

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2024



**DIE ZUKUNFT AKTIV UND GEMEINSAM MITGESTALTEN.
BE MINDFUL.**



HEBIEGROUP

INHALT

KICK-OFF	3
Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	3
Prinzipien der Berichterstattung	4
Bedeutung CSR für die HEBIE GROUP	6
DAS SIND WIR	8
Grußwort	8
HEBIE GROUP in Zahlen	9
Die Unternehmen der HEBIE GROUP	11
Unser Code of Conduct	14
Unser Leitbild	15
Verantwortung für Menschen	16
CSR-Bewertung in der Lieferkette	17
Interview mit Christian Junker	18
CSR-STRATEGIE	20
Nachhaltiges Handeln in der HEBIE GROUP	20
Unsere Zeitreise	22
Wesentlichkeit in der HEBIE GROUP	24
Wesentliche Themen entlang der Wertschöpfungskette	26
Interview mit Sandra Wilms	28
Wie wir miteinander wirken	30
Powerplan für die Zukunft	32
Unser Hebel bei den SDGs	34
Unsere Stakeholder	38
NACHHALTIGE ENTWICKLUNG	40
Wirkungsbereich Ökologie	41
Interview mit Andreas Räder	46
Wirkungsbereich Soziales	49
Interview mit Birgit Horstmannshoff und Christina Haase	54
Wirkungsbereich Ökonomie und Unternehmensführung	57
PRODUKTE	62
Fahrradkomponenten für höchste Ansprüche	64
KENNZAHLEN	66
SDGs	68
Unser Nachhaltigkeitskompass	68
KOOPERATIONEN	72
Sponsoring und Förderung	73
Verbände, Initiativen, Netzwerke und Hochschulen	74
AUSBLICK	76
0-Töne	77
GLOSSAR	78
IMPRESSUM	83

ÜBER DIESEN NACHHALTIGKEITSBERICHT

Bereits zum zweiten Mal geben wir Einblick in die Nachhaltigkeitsaktivitäten der HEBIE GROUP. Berücksichtigt wurden dabei die Unternehmen Hebie GmbH & Co. KG, Bielefeld, und tubus carrier systems GmbH, Münster, HEBIE ASIA aktuell nicht. Wir stellen unser weiterentwickeltes Nachhaltigkeitsprogramm vor und geben Auskunft über nichtfinanzielle Informationen, Ziele und Maßnahmen. Alle Informationen wurden sorgfältig aus zuverlässigen Quellen zusammengestellt. Bei diesem Nachhaltigkeitsbericht orientieren wir uns erstmals am **VSME-Standard**. Das versetzt uns in die Lage, Nachhaltigkeitsziele und -projekte einfacher und standardisierter für unsere wesentlichen **Stakeholder** zu dokumentieren. Wir betrachten unsere Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen entlang der Nachhaltigkeitssäulen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Der Stichtag für Daten in diesem Nachhaltigkeitsbericht ist der 31.12.2024.

Unterstützende Elemente der Berichterstattung sind eine tragfähige CSR-Strategie, die **Sustainable Development Goals (SDGs)** und eine **Wesentlichkeitsanalyse**. Daraus sind unsere wichtigsten Handlungsfelder entstanden. Wir als mittelständisches Unternehmen erstellen diesen Nachhaltigkeitsbericht freiwillig im Rahmen unserer Selbstverpflichtung.

Wenn du Fragen oder Anmerkungen zu unserem Nachhaltigkeitsbericht hast, schreib uns dies an **nachhaltigkeit@hebie-group.com** oder scanne diesen QR-Code ein.

Wir freuen uns über dein Interesse und laden dich ein, mitzumachen.

Noch ein kleiner Hinweis:
Zu den gelb markierten Begriffen findest du die Erklärung im Glossar.



PRINZIPIEN DER BERICHT- ERSTATTUNG

Mit diesen Prinzipien möchten wir zu einer glaubwürdigen und belastbaren Nachhaltigkeitsberichterstattung – und somit zu einer **nachhaltigen Entwicklung** – beitragen. Sie sollen sicherstellen, dass unser Nachhaltigkeitsbericht den Erwartungen unserer relevanten Stakeholder, den gesetzlichen Anforderungen sowie unseren Erkenntnissen und unserem Wissensstand gerecht wird. Sie unterstützen und stützen fundierte Entscheidungen.



TRANSPARENZ

ist die Basis für eine glaubwürdige und wirkungsvolle Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Es wurden keine Informationen bewusst ausgelassen. Wichtige Informationen sind sowohl positive Entwicklungen als auch Herausforderungen, Risiken und potenzielle Konflikte. Die Berichterstattung soll klar und verständlich die Kernthemen abdecken, wie Umwelt- und Klimaschutz, soziale Verantwortung und wirtschaftliche Aspekte.



INTEGRITÄT

meint, dass unsere Berichterstattung ehrlich, fair und objektiv erfolgt. Wir möchten ein realistisches Bild unseres Beitrags zur Nachhaltigkeit abgeben. Wesentliche Informationen sind immer Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Die Berichterstattung stimmt mit den ethischen Grundsätzen der HEBIE GROUP überein. Wir handeln integer, sind uns unserer Werte bewusst, treffen informierte Entscheidungen und wägen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt bewusst ab.



NACHVOLLZIEHBARKEIT

besagt, dass die Informationen, die in unserem Bericht benannt werden, dokumentiert, überprüfbar und vergleichbar sind. Unsere Stakeholder werden in die Lage versetzt, den Ursprung und Zeitraum der präsentierten Daten nachzuvollziehen. Wir beziehen uns, wenn erforderlich, auf Datenquellen und erläutern unsere Methoden zur Datenerhebung und -analyse. Informationen sollen auf soliden Grundlagen beruhen.



VOLLSTÄNDIGKEIT

bedeutet, dass unser Bericht für ein vollständiges Bild alle wesentlichen Informationen und Kernthemen abdecken soll, die für die Nachhaltigkeitsleistung der HEBIE GROUP und die Interessen der Stakeholder relevant sind. Damit sollen Fehlinformationen vermieden werden. Alle relevanten Aspekte – **ökologisch**, sozial und **ökonomisch** – werden mit einbezogen. Der Bericht gibt an, auf welche Zeiträume sich die Informationen beziehen.



WESENTLICHKEIT

bedeutet, dass sich unsere Berichterstattung auf die Nachhaltigkeitsthemen konzentriert, die für die HEBIE GROUP und ihre Stakeholder von besonderer Bedeutung sind – und für die wir Verantwortung übernehmen. Unwichtige Details sollen den Fokus nicht verzerren, damit wir **Ressourcen** effizient einsetzen können. Da Wesentlichkeit dynamisch ist und neue Entwicklungen berücksichtigen muss, behalten wir sie stets im Blick.

BEDEUTUNG CSR FÜR DIE HEBIE GROUP

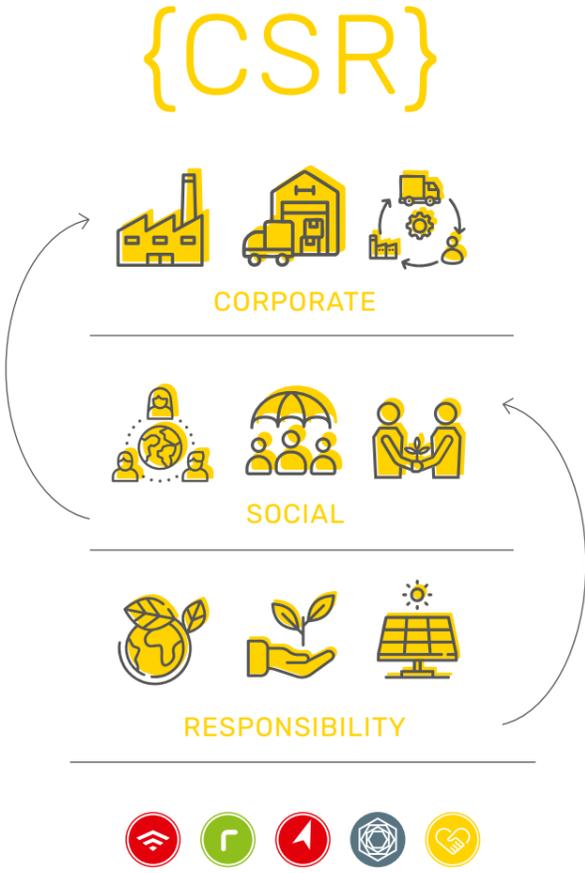
Für uns als HEBIE GROUP ist **Corporate Social Responsibility (CSR)** ein selbstverpflichtendes Konzept für eine **nachhaltige Entwicklung**, die sich über sämtliche Bereiche im Unternehmen erstreckt.

Dieses Konzept ist unsere strategische Grundlage, um auf freiwilliger Basis – und über die gesetzlichen Forderungen hinaus – soziale und ökologische Belange zu integrieren. Hierbei nehmen wir immer Bezug auf unsere eigene Geschäftstätigkeit und beziehen unsere wesentlichen **Stakeholder**, wie unsere Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Lieferant*innen oder Geschäftspartner*innen, mit ein.

Ein glaubwürdiges **CSR-Konzept hat für uns Handlungsfelder entlang der sozialen, ökologischen und ökonomischen Dimensionen**, smarte Ziele und passende Maßnahmen **(vgl. Pkt. SDGs, laufende Maßnahmen)**. Als mittelständisches Unternehmen ist diese Vorgehensweise für uns ein realistischer Weg. Mit den hinzugewonnenen Erfahrungen und Erkenntnissen können wir uns kontinuierlich weiterentwickeln.

Warum wir das tun?

Allen voran aus Überzeugung. Und als Selbstverpflichtung. Wir möchten die HEBIE GROUP damit widerstandsfähiger gegenüber äußeren Einwirkungen, wie z. B. Polykrisen, Klimaveränderungen, Ressourcenknappheit, Marktveränderungen oder gesetzliche Auflagen machen.



Be mindful

Da uns der Bereich CSR wichtig ist, behandeln wir ihn fast wie eine eigene Marke. 2024 haben wir daher in einem internen Stakeholderdialog ein Markenlogo entworfen, welches wir zukünftig dem gelben HEBIE GROUP-Ring zuordnen. Das Logo stellt **zwei sich schüttelnde Hände** dar, die **gemeinsam ein Herz** bilden. CSR meint nicht nur Umweltschutz, sondern soziales Bewusstsein auf allen Ebenen, und das fängt bei uns allen an.

Der Leitsatz „Be mindful“ (handle bewusst) soll jede*n einzelne*n dazu animieren, selbst aktiv an der Gestaltung eines nachhaltigen Umfeldes mitzuwirken – ob privat durch bewusstes Konsumieren oder beruflich durch die Entwicklung und den Verkauf nachhaltiger Produkte.

Die Farbe Gelb steht für uns dabei für Positivität, Energie, Wandel und Fortschritt.

GRUSSWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

gerade hältst du unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht in den Händen. 2024 haben wir unsere CSR-Aktivitäten vertieft und mit weiteren Zielen hinterlegt.

Die Ausrichtung der Wirtschaft hat sich in den letzten Dekaden mehr und mehr den ökonomischen Zwängen hingegeben und das Gleichgewicht zur sozialen Verantwortung und den planetaren Grenzen verloren. Wir wollen als Unternehmen unseren Teil dazu beitragen, diese Balance wieder herzustellen. Das heißt, dass in unserem ökonomischen Handeln die Ökologie und das Soziale gleichermaßen Berücksichtigung finden sollen.

Die Herausforderung besteht darin, dass eine Volkswirtschaft, ein Unternehmen oder eine Branche wächst, ohne dass der Verbrauch natürlicher Ressourcen im gleichen Maße steigt. Unser Ziel muss es also sein, wirtschaftlichen Wohlstand zu schaffen, ohne das Klima und die Umwelt übermäßig zu belasten.

Für die HEBIE GROUP ist Nachhaltigkeit keine Einbahnstraße, sondern immer ein Abwägen von Entscheidungen im Rahmen einer stetigen Weiterentwicklung. Die zu treffenden Entscheidungen stehen vor allem im Spannungsfeld der nachhaltigen Bestrebungen, der Wirtschaftlichkeit und dem zu erreichenden Ziel.

Nachhaltigkeit und die Vorteile nachhaltiger Entscheidungen müssen sichtbar werden. Wir gehen diesen Weg weiter. Und das soll sich zukünftig auch deutlicher auf unseren Webseiten hebie, tubus und racktime zeigen.

Wir laden dich ein, diesen Weg mit uns zu gehen. Gestalte ihn mit. Für eine fahrradfreundliche und faire Zukunft.

Viel Spaß beim Lesen unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Christian Junker
CEO, HEBIE GROUP

HEBIE GROUP IN ZAHLEN

3 Standorte: Bielefeld, Münster und Taichung, Taiwan | >7000 Kunden weltweit

3.417.628 verkaufte Teile bei 2.505 Verkaufsartikeln



4.785 Gesamtsumme der Emissionen Scope 1, 2 und 3 (in tCO₂)

850.296 Zurückgelegte Kilometer in der Lieferkette vorgelagert

2.065.076 nachgelagert

1.054.821 Verbräuche der Energieträger Strom, Heizenergie und Kraftstoffe (in kWh)

104 Mitarbeitende | 157 Jahre Unternehmensgeschichte





DIE UNTERNEHMEN DER HEBIE GROUP

Die HEBIE GROUP besteht aus drei Firmen: der Hebie GmbH & Co. KG in Bielefeld, der tubus carrier systems GmbH in Münster und der Hebie Asia Ltd. in Taichung, Taiwan.

Hebie, als Gründungsunternehmen der HEBIE GROUP, ist mit seiner über 155-jährigen Geschichte ein Traditionsunternehmen in der 5. Generation im Familienbesitz.

Wir werfen einen Blick auf die Entwicklung der Unternehmensgruppe und der Familienunternehmen, die dahinterstehen.

Asien und vor allem Taiwan – ein bedeutender Standort in der Fahrradbranche – spielen eine zentrale Rolle als Produktions- und Dienstleistungsstandorte.

Daher war es ein logischer und entscheidender Schritt, dass Hebie 2017 eine Tochtergesellschaft in Taiwan gründete. Ausschlaggebend dafür war die Stärkung unseres Vertriebs im asiatisch-pazifischen Raum und die Einführung des patentierten CHAIN-LOOPER – ein innovativer, aufklipsbarer Kunststoff-Kettenschutz für Kinderfahrräder, der in Deutschland am Bielefelder Standort produziert wird. Da Kinderfahrräder vorwiegend in Asien montiert werden, findet die Konfektionierung des CHAINLOOPERS mit den Fahrradketten jedoch am Standort in Taiwan statt.

Das vermeidet seitdem unnötige und umweltbelastende Transporte zwischen Asien und Deutschland und spart so Kosten und Ressourcen. Ein weiterer Vorteil ist die Nähe zu wichtigen Fahrradherstellern, die häufig in Asien produzieren.

2018 erweiterte Hebie die Gruppe durch die Übernahme des führenden Herstellers für Gepäckträgersysteme, tubus / racktime. Die langjährig befreundeten Unternehmen konnten zu einer leistungsfähigen Firmengruppe verschmelzen, bei der die Produkte nun perfekt aufeinander abgestimmt werden.

Das Ergebnis: ein vielfältiges und spannendes Produktportfolio für Fahrradhersteller, Großhändler, Fachhändler und Endverbraucher*innen.

Besonders mit der Marke racktime hat sich tubus in den letzten Jahren als globaler Marktführer für Gepäckträgersysteme etabliert. Zahlreiche bekannte Fahrradhersteller setzen auf das Design und die Qualität aus Münster. Hebie ergänzt die Produktgruppen mit hochwertigen Fahrradständern und Rad-schutzlösungen. Gemeinsam bieten die Unternehmen innovative Lösungen, dazugehörige Dienstleistungen und sind Expert*innen und Problemlöser*innen für „Schutz und Last“ am Fahrrad.

UNSER WEG ZU EINEM ZUKUNFTS-FÄHIGEN UNTERNEHMEN

Die HEBIE GROUP hat das Ziel, durch ihr Handeln einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt zu leisten. Dabei setzen wir auf Ehrlichkeit, Transparenz und Verantwortung. **Wir möchten, dass unsere Kund*innen gute und informierte Entscheidungen treffen können.** In den nächsten Jahren wird es noch einige Entwicklungen geben, wie zum Beispiel den **Digitalen Produktpass.**

Unser Nachhaltigkeitsbericht basiert auf unseren **Prinzipien der Berichterstattung** (vgl. KICK-OFF). Wir freuen uns, wenn wir über unsere Fortschritte nachhaltiger Praktiken berichten können, denn darauf sind wir stolz. Wir berichten aber auch darüber, wo wir Schwächen und Verbesserungsbedarf sehen. Wir verstehen dies als einen kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozess im Rahmen einer sehr dynamischen Entwicklung – was einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern ermöglicht.

Für uns stehen die Vermeidung von Emissionen und Verschwendung von **Ressourcen** und primären Rohstoffen immer an erster Stelle. Zudem verlangen neue

Regeln in der EU nachhaltig konzipierte Produkte, Verpackungen oder Transparenz in der **Wertschöpfungskette.** Dazu gehört zum Beispiel, dass Produkte so gestaltet werden, dass sie lange halten, wiederverwendet oder recycelt werden können. Auch die Herstellung muss umweltfreundlicher sein, ohne Wälder und Artenvielfalt zu zerstören. **Materialsstitution** und der Einsatz von Sekundärrohstoffen lässt uns unabhängiger werden von der Rohstoffgewinnung. Lange Transportwege können dadurch vermieden werden. Diese Themen werden in den nächsten Jahren immer wichtiger.

Damit werden wir uns beschäftigen, wie auch mit einer fundierten Datenlage, um unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele darauf weiter ausrichten und anhand dessen unseren Fortschritt verlässlich messen zu können.

Für unsere Kund*innen möchten wir als HEBIE GROUP eine innovative und verlässliche Partnerin sein, die sie in jeder Situation zuverlässig und vertrauensvoll unterstützt.



UNSER CODE OF CONDUCT

1 Menschenrechte

Sowohl die HEBIE GROUP als auch die Geschäftspartner*innen entlang der Wertschöpfungskette achten die international anerkannten Menschenrechte und handeln entsprechend der gesetzlichen Ordnung. Als Grundlage der Definition von Menschenrechten gilt die 1948 abgegebene Erklärung zu Menschenrechten durch die Vereinten Nationen.

2 Kinderarbeit

Die HEBIE GROUP duldet keine Kinderarbeit. Neben der HEBIE GROUP handeln auch Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen entsprechend des **ILO-Übereinkommens** Nr. 138 (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973). Kinder unter 15 Jahren dürfen nicht beschäftigt oder ausgebeutet werden. Sofern die nationalen Bestimmungen einen höheren Maßstab ansetzen, ist diesem Folge zu leisten.

3 Korruption

Sowohl die HEBIE GROUP als auch die Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen dulden keinerlei Arten von Korruption oder anderen Grenzbereichen, die nicht der gesetzlichen Ordnung entsprechen. Es dürfen keine Zuwendungen jeglicher Ausprägung versprochen, angeboten oder auch gefordert und erwartet werden, die einen unlauteren Vorteil nach sich ziehen und eine damit positive Auswirkung auf die Geschäftsbeziehung haben.

4 Gesundheit und Sicherheit

Als Arbeitgeber*innen verpflichten sich die HEBIE GROUP wie auch die Geschäftspartner*innen entlang der Wertschöpfungskette, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten entsprechend der maßgeblichen nationalen Bestimmungen zu sorgen. Dabei werden nicht nur Gefahrenquellen im Betrieb vermieden, sondern auch Systeme und Regelungen etabliert, die einen präventiven Ansatz verfolgen und die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen sicherstellen. Maßgebliche Orientierung bietet dabei das ILO-Übereinkommen Nr. 155 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981).

5 Umwelt

Die HEBIE GROUP und ihre die Geschäftspartner*innen erfüllen die gesetzlichen Mindestanforderungen des Umweltschutzes oder übertreffen diese. Darüber hinaus wird ein nachhaltiges Wirtschaften mit Ressourcen angestrebt und ein Umweltbewusstsein bei den Mitarbeiter*innen etabliert.

UNSER LEITBILD

Verlässlichkeit - Bodenständigkeit - Orientierung an Mitarbeitenden.



Tradition bedeutet Vertrauen – und das verpflichtet. Wir legen großen Wert auf **Verlässlichkeit**, **Bodenständigkeit**, eine ausgeprägte Orientierung an unseren **Mitarbeitenden** und leben einen **kooperativen** Umgang unter uns Kolleg:innen und unseren Geschäftspartner:innen. Märkte beobachten wir aufmerksam, um Lösungen zu entwickeln und Trends zu setzen. Das Ergebnis sind **hochwertige** und **moderne** Produkte, die **Funktion**, Design und **Langlebigkeit** vereinen.

Ökologie

Verantwortung für die heutige und die nachfolgenden Generationen zu tragen, ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir verbinden Ökologie, **soziale Verpflichtung** und Ökonomie, indem wir uns in Umweltprojekten engagieren, auf **Fairness** im Umgang mit unseren Mitmenschen achten, einen **verantwortungsvollen** Umgang mit Ressourcen pflegen und unsere Unternehmensführung an **ökologischen** Aspekten orientieren. Es ist unsere Verpflichtung und Herausforderung derartig zu agieren, da wir Produkte für das **umweltfreundlichste** Verkehrsmittel herstellen: **das Fahrrad.**

Umwelt

Unsere Kund:innen **stehen im Zentrum** unseres Handelns. Für die Entwicklung **innovativer** Produkte, die unseren Kund:innen einen echten Mehrwert bieten, und für eine solide **Zusammenarbeit** entlang der gesamten Wertschöpfungskette sind **finanzielle Unabhängigkeit** und technisches **Know-how** wichtige Voraussetzungen. Wir wollen wachsen und **Kooperationen** fördern, um auch in Zukunft die Bedürfnisse unserer Kund:innen befriedigen zu können und weiterhin für Verlässlichkeit und höchste **Qualität** zu stehen.





VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER*INNEN UND ARBEITSKRÄFTE IN DER LIEFERKETTE

Wir pflegen in der HEBIE GROUP eine **Unternehmenskultur**, die von einem kooperativen Miteinander, Offenheit, flachen Hierarchien, Gerechtigkeit und Gleichberechtigung aller Mitarbeiter*innen und Mitmenschen, unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft, in besonderer Weise geprägt ist.

Die familiäre Arbeitsatmosphäre und die großen **Gestaltungsspielräume** hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Arbeitsaufgaben sowie der Strukturierung der Arbeitsinhalte sind Garant für eine weitgehend unabhängige Entwicklung der Mitarbeiter*innen.

Die Vergütung erfolgt geschlechterunabhängig nach Lohn- und Gehaltsgruppen unter zusätzlicher Berücksichtigung individueller Qualifikations-, Tätigkeits- und Erfahrungsmerkmale.

Hebie selbst ist ein ausgezeichnetes **„Familienfreundliches Unternehmen“** und bietet seinen Mitarbeiter*innen flexible Arbeitszeitmodelle –

zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Einklang mit der persönlichen Lebenssituation.

Der hohe Stellenwert, den wir unseren eigenen Mitarbeiter*innen anrechnen, soll auch für die Mitarbeiter*innen unserer Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen gelten. Daher setzen wir uns nicht nur vor Ort für den Schutz der Menschenrechte und die Einhaltung der Arbeitsnormen ein. Wir verpflichten unsere Geschäftspartner entlang der Wertschöpfungskette über unseren **Code of Conduct** zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und fordern sie auf, entsprechend der gesetzlichen Ordnung zu handeln. Wir dulden keine Kinderarbeit und unsere Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen dürfen entsprechend dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973) keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigen oder ausbeuten. Sofern die nationalen Bestimmungen einen höheren Maßstab ansetzen, ist diesem Folge zu leisten.



CSR-BEWERTUNG FÜR TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Auch wenn für uns als mittleres Unternehmen die Einflussnahme auf größere Zulieferbetriebe durchaus eine Hürde darstellen kann, unterziehen wir – neben stichprobenartigen Besuchen vor Ort – unsere wesentlichen Zulieferbetriebe im Rahmen von Audits bereits einer CSR-Bewertung. Wir hinterfragen damit die Nachhaltigkeitsleistungen zu sozialen und ökologischen Kriterien.

Wir verschaffen uns damit einen Gesamteindruck, wie zu:

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Gerechte Bezahlung
- Arbeits- und Ruhezeiten
- Keine Kinderarbeit
- Arbeitnehmer*innenrechte
- Menschenrechte
- Chancengerechtigkeit
- Umgang mit natürlichen Ressourcen
- Klima- und Umweltschutz
- Klimarelevante Emissionen
- Reporting, Standards, int. Leitsätze /-prinzipien
- Anti-Korruptionspolitik

Unser Ziel ist es, diese Bemühungen zukünftig zu erhöhen, Bewertungsverfahren von Zulieferbetrieben zu verbessern. Aktuell stehen wir hier noch relativ am Anfang. Doch nur so lassen sich zukünftig gewonnene Informationen auf ein vergleichbares und verständliches Level bringen. Wir möchten Risiken in unserer Lieferkette minimieren und uns im Stakeholderaustausch verbessern.

