NACHHALTIGKEITS BERICHT

2025

Verantwortung übernehmen.
Zukunft gestalten.

- RESSOURCEN SCHONEN
- KREISLÄUFE SCHLIESSEN
- WERTE SCHAFFEN

IMR
INNOVATIVE METAL RECYCLING GMBH

METALLRECYCLING
FÜR UMWELT UND ZUKUNFT

Für eine nachhaltige Zukunft –
heute handeln, morgen bewegen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 1

Das Unternehmen 2

- Über uns 2
- Leistungen 4

Nachhaltigkeitsmanagement 6

- Strategie 7
- Managementsysteme und Zertifizierungen 9
- Externe Bewertungen 9
- Partner und Compliance 10

Mitarbeiter und Soziales 13

- Mitarbeiter 13
- Mitarbeiterentwicklung 13
- Gesundheit und Arbeitssicherheit 15
- Vergütung, Bezuschussungen und Benefits 17
- Menschenrechte 18
- Soziales Engagement 19

Umwelt 22

- Ressourcenbedarf und Energieverbrauch 22
- Wasser- und Abfallmanagement 25
- Gefahrstoffmanagement 27

Kennzahlen 29

Impressum 33

Vorwort

[GRI 2-3]

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

im Namen der IMR Innovative Metal Recycling GmbH präsentieren wir Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht, der die Leistungen und Bestrebungen unseres Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit während des Berichtszeitraums für das Jahr 2025 detailliert darlegt. Dieses Dokument dient als Beleg unserer kontinuierlichen Anstrengungen, einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, soziale Verantwortung zu übernehmen und wirtschaftliche Stabilität zu sichern.

Seit unserer Gründung im Jahr 2008 haben wir uns dem Schutz unserer Umwelt durch die Förderung der Kreislaufwirtschaft verschrieben. Unser Motto „Wir bewahren Ressourcen!“ ist mehr als nur ein Slogan; es ist der Leitfaden für jede unserer Entscheidungen und Aktionen. Durch das Recycling von Metallen und die Rückführung wertvoller Sekundärrohstoffe in den Materialkreislauf tragen wir entscheidend zur Schonung natürlicher Ressourcen, zur Verringerung von CO_2-Emissionen und zum Schutz der Umwelt bei.

Die in diesem Bericht zusammengefassten Informationen und Daten spiegeln unsere Fortschritte in verschiedenen Bereichen wider, darunter die Optimierung unserer Recyclingprozesse, die Minimierung unserer Umweltauswirkungen, die Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie unser Engagement für die Gemeinschaft.

Die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele ist das Ergebnis der engagierten Arbeit unserer Mitarbeiter und der Zusammenarbeit mit unseren Partnern. Wir sind bestrebt, durch kontinuierliche Verbesserungen und Innovationen in unseren Prozessen und Praktiken einen noch größeren Beitrag zu leisten.

Dieser Bericht unterstreicht unser Engagement für Transparenz und Rechenschaft. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften essenziell für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist und sehen es als unsere Pflicht, gegenüber unseren Stakeholdern, der Umwelt und der Gesellschaft verantwortungsvoll zu handeln.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an unserem Unternehmen und unserem Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung.

Klaus Gondert & Marc Laumen

Geschäftsführung

Das Unternehmen

Über uns

[GRI 2-1] Die IMR Innovative Metal Recycling GmbH wurde am 27.05.2008 gegründet. Seit November 2019 sind wir, neben dem Hauptsitz in Krefeld an der Hentrichstraße sowie unserer Niederlassung in Siegen, mit der Niederlassung an der Bataverstraße in Krefeld an insgesamt drei Standorten tätig. Darüber hinaus ergänzt unser Joint Venture in Polen sowie eine Beteiligung im arabischen Raum unser Portfolio.
Wir haben uns das Ziel gesetzt, durch sortenreines Metallrecycling, wertvolle Sekundärrohstoffe wieder dem Materialkreislauf zurückzuführen und somit aktiv einen Beitrag zum Schutz unserer Umwelt zu leisten, gemäß unserem Motto „Wir bewahren Ressourcen!“.

Recycling zählt zu den wichtigsten globalen Zukunftsbranchen. Dementsprechend dynamisch ist die technologische Entwicklung. Um in diesem Bereich erfolgreich zu sein, ist es entscheidend, immer auf dem neuesten Stand zu bleiben. Deshalb optimieren wir kontinuierlich unsere Aggregate und Separationsanlagen, um uns den Bedürfnissen der Stahlindustrie schnell anpassen zu können. So sind wir in der Lage, unseren Kunden maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, die die Effizienz und Rentabilität ihrer Schmelzprozesse deutlich verbessern.

Unsere Mission und Werte

Im ständigen Wandel von Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft haben wir uns dazu verpflichtet, diesen Wandel aktiv mitzugestalten. Als Gemeinschaft haben wir ein klares Selbstverständnis entwickelt – wer wir sind, wofür wir stehen und wie wir unser Geschäft zukünftig gestalten möchten. Mit einer klaren Mission und damit verbundenen Werte, treten wir als eine starke Gemeinschaft auf.

Wir sind anders und das ganz bewusst.
Wir sind ein gesundes Vorzeigeunternehmen. Progressiv, hochgradig professionell und extrem zielorientiert. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität.

Wir sammeln, separieren und vertreiben weltweit Edelstahl, Stahl und Buntmetalle. Unsere Prozesse sind leistungsfähig und zertifiziert, unser Renommee ist erstklassig.

Wir bewahren Ressourcen und sichern Werte. So tragen wir entscheidend zu einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft bei und verringern CO_2-Emissionen sowie den Abbau von Primärrohstoffen.

Wir sind ein starkes Team.

Wir respektieren einander.

Wir trauen uns viel zu.

Leistungen

Unser Angebot erstreckt sich über Stahlschrott, Edelstahl sowie diverse NE-Metalle. Durch die Verarbeitung in unseren Anlagen, der Groß-Schere, dem Shredder sowie den Post-Shredder-Anlagen (SSA 1, SSA 2, NET) ist uns eine sortenreine Trennung der Materialien möglich.

Shredder

Der Shredder ist das Herzstück unseres Recyclingprozesses. Mit 2.000 PS zerkleinert er diverse Vormaterialien (leichter Mischschrott, Karossen, Verbrennungsmotoren, MBA- und EBS-Schrotte, Holzshredder sowie diverse Metallverbunde) und separiert sie in drei Fraktionen (Fe-Fraktion, Schwerfraktion, Leichtfraktion). Anschließend werden diese direkt unseren nachgeschalteten Separationsanlagen zugeführt oder zur Wiederverwertung in die Stahlwerke oder thermische Verwertungsanlagen weitergeleitet.

Post-Shredder-Anlagen

In diesem Verarbeitungsschritt wird die Schwerfraktion aus dem Shredder in sortenreine Qualitäten getrennt. Dank verschiedener Separationsanlagen wie zum Beispiel Sink-Schwimm-Anlagen, Wirbelstromabscheider oder Siebanlagen erreichen wir eine größtmögliche Verarbeitungstiefe. Je präziser die Separierung vorgenommen wird, desto höher ist die Wertschöpfung der einzelnen Stoffe.

Groß-Schere

Unsere 1250 t-Groß-Schere ermöglicht die Zerkleinerung verschiedener Schrottarten in chargierfähige Größen bis hin zu absatzfähigen Kupol-Qualitäten. Damit vervollständigen wir unser Angebot an Aggregaten, um unseren Lieferanten eine fachgerechte Verwertung nahezu aller Schrottarten unabhängig von Form und Größe anzubieten.

Labor

Die Experten unseres betriebseigenen Labors ermitteln die chemische Zusammensetzung aller Eingangsmaterialien. Wir ziehen kontinuierlich Materialproben und prüfen sie mit dem Spektrometer. Die Ergebnisse dienen nicht nur als Basis zur Ermittlung der konkreten Werte, zum Beispiel des Nickel-Gehalts. Wir erkennen dadurch auch schädliche Bestandteile wie einen erhöhten Phosphor-Wert. So können wir unseren Kunden immer eine gleichbleibende, sortenreine Qualität garantieren.

Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit fängt bei uns bereits im Kleinem an. So bieten wir, an unseren Standorten in Krefeld mit unseren Insektenhotels, welche unsere Auszubildenen aufgestellt haben, Insekten ein zu Hause. Auch dürfen wir ein Bienenvolk mit 70.000 Bienen unser Eigen nennen und lassen uns unseren Heavy Honey schmecken. Damit es unseren kleinen fleißigen Mitarbeiterinnen an nichts fehlt, unterstützt uns ein Imker.

Strategie

[GRI 2-22] Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ergibt sich aus unserem Kerngeschäft, dem Recycling von Metallen sowie Verbundstoffen. Damit sind wir ein wichtiger Bestandteil der nachhaltigen Wirtschaft. Dies hält uns jedoch nicht davon ab unsere Prozesse immer weiter zu optimieren, um eine noch genauere Trennung der Materialien zu erreichen. Wir möchten, wie es unser Name schon präsentiert, Innovationen schaffen und vorantreiben. Aus diesem Grund beschäftigt sich eine eigens geschaffene Abteilung um alle Belange rund um die Themen Qualität, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Umwelt, Energie sowie Nachhaltigkeit. In enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Technik werden Prozessoptimierungen unter Berücksichtigung der zuvor genannten Themen erarbeitet.

Langfristig möchten wir uns auf unsere Sparte Edelstahl fokussieren, um hier die Materialqualitäten noch weiter zu erhöhen, denn das Recycling von Edelstahl bietet ein hohes Maß an Einsparpotenzial von Treibhausgasen. Wir arbeiten daher eng mit unseren Kunden zusammen, um mit unseren Sekundärrohstoffen das Thema „Grüner Stahl“ weiter voranzubringen und damit einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Partnerschaften sind entscheidend, um Nachhaltigkeit voranzubringen. Nicht nur die Kunden, sondern auch Fremdkapitalgeber legen einen immer größer werdenden Wert auf Nachhaltigkeit und möchten die Lösungsansätze nachvollziehen können.

Das Bewusstsein der Themenbereiche Klimawandel, Menschenrechte und Recycling nimmt in der Gesellschaft weiter zu. Die Nachhaltigkeitsberichtserstattung ermöglicht jedem Interessierten, unseren Beitrag zum Klimaschutz nachzuvollziehen.

Unsere Strategie umfasst nicht ausschließlich den Faktor Umwelt, sondern berücksichtigt ebenfalls soziale Aspekte. Unsere Mitarbeiter spielen eine wesentliche Rolle. Ohne sie wäre unser Auftrag, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, nicht realisierbar. Unser Ziel ist es, die Mitarbeiter bis zur Rente zu beschäftigen. Damit dies möglich ist, wird Gesundheit am Arbeitsplatz bei uns großgeschrieben. Wir legen großen Wert auf eine achtsame Unternehmenskultur und investieren in unsere Gesundheit. Allen Mitarbeitern ist es möglich, sich aktiv einzubringen und Ideen zu äußern.

Managementsysteme und Zertifizierungen

Zur Schaffung einheitlicher Strukturen und Optimierung der internen Abläufe sind unserer Managementsysteme extern zertifiziert. Die global einheitlichen Standards der ISO-Normen bilden so die Grundlage für unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess, denn Qualität, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Umweltschutz stehen bei uns an erster Stelle. Wir sind daher stolz, dass wir im Jahr 2023 auch unser SGA-Managementsystem nach dem globalen Standard (ISO 45001) an zwei von insgesamt drei Standorten zertifizieren lassen konnten.

Externe Zertifizierungen unserer Managementsysteme

NORM	STANDARD FÜR	ANTEIL STANDORTE
ISO 9001	Qualitätsmanagementsysteme	100 %
ISO 14001	Umweltmanagementsysteme	100 %
ISO 50001	Energiemanagementsysteme	100 %
ISO 45001	Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement-systeme	67 %

Zur ordnungsgemäßen Betreibung unserer Anlagen sind wir des Weiteren noch als Entsorgungsfachbetrieb sowie als Shredderanlage gemäß der Altfahrzeuge Verordnung zertifiziert.

Durch die Zertifizierung nach der EU-Verordnung 333/ 2011 ist es uns möglich die Sekundärrohstoffe Eisen und Stahl sowie Aluminium von der Einstufung als Abfall zu befreien.

Externe Bewertungen

Die Bewertung unserer Leistungen durch unabhängige Experten schafft Transparenz und bestätigt uns in unserem Handeln. So haben wir uns, wie schon in den Jahren zuvor, eines Nachhaltigkeitsrankings durch die Agentur EcoVadis unterzogen. Im Branchenvergleich liegen wir deutlich über dem Durchschnitt. Dies bestärkt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Langfristig streben wir die Platin Medaille an. Selbstverständlich ist es nicht die Auszeichnung an sich, die unser Handeln bestimmt. Durch die sorgfältige Überprüfung unserer ökologischen, sozialen sowie ethischen Leistungen ist eine fortlaufende Optimierung gegeben und dies treibt uns an.

Allen Herausforderungen, denen wir auf dem Weg zur Nachhaltigkeit begegnen, sehen wir als Chance, einen positiven Beitrag zu unserer Umwelt und für unsere Gesellschaft zu leisten. Ein zusätzlicher Benefit ist dabei der Wettbewerbsvorteil, den wir als weitere Chance sehen.

Partner und Compliance

Stakeholder

[GRI 2-29] Unsere interessierten Parteien stellen die unterschiedlichsten Anforderungen ans uns. Unser Anspruch ist es, den daraus resultierenden Aufgaben gerecht zu werden. Zu unseren Stakeholdern gehören unsere Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Wettbewerber, der Staat und die Gesellschaft, Gesetzgeber, Behörden, Versicherungen, Verbände, Kapitalgeber, Partner sowie auch die Eigentümer und unser Management.

Regelmäßig prüfen wir die Anforderungen, die an uns durch die Stakeholder gestellt werden und erarbeiten sowohl die Risiken, die mit den interessierten Parteien verbunden sind, als auch die Chancen, die sich aus den Ansprüchen ergeben.

Im Rahmen der Entwicklung unserer Unternehmensstrategie, welche in Zusammenarbeit mit Vertretern aus all unseren Abteilungen entstanden ist, haben wir unsere Kultur und Mission neu verfasst. Unser Leitsatz „Wie bewahren Ressourcen!“ hat natürlich weiterhin Bestand.

Durch unser Nachhaltigkeitsmanagement ist es uns gelungen in den „Inner Circle“ unseres Kunden Outokumpu aufgenommen zu werden. Dies ermöglicht einen guten Zugang zu nachhaltigem Edelstahl, indem bereits bestehende und effiziente Lieferketten genutzt und ein geschlossener Kreislauf, welcher mit dem Endverbraucher in Verbindung steht, aufgebaut werden kann. Es ist so möglich, unserem Planeten nicht immer weiter die Rohstoffe zu entziehen, sondern dem vorhandenen Material Beständigkeit zu geben. Die Kreislaufwirtschaft ermöglicht dadurch ein nachhaltiges Wachstum.

"INNER CIRCLE® und das Inner Circle -Logo sind eingetragene Marken der Outokumpu Oyj".

Compliance

[GRI 2-23/ 408/ 409/ 418] Wir sind uns unserer Verantwortung für das Thema Compliance bewusst. Wir ergreifen daher präventive als auch reaktive Maßnahmen, zur Einhaltung von Normen, Standards und Gesetze. Unsere Managementsysteme leisten dabei einen wichtigen Beitrag, ebenso wie unsere klar definierten Strukturen und Verantwortlichkeiten. Hierzu gehört auch unser externer Datenschutzbeauftragter, welcher mit seiner mehrjährigen Erfahrung als Fachmann in dem Bereich Datenschutz uns beratend zur Seite steht, sowie mit unserer IT-Abteilung Lösungen und Konzepte erarbeitet, um den Datenschutz gemäß EU-DSGVO sicherzustellen. Im Jahr 2025 konnten keine Verstöße gegen die Datenschutzverordnung ermittelt werden. Dieses Ziel verfolgen wir selbstverständlich auch in den folgenden Jahren.

