

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER HÖRMANN INDUSTRIES GMBH

2021



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

Datenschutz und IT-Sicherheit
Kundenzufriedenheit und
Produktverantwortung
Emissionen
Energieverbrauch, erneuerbare Energien
und Energieeffizienz
Eingesetzte Materialien und Recycling
Mitarbeiterförderung und -entwicklung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Mitarbeiterzufriedenheit
Gesellschaftliche Verantwortung

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management
Unternehmensgrundsätze und Werte
Chancen- und Risikomanagement
Wesentlichkeitsanalyse und
Nachhaltigkeitsstrategie
Geschäftsethik
Menschenrechte
Governance
Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung
Umwelt- und Klimaschutz
Managementansatz
Emissionen
Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz
Abfall und Recycling
Eingesetzte Materialien
Wasser und Abwasser
Soziale Verantwortung
Grundsätze der HÖRMANN Gruppe
Mitarbeiter
Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Über die Navigation in diesem Bericht

Traditionelles Navigieren

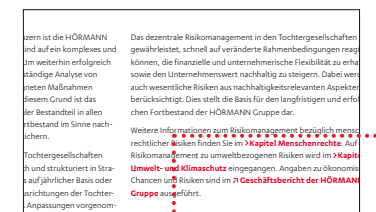
[1] Den Nachhaltigkeitsbericht können Sie wie ein Buch blättern. Nutzen Sie dafür die Vor- und Zurück-Pfeile oben rechts in der Ecke.

Gezieltes Navigieren

[2] Um direkt in ein bestimmtes Kapitel zu gelangen, nutzen Sie die Menü-Funktion am linken Rand der Seite.

[3] Thematische Inhalte sind durch interne Links miteinander verknüpft. So gelangen Sie beispielsweise vom GRI-Index zur jeweiligen Seite im Bericht. **> Interner Link Beispiel**

[4] Externe Links führen zu Webseiten mit weiteren Informationen. **↗ Externer Link Beispiel**



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde des Unternehmens,

nachhaltige Unternehmensführung hat in deutschen Familienunternehmen wie der HÖRMANN Gruppe eine lange Tradition. Der langfristige Erhalt des Unternehmens oft über Generationen hinweg hat oberste Priorität und ist tief in der „Genstruktur“ sowie in der Kultur des Unternehmens verankert. Die am langfristigen Unternehmenserfolg orientierten Maximen prägen das tägliche Denken und Handeln und strategische Entscheidungen. Dies unterscheidet Familienunternehmen wesentlich von anderen Unternehmensorganisationen.

In diesem Kontext kommt der aufrichtigen Wahrnehmung eines hohen Maßes an sozialer Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens, aber auch über die Unternehmensgrenzen hinaus für die breite Gesellschaft an den verschiedenen Wirkungsstätten des Unternehmens, eine wichtige Bedeutung zu. Die strikte Einhaltung der Menschenrechte, sozialer Standards und hoher ethischer Maßstäbe, aber auch der gesetzlichen Vorgaben und branchenspezifischen Regelungen waren und sind schon immer eine Selbstverständlichkeit in der HÖRMANN Gruppe.

Im letzten Jahrzehnt hat auch der Klimaschutz eine immer höhere Bedeutung in der HÖRMANN Gruppe erlangt, sowohl bei der operativen Geschäftstätigkeit des Unternehmens als auch hinsichtlich des Aufbaus neuer Geschäftsaktivitäten der HÖRMANN Gruppe in den Feldern Geothermie, Solartechnik und Elektromobilität. Angesichts der aktuell stark steigenden Temperaturen an beiden Polen unserer Erde und der deutlich sichtbaren Auswirkungen des Klimawandels wird der Handlungsdruck auf alle Unternehmen hinsichtlich Energieeinsparung und Klimaschutz weiter schnell zunehmen. Es ist der Anspruch von HÖRMANN, konsequent in nachhaltige und zukunftsfähige Lösungen zu investieren und einen wesentlichen Beitrag zum Mobilitäts- und Technologiewandel und damit zum Klimaschutz zu leisten.

Für die HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen ist Nachhaltigkeit schon immer Teil des Selbstverständnisses und tief im Wertesystem verankert. Aus dieser Überzeugung heraus wissen wir, dass langfristiger unternehmerischer Erfolg nur im Einklang mit sozialen und ökologischen Aspekten möglich ist. Daher ist nachhaltiges Handeln für uns die Basis, um die Zukunftsfähigkeit der HÖRMANN Gruppe langfristig zu sichern.

Mit diesem Selbstverständnis und unserem klaren Bekenntnis zu einer nachhaltigen Unternehmensführung schaffen wir nun auch Strukturen und Prozesse, die über die gesamte HÖRMANN Gruppe hinweg nachhaltiges Handeln fördern. Dabei haben wir bereits viel erreicht und wollen uns zukünftig, darauf aufbauend, weiter verbessern.

Wir nehmen die „Corporate Sustainability Reporting Directive“ der Europäischen Union zum Anlass, in Zukunft volle Transparenz über unser Handeln in der HÖRMANN Gruppe zu schaffen und allen Stakeholdern sowie der breiten Öffentlichkeit einen Überblick zu geben, wo wir in Sachen Nachhaltigkeit stehen, welche Ambitionen wir verfolgen und wie wir unsere Ziele erreichen wollen. Zukünftig berichten wir jährlich in einem Nachhaltigkeitsbericht über unsere erzielten Fortschritte hinsichtlich nachhaltiger Unternehmensführung. Der erste Nachhaltigkeitsbericht der HÖRMANN Gruppe, der bereits in Anlehnung an die internationalen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wurde, liegt Ihnen nun vor. Dieser Bericht zeigt anhand einer Vielzahl von Beispielen aus der gesamten HÖRMANN Gruppe auf, welche konkreten Maßnahmen bereits umgesetzt wurden und welchen Beitrag einzelne Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe mit ihrem tatkräftigen Handeln bereits zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.



An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe, allen verantwortlichen Führungskräften in den Tochtergesellschaften und bei allen Stakeholdern für ihr großes Engagement zum Thema Nachhaltigkeit und ihre wertvollen Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung unserer Unternehmensgruppe herzlich bedanken. Wir freuen uns, dass Sie die HÖRMANN Gruppe auf diesem Weg begleiten, und wünschen Ihnen eine interessante und inspirierende Lektüre.

Dr. Michael Radke
CEO der HÖRMANN Gruppe

Johann Schmid-Davis
CFO der HÖRMANN Gruppe

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informiert die HÖRMANN Gruppe erstmals über ihre Strategie und konkrete Maßnahmen zur Wahrnehmung ihrer wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung.

Angesprochene Zielgruppen sind Beschäftigte, Kunden, Lieferanten, Gesellschafter, Anteilseigner, Finanzierungsgeber sowie die interessierte Öffentlichkeit.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr der HÖRMANN Gruppe vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021. Dieser Bericht wurde erstmals Ende April 2022 veröffentlicht und wird zukünftig auf jährlicher Basis erscheinen. Redaktionsschluss war der 31.01.2022.

Die Angaben beziehen sich auf alle Tochterunternehmen, auf welche die HÖRMANN Industries GmbH einen beherrschenden Einfluss hat. Dies sind alle verbundenen Unternehmen, an denen die HÖRMANN Industries GmbH mit mehr als 51 % beteiligt ist (**↗ Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe**). Die Kennzahlen wurden in den jeweiligen Tochterunternehmen erfasst und gelten, sofern nicht anders vermerkt, für den genannten Zeitraum. Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht der HÖRMANN Gruppe handelt, sind in den meisten Fällen noch keine Trends bei den Kennzahlen darstellbar. Dies wird aber für zukünftige Berichte angestrebt.

