

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER HÖRMANN INDUSTRIES GMBH

2025



Inhalt

Vorwort	3	Nicht-finanzieller Leistungsbericht	18	Kennzahlenübersicht	66
Über diesen Bericht	4	Strategie und Management	19	Index	72
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick	6	Unternehmensgrundsätze und -werte	20	Glossar	77
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus	9	Nachhaltigkeitsmanagement	22	Kontakt / Impressum	79
		Chancen- und Risikomanagement	30		
		Stakeholderdialog	31		
		Verantwortungsvolle Unternehmensführung	33		
		Geschäftsethik	34		
		Governance	35		
		Compliance, Anti-Korruption und Bestechung	37		
		Datenschutz und IT-Sicherheit	39		
		Menschenrechte	40		
		Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung	42		
		Umwelt- und Klimaschutz	43		
		Strategie und Management	44		
		Emissionen	45		
		Energieverbrauch und Energiemix	49		
		Eingesetzte Ressourcen	51		
		Soziale Verantwortung	55		
		Grundsätze	56		
		Eigene Belegschaft	57		
		Arbeitsbedingungen, Vergütung und Mitarbeiterbindung	60		
		Sozialer Dialog und Mitbestimmung	61		
		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	62		
		Diversität, Inklusion und Chancengleichheit	63		
		Aus- und Weiterbildung	64		
		Gesellschaftliche Verantwortung	65		

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde des Unternehmens,

Das Jahr 2025 war geprägt von anhaltenden geopolitischen Spannungen und wirtschaftlicher Unsicherheit. Die Zollpolitiken verschärften Handelsunsicherheiten weltweit. Die transatlantischen Beziehungen blieben angespannt, parallel dazu verstärkte sich die globale Klimakrise. In diesem Umfeld blieben robuste Geschäftsmodelle und klare Nachhaltigkeitsprinzipien für die HÖRMANN Gruppe essenziell.

Der Kernmarkt Deutschland war besonders betroffen. Die Bauindustrie verharrte auf niedrigem Niveau, die Automobilindustrie kämpfte mit dem Transformationsdruck durch die Elektromobilität. Die schwache Nachfrage und erhöhte Energiekosten belasteten die Kostenstrukturen. Gesellschaftliche Polarisierung prägte die Debatte zwischen wirtschaftlichem Aufschwung und Klimazielen.

Das Jahr 2025 wurde gleichermaßen durch die zunehmende Bedeutung von Künstlicher Intelligenz geprägt. KI transformiert Geschäftsmodelle, Arbeitsplätze und gesellschaftliche Strukturen mit beispielloser Geschwindigkeit. Für Unternehmen eröffnet KI enorme Chancen zur Effizienzsteigerung, Risikoabsicherung und Innovation – stellt sie aber auch vor technische, ethische und organisatorische Herausforderungen. Für die Gesellschaft entstehen neue Fragen rund um die Arbeitsplatzsicherheit, Datenschutz und Verantwortlichkeit. Die HÖRMANN Gruppe nahm diesen Wandel aktiv an: Wir positionieren uns bewusst in der Dekade der Künstlichen Intelligenz, um diese Chancen zu nutzen und verantwortungsvoll mit den Herausforderungen umzugehen.

Im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung hat sich der Ton in der öffentlichen Debatte verschärft. Politik und Wirtschaft forderten vermehrt die Entbürokratisierung. Es gab Forderungen, die Implementierung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zu verschieben, um Unternehmen zu entlasten. Die EU kam diesen Forderungen teilweise nach: Mit dem Omnibus-Paket wurden die CSRD-Verpflichtungen für die zweite und dritte Welle betroffener Unternehmen um zwei Jahre verschoben. Nachhaltigkeit ist in vielen Unternehmen vom „Must-Have“ zum „Diskussionsthema“ geworden. Trotz dieser Änderungen bereitet sich die HÖRMANN Gruppe konsequent auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung vor und verfolgte das Thema Nachhaltigkeit in all seinen Dimensionen. Dies ist bewusstes strategisches Handeln: In unsicheren Zeiten bleiben wir bei unseren Prinzipien und sichern damit langfristige Wertschöpfung.



Dieser Bericht gibt Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere Nachhaltigkeitsinitiativen und die Fortschritte, die wir im Jahr 2025 erzielt haben. Gleichzeitig zeigt er, wie wir uns kontinuierlich den Herausforderungen der Zukunft stellen. Wir freuen uns, Sie auf diesem Weg mitnehmen zu können, und laden Sie ein, uns weiterhin auf unserer Reise zu einem noch nachhaltigeren Unternehmen zu begleiten. Wir wollen unseren Weg zu einem nachhaltigen Wachstum auch in Zukunft fortsetzen und dabei einen Beitrag zur Erreichung der definierten Klimaziele leisten.

Wir wünschen Ihnen, liebe Leserin – lieber Leser, eine spannende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Radke'.

Dr. Michael Radke
CEO der HÖRMANN Gruppe

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Johann Schmid-Davis'.

Johann Schmid-Davis
CFO der HÖRMANN Gruppe

Herzlich willkommen zum Nachhaltigkeitsbericht 2025 der HÖRMANN Gruppe

Der vorliegende Bericht informiert über die wesentlichen ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie über die zugrunde liegenden Strategien, Ziele und Maßnahmen.

Der Berichts- und Konsolidierungskreis orientiert sich am finanziellen Konsolidierungskreis der HÖRMANN Industries GmbH mit Sitz in Kirchseeon. Berücksichtigt werden sämtliche vollkonsolidierten Gesellschaften des Konzernabschlusses, soweit sie im Berichtszeitraum unter der Kontrolle der HÖRMANN Gruppe standen sind:

Holding

- HÖRMANN Digital GmbH, Kirchseeon
- HÖRMANN Finance & Accounting GmbH, Kirchseeon
- HÖRMANN Industries GmbH, Kirchseeon
- HÖRMANN Informationssysteme GmbH, Ginsheim-Gustavsburg

Automotive

- HÖRMANN Automotive GmbH, Kirchseeon
- HÖRMANN Automotive Saarland GmbH (vormals HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH), Saarbrücken
- HÖRMANN Systems Assembly GmbH, Wackersdorf
- HÖRMANN Automotive Assets GmbH, Kirchseeon
- HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, Ginsheim-Gustavsburg
- HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o., Bánovce, Slowakei

Communication

- Funkwerk AG, Köllda
- Funkwerk Systems GmbH, Köllda
- Funkwerk StatKom GmbH, Köllda
- Funkwerk Systems Austria GmbH, Wien, Österreich
- Funkwerk Technologies GmbH, Köllda
- Funkwerk Security Solutions GmbH, Nürnberg
- Funkwerk plettac electronic GmbH, Nürnberg
- Funkwerk IoT GmbH, Köllda
- HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH, Kirchseeon
- Radionika Sp. z o.o., Krakau, Polen
- Funkwerk Oltmann GmbH (vormals Elektrotechnik und Elektronik Oltmann GmbH), Berlin
- HÖRMANN Warnsysteme GmbH, Kirchseeon
- HÖRMANN KMT Kommunikations und Meldetechnik GmbH, Salzburg, Österreich
- HÖRMANN Warnsysteme Bulgaria EOOD, Sofia, Bulgarien
- HÖRMANN Warning Systems Denmark ApS, Ebeltoft, Dänemark

Intralogistics

- HÖRMANN Intralogistics Solutions GmbH, München
- HÖRMANN Intralogistics Solutions Sp. z o.o., Danzig, Polen
- HÖRMANN Klatt Conveyors GmbH, Neumarkt am Wallersee, Österreich
- HÖRMANN Intralogistics Solutions GesmbH, Frohnleiten, Österreich
- HÖRMANN Intralogistics GmbH, Kirchseeon
- HÖRMANN Intralogistics Services GmbH, Salzgitter
- HÖRMANN Intralogistics Solutions d.o.o., Belgrad, Serbien

Engineering

- HÖRMANN BauPlan GmbH, Chemnitz
- HÖRMANN Rawema Engineering & Consulting GmbH, Chemnitz
- HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH, Chemnitz
- VacuTec Meßtechnik GmbH, Dresden

Der Bericht richtet sich insbesondere an Investoren, Kunden, Mitarbeitende, Geschäftspartner, Regulierungs- und Aufsichtsinstanzen sowie weitere Stakeholder, die ein vertieftes Verständnis der Nachhaltigkeitsleistung und -steuerung der HÖRMANN Gruppe gewinnen möchten.

Sofern im Bericht von der HÖRMANN Gruppe die Rede ist, bezieht sich dies – sofern nicht anders erläutert – auf den beschriebenen Konsolidierungskreis. Dazu zählen sämtliche verbundenen Unternehmen, an denen die HÖRMANN Industries GmbH mit mehr als 51 % beteiligt ist. Abweichungen vom dargestellten Geltungsbereich oder spezifische Einschränkungen werden an den jeweiligen Stellen im Bericht transparent kenntlich gemacht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 der HÖRMANN Gruppe ist ein freiwilliger nicht-finanzieller Leistungsbericht und deckt die Berichtsperiode vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 ab. Sofern nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich alle im Bericht aufgeführten Angaben, Kennzahlen und Maßnahmen auf diesen Zeitraum. Der Bericht wird jährlich veröffentlicht. Redaktionsschluss war der 31. Januar 2026.

Die im Nachhaltigkeitsbericht 2025 dargestellten Informationen basieren auf konzernweit erhobenen und verarbeiteten quantitativen und qualitativen Daten. Die Datensammlung der HÖRMANN Gruppe wird zentral durch die Nachhaltigkeitsorganisation plausibilisiert, zusammengeführt und ausgewertet.

Die HÖRMANN Gruppe entwickelt ihre Datenerhebungs- und Reportingprozesse kontinuierlich weiter, um den zunehmenden regulatorischen Anforderungen sowie den Informationsbedürfnissen der Stakeholder gerecht zu werden. Methodische und strukturelle Änderungen werden grundsätzlich erläutert, während Abweichungen von mehr als 5 % zusätzlich kommentiert werden. Aufgrund kaufmännischer Rundungen bei Beträgen und Prozentangaben können geringfügige Differenzen auftreten.

Die im Bericht dargestellten Kennzahlen werden – sofern möglich – nach einheitlichen Definitionen erhoben und auf Ebene der HÖRMANN Gruppe konsolidiert.

Die Berichterstattung erfolgt in Anlehnung an die GRI-Standards (2021) in der jeweils gültigen Fassung. Parallel dazu bereitet sich die HÖRMANN Gruppe auf die schrittweise vollständige Anwendung der ESRS im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor. Der Bericht 2025 bildet diesen Übergang ab, indem Offenlegungsanforderungen der ESRS teilweise integriert und mit dem bestehenden GRI-basierten Reporting verknüpft werden. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

Zur Einordnung der Entwicklung werden – soweit verfügbar und sinnvoll – Vergleichsdaten aus den Vorjahren angegeben. Änderungen in Definitionen, Methoden oder im Konsolidierungskreis, die die Vergleichbarkeit beeinflussen können, werden jeweils erläutert. An bestimmten Stellen weisen wir auf weiterführende Dokumente und Informationen des Unternehmens hin.

Eine Zuordnung der berichteten Inhalte zu den jeweiligen GRI Standards sowie – soweit bereits möglich – zu ausgewählten ESRS-Angaben erfolgt in den Übersichts- und Indexteilen des Berichts. Aufgrund des Transitionscharakters erhebt der Bericht für das Berichtsjahr 2025 keinen Anspruch auf vollständige Konformität mit allen CSRD-Anforderungen.

Für Fragen oder Anregungen zum Nachhaltigkeitsbericht 2025 sowie zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der HÖRMANN Gruppe steht Ihnen folgende Kontaktstelle zur Verfügung:

Kontakt

Fabian Schellhas

Group Sustainability Manager

T +49 8091 5630-0

info@hoermann-gruppe.com

HÖRMANN Industries GmbH

Hauptstraße 45 -47

85614 Kirchseeon

Um den Lesefluss zu erleichtern, wird in diesem Bericht auf geschlechterbezogene Doppelnennungen verzichtet. Daher werden an einigen Stellen Personenbezeichnungen im generischen Maskulinum verwendet. Dies ist wertungsfrei zu verstehen, und es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass alle Geschlechter (weiblich, männlich, divers) gleichermaßen angesprochen sind.

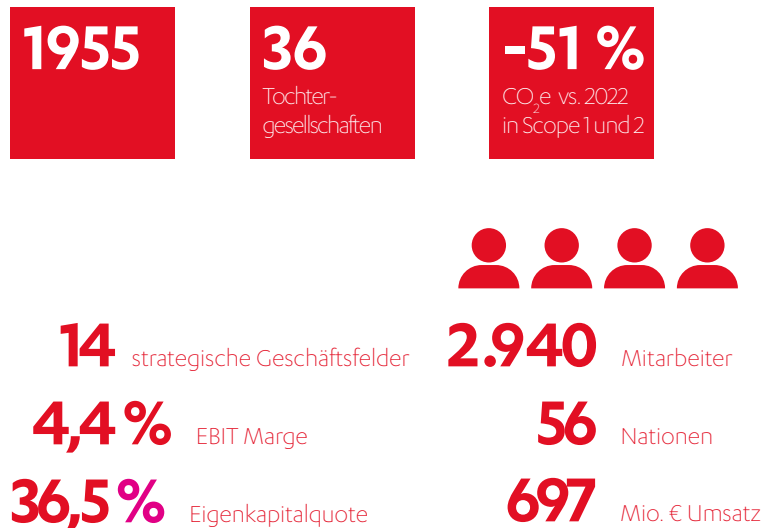
Die HÖRMANN Gruppe wurde 1955 gegründet und blickt heute, über 70 Jahre später, auf eine erfolgreiche Entwicklung als diversifiziertes Industrieunternehmen zurück. Ausgehend von ihren Wurzeln in der Sirenenteknik hat sich die Gruppe zu einem leistungsstarken Verbund spezialisierter Gesellschaften entwickelt, die technologische Kompetenz mit industrieller Umsetzungskraft verbinden.

Die HÖRMANN Industries GmbH mit Sitz in Kirchseeon bildet zusammen mit ihren direkten und indirekten Tochtergesellschaften den industriellen Teilkonzern der HÖRMANN Gruppe. Diese Gruppe ist in vier strategische Geschäftsbereiche unterteilt, denen die einzelnen Unternehmen zugeordnet sind. Zusätzlich gibt es interne Dienstleister, die bereichsübergreifend für alle Geschäftsbereiche tätig sind.

Gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2024 ergeben sich im Berichtsjahr 2025 Veränderungen im Konsolidierungskreis. Im Geschäftsbereich Automotive wurden die HÖRMANN Automotive Saarbrücken GmbH und die HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH zur HÖRMANN Automotive Saarland GmbH verschmolzen. Die HÖRMANN Energy Solutions GmbH wurde veräußert und ist daher nicht mehr Teil des Berichts- und Konsolidierungskreises.

Kennzahlen 2025 »

GRI 2-1, 2-6, 2-7, 201-1



Automotive

Lieferant von metallischen Komponenten, Modulen und Systemen für die europäische Nutzfahrzeug-, Bau- und Landmaschinenindustrie sowie für OEMs. Systemlösungen für Prototypenbau und Kleinserien.

Intralogistics

Automatisierte Lager- und Fördersysteme, Materialflussoptimierung und Logistiklösungen mit integriertem Service- und Wartungsangebot.



Communication

Kommunikations-, Informations- und Sicherheitssysteme für Bahnverkehr, Zugfunk, Videosicherheit, Alarmierung und Infrastrukturservices.

Engineering

Fahrzeugentwicklung, Fabrik- und Anlagenplanung, Messtechnik sowie industrielle Beratung.

Der UN Global Compact ist die weltweit größte Initiative für unternehmerische Verantwortung. Er basiert auf universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung und unterstützt Unternehmen dabei, ihre Strategien und Aktivitäten an den Zielen der Vereinten Nationen auszurichten.

Seit 2022 ist die HÖRMANN Gruppe Unterzeichner des UN Global Compact der Vereinten Nationen. Damit dokumentiert das Familienunternehmen öffentlich sein klares Engagement zur Zielerreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der UN. Im Jahr 2024 trat die HÖRMANN Gruppe zusätzlich dem UN Global Compact Netzwerk Deutschland e. V. bei und intensivierte ihr Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltige Entwicklung.

Der jährliche Fortschrittsbericht (Communication on Progress [CoP]) der HÖRMANN Gruppe zur Umsetzung der zehn Prinzipien und zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung wird transparent auf der Website des UN Global Compact veröffentlicht und dokumentiert regelmäßig die Fortschritte der Gruppe.

Die Prinzipien des UN Global Compact sind integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe und werden in die vier Säulen implementiert. Diese strukturelle Verankerung unterstreicht das Engagement der HÖRMANN Gruppe für verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltige Entwicklung weltweit.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) wurden 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet. Sie bilden den globalen Rahmen für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030 und richten sich an Staaten, Unternehmen und die Zivilgesellschaft.

Die SDGs decken ein breites Spektrum zentraler Zukunftsthemen ab – darunter die Bekämpfung von Armut und Hunger, der Zugang zu hochwertiger Bildung und sauberem Wasser, Gesundheit und Wohlergehen, nachhaltige Städte und Infrastrukturen sowie der Umgang mit dem Klimawandel.

Für Unternehmen bieten die SDGs einen Orientierungsrahmen, um Chancen und Risiken im Bereich Nachhaltigkeit systematisch zu erkennen und verantwortungsbewusst zu handeln. Durch die Integration der SDGs in ihre Strategien können Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, Innovationen fördern und langfristig stabile Wertschöpfung für Wirtschaft und Gesellschaft schaffen.



Die HÖRMANN Gruppe ist sich ihrer direkten und indirekten Auswirkungen auf die SDGs bewusst und konzentriert sich auf acht Fokus-SDGs, um ihre Aktivitäten gezielt zu steuern. Die HÖRMANN Gruppe legt die Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele und die umgesetzten Maßnahmen offen.



Faire Arbeitsbedingungen, die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards bilden die Grundlage der Beschäftigung bei HÖRMANN. Gleichzeitig trägt das Unternehmen mit seiner wirtschaftlichen Leistung zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zu nachhaltigem Wachstum bei.



Die HÖRMANN Gruppe trägt mit ihren diversifizierten Geschäftsaktivitäten zu einer nachhaltigen und resilienten Infrastruktur bei. Durch innovative Produkte und Technologien unterstützt sie den Ausbau leistungsfähiger Industrie- und Kommunikationsstrukturen.



HÖRMANN arbeitet kontinuierlich daran, Produkte, Prozesse und Infrastrukturen ressourcenschonender und effizienter zu gestalten. Ziel ist es, den Material- und Energieeinsatz zu optimieren, Abfälle zu reduzieren und Kreislaufansätze in der Wertschöpfung zu stärken.



Die HÖRMANN Gruppe setzt sich für die Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen ein und fördert den Einsatz erneuerbarer Energien. Durch Effizienzmaßnahmen, klimafreundliche Technologien und transparente Berichterstattung leistet sie einen Beitrag zur Erreichung der Pariser Klimaziele.



Ein umfassendes Gesundheits-, Arbeits- und Sicherheitsmanagement schützt die Beschäftigten der HÖRMANN Gruppe. Präventionsangebote, arbeitsmedizinische Betreuung und sichere Arbeitsbedingungen fördern das physische und psychische Wohlbefinden. Die Gesundheit der Mitarbeiter ist das höchste Gut.



HÖRMANN investiert in Aus- und Weiterbildung und stärkt so Fachkompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit. Eine hohe Ausbildungsquote, gezielte Qualifizierungsprogramme und lebenslanges Lernen sind zentrale Elemente der Personalentwicklung.



Die HÖRMANN Gruppe fördert ein Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung und Respekt geprägt ist und frei von Diskriminierung und Vorurteilen sein soll. Chancengleichheit für alle Geschlechter wird durch transparente Prozesse und die Sensibilisierung von Führungskräften unterstützt.



HÖRMANN setzt sich für Chancengleichheit und Diversität ein. Unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe werden als Stärke verstanden und gezielt gefördert – etwa durch inklusive Personalarbeit und internationale Zusammenarbeit.

Fokus SDGs: Unternehmen

Fokus SDGs: Mitarbeiter

Im Folgenden werden ausgewählte Projekte und Maßnahmen dargestellt, die die Umsetzungsstärke und Innovationsfreude der HÖRMANN Gruppe in der praktischen Nachhaltigkeitsumsetzung demonstrieren. Die Initiativen adressieren die Fokus-SDGs der Gruppe und tragen zur Erreichung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele bei.

1 2 3

Wissenstransfer mittels KI

Digitalisierung sichert systematisch Expertenwissen



Die HÖRMANN Gruppe steht vor der zentralen Herausforderung des demografischen Wandels: 36,6 Prozent der Belegschaft sind über 50 Jahre alt. In den kommenden 10 bis 15 Jahren wird somit ein erheblicher Anteil an Erfahrungswissen aus dem Unternehmen ausscheiden. Der drohende Wissensverlust stellt ein strategisches Risiko dar – besonders in kleineren Gesellschaften wiegt der Verlust einzelner Experten schwer.

Im September 2025 wurde mit der Entwicklung eines Wissenstransferprozesses begonnen, der Künstliche Intelligenz mit strukturierter Methodik verbindet und als fünfstufiges Modell implementiert wird:

1. Dokumentation der Arbeitsumgebung: Erfassung aller relevanten Speicherorte, Systeme und Kontakte mittels standardisierter Vorlagen.
2. Prozessvideos: Dokumentation von Arbeitsabläufe per Bildschirmaufnahme. Eine KI optimiert die Videos automatisch.
3. KI-gestützte Experteninterviews: Eine KI-Plattform führt strukturierte Interviews durch und dokumentiert die Antworten automatisch. Die KI passt sich dabei an unterschiedliche Fachgebiete an. Aus den Interviews entstehen Wissensdokumente ohne manuellen Schreibaufwand.
4. Persönliche Gespräche: Traditionelle Gespräche werden per Smartphone aufgezeichnet und mittels HÖRMANN Scribe Pro – einem KI-Transkriptionstool – automatisch transkribiert und ausgewertet.
5. Wissensdatenbank: Alle Artefakte werden zentral zugänglich abgelegt.