Im Rahmen unserer Verantwortung und Wesentlichkeit haben wir uns hierzu strategische Nachhaltigkeitsziele gesetzt (vgl. CSR-Strategie). Die Entwicklung, die auch in Richtung „Nachhaltige Beschaffungsmaßnahmen“ geht, sehen wir als kontinuierlichen Prozess, der einer stetigen Prüfung und Optimierung unterliegt.

32 Lieferanten haben wir in der HEBIE GROUP 2024 einer Bewertung unterzogen.



AUF EIN WORT MIT CHRISTIAN JUNKER

CEO, HEBIE GROUP, führt das Unternehmen seit 2018 in fünfter Generation und hat sich eine ganzheitlich-nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe auf die Fahne geschrieben.

Was bedeutet Nachhaltigkeit oder besser Corporate Social Responsibility, kurz CSR, für dich und dein Unternehmen?

Wir wollen dazu beitragen, unser wirtschaftliches Handeln mit unserer sozialen und ökologischen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt in Einklang zu bringen. Das versuchen wir mit unserer strategischen Ausrichtung schon immer, allerdings können wir noch mehr tun – wir müssen unseren Weg progressiver kommunizieren und mit gutem Beispiel vorangehen. Meine Wahrnehmung ist, dass der Einklang dieser Dimensionen in unserer Welt zunehmend verloren geht. Hier sehe ich neben der Politik auch die Unternehmen in der Verantwortung, **das Füreinander in den Gesellschaften wieder zu stärken und das Bewusstsein für den Schutz unserer Lebensgrundlage, unserer Erde, zu schaffen.**

Wir haben über Monate intensiv an diesem zweiten Nachhaltigkeitsbericht gearbeitet. Welche Bedeutung hat der neue Bericht für das Unternehmen? Und was hat sich in den vergangenen Jahren schon getan?

Der Nachhaltigkeitsbericht ist ein strategisches Mittel, um gegenüber unseren Stakeholdern transparent zu machen, wie und woran wir arbeiten und ist gleichzeitig unser Instrument zur Steuerung des Unternehmens, speziell im Bereich CSR. Deshalb ist dieser Bericht so wichtig! Aufgrund der diversen Entwicklungen auf politischer Ebene haben wir uns intensiv mit den vielen Nachhaltigkeitsregularien auseinandergesetzt und darauf aufbauend eine Struktur für die strategische Umsetzung erarbeitet. Darüber hinaus zentralisieren wir Informationen und Daten zunehmend, um einen transparenten Blick über unsere Tätigkeiten zu bekommen.

Wie würdest du die vergangenen zwei Jahre für die HEBIE GROUP beschreiben?

Wir haben viele für uns zukunftsrelevante Themen angestoßen und auf den Weg gebracht, mussten uns aber der allgemein sehr herausfordernden Marktsituation fügen und konnten nicht die Fortschritte

erreichen, die wir uns vorgenommen hatten. Aber auch das gehört zum Leben, und wir können es akzeptieren. Wir wissen, wohin wir wollen, das ist entscheidend! Und das in einer sehr schönen und zukunftssträchtigen Branche.

Wie nimmst du die Fahrradbranche und Geschäftspartner*innen zu Nachhaltigkeitsthemen wie z. B. den Einsatz alternativer Materialien oder Sekundärrohstoffe, die Begrenzung des Material- und Energieverbrauchs oder die Umsetzung von Klimaschutzzielen wahr? Wie ist die Entwicklung?

Ich sehe, dass das Thema Nachhaltigkeit in unserer Branche zunehmend an Bedeutung gewinnt, nicht zuletzt aufgrund der Entwicklungen in der Gesetzgebung. Das ist gut, zeigt mir aber auch, dass das differenziert zu betrachten ist. Ein Teil der Unternehmen widmet sich der Nachhaltigkeit aus Überzeugung, und dazu zähle ich auch uns. Andere handeln, so wie ich das sehe, nach dem Prinzip „weil es sein muss“. Da liegt meiner Meinung nach nicht nur in unserer Branche, sondern generell viel Potenzial. Wenn die Unternehmen davon überzeugt sind, dass die Transformation zu einem nachhaltigen Unternehmen wichtig und zudem gewinnbringend sein kann, wird die Gesetzgebung eine untergeordnete Rolle spielen und wir werden schneller und innovativer in der Umsetzung sein.

In Bezug auf die vorherige Frage: Welche Herausforderungen und Chancen siehst du für die nächsten Jahre?

Die große Chance für den Wirtschaftsstandort Deutschland, aber auch für Europa, sehe ich darin, die Transformation zu nachhaltigen Unternehmen als „Gamechanger“ zu begreifen. Nachhaltigkeit bietet in allen Bereichen, seien es Dienstleistungen, Prozesse oder Produkte, so viel Potenzial, zukunftsfähige Geschäftsmodelle zu etablieren und damit eine Vorreiterrolle im globalen Wettbewerb einzunehmen. So wie es in Deutschland über Jahrzehnte der Maschinenbau oder die Automobilindustrie war / ist.

Das Ziel ist „Genieße den Tag“. Noch kann ich nicht behaupten, dass ich zu 100 % danach lebe. ;-)



Welche Themen und strategischen Ziele dieses Nachhaltigkeitsberichts sind für dich in Zukunft besonders relevant? Was möchtest du hervorheben?

Mir ist es besonders wichtig, dass wir in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung transparent und ehrlich sind – und zwar vor allem gegenüber den Konsument*innen. Wir als Verbraucher*innen sollen wissen und verstehen, wie nachhaltig Unternehmen agieren und wie nachhaltig deren Produkte sind. Es geht darum, gesamtgesellschaftlich ein nachhaltiges Bewusstsein zu fördern. Dafür benötigen wir Transparenz und Klarheit. Mein Lieblingsbeispiel sind die eingekauften Waren in **Scope 3**. Ein Großteil der Unternehmen führt das Material nicht in der CO₂-Bilanz des Unternehmens oder der Produkte auf, da in der Argumentation – und das ist derzeit legitim – der Lieferant bzw. die Vorlieferanten für die CO₂-Bilanzierung des Herstellungsprozesses des jeweiligen Materials verantwortlich sind. In Summe führt das dann dazu, dass für uns Verbraucher die emittierten Emissionen vom Rohstoff bis zur letzten Verarbeitungsstufe des Materials zum Endprodukt im gesamten B2B-Bereich intransparent bleiben. Das Material ist aber DER Emittent und das sollte jedem Konsumenten und jeder Konsumentin klar sein – bei uns im Unternehmen macht das Material ca. 90 Prozent der Emissionen aus!

Welche Rolle spielen in Zukunft vorgelagerte (Upstream) und nachgelagerte (Downstream) Wertschöpfungsketten bei der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen?

Für uns als Hersteller und Vertreiber von Anbauelementen am Fahrrad liegt der Schwerpunkt vor allem in der vorgelagerten Lieferkette, da wir einen schwer durchdringbaren Zugang zu den nachgelagerten

Bereichen haben bzw. weil unsere Produkte in der Gesamtbetrachtung nicht relevant genug sind. Zentrale Fragen sind, welche Materialien wir verwenden und woher wir sie beziehen. Im nachgelagerten Bereich wird der Fokus darauf liegen, **Produkte möglichst langlebig zu gestalten und daran zu arbeiten, dass die Produkte reparierbar sind.** Zusammengefasst: Möglichst CO₂-arme Produkte herstellen und anbieten, diese möglichst lange am Leben halten und bei Verschleißerscheinungen nicht das gesamte Produkt, sondern nur Teile davon austauschen.

Was wird in Zukunft entscheidend sein, um CSR in der Breite zu etablieren?

Wir müssen das Globalziel und die Bausteine auf dem Weg dorthin klar und transparent kommunizieren und unsere CSR-Tätigkeiten in unseren beruflichen Alltag integrieren. Das bedeutet beispielweise, dass die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Produktentwicklung ebenso selbstverständlich wird, wie die Planung der Verpackung eines Produkts heute.

Wofür setzt du dich persönlich ein? Was ist dir wichtig?

Ich bin ein werteorientierter Mensch, und das soll ein wesentliches Instrument für das Miteinander und unsere Führungskultur im Unternehmen darstellen. Vertrauen steht dabei für mich an erster Stelle. **Wenn wir einander vertrauen und dieses Vertrauen aktiv fördern, schaffen wir die beste Möglichkeit, offen, ehrlich und ohne Vorbehalte miteinander umgehen zu können.** Daraus ergibt sich unter anderem und vor allem, dass wir konstruktiv kritisch und verlässlich sind, die Umsetzungsgeschwindigkeit erhöhen, die Motivation fördern und bessere Ergebnisse erzielen.

NACHHALTIGES HANDELN IN DER HEBIE GROUP



Wir als HEBIE GROUP verfolgen eine ganzheitliche Betrachtung des Nachhaltigkeitsbegriffs. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, eine Welt zu erhalten, in der auch künftige Generationen leben können. Uns ist es wichtig, sowohl den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, kurz SDGs), als auch unserer unternehmerischen Verantwortung Rechnung zu tragen. Ehrlichkeit und Transparenz in unseren Aussagen sind uns wichtig. Wir kommunizieren unsere erreichten Ziele und sagen offen, wo wir noch Schwächen und Potenziale sehen.

Wir betrachten Nachhaltigkeit nicht isoliert, sondern als wesentlichen Teil unseres Unternehmenszwecks und stellen stets ausreichend Ressourcen für die Weiterentwicklung zur Verfügung.

Um das Fahrrad als Ganzes – von der Erzeugung oder Gewinnung der Rohstoffe, der Produktion über die Nutzung bis hin zur Reparatur oder zum Recycling – zu einem nachhaltigen Verkehrsmittel zu machen, muss die gesamte Branche aktiv werden und gemeinsam Schritt für Schritt voranschreiten. **Aus diesem Grund versuchen wir, das Know-how und Wissen, das wir uns in diesem Prozess aneignen, an unsere Interessensgruppen weiterzugeben.** Gleichzeitig nutzen wir den Dialog mit ihnen, um Herausforderungen und Chancen zu identifizieren. So können neue Erkenntnisse in unsere Prozesse und Produkte einfließen.

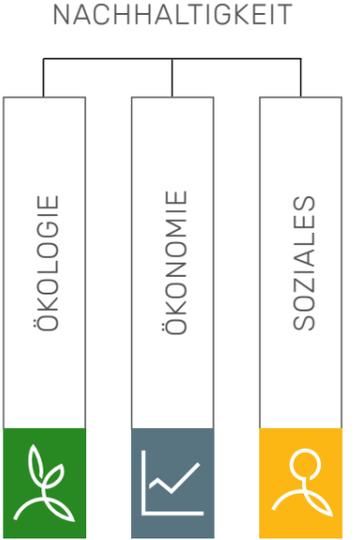
Die Nachhaltigkeitsbetrachtungen basieren auf ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen.

Für Entscheidungsfindungen streben wir den bestmöglichen Kompromiss zwischen diesen drei Nachhaltigkeitsdimensionen an.

Sobald es auf der Straße ist, vertrauen wir als Unternehmen auf das Fahrrad als nachhaltiges und ökologisches Verkehrsmittel. Um unserer Verantwortung als Produzent gegenüber dem Gemeinwohl gerecht zu werden, möchten wir nicht nur die Nutzung des Fahrrads als wichtigen Bestandteil einer grünen, nachhaltigen Mobilität vorantreiben, sondern auch die Produktion Schritt für Schritt verantwortungsbewusst gestalten.

In unserem Nachhaltigkeitsprozess legen wir unsere CO₂-Emissionen transparent und gewissenhaft als Benchmark offen, um uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von einem kooperativen Miteinander, Offenheit, flachen Hierarchien, Gerechtigkeit und Gleichberechtigung – unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten in einer familiären Arbeitsatmosphäre.



Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit als Standard.

Unsere nachhaltige Entwicklung basiert auf den drei Säulen **Ökologie, Ökonomie** und **Soziales**. Das bedeutet, dass wir stets versuchen, alle Bereiche als gleichwertig und gleichberechtigt anzusehen, und achtsam zu handeln.





1995–1999

- Energierückgewinnung bei der Hydraulik- und Werkzeugkühlung (Hebie)
- Verbot PVC (Hebie)
- Fassadendämmung des Bürogebäudes (Hebie)

2000–2009

- Errichtung Photovoltaikanlage (Hebie)
- Umstellung auf 100 % Ökostrom (Hebie)
- Offizielles Leitbild (Hebie)



2010–2019

- ÖKOPROFIT®-Erstzertifizierung (Hebie)
- Umstellung auf Fernwärme (Hebie)
- Umstellung LED-Beleuchtung in der Produktion (Hebie)
- Ernennung eines CSR-Beauftragten (HEBIE GROUP)
- Code of Conduct (HEBIE GROUP)
- Fahrradfreundlicher Arbeitgeber (Hebie)
- CheckN – SDGs als Nachhaltigkeitskompass (Hebie)
- Rezertifizierung ÖKOPROFIT® (Hebie)



2020–2022

- ÖKOPROFIT®-Erstzertifizierung (tubus)
- Gründung des internen, unternehmensübergreifenden Ökoteams (HEBIE GROUP)
- Auszeichnung Familienfreundlicher Arbeitgeber (Hebie)
- CheckA – Klimawandelanpassung im Betrieb (Hebie)
- CheckN – SDGs als Nachhaltigkeitskompass (tubus)
- CheckC – Betriebliche Klimabilanzierung (HEBIE GROUP)
- Erste CO₂-Bilanz (HEBIE GROUP)
- Erster Verantwortungsbericht (HEBIE GROUP)
- Erste DNK-Erklärung (HEBIE GROUP)
- Umstellung von hydraulischen auf elektrische Spritzgussmaschinen (Hebie)
- Mitgliedschaft Familiengenossenschaft (HEBIE GROUP)
- Dachbegrünung auf 42 m² zur Erhöhung der Biodiversität und Aufenthaltsqualität auf der Dachterrasse (Hebie)
- Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015 (Hebie und tubus)

UNSERE ZEITREISE

Jeder erreichte Meilenstein ist ein Beweis für Engagement, Leidenschaft und gemeinsamen Erfolg. Es ist jedes Mal ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen und lebenswerten Zukunft.



Unsere Mitarbeitenden beim 150-jährigen Jubiläum im Jahr 2018



2023–2024

- Erneuerung der kompletten Stromversorgung (Hebie)
- Rezertifizierung ÖKOPROFIT® (Hebie)
- Umstellung auf Ökostrom (tubus)
- Einstellung CSR-Beauftragte (HEBIE GROUP)
- Installation von Nisthilfen, Bepflanzung Dachüberstände und Anlage von Blühstreifen an der Produktionshalle (tubus)
- Nachhaltigkeit als eigene Marke (HEBIE GROUP)
- Auszeichnung Familienfreundlicher Arbeitgeber (Hebie)
- HEBIE GROUP-Akademie (HEBIE GROUP)
- Stakeholderanalyse (Hebie und tubus)
- Fahrradfreundlicher Arbeitgeber (HEBIE GROUP)
- Teilnahme CIRCO-Projekt (HEBIE GROUP)
- Nachhaltigkeitsbericht 2024 (HEBIE GROUP)
- Förderprojekt „Nachhaltige Verpackungen“ (HEBIE GROUP)

WESENTLICHKEIT IN DER HEBIE GROUP

Wie bewerten wir wesentliche Themen?

Die Bewertung, welche Nachhaltigkeitsthemen für die HEBIE GROUP von Bedeutung sind, erfolgt aus zwei unterschiedlichen Perspektiven:

Outside-in-Perspektive: Die Analyse von Nachhaltigkeitsthemen, die von außen auf die HEBIE GROUP einwirken und mit Chancen oder Risiken verbunden sind.

Inside-out-Perspektive: Die Analyse von Nachhaltigkeitsthemen, zu denen die HEBIE GROUP durch ihre Geschäftstätigkeit und Produkte beiträgt, entweder mit positiven oder negativen Auswirkungen auf Umwelt, Mensch oder Gesellschaft.

Ebenso betrachten wir die Besonderheiten unseres Umfelds, wie ökologische Aspekte oder unsere Stellung als Arbeitgeber.

Wir wollen unsere Wesentlichkeitsanalyse zukünftig methodisch, aber in vereinfachter Form und praktikabel, an die EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) anlehnen.

Der Darstellung liegt folgendes Verfahren zu Grunde:

1. CheckN* von B.A.U.M. e. V.: Wesentliche Themen sind 2019 (Hebie, Bielefeld) und 2022 (tubus, Müns-ter) erstmals mithilfe der **SDG-Methode** identifiziert worden.
2. Prüfen laufender Prozesse, Maßnahmen und Zielsetzungen, **Identifizierung / Bewertung weiterer wesentlicher Themen** durch CSR-Abteilung in Anlehnung des VSME-Standards** und unter Berücksichtigung aktueller gesetzlicher Entwicklungen/ Vorgaben (vgl. Pkt. CSR-Strategie/SDGs).
3. Heranziehen der **ZIV-Wesentlichkeitsanalyse***** der Fahrradbranche nach CSRD als Hilfestellung zu weiteren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unter Einbezug der Wertschöpfungskette. (Die HEBIE GROUP wird künftig als freiwillig berichtendes Unternehmen den VSME-Standard** nutzen).
4. Einbezug wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen der **Stakeholder**.

*<https://www.baumgroup.de/leistungen/nachhaltig-wirtschaften/checkn-nachhaltigkeitskompass/>

**<https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>

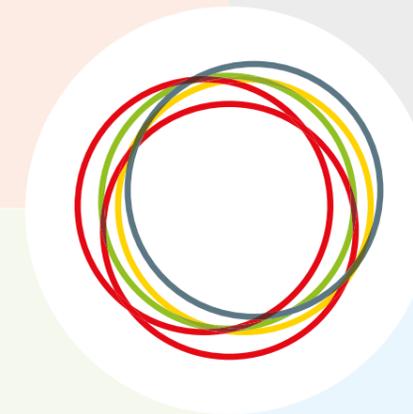
***<https://www.ziv-zweirad.de/branchenwesentlichkeitsanalyse/>

LIEFERKETTE

- Nachhaltige Beschaffung
- Soziale und ökologische Standards
- Arbeitskräfte¹
- Transparenz in der Lieferkette

ÖKONOMIE UND UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

- Material Compliance
- Kund*innen und Endnutzer*innen²
- EU-Verordnungen und Gesetze
- Ethische Unternehmensführung, Nachhaltigkeitsstrategie



ÖKOLOGIE

- Erneuerbare Energien
- Umweltverschmutzung
- Materialoptimierung
- Ressourcen, Kreislaufwirtschaft³, Abfallmanagement
- Nachhaltige Verpackungen
- Energie und Treibhausgasemissionen
- Klimawandel: Anpassung und CO₂-Reduktionsziele
- Klimarisiken

SOZIALES

- Eigene Belegschaft¹
- Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Inklusion und Vielfalt

¹Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmer*innenrechte, Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, angemessene Bezahlung, Menschenrechtspolitik und -prozesse, Aus- und Weiterbildungen, Zufriedenheit Mitarbeiter*innen
²Produktsicherheit und -qualität, Innovationen, Individualisierung, Forschung und Entwicklung, nachhaltige/s Produktdesign und Produkte, Reparierbarkeit, wahrheitsgemäße Werbung, umfassende Produktinformation und Transparenz, Service
³Materialerhalt, Reparieren, Verwertung, Recyceln

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

- Ökonomie & Unternehmensführung
- Ökologie
- Soziales
- Lieferkette



<ul style="list-style-type: none"> ■ Kund*innen und Endnutzer*innen² ■ Ressourcen, Kreislaufwirtschaft³, Abfallmanagement ■ Nachhaltige Verpackung ■ Material Compliance ■ Materialoptimierung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Energie- und Treibhausgasemissionen ■ Klimawandel: Anpassung und CO₂-Reduktionsziele ■ Soziale und ökologische Standards ■ Arbeitskräfte¹ ■ Umweltverschmutzung ■ Material Compliance ■ Klimarisiken ■ Transparenz in der Lieferkette ■ Nachhaltige Beschaffung ■ EU-Verordnungen und Gesetze ■ Ressourcen, Kreislaufwirtschaft³, Abfallmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Energie- und Treibhausgasemissionen ■ Umweltverschmutzung ■ Klimawandel: Anpassung und CO₂-Reduktionsziele ■ Erneuerbare Energien ■ Klimarisiken ■ EU-Verordnungen und Gesetze ■ Arbeitskräfte¹ ■ Soziale und ökologische Standards 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klimawandel: Anpassung und CO₂-Reduktionsziele ■ Umweltverschmutzung ■ Energie- und Treibhausgasemissionen ■ Klimarisiken ■ Inklusion und Vielfalt ■ Eigene Belegschaft¹ ■ Materialoptimierung ■ Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ■ Ressourcen, Kreislaufwirtschaft³, Abfallmanagement ■ Material Compliance ■ Erneuerbare Energien 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nachhaltige Verpackungen ■ Materialoptimierung ■ Ethische Unternehmensführung, Nachhaltigkeitsstrategie ■ Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ■ Kund*innen und Endnutzer*innen² ■ Eigene Belegschaft¹ ■ Inklusion und Vielfalt ■ Ressourcen, Kreislaufwirtschaft³, Abfallmanagement ■ EU-Verordnungen und Gesetze 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kund*innen und Endnutzer*innen² ■ EU-Verordnungen und Gesetze ■ Materialoptimierung ■ Nachhaltige Verpackungen ■ Weiterbildung und Kompetenzentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nachhaltige Verpackungen ■ Klimawandel: Anpassung und CO₂-Reduktionsziele ■ EU-Verordnungen und Gesetze ■ Klimarisiken ■ Erneuerbare Energien ■ Energie- und Treibhausgasemissionen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kund*innen und Endnutzer*innen² ■ Material Compliance ■ Ressourcen, Kreislaufwirtschaft³, Abfallmanagement ■ Umweltverschmutzung
--	--	--	--	---	--	---	---

Positive Auswirkungen sollen gefördert und negative sowie Risiken reduziert werden. Es geht ebenso um die Vermeidung von Wertverlusten.

¹Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmer*innenrechte, Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, angemessene Bezahlung, Menschenrechtspolitik und -prozesse, Aus- und Weiterbildungen, Zufriedenheit Mitarbeiter*innen
²Produktsicherheit und -qualität, Innovationen, Individualisierung, Forschung und Entwicklung, nachhaltige/s Produktdesign und Produkte, Reparierbarkeit, wahrheitsgemäße Werbung, umfassende Produktinformation und Transparenz, Service
³Materialerhalt, Reparieren, Verwertung, Recyceln

AUF EIN WORT MIT SANDRA WILMS

CSR-Managerin, HEBIE GROUP, seit Oktober 2023 mit an Bord und als Stabstelle verantwortlich für Aufbau und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der CSR-Strategie.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für dich?

Nachhaltigkeit ist ein Handlungskonzept, mit dem wir zukünftige und globale Entwicklungen proaktiv mitgestalten und unsere Lebensqualität auf diesem Planeten besser schützen können. Ich habe zwei erwachsene Kinder. Das allein ist schon Grund genug, das Bewusstsein für den Umgang mit natürlichen und endlichen Ressourcen zu schärfen und vernünftig zu konsumieren. Dabei sollten wir uns regelmäßig die planetaren Grenzen – aus Unternehmenssicht mit Blick auf die Wachstumsstrategie – vor Augen führen. Ich empfehle immer gerne die Teilnahme an „THE WEEK.“ Mit Freund*innen oder Arbeitskolleg*innen kommt man an drei Tagen gemeinsam über spezielle Filme und Dialoge zusammen, um die entscheidende Herausforderung unserer Zeit zu begreifen. Eine sehr hilfreiche Erfahrung. Die Vorteile nachhaltigen Handelns müssen für uns greifbar, spürbar und verständlich werden.

Vor fünf Jahren hast du dich auf den Nachhaltigkeitspfad gemacht. Und nebenberuflich ein Nachhaltigkeitsstudium draufgesetzt. Warum war das wichtig für dich?

Lebenslanges Lernen lebe ich tatsächlich und brauche hier und da dann auch mehr Tiefgang. Im Bereich Nachhaltigkeit zu arbeiten, ergibt für mich Sinn: Es ist ganzheitlich, anspruchsvoll und äußerst facettenreich. Ich habe 20 Jahre mit Freude Marketing und Kommunikation gemacht. Mir wurde klar, dass ein „Immer-so-weiter“ und „Immer-mehr-verkaufen“ auf Dauer nicht gut geht. Ich brauchte für mich ein neues Denken und zeitgemäße Strategien. Jetzt in der HEBIE GROUP genau dazu aktiv Hebel mit in Gang setzen zu können und zu dürfen (das Commitment der Geschäftsführung dafür ist vorhanden und entscheidend, um voranzukommen), nachhaltige Strategien mit zu entwickeln und die soziale und ökologische Transformation gemeinsam im Team voranzubringen, das füllt mich aus und macht mir großen Spaß.

Welche Herausforderungen siehst du dabei?