In unserm Verhaltenskodex bekennen wir uns eindeutig zur Einhaltung der Compliance-Themen. Darüber hinaus vervollständigt der Verhaltenskodex für Lieferanten, welcher in unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen verankert ist, die Thematik. Hinweise auf Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex sowie generell gegen rechtliche Vorschriften können an eine unabhängige externe Rechtsanwältin gemeldet werden. Dieser Weg steht auch Dritten zur Verfügung.

Wir lehnen jeden Verstoß gegen geltende Gesetze und Standards sowie unlauteren Geschäftspraktiken und Korruption entschieden ab und sprechen uns eindeutig gegen Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit aus. Damit unseren Mitarbeitern diese Verhaltensregeln bekannt sind und Interessenskonflikte im Vorfeld vermieden werden, bieten wir jährlich Schulungen an, um unser Wertesystem zu vermitteln und um Ihnen unsere Managementprozesse näher zu bringen.

Unsere Führungskräfte spielen beim Thema Compliance eine wichtige Rolle. Sie fungieren, aufgrund ihrer Stellung, als Vorbild für ihre Mitarbeiter. Unsere klare Kommunikation trägt ebenso zu diesem Prozess bei.

Unsere Grundsätze haben wir daher zusätzlich in unseren Unternehmensrichtlinien, exemplarisch der Richtlinie zur Unternehmensethik oder zur nachhaltigen Beschaffung, festgehalten.

Mitarbeiter und Soziales

Mitarbeiter

In unserer Unternehmenskultur sind Integration, Gleichstellung sowie Diversität fest verankert. Wir können mit Stolz sagen, dass unsere vielfältige Belegschaft ein wichtiger Faktor für unseren Erfolg ist. Jeder Mitarbeiter wird wertgeschätzt und seine individuelle Leistung anerkannt. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten, weder im alltäglichen Umgang miteinander noch bei den Einstellungsverfahren neuer Mitarbeiter. Unser Ziel ist es, die Mitarbeiter langfristig im Unternehmen zu beschäftigen. Gerne von der Ausbildung bis zur Rente.

Lange galt die Recyclingbranche als „Männerdomäne“. Wir bei der IMR Innovative Metal Recycling GmbH zeigen, dass es auch anders geht. Angefangen mit der Geschäftsleitung, sind die verschiedensten Abteilungen mit Frauen besetzt und bekleiden nicht selten eine Führungsposition.

Zur Förderung der Inklusion wird auf Mitarbeiter mit einer Einschränkung besonders eingegangen, wie beispielsweise mit angepassten Arbeitszeiten, damit eine notwendige Physiotherapie aufgesucht werden kann oder entsprechend der Belastungen mehr Regenerationszeit zur Verfügung steht.

Jeden neuen Mitarbeiter empfangen wir mit einem etwa dreistündigen Onboarding, in dem zunächst die erste Sicherheitsunterweisung und Brandschutzschulung abgebildet werden. Des Weiteren werden allgemeine Regelungen zum Thema Arbeitszeiten, Urlaub, Krankmeldung und allgemeiner Umgang miteinander besprochen. Ein anschließender Platzrundgang ermöglicht den neuen Mitarbeiter sich auf dem Gelände zu orientieren und die Prozesse im operativen Ablauf nachzuvollziehen.

Mitarbeiterentwicklung

[GRI 404-2/ 3] Unsere Mitarbeiter liegen uns am Herzen und sind ein wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens. Die Förderung von Fähigkeiten und Kenntnissen spielen bei uns eine zentrale Rolle, damit unsere Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.
Regelmäßiges Feedback zu den Leistungen dient als Grundlage, um durch gezielte Weiterbildungsangebote das Potenzial jedes einzelnen Mitarbeiters voll zu entfalten.

Ausbildung

Wir bei der IMR bieten insgesamt 12 Ausbildungsberufe im gewerblichen und kaufmännischen Bereich an. So leisten wir einen wichtigen Beitrag, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ziel ist es, unsere Auszubildenden nach Beendigung ihrer Ausbildung zu übernehmen.

Das Onboarding-Programm der Auszubildenden ist etwas umfangreicher. Neben den Inhalten die auch Teil des

Onboardings für Mitarbeiter sind, steht bei Auszubildenden das gegenseitige Kennenlernen und Teambuilding im Fokus. Vor dem Hintergrund, dass die meisten Auszubildenden ihre Ausbildung unmittelbar nach dem Schulabschluss beginnen, ist es Teil des Onboardings, eine Brücke zwischen Schule und Arbeit zu schlagen und den Einstieg in die Arbeits- und Berufswelt zu erleichtern.

Früh in der Ausbildung beginnen wir mit der Vermittlung von grundlegenden Fähigkeiten. Dabei ist ein kleines „Business-Knigge" die Grundlage für die Teilnahme am Berufsleben. Es werden sowohl förmliche Aspekte als auch der Metall- und Recyclingbranche entsprechende Verhaltensregeln vermittelt. Diese Schulung findet sehr früh nach Ausbildungsbeginn statt, um den Auszubildenden Sicherheit zum Start in das Berufsleben zu geben.

Aus der Erfahrung heraus sind neue Auszubildende am Telefon noch sehr unsicher. Aufgrund der mangelnden Erfahrung können die Berufslernenden noch nicht alle Anliegen der Anrufer behandeln oder lösen. Aus diesem Grund wurde eine Telefonschulung konzipiert, die dabei helfen soll, in schwierigen Situationen stets souverän zu Handeln. Die Schulung soll die Wichtigkeit von der Art und Weise, wie Telefonate geführt werden, vermitteln und auf Situationen mit schwierigen, komplizierten und herausfordernden Gesprächspartnern vorbereiten. Ferner werden die Themen Rhetorik, Höflichkeit, praktische Beispiele und anwendbare Formulierungen behandelt.

Für die Auszubildenden werden regelmäßige Ausflüge und Betriebsbesichtigungen organisiert, die zur Erweiterung des persönlichen und fachlichen Horizontes dienen sollen. Vor allem vor- und nachgelagerte Prozesse werden beschaut: Woher beziehen wir die Ware, die wir einkaufen und weiterverarbeiten? Was passiert mit den recycelten Metallen, nach dem sie bei uns waren? Ebenso werden im Rahmen der Ausflüge Teambuildingmaßnahmen abgedeckt.

Zur gezielten Prüfungsvorbereitung werden für kaufmännische Auszubildende berufsspezifische Vorbereitungskurse der IHK gebucht. Gewerbliche Auszubildende werden im Rahmen der Verbundausbildung bei der MEK GmbH gezielt auf die theoretischen und praktischen Prüfungen vorbereitet.

Interne Schulungen

[GRI 205-2/ 403-5] Jährlich werden unsere Mitarbeiter zu unseren Managementsystemen für Qualität, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Umwelt und Energie sowie zu den Themen Nachhaltigkeit, Immissionsschutz, Abfall, Kreislaufwirtschaftsgesetz und Entsorgungsfachbetriebeverordnung geschult. Ebenfalls werden die Inhalte unserer Unternehmenspolitik sowie unser Verhaltenskodex vermittelt. Durch die Informationsbereitstellung in Verbindung mit dem direkten

Austausch soll das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für Abfallvermeidung, Energieeinsparung und generell dem Umweltschutz gestärkt werden. Darüber hinaus werden sie zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisiert und zu weiteren Themen, wie beispielsweise Compliance, Anti-Korruption, Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit und dem Meldesystem bei Verstößen unterrichtet.