Der Prozess bietet zeitliche und örtliche Flexibilität: Mitarbeitende können den Wissenstransfer eigenständig starten und einteilen, ohne aufwendige Terminkoordination. Die KI-gestützte Transkription und strukturierte Dokumentation reduzieren den Aufwand um ca. 60 % im Vergleich zu einem rein menschlich durchgeführten Prozess und ermöglichen eine Skalierung über alle Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe.

Das Ergebnis sind Wissensartefakte mit gleichbleibend hoher Qualität, die Nachfolger direkt für ihren Onboarding-Prozess nutzen können – ein Unterschied zu herkömmlichen Übergabedokumenten mit schwankender Qualität.

Das Projekt wurde im Rahmen des Junior Management Programms (JUMP) begleitet und befindet sich derzeit in der Erprobungsphase.

Der Wissenstransferprozess sichert die operative Handlungsfähigkeit und fördert die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Die Beteiligung der nächsten Führungsgeneration zeigt, wie digitale Transformation aktiv mitgestaltet wird. Gemeinsam mit den HÖRMANN Lernwelten und dem Managementprogramm entsteht ein durchgängiges System der Kompetenzentwicklung und Wissenssicherung.

Dekarbonisierung

Grünstrom für energieintensive Standorte



Im Rahmen ihrer Dekarbonisierungsroadmap hat die HÖRMANN Gruppe zum 1. Januar 2025 wesentliche Automotive-Standorte auf den Bezug von Grünstrom umgestellt. Mit dieser Maßnahme werden jährlich ca. 28.500 MWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezogen – ein Schritt, der unmittelbar messbare Emissionsreduktionen bewirkt.



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Die Umstellung konzentriert sich auf die energieintensivsten Produktionsstandorte der HÖRMANN Automotive: Gustavsburg, Saarbrücken und St. Wendel. Am Standort Gustavsburg werden u. a. Rahmenlängsträger für Nutzfahrzeuge gefertigt – Strukturbauteile, die höchste Anforderungen an Präzision und Festigkeit erfüllen müssen. Die Produktion umfasst energieintensive Prozessschritte: Stahlbleche werden in Großpressen umgeformt, die Pressteile durchlaufen Schweiß- und Fügetechnologien, bevor sie in der kathodischen Tauchlackierung (KTL) einen hochwertigen Korrosionsschutz erhalten.

Die KTL-Beschichtung ist ein elektrochemisches Verfahren, bei dem Bauteile vollständig in ein wässriges Lackbad eingetaucht und unter Gleichspannung beschichtet werden. Nach der Beschichtung folgt die Einbrennphase in

Durchlauföfen bei Temperaturen zwischen 160 und 200 Grad Celsius. Diese thermischen Prozesse, kombiniert mit der kontinuierlichen Temperierung der Lackbäder und der Fördertechnik, machen die KTL-Anlagen zu einem der größten Stromverbraucher am Standort.

Die Umstellung zeigt unmittelbare Wirkung: Im Geschäftsbereich Automotive sanken die Scope-2-Emissionen von ca. 9.000 Tonnen CO₂e im Jahr 2024 auf rund 500 Tonnen CO₂e im Jahr 2025 – eine Reduktion um 95 Prozent.

Für die gesamte HÖRMANN Gruppe ergibt sich ein Gesamtwert von rund 14.100 Tonnen CO₂e für Scope 1 und 2 im Berichtsjahr 2025. Im Vergleich zum Basisjahr 2022 entspricht dies einer Emissionsminderung von 51 Prozent.

Der Wechsel zu Grünstrom ist eine schnelle Maßnahme mit unmittelbarer Klimawirkung, während der Ausbau eigener Photovoltaikanlagen oder die Elektrifizierung des Fuhrparks längerfristige Planungszyklen erfordern. Diese Maßnahme ermöglicht signifikante Emissionsreduktionen und ist ein weiterer wichtiger Schritt der Dekarbonisierungsstrategie der HÖRMANN Gruppe.

Elektrifizierung

Ausbau der Ladeinfrastruktur



Der Fuhrpark stellt für die HÖRMANN Gruppe den drittgrößten Emissionshebel innerhalb der Scope-1-Emissionen dar. Insbesondere die Geschäftsmodelle der HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH und der HÖRMANN Warnsysteme GmbH, bei dem Servicetechniker bundesweit im Außendienst tätig sind, erfordern eine umfangreiche Fahrzeugflotte. Die konsequente Elektrifizierung des Fuhrparks ist daher ein zentraler Baustein der Dekarbonisierungsroadmap.

Im Berichtsjahr 2025 konnte die Anzahl der batterieelektrischen Fahrzeuge (BEV) im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt werden. Der Anteil elektrischer Fahrzeuge am Gesamtfuhrpark stieg von 13 Prozent auf 21 Prozent, während Plug-in-Hybride (PHEV) stabil blieben. Dieser Erfolg ist das Ergebnis eines systematischen Ansatzes, der den Ausbau der Ladeinfrastruktur mit angepassten Rahmenbedingungen im Dienstwagenprogramm verbindet.

Aufbauend auf dem erfolgreichen Pilotprojekt in Kirchseeon, das im Nachhaltigkeitsbericht 2024 vorgestellt wurde, erfolgte 2025 die systematische Ausweitung der Ladeinfrastruktur auf weitere Standorte der HÖRMANN Gruppe. Am Standort Kirchseeon selbst wurde das bestehende Ladefeld um vier zusätzliche Ladepunkte erweitert, um der gestiegenen Nachfrage gerecht zu werden.

Neu angeschlossen wurden die Standorte Karlsfeld (Funkwerk Systems), Vilsbiburg (HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH), Kelttern (HÖRMANN Warnsysteme GmbH) und Ingolstadt (HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH). Das einheitliche Ladekonzept ermöglicht standortübergreifendes Laden und vereinfacht die Nutzung durch eine App-basierte Freischaltung über das Diensthandy.

Am Standort Dresden wird die VacuTec Meßtechnik GmbH voraussichtlich im ersten Halbjahr 2026 angeschlossen. Zudem sind weitere Ausbauten in Gustavsburg und Kölleda geplant, um die Elektrifizierung kontinuierlich voranzutreiben.

Der Anstieg batterieelektrischer Fahrzeuge zeigt, dass die Verfügbarkeit flächendeckender Ladeinfrastruktur eine entscheidende Voraussetzung für die Akzeptanz von Elektromobilität darstellt. Die Möglichkeit, vor Ort an Standorten laden zu können, nimmt Reichweitenbedenken und erleichtert die Integration von Elektrofahrzeugen in den Arbeitsalltag – insbesondere für Mitarbeiter im Außendienst.

Ergänzend zum Infrastrukturausbau wurden die Rahmenbedingungen für Elektrofahrzeuge im Dienstwagenprogramm angepasst, um ein attraktives Fahrzeugangebot zu ermöglichen. Diese Kombination aus praktischer Infrastruktur und angepassten Regelungen hat die Offenheit gegenüber Elektromobilität in der Belegschaft spürbar erhöht – der Zuspruch zu batterieelektrischen Dienstfahrzeugen belegt dies.

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Innovation

Radintegrierte Wasserstoffspeicherung für emissionsfreie Landtechnik

Die Dekarbonisierung der Landwirtschaft und des Off-Highway-Sektors stellt eine zentrale Herausforderung auf dem Weg zur Klimaneutralität dar. Schwere Nutzfahrzeuge wie Traktoren und Baumaschinen sind aufgrund hoher Leistungsanforderungen und langer Einsatzzeiten besonders anspruchsvoll zu elektrifizieren. Wasserstoff als Energieträger bietet hier vielversprechende Potenziale – erfordert jedoch innovative Speicher- und Antriebslösungen, die den Anforderungen dieser Fahrzeugklasse gerecht werden.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Die HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH hat mit der RAHD-Technologie (Radspeicher- und Antriebsfunktionslösung für Heavy-Duty-Anwendungen) ein zukunftsweisendes Konzept entwickelt, das Wasserstoffspeicherung und Antrieb auf neuartige Weise verbindet. Das Kernprinzip: Der Wasserstoffspeicher wird ringförmig in das Fahrzeugrad integriert. Diese bauraumoptimierte Lösung ermöglicht deutlich höhere Speicherkapazitäten als konventionelle Dachmontagen und verbessert gleichzeitig die Gewichtsverteilung des Fahrzeugs.

Das Speichersystem basiert auf Hochdruck-Typ-4-Tanks mit 700 bar Betriebsdruck. Durch die ringförmige Anordnung im Rad können bei einem Raddurchmesser von 1.800 Millimetern bis zu 21 Kilogramm Wasserstoff pro Rad gespeichert werden. Bei zwei an-

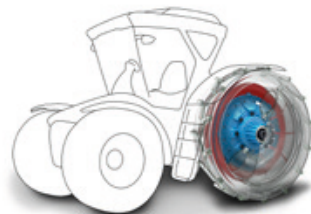
getriebenen Rädern ergibt sich eine Gesamtspeicherkapazität von 42 Kilogramm Wasserstoff – ausreichend für einen ganztägigen Einsatz in der Land- oder Forstwirtschaft.

Neben dem neuartigen Speicherkonzept zeichnet sich die RAHD-Technologie durch einen ressourcenschonenden elektrischen Antrieb aus. Anstelle konventioneller Permanentmagnetmotoren, die auf seltene Erden angewiesen sind, kommt ein geschalteter Reluktanzmotor zum Einsatz. Diese Technologie bietet hohe Effizienz bei gleichzeitig reduzierter Abhängigkeit von kritischen Rohstoffen. Mit einer Leistung von 50 Kilowatt pro Radnabenmotor eignet sich das Konzept für Traktoren im Leistungsbereich von 130 bis 150 PS.

Die RAHD-Technologie ermöglicht den vollständig emissionsfreien Betrieb von

Landmaschinen und trägt somit zur Dekarbonisierung der Landwirtschaft bei. In Zusammenarbeit mit der Agraset-Agrargenossenschaft in Mittelsachsen ist die Praxiserprobung der RAHD-Technologie geplant. Landwirtschaftliche Betriebe stellen potenzielle Anwender wasserstoffbetriebener Landmaschinen mit künftiger hofeigener Wasserstoffherzeugung dar. Diese Kooperation ermöglicht die Erprobung unter realen Einsatzbedingungen und liefert wertvolle Erkenntnisse für die Weiterentwicklung.

Mit der RAHD-Technologie leistet die HÖRMANN Vehicle Engineering einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung des Off-Highway-Sektors und zeigt zukunftsweisende Lösungen für emissionsfreie Mobilität in Landwirtschaft, Bau und Kommunaltechnik auf.



Emissionsreduzierung

Innovatives Innenraumkonzept für den Busverkehr

12 NACHHALTIGE/R
KONSUM
UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



17 PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE



Die Dekarbonisierung des öffentlichen Personenverkehrs erfordert ganzheitliche Lösungen, die über den Antrieb hinausgehen. Neben der Elektrifizierung und dem Einsatz alternativer Kraftstoffe bietet der konsequente Leichtbau erhebliche Potenziale zur Reduzierung von Energieverbrauch und Emissionen. Die HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH hat auf der Busworld 2025 in Brüssel mit der „Innovation Corner“ ein Mock-up präsentiert, das zukunftsweisende Materialtechnologien und Konstruktionsprinzipien für nachhaltige Reisebusse vereint.

Die Dachstruktur der Innovation Corner bildet ein Leichtbau-Integraldach aus Naturfasercomposites. Die integrative Dachkonstruktion vereint hohe Tragfähigkeit und Funktionsintegration bei gleichzeitig geringem Gewicht. Durch die Verwendung nachwachsender Rohstoffe anstelle konventioneller Glasfaserverbunde reduziert sich der CO₂-Fußabdruck der Komponente erheblich. Die integrierten Luftkanäle eliminieren separate Lüftungsinstallationen und tragen zur Vereinfachung des Gesamtfahrzeugaufbaus bei.

Für die Innenraumverkleidungen setzt HÖRMANN Vehicle Engineering auf Hanf und Kork – nachwachsende Materialien, die neben ihren ökologischen Vorteilen auch funktionale Mehrwerte bieten. Hanffasern zeichnen sich durch hohe Festigkeit bei geringem Gewicht aus und besitzen natürliche schalldämpfende Eigenschaften. Kork wirkt wärmeisolierend, ist langlebig und vermittelt haptisch eine hochwertige Anmutung. Diese Materialien schaffen eine natürliche, angenehme Atmosphäre im Fahrgastraum und erhöhen den Reisekomfort spürbar.

Ein weiterer innovativer Baustein sind die TAIK-Elemente (Thermisch aktive Innenausbau-Komponenten), die Abwärme von Antriebssystemen zur Klimatisierung des Innenraums nutzen. Die flüssigkeitsbasierten Flächenelemente agieren wie eine Fußbodenheizung und sorgen durch konstante Strahlungswärme für eine gesteigerte Behaglichkeit der Passagiere im Innenraum. Mithilfe der TAIK-Komponenten lassen sich bis zu 20 % der Heizlast reduzieren, was zu einer Erhöhung der Reichweite führt.

Die Kombination dieser Innovationen führt zu einer Gewichtsreduzierung von 20 Prozent im Innenraum. Bei einem typischen Reisebus entspricht dies einer Einsparung von rund 2,5 Tonnen – mit direktem Einfluss auf den Kraftstoffverbrauch und die CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus. Der Einsatz nachwachsender Rohstoffe reduziert zudem die Abhängigkeit von fossilen Ressourcen und verbessert die Recyclingfähigkeit am Ende der Nutzungsphase. Die Steigerung des Reisekomforts durch natürliche Materialien und optimierte Klimatisierung kann darüber hinaus die Akzeptanz von Reisebussen bei neuen Zielgruppen erhöhen und einen Beitrag zur Verlagerung des Verkehrs auf nachhaltigere Verkehrsträger leisten.



Führungskräfte

Strukturierte Führungs- kräfteentwicklung für die Zukunft

4 HOCHWERTIGE
BILDUNG5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN

Mitarbeiterentwicklung ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe. In Zeiten des demografischen Wandels und zunehmenden Fachkräftemangels ist die systematische Förderung interner Talente entscheidend, um Wissen zu sichern, Führungskompetenzen aufzubauen und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhalten. Mit 36,6 Prozent der Belegschaft über 50 Jahre steht die HÖRMANN Gruppe vor der Herausforderung, Erfahrungswissen systematisch zu sichern und die nächste Führungsgeneration aufzubauen. Gleichzeitig bildet die Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen mit 50,3 Prozent das Rückgrat des Unternehmens – genau diese Generation wird durch gezielte Entwicklungsprogramme auf künftige Führungsverantwortung vorbereitet.

Die HÖRMANN Gruppe hat ein umfassendes Personalentwicklungskonzept etabliert, das Mitarbeiter auf allen Ebenen anspricht: Die HÖRMANN Lernwelten stehen als digitale Lernplattform allen Mitarbeitern offen und ermöglichen

kontinuierliche fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Das Junior Management Programm (JUMP) fördert gezielt junge Talente und bereitet Nachwuchsführungskräfte auf erste Führungsverantwortung vor. Das HÖRMANN Managementprogramm richtet sich an etablierte Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene und entwickelt diese systematisch für erweiterte Führungsaufgaben weiter.

Das Managementprogramm kombiniert Präsenzveranstaltungen mit virtuellen Modulen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Leadership und Zukunftsfähigkeit als Hauptmodulen. Darüber hinaus gibt es fünf zentrale Fachbereichsmodule: Controlling, Finance, Arbeitsrecht, Prozessmanagement und Projektmanagement. Diese praxisorientierten Inhalte vermitteln nicht nur theoretisches Wissen, sondern liefern direkt anwendbare Kompetenzen für den Führungsalltag. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Vernetzung der Teilnehmer über Geschäftsbereiche und Standorte hinweg. Der strukturierte Austausch zwischen

Führungskräften unterschiedlicher Gesellschaften fördert das Verständnis für die Vielfalt der HÖRMANN Gruppe und baut organisatorische Silos ab.

In den Jahren 2024 und 2025 haben insgesamt 140 Führungskräfte das Programm erfolgreich durchlaufen – 80 Teilnehmer im ersten und 60 Teilnehmer im zweiten Durchgang. Besonders wertvoll: Aus dem geschäftsbereichsübergreifenden Austausch sind bereits konkrete Synergieprojekte entstanden, die operative Abläufe optimieren und die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe intensivieren. Diese Vernetzung trägt dazu bei, das interdisziplinäre Potenzial der HÖRMANN Gruppe systematisch zu nutzen und innovative Lösungen zu entwickeln.

Neben fachlichen Kompetenzen vermittelt das Programm die vier Kernwerte der HÖRMANN Gruppe: Verantwortung, Tatkraft, Augenhöhe und Innovationsfreude. Diese Werte bilden das Fundament einer Führungskultur, die auf Wertschätzung, eigenverantwortlichem Handeln und gemeinsamer Gestaltung der Zukunft basiert.

Wohlergehen

Sportliche Aktivitäten und Gesundheitsförderung

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wesentliche Faktoren für Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und langfristigen Erfolg. Die HÖRMANN Gruppe versteht Gesundheitsförderung als gelebte Verantwortung und bietet vielfältige Möglichkeiten, aktiv zu bleiben – von der Teilnahme an Sportevents über systematische Gesundheitsangebote bis zu gemeinsamen Teamveranstaltungen.



Beim Mainzer Firmenlauf lief Patrick Andres von der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH als Sieger durchs Ziel – ein beeindruckender Erfolg. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus Gustavsburg nutzten die Gelegenheit, gemeinsam an diesem bekannten Laufevent teilzunehmen.

Mitarbeiter der Funkwerk-Gesellschaften stellten sich der besonderen Herausforderung des Wörthsee Triathlons und meisterten die Kombination aus Schwimmen, Radfahren und Laufen. Am 1. März 2025 beteiligten sich Mitarbeiter der HÖRMANN Automotive Saarbrücken am Rare Diseases Run – einem Charity-Lauf, der auf seltene Krankheiten aufmerksam macht und Solidarität mit Betroffenen zeigt.

Ein weiteres Highlight war der HÖRMANN Cup in Chemnitz, den die HÖRMANN Rawema Engineering & Consulting GmbH organisierte.

Beim Kleinfeld-Fußballturnier traten Teams verschiedener HÖRMANN-Gesellschaften gegeneinander an. Den Sieg holte sich das Team der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH. Solche standortübergreifenden Events fördern nicht nur die körperliche Fitness, sondern stärken auch den Zusammenhalt innerhalb der HÖRMANN Gruppe und schaffen persönliche Verbindungen über Geschäftsbereiche hinweg.

Neben punktuellen Sportevents bietet die HÖRMANN Gruppe dauerhafte Gesundheitsleistungen an. Mit dem Wellpass erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an mehreren Standorten Zugang zu einem breiten Netzwerk von Fitness- und Gesundheitseinrichtungen – von Fitnessstudios über Schwimmbäder bis zu Kursen. Das JobRad-Angebot schafft Anreize für nachhaltige Mobilität und regelmäßige Bewegung zugleich. Diese Kombination

aus ökologischem Nutzen und Gesundheitsförderung verbindet zwei zentrale Nachhaltigkeitsziele der HÖRMANN Gruppe.

Die Vielfalt der Angebote zeigt: Für jeden ist etwas dabei – ob ambitionierter Triathlet, Gelegenheitsläufer oder Alltagsradler. Die HÖRMANN Gruppe setzt dabei auf Freiwilligkeit und Eigenverantwortung. Gesundheitsförderung wird nicht verordnet, sondern ermöglicht. Dieser Ansatz trägt zur Prävention bei, reduziert langfristig krankheitsbedingte Ausfälle und steigert die Lebensqualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Gesellschaft

Inklusion durch Zusammenarbeit und lokales Engagement

Soziale Verantwortung beginnt in der Region – dort, wo Unternehmen verwurzelt sind. Die HÖRMANN Gruppe setzt dabei auf konkrete Zusammenarbeit statt symbolischer Gesten. Im Jahr 2025 zeigte sich dies in der Kooperation mit den Eglhartinger Werkstätten sowie weiteren Initiativen an verschiedenen Standorten.



Zum 70-jährigen Jubiläum der HÖRMANN Gruppe erhielten alle Beschäftigten ein Geschenk. Die Verpackung und Versandvorbereitung übernahmen die Eglhartinger Werkstätten – eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung des Evangelischen Vereins für Soziale Dienste Steinhöring e. V.

Die Werkstatt liegt in unmittelbarer Nähe zum Hauptsitz in Kirchseeon. Diese kurzen Wege ermöglichen direkten Kontakt und stärken das regionale Engagement. Die Eglhartinger Werkstätten bieten Menschen mit Behinderung Beschäftigung in verschiedenen Bereichen – von Verpackungsdienstleistungen über Montage- und Konfektionierungsarbeiten bis zu weiteren Tätigkeitsfeldern.

Diese Kooperation zeigt, wie Inklusion praktisch funktioniert: durch reguläre Geschäftsbeziehungen auf Augenhöhe. Die HÖRMANN Gruppe stärkt gleichzeitig eine soziale Einrichtung vor Ort durch wirtschaftliche Aufträge.

Die Zusammenarbeit mit den Eglhartinger Werkstätten ist ein Beispiel unter mehreren. An verschiedenen Standorten entstehen regelmäßig soziale Initiativen. So organisierte die Funkwerk Systems GmbH eine Spendenaktion: Mitarbeitende konnten ein Kuschtier-Maskottchen in Form des GSM-R-Funkgeräts FocX kaufen. Die Erlöse gingen an örtliche Vereine und ein Kinderhospiz in Karlsfeld. Solche Aktionen zeigen, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst zu Akteuren sozialen Engagements werden.

Mit dieser Zusammenarbeit setzt die HÖRMANN Gruppe ihre Kernwerte „Verantwortung“ und „Augenhöhe“ praktisch um. Wirtschaftlicher Erfolg und soziales Engagement schließen sich nicht aus – die Einbindung regionaler sozialer Einrichtungen in die Wertschöpfung stärkt die lokale Gemeinschaft und schafft Mehrwert für alle Beteiligten.