Geduld zu bewahren (lacht), aber vor allem, an aktuellen und dynamischen Entwicklungen dranzubleiben. Dazu gehört z. B., die EU-Regulatorik und nationale Gesetze pragmatisch und unternehmensspezifisch

für uns einzuordnen. Der Green Deal, den es seit 2019 gibt, betrifft uns in Teilen. Die Anforderungen kommen seit Monaten wie aus einer Ketchup-Flasche aus ihm heraus – alles auf einmal! Andererseits dreht sich aktuell alles um die EU-Omnibus-Verordnung zur Vereinfachung der Nachhaltigkeitsberichtspflichten. Wieder mit weitreichenden Veränderungen. Es wird nicht langweilig! Ich versuche bei allem, einen positiven Blick zu bewahren und die Chancen für uns zu identifizieren. Wir lernen dadurch viel Neues, was uns bei der zukünftigen Entwicklung und eigenen Zielsetzung entlang der Wertschöpfungskette sehr helfen kann. Die Auseinandersetzung z. B. mit Supply Chain-Tools für mehr Transparenz in der Lieferkette, mit denen uns Kund*innen konfrontieren, bindet bei uns Ressourcen! Der Einsatz möglicher Technologien und Tools hilft uns aber wiederum selbst dabei, Daten sinnhaft zu nutzen und auszuwerten. Am besten, ohne Dateninseln zu schaffen! Das müssen wir für uns weiter prüfen, wie auch die Integration von Lösungen in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement (Stichwort „datengetriebene Lieferkette“) in vorhandene Systeme. So lassen sich zukünftig bessere und fundiertere Entscheidungen treffen. Wie zu CO₂-Reduktionsmaßnahmen – besonders im Scope 3 Bereich, etwa der „Nachhaltigen Beschaffung“. Wir müssen Material- oder Verpackungsoptimierungen sowie betriebliche und effizienzsteigernde Maßnahmen vornehmen – alles auch im Sinne unserer Kund*innen. Die HEBIE GROUP ist schon seit ein paar Jahren auf einem gedeihlichen Weg, und auch mein Vorgänger Dirk Niermann hat dazu schon die eine oder andere Weiche gestellt.

Was ist für dich in der Praxis das Wichtigste für eine nachhaltige Transformation?

Das Ziel ist, im Unternehmen Verständigungsbrücken zu bauen und die interne Kommunikation zu verbessern. Das bedeutet, andere Abteilungen aktiv in Ideen, Ziele oder neue Gesetze einzubeziehen sowie gemeinsam an nachhaltigen Zielen zu arbeiten, denn in jeder Abteilung liegt ein Schatz an Erfahrung, Fachwissen und Potenzial. Es wäre schade, all dies nicht miteinander verknüpfen und zu einer Art Teamspirit machen zu können. Und natürlich können neue Themen und Aufgaben neben dem Alltagsgeschäft auch zu Hektik

Jede*r Einzelne ist ein Tropfen, gemeinsam sind wir ein Meer.

Kontaktaufnahme unter nachhaltigkeit@hebie-group.com



führen. Das kennen wir alle. Darum ist es mir wichtig, Transparenz zu schaffen und lösungsorientiert zu handeln. Insbesondere das WARUM und die Ziele dahinter müssen allen im Unternehmen klar sein.

Die soziale Transformation, ein vertrauensvoller Austausch mit internen Stakeholdern und Wissensaufbau sind meines Erachtens mit die wichtigsten Eckpfeiler zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen. Mit Sorgen oder Fragezeichen lässt sich nicht gut arbeiten. Wir schaffen das alles nur gemeinsam. Das ist übrigens auch das, was mir an meinem Job gefällt: die Dynamik, und dass wir weiterdenken und nach Lösungen im eigenen Raum der Möglichkeiten suchen müssen, die uns weiterbringen. Das bedeutet natürlich auch, auf Menschen im Umfeld und auf sich selbst besonders achtzugeben.

Welche Rolle spielen Netzwerke für dich?

Ich finde Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen und Peer-Learning in Branchen- oder Regionalnetzwerken absolut wichtig. Da gibt es zum Beispiel ZIV – Die Fahrradindustrie, ERFA-Kreis Circular Economy, efa – Effizienz Agentur NRW oder ÖKOPROFIT-Klub OWL. Auch die Zusammenarbeit mit Hochschulen, oder für mich persönlich auch mit der Peer School for Sustainability Development e. V., ist superwichtig. So kann ich im komplexen Nachhaltigkeitsdschungel den Überblick behalten, mein Wissen teilen und selbst erweitern. Letztendlich können unsere Nachhaltigkeitsziele, die schließlich auf die Unternehmensziele einzahlen sollen, im Unternehmen besser umgesetzt werden. Und ganz nebenbei leben wir das globale Nachhaltigkeitsziel SDG 17 mit dem Titel „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“.

Was steht in Zukunft im Bereich CSR an?

In den kommenden Jahren sollen unser/e Engagement, Erfahrungen und Entwicklungen stärker nach außen hin sichtbar werden: authentisch und nachvollziehbar, denn Kund*innen müssen informierte Produktentscheidungen treffen können. Über unsere HEBIE GROUP-Akademie werden den Mitarbeitenden unter anderem Weiterbildungen rund um Nachhaltigkeit angeboten. Eine super Chance, voneinander und miteinander zu lernen. Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele steht im Vordergrund. Sie sind unsere Leitplanken, die wir regelmäßig reflektieren und, wenn nötig, neu justieren. Dazu müssen wir mit unseren Stakeholdern noch mehr in den Austausch kommen. Wir möchten mehr Bewusstsein für unser CSR-Engagement und die Weiterentwicklung schaffen und an Möglichkeiten arbeiten, um die Beteiligung an nachhaltigen Projekten, Ideen oder Ehrenamt intern zu fördern. Im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden wir zukünftig den neuen VSME-Standard* für KMU nutzen, um unseren Geschäftspartner*innen noch gezielter ESG-Daten an die Hand zu geben. Auch Wissensaufbau zu KI wird wichtiger werden. Wie zur Unterstützung der Transformation hin zur Kreislaufwirtschaft in allen Wertschöpfungsstufen oder zur sinnvollen Verknüpfung mit digitalen Produktpässen. Bei Effizienzsteigerungen müssen wiederum Rebound-Effekte vermieden werden.

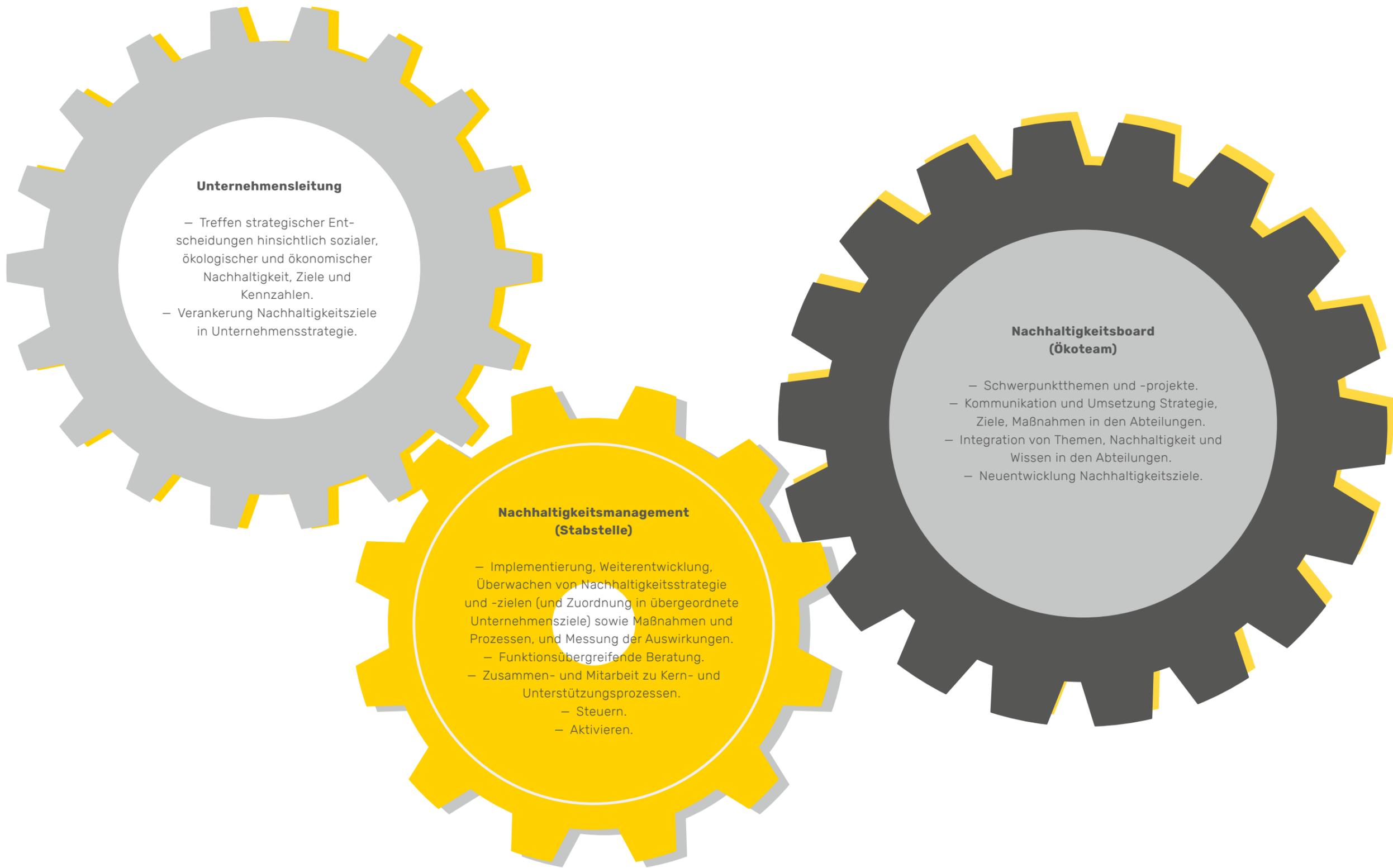
Wofür setzt du dich persönlich ein?

Für Demokratiestärkung im Internet. Verschwörungserzählungen, Desinformation und Hassrede sind dort allgegenwärtig und dürfen nicht die Oberhand haben. Wir brauchen dazu Mut, Wissen und eine gute Debatte, um uns dem entgegenzustellen.

WIE WIR MIT-EINANDER WIRKEN



Ökoteam HEBIE GROUP



		Erarbeitung von Richtlinien zur Entwicklung maximal nachhaltiger Produkte, auch unter zirkulären Ansätzen.	
		Maßgebliche CO ₂ -Reduzierung in der HEBIE GROUP.	
		Erweiterung der Einkaufsrichtlinien zu nachhaltigen Kriterien.	
		Einrichtung einer Lern- und Wissensplattform zu nachhaltigen Themen für alle Mitarbeiter*innen der HEBIE GROUP.	
			
		Aufbau eines Rechtsregisters für Rechtssicherheit und Rechtskonformität in der HEBIE GROUP.	
		Analyse eines betrieblichen Mobilitätsmanagements & Konzeptentwicklung.	
			Erarbeitung und Etablierung eines PCF-Modells (Bewertung der Umweltauswirkungen/CO ₂ -Emissionen eines Produkts über seinen gesamten Lebenszyklus).
			Entwicklung einer nachhaltigen in die Unternehmenskommunikation integrierten Kommunikationsstrategie für die HEBIE GROUP.
			Prüf- und Dokumentationsprozess für die HEBIE GROUP mit relevanten Kriterien zur neuen EU-Verpackungsverordnung sowie EU-Entwaldungsverordnung erstellen.
			Konzeptionierung des Digitalen Produktpasses (DPP).
			Alle zwei Jahre Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes für Stakeholder der HEBIE GROUP, darüber hinaus regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung (VSME-Standard).
			Sicherstellung, dass unsere Wertschöpfungskette sozial und ökologisch verantwortungsvoll ist, und dass unsere Lieferant*innen sich so weit wie möglich an dieselben Standards halten.

Auszug der strategischen Nachhaltigkeitsziele

POWERPLAN FÜR DIE ZUKUNFT

In **Scope 1** möchten wir unsere Emissionen um **25%** bis 2029 reduzieren.

In **Scope 2** möchten wir unsere Emissionen um **55%** bis 2025 reduzieren.

In **Scope 3** möchten wir unsere Emissionen um **5%** bis 2029 reduzieren.

Bezogen auf das Basisjahr 2021.

Wir möchten auf lange Sicht etwas bewirken. Dazu setzen wir uns kurz- bis mittelfristige Ziele und verfolgen wirtschaftlich sinnvolle Strategien, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen. Wir sehen unsere Ziele als Teil einer sehr dynamischen Entwicklung, die auch von außen getrieben wird. Sie sollen sich bei besonderen Umständen und Entwicklungen anpassen können.

Lies dazu „Auf ein Wort mit Andreas Rädle“ unter „[Nachhaltige Entwicklung](#)“.



UNSER HEBEL BEI DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

2015 haben alle 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen (UN) die Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Kern der Agenda 2030 bilden die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) sowie ihre 169 Unterziele mit konkreten Handlungsanweisungen und quantitativen Zielgrößen.

Die SDGs sind für uns zu einer Richtschnur für gemeinsame Bemühungen für den Wandel geworden, den Regierungen, die Zivilgesellschaft und der private Sektor mit antreiben müssen.

11 der insgesamt 17 SDGs spielen für uns eine besondere Rolle. Warum, das erklären wir nebenstehend:



Weil uns unsere Belegschaft und die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wichtig sind.

Unser Bestreben ist es, sichere Arbeitsplätze zu bieten sowie unsere Mitarbeiter*innen an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen. Faire Bezahlung und unbefristete Arbeitsverträge sind Teil unserer nachhaltigen Personalpolitik.



Weil uns Gesundheit und Menschenrechte wichtig sind.

Wir setzen uns nicht nur für den Schutz der Menschenrechte und die Einhaltung der Arbeitsgesetze ein, sondern bieten ein motivierendes und attraktives Arbeitsumfeld. Der Schutz unserer Mitarbeiter*innen bei der Arbeit hat höchste Priorität. Wir pflegen eine ausgeprägte Mitarbeiter*innenorientierung und einen kooperativen Umgang. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein Arbeitsmodell, das geprägt ist durch einen hohen Grad an Mitgestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Unternehmensentwicklung.



Weil Weiterbildung mehr Möglichkeiten schafft.

Für die HEBIE GROUP ist die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen Teil der strategischen Unternehmensplanung. Wir bieten Ausbildungsmöglichkeiten, Probearbeiten und Praktika und kooperieren mit Hochschulen im Bereich Bachelor- und Masterarbeiten. Für Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen ermöglichen wir Belastungsproben und Integrationsstellen.



Weil wir alle gleichwertig sind.

Diversifikation in der Mitarbeiter*innenstruktur, geschlechterunabhängiges Recruiting und der Gleichbehandlungsgrundsatz sind integrale und definierte Bestandteile unserer nachhaltigen Personalstrategie. Als familienfreundliches Unternehmen bieten wir unseren Mitarbeiter*innen individuelle Arbeitskonzepte, die mit persönlichen Lebenssituationen im Einklang stehen.



Weil unser Einfluss auf die Umwelt positiv sein muss.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen findet statt und wird stetig verbessert. Ergänzt werden unsere Maßnahmen mit der eigenen Gewinnung und Nutzung regenerativer Energie.



Weil für uns Sozial- und Umweltstandards unverzichtbar sind.

Alle drei Unternehmen der HEBIE GROUP genügen höchsten Ansprüchen hinsichtlich Arbeitsqualität, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Wir streben den Schutz der Menschenrechte und die Einhaltung der Arbeitsgesetze vor Ort und entlang der Wertschöpfungskette über verschiedene Vorgaben an.



Weil wir die Zukunft mit neuen Lösungen nachhaltig mitgestalten wollen.

Innovationsmeetings, Ideenmanagement und Kooperationen mit Hochschulen und Effizienzagenturen sollen die Entwicklung umweltfreundlicher und sozial verträglicher Produkte bedarfsgerecht in den Fokus stellen. Durch die Kooperation mit Branchenverbänden wirken wir unter anderem an einer dringend notwendigen Infrastruktur als Unterbau für die Verkehrswende mit, damit die Mobilitätswende möglich wird. Das entspricht dem Wunsch der Menschen, mit dem Fahrrad sicher und umweltfreundlich von A nach B zu kommen. Wir unterstützen damit eine verlässliche und widerstandsfähige Infrastruktur mit innovativen Produkten und Lösungen für die räumliche Mobilität unserer Anspruchsgruppen sowie eine sichere Beschäftigung.



Weil wir Ungleichheit in und zwischen Ländern keine Chance geben wollen.

Unsere Unternehmenskultur ist offen und kooperativ. Flache Hierarchien ermöglichen Teilhabe, Mitwirkung und Mitentwicklung. Für unsere Mitarbeiter*innen öffnen sie Gestaltungsräume, auch über Grenzen hinweg. Wir stehen für eine inklusive Gesellschaft, die von Chancengerechtigkeit geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Religion. Wir pflegen eine wertschätzende Kommunikation mit unseren Geschäftspartner*innen entlang der Wertschöpfungskette, entsprechend unserem Code of Conduct. Die Förderung einer sozialen, wirtschaftlichen und politischen Inklusion ist uns wichtig und trägt zum gemeinsamen Ziel bei, das Fahrrad als modernes, umweltfreundliches und zukunftsfähiges Verkehrsmittel für alle Menschen weltweit zugänglich zu machen.



Weil wir gute Produkte sauber herstellen wollen.

Die HEBIE GROUP produziert Teile für das sauberste Verkehrsmittel, das Fahrrad. Damit fördern wir eine saubere, gesunde und lebenswerte Umwelt. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, effiziente und langlebige Premiumprodukte zu entwickeln, deren Einfluss schon bei der Herstellung, aber auch im Gebrauch und in der Entsorgung möglichst gering ist. Als zertifiziertes ÖKOPROFIT®-Unternehmen und Mitglied des ÖKOPROFIT-Klubs OWL engagieren wir uns für die Schonung natürlicher Ressourcen. Gleichzeitig sind wir davon überzeugt, dass eine lange Produktlebenszeit den größten Nachhaltigkeitseffekt bietet und Ressourcen einspart.



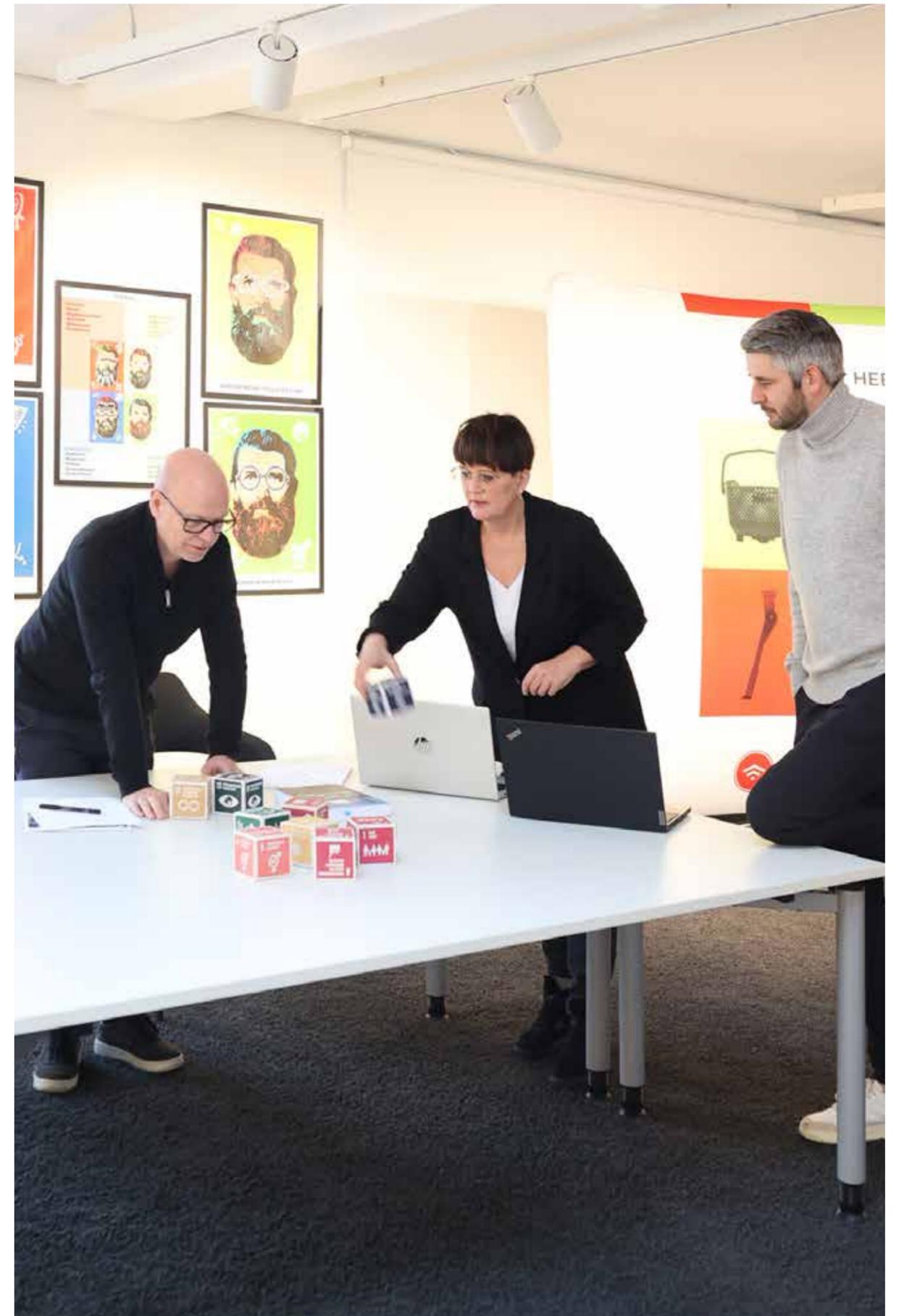
Weil die Zukunft grüner werden muss.

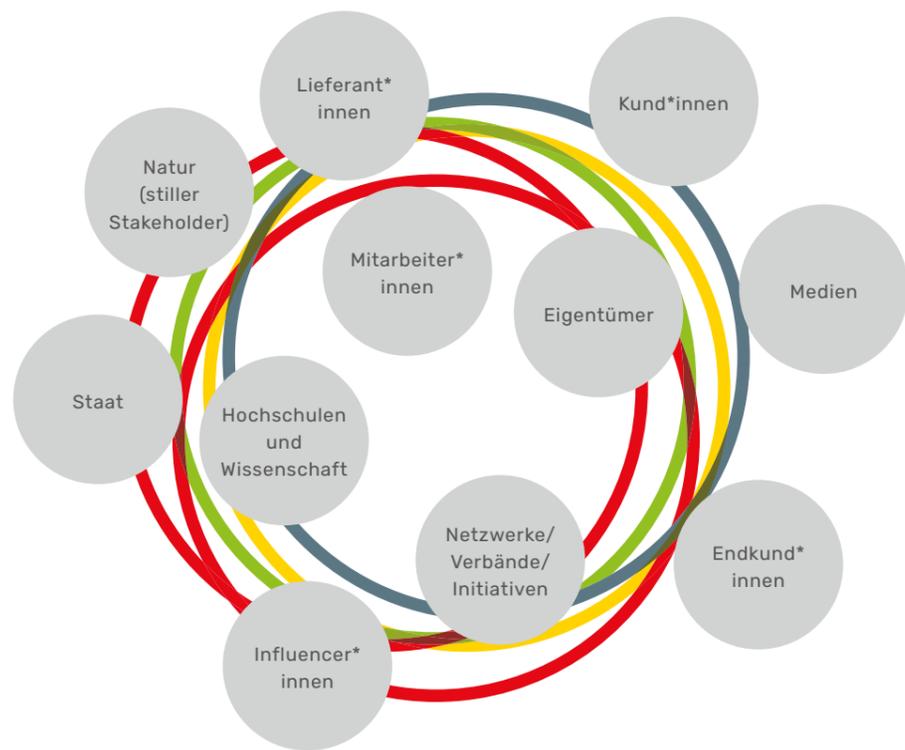
Unser ökologischer Beitrag, den wir allein durch die von uns gefertigten Produkte für das Fahrrad leisten, soll zusätzlich durch die ressourceneffiziente Verwendung möglichst umweltverträglicher Rohstoffe und Verarbeitungsverfahren gestärkt werden. Wir setzen auf motivierende Anregungen zu nachhaltigem Verhalten, so zum Beispiel durch die Förderung nachhaltiger Mobilität. Im Rahmen unserer Klimastrategie erfassen wir jährlich unsere Treibhausgasemissionen, um daraus Verbesserungs- und Reduktionsmaßnahmen abzuleiten.



Weil wir Teil der nachhaltigen Transformation sind.

Unsere Mitarbeit in Verbänden und Netzwerken oder Kooperation mit Hochschulen ermöglicht eine gemeinsame Ausrichtung und beschleunigt die nachhaltige Entwicklung. Dazu helfen wir uns gegenseitig und teilen Wissen. Die Förderung gemeinnütziger Projekte, Initiativen und Vereine ist ein zusätzlicher Aspekt unseres Handelns zum Wohle der Gesellschaft.