Der Bericht wurde in Anlehnung an die international anerkannten Leitlinien der **>Global Reporting Initiative (GRI)** verfasst. Die berichteten Themen orientieren sich am Prinzip der Wesentlichkeit nach GRI 101. Es hat keine externe Prüfung der Daten und dieses Berichts stattgefunden.

Zugunsten des Leseflusses verzichten wir auf geschlechterbezogene Doppelnennungen. Daher finden sich an einigen Stellen des Berichts Personenbezeichnungen im generischen Maskulin. Dies stellt keine Wertung dar. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass auch an diesen Stellen uneingeschränkt alle Geschlechter (weiblich, männlich, divers) gleichermaßen adressiert werden.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist online in **↗ deutscher** und **↗ englischer** Sprache abrufbar. Weitere Informationen finden Sie unter **↗ hoermann-gruppe.com** und im **↗ Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe**. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2023.

Die HÖRMANN Gruppe unterstützt die Umsetzung der 17 Ziele der UN für eine nachhaltige Entwicklung.

Die im September 2015 von den 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen (UN) verabschiedeten 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (**Sustainable Development Goals, SDGs**) repräsentieren einen wichtigen Schritt zu einem gemeinsamen Verständnis der Herausforderungen, denen wir uns weltweit stellen müssen, um eine nachhaltige Entwicklung zu ermöglichen.

Daher wird im gesamten Nachhaltigkeitsbericht Bezug zu diesen Zielen hergestellt und damit der Beitrag der HÖRMANN Gruppe zur Erreichung der Ziele transparent gemacht.

1 KEINE ARMUT



2 KEIN HUNGER



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT



6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



12 VERANTWORTUNG BEI KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



14 LEBEN UNTER WASSER



15 LEBEN AN LAND



16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN



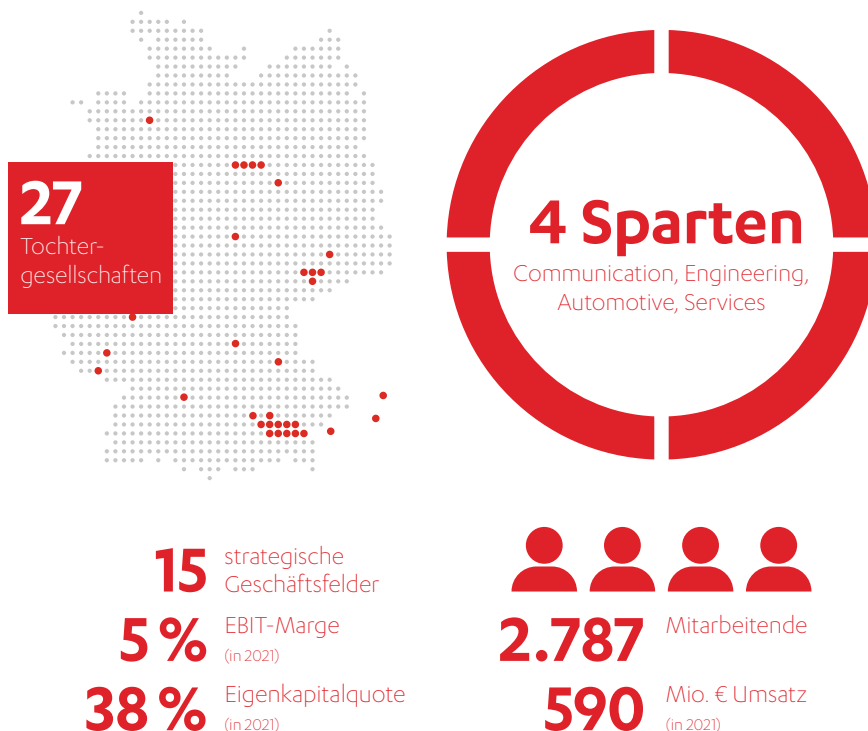
17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die Leistungsfähigkeit der HÖRMANN Gruppe liegt in ihrer Dynamik – und dem Fokus auf vier starke Sparten.

GRI 102-4, 102-7



Der Konzern stellt mit der HÖRMANN Industries GmbH, Kirchseeon, und deren unmittelbaren und mittelbaren Tochtergesellschaften den industriellen Teilkonzern der HÖRMANN Gruppe dar. Der Konzern gliedert sich in vier strategische Geschäftsbereiche, denen die einzelnen Unternehmen zugeordnet sind. Darüber hinaus gibt es noch übergeordnete Dienstleister, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind.

Automotive

Im Bereich Automotive ist die HÖRMANN Gruppe ein Zulieferer von metallischen Komponenten, Modulen und Systemen für die europäische Nutzfahrzeug-, Bau- und Landmaschinenindustrie. Der Geschäftsbereich umfasst mit dem Leistungsspektrum Engineering, Produktion und Logistik die gesamte Wertschöpfungskette.

Engineering

Der Geschäftsbereich Engineering ist im Industriedesign und in der Fahrzeugentwicklung, in der Anlagen-, Gebäude- und Fabrikplanung bis hin zur Bereitstellung von innovativen Lösungen für die Intralogistik und komplexen Hochregallagersystemen tätig. Die Entwicklung und Produktion von Detektoren zum Nachweis ionisierender Strahlung erweitern dieses Leistungsspektrum zusätzlich.

Communication

Das Leistungsspektrum im Bereich Communication erstreckt sich von innovativen Kommunikations-, Informations- und Sicherheitssystemen über Infrastrukturservices rund um Bahnverkehrs- und Kommunikationstechnik sowie Energieversorgung bis hin zu Sirenenwarnsystemen für die Alarmierung von Feuerwehren oder die Katastrophenwarnung der Bevölkerung.

Services

Im Bereich Services bietet die HÖRMANN Gruppe ein Portfolio von technischen Dienstleistungen im industriellen Umfeld von Automatisierung und komplexen Produktionsanlagen. Neben Instandhaltungsarbeiten gehören auch Montagen, Verlagerungen und Inbetriebnahmen von kompletten Produktionsanlagen zum Leistungsumfang.

Nachhaltige Unternehmensführung hat in der HÖRMANN Gruppe eine lange Tradition. Anhand ausgewählter Initiativen wird im Folgenden deutlich, welchen Beitrag einzelne HÖRMANN Tochtergesellschaften mit ihrem tatkräftigen Handeln bereits zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

1 2 3



Sicher(er) vor unsichtbaren Gefahren

» Man kann die Gefahr nicht sehen, und wenn man sie sieht, ist es meist schon zu spät. Es bleibt kaum Reaktionszeit. Hacker entdecken Sicherheitslücken in Informationssystemen rasend schnell. «

Uwe Reith Geschäftsführer der
HÖRMANN Informationssysteme GmbH



Die Themen IT-Sicherheit, Cybersecurity und Datenschutz haben in allen Unternehmen der HÖRMANN Gruppe einen sehr hohen Stellenwert, um die Geschäftssysteme und das Know-how zuverlässig vor Spionage, Sabotage oder Missbrauch zu schützen. Einige Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe zertifizieren auf Kundenwunsch sogar ihre Geschäfts- und IT-Systeme nach dem TISAX-Standard oder nach der IT-Sicherheitsnorm ISO 27001, um einen besonders hohen Sicherheitsstandard beim Datenschutz und Know-how sowie dem Datenaustausch zu gewährleisten.

„Aber alle Sicherheitsmaßnahmen bringen nichts, wenn der eigene Nutzer im Unternehmen durch Unwissenheit gefährliche Software ins Unternehmen einführt oder per Mail ausführt“, so Uwe Reith. Das Einfallstor ist meist der Anwender, der einen Mailanhang öffnet, auf einen Link klickt, einen USB-Stick einsteckt oder ein unsicheres WLAN nutzt und damit unbewusst einen Angriff erst

ermöglicht. Daher ist ein zentrales Element der HÖRMANN IT-Sicherheit, die Mitarbeiter kontinuierlich zu sensibilisieren und zu schulen – insbesondere im Rahmen der Sicherheitstrainings im Schulungsprogramm unseres Partners SoSafe.

