

NACHHALTIGKEIT

BERICHT 2022



PLANET



PEOPLE



PARTNERSHIP

BÖLLHOFF

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Unternehmensleitung 3

Böllhoff als Unternehmen 6

Nachhaltigkeit bei Böllhoff 14



PLANET

20



PEOPLE

34



PARTNERSHIP

46

GRI Content Index 58



Alle in diesem Bericht aufgeführten Zahlen und Informationen beziehen sich, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben:

- auf die Standorte der Böllhoff Gruppe in Deutschland, den USA, Brasilien, China, Frankreich, Indien und Österreich
- auf die 2021 und 2022 akquirierten Unternehmen Gillis Aerospace und SNEP SA
- sowie die assoziierten Unternehmen Kaiser Spezialartikel GmbH und Verbindungselemente Engel GmbH.



Langfristiges Handeln in unsicheren Zeiten

GRI #102 14



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde und Partner!

Seit über 145 Jahren wirtschaften wir als familiengeführtes Unternehmen, aktuell in vierter Generation. Langfristiges Denken – in Generationen – ist deshalb bei Böllhoff tief verwurzelt: in unseren Werten, in unserer Unternehmenskultur und in unseren Erfolgszielen.

Das Jahr 2022 hat wieder einmal gezeigt, dass eine langfristige Strategie und nachhaltige Orientierung wichtige Wegweiser sind – auch und gerade in unsicheren Zeiten.





Wo die Jahre 2020 und 2021 im Zeichen der COVID-19-Pandemie standen, war 2022 durch den Ukraine-Krieg und seine Folgen geprägt. Die Auswirkungen waren und bleiben für uns alle weiterhin sichtbar – in den unterschiedlichsten Lebensbereichen. Menschen, die vor dem Krieg und seinen Folgen fliehen und dabei auf unsere Unterstützung angewiesen sind. Abschottungstendenzen in Teilen der Weltgemeinschaft. Und, als Konsequenz dessen, ein höchst volatiler Energiemarkt, der uns im Herbst 2022 zweifeln ließ, ob wir in Deutschland mit unseren Gasvorräten gut durch den Winter kommen. Nur wenige Beispiele, die jedoch bereits verdeutlichen, wie wichtig es ist, das Heft des Handelns mutig und mit Begeisterung in die Hand zu nehmen.

Vielen dieser Herausforderungen konnten wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie begegnen, bestehend aus den drei Bausteinen **Planet, People** und **Partnership**. Durch unser Energiemanagementsystem haben wir zielgerichtet identifiziert, welche Möglichkeiten für schnelle und signifikante Energieeinsparungen bestehen (Planet). Nur gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten wir diese Potenziale heben (People) und so als Unternehmen unseren gesellschaftlichen Beitrag leisten. Und auch im Bereich der Ukraine-Hilfe gingen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement voran (Partnership).



Als Unternehmen arbeiten wir kontinuierlich daran, uns zu verbessern – und auch in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung stetig mehr Transparenz zu schaffen. Transparenz, wo wir heute stehen. Transparenz, was wir bereits gut machen. Und, sicherlich am entscheidendsten: Transparenz, wo wir weitere Potenziale heben und in unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten noch besser werden können.

Erfahren Sie in diesem Bericht mehr über unsere Aktivitäten im Jahr 2022 und begleiten Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner, uns auf dem Weg in eine nachhaltigere Zukunft. Mit Begeisterung für erfolgreiche Verbindungen!

Die Unternehmensleitung im Juli 2023



Michael W. Böllhoff



Wilhelm A. Böllhoff



Dr. Cathrin Wesch-Potente



Dr. Jens Bunte



Böllhoff als Unternehmen

Organisationsprofil	8
Kunden nach Branchen	8
Belieferte Märkte	8
Kennzahlen auf einen Blick	9
Unternehmensführung	10
Ethik und Integrität	11
Compliance und Transparenz	12
IT-Sicherheit bei Böllhoff	13
TISAX®-Zertifizierung	13



Unser Anspruch:

Erfolgreiche Verbindungen schaffen

Die Böllhoff Gruppe ist weltweit Partner für 360° Verbindungstechnik mit Montage- und Logistiklösungen. Als familiengeführtes Unternehmen stehen wir seit 1877 für langfristigen Erfolg durch Innovationskraft und Kundennähe. Wir kennen die spezifischen Anforderungen unserer Kunden aus allen Industrien und unterstützen sie dabei, erfolgreiche Verbindungen zu schaffen.

An unserem Stammsitz in Bielefeld und in unserem weltweiten Unternehmensverbund gestalten mehr als 3.300 Mitarbeitende die Zukunft der Verbindungstechnik. Im Jahr 2022 erzielten wir so einen Umsatz von rund 783 Mio. €.

Unser umfangreiches Sortiment erstreckt sich von der Standardschraube nach DIN- und ISO-Spezifikation über Spezialverbindungselemente wie den HELICOIL® Drahtgewindeinsatz bis hin zu Montagesystemen. Zahlreiche Dienstleistungen rund um die Verbindungstechnik komplettieren das Portfolio: von Verbindungsprüfungen im akkreditierten Labor über die anwendungstechnische Beratung unserer Kunden bis hin zur wirtschaftlichen Belieferung mit Verbindungselementen.

Böllhoff ist heute bereits in vierter Generation familiengeführt. Die Unternehmensleitung setzt sich zusammen aus den geschäftsführenden Gesellschaftern Wilhelm A. Böllhoff und Michael W. Böllhoff sowie Dr. Cathrin Wesch-Potente und Dr. Jens Bunte.



Organisationsprofil

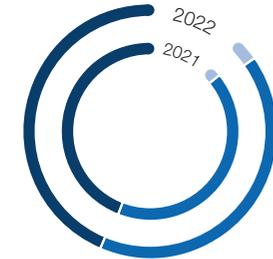
GRI #102 2, 4 Die Technologien und Dienstleistungen der Böllhoff Gruppe zielen auf das Verbinden und Fügen moderner Werkstoffe, auf die wirtschaftliche Beschaffung, Bevorratung und Lieferung von Verbindungselementen sowie auf die Reduktion von Montagezeiten und -kosten ab. Im Kern geht es heute darum, Kunden nicht nur mit einem breit gefächerten Sortiment an Verbindungselementen zu versorgen, sondern sie entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu unterstützen, Prozesse zu optimieren und Kosten zu reduzieren. Wir bieten unseren Kunden deshalb ein umfassendes Portfolio rund um die Verbindungstechnik an – von der anwendungstechnischen Beratung über innovative Verbindungselemente und auf diese zugeschnittene Montagesysteme bis zur wirtschaftlichen Belieferungslösung. Ziel ist es, als strategischer Partner einen Mehrwert für die Kunden zu schaffen und dadurch deren Wettbewerbspositionen zu stärken. Dieser ganzheitliche Ansatz wird unternehmensweit im Leistungsversprechen „360° Verbindungstechnik“ zusammengefasst.

Zu unserem nationalen und internationalen Kundenkreis gehören sowohl Hersteller als auch Zulieferer der Automobilindustrie und der Luft- und Raumfahrtindustrie sowie zahlreiche Unternehmen der allgemeinen Industrie – etwa aus dem Maschinen- und Anlagenbau, der blech- und kunststoffverarbeitenden Industrie und der Elektroindustrie. Ein Netzwerk aus 45 Standorten in 25 Ländern verschafft uns einen Zugang zu allen relevanten Märkten. In den folgenden Ländern sind wir mit insgesamt 14 Produktionsstandorten vertreten: Brasilien, China, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Indien, Italien, Österreich und in den USA.

Kunden nach Branchen **GRI #102 6**

Die Umsätze der Jahre 2021 und 2022 teilen sich nach Kundenbranchen wie folgt auf:

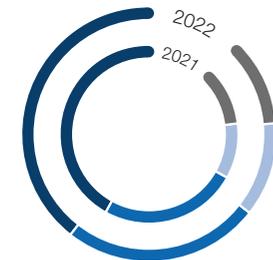
	2022		2021	
	T €	%	T €	%
■ Automotive	391.922	50,1	340.685	50,7
■ Industrie	369.406	47,2	320.746	47,8
■ Luft- und Raumfahrt	21.338	2,7	9.794	1,5
	782.666	100,0	671.225	100,0



Belieferte Märkte **GRI #102 6**

Die Umsätze der Jahre 2021 und 2022 teilen sich nach Regionen wie folgt auf:

	2022		2021	
	T €	%	T €	%
■ Deutschland	353.009	45,1	322.411	48,0
■ Europa ohne Deutschland	225.352	28,8	194.251	28,9
■ Amerikas	108.349	13,8	76.772	11,5
■ Asien	95.956	12,3	77.791	11,6
	782.666	100,0	671.225	100,0



Kennzahlen auf einen Blick

Böllhoff Gruppe weltweit

GRI #102.7

 **45**
Standorte

 **25**
Länder

 **14**
Produktionsstätten

Herstellung von über
18.000.000
Verbindungselementen pro Tag

 **783 Mio. €**
Umsatz

Über
3.300
Beschäftigte

UNSERE VISION:

Passion for successful joining. ■

Unternehmensführung

Die Vision „Passion for successful joining“ bringt unseren ureigenen Anspruch an unser Tun und an unser Miteinander zum Ausdruck. Mit unserem breiten Portfolio aus innovativen Produkten, Montage- und Logistiklösungen sowie ergänzenden Dienstleistungen rund um die Verbindungstechnik schaffen wir einen Mehrwert für unsere Kunden – und das mit Leidenschaft und Begeisterung für die Sache. Als Familienunternehmen stellen wir dabei Menschen in den Mittelpunkt: Menschen, die mit ihren persönlichen Verbindungen nach innen und außen das Fundament bilden für unseren heutigen sowie zukünftigen Erfolg.



Ethik und Integrität **GRI #102 16**

Unsere Werte

Unabhängiges Familienunternehmen

Wir sind bereits in vierter Generation ein unabhängiges Familienunternehmen. Daher sind wir frei in unseren Entscheidungen und agieren selbstbestimmt.

Nachhaltige Orientierung

Langfristigkeit steht im Mittelpunkt unserer Unternehmensentwicklung. Dadurch sind wir ein verlässlicher Partner für unsere Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter.

Verantwortliches Handeln

Wir übernehmen als Teil der Gesellschaft vor Ort soziale und ökologische Verantwortung für unser Handeln. Die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen setzen wir sorgsam ein.

Unsere Kultur

Unsere Unternehmenskultur fußt auf den drei Pfeilern Mut, Fairness und Vertrauen.

Mut

Wir haben das Selbstvertrauen, zukunftsweisende Entscheidungen zu treffen und kalkulierbare Risiken einzugehen. So entwickeln wir uns stetig weiter.

Fairness

Ein partnerschaftliches und respektvolles Miteinander zeichnet uns aus.

Vertrauen

Nur mit gegenseitigem Vertrauen gelingt es uns, Herausforderungen gemeinsam zu meistern und uns mit Begeisterung weiterzuentwickeln.





Compliance und Transparenz

GRI #205 2 #412 2 Unternehmensweit festgeschriebene Vorgaben und Regeln bilden die Basis für das tägliche Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Böllhoff Gruppe. Denn: Nur durch gesetztes- und regeltreues Agieren sowie durch Transparenz gegenüber Kunden, Lieferanten und weiteren Stakeholdern können wir für sie ein verlässlicher Partner sein – ein Anspruch, der im Punkt „Nachhaltige Orientierung“ tief in unseren Unternehmenswerten verankert ist.

Alle Regeln halten wir in unserer weltweit gültigen Compliance-Richtlinie fest, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bindend ist. Um gewährleisten zu können, dass die Richtlinie unternehmensweit bekannt ist, erhalten alle Mitarbeitenden hierzu regelmäßig Schulungen. Bei Beschäftigten, die neu ins Unternehmen einsteigen, ist die Compliance-Richtlinie Teil des Einarbeitungsplans. So kann das entsprechende Wissen schon früh im Onboarding-Prozess vermittelt werden.

Darüber hinaus ist die Richtlinie zu jeder Zeit in mehreren Sprachversionen in unserem Intranet einsehbar. Mit unserem Compliance-System stellen wir sicher, dass Regeln und Vorgaben jederzeit eingehalten werden und schützen so auch unsere Beschäftigten – ganz im Sinne eines partnerschaftlichen Miteinanders.

Unsere Compliance-Grundsätze:

Wir achten die Menschenwürde und halten die Menschenrechte ein.

Unser Umgang miteinander ist von Respekt und Wertschätzung geprägt – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch extern mit Kunden und Geschäftspartnern.

Wir halten uns an geltendes Recht sowie darüber hinausgehende interne Regeln.

Wir lehnen jede Form von Korruption und Bestechung ab und achten den freien Wettbewerb.

Um für unsere Stakeholder jederzeit ein verlässlicher Partner zu sein, betreiben wir ein systematisches Risikomanagement.

Unser internes Compliance-System entwickeln wir stetig weiter. In diesen Prozess binden wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv ein.



IT-Sicherheit bei Böllhoff

GRI #418 1 In einer immer stärker vernetzten Welt nimmt die Zahl an Cyberangriffen weiter zu. Ein Höchstmaß an IT-Sicherheit ist daher unverzichtbar. Es gilt, den Schutz von geistigem Eigentum und vertraulichen Informationen zu jeder Zeit sicherzustellen – ganz gleich, ob es um vertrauliche Daten unserer Geschäftspartner geht, um persönliche Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder um unsere eigenen Unternehmensdaten.

Eine Vielzahl technischer Maßnahmen bildet das Fundament für IT-Sicherheit innerhalb der Böllhoff Gruppe. Mit diesen Maßnahmen – darunter Firewall- und VPN-Systeme, Virenschutzsysteme und Data-Loss-Prevention-Lösungen – gewährleisten wir einen hohen Sicherheitsstandard in allen digitalen Geschäftsabläufen. Wir aktualisieren und erweitern diese technischen Vorkehrungen kontinuierlich, um der sich stetig ändernden Bedrohungslage gerecht zu werden.

Ebenso wichtig wie rein technische Maßnahmen: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Thema IT-Sicherheit einzubinden und entsprechend zu schulen. Zu diesem Zweck stellen wir diverse unternehmensweit gültige Dokumente bereit, etwa unsere IT-Sicherheitsrichtlinie. Darin halten wir verbindliche Verhaltensregeln fest und vermitteln Basiswissen zu den Themenkomplexen Datenschutz und Informationssicherheit. Darüber hinaus organisieren wir IT-Sicherheits-schulungen sowie Security-Awareness-Trainings für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bürobereichen. So stecken wir einen klaren Handlungsrahmen für unsere Beschäftigten ab und sensibilisieren sie gleichzeitig dafür, im Arbeitsalltag sorgsam mit digitalen Informationen umzugehen. Künftig möchten wir die Zahl unserer Mitarbeitertrainings weiter ausbauen und die Inhalte noch stärker an der täglichen Arbeit unserer Beschäftigten ausrichten – etwa mit individualisierten Trainingsangeboten für verschiedene Unternehmensbereiche.

TISAX®-Zertifizierung

Dass unsere Maßnahmen für ein hohes Maß an Informationssicherheit Früchte tragen, zeigt die erfolgreiche Sicherheitsakkreditierung nach TISAX®. TISAX® (Trusted Information Security Assessment Exchange) ist ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Im Berichtsjahr 2022 haben wir das Akkreditierungsverfahren für mehrere Gesellschaften der Böllhoff Gruppe erstmals durchlaufen. Für die kommenden Jahre ist die Akkreditierung weiterer Unternehmensbereiche geplant.

Durchgeführt wurde das Assessment durch die TÜV Rheinland i-sec GmbH. TISAX®-Ergebnisse sind nicht für die Allgemeinheit bestimmt und können deshalb ausschließlich über das Portal ENX abgerufen werden – unter <https://portal.enx.com>. Die folgenden Daten führen zu unserem Assessment:

- TISAX®-Scope-ID: S3RTOH
- TISAX®-Assessment-ID: ATCKL4-1



Nachhaltigkeit bei Böllhoff

Nachhaltigkeit als Kompass	15
Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen.....	15
Stakeholder.....	16
Nachhaltigkeitsstrategie.....	17
Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals.....	18
Analyse der wesentlichen Themen	19



Nachhaltigkeit als Kompass

Als familiengeführtes Unternehmen in mittlerweile vierter Generation treffen wir seit jeher langfristige Entscheidungen und behalten die Auswirkungen unseres Handelns für kommende Generationen stets im Blick. Daher sind die Punkte „Nachhaltige Orientierung“ und „Verantwortliches Handeln“ fest in unseren Unternehmenswerten verankert. Wir sehen Nachhaltigkeit letztlich als einen Kompass, der uns auf den besten Weg in eine lebenswerte Zukunft führt – für alle kommenden Generationen.

Unser Beitrag und unser erklärtes Ziel:

Als Unternehmen wollen wir bis 2030 CO₂-Neutralität in Scope 1 und 2 erreichen.