UNSERE STAKEHOLDER

Ohne sie ist alles nichts.

Mit unseren Stakeholdern sind wir regelmäßig im Austausch. Am Telefon, per E-Mail, persönlich vor Ort, auf diversen Messen, wie auf der Eurobike in Frankfurt, oder im Unternehmen selbst. Durch den Austausch mit ihnen erfahren wir etwas über ihre Bedarfe, Wünsche oder auch darüber, was weniger gut läuft. 2024 haben wir zudem eine Zufriedenheitsumfrage in der Belegschaft sowie eine Umfrage bei unseren Kund*innen vorgenommen.

Ein konstruktiver Austausch und Teilnahme an Entwicklungen sind jederzeit förderlich und hilfreich für uns.

Kommunikation ist keine Einbahnstraße.

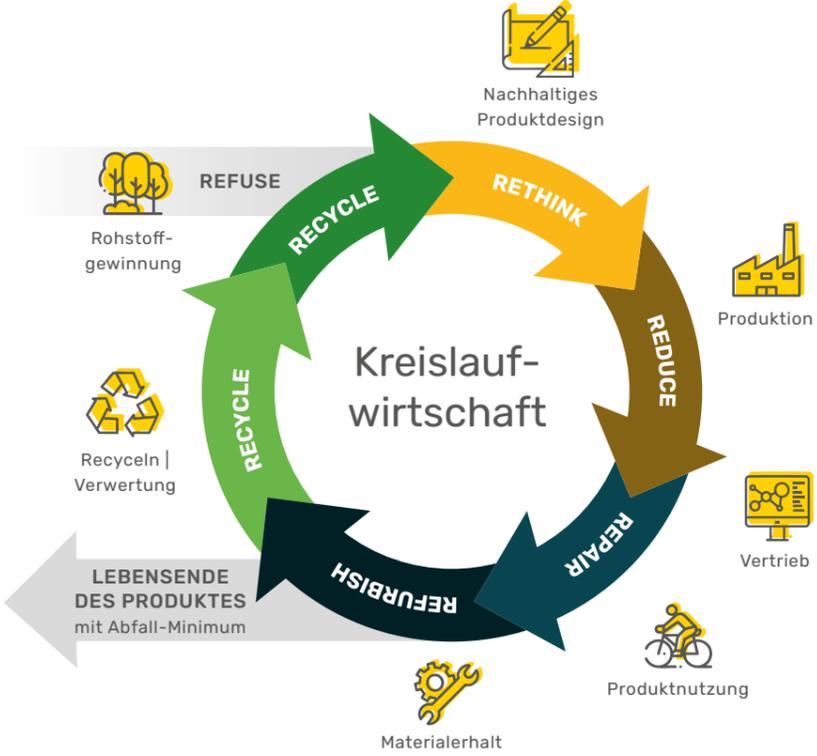
Wir laden alle dazu ein, jederzeit mit uns in den Dialog zu gehen.

Stakeholder	Kernanliegen	Merkmale
Eigentümer	Verlässliche Zahlen, Sicherheit, verantwortungsvolles Wirtschaften, klare Ausrichtung und sinnvolle Ziele, Gewinnerwartung, Unternehmenssicherung, guter Ruf des Unternehmens, gute Unternehmenskultur und Kommunikation, Steigerung der Widerstandskraft, Mitwirken der Mitarbeiter*innen an der Entwicklung	Gewinn, Unternehmenswert, Image und Stimmen von außen, Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit, Stimmung intern, Gespräche Mitarbeiter*innen und Ideen
Mitarbeiter*innen	Sicherer Arbeitsplatz, Vereinbarkeit Familie und Beruf, angemessene Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, schönes und sicheres Arbeitsumfeld, gute/r Kommunikation/Informationsfluss und Transparenz der Unternehmensziele, Gesundheitsförderung, Ziele und Perspektiven, gutes Unternehmensimage, Einbringen eigener Ideen und Veränderungen	Bezahlung, Beschwerden, Weiterbildungsmaßnahmen, Loyalität, Zufriedenheit, Unternehmensimage, Krankheitsrate, Fluktuation, Stimmung, Teilnahme HEBIE GROUP-Akademie
Kund*innen	Entwicklungs- und Konstruktionssupport, Produktinnovationen, persönlicher Austausch und Messekontakte, gute Margen/Rabatte, gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, Vertrauen, Unbedenklichkeit der Produkte, hohe Qualität und Sicherheit, gutes Image Hebie und tubus, gutes Marketing, Glaubwürdigkeit der Aussagen, langfristige Geschäftsbeziehungen, hoher Service, Lieferfähigkeit, guter Informationsfluss, Partnerschaftlichkeit, Produktschulungen, transparente Informationen, hilfreiche/verkaufssteigernde Produktinformationen am Verkaufsort (Point of Sale/POS), Vermarktungshilfen hin zu Endkund*innen, gute Reklamationsabwicklung, Verlässlichkeit, gute Lieferantenbewertung, Umweltschutz und Reduzierung Emissionen, nachhaltige Verpackungen	Umsatz, Marge, Anzahl Kund*innen, Treue, Marktanteil, Zufriedenheit Kund*innen, Loyalität, Bewertungen, Menge Neukund*innen/ Anfragen, Stornierung Aufträge, verspätete Zahlungen, Menge Messebesuche, CO ₂ -Bilanz, Verbräuche natürlicher Ressourcen und Materialien, Code of Conduct, ESG-Abfragen, REACH-Konformitätserklärungen
Endkund*innen	Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, Vertrauen, Unbedenklichkeit der Produkte, fair produzierte Produkte, hohe Qualität und Sicherheit, Glaubwürdigkeit der Aussagen, persönlicher Service, Reparierbarkeit, Garantie, transparente und ehrliche Informationen	Anzahl Anfragen, Bewertungen im Netz, Interaktionen auf Social Media
Lieferant*innen	Aufträge, langfristige Zusammenarbeit, wechselseitiger Nutzen, pünktliche Zahlungen, guter Informationsfluss, angemessene Mengen und Preise, Planungssicherheit, Kommunikation zu nachhaltigen Entwicklungen/Aufgaben (EU-Entwaldungsverordnung/EUDR, Verordnung über Verpackungen und Verpackungsabfälle/PPWR...)	Lieferzeit, Bestellungen, Audits, Besuche, Kommunikation, ökonomische und soziale Standards, Transparenz in der Lieferkette, Code of Conduct, REACH-Konformitätserklärungen
Netzwerke / Verbände / Initiativen	Erarbeitung gemeinsamer Standpunkte oder Standards zu Branchenthemen, Kooperationen zu Nachhaltigkeitsprojekten, Interessensvertretung Branche, politische Lobbyarbeit Verkehrswende, faire Marktbedingungen, gemeinsame und regionale Initiativen, Demokratiestärkung, Mobilitätswende	Branchenstandards, Erfolge auf politischer Ebene (Verkehrswende), Erfahrungsaustausch
Influencer*innen	Kooperationen, Produkte testen, Mobilitätswende forcieren, Freiheitsgefühl/Abenteuerlust in Verbindung mit dem Rad vermitteln	Anzahl der Anfragen, Nennung / Taggen in Social Media, User Generated Content
Medien	Mobilitätswende, Made in Germany, monetäre Interessen (Anzeigenverkauf), Stärkung der Fahrradkultur	Menge Kontaktanfragen, Gespräche, Interviews
Hochschulen und Wissenschaft	Bachelor- und Masterarbeiten, Zusammenarbeit zu nachhaltigen Projekten und Branchenthemen, Wissensaufbau zu alternativen Materialien	Menge Kontaktanfragen, Teilnahme an Projekten, Anfragen Forschungsprojekte
Staat	Standortförderung und Investition, Umwelt- und Klimaschutz, Gewerbesteuererinnahmen, Mobilitätskonzept, Energiewende, sichere Arbeitsplätze	Arbeitskreise, Betriebsbesichtigungen
Natur (stiller Stakeholder)	Schutz der Ökosysteme, Regeneration natürlicher Ressourcen, nicht mehr Rohstoffe entnehmen als nachkommen können, Erhalt der Artenvielfalt, Schutz und gerechte Aufteilung seltener Erden, natürlicher CO ₂ -Speicher, Sauerstoffquelle	Daten und Statistiken, Studien

UNSER BEITRAG FÜR DAS KLIMA UND DIE UMWELT

Wirtschaftlicher Erfolg und Umweltschutz gehören aus unserer Sicht zusammen. Deshalb ist der Schutz der Umwelt ein wichtiger Teil unserer Unternehmensstrategie. Im **Wirkungsbereich Ökologie** setzen wir uns aktiv dafür ein, unsere Umwelt zu schützen, **natürliche Ressourcen** zu schonen und Ressourcenströme durch effizienten Materialeinsatz zu verringern. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Emissionen zu reduzieren, Abfall zu vermeiden und Energie effizient zu nutzen. Wir setzen auch in Zukunft auf

erneuerbare Energien und deren Ausbau, optimieren weiter unsere Prozesse zur Energieeinsparung und fördern in der Belegschaft das Verständnis und Umsetzungsmöglichkeiten hin zu einer konsequenten Kreislaufwirtschaft. Ressourcenflüsse verlangsamen wir durch langlebiges Design und eine längere Produktnutzung. Ein großer Sinn erschließt sich für uns insbesondere darin, für das umweltfreundlichste Verkehrsmittel der Welt zu produzieren – das Fahrrad.



WIRKUNGSBEREICH ÖKOLOGIE

Unser Wirkungsbereich Ökologie zählt auf die SDGs 7, 8, 12, 13 und 17 ein.



Wasser aus dem Wasserspender

An den Standorten Bielefeld und Münster nutzen wir Wasserspender. So verzichten wir zum einen auf Einwegflaschen und -becher, zum anderen steht der Belegschaft immer Wasser in erstklassiger Qualität zur Verfügung.

Transportwege für Getränkeanlieferung und Leergutabholung entfallen, was den CO₂-Ausstoß verringert. Zudem trägt es dazu bei, unnötige Plastikflaschen zu vermeiden.

Ausgezeichnet als Fahrradfreundlicher Arbeitgeber

Hebie, Bielefeld, und tubus, Münster, erfüllen die Anforderungen der Initiative der EU und des ADFC für die Zertifizierung als Fahrradfreundlicher Arbeitgeber in Silber gemäß EU-weitem Standard. Unter anderem stehen den Mitarbeitenden gute, arbeitsplatznahe Abstellräume für Fahrräder, Lademöglichkeiten für E-Bikes sowie Reparaturmöglichkeiten zur Verfügung, und es gibt Dusch- und Umkleieräume.



Von linear zu zirkulär:

Teilnahme am Projekt CIRCO

Wie Ideen für zirkuläre Produkte und neue Geschäftsfelder in konkrete Maßnahmen und Umsetzungen münden, hat uns z. B. die CIRCO-Methode gezeigt. 2024 haben wir im Team an einer Workshopreihe zum CIRCO-Projekt teilgenommen – einer innovativen Methode, die Unternehmen dabei unterstützt, Produkte und Geschäftsmodelle so zu entwickeln, dass Materialien und Ressourcen im Kreislauf gehalten werden, anstatt am Ende des Produktlebens als Abfall zu enden. Am Beispiel des Hebie Hinterbauständers FIX 40 haben wir die zirkulären Strategien direkt an einem linearen Produkt angewendet. Mithilfe der CIRCO-Methode analysierten wir zunächst die gesamte Wertschöpfungskette eines Fahrrads mit Fokus auf unseren Hinterbauständer – als eine Komponente des gesamten Fahrrads! Wir haben Wertströme des

Produktes abgebildet, um Wertverluste am Lebensende durch sinnvolle Strategien der Kreislaufwirtschaft zu vermeiden. Wir identifizierten Designkonsequenzen für Produkt und Service, rechtliche Themen, Änderungen und Auswirkungen auf die Organisation sowie neue Umsetzungen durch Marketing und Kommunikation. Diese Herangehensweise hat uns den Strategien der Kreislaufwirtschaft nähergebracht und bleibt auch in Zukunft ein wichtiges Thema. Zirkuläre Geschäftsmodelle zu unseren langlebigen, fest am Fahrrad verbauten Komponenten in Richtung Rückholung und Wiederverwertung zu entwickeln, ist aktuell noch schwierig für uns. Um mehr über den Fahrradrecycling-Prozess und das Nutzer*innenverhalten am Lebensende zu erfahren, werden wir 2025 gemeinsam mit der Uni Paderborn im Rahmen einer Masterarbeit daran arbeiten. Der Kurzfilm fasst das CIRCO-Projekt zusammen, dazu QR-Code scannen.





Materialforschung der Hochschulen | Biobasierte Werkstoffe & Materialsubstitution

Hebie hat seinen Sitz in Ostwestfalen-Lippe, eine der führenden Kunststoffregionen Deutschlands. Wir verstehen uns als Spezialist in der Kunststoffverarbeitung und sehen es als kunststoffverarbeitendes Unternehmen als Chance, das Wissen dieser Region zu nutzen und uns in bestehende Forschungsbereiche einzubringen. Um in den kommenden Jahren schneller auf die Herausforderungen der Kunststoffverarbeitung und des Kunststoffrecyclings reagieren zu können, wollen wir uns auf Kunststoffe für die Kreislaufwirtschaft konzentrieren, neue Gesetze berücksichtigen und das Thema Materialsubstitution angehen. Hier sehen wir noch größeres Potenzial, uns stärker einzubringen: durch Anreizsysteme, die Schaffung notwendiger Gestaltungsräume und die Einbindung von Menschen, die die Entwicklungen aktiv mitgestalten möchten – unter Berücksichtigung der Bedürfnisse unserer Kunden*innen und mit einem hohen Individualisierungsgrad. Unsere eigenen Ansprüche an Qualität, Sicherheit, Langlebigkeit und Innovationsvorsprung – wie im Bereich Spritzguss – sind dabei selbstverständlich.

Klimarisiken und Auswirkungen: So stellen wir uns auf Klimaveränderungen ein

Bereits 2021 hat sich Hebie am Standort Bielefeld mithilfe der B.A.U.M. Consult GmbH den CheckA zu „Klimawandelanpassung im Betrieb“ unterzogen. So konnten wir die betrieblichen Risiken im Zusammenhang mit dem globalen Klimawandel identifizieren und bewerten. Seitdem entwickeln wir aktiv Maßnahmen, um diese am Standort zu minimieren. Bereits umgesetzte Schritte, um **Risiken wie Blitzeinschläge** zu minimieren, umfassen die Erneuerung der kompletten Stromversorgung im Jahr 2024 sowie den Ausbau der Verteilungen mit Überspannungsschutz. Um **Risiken durch Starkniederschläge** zu verringern, haben wir den Standort für das neue Trafogebäude verlagert und die Regenwasserkanalisation auf dem Betriebsgelände saniert. Klimabedingte Veränderungen am Standort und in der Region als Folge des globalen Wandels werden auch in Zukunft zu berücksichtigen sein: um die Produktionsfähigkeit zu sichern und die Gesundheit der Menschen am Arbeitsplatz, zum Beispiel durch steigende Temperaturen, zu schützen.



Product Carbon Footprint (PCF)

Die Ermittlung des Product Carbon Footprint (PCF) und die Implementierung in unser ERP-Softwaresystem werden unsere nächsten Meilensteine sein. Das Konzeptpapier haben wir bereits erstellt, aktuell (Stand Februar 2025) befinden wir uns in der Umsetzungsphase.



Regionale Zulieferbetriebe

Wann immer möglich, bevorzugen wir regionale Zulieferbetriebe, um lange Transportwege und Emissionen zu vermeiden.



100 % Ökostrom | Saubere Energie

Hebie, Bielefeld, und tubus, Münster, beziehen zu 100 % zertifizierten Ökostrom. Bei Hebie wird dieser Strombezug durch eine eigene, **bereits seit dem Jahr 2000 aktive Photovoltaikanlage** ergänzt. Zur Wärmeerzeugung ist Hebie seit 2016 an das Fernwärmenetz der Stadt Bielefeld angeschlossen. Fernwärme ist eine sehr ökologische Form des Heizens und weist nur sehr niedrige CO₂-Emissionen auf. Ein Teil der Heizleistung wird durch Wärmerückgewinnung der Hydraulik- und Werkzeugkühlung erzeugt, ergänzt um eine Rückgewinnung der Prozesswärme bei der Druckluftherzeugung. Bei tubus wird aktuell noch Erdgas zur Wärmeerzeugung eingesetzt. Nach Ablauf des aktuellen Gasvertrags Ende 2026 ist der Umstieg auf Ökogas geplant.

Stromerzeugung	CO ₂ -Äquivalent Einheit: g CO ₂ /kWh
Konventionelle Erzeugung (u. a. Kohle)	248
Erneuerbare Energie (Ökostrom)	0
Wärmeerzeugung	CO ₂ -Äquivalent Einheit: g CO ₂ /kWh
Gas	202
Öl	266
Fernwärme	63
Ökogas	152
Biogas	0

Quelle Ökogas: Bundesministerium Wirtschaft und Klimaschutz. Mit Ökogas ist meist eine Mischung aus Biogas und fossilem Erdgas gemeint.

Quelle Biogas: Informationsblatt CO₂-Faktoren Bundesförderung für Energie- und Ressourceneffizienz in der Wirtschaft.

Quelle Fernwärme: Zertifikat Stadtwerke Bielefeld Juni 2024.

Quelle Rest: Emissionswerte Fa. B.A.U.M. im Rahmen unserer CO₂-Bilanzierung.



E-Mobilität

Für den gesamten Fuhrpark der HEBIE GROUP planen wir einen stufenweisen Umstieg auf E-Mobilität. Hier erfolgt im Jahr 2025 zunächst eine Konzeptausarbeitung.

Material Compliance im Unternehmen und in der Lieferkette

Nach unserer zweijährigen Teilnahme am RASUM-Projekt der Hochschule Darmstadt bis 2024, das sich mit Material Compliance in der Fahrradbranche beschäftigte und die Einhaltung aller relevanten, nationalen und internationalen Vorschriften zu Materialanforderungen und materialspezifischen Vorgaben

thematisierte, war es uns wichtig, **einen eigenen Fachbereich für Material Compliance in der HEBIE GROUP zu implementieren.** Somit können wir den steigenden Auskunftsanforderungen unserer Kund*innen zu **REACH, RoHS, PFAS & Co.** sowie neuen Gesetzeslagen besser gerecht werden. Die Fachkunde in diesem Bereich wird weiter ausgebaut. Wir sehen dies als kontinuierlichen Prozess.

Umweltmanagementsystem ÖKOPROFIT®

ÖKOPROFIT® ist ein ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnologie, ein Kooperationsprojekt zwischen Gemeinden, lokaler Wirtschaft und Expert*innen. Hebie in Bielefeld wurde zum ersten Mal 2010 zertifiziert sowie 2018 und 2023 jeweils rezertifiziert. tubus in Münster ist seit 2022 ebenfalls nach ÖKOPROFIT® zertifiziert. ÖKOPROFIT® unterstützt uns kontinuierlich, systematisch und maßnahmenorientiert bei der Verbesserung des betrieblichen Umwelt- und Klimaschutzes sowie bei der Steigerung der Ressourceneffizienz.



Nachhaltige Produktion

Im Vordergrund steht die Vermeidung von Abfällen bzw. deren sortenreine Trennung in Rest- und Abfallstoffe, die als Sekundärrohstoffe oder zur weiteren energetischen Verwertung genutzt werden. Um z. B. Kunststoffabfälle zu vermeiden, führen wir an unserem Produktionsstandort in Bielefeld Kunststoffausschuss in den Produktionskreislauf zurück. Dafür setzen wir geeignete technische Systeme und Technologien ein.



Mobilitätssprints

Durch die Teilnahme an drei Mobilitätssprints des Unternehmensnetzwerks Klimaschutz des DIHK im Jahr 2024 konnten wir uns bereits mit dem betrieblichen Mobilitätsmanagement, also der Beschäftigtenmobilität, Standortanalyse, möglichen Maßnahmen und THG-Einsparpotenzialen, vertraut machen. 2025 planen wir eine Weiterbildungsmaßnahme zur / zum Betrieblichen Mobilitätsmanager*in (IHK), um Wissen zu vertiefen und für Hebie in Bielefeld und tubus in Münster individuelle Mobilitätskonzepte zu entwickeln.



Hin zu „Wie viel MÜSSEN wir reduzieren“ und weg von „Wie viel KÖNNEN wir reduzieren“.

Projekt KliMaWirtschaft

Durch unsere Teilnahme am Projekt KliMaWirtschaft im Jahr 2024 konnten wir zusätzliche Erkenntnisse gewinnen, um unsere CO₂-Emissionen in Zukunft messbar und effizient weiter zu reduzieren sowie weitere Klimaschutzmaßnahmen zu planen, umzusetzen und zu evaluieren. Das Gelernte war ein weiterer Schritt in Richtung ganzheitliches Klimamanagement und enthält Definitionen strategischer Klimaziele: 1. auf Basis ermittelter Minderungspotenziale (Bottom-up-Ansatz) und 2. auf Basis wissenschaftsbasierter Ziele (Top-down-Ansatz), die auch für uns in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen werden.



(Quelle/Methodik: UN Global Compact Netzwerk DE – Einführung Klimamanagement)

AUF EIN WORT MIT ANDREAS RÄDEL

Betriebscontrolling, ISO 9001, Umweltmanagement und Klimastrategie
HEBIE GROUP, seit 2009 bei Hebie in Bielefeld unterwegs.

Was sind deine Aufgaben in der HEBIE GROUP? Was macht dir daran Spaß und was schätzt du an deinem Unternehmensumfeld?

Durch meine Aufgabe als Betriebscontroller bin ich in vielfältige Tätigkeitsbereiche eingebunden. **Einer der zentralen Schwerpunkte liegt in der Ermittlung von Produktions- und Energiekennzahlen.** Als Qualitätsmanagementbeauftragter bin ich dafür verantwortlich, dass unser QM-System den Anforderungen der ISO 9001:2015 entspricht. **Ich koordineiere die Arbeitssicherheit und überwache die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorschriften,** die sich auf den Betrieb von Gebäuden, technischen Anlagen und die Beschäftigung von Mitarbeiter*innen beziehen. Die Instandhaltungsabteilung, die meinem Bereich zugeordnet ist, kümmert sich um die Pflege, Wartung und Kontrolle aller technischen Einrichtungen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitseinrichtungen und Betriebsmittel. Als Mitglied des Produktionsteams arbeite ich aktiv an der Gestaltung der künftigen Ausrichtung und der strategischen Weiterentwicklung der Produktion mit. Und ich unterstütze ich das Ökoteam sowie die Abteilung CSR bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der HEBIE GROUP. Durch die Vielfältigkeit meiner Aufgaben stehe ich in engem Kontakt mit allen Abteilungen. Unsere offene und familiäre Kommunikation trägt maßgeblich zu einem äußerst positiven Betriebsklima bei. Mir macht meine verantwortungsvolle Aufgabe Spaß und ich bin stolz, ein Teil der HEBIE GROUP zu sein!

Wie empfindest du die Entwicklung von CSR im Unternehmen in den vergangenen Jahren bis heute?

Der Bereich CSR hat sich in den letzten Jahren sehr gut entwickelt. Angefangen mit einer geteilten Stelle im Jahr 2021 haben wir seit 2023 eine Mitarbeiterin, die ausschließlich für das Thema CSR verantwortlich ist. Allein diese Tatsache zeigt die Ernsthaftigkeit und den Willen des Unternehmens, das Thema CSR weiter auszurollen.

Welchen Part übernimmst du bei der Erreichung nachhaltiger Ziele? Und welche Maßnahmen wurden in deinem Bereich schon umgesetzt?

Die **Erstellung der jährlichen CO₂-Bilanz** sowie der regelmäßige Austausch im Ökoteam und mit der CSR-Abteilung sind die wesentlichen innerbetrieblichen

Tätigkeiten, die zur Erreichung nachhaltiger Ziele beitragen. **Zusätzlich vertrete ich Hebie in Bielefeld seit 2024 als Mitglied im IHK-Umweltausschuss sowie seit 2011 im ÖKOPROFIT-Klub OWL.** Teilnahmen an weiteren externen Nachhaltigkeitsveranstaltungen ergänzen das Aufgabengebiet. Die umgesetzten Maßnahmen der letzten Jahre stehen im Zusammenhang mit intrinsisch motivierten Mitarbeiter*innen der HEBIE GROUP sowie der engen Zusammenarbeit mit der Firma B.A.U.M. Consult aus Hamm.

