarkeit der Energieeffizienz ermöglichen und zum anderen Investitionsentscheidungen sachlich begründen und deren Wirtschaftlichkeit nachweisen.

Ziele zur Energieeinsparung

Energieeffizienzsteigerungen können im betrieblichen Alltag beispielsweise durch den Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplung, Kälte- und Wärmerückgewinnung, den Austausch ineffizienter Leuchtmittel, die Nutzung von Abwärme aus Kompressoren, effiziente Prozesse und Maschinen, Reduzierung der Ausschussquote etc. erreicht werden.

Um das Ziel, Netto-Null-Emissionen bis 2030, am Standort Oberndorf zu erreichen, wurde zum 01. Januar 2022 der Strombezug (13,7 Mio. kWh in 2021, 13,2 Mio. kWh in 2020) auf Öko-Strom (100 % erneuerbare Energien) umgestellt. Dies bedeutet eine Reduktion der CO₂-Emissionen von rund 4.200 t CO₂ pro Jahr (Basis 2000). Seit rund 10 Jahren speist HK aus eigenen Fotovoltaikanlagen geringe Mengen an Strom in das Netz ein.

Ein Blockheizkraftwerk (BHKW) wurde bereits 2013 installiert und erzeugte in 2021 rund 2 Mio. kWh Energie (Strom). Ein zweites BHKW soll in 2022 in Betrieb gehen und neben Prozesswärme sowie Prozesskälte weitere rund 3,5 Mio. kWh / Jahr Energie (Strom) erzeugen. Mittelfristig soll die derzeitige Versorgung mit Erdgas auf erneuerbare Energien umgestellt werden. Hierzu werden verschiedene Projekte zur möglichen Umsetzung geprüft.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Managementansatz

Eine kundenorientierte Unternehmenskultur, die auf den Werten Respekt, Vertrauen und Offenheit basiert, in der die Leistung und das Engagement jedes Einzelnen gewürdigt werden und die frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist, ist eine der Voraussetzungen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Der Erfolg von HK hängt in hohem Maße von den Ideen, dem Know-How, der Begeisterung und dem Engagement ihrer Beschäftigten ab. Unsere Konzerngesellschaften stehen mit anderen Unternehmen in einem intensiver werdenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Unternehmen zu gewinnen, ist daher eine der zentralen Aufgaben unserer zeitgemäßen Personalarbeit. Neben transparenten Strukturen und Prozessen, leistungsbasierter Vergütung und fortschrittlichen Sozialleistungen, setzen wir auf Vielfalt und Chancengleichheit und insbesondere auf breit gefächerte berufliche Perspektiven, interdisziplinäre Karrierewege sowie passgenaue Weiterbildungsangebote, zur individuellen fachlichen und persönlichen Entwicklung.

Recruiting

Neben klassischen und modernen Mitteln der Personalbeschaffung, setzt HK zudem auf eigene Ausbildung und Weiterentwicklung von Nachwuchskräften und steht darüber hinaus in engem Kontakt mit Universitäten, Fachhochschulen und Forschungsinstituten, um frühzeitig geeignete Absolventen naturwissenschaftlicher, technischer und kaufmännischer Studiengänge kennenzulernen.

Aufgrund der geringen Größe der Auslandstöchter beziehen sich die nachfolgenden Reportingzahlen grundsätzlich auf die Heckler & Koch GmbH in Oberndorf.

Im Berichtsjahr gingen beispielsweise auf unserer Bewerberplattform 1.865 Bewerbungen ein. In der Heckler & Koch GmbH waren in 2021 173 Stellen (inkl. Leiharbeiter, Praktikanten und Ferienjobber, ohne Azubis – Vorjahr: 146) vakant, wovon 116 Positionen (Vorjahr: 145) besetzt wurden. Im abgelaufenen Geschäftsjahr verzeichneten wir insgesamt 84 Ein- (davon 14 Azubis, ohne Leiharbeiter, ohne Ferienjobber, ohne Praktikanten) und 60 Austritte (Vorjahr: 146 Eintritte, 66 Austritte).