SoSafe ist eine Schulungsplattform zur Erhöhung der IT-Sicherheit, die individuell für die HÖRMANN Gruppe angepasst wurde und technische Sachverhalte mit Videos einfach und anschaulich für jeden Mitarbeiter erklärt. Am Ende wird das neu Gelernte mit einem kleinen Multiple-Choice-Test abgefragt. Die Achtsamkeit der Mitarbeiter wird durch regelmäßige Test-E-Mails immer wieder gefordert und damit hochgehalten. Die regelmäßige Schulung und die Tests sind ein elementarer Bestandteil zur Herstellung eines hohen Schutzes vor den unsichtbaren Gefahren und zum Erhalt eines IT-Sicherheits-Zertifikats.



Zugfunk für sicheren Bahn- verkehr



9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



12 VERANTWORTUNG
BEI KONSUM
UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



So vielfältig die Geschäftsfelder der Unternehmen der HÖRMANN Gruppe auch sind, alle haben eines gemeinsam: höchste Produktqualität und langjährige Kundenzufriedenheit sind der Hauptfokus des Handelns.

Kerstin Schreiber, Vorstand der Funkwerk AG, erläutert: „Unsere Produkte für die Zugfunk-Kommunikation im Bahnverkehr sind sicherheitsrelevant, weisen daher höchste Qualität auf und werden alle vor der Auslieferung ‚auf Herz und Nieren‘ geprüft. Neben dieser Zuverlässigkeit kennzeichnet eine hohe Lebensdauer die Produktqualität von Zugfunk.“

Im Bahnbetrieb sichert der Zugfunk die Kommunikation der mobilen Schienenfahrzeuge. Mehr als 50.000 Cab-Radios und 15.000 Handhelds von Funkwerk sind weltweit im Einsatz. Wir haben gewachsene Verbindungen zu unseren Kunden auf der ganzen Welt – von Skandinavien bis Südafrika und von Mexiko bis China und Australien.

Eine besondere Herausforderung sind grenzüberschreitende Züge, die oft verschiedene Mobilfunkstandards erfüllen müssen.

Die Sicherstellung einer langen Lebensdauer der Funkwerk-Systeme in Zügen und Lokomotiven über viele Jahrzehnte hinweg stellt Funkwerk vor große Herausforderungen. „Unser langfristig orientiertes Life-Cycle-Management und unsere Fähigkeit zur schnellen Entwicklung von gleichwertigen Ersatzbaugruppen selbst nach vielen Jahrzehnten führt zu einer hohen Kundenzufriedenheit und langjährigen Kundenbindung“, sagt Kerstin Schreiber.

Funkwerk leistet mit seinen zuverlässigen Produkten einen wichtigen Beitrag für einen sicheren Bahnverkehr.

» Mit Blick auf den Klimaschutz und steigende Energiekosten wird die Bahn das wichtigste Verkehrsmittel der Zukunft werden. «

Kerstin Schreiber
Vorstand der Funkwerk AG

Neueste Technologien für weniger Emissionen

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN



12 VERANTWORTUNG BEI KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

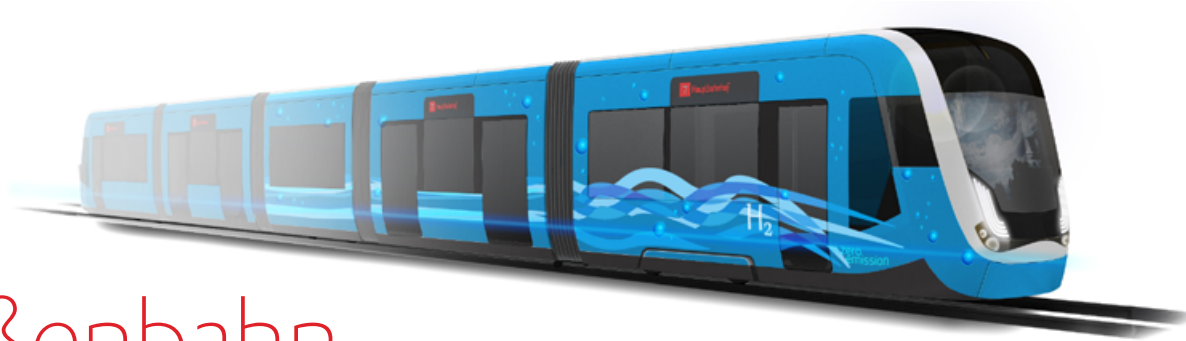


Die HÖRMANN Automotive Eislingen GmbH hat in ihrem Werk in Ebersbach eine neue Pulverbeschichtungsanlage in Betrieb genommen. „Das reduziert erheblich die Emissionen, die über viele Jahre hinweg beim Transport unserer Produkte zu einem externen Lackierbetrieb angefallen sind“, so Geschäftsführer Frank Arnhold. Die Lackieranlage auf dem neuesten Stand der Technik kann hochwertige Beschichtungen auf Stahl und Aluminium als Trägermaterial durchführen und reduziert das Risiko von Qualitätsmängeln.

„Wir haben uns für eine umweltfreundliche Pulverbeschichtungsanlage entschieden, um den Einsatz von Lösemitteln und FCKWs bei der Entfettung und in Lacken zu vermeiden“, erläutert Frank Arnhold. In der automatischen Beschichtungskammer gibt es eine Pulverrückgewinnung, die den Materialeinsatz (Pulver) um rund 15 Prozent reduziert und einen Beitrag zur Ressourcenschonung leistet. Eine wesentliche Besonderheit dieser modernen Anlage ist auch, dass keine Abwässer in die Kanalisation eingeleitet werden. Mit der geplanten weiteren Steigerung der Auslastung auf einen kontinuierlichen Drei-Schicht-Betrieb wird es in Zukunft weniger Wärmeverluste im Trocknungsprozess geben und die Energieeffizienz weiter verbessert.



Wasserstoff- betriebene Straßenbahn für den Klimaschutz



Weniger CO₂-Emissionen und mehr Klimaschutz – und dabei trotzdem mobil bleiben. Um das zu erreichen, sind alternative Antriebssysteme unverzichtbar. „Wasserstoff mithilfe der Brennstoffzellen-Technologie zu nutzen ist in vielen Bereichen bereits in der Erprobung, z.B. bei Bussen oder LKWs“, erläutert Frank Salzwedel, Geschäftsführer der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH (HVE). Eine Wasserstoffbetriebene Straßenbahn gibt es in Europa bisher noch nicht.

Daran arbeitet die HVE zusammen mit dem Leipziger Straßenbahnhersteller HeiterBlick und anderen Firmen. Sie entwickeln eines der innovativsten Projekte im Schienenfahrzeugbereich. Der Wunsch, eine Alternative zu den Diesel-betriebenen Stadtbahnen zu entwickeln, kam auch von Kundenseite. Die Anbindung von Vororten und des Umlands von Städten – ohne aufwendige Neubaustrecken und teure Oberleitungsnetze – erfordern aber neue Wege. Nachhaltige Produkte wie Tram-Trains (Verbindung von Straßen- und Eisenbahn) oder

Wasserstoff-betriebene Straßenbahnen sind hier ein großes Thema. „Wir brauchen neue Lösungen, um den klimafreundlichen innerstädtischen Transport und das Umland wirtschaftlich miteinander zu verbinden“, betont Frank Salzwedel und fügt hinzu:

» Wasserstoff wird ein wichtiger Energieträger der Zukunft sein und kann die außerstädtische Reichweite des öffentlichen Nahverkehrs deutlich erweitern. «

Frank Salzwedel Geschäftsführer der
HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



12 VERANTWORTUNG BEI KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Von der Sonne auf die Straße – mit Sonnenenergie zur Elektromobilität

Die Klatt Fördertechnik GmbH in Neumarkt am österreichischen Wallersee hat eine auf dem Dach, die VacuTec Meßtechnik GmbH in Dresden auch und die HÖRMANN Industrieservice GmbH installiert sie: Die Rede ist von Photovoltaikanlagen. Sie erzeugen Strom aus Sonnenlicht und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zu einer klimafreundlichen Stromerzeugung. Vor allem vor dem Hintergrund der stark steigenden Preise für fossile Brennstoffe wird diese Technologie auch in Zukunft sehr gefragt sein.