Um dieses Ziel mit einem starken Maßnahmenkatalog zu untermauern, haben wir Nachhaltigkeit als Fokusthema in unsere Unternehmensstrategie 2024 aufgenommen. Unter Nachhaltigkeit verstehen wir jedoch nicht nur das Handeln im Sinne der Umwelt, sondern auch das Engagement für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Gesellschaft, die uns umgibt. Daher unterteilen wir unsere Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit in die drei Handlungsfelder Planet, People und Partnership.

Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

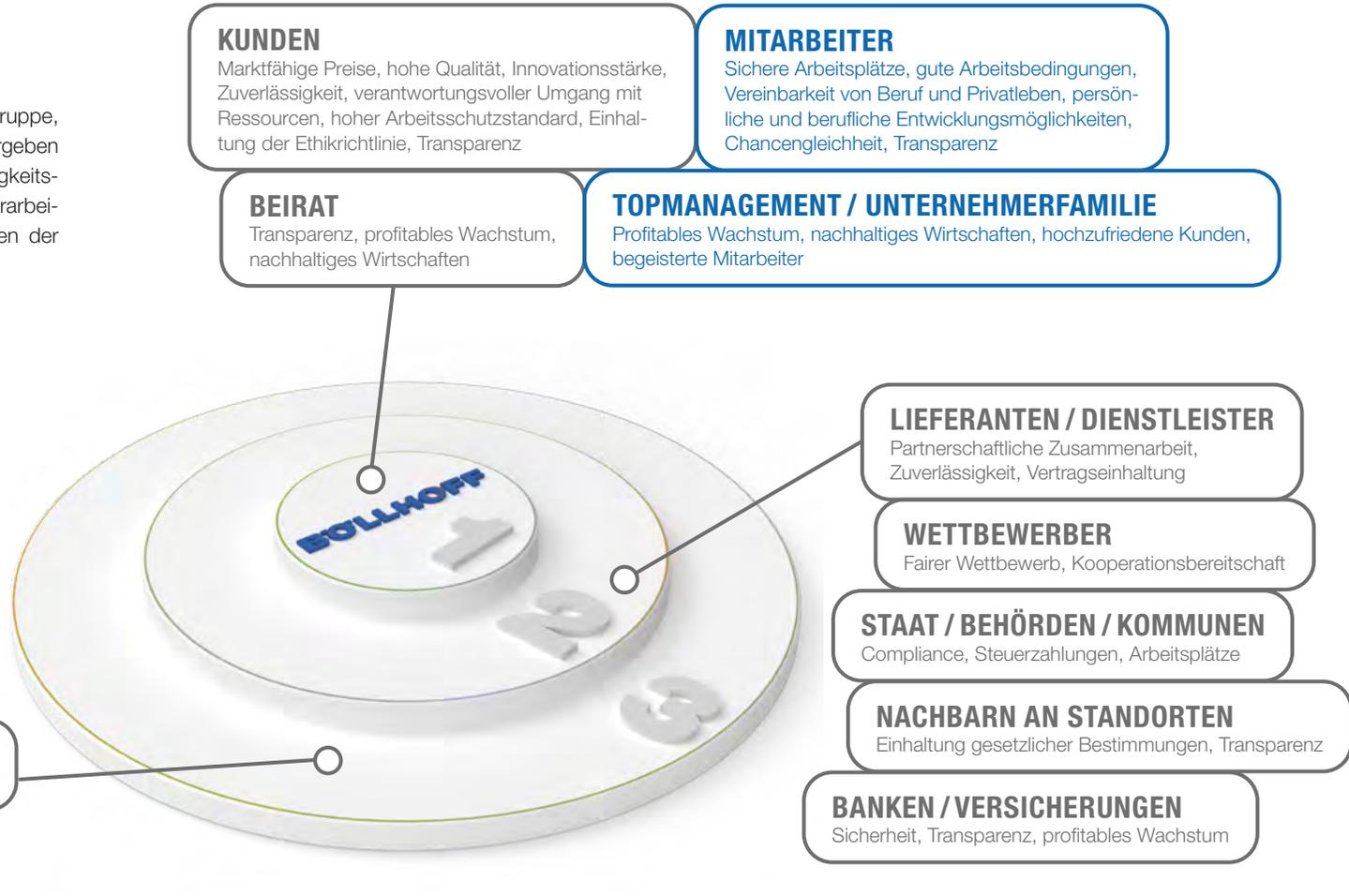
Um Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben, verfolgen wir einen interdisziplinären Ansatz. Nachhaltigkeit betrifft als Themenkomplex zahlreiche Unternehmensbereiche, die in der untenstehenden Grafik dargestellt sind. Jeder dieser Fachbereiche trägt mit eigenen Maßnahmen zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen bei: die zentrale Schnittstel-

le bildet dabei die Abteilung Corporate Quality Sustainability (CQS). Dort werden alle Anforderungen und Maßnahmen der unterschiedlichen Bereiche zusammengeführt und in einer kohärenten Gesamtstrategie gebündelt. Dabei bindet das CQS alle Fachbereiche aktiv in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein.



Stakeholder

GRI #102 40 Die verschiedenen Stakeholder der Böllhoff Gruppe, intern wie extern, haben unterschiedliche Interessen. Daraus ergeben sich wiederum konkrete Erwartungen an das Nachhaltigkeitsmanagement in unserem Unternehmen. Daher war es für die Erarbeitung einer Wesentlichkeitsmatrix entscheidend, die Interessen der verschiedenen Parteien zu analysieren und zu priorisieren.



■ Interne Stakeholder ■ Externe Stakeholder



Nachhaltigkeitsstrategie

Die Böllhoff Gruppe hat im Strategieentwicklungsprozess drei Dimensionen beziehungsweise Handlungsfelder für die Nachhaltigkeitsstrategie bestimmt:

1. Planet

Das Handlungsfeld Planet untergliedert sich thematisch in die drei Teilbereiche Energie und Emissionen, Ressourcenschonung und Nachhaltige Lieferkette. Dabei stehen einerseits unsere Produkte und Dienstleistungen selbst im Fokus, die beispielsweise Leichtbau, Downsizing von Bauteilen und Materialeinsparungen ermöglichen. Andererseits geht es im Bereich Planet auch darum, Maßnahmen dafür zu entwickeln, dass unsere Produkte nachhaltiger hergestellt werden können. Inhaltlich reichen diese von der Nutzung erneuerbarer Energien bis hin zur Optimierung von Prozessen, um Verschwendung und Abfälle zu minimieren.

2. People

Aus- und Weiterbildung, Attraktiver Arbeitgeber (Employer Branding) sowie Gesundheits- und Arbeitsschutz sind die strategischen Fokusthemen im Handlungsfeld People. Ziel ist es, das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu stärken. Dazu gehen wir verschiedenste Wege: von Weiterbildungsmöglichkeiten zur Förderung der individuellen Kompetenzen über umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen bis hin zu attraktiven Zusatzleistungen für alle Beschäftigten.

3. Partnership

Als Familienunternehmen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht, fühlen wir uns dem sozialen Engagement in besonderem Maße verpflichtet. Daher engagieren wir uns mit eigenen Stiftungen, Spenden und persönlichem Einsatz.

- Energie und Emissionen
- Ressourcenschonung
- Nachhaltige Lieferkette



PLANET

Passion for successful joining.



PEOPLE

- Aus- und Weiterbildung
- Attraktiver Arbeitgeber
- Gesundheits- und Arbeitsschutz



PARTNERSHIP

- Compliance und Transparenz
- Soziales Engagement



Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Die Vereinten Nationen verabschiedeten im Jahr 2015 die 17 „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ (Sustainable Development Goals, kurz SDGs). Als zentraler Bestandteil der Agenda 2030 adressieren die SDGs die drängendsten globalen Herausforderungen hinsichtlich Nachhaltigkeit. Wir bekennen uns zu den SDGs und möchten unseren eigenen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung unserer Welt leisten – insbesondere über die SDGs 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12 und 13.



INDEX



Analyse der wesentlichen Themen

GRI #102 42-44, 46, 47

Ziel der Wesentlichkeitsanalyse war es, ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem für die Böllhoff Gruppe zu entwickeln. Als Rahmen für die wesentlichen Themen wurde zunächst die Nachhaltigkeitsstrategie mit den drei Handlungsfeldern Planet, People und Partnership erarbeitet. In den Strategieentwicklungsprozess waren vor allem die im Abschnitt „Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen“ genannten Fachbereiche eingebunden. Um neben internen Anforderungen auch die Anforderungen unserer Kunden bestmöglich in der Strategie abzubilden, wurden im Rahmen einer wissenschaftlichen Ausarbeitung sowohl eine Online-Befragung als auch Telefoninterviews durchgeführt. Bei der Überprüfung der Wesentlichkeitsmatrix für den Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurden die SDGs der Vereinten Nationen aufgenommen.



PLANET



- 1** Umwelt- und Klimaschutz **SDG** 7, 11, 12, 13
- 2** CO₂-Neutralität **SDG** 7, 11, 12, 13
- 3** Innovative Produkte und Prozesse **SDG** 12, 13
- 4** Nachhaltige Lieferkette **SDG** 8, 12, 13
- 5** Produktion und Logistik **SDG** 6, 12, 13
- 6** Erneuerbare Energien **SDG** 7, 13

PEOPLE



- 7** Aus- und Weiterbildung **SDG** 4, 7, 9, 13
- 8** Gesundheits- und Arbeitsschutz **SDG** 3, 8
- 9** Attraktiver Arbeitgeber **SDG** 3, 7, 11, 13
- 10** Diversität **SDG** 5, 10

PARTNERSHIP



- 11** Compliance und Transparenz **SDG** 8, 9, 12
- 12** Soziales Engagement **SDG** 1, 4, 5, 17

Nicht priorisierte Themen

● ...



INDEX



PLANET

Wesentliche Themen und unsere Ziele	21
Managementansatz	22
Innovative Produkte und Prozesse	23
In jedem Prozess steckt ein noch besserer	24
Umwelt- und Klimaschutz/CO ₂ -Neutralität	25
Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs	26
Erneuerbare Energien	28
Weitere Maßnahmen zur Stärkung der Umwelleistung	30
Produktion und Logistik	31
Wasser	32
Lieferkette	32



PLANET

Wesentliche Themen und unsere Ziele

ERNEUERBARE ENERGIEN

- Regenerative Eigenerzeugung von Strom ausbauen durch Inbetriebnahme weiterer Photovoltaik-Anlagen
- Bis 2024: Anteil an selbsterzeugter Energie innerhalb Deutschlands erhöhen auf 20% unseres Gesamtverbrauchs
- Machbarkeitsstudie zum Bau von Windkraftanlagen an deutschen Unternehmensstandorten durchführen

SDG 7, 13

PRODUKTION UND LOGISTIK

- Bis 2024: CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 um 25% reduzieren (verglichen mit 2020)
- Bis 2030: CO₂-Neutralität in Scope 1 und 2 erreichen
- Transparente Messungen der indirekten Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3)
- Teilnahme an der Science Based Targets Initiative (SBTI)

SDG 12, 13

NACHHALTIGE LIEFERKETTE

- Lieferantenmanagementsystem um ökologische und soziale Risiken erweitern
- Bis 2024: alle Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien bewerten

SDG 12, 13

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

- Länderübergreifendes Nachhaltigkeitsgremium einführen
- Internationales Nachhaltigkeitsmanagementsystem etablieren

SDG 7, 11, 12, 13

INNOVATIVE PRODUKTE UND PROZESSE

- Bis 2024: Product Carbon Footprints für Highrunner-Artikel erstellen
- Recyclingfähigkeit unserer Verpackungen erhöhen, etwa durch Mehrwegverpackungen und neue Materialien

SDG 12, 13



Managementansatz

Wir verstehen das Energie- und Umweltmanagement als einen Teil unseres integrierten Managementsystems. Darüber hinaus schließt das integrierte Managementsystem auch das Qualitätsmanagement und das Arbeitsschutzmanagement ein. Übergeordnetes Ziel aller Managementsysteme ist die kontinuierliche Verbesserung.

Unser Energiemanagementsystem ist seit vielen Jahren nach ISO 50001 zertifiziert, unser Umweltmanagementsystem nach ISO 14001.* Ziel beider Systeme: unsere Ressourcenflüsse systematisch zu erfassen und zu bewerten sowie geeignete Maßnahmen abzuleiten, um die Effizienz stetig zu verbessern. Mit Blick auf den Klima- und Umweltschutz steht der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen jeglicher Art an erster Stelle.

Bedingt durch die Volatilität des Energiemarktes und steigende Preise für Energieträger im Berichtsjahr 2022 hat der Faktor Energie weiter an Bedeutung gewonnen. In der Böllhoff Gruppe sind Prozessoptimierungen daher besonders relevant für energieintensive Bereiche in der Produktion. Klar definierte und ambitionierte Einsparziele sind dabei ebenso wichtig wie die Einbindung des Managements und eine intensive Kommunikation. Dieser Ansatz gilt auch für den Umgang mit Ressourcen. Ein wichtiger Schritt zu mehr Energieeffizienz besteht darin, einen genauen Überblick über alle Verbraucher zu erhalten. Dank des kontinuierlichen Ausbaus unserer Datenerfassung lässt sich heute in einem großen Teil aller Produktionsbereiche der Energieverbrauch genau bestimmen. Eine Auswertung dieser Daten erlaubt einen Vergleich der Energieverbraucher

anhand diverser Kennzahlen und ermöglicht uns somit, konkrete Optimierungspotenziale zu ermitteln. Zusätzlich führt der Unternehmensbereich Energie- und Umweltmanagement eine Reihe von Projekten durch, um Abteilungen für Energieverschwendungen zu sensibilisieren und den Energieverbrauch zu reduzieren.

Um alle theoretisch möglichen Einsparungen in der Praxis zu realisieren, muss die Bedeutung von Energie- und Ressourceneffizienz von allen Mitarbeitenden im Unternehmen verinnerlicht werden. Daher geht die Abteilung Energie- und Umweltmanagement seit Anfang 2015 systematisch durch alle Arbeitsbereiche, schult die Beschäftigten und identifiziert Handlungsfelder für eine effizientere Ressourcennutzung.

* Eine Übersicht aller Zertifikate finden Sie auf unserer Website:

→ <https://www.boellhoff.com/de-de/qualitaet/#c1373>



Innovative Produkte und Prozesse **SDG** 9, 12, 13

Wir schaffen Verbindungen für eine nachhaltige Zukunft. Mit Produkten und Dienstleistungen, die in zahlreichen Branchen Anwendung finden und dort einen Beitrag zur Ressourcenschonung sowie zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes leisten.

Nachhaltige Verbindungen für Trendthemen und Zukunftsindustrien

Anhaltende Trends wie die Elektromobilität oder der Leichtbau erfordern passende Lösungen aus der Verbindungstechnik. Schon heute helfen unsere Produkte in vielen Branchen dabei, Gewicht und Emissionen einzusparen – oder schaffen stabile Verbindungen für Zukunftsindustrien, etwa rund um die Gewinnung erneuerbarer Energien.

Fügen von Mehrlagen- und Hybridverbindungen in modernen Leichtbaukarosserien – mit RIVSET® Stanznieten und RIVTAC® Hochgeschwindigkeits-Bolzensetzen

Erzeugen von mediendichten tragfähigen Gewinden in der Batteriewanne von Elektroautos – mit RIVKLE® Seal Ring Blindnietmuttern

Generieren von hochfesten Gewinden in E-Auto-Ladesteckern aus Kunststoff – mit AMTEC® Gewindeeinsätzen

Verstärken von Gewinden in Windkrafanlagen, etwa im Bereich des Generators – mit HELICOIL® Gewindeeinsätzen

Generieren von belastbaren Gewinden in dünnwandigen Blechen zur Befestigung von Photovoltaik-Modulen – mit RIVKLE® Blindnietmuttern



Optimierungspotenziale in der Verbindungstechnik fokussieren – Nachhaltigkeit „hochschrauben“

Nachhaltigkeit wird gemeinhin mit Begriffen wie „langlebig“, „umweltverträglich“, „ressourcenschonend“ oder „wiederverwendbar“ assoziiert. All diese Eigenschaften treffen uneingeschränkt auch auf eines der meistverwendeten Verbindungselemente zu: die Schraube. Schrauben werden in hochwirtschaftlicher Weise im Kaltumformverfahren hergestellt. Im Fertigungsprozess muss nur wenig Energie eingebracht werden, gleichzeitig geht kaum Rohmaterial verloren. Das Lösen und Wiederverwenden einer Schraube ist ebenfalls problemlos möglich – eine passende Auslegung der Verbindung vorausgesetzt. So kann nicht nur eine bereits montierte Baugruppe wieder abgelöst und anschließend wiederverwendet, repariert oder fachgerecht recycelt werden. Auch die Schraube selbst kann zum Ende ihrer Lebenszeit einfach in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden.

