



# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

[hensel-electric.de](https://hensel-electric.de)

**HENSEL**

In einer vernetzten Welt mit begrenzten Ressourcen ist der sichere Zugang zu elektrischer Energie entscheidend für Lebensqualität. Mit nachhaltigen, langlebigen Produkten tragen wir zur Ressourcenschonung bei und sind ein verlässlicher Partner, der zuhört, versteht und schnell handelt.



# VORWORT



Von links nach rechts: Philipp Hensel, Frank Dubberke, Michael Lehr

Liebe Stakeholder,

Nachhaltigkeit ist für uns ein zentraler Bestandteil unseres Handelns – sei es durch die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks oder die Förderung des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden. Nachhaltigkeit und wirtschaftlicher Erfolg gehören für uns zusammen – durch langfristiges Denken setzen wir auf nachhaltige Wertschöpfung statt kurzfristiger Gewinne.

Unsere Branche befindet sich im Wandel: Während unsere Installationen bisher auf bestehende Stromnetze ausgerichtet waren, gestalten wir nun aktiv die Infrastruktur der Zukunft – von Netzebene bis zur Industrie. Gustav Hensel GmbH & Co. KG steht für Transparenz, nachhaltiges Wirtschaften und die Einhaltung etablierter Standards.

Als unabhängiges Familienunternehmen denken wir langfristig und handeln mutig – geleitet von unseren Werten Transparenz, Wertschätzung und Einfachheit. Unsere Fortschritte lassen wir regelmäßig extern prüfen und beziehen Stakeholder aktiv in unsere Entwicklung ein. Mit diesem Bericht möchten wir transparent kommunizieren und zeigen, wie wir gemeinsam mit Ihnen eine nachhaltigere Zukunft gestalten.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung.

Mit nachhaltigen Grüßen

Philipp Hensel

Frank Dubberke

Michael Lehr

## DAS UNTERNEHMEN HENSEL

Mit über 1.000 Beschäftigten, davon 650 in Deutschland, agieren wir seit über 90 Jahren erfolgreich am Markt.

### Eine starke Marke

Voller Begeisterung arbeiten wir daran, unsere Produkte und Services auf das nächste Level zu heben. Immer wichtiger werden Lösungen für die Bereiche Photovoltaik und E-Mobilität. So leisten wir einen aktiven Beitrag zur Energiewende und arbeiten an einer sichereren elektrischen Zukunft. Nicht nur als Unternehmen, sondern als ein großes, starkes Team.

### Zertifizierte Qualität: Unser Beitrag zum nachhaltigen Fortschritt

Unsere dreifache Zertifizierung nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001 belegt unser Engagement für Qualität, Umweltschutz und Energieeffizienz. Als familienfreundliches Unternehmen fördern wir aktiv die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden und bieten gezielte Unterstützung für jene, die Pflegeverantwortung tragen, indem wir Partner von „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“ sind. Zu unseren neuen Auszeichnungen im Jahr 2024 zählt die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Mai. Damit bekräftigen wir unser klares Bekenntnis zu einem vorurteilsfreien, wertschätzenden und vielfältigen Arbeitsumfeld, das die Innovationskraft unseres Unternehmens stärkt. Darüber hinaus wurde die Gustav Hensel GmbH & Co. KG mit dem Gütesiegel „Gesunder Arbeitgeber“ ausgezeichnet, was unser nachhaltiges Engagement für ein gesundes und wertschätzendes Arbeitsumfeld weiter hervorhebt. Wir stellen die Nachhaltigkeit und das Wohl unserer Mitarbeitenden konsequent in den Mittelpunkt unseres Handelns.



# WELTWEIT UNTERWEGS

Hensel garantiert mit 4 Standorten in Deutschland, 10 Gesellschaften und 70 Vertretungen im Ausland lokale Unterstützung und eine hohe Verfügbarkeit.



● Stammwerk Lennestadt    ● Tochtergesellschaften    ● Vertriebspartner



### Gustav Hensel GmbH & Co. KG

seit 1931  
Lennestadt-Altenhundem, Deutschland  
495 Beschäftigte, 29 Azubis



### Hensel Kunststofftechnik GmbH & Co. KG

seit 1973,  
Kirchhundem-Würdinghausen, Deutschland  
52 Beschäftigte, 2 Azubi



### Hensel Metalltechnik GmbH & Co. KG

seit 1979  
Siegen, Kaan-Marienborn, Deutschland  
39 Beschäftigte, 2 Azubis



### Hensel Schalanlagenbau GmbH & Co. KG

seit 1990  
Grimma, Deutschland  
49 Beschäftigte, 2 Azubis



### Hensel Electric India Pvt Ltd

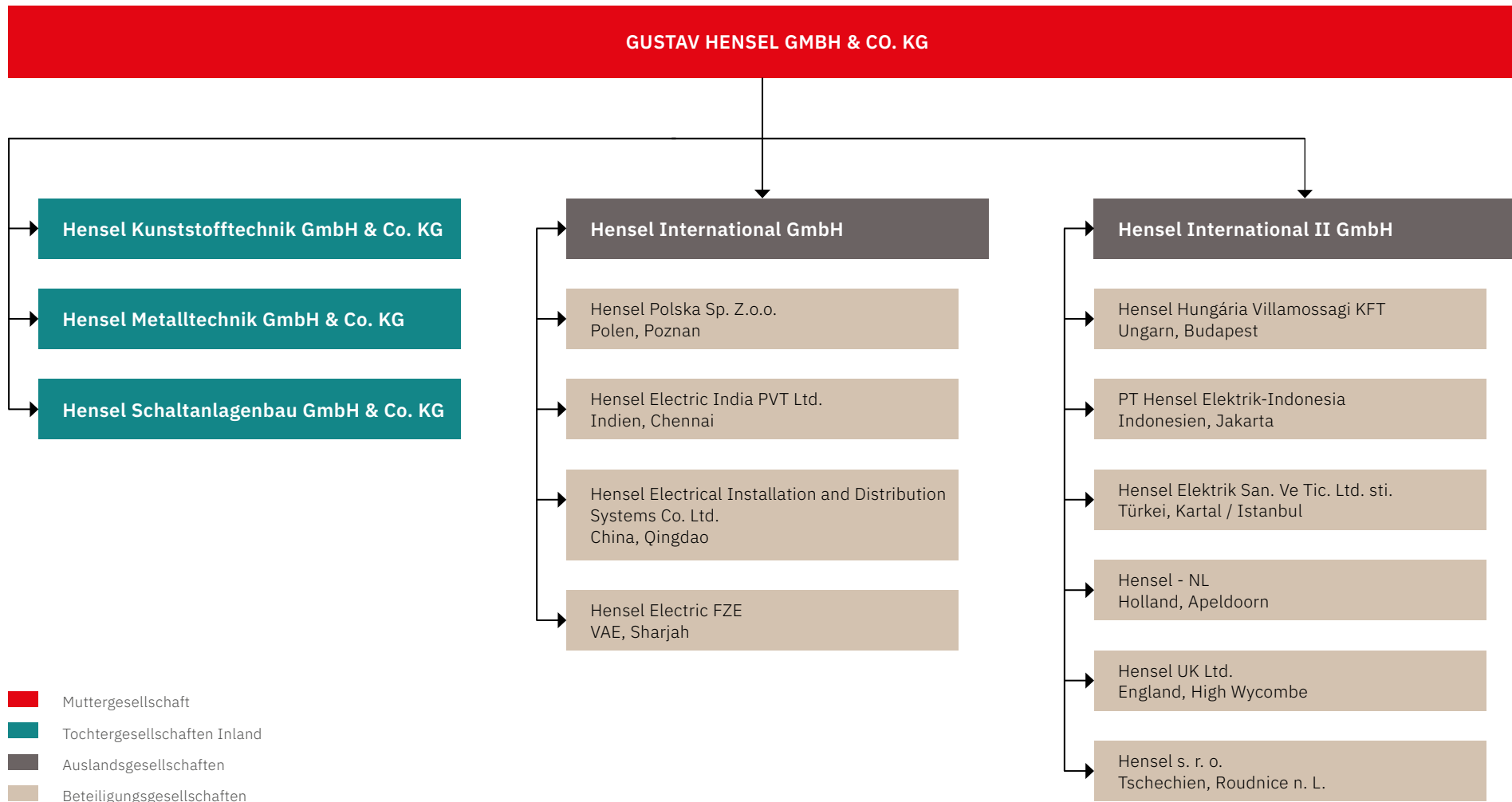
seit 1999  
Kanchipuram Dist, Tamil Nadu, India  
156 Beschäftigte, 10 Azubis



### Hensel Hungária Villamosági Kft.

seit 1993  
Budapest, Ungarn  
40 Beschäftigte, 0 Azubis

# KONZERNSTRUKTUR



## MISSION UND VISION

### UNSERE VISION

In einer vernetzten und dynamischen Welt mit endlichen Ressourcen bedeutet der sichere Zugang zu elektrischer Energie Lebensqualität. Diese Welt gestalten wir mit, indem wir vorangehen und die Verfügbarkeit elektrischer Energie sicherstellen. Mit intelligenten, einfachen und langlebigen Produkten tragen wir zur Schonung der knappen Ressourcen bei. Unsere besonderen Fähigkeiten liegen darin, dass wir zuhören, verstehen und schnell individuelle Antworten geben können. Menschen vertrauen uns, weil wir sie wertschätzen und als Familienunternehmen ein sicherer Partner für sie sind. Die Welt wird elektrisch - und wir sind mit dabei.

### UNSERE MISSION

Hohe Standards setzen, damit wir gemeinsam sicher leben können.

### UNSERE WERTE

#### WIR SCHAFFEN TRANSPARENZ

Wir sammeln alle Informationen und strukturieren diese.  
Wir kommunizieren offen.

#### WIR DENKEN DIE DINGE ZU ENDE

Wir verstehen die Zusammenhänge und entwickeln daraus ganzheitliche Lösungen.

#### WIR MACHEN DAS GUTE NOCH BESSER

Wir bleiben in Bewegung.  
Wir erschließen neue Horizonte.  
Wir gehen immer weiter.

#### WIR MACHEN ALLES EINFACH

Wir schaffen Mehrwert durch Vereinfachung. Wir kommunizieren verständlich. Wir lassen los, was nicht wesentlich ist.

#### WIR WERTSCHÄTZEN UNS

Wir vertrauen einander, sind tolerant und stehen füreinander ein. Wir lassen Fehler zu, um daraus zu lernen.

#### WIR BEFÄHIGEN UNS UND ANDERE

Wir lernen stetig und bringen unsere Fähigkeiten auf den neuesten Stand. Wir schaffen Begeisterung durch die Weitergabe unseres Wissens.

## UNSERE PRODUKTE

Unsere Produktpalette bei Gustav Hensel GmbH & Co. KG umfasst eine vielfältige Auswahl an elektrischen Verteilersystemen und Niederspannungsschaltanlagen. Wir setzen auf Innovation und Qualität, um den Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden und gleichzeitig einen Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten.



**ENYCASE**  
Kabelabzweigkästen



**ENYBOARD**  
KV-Kleinverteiler bis 63 A



**ENYSTAR**  
Installationsverteiler bis 250 A mit Tür



**ENYMOD**  
Mi-Energieverteiler bis 630 A



**ENYSUN**  
Anschlussfertige Verteiler für Photovoltaikanwendungen



**ENYFIT**  
Leitungseinführungssysteme



**ENYFLEX**  
Leergehäuse nach IEC 62208



**ENYPOWER**  
Niederspannungs-Schaltanlagen



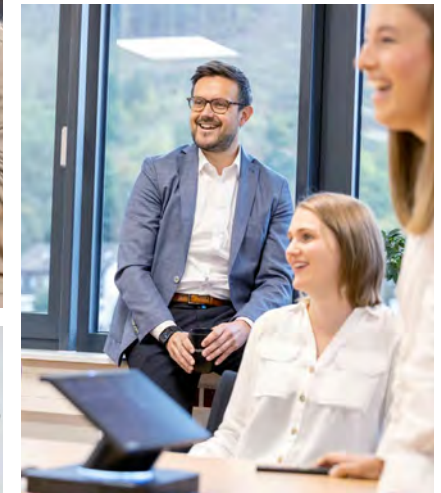
**ENYCHARGE**  
Anschlussfertige Ladeteiler für E-Mobility

## UNSERE MANAGEMENTPHILOSOPHIE

**Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG ist ein fortschrittliches, dynamisches und zukunftsfähiges Unternehmen mit dem Ziel, Produkte von hoher Qualität mit kurzen Lieferzeiten zur Zufriedenheit unserer Kunden herzustellen und dabei Ressourcen weitgehend zu schonen und die Umwelt so gering wie möglich zu belasten.**

In unserem Unternehmen ist der Umweltschutz ein wichtiger Bestandteil und die Grundlage für eine solide Geschäftspolitik. Das Einhalten von Rechtsvorschriften und Auflagen ist für Hensel daher selbstverständlich. Darüber hinaus streben wir eine kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes an.

Wir sehen es als unsere Aufgabe an, Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt, wie Abwasser, Lärm, Abfall, Emissionen und Energie zu prüfen, zu überwachen, zu beurteilen und entsprechend den technischen und wirtschaftlichen Randbedingungen zu vermeiden bzw. zu minimieren. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Umwelt durch Ressourcenschonung.



## REDUKTION VON CO<sub>2</sub>e-EMISSIONEN

Als Teil der Unternehmensstrategie verfolgt die Gustav Hensel GmbH & Co. KG klare Reduktionsziele für CO<sub>2</sub>e-Emissionen, die im Einklang mit wissenschaftlich fundierten Klimazielen (SBT) stehen. Bis 2038 wird eine schrittweise Minderung der Emissionen angestrebt, um das Netto-Null-Ziel zu erreichen. Seit 2018 werden Reduktionsmaßnahmen systematisch umgesetzt.

### Netto-Null-Ziel bis 2038

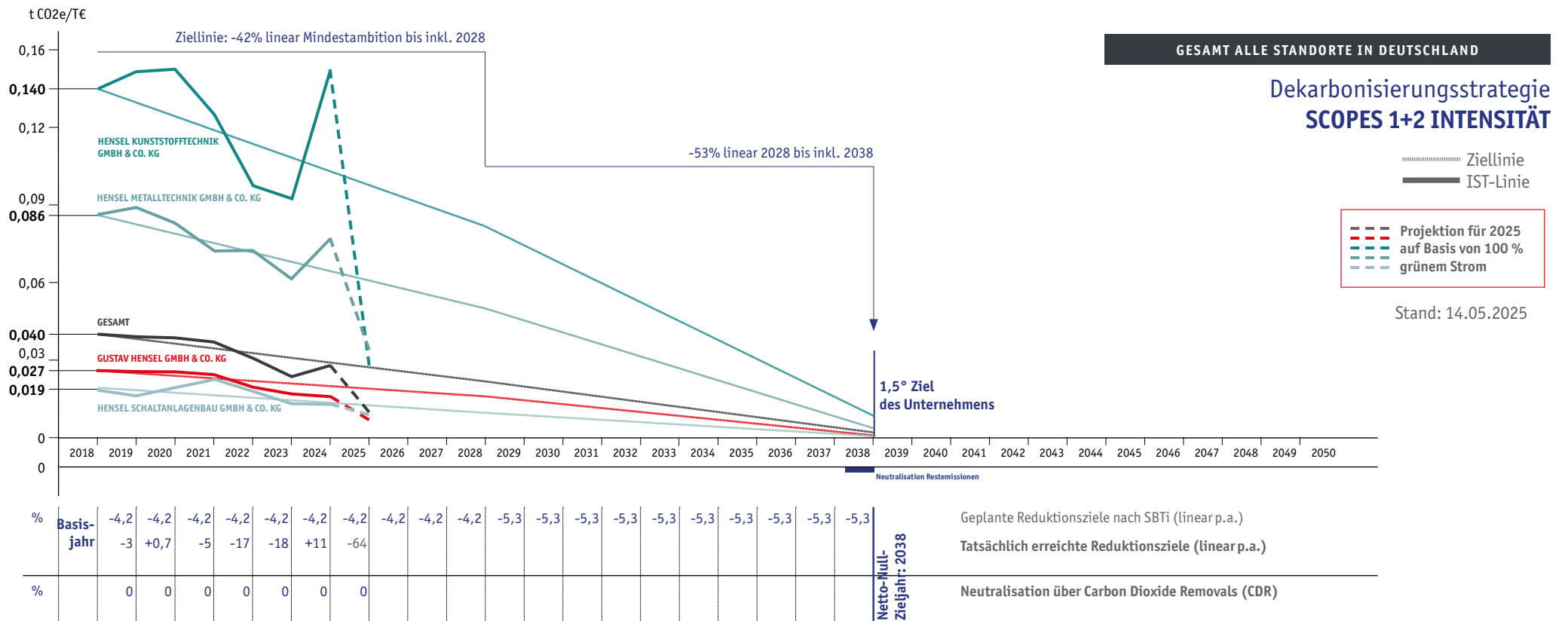
Die Gustav Hensel GmbH & Co.KG verfolgt das Ziel, seine CO<sub>2</sub>e-Emissionen bis 2038 auf Netto-Null zu senken – im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens und unter Berücksichtigung von Science Based Targets (SBT). Dafür sollen mindestens 90–95 % der Emissionen durch Reduktionsmaßnahmen eliminiert werden.