Zur Unterstützung aller Arbeitnehmer in dem gemeinsamen Ziel, zuverlässig und verbindlich zu arbeiten, bieten wir die Schulung „Büroorganisation“ an. Wir versuchen an dieser Stelle „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu leisten. Jeder muss für sich ein eigenes System entwickeln, wie er seine Arbeit organisiert und strukturiert. Wir stellen in dieser Schulung unterschiedliche Modelle, Programme und Hardware vor, die bei der eigenen Büroorganisation unterstützen können. Dazu gehören verschiedene Outlook-Anwendungen (Bearbeitung von E-Maileingängen, Ablagesysteme, Wiedervorlagen, Aufgaben, Kalendereinträge) für die digitale Organisation sowie haptische Wiedervorlage- und Ablagesysteme mit Ordnern, Kladden und Vorsortiermappen.

Excel ist bereichsübergreifend ein viel genutztes Tool in unterschiedlicher Funktion und Tiefe. Damit Auszubildende und Mitarbeiter wissen, wie diese Anwendung funktioniert und welche Möglichkeiten es mit dem Programm gibt, wurde eine Excel-Schulung in drei unterschiedlichen Kenntnisstufen konzipiert. Von dem reinen Aufbau des Programms bis hin zu komplizierten und verschachtelten Formeln. Am Ende einer jeden Schulung steht dem Teilnehmer eine Excel-Datei mit den verschiedenen Formeln und Tabellen, die er im Rahmen der Schulung selbst erarbeitet hat, zur Verfügung und kann bei Bedarf nachschlagen.

Darüber hinaus unterstützen wir alle Mitarbeiter in ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Teamleiter sind dazu aufgefordert Entwicklungspotenziale und -wünsche in ihren Teams festzustellen, zu kommunizieren und zu fördern. Es bekommt jeder Mitarbeiter die Möglichkeit sich individuell weiterzuentwickeln, sofern die gewünschten Fort- und Weiterbildungen förderlich für das direkte Arbeitsumfeld oder den Arbeitgeber sind.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

[GRI 403-1/ 9] Der Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter, Partner und aller Menschen, die mit unserem Unternehmen in Verbindung stehen, hat für uns absolute Priorität. Bei der IMR wissen wir, dass zufriedene Mitarbeiter und ein gesundes Miteinander maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen, weshalb der Arbeits- und Gesundheitsschutz fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist. Nach zahlreichen Maßnahmen im Kalenderjahr 2023, sind wir seit Dezember 2023 für unser

Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach DIN EN ISO 45001 zertifiziert.

Um die Erfolge des Managementsystems sicht- und messbar zu machen, verfolgen wir alle gängigen key performance indicators (KPI). Die LTIR gibt beispielsweise an, wie viele Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden im Kalenderjahr erfasst wurden. Während dieser Wert 2022 noch bei 54,75 lag, lag die LTIR im Jahr 2023 bei 36,02, was eine Reduzierung um gut 34 % bedeutet. Im Jahr 2024 war eine weitere Senkung des LTIR auf 34,32 möglich. Im Jahr 2025 hatten wir leider wieder einen Anstieg auf 57,98 zu verzeichnen.

Ein weiteres Ziel ist es die Krankenquote zu senken. Die Krankenquote bewegt sich in den letzten Jahren zwischen 8 % und 10,30%. Im Jahr 2025 lag die Quote bei 10,80 %. Die Ausarbeitung von Maßnahmen im Jahr 2026 soll die Krankenquote wieder senken.

Wie es im Namen des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems bereits zu erkennen ist, berücksichtigt das Managementsystem sowohl den Arbeitsschutz als auch den Gesundheitsschutz. Mit dem Ziel unseren Mitarbeitern im Bereich Gesundheit noch mehr anbieten zu können und die Lebensqualität sowie Zufriedenheit langfristig zu verbessern wird parallel ein Betriebliches Gesundheitsmanagement unter dem Namen „Health-Work-Cycle“ betrieben. Im Health-Work-Cycle werden Themen wie Motivation, gesunde Ernährung, Sport, Bewegung, psychische Gesundheit, positives Denken (Mindset) und viele weitere Themen aus dem Gesundheitsbereich behandelt.

Jährliche Aktionen wie die Teilnahme am Krefelder Firmenlauf „RUN&FUN“ sind bereits fest etablierte Events, auf welche sich, in diesem Fall durch einen wöchentlichen Lauftreff, gemeinschaftlich vorbereitet wird. Der Health-Work-Cycle geht jedoch über solche Events, stattgefundene Gesundheitstage und den obligatorischen wöchentlichen Obstkorb hinaus. Mit dem Ziel, im stressigen Arbeitsalltag kurz abzuschalten, wird zu Beginn eines jeden Meetings eine Achtsamkeitsminute durchgeführt. Diese Minute kann unterschiedlich gefüllt werden. Eine Minute die Augen schließen und schweigen oder die Durchführung von Life Kinetik Übungen ist genauso möglich wie kurzes meditieren. Auch im kommenden Jahr werden wir weitere Maßnahmen durchführen wobei immer auch „Out oft the box“ gedacht wird.

Selbstverständlich achten wir nicht nur intern auf Arbeitssicherheit, sondern auch bei externen Firmen. Hier kommt unser Fremdfirmenmanagement ins Spiel, welches sich um alle Belange rund um externe Gewerke kümmert.

Vergütung, Bezuschussungen und Benefits

[GRI 401-2] Faire Arbeitsbedingungen sowie die Wertschätzung unserer Mitarbeiter sind unabdingbar für unseren langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Daher werden die Arbeitsleistungen angemessen und marktgerecht vergütet.

Als kleinen Benefit hat jeder Mitarbeiter freien Zugang zu Wasser und Kaffee. Einmal wöchentlich werden in Pausen- und Sozialräumen Obstkörbe verteilt. Durch kleine Obstkühlschränke ist dies nun auch lückenlos im Sommer möglich.

Des Weiteren bezuschussen wir Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich 13 € sowie eine Direktversicherung mit 20 %.

Eine weitere Leistung, die wir unseren Mitarbeitern anbieten, ist das Leasing eines Fahrrades oder Pedelecs über JobRad. Hierbei übernehmen wir den Versicherungsschutz des Fahrrads. Damit tragen wir einerseits zur Förderung der Gesundheit des Mitarbeiters bei und andererseits zur Reduzierung des CO_2-Ausstoßes.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Bestandteil unserer sozialen Verantwortung. Um die Gesundheitsvorsorge nachhaltig zu stärken und attraktive Zusatzleistungen anzubieten, hat unser Unternehmen zum 1. Juli 2025 eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) für alle Mitarbeitenden eingeführt.

Die bKV wird vollständig vom Unternehmen finanziert und ermöglicht den Mitarbeitenden den Zugang zu umfangreichen Gesundheitsleistungen, ohne dass hierfür eigene Kosten entstehen. Zu den versicherten Leistungen

gehören unter anderem Zuschüsse für Zahnbehandlungen und Zahnersatz, Sehhilfen, Heilpraktikerleistungen, die Auslandsreisekrankenversicherung sowie weitere ergänzende Gesundheitsleistungen.

Darüber hinaus bietet die betriebliche Krankenversicherung zusätzliche Vorteile. Mitarbeitende haben innerhalb der ersten sechs Monate nach Versicherungsbeginn die Möglichkeit, ihren Versicherungsschutz teilweise ohne Gesundheitsprüfung zu erweitern. Der Versicherungsschutz gilt bereits ab dem ersten Tag der Einführung (01.07.2025). Zudem sind Vorerkrankungen im Versicherungsschutz eingeschlossen.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass Angehörige zu attraktiven Vorzugskonditionen mitversichert werden können. In ausgewählten Tarifen ist dies – ebenfalls innerhalb der ersten sechs Monate nach Versicherungsbeginn – sogar ohne Gesundheitsprüfung möglich.

Mit der Einführung der betrieblichen Krankenversicherung unterstreichen wir unser Engagement, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden langfristig zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen und unsere Attraktivität als verantwortungsvoller Arbeitgeber weiter zu stärken.

