Nachhaltigkeit – Erfolge aus dem Jahr 2025

Unsere Mitarbeitenden, unsere Arbeit, unsere Lösungen

clpt CIMC Liquid Process Technology

Ziemann Holvrieka · BRIGGS · DME · Künzel · McMILLAN COPPERSMITHS

Vorwort

„Eine Reduzierung unserer Emissionen um 70 % im Vergleich zu 2021 ist ein Riesenerfolg.

Wobei Nachhaltigkeit noch viel mehr ist als CO_2-Messungen. Und so finden Sie in diesem Bericht neben vielen Initiativen zur Dekarbonisierung, auf die wir stolz sein können, noch vieles mehr: Geschichten von Menschen, die unserem Betrieb schon sehr lange angehören; Ideen für mehr Sicherheit, die sich in vielen unseren Standorten weltweit bereits durchgesetzt haben; unsere Arbeit zur Förderung umweltfreundlicherer Formen von Medikamenten im pharmazeutischen Sektor und natürlich auch unser hochspezialisiertes Fachwissen, über das wir glücklicherweise verfügen.

Diese vielen Erfolge verschiedenster Art zeigen, wie wichtig es ist, dass wir uns einvernehmlich und gemeinsam um unsere Mitarbeitenden, unseren Planeten und unsere berufliche Verantwortung kümmern."

Klaus Gehrig, Präsident der CLPT

Im Oktober 2023 haben wir unseren Nachhaltigkeitsrahmen – Process and Progress – veröffentlicht. Er zeigt, wie wir Nachhaltigkeit in unsere tägliche Arbeit und in unsere Entscheidungen einbinden. Wir haben bereits so viel erreicht und möchten in diesem Jahrbuch über den Fortschritt unserer Leistung im Jahr 2024 berichten.

Seit der Veröffentlichung unseres Rahmenwerks ist unser Unternehmen gewachsen. So haben wir nun auch Künzel-Produkte in unserem Portfolio und verfügen über eine große neue Produktionsstätte in Mexiko. Und dennoch haben wir in unseren Nachhaltigkeitszielen nicht nachgelassen. Wir sind nach wie vor bestrebt, unseren Betrieb bis 2030 klimaneutral zu machen. Aber da wir unsere CO_2-Emissionen im Vergleich zu 2021 bereits um mehr als zwei Drittel gesenkt haben, sind wir hier ganz optimistisch – eine Transformation in so kurzer Zeit zeugt vom großen Engagement unserer Mitarbeitenden.

Dieses Jahrbuch enthält Berichte, die unsere Maßnahmen im Rahmen unserer sechs Nachhaltigkeitsinitiativen vorstellen:

- **Zukünftige Arbeitskräfte**
- **Sicherer & gesunder Arbeitsplatz**
- **Verantwortungsbewusste Unternehmensführung**
- **Saubere Arbeitsabläufe**
- **Zukunftsfähige Innovationen**
- **Lösungen für Ressourcen- und Klimaschutz**

Der Bericht stellt auch ganz offen Menschen in den Mittelpunkt. Nämlich Menschen und Teams, die Veränderungen bewirken und uns jeden Tag auf dem Weg zu unseren Nachhaltigkeitszielen vorantreiben. Darüber hinaus auch einige Kunden und Partner, die mit gutem Beispiel vorangehen und uns bei unserem Streben nach Net Zero unterstützen.

Wir danken allen, die sich kontinuierlich für mehr Nachhaltigkeit einsetzen und hoffen, dass dieser Bericht für uns alle ein Ansporn ist.

Die Geschäftsleitung der CLPT

Rahmenthemen zur Nachhaltigkeit der CLPT

Zukünftige Arbeitskräfte

Unsere Mitarbeitenden sind auf vier Kontinente, viele Länder und mehrere Zeitzonen verteilt. Doch trotz sprachlicher Vielfalt und lokaler Besonderheiten verbindet uns eines: das gemeinsame Engagement und die Beziehungen, die wir miteinander aufbauen.

Es liegt auf der Hand: Der Erfolg unseres Unternehmens hängt maßgeblich von den Menschen ab, die wir beschäftigen. Deshalb müssen wir die Auswirkungen äußerer Einflüsse auf unser Geschäft frühzeitig erkennen. Und wir müssen unsere Mitarbeitenden gezielt auf aktuelle und künftige Anforderungen vorbereiten. Die Ausbildung, Bindung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden bleiben – mit Blick auf Kompetenzen, Belastbarkeit und Vielfalt – ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Initiativen.

Sicherer & gesunder Arbeitsplatz

Sichere Arbeitspraktiken und gesunde Mitarbeitende wirken sich positiv auf unser Geschäft aus. Sie sind aber auch ein entscheidender Faktor, damit wir die Wünsche unserer Kunden erfüllen können. Sie tragen dazu bei, dass sich unsere Kunden auf das Talent und das Engagement engagierter Fachkräfte verlassen können.

Unser Engagement für die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, Vertragspartner und Besuchenden ist ein wichtiger Grundsatz für uns. Ob in unseren Büros, in unseren Fertigungsbetrieben oder auf unseren Baustellen - unser Ziel ist es, niemandem durch unsere Tätigkeiten und Entscheidungen Schaden zuzufügen. Ein Standard, der sich auch durch unsere Design- und Innovationsprogramme zieht. Und kontinuierliche Verbesserungen im Bereich des Arbeitsschutzes bedeuten mehr Sicherheit bei der Herstellung und beim Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen.

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung

Ein Unternehmen kann nur so erfolgreich sein wie die Kultur, die es schafft und pflegt. Deshalb bemühen wir uns um hohe Standards bei der Unternehmensführung. Sie sollen dazu beitragen, unser Unternehmen zu einem verantwortungsvollen und vertrauenswürdigen Partner zu machen. Gerne lassen wir uns hier durch andere prüfen. Außerdem ist uns wichtig, dass Fehlverhalten stets aufgedeckt und angesprochen wird.

Integres Handeln ist ein zentraler Wert unseres Unternehmens. Unsere Kultur und unsere Haltung sollten stets über das Erwartete hinausgehen. Dies kommunizieren und praktizieren wir sowohl top-down als auch bottom-up. Außerdem werden wir unsere Mitarbeitenden weiterhin fortbilden und befähigen, damit Professionalität und gutes Geschäftsgebaren für unsere Mitarbeitenden zum Standard werden.

Saubere Arbeitsabläufe

Wir meinen es ernst mit der Nachhaltigkeit. Deshalb ist die Senkung der CO_2-Emissionen unserer eigenen Betriebe ein weiterer wichtiger Punkt für uns. Denn wir wollen in unseren Büros und Produktionsumgebungen CO_2-Neutralität erreichen. Außerdem helfen wir unseren Kunden bei der Senkung ihrer Emissionen.

Wir haben für unsere Arbeitsplätze Pläne zur CO_2-Reduzierung entwickelt und setzen diese konsequent um. Dabei konzentrieren wir uns auf die Steigerung der Energieeffizienz, die Senkung des Energieverbrauchs und die Abkehr von fossilen Brennstoffen. Darüber hinaus ist uns wichtig, den Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen zu reduzieren. Dank dieser verantwortungsvollen Betriebsführung erzielen wir großartige ‚saubere' Ergebnisse. Diese wiederum sind eine optimale Werbe-Plattform für die außerordentlichen Technologien, die wir an Kunden mit den gleichen Bestrebungen liefern können.

Zukunftsfähige Innovationen

Viele unserer Kunden haben ehrgeizige Ziele bei der Reduzierung ihres CO_2-Fußabdrucks. Sie betreiben Anlagen, die wir für sie entwickelt haben und die sie viele Jahre nutzen werden. Deshalb müssen wir sie bei ihren Nachhaltigkeitszielen jetzt und in der Zukunft unterstützen. Dies spiegelt sich in unseren Produkten und Lösungen wider.

Stillstand ist keine Option. Dank der kontinuierlichen Innovation unserer Produkte und Dienstleistungen können unsere Kunden – sowohl in bestehenden Anlagen als auch an neu gebauten Standorten –mehr Ressourcen einsparen. Unsere Forschung und Entwicklung erstreckt sich über den gesamten Globus. Außerdem arbeiten wir mit einigen der weltweit angesehensten akademischen Einrichtungen zusammen. Viele dieser spannenden Forschungsarbeiten sind noch im Anfangsstadium, haben aber das Potenzial, unseren Sektor zukünftig stark zu beeinflussen.

Lösungen für Ressourcen- & Klimaschutz

Nachhaltigkeit wird für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden immer wichtiger. Und so müssen unsere Produkte und Lösungen auch nachhaltig sein. Wichtig dabei ist ein partnerschaftliches und aufgeschlossenes Miteinander über verschiedene Fachgebiete hinweg. Denn nur so werden wir notwendige Veränderungen in unseren Wertschöpfungsketten umsetzen können.

Denken wir trotz unser Unternehmensgröße und unserem Fachwissen immer wieder daran: Nur gemeinsam werden wir den globalen Wandel hin zu einer kohlenstoffarmen Kreislaufwirtschaft schaffen können. Das bedeutet: anderen – unseren Kunden und Fachleuten – zuhören und uns mit ihnen austauschen. Dann werden wir die notwendigen Änderungen herbeiführen können. Denn wir sind gerne bereit, zukunftsorientierte, widerstandsfähige und immer effizientere Systeme und Lösungen zu entwickeln.

Wir unterstützen: die Ausbildung, Bindung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden

Zukünftige Arbeitskräfte

Unsere Mitarbeitenden sind auf vier Kontinente, viele Länder und mehrere Zeitzonen verteilt. Doch trotz sprachlicher Vielfalt und lokaler Besonderheiten verbindet uns eines: das gemeinsame Engagement und die Beziehungen, die wir miteinander aufbauen.

Es liegt auf der Hand: Der Erfolg unseres Unternehmens hängt maßgeblich von den Menschen ab, die wir beschäftigen. Deshalb müssen wir die Auswirkungen äußerer Einflüsse auf unser Geschäft frühzeitig erkennen. Und wir müssen unsere Mitarbeitenden gezielt auf aktuelle und künftige Anforderungen vorbereiten. Die Ausbildung, Bindung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden bleiben – mit Blick auf Kompetenzen, Belastbarkeit und Vielfalt – ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Initiativen.

Unser Talent weiterentwickeln

Wachstum sollte nicht nur für die Finanzen eines Unternehmens gelten, es muss auch Teil der Personalplanung sein. Deshalb möchten wir in der CLPT-Gruppe das kontinuierliche Lernen und die Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden fördern. Denn wir sind überzeugt, dass sich sowohl junge Fachkräfte als auch langjährige Belegschaftsmitglieder weiterentwickeln und entfalten können.

Hierfür bieten wir eine Mischung aus Schulungsprogrammen, Mentoring und Führungskräfteentwicklung. So haben alle die Möglichkeit, ihr Können zu verbessern und in ihrer Karriere voranzukommen. Unsere Vision: ein betriebliches Umfeld, in dem jede und jeder immer gerne dazu lernt und sich entfalten kann. So können wir alle einen sinnvollen Beitrag zu unserem gemeinsamen Erfolg leisten.

Vom Auszubildenden zum Ausbildenden

Gute Beispiele hierfür sind Adriana D'Amico und Leonie Schüller. Beide begannen ihre berufliche Laufbahn als Auszubildende bei Ziemann Holvrieka. Anschließend bildeten sie sich innerhalb des Unternehmens weiter.

Heute sind sowohl Leonie als auch Adriana selbst für die betriebliche Aus- und Weiterbildung an den Standorten Ludwigsburg bzw. Bürgstadt verantwortlich. Adriana sagt dazu: **„In meinem beruflichen Werdegang wurde ich von der Auszubildenden zur Ausbildenden. Ich kann jedem, der noch nicht Fachkraft ist, nur empfehlen, die Ausbildung für sich selbst zu machen und eigene Erfahrungen zu sammeln"** Und Leonie merkt an: **„Der größte Erfolg als Ausbilderin sind motivierte Auszubildende, die sich gut aufgehoben fühlen."** Das sollte eigentlich für die gesamte Belegschaft gelten.

Vom Schüler zum Kupferschmied

Beim National Manufacturing Day der Herstellerorganisation Make-UK begrüßte die Firma McMillan Coppersmiths im September 2024 Schüler von East Lothian Works an ihrem Standort in Prestonpans.

In der Fabrik östlich von Edinburgh versuchten die Mitarbeitenden, die nächste Generation für das Kupferschmieden zu begeistern. Hierfür gaben sie ihren Gästen einen Einblick in die handwerkliche Herstellung von Kupferdestillationsgeräten. Seit ihrem Beitritt zur BRIGGS-Gruppe im Jahr 2019 hat McMillan bis zu vier Auszubildende pro Jahr eingestellt. Sie alle erlernen die grundlegenden Prinzipien der Kupferherstellung und des Schweißens.