Grundsätzlich werden alle Auszubildenden und Absolventen des dualen Hochschulstudiums in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Weiterbildung als Investition in die Zukunft

Im harten internationalen Wettbewerb ist die bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Entwicklung von Mitarbeitern, talentiertem Führungsnachwuchs sowie erfahrenen Fach- und Managementkräften für die Erreichung unserer Wachstumsziele ein wichtiger Erfolgsfaktor. Vielfältige Weiterbildungsangebote geben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Leistungen in ihrem Arbeitsgebiet zu verbessern und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über die Anforderungen der aktuellen Stelle hinaus auszubauen.

Der Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen wird aufgrund der Qualifikationsmatrix bedarfsgerecht durchgeführt und so die entsprechenden Maßnahmen und Programme abgeleitet.

Insbesondere wird auch das Thema Führungskräfteentwicklung bei HK wieder stark fokussiert, um sowohl die fachlichen als auch Führungskompetenzen noch weiter auszubauen.

An den 130 ein- oder mehrtägigen Veranstaltungen (Vorjahr: 96) nahmen im Berichtsjahr 484 Beschäftigte teil, nach 215 Personen im Jahr zuvor. In fachbezogene, überfachliche und führungsbezogene Weiterbildungsprogramme investierte HK 2021: rund 280 TEUR (Vorjahr: rund 221 TEUR).

Starkes Engagement in der Berufsausbildung

Die operativen Einheiten benötigen neben Hochschulabgängern vor allem qualifizierte Facharbeiter. Ungebrochen stark ist unser Engagement für eine qualifizierte, praxisgerechte und vielseitige Ausbildung, die auch die Möglichkeit einschließt, ein duales Studium mit technischer oder kaufmännischer Ausrichtung zu absolvieren.

2021 haben bei HK 16 Personen (Vorjahr: 19) ihre Ausbildung neu begonnen. 69 % der Absolventen wurden im Berichtsjahr in gewerblich-technischen (Vorjahr: 58%) und 13% in kaufmännischen Berufen (Vorjahr: 16%) ausgebildet, während 19 % ein duales Studium (Vorjahr: 26%) absolvierten. Der Anteil an weiblichen Auszubildenden betrug 6 % (Vorjahr: 21 %).

12 Auszubildende (Vorjahr: 11) wurden 2021 nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung in ein befristetes oder unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen.

Weitere Zahlen / Daten / Fakten:

Zusammensetzung Mitarbeiterstamm Heckler & Koch GmbH

Im Berichtsjahr (Stichtag 31.12.2021) sind 941 Personen am Standort Oberndorf beschäftigt (Vorjahr (914 Personen). Diese Zahl ist inkl. der Leiharbeitnehmer ohne Auszubildende, Langzeitkranke Mitarbeiter sowie ruhende Arbeitsverhältnisse. Davon sind 784 Personen männlich und 157 Personen weiblich (Vorjahr: 732/182). Am Standort sind im Berichtsjahr 53 Personen teilzeitbeschäftigt. Im Vorjahr waren es 41 Arbeitsverhältnisse. Die Messgröße sind 35 Stunden pro Woche.

Kategorisierung der Beschäftigungsverhältnisse:

Am Standort arbeiten 879 Personen (Vorjahr 845 Personen) als tarifangestellte Mitarbeiter. Für diese Personengruppe gilt der Tarifvertrag Südwürttemberg-Hohenzollern in seiner gültigen Fassung. Weitere 33 Personen (Vorjahr 35) sind außertarifliche Beschäftigte bzw. Leitende Angestellte.

Mitarbeiter nach Vertragsverhältnis:

Unsere Belegschaft setzt sich im Berichtsjahr aus 893 unbefristeten Arbeitsverhältnissen, 19 befristeten Arbeitsverhältnissen und 29 Leiharbeitnehmern zusammen (Vorjahr: 862 unbefristete Mitarbeiter / 18 befristete Mitarbeiter / 34 Leiharbeitnehmer).