2019 haben wir uns zum Beispiel einem „CheckC – Nachhaltigkeitscheck“ auf Grundlage der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen unterzogen und somit die Grundlage und eine Perspektive geschaffen, wie das Unternehmen zum Erreichen der SDGs beitragen kann. Im Jahr 2021 haben wir uns dann **am Standort Bielefeld sogar einem „CheckA – Klimawandelanpassung im Betrieb“ unterzogen, um die betrieblichen Risiken des globalen Klimawandels zu identifizieren und zu bewerten.** Damit sind wir als Unternehmen aktiv in die Entwicklung von Maßnahmen eingestiegen, um den Folgen des Klimawandels resilienter und zukunftsfähiger entgegenzutreten. Der im Jahr 2022 in der HEBIE GROUP durchgeführte „CheckC – der Weg zum Klimamanagement“ hat uns als Ergebnis die erste CO₂-Bilanzierung für das Jahr 2021 an den Standorten Bielefeld und Münster gebracht. Im Rahmen der ÖKOPROFIT®-Teilnahme in der Regiopolegion Bielefeld haben wir uns bereits dreimal zertifizieren lassen. All das hat unter anderem die Grundlagen für unser heutiges Handeln geschaffen.

Welche Klimaziele hat sich die HEBIE GROUP entlang Scope 1, 2 und 3 gesetzt? Und wie wird das gemessen?

In Scope 1 haben wir das Ziel, bis 2029 die Emissionen um 25 Prozent zu reduzieren. Scope 1 betrifft aktuell das zur Wärmeerzeugung eingesetzte Erdgas bei tubus sowie den gesamten Fuhrpark der HEBIE GROUP. Der aktuelle Gasvertrag läuft noch bis Ende 2026. Nach Rücksprache mit den Stadtwerken Münster können diese derzeit noch kein Ökogas anbieten. Sie arbeiten daran und werden uns informieren, sobald es möglich ist. Der Vertrag kann dann angepasst werden. **Beim Fuhrpark planen wir eine schrittweise Umstellung auf E-Mobilität.** Hier werden wir zunächst ein Konzept erarbeiten. In Scope 2 haben wir das Ziel, bis 2025 die Emissionen um 55 Prozent zu reduzieren.

Keiner von uns kommt lebend hier raus. Also hört auf, euch wie ein Andenken zu behandeln. Esst leckeres Essen. Spaziert in der Sonne. Springt ins Meer. Sagt die Wahrheit und tragt euer Herz auf der Zunge. Seid albern. Seid freundlich. Seid komisch. Für nichts anderes ist Zeit.

(Anthony Hopkins)

Scope 2 betrifft aktuell den eingekauften Strom bei tubus sowie die zur Wärmeerzeugung eingesetzte Fernwärme bei Hebie. Im Bereich Scope 3 haben wir das Ziel, bis 2029 die Emissionen um fünf Prozent zu reduzieren. Die mit Abstand größte Emissionsquelle mit über 90 Prozent Anteil an den gesamten CO₂-Emissionen in der HEBIE GROUP ist der Bereich „Scope 3.1 Eingekaufte Ware“. Einkauf und CSR haben hierzu strategische Ziele hinterlegt. Die prozentuale Reduzierung bezieht sich auf Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr.

Welche Maßnahmen werden in Zukunft ergriffen, um den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren?

Wir schauen uns alle Emittenten in Scope 1, 2 und 3 an. Die mit Abstand größte Emissionsquelle mit über 90 Prozent Anteil an den gesamten CO₂-Emissionen in der HEBIE GROUP ist wie gesagt der Bereich „Scope 3.1 Eingekaufte Ware“. Hier sind strategische Ziele hinterlegt, wie z. B. die Erarbeitung von Richtlinien zur Entwicklung nachhaltiger Produkte sowie die Bestandsaufnahme und Analyse der Transportverpackungen der HEBIE GROUP mit dem Ziel der Reduktion von Transportverpackungen.

Welche Herausforderungen siehst du in deinem Bereich?

Die **Ermittlung des Product Carbon Footprint (PCF)** sowie die Implementierung in das ERP werden die nächsten Meilensteine sein. Das Konzeptpapier dazu steht – wir sind aktuell in der Umsetzungsphase. Bei der Bewertung der CO₂-Bilanz möchten wir Transparenz schaffen. Absolut gesehen haben wir 2023 die CO₂-Emissionen gegenüber 2022 um mehr als 50 Prozent reduziert, was den Eindruck einer sehr erfolgreichen Nachhaltigkeitsentwicklung erweckt. Dem ist aber nicht so. Wir haben zwar Maßnahmen erfolgreich umgesetzt und auf den Weg gebracht, aber die aktuelle Marktlage führt dazu, dass weniger verkauft, weniger

produziert und somit auch vorgelagert weniger eingekauft wird. Das führt zwangsläufig zu geringeren Emissionen, gerade bezogen auf „Scope 3.1 Eingekaufte Ware“. Dieser Effekt wird leider von Unternehmen in vielen Branchen ausgenutzt und als nachhaltiger Unternehmenserfolg dargestellt – Stichwort „Greenwashing“. Wir wollen transparent und ehrlich sein. Wir werden eine relative Kennzahl ermitteln, die in Abhängigkeit von betriebswirtschaftlichen Unternehmensdaten und -leistungen steht.

Wie wird Fahrradmobilität in der HEBIE GROUP gefördert? Was braucht es aus deiner Sicht in Zukunft noch dazu?

Die Rahmenbedingungen wie Radparkplatz, Radgarage mit entsprechendem Equipment sowie Jobrad-Angebot existieren bereits. Eine Mobilitätsumfrage für 2024 wurde gemacht und soll weitere Erkenntnisse bringen. **Der Benefit des Verkehrsmittels Fahrrad sollte stärker dargestellt und im Vergleich zu Pkw oder ÖPNV in Euro ausgewiesen werden.** Mehrwert sichtbar machen! Best Practice-Veranstaltungen mit Erfahrungsberichten von Kollegen*innen, die dauerhaft das Rad zur Arbeit nutzen, unterstützen zusätzlich das Ziel einer nachhaltigen Mobilität. Eine weitere Idee wäre die aktive Bewerbung von Mietangeboten für Fahrräder oder E-Rollern.

Wofür setzt du dich persönlich ein? Was ist dir wichtig?

Die Stärkung des Ehrenamts. Das **Ehrenamt ist das Rückgrat unserer Gesellschaft.** Man übernimmt soziale Verantwortung und hat die Chance, etwas zu bewegen und nachhaltig zu verändern. Ich selbst bin ehrenamtlich im Sport aktiv und als ausgebildeter Stadtführer in meiner Heimatstadt unterwegs – natürlich mit dem Fahrrad :-).



UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER BESCHÄFTIGTEN UND GESELLSCHAFT

Wir gehen verantwortungsvoll mit den Menschen um, mit denen wir arbeiten – im Unternehmen und entlang unserer Wertschöpfungskette. Der Schutz von Menschen- und Persönlichkeitsrechten spielt dabei eine zentrale Rolle. Denn jeder Mensch hat eine Würde und das Recht auf Freiheit und Sicherheit.

Für uns bedeutet das, im Unternehmen für hohe Arbeitssicherheitsstandards, faire Arbeitsbedingungen und ein wohlfühlendes Arbeitsumfeld zu sorgen. Das selbe möchten wir auch für unsere Wertschöpfungs-

kette. Ein respektvolles Miteinander, Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, Mitbestimmung und Teilhabe sind wesentliche Werte der HEBIE GROUP. Wir schaffen flexible Arbeitsmodelle, um den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Auch über unser Unternehmen hinaus engagieren wir uns: Durch die Unterstützung sozialer Projekte tragen wir dazu bei, ein Miteinander in der Gesellschaft gerechter zu gestalten. Soziale, gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftlicher Erfolg gehören für uns zusammen.

WIRKUNGSBEREICH SOZIALES

Unser Wirkungsbereich Soziales zählt auf die SDGs 1, 3, 4, 5, 8, 10 und 17 ein.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

BEM ist ein fester Bestandteil unseres Gesundheitsmanagements. Wir sind in engem Kontakt mit kranken Arbeitnehmer*innen und begleiten den Wiedereinstieg zum Wohle unserer Mitarbeitenden, damit Fehlzeiten verringert werden und der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Hierfür führen wir gemeinsam mit den Mitarbeitenden sowie ggfs. einer Vertrauensperson des Arbeitnehmenden Gespräche, um ggfs. Maßnahmen abzuleiten oder auf spezielle Bedürfnisse des Arbeitnehmenden eingehen zu können.



Benefits

Mitarbeitende der HEBIE GROUP profitieren von zahlreichen attraktiven Benefits, familienfreundlichen Angeboten und Zusatzleistungen sowie von einer hohen individuellen Arbeitsweise, damit sich Arbeit und persönliche Lebensumstände zufriedenstellend miteinander verbinden lassen. Bei den Benefits eruiieren wir dabei regelmäßig, wie das Angebot ankommt und genutzt wird, um hieraus Handlungsbedarfe ableiten zu können. Durch regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen stellen wir uns bei dem Thema auch für die Zukunft auf und leiten daraus ab, was die Belegschaft gegenwärtig und in Zukunft bewegt. Unsere derzeitigen Benefits sind im Bereich flexible Arbeitszeit/Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter anderem die Möglichkeit des mobilen Arbeitens,

Ausgezeichnet Familienfreundlich

2023 wurde Hebie erneut von der Stadt Bielefeld mit dem Prädikat „Ausgezeichnet Familienfreundlich“ für unsere **innovative Personalarbeit und familienbewussten Personalentwicklungsstrategien** ausgezeichnet. Die Auszeichnung ist für uns unter anderem eine Selbstverpflichtung, den Mensch in den Mittelpunkt unserer Aktivitäten zu stellen. 2025 werden wir uns erneut um die Auszeichnung bewerben.



zusätzlicher Sonderurlaub bei bestimmten Anlässen, Zusatzurlaub zum gesetzlichen Urlaub, flexible Arbeitsmodelle sowie Gleitzeit, wo dies möglich ist. Zudem haben wir eine Kooperation mit der Familien-genossenschaft, um unsere Mitarbeitenden auch in ihrer Freizeit bei komplexen Themen zu unterstützen. Da uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen sehr wichtig ist, bieten wir regelmäßig Gesundheitstage, Physio-Angebote sowie ein Jobrad zur Bewegungsförderung an. Wir nehmen dazu auch an verschiedenen Events wie Giro, oder Fahrradfreundlicher Arbeitgeber teil. Um den Zusammenhalt im Team zu fördern und zu erhalten, ist es uns auch wichtig, regelmäßige Events zu organisieren.

12

Vielfalt an Menschen

Wir beschäftigen in der HEBIE GROUP Mitarbeiter*innen aus 12 Nationen. Dabei legen wir Wert auf ein respektvolles und harmonisches Miteinander. Jede*r soll so angenommen werden wie er/sie ist. Durch die unterschiedlichen Einflüsse und Hintergründe haben wir alle die Möglichkeit, unseren Horizont zu erweitern. Wir sind stolz auf unser Team der HEBIE GROUP.



proWerk Bethel

Bereits seit 2017 pflegen wir eine enge Kooperation mit Prowerk – einem Stiftungsbereich der von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel und einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation.

Unsere ersten Prowerker Alex und Cetin unterstützen uns jetzt seit über sieben Jahren in der Metall- und Kunststoffbearbeitung. Auch Wolfgang ist seit mehr als fünf Jahren mit dabei. Seit Januar 2025 beschäftigen wir in Summe **6 Prowerker*innen** in verschiedenen Arbeitsbereichen.

6

Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten bedeutet für die HEBIE GROUP, durch Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder eine faire Schichtplanung bestmöglich das eigene Lebensmodell zu unterstützen. So ist es möglich, die Arbeitszeit eigenverantwortlich in Abstimmung mit den Vorgesetzten zu planen und zu organisieren.

Individuelle Teilzeitmodelle

Es kann zu einer großen Herausforderung werden, Familie, Beruf oder auch Pflege unter einen Hut zu bringen. Für uns als Familienunternehmen ist die Vereinbarkeit ein wichtiger Eckpfeiler unserer nachhaltigen Care-Kultur. Individuelle Teilzeitmodelle helfen dabei, die Lebensumstände zu berücksichtigen.

Gesundheitsvorsorge mit RV Fit

Mit dem RV Fit Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung (DRV) haben Beschäftigte bei uns die Möglichkeit, ersten „Zipperlein“ aktiv entgegenzuwirken. Voraussetzung für die Teilnahme, nach einer intensiven Startphase (ganztagig ambulant oder stationär), ist die Bereitschaft, berufsbegleitend über mehrere Monate regelmäßig ein Trainingsprogramm zu absolvieren. Ziel ist es, Bewegung nachhaltig in den Alltag zu integrieren, um fit und gesund zu bleiben, auch am Arbeitsplatz. Vereinzelt haben Personen von diesem Angebot bereits Gebrauch gemacht.



Projekt Glückstour des Schornsteinfegerhandwerks

Über 1.000 km in 7 Tagen bei Wind und Wetter – die Strecke verlangt den radelnden Schornsteinfeger*innen Jahr für Jahr einiges ab, aber alle vereint das eine Ziel: möglichst viele Spenden für krebskranke Kinder einzusammeln und zu verteilen. Wir unterstützen diese tolle private Hilfsaktion seit 2013.



Elternzeit

Elternzeit als Karrierekiller? Nicht bei uns. Wir unterstützen alle Geschlechter aktiv und strukturell bei der Planung einer Elternzeit. Bei tubus in Münster haben 2024 drei Personen aus unterschiedlichen Bereichen Elternzeit genommen, sowohl Männer als auch Frauen.



HEBIE GROUP-Akademie

Ab 2025 gibt es unsere HEBIE GROUP-Akademie. Hier können sich unsere Mitarbeiter*innen auf freiwilliger Basis z. B. zu MS-Office-Anwendungen, Produktneigkeiten, internen Programmen, Nachhaltigkeits- oder Gesundheitsthemen schulen lassen. Wir möchten uns miteinander weiterentwickeln und das Potenzial der Menschen, die bei uns arbeiten, miteinbeziehen und fördern.

Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Wir unterstützen seit November 2024 das Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf und Pflege durch Kommunikation und Informationen für Beschäftigte, flexible Arbeitszeitmodelle, vereinbarkeitssensible Führungskultur und ausgebildete Pflege-Guides.



JobRad: nachhaltig mobil

Ob für die Arbeit oder Freizeit, ob Rennrad oder E-Bike – wir bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihr Traumfahrrad als Dienstfahrrad zu leasen. Firmenfahrräder sind eine prima Möglichkeit, Gesundheit und Umweltschutz zu vereinen. Per 31.12.2024 haben bei Hebie **zehn** und bei tubus **fünf** Mitarbeitende das Angebot genutzt.

Schulprojekt „Martinschule“

Seit 2010 pflegen wir einen engen Kontakt zur Martinschule in Bielefeld-Gadderbaum. Jedes Jahr laden wir Schüler*innen zu einer Betriebsbesichtigung mit anschließendem Quiz ein, um ihnen den Spaß am Radfahren zu vermitteln, über die Historie der „Fahrradstadt Bielefeld“ zu informieren und das Interesse an technischen Berufen zu wecken.



Energie-Scouts-Programm

Unsere Auszubildenden haben die Möglichkeit, über mehrere Monate am Energie-Scouts-Programm der regionalen Industrie- und Handelskammern teilzunehmen. Um eine **Zusatzqualifizierung** zu Umwelt- und Klimaschutz zu erwerben. Die Teilnehmenden werden dazu befähigt, **innovative Ideen** zielgerichtet voranzubringen, **Einsparpotenziale** für den Betrieb zu erkennen und diese im Rahmen eines Projektes selbstständig auszuarbeiten und vorzustellen.

Beratung zu Betreuung und Pflege von Angehörigen

Jede*r Mitarbeiter*in kann sich aufgrund unserer Kooperation mit der Familiengenossenschaft zu allen wichtigen Themen im familiären Bereich vertrauensvoll und kostenlos von Expert*innen rund um Elternzeit, Pflege oder Kinderbetreuung beraten lassen.



Westfalenfleiß

Durch die Kooperation mit Westfalenfleiß in Münster können wir Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen durch geeignete Praktika und Außenarbeitsplätze dabei unterstützen, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und sich somit beruflich zu rehabilitieren.

46

Gesundheitsvorsorge Inhouse Physio

Wenn es zwickt und zwackt im Rücken oder Nacken, dann kann man bei uns direkt vom Schreibtisch auf die Behandlungsliege wechseln. Unsere Physiotherapeut*innen nehmen sich, je nach Standort, wöchentlich oder alle zwei Wochen unseren Beschäftigten an. Jede*r kann sich dafür in eine Liste eintragen.

2024 haben dies bei Hebie und tubus 46 Personen in Anspruch genommen.



Weiterbildung in der HEBIE GROUP

Weiterbildung ist uns als Unternehmensgruppe sehr wichtig. Wir unterstützen neben externen Fachschulungen auch interne Schulungskonzepte, um den Wissenstransfer zu erhalten und unsere Mitarbeitenden auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten. Wir verfügen jedes Jahr über ein festes Schulungsbudget, um das Thema als dauerhafte Instanz in unserer Gruppe zu etablieren. In regelmäßigen Feedbackgesprächen werden Ziele und Maßnahmen besprochen und festgehalten, damit wir neben der Verbindlichkeit der Schulungszusage auch das Kommitment der Mitarbeitenden und Führungskräfte haben. **Im Jahr 2024 wurden 29 Schulungen angeboten, dabei wurden 27 Mitarbeitende geschult.**



Onboarding als Teil der Unternehmenskultur

Wir stecken viel Zeit und Arbeit in das Recruiting von neuen Mitarbeiter*innen. Auch wir spüren den Fachkräftemangel. Damit wir neue Kolleg*innen direkt mit ins Boot holen, legen wir viel Wert auf unseren Onboardingprozess. Wichtig ist uns dabei, dass man sich als neue*r Mitarbeiter*in der HEBIE GROUP gleich willkommen fühlt. Hierfür bereiten wir im Vorfeld alles genaustens vor. Neben dem fertig eingerichteten Arbeitsplatz (Laptop, Spind, Stempelkarte etc.) ist es uns wichtig, die neuen Kollegen*innen der Geschäftsleitung vorzustellen sowie im Unternehmen bekanntzumachen. So planen wir direkt für den Start Rundgänge, damit man sich erstmal mit allen vertraut machen kann. Die Kollegen*innen werden dabei bereits im Vorfeld von der Personalabteilung informiert, wann der/die neue Mitarbeiter*in startet. Während der Einarbeitungszeit, die wir mit einem Einarbeitungsplan dokumentieren, rotiert der/die neue Mitarbeiter*in durch alle relevanten Abteilungen, um nicht nur den eigenen Bereich, sondern auch alle verknüpften Prozesse und Ansprechpartner*innen kennenzulernen. Durch regelmäßige Feedbackgespräche mit den neuen Mitarbeiter*innen, den Führungskräften und der Personalabteilung gewährleisten wir, dass wir jederzeit eingreifen können, wenn Handlungsbedarf entsteht. Wir möchten durch unseren eng begleiteten Onboardingprozess die Begeisterung aus dem gesamten Recruitingprozess wirksam aufrechterhalten.



Mitarbeiter*innen-Umfragen

Über Umfragen und Stimmungsbrometer (unsere letzte Umfrage fand Ende 2024 statt) bekommen wir immer wieder einen Überblick über die aktuellen Bedürfnisse und Wünsche aller Kolleg*innen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse werden

intern veröffentlicht, damit unsere Mitarbeiter*innen über den aktuellen Stand informiert sind. Konkrete Handlungsfelder sehen wir dabei aktuell in der Verbesserung der Kommunikation in der Unternehmensgruppe, der Optimierung von Innovations- und Prozessgeschwindigkeiten sowie der Weiterentwicklung von Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der HEBIE GROUP. Leider mussten wir feststellen, dass die Teilnahmequote bei der letzten Umfrage um 20 Prozent geringer ausfiel als im Jahr 2022. Unsere Mitarbeiter*innen sollen sich sicher und wertgeschätzt fühlen, weshalb uns hier Transparenz wichtig ist. Um den Mitarbeiter*innen auch eine Möglichkeit zu geben, anonym Themen anzusprechen, haben wir ebenfalls eine „Beschwerdebox“ ins Leben gerufen.



Special Olympics NRW

2024 haben wir die Landesspiele von Special Olympics NRW in Münster im Bereich Radsport unterstützt.

Das Ziel von Special Olympics NRW ist es, Menschen mit geistiger Beeinträchtigung mit den Mitteln des Sports zu mehr Wahrnehmung, Anerkennung und gesellschaftlicher Teilhabe zu verhelfen. Auch 2025 sind wir mit dabei.



„Fahrradfahren ist Freiheit.“

Junge Menschen für das Fahrradfahren zu begeistern ist uns in der HEBIE GROUP ein besonderes Anliegen. Deswegen unterstützen wir seit vielen Jahren und mit großer Überzeugung die AKTIONfahRRAD.

Mit unglaublich viel Engagement setzen sich Ulrich Fillies (Beiratsvorsitzender der AKTIONfahRRAD) und sein Team dafür ein, dass Kinder und Jugendliche die Chance bekommen, Fahrradfahren als eine gesunde und nachhaltige Form der Fortbewegung für sich zu entdecken und zu etablieren. Sie können erleben, wie viel Spaß Fahrradfahren macht und dass es vor allem ein riesengroßes Stück Freiheit bringt, indem sie unabhängig von Verkehrsmitteln wie Bus und Auto unterwegs sein können.

In den vielfältigen Projekten werden insbesondere auch alle sicherheitsrelevanten Aspekte und die Förderung von motorischen Fähigkeiten vermittelt und aktiv unterstützt. Die AKTIONfahRRAD baut wichtige Brücken, bei denen die relevanten Akteur*innen wie Schulen, Vereine und Familien miteinander vernetzt werden, Synergieeffekte entstehen und das Thema die Aufmerksamkeit bekommt, die es braucht.

Wir als HEBIE GROUP stehen für den Wunsch nach einer Gesellschaft, in der Fahrradfahren ein sicherer, spaßbringender und fester Bestandteil der alltäglichen Fortbewegung ist. Dieser Wunsch setzt bei den jüngsten Mitgliedern unserer Gesellschaft an und dafür leistet die AKTIONfahRRAD einen bemerkenswerten Beitrag!

Linda Bade,
Leitung Marketing und Vertrieb AM der HEBIE GROUP



AUF EIN WORT MIT BIRGIT HORSTMANNSHOFF UND CHRISTINA HAASE

HR, Personal, Employer Branding, Recruiting HEBIE GROUP

Christina Haase arbeitet als Personalreferentin und Assistentin der Geschäftsführung in Münster seit April 2023 im Team der HEBIE GROUP. Birgit Horstmannshoff unterstützt als Personalreferentin seit Oktober 2023 das Team der HEBIE GROUP in Bielefeld.

Wie gestaltet sich euer Arbeitsalltag, und was ist das Spannendste an eurem Job?

Der Arbeitsalltag in der Personalabteilung ist oft abwechslungsreich und erfordert sowohl zwischenmenschliche Fähigkeiten als auch organisatorisches Geschick. Die Balance zwischen administrativen Aufgaben und strategischen Initiativen ist entscheidend für den Erfolg im Personalbereich. Der Mensch steht immer im Fokus unseres Handelns.

Wie kann eine CSR-Strategie die Personalentwicklung in der HEBIE GROUP unterstützen und welche Rolle spielt dabei der Nachhaltigkeitsbericht?

Wir möchten dazu ein paar Punkte hervorheben: Gemeinsam mit der Personalstrategie fördert eine individuelle CSR-Strategie die Unternehmenskultur, die auf Werten wie Nachhaltigkeit, Ethik und sozialer Verantwortung basiert. Dies trägt dazu bei, dass sich Mitarbeitende stärker mit dem Unternehmen identifizieren. CSR-Initiativen können in Schulungsprogramme integriert werden, um Mitarbeiter*innen über nachhaltige Praktiken, Diversität und Inklusion sowie wertorientiertes Verhalten zu informieren. Dies fördert nicht nur das Bewusstsein für gesellschaftliche Themen, sondern auch die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen. Durch die Einbindung der Mitarbeiter*innen in CSR-Projekte (z. B. Freiwilligenarbeit oder Umweltinitiativen) können neue Fähigkeiten erworben, aber auch das Team an sich und Führungsqualitäten gestärkt werden. All dies trägt zu gesellschaftlichem Engagement bei. Der Nachhaltigkeitsbericht bietet Transparenz über den Fortschritt nachhaltiger Themen und Ziele im sozialen Kontext. Außerdem zeigt der Bericht auf, wer im Unternehmen für bestimmte CSR-Initiativen

verantwortlich ist. Das schafft Klarheit über Zuständigkeiten und Aktivitäten und stärkt das Vertrauen untereinander.

Wie sind eure bisherigen Erfahrungen und Einschätzungen in Bezug auf das nachhaltige Engagement der HEBIE GROUP? Achten Bewerber*innen im Recruiting-Prozess bereits darauf und werden sie es in Zukunft vermehrt tun?

Ja, viele Bewerber*innen achten im Recruiting-Prozess zunehmend auf nachhaltiges Handeln. Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Thema, das in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, und viele Menschen möchten für Arbeitgeber*innen tätig sein, die verantwortungsbewusst mit sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen umgehen. Demokratische Werte, soziale Verantwortung, Gesundheitsschutz sind hierbei nur einige Schlagwörter, die den Menschen, die sich bei uns bewerben, wichtig sind.