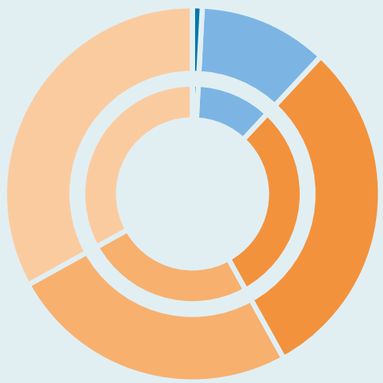
„Der größte Erfolg als Ausbilderin sind motivierte Auszubildende, die sich gut aufgehoben fühlen."

Ein Hoch auf Ihre Karriere

Unsere Gruppe möchte Arbeitsplätze schaffen, an denen sich die Mitarbeitenden während ihrer gesamten Laufbahn entfalten können - von Berufsneulingen über erfahrene Fachleute bis hin zu angehenden Rentnerinnen und Rentnern. Deshalb tun wir viel für eine lange Betriebszugehörigkeit: Wir fördern das Wohlbefinden, bieten Entwicklungsmöglichkeiten und sorgen für eine gesunde Work-Life-Balance.

Wir denken, dass uns Mitarbeitenden nur dann lange treu bleiben, wenn sie motiviert sind und unterstützt werden. In der Kombination mit einem dynamischen Umfeld, das neue Talente anzieht und fördert, schaffen wir so eine starke, vielfältige Belegschaft. Unser Ziel: eine lebenslange Beschäftigung bis zum wohlverdienten Ruhestand, bei der sich alle wertgeschätzt fühlen und mit Begeisterung ihren Beitrag leisten.

Akademischer Hintergrund/Qualifikation der Mitarbeitenden:



Ein Hoch auf Ihre Karriere

Es heißt oft, die Zukunft gehöre den Jungen. Doch das jahrzehntelange Wissen und die Fähigkeiten unserer langjährigen Belegschaftsmitglieder sind entscheidend, damit unsere jungen Nachwuchskräfte die anstehenden Aufgaben bewältigen können.

Wir müssen den unbezahlbaren Wert der Erfahrung unserer weltweiten Belegschaft anerkennen. Hier gibt es viele Beispiele für beeindruckende Werdegänge und jahrelange engagierte Betriebszugehörigkeit. Dies wurde bei den BRIGGS Group Awards im Sommer 2024 besonders deutlich: Geehrt wurden hier Mitarbeitende aus England, Schottland, den USA und Mexiko, die einen großen Teil ihres Arbeitslebens in unserem Unternehmen waren. Sie erhielten Preise für Betriebszugehörigkeiten zwischen 10 und 45 Jahren - insgesamt 775 Jahre.

An erster Stelle standen Bob Tarnai (Senior Fabricator) und Jason Machin (Lead Project Accountant): beide aus Großbritannien und jeder mit mehr als 45 Jahren Betriebszugehörigkeit. Bob begann 1978 als Auszubildender und erinnert sich: **„Anfangs mochte ich die Arbeit mit Metall nicht, aber ich wollte ein Motorrad, und mein Vater war so vernünftig, mich in diese Richtung zu lenken."** Nach Jahren als Schweißer und Blechbearbeiter ist er dann auf diesem Weg geblieben.

Jason begann direkt nach der Schule seine berufliche Laufbahn als Angestellter und arbeitete sich im Zuge der technologischen Entwicklung um ihn herum nach oben. **„Am Anfang gab es keine richtigen Computer, sondern nur eine alte Buchhaltungsmaschine mit Magnetstreifen, in die man Karten einführte"**, erinnert er sich. Als die Computertechnik die internen Finanzsysteme revolutionierte, konnte er seine Ideen einbringen. Darauf ist er heute noch stolz.

Noch länger gehört Thomas Walz (Senior Site Supervisor) von Ziemann Holvrieka dem Unternehmen an. 1974 folgte er seinem Vater in das Unternehmen und konnte so erst neulich ein halbes Jahrhundert Maschinenbau und Behältermontage feiern. **„Ich war schon immer am liebsten im Außendienst tätig - draußen in der realen Welt und im wirklichen Leben"**, sagt Thomas. Die Zeit, die er bei Projekten in Venezuela, den USA und Papua-Neuguinea verbracht hat, ist ein wertvoller Teil seines Arbeitslebens. So ist es auch bei Bob, der sich gerne an Reisen nach Deutschland erinnert. Und auch Jason lernte gerne andere Kulturen kennen, z.B. bei seiner Arbeit in Indien. Wir sehen: Unsere Mitarbeitenden - vom Nachwuchstalent bis zum ‚alten Hasen' – setzen seit langem ihre Fähigkeiten und ihr Fachwissen in der ganzen Welt ein.

Altersstruktur der Belegschaft

< 30	**17 %**
30 – 50	**57 %**
> 50	**26 %**

Verteilung der Belegschaft nach Betriebszugehörigkeit

Zukünftige Arbeitskräfte

Der Erfolg unserer Gruppe hängt von den Menschen ab, die wir beschäftigen. Deshalb wollen wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden unserer weltweiten Belegschaft die Unterstützung und die Möglichkeiten bekommen, die sie brauchen, um sich entfalten zu können.

Mehr als
1500 Mitarbeitende
weltweit

Eine Belegschaft mit aufstrebenden Talenten, wobei mehr als
40 % der Mitarbeitenden
seit 1 bis 5 Jahren im Unternehmen tätig sind

Ein Unternehmen,
das Erfahrung schätzt
denn fast ein Viertel unserer Mitarbeitenden blickt ist länger als 15 Jahre im Unternehmen

Warum Wohlbefinden große Priorität genießt

Wenn alle an einem Strang ziehen, hilft das sowohl den Projekten als auch den Menschen. Deshalb haben das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und die gute Zusammenarbeit in den Teams oberste Priorität. Denn wir sind überzeugt, dass eine gesunde, ausgeglichene Belegschaft für einen dauerhaften Erfolg unerlässlich ist. Aus diesem Grund bieten wir Gesundheitsprogramme, Unterstützung für die psychische Gesundheit und sportliche Aktivitäten an. Das alles trägt dazu bei, dass unsere Mitarbeitenden tatkräftig und resilient bleiben.

Außerdem fördern wir eine Kultur der Zusammenarbeit. Hier sind Teamwork und gegenseitige Unterstützung wesentliche Punkte. Wir fördern eine offene Kommunikation und konzernweite Initiativen, um Verbindungen über Abteilungen, Länder und Kulturen hinweg zu stärken. So sorgen wir dafür, dass sich jedes Mitglied der Belegschaft sowohl individuell als auch kollektiv unterstützt fühlt. Nur so erreichen wir unsere gemeinsamen Ziele. Denn gemeinsam sind wir nicht nur stärker, sondern auch glücklicher und gesünder.

Mentoren für positive Veränderung

Briggs of Burton erkannte, dass Gesundheit und Sicherheit mit dem Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden zusammenhängen. Und als der Personalleiter Julie Fletcher bat, sich stärker an einer Initiative zur psychischen Gesundheit im Unternehmen zu beteiligen, war sie hierzu gerne bereit. Das Unternehmen verfolgt einen neuen Ansatz zur Förderung der psychischen Gesundheit, der aus zwei wichtigen Teilen besteht.

Zunächst wurde eine Gruppe von Mentoren für psychische Gesundheit (Mental Health Champions) aus Freiwilligen aus dem gesamten Unternehmen gebildet. So sind alle Standorte und Ebenen innerhalb des Unternehmens abgedeckt. Diese Personen bieten langfristige Unterstützung und Beratung am Arbeitsplatz an. Diese Personen bieten langfristige Unterstützung und Beratung am Arbeitsplatz an. Sie informieren die Mitarbeitenden, wo sie Hilfe erhalten können, und sie bauen die Stigmatisierung ab, die manchmal mit diesem Thema verbunden ist. Die Mentoren versuchen auch, das Verständnis für psychische Gesundheit zu fördern, und gehen zum Beispiel auf Menschen zu, die nicht eingebunden zu sein scheinen.

Zweitens wurde aus Freiwilligen eine Gruppe von Ersthelfern für psychische Gesundheit gebildet (Mental Health First Aiders). Diese konzentrieren sich eher auf die Hilfe bei kurzfristigen Problemen. Die Ersthelfer für psychische Gesundheit nutzen viele verschiedene Mittel zur Unterstützung. Sie werden auch darin geschult, wie man Menschen, die Hilfe hinsichtlich ihrer psychischen Gesundheit benötigen, erkennt, versteht und auf sie reagiert. Es ist zu hoffen, dass die Einführung von Ersthelfern auch in Zukunft erfolgreich sein wird.

Stimmen zur Nachhaltigkeit

Julie Fletcher,
Legal & Business Development Director

„Ich glaube, meine Triebfeder war wirklich der Wunsch, ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Nehmen wir beispielsweise Angst: Sie sollte nicht beiläufig oder als Problem behandelt werden, sondern - wie Legasthenie - auf angemessene Weise. Und obwohl jeder Mensch seine Höhen und Tiefen hat, müssen wir uns Gedanken darüber machen, wann Stress zu einem Problem wird. Denn manche Menschen werden unter Druck erst leistungsfähig, während andere das ganz anders empfinden.

Es war ebenfalls eine große, aber wichtige Herausforderung, die Initiative weltweit für alle BRIGGS-Standorte im Vereinigten Königreich, in den USA und in Mexiko zugänglich zu machen. In Mexiko haben wir zur Unterstützung beispielsweise Selbsthilfegruppen vor Ort gefunden. Und wir haben nun ein monatliches Treffen des Ausschusses für psychische Gesundheit eingerichtet, in dem Ideen ausgetauscht werden. Diese werden dann an die jeweiligen Teams weitergegeben.

Es ist auch eine Herausforderung, alle gleichermaßen zu berücksichtigen, denn wir haben in unserer Belegschaft eine sehr diversifizierte Altersstruktur. Dabei stellen wir fest, dass jüngere Mitarbeitende mehr über das Thema wissen und ihm gegenüber offener sind. Ältere hingegen verschließen sich eher vor diesem Thema. Da es nie einfach ist, über diese Themen zu sprechen, haben wir Mentoren und Ersthelfer aus unserer Belegschaft über alle Ebenen und Standorte hinweg. So ist Hilfe nie weit entfernt. Und es ist ein niederschwelliges Angebot, von dem weder die Vorgesetzten noch die Personalabteilung erfahren. Durch diese Arbeit im Bereich der psychischen Gesundheit an allen unseren BRIGGS-Standorten haben alle unsere Mitarbeitenden ein sichereres und besseres Arbeitsumfeld."

Wir sorgen dafür: dass alle sicher sind und gesund bleiben

Sicherer & gesunder Arbeitsplatz

Sichere Arbeitspraktiken und gesunde Mitarbeitende wirken sich positiv auf unser Geschäft aus. Sie sind aber auch ein entscheidender Faktor, damit wir die Wünsche unserer Kunden erfüllen können. Sie tragen dazu bei, dass sich unsere Kunden auf das Talent und das Engagement engagierter Fachkräfte verlassen können.

Baustellen - unser Ziel ist es, niemandem durch unsere Tätigkeiten und Entscheidungen Schaden zuzufügen; ein Standard, der sich auch durch unsere Design- und Innovationsprogramme zieht. Und die kontinuierliche Verbesserung im Bereich des Arbeitsschutzes bedeutet mehr Sicherheit bei der Herstellung und beim Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen.

Sicherheit wird in Mexiko großgeschrieben

Im September 2024 nahm Alondra Jimenez ihre Arbeit am Standort von Ziemann Holvrieka Mexiko auf. Vom ersten Tag an beaufsichtigte sie die Umsetzung des Gesundheits- und Sicherheitsprogramms – und das bereits schon in der Anfangsphase der Bauarbeiten für die neue Produktionsstätte am Rande der Stadt Saltillo. In den folgenden Monaten hat Alondra eine HSE-Kultur von Grund auf aufgebaut und ist für den Behälterbau ein permanentes Sicherheitssystem eingeführt.

Im Laufe ihrer Arbeit hat sie sich mit persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Schulungen, Maschinen, gefährlichen und ungefährlichen Abfällen und vielem mehr befasst. Gleichzeitig kümmerte sie sich um gesetzliche Genehmigungen und die Einhaltung von Vorschriften und setzte sich mit dem dreistufigen Regierungssystem des Landes, bestehend aus lokalen, staatlichen und föderalen Behörden, auseinander. Die größte Herausforderung dabei war herauszufinden, welche der 45 verpflichtenden Gesundheits- und Sicherheitsnormen Mexikos auf das Projekt zutreffen und befolgt werden müssen.

Stimmen zur Nachhaltigkeit

Alondra Jimenez, HSE Coordinator

„Mir gefällt die HSE-Kultur, die Ziemann Holvrieka weltweit pflegt, und ich möchte, dass es hier an unserem Standort in Mexiko genauso ist. Die Sicherheit der Mitarbeitenden war schon immer ein Hauptziel. Ganz deutlich wurde dies durch einen Unfall mit Ausfallzeiten (Lost Time Incident, LTI) im September. Er führte zu formalisierten Risikobewertungen, Maschinentests und zur Überprüfung von Konstrukteuren.

„Mir gefällt die HSE-Kultur, die Ziemann Holvrieka weltweit pflegt."