Moderne Vergütungssysteme

Eine angemessene, faire und marktübliche Vergütung ist ein wichtiges Argument bei der Einstellung und der Bindung engagierter Mitarbeiter an das Unternehmen. HK bietet attraktive Vertragskonditionen. Diese orientieren sich neben der Tätigkeitskategorie an den Aufgabeninhalten und an dem Verantwortungsumfang und werden am Markt referenziert. Dabei werden neben marktkonformen festen Vergütungsbestandteilen auch leistungs- bzw. erfolgsabhängige Zulagen bzw. variable Gehaltsbestandteile gezahlt.

Im Führungskräfte- und im außertariflichen Angestelltenbereich sind die Vergütungen mit variablen Gehaltsbestandteilen verknüpft. In Abhängigkeit von der Erreichung vereinbarter individueller Ziele und vom Unternehmenserfolg ergibt sich ein individueller variabler Einkommensanteil. Durch die Zielorientierung dieser Einkommenskomponente werden Anreize gesetzt, eigenverantwortlich zu handeln und Herausforderungen anzunehmen.

Sowohl für 2020 als auch 2021 wurde eine freiwillige Erfolgsbeteiligung sowohl in Deutschland als auch bei den ausländischen Töchtern gewährt.

Internationalität und Vielfalt

HK lebt von der Vielfalt seiner Mitarbeiter. HK beschäftigt viele Nationalitäten, um seinen Fachkräftebedarf zu decken:

2020: 36 Nationalitäten

2021: 38 Nationalitäten

Inklusion

Wir fördern bewusst die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe und schaffen dafür die nötigen Rahmenbedingungen. Im Berichtsjahr waren bei uns 61 Schwerbehinderte beschäftigt (Vorjahr: 62), die durch die Schwerbehindertenvertretung repräsentiert werden.

Beruf und Privatleben

Beruflicher Erfolg hängt unter anderem auch von der Zufriedenheit im Privatleben ab. Viele Beschäftigte wünschen sich, dass individuelle Lebensphasen und spezielle Lebenssituationen im Rahmen ihrer Berufstätigkeit mehr Berücksichtigung finden und sie durch flexiblere Arbeitszeiten ihren Beruf besser mit familiären und privaten Interessen in Einklang bringen können. Uns ist es wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei mit einer familienfreundlichen Personalpolitik zu unterstützen. Zu den Angeboten zählen Arbeitszeitmodelle mit unterschiedlich hoher Wochenarbeitszeit und verschiedene Teilzeitangebote sowie Vertrauensarbeitszeit, die einen flexibleren zeitlichen Rahmen und damit größere Freiräume ermöglichen. Darüber hinaus gibt es nicht erst seit der Pandemie Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten.

2021 waren 49 Beschäftigte (Vorjahr: 42) in Elternzeit (18 Mitarbeiterinnen, 31 Mitarbeiter; Vorjahr: 18 Mitarbeiterinnen, 24 Mitarbeiter). Die Möglichkeit, für die Pflege von nahen Angehörigen temporär entweder ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt zu werden, wurde im Berichtsjahr von 1 Person (Vorjahr: eine Mitarbeiterin) genutzt.

Konstruktiver Dialog für faire Arbeitsbedingungen

Die betriebliche Mitbestimmung hat bei HK im Stammwerk eine lange Tradition. Wir respektieren die Belange unserer Mitarbeiter und schützen im Rahmen der Vereinigungsfreiheit deren grundlegendes Recht, Gewerkschaften beizutreten und von ihnen intern wie extern, auf Basis der nationalen Gesetze und Regelungen, vertreten zu werden.

Mit betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften streben wir ein faires Miteinander sowie einen vertrauensvollen und konstruktiven Austausch an, um die Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten in Einklang zu bringen.

Während die Mitbestimmung der Mitarbeiter in Deutschland gesetzlich geregelt ist, orientiert sie sich in anderen Ländern an den jeweiligen nationalen Gesetzen und Regelungen. Den Wirtschaftsausschuss halten wir über die wirtschaftliche Lage und die Veränderungen auf dem Laufenden. Die Arbeitnehmer sind zudem im gemäß Drittelbeteiligungsgesetz besetzten Aufsichtsrat der Heckler & Koch GmbH durch einen gewählten Arbeitnehmervertreter repräsentiert.