Der Nachhaltigkeitsbericht der HÖRMANN Gruppe orientiert sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Als Transitionsbericht kombiniert er Teile beider Berichtsstandards und schafft damit Transparenz über die nachhaltige Unternehmensführung der HÖRMANN Gruppe für alle Stakeholder.

1 2 3

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller-Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index



Unternehmensgrundsätze und -werte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist entscheidend für die langfristige Sicherung des Erfolgs und das Vertrauen aller Stakeholder.

Die HÖRMANN Industries GmbH steuert die Unternehmensgruppe zentral und strukturiert diese in vier Geschäftsbereiche (Automotive, Communication, Intralogistics, Engineering) sowie drei Servicegesellschaften. Die Geschäftsführung unter der Leitung von Dr. Michael Radke (CEO) und Johann Schmid-Davis (CFO) legt die Organisationsstruktur, die strategischen Ziele und die übergeordnete Unternehmensstrategie fest, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie.

Der Beirat, als oberstes Kontrollgremium, spielt hierbei eine zentrale Rolle. Er besteht aus sechs Mitgliedern: Dipl.-Ing. Hans Hörmann sen. (Ehrenvorsitzender), Dr. Andreas Albath (Vorsitzender), Prof. Dipl.-Ing. Siegfried Bülow, Dipl.-Ing. (FH) Johann Hörmann, Florian Schauenburg und Daniel Szabo. Der Beirat überwacht und kontrolliert die Geschäftsführung und steht ihr beratend zur Seite.



Unternehmensgrundsätze und -werte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement
Chancen- und Risikomanagement
Stakeholderdialog
Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die vier Kernwerte der HÖRMANN Gruppe prägen das Denken und Handeln auf allen Ebenen – von der Führungsebene bis zu jedem einzelnen Mitarbeiter. Sie dienen als verbindliche Orientierungspunkte für tägliche Entscheidungen, die Zusammenarbeit im Team und den Austausch innerhalb der Organisation.

Tatkraft

„Was wir tun, tun wir richtig – mit maximaler Qualität und Zuverlässigkeit. Wir nutzen das gesamte Wissen der HÖRMANN Gruppe. Wir wollen stolz sein auf unsere Leistung.“

Verantwortung

„Wir treffen Entscheidungen mit Vernunft und im Interesse aller. Wir handeln solidarisch. Wir denken an morgen.“

Augenhöhe

„Wir treten unserem Gegenüber mit Respekt entgegen, egal ob Kollege, Kunde oder Partner. Wir verhalten uns fair.“

Innovationsfreude

„Wir denken in Chancen, technologisch und unternehmerisch. Entwicklungen sind für jeden möglich. Wir wollen uns täglich verbessern.“

Aus diesen Werten sind die Compliance-Richtlinien der Gruppe hervorgegangen. Sie bilden den normativen Rahmen für den respektvollen und fairen Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen, Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten und sind für alle Tochtergesellschaften verbindlich.

» GRI 2-23



Die HÖRMANN Gruppe verfügt über eine dezentrale, vielfältige Organisationsstruktur mit zahlreichen eigenständigen Tochtergesellschaften, wodurch eine menschliche und strukturelle Vielfalt als strategischer Vorteil entsteht.

Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

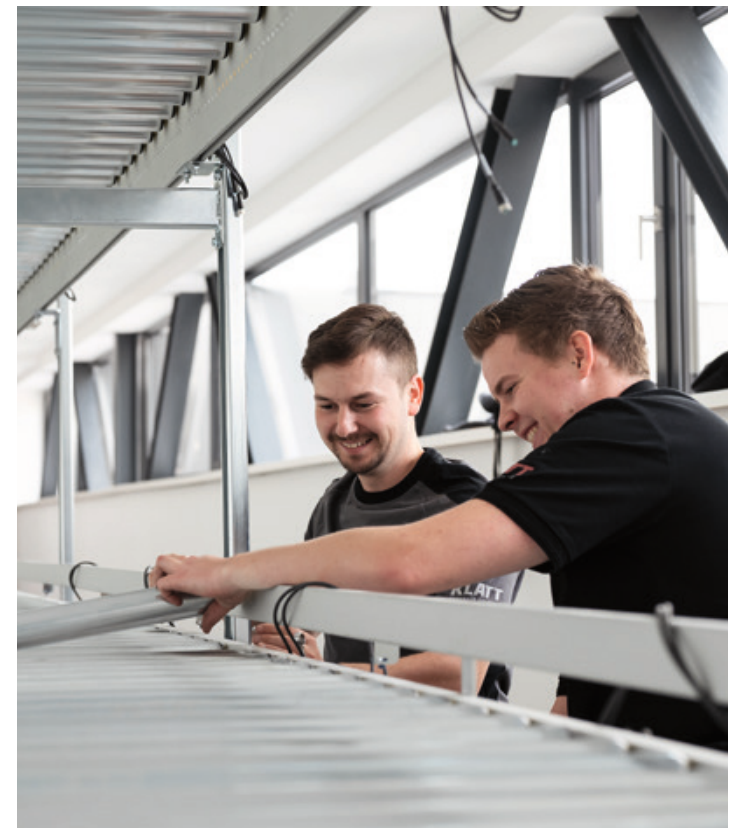
Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe veröffentlicht mit diesem Bericht bereits ihren fünften Nachhaltigkeitsbericht und dokumentiert damit ihre kontinuierliche Verpflichtung zu transparenter Nachhaltigkeitsberichterstattung. Seit der Erstveröffentlichung hat sich die Gruppe am GRI-Rahmenwerk orientiert.

Im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse identifizierte die HÖRMANN Gruppe die zentralen Nachhaltigkeitsthemen in den Bereichen Geschäftsethik, Umwelt- und Klimaschutz sowie soziale Verantwortung, die vom Lenkungsausschuss bestätigt wurden. Eine Erneuerung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wurde zwischenzeitlich zurückgestellt, um die sich entwickelnden regulatorischen Vorgaben – insbesondere die finalen ESRS 2.0 – berücksichtigen zu können. Die HÖRMANN Gruppe wird die Wesentlichkeitsanalyse auf Grundlage der dann finalisierten Standards, welche Mitte 2026 erwartet werden, erneuern.



Die Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe basiert auf vier Säulen: „Nachhaltigkeitskultur verankern“, „Nachhaltige Wertschöpfungsketten“, „Klimaneutral werden“ und „Fortschritt für den Menschen schaffen“. Diese Säulen ermöglichen es, die Aktivitäten von HÖRMANN systematisch auszurichten und Fortschritte messbar zu machen.



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kenzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Managementansatz

Nachhaltigkeit ist kein statisches Konzept, sondern eine sich ständig weiterentwickelnde Anforderung mit vielfältigen Dimensionen. Die HÖRMANN Gruppe begegnet täglich neuen Herausforderungen und berücksichtigt dabei die sich verändernden Erwartungen ihrer Stakeholdergruppen. Diese Dynamik prägt die Ausgestaltung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in ihren ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimensionen.

Um diese Anforderungen proaktiv zu gestalten, folgt die HÖRMANN Gruppe einem systematischen Managementansatz: Von der Identifikation wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen über die Implementierung konkreter Maßnahmen bis zur regelmäßigen Überprüfung ihrer Wirksamkeit. Dieser Ansatz ist in den Geschäftsprozessen verankert und gewährleistet, dass Nachhaltigkeit als integrales Element in unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigt wird.

» GRI 3-1, 3-3

Identifikation

Recherche nach potenziell für die HÖRMANN Gruppe relevanten Nachhaltigkeitsthemen.

Stakeholdereinbindung

Kontinuierlicher Austausch mit den Stakeholdern zur Identifikation relevanter Nachhaltigkeitsthemen.

Priorisierung

Alle drei Jahre wird eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Jährlich werden Prioritäten entsprechend der Auswirkung auf das Geschäft und auf die Stakeholder bestimmt.



Reporting

Im Rahmen eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichts wird offen und transparent über den Fortschritt der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Ziele informiert.

Umsetzung

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird in das Tagesgeschäft integriert und mit konkreten Maßnahmen zur Erreichung des gewünschten Ziels hinterlegt.

Entwicklung

Die Nachhaltigkeitsinitiativen werden entsprechend der priorisierten Nachhaltigkeitsthemen entwickelt und fokussiert.

Validierung

Die Prüfung und Freigabe der priorisierten Themen wird durch die Geschäftsführung und den Beirat vorgenommen. In den Gesellschaften werden die Themen durch die Geschäftsführer und Nachhaltigkeitskoordinatoren in die Organisation getragen.

Nachhaltigkeitsmanagement

- Vorwort

- Über diesen Bericht

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

- Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

- Nicht-finanzieller Leistungsbericht**

- Strategie und Management**
 - Unternehmensgrundsätze und -werte
 - Nachhaltigkeitsmanagement**
 - Chancen- und Risikomanagement
 - Stakeholderdialog
 - Unternehmensführung

- Geschäftsethik

- Umwelt- und Klimaschutz

- Soziale Verantwortung

- Kennzahlenübersicht

- Index

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Jede der identifizierten Stakeholdergruppen bringt spezifische Erwartungen, Perspektiven und Anforderungen gegenüber der HÖRMANN Gruppe mit. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die relevanten Stakeholdergruppen berücksichtigt, um die wesentlichen Themen zu identifizieren und in Bezug auf ihre unternehmerischen Auswirkungen sowie die Anforderungen der Sorgfaltspflicht zu bewerten. Detaillierte Informationen zur angewandten Methodik der Wesentlichkeitsanalyse sind im Nachhaltigkeitsbericht 2021 verfügbar.

Die Erneuerung der Wesentlichkeitsanalyse gemäß den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wurde als Reaktion auf das Omnibus-Paket zunächst zurückgestellt. Die HÖRMANN Gruppe wartet auf die angepassten ESRS, um sicherzustellen, dass die Anpassungen der Wesentlichkeitsanalyse den kommenden regulatorischen Vorgaben entsprechen.

» GRI 3-2



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kenzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die vier Säulen der Nachhaltigkeitstrategie

Nachhaltiges Handeln erfordert die Übernahme von Verantwortung auf allen Unternehmensebenen. Die HÖRMANN Gruppe hat ihre Nachhaltigkeitsstrategie auf vier Säulen gestellt, die aus den in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen hervorgehen und die strategische Ausrichtung der Gruppe bestimmen. Diese Säulen bilden den Rahmen, um unternehmerische Aktivitäten an den Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung auszurichten und Fortschritte zu erzielen.

Nachhaltigkeitskultur verankern

Nachhaltigkeit betrifft jeden Einzelnen – jeder Mitarbeiter kann durch sein Denken und Handeln zu mehr Nachhaltigkeit beitragen. Die Integration von Nachhaltigkeit in die Führungsstrukturen der HÖRMANN Gruppe ist essenziell für den Erfolg auf dem Weg zu einem nachhaltigeren Unternehmen. Die Mitarbeiter sind dabei von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

» GRI 3-3

Nachhaltigkeitsstrategie



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management Unternehmensgrundsätze und -werte Nachhaltigkeitsmanagement Chancen- und Risikomanagement Stakeholderdialog Unternehmensführung
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Soziale Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index

Mitarbeiter werden durch Schulungen, Fortbildungen, Workshops und regelmäßige Informationskanäle, wie die Mitarbeiterzeitschrift und das Social Intranet, für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert. Ziel ist es, ein Bewusstsein für notwendige Veränderungen zu schaffen und Nachhaltigkeit als Bestandteil der täglichen Arbeit zu verankern.

Klimaneutral werden

Die HÖRMANN Gruppe unterstützt die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens und arbeitet daran, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. Um den Ausstoß von Treibhausgasen zu reduzieren, fördert HÖRMANN den Übergang zu erneuerbaren Energien als Hauptenergiequelle und trägt zur Dekarbonisierung ihrer Wertschöpfung bei.

Die HÖRMANN Gruppe hat sich vorgenommen, bis 2030 die direkt beeinflussbaren Emissionen (Scope 1 und Scope 2) im Vergleich zum Basisjahr 2022 um 42 % zu senken. Dieses Dekarbonisierungsziel entspricht dem Ambitionsniveau des wissenschaftsbasierten Ansatzes der Science Based Targets Initiative (SBTi). Bis 2045 strebt die Gruppe Klimaneutralität an.

Nachhaltige Wertschöpfungsketten

Die Etablierung nachhaltiger Wertschöpfungsketten ist entscheidend, um Umweltbelastungen, Ressourcenverbrauch und soziale Ungleichheiten zu reduzieren. Durch Transparenz entlang der Lieferketten lässt sich die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten sicherstellen und die Integrität des unternehmerischen Handelns bewahren. Die HÖRMANN Gruppe arbeitet mit ihrer Wertschöpfungskette zusammen, um ihrer ökologischen, sozialen und ethischen Verantwortung gerecht zu werden.

Durch Investitionen in die Digitalisierung werden interne und externe Prozesse effizienter gestaltet, wodurch die Arbeit für Mitarbeiter unterstützt und flexibilisiert wird – mit positivem Nebeneffekt für den Klimaschutz. Der Einsatz klimafreundlicher Technologien und konsequentes Recycling ermöglichen die Optimierung des Ressourceneinsatzes. Ein verantwortungsvoller Umgang mit begrenzten Rohstoffen, Energie und Wasser liegt in der Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen. Die HÖRMANN Gruppe fördert die Optimierung des Ressourceneinsatzes, die Effizienz in den Geschäfts- und Produktionsprozessen sowie die Reduzierung von CO₂-Emissionen.

Fortschritt für den Menschen schaffen

Menschen und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt aller unternehmerischen Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist eng mit nachhaltiger Unternehmensführung verknüpft und ein zentraler Erfolgsfaktor für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

Um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen und eine langfristige Bindung zu fördern, schafft die HÖRMANN Gruppe ein modernes Arbeitsumfeld mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Förderung einer Kultur des verantwortungsvollen Handelns und des lebenslangen Lernens steigert das Engagement der Mitarbeiter und wirkt sich positiv auf die Nachhaltigkeit des Unternehmens aus.

Die HÖRMANN Gruppe setzt auf ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, das frei von jeglicher Diskriminierung ist und Chancengleichheit für alle bietet – unabhängig von Alter, Geschlecht/geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft/Nationalität, körperlicher/geistiger Fähigkeiten, sexueller Orientierung, Religion und sozialer Herkunft.

Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Nachhaltigkeitsorganisation

Um nachhaltiges Denken und Handeln im Unternehmen zu fördern und sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur und -strategie verankert ist, hat die HÖRMANN Gruppe eine Nachhaltigkeitsorganisation etabliert. Diese zielt darauf ab, die Nachhaltigkeitskultur voranzutreiben und die Nachhaltigkeitsstrategie über die gesamte Organisation hinweg zu integrieren und umzusetzen.

Die Gesamtverantwortung für ESG und das Nachhaltigkeitsmanagementsystem liegt beim CEO der HÖRMANN Gruppe, Dr. Michael Radke. Um den drei zentralen Dimensionen „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“ gerecht zu werden, wurden gruppenweite Verantwortliche für die jeweiligen Themen ernannt.

Sebastian Buchholz, Legal Director, verantwortet den Bereich „Geschäftsethik“. Fabian Schellhas, Group Sustainability Manager, ist für „Umwelt- und Klimaschutz“ zuständig und übernimmt die fachliche Ausarbeitung, Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gruppe, einschließlich der Berichterstattung. Er fungiert als zentrale Anlaufstelle für alle verbundenen Unternehmen. Der Bereich „Soziale Verantwortung“ wird von Anna Katharina Kiefer, Chief HR Director, betreut. Die gruppenweiten Verantwortlichen tragen gemeinsam die Verantwortung für spezifische Nachhaltigkeitsthemen und -projekte – von der Entwicklung der Klimaschutzstrategie über die Implementierung der Personalstrategie bis zur Gewährleistung der Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Sie stehen den Tochtergesellschaften bei fachspezifischen Fragen als Ansprechpartner zur Verfügung.

» GRI 3-3



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

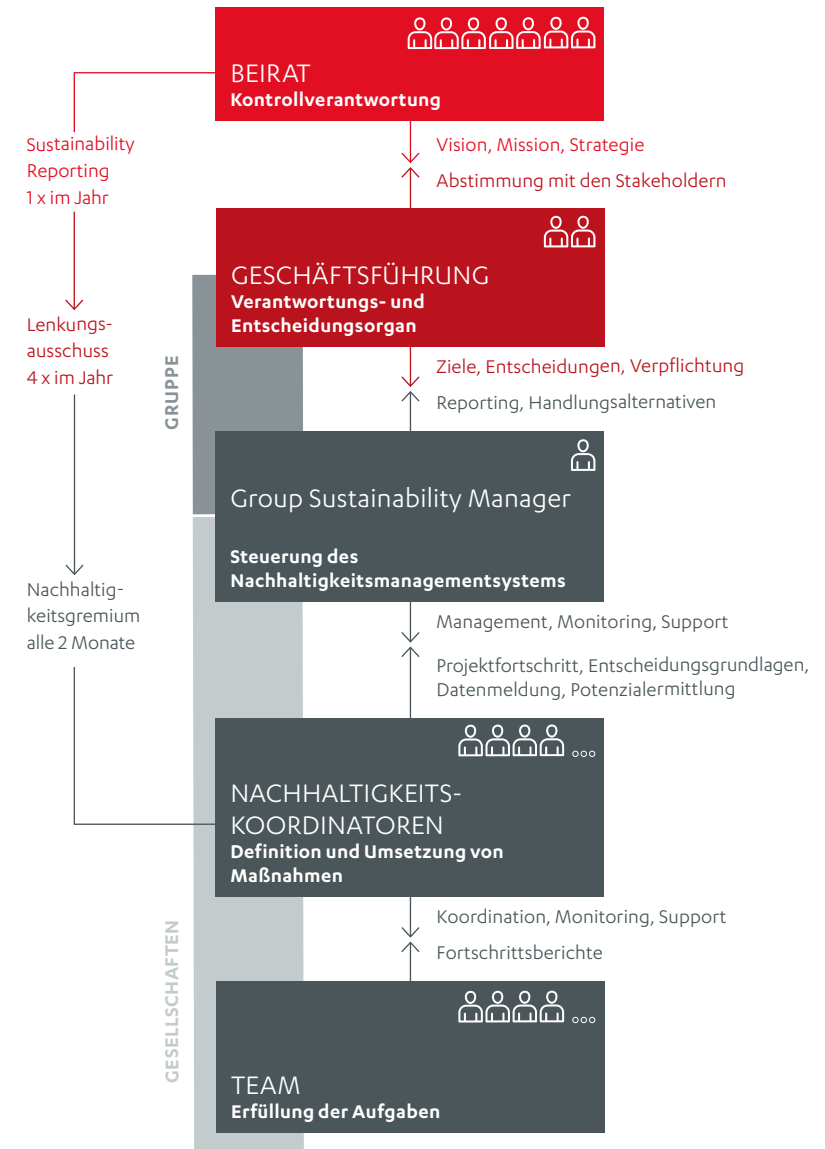
Glossar

Kontakt / Impressum

Der Beirat berät und überwacht die Geschäftsführung in allen strategischen Fragen. Er genehmigt in Abstimmung mit den Gesellschaftern der HÖRMANN Gruppe die von der Geschäftsführung vorgestellte Vision, Mission und Strategie für nachhaltige Unternehmensführung sowie größere, damit verbundene Investitionen. Die Geschäftsführung der HÖRMANN Industries GmbH trägt die Verantwortung für die Entwicklung einer langfristigen Strategie für nachhaltige Unternehmensführung und deren gezielte Umsetzung. Sie legt die Organisationsstruktur, die strategischen Ziele und die übergeordnete Unternehmensstrategie fest und bewertet gemeinsam mit Vertretern aus den Geschäftsbereichen ökologische und soziale Risiken sowie Auswirkungen der Geschäftstätigkeit. Regelmäßig diskutieren Beirat und Geschäftsführung Fortschritte bei der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie, der Geschäftsentwicklung, dem Risikomanagement und der Compliance.

Jährlich legt die Geschäftsführung dem Beirat im Rahmen des Sustainability Reporting einen Bericht vor und leitet den Stakeholderdialog. Ziele, Entscheidungen und Verpflichtungen werden an den Group Sustainability Manager weitergeleitet, der die Strategieumsetzung steuert, der Geschäftsführung kontinuierlich Bericht erstattet und alternative Handlungsoptionen aufzeigt.

In jeder Gesellschaft wurde ein Nachhaltigkeitskoordinator ernannt, der die Verantwortung für die Koordination sämtlicher Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit in seiner Gesellschaft trägt. Diese Koordinatoren erhalten Unterstützung von funktionsübergreifenden Mitarbeitern innerhalb der Gesellschaft oder von Experten der Gruppe. Regelmäßige Fortschrittsberichte der Nachhaltigkeitskoordinatoren werden im Rahmen eines strukturierten Erfahrungsaustauschs mit dem Group Sustainability Manager erstellt.



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Nachhaltigkeitskoordinatoren und der Group Sustainability Manager beschäftigen sich mit den relevanten Themen der Unternehmensnachhaltigkeit. Neben der Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen stehen folgende Aufgaben im Mittelpunkt:

- Ermittlung von Potenzialen
- Überwachung des Fortschritts von Nachhaltigkeitsmaßnahmen
- Risikomanagement
- Berichterstattung

Um das Nachhaltigkeitsmanagementsystem in der vielfältigen und komplexen Unternehmensgruppe effektiv zu verankern, auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren und Entscheidungen vorzubereiten, wurde ein Lenkungsausschuss für Nachhaltigkeit etabliert. Dieser Ausschuss besteht aus Mitgliedern der Geschäftsführung der HÖRMANN Industries (CEO, CFO), dem Group Sustainability Manager, bei Bedarf den Verantwortlichen für die Bereiche „Geschäftsethik“ und „Soziale Verantwortung“ sowie ausgewählten Vertretern der Geschäftsbereiche.