Kern der Dekarbonisierungsstrategie sind Verbesserungen in den Bereichen Energieeffizienz, Umstieg auf erneuerbare Energien und technologische Innovationen. Eine lineare Reduktion um 42 % bis 2028 und um 53 % bis 2038 ist vorgesehen.

### Neutralisation Restemissionen

Verbleibende, technisch nicht vermeidbare Emissionen (Restemissionen) sollen durch anerkannte Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Entnahme (CDR) neutralisiert werden. Konkrete Umsetzungsoptionen dafür befinden sich in Planung.

## CO<sub>2</sub>E-EMISSIONSINTENSITÄT IM VERHÄLTNIS ZUM UMSATZ EINZELSTANDORTE UND GESAMT, IST-PFADE 2018–2024 UND SBT-ZIELPFADE



Bis 2023 eingeführte Maßnahmen zeigen erste Erfolge. Dennoch steigen die Emissionen im Jahr 2024 – bedingt durch den Ausbau der Produktion. Produkte, die zuvor extern gefertigt und eingekauft wurden, werden nun intern hergestellt. Dadurch verschieben sich Emissionen vom bisher nicht erfassten Scope 3 in die Scopes 1 und 2, die direkt bilanziert werden.

Die gestrichelten Linien bilden eine Prognose für 2025 ab, basierend auf einer aktuell laufenden Maßnahme: der vollständigen Umstellung auf Ökostrom (bezogen auf den Umsatz von 2024). Die Modellierung zeigt, dass die angestrebten Reduktionsziele voraussichtlich schon ab 2025 übertroffen werden.

**Maßnahmen zur energiebasierten Reduktion von CO<sub>2</sub>e-Emissionen**

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG verfolgt eine Transformationsstrategie zur Reduktion von CO<sub>2</sub>e-Emissionen in den Bereichen Strom, Wärme & Kühlung sowie Mobilität.

Zur **Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien** wurden bereits Photovoltaikanlagen installiert. Die weitere Erweiterung, einschließlich Batteriespeichern und Solar-Carports, wird geprüft. Zudem ist die schrittweise Umstellung auf zertifizierten Ökostrom in Planung.

**Effiziente Heizsysteme** wie Wärmerückgewinnung sind bereits im Einsatz. Der verstärkte Einsatz von Wärmepumpen sowie CO<sub>2</sub>-neutralem Gas wird weiter ausgebaut, während die Machbarkeit von Geothermie analysiert wird.

Im **Mobilitätsbereich** erfolgt der schrittweise Umstieg auf eine elektrische Fahrzeugflotte. Die Ladeinfrastruktur wird sukzessive ausgebaut, um künftig mehr eigenerzeugten PV-Strom für das Laden zu nutzen.

Diese Maßnahmen tragen zur kontinuierlichen Emissionsminderung bei und unterstützen das 1,5-Grad-Ziel der Science Based Targets Initiative (SBTi).

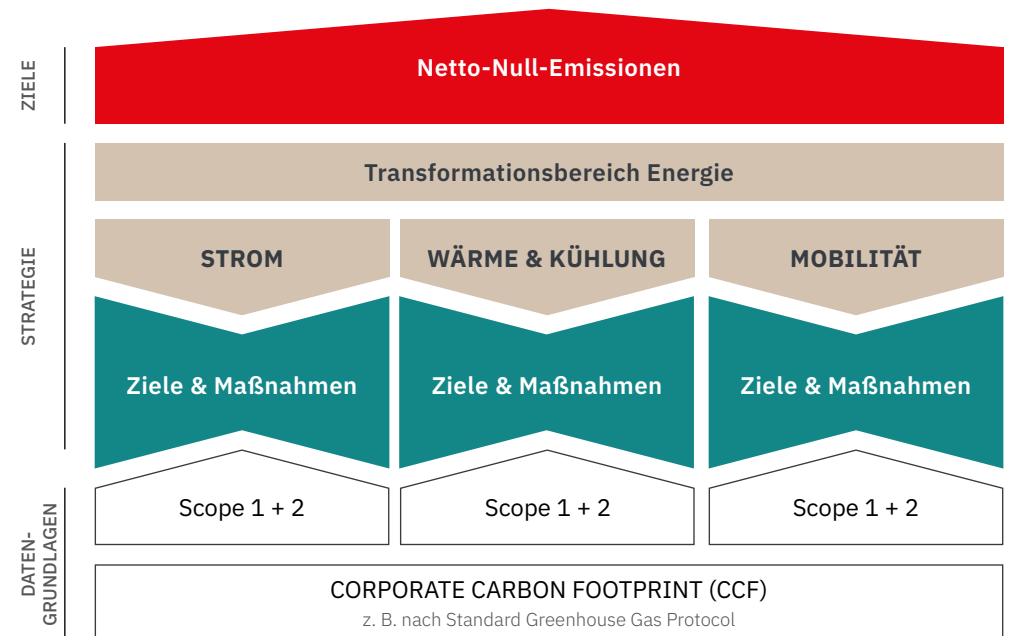
**Neutralisation Restemissionen**

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG verfolgt eine Transformationsstrategie zur Reduktion von CO<sub>2</sub>e-Emissionen in den Bereichen Strom, Wärme & Kühlung sowie Mobilität. Zur Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien wurden bereits Photovoltaikanlagen installiert.

Die weitere Erweiterung, einschließlich Batteriespeichern und Solar-Carports, wird geprüft. Zudem ist die schrittweise Umstellung auf zertifizierten Ökostrom in Planung. Der Effekt den diese Maßnahme haben wird, ist für 2025 im Reduktionspfad bereits modelliert.

Effiziente Heizsysteme wie Wärmerückgewinnung sind bereits im Einsatz. Der verstärkte Einsatz von Wärmepumpen sowie CO<sub>2</sub>-neutralem Gas wird weiter ausgebaut, während die Machbarkeit von Geothermie analysiert wird. Im Mobilitätsbereich erfolgt der schrittweise Umstieg auf eine elektrische Fahrzeugflotte. Die Ladeinfrastruktur wird sukzessive ausgebaut, um künftig mehr eigenerzeugten PV-Strom für das Laden zu nutzen. Diese Maßnahmen tragen zur kontinuierlichen Emissionsminderung bei und unterstützen das 1,5-Grad-Ziel

**TRANSFORMATIONSSTRATEGIE ZUR REDUKTION VON CO<sub>2</sub>e-EMISSIONEN**



### Management und Steuerung

Ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement sorgt für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Klimastrategie. Der Fokus liegt auf einer kontinuierlichen Verbesserung von Energieeffizienz, Umweltschutz und Unternehmensprozessen.

#### Verantwortlichkeiten

- + Geschäftsleitung – trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung
- + Nachhaltigkeitsmanagement – integriert Umwelt- und Energieziele in betriebliche Abläufe

#### Zentrale Maßnahmen

- + **ISO 50001** – Systematisches Energiemanagement zur Effizienzsteigerung
- + **CO<sub>2</sub>e-Bilanzen** – Regelmäßige Analyse zur Fortschrittskontrolle
- + **Optimierung von Produktions- & Logistikprozessen** – Senkung des Energieverbrauchs

Durch die enge Verzahnung von Management & Fachbereichen werden Maßnahmen gezielt umgesetzt, überprüft und kontinuierlich optimiert.

### Klimabilanzierung

Hensel erstellt seit 2018 eine jährliche Klimabilanz nach dem GHG Protocol für Scope 1 & 2, um Emissionen aus Anlagen, betrieblicher Mobilität sowie eingekauftem Strom & Wärme zu erfassen.

#### Ziele & Nutzen:

- + Systematische Analyse & Reduktionsstrategie
- + Grundlage für strategische Entscheidungen
- + Unterstützung der SBTi-Klimaziele & des Pariser Abkommens

#### Die Erfassung von Scope 3 in Planung:

- + Identifikation relevanter Emissionskategorien (Materialbeschaffung, Transport, Produktnutzung)
- + Entwicklung konkreter Reduktionsziele nach Datenerhebung

### Wertschöpfungskette

Die Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette spielt eine zentrale Rolle, weshalb auch die Erhebung der Daten für Scope 3 in Planung ist.

#### Die aktuellen Maßnahmen konzentrieren sich auf:

- + **Ressourcenschonende Materialien** (Materialgesundheit prüfen, Materialeinsatz optimieren)
- + **Effiziente Produktion** (Wärmerückgewinnung in Betrieb, KI-gestützte Energieoptimierung geplant)
- + **Nachhaltige Logistik** (Transportwege optimieren, emissionsarme Transportmittel prüfen)

Ziel: Transparenz & nachhaltige Innovationen gemeinsam mit Partnern vorantreiben.

### Klimapolitisches Engagement

Ein wissenschaftlich fundierter Dekarbonisierungspfad nach SBTi soll die CO<sub>2</sub>e-Emissionen bis 2038 um 90 % senken.

#### Maßnahmen:

- + Investitionen in erneuerbare Energien & energieeffiziente Technologien
- + Elektrifizierung von Produktion & Mobilität
- + Optimierung des Energieeinsatzes

#### Einfluss auf die Wertschöpfungskette:

- + Förderung nachhaltiger Materialien mit Lieferanten
- + Verbesserung der Klimastandards in der Lieferkette
- + CO<sub>2</sub>-Reduktion durch optimierte Transportwege

## ZIELORIENTIERTE MASSNAHMEN

Science Based Targets für Scope 1 und 2 gemäß SBTi Corporate Net-Zero Standard

Zielkategorie	Basis-jahr	Zieljahr	Zieltyp	Ambitionsniveau	Maßnahmen	Status 2024	Verweis
<b>STROM</b>							
Scope 1	2018	2026	Absolute Reduktion	1,5°-kompatibel	Neubau/Erweiterung der Photovoltaikanlagen auf Dachflächen	10 % erreicht, in Arbeit	S. 40, 41 – GRI 305
		2028			Nutzung des erzeugten PV-Stroms für Eigenverbrauch, inklusive Laden von E-Fahrzeugen	an zwei Standorten bereits umgesetzt (HKG und HKT)	S. 40, 41 – GRI 305
		2028			Integration von Batteriespeichersystemen zur Zwischenspeicherung von PV-Strom	Machbarkeitsstudie startet 2026	S. 12
		2024					
Scope 2	2018	2024	Absolute Reduktion	1,5°-kompatibel	Durchführung von CO2e-Emissionen-Bewertung (marktbasierter Methode)	erreicht	S. 11, 40 – GRI 305
		2027			Umstellung des Strombezugs auf zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energiequellen bis 2025: Anteil 100 % (STBi-Vorgabe)	in Arbeit	S. 12
		2024			Reduktion des Energieverbrauchs durch Einsatz von LED Beleuchtung im Betrieb	Reduktion des Energieverbrauchs durch Einsatz von LED Beleuchtung im Betrieb	S. 38 – GRI 302
<b>WÄRME &amp; KÜHLUNG</b>							
Scope 1	2018	2031	Absolute Reduktion	1,5°-kompatibel	Integration von Geothermie als Energiequelle	Machbarkeitsstudie startet ab 2026	S. 12
Scope 1 und 2	2018	2024	Absolute Reduktion	1,5°-kompatibel	Durchführung von CO2e-Emissionen-Bewertung (marktbasierter Methode)	erreicht	S. 11, 40 – GRI 305
		2028			Austausch alter Heizsysteme durch effizientere Heizsysteme	startet 2026	-
		2038			Restemissionsmanagement über Carbon Credits	startet 2025	-
	2022	2025			Energetische Dachsanierungen	in Arbeit	-
					Machbarkeitsstudie für die Be- und Entlüftung	erreicht	-
<b>MOBILITÄT</b>							
Scope 1	2018	2026	Absolute Reduktion	1,5°-kompatibel	Umstellung von Geschäftsfahrzeugen auf E-Mobilität und Nutzung eigenerzeugten PV-Stroms für das Laden	23 % Elektrofahrzeuge, 24 % Hybrid-Fahrzeuge	S. 12
		2027			Einführung von Lastmanagementsystemen für E-Fahrzeug-Ladestationen	umgesetzt bei HKG, HKT und HSG	S. 12, S. 49 – GRI 402
		2030			Umstellung leichter Nutzfahrzeuge auf E-Mobilität	startet 2027	-
		2030			Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge	für Poolfahrzeuge und Besucher Lennestadt 100 %, Würdinghausen und Grimma 80 %	S. 49 – GRI 402
Scope 1 und 2	2018	2024	Absolute Reduktion	1,5°-kompatibel	Durchführung von CO2e-Emissionen-Bewertung (marktbasierter Methode)	erreicht	S. 11, 40 – GRI 305
		2038			Restemissionsmanagement über Carbon Credits	startet 2025	-



# GRI-BERICHT

## Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der fortschrittliche Nachhaltigkeitsbericht der Gustav Hensel GmbH & Co. KG. Dieser Bericht wurde in Anlehnung an GRI Standards Update 2021 erstellt.

## Berichtsgrenze

Es werden die Daten und Kennzahlen des Geschäftsjahres 2024 (01.01.–31.12.2024) dargestellt. Zur Erstellung dieses Berichts wurden die GRI 1: Foundation 2021, GRI 2: General Disclosures 2021 und GRI 3: Material Topics 2021 verwendet. Wir beziehen uns auf die Unternehmensaktivitäten an allen vier Standorten in Deutschland.

## Haftungsausschluss

Die Erhebung und Verarbeitung sämtlicher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht erfolgten mit höchster Sorgfalt. Dennoch lässt sich eine absolute Fehlerfreiheit nicht gewährleisten. Die präsentierten Berechnungen können aufgrund von Rundungen von Nachkommastellen zu minimalen Abweichungen führen. Diese geringfügigen Unterschiede sind üblich und sollten die Genauigkeit der Informationen nicht wesentlich beeinträchtigen. Bei der Interpretation der Ergebnisse wird empfohlen, eine angemessene Fehlertoleranz zu berücksichtigen.

## GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN

### GRI 2-1

#### Organisationsprofil

Gustav Hensel GmbH & Co. KG  
Gustav-Hensel-Straße 6  
D-57368 Lennestadt-Altenhundem  
Deutschland  
Gründungsjahr: 1931

Anzahl Mitarbeitende: 635 Beschäftigten  
(Stand 31.12.2024)  
Umsatz Gustav Hensel GmbH & Co. KG  
(2024): € 120 Mio.