Soweit die Grundeigenschaften dieser kleinen Elemente in Sachen Nachhaltigkeit. In der Praxis ergeben sich zusätzliche Potenziale durch das optimale

Auslegen von Verbindungen. Oft wird die Leistungsfähigkeit von Verbindungselementen jedoch nicht effizient genug genutzt. Ein Grund dafür: Technische Weiterentwicklungen schaffen stetig neue Anforderungen an die Verbindungstechnik, die Konstrukteure unmöglich im Blick behalten können.

Hier setzen wir mit unserem anwendungstechnischen Consulting-Service ECOTECH an. Ein erfahrenes Team aus Technikern und Ingenieuren berät und unterstützt unsere Kunden dabei, Verbindungen möglichst effizient auszuliegen – und so letztlich auch nachhaltiger. Denn: Eine Funktionsoptimierung sorgt häufig dafür, dass mit weniger unterschiedlichen sowie kleiner dimensionierten Verbindungselementen als zuvor – und damit weniger Material- und Ressourceneinsatz – eine ebenso stabile Verbindung erzielt werden kann. Auch kleinere Bauteil-Abmessungen sowie Gewichtseinsparungen sind so realisierbar. Ein Gewinn für unsere Kunden ebenso wie für die Umwelt.



In jedem Prozess steckt ein noch besserer **SDG 12, 13**



Das Optimierende Böllhoff System (OBS) besitzt einen elementaren Stellenwert in unserem Unternehmen, wenn es um den nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen geht. Denn die Grundidee von OBS besteht darin, Werte ohne Verschwendung zu schaffen.

OBS verfolgt das Ziel, mittels Prozessoptimierung alle Aktivitäten, die für die Wertschöpfung notwendig sind, bestmöglich aufeinander abzustimmen und so überflüssige Tätigkeiten (Verschwendung) zu vermeiden. Dazu gilt es, bestehende Prozesse aus zwei Perspektiven zu betrachten, zu hinterfragen und kontinuierlich zu verbessern:

- aus der Sicht des Kunden, dessen Wünsche hinsichtlich Verfügbarkeit, Individualität, Qualität und Preisgestaltung eines Produkts es bestmöglich zu erfüllen gilt.
- aus der Sicht unseres Unternehmens, das stets profitabel funktionieren und seine Wettbewerbsfähigkeit verbessern muss.

Was bewirkt OBS?

Diese Frage lässt sich mit den vier OBS-Grundprinzipien beantworten:

- 1 Kundenzufriedenheit sicherstellen
- 2 Wertstrom identifizieren
- 3 Verschwendung eliminieren
- 4 Kontinuierliche Verbesserungskultur etablieren

**Beispiel für eine Prozessverbesserung durch OBS:
Automatisierung des Verpackungsprozesses am Produktionsstandort
in Schörfing am Attersee**

Vor der Überarbeitung des Prozesses war der Verpackungsprozess in unserer Spritzgießfertigung in Schörfing am Attersee (Österreich) von manuellen Eingriffen geprägt. Alle gefertigten Teile wurden direkt in Verpackungseinheiten gefüllt, der Füllstand der Verpackungen konnte ausschließlich manuell überwacht werden. Bei jeder Überfüllung eines Kartons war ein händisches Eingreifen erforderlich. Die Folge: Das saubere Durchlaufen des Verpackungsprozesses musste alle 45 Minuten geprüft werden.

Im Zuge der Prozessoptimierung durch das OBS-Team wurde der Verpackungsprozess stärker automatisiert. Ein Rütteltopf zählt alle fallenden Spritzgießteile und wechselt automatisch zur nächsten Verpackungseinheit. Die Überfüllung eines Kartons ist somit ausgeschlossen, ein händisches Eingreifen nicht mehr erforderlich. Das Überwachungsintervall verlängerte sich dadurch auf drei Stunden: Unsere Maschineneinrichter am Standort können sich entsprechend auf andere wertschöpfende Tätigkeiten konzentrieren.

Vorher:



Nachher:



Umwelt- und Klimaschutz/CO₂-Neutralität **SDG** 7, 13

Der Klimawandel stellt die gesamte Weltbevölkerung vor große Herausforderungen. Nur durch das Engagement aller lässt sich der kontinuierliche Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur stoppen. Es ist deshalb Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, einen Beitrag zum Umwelt- und Klima-

schutz zu leisten und kontinuierlich weitere Schritte in Richtung CO₂-Neutralität zu gehen. Dazu bilanzieren wir die Emissionen, die wir direkt und indirekt verursachen, identifizieren Potenziale und leiten Maßnahmen zur Emissionsreduzierung ein.

Energiebilanz 2021–2022 **GRI** #302 1

Region	Treibstoffe Liter		Erdgas kWh		Heizöl Liter		Strom kWh	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Deutschland	460.601,9	369.323,0	7.865.529,0	10.118.885,0	3.868,7	5.350,0	16.168.737,1	16.227.817,0
Europa (ohne Deutschland)	315.180,0	293.795,0	5.908.615,0	5.883.431,0	320,6	1.798,9	13.954.744,2	14.558.818,0
Nord-/Südamerika	80.813,9	56.181,0	895.194,6	1.083.950,0	–	–	6.617.317,9	6.527.119,0
Asien	103.189,9	111.948,0	–	–	–	–	9.656.089,0	7.992.721,0
Summe	959.785,8	831.247,0	14.669.338,6	17.086.266,0	4.189,3	7.148,9	46.396.888,2	45.306.475,0

Emissionsbilanz 2021–2022 **GRI** #305 1–3

Region	Scope 1 Treibstoffe t CO ₂ e		Scope 1 Erdgas t CO ₂ e		Scope 1 Heizöl t CO ₂ e		Scope 2 Strom t CO ₂ e	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Deutschland	1.166,3	922,3	1.421,2	1.847,1	9,8	13,6	181,9	5.124,5
Europa (ohne Deutschland)	776,6	718,5	1.078,6	1.187,6	0,8	4,6	1.305,8	1.092,0
Nord-/Südamerika	187,1	145,9	168,5	197,9	0,0	0,0	1.107,9	1.028,3
Asien	209,8	266,8	0,0	0,0	0,0	0,0	6.702,4	5.498,1
Summe	2.339,8	2.053,5	2.668,3	3.232,6	10,6	18,2	9.298,0	12.742,9

Entwicklung Emissionen 2022 zu 2021

	2022 t CO ₂ e	2021 t CO ₂ e	absolute Veränderung t CO ₂ e	Veränderung in %
Scope 1	5.018,7	5.304,2	-285,5	-5,4
Scope 2	9.298,1	12.742,9	-3.444,8	-27,0
Summe	14.316,8	18.047,1	-3.730,4	-20,7

In diesem Bericht sind erstmals die Scope-1- und Scope-2-Emissionen der gesamten Böllhoff Gruppe enthalten – ein wichtiger Schritt auf unserem Weg, mehr Transparenz zu schaffen im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Auch die Emissionen in Scope 3 möchten wir künftig stärker in den Fokus nehmen: Hier werden wir im kommenden Nachhaltigkeitsbericht 2023 detailliertere Werte darstellen können.





Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs

SDG 7, 12, 13

Sofortmaßnahmen im Zuge der Energiekrise

GRI #302 4 Zeitenwende. Ein Wort, das das Jahr 2022 in vielerlei Hinsicht geprägt hat – auch auf dem Energiemarkt. Angesichts des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine reagierten viele Länder weltweit mit Sanktionen gegen Russland. Die Folge: Russland reduzierte seine Gaslieferungen nach Europa teilweise oder stellte sie vollständig ein. Diese volatilen Verfügbarkeiten sowie stark schwankende Preise führten dazu, dass der Energiemarkt in Schiefelage geriet. In Deutschland waren sowohl Unternehmen als auch Privathaushalte deshalb gleichermaßen aufgefordert, ihre Energieverbräuche zu reduzieren. Ziel zunächst: eine Gasnotfalllage im Winter 2022 zu verhindern.

Um unseren Beitrag zu diesem gesamtgesellschaftlichen Ziel zu leisten, haben wir bei Böllhoff ein internes Krisenteam zusammengestellt. Das Team betrachtete mögliche Szenarien und leitete daraus geeignete Maßnahmen für unser Unternehmen ab.

Der Anspruch: den Energieverbrauch einerseits präventiv zu senken – und das so kurzfristig wie möglich; andererseits schnell reagieren zu können bei einer zunehmenden Mangellage.

Das Team entwickelte für unser Unternehmen zwei Einsparstufen, die zu einer signifikanten Reduktion des Energieverbrauchs führen sollten – vor allem in Bezug auf Gas. Einsparstufe 1 umfasste Sofortmaßnahmen, die zwischen Sommer und Herbst 2022 umgesetzt wurden. Aus diesen Maßnahmen ergab sich für den Standort Bielefeld – auf das gesamte Berichtsjahr hochgerechnet – eine Reduktion des Gasverbrauchs zwischen 15 und 20 %.

Einsparstufe 2 wurde vollständig vorbereitet, trat jedoch nicht in Kraft. Sie war als Reaktion auf eine Gasnotfalllage ausgelegt, sollte Gas als Energieträger nur noch eingeschränkt verfügbar sein. Dieses Worst-Case-Szenario konnte im Winter 2022 abgewendet werden.

Die nachfolgende Auflistung veranschaulicht alle Maßnahmen und ihre Wirkungsbereiche.

Stufe 1: Sofortmaßnahmen für Energieeinsparungen

Wärme (Energieträger Gas):

- Absenken der Raumtemperatur auf 19 Grad
- Optimieren der Dämmung von Heizungsrohren und -anlagen
- Nutzen der Abwärme der Spritzgießfertigung am Standort Bielefeld zum Heizen

Strom:

- Abschalten von Durchlauferhitzern in administrativen Bereichen
- Reduzieren der Außenbeleuchtung auf ein Minimum
- Optimieren der Beleuchtungsanlagen (effizientere Leuchtmittel und Schaltzeiten)
- Reduzieren der Klimatisierung, unter anderem durch das Zulassen höherer Temperaturen in den Serverräumen

Stufe 2: Zusätzliche Maßnahmen im Falle einer Gasnotfalllage

- Stilllegen einzelner Bürokomplexe
- Mitarbeiter werden angehalten, aus dem Homeoffice zu arbeiten
- Bündeln aller administrativen Bereiche, die aufgrund ihrer Tätigkeitsfelder in Präsenz arbeiten müssen, in einem gemeinsamen Gebäudekomplex



Weitere Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz

Beleuchtung:

Auch an unseren Unternehmensstandorten weltweit wurden Maßnahmen umgesetzt, um den Energiebedarf kontinuierlich zu senken. An unseren Produktionsstandorten im US-amerikanischen Kendallville sowie im französischen Toulouse wurden die Beleuchtungsanlagen im Berichtsjahr 2022 mit modernen LED-Leuchtmitteln ausgestattet. Neben der langfristigen Senkung des Energieverbrauchs hat diese Maßnahme auch einen positiven Einfluss in Sachen Arbeitssicherheit. Denn: Durch die modernen Leuchtmittel werden die Arbeitsplätze besser ausgeleuchtet.

Energiescouts:

Unsere Auszubildenden binden wir ebenfalls aktiv in das Thema Energiemanagement ein: 2022 etwa mit der Teilnahme am Projekt „Energie-Scouts OWL“ der Industrie- und Handelskammern aus Bielefeld und Detmold. Die Idee hinter dem Projekt: Auszubildende zahlreicher Unternehmen aus der Region werden für die Themen Energie- und Ressourceneffizienz sensibilisiert und

entsprechend geschult. Anschließend decken sie als Energie-Scouts in ihren Unternehmen konkrete Einsparpotenziale auf und entwickeln Ideen für Verbesserungen. Der unbeflügelte Blick der Auszubildenden auf viele Abläufe zahlt sich dabei oftmals aus.

2022 nahmen drei technische Auszubildende für uns am Projekt teil und beschäftigten sich mit Einsparpotenzialen bei der Fertigung von Sicherungsmuttern. Da das Erzeugen von Druckluft sehr energieintensiv ist, haben unsere Energie-Scouts die Druckluftsysteme in der Fertigung in Bielefeld mit einer akustischen Kamera untersucht. Ihr Ergebnis: Durch den Austausch von nur einer bestimmten Düse können wir den Druckluftverbrauch eines Maschinentyps um etwa 56 % senken.

Optimierungen in der Kunststofffertigung in Bielefeld:

2022 haben wir diverse Maschinenparameter an unseren Spritzgießmaschinen in Bielefeld betrachtet und optimiert: von der Drehzahl der Förderschnecke

bis hin zur Einspritztemperatur. Je nach Maschinenmodell sparen wir so bis zu 15 % an elektrischer Energie ein – pro Spritzgießmaschine. Auch im Aufschmelzprozess des Kunststoffes konnten wir 2022 Einsparungen realisieren durch den Einbau besonders energieeffizienter Zylinderheizungssysteme. Pro Maschine sank der Energieverbrauch dadurch um mehr als ein Drittel gegenüber dem Vorjahr 2021.

Zusätzlich investieren wir nach und nach in besonders energieeffiziente vollelektrische Spritzgießmaschinen – und ersetzen so unsere hydraulischen Spritzgießmaschinen, wo produktionstechnisch möglich. Daraus ergeben sich große Strom-Einsparpotenziale: Eine vollelektrische Spritzgießmaschine verbraucht pro Jahr rund 126.000 kWh weniger als eine Referenzanlage.



Erneuerbare Energien

GRI #305 5

SDG 7, 13

Erneuerbare Energien sind ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Energieversorgung. Für die kommenden Jahre planen wir zahlreiche Maßnahmen, um unseren eigenen Energiemix weiter zu optimieren.

Jedes technisch geeignete Dach in Deutschland bis 2025 zur Produktion von Solarstrom nutzen: Dieses Ziel haben wir uns selbst gesteckt und in unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht 2021 kommuniziert. So möchten wir einen größeren Teil unseres Stroms auf ökologische Weise selbst erzeugen können – und gleichzeitig unabhängiger vom Energiemarkt werden.

Die nachfolgende Tabelle liefert einen Überblick über den aktuellen Stand unseres Photovoltaik-Ausbauprojekts in Deutschland sowie über weitere geplante Ausbaumaßnahmen international.

Standort	Geplante Leistung	Umsetzungsstand
Deutschland		
Bielefeld	In Prüfung	Machbarkeitsbetrachtung (Aufgrund der gewachsenen Gebäudestruktur am Standort Bielefeld mit teils alten Dächern ist eine aufwändigere Machbarkeitsstudie nötig.)
Oelsnitz	Ausbau auf 400 kWp	Inbetriebnahme Ausbaustufe 2 geplant für Q4-2023 (aktuelle Anlagenkapazität: 99 kWp)
Sonnenwalde	500 kWp	Inbetriebnahme geplant für Q4-2023
Österreich		
Schörfling am Attersee	100 kWp	Behördliche Prüfung – bei positivem Bescheid Inbetriebnahme im Jahr 2024
China		
Wuxi	Ausbaustufe 1: 800 kWp	Inbetriebnahme im Juni 2023
	Ausbaustufe 2: 1.300 kWp	Erweiterung je nach Bedarf perspektivisch möglich

Bezug von Ökostrom: Umstellung des Strommixes in Deutschland

Zum 1. Januar 2022 haben wir den Strommix an unseren großen Produktions- und Logistikstandorten in Deutschland von herkömmlichem Strom auf Ökostrom umgestellt. Diese Maßnahme betraf die drei Standorte Bielefeld, Sonnenwalde und Oelsnitz. Den positiven Effekt dieser Umstellung auf unsere Scope-2-Emissionen hatten wir ursprünglich auf ein Reduktionspotenzial von circa 4.000 Tonnen

CO₂ pro Jahr geschätzt. Mit einer tatsächlichen Emissionsreduktion um 4.140 Tonnen CO₂ lag der Ist-Wert im Jahr 2022 leicht über unserem Plan.

In der folgenden Tabelle sind die jeweiligen Verbrauchswerte der Standorte aufgeführt, die Emissionsfaktoren des Strommixes aus 2021 sowie die daraus resultierende Reduktion der CO₂-Emissionen.

Standort	Verbrauch 2022 kWh	Emissionsfaktor* kg CO ₂ / kWh	Emissionsreduktion t CO ₂
Bielefeld	10.198.260	0,258	2.631
Sonnenwalde	4.997.101	0,258	1.289
Oelsnitz	852.585	0,258	220
Summe	16.047.946	–	4.140

* Stromlieferung 2021 (Emissionsfaktor des entsprechenden lokalen Strommixes)



Nachhaltigkeit im Fokus – beim Produktionsausbau in China **SDG** 7, 9, 12, 13

Seit Baustart im Juni 2022 entstehen an unserem Standort im chinesischen Wuxi knapp 12.000 m² zusätzliche Gebäudefläche für den Unternehmensbereich Gewindetechnik. Das entspricht etwa einer Größe von 1,7 Fußballfeldern. Neben weiteren Flächen für die Produktion beinhaltet das Ausbau-

projekt auch einen Bürokomplex sowie ein Betriebsrestaurant für die rund 300 Beschäftigten vor Ort. Fertigstellung und Bezug der neuen Gebäude ist für das 3. Quartal 2023 geplant.