Der Lenkungsausschuss trifft sich quartalsweise und unterstützt die Geschäftsführung bei der Überwachung der Umsetzung und Effektivität der Nachhaltigkeitsstrategie, einschließlich der definierten Maßnahmen und erzielten Fortschritte. Darüber hinaus sorgt der Ausschuss dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie in die Strukturen und Abläufe der HÖRMANN Gruppe integriert wird. Nachhaltigkeitsthemen werden bedarfsbezogen in den regelmäßigen Sitzungen von Geschäftsführung und Beirat berücksichtigt. Zur strategischen Überwachung, bei Entscheidungen und im Rahmen des Risikomanagementverfahrens findet regelmäßig eine Sitzung des interdisziplinären Nachhaltigkeitsgremiums statt.

Durch diese Struktur wird die Förderung und Sicherstellung einer nachhaltigen Unternehmensführung in der HÖRMANN Gruppe gewährleistet, indem Wissen erweitert und regelmäßiger Erfahrungsaustausch gefördert wird. Die Nachhaltigkeitsorganisation spielt eine entscheidende Rolle, Nachhaltigkeit dauerhaft in der Unternehmenskultur zu verankern.



Chancen- und Risikomanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe, ein breit diversifizierter und weltweit tätiges Familienunternehmen, sieht sich einer Vielzahl von Risiken gegenüber. In einem komplexen und dynamischen Umfeld, das von schnell wechselnden wirtschaftlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen geprägt ist, ist eine kontinuierliche Analyse von Chancen und Risiken Teil der unternehmerischen Pflichten. Ein verantwortungsbewusster und angemessener Umgang mit diesen ist zentraler Bestandteil der Unternehmensführung der HÖRMANN Gruppe. Diese werden systematisch identifiziert, bewertet und durch gezielte Maßnahmen aktiv gesteuert – als entscheidende Grundlage für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Um Risiken und Chancen frühzeitig erkennen und bewerten zu können, setzt die HÖRMANN Gruppe aufeinander abgestimmte Risikomanagement- und interne Kontrollsysteme ein, die insbesondere die Art und den Umfang der Geschäftstätigkeit sowie die möglichen Risiken berücksichtigen. Der revolvierende Strategieprozess, der von der HÖRMANN Industries GmbH als Holding mit allen Tochtergesellschaften gesteuert wird, reflektiert in den Strategiereviews sowohl Chancen als auch Risiken. Unterstützt durch die Strategieabteilung der Holding erfolgt dieser Prozess mindestens einmal jährlich. Bei Bedarf wird die strategische Ausrichtung der Tochtergesellschaften kritisch hinterfragt, und notwendige Anpassungen werden vorgenommen.

Die Geschäftsführer der jeweiligen Tochtergesellschaften sind für das Management von Chancen und Risiken verantwortlich. Diese werden anhand der potenziellen Schadenshöhe, der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie des Innovations- und Marktpotenzials bewertet. Der Beirat, als oberstes Kontrollorgan, übernimmt gemeinsam mit der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe eine Beratungs- und Überwachungsfunktion.

Das dezentrale Risikomanagement in den Tochtergesellschaften ermöglicht eine rasche Anpassung an dynamische Rahmenbedingungen. Auch mögliche Risiken im Bereich Nachhaltigkeit werden unter Berücksichtigung der als wesentlich erkannten Themen einbezogen. Ein effektiver Umgang mit der Risikolandschaft ist für den langfristigen Erfolg und Bestand der HÖRMANN Gruppe selbstverständlich.

Die Kontroll- und Qualitätssicherungsprozesse zur Erfassung von nachhaltigkeitsbezogenen Daten werden kontinuierlich weiterentwickelt und mit der Berichterstattung ausgebaut. Der Großteil der standortbezogenen Daten wird bereits systematisch und systemgestützt unter Berücksichtigung eines Vier-Augen-Prinzips erhoben. Darüber hinaus werden globale Daten über zentral gesteuerte Prozesse erfasst, die jeweils durch die Einbindung von Experten plausibilisiert werden. Dadurch wird im Erhebungs- und Berichtsprozess die Vollständigkeit und Integrität der Daten sowie die Genauigkeit der Schätzergebnisse auch für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sichergestellt.

Weitere Informationen zum Risikomanagement bei menschenrechtlichen Risiken finden sich im Kapitel Menschenrechte. Ökonomische Chancen und Risiken sind ausführlich im Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe dargestellt.

Stakeholderdialog

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte
 Nachhaltigkeitsmanagement
 Chancen- und Risikomanagement
Stakeholderdialog
 Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Stakeholderverständnis

Für die HÖRMANN Gruppe sind Stakeholder jene Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die das unternehmerische Handeln beeinflussen können oder von den Aktivitäten der Gruppe beeinflusst werden. Die HÖRMANN Gruppe will sowohl interne als auch externe Stakeholder im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit berücksichtigen und kontinuierlich mit ihnen im Dialog stehen.

Stakeholdermanagement

Das Stakeholdermanagement der HÖRMANN Gruppe umfasst eine systematische und fortwährende Interaktion mit den Stakeholdergruppen und ist wesentlicher Bestandteil verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Ziel ist es, einen offenen und konstruktiven Dialog mit den Interessengruppen zu führen, um deren Anforderungen und Erwartungen zu verstehen und zu adressieren.

Die Berücksichtigung der Standpunkte erfolgt sowohl entlang der Wertschöpfungskette (horizontal) als auch entlang der Organisation (vertikal). Horizontal bezieht die HÖRMANN Gruppe die Erwartungen und Anliegen der Beteiligten entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein – von den Lieferanten über die Produktionsprozesse bis hin zu den Kunden. HÖRMANN ist bestrebt, die Wertschöpfungskette so zu steuern, dass mögliche negative Auswirkungen in den Lieferketten vermieden werden, pflegt einen Austausch mit ihren Lieferanten und setzt auf langfristige Beziehungen. Lieferkettenbeteiligte können bei Missständen jederzeit anonym Beschwerde über verschiedene Kanäle einreichen. Weitere Informationen hierzu finden sich im Kapitel Compliance, Bestechung und Anti-Korruption.

Vertikal berücksichtigt die HÖRMANN Gruppe die Standpunkte innerhalb der Organisation, von den strategischen Entscheidungsträgern bis zu den operativen Ebenen. Die Arbeitnehmerbeteiligung erfolgt durch Konzern- und Werksbetriebsräte sowie Mitarbeiterversammlungen.

Stakeholdergruppen

Im Zentrum stehen die Mitarbeiter, das Management-Team, die Geschäftsführung, der Beirat und die Gesellschafter des Familienunternehmens. Relevant für das Nachhaltigkeitsmanagement sind die direkten externen Stakeholder wie Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Finanzierungsgeber. Auch indirekte externe Stakeholdergruppen wie Wettbewerber, Politik, Verbände, Gesellschaft, Wissenschaft und der Gesetzgeber können erheblichen Einfluss auf das Nachhaltigkeitsmanagement haben.

Stakeholdereinbindung

Der Aufbau nachhaltiger Beziehungen basiert auf gegenseitigem Vertrauen durch transparenten Dialog auf Augenhöhe sowie offenen und konstruktiven Austausch. Im Rahmen des unternehmerischen Handelns sind die aktive Einbindung von Stakeholdern und die Berücksichtigung ihrer Interessen von Bedeutung, um Unternehmensziele zu erreichen. Dies spiegelt sich in den Werten „Augenhöhe“ und „Verantwortung“ wider.

Der Austausch mit den Stakeholdern erfolgt crossmedial über eine Vielzahl von Kanälen: Einzelgespräche, formale Sitzungen, Videokonferenzen, Workshops, Webinare, Interviews und Social Media. Die gewonnenen Informationen, Anforderungen und Meinungen dienen der Geschäftsführung als Grundlage für die regelmäßige Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie und die kontinuierliche Optimierung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems.

Stakeholderdialog

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management Unternehmensgrundsätze und -werte Nachhaltigkeitsmanagement Chancen- und Risikomanagement Stakeholderdialog Unternehmensführung
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Soziale Verantwortung
Kenzahlenübersicht
Index
Glossar
Kontakt / Impressum

» GRI 2-29	THEMEN DER INTERAKTION	WEGE DER KOMMUNIKATION	WERTSCHÖPFUNG DURCH ZUSAMMENARBEIT
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiterzufriedenheit - Mitarbeitergesundheit - Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten - Kommunikation auf Augenhöhe 	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiterbefragungen - Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche - Veranstaltungen - Mitarbeitervertretungen - Mitarbeiterzeitschrift „Mittendrin“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Empowerment: Förderung von Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme bei der Arbeit - Gesundheit: Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds und Erhalt und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter - Wachstum: Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung jedes Mitarbeiters
Lieferanten und Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none"> - Produktqualität - Produktsicherheit - Umsatz- und Wachstumsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Formal durch Verträge - Veranstaltungen - Due Dilligence 	<ul style="list-style-type: none"> - Integrität: Sicherstellung von ethischen Geschäftspraktiken und fairen Partnerschaften - Innovation: Förderung von kreativen Lösungen und technologischen Fortschritten - Stabilität: Sicherstellung von zuverlässigen Lieferketten und vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit - Produktqualität - Kundenzufriedenheit - Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> - Formal durch Verträge - Kundenbefragungen - Veranstaltungen - Social Media 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualität: Lieferung von Produkten und Dienstleistungen, die höchste Standards erfüllen - Vertrauen: Aufbau von langfristigen, vertrauensvollen Kundenbeziehungen - Zufriedenheit: Streben nach exzellenter Kundenerfahrung und Service
Investoren und Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> - Unternehmensentwicklung - Innovation - Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> - Formell durch Beiratskommunikation - Finanzkommunikation - Shareholder- und Investorengespräche 	<ul style="list-style-type: none"> - Transparenz: Offenlegung von Geschäftspraktiken und Unternehmensentwicklung - Resilienz: Sicherstellung von finanzieller Zuverlässigkeit und Wachstum - Rendite: Maximierung der Investitionsrenditen durch strategische Entscheidungen
Wissenschaft und Verbände	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung von Wissenschaft - Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> - Veranstaltungen - Vorträge - Kooperationen - Partnerschaften 	<ul style="list-style-type: none"> - Bildung: Unterstützung von Bildungsinitiativen und wissenschaftlicher Forschung - Kollaboration: Förderung von Netzwerken und Partnerschaften für gemeinsames Wachstum - Fortschritt: Beitrag zu technologischen Innovationen und wissenschaftlichem Fortschritt
Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Soziale Verantwortung - Förderung 	<ul style="list-style-type: none"> - Veranstaltungen - Homepage - Pressemitteilungen - Bürgerforen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung: Engagement für soziale Projekte und gemeinnützige Initiativen - Wohlstand: Verbesserung der Lebensqualität durch nachhaltige Unternehmenspraktiken - Gemeinschaft: Förderung des sozialen Zusammenhalts und Unterstützung lokaler Projekte

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte
Nachhaltigkeitsmanagement
Chancen- und Risikomanagement
Stakeholderdialog
Unternehmensführung

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe ist seit 2022 Mitglied des UN Global Compact, der weltweit größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Mit dieser Mitgliedschaft bekennt sich das Familienunternehmen zu den zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Diese Prinzipien werden in die Unternehmensstrategie, Geschäftsprozesse und Unternehmenskultur integriert. Im Jahr 2024 trat die Gruppe zusätzlich dem UN Global Compact Netzwerk Deutschland e.V. bei, um den Austausch mit anderen Unternehmen zu intensivieren und Best Practices weiterzuentwickeln.

Der Fortschritt bei der Umsetzung der zehn Prinzipien und der Sustainable Development Goals wird jährlich im Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP) dokumentiert und transparent auf der Website des UN Global Compact veröffentlicht. Die HÖRMANN Gruppe sieht ihre Mitgliedschaft als Verpflichtung, Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft zu übernehmen und als Vorbild für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu agieren.



HUMAN RIGHTS

Menschenrechte

- Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.



LABOUR

Arbeitsnormen

- Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.



ENVIRONMENT

Umwelt & Klima

- Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.



ANTI-CORRUPTION

Korruptionsprävention

- Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller-Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index



Governance

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung
Datenschutz und IT-Sicherheit
Menschenrechte
Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

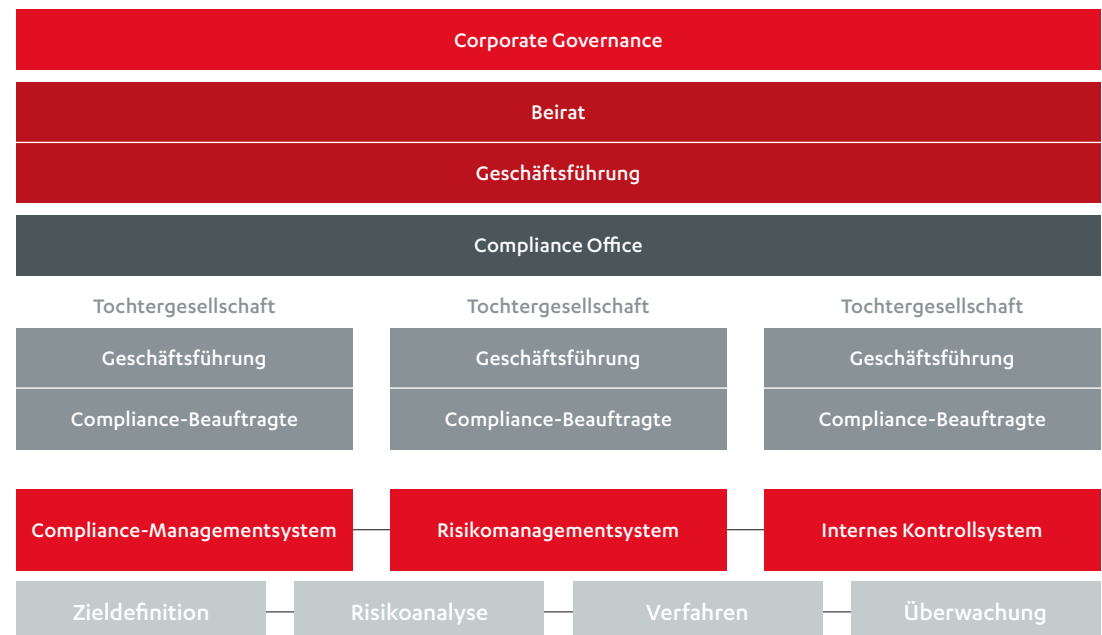
Managementansatz

Die HÖRMANN Gruppe trägt als international tätiger Konzern in allen Ländern, in denen sie aktiv ist, die Verantwortung für ihre Geschäftspraktiken. Als Familienunternehmen setzt HÖRMANN auf eine verantwortungsvolle und langfristig orientierte Unternehmensführung. Die ethisch und rechtlich einwandfreie Durchführung sämtlicher Geschäftstätigkeiten hat höchste Priorität. Die Vermeidung von Gesetzes- und Regelverstößen sowie die Einhaltung rechtlicher Anforderungen sind entscheidend für den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Die HÖRMANN Gruppe hat eine werteorientierte Unternehmenskultur, die durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist, Diskriminierung aktiv entgegenwirkt und allen Mitarbeitern gleiche Entwicklungschancen bietet. Diese Verpflichtung zu einem integren und ethischen Verhalten wird von HÖRMANN und ihren Tochtergesellschaften gegenüber allen Stakeholdern wahrgenommen. Ein respektvoller Umgang und ethisches Handeln sind zentrale Elemente der Unternehmensführung und spiegeln sich in den Unternehmenswerten „Verantwortung“ und „Augenhöhe“ wider.

Governance-Struktur der HÖRMANN Gruppe

» GRI 2-9



Governance

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management
Geschäftsethik
Governance
Compliance, Anti-Korruption und Bestechung
Datenschutz und IT-Sicherheit
Menschenrechte
Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung
Umwelt- und Klimaschutz
Soziale Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index

Unternehmen, deren Unternehmenskultur das Wohlbefinden der Mitarbeiter unterschätzt, riskieren eine Beeinträchtigung der Motivation und Arbeitszufriedenheit. Ein unzureichender Hinweisgeberschutz kann zu Vergeltungsmaßnahmen und unterdrückten Meldungen führen und damit wirtschaftliche sowie gesundheitliche Risiken verursachen.

Die HÖRMANN Gruppe steht für verantwortungsvolle Unternehmensführung und regelkonformes Handeln. Die etablierten Verhaltensrichtlinien, Standards und Prozesse vermitteln Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und weiteren Stakeholdern klare Erwartungen hinsichtlich der ethischen und sozialen Werte. Diese Werte sind in den Compliance-Richtlinien der HÖRMANN Gruppe verankert. Der festgelegte Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, einschließlich der Führungsebene und Geschäftsleitung. Dieses Verhalten wird ebenfalls von den Geschäftspartnern eingefordert.

Für alle relevanten Governance- und Compliance-Bereiche gibt es konzernweit verbindliche Richtlinien, insbesondere zu den Themen Sorgfaltspflichten, Wettbewerbsrecht, Korruption, Geldwäscheprävention und Datenschutz. Darüber hinaus hat die HÖRMANN Gruppe grundlegende Verhaltensregeln im Rahmen des Code of Conduct definiert. Dieser enthält auch Ausführungen zu Grundwerten und ethischen Normen.

Organisation

Die Governance-Struktur bei HÖRMANN fördert Integrität und Vertrauen, indem sie klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten schafft. Diese Struktur ermöglicht eine koordinierte Zusammenarbeit aller Beteiligten und sorgt für ein gemeinsames Verständnis und Vorgehen.

Das Compliance Office fungiert als zentrale Einheit zur Koordination aller Compliance-Aktivitäten. Das Compliance Office verbindet die Tochtergesellschaften, die Geschäftsführung der Holding und den Beirat und unterstützt die Geschäftsführer in Compliance- und Risikomanagementfragen. Dezentrale Compliance-Beauftragte stehen dem Compliance Office in den jeweiligen Gesellschaften zur Seite und unterstützen die Geschäftsführer bei der Umsetzung von Organisationspflichten.

Sorgfaltspflicht- und Compliance-Prozesse gewährleisten die Identifikation und Bewertung potenzieller negativer Auswirkungen der Geschäftstätigkeit. Risiken werden kontinuierlich bewertet, und die Effektivität der Maßnahmen wird überwacht. Im Rahmen der Bearbeitung von Hinweisen auf Rechtsverstöße stehen Fairness und Objektivität im Mittelpunkt.

Die HÖRMANN Gruppe stellt sicher, dass alle Mitarbeiter über die notwendigen Mittel verfügen, um ethische Entscheidungen zu treffen. Zur Prävention von Interessenkonflikten und zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins setzt HÖRMANN auf regelmäßige Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen. Diese sensibilisieren die Mitarbeiter für Integrität und informieren über aktuelle Vorschriften, Richtlinien und Gesetze.

Compliance, Anti-Korruption und Bestechung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

**Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung**

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe verfolgt seit über 70 Jahren einen Kurs profitablen Wachstums, getragen vom zentralen Unternehmenswert „Verantwortung“. Ethisches Handeln, Integrität und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sind zentrale Erfolgsfaktoren. Eine Politik der Nulltoleranz gegenüber Bestechung, Betrug, Erpressung und jeglichem unrechtmäßigen Verhalten wird täglich praktiziert.

Ethische Standards sind für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftspartner verbindlich. Sie basieren auf den Compliance-Leitlinien (Code of Conduct) und der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie. Die Anwendung dieser Grundprinzipien liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, wobei Führungskräfte als Vorbilder fungieren. Verstöße können rechtliche und disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen. Die jeweilige Geschäftsführung trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Standards in ihrer Gesellschaft.

Mitarbeiter werden regelmäßig geschult. Die Compliance-Schulung umfasst Verhaltenskodex, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Anti-Korruption sowie Geldwäscheprävention. IT-Sicherheit und Datenschutz werden ebenfalls regelmäßig geschult. Die Schulung wird gruppenweit von Führungskräften, Vertriebsmitarbeitern und weiteren relevanten Mitarbeitergruppen absolviert und regelmäßig wiederholt. Der Code of Conduct bildet die Grundlage für alle Vertragsabschlüsse mit Geschäftspartnern.

Das Compliance-Managementsystem wird laufend aktualisiert, um nationale und europäische Anforderungen zu erfüllen. Regelmäßige Überprüfungen stellen die Wirksamkeit sicher.

Due-Diligence-Prozess

Vor Aufnahme neuer und im Rahmen bestehender Geschäftsbeziehungen prüft die HÖRMANN Gruppe die Integrität von Geschäftspartnern. Geschäftspartner werden regelmäßig auf Hinweise zu Korruption, Geldwäsche, kriminellen Aktivitäten oder Verstößen gegen ethische Standards überprüft.

Das Risikomanagement in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten erfolgt softwaregestützt. Die Software ermöglicht die Kategorisierung der Lieferanten in Risikogruppen. Gezielte Fragebögen an Lieferanten erhöhen die Transparenz über potenzielle Risiken. Geschäftspartner werden bei Bedarf geschult. Diese Maßnahmen stellen Integrität und Compliance in der Lieferkette sicher.



Compliance, Anti-Korruption und Bestechung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

**Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung**

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Bedenken, Beratung und Beschwerdemanagementsystem

Mitarbeiter und Stakeholder können Fehlverhalten gegen interne Richtlinien oder gesetzliche Vorgaben über das konzernweite, öffentlich zugängliche Beschwerdemanagementsystem melden. Die mehrsprachige Plattform steht allen internen und externen Stakeholdern offen. Meldungen können anonym erfolgen.

Das System erfüllt die EU-Whistleblower-Richtlinie sowie die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Eingehende Informationen werden vertraulich erfasst, analysiert und bearbeitet. Die Meldungen werden an die entsprechenden Fachabteilungen weitergeleitet. Die Compliance-Beauftragten erhalten Ergebnisse und Empfehlungen für Gegenmaßnahmen.

Bei Fragen oder Verdacht auf Verstöße können sich Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten, das Compliance Office oder das Hinweisgebersystem wenden – auf Wunsch anonym. Das Compliance Office steht für Fragen jederzeit zur Verfügung. Anfragen können auch per E-Mail oder schriftlich gestellt werden.

Im Berichtszeitraum gingen keine Hinweise bei den Meldestellen ein. Die HÖRMANN Gruppe verzeichnete im Geschäftsjahr 2025 keine Korruptionsvorfälle. Es gab keine Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften im sozialen, ökologischen oder wirtschaftlichen Bereich.