### GRI 2-2

#### Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

##### Gustav Hensel GmbH & Co. KG (HKG)

Gustav-Hensel-Straße 6  
57368 Lennestadt-Altenhundem,  
Deutschland

##### Hensel Schaltanlagenbau GmbH & Co. KG (HSG)

Heinrich-Zille-Straße 10  
04668 Grimma, Deutschland

##### Hensel Kunststofftechnik GmbH & Co. KG (HKT)

Albaumer Straße 18  
57399 Kirchhundem-Würdinghausen,  
Deutschland

##### Hensel Electric India Pvt Ltd

35 Kunnam Village  
Sunguvarchathram Walajabad Road  
Sriperumbudur - 631 604  
Kanchipuram Dist, Tamil Nadu, Indien

##### Hensel Metalltechnik GmbH & Co. KG (HMT)

In der Steinwiese 15  
57074 Siegen, Deutschland

##### Hensel Hungária Villamossági Kft.

Dűlő u. 37-41  
1225 Budapest, Ungarn

### GRI 2-3

#### Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum für diesen Nachhaltigkeitsbericht: 01.01. - 31.12.2024  
Erstellungsdatum: 20.06.2024

Kontakt für Fragen bezüglich des Nachhaltigkeitsberichts:  
Benedikt Kersting, Benedikt.Kersting@hensel-electric.de

Berichtszeitraum finanzielle Berichterstattung: 01.01.-31.12.2024

Zur Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts ist das Unternehmen Gustav Hensel GmbH & Co. KG nicht verpflichtet. Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Berichterstattung.

### GRI 2-4

#### Neudarstellung von Informationen

Für das aktuelle Berichtsjahr werden zwei zusätzliche Tochtergesellschaften (Ungarn und Indien) auf Grund ihrer Relevanz in die Berichterstattung integriert.

Daraus ergibt sich eine angepasste Darstellung: zusätzlich zu den kumulierten KPIs aller unter GRI 2-2 angegebenen Gesellschaften, werden auch die kumulierten KPIs der deutschen Gesellschaften berichtet, um einen Vergleich zum Vorjahr herstellen zu können.

Ab dem Berichtsjahr 2024 wurde bei GRI 302-3 Energieintensität der Gesamtenergieverbrauch exklusive Einspeisung von selbst erzeugtem Strom in das öffentliche Stromnetz berechnet.

## GRI 2-5

### Externe Prüfung

Dieser Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.  
Das höchste Leitungsorgan ist mit der Prüfung des Berichts betraut.

## GRI 2-6

### Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Gustav Hensel GmbH & Co. KG ist tätig in der Entwicklung, Herstellung und dem Vertrieb elektrischer Verteilersysteme sowie Niederspannungsschaltanlagen.  
Segment: Industrie. Bereich: Elektroinstallations- und Verteilungssysteme.

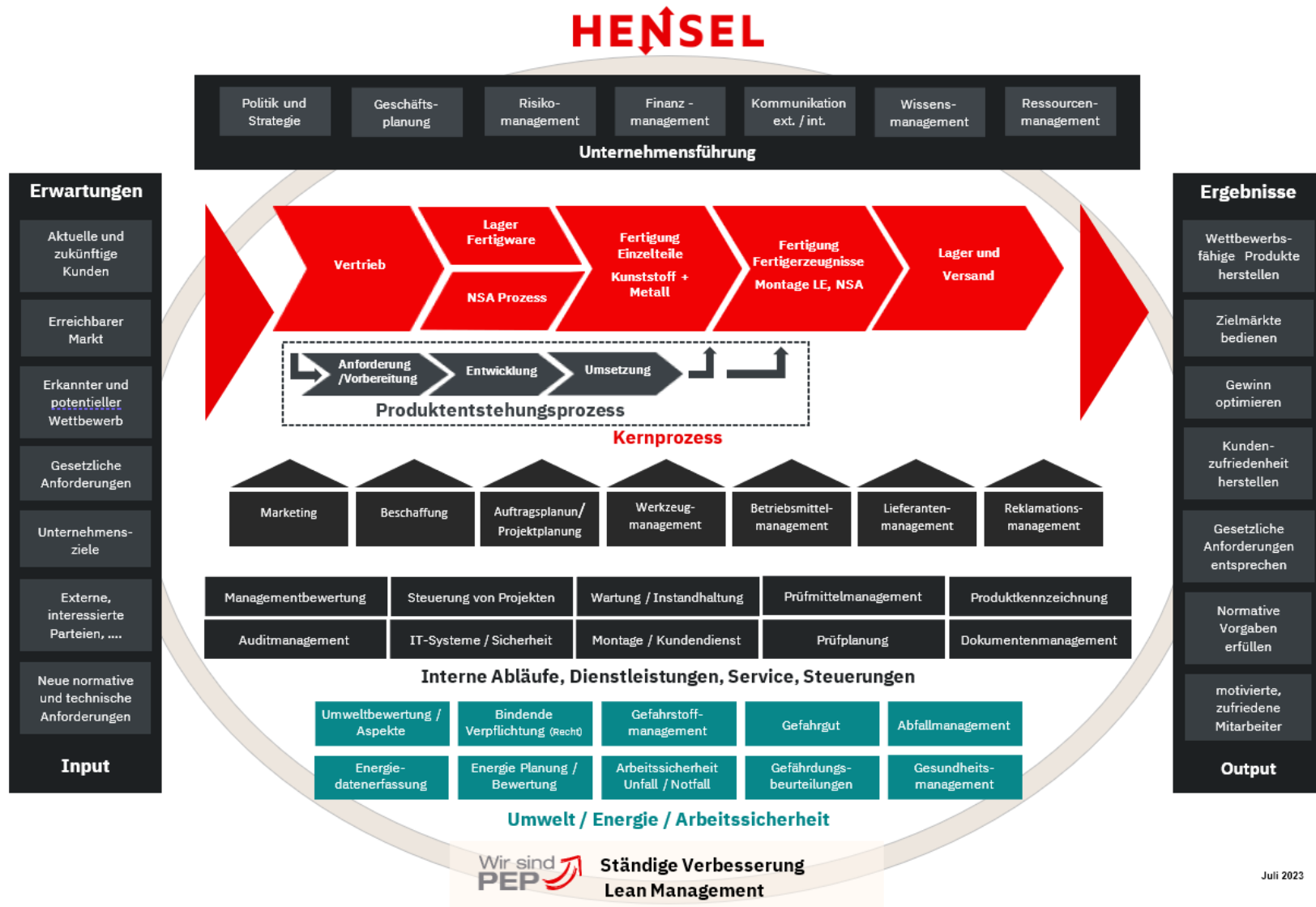
Produktkategorieübersicht:

- + ENYCASE - Kabelabzweigkästen
- + ENYBOARD - KV-Kleinverteiler bis 63 A
- + ENYSTAR-Installationsverteiler bis 250 A mit Tür
- + ENYMOD - Mi-Energieverteiler bis 630 A
- + ENYSUN - Anschlussfertige Verteiler für Photovoltaik-Anwendungen
- + ENYFIT - Leitungseinführungssysteme
- + ENYFLEX - Leergehäuse nach IEC 62208
- + ENYPOWER - Niederspannungs-Schaltanlagen
- + ENYCHARGE - Anschlussfertige Ladeverteiler für E-Mobility.

Das Unternehmen liefert direkt in folgende Länder:

- |                |              |                      |
|----------------|--------------|----------------------|
| + Ägypten      | + Irland     | + Österreich         |
| + Australien   | + Island     | + Portugal           |
| + Belgien      | + Israel     | + Schweden           |
| + Dänemark     | + Italien    | + Schweiz            |
| + Deutschland  | + Katar      | + Singapur           |
| + Finnland     | + Luxemburg  | + Spanien            |
| + Frankreich   | + Malaysia   | + Ungarn             |
| + Griechenland | + Neuseeland | + Vereinigte Staaten |
| + Indien       | + Norwegen   | + Zypern             |

WERTSCHÖPFUNGSKETTE BEI GUSTAV HENSEL GMBH & CO. KG



**GRI 2-7**

**Angestellte**

	2023	2024	Indien 2024	Ungarn 2024
<b>Gesamtzahl Mitarbeitende</b>	<b>651</b>	<b>635</b>	<b>156</b>	<b>40</b>
Mitarbeiterinnen	155	153	20	10
Mitarbeiter	496	482	136	30
Auszubildende	39	36	10	0
Vollzeit	403	582	156	35
Festangestellte	559	574	156	0

Stand: 31.12.2024

**GRI 2-8**

**Mitarbeitende, die keine Angestellten sind**

	2023	2024	Indien 2024	Ungarn 2024
Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Stand: 31.12.2024



**GRI 2-9**

**Führungsstruktur und Zusammensetzung**

**UNTERNEHMENSORGANIGRAMM**



(Stand: 31.12.2024)

---

## GRI 2-10

### Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Der Beirat, bestehend aus vier Personen, wird von den Gesellschaftern gewählt. Aus ihren eigenen Reihen bestimmen sie einen Vorsitzenden.

---

## GRI 2-11

### Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Der derzeitige Beiratsvorsitzende ist Dr. Bernhard Klofat.

---

## GRI 2-12

### Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Der Beirat der Gustav Hensel GmbH & Co. KG fungiert als das höchste Kontrollorgan innerhalb der Organisation. Seine Hauptaufgabe besteht darin, die Geschäftsführung zu beraten und zu überwachen, insbesondere in Bezug auf strategische Entscheidungen. Die Geschäftsführung entwickelt die Unternehmensstrategie, die dann vom Beirat entweder gebilligt oder abgelehnt wird. Dadurch stellt der Beirat sicher, dass die Unternehmensführung transparent ist und im Einklang mit den Interessen aller Stakeholder handelt.

---

## GRI 2-13

### Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Die Verantwortung für das Management der Auswirkungen liegt bei Frank Dubberke, einem der drei Geschäftsführer.

---

## GRI 2-14

### Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der vorliegende Bericht wurde vom Leitungsorgan geprüft und zur Veröffentlichung freigegeben. Dies geschah durch die Sammlung und Prüfung der zu berichtenden Informationen durch die zuständigen Manager sowie durch die Überprüfung und Freigabe des endgültigen Berichts durch die Geschäftsführung.

---

## GRI 2-15

### Interessenkonflikte

Wir verpflichten uns zur Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen. Dies wird in unserer Corporate Compliance Policy für interne Unternehmensprozesse sowie im ZVEI-VDMA Code of Conduct festgehalten, der gegenüber Partnern wie Kunden und Lieferanten angewendet und kommuniziert wird, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

- + Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen des Mitarbeiters mit denen von Hensel in Konflikt geraten, sind zu vermeiden. Dies betrifft insbesondere die Beziehungen zu Lieferanten und Kunden.

- + Es ist untersagt, persönliche Zuwendungen zu fordern. Begünstigungen (direkt wie indirekt) von Lieferanten an unsere Mitarbeiter mit der Absicht des Lieferanten, sich Aufträge bzw. sonstige Vorteile zu verschaffen, sind ebenfalls strikt untersagt.
- + Bei Einladungen von Geschäftspartnern an unsere Mitarbeiter zu Veranstaltungen, sind die Einladungen nur anzunehmen, wenn die Veranstaltung mit deutlicher Mehrheit dem Unternehmenszweck und nicht mehrheitlich dem Vergnügen dient. Der Rahmen dieser Veranstaltung muss dem Verhältnis zu diesem Geschäftspartner in jeder Hinsicht angemessen sein und darf den Rahmen üblicher Gastfreundschaft nicht überschreiten. Über die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen ist der jeweilige Vorgesetzte zu informieren.
- + Geschenke von Lieferanten müssen sich im gesetzlichen Rahmen und innerhalb der steuerlichen Freibeträge bewegen. Geschenke müssen in Art und Umfang angemessen sein.
- + Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst sein.
- + Oben genannte Interessenkonflikte sind hier nur beispielhaft angeführt. Interessenkonflikte können sich aus jeder Situation ergeben, bei der die Interessen von Hensel den persönlichen Interessen der Mitarbeiter oder Personen, mit denen sie in engem persönlichem Kontakt stehen, gegenüberstehen. Jeder Anschein einer Interessenkollision ist zu vermeiden. Im Zweifel ist der jeweilige Vorgesetzte zur Klärung zu konsultieren.

---

## GRI 2-16

### Übermittlung kritischer Anliegen

In Kapitel zwei der Hensel Corporate Compliance Policy, das sich mit der Compliance-Organisation bei Hensel befasst, erklären wir unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern den Zugang zu einem geschützten Mechanismus, über den mögliche Verstöße gegen die Grundsätze unseres [Code of Conduct](#) vertraulich gemeldet werden können.

Wir stellen sicher, dass alle Beteiligten die Möglichkeit haben, etwaige Hinweise direkt oder anonym an die entsprechende Person oder Stelle zu richten. Dieser Mechanismus gewährleistet die Transparenz und Integrität unserer Compliance-Struktur.

Mitarbeitenden steht es über den Compliance-Beauftragten offen, Anliegen oder Beschwerden zu melden. Ebenso wird für Partner wie Kunden und Lieferanten eine entsprechende Möglichkeit zur Verfügung gestellt. Beim Unterzeichnen des [Code of Conduct](#) wird diesen Personen eine Kontaktperson zur Verfügung gestellt, an die sie sich anonym oder direkt bei kritischen Anliegen, Verstößen oder Hinweisen wenden können.

---

## GRI 2-17

### Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Herr Dr. Bernhard Klofat, der derzeitige Beiratsvorsitzende bei Hensel, war von 2007 bis 2018 Chief Executive Officer (CEO) der Felix Schoeller Holding GmbH & Co. KG. Mitte 2018 wurde er in den Beirat gewählt und bekleidet seitdem das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden. Der gebürtige Düsseldorfer absolvierte nach dem Abitur von 1976 bis 1979 eine Ausbildung zum Industriekaufmann und Wirtschaftsassistenten bei der Firma Henkel KGaA in Düsseldorf.

Danach studierte er von 1980 bis 1985 Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Im Anschluss an seine Promotion begann Dr. Bernhard Klofat 1988 bei Klöckner & Co. in Duisburg als Vorstandsassistent und übernahm dort 1989 die Leitung der Zentralabteilung Rechnungswesen/Betriebswirtschaft. Im Januar 1993 trat er als Leiter des kaufmännischen Zentralbereichs in die Felix Schoeller Gruppe ein.

Von Januar 1995 bis Ende 2005 leitete er den Geschäftsbereich Imaging mit den drei Sparten Foto-, Digital Imaging- und Spezialpapiere. 1996 wurde er in die Geschäftsführung der Felix Schoeller Holding berufen. Seit dem 1. Januar 2007 bis zum 30. Juni 2018 leitete Dr. Bernhard Klofat als Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO) das Unternehmen.

---

## GRI 2-18

### Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Mechanismen zur Prüfung und Bewertung des Beirats wurden bisher nicht benötigt und sind derzeit nicht relevant.

---

## GRI 2-19

### Vergütungspolitik

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie gegebenenfalls bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen. Gustav Hensel GmbH & Co. KG ist ein tarifgebundenes Unternehmen und bietet Gehälter weit über dem gesetzlichen Mindestlohn an.

---

## GRI 2-22

### Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

„Eine Welt, die angenehmer, sicherer und nachhaltiger ist“

Es ist ein grundsätzliches Ziel und eine Verpflichtung eines jeden Mitarbeitenden der Gustav Hensel GmbH & Co. KG eine 100%ige Qualität der Produkte und Dienstleistungen zu liefern, die den Anforderungen, Spezifikationen und geforderten Serviceleistungen unserer Kunden vollständig entspricht. Darüber hinaus streben wir gemeinsam an, Leistungen im Umweltschutz zu verbessern und Risiken zu minimieren sowie Energien optimaler nutzen und einzusparen. Eine störungsfreie Organisation, fortschrittliche Managementmethoden und die Anwendung von innovativen, umweltschonenden, und energieeffizienten Technologie bilden den dafür notwendigen Rahmen.