Bei der Planung des Neubaus stand der Nachhaltigkeitsaspekt im Fokus. So

sollen keine fossilen Energieträger zum Beheizen des Gebäudes verwendet werden. Stattdessen kommen Wärmepumpen zum Einsatz, die Abwärme der Produktionsmaschinen wird außerdem für die Fußbodenheizung weiterverwendet. Ein Teil des Energiebedarfs vor Ort soll über eine große Photovoltaik-

Anlage gedeckt werden. In der ersten Ausbaustufe erbringt die PV-Anlage eine Leistung von 800 kWp. Damit werden wir pro Jahr etwa 813.000 kWh Strom direkt vor Ort erzeugen können und so 682 Tonnen CO₂ einsparen. Perspektivisch ist geplant, die PV-Anlage auf eine Leistung von 1,3 MWp zu erweitern.



Weitere Maßnahmen zur Stärkung der Umweltleistung **SDG** 7, 9, 12, 13

Fahrgemeinschaften

Verbindungen schaffen – für die Umwelt und für das Miteinander!

Unter diesem Motto fand an unserem Unternehmensstandort im französischen Chambéry eine Aktion zum Thema Fahrgemeinschaften statt. Ziel der Aktion war, Fahrgemeinschaften in den Köpfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsenter zu machen. Denn: Selbst vor der COVID-19-Pandemie, im Jahr 2019, kamen rund 89 % aller Beschäftigten allein in ihrem eigenen Fahrzeug zur Arbeit. Fahrgemeinschaften bieten daher ein enormes Potenzial, um einerseits Emissionen zu senken und andererseits das soziale Miteinander zu stärken.

Erster Meilenstein in Chambéry: 2023 soll die Zahl der Beschäftigten, die alleine mit dem Auto zur Arbeit kommen, auf unter 75 % der Belegschaft sinken. Dazu wurden 5 Hauptrouten identifiziert, auf denen die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter – abhängig von ihrem Wohnort – zur Arbeit kommen. Anschließend wurden die Beschäftigten, deren Wege zueinander passen, in 5 Kennenlern-Runden zusammengebracht. 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen insgesamt an diesen Events teil.

Erste Erfolge der Aktion sind bereits zu sehen: Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für den Fahrgemeinschaften-Pool registriert sind, ist mittlerweile auf circa 10 % der Belegschaft am Standort gestiegen.

Transparente Messung der CO₂-Emissionen in Scope 1, 2 und 3 mittels Software

Bei der Bilanzierung von CO₂-Emissionen besteht das Ziel darin, alle direkten und indirekten Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu erfassen. So lässt sich wiederum eine valide Grundlage schaffen für die Teilnahme an der weltweiten Klimainitiative Science Based Targets Initiative.

Um unsere CO₂-Emissionen scopeübergreifend transparenter zu erfassen, haben wir für unsere Unternehmensgruppe 2022 eine Software erworben. Künftig möchten wir unsere CO₂-Emissionen damit automatisiert erfassen und, basierend auf den Ergebnissen, unser CO₂-Management noch effizienter gestalten. Im Jahr 2023 werden wir die Software nutzen, um einen CO₂-Fußabdruck für die gesamte Böllhoff Gruppe für 2022 zu erstellen.

An unserem großen Produktions- und Logistikstandort im französischen Chambéry wurde eine entsprechend intensive Emissionsanalyse bereits durchgeführt. Das Ergebnis: Scope 1 und 2 machten mit rund 1.261 Tonnen CO₂ nur rund 2 % der Gesamtemissionen aus. 98 % der Emissionen des Standorts entstehen in Scope 3 (insgesamt 59.322 Tonnen CO₂). Der Emissionsschwerpunkt liegt hier insbesondere in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, hauptsächlich in der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen.

Die Ergebnisse aus Frankreich schaffen nicht nur Transparenz für den Standort in Chambéry. Sie sind gleichzeitig wichtiger Indikator und Benchmark für die gesamte Böllhoff Gruppe. Aus dieser Analyse konnten wir bereits 10 Maßnahmen ableiten, die einen merklichen Einfluss auf die Emissionsziele unserer gesamten Unternehmensgruppe haben werden. Der Maßnahmenkatalog betrifft

unter anderem die Bereiche Einkauf von Rohstoffen, Energiemanagement, Abfallwirtschaft, Gebäudeheizung und -isolierung.



Produktion und Logistik

Eingesetzte Materialien **GRI #301 1, 2** **SDG 12**

In unserem indirekten Einkauf werden unterschiedlichste Materialien beschafft. Dies sind beispielsweise Produkte für den Arbeitsschutz, Elektrogeräte, Büromaterialien oder auch Möbel. Aufgrund der Verschiedenheit der dort beschafften Materialien ist eine Auflistung der gesammelten Volumina hier wenig sinnvoll.

Die direkte Beschaffung umfasst zum einen die Halbzeuge für unsere eigenen Produktionsprozesse, also Drähte, Stangen und Granulate, zum anderen fertige Verbindungselemente aus verschiedenen Stählen, Kunststoffen, Messing, Kupfer oder Aluminium. Fertige Verbindungselemente anderer Hersteller verkaufen wir als Handelswaren weiter an unsere Kunden.

In unserer Kunststofftechnik werden auch recycelte Granulate zur Herstellung von Verbindungselementen verwendet; in der Metallfertigung beträgt der Recyclinganteil bei Verbindungselementen aus

Messing rund 75 %. Bei unseren Handelswaren aus unterschiedlichen Stählen beläuft sich der Anteil an Stahlschrott auf rund 40 %.

	2022 t	2021 t	2020 t
Halbzeuge für Produktion:			
Stangen	12.973	12.828	9.840
Draht	4.136	3.955	2.782
Granulat	1.752	1.915	1.441
Handelswaren aus:			
Stahl	39.645	29.571	17.126
Rostfreiem Stahl	3.719	3.947	2.543
Kunststoff	400	436	331
Aluminium	376	342	258
Messing	164	135	105
Kupfer	97	42	45

Abfallbilanz – Abfall nach Art und Entsorgungsmethode **GRI #306 2** **SDG 12**

Für die Fertigung eigener Verbindungselemente verwenden wir neben Stahl und Nichteisenmetallen auch eine Vielzahl unterschiedlicher Kunststoffe. Die bei der Produktion anfallenden, unvermeidbaren Metall- und Kunststoffabfälle aus Angüssen, Fehlteilen und sonstigen Ausschusswaren sind eine

wertvolle Ressource. Das stoffliche Recycling dieser Wertstoffe hat für uns oberste Priorität und ist Teil unseres umfassenden Abfallkonzepts. Dieses Konzept ermöglicht es uns, alle Metall- und Kunststoffabfälle innerhalb der Produktion sortenrein zu erfassen und anschließend wiederaufzubereiten.

Dadurch erzielen wir bei diesen Wertstoffen eine Wiederverwertungsquote von 100 %. Ein Teil der zurückgewonnenen Rohstoffe wird beispielsweise direkt vor Ort eingemahlen und als Regranulat wieder der Produktion zugeführt.

	2022	2021
Abfallmenge		
Gesamt	6.618 t	5.853 t
Davon ungefährlicher Abfall		
Gesamt	5.170 t	4.811 t
Davon thermisch verwertet	364 t	332 t
Davon stofflich verwertet	4.806 t	4.479 t
Davon gefährlicher Abfall		
Gesamt	1.448 t	1.043 t
Recyclinganteil*	73 %	77 %

* Der Recyclinganteil berechnet sich aus der Menge des stofflich verwerteten Abfalls am Gesamt- abfallaufkommen.



Wasser **GRI #303 1, 5** **SDG 6**

Die Relevanz von Wassermanagement steigt, auch in unseren Breiten. Bedingt durch den Klimawandel sind extrem trockene und heiße Sommer keine Ausnahme mehr, sondern werden zur Regel. Infolgedessen wird Wasser in vielen Ländern zunehmend knapper – mit Phasen besserer und schlechterer Verfügbarkeit über das Jahr hinweg.

Daraus ergeben sich wachsende Anforderungen an das Wassermanagement. Schon heute beschäftigen sich einige Böllhoff Standorte weltweit

systematisch mit dem Thema Wassereinsparungen und betreiben Aufbereitungsanlagen, um Prozesswasser wiederverwenden zu können. Künftig wollen wir das Thema Wassermanagement auf Unternehmensebene intensiver betrachten und mit übergreifenden Zielen und Maßnahmen belegen. Dazu gilt es zunächst, Transparenz zu gewinnen hinsichtlich der Wasserverbräuche an unseren Standorten weltweit. Entsprechende Kennzahlen führen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht erstmals auf.

Wasser	2022	2021	2020
Wasserverbrauch insgesamt	41.023 m ³	43.851 m ³	35.507 m ³
Wasserverbrauch je Mitarbeiter	13,6 m ³	16,2 m ³	14,0 m ³
Standorte in Wasserstressgebieten	2	0	0



Lieferkette **GRI #102 9** **SDG 9, 12**



Lokale Beschaffung* **GRI #204 1** **SDG 9, 13**

Grundsätzlich sind wir am globalen Wettbewerb interessiert. Für einen Lieferanten entscheiden wir uns anhand eines risikobasierten Ansatzes, der sowohl wirtschaftliche, qualitative und soziale Aspekte in die Betrachtung einbezieht als auch die jeweiligen Produktionsressourcen. Aus ökologischen Gründen legen wir jedoch besonderen Wert darauf, Materialien lokal zu

beschaffen, wann immer dies möglich ist. So lassen sich lange Transportwege verhindern, die mit zusätzlichen Emissionen verbunden sind.

Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets, das für Lieferanten ausgegeben wird, die in lokaler Nähe zur jeweiligen Böllhoff Betriebsstätte angesiedelt sind:

	2022	2021	2020
	%	%	%
Anteil gesamt	45,3	50,0	52,0

* Unter lokaler Beschaffung verstehen wir in der heutigen globalisierten Welt, dass Waren oder Dienstleistungen auf nationaler Ebene beschafft werden, also auf ihrem Lieferweg zur jeweiligen Böllhoff Betriebsstätte keine Ländergrenzen überqueren müssen.



Lieferantenmanagement **GRI #308 2 #407 1 #408 1 #409 1 #412 1 #414 2**

Die Kerngebiete in unserem Beschaffungsprozess sind Deutschland, Europa und die Türkei. Kleinere Mengen werden darüber hinaus aus Ostasien bezogen. In Ländern, in denen ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen besteht, werden die Lieferanten sehr eng betreut: über viele Besuche vor Ort sowie zahlreiche Audits. Jegliche Art der Verletzung von Menschenrechten durch Lieferanten wird von Böllhoff nicht geduldet und führt zu einer Sperrung des Lieferanten.

Unser Code of Conduct ist ein wichtiges Werkzeug, um eine nachhaltige Lieferkette sicherstellen zu können. Er ist Bestandteil der allgemeinen Einkaufsbedingungen und beinhaltet wichtige Themen rund um Corporate Social Responsibility. Beispielsweise verlangt der Code von unseren Lieferanten, dass sie Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter übernehmen, aktiv Maßnahmen für den Umweltschutz ergreifen und Korruption im Unternehmen bekämpfen. Darüber hinaus werden sie

aufgefordert, ihr Qualitätsmanagementsystem für die Produktion weiterzuentwickeln. Mit unseren A-Lieferanten schließen wir eine Qualitätssicherungsvereinbarung. Darin verpflichtet sich der Lieferant, alle gesetzlichen Regelungen zum Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz einzuhalten sowie durch angemessene weitere Maßnahmen die Auswirkungen seines Handelns auf Mensch und Umwelt gering zu halten. Hier erwarten wir von unseren Lieferanten die Einführung und Weiterentwicklung eines Umweltschutzmanagementsystems nach ISO 14001. Verfügt ein Lieferant über zertifizierte Managementsysteme in den Bereichen Umwelt, Arbeitsschutz und Energie, führt dies zu einer besseren Lieferantenbewertung.

Im Rahmen von Audits prüfen wir unsere Lieferanten regelmäßig sowohl im Hinblick auf Umweltkriterien als auch auf soziale Kriterien. Hierzu zählt der Umgang mit Gefahrstoffen ebenso wie die Arbeitsbedingungen vor Ort.

Wir arbeiten stetig daran, die steigenden Anforderungen unserer Stakeholder in der Lieferkette umzusetzen. Hierzu zählt auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das für unser Unternehmen ab dem 1. Januar 2024 gilt. In dem Zuge überarbeiten wir etwa unser Risikomanagementsystem. Dieses System sieht unter anderem ein umfang-

reiches Präventivkonzept vor, um allen Anforderungen hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten in unserer globalen Lieferkette zu genügen.

Im Bereich der indirekten Beschaffung werden aktuell keine Lieferanten nach Umweltkriterien bewertet. Zukünftig wird die ISO 14001 als ein Parameter

in das Bewertungssystem einbezogen. Erkennen wir negative Umweltauswirkungen durch die Arbeit eines Lieferanten, erwarten wir umgehend Verbesserungsmaßnahmen. Werden diese nicht umgesetzt und der Lieferant verstößt weiterhin signifikant gegen Umweltschutzauflagen, führt dies zu seiner sofortigen Sperrung.



PEOPLE

Wesentliche Themen und unsere Ziele	35
Attraktiver Arbeitgeber	36
Vergütungsgrundsätze	36
Betriebliche Leistungen	36
Konstruktive Zusammenarbeit mit Gewerkschaften	37
Mitarbeiterbindung als Schlüssel zum Erfolg	37
Beratungs- und Fördergespräch, Vorgesetztenbeurteilung	38
Ausbildung bei Böllhoff	38
Studierende bei Böllhoff	40
Weiterbildung bei Böllhoff	41
Diversität und Chancengleichheit	42
Arbeits- und Gesundheitsschutz	44



PEOPLE

Wesentliche Themen
und unsere Ziele

AUSBILDUNG

- Dem Fachkräftemangel durch kontinuierliche Verbesserung der eigenen Ausbildung präventiv entgegenwirken.

SDG 4, 9

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

- **Intern:** Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Identifikation mit dem Unternehmen weiter steigern
- **Extern:** Erste Wahl sein für junge Talente auf der Suche nach einem Unternehmen

SDG 3, 7, 11, 13

WEITERBILDUNG

- Weiterbildungsbedarf innerhalb des Unternehmens noch effektiver ermitteln und bedienen
- Agile Methoden einführen

SDG 4, 9

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

- Vision Zero: keine Arbeitsunfälle
- ISO 45001-Zertifizierung in Deutschland auf Produktionsstandorte erweitern

SDG 3

DIVERSITÄT

- Diversität innerhalb des Unternehmens systematisch steigern

SDG 5, 10



Attraktiver Arbeitgeber

Das wichtigste Gut unseres Unternehmens sind die Menschen. Unsere über 3.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere Erfolgsverbinder: Sie bilden mit ihrer Begeisterung für erfolgreiche Verbindungen das Fundament unseres Unternehmenserfolgs. Deshalb geben wir ihnen den Raum, sich in ihrem Fachgebiet stetig weiterzuentwickeln. In einer Arbeitsatmosphäre, die von Menschlichkeit und Wertschätzung geprägt ist. Denn hinter jeder erfolgreichen Verbindung steht immer eine Verbindung zwischen Menschen.

Unser Beitrag zur Work-Life-Balance:

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitkonten und Gleitzeit

Mobiles Arbeiten

Kindergarten- und U3-Kitaplätze für Mitarbeiterkinder

Ferienangebote für Mitarbeiterkinder

Sabbatical

30 Tage Erholungsurlaub

Vergütungsgrundsätze

GRI #202 1 #405 2 SDG 1, 5, 10

Die Böllhoff Gruppe zahlt allen Beschäftigten eine angemessene Vergütung, die auf tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen basiert. Eine faire markt-gerechte Entlohnung ist für uns dabei ebenso selbstverständlich wie die Ein-haltung von Mindestlohnansprüchen. Faire Entlohnung heißt für uns auch, dass die Bemessung der Vergütung unabhängig von personengebundenen Faktoren wie Geschlecht, Konfession, Herkunft, Alter, Behinderungen oder sexueller Orientierung geschieht sowie unabhängig von länderspezifischen Charakteristika. Unsere Vergütungs-politik ist damit fester Bestandteil eines durchgängigen und transparenten Pro-zesses zur Förderung unserer Mitarbei-terinnen und Mitarbeiter.