Es gab keine Verstöße gegen Gesetze oder Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung. In Bezug auf Geldwäsche gab es keine Verstöße.

Steuern

Steuerliche Compliance ist für die HÖRMANN Gruppe wesentlich für das Funktionieren freier Gesellschaften und Märkte. Die Gruppe hält sämtliche Steuergesetze ein und leistet steuerliche Abgaben fristgerecht. Der Konzern operiert im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Spenden

Im Berichtszeitraum wurden keine Spenden an politische Parteien oder Politiker getätigt.



Datenschutz und IT-Sicherheit

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe als weltweit operierender Konzern und digital vernetzter Partner verpflichtet sich, Datenschutz und die sichere Funktionalität aller IT-Systeme zu gewährleisten. Das Sicherheitsniveau entspricht nationalen und internationalen gesetzlichen Anforderungen sowie vertraglichen Verpflichtungen gegenüber Kunden. Die etablierten Prozesse sind gesetzeskonform und erfüllen insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Datenschutz und IT-Sicherheit sind für die HÖRMANN Gruppe zentral, da Vorfälle im Bereich der Informationstechnik erhebliche Reputationsverluste und finanzielle Schäden verursachen können.

Die Einhaltung des Datenschutzes gilt für alle Daten – unabhängig davon, ob es sich um Daten der HÖRMANN Gruppe oder um Daten von Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, Geschäftspartnern oder Dritten handelt. Alle Daten werden geschützt. Kundendaten innerhalb der Wertschöpfungskette haben einen besonderen Schutzstatus.

Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften tragen die Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes. Jede Tochtergesellschaft hat einen Datenschutzkoordinator ernannt, der dezentral alle Aktivitäten zur Erfüllung der rechtlichen und vertraglichen Anforderungen im Bereich Datenschutz steuert. Ein externer Datenschutzbeauftragter unterstützt die Implementierung und Überwachung der Datenschutzkonformität. Regelmäßige Schulungen zum Datenschutz stellen sicher, dass alle Verantwortlichen auf dem aktuellen Stand sind.

Die fortschreitende Digitalisierung sowie aktuelle geopolitische Entwicklungen erfordern erhöhte IT-Sicherheit. Im Fokus stehen der Schutz der Produkte und Geschäftsprozesse sowie die Sicherheit der internen IT-Systeme. Sicherheitskritische Produkte wie elektronische Sirenen für den Katastrophenschutz, Zugfunkmodule und Videoüberwachungssysteme müssen höchsten Standards entsprechen, da sie als Teil der Kritischen Infrastruktur (KRITIS) besondere gesetzliche Anforderungen erfüllen müssen.

Ein Cyberangriff auf die digitale Infrastruktur könnte zu Produktionsausfällen und erheblichen Folgeschäden führen.

Die Umsetzung der IT-Sicherheitsanforderungen für die IT-Systeme der HÖRMANN Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften wird von der HÖRMANN Informationssysteme GmbH realisiert. Für die Gesellschaften der Funkwerk AG übernimmt der interne Bereich Funkwerk Informationstechnik diese Verantwortung. Diese IT-Bereiche entwickeln die notwendigen Sicherheitssysteme und -prozesse weiter, um ein maximales Sicherheitsniveau gemäß den geltenden Branchenstandards und den spezifischen Anforderungen der Tochtergesellschaften zu gewährleisten. Das Vorgehen entspricht dem Informationssicherheits-Managementsystem nach ISO/IEC 27001.

Die HÖRMANN Informationssysteme GmbH hat ein Security Operations Center (SOC), das als zentrale Schaltstelle für die Überwachung und Sicherung der digitalen Infrastruktur fungiert. Das SOC wird weiterentwickelt, um den wachsenden Herausforderungen in der Cybersecurity zu begegnen. Regelmäßig werden allen Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe Cybersecurity Awareness Trainings und Phishing-Simulationen angeboten, um das Bewusstsein für IT-Sicherheit und Datenschutz zu schärfen und das Risiko menschlichen Fehlverhaltens zu minimieren. Diese Maßnahmen schützen die digitale Infrastruktur vor potenziellen Bedrohungen.

Im Berichtszeitraum wurden keine fundierten Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Kundendaten festgestellt. Es gab keine meldepflichtigen IT-Sicherheitsvorfälle.

Im Bereich Informationssicherheit verfügten im Berichtsjahr die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, die HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. sowie die HÖRMANN Intralogistics Solutions GmbH über eine TISAX-Zertifizierung. Dieser Standard der Automobilindustrie gewährleistet den Schutz sensibler Informationen entlang der Lieferkette.

Menschenrechte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Jeder Mensch besitzt uneingeschränkt unteilbare und unveräußerliche Menschenrechte. Die HÖRMANN Gruppe erkennt ihre Verantwortung in ihren Geschäftstätigkeiten und verpflichtet sich zur Wahrung, Einhaltung und Durchsetzung dieser Rechte. Die Menschenrechte sind eng mit den Unternehmenswerten verwoben, weshalb HÖRMANN Verantwortung für die gesamte Geschäftstätigkeit und ihre Lieferketten übernimmt und von allen Standorten und Geschäftspartnern strikte Einhaltung fordert. Die Unternehmensgruppe lehnt Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit entschieden ab und toleriert keine Verletzungen oder Verstöße gegen die Menschenrechte; derartige Handlungen werden sanktioniert.

Als Unternehmen mit einer vielschichtigen Wertschöpfungskette sieht sich die HÖRMANN Gruppe in besonderer Verantwortung für die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards sowie der Menschenrechte entlang ihrer Lieferkette. Sie verpflichtet sich zur Einhaltung internationaler und lokaler Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeitsrechte und -bedingungen. Dazu gehören die Zahlung fairer Löhne sowie der Kampf gegen Kinderarbeit, Menschenhandel, Ausbeutung von Arbeitskräften und moderne Sklaverei.

Alle Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner sind gehalten, diese Grundsätze in ihrer täglichen Arbeit zu befolgen und aktiv jegliche Verletzung der Menschenrechte im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten zu verhindern. Die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte der HÖRMANN Gruppe dient als Leitfaden, der im Einklang mit internationalen Standards steht.

Lieferantenmanagement

Die Compliance-Leitlinien (Code of Conduct) der HÖRMANN Gruppe bilden die Grundlage für alle Vertragsabschlüsse mit Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern. Diese Richtlinien sind auf der Homepage der HÖRMANN Gruppe einsehbar. Die HÖRMANN Gruppe pflegt langfristige Beziehungen zu ihren Lieferanten, fördert lokale Lieferbeziehungen und achtet auf die Resilienz der Lieferketten. Eine systematische Überprüfung und Bewertung von Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien, die über die Sorgfaltspflichten hinausgeht, findet noch nicht systematisch statt.

Risikomanagement

Die Risikoanalyse wurde etabliert und interne wie externe Anforderungen an die Sorgfaltspflichten umgesetzt. Ziel ist es diese Anforderungen fortlaufend zu prüfen, bei Bedarf anzupassen und die damit verbundenen Sorgfaltspflichten zur Einhaltung von Arbeitsrechten und Umweltstandards einzuhalten. Eine Risikoanalyse zur Bewertung von Lieferanten hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken wurde implementiert, um als Grundlage für wirkungsvolle Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu dienen. Das Risikomanagement entlang der Lieferkette erfolgt softwaregestützt, um die Einhaltung der Menschenrechte bei den Lieferanten zu überwachen und den Sorgfaltspflichten nachzukommen.

Menschenrechte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Überwachung der Sorgfaltspflichten erfolgt anhand der in der Grundsatzerklärung definierten Prozesse zur Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte. Die Geschäftspartner-Integritätsprüfung stellt sicher, dass Geschäftspartner mit den ethischen Grundsätzen und rechtlichen Verpflichtungen im Einklang stehen. Die regelmäßige Kommunikation und Überwachung der Einhaltung der Sorgfaltspflichten erfolgen über interne Berichte sowie externe Veröffentlichungen.



Hinweisgebersystem

Seit 2022 steht allen Mitarbeitern, internen und externen Stakeholdern sowie Dritten ein anonymes digitales Hinweisgebersystem zur Verfügung, um potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsverletzungen anonym zu melden. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, und die HÖRMANN Gruppe ist in keine Gerichts- oder Schiedsverfahren involviert. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in einer der Betriebsstätten oder bei einem der Lieferanten bedroht oder verletzt wurde. Zudem wurden keine Vorfälle von Kinderarbeit oder Zwangs- bzw. Pflichtarbeit berichtet.

Alle neuen Mitarbeiter der Gruppe werden im Rahmen ihrer Einarbeitung mit den Compliance-Leitlinien vertraut gemacht, die auch die Einhaltung von Menschenrechten umfassen.

Speak up



Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

**Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung**

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Der Einsatz energieeffizienter und klimafreundlicher Technologien optimiert die Ressourcennutzung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels. Die HÖRMANN Gruppe verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und fördert den Ausbau regenerativer Energien. Die Entwicklung innovativer Mobilitätskonzepte wie energieeffiziente Straßenbahnen, die Installation und Wartung von Photovoltaikanlagen sowie die Herstellung von Ladestationen für Elektrofahrzeuge sind Beispiele für den Wandel in den Geschäftsaktivitäten der HÖRMANN Gruppe in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft.

Produktqualität ist entscheidend für den Unternehmenserfolg, weshalb alle produzierenden Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme nach weltweit anerkannten Standards und Normen (wie z. B. ISO 9001 oder IATF 16949) einhalten. Die Effektivität dieser Prozesse wird durch regelmäßige interne und externe Audits überwacht. Im Berichtszeitraum traten keine schwerwiegenden Produkthaftungsfälle auf.

Produktsicherheit ist ein zentraler Anspruch der HÖRMANN Gruppe an ihre Produkte. Zum Schutz von Kunden, Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt müssen Industrieanlagen sowie alle Produkte und Dienstleistungen höchsten Sicherheitsstandards entsprechen, um keine Gefährdung während ihrer Verwendung darzustellen. Die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorgaben der Länder, in die sie geliefert werden, ist selbstverständlich.

Die Kundenzufriedenheit ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die HÖRMANN Gruppe. Regelmäßige Dialoge mit bestehenden und potenziellen Kunden finden auf Fachmessen im In- und Ausland, bei digitalen Veranstaltungen, in Webinaren sowie telefonisch und per E-Mail statt. Die enge Verbindung der operativen Tochtergesellschaften zu ihren Kunden und der kontinuierliche Austausch ermöglichen ein tiefes Verständnis für deren Bedürfnisse und stellen eine der Stärken der Unternehmensgruppe dar.



Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller-Leistungsbericht

Strategie und Management

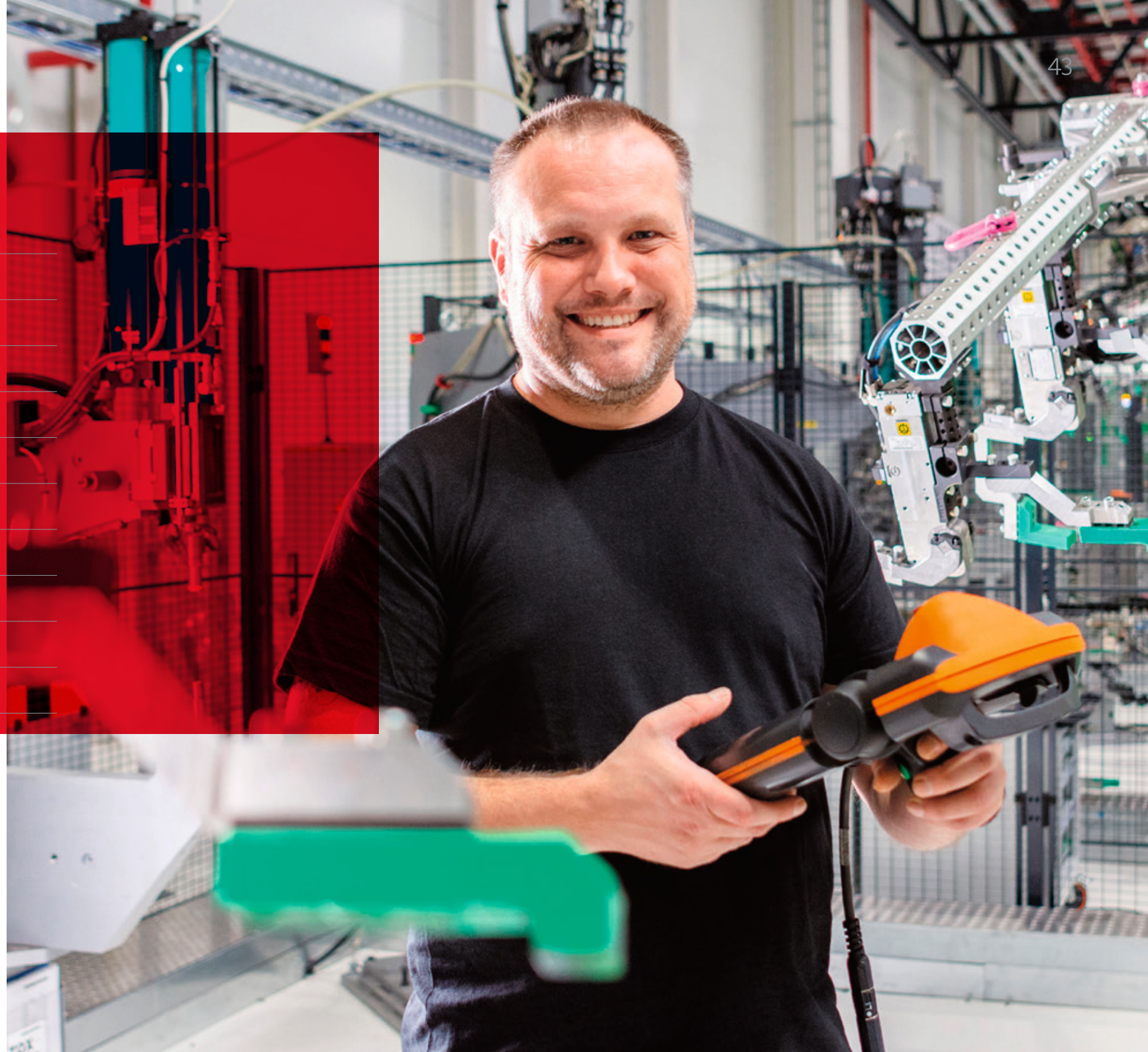
Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index



Strategie und Management

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Strategie und Management
Emissionen
Energieverbrauch und Energiemix
Eingesetzte Ressourcen
Soziale Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index

Der Klimawandel gehört zu den zentralen globalen Herausforderungen unserer Zeit. Anthropogene Treibhausgasemissionen (THG) – insbesondere CO₂ – sind wesentlich für die fortschreitende Erderwärmung verantwortlich. Der siebte Sachstandsbericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) aus dem Jahr 2024 dokumentiert, dass der Klimawandel bereits alle Regionen der Erde erfasst hat und mehr als drei Milliarden Menschen unmittelbar betrifft. Für die HÖRMANN Gruppe bringt dies Risiken als auch Chancen mit sich.

Die HÖRMANN Gruppe bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Das Unternehmen hat die Ambition, bis 2030 die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) gegenüber dem Basisjahr 2022 um 42 Prozent zu reduzieren – ein Ziel, das dem Ambitionsniveau der Science Based Targets Initiative (SBTi) entspricht. Darüber hinaus strebt HÖRMANN an, bis 2045 Net-Zero-Emissionen in ihrer gesamten Wertschöpfungskette für die bedeutendsten Emissionskategorien zu erreichen. Net-Zero bedeutet, dass ein Unternehmen nicht mehr Treibhausgase freisetzt, als es bindet; dies stellt das Ziel eines ausgeglichenen globalen Kohlenstoffkreislaufs dar.

Eine systematische Bewertung physischer Klimarisiken in der vorgelagerten Lieferkette und dem eigenen Geschäftsbereich steht aus und ist Gegenstand zukünftiger Analysen.

Die Einhaltung umweltbezogener Gesetze und Vorschriften sowie die Sicherstellung höchster Sicherheits- und Qualitätsstandards sind im Selbstverständnis der HÖRMANN Gruppe verankert. Abweichungen werden laufend überwacht, erkannt und durch zielgerichtete Korrekturmaßnahmen behoben.

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind für die HÖRMANN Gruppe mehr als regulatorische Anforderungen – sie sind Bestandteil des Selbstverständnisses. Der Einsatz klimafreundlicher Technologien, die intensive Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten bei der Entwicklung innovativer Lösungen sowie die Optimierung der Ressourceneffizienz ermöglichen es, ökologische und ökonomische Ziele in Einklang zu bringen. Fortschritte in Produktentwicklung und Design tragen dazu bei, umweltfreundlichere Lösungen auf den Markt zu bringen und den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens zu verringern.

Die Tochtergesellschaften Funkwerk Oltmann GmbH, HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive Saarland GmbH, HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. und HÖRMANN Systems Assembly GmbH verfügen im Berichtszeitraum über eine ISO-14001-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems. Die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH und die HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. besitzen zudem eine Zertifizierung für das Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Darüber hinaus erhielten die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH und die Funkwerk AG im Berichtszeitraum eine EcoVadis-Zertifizierung in Silber. Die HÖRMANN Automotive Saarland GmbH sowie die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH halten eine EcoVadis-Zertifizierung in Bronze.



Emissionen

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Strategie und Management
Emissionen
Energieverbrauch und Energiemix
Eingesetzte Ressourcen
Soziale Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index

Die Quantifizierung und Steuerung von Treibhausgasemissionen bildet die Grundlage für die Dekarbonisierungsstrategie der HÖRMANN Gruppe. HÖRMANN orientiert sich dabei am international anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) sowie den Standards der Science Based Targets Initiative (SBTi). Die wissenschaftlich fundierten Klimaziele der HÖRMANN Gruppe entsprechen dem Ambitionsniveau der Science Based Targets Initiative (SBTi) zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C gemäß den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens.

Im Einklang mit den SBTi Corporate Net-Zero Standards deckt das langfristige Emissionsreduktionsziel alle sieben im Kyoto-Protokoll definierten Treibhausgase sowie sämtliche relevanten Kategorien der Scopes 1, 2 und 3 ab. Net-Zero wird gemäß SBTi-Definition als absolute Reduktion von mindestens 90 Prozent der Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette sowie permanente Neutralisierung verbleibender Restemissionen verstanden.

Die Verantwortung für Klimaschutz- und Energieziele sowie die klimabezogene Resilienz des Unternehmens liegt bei der Geschäftsführung. Die operative Steuerung erfolgt über integrierte Managementsysteme, die gezielt auf die Reduktion betrieblicher Emissionen, den Ausbau erneuerbarer Energien und die Erhöhung der Energieeffizienz ausgerichtet sind. Bei der Bewältigung physischer Klimarisiken arbeiten das zentrale Nachhaltigkeits- und Risikomanagement eng mit den Verantwortlichen an den jeweiligen Standorten zusammen.

Die HÖRMANN Gruppe erfasst ihre Treibhausgasemissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol und nutzt zur Steuerung von Klimaschutzmaßnahmen und der Anpassung an den Klimawandel folgendes Konzept:

- Jährliche Ermittlung der Treibhausgasemissionen durch Berechnung des Corporate Carbon Footprints
- Ableitung von Maßnahmen zur Dekarbonisierung
- Wirksamkeitsprüfung und Verbesserung im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung
- Bedarfsorientierte Ermittlung von Product Carbon Footprints

Im Berichtszeitraum wurden die direkten Emissionen (Scope 1) und indirekten energiebezogenen Emissionen (Scope 2) vollständig erfasst. Darüber hinaus wurden die vorgelagerten Emissionen der Wertschöpfungskette (Scope-3-Upstream) primär mittels eines ausgabenbasierten Ansatzes bilanziert. In der Kategorie 3.1 wurde ein hybrider Ansatz genutzt.

Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus öffentlichen Datenbanken wie dem Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA), dem Greenhouse Gas Protocol sowie den Umweltbundesämtern von Deutschland und Österreich. Ergänzend wurden lieferantenspezifische Informationen einbezogen, um eine präzise Bilanzierung der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu gewährleisten.

Emissionen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Scope 1 und 2

Im Berichtszeitraum emittierte die HÖRMANN Gruppe 14.050 Tonnen CO₂-Äquivalente (marktbasierend) in Scope 1 und 2, was einer Reduktion von 44 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Damit liegt die tatsächliche Emissionsminderung im Vergleich zum Basisjahr 2022 bereits über dem Zielpfad, der zur Erreichung des 42-Prozent-Reduktionsziels bis 2030 erforderlich ist. In der Berichtsperiode trug vor allem die Umstellung des Strombezugs auf erneuerbare Energien an energieintensiven Standorten zur Emissionsminderung bei.

Die direkten Emissionen (Scope 1) beliefen sich im Berichtszeitraum auf 12.600 Tonnen CO₂e. Diese umfassen Emissionen aus der Verbrennung fossiler Energieträger in stationären und mobilen Anlagen: Erdgasverbrauch zur Strom- und Wärmeerzeugung, Verbrauch von Heizöl und anderen Brennstoffen, Benzin- und Dieserverbrauch des Fuhrparks, Flüssiggasverbrauch von Transportfahrzeugen sowie Emissionen aus Kühl- und Feuerlöschmitteln, Prozessgasen und flüchtigen Gasen. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist neben gezielten Effizienzmaßnahmen, wie etwa dem Einsatz regenerativer Nachverbrennungstechnologie am Standort Gustavsburg, auch auf die Zunahme der Elektromobilität zurückzuführen.

Die marktbasierenden Scope-2-Emissionen sanken deutlich auf 1.450 Tonnen CO₂e. Dieser Rückgang von 86 % gegenüber dem Vorjahr ist maßgeblich auf die Umstellung des Strombezugs auf erneuerbare Energien an energieintensiven Standorten zurückzuführen. Scope 2 bilanziert alle indirekten Emissionen aus dem Bezug von Elektrizität und Fernwärme.