Das Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement stellt als integrierter Bestandteil aller Prozess- und Arbeitsabläufe in allen Unternehmensbereichen aller Standorte ein wesentliches Instrument dar. Die Sicherung und Optimierung der Produkt- und Prozessqualität, der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Energieressourcen, haben oberste Priorität an jedem Arbeitsplatz und bei der Ausübung aller Tätigkeiten.

Alle Mitarbeitenden haben die Pflicht und das Recht, die Umsetzung von Maßnahmen einzufordern, die zur Beseitigung von Missetänden bei der Herstellung von qualitativ einwandfreien Produkten beitragen. Sie bringen sich ein, um eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten und Umweltgefährdungen und Energieverschwendungen vermeiden. Meinungen, Ideen und Argumente der Mitarbeitenden werden in aller Offenheit gehört und vorurteilsfrei geprüft.

Geeignete Maßnahmen zur Beseitigung oder Verbesserung der Situation werden eingeleitet. Es ist uns bewusst, dass unsere Tätigkeiten den Energiehaushalt beeinträchtigen. Daher ist es unsere Pflicht, den Verbrauch der Energie im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten und mittels durchdachten Abläufen auf das mögliche Minimum zu reduzieren.

Unsere Verantwortung im Umgang mit der Energie und den Ressourcen erfordert die Ermittlung und Bewertung unserer bedeutenden Energieaspekte sowie die Erfüllung der festgelegten Energieziele und Energieprogramme und deren Überprüfung anhand messbarer Merkmale.

---

## GRI 2-23

### Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards, um negative Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern. Bei uns gilt grundsätzlich die Hensel Corporate Compliance Policy, die gesetzeskonformes Verhalten sicherstellt und jährlich aktualisiert wird. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden damit vertraut sind.

Zusätzlich sensibilisieren wir alle Mitarbeitenden für relevante Themen und bieten entsprechende Schulungsmaßnahmen an. Des Weiteren haben wir geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen, wie die geplante Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems.

Dieses deckt folgende Themen angemessen ab:

- + Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen, wie beispielsweise der Übergang zu erneuerbaren Energien sowie deren kontinuierliche Verbesserung.
- + Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer Energien.
- + Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und fachgerechte Entsorgung.
- + Verantwortungsvoller Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

---

## GRI 2-27

### Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Alle Gesetze und Verordnungen werden vollständig eingehalten.

---

## GRI 2-28

### Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

#### Fachverbände und Organisationen:

- + AMZ Olpe
- + AMZ Siegen
- + Arbeitgeberverband Olpe
- + BDP Bundesverband deutscher Personalmanager
- + BFE - Bildungszentrum für Elektrotechnik und Informationstechnik Oldenburg
- + BZL - Berufsbildungszentrum Lauterbach
- + DIN Deutsches Institut für Normung e.V.
- + EnBW - Energie Baden-Württemberg AG, Stuttgart

- + ETIM Deutschland e.V.
- + ETZ - Elektro Technologie Zentrum Stuttgart
- + FEU - Fördergesellschaft Elektrotechnischer Unternehmen Stuttgart
- + Fachverband FEHR - Fachverband Elektro- und Informationstechnik Hessen/Rheinland-Pfalz in Wiesbaden
- + Förderverein Berufskolleg Olpe
- + IHK - Industrie- und Handelskammer Siegen
- + NFE - Norddeutscher Fachverband
- + VDE - Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V.
- + VEG - Bundesverband des Elektrogroßhandels e.V.
- + ZVEH - Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke, Frankfurt
- + ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V., Frankfurt

**Trägervereine und Fachverbände:**

- + ACS - Trägerverein des Automotive Center Südwestfalen e.V.
- + KIMW - Trägergesellschaft Kunststoff-Institut Lüdenscheid e.V.

**Innungen:**

- |                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| + Innung Dortmund        | + Innung Oder-Spree |
| + Innung Frankfurt       | + Innung Olpe       |
| + Innung Hamburg         | + Innung Oldenburg  |
| + Innung Köln            | + Innung Paderborn  |
| + Innung Mönchengladbach | + Innung Siegen     |
| + Innung Nürnberg-Fürth  |                     |

**Landesinnungsverbände:**

- + Landesinnungsverband Baden-Württemberg
- + Landesinnungsverband Bayern
- + Landesinnungsverband NRW

**GRI 2-29**

**Ansatz für die Einbindung von Stakeholder**

**Banken:**

- + Halbjährliche Gesprächsrunden mit Banken sowie Bereitstellung der Finanzberichte.
- + Jährliches Strategiegelgespräch zur Risikoanalyse und -bewertung mit der Versicherung.

**Beirat und Gesellschafter:**

- + Der Beirat wird durch die jeweiligen Gesellschaftergruppen bestimmt und agiert unabhängig von den Eigentümern. Er nimmt die Eigentümerinteressen wahr und vertritt sie.
- + Grundlage der Zusammenarbeit ist ein moderner Gesellschaftsvertrag. Eine Eigentümerversammlung findet einmal jährlich statt. Zudem werden bestimmte Entscheidungsrechte, wie die Genehmigung von Investitionen, auf den Beirat übertragen.

**GRI 2-30**

**Tarifverträge**

Für die drei Werke Gustav Hensel GmbH & Co. KG, Hensel Kunststofftechnik GmbH & Co. KG und Hensel Metalltechnik GmbH & Co. KG gilt der Tarifvertrag der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in NRW.

## GRI 3: WESENTLICHE THEMEN

### GRI 3-1

#### Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

##### Die erste Wesentlichkeitsanalyse

Die erste Wesentlichkeitsanalyse wurde im Rahmen eines Workshops am 03.12.2024 am Standort von Gustav Hensel GmbH & Co. KG (Gustav-Hensel-Straße 6, 57368 Lennestadt-Altenhundem) durchgeführt.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde auf Grundlage einer Vorrecherche unter Einbeziehung von Bewertungsportalen und Analysen (einschließlich der Social Hotspot-Analyse, des Klimarisiko-Index 2021, des Dekarbonisierungsfortschritts gemäß Science-Based Targets, der Biodiversitätsrisikoanalyse sowie einer Analyse aus dem internen Risikohandbuch) durchgeführt. Zudem erfolgte eine Datenerhebung im Rahmen des Workshops.

Für die ermittelte Wesentlichkeit wurden die folgenden Standorte berücksichtigt:

- + Gustav Hensel GmbH & Co. KG (Gustav-Hensel Straße 6, 57368 Lennestadt-Altenhundem),
- + Hensel Kunststofftechnik GmbH & Co. KG (Albaumer Straße 18, 57399 Kirchhundem-Würdinghausen),
- + Hensel Metalltechnik GmbH & Co. KG (In der Steinwiese 15, 57074 Siegen),
- + Hensel Schaltanlagenbau GmbH & Co. KG (Heinrich-Zille-Straße 10, 04668 Grimma),
- + Hensel Electric India Pvt Ltd (HEI),
- + Hensel Hungária Villamosági Kft. (HBT),
- + Hensel Polska Sp.z o.o. (HPL),
- + Hensel Nederland (HNL),
- + Hensel ElektriK San. ve Tic. Ltd. Sti. (HET),
- + Hensel Electric Group (HCL),
- + Hensel Electric FZE (HME),
- + Hensel, s.r.o. (HCR),
- + Hensel Electric UK LTD. (HUK),
- + PT Hensel ElektriK Indonesia (HID).

##### Datenbasis für die ermittelte Wesentlichkeit:

- + Risikobetrachtung auf Basis einer Vorrecherche zur Vorbereitung des Workshops
- + Ergebnisse des Wesentlichkeitsanalyse-Workshops vom 03.12.2024
- + Analyse der vor und nach dem Workshop erhobenen Daten zum aktuellen Unternehmensstatus in den Bereichen Nachhaltigkeit und Transformationsstrategie

##### Prozess der Wesentlichkeitsanalyse:

Im Workshop wurden die zu den ESRS-Themen zugeordneten Risiken auf ihre Relevanz geprüft. Durch den offenen Dialog wurden zentrale Themen für die CSRD als „Shortlist“ der wesentlichen Themen definiert. Diese Themen wurden anschließend in einer Nachbearbeitung weiter priorisiert und anhand ihrer realen sowie potenziellen Risiken und Chancen bewertet.

Die Ergebnisse flossen in die Wesentlichkeitsmatrix ein, in der die Themen nach ihrer Wesentlichkeit der Auswirkungen und ihrer finanziellen Relevanz positioniert wurden. Die Vorbereitung (Abwahl der Themen aus der „Longlist“) befinden sich separat in der Dokumentation zum Wesentlichkeitsprozess.

## GRI 3-2

### Liste der wesentlichen Themen

#### Wesentlichkeitsmatrix:

Die wesentlichen Themen werden – wie nachfolgend dargestellt – in einer Matrix bewertet, die auf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß GRI 3-1 basiert. Dabei werden die Nachhaltigkeitsthemen priorisiert und hierarchisch geordnet. Die linke Seite der Matrix zeigt die positiven und negativen Auswirkungen auf Stakeholder und Umwelt, während die rechte Seite die Chancen und Risiken aus unternehmerischer Sicht im Kontext der finanziellen Wesentlichkeit abbildet.

Wesentlichkeit der Auswirkungen (Interessengruppen und Umwelt)		Wesentliches Thema*	Finanzielle Wesentlichkeit (Unternehmen)	
POSITIVE	NEGATIVE		CHANCEN	RISIKEN
		Klimawandel (E1) – <b>Anpassung an den Klimawandel</b>		
		Klimawandel (E1) – <b>Klimaschutz</b>		
		Klimawandel (E1) – <b>Energie</b>		
		Umweltverschmutzung (E2) – <b>Besorgniserregende Stoffe</b>		
		Kreislaufwirtschaft (E5) – <b>Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen</b>		
		Eigene Belegschaft (S1) – <b>Gesundheitsschutz und Sicherheit</b>		
		Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2) – <b>Arbeitsbedingungen</b>		
		Verbraucher und Endnutzer (S4) – <b>Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern</b>		
		Unternehmenspolitik (G1) – <b>Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken</b>		

\* Die aus der Wesentlichkeitsanalyse resultierenden ESRS-Themen wurden gemäß dem [draft] GRI-ESRS Interoperability Index (© GRI & EFRAG 2023, Stand: 30. November 2023) den entsprechenden GRI-Themen zugeordnet. Die Wesentlichkeit dieser Themen nach GRI-Standards wird im GRI-Index abgebildet und dokumentiert.

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

#### Klimawandel (E1) – Energie

- + Stand: Bezug von Ökostrom ab 2024, Bezug von Erdgas mit CO<sub>2</sub>-Kompensation ab 2024, kontinuierliche Verbesserung des Energieeinsatzes, ISO 50001-Zertifizierung.
- + Management: Siehe GRI 302: Energie.

#### Klimawandel (E1) – Klimaschutz

- + Strategische Ausrichtung: Erarbeitung eines SBTi-Reduktionspfades für alle deutschen Standorte im Jahr 2024; Planung weiterer Reduktionspfade für Tochtergesellschaften mit hoher Mitarbeitendenzahl und großem Umsatzanteil.
- + Management: Siehe GRI 305: Emissionen.
- + Strategische Ausrichtung: Berücksichtigung der Klimaziele der Bundesregierung und der EU (EU Green Deal) bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Klimaeffizienz und Klimaschutz.

#### Umweltverschmutzung (E2) – Besorgniserregende Stoffe

- + Stand: Erklärung zu Konfliktmineralien bei externen Partnern (Zinn, Wolfram, Tantal, Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten).
- + Management: Strenge Einhaltung gesetzlicher Mindestanforderungen (REACH, RoHS, GewAbfV).

#### Kreislaufwirtschaft (E5) – Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen

- + Stand: Entwicklung Produkte mit hoher Langlebigkeit zur Minimierung von Abfall. Stetige Verbesserung der Effizienz in Produktion und Ressourcennutzung. Externe Regelung der Entsorgung.
- + Management: Siehe GRI 306: Abfall.

#### Eigene Belegschaft (S1) – Gesundheitsschutz und Sicherheit

- + Stand: Existenz eines Tarifvertrags und etablierter sozialer Dialog. Anerkennung als familienfreundliches Unternehmen; Angebote mitarbeitendenfreundlicher Modelle. Sicherstellung arbeitsbezogener Rechte sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit durch den Code of Conduct, insbesondere bei Tochtergesellschaften.
- + Management: Siehe GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

#### Unternehmenspolitik (G1) – Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken & Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2) – Arbeitsbedingungen

- + Lieferantenstruktur: Schwerpunkt auf Lieferanten in Deutschland; Tochtergesellschaften im Ausland werden aus Deutschland beliefert. Geltender Code of Conduct.
- + Strategische Ausrichtung: Lieferantenbewertung zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen; Aufbau eines Prozesses zur dauerhaften Kontrolle im Sinne des LkSG.
- + Management: Siehe GRI 204: Beschaffungspraktiken.

#### Verbraucher und Endnutzer (S4) – Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern

- + Stand: Klare Hinweise auf Produkten im Baumarkt, dass der Einbau nur durch Fachkräfte erfolgen darf. Keine Erhebung personenbezogener Daten von Verbrauchern;
- + Management: Bereitstellung Informationen über Pamphlete und QR-Codes; Verfügbarkeit von Beschwerdekämen.

## GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Für die Gustav Hensel GmbH & Co. KG steht die wirtschaftliche Leistung im Mittelpunkt, um erfolgreich und rentabel zu bleiben. Wir pflegen effiziente Geschäftspraktiken und tätigen strategische Investitionen, um langfristiges Wachstum zu sichern und unseren Partnern Mehrwert zu bieten. Monatlich werden Online-Meetings mit Tochterunternehmen abgehalten, um ihre aktuelle Lage zu besprechen. Dies ermöglicht es uns, die Performance unserer verschiedenen Standorte zu überwachen und gegebenenfalls unterstützende Maßnahmen zu ergreifen.

Ein zusätzlicher Lagebericht wird für den gesamten Konzern erstellt. Dieser bietet eine umfassende Übersicht über die finanzielle und operative Performance aller Unternehmensbereiche und unterstützt die Geschäftsführung bei fundierten Entscheidungen auf Konzernebene.

### GRI 201-2

#### Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Die steigenden Preise und die potenzielle Einführung von CO<sub>2</sub>-Bepreisungen könnten sich auf unsere Betriebskosten auswirken und die Rentabilität beeinflussen. Daher ist es für uns wichtig, die Auswirkungen des Klimawandels auf unser Geschäft zu verstehen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um Risiken zu mindern und Chancen zu nutzen.

## GRI 202: MARKTPRÄSENZ

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Gustav Hensel GmbH & Co. KG stellt jährlich seine finanzielle Situation und Leistung in einer Bilanz dar. Wir erstellen regelmäßig Finanzberichte, die eine detaillierte Übersicht über die Vermögenswerte, Verbindlichkeiten und Eigenkapital sowie über seine Einnahmen und Ausgaben bieten.

### GRI 202-1

#### Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

Löhne und Gehälter all unserer Mitarbeitenden orientieren sich an den jeweils gültigen tariflich festgelegten Vergütungen und entsprechen damit einem wettbewerbsfähigen Entgelt.

## GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN DER ALLGEMEINEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

---

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Kein wesentliches Thema.

---

### GRI 203-2

#### Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Gustav Hensel GmbH & Co. KG leistet durch seine Tätigkeiten einen aktiven Beitrag zur Energiewende. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen stellen wir die sichere Verteilung elektrischer Energie in Industrie, Gewerbe und Infrastruktur sicher.

Besonders hervorzuheben sind die Lösungen für die Bereiche Photovoltaik und E-Mobilität, die einen stark wachsenden Anteil ausmachen.



# GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

Im Jahr 2023 führten wir eine umfassende Risikobewertung durch, die sowohl Länder als auch Fragen zur Geschäftsethik, Arbeitsbedingungen und Menschenrechten umfasste. Als nächsten Schritt planen wir, diese Bewertung auf unsere wichtigsten Lieferanten und die Länder auszudehnen, aus denen wir unsere Beschaffungen beziehen. Dabei berücksichtigen wir alle oben genannten Aspekte, einschließlich spezifischer Kriterien wie die Anerkennung der Versammlungsfreiheit sowie den Zugang zu sanitären Einrichtungen und Trinkwasser. Eine Bewertung, die diesem Beispiel folgt, wird es uns ermöglichen, potenzielle Risiken in unserer Lieferkette frühzeitig zu identifizieren. Auf Grundlage dieser Analyse werden wir fundierte Geschäftsentscheidungen treffen und geeignete Maßnahmen ergreifen.

Herkunftsland des Produktes	Business Ethic		Arbeitsbedingungen						Menschenrechte																						
	Korruption		Tödliche Arbeitsunfälle (Anzahl pro 100000)	Nicht Tödliche Arbeitsunfälle (Anzahl pro 100000)	Zugang zu Trinkwasser (%)	Zugang zu Sanitären Einrichtungen (%)	15+	Versammlungsfreiheit & Koalitionsverträge	Index der geschlechtsspezifischen Entwicklung	Index der geschlechtsspezifischen Ungleichheit	Humen Devolpment Index	Pressefreiheit	Freiheitsrechte	Politik	Bevölker die von weniger als 1,25\$ Leben	Kinderarbeit	Jugend-schutz														
Bahrain	✗	42	✓	0,60	✓	109	✓	99	✓	91	!	0,10	-	✗	4	✓	0,212	✓	0,852	✗	61,1	✗	12	-	-	-	✓	0,84			
China	✗	45	✓	-	-	-	!	70	!	0,20	-	!	2	✓	0,168	✓	0,761	✗	78,72	✗	9	✗	0,47	✓	0,1	-	!	0,696			
Denmark	✓	88	✓	1,00	✓	1793,9	✓	97,00	✓	92,00	-	✓	0,19	✓	1	✓	0,038	✓	0,94		8,57	✓	97	✓	0,90	✓	0,3	-	✓	0,891	
Mexico	✗	31	✗	7,50	!	3003,4	✗	43,00	✗	57,00	!	0,70	✗	!	2	✓	0,322	✓	0,779	✗	46,71	!	60	✗	0,43	!	3,1	!	4,7	✓	0,822

## GRI 204-1

### Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Land	Anzahl	Anteil (%)
Standort Deutschland		
Deutschland	556	97 %
Europa ohne Deutschland	17	3 %
Außerhalb von Europa	1	0 %
Standort Indien		
Indien	201	91 %
Europa	9	4 %
Außerhalb von Europa ohne Indien	10	5 %
Standort Ungarn		
Ungarn	69	78 %
Europa ohne Ungarn	17	19 %
Außerhalb von Europa	3	3 %

Stand: 31.12.2024



## GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Das Thema ist für die deutschen Standorte momentan nicht relevant. Jedoch betrachten wir es aus der Perspektive des gesamten Konzerns langfristig als wichtig, da die Kontrollmechanismen fortlaufend geprüft werden müssen.

Im Unternehmen sind klare Richtlinien zur Bekämpfung von Korruption im [Code of Conduct](#) verankert, die für alle Partner, einschließlich Kunden, Mitarbeitende und Lieferanten, gelten. Diese Richtlinien sind verbindlich für alle Mitarbeitenden und zielen darauf ab, die Integrität und Ethik im Unternehmen zu wahren.

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung, da diese Praktiken faire Wettbewerbsbedingungen verhindern. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert noch angenommen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen anzuwenden, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger).

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie unsere Werte teilen und ähnliche Codes of Conduct einhalten. Wir ermutigen sie zudem, die Grundsätze des Codes of Conduct auch in ihren eigenen Lieferketten durchzusetzen. Als Teil unseres Engagements für Integrität und Ethik behalten wir uns das Recht vor, die Einhaltung dieser Standards gelegentlich in verschiedenen Formen zu überprüfen. Zudem stellen wir jedem Partner ein Verfahren zur Meldung von Korruptionsfällen zur Verfügung, das anonym oder direkt über den Compliance Officer genutzt werden kann. Für solche Ereignisse haben wir ein Compliance-Komitee eingerichtet.

### GRI 205-1

#### Betriebsstätten die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Es fand keine Prüfung statt, da im betreffenden Rechtsraum kein Risiko für Korruption identifiziert wurde.

### GRI 205-2

#### Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Jeder neue Mitarbeiter, einschließlich Auszubildender, erhält bei Beginn seiner Tätigkeit ein Exemplar unserer Compliance-Regelungen. Dieses Dokument wird von der Personalabteilung ausgehändigt und muss von den Mitarbeitenden unterschrieben werden. Die Unterzeichnung bestätigt, dass der Mitarbeiter die Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung zur Kenntnis genommen hat und sich verpflichtet, diese einzuhalten.

Die Personalabteilung steht allen Mitarbeitenden jederzeit für Rückfragen zur Verfügung. Dies gewährleistet, dass Unklarheiten sofort geklärt werden können und jeder Mitarbeiter ein vollständiges Verständnis der Compliance-Regelungen hat. Um sicherzustellen, dass die Informationen stets aktuell und präsent sind, kommunizieren wir regelmäßig über interne Kanäle. Neue Regelungen oder Änderungen bestehender Richtlinien werden umgehend an alle Mitarbeitenden weitergeleitet.

## GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

---

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Unser Unternehmen befolgt strikt die nationalen und internationalen Vorschriften zum Wettbewerbs- und Kartellrecht. Wir engagieren uns nicht in unfairen Praktiken wie Preisabsprachen, Markt- oder Kundenverteilungen.

In unserem [Code of Conduct](#) ist ein spezieller Abschnitt zum Thema „Fairer Wettbewerb“ verankert, der für alle Stakeholder gilt.



# GRI 301: MATERIALIEN

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

Wir legen großen Wert auf Nachhaltigkeit und Transparenz bei der Beschaffung von Materialien, insbesondere im Hinblick auf sogenannte „Konfliktminerale“ wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold (3TG), die aus Konflikt- und Hochrisikogebieten stammen und strengen Vorschriften unterliegen. Obwohl wir keine direkte Kontrolle über die gesamte Lieferkette haben und somit nicht alle Rohstoffe bis zu ihrer Quelle zurückverfolgen können, unternehmen wir Anstrengungen, um ihren Einsatz zu minimieren. Als Mitglied im ZVEI unterstützen wir aktiv das Positionspapier „Konfliktrohstoffe“ und bemühen uns, die Einhaltung ethischer Standards in unserer Lieferkette zu fördern.

Gustav Hensel GmbH & Co. KG hat ein Umweltmanagementsystem gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 14001:2015 implementiert. Die Zertifizierung unterstreicht unsere Verpflichtung zum verantwortungsvollen Umgang mit Materialien, indem sie sicherstellt, dass wir strenge Umweltstandards einhalten und kontinuierlich nach Verbesserungen in diesem Bereich streben. Dies trägt dazu bei, den Einsatz von Materialien effizient zu steuern und Umweltauswirkungen zu minimieren.

Als eine unserer Maßnahmen arbeiten wir kontinuierlich an der Materialgesundheit unserer Produkte. Dazu gehört die kontinuierliche Überprüfung und wenn notwendig Ersetzung von Fachstoffen bei der Auswahl von Materialprozessen, um gefährliche Stoffe zu vermeiden.



**GRI 301-1****Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen**

Die folgende Tabelle zeigt die TOP-10 der am häufigsten verwendeten Materialien in Kilogramm (kg) sowie deren Anteil am Gesamtvolumen.

Materialien	2023		2024		Indien 2024		Ungarn 2024	
	Menge (kg)	Anteil (%)	Menge (kg)	Anteil (%)	Menge (kg)	Anteil (%)	Menge (kg)	Anteil (%)
Spritzmasse PC Polycarbonat	1.740.868	46,04	1.503.420	41,05	0	0	0	0
Spritzmasse PS Polystyrol	401.800	10,63	308.794	8,43	0	0	0	0
Halbzeuge Bleche DC01	353.175	9,34	382.656	10,45	0	0	5.439	44,66
Halbzeuge Kupfer	276.270	7,31	339.183	9,26	2.380	49,03	4.676	38,39
Spritzmasse PP Polypropylen	228.810	6,05	234.721	6,41	0	0	0	0
Halbzeuge Bleche DX51	215.358	5,69	231.625	6,32	0	0	512	4,20
Halbzeuge Spaltband	205.937	5,45	188.979	5,16	0	0	0	0
Spritzmasse TPE Thermoplastische Elastomere	112.641	2,98	105.826	2,89	0	0	0	0
Halbzeuge V2A-Bleche	74.938	1,98	45.481	1,24	0	0	1.552	12,74
Halbzeuge Bleche	52.655	1,39	78.099	2,13	2.474	50,97	0	0

Stand: 31.12.2024

**GRI 301-2****Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe**

Recycelte Ausgangsstoffe werden nicht eingesetzt.

# GRI 302: ENERGIE

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

Für unser Unternehmen ist das Thema Energie von zentraler Bedeutung, da es nicht nur unsere betrieblichen Abläufe maßgeblich beeinflusst, sondern auch direkte Auswirkungen auf unsere Umwelt hat. Eine nachhaltige Energiebewirtschaftung ist daher ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und auch unsere ökologische Verantwortung zu erfüllen.

Wir erkennen die Herausforderungen eines möglichen Anstiegs des Energiebedarfs an und setzen daher auf präventive Maßnahmen, um unsere Energieeffizienz zu steigern und unsere Ressourcennutzung zu optimieren. Durch kontinuierliche Investitionen in innovative Technologien und Prozesse sind wir in der Lage, unseren Energieverbrauch zu senken und unsere Ressourcennutzung zu verbessern. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von einem bewussten Umgang mit Ressourcen und einem starken Engagement für nachhaltige weltblickende Geschäftspraktiken, die auch in unserem Leitbild verankert sind. Zudem haben wir ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001:2018 implementiert, um unsere Energieziele zu verfolgen und unseren Energieverbrauch effizient zu steuern.

Im Jahr 2022 wurde ein Konzept zur Einsparung von elektrischer Energie für unsere Granulattrocknungsanlagen in Lennstadt und Kirchhundem entwickelt. Detaillierte Analysen zeigten, dass Investitionen in Energiespar-Trockenlufizerzeuger und Taupunktsteuerung zu erheblichen Einsparungen führen würden. Die Gesamtkosten der Optimierung beliefen sich auf 815.700 Euro. Im Rahmen des Projekts konnte der Energieverbrauch am Standort Lennstadt von 94.000 kWh auf 55.000 kWh und am Standort Kirchhundem von 144.000 kWh auf 69.000 kWh pro Jahr gesenkt werden. Die Umsetzung erfolgte planmäßig und wurde im Januar 2024 abgeschlossen.



Weitere Maßnahmen befinden sich in der Umsetzungsplanung, wie zum Beispiel das Projekt „Optimize“ zur Umstellung auf LED-Beleuchtung, das es ermöglicht, jährlich ungefähr 362.000 kWh sowie 206 Tonnen CO<sub>2</sub> einzusparen. Diese errechneten Werte beruhen auf Referenzwerten und Annahmen zur vorhandenen Beleuchtung.

Weitere Maßnahmen, wie in der untenstehenden Tabelle aufgeführt, sind größtenteils bereits umgesetzt und für das Jahr 2025 weiter geplant.

Energiesparmaßnahmen	Einsparung	
	CO2 in t/a	Energie in MWh
Spritzgussmaschine victory 460H/210W/140 combi	39,8	91,50
Spritzgussmaschine duo 12060/1500 tech	13,63	31,33
Spritzgussmaschine duo 8160/1150 tech	43,46	99,91
Materialtrocknungsanlage HKG	17,36	39,99
LED Beleuchtung im Schaltanlagenbau	5,21	12,00

Stand: 31.12.2024

### GRI 302-3

#### Energieintensität

- + Mit einem Gesamtenergieverbrauch an den vier deutschen Standorten von 10.640.647 kWh (Strom, Wärme und Kühlung) wurde eine Energieintensität von 0,083 kWh / EUR Umsatz berechnet. Die Energieintensität ist gestiegen – von 0,076 kWh/EUR im Jahr 2023 auf 0,083 kWh/EUR im Jahr 2024.
- + Mit einem Gesamtenergieverbrauch am indischen Standort von 184.700 kWh (Strom, Wärme und Kühlung) wurde eine Energieintensität von 0,018 kWh / EUR Umsatz berechnet.
- + Mit einem Gesamtenergieverbrauch am ungarischen Standort von 114.460 kWh (Strom, Wärme und Kühlung) wurde eine Energieintensität von 0,014 kWh / EUR Umsatz berechnet.

# GRI 303: WASSER UND ABWASSER

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

Unser Unternehmen ist gemäß DIN ISO 14001 für sein Umweltmanagementsystem zertifiziert, das auch das Wasser- und Abwassermanagement umfasst.

## GRI 303-1

### Wasser als gemeinsam genutzte Ressource

Die Wasserentnahme (Trinkwasser) setzt sich aus der Bereitstellung von Trinkwasser für Mitarbeiter, der Nutzung in Sanitäranlagen und dem Einsatz als Prozesswasser zusammen. Der größte Teil der Wasserentnahme entfällt monatlich nicht auf Prozesswasser und kann daher als nicht wesentlich eingestuft werden.

## GRI 303-2

### Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung

Das Abwasser wird an den jeweiligen Standorten in den Abwasserkanal eingeleitet.

## GRI 303-3

### Wasserentnahme

Wasserverbrauch in m <sup>3</sup>	2023	2024
Gesamt Lennestadt	3.248	2.289
Gesamt Hensel Metalltechnik Siegen	366	602
Gesamt Hensel Kunststofftechnik	363	804
Gesamt Hensel Schaltanlagenbau	282	274
Gesamt Indien	-	5.147
Gesamt Ungarn	-	318
<b>Summe</b>	<b>4.259</b>	<b>8.832</b>

Stand: 31.12.2024

## GRI 303-4

### Wasserrückführung

Wasserrückführung in m <sup>3</sup>	2023	2024
Gesamt Lennestadt	3.248	2.289
Gesamt Hensel Metalltechnik Siegen	366	602
Gesamt Hensel Kunststofftechnik	363	804
Gesamt Hensel Schaltanlagenbau	282	274
Gesamt Indien	-	960
Gesamt Ungarn	-	318
<b>Summe</b>	<b>4.259</b>	<b>4.645</b>

Stand: 31.12.2024

## GRI 304: BIODIVERSITÄT

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Das Unternehmen ist gemäß DIN ISO 14001 für sein Umweltmanagementsystem zertifiziert, das den Bereich Biodiversität abdeckt.



## GRI 305: EMISSIONEN

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Im Jahr 2022 haben wir Aktionen gestartet, um den CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck unseres Unternehmens zu reduzieren, indem wir verschiedene Maßnahmen zur Emissionsminderung umgesetzt haben. Dazu gehörte die Implementierung neuer Heizsysteme, die Installation von PV-Anlagen und der Übergang zu Elektrofahrzeugen. 2023 wurden die Gasemissionen durch die Abschaltung und den Rückbau der Blockheizkraftwerke reduziert.

Im Rahmen dieses Vorprojekts haben wir 2023 auch eine standardisierte CO<sub>2</sub>e-Bewertung für den Zeitraum von 2018 bis 2023 für alle vier Standorte durchgeführt, basierend auf einem marktbasieren Ansatz. Dies ermöglichte es uns, einen genauen Überblick darüber zu erhalten, wie die Emissionen weiter reduziert werden können. Darüber hinaus haben wir eine CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck-Bewertung für ein Produkt mittels des Cradle-to-Gate-Ansatzes durchgeführt.