Beschaffung und Lieferkette

Managementansatz

Die Qualität unserer Produkte wird entscheidend von der Qualität der zugelieferten Rohstoffe, Bauteile und Komponenten beeinflusst. Von unseren Lieferanten erwarten wir eine hohe Qualität, abgesichert durch international anerkannte Standards wie zum Beispiel ISO 9001 und AQAP 2110. Unsere Lieferanten werden unter Berücksichtigung von Qualität, Zuverlässigkeit, Leistung, Eignung und Preis der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen ausgewählt. Durch unsere Einkaufsaktivitäten, jährliche Lieferantenüberprüfungen, Qualitäts- und Zuverlässigkeitskontrollen bei Zulieferern und möglichen Alternativlieferanten, wird die Einhaltung der hohen Anforderungen und Standards sichergestellt.

In der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie sind die Lieferketten durch sehr komplexe Strukturen gekennzeichnet: Der hohe Anteil von speziellen Werkstoffen und Prozessen bei einem zugleich breiten Produktportfolio führt, wie in dieser Branche tendenziell üblich, zu einem hohen Anteil an Single- und Sole-Sourcing, auch weil nur wenige Firmen die sehr speziellen Produkte und Prozesse komplett herstellen bzw. beherrschen. Im Bereich unserer Industrie ist ein Wechsel auf Neulieferanten unter finanziellen und zeitlichen Aspekten aufwändig, da die Qualifikation nicht nur an der Leistungsfähigkeit der Produkte, sondern auch am Herstellungsprozess, Herstellort und Lieferanten gebunden ist. Des Weiteren sind bei der Beschaffung im Bereich der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie spezielle Gesetzgebungen wie das Kriegswaffenkontrollgesetz, das Außenwirtschaftsgesetz, die International Traffic in Arms Regulations (ITAR) zu berücksichtigen.

Transparenz in der Lieferkette

Unsere verwendeten Rohstoffe, Betriebsstoffe und Hilfsmaterialien beziehen wir fast ausschließlich aus EU-Ländern und Mitgliedsstaaten der europäischen Freihandelszone (EFTA). In 2021 betrug dieser Umfang rund 98 %.

Mit Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) werden Unternehmen verpflichtet, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und bestimmte umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. Die Anforderungen orientieren sich am Sorgfaltsstandard ("due diligence standard") der VN-Leitprinzipien (Vereinte Nationen).

Unsere geltenden Einkaufsbedingungen für Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen enthalten bereits jetzt verbindliche Maßgaben u. a. zu Chemikalien- und Stoffverboten (Reach/RoHS), Umweltschutz, Arbeitsbedingungen oder Qualität.

Mit Unterstützung des Unternehmensverbandes BDSV wird derzeit ein Supplier Code of Conduct erarbeitet, um die Anforderungen des LkSG bis 2023 umzusetzen. Weiterhin sollen Kriterien für eine umwelt- und nachhaltigkeitsorientierte Beschaffung entwickelt werden, um diese bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten und Dienstleistungen zu berücksichtigen.

Compliance & Risikomanagementsystem

Managementansatz

Die Reputation von HK, der Geschäftserfolg und das Vertrauen der Kunden, Anleger, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in das Unternehmen hängen nicht nur von der Qualität der Produkte und Services ab, sondern in hohem Maße auch von einer guten Corporate Governance und insbesondere von einem wirksamen Compliance System. Wir bekennen uns in Übereinstimmung mit unseren Werten und Richtlinien zu einem von Verantwortung, Integrität, Respekt und Fairness geprägten untadeligen Verhalten. Wir sind ein ehrlicher, loyaler und zuverlässiger Partner unserer Stakeholder. HK steht für saubere Geschäfte. Compliance dient der nachhaltigen Absicherung unseres Geschäftserfolgs. Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte und Beschäftigte sind selbstverständlich verpflichtet, in ihrem Arbeitsumfeld ausnahmslos alle länderspezifischen maßgeblichen Gesetze, Richtlinien und Bestimmungen zu beachten, sich in Geschäftsbeziehungen einwandfrei zu verhalten, die materiellen und immateriellen Vermögenswerte zu schützen und alles zu vermeiden, was Imageschäden bzw. operative oder finanzielle Nachteile für einzelne Gesellschaften oder den H&K AG Konzern nach sich ziehen kann. Der Vorstand steht bei rechtswidrigem und/oder unethischem Verhalten bzw. bei unlauteren Geschäftspraktiken ohne Wenn und Aber für eine Null-Toleranz-Politik: Es dürfen keine Geschäfte gemacht werden, die gegen Gesetze verstoßen.