Welche nachhaltigen Mitarbeiter*innenziele habt ihr euch gesetzt, welche möchtet ihr hervorheben?

Die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter*innen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ein entscheidender Erfolgsfaktor. Derzeit liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in unserem Unternehmen bei beeindruckenden zehn Jahren – ein klarer Beleg für die hohe Zufriedenheit und das starke Engagement unserer Belegschaft. Diese außergewöhnliche Kontinuität spiegelt nicht nur die Attraktivität unseres Unternehmens als Arbeitgeber wider, sondern auch unsere Maßnahmen zu Mitarbeiter*innenbindung. Unser Ziel ist es, dieses Niveau zu halten und uns weiter zu verbessern. Deshalb arbeiten wir an attraktiven Arbeitsbedingungen, attraktiven Benefits und an individuellen Entwicklungsplänen. Außerdem planen wir langfristige Verbesserungen in der Zusammenarbeit, der Kommunikation und der Führung unseres Unternehmens durch die Einführung von Teamentwicklungsmaßnahmen und Führungskräfteworkshops. Beide Maßnahmen tragen dazu bei, langfristig stabile Strukturen, motivierte Teams und eine resiliente Organisation zu



Es gibt nur zwei Tage in deinem Leben, an denen du nichts ändern kannst: Der eine ist gestern und der andere ist morgen. (Dalai Lama)

schaffen. Sie fördern nicht nur den aktuellen Erfolg, sondern legen auch den Grundstein für zukünftige Herausforderungen und Wachstumschancen.

Hebie in Bielefeld wurde schon mehrfach als „Familienfreundlicher Betrieb“ ausgezeichnet. Was bedeutet das im Einzelnen und welche Maßnahmen laufen dazu im Hintergrund?

Beratung durch die Familiengenossenschaft, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Remote Working und freiwillige Sozialleistungen sind bei uns keine Worthülsen, sondern werden gelebt. Eine hohe Flexibilität in der persönlichen Lebensgestaltung ist ein wichtiger Baustein für die Zukunft.

Worauf dürfen sich potenzielle Mitarbeiter*innen – neben den bekannten 30 Tagen Urlaub, Homeoffice oder betrieblicher Altersvorsorge – bei der HEBIE GROUP in Zukunft freuen? Was ist für die Zukunft besonders und wichtig?

Für das Jahr 2025 möchten wir das Konzept der HEBIE GROUP-Akademie etablieren und die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weiter ausbauen. Ansonsten setzen wir bei unseren Maßnahmen auf Flexibilität, denn wir wollen uns nah an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden orientieren.

Das Leben ist zu kurz, um sich über die Wolken zu ärgern. Tanze lieber im Regen.

Welche Herausforderungen seht ihr in eurem Bereich und wie kann sich die HEBIE GROUP dazu weiterentwickeln?

Die HR-Abteilungen werden sich in der Zukunft einer Vielzahl von Herausforderungen stellen müssen, die sich aus dem sich wandelnden Arbeitsumfeld, technologischen Entwicklungen und gesellschaftlichen Veränderungen ergeben. Hier sind einige der wichtigsten Herausforderungen: Fachkräftemangel, hybride Arbeitszeitmodelle, KI-Einbindung in den Arbeitsalltag, Diversität, Gleichstellung und Inklusion.

Was schätzt ihr am Unternehmen am meisten?

Das Vertrauen des Führungskreises, das in unsere Entscheidungen und unser Handeln gesetzt wird. Im Mittelpunkt unserer Bestrebungen steht der Mensch mit seinen Werten und Potenzialen.

Wofür setzt ihr euch persönlich ein? Was ist euch wichtig?

Für ein wertschätzendes und herzliches Miteinander, die Förderung verbindender Erlebnisse und eine inklusive, diverse Gesellschaft, die auch Minderheiten nicht aus dem Fokus verliert.

UNSERE GRUNDSÄTZE FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES UND NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

Nachhaltiges Wirtschaften heißt für uns, ökonomischen Erfolg mit ethischer Verantwortung und bewusstem Handeln zu verbinden. Eine wertebasierte Unternehmensführung, die Menschen-, Umwelt- und Ressourcenschutz, Transparenz, Integrität und eine offene Kommunikation fördert, soll das Fundament unseres Handelns bilden. Wir setzen auf einen vertrauensvollen Dialog mit unseren Stakeholdern – von Mitarbeitenden über Geschäftspartner*innen bis hin zu unseren Kooperationen. Klare Werte und strategische Ziele leiten unser unternehmerisches Handeln, während wir durch transparente Prozesse und eine offene Unternehmenskultur ein Umfeld schaffen, in dem alle Beteiligten sich informiert, eingebunden und wertgeschätzt fühlen sollen.

Ein Führungsteam, das alle Bereiche im Unternehmen repräsentiert, unterstützt die Geschäftsführung in ihren Führungsaufgaben und übernimmt Verantwortung für die Mitarbeiter*innen. Stabsstellenleitungen wie CSR unterstützen die Geschäftsführung bei der Erstellung und Implementierung kurz- bis mittelfristiger Ziele sowie bei der Prozessoptimierung oder bei Maßnahmenumsetzungen in den jeweiligen Funktionsbereichen. Um die Effizienz zu steigern und den Workflow zu optimieren, erfolgt die interdisziplinäre Zusammenarbeit zur Weiterentwicklung der operativen Ziele in regelmäßigen Abständen.

Linda Bade, Ditmar Slik, Christian Junker, Roland Böhm, Anthonie de Jong (v. l.)



WIRKUNGSBEREICH ÖKONOMIE UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unser Wirkungsbereich Ökonomie und Unternehmensführung zählt auf alle 11 von uns ausgewählten SDGs ein.



Verpflichtung zu den 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Mit der Verpflichtung zu 11 von 17 zu uns passenden globalen Nachhaltigkeitszielen, haben wir uns in der HEBIE GROUP auch mit den SDGs dazu bekannt, nachhaltige Geschäftspraktiken sowie Menschen-, Umwelt- und Klimaschutz vor Ausbeutung oder Verschwendung zu stellen. Wir sind bestrebt, nachhaltiges Denken und Handeln im Unternehmen zu etablieren und zu fördern. Wir wollen uns weiterentwickeln. Wir informieren zukünftig alle neuen Mitarbeitenden bei ihrer Einstellung ausführlich über unser CSR-Programm. Alle Beschäftigten erhalten ein persönliches CSR-Workbook-Exemplar. **Weiteres ist unter „SDGs“ nachzulesen.**

Resilienz der Gesellschaften und finanzielle Unabhängigkeit

Ein wesentlicher Aspekt unseres Unternehmens ist die Wirtschaftlichkeit, die die Grundlage unseres weiteren Handelns darstellt, um die Gesellschaften zukunftsfähig zu entwickeln. Dabei ist die finanzielle Unabhängigkeit ein zentrales Element unserer Philosophie. **Investitionen in die Zukunft wollen wir aus eigener Kraft stemmen**, ohne dafür ein zu hohes finanzielles Risiko über eine Fremdfinanzierung eingehen zu müssen. Dieses Instrument fördert eine nachhaltige und organische Entwicklung unseres Unternehmens, auch wenn dadurch in Teilen in Kauf genommen werden muss, dass Projekte nicht unmittelbar umgesetzt werden können. Darüber hinaus verfolgen wir das Prinzip, dass sich jedes Produkt wirtschaftlich alleine trägt – eine Quersubventionierung über andere Produkte oder Geschäftsbereiche versuchen wir zu vermeiden. So können wir unsere Unternehmen unter dem Dach der HEBIE GROUP resilient gestalten und vor externen und globalen Einflüssen, Katastrophen und Krisen schützen.

Compliance

Wir halten gesetzliche und regulatorische Vorgaben ein. Wir möchten ebenso im Rahmen neuer EU-Vorgaben im Nachhaltigkeitskontext in den kommenden Jahren auf dem Laufenden bleiben. Dazu prüfen wir, inwiefern die jeweiligen Anwendungsbereiche sachlich und persönlich von den Verordnungen betroffen sind, sensibilisieren und informieren betroffene Abteilungen oder holen Informationen bei unseren Zulieferbetrieben ein. So können wir mit dem nötigen Wissen die Vorgaben im Unternehmen implementieren und gemeinsam weiterentwickeln. Geplant ist, im Jahr 2025 einen Rechtskataster aufzubauen, um jederzeit den Überblick über geltende und für uns relevante Vorschriften zu haben, rechtliche Risiken zu minimieren und unsere Compliance effizient zu managen.

Human Rights Policy

In unseren Führungsleitlinien haben wir eine Human Rights Policy hinterlegt, die unsere Verantwortung im Umgang mit den Menschenrechten definiert. **Vgl. „Das sind WIR“**



Qualitätsmanagement ISO 9001

Unser Qualitätsmanagement bildet die Basis für Prozesse, Aktualität und Transparenz. Es deckt ebenso Schwachstellen im Unternehmen auf. Die Norm fördert grundsätzlich einen prozessorientierten Ansatz in der HEBIE GROUP über „Tätigkeiten oder Gruppen von Tätigkeiten“. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses implementieren wir mit der Norm regelmäßig ein optimiertes Qualitätsmanagement bei Hebie, Bielefeld, sowie bei tubus, Münster. Dadurch schaffen wir Nachvollziehbarkeit und Glaubwürdigkeit gegenüber unserer Kund*innen und sind auf Anforderungen eingestellt.



Wirtschaftlichkeit vor Umsatz

Ein weiterer wesentlicher Aspekt und wichtiges Ziel ist es, durch langfristige Gewinne erfolgreich zu sein. Daher setzen wir auf nachhaltige Geschäftspraktiken, um finanzielle Stabilität und langfristiges Wachstum zu gewährleisten, anstatt nur kurzfristigen Umsatz zu erzielen.



Datenschutz und Vertraulichkeit

Die Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) nehmen wir ernst. Unsere Datenschutzkoordinatorinnen bei Hebie, Bielefeld, und tubus, Münster, stehen fachkundig zur Verfügung. Mit Unterstützung unserer externen Datenschutzbeauftragten und den nötigen Verfahren verpflichten wir uns auf die Wahrung von Rechten von Arbeitnehmer*innen, Kund*innen oder Lieferanten auf den Schutz ihrer persönlichen Daten.

ISO 26000

Wir orientieren uns an dem Leitfaden **ISO 26000** zur gesellschaftlichen Verantwortung und Nachhaltigkeit von Unternehmen und Organisationen. Und respektieren sieben grundlegende Prinzipien gesellschaftlicher Verantwortung:

- **Rechenschaftspflicht,**
- **Transparenz,**
- **ethisches Verhalten,**
- **Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen (Stakeholder),**
- **Achtung der Rechtsstaatlichkeit,**
- **Achtung internationaler Verhaltensstandards,**
- **Achtung der Menschenrechte.**

Damit knüpfen wir an andere Managementsysteme wie zum Beispiel ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und ÖKOPROFIT® (Umweltmanagement) an. Wir entwickeln unser Nachhaltigkeitsmanagement stetig weiter.



Ethisches Verhalten

Wir lassen keine Handlungen im Unternehmen zu, mit denen Mitarbeitende lächerlich gemacht, ausgegrenzt, diskriminiert, angefeindet, gemobbt oder in ihrer Würde verletzt werden. Sollten wir davon Kenntnis erlangen, wird das Verhalten von der Geschäftsführung geahndet. Unser Grundsatz dazu lautet so:



Beschäftigungssicherheit

Arbeitsplätze zu sichern, Menschenrechte einzuhalten sowie Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, haben oberste Priorität in der HEBIE GROUP. Ohne Menschen ist alles nichts wert. Sie sind der Schlüssel zum Fortschritt und für Veränderungen sowie zu wirtschaftlichem Erfolg. In den zwei zurückliegenden und auch für uns herausfordernden Jahren haben wir bewusst auf Kurzarbeit verzichtet, um finanziellen Einbußen bei unseren Beschäftigten entgegenzuwirken. Auch betriebsbedingte Kündigungen kamen nicht in Frage, weil jede*r gebraucht wird. Jetzt und in Zukunft.

Werteorientierte Führung

Unsere Unternehmenswerte sind das Fundament unserer Zusammenarbeit und Unternehmenskultur. Unser bekanntes Leitbild, nachzulesen unter „Das sind WIR“, beinhaltet Grundsätze wie „Verlässlichkeit“, „Bodenständigkeit“, „eine ausgeprägte Orientierung an unseren Mitarbeiter*innen“ sowie ein „kooperativer Umgang mit unseren Geschäftspartner*innen“. Da die Situation sehr dynamisch ist, arbeiten wir aktuell (Stand Februar 2025) auf Führungsebene daran, unsere Werte weiterzuentwickeln, um sie zukunftsorientiert und gemeinsam tragfähig zu gestalten. Für eine hohe Identifikation.

„Verhalte dich anderen gegenüber so, wie du selbst von ihnen behandelt werden möchtest. Sei respektvoll und gerecht und reflektiere dein eigenes Handeln – im Unternehmen und auch außerhalb.“ Dieses Verhalten möchten wir auch bei unseren Zulieferbetrieben sehen.

Ökologie

Unsere Werte und Produkte

Tradition bedeutet Vertrauen – und das verpflichtet. Wir legen großen Wert auf **Verlässlichkeit**, **Bodenständigkeit**, eine ausgeprägte Orientierung an unseren **Mitarbeitenden** und leben einen **kooperativen** Umgang unter uns Kolleg:innen und unseren Geschäftspartner:innen. Märkte beobachten wir aufmerksam, um Lösungen zu entwickeln und Trends zu setzen. Das Ergebnis sind **hochwertige, moderne** Produkte, die **Funktion**, Design und **Langlebigkeit** vereinen.

Verantwortung für die heutige und die nachfolgenden Generationen zu tragen, ist ein wichtiges Anliegen. Wir verbinden Ökologie, **soziale Verpflichtung** und Ökonomie, indem wir uns in Umweltprojekten engagieren, auf **Fairness** im Umgang mit Menschen achten, einen **verantwortungsvollen** Umgang mit Ressourcen und unsere Unternehmensführung an **ökologischen** Aspekten orientieren. Es ist unsere **Verpflichtung** und Herausforderung derart zu agieren, da wir für das **umweltfreundlichste** Verkehrsmittel herstellen: **das Fahrrad**.

Unsere Kund:innen **stehen im Zentrum** unseres Handelns. Für die Entwicklung **innovativer** Produkte, die unseren Kund:innen einen echten Mehrwert bringen.



Unbefristete Arbeitsverträge

Wir wollen auch mit unseren Mitarbeitenden langfristige Partnerschaften eingehen und bieten daher ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge an. Das bringt mehr Planungssicherheit für berufliche und private Vorhaben. Ausnahmen stellen hier lediglich Arbeitsverhältnisse dar, die projektbezogen begrenzt sind, die einer verlängerten Probezeit bedürfen oder auf Wunsch der/des Arbeitnehmenden temporärer Natur sind. Zeitarbeitsmodelle und Leiharbeit haben wir nahezu vollständig abgeschafft und nutzen Leihkräfte nur in Ausnahmefällen zur Überbrückung temporärer Defizite von Mitarbeitenden. Das große Vertrauen, das Menschen in die HEBIE GROUP als Arbeitgeber investieren, wollen wir nachhaltig erwidern.



Produktverantwortung

Die HEBIE GROUP produziert Teile für das sauberste Verkehrsmittel, das Fahrrad. An unsere Produkte stellen wir höchste Ansprüche an Qualität, Sicherheit und Langlebigkeit. Von unseren Geschäftspartner*innen erwarten wir, dass alle relevanten Produktinformationen weitergegeben werden, um die Dokumentation und Erfüllung der Gesetze zu gewährleisten.

Code of Conduct für Zulieferbetriebe

In unserem Code of Conduct (CoC) finden unsere Zulieferbetriebe eine Sammlung von Verhaltensweisen, mit denen wir klare Erwartungen an diese stellen. Der Verhaltenskodex ermöglicht es, dazu mit uns jederzeit in den Dialog zu gehen. Als Fremdverpflichtung bildet er die **Schnittstelle zwischen unseren Nachhaltigkeitswerten und -zielen und dem gewünschten Verhalten unserer Lieferanten**. Die Punkte aus dem CoC sind unter „Das sind WIR“ nachzulesen.



Koalitionsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Koalitionsfreiheit unserer Beschäftigten sowie das Recht auf Kollektivverhandlung.



Offener Umgang

In der HEBIE GROUP pflegen wir einen offenen Umgang mit allen Mitarbeitenden. Verständnis und Akzeptanz füreinander sind wesentliche Aspekte unseres Wertesystems. Da alle Erwartungen haben, ist es uns wichtig, deren Einhaltung (bewusst und unbewusst) und Erfüllung regelmäßig zu überprüfen. Damit wollen wir Enttäuschungen oder Vertrauensverlust vermeiden. Zudem steht unsere Tür jederzeit für ein Gespräch offen.



Kooperationen

Gemeinsam sind wir stark, können mehr bewegen und kommen zügiger voran, ganz nach dem Motto **„Global denken, lokal handeln“**. Daher sind Partnerschaften zur Erreichung der Ziele gemäß SDG17 super wichtig. Mehr über **unsere Zusammenschlüsse und unser Engagement kann unter „Kooperationen“ nachgelesen werden**.



12



<https://www.bc4d.org/>

Business Council for Democracy (BC4D)

2024 haben wir zum ersten Mal mit 12 Personen bei der Demokratieinitiative von Unternehmen am Arbeitsplatz teilgenommen. Das zentrale Element des BC4D bildet ein Schulungsprogramm für Beschäftigte zum Umgang mit digitalen Bedrohungen für die Demokratie, darunter Online-Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen. Wir als Arbeitgeber vernetzen uns mit anderen, um uns für eine lebendige Demokratie einzusetzen. Auch für 2025 ist eine weitere Schulungsrunde geplant, für die wir aktiv um Beteiligung werben. Über unsere regelmäßig stattfindende Open Hour „Demokratie-Dialog“ haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich zu unterschiedlichsten Themen aktiv einzubringen oder Fragen zu stellen.

„Respekt und Toleranz sind zentrale Werte der Demokratie. Für diese Werte müssen wir einstehen und dafür unser tägliches Verhalten reflektieren. Das Bewusstsein für Selbstreflexion benötigen wir in der gesamten Gesellschaft – denn hier sind wir uns alle einig: Niemand will respektlos behandelt werden oder auf Intoleranz stoßen. Wir freuen uns, an der Demokratie Initiative Business Council for Democracy (#BC4D) teilzunehmen.“

Christian Junker

CSR-WORKBOOK

Ab März 2025 gibt es für jede*n Mitarbeiter*in ein persönliches CSR-WORKBOOK-Exemplar mit Platz für eigene Notizen. Mit diesem kann Wissen zu Nachhaltigkeit vertieft werden. Es enthält neben speziellem Wissen viele Tricks und Kniffe im Alltag und am Arbeitsplatz. Wir erläutern, was Nachhaltigkeit und CSR für die HEBIE GROUP bedeutet und warum eine **nachhaltige Entwicklung** wichtig ist. Welche Ziele damit verfolgt werden und welche Vorteile das hat. Jede*r darf und soll sich aktiv mit Ideen in die nachhaltige Entwicklung der HEBIE GROUP einbringen.



PRODUKTÜBERSICHT

hebie



racktime



tubus




BASK/IT EDGE – Unser Vorreiter in puncto Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft

Er rostet nicht, ist extrem robust und hat als Kunststoffkorb eine sehr lange Lebensdauer. Der Korb besteht zu 50%* aus recyceltem Kunststoff. Das Recyclingmaterial wird aus postindustriellen Abfällen gewonnen (PIR).

Produziert an unserem Standort in Bielefeld hat er einen kurzen Weg, bis er auf einem Fahrrad als vielfältige Transportmöglichkeit zum Einsatz kommt. BASK/IT EDGE ist mit 10 Jahren Garantie ausgestattet und richtungsweisend für den Anspruch an unsere Produkte.

*Die 50 % beziehen sich auf den Materialteil der durch Rezyklate austauschbar ist.



FAHRRADKOMPONENTEN FÜR HÖCHSTE ANSPRÜCHE

Unsere hochwertigen Fahrradkomponenten vereinen präzises Design, innovative Technik und maximale Performance. Jedes Detail ist auf höchste Effizienz, Langlebigkeit und Fahrkomfort ausgelegt.

Unser Aluminium sorgt für eine optimale Balance aus Stabilität und Gewicht. Präzise Verarbeitung und modernste Fertigungstechnologien garantieren eine perfekte Funktion, egal ob E-Bike oder Urban-Bereich. Wer auf Premium-Komponenten setzt, erlebt sicheren Fahrspaß – zuverlässig und langlebig.

Design

Schon bei der Produktentwicklung werden Faktoren wie Ressourceneffizienz und Recyclingfähigkeit möglichst berücksichtigt. **Dieser Nachhaltigkeitsgedanke findet sich ebenfalls in der substanzschonenden Fertigung wieder, die überwiegend in verantwortungsvoll gestalteter Umgebung in Deutschland erfolgt.** Wesentliches Verbesserungspotenzial sehen wir in Bezug auf die Produktion unserer Gepäckträger, die aktuell noch in Asien stattfindet.

Neben der nachhaltigen Herstellung und der guten Trenn- und Rezyklierbarkeit der Produktbestandteile ist und bleibt aber das wesentliche Kriterium in der Produktentwicklung die Dauerhaftigkeit der Nutzung.

Unsere Produkte werden mit Sorgfalt und Liebe zum Detail gefertigt. Das bietet einen hohen Grad an Funktionalität und eine ausgesprochen lange Haltbarkeit. Eine lange Produktlebenszeit ist ein wesentlicher Nachhaltigkeitseffekt.

Als zertifizierte ÖKOPROFIT®-Unternehmen, Mitglied des **ÖKOPROFIT-Klubs OWL**, im **ExpertInnenKREIS - Circular Economy der efa** sowie der Erfa-Gruppe **Nachhaltigkeit und Zirkularität von InnoZent OWL** bauen wir stetig Fachwissen auf und entwickeln uns als HEBIE GROUP zu Zirkularität sowie Schonung natürlicher Ressourcen kontinuierlich weiter. Unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele sind unser Wegweiser. Zu finden unter **„CSR-Strategie“**.



Das VSF..Qualitätssiegel

ist eine Auszeichnung des VSF-Fachhandels für bewährte, nachhaltige Produkte. Dabei ist es eine explizite Anforderung, dass die Produkte in Funktionalität und Qualität allen Ansprüchen der Verbraucher*innen gerecht werden. Die Zertifizierung erfolgt durch detaillierte Empfehlungen und Beurteilungen aus dem VSF-Fachhandel sowie der nachfolgenden Analyse und Bewertung durch Expert*innen.

2024 fand die Beurteilung zu unseren Serien FIX und FOX Hinterbauständer zu folgenden Kriterien statt: **Materialqualität** (Materialart, Substanzen, Farben etc.), **Umweltschutz** (Entwicklung in Zahlen zu Abfallvolumen und Recycling, Entwicklung Energieverbrauch des Unternehmens und prozentualer Einsatz erneuerbarer Energien, Menge Emissionen etc.), **Soziale Verantwortung** (Arbeits- und Gesundheitsschutz, soziale Projekte etc.) und **Nachhaltigkeit** (Ziele, Strategien, Umwelt- und Managementsysteme, KVPs, Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen etc.).

Unsere Serien FIX und FOX Hinterbauständer sind von einem Expert*innengremium mit dem VSF..all-ride-Siegel ausgezeichnet worden – mit einer Gültigkeit bis 2027.



www.fahrrad-qualitaetssiegel.de/fahrradprodukte/anbauteile/hebie-fahrradstaender

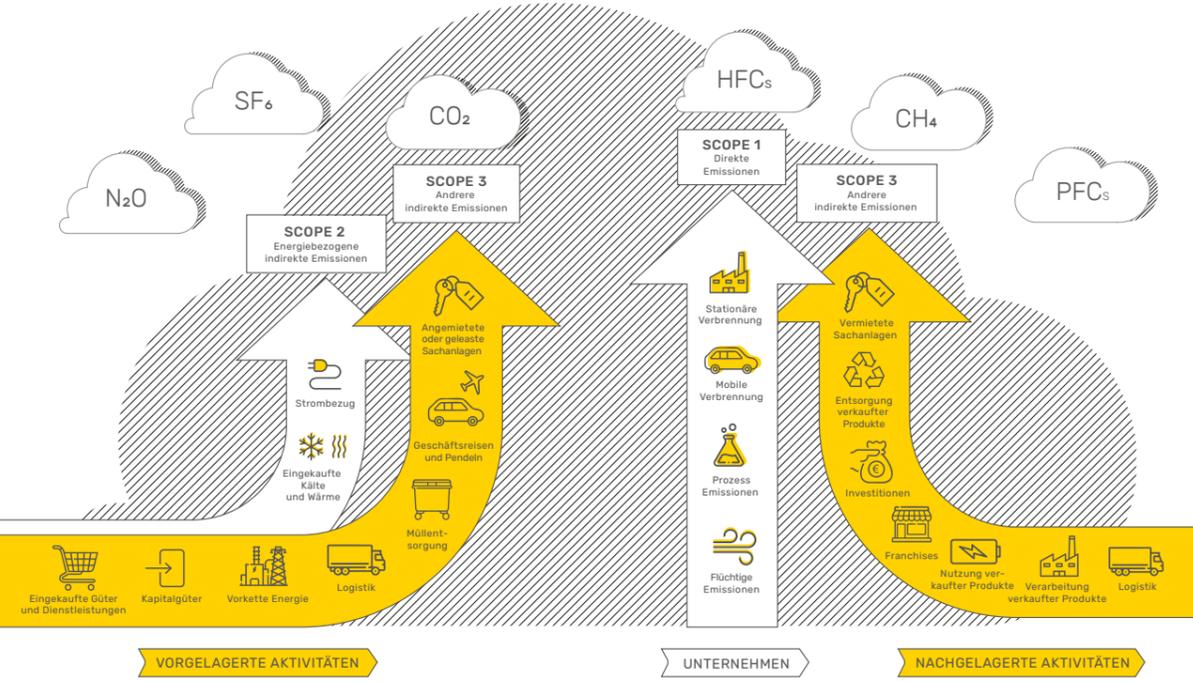


KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK

Unsere Kennzahlen beziehen sich auf die HEBIE GROUP mit den Unternehmen Hebie in Bielefeld und tubus in Münster.