Flexibles Arbeiten

Wir fördern verschiedene Arbeitsmodelle, zu denen Voll- und Teilzeit und nach Möglichkeit flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten zählen. Im Jahr 2024 wurden 13,66 % der Arbeitszeit im mobilen Arbeiten von zu Hause aus erbracht. Damit auch die mobile Arbeit einwandfrei möglich ist, werden die Mitarbeiter mit der gleichen notwendigen IT-Hardware ausgestattet, wie es im Büro der Fall ist. In den Büros werden kontinuierlich Maßnahmen umgesetzt, die dem ergonomischen Arbeiten förderlich sind. Im Jahr 2023 sind bereits einige elektrisch höhenverstellbare Schreibtische angeschafft worden und im Jahr 2024 erhielten alle Mitarbeiter, dessen Wusch es war, ebenfalls solch einen Tisch.

Menschenrechte

Die Wahrung der Menschenrechte steht zunehmend im Fokus der Gesellschaft sowie in der Politik. Es ist ein eindeutiger Wandel erkennbar, welcher sich unter anderem auch in der Veränderung der Gesetzgebung zeigt.
Die Achtung der Menschenrechte ist nicht mehr aus der Unternehmensverantwortung wegzudenken. So haben wir es uns auch zur Aufgabe gemacht, uns klar zu positionieren. Im Jahr 2022 haben wir unseren Verhaltenskodex mit einem deutlichen Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte erweitert. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie gesellschaftliche Werte achten und jedem Menschen respektvoll begegnen. Respekt und Toleranz sind die Basis des täglichen Miteinanders in unserem Unternehmen. Die Persönlichkeitsrechte aller Kollegen sind ein hohes Gut und

werden als solches geachtet. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber fördern wir die Chancengleichheit aller Beschäftigten. Alle Mitarbeiter werden von Vorgesetzten und Kollegen gleichbehandelt, ungeachtet der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der nationalen und sozialen Herkunft, der persönlichen Lebensumstände, des Gesundheitszustands oder ihres Alters. Wir dulden keinerlei Form von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung.

Wir bei der IMR Innovative Metal Recycling GmbH sind davon überzeugt, dass für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens die soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor ist. Wir verpflichten uns daher innerhalb unserer Geschäftstätigkeit negative Auswirkungen auf die Menschenrechte vorzubeugen. Wir weisen ebenfalls unsere Geschäftspartner, insbesondere unmittelbare Lieferanten, darauf hin, die Menschenrechte zu achten. Aus diesem Grund führten wir im Jahre 2023 einen Verhaltenskodex für unsere Lieferanten ein und verfassten eigens eine Menschenrechtspolitik, welche über unsere Homepage einsehbar ist. Dabei sprechen wir uns besonders für ein Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit aus.

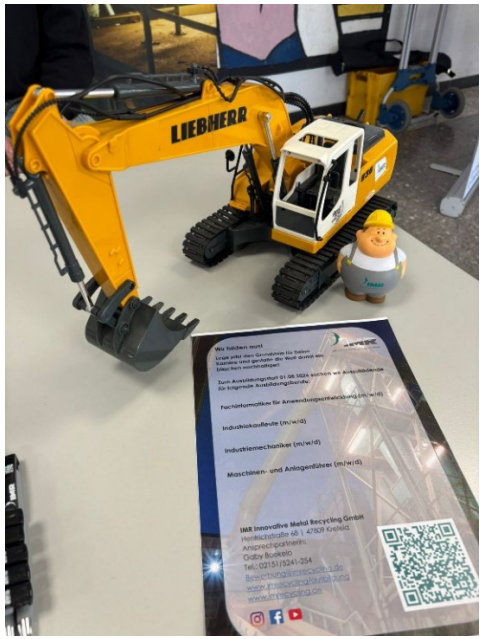
Generell orientieren wir uns an den Leitsätzen der UNGC (United Nations Global Compact).

Soziales Engagement

Bewegung, Sport- und Jugendförderung liegt der IMR sehr am Herzen und ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft bewusst. Als stolzer Unterstützer des lokalen Sports haben wir uns zum Ziel gesetzt, nicht nur finanzielle Mittel bereitzustellen, sondern auch enge Partnerschaft mit den Vereinen einzugehen, um ihr Wachstum und ihre Entwicklung zu fördern. Die Unternehmenskultur der IMR verkörpert wichtige Werte, von denen wir glauben, dass sie im Sport allgemein und von den von uns unterstützten Vereinen im Besonderen, verkörpert werden. Sport ist nicht nur eine wichtige Grundlage für körperliche und mentale Gesundheit, sondern vermittelt auch Werte wie Teamarbeit, Zusammenhalt, Fairness, Kreativität, Mut und Engagement. Daher engagieren wir uns aktiv in verschiedenen Sportarten und unterstützen lokale Wettkämpfe, Jugendprogramme und gemeinnützige Initiativen. Durch unsere Partnerschaften mit den Vereinen tragen wir dazu bei, dass Sport für jeden zugänglich ist und talentierte Athleten die Möglichkeit haben, ihr Potenzial zu entfalten.

Als Ausbildungsunternehmen und Wirtschaftsakteur nehmen wir unsere Verpflichtung wahr, junge Menschen, Schülerinnen und Schülern bei der Berufsorientierung zu unterstützen. Damit sich junge Menschen ein realistisches Bild unterschiedlicher

Berufe und Branchen machen können, nehmen wir an unterschiedlichen Initiativen mit verschiedenen Angeboten teil.



Die Initiative der IHK-Ausbildungsbotschafter entsendet regelmäßig Auszubildende aus verschiedenen Unternehmen und Branchen in die Schulen, die im Rahmen des Schulunterrichts über Berufsorientierung sprechen. Dabei berichten die Auszubildenden von ihren Ausbildungsbetrieben, Ausbildungsangeboten und bisherigen Erfahrungen. Der Vorteil dieser Initiative ist die Begegnung auf Augenhöhe. Durch den Einsatz von Auszubildenden, deren Schulzeit nicht weit zurück liegt, werden Hürden abgebaut und häufig die gleiche „Sprache“ gesprochen.

Auch im Jahr 2025 hat „StuBo on Tour“, ein Zusammentreffen von Industrie/ Wirtschaft sowie Studien- und Berufsorientierungslehrern, wieder stattgefunden. Nach Kurzpräsentationen der einzelnen Wirtschaftsvertretern, gab es einen offenen Austausch. Neben dem Ausbau des Netzwerkes sollte das Beratungsspektrum der Lehrkräfte erweitert und präzisiert werden. Diese Mal nicht durch uns organisiert, doch selbstverständlich haben wir uns auch wieder vorgestellt.

Der „Check In – Berufswelt“ ist für Unternehmen, die mit dem ÖPNV nur schwer erreichbar sind, inzwischen eine kleine Berufsmesse mit einer zentralen Veranstaltung bei der Arbeitsagentur geworden. Hier stellen wir die IMR als Unternehmen und Ausbildungsbetrieb vor.

Die „kAoA“ (kein Abschluss ohne Anschluss), eine Initiative der Stadt Krefeld, die junge Menschen bei der beruflichen Orientierung hilft, unterstützen wir beispielsweise mit Praktikumsplätzen oder Betriebsbesichtigungen. Ausbildungssuchende können sich den Betrieb vor Ort anschauen oder in Form eines Praktikums hineinschnuppern. Nicht zu vernachlässigen ist der persönliche Kontakt zu den

Mitarbeitern der Unternehmen, um Hürden und Hemmschwellen abzubauen.

Zudem pflegen wir Kooperationen mit zwei regionalen Gesamtschulen. Der Ausbildungsbetrieb hat sich dazu verpflichtet, verschiedene Angebote über das Jahr verteilt anzubieten. Dazu gehört die Teilnahme an einer schulinternen Berufsmesse, das Angebot von Kapazitäten für Praktika und Betriebsbesichtigungen sowie die Durchführung von Trainings in der Schule. Im Jahr 2025 haben wir, wie bereits im Jahr zuvor, ein Bewerbungstraining mit Klassen der Jahrgangsstufe 9 durchgeführt. Es wurde besprochen, wie Bewerbungsunterlagen richtig angefertigt werden, vorauf Personaler achten und worauf es in Vorstellungsgesprächen ankommt. Um ein bisschen Sicherheit für Vorstellungsgespräche zu bekommen, wurden kurze Rollenspiele durchgeführt.