Ich führe auch bei Auftragnehmern immer zuerst eine Sicherheitseinweisung durch, denn Sicherheit hat für uns oberste Priorität. Einige Mitarbeitende haben eine ziemlich rustikale Einstellung zu Dingen wie PSA. Doch die Rückmeldungen von Zulieferern zeigen, dass wir sie dazu bringen, Dinge besser zu machen. Und ich freue mich, wenn ich sehe, dass sich die Mitarbeitenden mehr einbringen, dass sie Vorschläge machen können und dass sich diese Kultur jetzt durch alle Bereiche zieht."

Kompetenz bei der Verhinderung von Explosionen

Künzel wurde 1922, also vor über 100 Jahren, gegründet und kann seit 23 Jahren auf das Wissen von Rolf Krauss zurückgreifen. Künzel konzentriert sich mit seinem Fachwissen und seiner Ausrüstung auf die Bedürfnisse der Brauereien in der ersten Phase des Brauens - "vom Malz zur Maische", wie es im Slogan heißt. Mit dieser Spezialisierung befasst sich das Unternehmen auch mit den Trockenbereichen von Brauereien, wo Staubwolken aus feinen Malzpartikeln zur Gefahr werden können.

In den letzten 15 Jahren hat Rolf unter anderem auf dem sich ständig weiterentwickelnden Gebiet der europäischen Gesetze zur Kontrolle explosionsfähiger Atmosphären (ATEX) gearbeitet. In diesem wichtigen und komplexen Bereich geht es darum, Zonen zu identifizieren, in denen ein einzelner Funke eine große Explosion verursachen kann. Hierfür braucht es spezielle Verfahren und Systeme sowie sehr viel Wissen und Erfahrung in der Analyse potenzieller Risiken – mit Künzel kein Problem.

„Sowohl bei Neubauprojekten als auch an bestehenden Standorten führen wir Bewertungen durch und entwerfen Geräte und technische Lösungen. Diese helfen unseren Kunden, ihre Anlagen sicher zu betreiben und die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen", erklärt Rolf. **„Wir erstellen zum Beispiel eine Risikoanalyse einer Maschine, um festzustellen, ob sie den rechtlichen und technischen Anforderungen einer bestimmten Explosionsgefahrenzone entspricht. Und wir führen Beurteilungen für unsere eigenen und von uns installierten Schrotmühlen durch, aber auch für Maschinen, die von anderen hergestellt und entwickelt wurden."**

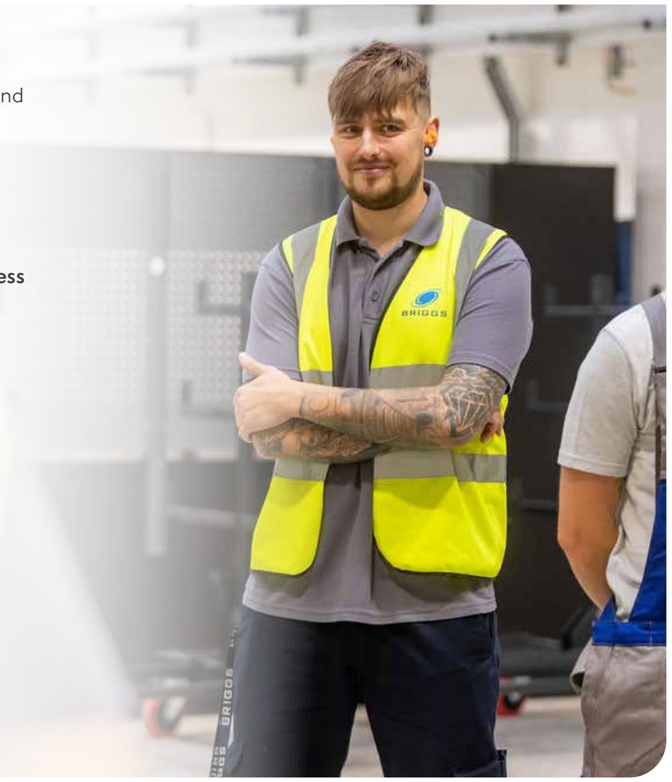
Außerdem untersucht Künzel die Konstruktion von Maschinen und Anlagen auf mögliche Zündquellen und ergreift geeignete Maßnahmen, um mögliche Gefahren zu beseitigen. Auch Beratung und Unterweisung gehören zu den Leistungen des Unternehmens. **„Wir bieten auch Beratungen an. Unsere Kunden fragen in der Regel danach, und wir bieten sie gerne an, insbesondere im Rahmen der Schulung von Maschinenbedienenden"**, so Rolf weiter. **„Sie sind sehr wichtig, um die Explosionsrisiken im täglichen Betrieb auf ein Minimum zu reduzieren. Unsere Schulungen verbessern ihr Verständnis für die Gefahren sowie für die von uns empfohlenen und installierten Schutzmaßnahmen."**

Ein gewissenhaftes Sicherheitskonzept

Rob Goodhand ist ein gutes Beispiel für berufliche Sorgfalt und die Bereitschaft, in seinem Arbeitsbereich neue Wege zu gehen. Rob Goodhand begann seine berufliche Laufbahn bei Briggs of Burton 2006 als Auszubildender in der Fertigung. 2021 wechselte er in das HSE-Team und erreichte 2024 das Zertifikat Level 6 National Diploma for Occupational Health and Safety Management Professionals.

Daraufhin wurde Rob zum Lead HSE Technician befördert. Im Rahmen dieser Aufgabe unterstützt er seine Kolleginnen und Kollegen, damit alle jeden Tag sicher nach Hause kommen.

Rob erzählte: **„Der Erfolg fühlt sich noch etwas unwirklich an. Aber nach sechs Monaten, in denen ich gefühlt ununterbrochen gelernt habe und im Stress war, bin ich erleichtert, dass ich endlich erreicht habe, was ich mir vorgenommen hatte."**



Blickpunkt Nachhaltigkeit

Ein HSE-Maßstab werden

Am chinesischen Standort von CLPT in Nantong war der Fokus auf die Sicherheit der Mitarbeitenden noch nie so groß wie heute. Ein Beispiel: Jedes Jahr erstellen die Führungskräfte einen detaillierten Sicherheitsplan. Nach dem chinesischen Neujahrsfest kommt dann die gesamte Belegschaft zusammen, damit die Führungskräfte den Plan vorstellen und mit den Mitarbeitenden diskutieren können. Anschließend unterschreiben alle ein großes Banner mit den eingegangenen Verpflichtungen, das in der Kantine für alle sichtbar aufgehängt wird. Dieses auffällige visuelle Sicherheitsmerkmal hat sich als so erfolgreich erwiesen, dass es von den britischen Kolleginnen und Kollegen bei Briggs of Burton und McMillan Coppersmiths übernommen wurde.

Mit monatlichen Bewertungen schafft die Belegschaft selbst Anreize für das Gesundheits- und Sicherheitsbewusstsein. Dabei werden herausragende Praktiken und Verhaltensweisen mit Urkunden und Geldprämien belohnt. Ein weiterer Preis wird einmal im Jahr vom Geschäftsführer an eine Gesamtsiegerin bzw. einen Gesamtsieger verliehen. Dieser Ansatz hat die Mitarbeitenden nicht nur überzeugt, sondern auch dafür gesorgt, dass das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz fest in ihrem Bewusstsein verankert ist.

Der Antrieb zur Förderung der Sicherheitsstandards kommt auch von der Front-Line. Bei den jährlichen Familientagen können die Mitarbeitenden an einem Sonntag Freunde und Verwandte mitbringen: Es gibt eine Kantinenparty, Spiele, Arbeitsplätze können besichtigt werden und es wird auch über Sicherheit gesprochen. Außerdem wurde ein System eingerichtet, über das die Mitarbeitenden ihre Ideen in Bezug auf Sicherheit einbringen können. Dies hat zu großen Verbesserungen in Dingen wie Hochbühnen und aufgeräumten Werkzeugkästen geführt. Dabei sind all diese Bemühungen von außen nicht unbemerkt geblieben, wie Cheney Wu, HSE Manager, erklärt: **„Die Sicherheitsbehörde der Regierung zeigt jetzt anderen Unternehmensleitern unser Werk in Nantong als großartiges Beispiel für HSE-Kultur und HSE-Initiativen."**

‚Sehen und sagen Sie es' - der Sicherheit wegen

Im Laufe des Jahres 2024 wurde in der gesamten Gruppe ein globales Schulungsmodul ‚Sicherheitsbeobachtungen und -gespräche' eingeführt. Es basiert auf der Devise ‚See it, Say it' (Sehen und sagen Sie es). Es soll unsere Kolleginnen und Kollegen dazu bringen, mit den jeweiligen Arbeitskolleginnen und -kollegen über Sicherheit zu diskutieren. Denn auch bereits gute Verhaltensweisen oder Praktiken können manchmal noch verbessert werden.

Die Sicherheitskultur beginnt bei den Führungskräften. Bereits im ersten Quartal 2024 nahmen 65 Führungskräfte von CLPT an der Schulung teil. Die Schulung erforderte die ganztägige Teilnahme, was das Engagement der Führungskräfte für die Sicherheitskultur des Konzerns unterstreicht. Das Modul wurde dann weiter ausgerollt, wobei die Geschäftsleitung, die Aufsichtsteams und die operativen Kolleginnen und Kollegen nacheinander daran teilnahmen.

Zusätzlich zu dieser Schulung hat der Konzern ein Programm von Core Safety Teams ins Leben gerufen. Diese Teams setzen sich aus einem Querschnitt der Belegschaft zusammen und diskutieren Initiativen und Verbesserungen auf lokaler Ebene, bevor sie über die Arbeitssicherheitssitzungen des Unternehmens an das Vorstandsteam berichten. Derzeit gibt es acht Teams im gesamten Konzern. Diese steuern wertvolle Diskussionspunkte und positive Erkenntnisse für unsere Sicherheitskultur bei und erweisen sich so als sehr erfolgreich.

Geschult

65
Führungskräfte

115
Manager, Supervisoren und Bedienkräfte

1200
Schulungsstunden

Sicherer & gesunder Arbeitsplatz

Der Mensch steht bei CLPT an erster Stelle, denn die Menschen sind unser wertvollstes Gut. Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und aller Menschen, mit denen wir zu tun haben, hat für uns daher immer oberste Priorität. Im vergangenen Jahr haben wir eine globale Initiative zur Weiterentwicklung unserer Sicherheitskultur ins Leben gerufen, die verschiedene Schritte und Faktoren beinhaltet.

8 Core Safety Teams
(Kern-Sicherheitsteam) wurden zusammengestellt

65 Führungskräfte wurden
in der Durchführung von Sicherheitsbeobachtungen geschult

Danach wurden
115 Manager, Supervisoren und Bedienkräfte geschult

Mehr als
1200 Schulungsstunden
wurden weltweit absolviert

Wir befähigen unsere Mitarbeitenden: ihre Arbeit ordnungsgemäß auszuführen

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung

Ein Unternehmen kann nur so erfolgreich sein wie die Kultur, die es schafft und pflegt. Deshalb bemühen wir uns um hohe Standards bei der Unternehmensführung. Sie sollen dazu beitragen, unser Unternehmen zu einem verantwortungsvollen und vertrauenswürdigen Partner zu machen. Gerne lassen wir uns hier durch andere prüfen. Außerdem ist uns wichtig, dass Fehlverhalten stets aufgedeckt und angesprochen wird.

Integres Handeln ist ein zentraler Wert für unser Unternehmen. Unsere Kultur und unsere Haltung sollten stets über das Erwartete hinausgehen. Dies kommunizieren und praktizieren wir sowohl top-down als auch bottom-up. Außerdem werden wir unsere Mitarbeitenden weiterhin fortbilden und befähigen, damit Professionalität und gutes Geschäftsgebaren für unsere Mitarbeitenden zum Standard werden.

Den Menschen im Blick behalten

Gemäß unserem Nachhaltigkeitsrahmen ist es notwendig, mit den Stakeholdern über unsere Leistungen in diesem Bereich zu kommunizieren. Und da unsere Mitarbeitenden nicht nur das Lebenselixier unseres Unternehmens, sondern auch die wichtigsten Stakeholder sind, wollen wir sie gut informieren, ihnen aber auch zuhören.

Seit Juni 2024 haben wir interne ‚Erfolgsmeldungen zur Nachhaltigkeit' gesammelt. Sie sollen Initiativen bei CLPT in diesem Bereich erläutern und die Bemühungen einzelner Unternehmen bei sich vor Ort hervorzuheben.

Diese Berichte behandeln ganz unterschiedliche Themen wie Dekarbonisierung, Art und Bedeutung der ESG-Berichterstattung und wie die Entwicklung unserer zukünftigen Belegschaft ein wichtiger Aspekt eines nachhaltigen Unternehmens ist.

ESG-Berichterstattung regt zum Nachdenken an

Die Berichterstattung über Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) wird weltweit durch Standards und Vorschriften vorgeschrieben. Obwohl die CLPT derzeit keinen ESG-Bericht erstellen muss, wissen wir um den Wert der Einrichtung effektiver Datenerfassungssysteme in diesem Bereich. So können nämlich Fortschritte überwacht und Verbesserungen verfolgt werden.