„Als Planer und Installateur bieten wir in enger Zusammenarbeit mit unseren Partnern komplette Infrastrukturlösungen für Gewerbe oder Eigenheim. Über Photovoltaikanlagen hinaus liefern und montieren wir auch Lösungen für Stromspeicher, intelligente Cloud-Lösungen für Elektrizität

und für Ladetechnologie bzw. Elektromobilität“, erläutert Dirk Jakobs, Geschäftsführer von HÖRMANN Industrieservice.

Peter Klatt, Gründer und Geschäftsführer der Klatt Fördertechnik, beschreibt seine Motivation für die Investitionsentscheidung: „In Verbindung mit unserem Neubau haben wir uns entschieden, unsere Verantwortung wahrzunehmen und einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.“ Auf dem Hallendach liefert eine Photovoltaikanlage mit einer Fläche von 350 Quadratmetern

klimafreundlichen Strom (50 kW Nennleistung). Und diesen Schritt hat Klatt auch gleich mit einer Grundsatzentscheidung hin zur Elektromobilität verbunden: Auf den Mitarbeiterparkplätzen stehen acht Ladesäulen, die acht elektrobetriebene Firmenwagen laden. „Von der Sonne auf die Straße – dies ist ein erfolgreiches Pilotprojekt für ein klimafreundliches Mobilitätssystem, welches weitgehend unabhängig von Öl und Gas ist“, erklärt Peter Klatt stolz.



Klatt Fördertechnik GmbH

Fläche der Photovoltaikanlage:
350 m²

Nennleistung: 50 kW

Stromerzeugung pro Jahr (2021):
50.000 kWh – Nutzung für Elektromobilität, Eigenverbrauch und Netzeinspeisung

Anzahl der Ladepunkt: 8

Anzahl der Elektrofahrzeuge: 8
(entspricht 73 % der Firmenwagen-Flotte)

Die Beleuchtung der kompletten Produktionsfläche (Bestandshalle und neue Produktionshalle) ist zu 100 % auf LED umgestellt.

VacuTec Meßtechnik GmbH

Fläche der Photovoltaikanlage:
226 Solarmodule × 1,125 m² = 254,25 m²

Nennleistung: 39,55 kW

Stromerzeugung pro Jahr (2021):
32.074,9 kWh – Nutzung für Eigenverbrauch und Netzeinspeisung
Die Beleuchtung des Unternehmens ist zu 100 % auf LED umgestellt.



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Die Nachfrage nach Elektroautos steigt. Mehr E-Autos bedeutet gleichzeitig eine vermehrte Nachfrage nach Ladeinfrastruktur in allen Bereichen. Bis 2030 plant Deutschland, insgesamt eine Million öffentlich zugänglicher Ladepunkte zur Verfügung zu stellen. An allen Tankstellen in Deutschland und auf allen Kundenparkplätzen soll es Möglichkeiten zum Laden der Elektrofahrzeuge geben.

„Wir widmen uns seit 2017 diesem dynamisch wachsenden Markt“, erklärt Marcus Schaffranka, Geschäftsführer der HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH. Als Simultaneous-Engineering-Partner und Prozessexperte unterstützt das Unternehmen die Fertigungsprozesse des Produktes, nutzt das Netzwerk in der

Automotive-Zulieferindustrie für die breite Beschaffung von Elektronikkomponenten und montiert verschiedene Ladesäulen für die Erstausrüster. Im Jahr 2021 haben rund 600 Ladesäulen pro Monat das Werk verlassen. Für 2022 sind 800 Ladesäulen pro Monat geplant.



» Die vielen Anfragen bestätigen unseren Ansatz: Wir sind auf einem guten Weg, einer der großen Hersteller von Ladesäulen in Deutschland zu werden und so einen wichtigen Beitrag für die schnelle Entwicklung der Elektromobilität und den Klimaschutz in Deutschland zu leisten.«

Marcus Schaffranka Geschäftsführer der HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH

Wertvolles Recycling zur Schonung der Rohstoffressourcen



Schrott ist umgangssprachlich etwas, das weggeworfen wird. Metallschrott dagegen ist ein wertvoller Sekundärrohstoff, der einen wichtigen Beitrag leistet zur Schonung von Rohstoffressourcen und zur Reduzierung des Energieeinsatzes bei der Verarbeitung. „In der Industrie macht man sich schon seit Langem intensiv Gedanken, wie man den teuren Rohstoff Stahl optimal nutzen kann und möglichst wenig Abfall entsteht“, so Andreas Müller, Geschäftsführer der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH. Hierfür gibt es unterschiedliche Ansätze: Weniger Abfall produzieren durch optimale Anordnung von zu stanzenden Produkten auf einer Platine und direkt in ein hochwertiges Recycling investieren.

Stahl ist ein gut wiederverwertbares Material, da es problemlos eingeschmolzen werden kann. „Wir wissen, dass unser Schrott zu ausgewählten Verwertern

gefahren wird. Der Schrottstahl wird dann in Stahlwerken als Zuschlagstoff bei neuen Stahlprodukten wiederverwendet“, so Andreas Müller. Wichtig ist, dass beim Sammeln der Schrottabfälle eine sortenreine Trennung erfolgt und keine Fremdstoffe in die Behälter gelangen, um Reinheit und Qualität des neuen Materials nicht zu beeinträchtigen. Im Werk Gustavsburg wird der beim Pressen und Stanzen entstehende Abfall (bzw. Schrott) aus der Produktion manuell in Behältern oder über Förderanlagen in Containern gesammelt – streng getrennt nach den jeweiligen Materialsorten.

» Auch wenn wir im Werk Gustavsburg mehr als 100.000 Tonnen Stahl im Jahr verarbeiten und so sehr viel Rohmaterial in wertvolle Bauteile für die Nutzfahrzeugindustrie verwandeln, versuchen wir bestmöglich, die globalen Ressourcen an Rohstoffen durch effizientes Recycling zu schonen.«

Andreas Müller Geschäftsführer der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



Qualifizierte Ausbildung fördert die Mitarbeiter:innen von morgen

Artur Knödseder freut sich beim Rundgang durch die Lehrwerkstatt bei der HÖRMANN Automotive Eislingen GmbH, die unterschiedlichen Maschinen zu zeigen, an denen die Auszubildenden ihre ersten Handgriffe lernen. „Ich bin seit über 20 Jahren Ausbilder“, erzählt er: „Bisher hatte ich immer Jungs. Jetzt haben wir zum ersten Mal zwei Mädchen als Konstruktionsmechanikerinnen.“

Die innerbetriebliche Ausbildung hat bei HÖRMANN eine lange Tradition. Die Auszubildenden lernen verschiedene Arbeitsfelder kennen und können so entscheiden, was langfristig am besten zu

ihnen passt. Unser Ziel ist es, die jungen Menschen frühzeitig auf die spezifischen Anforderungen im jeweiligen Betrieb vorzubereiten und ihnen wertvolle Qualifikationen und Kompetenzen für die Zukunft zu vermitteln. So unterschiedlich die Ausbildungsberufe auch sind – vom Konstruktionsmechaniker über den Werkzeugmechaniker bis hin zur Industriekauffrau –, alle Auszubildenden lernen viel, übernehmen frühzeitig Verantwortung und lernen eigenständiges Arbeiten. „Gleichzeitig hat das ganze Team immer ein offenes Ohr und unterstützt die Azubis bei allen anstehenden Fragen, Aufgaben und Arbeiten“, betont Artur Knödseder.