Unsere Kennzahlen in Nachhaltigkeitsberichten berücksichtigen folgende Kriterien:

- Vergleichbarkeit:** Möglichkeit der Bewertung über mehrere Zyklen/Zeiteinheiten.
- Ausgewogenheit:** Auch relevante Ressourcenkennzahlen werden mit aufgenommen.
- Kontinuität:** Für vergleichbare Aussagen gleiche Erfassungskriterien je Periode verwenden, bezogen auf vergleichbare Zeiträume, in vergleichbaren Einheiten gemessen.
- Aktualität:** Zur Beurteilung von Entwicklungen durch sinnvollen Zeitrahmen.
- Verständlichkeit:** Passend zum Zweck und Bedarf.
- Klarheit:** Umweltleistung ist eindeutig und klar beschrieben.



Soziales	Hebie	tubus
Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne temporäre Aushilfen, die unter 6 Monate beschäftigt sind, aber unbefristete Beschäftigte GfB)	53	47
davon Männer	40	33
davon Frauen	13	14
davon divers	0	0
davon mit befristetem Arbeitsvertrag	5	1
Anzahl Inklusionsarbeitsplätze	6	0
davon Männer	5	0
davon Frauen	1	0
davon divers	0	0
Durchschn. Alter	46	43
Durchschn. Betriebszugehörigkeit	12	7
Auszubildende	4	1
Anzahl Nationen im Unternehmen (alle MA mit ausl. Staatsbürgerschaften)	6	6
Anzahl Praktikant*innen (inkl. Arbeitserprobungen)	5	1
Werkstudent*innen	0	1
davon divers	0	0
Homeoffice-Tage pro Woche	2	2
Teilzeitquote (in %) (Definition Teilzeit: alles unter 35 WStd. ist TZ, darüber Vollzeit)	2,65	23,4
Elternzeit	1	3
davon Frauen	0	1
davon Männer	1	2
davon divers	0	0
Anteil Beschäftigte mit Behinderungen (ab 50 % Behinderung im Schwerbehindertenausweis)	1	3
Fluktuationsrate (in %)	10,17	2,04
Weiterbildungen Anzahl	14	15
Anzahl geschulter Personen	15	12
Geleaste Fahrräder	10	5
Anzahl Beschäftigter auf oberster Führungsebene	2	3
davon Männer	1	3
davon Frauen	1	0
davon divers	0	0
Regionales Engagement (Spenden im Jahr an Vereine, Schulen, Kitas, Glückstour, Transition Town Bielefeld (in €))	340	0
Betriebliche Altersvorsorge (Anteil an Beschäftigtenzahl (in %))	81	75

Ökologie	Hebie	tubus
Scope 1 Emissionen* (in tCO₂)		
Erdgas	0	14,5
Fuhrpark	31,0	22,7
Kältemittel	0	0
Scope 2 Emissionen* (in tCO₂)		
Strom	0	9,6
Fernwärme	24,7	0
Scope 3 Emissionen* (in tCO₂)		
eingekaufte Ware	1.038,1	3.452,0
Logistik vorgelagert	41,8	5,9
Abfall / Wasser	0,3	0,7
Geschäftsreisen	1,0	3,5
MA-Wege	39,5	41,9
Logistik nachgelagert	15,7	36,8
Vermietete Objekte	6,1	0
Gesamtsumme Emissionen* Scope 1, 2, 3 (in tCO₂)	1.198,2	3.587,6
Kraftstoffverbrauch (in l)		
	16.066	8.163
Gesamtenergieverbrauch (in kWh) im Jahr		
Strom	272.787	77.500
Heizenergie	395.304	72.031
Kraftstoffe	158.254	78.945
Energieverbrauch pro m ² beheizte Fläche	60	21
Produktions- und ressourcenbezogene Verbräuche (in l) pro Jahr		
Wasserverbrauch	404.000	196.000
Abfälle / Ressourcenverbrauch (in t) pro Jahr		
Papier und Karton	3,16	27,1
Kunststoffe	8,5	0
Aluminium	11,4	0
Gefährliche Abfälle an Gesamtabfallmenge	0	0
Sonderabfälle	0	0
Eingekaufte Ware (in t) pro Jahr		
Kunststoff	66,6	0
Aluminium	61,7	239,4
Stahl	122,3	56,6
Papier / Pappe	35,4	65,2

*Vorgehen und Methode: Der **Corporate Carbon Footprint (CCF)** wurde nach Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Standards sowie nach den in der ISO 14064 dargestellten Scope3-Kategorien für unsere Standorte durchgeführt. Zugrunde liegen CO₂-Äquivalente aus dem Jahr 2021 auf Basis anerkannter Datenbanken für Emissionsfaktoren mit Unterstützung der Firma B.A.U.M. Consult.

UNSER NACHHALTIGKEITSKOMPASS UND BEITRAG AUF GRUNDLAGE DER 17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Bereits 2019 und 2022 haben sich Hebie in Bielefeld und tubus in Münster im Rahmen eines internen Stakeholderdialogs – und mit Unterstützung von B.A.U.M. Consult – dem Nachhaltigkeitscheck CheckN unterzogen. Basierend auf den 17 Zielen der Vereinten Nationen (SDGs).

11 ausgewählte und zu uns passende Ziele waren das Ergebnis, bei denen wir am meisten tun können. Sie stellen eine Grundlage* dafür dar, unsere positiven Nachhaltigkeitsaspekte zu verstärken und unsere negativen zu minimieren.



ZIELE UND LAUFENDE MASSNAHMEN

Seitdem entwickeln wir uns unter dem Dach der HEBIE GROUP** damit stetig weiter. **Unsere abgeleiteten Ziele und laufenden Maßnahmen, wie in folgender Übersicht aufgeführt, reflektieren wir regelmäßig und bleiben am Ball.**

*Vgl. „CSR-Strategie“ sowie Unterpunkte „Wesentlichkeit in der HEBIE GROUP“ und „Unser Hebel bei den Sustainable Development Goals (SDGs)“.

Bei **HEBIE ASIA gelten für die Mitarbeitenden im Prinzip die gleichen Anforderungen wie auch für Hebie und tubus. In Bezug auf die umweltrelevanten SDGs 7 und 13 sind jedoch noch keine Maßnahmen umgesetzt worden oder gerade im Aufbau. Leider sind die Einflussmöglichkeiten vor Ort begrenzt. Die Kooperation mit externen Institutionen zur Unterstützung der SDGs erfolgt aktuell über Hebie in Bielefeld.



Keine Armut

- Unbefristete Arbeitsverträge
- Bezahlung über Mindestlohn
- Beteiligung der Mitarbeiter*innen über Sonderzahlungen am Unternehmenserfolg
- Angebot der betrieblichen Altersvorsorge für alle Mitarbeiter*innen
- Planungssicherheit für Lieferant*innen durch langfristige Zusammenarbeit



Gesundheit und Wohlergehen

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Individuelle Arbeitskonzepte im Einklang mit pers. Lebenssituationen
- Angebot für Familien-, Pflege- und Sozialberatung
- Inhouse-Physio für alle Mitarbeiter*innen
- Vertrauenskultur und Wertschätzung
- Attraktives Arbeitsumfeld
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Standort und in der Lieferkette
- Beachtung der Menschenrechte
- Senkung der Fluktuationsrate
- Senkung der Krankheitsquote
- CSR-Lieferantenbewertung



Hochwertige Bildung

- Probearbeiten und Praktika für Schüler*innen und Studierende
- Integrationsarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung
- Interne / externe Weiterbildungen und Sprachkurse
- Kooperationen mit Hochschulen und Branchenverbänden
- Teilnahme an digitaler Demokratie-Initiative
- HEBIE GROUP-Akademie



Geschlechtergleichheit

- Elternzeit für jede*n
- Führung in Teilzeit für jede*n
- Gleichbehandlung von allen
- Kein Verdienstabstand bei gleichwertiger Arbeit



Bezahlbare und saubere Energie

- Nutzung und Planung des Einsatzes regenerativer Energien
- Energieeffiziente Maßnahmen im Gebäude
- Wärmerückgewinnung
- Umwelt- und Energiemanagement (ÖKOPROFIT®)
- Ladestation für E-Fahrzeuge (in Planung)



Menschwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Steigerung Zukunftsfähigkeit der Unternehmen mit ganzheitlicher Nachhaltigkeitsstrategie
- Gemeinwohlorientiertes Wirtschaftswachstum
- Sozial und ökologisch ausgerichtete Wertschöpfungskette (Lieferanten **monitoring**): Wir nehmen unsere Lieferanten im Rahmen einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit möglichst mit in die Pflicht
- CSR-Lieferantenbewertung
- Unternehmensphilosophie mit sozialen und ökologischen Kernaspekten



Industrie, Innovation und Infrastruktur

- Möglichst standortnahe Produktion und Förderung der Region
- Ideenmanagement (im Aufbau)
- Kooperationen mit Hochschulen und Energieeffizienzagenturen
- Unterstützung verlässliche und widerstandsfähige Infrastruktur mit innovativen Produkten und Lösungen



Weniger Ungleichheiten

- Offene und kooperative Unternehmenskultur
- Chancengerechtigkeit bei Personaleinstellung und -förderung
- Faire Gehaltsstruktur
- Teilhabe, Mitwirkung, Mitentwicklung aller Mitarbeit*innen durch flache Hierarchien
- Keine Ausgrenzung oder Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung
- Förderung einer inklusiven Gesellschaft
- Verhaltenskodex für Lieferant*innen (Code of Conduct)



Nachhaltige/r Konsum und Produktion

- Verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen
- Steigerung Nachhaltigkeits- und Umweltbewusstsein Mitarbeiter*innen
- Strikte Abfalltrennung und Weiterverwertung Wertstoffe
- Einsatz sauberer, umweltverträglicher Technologien
- Förderung der Kreislaufwirtschaft
- Wiederverwendung eigener Kunststoffmaterialien
- Einsatz von Rezyklat
- Umweltbewusste Material- und Verpackungsauswahl
- Interne Projekte zu „Nachhaltige Verpackungen“
- Produktion effizienter und langlebiger Produkte
- Nachhaltigkeitscheckliste zur Entscheidungsfindung anstehender Investitionen (in Planung)
- In Zukunft freiwillige Verbrauchergarantie auf alle Artikel (langfristiges Ziel > 5 Jahre)
- Nachhaltige Kommunikation (im Aufbau)
- Fachstelle für Material Compliance



Maßnahmen zum Klimaschutz

- Ressourceneffiziente Verwendung möglichst umweltverträglicher Rohstoffe und Verarbeitungsverfahren
- Jährliche Erfassung von Treibhausgasemissionen
- Setzen von Klimazielen und Ableitung von Reduktionsmaßnahmen
- Minimierung von Transportemissionen
- Förderung nachhaltiger Mitarbeiter*innenmobilität
- Betriebliches Mobilitätsmanagement (in Planung)
- Allgemeine Förderung des Fahrradverkehrs
- CSR-Lieferantenbewertung



Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

- Kooperationen mit Vereinigungen, die die SDGs unterstützen
- Mitgliedschaft in nachhaltigen Verbänden, Vereinen und Initiativen
- Kooperation mit Stakeholdern zu gemeinsamen, nachhaltigen Projekten
- Teilnahme an Arbeitskreisen „Nachhaltigkeit und Zirkularität“



KOOPERATIONEN

Die Förderung gemeinnütziger Projekte, Initiativen und Vereine ist ein zusätzlicher Aspekt unseres Handelns zum Wohle der Gesellschaft. Es ist uns wichtig, dabei lokale Initiativen ebenso zu unterstützen wie Branchenprojekte oder auch nachhaltige Aktivitäten mit überregionaler Tragweite.

Wir unterstützen ebenso Verbände und Vereine, die in der Branche engagiert sind, und fördern Gemeinwohl-

initiativen und Organisationen, die sich für nachhaltiges Wirtschaften sowie den Umweltschutz einsetzen.

Wir sind Teil von thematischen Netzwerken und Lerngruppen und bringen uns aktiv mit ein. Die Nähe zu Hochschulen und Studierenden ist uns ebenfalls wichtig und bringt uns gemeinsam weiter.

SPONSORING UND FÖRDERUNG



ADFC
 Als Förderkreismitglied des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs (ADFC Business Club) unterstützen wir die Interessenvertretung von Radfahrer*innen weltweit. Der ADFC engagiert sich auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene in Bündnissen und Netzwerken unter anderem zu Verkehrssicherheit und Fahrradtourismus. Und er setzt sich auch für unsere Ziele ein – mehr Platz für das Fahrrad und eine fahrradfreundlichere Gesetzgebung.



AKTIONfahRRAD
 Um dem direkten Engagement für die nachfolgende Generation gerecht zu werden, betätigen wir uns als Beiratsmitglied und Förderer der AKTIONfahRRAD, einer Initiative, die den Nachwuchs fördert, sich für Schulprojekte engagiert und bundesweit die Aus- und Weiterbildung von Lehrer*innen unterstützt.



Bielefeld Marketing
 Als Bielefeld-Partner unterstützen wir die positionierenden Stärken der Marke Bielefeld und damit unsere Heimat und schärfen die Wirtschaftsregion Ostwestfalen-Lippe.



BIKEBRAINPOOL
 Wir sind aktives Mitglied im BIKEBRAINPOOL, einem Kreis von engagierten und namhaften Vertreter*innen der Fahrradbranche, die über Wettbewerbs- und Verbandsgrenzen hinweg am gemeinsamen Ziel arbeiten, das Fahrradfahren und die Nachhaltigkeit zu fördern.



BUND e.V.
 Entsprechend unserem überzeugten Einsatz für Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind wir Mitglied im BUND, Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e. V., der sich mit basisdemokratischen Strukturen und vielen ehrenamtlich Engagierten und Fachleuten in unterschiedlichen Handlungsfeldern für eine ökologische und gerechte Gesellschaft einsetzt.



GLÜCKSTOUR
 Wir sind Sponsor der GLÜCKSTOUR, eine der größten privaten Hilfsaktionen in Deutschland.



proWerk Bethel
 Wir pflegen eine enge Kooperation mit Prowerk – einem Stiftungsbereich der von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel und eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation.



Special Olympics NRW
 Wir unterstützen die Landesspiele von Special Olympics NRW in Münster im Bereich Radsport. Das Ziel von Special Olympics NRW ist es, Menschen mit geistiger Beeinträchtigung mit den Mitteln des Sports zu mehr Wahrnehmung, Anerkennung und gesellschaftlicher Teilhabe zu verhelfen.



Westfalenfleiß
 Durch die Kooperation mit Westfalenfleiß in Münster können wir Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen durch geeignete Praktika und Außenarbeitsplätze dabei unterstützen, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und sich somit beruflich zu rehabilitieren.

VERBÄNDE, INITIATIVEN, NETZWERKE UND HOCHSCHULEN



Business Council for Democracy (BC4D)

Wir sind Mitglied der digitalen Demokratieinitiative von Unternehmen am Arbeitsplatz. Das zentrale Element des BC4D bildet ein Schulungsprogramm für Beschäftigte zum Umgang mit digitalen Bedrohungen für die Demokratie, darunter Online-Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen. Wir als Arbeitgeber vernetzen uns mit anderen, um uns für eine lebendige Demokratie einzusetzen.



CE:FIRE zirkulär.frugal.regenerativ

Im Rahmen des Projektes CE:FIRE zirkulär.frugal.regenerativ – ein Innovationsschub für eine nachhaltige, resiliente Wirtschaft und Klimaschutz – nehmen wir regelmäßig am ERFA-Kreis „Nachhaltigkeit und Zirkularität gestalten“ teil. In dieser Gruppe tauschen wir unsere Erfahrungen mit weiteren Unternehmen aus Ostwestfalen-Lippe zu Herausforderungen und Fragestellungen rund um zirkuläre Geschäftsmodelle und Strategien, gesetzliche Anforderungen und Entwicklungen sowie Nachhaltigkeitsbewertungen und Reporting aus.



Familiengossenschaft

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf pflegen wir eine Kooperation mit der Familiengossenschaft. Unsere Mitarbeiter*innen können dort die Hilfe von Fachberater*innen in Anspruch nehmen. Familiengossenschaften beraten und unterstützen im Rahmen der Pflege- und Sozialberatung, beispielsweise rund um die Themen Pflege, Elternzeit und Elterngeld oder Gesundheit.



ExpertInnenKREIS – Circular Economy

Wir nehmen regelmäßig am Netzwerk „ExpertenInnenKREIS“ der Effizienz Agentur NRW, kurz efa, teil. Mit renommierten Fachleuten lernen wir über Circular Design – die Basis für eine nachhaltige Senkung des Material- und Energieverbrauchs über den gesamten Lebenszyklus eines Produktes hinweg – als Baustein für eine **Circular Economy**. Die efa unterstützt uns zudem zu konkreten Projekten wie zu „Nachhaltige Verpackungen“.



h_da

hochschule darmstadt
RASUM – risk assessment and sustainability management



HSBI (Hochschule Bielefeld) | Hochschule Darmstadt | UNI Paderborn

Wo immer möglich, unterstützen wir Kooperationen zwischen Unternehmen, Hochschulen und Studierenden im Rahmen von Masterarbeiten, für Wissens- und Technologietransfer oder durch die Teilnahme an Hochschulprojekten. Als Beispiel sei das RASUM-Projekt der Hochschule Darmstadt genannt, aus dem für uns und andere Branchenvertreter*innen 2024 die Handreichung „Rechtlich geltende Material Compliance Anforderungen der Fahrradbranche“ entstanden ist.



IHK-Umweltausschuss | DIHK Unternehmensnetzwerk Klimaschutz

Wir vertreten Hebie, Bielefeld, als Mitglied im IHK-Umweltausschuss, ein Forum für den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen der verschiedenen Branchen zu umweltrelevanten Themen. Weiterhin vernetzen wir uns im digitalen Raum über das DIHK Unternehmensnetzwerk Klimaschutz mit anderen Unternehmen, die aktiv zum Klimaschutz beitragen wollen.



KLIMANEUTRAL 2030

Wir sind Mitglied der Klimainitiative der Industrie und Handelskammern und der Wirtschaft in Ostwestfalen-Lippe und machen gemeinsam mit den Unternehmen auf das hohe Engagement der regionalen Wirtschaft für den Klimaschutz aufmerksam.



ÖKOPROFIT-Klub OWL

Wir sind Mitglied des ÖKOPROFIT-Klubs OWL. ÖKOPROFIT® ist ein ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik, ein Kooperationsprojekt zwischen Kommune, örtlicher Wirtschaft und weiteren regionalen und überregionalen Partnern. Das ÖKOPROFIT®-Netzwerk ermöglicht den am Umweltmanagementprogramm teilnehmenden Betrieben die Fortsetzung des Erfahrungsaustauschs und der gemeinsamen Arbeit sowie die Umsetzung und Ausweitung ihrer Umweltaktivitäten.



Martinschule Gadderbaum

Wir pflegen eine langjährige Partnerschaft mit der Martinschule (Grundschule) aus Bielefeld. Regelmäßig besuchen uns Schulklassen, um das Unternehmen kennenzulernen. Bei einer Führung durch das Unternehmen können die Kinder erste Eindrücke von einer Produktion bekommen. Weiterführend lernen die Kinder spielerisch über ein Quiz das Unternehmen und unsere Produkte besser kennen.



VSF

Die Fahrradkultur und den Radverkehr pflegen und fördern wir über unsere Mitgliedschaft im Verbund Service und Fahrrad (VSF), dem unabhängigen Fachverband der Fahrradbranche, der mehr als 350 Händler, Hersteller und Dienstleister vertritt. Der VSF arbeitet daran, das Fahrrad als Verkehrsmittel, Wirtschaftsfaktor und zukunftsorientiertes Gefährt einer gesunden und umweltbewussten Gesellschaft in der Politik und den Köpfen der Menschen zu verankern.



Zweirad-Industrie-Verband

ZIV Zweirad-Industrie-Verband

Den ZIV Zweirad-Industrie-Verband unterstützen wir mit unserer Mitgliedschaft. Der ZIV ist die Interessenvertretung für die Fahrrad-, Komponenten- und Zubehörindustrie. Zu seinen Aufgaben gehören neben der Medienarbeit die Arbeit in Normenausschüssen, die Prüfung und kritische Wertung gesetzlicher Rahmenbedingungen und auch die politische Lobbyarbeit. Wir beteiligen uns aktiv am Arbeitskreis Nachhaltigkeit für die Branche.

PROAKTIV STATT GLASKUGEL

Nachhaltiges Wirtschaften wird in den kommenden Jahren eine zentrale Aufgabe sein. **Wir sehen hier viele Chancen, durch unsere wirtschaftlichen Tätigkeiten einen positiven Beitrag auf die Menschen und den Planeten zu leisten, aber auch die HEBIE GROUP voranzubringen.** Nachteilige Auswirkungen, die zum Beispiel durch den Einsatz großer Mengen Primärrohstoffe entstehen, sollen allmählich reduziert werden. Ressourcenbezogene und klimabedingte Risiken, die für die HEBIE GROUP auch finanzielle Folgen mit sich ziehen können, werden wir ebenso in den Fokus nehmen, um frühzeitig gegenzusteuern.

Der Übergang zu einer ressourcenschonenden und sozial verantwortlichen Wirtschaftsweise nimmt weiter an Dynamik auf – getrieben durch steigende Preise oder Rohstoffknappheit, neue gesetzliche Vorgaben, technologische Innovationen und das wachsende Bewusstsein von Verbraucher*innen. **Wir werden unser Geschäftsmodell noch stärker an ökologischen und sozialen Kriterien ausrichten.**

Die Kreislaufwirtschaft zur Abfallvermeidung, regenerative Energien und nachhaltige Lieferketten werden in den nächsten Jahren intensiviert.

Digitalisierung und künstliche Intelligenz bieten neue Möglichkeiten, Ressourcen effizienter zu nutzen und Emissionen zu reduzieren. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Politik und Gesellschaft immer wichtiger, um ganzheitliche und wirkungsvolle Lösungen für globale Herausforderungen zu entwickeln.

Wir haben viele Themen vor uns, die wir in einem strukturierten Rahmen angehen. Ganz im Sinne von SDG 17 finden wir dazu Verbündete und nutzen die Kraft thematischer Netzwerke.

Für unser Unternehmen bedeutet dies, dass wir unseren eingeschlagenen Weg konsequent fortsetzen. Wir wollen weiterhin in innovative, nachhaltige Technologien investieren, unsere Emissionen aufgrund einer validen Datenbasis reduzieren und soziale Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette übernehmen.

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit nicht als Verpflichtung, sondern als Motor für langfristigen Erfolg zu begreifen – für eine lebenswerte Zukunft und eine resiliente Wirtschaft.