THG-Intensitäten

GRI 305-4	2025	2024	2023
THG-Intensität Umsatz in t CO ₂ e/Mio. € Umsatz	20,2	37,1	37,5
THG-Intensität Beschäftigte in t CO ₂ e/Beschäftigte	4,8*	8,6	10,7

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Intensitätskennzahlen und Geschäftsanteile

Die Emissionen nach Geschäftsbereich zeigen Verschiebungen zwischen den Geschäftsbereichen. Im Berichtsjahr entfielen rund 9.160 Tonnen CO₂e der marktbasierenden Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf den Geschäftsbereich Automotive, was einem Anteil von 65,1 Prozent entspricht (Vorjahr: 82,0 Prozent). Der Bereich Communication verzeichnete mit 27,2 Prozent (Vorjahr: 12,0 Prozent) einen höheren prozentualen Anteil an den Emissionen, während Intralogistics mit 4,1 Prozent (Vorjahr: 4,0 Prozent), Engineering mit 2,1 Prozent (Vorjahr: 1,0 Prozent) und Holding mit 1,5 Prozent (Vorjahr: 1,0 Prozent) in der Gesamtheit betrachtet eine geringe Volatilität aufwies. Der Umstieg auf erneuerbare Energien an den energieintensiven Standorten bewirkte diese Verschiebung.

Die Emissionsintensität der HÖRMANN Gruppe ist im Berichtsjahr weiter zurückgegangen: Die THG-Intensität bezogen auf den Umsatz sank auf 20,2 Tonnen CO₂e je Mio. EUR (2024: 37,1), die THG-Intensität je Mitarbeiter verringerte sich auf 4,8 Tonnen CO₂e (2024: 8,6).

Anteil der THG-Emissionen nach Geschäftsbereich

	2025	2024	2023
Holding	1,5%	1,0%	1,0%
Automotive	65,1%	82,0%	85,1%
Communication	27,2%	12,0%	10,2%
Intralogistics	4,1%	4,0%	2,3%
Engineering	2,1%	1,0%	1,3%

Emissionen der HÖRMANN Gruppe nach Geschäftsbereichen in Scope 1 und 2 (marktbasierend) in Prozent.

Emissionen

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Strategie und Management
Emissionen
Energieverbrauch und Energiemix
Eingesetzte Ressourcen
Soziale Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

ESRS E1-6, GRI 305-1, 305-2, 305-3 in t CO ₂ e	Rückblick					
	Basisjahr	N-2	N-1	N	Veränderung	
	2022	2023	2024	2025	N / N-1	N / Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen						
Scope-1- THG-Bruttoemissionen	16.200	16.600	14.800	12.600	-15 %	-22 %
Prozentsatz der Scope-1- Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	0	0	0	0
Scope-2-Treibhausgasemissionen						
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	15.400	14.900	9.750	10.250	5 %	-33 %
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen	12.450	14.500	10.400	1.450	-86 %	-88 %
Scope 1-2-THG-Emissionen (marktbasierend)	28.650	31.100	25.200	14.050	-44 %	-51 %
Scope 1-2-THG-Emissionen (standortbasiert)	31.600	31.500	24.550	22.850	-7 %	-28 %
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen						
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	376.350	412.850	321.630	370.040	15 %	-2 %
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	365.200	400.450	310.700	356.800	15 %	-2 %
2 Investitionsgüter	2.400	3.750	1.050	3.025	188 %	26 %
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	3.800	3.600	4.100	5.150	26 %	36 %
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	1.350	1.450	1.450	1.250	-14 %	-7 %
5 Abfallaufkommen in Betrieben	100	100	115	175	52 %	75 %
6 Geschäftsreisen	100	100	115	140	22 %	40 %
7 Pendelnde Mitarbeiter	3.400	3.400	4.100	3.500	-15 %	3 %
THG-Emissionen insgesamt						
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	407.950	444.350	346.180	392.890	13 %	-4 %
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	405.000	443.950	346.830	384.090	11 %	-5 %

Emissionen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Scope 3

Die vorgelagerten Scope-3-Emissionen der HÖRMANN Gruppe stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 15 Prozent auf 370.040 Tonnen CO₂e.

Dieser Anstieg ist maßgeblich auf zwei Faktoren zurückzuführen: Zum einen auf die Kategorie 3.1 (Eingekaufte Waren und Dienstleistungen), in der Stahl der wesentliche Emissionstreiber ist, da er in großen Mengen in den Automotive-Werken verarbeitet wird, beispielsweise bei der Fertigung von Rahmenlängsträgern. Zum anderen resultiert der Anstieg aus der Umstellung der Berechnungsmethodik von einem rein ausgabenbasierten auf einen hybriden Ansatz. Dieser kombiniert ausgaben- und aktivitätsbasierte Daten und führt zu einer präziseren, aber auch höheren Bilanzierung der tatsächlichen Emissionen. Die prozentuale Entwicklung in Kategorie 3.1 ist deckungsgleich mit dem Gesamtanstieg.

In den Kategorien 3.2 (Investitionsgüter) und 3.3 (Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten) kam es ebenfalls zu Anstiegen. Kategorie 3.2 spiegelt das höhere Investitionsvolumen wider, Kategorie 3.3 die Ausweitung des Fuhrparks in fuhrparkintensiven Gesellschaften wie der HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH und der HÖRMANN Warnsysteme GmbH.

Die HÖRMANN Gruppe entwickelt ihre Methoden zur Berechnung und Bewertung vorgelagerter Emissionen kontinuierlich weiter. Ziel ist die Verbesserung der Datenqualität und Präzision, um die ökologischen Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette exakter abzubilden.

Fahrzeugflotte

Neben dem Erdgas- und Stromverbrauch stellt der Fuhrpark den dritten wesentlichen Hebel zur Emissionsreduktion dar. Der Anteil an Elektrofahrzeugen – einschließlich batterieelektrischer und hybrider Antriebe – ist im Berichtszeitraum auf über 20 Prozent gestiegen; wesentlicher Treiber waren die batterieelektrischen Fahrzeuge gewesen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil um 78 Prozent. Um die Umstellung der Fahrzeugflotte auf alternative Antriebe weiter zu beschleunigen, wurden an den Standorten Kelttern, Vilsbiburg, Dresden, Ingolstadt und Karlsfeld neue Ladeinfrastrukturen errichtet. Am Standort Kirchseeon wurde die bestehende Ladeinfrastruktur erweitert. Für das Jahr 2026 sind weitere Ausbauten geplant, unter anderem am größten Standort der HÖRMANN Gruppe in Gustavsburg sowie am Standort Köllda.

Die Elektrifizierung des Fuhrparks wird durch die konzernweite Dienstwagenrichtlinie aktiv gefördert, die batterieelektrische Fahrzeuge incentiviert. Bei Investitionsentscheidungen werden neben ökologischen Kriterien auch wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt, um eine nachhaltige und kosteneffiziente Transformation der Mobilität sicherzustellen.

Fahrzeugflotte nach Antriebsart

in Stk.	2025		2024		2023	
Elektrofahrzeuge	155	21 %	87	13 %	60	10 %
Verbrenner	576	79 %	595	87 %	551	90 %
Fahrzeuge gesamt	731		682		611	

Energieverbrauch und Energiemix

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Zur Herstellung von Produkten sowie zum Betrieb von Gebäuden und Fahrzeugflotten benötigt die HÖRMANN Gruppe Energie in großem Umfang. Die wichtigsten Energieträger sind Erdgas zur Erzeugung von Prozesswärme und Elektrizität, leitungsgebundener Strom sowie Kraftstoffe für den Fuhrpark. Die Energieverbräuche werden für alle konsolidierten Gesellschaften unter operativer Kontrolle systematisch erfasst. Grundlage sind standortbezogene Datenabfragen bei den Gesellschaften. Für kleinere Bürostandorte, vergleichbare Immobilien mit geringen Verbräuchen sowie kleine Fahrzeugflotten werden, wo erforderlich, sachgerechte Hochrechnungen und Schätzungen genutzt. In Einzelfällen werden Energieverbräuche auf Kalenderjahresbasis herangezogen, wenn keine vollständigen Daten auf Geschäftsjahresbasis vorliegen. Zur Differenzierung der Stromherkunft in fossile, nukleare und erneuerbare Anteile wird – analog zur Bilanzierung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) – der jeweils zugekaufte Strommix oder Residualmix des betreffenden Landes verwendet. Die bisherige Darstellung des Energieverbrauchs nach GRI wurde im Berichtszeitraum an die Anforderungen der ESRS-Berichterstattung angepasst.



Die Steuerung des Energieverbrauchs und der Energieeffizienz erfolgt über zertifizierte Managementsysteme und standortbezogene Verantwortlichkeiten. An den energieintensivsten Standorten der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH und der HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. sind Energiemanagementsysteme nach DIN EN ISO 50001 implementiert. An diesen Standorten identifizieren Energiemanagementbeauftragte Einsparpotenziale, bewerten Maßnahmen und begleiten deren Umsetzung. Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften sind dafür verantwortlich, Energieeffizienzmaßnahmen und den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien zu unterstützen und in ihre Investitionsentscheidungen zu integrieren.



Energieverbrauch und Energiemix

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Der Gesamtenergieverbrauch der HÖRMANN Gruppe in Höhe von rund 99.000 MWh setzte sich im Berichtszeitraum zu 32,0 Prozent aus erneuerbaren Quellen zu 2,8 Prozent aus nuklearer Energie und zu 65,3 Prozent aus fossilen Energieträgern zusammen. Die Energieintensität ist weiter zurückgegangen: Bezogen auf den Umsatz sank sie von 152,8 auf 142,2 MWh je Mio. EUR, die Energieintensität je Mitarbeiter verringerte sich von 35,5 auf 33,7 MWh.

Energieintensität

ESRS E1-39, GRI 302-1	2025	2024	2023
Energieintensität Umsatz in MWh/Mio. € Umsatz	142,4	152,8	139,0
Energieintensität Beschäftigte in MWh/Beschäftigte	33,7*	35,5	39,6

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Energieverbrauch und Energiemix

ESRS E1-5, GRI 302-1	2025	
	in MWh	in %
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0	0,0 %
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	14.639	14,8 %
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	47.391	47,8 %
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0	0,0 %
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	2.658	4,1 %
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie	64.688	65,3 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen	2.763	2,8 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	148	0,1 %
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	31.167	31,4 %
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	369	0,1 %
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	31.685	32,0 %
Gesamtenergieverbrauch	99.136	

Glossar

Kontakt / Impressum

Eingesetzte Ressourcen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe setzt entlang ihrer Wertschöpfungskette verschiedene Ressourcen ein, insbesondere Metalle, Energie und Wasser. Der verantwortungsvolle Umgang mit diesen Ressourcen – von der Beschaffung über die Verarbeitung bis zur Verwertung von Reststoffen – ist wesentlicher Bestandteil des betrieblichen Umweltmanagements. Die Gruppe verfolgt das Ziel, Ressourcenverbräuche zu reduzieren, Materialkreisläufe zu schließen und Abfälle zu vermeiden oder zu verwerten. Lieferanten werden dabei zunehmend nach sozialen, ökologischen und Governance-Kriterien bewertet.

Eingesetzte Materialien

Die HÖRMANN Gruppe verarbeitet in ihren Geschäftsbereichen unterschiedliche Materialien, wobei insbesondere der Automotive-Bereich durch den Einsatz metallischer Werkstoffe geprägt ist. Stahl stellt sowohl nach Gewicht als auch nach Beschaffungskosten den bedeutendsten Rohstoff dar. Darüber hinaus werden Kunststoffe, elektronische Komponenten, Verpackungsmaterialien sowie Hilfs- und Betriebsstoffe eingesetzt.

Mit dem Geschäftsmodell als Zulieferer für die Automobilindustrie sind Auswirkungen auf den Klimawandel verbunden. In den Produktionsprozessen sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette werden Treibhausgase emittiert und Energie verbraucht. Die Herstellung von Stahl und anderen metallischen Vormaterialien in der vorgelagerten Wertschöpfungskette erfolgt überwiegend unter Einsatz fossiler Energieträger und verursacht erhebliche Emissionen. Gleichzeitig eröffnen sich wirtschaftliche Chancen durch die Entwicklung energieeffizienter und emissionsarmer Produkte, die zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks der Kunden beitragen können.

Die HÖRMANN Gruppe verfolgt das Ziel, den Materialeinsatz effizient zu gestalten, Ausschuss zu minimieren und Materialströme in Kreisläufe zurückzuführen. Durch konstruktive Optimierungen, verbesserte Zuschnittstrategien, den Einsatz wiederverwendbarer Transportmittel sowie die Rückführung von Metallschrotten und anderen Wertstoffen wird der spezifische Materialverbrauch je Produktionseinheit reduziert. Die Materialeffizienz steht in engem Zusammenhang mit dem Abfallaufkommen: Je höher die Effizienz, desto geringer fallen produktionsbedingte Reststoffe aus.



Eingesetzte Ressourcen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Abfall und Recycling

Die HÖRMANN Gruppe verfolgt das Ziel, Abfälle entlang der Wertschöpfungskette zu vermeiden, zu reduzieren und zu verwerten. Neben der effizienten Nutzung von Energie und Wasser steht der sparsame Einsatz von Materialien und Rohstoffen im Fokus, um Abfallmengen zu begrenzen und Stoffkreisläufe zu schließen. Ein zentraler Ansatz ist die sortenreine Trennung der anfallenden Abfälle, um Recyclingwege zu ermöglichen und die Kreislaufwirtschaft zu stärken.

Besondere Aufmerksamkeit gilt den Lackieranlagen im Geschäftsbereich Automotive, in denen gefährliche Abfälle anfallen. Hier werden technische und organisatorische Maßnahmen zur Reduktion dieser Abfälle umgesetzt. Wo eine Vermeidung oder interne Weiterverwendung nicht möglich ist, wird auf ein hohes Recycling- und Verwertungsniveau hingearbeitet.



Bei der Fertigung von Bauteilen auf Pressenstraßen, Profillierlinien und Laserschneidmaschinen entstehen durch mehrstufige Umformungs- und Stanzprozesse unvermeidbare Mengen an Metallschrott. Der anfallende Metallschrott wird vollständig in Recyclingprozesse zurückgeführt.

Die Verantwortung für das Abfallmanagement liegt in den Gesellschaften, bei den jeweils bestellten Abfallbeauftragten oder sofern nicht vorhanden bei den Geschäftsführungen. In Unternehmen mit einem zertifizierten Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 werden die Abfallbilanzen regelmäßig überprüft und dienen als Grundlage zur Identifikation weiterer Vermeidungs- und Verwertungsmaßnahmen. Die Tochtergesellschaften richten sich dabei nach dem Grundsatz „Vermeidung vor Verwertung“. Wo Verpackungen oder Hilfsstoffe nicht vermeidbar sind, wird auf wiederverwendbare Transportgestelle und -behälter zurückgegriffen oder auf eine verwertungsoptimierte Materialauswahl geachtet.



Eingesetzte Ressourcen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Da der überwiegende Teil des Abfallaufkommens in den produzierenden Tochtergesellschaften entsteht, werden die dort anfallenden Abfallmengen systematisch erfasst und ausgewertet. Im Berichtszeitraum fielen insgesamt 43.535 Tonnen Abfall an. Davon entfielen 43.180 Tonnen auf nicht gefährliche Abfälle und 355 Tonnen auf gefährliche Abfälle im Sinne der Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV). Die Entsorgung erfolgt je nach Abfallart über Recycling, Verbrennung, Kompostierung, chemische Behandlung oder Deponierung. Die bisherige Darstellung der Abfallströme nach GRI wurde im Berichtszeitraum an künftige Anforderungen angepasst.

Die Recyclingquote erreichte im Berichtsjahr 97,3 Prozent und liegt damit weiterhin auf hohem Niveau, auch wenn sie im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken ist. Die Abfallintensität bezogen auf den Umsatz sank auf 62,3 Tonnen je Mio. EUR, während die Abfallintensität je Mitarbeiter mit 14,8 Tonnen auf Vorjahresniveau verblieb.

Abfallintensität

	2025	2024	2023
Abfallintensität Umsatz in t CO ₂ e/Mio. € Umsatz	62,3	63,7	66,8
THG-Intensität Beschäftigte in t CO ₂ e/Beschäftigte	14,1*	14,8	19,0

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Recyclingquote

	2025	2024	2023
Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/Gesamtabfallmenge	97,3 %	98,1 %	98,2 %

Abfallmenge

ESRS E1-5 / GRI 306-3, 306-4, 306-5

in t	2025	2024	2023
Nicht gefährlich	43.180	42.700	54.500
Zur Verwertung bestimmt	42.165	-	-
Zur Wiederverwendung vorbereitet	10	-	-
Recycling ¹	42.030	-	-
Sonstige Verwertung	125	-	-
Zur Beseitigung bestimmt	1.015	-	-
Verbrennung	730	-	-
Deponierung	245	-	-
Sonstige Beseitigung	40	-	-
Gefährlich	355	500	700
Zur Verwertung bestimmt	290	-	-
Zur Wiederverwendung vorbereitet	0	-	-
Recycling ¹	225	-	-
Sonstige Verwertung	0	-	-
Zur Beseitigung bestimmt	65	-	-
Verbrennung	55	-	-
Deponierung	0	-	-
Sonstige Beseitigung	10	-	-
Radioaktiv	0	-	-
Gesamtmenge Abfall	43.535	43.200	55.200

Eingesetzte Ressourcen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Strategie und Management

Emissionen

Energieverbrauch und Energiemix

Eingesetzte Ressourcen

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Wasser und Abwasser

Die HÖRMANN Gruppe nutzt Wasser in Produktions- und Lagerstätten sowie an Verwaltungsstandorten. Keiner der Produktionsstandorte liegt in einer Region mit hohem Wasserstress.

Im Berichtszeitraum wurden 118.500 m³ Wasser von den Konzerngesellschaften entnommen. Die Wasserentnahmeintensität bezogen auf den Umsatz betrug 170,2 m³ pro Million Euro, die Wasserintensität je Beschäftigtem lag bei 38,3 m³. Die zurückgeführte Abwassermenge belief sich auf 102.250 m³. Die Differenz zwischen entnommenem und zurückgeführtem Wasser resultiert aus Verdampfungsverlusten in Kühl- und Prozessanwendungen.

Im Automotive-Bereich wird Wasser für Kühl- und Reinigungszwecke eingesetzt. Die HÖRMANN Gruppe reduziert den Wasserbedarf durch Optimierung der Wasserentnahme und Wiederverwendung mittels Kreislaufsystemen und Aufbereitungsanlagen. Mit Ausnahme der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, die zusätzlich einen eigenen Brunnen zur Grundwasserentnahme betreibt, beziehen alle Tochtergesellschaften Wasser aus dem örtlichen Versorgungsnetz. In den übrigen Geschäftsbereichen beschränkt sich der Wasserverbrauch auf sanitäre Einrichtungen und Küchen.

Die Rückführung von Prozess- und Abwasser erfolgt über die örtlichen Abwassernetze. Die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte wird durch unabhängige Prüflabore überwacht. Im Berichtszeitraum wurden 102.250 m³ Abwasser zurückgeführt, davon 27.050 m³ behandeltes und 75.200 m³ unbehandeltes Wasser. 16.250 m³ Wasser verflüchtigten sich während der Nutzung.

Das in den Lackieranlagen der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH anfallende Abwasser wird durch regelmäßige Analysen auf Kontaminationen und Grenzwerteinhaltung geprüft. Die Untersuchungsergebnisse werden halbjährlich dokumentiert und dem zuständigen Regierungspräsidium übermittelt.

Die Verantwortung für Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs sowie für Verbrauchsmessungen liegt bei den Umweltbeauftragten der Tochtergesellschaften oder sofern nicht vorhanden bei den Geschäftsführungen.

Wasserentnahme und -rückführung

GRI 303-3, 303-4, 303-5

in m ³	2025	2024	2023
Absolute Wasserentnahme	118.500	120.600	134.440
Frischwasser	118.500	120.600	134.440
Oberflächenwasser	-	-	-
Grundwasser	99.600	97.700	112.750
von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken	18.900	22.900	21.700
andere Quellen	-	-	-
Wiederverwendetes Wasser	-	150	150
Absolute Wasserrückführung	118.500	120.600	134.450
Abwasser	102.250	105.000	107.200
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	102.250	105.000	107.200
Behandeltes Wasser	27.050	25.800	38.800
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	27.050	25.800	38.800
Unbehandeltes Abwasser	75.200	79.200	68.400
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	75.200	79.200	68.400
Verflüchtigtes Wasser	16.250	15.600	27.250

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller-Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index



Grundsätze

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Soziale Verantwortung
Grundsätze
Eigene Belegschaft
Arbeitsbedingungen, Vergütung und Mitarbeiterbindung
Sozialer Dialog und Mitbestimmung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Diversität, Inklusion und Chancengleichheit
Aus- und Weiterbildung
Gesellschaftliche Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index
Glossar
Kontakt / Impressum

In der HÖRMANN Gruppe arbeiten rund 3.100 Beschäftigte einschließlich Leiharbeitnehmer an Standorten in unterschiedlichen Ländern. Die engagierten und qualifizierten Beschäftigten sind das Rückgrat des Unternehmens und tragen entscheidend zum wirtschaftlichen Erfolg bei. Für HÖRMANN steht der Zusammenhalt und die Förderung des Wissens, der Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit jedes Einzelnen aus der „Hörmannschaft“ im Mittelpunkt ihrer Personalstrategie.

Die HÖRMANN Gruppe verfügt über verschiedene Möglichkeiten, soziale Aspekte für ihre Beschäftigten zu beeinflussen, steht jedoch auch vor Herausforderungen durch unterschiedliche arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen. Ziel ist es, positive Auswirkungen zu stärken: Dazu gehören angemessene Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Chancengleichheit sowie die Förderung von Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit, was die Produktivität unterstützt. Herausfordernde Arbeitsbedingungen wie Unfall- und Krankheitsrisiken, unzureichend geregelte Arbeitszeiten, Belastung und Stress oder fehlende Arbeitsplatzsicherheit können die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigen. Eine geringe Repräsentanz von Frauen, mögliche Entgeltunterschiede sowie eine unzureichende Berücksichtigung von Diversitätsaspekten können die Chancengleichheit beeinflussen.