Ausgangspunkt für viele ESG-Berichtssysteme, beispielsweise in Europa und China, ist eine Art doppelte Wesentlichkeitsbewertung. Sie zeigt, welche der vorgeschriebenen Indikatoren für das Unternehmen relevant sind. Durch die Bewertung wird die lange Liste der Nachhaltigkeitsthemen und -indikatoren auf die Bereiche eingegrenzt, die für das Unternehmen bzw. für die Umwelt und die Menschen Risiken oder Chancen darstellen können.

Bei CLPT haben wir unsere Bewertung bereits abgeschlossen. Sie hilft uns, die Themen zu verstehen, die für unsere Kunden, Mitarbeitenden und weiteren Stakeholder wichtig sind, sowie die Bereiche, in denen wir ökologische Verbesserungen erzielen können. Wir haben auch ein maßgeschneidertes ESG-Berichtsmodul entwickelt. Es ermöglicht eine überprüfbare Datenerfassung in allen unseren Unternehmen.
In Bezug auf ESG bewegen wir uns also in die richtige Richtung, aber hier wird noch mehr kommen.

Wir unterstützen das Recht der Meinungsäußerung

Whistleblower und Zeugen von Fehlverhalten können Unternehmen helfen, sich zu verbessern. Daher möchten wir mit unserem Verhaltenskodex diejenigen schützen, die ihre Stimme gegen Korruption, Bestechung, Betrug, Vorurteile oder anderes Fehlverhalten erheben.

Die Unternehmen der CLPT ermutigen ihre Mitarbeitenden, Missstände anzusprechen. Hier gibt es klare Wege, damit sie dies auch tun können.

Vor kurzem haben die Kolleginnen und Kollegen von Ziemann Holvrieka und Künzel in Deutschland, Belgien und den Niederlanden Zugang zu einem unabhängigen Telefonanschluss erhalten, über den sie Bedenken äußern können. Seit der Einführung dieses Systems wurden in keinem unserer Unternehmen Bedenken vorgebracht.

Parallel dazu haben wir auf globaler Ebene eine unternehmensweite Richtlinie in diesem Bereich eingeführt und eine völlig neue E-Mail-Adresse eingerichtet, die von allen auf der ganzen Welt genutzt werden kann. Wenn Sie also irgendeinen Verdacht auf Fehlverhalten haben, wenden Sie sich bitte an **whistleblowing@clpt.com.**

Werte, die zählen

Für uns als ein echtes internationales Unternehmen war die Veröffentlichung unseres Verhaltenskodex ein wirklich wichtiger Schritt. Um sicherzustellen. Damit er für alle Mitarbeitenden, Lieferanten und wichtigen Kunden zugänglich ist, wurde er in unseren vier wichtigsten Arbeitssprachen verfasst: Chinesisch, Englisch, Deutsch und Spanisch. Auch von unseren Lieferanten wird dessen Einhaltung erwartet und wir haben deshalb damit begonnen, die Leistung unserer strategischen Partner anhand seiner wichtigsten Grundsätze zu überprüfen.

Der Kodex verdeutlicht unsere Verpflichtung zu ethischen Geschäftspraktiken. Er wird von unseren Kunden oft als Nachweis für unsere ethischen Standards akzeptiert. Wir wissen aber auch, dass wir in Bezug auf Bestechung, Korruption und Sonstiges wachsam bleiben müssen. Im Bausektor, mit dem wir häufig zusammenarbeiten, gab es in den letzten Jahren beispielsweise Fälle moderner Sklaverei. Wir sollten also alle wissen, wie wir die Anzeichen für Fehlverhalten erkennen, und bereit sein zu handeln, um unser Unternehmen und unsere Kunden zu schützen.

Stimmen zur Nachhaltigkeit

Rebecca Hooper,
CLPT Group Sustainability Manager

„Die Förderung der Nachhaltigkeit ist ein zentraler Wert für unser Unternehmen. Wir wissen, dass es wichtig ist, zu messen, was wir tun, damit wir voranzukommen und eine Dynamik entwickeln. Aber es geht dabei um mehr als nur um das Berichten von Daten. Es muss tatsächliche Veränderungen in unserem Geschäftsbetrieb geben, damit wir die Welt verändern können.

Ich bin stolz darauf, für ein zukunftsorientiertes Unternehmen zu arbeiten, das sich den ökologischen Herausforderungen unserer Zeit stellt, unsere Mitarbeitenden und Kunden respektiert und sich für die Zusammenarbeit mit Partnern in der Lieferkette einsetzt, die unsere Philosophie teilen."

„Die Förderung der Nachhaltigkeit ist ein zentraler Wert für unser Unternehmen. Wir wissen, dass es wichtig ist, zu messen, was wir tun, damit wir voranzukommen und eine Dynamik zu entwickeln."

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung

Wir wollen unser Unternehmen so ausstatten und unsere Mitarbeitenden in die Lage versetzen, stets integer zu handeln und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Der Verhaltenskodex
wurde in vier Sprachen veröffentlicht und verbreitet

Über 1750 Lieferanten
richten sich nach unserem Verhaltenskodex

Whistleblowing-Richtlinien
wurden in der gesamten Gruppe eingeführt

Unsere nachhaltigen
Lieferketten werden kontinuierlich weiterentwickelt

Es wurden maßgeschneiderte
ESG-Datenerfassungs-
und Überwachungssysteme eingerichtet

Als Ergebnis liefern nun sechs Produktionsstandorte
monatlich ESG-Daten

Blickpunkt Nachhaltigkeit

Große Aufgabe, große Verantwortung

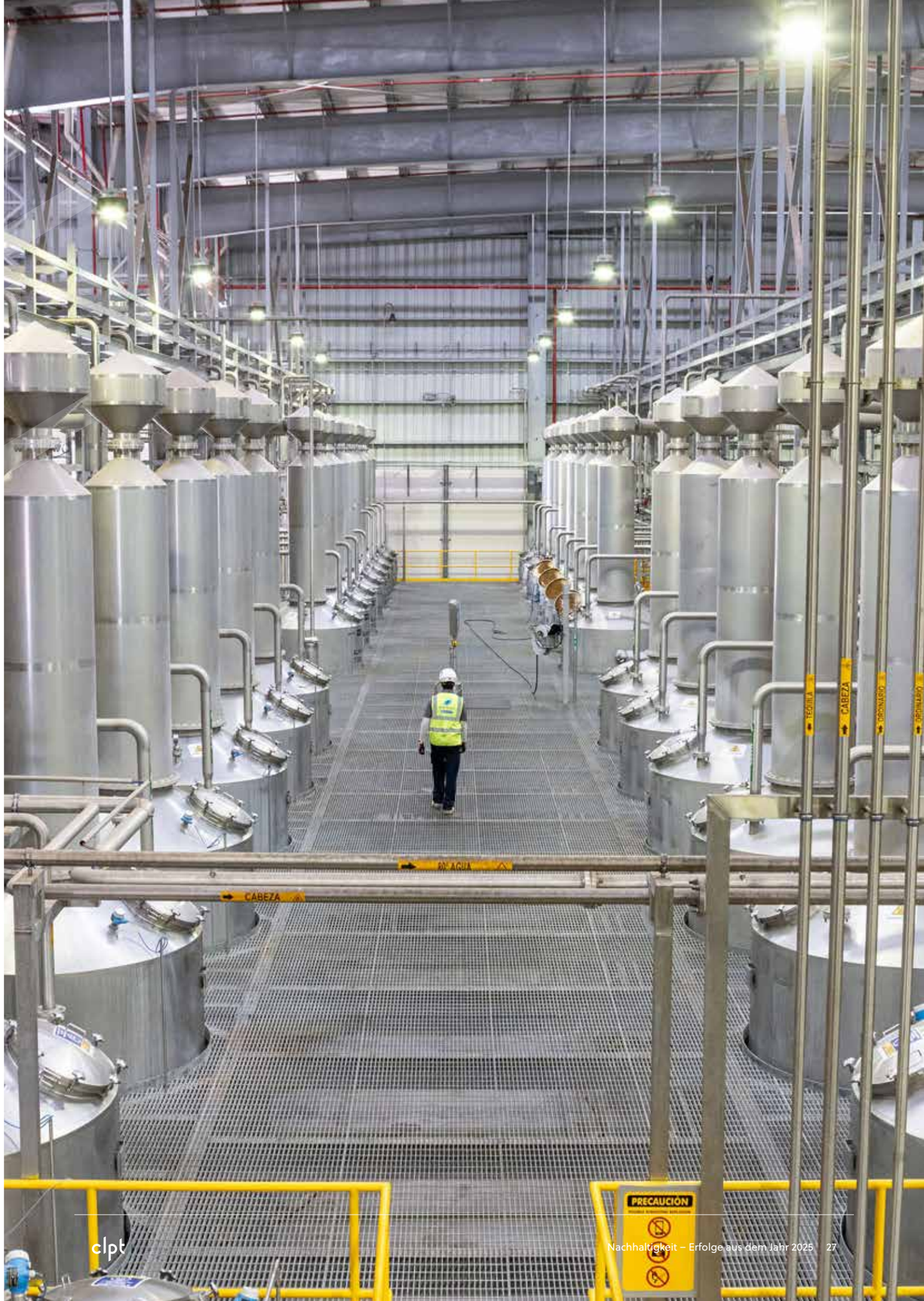
Die Übernahme eines Großprojekts in Mexiko von Briggs of Burton war ein großer Schritt. Doch während der Due-Diligence-Prüfung zeichnete sich ein besonderes Problem ab: Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gibt es weltweit etwa 18% Zwangsarbeit im Baugewerbe und 15% in der Produktion. Glücklicherweise wurden die Risikofaktoren bereits in den Vorbereitungsphasen des Projekts hervorgehoben und versetzten das Team in höchste Alarmbereitschaft.

Verantwortlich dafür waren hauptsächlich die Rechts- und Einkaufsteams – sowohl im Vereinigten Königreich als auch im örtlichen BRIGGS-Büro in Guadalajara. Gemeinsam setzten sie Verfahren zum Schutz einer Gruppe von Arbeitnehmern ein, die andernfalls der Ausbeutung hätte ausgesetzt sein können. Durch den Aufbau effektiver Beziehungen mit den Lieferanten stellte das Team sicher, dass diese Mitarbeitenden bezahlt werden und Zugang zu medizinischer Versorgung haben. So handelt unser Unternehmen integer und sorgt für eine stabile Wertschöpfungskette.

Das Team wollte wirklich lokale Lieferanten für die Arbeit gewinnen. Velia Hernandez, Senior Category Buyer für das BRIGGS-Büro in Guadalajara, gab unseren Verhaltenskodex an die lokale Lieferkette weiter. Sie beantwortete ihre Fragen und stellte sicher, dass er von unserer gesamten lokalen Lieferbasis gerne unterzeichnet wurde. Zur Vermeidung moderner Sklaverei müssen die Lieferanten bestimmte Standards erfüllen.

Dies beinhaltete:

- **Wichtige Lieferanten erster Ebene füllen einen Fragebogen aus, damit das BRIGGS-Team ihren Ansatz zur Verhinderung moderner Sklaverei verstehen kann.**
- **Lücken in den Ansätzen der Lieferanten werden nicht unbedingt als Hindernis gesehen, sondern eher als Chance für BRIGGS, ihnen bei der Verbesserung zu helfen.**
- **Das BRIGGS-Team wurde darin geschult, die Anzeichen moderner Sklaverei zu erkennen und ggf. etwaige Bedenken zu äußern.**
- **Es werden zusätzliche monatliche Kontrollen innerhalb des Projekts eingeführt, damit mögliche Anzeichen moderner Sklaverei erkannt werden.**



Nachhaltigkeitsprofil

Berufliche Entwicklung im Bereich Sicherheit

Der Wunsch nach beruflicher Veränderung ist heutzutage nicht sehr ungewöhnlich und kann verschiedenste Gründe haben. Man will vielleicht die eigene Komfortzone verlassen und etwas Neues ausprobieren, in der bestehenden Rolle stellt sich eine gewisse Ermüdung ein oder man interessiert sich für eine andere Disziplin. Ein deutlicher Wechsel kann jedoch eine große Herausforderung darstellen und erfordert in der Regel harte Arbeit. Dabei sind manche Berufswechsel eher seltener als andere. Diese Beschreibung trifft vielleicht auf Tom Benninghaus zu. Er orientierte sich in den letzten Jahren vom talentierten Braumeister zum Experten im Bereich Arbeitssicherheit um.

Tom begann 2014 als Brauer bei Ziemann Holvrieka in Deutschland und wechselte bald in den Bereich Forschung und Entwicklung. **„Ich arbeitete in einem kleinen, ehrgeizigen Team, meinem Chef gefiel unsere Arbeit und er ermutigte mich, mich für die Braumeisterschule zu bewerben"**, erklärt Tom. Da er seine Kenntnisse in diesem Bereich vertiefen wollte, sicherte er sich einen Platz an der Doemens Akademie in der Nähe von München, wo er im darauffolgenden Jahr die Feinheiten seines Handwerks erlernte. Die ganze Zeit über hielt Ziemann Holvrieka seine Stelle für seine erwartete Rückkehr frei.