Betriebliche Leistungen

GRI #401 2 SDG 3, 8

Unternehmerischer Erfolg ist immer das Ergebnis guter Arbeit. Und gute Arbeit ist stets ein Erfolg von kompetenten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir setzen deshalb alles

daran, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und optimale Rahmenbedingun-gen für unsere Beschäftigten zu schaf-fen, sodass sie sich im Unternehmen wohl und wertgeschätzt fühlen. Dazu bieten wir unseren Mitarbeitenden viel-fältige betriebliche Leistungen und le-gen großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Als Familienunternehmen liegt Böllhoff die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders am Herzen. Daher be-grüßen wir es, wenn sich Mitarbeiter im Rahmen einer Elternzeit oder einer Familienpflegezeit um ihre Angehöri-gen kümmern möchten – und freuen uns, dass dieses Angebot mittlerweile verstärkt wahrgenommen wird. Sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst in Krisensituationen geraten und psy-chologische Unterstützung benötigen, steht ihnen auf Wunsch jederzeit ein Sozialbeauftragter zur Seite.

Freiwillige Sozial- und Zusatzleistungen

Wir bieten unseren Beschäftigten eine Vielzahl an freiwilligen Sozial- und

Zusatzleistungen, die in unserer Böllhoff Sozialordnung fixiert sind. Wir ehren unsere Mitarbeitenden zu sozialen An-lässen und Jubiläen mit Sach- oder Geldgeschenken und organisieren regel-mäßige Betriebsausflüge sowie Firmen-feste. Darüber hinaus profitieren sie von Ermäßigungen in zahlreichen Restaurants und Geschäften sowie bei kulturellen und sportlichen Veranstaltungen.

Mitarbeiterbindung

Erfreulicherweise sehen wir, dass unsere Bemühungen, die Mitarbeiter-zufriedenheit konstant zu erhöhen und Beschäftigte dadurch langfristig ans Unternehmen zu binden, von Erfolg gekrönt sind. Im Jahr 2022 lag die durch-schnittliche Betriebszugehörigkeit bei 10,79 Jahren.

Im Jahr 2022 konnten zahlreiche langjährige Mitarbeiterinnen und Mit-arbeiter für ihre Treue zum Unterneh-men ausgezeichnet werden. Insgesamt 281 Jubilare feierten im Berichtsjahr ihre 10-, 20-, 25-, 30- oder sogar 40-jährige Betriebszugehörigkeit.



Konstruktive Zusammenarbeit mit Gewerkschaften

GRI #402 1 #407 1 SDG 8

Unsere Beschäftigten haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Mit Arbeitgebervertretern und Gewerkschaften arbeiten wir konstruktiv zusammen. Wichtige Partner sind dabei unsere Betriebsräte. In gemeinsam besetzten Gremien informieren wir die Arbeitgebervertreter regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und über alle wichtigen Veränderungen innerhalb der Böllhoff Gruppe. Umfangreiche Regelungen hierzu sind in Deutschland im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Bei Veränderungen informieren wir unsere Beschäftigten frühzeitig. Zum Wohle aller Beteiligten – sowohl der Beschäftigten als auch des Unternehmens – werden zu zahlreichen Themen zudem übergreifende Betriebsvereinbarungen geschlossen.

Mitarbeiter*inbindung als Schlüssel zum Erfolg

SDG 3, 8 Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von dem Wissen, dass wir als Unternehmen nur dann erfolgreich sein können, wenn wir unsere Beschäftigten und ihre Expertise in die Unternehmensentwicklung einbinden. Daher rufen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv dazu auf, mit ihren Ideen die Zukunft von Böllhoff mitzugestalten. Wir sind überzeugt: Dies fördert nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern lässt uns als Unternehmen stetig besser werden. Die Mitarbeiterbefragung sowie das betriebliche Vorschlagswesen sind zwei Wege, auf denen sich unsere Mitarbeiter einbringen können.

Unter dem Motto „Improving together“ binden wir mit unserem betrieblichen Vorschlagswesen alle Beschäftigten aktiv in die Verbesserung von Prozessen und Abläufen ein. Verbesserungsvorschläge können einfach über ein Onlineportal eingereicht werden. Anschließend werden die eingegangenen Vorschläge im Hinblick auf Umsetzbarkeit und sich ergebende Verbesserungspotenziale bewertet. Wird ein

Verbesserungsvorschlag innerhalb des Unternehmens umgesetzt, belohnen wir den Ideengeber mit einer Geld- oder Sachprämie.

Coffee with bananas/croissants

Auf einen Kaffee mit dem Chef: So ließe sich die Idee hinter dem „Coffee with bananas“-Meeting an unserem Standort im brasilianischen Jundiá in Kürze zusammenfassen. Bei der etablierten Austauschveranstaltung kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in lockerer Gesprächsatmosphäre mit dem Management rund um Geschäftsführer Flavio Silva zusammen. Ziel ist es, den direkten Austausch untereinander zu fördern – über alle Abteilungs- und Hierarchieebenen hinweg – und die Beschäftigten aktiv in die Weiterentwicklung des Standorts einzu beziehen. Pro Jahr finden drei „Coffee with bananas“-Meetings statt.

Das bewährte Format hat nun auch in Frankreich Einzug gehalten. Gleiches Prinzip, nur der Titel wurde mit einem

Augenzwinkern dem Land angepasst: von „Coffee with bananas“ zu „Coffee with croissants“. Auch hier soll der informelle Austausch zwischen Mitarbeitenden und dem Management gestärkt werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort in Chambéry sind eingeladen, sich zu beteiligen und mit eigenen Themen einzubringen – auf freiwilliger Basis. Ein wertvoller Schritt für die interne Kommunikation sowie für eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit.

Shadow Experience

Sich gegenseitig besser verstehen und die Bedürfnisse von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Unternehmensbereichen aus erster Hand erfahren – das sind die Ziele des Programms „Shadow Experience“ in Frankreich. Dabei können Mitarbeitende einer Kollegin oder einem Kollegen aus einer anderen Abteilung im Arbeitsalltag über die Schulter schauen. Dies soll die Kommunikation sowie den Zusammenhalt untereinander verbessern – und ein besseres Verständnis für die

Herausforderungen des jeweils anderen schaffen.

Die Idee für das Programm entstand, da sich die Beschäftigten an unserem Unternehmensstandort in Chambéry in der täglichen Zusammenarbeit immer weniger persönlich treffen. Die Gründe dafür sind vielfältig: sich ändernde Arbeitszeitmodelle, der Trend zu mehr mobilem Arbeiten sowie ein stetiges Wachstum des Standorts in den vergangenen Jahren. Dadurch wurde es zunehmend schwieriger, die gegenseitigen Erwartungen und Bedürfnisse zu erfahren und zu verstehen – Hintergrundwissen, das für eine erfolgreiche Zusammenarbeit jedoch entscheidend ist.





Beratungs- und Fördergespräch, Vorgesetztenbeurteilung

GRI #404 3 SDG 3, 4, 8

Als Arbeitgeber möchten wir einen Rahmen schaffen, in dem sich all unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte optimal entwickeln können – fachlich wie persönlich. Hier spielt eine offene Feedback-Kultur eine zentrale Rolle: Mitarbeitende und Vorgesetzte sollen regelmäßig Lob sowie konstruktive Kritik austauschen und so gemeinsam wachsen können. Dieser Austausch findet im Beratungs- und Fördergespräch sowie über die Vorgesetztenbeurteilung statt.

Im jährlichen Beratungs- und Fördergespräch reflektieren Mitarbeitende und Vorgesetzte die Zusammenarbeit des vergangenen Jahres. Neben der klassischen Leistungsbeurteilung steht hier die Mitarbeiterentwicklung im Vordergrund. Die Wirksamkeit der im letzten Jahr

besuchten Weiterbildungsveranstaltungen wird daher ebenso thematisiert wie der Weiterbildungsbedarf für das kommende Jahr. Besteht Weiterbildungsbedarf rund um Methodiken, Arbeitstechniken oder die individuelle Persönlichkeitsentwicklung, kann auf unser umfangreiches internes Weiterbildungsprogramm Böllhoff Fit zurückgegriffen werden. In einer separaten Rubrik Karriereentwicklung geht es anschließend um Entwicklungswünsche und -bedürfnisse in Bezug auf die aktuelle Tätigkeit. Dabei erhält jeder Mitarbeitende die Chance, Vorstellungen und Wünsche für seine mittel- bis langfristige Karriereentwicklung mit seinem Vorgesetzten zu besprechen. Auf dieser Basis können dann individuelle Entwicklungspläne erarbeitet werden – in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Personalentwicklung.

Prozentsatz aller Beschäftigten, die ein Beratungs- und Fördergespräch erhalten haben:

2022	2021	2020
%	%	%
89,7	86,4	89,8

Auch die Vorgesetztenbeurteilung findet im jährlichen Rhythmus statt. Dabei haben Mitarbeitende die Möglichkeit, die Zusammenarbeit mit ihrem direkten Vorgesetzten anonym über einen Onlinefragebogen zu bewerten. Ziel ist es, Führungskräften im Unternehmen die Chance zu geben, ihren eigenen Führungsstil auf Basis des Mitarbeiterfeedbacks zu reflektieren und so stetig zu verbessern.

Ausbildung bei Böllhoff

SDG 4 Unser Bestreben ist es, junge Menschen in ihrer beruflichen Ausbildung zu begleiten und tatkräftig zu fördern. Daher legen wir nicht nur großen Wert auf die Erweiterung ihrer fachlichen Fähigkeiten, sondern auch auf ihre persönliche Entwicklung. Wir sehen uns als Wegbegleiter der Auszubildenden und verfolgen dabei das Ziel, sie so zu qualifizieren, dass sie nach ihrer Ausbildung bei uns erfolgreich auf nationalen und internationalen Märkten agieren können.

Kaufmännische und IT-Berufe

- Industriekaufleute
- Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel
- Kaufleute für E-Commerce
- Kaufleute für Büromanagement
- Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration

Logistische Berufe

- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in
- Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung

Technische Berufe

- Zerspanungsmechaniker/-in Dreh- und Fräsmaschinensysteme
- Verfahrenstechnologe/-in
- Werkstoffprüfer/-in
- Mechatroniker/-in
- Industriemechaniker/-in Instandhaltung
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- Verfahrensmechaniker/-in Formenbau
- Maschinen- und Anlagenführer/-in Metall- und Kunststofftechnik
- Physikalaborant/-in





Was macht die Ausbildung bei Böllhoff besonders?

Böllhoff bietet potenziellen Auszubildenden eine Vielzahl an Ausbildungsmöglichkeiten. Insgesamt werden 18 Berufe in den Bereichen IT, Technik, Logistik und Verwaltung ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt nicht nur am Stammsitz in Bielefeld, sondern auch bundesweit an unseren Produktions-, Logistik- und Vertriebsstandorten. Am Standort Bielefeld verfügen wir über eine Ausbildungswerkstatt, in der im Ausbildungsverlauf zahlreiche Lehrgänge sowie Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden. Die Ausbildungswerkstatt steht darüber hinaus anderen kleinen und mittleren Unternehmen der Region zur Verfügung, die nicht über eine eigene Ausbildungswerkstatt verfügen.

Für eine gute Integration der Auszubildenden bei Böllhoff starten diese mit der Azubi fit-Woche in die Ausbildung. Ziel ist es, das Unternehmen, die Produkte und Werte kennenzulernen und zu verstehen. Im Rahmen der Veranstaltung „Das sind wir – Azubis stellen sich vor“ haben die Auszubildenden im 2. Lehrjahr

die Chance, sich der Unternehmensleitung und Geschäftsführern vorzustellen und in einen interessanten Austausch zu gehen. In ihren Stammabteilungen werden die Auszubildenden frühzeitig in alle Arbeitsabläufe und Projekte eingebunden. Die Aufgaben sind eng mit dem jeweiligen Berufsbild der Auszubildenden verknüpft. Dabei legen wir größten Wert darauf, die Auszubildenden schon während der Ausbildung bestmöglich auf ihre spätere Rolle im Unternehmen vorzubereiten. Dazu werden ihnen sukzessive passende Aufgaben über-

tragen und sie erhalten schon früh die Gelegenheit, Verantwortung in ihrem Tätigkeitsfeld zu übernehmen. Neben der Arbeit am jeweiligen Ausbildungsstandort bieten wir den Auszubildenden die Möglichkeit, im Rahmen eines Auslandsaufenthalts Erfahrungen in einer europäischen Böllhoff Niederlassung zu sammeln. Der vierwöchige Aufenthalt zielt darauf ab, Einblicke in die Kultur und Sprache des jeweiligen Landes zu gewinnen und schon früh in der Ausbildungszeit Brücken zwischen verschiedenen Kulturen zu schlagen.



„Für mich macht die Ausbildung bei Böllhoff besonders, dass wir Azubis sehr viel Verantwortung übernehmen können und Vertrauen entgegengebracht bekommen – beispielsweise wenn es um die Umsetzung von großen Projekten geht. Mit viel Engagement erhält man jederzeit Unterstützung und kann sich neue Kompetenzen aneignen, die einem im alltäglichen Berufsleben helfen können. Zudem gibt es im Anschluss an die Ausbildung verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten, die ich nutzen werde, um meine Kenntnisse zu erweitern.“

Lena Glomb, Auszubildende zur Zerspanungsmechanikerin

Anzahl Auszubildende:

2022	2021	2020
166	174	119
davon in Deutschland:		
97	104	99

Übernahmequote Auszubildende:

2022	2021	2020
%	%	%
74,1	56,0	55,7
Deutschland:		
79,0	88,0	81,0



30 Jahre Ausbildungswerkstatt und Bau Bildungscampus

2022 feierten wir am Standort Bielefeld das 30-jährige Bestehen unserer Ausbildungswerkstatt. Seit Eröffnung im Jahr 1992 fungiert die Werkstatt als Mittelpunkt der technischen Ausbildung bei Böllhoff. Hier erwerben die technischen Auszubildenden alle nötigen Kompetenzen für ihren Berufsalltag – an modernen Maschinen und im engen Austausch mit Ausbildern und Mit-Azubis. Rund 30 eigene Auszubildende sowie 70 Auszubildende von Kooperationsunternehmen betreut das Team um Ausbildungsleiter Hubert Romoth Jahr für Jahr.

Um weitere Kapazitäten sowie neue Möglichkeiten für den Bereich Aus- und Weiterbildung in Bielefeld zu schaffen, laufen aktuell die Planungen

für ein Großprojekt: den Böllhoff Bildungscampus. Rund 5 Millionen Euro sollen in diesen Neubau am Unternehmenshauptsitz fließen, der Baustart ist für Spätsommer/Herbst 2023 geplant.



boellhoff.1877 auf Instagram: von Azubis für Dich

Eine Besonderheit bei Böllhoff: Unser Instagram-Kanal boellhoff.1877 wird von Auszubildenden betreut. Unter dem Motto „Von Azubis für Dich“ postet das Instagram-Team zweimal pro Woche Verschiedenes aus der Böllhoff Welt. Dabei geben die Auszubildenden zum Beispiel Einblicke hinter die Kulissen des Unternehmens oder stellen Mitarbeiter, Events und Produkte vor.

→ <https://www.instagram.com/boellhoff.1877/>



Studierende bei Böllhoff SDG 4

Wir bieten Studierenden verschiedene Wege an, auf denen sie Praxiserfahrung sammeln und Einblicke in unsere Fachabteilungen erlangen können. Ob im Rahmen eines dualen Studiums, einer Werkstudententätigkeit, eines Praktikums oder beim Verfassen einer Abschlussarbeit – immer wird die Theorie aus dem Studium mit spannenden Praxisprojekten verbunden.

Ab dem ersten Tag übernehmen die Studierenden bei Böllhoff selbst Verantwortung und erleben die wertschätzende Kultur eines Familienunternehmens. Eine strukturierte Einarbeitung und die Unterstützung durch

Mentoren erleichtern ihnen den Einstieg ins Unternehmen. Auch die Teilnahme an Weiterbildungsseminaren, an spezifischen Fachvorträgen sowie an Firmenveranstaltungen gehört für Studierende zum Alltag. So können sie sich selbst ein Netzwerk aufbauen und in das Aufgabenspektrum in einem weltweit agierenden Unternehmen hineinwachsen – das Fundament für eine erfolgreiche Karriere!

Anzahl Studierende:

2022	2021	2020
118	85	123

„Studium und Böllhoff, das passt zusammen! Ich bin im vierten Semester meines Vollzeitstudiums mit viel Flexibilität als Werkstudent im Projektmanagement gestartet. Nach dem Abschluss des Bachelorstudiums hat sich die Situation umgedreht. Heute arbeite ich in Vollzeit für die Böllhoff Gruppe und werde aktiv bei meinem berufsbegleitenden Masterstudium gefördert.“

Jan Lukas Seewald, Projektmanager



INDEX



Weiterbildung bei Böllhoff

GRI #404 2 SDG 4, 9

Die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Neben unserem In-house-Weiterbildungsangebot Böllhoff Fit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir deshalb spezialisierte Förderprogramme ins Leben gerufen – zugeschnitten auf die Bedürfnisse talentierter Fach- und Führungskräfte.