Internationale Geschäftstätigkeiten

Im geschäftlichen Alltag eines international tätigen Unternehmens sind unterschiedliche nationale politische Systeme und Rechtsordnungen sowie kulturelle Wertvorstellungen, Gepflogenheiten und gesellschaftliche Normen verschiedener Kulturkreise zu berücksichtigen. Neben den einschlägigen Gesetzgebungen der Exportländer sind auch Vorgaben der Europäischen Union sowie Antikorruptionsgesetze wie z. B. der US-amerikanische Foreign Corrupt Practices Act, der UK Bribery Act und das

französische Antikorruptionsgesetz Sapin II streng zu beachten. Die Anforderungen an die Konzerngesellschaften sind somit vielfältig.

Compliance-Organisation

Ungesetzliches Verhalten kann vielfältige Schäden verursachen und schwerwiegende Folgen haben, wie z. B. Abbruch von Geschäftsbeziehungen, Ausschluss von Aufträgen, negative Beurteilungen am Kapitalmarkt, die Verhängung von Bußgeldern, die Abschöpfung von Gewinnen, die Geltendmachung von Schadenersatz sowie straf- und zivilrechtliche Verfolgung. Darüber hinaus besteht die Gefahr eines erheblichen und nachhaltigen Reputationsverlustes und damit der Schädigung von Marktpositionen. Compliance wird daher bei HK sehr ernst genommen und ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Das Unternehmen verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und hat eine globale Compliance-Organisation etabliert, um seinen Beschäftigten durch einheitliche Rahmenbedingungen und klare Vorgaben für gesetzes- und regelkonformes, ethisch korrektes und faires Verhalten im Tagesgeschäft Orientierung und Handlungssicherheit zu geben.

Die Compliance Organisation verfügt über einen Compliance Officer, der für sämtliche Unternehmen des H&K AG Konzerns zuständig ist. An allen Standorten gibt es in der Regel jeweils zwei Compliance-Beauftragte.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat (AR) werden durch den Compliance Officer, der regelmäßig in den AR-Sitzungen über Compliance-Themen berichtet, fortlaufend über das Compliance-Management-System sowie aktuelle Entwicklungen informiert.

Bei Bedarf werden die Gremien unverzüglich unterrichtet. Neben den Vorständen werden auch die Leiter der Auslandstöchter regelmäßig über aktuelle Entwicklungen im Bereich Compliance informiert, wie etwa über neue Richtlinien oder geplante Schulungsmaßnahmen. Darüber hinaus werden Informationen zu möglichen und tatsächlichen Compliance-Verstößen eingeholt sowie über den Status von Abstellmaßnahmen berichtet.

Compliance-Management-System

Nicht nur bei Überlegungen zur strategischen und operativen Ausrichtung des H&K AG Konzerns, sondern auch in der täglichen Geschäftspraxis wird bei Entscheidungsprozessen Compliance unter Risikoaspekten mitberücksichtigt. Das zentrale Compliance-Management-System mit einer ganzheitlichen und dynamischen Ausrichtung auf ständig aktualisierte Themen wie etwa Anti-Korruption, Kartellrecht oder Exportkontrolle ist in den konzernweiten Management-, Steuerungs- und Kontrollstrukturen fest verankert und beinhaltet Instrumente, Prozesse, Richtlinien, Anweisungen sowie weitreichende Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Prozesse in unseren Konzerngesellschaften mit den länderspezifischen maßgeblichen Gesetzen, rechtlichen Rahmenbedingungen, regulatorischen Vorschriften sowie mit den unternehmenseigenen Richtlinien übereinstimmen. Es ermöglicht unter anderem, dass geltende Standards bereichsübergreifend bekannt gemacht werden können.