Mein Hebel an nachhaltigen Veränderungen:

„Den Hebel setze ich bewusst jeden Tag bei mir selbst an, ob im privaten Bereich oder beruflich. Dabei versuche ich, den persönlichen CO₂-Fußabdruck und den unserer gesamten Produktpalette jeden Tag so klein wie möglich zu halten.“

Andreas Fortmeier, Technischer Redakteur

„Ich fühle mich als Multiplikator. Durch die Erstellung der jährlichen CO₂-Bilanz sowie dem Mitwirken bei der Nachhaltigkeitsstrategie der HEBIE GROUP befasse ich mich intensiv mit dem Thema. Menschen, die sich schwerpunktmäßig nicht so im Detail mit dem Thema Nachhaltigkeit befassen, möchte ich informieren, aufklären und motivieren.“

Andreas Rädels, Betriebscontrolling

„Um das Fahrrad als klimaneutrales Verkehrsmittel zu stärken, entwickle ich in meiner Rolle als Produktmanager zusammen mit dem Team sinnvolle, ressourcenschonende Produkte. So bietet das Fahrrad Transportmöglichkeiten in allen Lebenslagen.“

Felix Brummel, Produktmanager

„Ich habe an den BC4D-Workshops zur Demokratiestärkung im Internet teilgenommen und fand es super hilfreich. Ich fühle mich jetzt wirklich sicherer im Umgang mit den Gefahren, die das Internet mit sich bringen kann. Für meine Kolleg*innen bin ich mit meinem neuen Wissen gerne Multiplikatorin.“

Corinna Faß, Grafikdesignerin

„Der größte Hebel für mehr Nachhaltigkeit im Kunststoffverarbeitungsbereich bei Hebie sind aus interner Sicht klar unsere Fachkräfte – sie steuern Recycling und Ressourcenplanung. Sie bringen ihr Wissen und ihre Innovationskraft mit ein, wie z. B. zu Alternativmaterialien, um von fossilen Rohstoffen wegzukommen. Nur wenn wir alle technischen Möglichkeiten kennen und diese für uns zu nutzen wissen, können wir Innovationen am Markt mitgestalten und in Zukunft davon profitieren.“

Philipp Schmidt, Industriemeister/Leitung Spritzguss

„Die nachhaltige Entwicklung schafft neue Perspektiven und Möglichkeiten. Den Hebel sehe ich darin, den Mehrwert für die HEBIE GROUP und das Umfeld durch nachhaltiges Handeln und Wirtschaften sichtbarer und messbarer zu machen.“

Sandra Wiims, CSR-Managerin

„In der Produktentwicklung habe ich die Möglichkeit, schon bei der Konzipierung eines neuen Produktes den Fokus auf nachhaltige Materialien, Produktionsstandorte in Europa und Circular Design zu setzen, um hier die Chancen für eine CO₂-Ersparnis zu erkennen und zu verfolgen.“

Kai Hülsmann, Produktdesigner

„Für eine zielgerichtete, bestmögliche Entwicklung brauchen wir intrinsische Motivation. Meine Mitverantwortung ist es, diese zu detektieren und anzupapfen – in den Menschen, in der Organisation und in dem System, das uns umgibt. Ich liebe es, Menschen zu bewegen – und dafür ist unser Team perfekt!“

Laura Schröter, Organisationsentwicklung

GLOSSAR

A

ATTITUDE-BEHAVIOR-GAP

bezeichnet eine Lücke zwischen dem Denken und Handeln von Konsument*innen bezüglich Nachhaltigkeit. Zum Beispiel halten viele Konsument*innen Nachhaltigkeit für ein wichtiges Kaufkriterium. Allerdings stimmt das nicht immer mit dem tatsächlichen Kaufverhalten überein.

C

CIRCULAR ECONOMY

(dt.: Kreislaufwirtschaft) soll Abfälle vermeiden. Statt „Produzieren > Nutzen > Wegwerfen“ geht es in der Circular Economy darum, Produktionskreisläufe zu bilden, bei denen am Ende der Nutzung so wenig wie möglich verloren geht und Wert entsteht. Dazu müssen Produkte von Anfang an so konzipiert und designed werden, dass sie sich mühe-los reparieren, neu aufbereiten, wiederverwenden oder recyceln lassen und im Kreislauf geführt werden. Das spart Kosten und Energie und reduziert Abhängigkeiten bei Primärrohstoffen und Emissionen.

CO₂-ÄQUIVALENT

ist ein metrisches Maß zum Vergleich der Emissionen verschiedener Treibhausgase auf der Grundlage ihres globalen Erwärmungsprozesses (GWP), indem die Menge dieser Gase in eine äquivalente Menge von CO₂ umgerechnet wird.

CO₂-BILANZ

(oder Treibhausgasbilanz) ist die systematische Bilanzierung von Treibhausgasemissionen. Dabei werden alle Treibhausgase (THG) mit relevanter Klimawirkung betrachtet. Die Wirkung aller Treibhausgase wird auf die Wirkung von CO₂ – dem am meisten von Menschen emittierten Treibhausgas – normiert. Um die Klimawirkung einzelner Treibhausgase miteinander zu vergleichen und zusammenzufassen, werden diese mithilfe des Global Warming Potential (GWP) in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet.

CODE OF CONDUCT

ist ein Verhaltenskodex, mit dem Unternehmen auf geltende Gesetze, Standards, rechtliche Risiken und internationale Vereinbarungen aufmerksam machen, die für sie relevant sind. Den eigenen Beschäftigten und denen der Geschäftspartner*innen wird eine Handlungsorientierung gegeben und ein verantwortliches, ethisch korrektes und integrires Verhalten auferlegt.

COMPLY-OR-EXPLAIN-PRINZIP

(dt.: Erfüllen-oder-Erklären-Prinzip) ist in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ein regulatorischer Ansatz. Anhand von Daten und Fakten wird zu wesentlichen Inhalten und Themen berichtet (comply), oder begründet, weshalb (noch) keine konkreten Angaben, wie zu Zielen oder Maßnahmen gemacht werden können (explain). Dies trägt zur Transparenz über den aktuellen Stand des Nachhaltigkeitsengagements bei und zeigt, dass es sich um einen Entwicklungsprozess handelt.

CORPORATE CARBON FOOTPRINT (CCF)

beschreibt in einer Klimabilanz auf Unternehmensebene die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen, die im Zusammenhang mit den Aktivitäten des Unternehmens entlang der Wertschöpfungskette innerhalb eines Geschäftsjahres verursacht werden.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

oder kurz CSR, ist als gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens zu verstehen. Sie umfasst soziale, ökologische und ökonomische Aspekte und bezeichnet den spezifischen Beitrag, den Unternehmen zum nachhaltigen Wirtschaften und zur Gesellschaft leisten.

CRADLE-TO-GATE

ist als Systemgrenze einer Treibhausgasbilanzierung zu verstehen, die eine Vergleichbarkeit im zeitlichen Verlauf herstellt. Dieser Ansatz umfasst die Erfassung der Umweltwirkungen vom Abbau der benötigten Rohstoffe (Cradle) bis hin zur Bereitstellung des fertigen Produktes innerhalb des Firmengeländes (Gate). Die nachgelagerten Prozesse, wie der Vertrieb, der Transport zu den Kund*innen, die Nutzungsdauer des Produktes und die Entsorgung werden bei dieser Systemgrenze nicht berücksichtigt.

D

DEKARBONISIERUNG

bezeichnet die komplexen Prozesse der Umstellung einer Wirtschaftsweise, speziell in der Energiewirtschaft, die den Ausstoß von klimaschädlichen Treibhausgasen reduzieren soll. Es geht dabei um einen möglichst zügigen Umstieg von der Nutzung fossiler Energieträger wie Kohle, Erdgas oder Öl auf kohlenstofffreie und erneuerbare Energiequellen. Dies betrifft die gesamte Wertschöpfungskette eines Unternehmens, wie Emissionen bei der Rohstoffgewinnung, der Herstellung oder dem Transport.

DEMOKRATIE

heißt so viel wie „Herrschaft des Volkes“. In ihr bestimmen die Bürger*innen, wer regiert und nicht eine einzelne Person (wie in sog. autokratischen Herrschaftsformen), der man gehorchen muss. Das Wahlrecht ist ein wichtiges demokratisches Recht, von dem jeder Gebrauch machen sollte! In einer Demokratie werden die Grund- und Menschenrechte wie Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität geachtet. Freie und inklusive Gesellschaften und Volkswirtschaften sind wichtig, damit Unternehmen gedeihen können – auch im Rahmen der nachhaltigen Transformation.

DIGITALER PRODUKTPASS

(kurz: DPP) ist eine digitale Identität eines physischen Produkts, die ab 2027 verpflichtend wird. Dieser Produktpass soll relevante Informationen über das Produkt wie Rohstoffe, Produktion, Qualität, Umweltwirkung, Reparaturmöglichkeiten oder Entsorgung enthalten. Der gesamte Lebenszyklus wird abgebildet. Dazu werden in jeder Phase des Produktlebenszyklus relevante Daten des Produktes erfasst. Informationen sollen für Verbraucher*innen in digitaler Form für bewusste Kaufentscheidungen zugänglich sein. Unternehmen können damit wiederum ihre Lieferketten effizienter gestalten.

DIVERSITÄT

bedeutet, dass das Unternehmen die Vielfalt und Vielfältigkeit der Menschen respektiert und Unterscheidungen nach körperlichen, ethnischen, geschlechtlichen oder religiösen Zugehörigkeiten vermeidet. Das Personalmanagement hat die Aufgabe, die soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt der Mitarbeiter*innen sowie die innerbetriebliche Toleranz zu fördern und zum Wohl des Unternehmens einzusetzen.

E

ESG

steht für Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) und ist ein Rahmenwerk. Hinter ESG stehen wesentliche Nachhaltigkeitskriterien und messbare Kennzahlen, nach denen unternehmerische Leistung und der Fortschritt bewertet sowie ESG-Risiken überwacht werden. ESG-Reporting ist zunehmend für Kreditgeber*innen oder Investor*innen wichtig, die nachhaltige Investitionsentscheidungen treffen müssen.

G

GREEN DEAL

ist eines der größten Projekte der EU im Rahmen einer nachhaltigen Transformation. Er wurde 2019 beschlossen und gilt bis 2050. Europas Zukunft hängt von einem gesunden Planeten ab. Der Green Deal ist daher ein weitreichendes Programm für mehr Klima- und Umweltschutz sowie Kreislaufwirtschaft in der EU und der Beitrag der EU zum Pariser Klimaschutzübereinkommen. Viele Gesetzesvorhaben des Programms sind bereits in der Umsetzungs- und Implementierungsphase.

GREENHOUSE GAS PROTOCOL (GHG Protocol)

gilt als der am weitesten verbreitete Standard für die Erstellung von Treibhausgasbilanzen und das damit verbundene Berichtswesen für Unternehmen. Er klassifiziert Emissionen in drei Bereiche (Scope 1, 2, 3) und erfasst relevante Treibhausgase. Die Standardreihe bietet Anforderungen und Anleitungen. Sie unterstützt Unternehmen bei der Erstellung von Treibhausgasbilanzen durch eine wahrheitsgetreue und faire Darstellung ihrer Emissionen unter Verwendung standardisierter Ansätze und Prinzipien.

H

HUMAN RIGHTS POLICY

beschreibt im Zusammenhang mit unserer CSR-Politik die Berücksichtigung der individuellen Freiheits- und Autonomierechte aller Mitarbeitenden und umfasst bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Ansprüche. Wir achten und fördern weitestgehend die Selbstbestimmung und individuelle Entwicklung aller Mitarbeitenden.

I

ILO-ÜBEREINKOMMEN

beinhaltet internationale Arbeits- und Sozialstandards der International Labour Organization (ILO/Internationale Arbeitsorganisation). Es handelt sich dabei um Rechtsinstrumente, die von den Mitgliedsgruppen (Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern) ausgearbeitet wurden und grundlegende universelle Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festlegen. Die Normensetzung bringt Arbeits- und Sozialstandards auf den Weg, die weltweit gültig sind.

ISO 26000

ist ein anerkannter Leitfaden für Unternehmen zur Umsetzung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Die ISO 26000 ist nicht zertifizierbar. Sie dient als Orientierungshilfe für Unternehmen, die ihr Managementsystem auf gesellschaftliche Verantwortung, die sog. Corporate Social Responsibility (CSR), sowie entsprechende Nachhaltigkeitsstandards ausrichten möchten. Die sieben Grundsätze sind: Rechenschaftspflicht, Transparenz, ethisches Verhalten, Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen, Achtung der Rechtsstaatlichkeit, Achtung internat. Verhaltensstandards, Achtung der Menschenrechte.

L

LIFE CYCLE ASSESMENT (LCA)

ist eine umfassende Methode und systematische Lebenszyklusanalyse, um alle umweltbezogenen Auswirkungen wie Emissionen und die Energiebilanz eines Produktes während seiner gesamten Lebensdauer zu erfassen und zu bewerten. Dadurch soll die Ressourceneffizienz erhöht und die Umweltbelastung verringert werden. Sie kann bei der Entscheidungsfindung für oder gegen ein Produkt helfen.

M

MATERIALSUBSTITUTION

bedeutet das Ersetzen eines kritischen und knappen Materials durch ein anderes Material mit gleichwertiger Funktionalität und möglichst geringen Umweltauswirkungen.

MONITORING

ist ein Begriff für die Überwachung von Vorgängen. Eine Funktion des Monitorings besteht darin, bei einem beobachteten Ablauf oder Prozess festzustellen, ob dieser den gewünschten Verlauf nimmt und bestimmte Schwellenwerte eingehalten werden, um gegebenenfalls steuernd eingreifen zu können.

N

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

wurde erstmals im Brundtland-Bericht von 1987 mit dem Titel „Our Common Future“ („Unsere gemeinsame Zukunft“) von der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen wie folgt definiert: „Nachhaltige Entwicklung befriedigt die Bedürfnisse der Gegenwart, ohne die Möglichkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“

NACHHALTIGE STRATEGIEN

heißt, dass es EFFIZIENZ (besser produzieren), KONSISTENZ (anders produzieren) und SUFFIZIENZ (weniger produzieren/konsumieren) in einem klugen Zusammenspiel braucht, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

NATÜRLICHE RESSOURCEN

sind Bestandteile oder Funktionen der Natur (auch Naturgüter genannt), die einen ökonomischen Nutzen haben. Dazu zählen sauberes Wasser, fruchtbarer Boden, saubere Luft, Biodiversität (und als Teilaspekt davon die Artenvielfalt) sowie Erdwärme und Wasser-, Wind- und Sonnenenergie. Sie alle sind wichtige Lebensgrundlagen für Mensch und Tier.

NETTO NULL (NET ZERO)

ist der Zustand, nachdem die gesamten Treibhausgasemissionen eines Unternehmens auf nahezu null reduziert und alle verbliebenen Emissionen neutralisiert wurden. Neutralisierung bedeutet, die aktive und dauerhafte Entfernung von Treibhausgasen (die trotzdem noch freigesetzt werden) aus der Atmosphäre, z. B. durch Aufforstung, Renaturierung von Mooren oder techn. Auffangen und Speichern von CO₂. Bei Netto Null werden keine Emissionen mehr freigesetzt, die nicht wieder vollständig aus der Atmosphäre entfernt werden können.

O

ÖKOLOGISCH

bedeutet so zu wirtschaften, dass es so wenig wie möglich zu Lasten von Natur, Tierwelt und den Lebensgrundlagen der Menschen geht. Es beschreibt den langfristigen und rücksichtsvollen Umgang mit Rohstoffen sowie mit natürlichen und endlichen Ressourcen, wie z. B. Trinkwasser, fruchtbarem Boden, sauberer Luft oder Biodiversität. Die Ausweitung und Nutzung regenerativer Energien sind elementar.

ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK

misst die Menge an Treibhausgasen, die durch eine Aktivität, einen Prozess oder eine Handlung verursacht wurden. In der Regel wird er durch eine Emissionsberechnung bzw. CO₂-Bilanz ermittelt und in sogenannten CO₂-Äquivalenten (CO₂e) angegeben.

ÖKOLOGISCHER HANDABDRUCK

erfasst, wie viele Treibhausgase durch menschliches Handeln vermieden wurden. Der Handabdruck ist somit ein Konzept für mehr Optimismus und Motivation im Klimaschutz. Positive Auswirkungen von Klimaschutz sollen sichtbar werden und zeigen, wovon die Menschen profitieren und worauf sie stolz sein können.

ÖKONOMISCH

im Sinne der Nachhaltigkeit bedeutet intelligentes Wirtschaften, das nicht nur wirtschaftliches Wachstum unterstützt, sondern Wirtschaften im Rahmen planetarer Grenzen berücksichtigt, Umweltverschmutzung reduziert, lebenswichtige Ressourcen schont und das Wohlergehen der Menschen verbessert. Im Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit stehen Ökonomie, Ökologie und Soziales gleichberechtigt nebeneinander.

P

PERSONALMANAGEMENT

oder auch Human Resource Management (HRM) bezeichnet die Gesamtheit aller Gestaltungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit der Personalverwaltung, -führung, -planung und -entwicklung zur Verwirklichung der strategischen Ziele eines Unternehmens beitragen. Die Aufgabe des Personalmanagements ist die langfristige Sicherstellung der notwendigen menschlichen Ressourcen in qualitativer, quantitativer, räumlicher und zeitlicher Hinsicht.

PRODUCT CARBON FOOTPRINT (PCF)

umfasst die gesamten Treibhausgasemissionen, die im Zusammenhang mit einem Produkt in dessen verschiedenen Lebenszyklusphasen entstehen, erfasst in CO₂e (CO₂-Äquivalenten). Der PCF ermöglicht Einblicke in Klimaauswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und deren Optimierung (Rohstoffgewinnung, Logistik, Produktion, Verpackung usw.). Für die Berechnung ist die Festlegung einer Systemgrenze wichtig.

PRODUKTLEBENSZYKLUS

stellt den gesamten Prozess eines Produktes vor Markteintritt, auf dem Markt bis hin zur Herausnahme aus dem Markt dar. Die Produktlebenszyklusanalyse hilft Unternehmen dabei, Erkenntnisse über die Lebensdauer des Produktes zu gewinnen und demnach entsprechende Anpassungsmaßnahmen einzuführen. Im Sinne der Kreislaufwirtschaft ist am Ende der Produktnutzung statt Entsorgung/Verbrennen, Wiederaufbereitung oder Recycling anzustreben.

R

REBOUND-EFFECT

heißt, dass eine Effizienzsteigerung häufig zu niedrigeren Produkt- oder Dienstleistungskosten führt, was wiederum (aufgrund der niedrigeren Preise) den Konsum steigert und so die ursprünglichen Einsparungen teilweise wieder zunichtemachen kann.

REACH

steht für Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (dt. Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien). Die REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 der EU mit ihren Erweiterungen und Updates regelt die Herstellung eines Produktes und die sichere Handhabung von Chemikalien. Sie schützt die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor Risiken, die durch Chemikalien entstehen können. Besonders besorgniserregende Stoffe (Substances of Very High Concern) sind in der SVHC-Kandidatenlisteder europäischen Chemikalienagentur (ECHA) zu finden.

RESSOURCEN

sind in der Wirtschaft materieller oder immaterieller Natur. Dazu gehören sowohl Materialien, die in Unternehmensprozesse einfließen oder für solche genutzt werden (z. B. Kraftstoffe, Boden, Geldmittel, Arbeitskraft, Zeit, Informationssysteme) als auch sogenannte Ökosystemdienstleistungen (direkte und indirekte Beiträge der Natur zum menschlichen Wohlbefinden).

R-Strategien

unterstützen dabei, den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu reduzieren und Produkte und Materialien in Kreisläufen zu führen. R-Strategien wie „Reduce“, „Repair“, „Reuse“, „Refurbish“ oder „Recycle“ werden als Basis der Transformation hin zu einer zirkulären Wertschöpfung gesehen. So können zum Beispiel Designmaßnahmen den Materialbedarf senken. Die Lebensdauer von Produkten und Komponenten kann ausgeweitet werden oder Materialien werden am „End of use“ sinnvoll wiederverwendet und landen somit nicht im Müll.

S

SCIENCE BASED TARGETS (SBT)

sind mess- und umsetzbare Emissionsreduktionsziele für Unternehmen auf wissenschaftlicher Basis, die mit den Klimazielen des Pariser Abkommens übereinstimmen und dazu beitragen, den Klimawandel einzudämmen. Wissenschaftlich fundierte Ziele werden anhand der Kriterien und Leitlinien der Science Based Targets initiative (SBTi) geprüft und validiert. Unternehmen weltweit und jeder Größe können sich der SBTi mit kurz- und langfristigen Zielen anschließen.

SCOPES

bezeichnen in der CO₂- bzw. Treibhausgasbilanz die unterschiedlichen Emissionsbereiche Scope 1, 2 und 3. Scope 1 bezieht sich auf die direkten Emissionen im eigenen Unternehmen, Scope 2 auf die indirekte Freisetzung klimaschädlicher Gase durch Energielieferanten und Scope 3 auf die indirekte Freisetzung klimaschädlicher Gase in der vor- und nachgelagerten Lieferkette.

SDGs

steht für „Sustainable Development Goals“. Mit der Agenda 2030 haben die Vereinten Nationen im September 2015 erstmals universell gültige Ziele für eine nachhaltige Entwicklung beschlossen. Diese 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) mit ihren insgesamt 169 Unterzielen dienen weltweit als Orientierung für Regierungen, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft zur Bewältigung globaler Herausforderungen. Übergeordnetes Ziel ist es, die natürlichen Lebensgrundlagen besser zu schützen und generationsübergreifend die Chancen der Menschen auf ein Leben in Würde und Wohlstand zu wahren.

STAKEHOLDER

(dt.: Anspruchs- oder Interessengruppen) sind einflussnehmende Personen oder Gruppen aus dem internen und externen Unternehmensumfeld, die ein berechtigtes Interesse am Unternehmen oder am Verlauf eines Projektes haben und von unternehmerischen Tätigkeiten in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind. Um nicht am Ziel vorbeizuarbeiten, sind betroffene Stakeholder mit zu berücksichtigen.

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

(dt.: Lieferketten-Management) beschreibt die aktive und ganzheitliche Gestaltung der Prozesse und Wertschöpfungsketten, um Kund*innen oder Märkte wirtschaftlich, flexibel und präzise mit Produkten, Gütern und Dienstleistungen zu versorgen.

T

TREIBHAUSGASE

sind Gase in der Erdatmosphäre, die den Wärmehaushalt der Erde verändern. Zu den wichtigsten zählen Kohlendioxid (CO₂), Lachgas (N₂O), Methan (CH₄) sowie die fluorierten Treibhausgase (F-Gase). Das wichtigste von Menschen verursachte Treibhausgas ist CO₂, das durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe, Industrieprozesse und Abholzung entsteht. Es verbleibt bis zu 1.000 Jahre und länger in der Atmosphäre.

TREIBHAUSGASEFFEKT

einfach erklärt: 1. Energiereiche, kurzweilige Sonnenstrahlung trifft auf die Erdoberfläche, 2. diese erwärmt sich und gibt langwellige Wärmestrahlung ab, 3. Treibhausgase und Wasserdampf behindern Wärmeabstrahlung ins Weltall, ein Teil der Strahlung fällt daher auf die Erde zurück. Je mehr Treibhausgase also in der Atmosphäre sind, desto stärker erwärmt sich die Erde.

TRICKLE-DOWN EFFEKT

meint im Nachhaltigkeitskontext, dass Unternehmen, die von Nachhaltigkeitsregularien wie der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffen sind, ihre Sorgfalt und ihre Verantwortung in ihrer Lieferkette Glied für Glied nach unten weitergeben. Nicht berichtspflichtige Unternehmen werden auf diese Art und Weise mit in die Berichtspflichten betroffener Unternehmen einbezogen.

V

VSME

steht für „Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs“ (dt.: „Freiwilliger Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für nicht börsennotierte Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen“). Es handelt sich dabei um einen Marktstandard, den KMU freiwillig verwenden können, um den steigenden Anfragen nach Nachhaltigkeitsdaten – z. B. von berichtspflichtigen Kund*innen – effizient, verhältnismäßig sowie standardisiert zu begegnen.

W

WESENTLICHKEITSANALYSE

ist ein strategisches Werkzeug zur Fokussierung auf Nachhaltigkeitsaspekte und -themen, die für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind und für die es die Verantwortung trägt. Der Zweirad-Industrie-Verband (ZIV) ließ 2024 eine Wesentlichkeitsanalyse für die Fahrradbranche erstellen – angelehnt an die EU-Richtlinie für Nachhaltigkeitsberichterstattung CSRD und European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Sie dient als Hilfestellung bei der unternehmenseigenen doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

(engl.: Value Chain) stellt in der Produktionswirtschaft die Fertigungsstufen als geordnete Abfolge von Tätigkeiten dar, die Werte schaffen, Ressourcen verbrauchen und in Prozessen miteinander verbunden sind. Das bekannteste Konzept ist das Modell einer Wertkette mit primären und unterstützenden Aktivitäten, das der US-amerikanische Ökonom Michael Eugene Porter entwickelt hat.

IMPRESSUM

Herausgeber

Hebie GmbH & Co. KG
Sandhagen 16
33617 Bielefeld

+49 521 91419-0
hebie-group.com

Kontakt

Sandra Wilms, CSR-Managerin
nachhaltigkeit@hebie-group.com

Konzept, Inhalte, Redaktion

Christian Junker, Geschäftsführung
Sandra Wilms, CSR-Managerin

Gestaltungskonzept, Layout und Illustrationen

Corinna Faß

Team Verantwortungsbericht

Sandra Wilms
Corinna Faß
Andreas Rädcl
Birgit Horstmannshoff
Christina Haase
Christian Junker
Laura Schröter
Linda Bade
Jan Siekmann
Stefan Wichmann

Fotos

Jan Siekmann

Quellenverzeichnis

Bild Seite 7 (retuschiert), 42, 43, 51, 71: www.adobe.stock.com, Icons: www.flaticon.com

Redaktionsschluss

28.02.2025

Social Media

Jan Siekmann
Finn-Robin Wolff

Folge uns auf Social Media