Böllhoff Förderprogramm

Unser nationales Böllhoff Förderprogramm, kurz BFP, hat eine lange Tradition und befindet sich bereits im 19. Durchlauf. Im BFP arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in vier Bausteinen intensiv an der Entwicklung ihrer Persönlichkeit, erweitern ihre sozialen Kompetenzen für eine erfolgreiche Arbeit im Team und erwerben neue Fähigkeiten. Das Gelernte wenden sie anschließend in einem Praxisprojekt an: So fördern wir den nachhaltigen Transfer aller Inhalte in die alltägliche Arbeit. Die interdisziplinäre Gruppenzusammensetzung ermöglicht es den Teilneh-

menden zudem, sich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Unternehmensbereichen zu vernetzen – mit entsprechend positiven Auswirkungen auf die Zusammenarbeit, über Standortgrenzen hinweg.

2022 durchlief die 19. Fördergruppe das Böllhoff Förderprogramm. Acht Mitarbeitende aus ganz Deutschland beschäftigten sich in diversen Workshops intensiv mit den zwei Bausteinen Zusammenarbeit und Arbeitstechniken. Die Themen Teamerfolge, Konfliktmanagement und Change standen dabei ebenso auf der Agenda wie Führung, Problem Solving und Kreativitätstechniken. Ihre Erfahrungen aus dem Training zu Kreativitätstechniken konnte die Gruppe anschließend direkt in die Praxis übertragen – beim Aufnehmen einer Podcast-Reihe zu unserem Unternehmensleitbild The Böllhoff Way.

Leadership Excellence @ Böllhoff

Mit Leadership Excellence @ Böllhoff, kurz LEB, erwartet unsere Führungskräfte ein modular aufgebautes und auf die Bedarfe verschiedener Zielgruppen ausgerichtetes Trainingsprogramm. Die Inhalte sind auf die Führungsthemen und -instrumente bei Böllhoff zugeschnitten und ermöglichen so ein gezieltes Weiterentwickeln der eigenen Führungsfähigkeiten.

Im Jahr 2022 fanden 35 Leadership Trainings statt – analog sowie virtuell. Besonders beliebt war das Action Training „Umgang mit schwierigen Situationen“. Praxisnah und lebendig wurden darin herausfordernde Führungssitu-

ationen besprochen und der Umgang mit ihnen praktisch trainiert. Darüber hinaus ist eine neue Gruppe in das bewährte Programm „Neu in Führung“ gestartet; eine weitere Gruppe hat das zweijährige Programm 2022 erfolgreich abgeschlossen. Für den Abschlussjahrgang 2022 findet Anfang 2023 nun ein „Lessons Learned“-Treffen statt. Dort bekommen die Absolventinnen und Absolventen die Gelegenheit, das Programm Revue passieren zu lassen und sich auszutauschen – über Erkenntnisse, Offengebliebenes sowie besondere Erfahrungen. Außerdem ist ein Follow-up-Treffen geplant, in dem die Gruppe ihr entstandenes Netzwerk weiter pflegen und sich zu aktuellen Führungsthemen austauschen kann.

Anzahl Seminarteilnahmen:

2022	2021	2020
4.051	4.049	2.376



„Personalentwicklung und Weiterbildung sind fest verankert in unseren HR-Aktivitäten. Mit unseren Förderprogrammen unterstützen wir gezielt die professionelle Weiterentwicklung unserer Fach- und Führungskräfte. Die Gruppenzusammensetzung ist dabei stets interdisziplinär. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren so zusätzlich von einer Erweiterung ihres Netzwerks innerhalb der Böllhoff Gruppe.“

Stefanie Kuhlmann, Referentin Personalentwicklung



Diversität und Chancengleichheit **SDG** 5, 10**Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

GRI #405 1 Bei Böllhoff sehen wir Vielfalt als eine Bereicherung – für die Gesellschaft im Allgemeinen wie auch für unsere Unternehmensgruppe im Speziellen. Unternehmensweit erfahren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieselbe Wertschätzung und sind gleichgestellt. Dies gilt unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, von Nationalität und ethnischer Herkunft, von Religion und Weltanschauung; unabhängig von Behinderungen, vom Alter und von der sexuellen Orientierung. Unter der Überschrift „Fairness – ein partnerschaftliches und respektvolles Miteinander zeichnet uns aus“ ist dieser wichtige Grundsatz fest in unserem Leitbild verankert und wird in allen Niederlassungen weltweit gelebt.

Alleine in Deutschland arbeiten in unserer Unternehmensgruppe schon 30 verschiedene Nationalitäten. Diese ethnische und kulturelle Vielfalt bietet uns zahlreiche Chancen und Potenziale,



verlangt von uns als Unternehmen jedoch auch, Verbindungen zwischen teils sehr unterschiedlichen Kulturen zu schaffen. Daher bieten wir Kurse und Weiterbildungen an, um den interkulturellen Austausch unternehmensweit zu verbessern. Das Angebot reicht

von Sprachkursen bis hin zu Schulungen zum Thema interkulturelle Kompetenz und Zusammenarbeit. Darüber hinaus haben Mitarbeiter bereits seit 2006 die Möglichkeit, sich als Expatriates an Böllhoff Standorte außerhalb ihres Heimatlandes entsenden zu

lassen und vor Ort zu unterstützen. Diese Entsendungen leisten ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Förderung des interkulturellen Austauschs innerhalb unserer Unternehmensgruppe.

Die Frauenquote ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben – trotz Erweiterung des Bezugsraums (2022: 26,7 %; 2021: 26,8 %). Traditionell arbeiten in unserer Branche, der Verbindungstechnik, immer noch mehr Männer als Frauen. Langfristig haben wir uns deshalb das Ziel gesetzt, den Frauenanteil innerhalb des Unternehmens mit geeigneten Maßnahmen kontinuierlich zu steigern. So arbeiten wir aktiv daran, mehr junge Frauen für unsere technischen Ausbildungsberufe zu begeistern, indem wir auf Messen und Informationsveranstaltungen über Ausbildungsmöglichkeiten bei Böllhoff informieren und am Girls' Day regelmäßig Schülerinnen hinter die Kulissen unserer Produktionsstätten schauen lassen. Bestehenden Mitarbeiterinnen bieten wir individuelle Förderungsmöglichkeiten an, um die Frauenanzahl in mittleren und oberen Führungspositionen langfristig zu erhöhen. Am insgesamt gestiegenen Anteil weiblicher Führungskräfte sehen wir, dass diese Bemühungen Früchte tragen.



Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

	GRI #102 8	2022	2021	2020
Mitarbeiter		3.008	2.708	2.531
davon weiblich		802	703	619
davon männlich		2.206	1.925	1.787
		%	%	%
Frauenquote im Unternehmen		26,7	26,8	25,7
Führungskräfte		21,3	18,7	19,5
Shopfloor		10,8	9,1	8,8

Altersstruktur

Die Altersstruktur an den betrachteten Standorten ist ausgewogen. Sie stellt sich wie folgt dar:

Jahre		Gesamt	Weiblich	Männlich
17-25		241	70	171
26-30		313	81	232
31-35		450	118	332
36-40		451	116	335
41-45		395	111	284
46-50		341	95	246
51-55		331	89	242
56-60		333	85	248
61-66		153	37	116

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

GRI #406 1 Ein respektvolles und faires Miteinander ist die Grundlage unserer Unternehmenskultur und somit ein fester Bestandteil der strategischen Ausrichtung unseres familiengeführten Unternehmens. Richtlinien zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz sind in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung verankert (gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG). Diese Betriebsvereinbarung sieht vor, dass sich

eine Beschwerdekommision – bestehend aus der Geschäftsführung, weiteren Vertrauenspersonen und dem Betriebsratsvorsitzenden – um potenzielle Diskriminierungsvorfälle kümmert. Die Kommission geht allen Beschwerden und Hinweisen auf Verstöße gegen die Grundsätze einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit nach und gewährleistet deren vertrauliche Bearbeitung.



Arbeits- und Gesundheitsschutz **SDG** 3, 8**Managementansatz**

GRI #403 1, 8 Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut. Ihre Gesundheit und Motivation trägt entscheidend zu unserer Produktivität sowie zur Qualität unserer Produkte bei. Durch unser nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem sorgen wir für eine praxisgerechte Umsetzung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die Eingliederung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in unser integriertes Managementsystem erlaubt eine systematische Ableitung von Optimierungspotenzialen und trägt so letztlich zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bei.

Gefahrenidentifizierung

GRI #403 2 Auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes sowie diverser Verordnungen werden Gefährdungsbeurteilungen tätigkeitsbezogen sowie auf Arbeitsmittel bezogen durchgeführt. Es wird jeweils eine Risikobewertung nach Nohl vollzogen.

Potenzielle Gefährdungen werden vor Aufnahme der Tätigkeit ermittelt. Mittels Eintrittswahrscheinlichkeit und möglichem Schadensausmaß wird das jeweilige Risiko quantifiziert. Anschließend werden nach dem STOP-Prinzip eventuell erforderliche Maßnahmen abgeleitet, terminiert und einem Verantwortlichen zugewiesen. Nach Abschluss der Maßnahme führt der oder die Verantwortliche eine Wirksamkeitskontrolle durch.

Ausweitung 45001-Zertifizierung

Unser Ziel im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz: Wir wollen die Zertifizierung unseres Managementsystems nach ISO 45001 kontinuierlich ausweiten. Im Berichtsjahr 2022 wurde der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Produktion an unserem Stammsitz in Bielefeld erfolgreich zertifiziert. Für 2023 ist geplant, die Zertifizierung auf unsere Produktion im brandenburgischen Sonnenwalde auszuweiten.

Arbeitsmedizinischer Dienst

GRI #403 3 Der Betriebsarzt unterstützt bei Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsbegehungen, Unfallanalysen sowie bedarfsorientiert bei weiteren Themen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit beim Betriebsarzt beraten lassen. Des Weiteren werden für spezifische Tätigkeiten sogenannte Vorsorgemaßnahmen angeboten. Hier werden die Mitarbeiter durch den Betriebsarzt untersucht und beraten, etwa zum Thema Lärm.

Mitarbeiterbeteiligung

GRI #403 4 Unsere Beschäftigten werden bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung miteinbezogen. Dies ist neben den Anforderungen des Gesetzgebers auch in der ISO 45001 definiert, die etwa Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen und ein Vorschlagswesen verlangt.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich zusammen aus dem Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragten Person, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie dem Sicherheitsbeauftragten. Je nach Thema und Notwendigkeit nehmen darüber hinaus die Behindertenvertretung sowie der Brandschutzbeauftragte an den Sitzungen des Ausschusses teil. Der Arbeitgeber (oder die von ihm beauftragte Person) trifft in Abstimmung mit den Teilnehmern die Entscheidungen. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.



Schulungen

GRI #403 5 Unterweisungen werden auf Basis der Gefährdungsbeurteilungen sowie vorfallbezogen durchgeführt. Im Rahmen der Unterweisungen werden auch praktische Übungen durchgeführt, etwa zu Rettungen aus dem Hochregal oder zum Umgang mit Feuerlöschern. Die Themenfelder Erste Hilfe sowie Umgang mit Gefahrstoffen sind ebenfalls Teil der Unterweisungen.

Krankenstand

	2022 %	2021 %	2020 %
Ohne Langzeiterkrankte	3,8	3,3	3,0
Mit Langzeiterkrankten	4,2	4,0	3,2

Förderung der Gesundheit

GRI #403 6 Neben den verpflichtenden Vorsorgemaßnahmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz werden weitere ergänzende Maßnahmen angeboten: die Angebotsvorsorge und die Wunschvorsorge.

Im Rahmen des Gesundheits- und Weiterbildungsprogramms Böllhoff Fit stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber hinaus weitere Angebote zur Verfügung. Neben individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten liegt uns hier insbesondere ein Beitrag zur Gesundheit unserer Mitarbeiter durch sportliche Aktivitäten am Herzen. Betriebssportangebote und Förderungen für Fitnessstudios sind daher ebenso Teil des Böllhoff Fit-Programms wie die jährlichen Gesundheitstage. Im Rahmen der Gesundheitstage können sich Mitarbeiter beispielsweise zu gesunder Ernährung beraten lassen, mehr über Trainingsmöglichkeiten wie Faszientraining und Fasten-Yoga erfahren sowie diverse Gesundheitschecks durchführen lassen.

Arbeitsbedingte Verletzungen

GRI #403 9

	2022	2021	2020
Produktion	34	23	11
Logistik	6	3	2
Administration	1	1	2
Gesamt	41	27	15



PARTNERSHIP

Soziales Engagement und gesellschaftliche Verantwortung	47
Wolfgang und Regina Böllhoff Stiftung	49
Für die Region!	51
Unterstützung des Jugendsports	53
Partnerschaft mit dem DSC Arminia Bielefeld	54
Volunteering together – Gemeinsam Gutes tun	55
Internationales Engagement	56



PARTNERSHIP

Wesentliche Themen

GRI #413 1

INTERNATIONALES ENGAGEMENT

- Mechthild Böllhoff Stiftung
- Instituto Böllhoff de Medula
- École de la deuxième chance
- DUOday
- Cultural Boarders

SDG 3, 4, 10, 16, 17

JUGENDFÖRDERUNG

- Wolfgang und Regina Böllhoff Stiftung
- Trikotsponsoring und Jugendsport

SDG 1, 3, 4, 10, 16, 17

FÜR DIE REGION!

- Bielefelder Konsens: Pro Bielefeld e.V.
- Kulturstiftung Pro Bielefeld
- Bielefelder Bürgerstiftung
- Universitätsgesellschaft Bielefeld
- VisiB
- Förderverein der Ärztlichen Beratungsstelle Bielefeld
- Bündnis Ostwestfalen

SDG 1, 3, 4, 10, 16, 17

FÖRDERUNG DES EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- Volunteering together

SDG 1, 3, 4, 10, 16, 17



Soziales Engagement und gesellschaftliche Verantwortung

Als Familienunternehmen in vierter Generation stellen wir seit jeher den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Dies schließt nicht nur unsere Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner ein, sondern auch die Gesellschaft, in der wir leben.

Nachhaltig wirtschaften bedeutet für uns deshalb, auch für die Gesellschaft ein starker Partner zu sein und ihr etwas zurückzugeben – indem wir uns als Unternehmen selbst in sozialen Projekten engagieren und unsere Mitarbeiter darin unterstützen, ihren eigenen wertvollen Beitrag für das Gemeinwohl zu leisten.

Böllhoff fördert verschiedenste Projekte, Initiativen und Vereine, die einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten – sowohl in unserer Heimatregion Ostwestfalen-Lippe als auch darüber hinaus. Wir setzen uns nachhaltig für Bildung, für Kunst und Kultur, für die Förderung des Jugendsports und für karitative Projekte ein. Auf den folgenden Seiten möchten wir einige Initiativen und Vereine vorstellen, die uns besonders am Herzen liegen und die wir seit vielen Jahren unterstützen.

Mehr Chancengleichheit: Jugendförderung in der Wolfgang und Regina Böllhoff Stiftung

Im Dezember 2006 gründeten Wolfgang und Regina Böllhoff gemeinsam mit ihren Kindern die Wolfgang und Regina Böllhoff Stiftung. Hinter der Gründung stand das Herzensanliegen, sich für mehr Chancengleichheit in der Gesellschaft einzusetzen – speziell im Hinblick auf den ungleichen Zugang junger Menschen zu Bildung. Denn: Je nach sozialer Herkunft und

Lebensumständen können die jeweiligen Bildungschancen stark variieren. Mit ihren zwei Programmen „Ich will“ und „Hand in Hand“ verfolgt die Böllhoff Stiftung seither das Ziel, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen – durch individuelle Förderung sowie 1:1-Begleitung durch ehrenamtliche Patinnen und Paten.



Von links: Roland Porepp, Vorstand und Programmleiter „Ich will“ am Standort Finsterwalde; Sigrid Zinser, Programmleiterin „Ich will“ am Standort Bielefeld; Anja Böllhoff, Vorstandsvorsitzende; Karl-August Krenzer, Programmleiter „Hand in Hand“



INDEX



|||||

Das Bildungsprogramm „Ich will“



Ich will

Im Programm „Ich will“ liegt der Fokus auf der Unterstützung von Schülerinnen und Schülern der Klassen

8 bis 10. Rund 60 junge Menschen werden aktuell an zwei Programmstandorten gefördert – im ostwestfälischen Bielefeld und im brandenburgischen Finsterwalde. Über einen

Zeitraum von drei Jahren werden die Schülerinnen und Schüler dabei unterstützt, sich persönlich weiterzuentwickeln, einen möglichst guten Schulabschluss zu erreichen und den Übergang nach Klasse 10 erfolgreich zu gestalten. Jeder Schülerin und jedem Schüler steht in dieser Zeit eine persönliche Patin oder ein persönlicher Pate zur Seite. Außerdem nehmen die Jugendlichen an Gemeinschaftsaktivitäten teil und erhalten bedarfsgerechten Förderunterricht.