Duales Studium: Praxis und Theorie perfekt vereint



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



In der HÖRMANN Gruppe absolvieren Studierende eine praktische Ausbildung und ein Studium parallel, ein sogenanntes Duales Studium. Felix Ullmann hat sein duales Studium bei der HÖRMANN Rawema GmbH bereits abgeschlossen und arbeitet inzwischen als Projekt Ingenieur: „Mir hat von Anfang an gefallen, dass ich neben der Theorie etwas praktisch gestalten kann.“

Auch die anderen Studierenden loben die Praxiserfahrung sowie die konkreten Einblicke ins Arbeitsleben. Benjamin Bielefeld, Geschäftsführer von HÖRMANN



Rawema, ergänzt: „Das duale Studium erfordert vom Arbeitgeber eine frühzeitige Integration der Studierenden in die Arbeitsprozesse und ist eine ideale Kombination von innerbetrieblicher Ausbildung mit externer Bildung.“ Die angehenden Ingenieure – unter anderem bei den HÖRMANN Unternehmen Automotive, Bau-Plan und Rawema – werden schnell in das Team integriert und bleiben in den meisten Fällen auch langfristig im Unternehmen. Das ist ein großer Vorteil, insbesondere in den aktuellen Zeiten eines Ingenieurmangels.

Gesundheitsmanagement auf höchstem Niveau



Bernd Jermis Hauptthemen in den letzten beiden Jahren war die COVID-19-Pandemie, der Schutz der mehr als 600 Mitarbeiter und die Aufrechterhaltung der Produktionsfähigkeit der Fabrik. Er ist bei der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH für die Arbeitssicherheit zuständig – und damit auch für den Gesundheitsschutz. „Wir hatten Infektionen, aber keine großen Ausbrüche“, erzählt er erleichtert. Dafür hat er zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen im Werk und in enger Absprache mit Betriebsrat und Geschäftsführung von Anfang an auf das Motto „Safety First“ gesetzt.

Im Werk Gustavsburg hat das Arbeitssicherheitsteam bereits zu Beginn der Pandemie hochwertige Masken besorgt, die auch außerhalb des Betriebs getragen

werden konnten. Es wurde sehr früh eine „Teststraße“ eingerichtet und durch mobile Teams sogar an den Arbeitsplätzen vor Ort getestet. Am Werkstor gab es für alle Besucher und LKW-Fahrer eine strenge Eintrittskontrolle mit Testpflicht und später einer 3G-Pflicht.

Zu einem sehr frühen Zeitpunkt wurde ein Impfzentrum im Werk aufgebaut und mit vielen Sonderaktionen der notwendige Impfstoff beschafft. Auch die Familien wurden mitgeimpft. So konnten viele Infektionen verhindert und möglichst schnell erkannt werden. „Unser Ziel haben wir erreicht: Die Produktionsfähigkeit des Werks war zu keinem Zeitpunkt gefährdet – dabei haben alle mit angepackt“, betont Bernd Jermis.

Sicher arbeiten in gefährlichem Umfeld



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



„Glücklicherweise hatten wir noch nie einen Arbeitsunfall mit schweren gesundheitlichen Folgen – obwohl sich unsere Mitarbeiter bei der Arbeit in gefährlichen Bereichen aufhalten. Die Kollegen arbeiten beispielsweise auf Hochspannungsmasten, sind in großen Höhen tätig oder im Gleisbett der Bahn unterwegs. Der Schutz unserer Mitarbeiter hat bei uns höchste Priorität!“, betont Johannes Antoni, Geschäftsführer der HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH.

Das zertifizierte Arbeitsschutzmanagementsystem, das auch in den neun Niederlassungen im Einsatz ist, regelt alle Prozesse zur

Sicherstellung eines bestmöglichen Maßes an Arbeitssicherheit. Das Unternehmen hat eine eigene Sicherheitsfachkraft, die die Geschäftsführung in der Wahrnehmung ihrer Verantwortung unterstützt. Johannes Antoni ergänzt: „Jährlich gibt es eine Arbeitsschutzwoche und Gesundheitstage. Regelmäßige Schulungen, die stetige Sensibilisierung für mögliche Gefahren und die systematische Analyse von Unfällen inklusive der Implementierung von Schutzmaßnahmen sind der Schlüssel zur Vermeidung von Unfällen. Jede Niederlassung, jede Aufgabe und jede Baustelle hat spezielle Anforderungen und Gefahrensituationen und braucht dafür die jeweils passenden Arbeitssicherheitsmaßnahmen.“

Benefits – mit dem Fahrrad zur Arbeit

Gut fürs Klima und die Gesundheit – Fahrradfahren tut gut! Und Benefits fördern die Mitarbeiterzufriedenheit und den Spaß an der Arbeit. HÖRMANN kooperiert mit www.jobrad.org: Mitarbeitende suchen sich ihr Wunschrad bei ausgewählten Händlern aus, der Arbeitgeber least das Rad und überlässt es den Mitarbeitenden. Die fahren es, wann immer sie wollen – zur Arbeit, im Alltag, in den Ferien – und sparen so gegenüber einem herkömmlichen Kauf.

Vedran Beslač, Senior Legal Counsel in der HÖRMANN Industries GmbH, beschreibt voller Begeisterung:



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



» Ich will in Zukunft mehr Fahrrad fahren, daher kam das Angebot der Personalabteilung im richtigen Moment. Erste Touren habe ich schon gemacht. In die Arbeit ist mir der Weg mit mehreren Dutzend Kilometern doch etwas zu weit, aber wer weiß – mit zunehmender Fitness schaffe ich dies vielleicht auch bald.«

Was die Gruppe bewegt



Daniela Heger, Industriedesignerin bei der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH: „Die Vielfalt der HÖRMANN Gruppe begeistert mich immer wieder aufs Neue: Die Zeitschrift *mittendrin* stellt regelmäßig Unternehmen vor und gibt Einblick in deren Leuchtturmprojekte, das Betriebsklima und die Kultur. Besonders gefällt mir das Intro: Es fasst die aktuelle Situation und die Themen, die unsere Gruppe bewegen, prägnant zusammen und vermittelt einem das gute Gefühl dazuzugehören.“

Heute an später denken

1 KEINE ARMUT



„Als Arbeitgeber übernehmen wir auch Verantwortung für den Aufbau einer Altersvorsorge für unsere Mitarbeiter“, so Johann Schmid-Davis, CFO der HÖRMANN Gruppe. Deshalb bietet die HÖRMANN Gruppe ihren Mitarbeitern ein modernes, zukunftsweisendes Versorgungssystem an: die HÖRMANN Rente.

Alle Mitarbeiter können freiwillig Beträge von ihrem Entgelt in ein eigenständiges Versorgungswerk

einzahlen, dabei Steuern und Sozialversicherungsabgaben sparen und zusätzlich einen sehr attraktiven arbeitgeberfinanzierten Zuschuss erhalten. Johann Schmid-Davis: „Mit dieser starken Säule der betrieblichen Altersvorsorge möchten wir einen Teil dazu beitragen, dass unsere Mitarbeiter sorgenfrei in die Zukunft blicken können.“



Förderung der Jugend und von Talenten



Für das Familienunternehmen HÖRMANN, unseren Firmengründer Hans Hörmann und die Gesellschafterfamilie Hörmann sind unternehmerische Verantwortung ganz eng verbunden mit gesellschaftlicher Verantwortung. Wir wollen auch einen Mehrwert schaffen für die Gesellschaft.