Als Teil der nachhaltigen Unternehmensstrategie verfolgt die Gustav Hensel GmbH & Co. KG klare Reduktionsziele für CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Verweis auf S. 10-14), die im Einklang mit wissenschaftlich fundierten Klimazielen stehen. Dies ist Teil des Managementansatzes zu Treibhausgasemissionen. Bis 2038 wird eine schrittweise Minderung der Emissionen angestrebt, um das Netto-Null-Ziel zu erreichen. Der Fokus liegt dabei auf der Reduktion von mindestens 90-95 % der Emissionen bis 2038.

Wir sind gemäß DIN ISO 14001 für unser Umweltmanagementsystem zertifiziert, das die Reduzierung von Emissionen ebenso abdeckt.

**GRI 305-1, GRI 305-2**

**Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

**Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)**

Corporate Carbon Footprint – Strom	Scope	2018 (Basisjahr)		2022		2023		2024		Transformation 2018 / 2024
		Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Veränderung %
Länderspezifische Energiebeschaffung										
Länderspezifischer Strommix (Standortbezogen)	2	5.875.153	2.779	5.919.940	2.800	5.462.448	2.584	5.568.189	2.634	- 5,2
<b>Eigene Stromerzeugung aus fossilen Energieträgern</b>										
KWK (Kraftwärmekopplung)	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
BHKW (Blockheizkraftwerk)	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dieselmotor für Betriebseinrichtungen (z.B. Sprinkleranlage, Notstrom)	1	2.362	0,8	2.038	0,7	5.439	1,8	2.313	0,8	- 2
<b>Beschaffung von Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen</b>										
Ökostrom (marktbasierend)	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Eigene Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen</b>										
Photovoltaik	1	–	–	166.321	0	176.230	0	158.397	0	- 4,7 (Basis 2022)
Einspeisung in das öffentliche Stromnetz	1	–	–	8.110	0	8.772	0	10.345	0	+ 27,6 (Basis 2022)
<b>Summe Stromverbrauch / Emissionen t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>1+2</b>	<b>5.877.515</b>	<b>2.780</b>	<b>6.096.409</b>	<b>2.801</b>	<b>5.652.889</b>	<b>2.586</b>	<b>5.718.554</b>	<b>2.634</b>	<b>- 9</b>

Stand: 31.12.2024

Corporate Carbon Footprint – Wärmeerzeugung und Kühlung	Scope	2018 (Basisjahr)		2022		2023		2024		Transformation 2018 / 2024
		Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Veränderung %
<b>Wärmeerzeugung aus fossilen Brennstoffen</b>										
Heizöl	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Erdgas	1	4.720.363	1.038	4.177.314	919	3.661.645	806	4.459.360	981	+ 4,3
LPG (verflüssigtes Erdgas)	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Fernwärme aus fossilen Brennstoffen	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Andere Brennstoffe	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Kühlung mit klimarelevanten Kältemitteln</b>										
Kältemittel	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Wärmeerzeugung aus länderspezifischer Energiebeschaffung</b>										
Biogas	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Fernwärme aus erneuerbaren Energienquellen	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wärmepumpe (Ökostrom)	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Wärmeerzeugung aus nachwachsenden Brennstoffen</b>										
Hackschnitzel, Holzpellets und ähnliche	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe Wärmeerzeugung und Kühlung / Emissionen t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>1+2</b>	<b>4.720.363</b>	<b>1.038</b>	<b>4.177.314</b>	<b>919</b>	<b>3.661.645</b>	<b>806</b>	<b>4.459.360</b>	<b>981</b>	<b>+ 4,3</b>

Stand: 31.12.2024

Corporate Carbon Footprint – Mobilität	Scope	2018 (Basisjahr)		2022		2023		2024		Transformation 2018 / 2024
		Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Menge kWh	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Veränderung %
<b>Unternehmensbezogene Mobilität mit fossilen Brennstoffen</b>										
Fahrzeuge mit Dieselmotor in Litern	1	133.243	422	115.263	365	133.006	422	97.286	308	- 27
Fahrzeuge mit Ottomotor (Benzin) in Litern	1	–	–	8.700	27	17.189	53	27.463	84	+ 216 (Basis 2022)
Autogas/LPG–betriebene Fahrzeuge (Flüssiggas) in Litern	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Fahrzeuge mit CNG–Antrieb (komprimiertes Erdgas) in Litern	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
LNG–betriebene Fahrzeuge (Flüssigerdgas) in Litern	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Unternehmensbezogene Mobilität aus länderspezifischer Energiebeschaffung</b>										
Elektrisch–betriebene Fahrzeuge (länderspezifischer Strommix) in kWh	2	–	–	–	–	25.870*	10	28.658*	11	+ 11
<b>Unternehmensbezogene Mobilität aus erneuerbaren Energiequellen</b>										
Elektrisch–betriebene Fahrzeuge (Ökostrom) in kWh	2	–	–	–	–	12.935*	0	14.329*	0	+ 30
Elektrisch–betriebene Fahrzeuge (Ökostrom aus eigener Stromerzeugung) in kWh	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Mit Wasserstoff betriebene Fahrzeuge in kg	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe Mobilität / Emissionen t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>1+2</b>		<b>422</b>		<b>392</b>		<b>485</b>		<b>403</b>	<b>- 5</b>

Stand: 31.12.2024

\* Der Gesamtverbrauch von elektrisch betriebenen Fahrzeugen beträgt 38.805 kWh. Es wird angenommen, dass ein Drittel davon aus erneuerbaren Energiequellen gespeist wird und zwei Drittel durch den länderspezifischen Strommix.

Corporate Carbon Footprint – Scope 1	2018 (Basisjahr)	2022	2023	2024
	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Emissionen t CO <sub>2</sub> e
<b>Strom</b>				
Eigene Stromerzeugung aus fossilen Energieträgern	0,8	0,7	1,8	0,8
Eigene Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	–	0	0	0
<b>Kühlung</b>				
Kühlung mit klimarelevanten Kältemitteln	–	–	–	–
<b>Wärme</b>				
Wärmeerzeugung aus fossilen Brennstoffen	1.038	1.206	1.456	981
Wärmeerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	–	–	–	–
Wärmeerzeugung aus nachwachsenden Brennstoffen	–	–	–	–
<b>Mobilität</b>				
Unternehmensbezogene Mobilität mit fossilen Brennstoffen	422	392	475	392
Unternehmensbezogene Mobilität aus erneuerbaren Energiequellen	–	–	–	–
<b>Gesamte Emissionen t CO<sub>2</sub>e Scope 1</b>	<b>1.461</b>	<b>1.285</b>	<b>1.933</b>	<b>1.374</b>

Corporate Carbon Footprint – Scope 2	2018 (Basisjahr)	2022	2023	2024
	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Emissionen t CO <sub>2</sub> e	Emissionen t CO <sub>2</sub> e
<b>Strom</b>				
Länderspezifische Energiebeschaffung (standortbezogen)	2.779	2.800	2.584	2.634
Beschaffung von Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen (marktbasierend)	–	–	–	–
<b>Wärme</b>				
Fernwärme aus fossilen Brennstoffen	–	–	–	–
Fernwärme aus erneuerbaren Energiequellen	–	–	–	–
Wärmepumpe (länderspezifischer Strommix)	–	–	–	–
Wärmepumpe (Ökostrom)	–	–	–	–
<b>Mobilität</b>				
Unternehmensbezogene Mobilität aus länderspezifischer Energiebeschaffung (Strommix)	–	–	10	11
Unternehmensbezogene Mobilität aus erneuerbaren Energiequellen (Ökostrom)	–	–	0	0
<b>Gesamte Emissionen t CO<sub>2</sub>e Scope 2</b>	<b>2.779</b>	<b>2.800</b>	<b>2.594</b>	<b>2.645</b>
<b>Gesamte Emissionen t CO<sub>2</sub>e Scope 1+2</b>	<b>4.240</b>	<b>4.085</b>	<b>4.527</b>	<b>4.019</b>

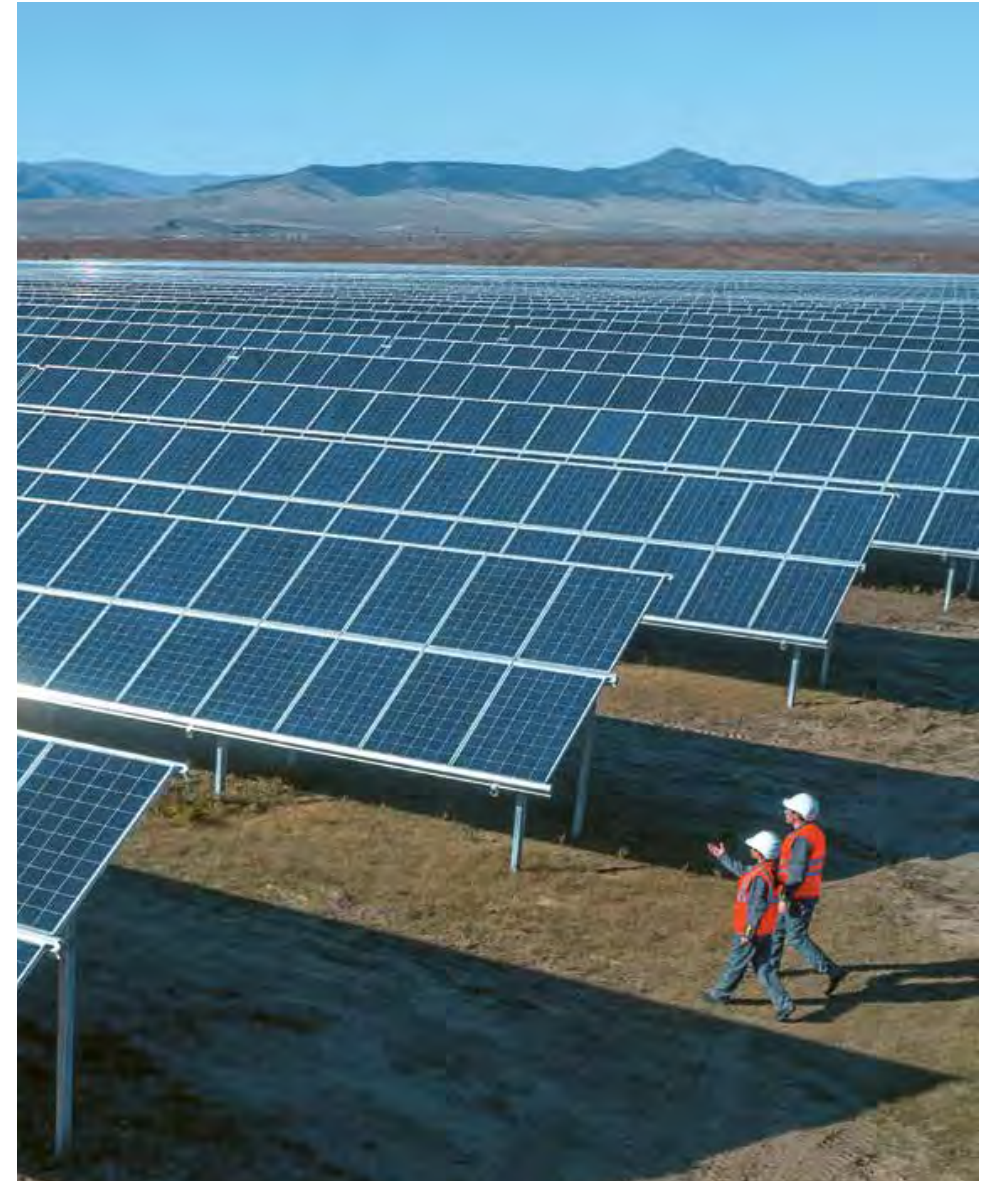
---

## GRI 305-4

### Intensität der Treibhausgasemissionen

Es wurden folgende Intensitäten der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) berechnet:

- + 6,3 t CO<sub>2</sub>e / Mitarbeitenden
- + 0,034 kg CO<sub>2</sub>e / EUR Umsatz



# GRI 306: ABFALL

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

Alle vier Standorte sind gemäß der Norm DIN ISO 14001 zertifiziert und verfügen über eine Abfallbeauftragte, wodurch auch der Bereich Abfall abgedeckt ist. Ihre Aufgaben umfassen:

- + Prüfung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben: Die gesetzliche Grundlage für das Abfallmanagement bildet das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG). Alle relevanten Gesetze und damit verbundenen Verordnungen sind in einem Rechtskataster zusammengefasst, das jährlich oder bei Änderungen aktualisiert wird.
- + Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Entsorgung: Zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Entsorgung gemäß § 60 (1) Nr. 1 KrWG werden von den Entsorgern die Entsorgungsfachbetriebszertifikate bzw. Erlaubnisse und die Entsorgungsnachweise angefordert und deren Aktualität geprüft.
- + Abfalldokumentation: Die im Unternehmen angefallenen und entsorgten Abfälle sind in der beigefügten Abfalldokumentation festgehalten. Diese Dokumentation wurde auf Basis der vorliegenden Abfallbegleitpapiere und Rechnungen erstellt.

Der Standort Ungarn stellt die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicher, indem eine ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen gewährleistet und Entsorgungszertifikate überprüft werden und sämtliche anfallenden Abfälle dokumentiert werden, um Transparenz und Nachverfolgbarkeit zu gewährleisten. Der indische Standort verfügt über ein ISO-Zertifikat für das Umweltmanagementsystem (EMS), das den zentralen Managementansatz im Abfallmanagement bildet.

Diese Maßnahmen gewährleisten, dass das Abfallmanagement bei HENSEL systematisch, effizient und transparent durchgeführt wird.

## GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

### Angefallener Abfall

#### Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

#### Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Gesamtabfall in t	2023	2024
<b>Nicht gefährlicher Abfall</b>	<b>685,598</b>	<b>643,846</b>
davon zur Verwertung übergeben	614,838	643,846
davon zur Beseitigung übergeben	70,760	0
<b>Gefährlicher Abfall</b>	<b>67,223</b>	<b>34,620</b>
davon zur Verwertung übergeben	21,513	20,900
davon zur Beseitigung übergeben	45,720	13,720
<b>Summe</b>	<b>752,821</b>	<b>678,466</b>

Gesamtabfall in t	Indien 2024	Ungarn 2024
<b>Nicht gefährlicher Abfall</b>	<b>6</b>	<b>23</b>
davon zur Verwertung übergeben	0	12
davon zur Beseitigung übergeben	6	11
<b>Gefährlicher Abfall</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon zur Verwertung übergeben	0	0
davon zur Beseitigung übergeben	0	0
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>23</b>

# GRI 401: BESCHÄFTIGUNG

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

Das Thema Beschäftigung ist von entscheidender Bedeutung für die Gustav Hensel GmbH & Co. KG, da wir uns der Relevanz einer gesunden und unterstützenden Arbeitsumgebung bewusst sind. Wir sind stolz darauf, im Jahr 2022 erneut als „Familienfreundliches Unternehmen“ rezertifiziert worden zu sein. Diese Auszeichnung belegt unser Engagement für vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Förderung der Personalentwicklung und einer transparenten Kommunikation.

Im Jahr 2023 wurde unser Einsatz für die „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege NRW“ gewürdigt. Um Mitarbeitende in diesem Bereich zu unterstützen, haben wir feste Ansprechpartner in der Personalabteilung und im Betriebsrat benannt, die umfassende Unterstützung bieten.



2024 haben wir unser Engagement weiter verstärkt:



### Charta der Vielfalt

Im Mai 2024 unterzeichnete Philipp Hensel, Geschäftsführer der Gustav Hensel GmbH & Co. KG, die [Charta der Vielfalt](#). Mit dieser Unterzeichnung bekräftigen wir unser Bekenntnis zu einem Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und die Vielfalt unserer Mitarbeitenden schätzt. Diese Vielfalt bildet die Grundlage unseres gemeinsamen Erfolgs und stärkt die Innovationskraft unseres Unternehmens.