Die Konzepte und Maßnahmen der HÖRMANN Gruppe sind darauf ausgerichtet, positive Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu verstärken und mögliche negative Auswirkungen zu minimieren. Im Fokus stehen faire Arbeitsbedingungen, die Achtung der Rechte und Ansprüche von Beschäftigten in Anlehnung an internationale Rahmenwerke und Konventionen wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Diese Rahmenwerke umfassen die Anerkennung der Grundsätze der allgemeinen

Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Grundsatzerklärung der HÖRMANN Gruppe legt die wesentlichen Aspekte zur Achtung von Menschenrechten und Umwelt sowie zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten fest. Der Verhaltenskodex knüpft daran an und dient dazu, klare Richtlinien für das Verhalten und die ethischen Standards der Beschäftigten festzulegen, um eine Kultur der Integrität und Verantwortung zu fördern. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat die HÖRMANN Gruppe ihr Engagement für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung aufgrund von Kriterien wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Alter und Behinderung bekräftigt.

Um den Zielen einer fairen und sicheren Arbeitsumgebung, flexibler Arbeitszeitmodelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie wirksamen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Unfallprävention gerecht zu werden, setzt die HÖRMANN Gruppe auf ein strategisches Personalmanagement mit mitarbeiterorientierten Arbeitskonzepten, moderne Arbeitsumgebungen und vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Die HR-Abteilung der HÖRMANN Holding unterstützt die Tochtergesellschaften bei der Umsetzung, wobei die Verantwortung für die Implementierung bei den Geschäftsführungen der jeweiligen Gesellschaften liegt.

Im Berichtszeitraum hat die HÖRMANN Gruppe die Berichterstattung von Mitarbeitern auf Beschäftigte umgestellt, um den Anforderungen der ESRS-Berichterstattung zu entsprechen. Zudem wurde die Definition von Führungspositionen um Teamleiter erweitert. Aufgrund dieser methodischen Änderungen ist die Vergleichbarkeit mit Vorjahreszahlen eingeschränkt, weshalb auf Vorjahreszahlen weitgehend verzichtet wird.

Eigene Belegschaft

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und

Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Struktur

Die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl ist im Vergleich zum Vorjahr auf 2.940 gestiegen. Durch die Umstellung auf die Definition der Beschäftigten nach ESRS ist ein Vergleich mit den Vorjahreswerten nur eingeschränkt möglich. Zusätzlich wurde die Darstellung an die ESRS-Anforderungen angepasst, weshalb Vorjahreswerte in den nachfolgenden Übersichten nicht mehr abgebildet werden.

Im Berichtszeitraum beschäftigte die HÖRMANN Gruppe insgesamt 3.092 Personen. Davon sind 2.535 männlich und 557 weiblich, was einem Anteil von rund 82,0 Prozent Männern und 18,0 Prozent Frauen entspricht.

Die Beschäftigten verteilen sich wie folgt auf die Länder, in denen die HÖRMANN Gruppe mindestens 30 Beschäftigte hat: Der überwiegende Teil mit 2.779 Beschäftigten ist in Deutschland tätig, gefolgt von der Slowakei mit 227 Beschäftigten. In Österreich sind 45 und in Polen 35 Beschäftigte tätig.

Beschäftigten nach Ländern

ESRS S1-6	
Personenzahl	2025
Deutschland	2.779
Slowakei	227
Österreich	45
Polen	35

Darstellung der Beschäftigtenzahl in Ländern, in denen das Unternehmen mindestens 30 Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens ausmachen.

Arbeitnehmer

GRI 2-7			
Personenzahl	2025	2024	2023
Arbeitnehmer gesamt*	2.940	2.921	2.919

* Zahl der Arbeitnehmer nach § 267 Abs. 5 HGB

Beschäftigte nach Geschlecht

ESRS S1-6	
Personenzahl	2025
Männlich	2.535
Weiblich	557
Sonstige*	0
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.092

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.



Eigene Belegschaft

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und

Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Beschäftigtenstruktur der HÖRMANN Gruppe ist durch eine hohe Kontinuität in den Anstellungsverhältnissen geprägt. Von den insgesamt 3.092 Beschäftigten im Berichtszeitraum stehen 2.957 Personen in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis. Lediglich 135 Personen sind befristet beschäftigt, was die langfristige Ausrichtung der Personalpolitik widerspiegelt.

Diese Struktur zeigt sich auch in der regionalen Betrachtung: In Deutschland verfügen 2.688 der insgesamt 2.779 Beschäftigten über dauerhafte Verträge, während 91 Personen befristet angestellt sind. In der Slowakei arbeiten 202 der 227 Beschäftigten in dauerhaften Arbeitsverhältnissen, 25 sind befristet beschäftigt. Österreich weist mit 42 dauerhaft beschäftigten und drei befristet beschäftigten Personen eine ähnliche Verteilung auf. In Polen verfügen alle 35 Beschäftigten über dauerhafte Verträge.

Über alle Standorte hinweg wird deutlich, dass die HÖRMANN Gruppe auf stabile, langfristige Beschäftigungsbeziehungen setzt.

Hinsichtlich der Arbeitszeit zeigt sich eine klare Dominanz von Vollzeitbeschäftigten: 2.508 Beschäftigte arbeiten in Vollzeit, während 584 Personen in Teilzeit tätig sind. Diese Verteilung entspricht der produktionsorientierten Ausrichtung der HÖRMANN Gruppe. Regional betrachtet arbeiten in Deutschland 2.042 Beschäftigte in Vollzeit und 737 in Teilzeit. In der Slowakei sind 82 Beschäftigte vollzeitbeschäftigt und 145 in Teilzeit tätig. Österreich zählt 37 Vollzeitbeschäftigte und acht Teilzeitbeschäftigte, während in Polen 31 Beschäftigte in Vollzeit und vier in Teilzeit arbeiten. Die Möglichkeit von Teilzeitmodellen wird über alle Standorte hinweg genutzt und trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Personenzahl	Männlich	Weiblich	Sonstige*	Keine Angabe	Insgesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	2.535	557	0	0	3.092
dauerhaft Beschäftigte	2.428	529	0	0	2.957
befristete Beschäftigte	107	28	0	0	135
Vollzeitbeschäftigte	2.194	314	0	0	2.508
Teilzeitbeschäftigte	341	243	0	0	584

*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Region

Personenzahl	Deutschland	Slowakei	Österreich	Polen	Insgesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	2.779	227	45	35	3.092
dauerhaft Beschäftigte	2.688	202	42	35	2.967
befristete Beschäftigte	91	25	3	-	119
Vollzeitbeschäftigte	2.042	82	37	31	2.192
Teilzeitbeschäftigte	737	145	8	4	894

Eigene Belegschaft

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und
Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Diversität, Inklusion und Chancengleichheit
Aus- und Weiterbildung
Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Belegschaft setzt sich aus 557 weiblichen und 2.535 männlichen Beschäftigten zusammen, was einem Frauenanteil von 18,0 Prozent entspricht. Die Altersstruktur zeigt, dass 60 der weiblichen Beschäftigten unter 30 Jahren, 290 zwischen 30 und 50 Jahren sowie 207 über 50 Jahre alt sind. Bei den Männern sind 345 unter 30 Jahren, 1.266 zwischen 30 und 50 Jahren sowie 924 über 50 Jahre alt. Diese Altersverteilung verdeutlicht die Herausforderungen des demographischen Wandels, vor denen die Standorte stehen.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen betrug im Berichtszeitraum 3,0 Prozent. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist methodisch und strukturell bedingt.

Die Fluktuationsquote berechnet nach der Schlüter-Formel lag im Berichtsjahr bei 9,9 Prozent. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist im Wesentlichen auf die Umstellung der Berechnungsmethodik im Zuge der ESRS-Anpassung zurückzuführen.

Zusätzlich zu den angestellten Beschäftigten arbeiten 41 nicht angestellte Beschäftigte für die HÖRMANN Gruppe. Davon waren zum Stichtag 31. Dezember 2025 35 Leiharbeitnehmer und 6 selbständige Arbeitnehmer tätig. Diese Beschäftigten unterliegen denselben Arbeitsschutzstandards wie angestellte Beschäftigte und werden in ihrer Tätigkeit durch die jeweiligen Fachkräfte für Arbeitssicherheit betreut.

Beschäftigte nach Geschlecht und Altersgruppe

ESRS E1-5 / GRI 405-1	
Personenzahl	2025
Beschäftigte Gesamt	3.092
davon unter 30 Jahre	405
30-50 Jahre	1.556
über 50 Jahre	1.131
Weiblich	557
davon unter 30 Jahre	60
30-50 Jahre	290
über 50 Jahre	207
Männlich	2.535
davon unter 30 Jahre	345
30-50 Jahre	1.266
über 50 Jahre	924
Sonstige*	-
Nicht angegeben	-

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Nicht angestellte Beschäftigte

ESRS S1-7	
Personenzahl	2025
Leiharbeitnehmer	35
Selbstständige Arbeitnehmer	6

Arbeitsbedingungen, Vergütung und Mitarbeiterbindung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

**Arbeitsbedingungen, Vergütung und
Mitarbeiterbindung**

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Ein faires Arbeitsumfeld ist die Grundlage für zufriedenstellende Beschäftigtenbeziehungen. Die HÖRMANN Gruppe bietet allen Beschäftigten eine angemessene Entlohnung entsprechend den geltenden Maßstäben sowie zusätzliche erfolgsorientierte Vergütungsbestandteile. Alle Beschäftigten sind gegen Einkommensverluste aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Elternzeit sowie im Ruhestand sozial abgesichert.

Flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden bereitgestellt, um den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden. Besonderer Fokus liegt auf Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um jungen Eltern trotz familiärer Verpflichtungen eine engagierte Berufstätigkeit zu ermöglichen. Mobiles Arbeiten ist seit der Coronapandemie fester Bestandteil des individuellen Arbeitszeitmanagements in Abhängigkeit von der Beschäftigungstätigkeit geworden.

Die HÖRMANN Gruppe wurde im Berichtszeitraum erneut als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet, beispielsweise durch das „Top-Company“-Siegel von Kununu u. a. für hervorragende Mitarbeiterbewertungen. Diese Anerkennungen spiegeln die Zufriedenheit der Beschäftigten und den Recruitingprozess wider und bestätigen die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung.

Flache Hierarchien bieten Beschäftigten die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu beeinflussen. Anspruchsvolle Projekte und herausfordernde Aufgaben an modernen Arbeitsplätzen mit digitalen Arbeitsmitteln fördern Engagement und Innovationskraft.

Die HÖRMANN Gruppe arbeitet an der gruppenweiten Nachfolgeplanung, um entstehende Lücken durch Renteneintritte nachhaltig zu schließen. Dabei wird auch über Tochtergesellschaften hinweg zusammengearbeitet, um Beschäftigten im Bedarfsfall gruppeninterne Wechsel zu ermöglichen. Die wesentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Zufriedenheit und zur Stärkung der Bindung liegen in der Verantwortung der Geschäftsführungen und Führungskräfte in den Tochtergesellschaften. Regelmäßige Teamevents, Betriebsausflüge, Familientage und Betriebsversammlungen tragen dazu bei, ein Gefühl der Gemeinschaft und des Zusammenhalts zu schaffen.

Mitarbeiterbefragungen sowie jährliche Leistungsbeurteilungs- und Feedbackgespräche bieten Einblicke in die Zufriedenheit und dienen dazu, individuellen Entwicklungsbedarf zu ermitteln. Alle Führungskräfte der HÖRMANN Gruppe befinden sich in einem regelmäßigen Austausch mit ihren Teams und der Arbeitnehmervertretung, um die Unternehmenskultur positiv zu beeinflussen.



Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und
Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen ist zentral für die Unternehmenskultur der HÖRMANN Gruppe. Im Berichtszeitraum waren rund 60 Prozent der Beschäftigten durch Arbeitnehmervertretungen an den Standorten der Tochtergesellschaften repräsentiert. Zusätzlich besteht ein Konzernbetriebsrat, der aus Vertretern der Betriebsräte der Tochtergesellschaften zusammengesetzt ist und regelmäßig mit der Geschäftsführung der HÖRMANN Industries GmbH in Kontakt steht. Die Zusammenarbeit ist von gegenseitigem Respekt, Offenheit und einem konstruktiven Dialog geprägt.

Die nationale Gesetzgebung bestimmt die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in die Entscheidungsprozesse. Im Rahmen regelmäßiger Wirtschaftsausschusssitzungen werden die Vertreter über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaften informiert. Regelmäßige Treffen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat gewährleisten eine rechtzeitige Einbindung bei mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen unter Beachtung der Mitbestimmungsgesetze.

In Tochtergesellschaften ohne etablierte betriebliche Vertretungen oder für Beschäftigte ohne tarifvertragliche Regelungen stehen alternative Möglichkeiten für den sozialen Dialog sowie zum Austausch über Arbeitsbedingungen zur Verfügung.

Beschäftigte sowie externe Interessengruppen wie Kunden, Lieferanten und Dienstleister haben die Möglichkeit, potenzielles Fehlverhalten anonym über das Hinweisgebersystem der HÖRMANN Gruppe zu melden. Die öffentlich zugängliche Verfahrensordnung erläutert den Beschwerdeprozess sowie den Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen transparent. Fälle werden individuell untersucht, überprüft und dokumentiert.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und
Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten stehen für die HÖRMANN Gruppe an oberster Stelle. Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen vollständig vermieden werden können. Dies umfasst nicht nur die Prävention von Arbeitsunfällen, sondern auch die Bereitstellung von Mitteln zur Verbesserung der Arbeitsergonomie und die Implementierung gesundheitsfördernder Maßnahmen. Die HÖRMANN Gruppe handelt nicht nur im Einklang mit geltenden Rechtsvorschriften, sondern verfolgt das Ziel, Ausfallzeiten durch arbeitsbedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen zu minimieren.

Alle Geschäftsführungen tragen die persönliche Verantwortung, den Beschäftigten eine sichere und ergonomische Arbeitsumgebung zu bieten. Die HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o., die Funkwerk Security Solutions GmbH und die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH verfügen über ein nach DIN EN ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem. Alle weiteren Produktionsstandorte sind ebenfalls nach hohen Standards ausgerichtet, auch wenn sie nicht zertifiziert sind.

Die HÖRMANN Gruppe analysiert und überwacht relevante Arbeitsabläufe auf potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und ergreift Maßnahmen zur Reduzierung von Gefährdungen. Beschäftigte werden regelmäßig zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geschult. Regelmäßige Begehungen an den Arbeitsstätten unter Berücksichtigung staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Vorschriften werden von Fachkräften für Arbeitssicherheit durchgeführt. Sie analysieren Arbeitsunfälle systematisch und werten Berichte und Empfehlungen von Behörden wie der Bezirksregierung, Gewerbeaufsicht, dem Amt für Arbeitsschutz oder der Berufsgenossenschaft aus.

Im Außeneinsatz auf Baustellen oder bei Serviceeinsätzen wird besonders auf die Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften geachtet, wobei speziell geschulte Beschäftigte oft auch Verantwortung für andere Dienstleister oder Unterauftragnehmer übernehmen. Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist dezentral organisiert und liegt bei den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften unterstützt durch geschulte Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Experten der Berufsgenossenschaft und des Arbeitsmedizinischen Dienstes.

Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen werden ausdrücklich aufgefordert, unsichere Praktiken oder mögliche Gefahren am Arbeitsplatz anzusprechen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Gemeldet werden können solche Vorfälle anonym über das Hinweisgebersystem der HÖRMANN Gruppe.

Beschäftigten der HÖRMANN Gruppe steht in der Regel ein betriebsärztlicher Dienst oder ein Betriebsarzt zur Verfügung, um frühzeitig Maßnahmen zur Vorbeugung arbeitsbedingter Beschwerden und Erkrankungen zu ergreifen. Im Berichtszeitraum verzeichnete die HÖRMANN Gruppe 69 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Es gab keinen tödlichen Arbeitsunfall. Die relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Beschäftigten (1.000-Mann-Quote) betrug 23,5 und stieg im Vergleich zum Vorjahr von 17,8 an.



Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und
Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Vielfalt innerhalb der Gesellschaft wird durch Faktoren wie den Wertewandel, den demographischen Wandel, die Globalisierung und die Einwanderung aus unterschiedlichen Kulturkreisen beeinflusst. Die HÖRMANN Gruppe sieht diese Vielfalt als Stärke, da sie durch verschiedene Perspektiven die Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit fördert. Die Förderung von Vielfalt ist ein Schlüsselfaktor für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat die HÖRMANN Gruppe ihr Engagement für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Alter und Behinderung bekräftigt. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt ist und jedem Beschäftigten gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Die Unternehmenswerte fördern einen respektvollen Umgang auf Augenhöhe unter allen Beschäftigten. Bei Neueinstellungen und der Gestaltung von Prozessen werden verschiedene Dimensionen der Vielfalt berücksichtigt.

In der HÖRMANN Gruppe wird Diskriminierung nicht geduldet. Die Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten sind wichtige Ansprechpartner für Beschäftigte mit Behinderungen. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen betrug im Berichtszeitraum 3,0 Prozent.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Programme zur Wiedereingliederung nach erziehungsbedingter Abwesenheit werden fokussiert um die Geschlechterverteilung anzugleichen. Im Berichtszeitraum waren 557 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 18,0 Prozent entspricht. Von den insgesamt 364 Führungspositionen – zu denen aufgrund der erweiterten Definition nun auch Teamleiter zählen – werden 66 von Frauen besetzt, was einem Anteil von 18,1 Prozent entspricht. 298 Führungspositionen werden von Männern wahrgenommen. Wie in vielen Bereichen des prägenden Geschäftsbereichs der Automobilindustrie ist die Geschlechterverteilung sowohl in der Belegschaft als auch auf Führungsebene nicht gleichmäßig verteilt.

Beschäftigte in Führungspositionen nach Geschlecht

ESRS S1-9/GRI 405-1	
Personenzahl	2025
Beschäftigte Gesamt	3.092
Weiblich	557
in Führungspositionen	66
Männlich	2.535
in Führungspositionen	298
Sonstige*	-
Nicht angegeben	-

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Aus- und Weiterbildung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und
Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe setzt auf lebenslanges Lernen und die Entwicklung ihrer Beschäftigten, um mit technologischen und digitalen Entwicklungen Schritt zu halten. Die Mitarbeiterentwicklung ist Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens, da sie die Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft langfristig sichert.

Die HÖRMANN Lernwelten bieten allen Beschäftigten digitale Weiterbildungsangebote unabhängig von Funktion oder Ausbildungsstand, um Kompetenzen systematisch zu erweitern. Innerhalb der Tochtergesellschaften existieren spezifische Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme, die durch gruppenweite Angebote ergänzt werden. Die Geschäftsführungen und Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung ihrer Teams, um deren Leistungsfähigkeit in einem dynamischen Umfeld sicherzustellen. Jährliche Leistungsbeurteilungs- und Feedbackgespräche dienen dazu, individuellen Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen.

Im Berichtsjahr betragen die Ausgaben für Weiterbildung durchschnittlich 497 Euro je Beschäftigten. Die HÖRMANN Gruppe strebt an, den Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus den eigenen Reihen zu decken und legt besonderes Augenmerk auf die zukunftsorientierte Entwicklung ihrer Führungskräfte.

Das Managementprogramm der HÖRMANN Gruppe richtet sich an die zweite und dritte Führungsebene und fördert ein verantwortungsvolles, zielorientiertes Leadership mit Fokus auf die aktive Gestaltung der Zukunft. Im Mittelpunkt stehen die Vermittlung der Unternehmenswerte Verantwortung, Tatkraft, Augenhöhe und Innovationsfreude sowie die Bildung einer durch Wertschätzung und Respekt gekennzeichneten Unternehmenskultur. Das Programm beinhaltet fachliche Module aus den Bereichen Controlling, Finance, Arbeitsrecht, Prozessmanagement und Projektmanagement sowie die Förderung der Vernetzung unter den Teilnehmern. Nach Abschluss der zweiten Runde werden insgesamt 160 Führungskräfte qualifiziert sein.

Im Berichtsjahr beschäftigte die HÖRMANN Gruppe 96 Auszubildende und duale Studenten, was einer Ausbildungsquote von 3,3 Prozent entspricht. Nahezu allen Auszubildenden wird nach erfolgreichem Abschluss ein Übernahmeangebot in eine Festanstellung unterbreitet.



Gesellschaftliche Verantwortung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze

Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen, Vergütung und
Mitarbeiterbindung

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Gesellschaftliches Engagement ist für die Gesellschafter, Stakeholder und Geschäftsführende der HÖRMANN Gruppe ein fester Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Die Gruppe versteht sich in den Regionen, in denen sie tätig ist, als „Corporate Citizen“ und möchte ihr unmittelbares Umfeld positiv mitgestalten. Viele Beschäftigte bringen sich in sozialen und gemeinnützigen Aktivitäten ein. Dieses überwiegend ehrenamtliche Engagement wird durch HÖRMANN gezielt unterstützt – etwa durch zeitliche Freistellungen. In der internen Mitarbeiterzeitschrift „mittendrin“ werden solche Initiativen regelmäßig aufgegriffen, um Anerkennung sichtbar zu machen und weitere Beschäftigte zu ermutigen, sich ebenfalls zu engagieren.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Bildung und sozialer Teilhabe. Die Hans-Hörmann-Stiftung beteiligt sich am Deutschlandstipendium und unterstützt ausgewählte Studierende durch ein kombiniertes Förderkonzept aus finanziellen Beiträgen und ideeller Begleitung. Im Rahmen von Stipendientagen lernen die Studierenden die HÖRMANN Gruppe näher kennen, erhalten Einblicke in unterschiedliche Geschäftsbereiche und können erste berufliche Netzwerke aufbauen. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung zusammengearbeitet. Diese Zusammenarbeit ist regional verankert: So werden etwa Aufträge an Werkstätten in unmittelbarer Nähe zu den Standorten vergeben, was nicht nur kurze Wege ermöglicht, sondern auch die lokale Wirtschaftsstruktur stärkt. Damit werden Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung gesichert und deren gesellschaftliche Teilhabe im direkten Umfeld der Standorte gefördert.