Und er kehrte zurück und kümmerte sich um die Pilotanlage des Unternehmens und die Prototypenfertigung neuer Produkte und Konzepte. Hier arbeitete er daran mit, neue Erfindungen und Rezepte für Kunden auszutüfteln und zu testen, ganz gleich, ob sie wussten, was sie brauchten, oder ob sie auf der Suche nach völlig neuen Ideen waren. **„F&E hat mir sehr viel Spaß gemacht, aber es ist auch ein anspruchsvolles Umfeld"**, sagt Tom. **„Es ist kein 9-to-5-Job. Man hat das Gefühl, immer auf Sendung zu sein, und man weiß nie, welche Frage man als Nächstes gestellt bekommt. Ständig neue Probleme auftauchen."** Etwa zur gleichen Zeit beschäftigte ihn ein Thema, das in seiner Ausbildung eine Rolle gespielt hatte.

Der Baustein Arbeitssicherheit der Braumeisterausbildung hatte nur einen kleinen Teil dieser Ausbildung ausgemacht. Aber er war ihm im Gedächtnis geblieben und er wollte sich in diesen Bereich tiefer einarbeiten. Niemand in der Ausbildung schien dem Thema oberste Priorität einzuräumen, aber Tom wollte das Thema weiterverfolgen. Er hatte in der Vergangenheit die Gefahren einiger Praktiken in der Nachtschicht gesehen, wusste von schwerwiegenden Sicherheitsvorfällen in anderen Unternehmen und hatte selbst in einem Betrieb gearbeitet, in dem zwei Arbeiter beinahe tödlich verunglückt wären.

Dieser Wunsch wurde noch stärker, als er erkannte, dass er sein Fachwissen im Bereich Forschung und Entwicklung auch auf den Bereich Arbeitssicherheit anwenden konnte. Denn hier wie dort geht es um Problemlösungen. Wiederum wurde er von Ziemann Holvrieka unterstützt, als er sich beruflich umorientieren wollte und er eine Weiterbildung bei der BGHM (Berufsgenossenschaft Holz und Metall) absolvierte. In weiteren zwei Jahren mit nicht weniger als sieben Prüfungen eignete sich Tom das Wissen an, das ihn zu seiner jetzigen Position aufsteigen ließ: Leiter Arbeitssicherheit bei der Ziemann Holvrieka GmbH.

Toms Aufmerksamkeit gilt nun verschiedenen Themen: Zum einen den gesetzlichen Anforderungen, aber auch der Verantwortung, die bis an die Spitze von Organisationen reicht und den Führungskräften gesetzliche Pflichten auferlegt. Darüber hinaus spielt er auch eine große Rolle als Bauberater. Mehr als ein Jahrzehnt nach seinen Anfängen in diesem Bereich kann er nun seine Erfahrungen reflektieren. **„Arbeitssicherheit spielt überall eine Rolle, auch in der Brauindustrie, in der es inzwischen eine bessere Kultur und ein besseres Wissen diesbezüglich gibt. Und es wird immer besser, denn heutzutage gibt es mehr Arbeitssicherheitsbeauftragte als früher. Sicher, einige Leute mögen das immer noch nicht, aber es rettet Gehör, Finger und Augenlicht und manchmal auch Leben."** Lebensqualität ist schließlich unbezahlbar. Und wie Toms Geschichte zeigt: Es gibt es kaum einen besseren Weg, als ständig dazu zu lernen.

Wir verfolgen unser Ziel: bis 2030 klimaneutral zu sein

Saubere Arbeitsabläufe

Wir meinen es ernst mit der Nachhaltigkeit. Deshalb ist die Senkung der CO_2-Emissionen unserer eigenen Betriebe ein weiterer wichtiger Punkt für uns. Denn wir wollen in unseren Büros und Produktionsumgebungen CO_2-Neutralität erreichen. Außerdem helfen wir unseren Kunden bei der Senkung ihrer Emissionen.

Wir haben für unsere Arbeitsplätze Pläne zur CO_2-Reduzierung entwickelt und setzen diese konsequent um. Dabei konzentrieren wir uns auf die Steigerung der Energieeffizienz, die Senkung des Energieverbrauchs und die Abkehr von fossilen Brennstoffen. Darüber hinaus ist uns wichtig, den Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen zu reduzieren. Dank dieser verantwortungsvollen Betriebsführung erzielen wir großartige ‚saubere' Ergebnisse. Diese wiederum sind eine optimale Werbe-Plattform für die erstaunlichen Technologien, die wir an Kunden mit den gleichen Bestrebungen liefern können.

Förderung der lokalen Artenvielfalt

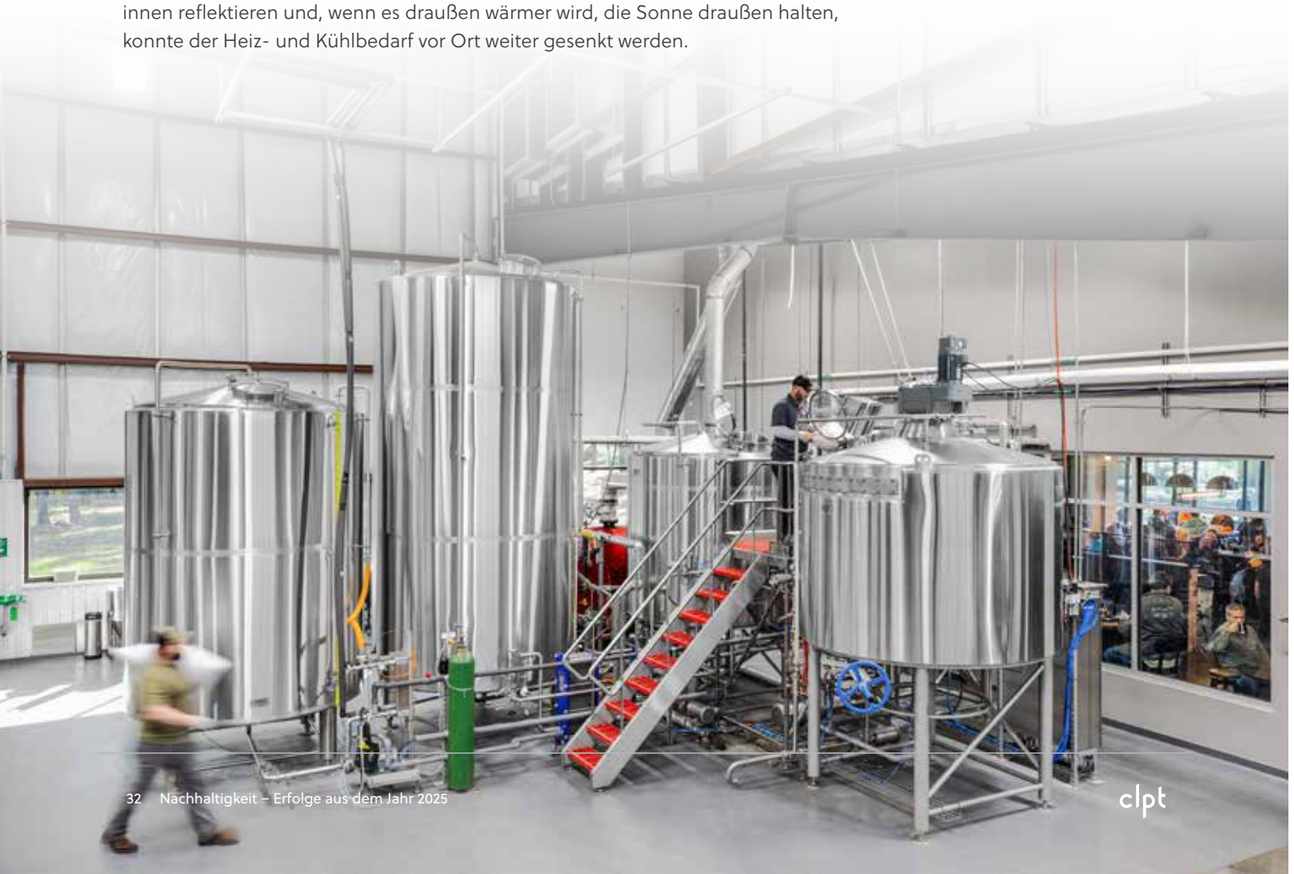
Manchmal ist es das Beste, die Natur sich selbst zu überlassen. Im Global Technical Centre von BRIGGS in Burton-on-Trent, Großbritannien, bietet nun ein großes Stück Land einen Zufluchtsort für Wildtiere in einer ansonsten städtischen Umgebung. Tatsächlich kann sich hier nun auf einer Fläche von etwa einem halben Hektar biologische Vielfalt wieder verbessern.

In dieser kleinen Naturoase wurden Bäume, Sträucher und Wildblumen gepflanzt, um Schmetterlinge, Insekten und andere Bestäuber anzulocken. Die ausgewählten Pflanzen ergänzen außerdem die heimischen Hecken und Bäume, die sich an den Grenzen des Geländes befinden. So wurde der Ort für die Arten von Flora und Fauna bereitet ist, die sich normalerweise hier heimisch fühlen.

Optimierung der Bürotemperaturen

Unsere Kolleginnen und Kollegen wissen alles über Fenster für alle Bedingungen. Denn in den DME-Büros auf Prince Edward Island sorgen getönte Fenster dafür, dass es im Winter wärmer ist und im Sommer nicht zu heiß wird.

Die renovierten Büros von DME können im Sommer Temperaturen von 34°C und im Winter von -11°C ausgesetzt sein. Deshalb ist Energieeffizienz in einer ohnehin schon sorgfältig geführten Einrichtung eine bestens bekannte Anforderung ist. Durch die kürzlich erfolgte Einführung von getönten Fenstern, die in den kälteren Monaten nach innen reflektieren und, wenn es draußen wärmer wird, die Sonne draußen halten, konnte der Heiz- und Kühlbedarf vor Ort weiter gesenkt werden.



Der Walze ein zweites Leben

Die Wiederverwendung anstelle des Austauschs bestehender Anlagen ist eine wichtige Praxis zur Nachhaltigkeit. Künzel in Mainleus, Deutschland, macht das bereits und so werden Tonnen von CO_2 von der Atmosphäre ferngehalten.

Die Mühlen von Künzel sind bereits für ihre optimale Energienutzung, ihre niedrigen Betriebskosten und ihre lange Lebensdauer bekannt. Die Langlebigkeit der Mühlenwalzen wird jedoch durch die regelmäßige Reprofilierung noch weiter erhöht. Nach unseren Berechnungen werden durch die Reprofilierung einer Mühlenwalze von einer Tonne im Vergleich zur Herstellung einer neuen Walze aus recyceltem Stahl mindestens 1,7 Tonnen CO_2 vermieden. Noch mehr ist es, wenn Primärstahl verwendet wird.

Innovation in unserem eigenen Hinterhof

Aber nicht nur Kunden profitieren von unseren innovativen Lösungen. Neue Investitionen bei Ziemann Holvrieka in Bürgstadt, Deutschland, setzen neue Maßstäbe bei der Dekarbonisierung unseres eigenen Betriebs.

So durfte das Team vor Ort Wärmetauscher in die Abluftsysteme einbauen, um die Energieeffizienz zu verbessern, sowie einen großflächigen Luftschleier für die Rolltore des Werks, damit die warme Luft im Gebäude und die kalte Luft draußen bleibt. Durch die Optimierung der Heizung des Werks wird ebenfalls eine Senkung der Kohlenstoffemissionen angestrebt. Und all diese kleineren Schritte tragen in der Summe zu größeren und besseren Nachhaltigkeitsergebnissen bei.

Stimmen zur Nachhaltigkeit

Cathie Xu,
CLPT Intercompany Sales Manager

„Wenn ich etwa 10 Jahre zurückblicke, hat sich die Nachhaltigkeitskultur in China in den Jahren dazwischen sehr schnell entwickelt. Damals haben die Menschen nicht viel darüber nachgedacht. Aber die neuen Technologien haben wirklich geholfen, und nun konzentriert sich das ganze Land darauf. Ursprünglich wurde dies von oben durch die Regierungspolitik und die neuen, 2014 in Kraft getretenen Umweltschutzgesetze vorangetrieben.

Aber jetzt hat sich auch die Einstellung der nächsten Generation geändert. So vollzieht sich der Wandel nicht nur aufgrund der Regierungspolitik, sondern weil es als richtig angesehen wird und weil es von großem Wert und Nutzen ist, sich für uns und unsere Kinder um unsere Umwelt zu kümmern. Und für mich sind die Ergebnisse eindeutig. Ich stamme ursprünglich aus Nantong und erinnere mich, wie ich vor einigen Jahren am Jangtse-Fluss spazieren ging und sah, wie das Wasser durch den Staub ganz dreckig und gelb aussah. Aber in den letzten Jahren sieht der Fluss viel sauberer aus und ähnelt eher einem See.

„Wenn ich etwa 10 Jahre zurückblicke, hat sich die Nachhaltigkeitskultur in China in den Jahren dazwischen sehr schnell entwickelt."