2022 stand über allen Bemühungen das Ziel, den negativen Auswirkungen der Corona-Beschränkungen auf die Lebenswirklichkeit der Kinder und Jugendlichen entgegenzuwirken. Mehr als je zuvor rückten dabei die individuellen Schicksale sowie das soziale Miteinander in den Fokus – mit Impulsen und Gesprächen, vielfältigen Lern- und Freizeitangeboten sowie gemeinsamen Erlebnissen. Auch das Thema Berufsorientierung gewinnt angesichts des Fachkräftemangels weiter an Bedeutung, etwa bei handwerklichen Berufen.

„Ich will“-Schülerin
Madlene über die Zeit
mit ihrer Patin Elke
Thomas:

Wo standet ihr, als ihr euch kennengelernt habt?

Ich war am Anfang etwas zurückhaltend. Wir haben uns dann zum Essen getroffen, um uns besser kennenzulernen. Elke stand direkt an meiner Seite und war immer hilfsbereit – von Anfang an.

Welche Herausforderungen habt ihr gemeinsam gemeistert? Wie?

Bei uns gab es keine wirklichen Herausforderungen, nur aufregende Momente. Zum Beispiel, als ich mein Vorstellungsgespräch bei einem Optiker hatte und du, Elke, mir Tipps gegeben hast. Oder als du mir dabei geholfen hast, einen Vermieter richtig anzuschreiben für eine Wohnung.

Was verbindet euch bis heute?

Uns verbindet vor allem die Zeit bei Böllhoff – und die vielen Aktionen, die wir gemeinsam mit den Paten oder auch alleine unternommen haben.

|||||

Das Bildungsprogramm „Hand in Hand“



Unter dem Eindruck der Flüchtlingskrise wurde 2016 das Bildungsprogramm „Hand in Hand“ ins Leben gerufen. Mit diesem Programm möchte die Böllhoff Stiftung zugewanderte junge Erwachsene in ihrer persönlichen, sozialen und beruflichen Integration unterstützen.

Ziel ist es, das Selbstwertgefühl der jungen Menschen so zu stärken, dass sie ihr Leben in der neuen Umgebung nach zwei Jahren Förderzeit eigenverantwortlich organisieren und gestalten können. Sie sollen in der Gesellschaft ankommen und sich in Deutschland heimisch fühlen. Aktuell werden im Programm rund 30 junge Menschen begleitet und gefördert.

Auch im Programm „Hand in Hand“ bildet die individuelle 1:1-Betreuung der jungen Menschen durch Patinnen und Paten eine wichtige Säule der Förderung. Die ehrenamtlichen Patinnen und Paten begleiten ihren persönlichen Schützling über zwei Jahre und unterstützen ihn in dieser Zeit dabei, sich in der fremden Kultur einzuleben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und einen passenden Beruf zu finden. Da der Erwerb der deutschen Sprache dafür eine wesentliche Voraussetzung ist, erhalten die zugewanderten jungen Erwachsenen zusätzlichen Sprachunterricht. Gemeinsam mit ihren Patinnen und Paten besuchen sie außerdem kulturelle und sportliche Veranstaltungen und werden ermutigt, sich in Vereinen oder Interessengemeinschaften einzubringen.



2022 war das Programm „Hand in Hand“ stark gefordert, da zugewanderte Menschen aus einigen Regionen in ihren ersten Integrationsritten besonders dringend Unterstützung benötigten. Dies betrifft insbesondere Menschen aus den arabischen Ländern sowie seit Februar 2022 auch aus der Ukraine.



„Hand in Hand“-Pate Uwe Beck über die Zeit mit seinem Patenschüler Sidat (aus dem Irak):

Wo standet ihr, als ihr euch kennen-gelernt habt?

Zu Beginn war noch eine große Distanz zwischen uns. Jeder fragte sich wohl: Wer ist der jeweils andere? Wie viel und was kann ich von mir preisgeben?

Welche Herausforderungen habt ihr gemeinsam gemeistert? Wie?

Es fanden viele Gespräche über schulische und berufliche Perspektiven statt. Wir versuchten Wege zu finden, um Sidats schulische Qualitäten richtig einzusetzen und so die passende Schule/ Ausbildung für ihn zu finden. Dazu haben wir auch geschaut, was ihm Spaß macht, und wie berufliche und finanzielle Aufstiegsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen aussehen.

Was verbindet euch bis heute?

Heute verbindet uns eine freundschaftliche, vielleicht sogar etwas väterliche Basis. Mittlerweile reden und diskutieren wir über Politik und Gesellschaft, aber auch über Sidats eigene Vorstellungen im privaten und persönlichen Bereich.

Böllhoff Stiftung aktualisiert Selbstverständnis und Außendarstellung – und rückt näher an das Unternehmen heran

Die Wolfgang und Regina Böllhoff Stiftung besteht bereits seit 2006. Nach über 15 Jahren erfolgreicher Stiftungsarbeit bot ein Generationswechsel im Stiftungsvorsitz die Gelegenheit, sich auf diesem bewährten Fundament für die Zukunft auszurichten. Im mehrstufigen Diskussionsprozess mit Stifterin und Stiftern, den Programmverantwortlichen sowie dem Kuratorium wurde 2022 eine gemeinsame Richtung für die kommenden Jahre definiert. Ergebnis dieses Prozesses ist ein aktualisiertes Leitbild, das das Selbstverständnis der Stiftung nach innen weiter stärken soll und nach außen kommunizieren kann. Nach und nach werden diese Aktualisierungen nun auch sichtbar: durch neue Stiftungslogos sowie eine frische, zielgruppengerechte Website. Letztere ist im Sommer 2023 online gegangen.

Mit dem Umzug in ein neues Programm-büro auf dem Böllhoff Werksgelände in

Bielefeld rückte die Stiftung im März 2022 außerdem näher an das Unternehmen heran. Durch die neuen Räumlichkeiten hat die Böllhoff Stiftung erstmals die Möglichkeit, ihre operative Arbeit für beide Bildungsprogramme an einem Ort zu bündeln. Darüber hinaus ergeben sich aus dem Umzug weitere

Synergien zwischen Stiftung und Unternehmen – etwa durch den regelmäßigen Austausch von Know-how und eine engere Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen.



„Unsere Vision ist eine Gesellschaft, in der alle Menschen Zugang zu guter Bildung haben. Mit unseren Stiftungsprogrammen wollen wir dazu beitragen, dass sich mehr jungen Menschen diese Bildungschancen eröffnen – und so der Übergang in eine Berufsausbildung oder in einen Beruf möglich wird.“

Anja Böllhoff, Vorsitzende der Wolfgang und Regina Böllhoff Stiftung



Für die Region!



Seit rund 100 Jahren befindet sich unser Hauptsitz bereits im ostwestfälischen Bielefeld. Daher fühlen wir uns den Menschen in der Region in besonderem Maße verbunden und engagieren uns vor Ort in zahlreichen Initiativen. Diese unterstützen wir sowohl finanziell als auch durch die aktive Mitgestaltung ihres sozialen Engagements.

SDG 4, 10, 11

Bielefelder Konsens: Pro Bielefeld e.V.



**BIELEFELDER KONSENS
PRO BIELEFELD**

„Initiativ für unsere Stadt - überparteilich und gemeinnützig“: Dies ist für den Verein Bielefelder Konsens: Pro Bielefeld e. V. Leitsatz und Anspruch zugleich. Der Verein wurde im Jahr 1990 von einer Gruppe Bielefelder Bürger aus den Bereichen Wirtschaft, Gewerkschaft, Kultur, Kirche, Bildung, Politik und Verwaltung gegründet. Seitdem verfolgt der Verein mit seiner Arbeit das Ziel, die Imageprofilierung Bielefelds als kulturelles und wirtschaftliches Zentrum der Region Ostwestfalen-Lippe zu unterstützen und engagiert sich zugleich für die kontinuierliche Verbesserung der Lebensbedingungen der Bürgerinnen und Bürger der Stadt. Wilhelm A. Böllhoff unterstützt den Verein als Vorstandsvorsitzender, Dr. Wolfgang W. Böllhoff und Anja Böllhoff sind Mitglieder des Kuratoriums.

→ <https://pro-bielefeld.de>

Bielefelder Bürgerstiftung



Die Bielefelder Bürgerstiftung führt Menschen zusammen, die in und für Bielefeld etwas bewegen möchten. Sie hat sich der Förderung der Jugend- und Altenhilfe, der Kunst und Kultur, der Bildung und Erziehung sowie des öffentlichen Gesundheitswesens verschrieben. Zusätzlich dient sie der Wissenschaft, indem sie bestimmte Fördermaßnahmen wissenschaftlich begleitet und deren Ergebnisse veröffentlicht.

→ <https://bielefelder-buergerstiftung.de>



Kulturstiftung Pro Bielefeld



Ziel der Kulturstiftung Pro Bielefeld ist die Förderung des Kulturlebens in Bielefeld. Hierzu zählt insbesondere die Unterstützung der Arbeit der Kunsthalle Bielefeld durch Kofinanzierung ausgewählter Wechsellausstellungen sowie durch Erweiterungen der Kunstsammlung. Eine solche Hilfe war und ist notwendig, um den Rückgang der städtischen Unterstützung auszugleichen und der Kunsthalle zu einem ausreichenden Ausstellungsetat zu verhelfen.

→ <http://www.kulturstiftung-pro-bielefeld.de>



INDEX



Universitätsgesellschaft Bielefeld



Der Verein Universitätsgesellschaft Bielefeld/Verein der Freunde und Förderer der Universität Bielefeld e. V. engagiert sich für die Diskussion und den Austausch über Wissenschaft in der Region. Zugleich fördert er die Lehre und Forschung, Dialogveranstaltungen, kulturelle Angebote sowie die Internationalisierung der Universität und lobt Wettbewerbe für exzellente Lehre (Karl Peter Grotemeyer-Preis) und Forschung (Dissertationspreise) aus. Böllhoff ist in Person von Wilhelm A. Böllhoff im Vorstand vertreten und unterstützt die Stiftungsprofessur für Familienunternehmen.

→ <https://www.uni-bielefeld.de/ugbi>

VisiB



Der Verein zur Förderung internationaler Studierender in Bielefeld e. V., kurz VisiB, unterstützt internationale Studierende der Universität Bielefeld und der Fachhochschule Bielefeld seit über 30 Jahren in Notlagen sowie mit diversen Programmen. Ziel ist eine bessere Integration der internationalen Studierenden im Hochschul Umfeld. Michael W. Böllhoff unterstützt den Verein als Vorsitzender.

→ <https://www.uni-bielefeld.de/vereine/visib>



Förderverein der Ärztlichen Beratungsstelle Bielefeld



Die Ärztliche Beratungsstelle Bielefeld ist eine spezialisierte Einrichtung für Mädchen und Jungen im Vor- und Grundschulalter, die von Gewalt betroffen sind. Als zuverlässiger Kooperationspartner des Jugendamts klärt sie den Verdacht auf Vernachlässigung, Misshandlung oder sexualisierte Gewalt ab, berät Eltern und Bezugspersonen und unterstützt betroffene Mädchen und Jungen durch spieltherapeutisch-diagnostische Angebote. Dabei steht der Schutz der Kinder vor weiteren Gewalterfahrungen an oberster Stelle.

Nur rund die Hälfte der Kosten der Ärztlichen Beratungsstelle können jedoch durch staatliche Zuschüsse der Stadt Bielefeld und des Landes Nordrhein-Westfalen gedeckt werden. Daher tritt der Förderverein der Ärztlichen Beratungsstelle Bielefeld seit seiner Gründung im Jahre 1993 in diese Lücke und trägt die andere Hälfte. Megan Böllhoff unterstützt den Förderverein als Vorsitzende.

→ <https://aerztliche-beratungsstelle-bielefeld.de>



Unterstützung des Jugendsports SDG 3, 11

Sport und Wohlbefinden sind untrennbar miteinander verbunden. Dies gilt umso mehr bei Kindern und Jugendlichen, die durch sportliche Aktivität in ihrer Entwicklung gefördert werden und im Teamsport spielerisch Werte wie Respekt und Toleranz erlernen. Deshalb ist es uns wichtig, Sportvereine lokal wie auch überregional bei ihrer Nachwuchsarbeit zu unterstützen. Seit vielen Jahren sponsern wir etwa Trikotsätze für Jugendfußballmannschaften, denen Vereine häufig keine einheitlichen Trikots stellen können. Bis heute haben wir deutschlandweit mehr als 150 Mannschaften mit Trikotsätzen ausgestattet.

2022 unterstützten wir unter anderem die Bielefelder Vereine SC Babenhausen und TuS Dornberg mit Trikots. Auch die seit mehreren Jahren bestehende Verbindung zum sächsischen SV Merkur Oelsnitz haben wir zum Jahreswechsel 2022/2023 weiter ausgebaut. Hier konnten sich die G-Junioren des Vereins über neue Trikots sowie personalisierte Hoodies freuen.



Partnerschaft mit dem DSC Arminia Bielefeld

Im November 2018 schlossen sich mehrere namhafte Unternehmen aus der Region Ostwestfalen-Lippe, darunter auch Böllhoff, im Bündnis Ostwestfalen zusammen. Wichtigstes Ziel war und ist es, den DSC Arminia Bielefeld als Kulturgut und wichtigen Standortfaktor für die Region Ostwestfalen-Lippe zu erhalten – und fit für die Zukunft zu machen.

Aus dem Bündnis ist ein partnerschaftlicher Austausch zwischen dem Verein und den Unternehmen erwachsen, bei dem beide Seiten voneinander lernen und sich gegenseitig stärken können. Vertreter aller Unternehmen treffen sich regelmäßig in Workshops mit Vereinsverantwortlichen, um als Sparringspartner kreative Impulse zu liefern – mit dem Ziel, die wirtschaftliche DNA des DSC Arminia Bielefeld auszubauen. Der Verein wiederum schafft mit speziellen Bündnisaktionen emotionale Momente für die Unternehmen und ihre Beschäftigten, etwa durch Fußballcamps für Mitarbeiterkinder, Trikotaktionen und Bündnisspieltage mit vergünstigten Eintrittskarten.

2022 planten die Unternehmen im Bündnis Ostwestfalen, ihre Partnerschaft mit Arminia in Richtung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein breiteres Fundament zu stellen. So sollen die Beschäftigten der Bündnis-Unternehmen künftig auch von Angeboten profitieren, die über Fußball hinausgehen. Für den Kreativprozess und Weg dorthin hat jedes Unternehmen eigene Bündnis-Botschafter aus seiner Belegschaft ernannt. Jörg Stellbrink, Andrea Meyer und Jochen Derstroff (im Bild von links) vertreten Böllhoff nun in gemeinsamen Bündnis-Workshops mit allen Partnerunternehmen und dem DSC Arminia Bielefeld.

Seit September 2022 unterstützen wir außerdem den Jugendbereich von Arminia Bielefeld finanziell, die Akademia. Im Gegenzug begeisterte Tom Schütz, Ex-Arminia-Spieler und heute Co-Trainer der U17, unsere neuen Auszubildenden im Oktober mit einem Impulsvortrag bei unserer Azubi-Begrüßungswoche.

Darin zeigte der ehemalige Fußballprofi den jungen Menschen unter anderem, dass Erfolg im Sport und in der Berufsausbildung ähnliche Fähig-

keiten erfordern: Disziplin und Teamgeist, Lernbereitschaft und Fleiß. Beim anschließenden Meet and Greet konnten die Auszubildenden dann alle

Fragen stellen, die ihnen auf den Nägeln brannten.



Volunteering together – Gemeinsam Gutes tun

SDG 3, 11

So vielfältig wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch die sozialen Projekte, in denen sie sich in ihrer Freizeit engagieren. Getreu dem Motto „Gemeinsam Gutes tun“ möchten wir dieses Engagement mit unserer Unternehmensinitiative Volunteering together nicht nur würdigen, sondern ganz praktisch unterstützen. Daher fördern wir die sozialen Projekte unserer Mitarbeiter an allen Böllhoff Standorten weltweit mit zusätzlichen Spenden. In den vergangenen Jahren konnten zahlreiche Projekte durch Volunteering together gefördert werden.

Rallye für den guten Zweck

Ein Abenteuer erleben und gleichzeitig etwas Gutes tun. Das war das Ziel unseres Mitarbeiters Alexander Scherzer bei seinem persönlichen Herzensprojekt: der Teilnahme an einer Rallye über die Alpen. Dabei fahren die Teams in fünf Tagen über Europas spektakulärste Bergpässe – und das in Autos, die mindestens 20 Jahre alt sind. Im Vorfeld der Rallye sammelt jedes Team außerdem Spenden für einen wohltätigen Zweck.

Alexander Scherzer und seiner Partnerin war es besonders wichtig, sich lokal zu engagieren – vor Ort in ihrer Heimatregion. Daher wählten sie das Tierheim in Gütersloh als Empfänger ihrer Spende aus. Im Rahmen unserer Initiative Volunteering together konnten wir das Team mit einem finanziellen Beitrag zu ihrer Spende unterstützen. Im Gegenzug durften wir uns auf ihrem Rallyeauto verewigen – mit einem Unternehmenslogo sowie der Unterschrift unseres

geschäftsführenden Gesellschafters Wilhelm A. Böllhoff auf der Motorhaube. Für 2023 plant das Team bereits, an einer weiteren Rallye teilzunehmen – dieses Mal quer durch Großbritannien. Auch dort werden wir das Team im Rahmen von Volunteering together unterstützen: Dann soll die Spende dem Kinder- und Jugendhospiz in Bielefeld-Bethel zugutekommen.