Das Compliance-Management-System wird auf die jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen aktualisiert, in regelmäßigen Abständen im Hinblick auf neue Erkenntnisse aus der Berichterstattung,

dem Vergleich mit anderen Compliance-Systemen unterzogen und die Beurteilung durch externe Fachleute weiterentwickelt und im Fall von vermuteten bzw. aufgedeckten Vergehen gegen Compliance-Regeln unverzüglich überprüft. Die Umsetzung des Compliance-Management-Systems wird durch monatliche Berichte des Compliance Officer überwacht.

Die Compliance-Abteilung ist zudem in wichtige Geschäftsvorgänge in den Unternehmen aktiv integriert, wie z. B. die Einbindung von Vertriebs- und Geschäftspartnern, und unterstützt insofern die jeweiligen Fachabteilungen bei ihrer Arbeit. Darüber hinaus berät der Compliance Officer auch Verantwortliche bei der Berücksichtigung von Compliance in operativen Geschäftsprozessen. Der Angebotsprozess ist so strukturiert, dass im Rahmen der Bid-/No-Bid-Entscheidung die Compliance-Prüfung unter Anwendung definierter Kriterien bei allen Projekten obligatorisch ist.

Im Jahr 2019 verabschiedete der Vorstand für den H&K AG Konzern einen neuen Ethik- und Verhaltenskodex im Geschäftsleben („Verhaltenskodex“) zur konzernweiten Regelung von Compliance- und Sozialstandards, der Vorgaben zu Verhaltensweisen von HK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern macht. Hier wurde ein umfassendes Regelwerk implementiert und durch flächendeckende Schulungen der Belegschaft untermauert.

Schulung und Beratung

Um Beschäftigte aller Hierarchiestufen für Compliance-Risiken zu sensibilisieren, werden verschiedene Veranstaltungen regelmäßig durchgeführt, in denen Gesetze und wichtige Bestimmungen erläutert und weiterführende Inhalte vermittelt werden. Zudem wird auf interne Compliance-Anforderungen, Risiken und mögliche Sanktionen aufmerksam gemacht und es werden anhand von Beispielen praktische Hinweise für richtiges Verhalten bei der täglichen Arbeit gegeben.

Schulungsthemen sind etwa Verhaltenskodex, Waffenrecht, Waffensachkunde, Exportkontrolle/Außenwirtschaft, Kartellrecht, Datenschutz, Schutz von Geschäftsgeheimnissen, rechtliche Aspekte im Einkauf, sowie im Bereich Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energieeffizienz.

Bearbeitung von Hinweisen

Im Fall von Hinweisen auf beobachtete bedenkliche Vorgänge, konkrete Regelverstöße oder mögliche unzulässige Geschäftspraktiken können sich Mitarbeiter direkt an den Compliance Officer, an die Rechtsabteilung, sowie an ihre Vorgesetzten wenden oder ihre Anliegen über die zentrale Compliance-Hotline melden und damit Schaden für das Unternehmen abwenden. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiter an allen Standorten an die Compliance-Beauftragten wenden.

Der Schutz aller Hinweisgeber hat oberste Priorität, Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber werden sanktioniert, nicht toleriert. Für Beschäftigte, die in mögliche regelwidrige Handlungen involviert sind, gilt bis zum Nachweis eines tatsächlichen Verstoßes die Unschuldsvermutung. Eingegangene Hinweise werden systematisch analysiert. Es werden konsequent Nachforschungen angestellt und, unter Umständen mit Einschaltung externer Spezialisten, angemessene Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Klärung des gemeldeten Sachverhalts ergriffen. Vertraulichkeit und Diskretion stehen dabei an oberster Stelle. Bei Bedarf schalten wir die zuständigen Behörden ein und kooperieren zur Aufklärung mit ihnen. Nachgewiesenes Fehlverhalten wird sanktioniert und zieht organisatorische

Maßnahmen sowie für die zuwiderhandelnden Mitarbeiter arbeits-, zivil- und auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

Risikomanagement-System

Die Zielsetzung des Risikomanagements mit seinen Steuerungs- und Überwachungsprozessen liegt unverändert auf der Früherkennung von Risiken, welche zu Beeinträchtigungen der Geschäftszielerreichung führen könnten, sowie der Ausgestaltung und Umsetzung angemessener Gegenmaßnahmen und -strategien.