Wir versuchen damit, als soziales Unternehmen und attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Es ist der Anspruch, die Unternehmenskultur der IMR, die von Respekt, Vielfalt und Zusammenhalt geprägt ist, nach außen zu tragen. Wir sind stolz darauf, talentierten und engagierten Mitarbeitern den notwendigen Handlungsspielraum zu geben und sie bei ihrer Entwicklung zu unterstützen, denn gesellschaftliches Engagement ist fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert.

Die Zusammenarbeit mit einer Behindertenwerkstatt, welche sich bei uns um die Grünpflege kümmert und zur Adventszeit für uns liebevoll gestaltete Adventskränze kreiert, ist ein weiteres Beispiel dafür, dass uns soziales Engagement und Diversität sehr am Herzen liegen.

Umwelt

Herstellung und Handel von grünem Stahl bilden weltweit ein wichtiges Element bei der CO_2-Reduzierung. Als Treiber des technologischen Fortschritts wird Stahl auch zukünftig in vielen Branchen benötigt. Doch die primäre Produktion von Stahl erfordert hohe Energie- und Rohstoffeinsätze. Wiederverwendung und Recycling von Schrotten bilden daher eine Schlüsselfunktion diesen hohen Energie- und Rohstoffbedarf der primären Stahlproduktion zu reduzieren und damit die Stahlproduktion „grüner“ zu gestalten.

Individuelle Konzepte für unsere Kunden und Maschinen nach dem neuesten Stand der Technik ermöglichen uns eine Produktion von gleichbleibenden und sortenreinen Metallqualitäten. So fördern wir mit unserem Handeln die Kreislaufführung von Metallen und beziehen eine Schlüsselposition bei einer nachhaltigeren Stahlproduktion sowie dem Thema „Grüner Stahl“.

Auch im Bereich der Aluminiumproduktion sind Sekundärrohstoffe elementar für die CO_2-Reduzierung. Bereits eine Tonne Sekundäraluminium spart gegenüber der Primärproduktion zwischen 7,52 und 11 Tonnen CO_2 ein. Unsere recycelten Metalle sind ein wichtiger Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz.

Obwohl unser Handeln grundsätzlich positive Auswirkungen hat, fallen auch im Rahmen unserer wirtschaftenden Tätigkeiten prozessbezogene Abfälle, Abwässer und Emissionen an.

Die stetige Überwachung jener Auswirkungen auf die Umwelt und die Verminderung bzw. Vermeidung negativer Effekte ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Unser Umweltmanagementsystem, welches im Dezember 2022 erfolgreich nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert wurde, bildet hierzu eine gute Basis ebenso wie unser Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001, welches bereits seit 2015 zertifiziert ist.

Ressourcenbedarf und Energieverbrauch

[GRI 302-1/ 4] Zur Überwachung unseres Ressourcenverbrauchs sowie zur Optimierung der Bedarfe nutzen wir unsere Managementsysteme für Umwelt und Energie.

Im Jahr 2025 ist der Gesamtenergieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, da die Durchsatzkapazität erhöht wurde. Darin mit inbegriffen sind die Energieträger Strom, Flüssiggas und Diesel. Aktuelle Strom- Flüssiggas und Dieselverbräuche werden monatlich durch eigene Zähler bzw. Messsysteme oder auch Rechnungen erfasst, im Zuge jährlich definierter Energiekennzahlen ausgewertet und bewertet. Somit ist eine kontinuierliche Kontrolle der anliegenden Verbräuche gewährleistet.

Folgende Tabelle zeigt die Gesamtenergieverbräuche:

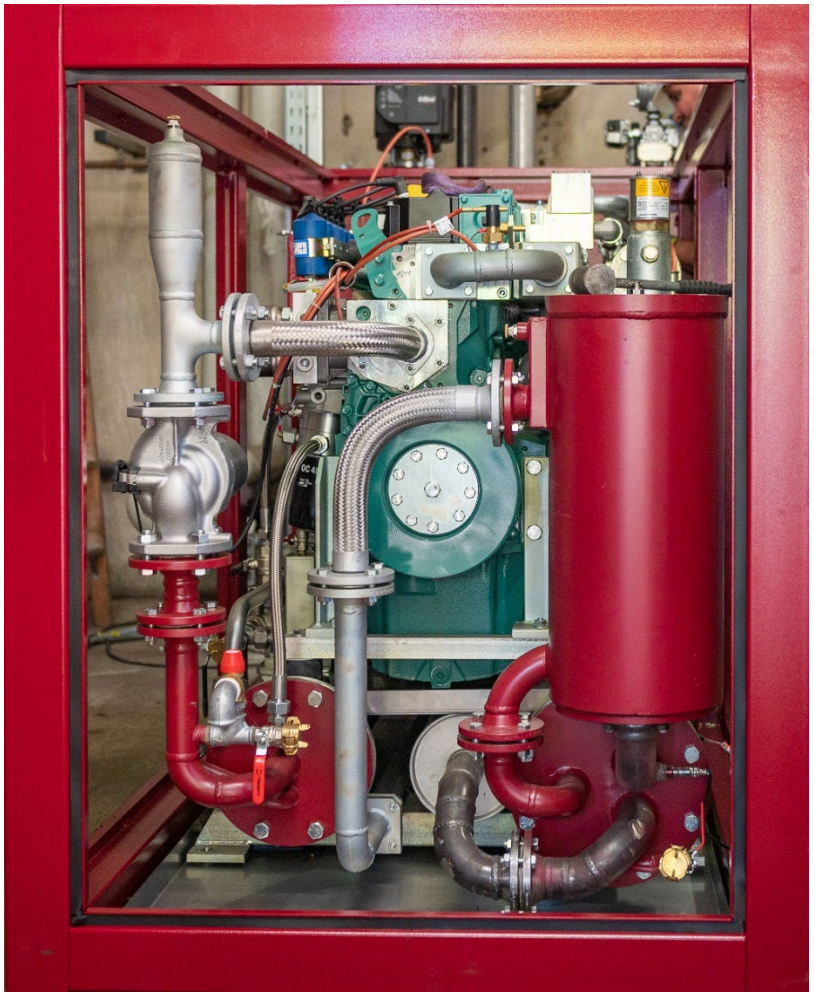
Energieverbrauch

Gesamtenergie-verbrauch	2023	2024	2025
Strom, Diesel, Flüssiggas [MWh]	10.809,01	9.977,41	10.195,92

Unsere Energieeffizienz möchten wir kontinuierlich verbessern, so dass wir uns im Jahr 2022 für die Anschaffung einer Photovoltaikanlage entschieden haben. Ende Juni 2025 haben wir die Betriebserlaubnis erhalten. Damit haben wir, auch mit Hilfe unseres BHKW, einen aktuellen Eigenstromanteil von ca. 6,61 %. Durch einen höheren Prozentsatz an grünem Strom unseres Stromlieferanten in Verbindung mit unserer PV-Anlage, steigt unser grüner Stromanteil mit insgesamt 2.634,75 MWh auf ca. 47,50%. Dies sind fast 10 % mehr als im Vorjahr.

Seit der Inbetriebnahme unserer PV-Anlage Ende Juni bis einschließlich Dezember 2025 hat die Anlage 222.130 kWh Strom erzeugt, wovon wir 160.414 kWh selbst verbraucht haben. Der Eigenverbrauchsanteil liegt hiermit bei etwa 72 %.

Zudem wurde die Platzbeleuchtung auf der Hentrichstraße mit neuster Technik energetisch aufgewertet, sodass jährlich etwa 8.600 kWh Strom eingespart werden im Vergleich zur ehemaligen Beleuchtung. Unsere Beleuchtung, sowohl auf den Plätzen als auch größtenteils in den Gebäuden, erfolgt durch LED. Diese sind auf dem Platz entweder mit einer Zeitschaltuhr oder einem Lichtsensor versehen, um unnötige Betriebszeiten zu vermeiden. In den Gebäuden sind Flure mit Bewegungsmelder ausgestattet, um auch hier die Betriebszeit und damit den Stromverbrauch zu reduzieren.