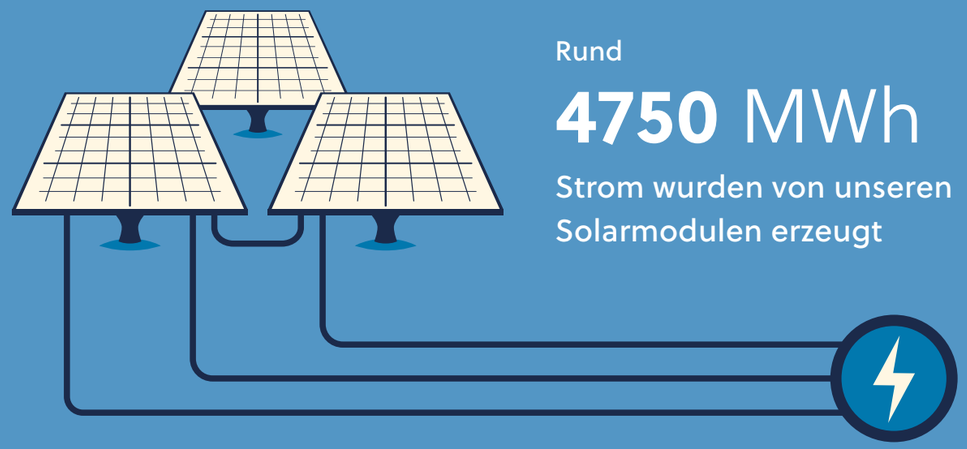
Und wenn jeder die Vorteile - wie bessere Luft- und Wasserqualität - wahrnehmen kann, motiviert dies auch, weitere Verbesserungen zu finden. Ich bin seit den Anfängen des CLPT-Standorts Nantong im Jahr 2008 dabei. Am Anfang unseres Dekarbonisierungsprogramms stand ganz einfach die Umstellung der Beleuchtung auf LEDs. Aber im Laufe der Zeit haben wir weitere Veränderungen vorgenommen, z. B. die Einführung von erneuerbaren Energien, Solarmodulen auf dem Dach und Lichtleiter.

Heutzutage nutzen etwa 15-20 % unserer Mitarbeitenden Elektrofahrzeuge - das ist ein echter Wandel. Aber wir können noch mehr tun. Ich persönlich würde am liebsten jeden noch verbliebenen alten Motor schnell auf saubere Energie umrüsten. Natürlich ist ein sofortiger Wandel nicht möglich, es braucht Zeit. Aber wir müssen weiter vorankommen und jeden kleinen Schritt machen, den wir tun können, um etwas zu bewirken! Außerdem ist es schön zu sehen, dass die Arbeit, dass unsere Arbeit in diesem Bereich auch unseren Kunden zu mehr Nachhaltigkeit verhilft."

Solarstrom für positiven Wandel

Sechs CLPT-Standorte verfügen nun über PV-Anlagen. Den damit kohlenstofffrei erzeugten Strom nutzen sie in ihren eigenen Betrieben oder speisen ihn in das jeweilige Stromnetz ein. Unser Team in Nantong, China, hat kürzlich eine 1,605-MW-Photovoltaikanlage auf dem Dach seiner neuen Produktionsstätte installiert. Sie liefert im Jahresdurchschnitt etwa 1,72 Millionen kWh und deckt damit rund 50 % des Strombedarfs des Werks.

Zu weiteren Verbesserung der Energieeffizienz verfügt das Werk auch über Lichtleiter, die neben Oberlichtern und LED-Beleuchtung für eine hochintensive Beleuchtung sorgen. Außerdem werden alle Straßenlaternen des Betriebsgeländes durch kleine Windturbinen und Solarpaneele betrieben.



Rund

4750 MWh

Strom wurden von unseren Solarmodulen erzeugt

Elektromobilität

Wenn es um Elektromobilität geht, wollen wir auf jeden Fall dabei sein. Am Standort von Ziemann Holvrieka im belgischen Menen steigen wir bereits auf Elektrofahrzeuge um. Dort hatten wir 2024 neben einem Hybrid- und zwei Dieselmodellen drei vollelektrische Fahrzeuge im Einsatz. Bis Ende 2025 werden es fünf Elektrofahrzeuge und nur noch ein Dieselfahrzeug übrig bleiben wird.

Zur Unterstützung dieser Umstellung wurde am Standort eine elektrische Ladestation eingerichtet, und 460 neu installierte Solarmodule erhöhen unsere Versorgung mit Strom aus erneuerbarer Quelle erheblich. Die Bereitstellung der Ladeinfrastruktur ist ein wichtiger Bestandteil unseres Ziels, die Dienstwagenflotte bis 2030 zu elektrifizieren - und wir freuen uns, sagen zu können, dass wir dieses Ziel erreichen werden.

Saubere Arbeitsabläufe

Unser Ziel ist es, bis 2030 klimaneutral zu werden. Wir haben bereits rasche Fortschritte auf dem Weg zu unseren Zielen gemacht, aber wir werden weiterhin sowohl kleine als auch große Schritte in diese Richtung unternehmen. Zu den Höhepunkten 2024 zählen:

Verringerung der betrieblichen CO_2-Emissionen um

75 %

im Vergleich zu unserem Referenzjahr 2021

90 % unseres

Stroms stammt jetzt aus erneuerbaren Quellen

Etwa

4650 m^2

unserer Bürofläche werden durch Erdwärme und Wärmepumpen beheizt

Mindestens

90 % unserer Abfälle

werden recycelt und wiederverwertet

Die Pflege des Langen Flusses

Flüsse sind Lebensadern. Und so hat der längste Fluss Eurasiens - der Jangtse - hat in China einen besonders hohen Stellenwert. Zum Schutz der Umwelt und der Gesundheit versucht der Hafenbetrieb von CLPT in Nantong das Verschmutzungsrisiko zu minimieren. Wie alle Unternehmen, die an den Jangtse grenzen, fangen wir dort jegliche Abwässer und das abfließende Regenwasser auf und leiten es in örtliche Kläranlagen um. Denn der Fluss steht zu Recht unter strengem Schutz, sodass in ihn nicht direkt eingeleitet werden darf. Deshalb haben wir andere Lösungen gefunden, um die Umwelt vor den Gefahren durch Staub zu schützen.

Das Entladen des Getreides von den Schiffen im Hafen erzeugt Staub. Um diesen unter Kontrolle zu bringen, sind Abzugsförderer angeschlossen. So wird der Staub durch ein Vakuumsystem in Filtersysteme abgesaugt. Gleichzeitig wird der entweichende Staub mit Wasserwerfern unterdrückt. Außerdem ist das Gelände von Staubmonitoren umgeben, die in Echtzeit Informationen über die Staubentwicklung an den Grundstücksgrenzen liefern. Seit der Installation der Monitore vor vier Jahren hat es keine Meldungen über hohe Staubkonzentrationen gegeben. Daraus schließen wir, dass unsere Staubmanagementsysteme gut funktionieren.

Wir streben Innovationen an: die unsere Technologie verbessern

Zukunftsfähige Innovationen

Viele unserer Kunden haben ehrgeizige Ziele bei der Reduzierung ihres CO_2-Fußabdrucks. Sie betreiben Anlagen, die wir für sie entwickelt haben und die sie viele Jahre nutzen werden. Deshalb müssen wir sie bei ihren Nachhaltigkeitszielen jetzt und in der Zukunft unterstützen. Dies sollte sich in unseren Produkten und Lösungen widerspiegeln.

Stillstand ist keine Option. Dank der kontinuierlichen Innovation unserer Produkte und Dienstleistungen können unsere Kunden – sowohl in bestehenden Anlagen als auch an neu gebauten Standorten – bald mehr Ressourcen einsparen. Unsere Forschung und Entwicklung erstreckt sich über den gesamten Globus. Außerdem arbeiten wir mit einigen der weltweit angesehensten akademischen Einrichtungen zusammen. Viele dieser spannenden Forschungsarbeiten sind noch im Anfangsstadium, haben aber das Potenzial, unseren Sektor zukünftig stark zu beeinflussen.

Export unserer Braukompetenz

Unser Forschungs- und Entwicklungsteam bei Ziemann Holvrieka hatte eine Delegation der thailändischen Boon Rawd Brewery Company sowie Mitglieder der deutschen Handelskammer zu Gast. Dabei konnten wir zeigen, wie wir beim ‚Brauen im 21. Jahrhundert' unterstützen. Bei den Gesprächen ging es um innovative Konzepte für nachhaltige Brauereibetriebe.

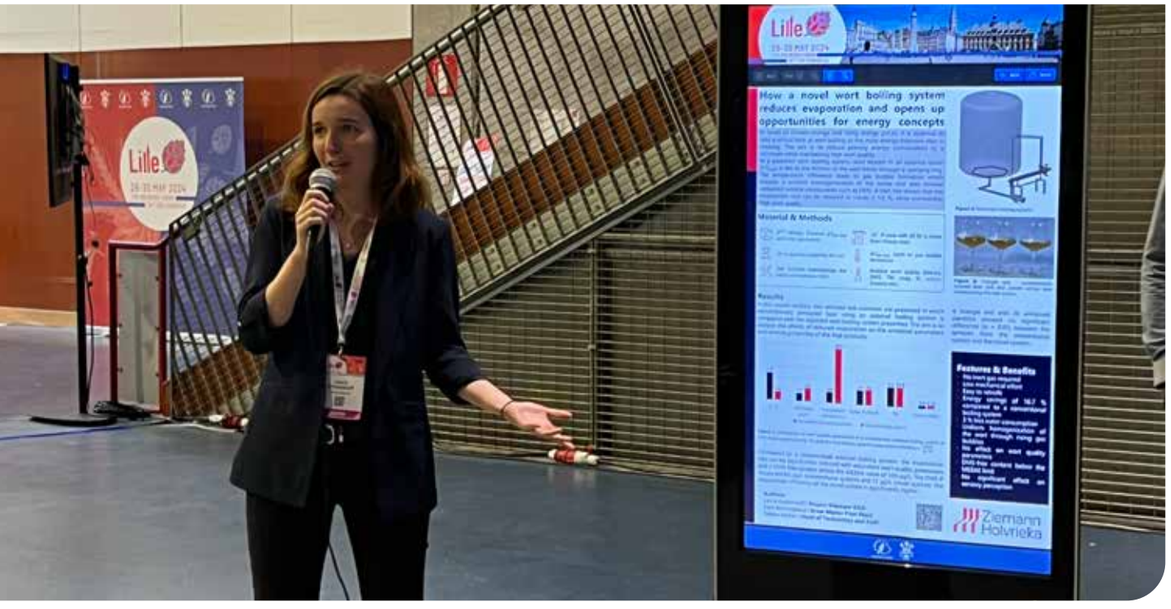
Doch die Ratschläge und Erkenntnisse unseres Teams stehen nicht nur Besuchenden in Deutschland zur Verfügung. Künftig sind Gespräche auch in unseren neuen Büros in Bangkok möglich. Denn hervorragende Kundenbeziehungen haben für uns einen hohen Stellenwert. Deshalb ist es wichtig, für Kunden im In- und Ausland erreichbar zu sein. Und vielleicht können wir in der Zukunft mit unserem Brauwissen auch renommierte Marken wie Singha Bier unterstützen.

„Forschundspartnerschaften bieten uns die Möglichkeit, schneller zu innovieren und durch neue Verbindungen neue Ideen zu entwickeln."

Neue Ansätze in der Würzekochung

Sehen Sie gerne neue Ideen aufsprudeln? Dann gefällt Ihnen bestimmt unser neuartiges Würzekochsystem. Es reduziert die Verdunstung und eröffnet neue Möglichkeiten hinsichtlich Energiekonzepten. Laura Grotenhoff, eine unserer F&E-Projektleiterinnen, stellte diese Innovation im Mai 2024 in Lille auf dem 39. EBC-Kongress und dem 6. Brewers Forum vor.

Mit diesem Forschungsergebnis können Brauereien den Energiebedarf für einen ihrer energieintensivsten Prozesse senken, ohne dass die Qualität des Ergebnisses beeinträchtigt wird. Und mit "weniger Energie, gleiches Produkt" könnte das eine sehr populäre Entwicklung in der Brauereibranche werden.



Zusammenarbeit für Innovation

Forschungspartnerschaften bieten uns die Möglichkeit, schneller zu innovieren und durch neue Verbindungen neue Ideen zu entwickeln. Derzeit ist unser Forschungs- und Entwicklungsteam am virtASI-Projekt der TU München beteiligt. Ziel dieses Projekts ist eine schnellere und einfachere Automatisierung in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Projektpartner hierbei sind der Dienstleister SimPlan aus München und das Technologieunternehmen Gimbio aus Freising. Finanzielle Unterstützung kommt von der Bayerischen Forschungsstiftung.

Enge Kooperationen mit Lieferanten und Kunden wie diese treiben unser Innovationsprogramm voran. Im Rahmen der virtASI-Kooperation veranstaltete unsere F&E-Abteilung einen gemeinsamen Workshop mit der Semodia GmbH. Dabei ging es um die Erforschung und Entwicklung eines MTP-Systems. Mit diesem System sollen kürzere Installationszeiten auf den Baustellen unserer Kunden erreicht werden.