Das Risikomanagement der H&K AG umfasst die verwandten Themengebiete Compliance Management, Corporate Governance, Internes Kontrollsystem sowie Interne Revision für alle Gesellschaften des H&K AG Konzerns. Die vorhandene Richtlinie gilt für alle Gesellschaften, welche in den Konzernabschluss der H&K AG einbezogen sind.

Die Risiko-Inventur erfolgt unverändert zweimal jährlich am Ende des 1. und 2. Halbjahres durch alle Unternehmensbereiche.

Es finden jährlich Schulungen zu dem Ethik- und Verhaltenskodex im Geschäftsleben („Verhaltenskodex“) statt. Die Überprüfung neuer und bestehender Geschäftspartner wird weitergeführt, wobei zunächst primär alle Vertreter, d. h. des Militär- und Behördenmarktes, als auch des Zivilmarktes überprüft werden. Eine entsprechende Richtlinie zur Sorgfaltsprüfung aller Geschäftspartner trat zum 20. September 2021 in Kraft.

Corporate Governance sehen wir als „verantwortungsvolle Unternehmensführung“. Die neben dem Gesetzgeber und den Eigentümern auf die Corporate Governance Einfluss nehmenden Stakeholder sind u. a. Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Finanzierer, Nichtregierungsorganisationen und die Gesellschaft insgesamt über Politik und Medien. Die konkrete Ausgestaltung der Corporate Governance obliegt dem Vorstand in enger Abstimmung mit dessen Überwachungsorgan, dem Aufsichtsrat. Dem Aufsichtsrat obliegt die Aufgabe, Angemessenheit und Funktionsfähigkeit der Corporate Governance zu überwachen. Dies erfolgt auf Basis der Informationen durch den Vorstand. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die aktuelle Entwicklung der wesentlichen Konzernrisiken. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung durch den Compliance Officer und Konzernrisikomanager an den Aufsichtsrat.

Gesellschaftliche Verantwortung

Managementansatz

Gesellschaftliche Akzeptanz ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmensphilosophie. Deshalb engagieren wir uns in verschiedenen Bereichen und nehmen somit unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Denn als attraktiver Arbeitgeber bieten wir nicht nur hoch qualifizierte Jobs und heimatnahe Ausbildungsplätze an, sondern auch Aufträge für örtliche Zulieferbetriebe und Dienstleister. In unserem Umfeld profitieren ebenso Bildungs- und Kultureinrichtungen sowie Sportvereine, z. B. in Form von Spenden.

Zusätzlich fließt ein großer Teil des von den Konzerngesellschaften erzielten Umsatzes über die Mitarbeiter, die öffentliche Hand und die Aktionäre, in die jeweiligen Volkswirtschaften zurück. Investitionen in künftiges Wachstum werden durch die in dem H&K AG Konzern verbleibende Wertschöpfung finanziert.

Achtung der Menschenrechte

Wir achten und unterstützen innerhalb unseres Einflussbereiches den Schutz international anerkannter Menschenrechte. Dies haben wir in unserem Code of Conduct manifestiert.

Gesellschaftliche Verantwortung

Gesellschaftliches Engagement hat bei HK eine lange Tradition. Es geht von jeher über die Werksgrenzen hinaus. Gezielt engagieren wir uns z. B. in den Bereichen Bildung und Sport und unterstützen darüber hinaus kulturelle und soziale Projekte sowie gemeinnützige Einrichtungen direkt vor Ort.

Wir beteiligen uns zudem an bundesweiten Aktionstagen wie beispielsweise dem Girls-Day und bieten Praktika verschiedenster Fachrichtungen für Schüler bzw. im Rahmen der beruflichen Neu- oder Umorientierung von Erwachsenen an. Im Jahresverlauf 2021 sammelten insgesamt 10 Praktikanten (Vorjahr: 9) erste Erfahrungen im betrieblichen Alltag.

Oberndorf am Neckar, 30. Mai 2022

Der Vorstand

Dr. Jens Bodo Koch

Dr. Björn Krönert