Die HÖRMANN Stiftung fördert jedes Jahr begabte und leistungsstarke Studierende an der TU München im Rahmen des Deutschlandstipendiums. Darüber hinaus werden auch Stipendien für Doktoranden vergeben. „Die Förderung von jungen Menschen ist uns sehr wichtig. Wir möchten den jungen Talenten ermöglichen, sich über das Studium hinaus noch stärker entfalten zu können und frühzeitig einen Einblick in die Vielfalt der Industrie und der HÖRMANN Gruppe zu erhalten“, erläutert Elizabeth Hörmann, Vorsitzende der HÖRMANN Stiftung.

Der Nachhaltigkeitsbericht der HÖRMANN Gruppe wurde in Anlehnung an die Leitlinien der internationalen Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Damit wird in Zukunft für alle Stakeholder und die breite Öffentlichkeit volle Transparenz über das Handeln hinsichtlich nachhaltiger Unternehmensführung bei HÖRMANN geschaffen.

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

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Unternehmensgrundsätze und Werte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und Werte

Chancen- und Risikomanagement

Wesentlichkeitsanalyse und

Nachhaltigkeitsstrategie

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe setzt auf eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung mit dem Ziel, den langfristigen Erfolg und ein hohes Vertrauen aller Stakeholder zu sichern. Dazu trägt auch die verstärkte Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in alle Prozesse und auf allen Ebenen der Gruppe bei.

Mit den Werten hat sich die HÖRMANN Gruppe selbst Leitlinien für das tägliche Denken und Handeln gegeben, an denen jeder Einzelne sich – wie bei einem Kompass – jeden Tag selbst orientieren kann, aber auch durch Kollegen, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner immer wieder gemessen wird.

Ein persönlich integriertes Verhalten aller Mitarbeiter ist auch Voraussetzung für die Glaubwürdigkeit und ein hohes öffentliches Ansehen und damit ein wichtiger Beitrag für die Zukunft der HÖRMANN Gruppe. Mit einer kurzen Erläuterung wird nachfolgend gezeigt, was jeder Wert für die HÖRMANN Gruppe ganz praktisch im Alltag bedeutet.

Tatkraft

Was wir tun, tun wir richtig – mit maximaler Qualität und Zuverlässigkeit. Wir nutzen das gesamte Wissen der 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.

Werte der HÖRMANN Gruppe

GRI 102-16



Die HÖRMANN Gruppe ist durch eine hohe Vielfalt mit vielen unterschiedlichen Geschäften und Tochtergesellschaften gekennzeichnet, die an verschiedenen Standorten ihre regionalen Wurzeln und Prägungen haben und die alle eine andere Historie in der Unternehmensentwicklung aufweisen. Insbesondere die Mitarbeiter haben einen vielfältigen kulturellen Hintergrund, verschiedenste Ausbildungen und Erfahrungen und ihre ganz besondere individuelle Persönlichkeit. Die Werte stellen dabei das verbindende Element aller Tochtergesellschaften und Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe dar und sorgen für eine einheitliche Wertebasis.

Im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses, unter Einbeziehung aller Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften, wurden im Jahr 2019 die gemeinsamen Werte der HÖRMANN Gruppe entwickelt. Dabei wurde bewusst darauf geachtet, dass nur wenige prägnante Werte und damit die wichtigsten Werte als Leitbild definiert werden.

Aus diesen Werten wird der Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern abgeleitet sowie das Miteinander im Unternehmen definiert. Festgehalten sind die Werte in den **7 Compliance-Leitlinien der HÖRMANN Gruppe**, die eine allgemeine Gültigkeit für alle Tochtergesellschaften und Mitarbeiter haben und verbindlich gelebt und umgesetzt werden.

Chancen- und Risikomanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und Werte

Chancen- und Risikomanagement

Wesentlichkeitsanalyse und
Nachhaltigkeitsstrategie

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

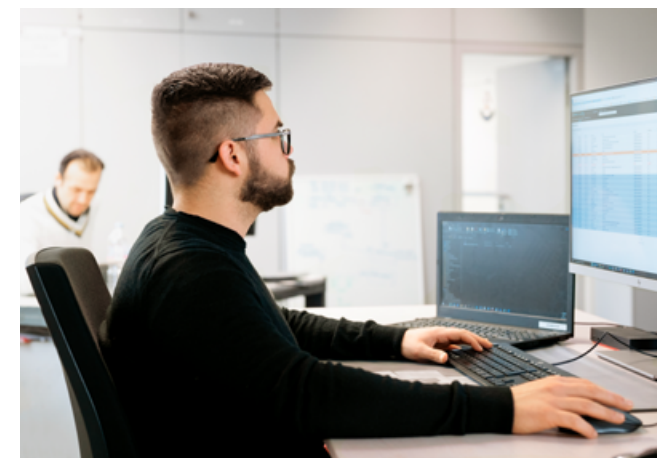
Als global agierender, breit diversifizierter Konzern ist die HÖRMANN Gruppe vielfältigen Risiken ausgesetzt. Diese sind auf ein komplexes und äußert dynamisches Umfeld zurückzuführen. Um weiterhin erfolgreich am Markt bestehen zu können, ist daher eine ständige Analyse von Chancen und Risiken notwendig, die mit geeigneten Maßnahmen bewertet und gesteuert werden müssen. Aus diesem Grund ist das Management der Chancen und Risiken integraler Bestandteil in allen Geschäftsprozessen, um den erfolgreichen Fortbestand im Sinne nachhaltiger Unternehmensführung langfristig zu sichern.

Der von der Holding gesteuerte und mit allen Tochtergesellschaften erarbeitete Strategieprozess reflektiert zyklisch und strukturiert in Strategiereviews Chancen und Risiken. Mindestens auf jährlicher Basis oder anlassbezogen werden so die strategischen Ausrichtungen der Tochtergesellschaften hinterfragt und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen. Die Verantwortung für den Prozess liegt bei den Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften, die dabei von der Strategieabteilung der Holding unterstützt werden. Die Geschäftsführung der Holding und der eingesetzte Beirat übernehmen eine zusätzliche Beratungs- und Überwachungsfunktion. Chancen und Risiken werden anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie der Schadenshöhe beziehungsweise dem Markt- und Innovationspotenzial beurteilt.

Dabei werden oftmals Potenziale erkannt, die den Geschäftsverlauf positiv beeinflussen können. Insbesondere Innovationen können ein Alleinstellungsmerkmal darstellen und helfen, den Marktanteil über profitables Wachstum auszuweiten. Dabei spielt auch die Nachhaltigkeit sowie die ökologische Effizienz der Produkte eine entscheidende Rolle.

Das dezentrale Risikomanagement in den Tochtergesellschaften gewährleistet, schnell auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können, die finanzielle und unternehmerische Flexibilität zu erhalten sowie den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Dabei werden auch wesentliche Risiken aus nachhaltigkeitsrelevanten Aspekten berücksichtigt. Dies stellt die Basis für den langfristigen und erfolgreichen Fortbestand der HÖRMANN Gruppe dar.

Weitere Informationen zum Risikomanagement bezüglich menschenrechtlicher Risiken finden Sie im **> Kapitel Menschenrechte**. Auf das Risikomanagement zu umweltbezogenen Risiken wird im **> Kapitel Umwelt- und Klimaschutz** eingegangen. Angaben zu ökonomischen Chancen und Risiken sind im **7 Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe** ausgeführt.



Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und Werte

Chancen- und Risikomanagement

Wesentlichkeitsanalyse und
Nachhaltigkeitsstrategie

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Mit einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2021 die Grundlage für die komplette Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe geschaffen. Dabei wurden 14 für die HÖRMANN Gruppe wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und die Lage des Unternehmens relevant sind. Darüber hinaus helfen diese Themen, die Auswirkungen der HÖRMANN Gruppe auf nicht-finanzielle Aspekte zu verstehen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird kontinuierlich hinterfragt und weiterentwickelt.