### Auszeichnung als „Gesunder Arbeitgeber“

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG wurde mit dem begehrten Gütesiegel „Gesunder Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Diese Ehrung bestätigt unser Engagement für ein gesundes und wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem Nachhaltigkeit und das Wohl unserer Mitarbeitenden im Mittelpunkt stehen. Unser umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement unterstreicht unseren Einsatz für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Arbeitswelt.

Wir sind überzeugt, dass eine gute Balance zwischen beruflichen und persönlichen Verpflichtungen die Zufriedenheit und Produktivität unserer Mitarbeitenden steigert – ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

## GRI 401-1

### Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

	2023	2024	Indien 2024	Ungarn 2024
<b>Angestelltenfluktuation</b>	<b>kleiner als 1%</b>	1,66%	40	7
Neu eingestellte Angestellte	43	41	47	4

Stand: 31.12.2024

## GRI 401 – 2

### Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Zwei betriebliche Leistungen werden ausschließlich vollzeitbeschäftigten Angestellten angeboten und stehen nicht Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten zur Verfügung.

- + Bikeleasing ist nur für Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen möglich.
- + Mitarbeitende, die länger als 6 Monate im Unternehmen tätig sind, erhalten Leasing-Kleidung.



# GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis wird durch den Betriebsrat und geltende Tarifverträge sichergestellt. An einem Standort gilt der Tarifvertrag mit Abschlägen. Für Hensel hat das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis einen hohen Stellenwert. Wir setzen auf eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Offenheit, Fairness und Chancengleichheit fördert.

Um die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu unterstützen, bieten wir vielfältige Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Wir achten auf die Einhaltung aller geltenden Arbeits- und Sozialstandards und setzen uns für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Ein respektvolles und partnerschaftliches Miteinander bildet das Fundament unseres langfristigen Erfolgs.

### Das zeichnet uns aus:



- + Gleitzeitkonten
- + 30 Tage Urlaub
- + Mobiles Arbeiten
- + Sommerfest
- + Mitarbeitende-Events



- + Kantine
- + Bike-Leasing
- + Betriebliche Gesundheitsförderung
- + Kostenloses Mineralwasser
- + Pflegeguides
- + Unterstützung bei privaten Herausforderungen
- + Ergonomische Arbeitsplätze



- + VHS-Kurse
- + Unterstützung Weiterbildung
- + Inhouse-Schulungen & Beratungstage
- + Sprachkurse
- + Mitarbeiter-App
- + Produktschulungen
- + Patenmodell für neue Mitarbeitende



- + Tarifgebundene Vergütung
- + Betriebliche Altersvorsorge
- + Arbeitskleidung
- + Genussrechte
- + Corporate Benefits
- + Laden von E-Fahrzeugen
- + Zuschuss Bildschirmarbeitsplatzbrille

## GRI 402-1

### Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Es werden die gesetzlichen Mindestmitteilungsfristen eingehalten.

## GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

---

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

In unserem Unternehmen spielt der Arbeitssicherheitsausschuss eine zentrale Rolle bei der Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Er vertritt die Interessen der Mitarbeitenden und behandelt regelmäßig Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Zudem dient er als Forum für den Austausch von Ideen zur Verbesserung des Wohlbefindens. Dadurch wird das Bewusstsein für Sicherheitsfragen gestärkt, Unfälle reduziert und das Gesundheitsmanagement gefördert.

An allen Hensel Standorten gelten grundlegende Code of Conduct-Prinzipien zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Am indischen Standort gelten zusätzlich die Grundsätze der Health and Safety Policy im Rahmen des Integrated Management Systems. Diese umfassen den Umweltschutz durch Vermeidung von Umweltverschmutzung sowie die Verhinderung von Verletzungen und Gesundheitsrisiken durch systematische Risikobewertung.

Gustav Hensel GmbH & Co. KG setzt höchste Priorität auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und versteht sich als sicherheitsorientiertes Unternehmen. Durch klare Richtlinien, regelmäßige Schulungen und umfassende Maßnahmen gewährleisten wir ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden.

---

### GRI 403-1

#### Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG hat ein umfassendes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellt.

Obwohl unser Unternehmen nicht nach ISO 45001 zertifiziert ist, integrieren wir alle notwendigen Maßnahmen, um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Unser Managementsystem beinhaltet den Leitfaden zur Arbeitssicherheit, der klare Handlungsanweisungen für alle Mitarbeitenden bietet, sowie eine Fremdfirmenrichtlinie, die sicherstellt, dass auch externe Partner unsere hohen Sicherheitsstandards einhalten.

Zudem überwachen wir durch die regelmäßige Analyse von Kennzahlen kontinuierlich unsere Sicherheitsleistung, insbesondere im Hinblick auf meldepflichtige Unfälle, um Risiken frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen zur Risikominderung zu ergreifen.

---

### GRI 403-2

#### Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Bei der Gustav Hensel GmbH & Co. KG liegt ein starker Fokus auf der Identifizierung von Gefahren, der Bewertung von Risiken und der Untersuchung von Vorfällen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten. Ein zentrales Instrument dafür ist die systematische Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, die es uns ermöglicht, potenzielle Risiken in allen Arbeitsbereichen zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

Um Vorfälle transparent zu dokumentieren und zeitnah zu reagieren, setzen wir ein digitales Verbandbuch ein, das allen Mitarbeitenden zugänglich ist. Die Eintragungen aus dem diesem Verbandbuch werden regelmäßig anonym in Besprechungen der Abteilungsleiter-Runde thematisiert, um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen erfasst und notwendige Abstellmaßnahmen zeitnah ergriffen werden, sodass Standort übergreifend keine vergleichbaren Unfälle in Zukunft passieren.

Bei Vorfällen, insbesondere bei meldepflichtigen Unfällen, führen wir eine detaillierte Unfallanalyse durch. Diese Analysen sind entscheidend, um die Ursachen zu verstehen und präventive Maßnahmen zur Vermeidung ähnlicher Vorfälle in der Zukunft zu entwickeln. So stellen wir sicher, dass unsere Sicherheitsstandards kontinuierlich verbessert und auf dem höchsten Niveau gehalten werden.

---

### GRI 403-3

#### Arbeitsmedizinische Dienste

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG legt großen Wert auf die Bereitstellung umfassender arbeitsmedizinischer Dienste, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, sind wir Mitglied im AMZ Siegerland e.V. in Siegen. Dieses Arbeitsmedizinische Zentrum unterstützt unser Unternehmen in den Bereichen Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und psychologische Beratung an allen Standorten.

Zudem übernimmt das AMZ Siegerland e.V. die fachkundige arbeitsmedizinische Betreuung unserer deutschen Standorte. Der Leistungsumfang dieser Dienste ist in den entsprechenden Satzungen detailliert beschrieben und gewährleistet eine umfassende Unterstützung in allen relevanten Gesundheitsfragen.

Der ungarische Standort bietet seinen Mitarbeitenden zahlreiche arbeitsmedizinische Dienstleistungen an. Am indischen Standort ist im Jahr 2025 ein umfassender Gesundheitscheck mit einem externen Anbieter geplant. Zusätzlich steht der Dorfgemeinschaft am Fabrikstandort von Hensel eine gesponserte Ambulanz für Notfälle zur Verfügung. Außerdem ist eine Kooperation mit einem nahegelegenen Krankenhaus für Notfallbehandlungen vorgesehen.

---

### GRI 403-4

#### Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG fördert aktiv die Beteiligung und Konsultation der Mitarbeitenden in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Ein fester Bestandteil unserer Maßnahmen ist die jährliche Evakuierungsübung an jedem unserer Standorte in Deutschland. Diese Übungen tragen dazu bei, dass alle Mitarbeitenden im Notfall schnell und sicher reagieren können.

Wir führen regelmäßige Schulungen durch, um unsere Mitarbeitenden auf verschiedene Szenarien vorzubereiten. Dazu gehören Ersthelfer-Ausbildungen, EVAC-Chair-Schulungen und Sicherheitsunterweisungen in den Abteilungen. Elektrofachkräfte nehmen zudem regelmäßig an Fortbildungen teil, um stets auf dem neuesten Stand der Technik und Sicherheitsvorschriften zu bleiben.

Unsere Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird durch die Bereitstellung von Informationen auf unserer internen SharePoint-Plattform ergänzt. Hier finden die Mitarbeitenden aktuelle Beiträge zu Themen, z.B. zum Umgang mit Gefahrstoffen, der Einführung neuer Defibrillatoren und anderen relevanten Sicherheitsaspekten

---

### GRI 403-6

#### Förderungen der Gesundheit der Mitarbeiter

Bei uns steht die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden an erster Stelle. Dazu bieten wir eine Vielzahl von Maßnahmen an, um das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Belegschaft zu unterstützen:

- + Firmenläufe:  
Jedes Jahr nehmen wir an verschiedenen Firmenläufen teil, darunter der Olper Teamcup und „Lennestadt läuft“. Diese Veranstaltungen fördern Teamgeist und körperliche Fitness.
- + Aktive Pause:  
Bewegte Pause am Arbeitsplatz, 15–20 Minuten über 12 Wochen.
- + Stadtradeln:  
Wir beteiligen uns am bundesweiten Wettbewerb „Stadtradeln“. Dabei treten unsere Teams an, um möglichst viele Kilometer mit dem Fahrrad zurückzulegen, und tragen so zur Gesundheit und zum Umweltschutz bei.
- + HENSEL-Zuschuss zu Gesundheitskursen:  
Unsere Mitarbeitenden können zweimal pro Jahr an zertifizierten Gesundheitskursen teilnehmen. Dafür erhalten sie einen Zuschuss von jeweils 50 Euro pro Jahr.
- + Online-Kochevents:  
Zum Feierabend bieten wir Online-Kochevents für HENSEL-Mitarbeitende und ihre Familien an. Diese fördern eine gesunde Ernährung und das Gemeinschaftsgefühl.
- + Psychologische Beratung:  
Jeder Mensch kann in eine schwierige Situation geraten, aus der er alleine keinen Ausweg findet. Berufsbezogene und private Belastungen können zu Erkrankungen und langen Arbeitsausfällen führen. Wir bieten allen Mitarbeitenden Hilfe in Krisen- und Konfliktsituationen an.  
Die Beratung ist kostenfrei und die Terminvergabe erfolgt ohne längere Wartezeit.

Ratsuchende erhalten sofort umfassende Beratung insbesondere bei folgenden psychischen Fragestellungen: Familiäre Probleme (Partnerschaft, Kinder und Erziehung), Umgang mit Tod und Trauer, Krisensituationen, Burnout, Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten, Mobbing, sexuelle Belästigung und psychische Probleme.

- + Ergonomie am Arbeitsplatz:  
An festgelegten Terminen wird ein Physiotherapeut die Arbeitsplätze in der Produktion und Verwaltung besuchen und Tipps zur Ergonomie und Haltung geben.

Der ungarische Standort unterstützt die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch Zusatzleistungen, die flexibel für Gesundheits- oder Kulturangebote genutzt werden können. Unabhängig von der Jahreszeit stehen jederzeit kühlende Getränke zur Verfügung. Zudem wird regelmäßig ein Fußballplatz angemietet, um sportliche Aktivitäten zu fördern.

Am indischen Standort besteht eine Krankenversicherung für die Mitarbeitenden. Im Rahmen des jährlich stattfindenden Gesundheitsprogramms wurde 2024 ein Yoga-Workshop mit dem Fokus auf Mitarbeiterwohlbefinden und mentale Gesundheit durchgeführt. Für das Jahr 2025 ist ein umfassender Gesundheitscheck („Master Health Checkup“) geplant.

**GRI 403-7****Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz**

Zur Vermeidung und Abmilderung von Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen werden gezielte Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise wurden Cuttermesser mit feststehender Klinge durch Sicherheitsmesser ersetzt, um das Verletzungsrisiko zu minimieren. Zusätzlich wurden weitere Leitern angeschafft, um den sicheren Zugang zu Arbeitsbereichen zu gewährleisten.

**GRI 403-9****Arbeitsbedingte Verletzungen**

	2023	2024
Anzahl dokumentierter arbeitsbedingter Verletzungen	239	224
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mehr als 3 Tagen	20	12
Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle	0	0
Anzahl gearbeiteter Stunden	896.248	896.473
Ausgefallene Stunden durch meldepflichtige Unfälle	1.804	2.541
Ausgefallene Stunden durch Unfälle	1.804	2.675
Meldepflichtige Wegeunfälle	2	3

Stand: 31.12.2024

## GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG legt großen Wert auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Dies umfasst nicht nur die Ausbildung von Auszubildenden, sondern auch Weiterbildungsangebote für bestehende Mitarbeitende. Unsere Auszubildenden erhalten eine fundierte Ausbildung in ihrem jeweiligen Berufsfeld und werden aktiv in den Arbeitsalltag integriert. Durch gezielte Schulungen und Praktika werden sie auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet und erhalten die Möglichkeit, ihr Potenzial zu entfalten.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten an, die sowohl fachspezifische Themen als auch Schulungen zu Themen wie soziale Verantwortung und internationale Kompetenz. Dadurch ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden, ihr Wissen zu erweitern und sich aktiv an der Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken zu beteiligen.

Beispielsweise werden am ungarischen Standort Englisch-, ERP- und Excel-Kurse angeboten, ergänzt durch berufliche Schulungen wie Verkaufstrainings zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Am indischen Standort finden betriebsinterne Ausbildungen für Auszubildende statt, während technische und fachliche Schulungen in Zusammenarbeit mit externen Partnern durchgeführt werden. Ein jährlicher Schulungskalender stellt sicher, dass alle Abteilungen gezielt gefördert werden. Zusätzlich werden Schulungen zu den Themen ISO-Qualitätsmanagementsystem (QMS) und Umweltmanagementsystem (EMS) angeboten.

Durch unser Engagement in der Aus- und Weiterbildung tragen wir nicht nur zur persönlichen und beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden bei, sondern stärken auch unsere Position als nachhaltig agierendes Unternehmen.

### GRI 404-2

#### Programme zur Verbesserung der Kompetenz der Angestellten und zur Überbrückungshilfe

Ein umfassendes System für persönliche Entwicklungspläne existiert derzeit nicht, jedoch werden solche Pläne bei Bedarf punktuell erstellt und umgesetzt. Zusätzlich gibt es keine vorgeschriebenen Schulungen, wobei Schulungsmaßnahmen nach individueller Einschätzung und Bedarf angeboten werden.

### GRI 404-3

#### Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

2024 führt Gustav Hensel GmbH & Co. KG Mitarbeiterjahresgespräche ein. Durch regelmäßige Jahresgespräche wird der individuelle Entwicklungsbedarf der Mitarbeitenden ermittelt, um maßgeschneiderte Schulungs- und Weiterbildungsprogramme bereitzustellen.

# GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

## GRI 3-3

### Management der wesentlichen Themen

An allen Standorten setzen wir uns aktiv für Vielfalt, Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander ein. Wir behandeln alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Identität, Orientierung oder anderen Merkmalen gleich und lehnen Diskriminierung in jeder Form ab. Diese Prinzipien sind fest in unserem [Code of Conduct](#) verankert und bildet die Grundlage für unser Handeln in allen internen und externen Prozessen. Im Mai 2024 haben wir zudem die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet, um unser Engagement für ein vorurteilsfreies und vielfältiges Arbeitsumfeld weiter zu bekräftigen.