INDEX

55

68

Internationales Engagement SDG 3, 11

Mechthild Böllhoff Stiftung

Zweck der Mechthild Böllhoff Stiftung ist die Förderung sozialer, mildtätiger und kirchlicher Zwecke im Heiligen Land, insbesondere in Israel, Palästina und Jordanien. Besonders unterstützt werden medizinische Behandlungen für Bedürftige sowie die Ausbildung junger Menschen.



Instituto Böllhoff de Medula

Der Verein Instituto Böllhoff de Medula ist ein gemeinnütziger Verein zur Unterstützung von Patienten mit Blutkrankheiten, insbesondere Leukämie, mit Sitz im brasilianischen Jundiaí. Ziel der Vereinsarbeit ist es, einer größeren Zahl an Leukämiepatienten eine erfolgreiche Knochenmarktransplantation zu ermöglichen und ihre Wartezeit auf eine passende Spende zu verkürzen. Dazu initiiert der Verein zum Beispiel diverse Kampagnen gemeinsam mit Krankenhäusern, Universitäten und Transplantationszentren, um mehr Menschen zu einer Registrierung als Knochenmarkspender zu bewegen. Der Verein wurde 2019 von Michael W. Böllhoff und Megan Böllhoff gegründet.

→ <http://institutobollhoff.com.br>



„Wenn unsere Anstrengungen ausreichen, um ein Leben zu retten, haben wir bereits einen Teil unserer Mission erfüllt!“

Flavio Silva, Geschäftsführer Bollhoff Service Center Ltda., Jundiaí/Brasilien, und Leiter des Instituto Böllhoff de Medula



École de la deuxième chance



Jedes Jahr befinden sich in Frankreich etwa 100.000 junge Schulabbrecher zwischen 16 und 25 Jahren weder in einem festen Job noch in Studium oder Ausbildung. Die École de la deuxième chance (zu Deutsch: Schule der zweiten Chance) möchte diesen jungen Menschen im Departement Savoyen eine zweite Chance geben. Sie werden sukzessive an die Erwartungen der Arbeitswelt herangeführt und erlangen die nötigen Kenntnisse und sozialen Kompetenzen, um sich dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren zu können.

Böllhoff Frankreich unterstützt dieses soziale Projekt auf verschiedene Weise: 2022 etwa durch finanzielle Unterstützung bei der Organisation einer Olympi-

ade, die Zahlung der Ausbildungsabgabe sowie gemeinsame Veranstaltungen. Im Oktober 2022 besuchten einige junge Menschen aus dem Programm beispielsweise unseren Unternehmensstandort im französischen Chambéry. Im Rahmen einer halbtägigen Veranstaltung wurden ihnen verschiedene Berufszweige vorgestellt. Anschließend berichteten zwei Mitarbeiter, die im Laufe ihrer Karriere bei Böllhoff innerbetrieblich gefördert wurden, von ihren eigenen Erfahrungen. Ziel war es, den jungen Menschen zu zeigen, dass sie mit Enthusiasmus, Mut und persönlichem Einsatz eine glänzende Zukunft vor sich haben. Einen Monat später absolvierten zwei der Schüler ein zweiwöchiges Praktikum bei uns: Dabei lernten sie verschiedene Abteilungen sowie die Arbeit in einem international tätigen Unternehmen aus erster Hand kennen.

Baumpflanzaktionen

Im September 2022 fanden unternehmensweit zwei Baumpflanzaktionen statt: an unserem Hauptsitz im ostwestfälischen Bielefeld sowie im US-amerikanischen Kendallville. Die Anlässe waren höchst unterschiedlich:

Während in Bielefeld die Einschulung von 21 Mitarbeiterkindern gefeiert wurde, nahm Böllhoff USA den 145. Geburtstag unserer Unternehmensgruppe als Anlass für die Aktion. Unter dem Motto „145 Jahre, 145 Bäume“ konnten die Beschäftigten in Kendallville für jedes Jahr der Unternehmensgeschichte einen eigenen Baum pflanzen. So unterschiedlich die Anlässe auch waren, so sehr einte beide Pflanzaktionen ihr Ziel: eine bleibende Erinnerung für unsere Mitarbeitenden mit einer guten Tat für die Umwelt zu verbinden.

Cultural Boarders

Der gemeinnützige Verein Cultural Boarders aus Österreich hat sich die Förderung der Boardsportszene im Bezirk Vöcklabruck auf die Fahnen geschrieben. Dazu organisiert Cultural Boarders regelmäßig Skate-Events in der Region und bietet Skate-Kurse an, um junge Menschen an das Skateboarden heranzuführen. Von unserem Unternehmensstandort in Schörfing am Attersee aus unterstützen wir die Arbeit des Vereins mit einem jährlichen Sponsoring.

DUOday

Im Rahmen der internationalen Initiative DUOday öffnen Unternehmen an einem Tag des Jahres ihre Türen für Menschen mit einer körperlichen, seelischen oder geistigen Behinderung. Am Aktionstag, dem namensgebenden DUOday, bilden eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Unternehmens und ein behinderter Mensch ein Duo. Die Teilnehmenden erleben anschließend den Alltag ihres Duo-Partners und tauchen gemeinsam mit diesem ins Arbeitsleben ein. Durch die wertvollen Begegnungen im Rahmen der Initiative ist der DUOday ein wirkungsvolles Instrument für Inklusion und eine gute Gelegenheit, gemeinsam Vorurteile zu überwinden.

2022 nahm Böllhoff Frankreich erneut an der Initiative teil. Insgesamt 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten sich im Vorfeld bereit erklärt, Einblicke in ihren persönlichen Arbeitsalltag zu geben. Am Veranstaltungstag, dem 17. November 2022, besuchten uns 5 Menschen von der ESAT, einer geschützten Arbeitseinrichtung für behinderte Menschen. Das Resümee aller Beteiligten war durchweg positiv: „ein Tag

im Zeichen der Emotionen“ mit „wohl-tuenden Begegnungen für uns alle“.

Ukraine-Hilfe

Der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine löste weltweit eine Welle der Anteilnahme und Hilfsbereitschaft aus. Auch innerhalb unserer Unternehmensgruppe liefen Hilfsaktionen an, um die Not der direkt Betroffenen ein Stück weit zu lindern. Unter dem Motto „Böllhoff unterstützt die Ukraine – gemeinsam mit Ihnen“ verdoppelten wir beispielsweise alle Geldspenden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Ukraine-Hilfe. Insgesamt kamen so rund 100.000 Euro für verschiedene Projekte und Initiativen im In- und Ausland zusammen. Darüber hinaus sammelten unsere Beschäftigten an mehreren Standorten innerhalb Europas Sachspenden, etwa in Bielefeld und im ungarischen Székesfehérvár. Die Lebensmittelpakete, Kleider- sowie andere Sachspenden wurden im Anschluss per LKW direkt in die ukrainischen Regionen gebracht, wo sie am dringendsten gebraucht wurden.



Dieser Bericht wurde in Orientierung an den Leitlinien des GRI-Standards erstellt.

Allgemeine Anmerkungen/Hinweise:

- Die Berichterstattung zielt darauf ab, dass Kennzahlen für drei Jahre ausgewiesen werden. An einigen wenigen Stellen ist dies aufgrund fehlender Daten nicht möglich.
- Die Kennzahlen des Kapitels „Böllhoff als Unternehmen“ beruhen auf weltweiten Daten. Ab dem Kapitel „Nachhaltigkeit bei Böllhoff“ beziehen sich die Angaben:
 - auf die Standorte der Böllhoff Gruppe in Deutschland, den USA, Brasilien, China, Frankreich, Indien und Österreich
 - auf die 2021 und 2022 akquirierten Unternehmen Gillis Aerospace und SNEP SA
 - sowie die assoziierten Unternehmen Kaiser Spezialartikel GmbH und Verbindungselemente Engel GmbH.

Allgemeine Standardangaben

GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	Wilhelm Böllhoff GmbH & Co. KG Holding der Böllhoff Gruppe
102-2	Aktivitäten, Marke, Produkte und Dienstleistungen	Seite 8
102-3	Hauptsitz der Organisation:	Archimedesstraße 1–4, 33649 Bielefeld, Deutschland
102-4	Betriebsstätten	Die Böllhoff Gruppe ist in insgesamt 25 Ländern aktiv. Seite 8
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Auszug Eigenauskunft (Stand 07/2023) Wilhelm Böllhoff GmbH & Co. KG Rechtsform: GmbH & Co. KG Gründung und Handelsregister: 29.10.1988 AG Bielefeld, HRA 12987 Stammhaus in Herdecke gegründet 1877, AG Hagen von 06.01.1877, lfd. Nr. 451 Persönlich haftende Gesellschafterin: Wilhelm Böllhoff Verwaltungs-GmbH, 33649 Bielefeld, Archimedesstraße 1–4 Handelsregister HRB 30010, AG Bielefeld



GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
102-6	Belieferte Märkte	Seite 8
102-7	Größe der Organisation	Seite 9
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Seite 43
102-9	Lieferkette	Nachhaltige Lieferkette: Seite 32
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seite 3
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen	Seite 11
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	Unternehmensleitung (Stand 07/2023): Michael W. Böllhoff (V), Wilhelm A. Böllhoff (V), Dr. Ing. Jens Bunte und Dr. Cathrin Wesch-Potente
Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Seite 16
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seite 19
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	Seite 19
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Seite 19



GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Vorgehen bei der Berichterstattung		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und der Abgrenzung der Themen	Seite 19
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 19
102-48	Neudarstellung von Informationen	Bei dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 handelt es sich um den vierten Bericht dieser Art in der Böllhoff Gruppe. Der Geltungsbereich des Berichts wurde erweitert. In den Zahlen, Daten und Fakten sind nun folgende Länder enthalten: Amerika, Brasilien, China, Deutschland, Frankreich, Indien und Österreich. Dies beinhaltet auch die 2021 und 2022 akquirierten Unternehmen Gillis Aerospace und SNEP SA sowie die assoziierten Unternehmen Kaiser Spezialartikel GmbH und Verbindungselemente Engel GmbH.
102-49	Änderung bei der Berichterstattung	Bei dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 handelt es sich um den vierten Bericht dieser Art in der Böllhoff Gruppe. Der Geltungsbereich des Berichts wurde erweitert. In den Zahlen, Daten und Fakten sind nun folgende Länder enthalten: Amerika, Brasilien, China, Deutschland, Frankreich, Indien und Österreich. Dies beinhaltet auch die 2021 und 2022 akquirierten Unternehmen Gillis Aerospace und SNEP SA sowie die assoziierten Unternehmen Kaiser Spezialartikel GmbH und Verbindungselemente Engel GmbH.
102-50	Berichtszeitraum	Berichtszeitraum ist das Jahr 2022 (01.01.2022–31.12.2022).
102-51	Datum des letzten Berichts	Der letzte Bericht für das Berichtsjahr 2021 wurde im November 2022 veröffentlicht.
102-52	Berichtszyklus	Der Nachhaltigkeitsbericht der Böllhoff Gruppe wird jährlich aktualisiert. Der Geltungsbereich wird dabei kontinuierlich erweitert.
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Christian Hagemeyer – Corporate Quality Sustainability, E-Mail: chagemeyer@boellhoff.com



Spezifische Standardangaben – Ökonomie

GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Marktpräsenz		
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-eintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Attraktiver Arbeitgeber: Seite 36
Beschaffungspraktiken		
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Nachhaltige Lieferkette: Seite 32
Korruptionsbekämpfung		
205-2	Kommunikation und Schulung zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Compliance und Transparenz: Seite 12
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance und Transparenz: Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle. Dementsprechend wurden keine Maßnahmen ergriffen.
Materialien		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Produktion und Logistik: Seite 31
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Produktion und Logistik: Seite 31



Spezifische Standardangaben – Ökologie

GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Energie		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erneuerbare Energien: Seite 25
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Erneuerbare Energien: Seite 26
Wasser		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Produktion und Logistik Seite 32
303-5	Wasserverbrauch	Produktion und Logistik Seite 32
Biodiversität		
304-1	Standorte in Schutzgebieten	Der Unternehmensstammsitz in Bielefeld befindet sich in einer Wasserschutzzone. Weitere Standorte sind nicht betroffen.
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Die Böllhoff Gruppe hat die Auswirkungen ihrer Geschäftsaktivitäten auf die natürliche Umwelt im Zuge interner Audits entsprechend der DIN EN ISO 14001 bewertet. Auswirkungen auf die Biodiversität entstehen lediglich bei der Umsetzung von Bauprojekten an Unternehmensstandorten. Wir minimieren beziehungsweise verhindern Auswirkungen auf die Biodiversität durch behördlich/gesetzlich geforderte Ersatzmaßnahmen, ergänzt durch freiwillige Zusatzmaßnahmen wie zum Beispiel das Pflanzen von Obststreuwiesen und das Sichern der Lebensräume seltener Amphibien.



GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Emissionen		
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	CO ₂ -Neutralität: Seite 25
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	CO ₂ -Neutralität: Seite 25
305-3	Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	CO ₂ -Neutralität: Seite 25
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	CO ₂ -Neutralität: Seite 28
Abfall		
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Umwelt- und Klimaschutz: Seite 31
Umwelt-Compliance		
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Umwelt- und Klimaschutz/Compliance: Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle, daher wurden gegen uns keine Sanktionen oder Bußgelder verhängt.
Umweltbewertung der Lieferanten		
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Nachhaltige Lieferkette: Seite 33



Spezifische Standardangaben – Soziales

GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Mitarbeiterzahlen und Daten		
401-2	Betriebliche Leistungen	Attraktiver Arbeitgeber: Seite 36
Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Attraktiver Arbeitgeber: Seite 37
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 44
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 44
403-3	Arbeitsmedizinischer Dienst	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 44
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 44
403-5	Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 45
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 45



GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Dieser Aspekt ist Bestandteil der Compliance-Richtlinie und hat den Zweck, jeden Einzelnen zu schützen.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 44
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Seite 45
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbedingten Erkrankungen.
Aus- und Weiterbildung		
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Aus- und Weiterbildung: Seite 41
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und beruflichen Entwicklung erhalten	Aus- und Weiterbildung: Seite 38
Diversität und Chancengleichheit		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Diversität: Seite 42
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und Vergütung von Männern	Diversität: Seite 36
Nichtdiskriminierung		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Diversität: Seite 43 Im Berichtszeitraum sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.



GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Compliance/Nachhaltige Lieferkette: Seite 33 Seite 37
Kinderarbeit		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Compliance/Nachhaltige Lieferkette: Seite 33 Das Mindestalter für eine Beschäftigung in der Böllhoff Gruppe ist 16 Jahre. Gemäß unserer Compliance-Richtlinie lehnen wir Kinderarbeit strikt ab. Daher verpflichten wir auch unsere Lieferanten im Code of Conduct, die Menschenrechte zu achten und ihre Verletzung durch Kinderarbeit nicht zu dulden.
Zwangs- und Pflichtarbeit		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Compliance/Nachhaltige Lieferkette: Seite 33 Die Böllhoff Gruppe ist in keinen Schwellenländern ansässig, daher ist das Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit in den Betriebsstätten als gering einzustufen.
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Compliance/Nachhaltige Lieferkette: Seite 33 Eine solche Prüfung oder Folgenabschätzung wurde nicht durchgeführt. Dies ist für unsere eigenen Betriebsstätten nicht notwendig, da dort alle gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Der Umgang mit Lieferanten ist dem Kapitel „Nachhaltige Lieferkette“ zu entnehmen.
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Compliance: Seite 12



GRI Indikator	Indikatorname	Erläuterung / Verweis
Lokale Gemeinschaften		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Soziales Engagement: Kapitel Partnership
Soziale Bewertung der Lieferanten		
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Nachhaltige Lieferkette: Seite 33
Schutz der Kundendaten		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Compliance: Seite 13 Im Berichtszeitraum gab es weder Beschwerden noch kam es zum Verlust oder Diebstahl von Kundendaten.
Sozioökonomische Compliance		
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Compliance: Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle, daher wurden gegen uns keine Sanktionen oder Bußgelder verhängt.



BÖLLHOFF

Passion for successful joining.

Böllhoff Gruppe

Innovativer Partner für Verbindungstechnik mit Montage- und Logistiklösungen.

Die Kontaktdaten unserer Standorte weltweit finden Sie unter www.boellhoff.com.

Archimedesstraße 1–4 | 33649 Bielefeld | Deutschland
Tel. +49 521 4482-01 | info@boellhoff.com | www.boellhoff.com/de

Technische Änderungen vorbehalten.
Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach ausdrücklicher Genehmigung gestattet.
Schutzvermerk nach ISO 16016 beachten.