Module Type Packages (MTP) sind die Basis für die nachhaltige Planung von Produktionsanlagen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Mit die Modularisierung von Prozesseinheiten wird es sehr einfach, sich an die schnellen Veränderungen des Verbraucherverhaltens am Markt anzupassen. Systeme wie MTP mit verlässlichen Partnern zu entwickeln, ist daher ein willkommener Bestandteil unseres derzeitigen Forschungsprogramms. Denn so können wir auch auf dem Markt von morgen führend sein.

Die große Bedeutung des Wasserschutzes

Adam Kellett, Process Engineering Manager bei Briggs of Burton, und Ben Connolly, LEAD R&D Engineer, wissen wie wichtig es ist, über den CO_2-Ausstoß hinauszuschauen. Wir müssen nämlich auch alle anderen natürlichen Ressourcen schützen. Denn wir sind auf sie angewiesen. Bei der Industriekonferenz des James B. Beam Institute, die jedes Jahr in Kentucky, USA, stattfindet, konnte Ben 2024 ihre gemeinsame Arbeit präsentieren.

Das Thema lautete: ‘Auf dem Weg zu einer Whiskybrennerei ohne Abwasserableitung‘. Dabei ging es um die Beteiligung von BRIGGS an einem Projekt für einen Kunden in Übersee. Dort sollte eine neue Brennerei in einem hochsensiblen Umweltbereich gebaut werden, wo keine Abwässer abgeleitet werden durften.

Sein Vortrag behandelte unter anderem die Wasserrecyclingtechnologien, mit denen das Team die strengen Vorschriften erfüllte. Dabei vermittelte er den Zuhörern in Kentucky Einblicke in die Umsetzung wirksamer nachhaltiger Praktiken in der Destillation.

Stimmen zur Nachhaltigkeit

Tobias Becher,
CLPT Head of R&D Liquid Process Technology

„Durch unermüdliche F&E-Anstrengungen und eine hochmoderne Pilotanlage treiben wir die Brauindustrie zu mehr Nachhaltigkeit, Effizienz und Innovation an. Wir glauben, dass Fortschritt und Innovation entscheidend sind, um optimale Leistung und Zuverlässigkeit in modernen und effizienten Brauereien und Brennereien sowie bei der Biofermentation zu erreichen.

Mit unserer Pilotanlage in Ludwigsburg haben wir die perfekte Plattform, um neue Prozesse unter realistischen Bedingungen ausgiebig zu testen und zu entwickeln. Unsere eigenen Anlagen in Deutschland werden durch unsere Partnerschaften mit akademischen Einrichtungen auf der ganzen Welt ergänzt - beispielsweise durch unsere Beziehungen zur Heriot-Watt University in Schottland, der Universität Nottingham in England und der Jiangnan Universität in Wuxi, China. So stellen wir sicher, dass jede Innovation marktreif ist und in den Brauereien und Brennereien unserer Kunden zu Veränderungen in großem Stil führt.

Unsere Forschungsprogramme erfordern viele Stunden engagierter Arbeit. Wir teilen unsere Fortschritte regelmäßig auf Fachkonferenzen und haben bereits mehrere Patente erhalten. All das zeigt deutlich: Wir setzen uns aktiv dafür ein, die Grenzen der Prozesstechnik für flüssige Lebensmittel weiter zu verschieben.“

Zukunftsfähige Innovationen

Nachhaltigkeit steht im Mittelpunkt unserer Innovations- und F&E-Aktivitäten.

Hier die Highlights:

11 Patenten

für nachhaltige Lösungen seit 2014

Mehr als

10 Präsentationen

nachhaltiger Lösungen auf Brauereikonferenzen im Jahr 2024

Über

70 Testbrauprojekte

in unserer Ludwigsburger Pilotanlage

2
Forschungsprojekte

mit Universitäten im Jahr 2024 gestartet

Nachhaltigkeit beginnt mit kleinen Schritten

Manchmal braucht man eine Blaupause für eine Brauerei - eine brandneue Anlage, in die eine umfassende Nachhaltigkeitstechnologie von Grund auf eingebaut wird. Aber auch moderatere Ergänzungen an bestehenden Anlagen sind eine bekannte Anforderung. So entwickelte Ziemann Holvrieka in den letzten Jahren BrewSonic. Ein Ultraschallgerät, das nachgerüstet werden kann. BrewSonic reduziert die Gesamtzahl der CIP-Zyklen (Clean in Place) während der Produktionswoche und senkt damit den Wasserverbrauch.

Die Ultraschallgeräte lassen sich einfach und ohne Schweißarbeiten an Oberflächen und Rohren anbringen, sodass es während der Installation keine Ausfallzeiten gibt. Die Geräte und Steuereinheiten sind ebenfalls klein und haben einen minimalen Energiebedarf. Und eine Reduzierung des Reinigungsbedarfs um bis zu 50 % trägt ebenfalls zu einer schnellen Amortisierung der Investition bei. Einen noch größeren Schritt nach vorn haben wir jedoch mit DeltaBrew gemacht.

Mit DeltaBrew wird die Wärmeenergie mit kaltem Wasser - in einem offenen System - aus dem Würzekühler zurückgewonnen. Sie wird anstelle der Verbrennung fossiler Brennstoffe zum Aufheizen der Maische verwendet. Das bedeutet weniger Energieverbrauch und -verschwendung im Maischprozess. Das erzeugte Warmwasser kann auch zum Einmaischen, Anschwänzen usw. verwendet werden. Die Ergebnisse bedeuten eine Verbesserung von mehr als 30 % im Vergleich zu einigen modernen Energierückgewinnungssystemen.

Projektingenieurin Johanna Krappel, die das Prozessdesign von DeltaBrew angepasst hat, meinte kürzlich zu den in kurzer Zeit erzielten Fortschritten: **„Als ich 2023 bei Ziemann Holvrieka anfing, war ich sofort in dieses Zukunftsthema involviert. Und gemeinsam konnten wir DeltaBrew bereits dreimal auf dem Brauereimarkt platzieren."**

clpt

Z3ro meint Null

Sie sind auf der Suche nach weiteren neuen Fortschritten in nachhaltiger Technologie? Dann werfen Sie einen Blick auf Biertreber - eine kohlenstoffneutrale Energiequelle, die zum Betrieb einer Brauerei beitragen kann.

„Mit der Wiederverwertung der Nebenprodukte der Brau- und Destillierprozesse können wir zur Dekarbonisierung in der Brauindustrie beitragen."

Wie das?

Biertreber kann eine Brauerei beheizen und gleichzeitig das Bier kühlen. Und genau darauf konzentriert sich Ziemann Z3ro. Diese Kombination aus Trebertrocknern und Wärmepumpen ist eine unserer neuesten Lösungen. Sie ist bereits zum Patent angemeldet.

Und das funktioniert so:

Mit dieser wird warmes Wasser für den Trockner und gleichzeitig ein gekühlter Glykolstrom erzeugt. Trockene Biertreber werden verbrannt, um Heizwasser oder Dampf zu erzeugen. In Kombination mit Strom aus erneuerbaren Quellen entsteht eine Brauerei ohne CO_2-Emissionen aus fossilen Brennstoffen.

Konstantin Ziller, Produktmanager bei Ziemann Holvrieka, hat unser Z3ro-Konzept in Bangkok und in Mexiko City auf Konferenzen der VLB vorgestellt. **„Verabschieden Sie sich von fossilen Brennstoffen und begrüßen Sie Lösungen mit vollständig erneuerbaren Energien; wir haben an der Wiederverwertung der Nebenprodukte der Brau- und Destillierprozesse gearbeitet, um herauszufinden, wie wir zur Dekarbonisierung in der Brauindustrie beitragen können."**

clpt

Wir ermöglichen den Wandel: über die gesamte Wertschöpfungskette

Lösungen für Ressourcen- & Klimaschutz

Nachhaltigkeit wird für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden immer wichtiger. Und so müssen unsere Produkte und Lösungen auch nachhaltig sein. Wichtig dabei ist ein partnerschaftliches und aufgeschlossenes Miteinander über verschiedene Fachgebiete hinweg. Denn nur so werden wir notwendige Veränderungen in unseren Wertschöpfungsketten umsetzen können.

Denken wir trotz unser Unternehmensgröße und unserem Fachwissen immer wieder daran: Nur gemeinsam werden wir den globalen Wandel hin zu einer kohlenstoffarmen Kreislaufwirtschaft schaffen können. Das bedeutet: anderen – unseren Kunden und Fachleuten – zuhören und uns mit ihnen austauschen. Dann werden die notwendigen Änderungen herbeiführen können. Denn wir sind gerne bereit, zukunftsorientierte, widerstandsfähige und immer effizientere Systeme und Lösungen zu entwickeln.

Einfallsreiche Lösungen für viele Branchen

Das Fachwissen und die Erfahrung der CLPT-Unternehmen sind sehr breit und tiefgehend. Aber unsere Kernkompetenzen sind: die Unterstützung des Gärungsprozesses, die Schaffung hygienischer Umgebungen, die Förderung der Wärmerückgewinnung und der Innovationen bei Wärmepumpen und vor allem die Verbesserung der Produkte und Prozesse unserer Kunden. Durch die Reduzierung ihres Energiebedarfs und die Steigerung der Effizienz tragen wir auch dazu bei, ihre Unternehmen widerstandsfähiger zu machen.

Ganz gleich, ob es sich um Brauereien oder Brennereien handelt, ob sie für alt eingesessene Industrienamen oder neuartige Lebensmittel arbeiten, ob sie Projekte auf der grünen Wiese planen oder bestehende Anlagen nachrüsten wollen - unsere Spitzentechnologie hilft Kunden in den verschiedensten Branchen sofort. Und die Steigerung der Produktivität hilft bei der weiteren Dekarbonisierung und auf dem Weg zu Net Zero.

Kurz gesagt: Effizienz ist eine zentrale Notwendigkeit unserer Kunden und daher auch ein zentrales Ziel unseres Ansatzes. Und deshalb sind wir bestrebt, immer innovativere Produkte auf den Markt zu bringen. Besuchen Sie einfach unsere Websites, um sich unsere neuesten Braulösungen anzusehen. Oder unsere bahnbrechende Arbeit für neue Brennereien wie Ardgowan und ältere wie Glenallachie - beides Paradebeispiele für Kunden, die verstanden haben, dass sie durch die jetzigen Investitionen langfristig weniger Kosten haben werden.

Blickpunkt Nachhaltigkeit

Ein Hammerschlag für die Nachhaltigkeit

Wenn von Hammerschlägen und Unternehmen die Rede ist, geht es oft um ernste Probleme. Aber es gibt Ausnahmen. In der Ardgowan Distillery bei Inverkip, in der Nähe des Firth of Clyde, nähert sich ein spannendes Projekt seinem letzten großen Meilenstein. Sieben Jahre nach Erteilung der Baugenehmigung und sieben Jahre, bevor der erste große Single Malt auf den Markt kommen soll, wird diese moderne Kathedrale der Whisky-Herstellung mit ihrem auffälligen Dach aus Bronze und Kupfer im Sommer 2025 offiziell eröffnet.

Jahrhundertealtes, traditionelles Wissen über Whisky war im Planungsprozess der neuen Produktionsstätte sehr wichtig. Aber dennoch wurden bei der Gestaltung der Brennerei auch sehr moderne Nachhaltigkeitsmaßnahmen integriert. So wurde das markante Tragwerk im Stil eines Langhauses zu 67 % aus recyceltem Stahl hergestellt, die Isolierung wurde aus recycelten Plastikflaschen gewonnen und die charakteristische Verkleidung besteht zu 97 % aus recyceltem Aluminium.

Erfreulich ist auch, dass nicht nur ein, sondern gleich zwei Unternehmen der CLPT eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Ardgowan gespielt haben: Briggs of Burton und McMillan Coppersmiths. BRIGGS ist seit 2021 an der Gestaltung, der technischen Planung und dem Bau der neuen Brennerei beteiligt. BRIGGS ist hier Teil einer strategischen Partnerschaft zur Erforschung neuer Technologien zur Kohlenstoffreduzierung, an der auch die Heriot-Watt University beteiligt war.

Der Beitrag von McMillan's Coppersmiths war gleichermaßen wichtig. Sie stellten die Brennblasen her - das Herzstück jeder Brennerei. In ihrem Werk in East Lothian bedeutet das Geräusch von Hämmern auf Metall, dass die Fertigung im Gange ist.

Und die Bedarfe von Ardgowan bedeuteten harte Arbeit. Denn jede Brennblase musste mit schätzungsweise einer Million Schlägen bearbeitet werden, damit jedes einzelne Paar passt. Sie stellten auch den BRIGGS ThermoJet her - einen Kondensator mit Energierückgewinnung durch thermische Brüdenverdichtung (TBV). Mit anderen hochmodernen Bausteinen trägt er zu Ardgowans Streben nach Net Zero bei.