Wir glauben fest daran, dass Vielfalt eine Quelle der Stärke ist und eine wichtige Rolle in unserer Unternehmenskultur spielt. Wir fördern eine offene und inklusive Arbeitsumgebung, in der jeder Mitarbeitende die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial zu entfalten und zu wachsen. Durch die Vielfalt unserer Belegschaft stärken wir unsere Innovationskraft, fördern Kreativität und erweitern unseren Horizont, um die sich ständig wandelnden Bedürfnisse unserer Kunden und des Marktes zu erfüllen.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Diversitäts- und Chancengleichheitsbemühungen zu stärken. Dazu gehören Schulungsprogramme zur Förderung von Vielfalt und Inklusion sowie die Überprüfung unserer Personal- und Rekrutierungspraktiken, um Vorurteile und diskriminierende Barrieren auszuschließen. Unser Ziel ist eine integrative Unternehmenskultur, in der jeder Mitarbeitende wertgeschätzt und respektiert wird – unabhängig von individuellen Merkmalen oder Hintergründen.



## GRI 405-1

### Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

	2023		2024	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
<b>Geschäftsführung</b>				
weiblich	0	0	0	0
männlich	3	100	3	100
<b>Führungskräfte</b>				
weiblich	2	6	2	5
männlich	32	94	36	95
durch interne Entwicklung und Förderung	16	47	20	53
<b>Gesamtanzahl</b>				
weiblich	155	24	157	25
männlich	496	76	482	75

Stand: 31.12.2024

Bestreben muss es sein, dass sich Vielfaltigkeit auch in den Führungspositionen wiederfindet. Hierzu sind jetzt schon viele Möglichkeiten vorhanden, um männliche und weibliche Nachwuchskräfte berufs begleitend eine qualifizierte Fortbildung zu ermöglichen.

Derzeit werden 18 Mitarbeitenden finanziell und organisatorisch durch uns unterstützt, davon 8 weibliche Nachwuchskräfte. Ziel ist es, dass sich die Anzahl an weiblichen Führungskräften und Führungskräften aus anderen Kulturen stetig erhöht, selbstverständlich adäquatem Profil.

	Indien 2024		Ungarn 2024	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
<b>Geschäftsführung</b>				
weiblich	0	0	0	0
männlich	3	100	1	100
<b>Führungskräfte</b>				
weiblich	7	11	3	23
männlich	44	72	4	31
durch interne Entwicklung und Förderung	10	16	6	46
<b>Gesamtanzahl</b>				
weiblich	20	13	10	25
männlich	136	87	30	75

Stand: 31.12.2024

## GRI 405-2

### Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Im Unternehmen gibt es keine geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede; die Vergütung erfolgt leistungs basiert. An den deutschen Standorten wird dies durch den Tarifvertrag sichergestellt.

## GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Gustav Hensel GmbH & Co. KG verpflichtet sich, jegliche Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen. An allen Standorten fördert unser Unternehmen eine Kultur der Gleichberechtigung und des Respekts für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen. Diskriminierung wird nicht toleriert, da sie unseren Werten und Grundsätzen widerspricht.

Wir setzen uns aktiv für die Umsetzung von Maßnahmen ein, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden fair und gerecht behandelt werden und gleiche Chancen erhalten, ihr Potenzial auszuschöpfen. Am indischen Standort liegt eine Richtlinie zur Nichtdiskriminierung vor. Zudem wurde ein internes Beschwerdekomitee zur Prävention sexueller Belästigung (POSH) eingerichtet.

Im Jahr 2023 wurde die Einrichtung einer Vertrauensstelle umgesetzt, um ein zusätzliches Unterstützungsangebot zu schaffen. Diese Vertrauensstelle dient als Anlaufstelle für Mitarbeitende, die Diskriminierung oder ungerechte Behandlung erfahren haben oder solche Vorfälle melden möchten. Die Kommunikation über die Vertrauensstelle erfolgt über Betriebsversammlungen, das Intranet und ausgelegte Flyer, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über diese wichtige Ressource informiert sind.

## GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT & TARIFVERHANDLUNGEN

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

## GRI 408: KINDERARBEIT

---

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Unser [Code of Conduct](#) bildet die Grundlage unseres Engagements gegen Kinderarbeit. Wir tolerieren keinerlei Form von Kinderarbeit. Es ist unser fester Grundsatz, dass wir keine Mitarbeitende einstellen, die das Mindestalter von 15 Jahren nicht erreicht haben und wir verlangen stets einen Altersnachweis. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 als Entwicklungsländer gelten, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Zudem stellen wir keine Mitarbeitende für gefährliche Arbeiten ein, wenn sie das Mindestalter von 18 Jahren gemäß der ILO-Konvention Nr. 182 nicht erreicht haben. Die Einhaltung dieses Prinzips wird streng in unseren Risikoanalysen von Lieferanten und potenziellen Stakeholdern berücksichtigt und ist ein wichtiger Bestandteil unserer vertraglichen Vereinbarungen.

---

### GRI 408-1

#### Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Keine bekannt. Jeder Mitarbeiter beginnt seine Arbeit im gesetzlich erlaubten Alter gemäß den Bestimmungen seines Landes.

## GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT

---

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Unser [Code of Conduct](#) bildet die Grundlage unseres Engagements gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit. Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind strikt verboten. Jede Arbeit muss freiwillig sein, und es muss jederzeit die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden.

## GRI 410: SICHERHEITSPRAKTIKEN

---

### **GRI 3-3**

#### **Management der wesentlichen Themen**

Neben dem etablierten Werksschutz sind spezielle interne Beauftragte mit der Überwachung und Sicherstellung der Sicherheitsstandards betraut. Diese Beauftragten stellen sicher, dass sämtliche Sicherheitsvorkehrungen jederzeit eingehalten werden.

Besonderes Augenmerk wird auf die Nacharbeit gelegt, da hier erhöhte Sicherheitsanforderungen bestehen. Aus diesem Grund wird während der Nachtstunden ein interner Überwachungsdienst eingesetzt, der kontinuierlich die Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien überwacht und im Falle sicherheitsrelevanter Vorfälle schnell eingreifen kann.

Am ungarischen Standort arbeitet s.o. mit einem externen Berater für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zusammen, der die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften regelmäßig monatlich überprüft.

Am indischen Standort s.o. gibt es ein Arbeitsschutz- und Sicherheitskomitee, das die Einhaltung der entsprechenden Richtlinien sicherstellt. Zudem überwacht ein Kantinenkomitee die Qualität der von externen Anbietern gelieferten Speisen.

Diese Maßnahmen gewährleisten, dass sowohl die physische Sicherheit als auch der Schutz sensibler Bereiche des Unternehmens rund um die Uhr sichergestellt sind.

## GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

---

### **GRI 3-3**

#### **Management der wesentlichen Themen**

In unserem Unternehmen haben wir einen klar definierten Prozess zur Identifizierung und Bewertung von Risiken im CRM-System etabliert. Sobald Risiken erkannt werden, markieren wir diese und ergreifen umgehend die erforderlichen Maßnahmen, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden zu gewährleisten.

Dieser Prozess umfasst regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen, um sicherzustellen, dass potenzielle Gefahren frühzeitig identifiziert und effektiv adressiert werden.

## GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG

---

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Im Rahmen unseres Produktmanagements überwachen wir kontinuierlich den Markt, insbesondere im Hinblick auf potenzielle Plagiate und andere unzulässige Zustände. Sobald solche Beobachtungen gemacht werden, werden sie zur weiteren Besprechung und Bewertung gebracht.

Unsere Priorität liegt darin, sicherzustellen, dass unsere Marketingaktivitäten und Kennzeichnungen stets den geltenden Vorschriften entsprechen und unsere Kunden transparent und korrekt informiert werden.

## GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN

---

### GRI 3-3

#### Management der wesentlichen Themen

Im Rahmen unseres [Code of Conduct](#) verpflichten wir uns dazu, personenbezogene Daten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu verarbeiten, zu speichern und zu schützen. Dabei gewährleisten wir, dass personenbezogene Daten vertraulich behandelt werden und nur für rechtmäßige und zuvor festgelegte Zwecke verwendet werden. Transparenz ist dabei von höchster Bedeutung.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich unter Verwendung angemessener technischer und organisatorischer Maßnahmen, um sicherzustellen, dass sie vor Verlust, Veränderung sowie vor unerlaubter Verwendung oder Offenlegung geschützt sind. Unsere Datenschutzpraktiken zielen darauf ab, das Vertrauen unserer Kunden und anderer betroffener Personen in Bezug auf den Schutz ihrer Daten zu stärken und gleichzeitig die Einhaltung aller relevanten Datenschutzgesetze und -vorschriften sicherzustellen.

# GRI-CONTENT-INDEX 2024

Verwendungserklärung	Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG hat in Anlehnung an den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 berichtet.
GRI-Standard	GRI 1: Grundlagen 2021
Angewendete GRI Branchenstandard(s)	Kein Branchenstandard angewendet

GRI Standard	Angabe	Verweis	Auslassung		
			Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung
<b>ALLGEMEINE ANGABEN</b>					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1	Organisationsprofil	S. 4, 16		
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 5, 16		
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 16		
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 16		
	2-5	Externe Prüfung	S. 17		
	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 8, 17-18		
	2-7	Angestellte	S. 19		
	2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	S. 19		
	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 20		
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 21		
	2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	S. 21		
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 21		
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 21		
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 21		
	2-15	Interessenkonflikte	S. 21-22		
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 22		
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 22-23		
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 23		
	2-19	Vergütungspolitik	S. 23		
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Siehe S. 23 GRI 2-19		
	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht

GRI Standard	Angabe		Verweis	Auslassung			
				Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 23-24				
	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 24				
	2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Siehe S. 24 GRI 2-23				
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Siehe S. 22 GRI 2-16				
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Siehe S. 22 GRI 2-16				
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 24				
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 24-25				
	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 25				
	2-30	Tarifverträge	S. 25				
<b>WESENTLICHE THEMEN</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 26				
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 27				
	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 28				
<b>WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 29				
	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		X	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Diese Informationen sind vertraulich und unterliegen einer Nichtveröffentlichungspflicht.
		201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 29			
		201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		X	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Diese Informationen sind vertraulich und unterliegen einer Nichtveröffentlichungspflicht.
		201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		X	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.
<b>MARKTPRÄSENZ</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 29				
	GRI 202: Marktpräsenz (Market Presence) 2016	202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	S. 29			
		202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		X	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.
<b>INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 30				
	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen (Indirect Economic Impacts) 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Keine			
		203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 30			
<b>BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 31				
	GRI 204: Beschaffungspraktiken (Procurement Practices) 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 32			

GRI Standard	Angabe	Verweis	Auslassung				
			Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung		
<b>KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 33				
GRI 205: Korruptionsbekämpfung (Anti-corruption) 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 33				
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 33				
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Keine				
<b>WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 34				
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (Anti-competitive Behaviour) 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine				
<b>STEUERN</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	Kein wesentliches Thema				
GRI 207: Steuern (Tax) 2019	207-1	Steuerkonzept	Nicht wesentlich				
	207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Nicht wesentlich				
	207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Nicht wesentlich				
	207-4	Länderbezogene Berichterstattung	Nicht wesentlich				
<b>MATERIALIEN</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 35				
GRI 301: Materialien (Materials) 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 36				
	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 36				
	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Keine				
<b>ENERGIE</b>							
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 24, 37-38				
GRI 302: Energie (Energy) 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe S. 41-43 GRI 305-1, 305-2		Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Für Indien und Ungarn erfolgt keine Berichterstattung.	
	302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		X	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.	
	302-3	Energieintensität	S. 38				
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Siehe S. 24, S. 41-43 GRI 305-1, 305-2			Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Für Indien und Ungarn erfolgt keine Berichterstattung.
	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen			X	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.

GRI Standard	Angabe	Verweis	Auslassung			
			Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung	
<b>WASSER UND ABWASSER</b>						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 39			
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 39			
	303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 39			
	303-3	Wasserentnahme	S. 39			
	303-4	Wasserrückführung	S. 39			
	303-5	Wasserverbrauch		X	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.
<b>BIODIVERSITÄT</b>						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 40			
GRI 304: Biodiversität (Biodiversity) 2016	304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Keine			
	304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Keine bekannt			
	304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Keine			
	304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	Keine bekannt			
<b>EMISSIONEN</b>						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 10-14, S. 40			
GRI 305: Emissionen (Emissions) 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 10-14, S. 41-44			
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 10-14, S. 41-44			
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		X	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 11, S. 35			
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 10-14, S. 44			
	305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)		X	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.
	305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen		X	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.

GRI Standard	Angabe	Verweis	Auslassung		
			Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung
<b>ABFALL</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 46		
GRI 306: Abfall (Waste 2020)	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Keine erheblichen Auswirkungen		
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Keine erheblichen Auswirkungen		
	306-3	Angefallener Abfall	S. 46		
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 46		
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 46		
<b>UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe S. 31 GRI 204		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten (Supplier Environmental Assessment) 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		X	Informationen nicht verfügbar/unvollständig
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Keine bekannt		Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.
<b>BESCHÄFTIGUNG</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 47		
GRI 401: Beschäftigung (Employment) 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 48		
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 48		
	401-3	Elternzeit		X	Informationen nicht verfügbar/unvollständig
<b>ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 49		
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (Labor Management Relations) 2016	402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 49		

GRI Standard	Angabe		Verweis	Auslassung		
				Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung
<b>SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ</b>						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 50			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety) 2018	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 50			
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 50			
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 51			
	403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 51			
	403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Siehe S. 51 GRI 403-4			
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 51-52			
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 53			
	403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Siehe S. 51 GRI 403-1			
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 53		Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Für Indien und Ungarn erfolgt keine Berichterstattung.
	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Keine bekannt			
<b>AUS- UND WEITERBILDUNG</b>						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 54			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung (Training and Education) 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		X	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 54			
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 54			
<b>DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT</b>						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 55			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (Diversity and Equal Opportunity) 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 56			
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 56			
<b>NICHTDISKRIMINIERUNG</b>						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 57			
GRI 406: Nichtdiskriminierung (Non-discrimination) 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Keine bekannt			

GRI Standard	Angabe	Verweis	Auslassung		
			Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung
<b>VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 57		
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (Freedom of Association and Collective Bargaining) 2016	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Keine bekannt		
<b>KINDERARBEIT</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 58		
GRI 408: Kinderarbeit (Child Labor) 2016	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 58		
<b>ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 58		
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit (Forced or Compulsory Labor) 2016	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Keine bekannt		
<b>SICHERHEITSPRAKTIKEN</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 59		
GRI 410: Sicherheitspraktiken (Security Practices) 2016	410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	Keine		
<b>RECHTE DER INDIGENEN VÖLKER</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	Kein wesentliches Thema		
GRI 411: Rechte der indigenen Völker (Rights of Indigenous Peoples) 2016	411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	Keine		
<b>LOKALE GEMEINSCHAFTEN</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	Kein wesentliches Thema		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften (Local Communities) 2016	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Nicht wesentlich		
	413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Keine		
<b>SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe S. 31 GRI 204		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten (Supplier Social Assessment) 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		X	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Keine bekannt		Eine Erfassung dieser Informationen erfolgt nicht.

GRI Standard	Angabe	Verweis	Auslassung		
			Nicht berichtet	Grund der Auslassung	Erklärung
<b>POLITISCHE EINFLUSSNAHME</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen			
GRI 415: Politische Einflussnahme (Public Policy) 2016	415-1	Parteispenden			
<b>KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen			
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit (Customer Health and Safety) 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		X	Informationen nicht verfügbar/unvollständig
	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Keine		
<b>MARKETING UND KENNZEICHNUNG</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen			
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung (Marketing and Labeling) 2016	417-1	Anforderungen an die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		X	Informationen nicht verfügbar/unvollständig
	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine		
	417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Keine		
<b>SCHUTZ DER KUNDENDATEN</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen			
GRI 418: Schutz der Kundendaten (Customer Privacy) 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Keine		

**Gustav Hensel GmbH & Co. KG**

Gustav-Hensel-Str. 6

D-57368 Lennestadt

+49 2723 609-0

info@hensel-electric.de

hensel-electric.de

**HENSEL**