[GRI 305-1/ 2] Unter die Scope 1 Emissionen fallen entsprechend die Energieträger Dieseltreibstoff und Flüssiggas, wohingegen die Scope 2 Emissionen auf den Stromeinkauf zurückzuführen sind. Auch dieses Jahr wurden, wie bereits im Jahr zuvor, die Scope 3 Emissionen im Rahmen der CO_2-Bilanzierung teilweise implementiert. Darunter die Anfahrt der Mitarbeiter, die Entsorgung von Abfällen sowie die vorgelagerte und die nachgelagerte Logistik. Im Jahr 2025 haben wir für unseren Standort Hentrichstraße eine Erhöhung der Durchsatzkapazität von 122.000 Tonnen im Jahr auf 242.000 Tonnen im Jahr genehmigen lassen, wodurch die erfassten Gesamtemissionen entsprechend zum Vorjahr drastisch gestiegen sind.

Emissionen

Co_2e-Emissionen	**2023***	**2024****	**2025****
Hentrichstraße [t_{CO2e}]	3.910,54	8.748,75	21.801,51
Bataverstraße [t_{CO2e}]	466,74	10.181,10	3.418,11
Standort Siegen [t_{CO2e}]	118,76	1.324,72	973,00
Gesamt [t_{CO2e}]	*4.496,04*	*20.254,57*	26.192,62

*Scope 1& 2

**Scope 1, 2 & 3

Durch Prozessoptimierungen konnten wir den spezifischen Stromverbrauch unserer größten SEU-Anlage (Significant Energy Use), unserem Shredder, von 27,92 kWh/t auf 24,11 kWh/ t reduzieren. Hierdurch haben wir etwa 3.080 t CO_2 - im Vergleich zum vorherigen Produktionsprozess – eingespart.

Der Austausch unserer Schere bewirkt ebenfalls eine Reduzierung unserer Emissionen. Hier konnte der spezifische Stromverbrauch von 25,23 KWh/t auf 22,60 kWh/t gesenkt werden, so dass weitere ca. 190 Tonnen CO_2 - im Vergleich zur alten Schere - eingespart werden.

In nachfolgender Tabelle werden die Scope 1 bis 3 Emissionen dem jeweiligen Standort zugeordnet.

Scope 1, 2 & 3 Emissionen aus dem Jahr 2025 je Standort

Standort	Scope 1	Scope 2	Scope 3
Hentrichstraße [t CO_{2e}]	911,40	2.296,32	18.593,80
Bataverstraße [t CO_{2e}]	342,80	134,12	2.941,19
Siegen [t CO_{2e}]	91,78	20,75	860,47
Gesamt [t CO_{2e}]	1.345,97	2.451,18	22.395,46

Ein wesentlicher Bestandteil für die Erfassung der Emissionen ist die Nutzung des CO_2-Bilanzierungstools „ecocockpit“, welches der IMR im Zuge des Beitritts in das Unternehmensnetzwerk Klimaschutz (UNK) zur Verfügung steht.

Mit insgesamt etwa 9.130,10 t CO_2e verursacht die vor- und nachgelagerte Logistik (Scope 3.4 & 3.9) ca. 35 % unseres Gesamtausstoßes.

Kernpunkt zur weiteren Reduzierung der CO_2-Emissionen wird die geplante energetische Betrachtung des Shredders, der der größte Stromverbraucher von all unseren Standorten ist, sein. Der Heizungstausch im Frühjahr 2025 an unserem Standort Bataverstraße ermöglicht uns mit den neuen Wärmepumpen eine jährliche Ersparnis von ca. 10.000kWh Strom und damit eine Reduzierung von ca. 4.400 t_{CO2e} im Jahr. Des Weiteren wird über den baldigen Austausch der jetzigen Baumaschinen gesprochen, um den Dieselverbrauch zu reduzieren.

Ein weiteres Ziel zur Schonung der Ressourcen, ist die Reduzierung des Papierverbrauchs, in dem beispielsweise der Rechnungsprozess digitalisiert wurde. An den Stellen, wo weiterhin Papier benötigt wird, verwenden wir Recyclingpapier, so dass wir einen Beitrag zum Stopp der Entwaldung leisten.

Wasser- und Abfallmanagement

Abfallmanagement

[GRI 306-3/ 4/ 5] Alle ein- und ausgehenden Wertstoffe werden in unserem Warenwirtschaftssystem erfasst. Obwohl es sich um sekundäre Rohstoffe handelt, werden diese rechtlich als Abfälle deklariert. Betriebsbedingte Abfälle und Abfälle aus der Verwaltung sowie den Sozialgebäuden werden in einem Abfallregister dokumentiert. Nachweispflichtige Abfälle werden fachgerecht mit entsprechenden Entsorgungsnachweisen entsorgt. Nachfolgende Kennzahlen werden daher in betriebsbedingte nicht gefährliche Abfälle

und gefährliche Abfälle sowie Abfälle aus der Verwaltung und den Sozialgebäuden unterschieden.

Durch Prozessoptimierung ist es uns gelungen die nicht-gefährlichen betriebsbedingten Abfälle zu reduzieren, obwohl unsere Produktionsmenge gestiegen ist. Für 2026 sind weitere Anpassungen geplant, wodurch wir unsere Abfallmengen im Bereich der nicht-gefährlichen Abfälle weiter reduzieren möchten. Durch eine Sieb- und einer Sichteranlage sollen die Schwer- sowie Leichtfraktion des Shredders noch feiner aufbereitet werden.

Geplante Sichteranlage - Zick-Zack-Sichter

Abfälle des Produktionsbetriebes

Betriebsbedingte Abfälle	2023	2024	2025
Nicht-gefährlicher Abfall [t/ a]	43.238,79	34.409,66	24.802,48
Gefährlicher Abfall [t/ a]	196,15	272,56	290,91

Abfälle aus Verwaltungs- & Sozialgebäuden (Hentrich- & Bataverstr.)

Abfälle *	2023	2024	2025
Papier [t]	5,15 **	12,01 **	11,33 **
LVP [t]	5,49 **	5,95 **	6,13 **
Bio [t]	4,87 **	6,49 **	6,61 **
Rest [t]	3,42 **	3,14 **	3,10 **

* Die Abfälle werden dem öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger zur Verwertung überlassen.
**Die Tonnage wurde rechnerisch ermittelt. Die Abgabe erfolgt in m³.

Wassermanagement

[GRI 303-1/ 2/ 3] Wasser wird sowohl in unseren Post-Shredder-Anlagen verwendet als auch für die Beregnung des Platzes. Im Jahre 2025 hatten wir einen Wasserverbrauch von 4.236 m³. Neben der Nutzung von Frischwasser wird in einem Regenrückhaltebecken Regenwasser aufgefangen und für die oben genannten Prozesse verwendet.

Für 2026 ist geplant eine der Sink-Schwimm-Anlagen, welche in einem Nass-Trennverfahren die verschiedenen Materialien separiert, gegen zwei Anlagen auszutauschen, die ohne Wasser arbeiten. Die geplanten Anlagen verfügen jeweils über eine vierfache Sensorik, mit denen durchlaufende Materialen getrennt werden können. Neben der Reduzierung des Wasserverbrauchs entfällt auch ein Hilfsstoff, welcher bei dem Nass-Trennverfahren benötigt wird, so dass weitere Ressourcen eingespart werden.

Vorschau - geplante Sortieranlage

Die gesamten Betriebsflächen der IMR sind versiegelt, sodass eine Versickerung von Abwässern ausgeschlossen wird. Anfallende Abwässer werden einem Entwässerungssystem zugeführt. Mehrere Abscheideranlagen und eine Sandfiltration trennen Schadstoffe aus dem Abwasserstrom, die separat entsorgt werden. Mit regelmäßigen Messungen werden die Inhaltsstoffe des Abwassers überwacht.