Darüber hinaus engagieren sich die HÖRMANN Gruppe und ihre Tochtergesellschaften über Spenden und Sponsoring in zahlreichen Projekten, die sich insbesondere an Kinder, Jugendliche und andere benachteiligte Gruppen richten. In vielen Gesellschaften wird darauf verzichtet, zu Weihnachten Geschenke an Geschäftspartner zu verteilen; stattdessen fließen entsprechende Budgets an lokale gemeinnützige Organisationen. Ein Beispiel für gelebtes ehrenamtliches Engagement ist die HÖRMANN Warnsysteme GmbH, die als „Partner der Feuerwehr“ mit örtlichen Feuerwehren kooperiert und dieses Engagement durch flexible Freistellungen und Sachleistungen unterstützt. Diese Aktivitäten verdeutlichen, dass gesellschaftliche Verantwortung im Unternehmen nicht abstrakt verstanden wird, sondern im Alltag der Standorte konkret umgesetzt wird.



Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Umwelt- und Klimaschutz

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

ESRS E1-6, GRI 305-1, 305-2, 305-3 in t CO ₂ e	Rückblick					Veränderung	
	Basisjahr 2022	N-2 2023	N-1 2024	N 2025	N / N-1	N / Basisjahr	
Scope-1-Treibhausgasemissionen							
Scope-1- THG-Bruttoemissionen	16.200	16.600	14.800	12.600	-15 %	-22 %	
Prozentsatz der Scope-1- Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	0	0	0	0	
Scope-2-Treibhausgasemissionen							
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	15.400	14.900	9.750	10.250	5 %	-33 %	
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen	12.450	14.500	10.400	1.450	-86 %	-88 %	
Scope 1-2-THG-Emissionen (marktbasierend)	28.650	31.100	25.200	14.050	-44 %	-51 %	
Scope 1-2-THG-Emissionen (standortbasiert)	31.600	31.500	24.550	22.850	-7 %	-28 %	
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen							
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	376.350	412.850	321.630	370.040	15 %	-2 %	
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	365.200	400.450	310.700	356.800	15 %	-2 %	
2 Investitionsgüter	2.400	3.750	1.050	3.025	188 %	26 %	
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	3.800	3.600	4.100	5.150	26 %	36 %	
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	1.350	1.450	1.450	1.250	-14 %	-7 %	
5 Abfallaufkommen in Betrieben	100	100	115	175	52 %	75 %	
6 Geschäftsreisen	100	100	115	140	22 %	40 %	
7 Pendelnde Mitarbeiter	3.400	3.400	4.100	3.500	-15 %	3 %	
THG-Emissionen insgesamt							
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	407.950	444.350	346.180	392.890	13 %	-4 %	
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	405.000	443.950	346.830	384.090	11 %	-5 %	

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

THG-Intensitäten

	2025	2024	2023
THG-Intensität Umsatz in t CO ₂ e/Mio. € Umsatz	20,2	37,1	37,5
THG-Intensität Beschäftigte in t CO ₂ e/Beschäftigte	4,8*	8,6	10,7

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Fahrzeugflotte nach Antriebsart

in Stk.	2025	2024	2023
Elektrofahrzeuge	155 21 %	87 13 %	60 10 %
Verbrenner	576 79 %	595 87 %	551 90 %
Fahrzeuge gesamt	731	682	611

Energieverbrauch und Energiemix

ESRS E1-5	2025	
	in MWh	in %
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0	0,0 %
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	14.639	14,8 %
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	47.391	47,8 %
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0	0,0 %
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	2.658	4,1 %
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie	64.688	65,3 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen	2.763	2,8 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	148	0,1 %
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	31.167	31,4 %
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	369	0,1 %
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	31.685	32,0 %
Gesamtenergieverbrauch	99.136	

Anteil der THG-Emissionen nach Geschäftsbereich

	2025	2024	2023
Holding	1,5%	1,0%	1,0%
Automotive	65,1%	82,0%	85,1%
Communication	27,2%	12,0%	10,2%
Intralogistics	4,1%	4,0%	2,3%
Engineering	2,1%	1,0%	1,3%

Emissionen der HÖRMANN Gruppe nach Geschäftsbereichen in Scope 1 und 2 (marktbasierend) in Prozent.

Energieintensität

ESRS E1-39 / GRI 302-1	2025	2024	2023
Energieintensität Umsatz in MWh/Mio. € Umsatz	142,4	152,8	139,0
Energieintensität Beschäftigte in MWh/Beschäftigte	33,7*	35,5	39,6

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Abfallmenge

ESRS E1-5 / GRI 306-3, 306-4, 306-5

in t	2025	2024	2023
Nicht gefährlich	43.180	42.700	54.500
Zur Verwertung bestimmt	42.165	-	-
Zur Wiederverwendung vorbereitet	10	-	-
Recycling ¹	42.030	-	-
Sonstige Verwertung	125	-	-
Zur Beseitigung bestimmt	1.015	-	-
Verbrennung	730	-	-
Deponierung	245	-	-
Sonstige Beseitigung	40	-	-
Gefährlich	355	500	700
Zur Verwertung bestimmt	290	-	-
Zur Wiederverwendung vorbereitet	0	-	-
Recycling ¹	225	-	-
Sonstige Verwertung	0	-	-
Zur Beseitigung bestimmt	65	-	-
Verbrennung	55	-	-
Deponierung	0	-	-
Sonstige Beseitigung	10	-	-
Radioaktiv	0	-	-
Gesamtmenge Abfall	43.535	43.200	55.200

Abfallintensität

	2025	2024	2023
Abfallintensität Umsatz in t CO ₂ e/Mio. € Umsatz	62,3	63,7	66,8
THG-Intensität Beschäftigte in t CO ₂ e/Beschäftigte	14,1*	14,8	18,9

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Recyclingquote

	2025	2024	2023
Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/Gesamtabfallmenge	97,3 %	98,1 %	98,2 %

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Soziale Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index

Wasserentnahme und -rückführung			
GRI 303-3, 303-4, 303-5			
in m ³	2025	2024	2023
Absolute Wasserentnahme	118.500	120.600	134.440
Frischwasser	118.500	120.600	134.440
Oberflächenwasser	-	-	-
Grundwasser	99.600	97.700	112.750
von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken	18.900	22.900	21.700
andere Quellen	-	-	-
Wiederverwendetes Wasser	-	150	150
Absolute Wasserrückführung	118.500	120.600	134.440
Abwasser	102.250	105.000	107.200
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	102.250	105.000	107.200
Behandeltes Wasser	27.050	25.800	38.800
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	27.050	25.800	38.800
Unbehandeltes Abwasser	75.200	79.200	68.400
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	75.200	79.200	68.400
Verflüchtigtes Wasser	16.250	15.600	27.250

Wasserintensität			
	2025	2024	2023
Wasserintensität Umsatz in m ³ /Mio. € Umsatz	170,2	177,6	161,8
Wasserintensität Beschäftigte in m ³ /Beschäftigte	38,3*	41,3	46,1

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Soziale Verantwortung

Beschäftigte nach Geschlecht

ESRS S1-6	
Personenzahl	2025
Männlich	2.535
Weiblich	557
Sonstige*	0
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.092

(* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.)

Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Personenzahl	Männlich	Weiblich	Sonstige *	Keine Angabe	Insgesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	2.535	557	0	0	3.092
dauerhaft Beschäftigte	2.428	529	0	0	2.957
befristete Beschäftigte	107	28	0	0	135
Vollzeitbeschäftigte	2.194	314	0	0	2.508
Teilzeitbeschäftigte	341	243	0	0	584

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Region

Personenzahl	Deutschland	Slowakei	Österreich	Polen	Insgesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	2.779	227	45	35	3.092
dauerhaft Beschäftigte	2.688	202	42	35	2.967
befristete Beschäftigte	91	25	3	-	119
Vollzeitbeschäftigte	2.042	82	37	31	2.192
Teilzeitbeschäftigte	737	145	8	4	894

Nicht angestellte Beschäftigte

ESRS S1-7	
Personenzahl	2025
Leiharbeiter	35
Selbstständige Arbeitnehmer	6

Beschäftigten nach Ländern

ESRS S1-6	
Personenzahl	2025
Deutschland	2.779
Slowakei	227
Österreich	45
Polen	35

Darstellung der Beschäftigtenzahl in Ländern, in denen das Unternehmen mindestens 30 Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens ausmachen.

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

Glossar

Kontakt / Impressum

Beschäftigte nach Geschlecht und Altersgruppe

ESRS E1-5 / GRI 405-1	
Personenzahl	2025
Beschäftigte Gesamt	3.092
davon unter 30 Jahre	405
30-50 Jahre	1.556
über 50 Jahre	1.131
Weiblich	557
davon unter 30 Jahre	60
30-50 Jahre	290
über 50 Jahre	207
Männlich	2.535
davon unter 30 Jahre	345
30-50 Jahre	1.266
über 50 Jahre	924
Sonstige*	-
Nicht angegeben	-

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Anteil schwerbehinderter Menschen

GRI 405-1	2025	2024	2023
Beschäftigungsquote	3,3%*	3,5%	3,7%

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Anteil durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckter Beschäftigter

GRI 2-7	2025	2024	2023
Abdeckungsquote	60%*	65%	64%

*Geringfügige Vergleichbarkeit, durch geänderte Definition zu den Vorjahren.

Arbeitnehmer

GRI 2-7			
Personenzahl	2025	2024	2023
Arbeitnehmer gesamt*	2.940	2.921	2.919

* Zahl der Arbeitnehmer nach § 267 Abs. 5 HGB

Beschäftigte in Führungspositionen nach Geschlecht

ESRS S1-9/GRI 405-1	
Personenzahl	2025
Beschäftigte Gesamt	3.092
Weiblich	557
in Führungspositionen	66
Männlich	2.535
in Führungspositionen	298
Sonstige*	-
Nicht angegeben	-

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9	2025	2024	2023
Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle	69	52	75
Tödliche Arbeitsunfälle	0	0	0
1.000-Mann-Quote	23,5	17,8	25,7

Mitarbeiterförderung und -entwicklung

GRI 404-2	2025	2024	2023
Auszubildende und Duale Studenten	96	108	95
Ausbildungsquote	3,3%*	3,7%	3,3%
Weiterbildungsausgaben je Beschäftigtem	497 €*	261 €	262 €

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Die HÖRMANN Gruppe verankert nachhaltige Unternehmensführung durch entsprechende Strukturen und Prozesse, die nachhaltiges Handeln systematisch im gesamten Unternehmen fördern.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards sowie die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) verfasst und dokumentiert damit einen systematischen Transitionsprozess zwischen beiden Rahmenwerken. Der GRI-Index listet alle angewendeten GRI-Indikatoren sowie weitere Informationen und Anpassungen dazu auf. Sofern zu einem GRI-Indikator nur eingeschränkte Informationen vorliegen oder diese in anderen Publikationen veröffentlicht werden, ist dies mit einem Kommentar erläutert. GRI-Indikatoren, zu denen keine Informationen vorliegen, wurden ausgespart. Die ESRS-Datenpunkte werden analog zu den GRI-Datenpunkten indiziert.

1 2 3

Universelle Standards

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021					
2-1	Rechtlicher Name der Organisation	4			
2-1	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	4	Die HÖRMANN Gruppe ist ein Familienunternehmen im Eigentum der Familie Hörmann. Die Mutterunternehmen der HÖRMANN Gruppe haben die Rechtsform GmbH & Co. KG.		
2-1	Hauptsitz der Organisation	4			
2-1	Tätigkeitsländer		Die HÖRMANN Gruppe war im Berichtsjahr in 7 Ländern tätig. Nähere Informationen unter https://www.hoermann-gruppe.com/de/unternehmen		
2-2	Berücksichtigte Entitäten	4	Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2025, Lagebericht, Kapitel Grundlagen des Konzerns		
2-3	Berichtszeitraum	5	01.01.2025 - 31.12.2025		
2-3	Datum der Veröffentlichung		30.04.2026		
2-3	Berichtszyklus	5	Jährlich		
2-3	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	5; 75			
2-4	Richtigstellungen	5			
2-5	Externe Prüfung	5	Es hat keine externe Prüfung stattgefunden.		
2-6	Branche	6	https://www.hoermann-gruppe.com/de/sparten		
2-6	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6	https://www.hoermann-gruppe.com/de/sparten		
2-6	Belieferte Märkte	6	https://www.hoermann-gruppe.com/de/sparten		
2-6	Lieferkette	52			
2-6	Änderungen zum Vorjahreszeitraum	6			
2-7	Angestellte	6, 58,, 59, 60	Daten zu 2-7 b liegen nicht vor.		

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	64			
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	24, 36			
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	28, 29			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3, 23, 26			
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	3, 7, 27, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41	https://www.hoermann-gruppe.com/de/sparten		
2-23	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	22, 34, 36, 38, 41			
2-23	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2025, Lagebericht, Kapitel Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung.		
2-25	Ansatz zur Ermittlung und Behandlung von Beschwerden	39, 42			
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	38, 39			
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt.		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	32, 33			
2-29	Stakeholder-Kategorien	33			
2-29	Zweck der Stakeholdereinbindung	24, 32, 33			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	24	Siehe Nachhaltigkeitsbericht 2021.		
3-2	Liste der wesentlichen Themen	25			
3-3	Management von wesentlichen Themen	24, 25			

Themenstandards

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
GRI 200: Ökonomie					
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6	Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2025.	SBM-1	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2025.		1, 8
GRI 205: Antikorruption 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	37, 38	Der HÖRMANN Gruppe sind Berichtszeitraum keine signifikanten Risiken bekannt.		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	36, 37			P10, 16
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	37	Der HÖRMANN Gruppe sind Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle bekannt.	G1-4	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	37	Der HÖRMANN Gruppe sind Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle bekannt.		P10, 16
GRI 207: Steuern 2019					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
207-1	Steuerkonzept	38			

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
GRI 300: Ökologie					
GRI 301: Materialien 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	51		E5-4	P7, P8, 8, 12
GRI 302: Energie 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	50, 67		E1-5	P7, P8, 7, 12, 13
302-3	Energieintensität	50, 67		E1-5	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	50, 67			
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	54		SBM-3	
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	54		E2-3	P7, P8, 6, 12
303-3	Wasserentnahme	54, 69		E3-4	
303-4	Wasserrückführung	54, 69		E3-4	
303-5	Wasserverbrauch	54, 69		E3-4	
GRI 305: Emissionen 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	47, 66		E1	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	47, 66		E1	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	47, 66		E1	P7, P8, 3, 12, 13, 15
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	46, 66		E1-6	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	47, 66		E1	

Themenstandards

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
GRI 306: Abwasser und Abfall 2020					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	52, 53		SBM-3 E5	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	52, 53		E5	P8, 3,
306-3	Angefallener Abfall	53, 68		E5-5	12, 13, 15
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	53, 68		E5-5	
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	53, 68		E5-5	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	51	Bisher werden noch nicht alle Lieferanten flächendeckend anhand von Umweltkriterien bewertet.	G1	P7, P8, 12
GRI 400: Soziales					
GRI 401: Beschäftigung 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	59		S1-6	P6, 5, 8
401-2	Betriebliche Leistungen	60		S1-11	

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	62			S1-1
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	62			S1-1
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	62			S1-1
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	62			
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	62	Bei Einstellung und mindestens einmal jährlich werden alle Mitarbeitenden geschult. Je nach Tätigkeit oder länderspezifischen Anforderungen häufiger.		P1, 3, 8
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	62	Arbeitsplätze werden regelmäßig auf ihre Ergonomie bewertet.		
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	62			S2-4
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	62			S1-14
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	62			S1-4

Themenstandards

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	64		S1-1	P6, 5, 8
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	63			P1, P6, 5, 8, 10
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	63	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	S1-17	P6, 5, 8, 16
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	41	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.		P2, P3, 8
GRI 408: Kinderarbeit 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	41		S1 S2	P2, P5, 8, 16
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	41		S1 S2	P2, P4, 8
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	41, 51		G1-2	P1-6, 8

GRI	Angabe	Seite	Informationen und Auslassungen	ESRS	UNGC
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
415-1	Parteispenden	38		G1-5	P10, 16
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	39	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	S4-3	16

Glossar

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus

Nicht-finanzieller Leistungsbericht

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Kennzahlenübersicht

Index

C

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative, die sich für die Förderung von Vielfalt und Inklusion in Unternehmen und Organisationen einsetzt. Sie wurde im Jahr 2006 in Deutschland ins Leben gerufen und ist seitdem zu einer internationalen Bewegung geworden. Durch die Unterzeichnung der Charta verpflichten sich Unternehmen und Organisationen, sich für Chancengleichheit und Vielfalt in ihrer Belegschaft und Arbeitsumgebung einzusetzen. Die Charta umfasst verschiedene Aspekte von Diversität wie Alter, Geschlecht, Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderung und fördert die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist eine europäische Richtlinie, die darauf abzielt, die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen zu verbessern und zu standardisieren. Sie erweitert den Anwendungsbereich der bestehenden Non-Financial Reporting Directive (NFRD) und verpflichtet große Unternehmen sowie börsennotierte Unternehmen, umfassendere Informationen über Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte in ihren Berichten offenzulegen. Die CSRD soll die Vergleichbarkeit, Genauigkeit und Verlässlichkeit von Nachhaltigkeitsinformationen erhöhen, um Investoren, Stakeholder und die Gesellschaft insgesamt besser über die langfristigen Auswirkungen von Unternehmen auf Umwelt und Gesellschaft zu informieren und so die Nachhaltigkeitspraktiken zu fördern.

E

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sind ein Rahmenwerk, das von der Europäischen Union entwickelt wurde, um Unternehmen bei der Berichterstattung über ihre Nachhaltigkeitsleistung zu unterstützen. Diese Standards legen klare Leitlinien und Indikatoren fest, die Unternehmen dabei helfen, relevante Aspekte ihrer ökologischen, sozialen und governancebezogenen Aktivitäten zu identifizieren, zu messen und zu berichten. Indem sie einheitliche Richtlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitstellen, tragen die ESRS dazu bei, Transparenz zu fördern, Investoren, Regulierungsbehörden und anderen Interessengruppen verlässliche Informationen zur Verfügung zu stellen und letztendlich die langfristige Nachhaltigkeit in europäischen Unternehmen zu stärken.

G

Global Reporting Initiative (GRI)

Die Global Reporting Initiative hat globale Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erarbeitet und entwickelt diese kontinuierlich weiter. Ziel dieser Standards ist es, durch Standardisierung und Vergleichbarkeit Transparenz über die Nachhaltigkeitsaktivitäten eines Unternehmens zu schaffen.

Glossar

Kontakt / Impressum

Glossar

Vorwort
Über diesen Bericht
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick
Nachhaltigkeitsinitiativen im Fokus
Nicht-finanzieller Leistungsbericht
Strategie und Management
Geschäftsethik
Umwelt- und Klimaschutz
Soziale Verantwortung
Kennzahlenübersicht
Index

Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)

Das GHG Protocol ist eine Standardreihe zur Erfassung, Quantifizierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette. Die Entwicklung wird vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) koordiniert. Hierbei richtet sich die HÖRMANN Gruppe nach dem „Corporate Standard“ für die direkt (Scope 1) und indirekt erzeugten (Scope 2) Treibhausgasemissionen. Die indirekten (Scope 2) Treibhausgasemissionen werden nach dem Prinzip des Dual Reporting, nach der standortbasierten (location-based) und markt-basierten (market-based) Methode, berichtet. Dabei nutzt die standort-basierte Methode die national durchschnittlichen Emissionsfaktoren und die markt-basierte Methode anbieterspezifische Emissionsfaktoren.

S

Sustainable Development Goals (SDGs)

Um global nachhaltige Strukturen zu schaffen, haben sich die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen 17 Ziele bis zum Jahr 2030 gesetzt, die in der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung festgehalten sind. Diese 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung oder Sustainable Development Goals (SDGs) sollen von allen Entwicklungs-, Schwellen- und Industriestaaten erreicht werden, bedingen einander und sind unteilbar. Durch die Erreichung der Ziele soll die Welt gerechter, gesünder, friedlicher und sozialer werden.

T

Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)

Die Angaben zu Emissionen beziehen sich auf die im Kyoto-Protokoll der Vereinten Nationen festgelegten Treibhausgase. Dazu zählen Kohlenstoffdioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Ein Faktor gibt die Treibhauswirkung der einzelnen Gase verglichen mit CO₂ als Referenzgröße an, weshalb die Angabe als CO₂e, also als CO₂-Äquivalent erfolgt.

TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange)

Ein vom Verband der Automobilindustrie (VDA) definierter Qualitätsstandard, der die Informationssicherheit entlang der gesamten Wertschöpfungskette eines Automobils sicherstellt. Als gemeinsamer Prüf- und Austauschmechanismus gilt TISAX als Vertrauensanker in der Automobilindustrie. Die Zertifizierung muss alle drei Jahre wiederholt werden und sichert damit eine verlässliche Vertrauensbasis mit Geschäftspartnern sowie ein hohes Maß an Informationssicherheit in zertifizierten Betrieben.

UN Global Compact (UNGC)

Der UN Global Compact ist die weltweit größte freiwillige Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Er wurde von den Vereinten Nationen 1999 ins Leben gerufen und unterstützt dabei, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die Basis des UN Global Compact stellen zehn Prinzipien dar, zu deren Einhaltung sich Unternehmen, Verbände und Kommunen auf freiwilliger Basis bekennen können.

Kontakt / Impressum

Herausgeber

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstraße 45–47
85614 Kirchseeon
Deutschland
T +49 8091 5630-0
info@hoermann-gruppe.com
www.hoermann-gruppe.com

Verantwortlich

Dr. Michael Radke, CEO
Johann Schmid-Davis, CFO

Nachhaltigkeit

Fabian Schellhas

Marketing & Kommunikation

Celina Häseker

Konzept & Gestaltung

Kochan & Partner GmbH

Stand

April 2026

Bildnachweis

Alle Bilder von der HÖRMANN Gruppe –
mit Ausnahme von:

- Charta der Vielfalt
- Deutscher Feuerwehrverband e. V.
- Funkwerk AG
- Jochen Dottermann
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development

Kontakt für Anfragen

Fabian Schellhas
Group Sustainability Manager

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstraße 45–47
85614 Kirchseeon
Deutschland

T +49 8091 5630-0
info@hoermann-gruppe.com



HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstraße 45-47 / 85614 Kirchseeon
T +49 8091 5630-0

www.hoermann-gruppe.com