John McIntosh, Global Projects Director bei McMillan, erklärt, warum TBV der Schlüssel zu einem effizienten Destillationsprozess bei Ardgowan sein wird. **„Die thermische Brüdenkompression nutzt die Energie, die wir zuvor genutzt haben. Wir fangen sie ein, verbessern sie und verwenden sie erneut, damit sie nicht verloren geht. Bisher wurde die Energie einmal genutzt und dann in die Atmosphäre abgeleitet. Hier fangen wir sie ein und machen so unsere Prozesse effizienter."**

Der Gründer von Ardgowan, Martin McAdam, ist begeistert von den im Oktober 2024 fertiggestellten Brennblasen. Im Zusammenspiel mit der neuen Technik seiner Brennerei wird die gesamte Abwärme aus dem Produktionszyklus der Spirituose recycelt und so der Energieverbrauch um 40 % gesenkt. **„Ich bin stolz auf die bedeutenden Fortschritte, die wir bei der Ardgowan Distillery Company Limited in Zusammenarbeit mit engagierten Partnern in der Branche erzielen. So entwickelt sich unser Weg in Sachen Nachhaltigkeit weiter."**

Photo Credit for **Martin McAdam**, CEO and Chieftain Clan Ardgowan, Ardgowan Distillery Company Ltd

Hilfe bei der Entwicklung umweltfreundlicherer Treibmittel

Aber unser Know-how hinsichtlich Nachhaltigkeit kann auch von anderen Kunden als Brauereien und Destillerien genutzt werden, z. B. im Pharmasektor. Hier fördern wir den Einsatz nachhaltiger Treibmittel. Briggs of Burton kann hier auf frühere Arbeiten zur Abkehr von ozonschädigenden Treibmitteln aufbauen. Nun werden maßgeschneiderte Pilot- und kommerzielle Mischsysteme zur Herstellung von Inhalatoren entworfen, konstruiert und hergestellt. Diese ermöglichen die Verwendung umweltfreundlicherer Treibmittel.

Bei den Treibmitteln der nächsten Generation handelt es sich um HFA-152a und HFO-1234ze. Beide weisen ein geringeres Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) als herkömmliche Treibmittel auf. HFA-152a hat einen um 90 % niedrigeren GWP-Fußabdruck, und der von HFO-1234ze ist um bis zu 99 % niedriger. BRIGGS hat ein Mischsystem im Pilotmaßstab für HFA-152a und ein Mischsystem im kommerziellen Maßstab für HFO-1234ze geliefert.

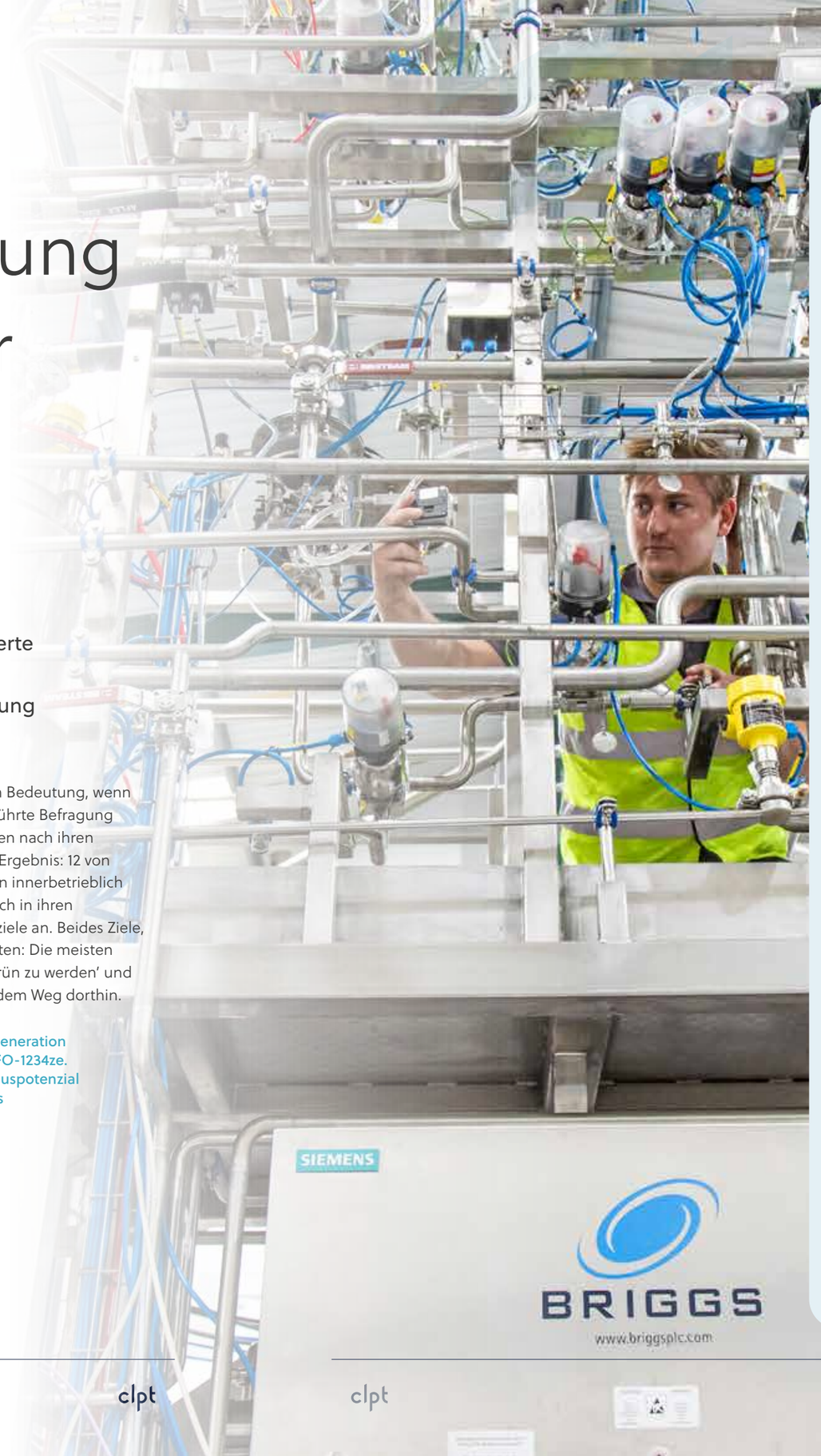
Unser Wissen in Bezug auf den Umgang mit gefährlichen ATEX-Umgebungen war hier sehr hilfreich. Denn die Systeme beinhalten Heizung, Kühlung und Reinigung. Und so sagt Richard Greenhough, BRIGGS International Pharma Sales Manager: **"Es ist großartig: Mit unseren vielfältigen Fähigkeiten bei BRIGGS können wir unseren Kunden helfen, ihre behördlichen Anforderungen zu erfüllen und zu einer saubereren Umwelt beizutragen. Wir unterstützen so die Produktion von weltweit wichtigen Medikamenten zur Behandlung von Krankheiten wie Asthma, COPD und Entzündungen."**

Das Beispiel gewinnt noch mehr an Bedeutung, wenn man die kürzlich von uns durchgeführte Befragung betrachtet. Hier haben wir 14 Kunden nach ihren Nachhaltigkeitszielen gefragt. Das Ergebnis: 12 von ihnen möchten die CO_2-Emissionen innerbetrieblich reduzieren. 9 von ihnen streben auch in ihren Wertschöpfungsketten Reduktionsziele an. Beides Ziele, die die CLPT teilt. Mit anderen Worten: Die meisten unserer Kunden versuchen aktiv 'grün zu werden' und freuen sich auf Unterstützung auf dem Weg dorthin.

Bei den Treibmitteln der nächsten Generation handelt es sich um HFA-152a und HFO-1234ze. Beide weisen ein geringeres Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) als herkömmliche Treibmittel auf.

HFA-152a hat einen um
90 % niedriger

HFO-1234ze ist um bis zu
99 % niedriger



Lösungen für Ressourcen- & Klimaschutz

Zur Dekarbonisierung unserer Lieferkette arbeiten wir mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Partnern zusammen. Hier ein paar Beispiele für unsere bisherigen Fortschritte:

BRIGGS ThermoDrive:
Mit dieser Technologie soll der Energieverbrauch der Brennblasen der Glenallachie Distillery um
90 % gesenkt werden

BrewSonic von Ziemann:
reduziert den Reinigungsbedarf um bis zu
50 %

BRIGGS ThermoJet:
Mit dem ThermoJet sollen in der Ardgowan Destillerie
200 tonnes
CO_2 pro Jahr eingespart werden

Ziemann Holvrieka DeltaBrew:
verbessert die Energieeffizienz um
10 % und senkt die CO_2-Emissionen um **9 %**
im Vergleich zu einer Modellbrauerei mit 2 Mio. hl

Unterstützung der Pharmaindustrie
bei der Einführung von Inhalationstreibmitteln mit einem um mindestens
90 % niedrigeren GWP-Fußabdruck

Arbeiten im Einklang mit Hanuman

Kambodschas Biermarkt ist auf dem Vormarsch. Das Land hat fast 18 Millionen Einwohner und eine bemerkenswert junge Bevölkerung - im Jahr 2010 war etwa die Hälfte der Einwohner unter 22 Jahre alt. Mit der der wachsenden Bevölkerung steigt auch die Nachfrage nach Qualitätsgetränken stetig an. Und in dieser aufstrebenden Ecke Südostasiens hat sich Ziemann Holvrieka als wichtiger Akteur in der Brauszene etabliert.

Zunächst lieferte das Unternehmen 2011 eine schlüsselfertige Brauerei nach Kambodscha. Danach haben wir mit drei großen Kunden im Land an Großanlagen gearbeitet. Eine dieser Partnerschaften war die mit Hanuman Beverages. Hier konnte Ziemann Holvrieka ihre Leistungsbereitschaft nicht nur für Innovationen, sondern auch für Feng-Shui-Prinzipien unter Beweis stellen sowie die Suche nach immer nachhaltigeren Produktionsformen.

Hanuman Beverages, wird von seiner Eigentümerin und Vorsitzenden Madam Sarsileap Khieu geleitet. Das Unternehmen vertritt eine strikte Linie hinsichtlich der Nachhaltigkeit seiner Betriebs- und Produktionsmethoden und ist davon überzeugt, dass die Zukunft des Unternehmens eng mit der Erhaltung der Umwelt verknüpft ist. Und so möchte Hanuman auf jeden Fall, dass seine 160 Millionen Dollar teure Brauerei in der Provinz Kandal die erste kohlenstoffneutrale Brauerei Kambodschas wird.

Die von Ziemann Holvrieka geplante und gelieferte Anlage ist die modernste ihrer Art in Südostasien und verfügt bereits über die neueste Brautechnologie. Dazu gehört ein hocheffizientes Wasserrecycling-System, das 90 % des gesamten verarbeiteten Wassers zurückgewinnt und wiederverwendet. Die Brauerei wurde 2021 in Betrieb genommen. Aber schon jetzt ist die maximale Produktionsmenge erreicht ist. Deshalb möchte Hanuman nun seine Produktionskapazität erhöhen.

Hanuman setzt sich leidenschaftlich für die Vermeidung von Kunststoffen und die Förderung des Recyclings ein. Und es belohnt seine Kunden für ihren Beitrag zu einer saubereren Umwelt. Um all dies zu unterstützen, konzentrieren sich seine Programme für Nachhaltigkeit und gemeinsame Zukunft auf Bereiche wie Wasserhaushalt, erneuerbare Energien, Abfallvermeidung, Kreislaufwirtschaft und verantwortungsvoller Konsum. All dies passt gut zu Ziemann Holvriekas Bestreben nach immer effizienteren und umweltfreundlicheren Produktionsmitteln.

Stimmen zur Nachhaltigkeit

Sarsileap Khieu,
Eigentümerin und Vorsitzende
von Hanuman Beverages

„Hanuman Beverages möchte Menschen zusammenbringen, einen sicheren und inspirierenden Arbeitsplatz schaffen, Nachhaltigkeit und Innovation fördern und Qualitätsgetränke liefern. Gleichzeitig sollen die Grundwerte aufrechterhalten werden, damit Kambodscha und seine Menschen eine freundlichere und bessere Zukunft haben. Deshalb haben Nachhaltigkeitsthemen für uns eine hohe Priorität. Wir engagieren uns aktiv im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen und investieren viel in umweltfreundliche Systeme, wie z. B. Abwasseraufbereitungstechnologie, Solarmodule und Recyclingmaßnahmen. Wir tun alles für ein nachhaltiges und langfristiges Wachstum aller unserer Stakeholder.

Wir waren auf der Suche nach einem zuverlässigen Partner in den Bereichen Ingenieurwesen, Technologie, Projektmanagement und Bauplanung und haben diesen in Ziemann Holvrieka gefunden. Ziemann Holvrieka erfüllte unsere Erwartungen in Bezug auf Brautechnik und -technologie auf höchstem Niveau. Sie unterstützte uns während des gesamten Prozesses – von der Entwicklung unserer Bierrezepte bis hin zur Einführung unserer Marke – mit unschätzbarem Fachwissen.

Trotz der Herausforderungen durch die Pandemie hat Ziemann Holvrieka das Projekt von der Planung bis zur erfolgreichen Abnahme termingerecht durchgeführt. Ziemann Holvrieka erwies sich als absolut zuverlässiger Partner. Und so haben wir in jeder Phase unseres ehrgeizigen Projekts hervorragende Ergebnisse erzielt."

clpt CIMC Liquid Process Technology

Ziemann Holvrieka BRIGGS DME Künzel McMILLAN COPPERSMITHS

06/2025