Im Einzelnen wurden bei der Wesentlichkeitsanalyse folgende Schritte durchgeführt:

♦ Recherche nach allen für die HÖRMANN Gruppe potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen

Die Recherche potenziell relevanter Themen ist auf Basis einer Wettbewerbsanalyse und unter Einbeziehung aktueller nationaler und internationaler Nachhaltigkeitsstandards z. B. > **Global Reporting Initiative (GRI)**, > **Sustainable Development Goals (SDGs)**, Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK), Prinzipien des > **UN Global Compact** erfolgt.

♦ Zusammenführung der Erkenntnisse

Erstellung einer Liste mit den verschiedenen, potenziell relevanten Themen für die HÖRMANN Gruppe.

♦ Stakeholdereinbindung

Durchführung von Einzelinterviews mit den Geschäftsführenden und mit verschiedenen Stakeholdern zur Bewertung der Themen hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit für die HÖRMANN Gruppe.

Dabei wurde die Bewertung teilweise durch interne Experten stellvertretend für bestimmte Stakeholdergruppen vorgenommen.

Zu den berücksichtigten Stakeholdern zählen Familiengesellschafter, Mitarbeiter, Kunden der Tochtergesellschaften, Lieferanten sowie Eigen- und Fremdkapitalgeber. Bei der Auswahl wurde berücksichtigt, welche Anspruchsgruppen besonders von den Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe betroffen sind und Einfluss auf deren Erfolg haben.

♦ Wesentlichkeitsworkshop und Validierung

Im Rahmen des Wesentlichkeitsworkshops wurden der Geschäftsführung der Holding die Ergebnisse der Interviews vorgestellt und die Themen diskutiert. Dabei wurden die für die HÖRMANN Gruppe wesentlichen Themen festgelegt und die Ergebnisse abschließend von der Geschäftsführung der Holding beschlossen.

Durch diesen Prozess wurden folgende für die HÖRMANN Gruppe wesentliche Themen identifiziert.

Nachhaltigkeitsthemen der HÖRMANN Gruppe

GRI 102-47

Geschäftsethik

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

Umwelt- und Klimaschutz

- ♦ Emissionen
- ♦ Energieverbrauch, erneuerbare Energie und Energieeffizienz
- ♦ Abfall und Recycling
- ♦ eingesetzte Materialien
- ♦ Wasser und Abwasser



HÖRMANN
Gruppe

Soziale Verantwortung

- ♦ Mitarbeiterzufriedenheit
- ♦ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- ♦ Diversität und Chancengleichheit
- ♦ Mitarbeiterförderung und -entwicklung
- ♦ gesellschaftliche Verantwortung

Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und Werte
Chancen- und Risikomanagement

Wesentlichkeitsanalyse und
Nachhaltigkeitsstrategie

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Jede Stakeholdergruppe hat eigene Erwartungen an die HÖRMANN Gruppe und verfolgt andere Ziele und Interessen. Bei der Festlegung der wesentlichen Themen wurden daher auch die Ergebnisse der Stakeholderbefragung berücksichtigt. Die aus Stakeholdersicht wesentlichen Themen sind:

- ♦ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- ♦ Compliance, Anti-Korruption und Bestechung
- ♦ Datenschutz und IT-Sicherheit
- ♦ Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe. Diese gibt die strategische Richtung vor und trifft die entsprechenden Entscheidungen. Die HÖRMANN Gruppe verfolgt im Wesentlichen die folgenden strategischen Nachhaltigkeitsziele:

- ♦ Weiterentwicklung des risikobasierten Ansatzes zu Nachhaltigkeitsthemen in der Lieferkette
- ♦ Leistung eines Beitrags zum Klimaschutz durch Reduktion der Umweltauswirkungen der HÖRMANN Gruppe
- ♦ Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds für alle Mitarbeiter
- ♦ Förderung von Diversität in der HÖRMANN Gruppe allgemein und in Führungspositionen

Diese strategischen Ziele werden durch vielfältige Maßnahmen umgesetzt. Die Umsetzung der Maßnahmen koordinieren und verantworten die Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften. Die Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie werden zukünftig jährlich im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht und anhand festgelegter Kennzahlen messbar gemacht. Die Prozesse zur Datenerfassung von nicht-finanziellen Kennzahlen werden im kommenden Jahr optimiert und damit der Umfang und die Nachvollziehbarkeit der Kennzahlen verbessert. Weitergehende Informationen zur Corporate Governance der HÖRMANN Gruppe erhalten Sie im **>Kapitel Governance**.

Neben der Unterstützung bei der Umsetzung der **>Sustainable Development Goals der UN** bekennt sich die HÖRMANN Gruppe zu den zehn Prinzipien des **>UN Global Compact (UNGC)** in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung:

Menschenrechte

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

Arbeitsnormen

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

Umwelt

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

Korruptionsprävention

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

>Der GRI-Index zeigt daher auch an, welche der beantworteten GRI-Indikatoren zugleich eines oder mehrere der Prinzipien des **>UN Global Compact** abdecken. Außerdem wird im GRI-Index darauf hingewiesen, welcher Beitrag jeweils zu den **>Sustainable Development Goals der UN** geleistet wird.

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

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Menschenrechte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Menschenrechte

Governance

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Menschenrechte sind unteilbare und unveräußerliche Rechte, die jedem Menschen uneingeschränkt zustehen. Die HÖRMANN Gruppe ist sich ihrer besonderen Verantwortung für die Wahrung, Einhaltung und Durchsetzung dieser Rechte bewusst. Daher lehnt sie Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit strikt ab und übernimmt Verantwortung hinsichtlich der strikten Einhaltung der Menschenrechte an allen ihren Geschäftsstandorten sowie in allen Geschäftsprozessen. Gleiches erwartet sie auch von ihren Geschäftspartnern. Menschenrechtsverletzungen und Verstöße werden nicht geduldet und konsequent sanktioniert.

Die HÖRMANN Gruppe verpflichtet sich global zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinsichtlich fairer Arbeitsbedingungen, der Bekämpfung von Menschenhandel, gegen die Ausbeutung von Arbeitskräften und gegen moderne Sklaverei. Die Unternehmensführung, alle Mitarbeiter und Lieferanten sind dazu angehalten, diese Grundsätze einzuhalten und bei ihren Geschäftsaktivitäten jede Art von Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Den Rahmen dafür setzt die – auf der Homepage veröffentlichte – **Erklärung zur Achtung der Menschenrechte** der HÖRMANN Gruppe. Diese steht im Einklang mit folgenden internationalen Standards:

- ♦ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- ♦ UN-Kinderrechtskonvention
- ♦ UN-Frauenrechtskonvention
- ♦ Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- ♦ Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- ♦ Prinzipien des UN Global Compact
- ♦ Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- ♦ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Der Lieferantenkodex (Code of Conduct) ist die Grundlage für Vertragsabschlüsse aller Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe mit Lieferanten und Dienstleistern. Verstöße gegen die Menschenrechte können ab dem Jahr 2022 über das neu aufgebaute Whistleblower-System von Mitarbeitenden und auch von Dritten gemeldet werden. Eine Risikoanalyse zur Beurteilung der Lieferanten hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken wird ebenfalls im Jahr 2022 eingeführt. Damit wird das Risikomanagement weiter ausgebaut, um die Einhaltung von Menschenrechten bei der HÖRMANN Gruppe und ihren Lieferanten weiter zu stärken.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet. Ebenfalls war die HÖRMANN Gruppe in keine Gerichts- oder Schiedsverfahren zu Diskriminierungsvorfällen verwickelt. Zudem gab es keinen Grund zur Annahme, dass in einer der Betriebsstätten oder bei einem Lieferanten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht oder sogar verletzt sein könnte, Vorfälle von Kinderarbeit aufgetreten sind oder Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit aufgetreten sind.