Gefahrstoffmanagement

Der technische Einkauf ist ein Schlüsselfaktor in Unternehmen, wenn es um die Transformation des Gefahrstoffmanagements geht. Für die Umsetzung nachhaltiger Veränderungen, im Sinne von Umweltschutz und Arbeitssicherheit, muss der Einkauf nicht nur Lieferanten sorgfältig auswählen, sondern auch aktive Auswahlmöglichkeiten berücksichtigen. In diesem Kontext wird betrachtet, wie der technische Einkauf das Gefahrstoffmanagement verändern und gleichzeitig gezielte Auswahlkriterien für den Umweltschutz und die Arbeitssicherheit integrieren kann, denn die Lieferantenauswahl nach Umwelt- und Sicherheitskriterien ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Lieferkette nachhaltig und sicher ist. Uns ist es wichtig, dass unsere Betriebs- und Hilfsstoffe möglichst nachhaltig und ökologisch verträglich sind. Wo immer es realisierbar ist, werden gefährliche Stoffe substituiert. Bei der Lieferantenbewertung wird beispielsweise auf Umweltzertifizierungen geachtet. Dies

erleichtert die Analyse und ermöglich eine nachhaltige Beschaffungskette. So war es uns beispielsweise möglich, den Reiniger für unsere Umschlagmaschinenflotte auszutauschen, wodurch deutliche Verbesserungen in wichtigen Attributen erzielt werden konnten.

Ebenfalls wurde ein Gefahrstoffcontainer angeschafft, indem wir unserer Betriebsstoffe (Öle und Fette) außerhalb der Werkstatt lagern, wodurch die Lagerung und das Handling optimiert wurden. Hier ergeben sich einige Vorteile wie beispielsweise der Einkauf von größeren Gebinden (Fässer und IBC). Dadurch sind weniger Lieferungen notwendig, was sich positiv auf die THG-Emissionen (Scope 3) auswirkt, es sinken die Einkaufspreise und es werden deutlich Transport- und Verpackungskosten eingespart. Zudem ist der speziell für uns konfigurierte Container nach den neusten Richtlinien ausgewählt. Hierdurch wird die sichere Lagerung sämtlicher Gefahrstoffe optimiert.

Kennzahlen

Ökonomische Kennzahlen [GRI 201-1]

	2023	2024	2025
Umsatz [€]	341.312.154,02	332.027.458,95	268.840.651,43
Bereinigtes betriebliches Ergebnis (EBIT) [€]	6.222.522,48	828.859,42	2.902.528,48
Bereinigte Umsatzrendite (EBIT) [%]	1,82	0,25	1,10

Ökologische Kennzahlen [GRI 302-1/ 303-3/ 305-1/ -2/ 306-3]

Energieverbrauch Krefeld	**2023**	**2024**	**2025**
Strom [kWh]	5.928.760,38	5.626.225,00	5.514.306,00
Gas [m³]	27.946,84	31.481,98	28.875,73
Diesel [l]	382.539,35	269.043,58	343.453,04

Energieverbrauch Siegen	**2023**	**2024**	**2025**
Strom [kWh]	53.961,00	58.784,00	47.701,00
Diesel [l]	30.352,00	31.387,00	29.584,00

Gesamtenergie-verbrauch	**2023**	**2024**	**2025**
Strom, Diesel, Flüssiggas [MWh]	10.809,01	9.977,41	10.195,92

Anteil erneuerbarer Energien	**2023**	**2024**	**2025**
Grüner Strom [MWh]	1.875,46	2.194,80	2.634,75

Co_2e-Emissionen	**2023**	**2024**	**2025**
Standort Hentrichstraße - Krefeld [t_{CO2e}]	3.910,54	8.748,75	21.801,51
Standort Bataverstraße - Krefeld [t_{CO2e}]	466,74	10.181,10	3.418,11
Standort Siegen [t_{CO2e}]	118,76	1.324,72	973,00
Gesamt [t_{CO2e}]	*4.496,04*	*20.254,57*	26.192,62

THG-Emissionen [t_{CO2e}]	2023	2024	2025
Scope 1	1.308,6	1.125,79	1.345,97
Scope 2	3.187,4	2.383,11	2.451,18
Scope 3	-	29.472,58	22.395,46

Wasser	2023	2024	2025
Frischwasser-verbrauch [m^3]	6.336,00	4.457,00	4.236,00

Betriebsbedingte Abfälle	2022	2024	2025
Nicht-gefährlicher Abfall [t/ a]	43.237,59	34.409,66	24.802,48
Gefährlicher Abfall [t/ a]	196,15	272,56	290,91

Kennzahlen Mitarbeiter [GRI 2-7/ 401-1/ 404-1/ 405]

Mitarbeiteranzahl	2023	2024	2025
Gewerbliche Mitarbeiter	102	99	98
Kaufmännische Mitarbeiter	56	50	41
Gewerbliche Auszubildende	6	9	11
Kaufmännische Auszubildende	11	11	7

Alter und Betriebszugehörigkeit	2023	2024	2025
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	5,06	5,41	6,17
Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Jahren	39,29	38,95	40,17
Altersstruktur	**Anzahl Mitarbeiter**		
16 – 29 Jahre	53	53	43
30 - 39 Jahre	42	43	39
40 - 49 Jahre	37	27	26
50 – 67 Jahre	43	46	49

Mitarbeiterfluktuation	2023	2024	2025
Gesamtfluktuation [%]	14,36	15,23	18,18

Weiterbildung	2023	2024	2025
Gesamte Weiterbildungs-stunden [h]	756,37	782	920,5
Durchschnittliche Schulungsstunden [h/ MA]	4,32	4,63	5,86

Nationalitäten	2023	2024	2025
Gesamt	16	13	11

Frauenanteil	2023	2024	2025
Führungskräfte [%]	11,54	12,5	18,18
Geschäftsführung [%]	50	0	0
Gesamt [%]	13,71	13,61	14,01

Arbeitszeitmodell	2023	2024	2025
Mitarbeiteranzahl Vollzeit	168	162	150
Mitarbeiteranzahl Teilzeit	6	7	7
Mitarbeiteranzahl geringfügig beschäftigt	1	0	0

Gesellschaftliche Kennzahlen

Spendenausgaben [€]	2023	2024	2025
KReMINTec e. V.	1.300,00	300,00	300,00
Malteser	10.000,00	-	4.000,00
Action Medeor e. V.	200,00	-	-
KReMINTec e. V. am BKU KR	-	-	250,00
TuS Gellep	1.000,00	-	-
JFV Eschenburg e. V.	765,00	-	-
Männergesangs-verein	750,00	300,00	250,00
Förderverein der Kindergartenstätte Heinrich e. V.	1.000,00	500,00	-
Immersatt e. V.	-	2.500,00	-
Gemeinsam e. V.	-	1.500,00	-
Charity Circle e. V.	-	10.000,00	4.000,00
Bürgerverein Verberg	-	750,00	-
TS Duisburg Rahm 1906 e. V.	-	1.500,00	-
Freundeskreis des Kinderhilfezentrums Eulerstr.e. V. D.	-	1.000,00	-
Förderverein Handballsport e. V.	-	-	500,00
Gesamt	**15.015,00**	**18.350,00**	**9.300,00**

Kennzahlen Arbeitssicherheit [GRI 403-9]

Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden	2023	2024	2025
LTIR	36,02	34,32	57,98

Krankenquote	2023	2024	2025
Krank mit Entgeltfortzahlung [%]	6,62	7,42	-*
Krank ohne Entgeltfortzahlung [%]	1,07	2,86	-*
Gesamt [%]	7,69	10,28	10,80

*wird nicht mehr differenziert

Impressum

[GRI 2-3]

Herausgeber

IMR Innovative Metal Recycling GmbH
Hentrichstraße 68
47809 Krefeld

Kontakt

Tel.: +49 (0)2151 5241 0
E-Mail: info@imrecycling.de

Follow Us