Alle neuen Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe werden im Rahmen ihrer Einarbeitung mit den Compliance-Leitlinien betraut, die auch auf die Einhaltung von Menschenrechten eingehen. Wie beschrieben wird das Risikomanagement hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken im Jahr 2022 ausgeweitet.

Governance

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Menschenrechte

Governance

Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

GRUNDSÄTZE UND ORGANISATION

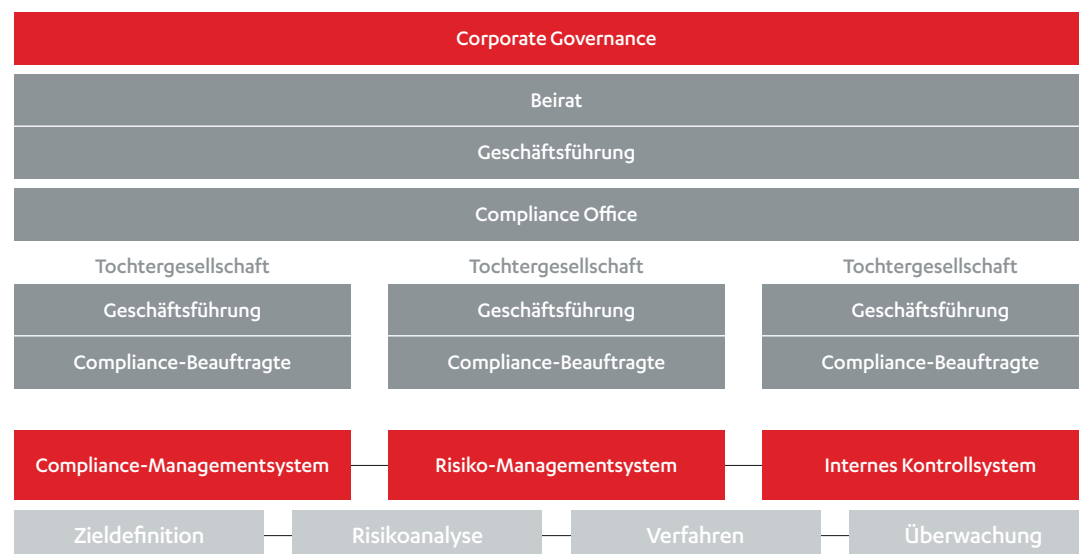
Integres Handeln und von Vertrauen geprägte Beziehungen sind Grundpfeiler der Unternehmensführung jeder Gesellschaft der HÖRMANN Gruppe. Die Governance-Struktur unterstützt diese Haltung und schafft Transparenz über Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Dadurch wird eine koordinierte Zusammenarbeit aller Beteiligten ermöglicht und ein geschlossenes Vorgehen gewährleistet. Das nachfolgende Schaubild visualisiert die Governance-Struktur der HÖRMANN Gruppe.

Das Compliance Office bildet die Schnittstelle von den Tochtergesellschaften zur Geschäftsführung und zum Beirat. Dabei hat das Compliance Office die Aufgabe, die Geschäftsführenden bei der Ausübung ihrer Organisationspflichten hinsichtlich Compliance und Risikomanagement zu unterstützen. Dazu werden regelmäßig die vorhandenen

Maßnahmen zur Risikoreduzierung hinterfragt, neue Maßnahmen entwickelt und deren Umsetzung überwacht. Jede Tochtergesellschaft hat ihrerseits einen Compliance-Beauftragten bestellt und muss den Organisationspflichten eigenverantwortlich nachkommen. Durch regelmäßige Schulungen gewährleistet die HÖRMANN Gruppe, dass Mitarbeiter stets die neuesten Vorschriften, Richtlinien und Gesetze kennen, und sichert damit deren Einhaltung ab.

Eine sehr hohe Bedeutung haben für die HÖRMANN Gruppe auch die Themen Compliance und Anti-Korruption. Korruptionsprävention, Geldwäsche und Wirtschaftskriminalität werden daher mit besonderer Umsicht behandelt. Ein ebenso großes Augenmerk wird auf die Themen Datenschutz und IT-Sicherheit gelegt, die in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen haben.

Governance-Struktur der HÖRMANN Gruppe GRI 102-18



Governance

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Menschenrechte

Governance

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

COMPLIANCE, ANTI-KORRUPTION UND BESTECHUNG

Das über allem stehende Grundprinzip „Verantwortung“ hat die HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen über mehr als 66 Jahre getragen und auf Wachstumskurs gehalten. Der nachhaltige Geschäftserfolg wird durch rechtskonformes Verhalten und die Vermeidung von Gesetzes- und Regelverstößen gesichert. Dies beinhaltet neben der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen auch das Erfüllen von selbst gesetzten ethischen Standards und Anforderungen. Letztere basieren auf den Unternehmenswerten, sind an etablierten Prinzipien orientiert und in den für alle Mitarbeitenden geltenden **↗ Compliance-Leitlinien** sowie der **↗ Erklärung zur Achtung der Menschenrechte** der HÖRMANN Gruppe festgehalten. Jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung dafür, dass sein Handeln mit diesen Grundsätzen übereinstimmt und diese eingehalten werden. Insbesondere dem Führungspersonal fällt hierbei durch seine Personalverantwortung und die Vorbildfunktion eine wichtige Rolle zu. Die Verletzung der Leitlinien kann neben rechtlichen auch disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen. Für die HÖRMANN Gruppe können Verletzungen ebenso zu Reputationsverlusten und dem Verlust von Kundenbeziehungen führen. Die Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften sind dazu verpflichtet, die Leitlinien in ihren Unternehmen umzusetzen und ihre Anwendung sicherzustellen.

Um Verstößen vorzubeugen, werden verschiedene präventive Maßnahmen umgesetzt. Unter anderem werden Mitarbeiter zum Umgang mit Zuwendungen und zum fairen Verhalten im Wettbewerb regelmäßig geschult. Zudem ist der Lieferantenkodex (Code of Conduct) Grundlage für alle Vertragsabschlüsse zwischen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe und ihren Lieferanten.

Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, Unregelmäßigkeiten sofort an ihren Vorgesetzten oder den jeweils zuständigen Compliance-Beauftragten zu melden. Darüber hinaus steht den Mitarbeitenden ebenfalls die Möglichkeit offen, Meldungen direkt an das Compliance Office der

HÖRMANN Gruppe zu richten. Diese vom konzernweiten Hinweisgebersystem erfassten Meldungen werden systematisch erfasst, bearbeitet und zur Aufklärung an die jeweiligen Fachabteilungen weitergegeben. Diese prüfen den Sachverhalt und melden den Compliance-Beauftragten die Ergebnisse und eine Empfehlung zu Gegenmaßnahmen zurück. Im Berichtszeitraum wurden so null Meldungen entgegengenommen, die auf tatsächlichem Fehlverhalten von Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe beruhten und Disziplinarmaßnahmen erfordert hätten. Es gab keine abgeschlossenen oder anhängigen Verfahren gegen die HÖRMANN Gruppe aufgrund von Korruption, wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung, weswegen auch keine Bußgelder und keine nicht monetären Strafen verhängt wurden.

Im Berichtszeitraum wurde der Due-Diligence-Prozess zur Geschäftspartner-Integritätsprüfung weiter ausgebaut, um die Einhaltung von Gesetzen und die Befolgung ethischer Grundsätze noch detaillierter nachvollziehen zu können. Dazu werden alle potenziellen und vorhandenen Geschäftspartner einer Integritätsprüfung unterzogen. Ziel ist es, mögliche Integritätsverstöße frühzeitig zu erkennen und diese zu vermeiden. Durch den Ausbau des Prozesses im Jahr 2021 wurde seine Schutzwirkung weiter verbessert.

Das Compliance-Management-System wird stetig überarbeitet und erweitert, damit es auch den kommenden Anforderungen aus nationalen und europäischen Gesetzesvorhaben gerecht wird.

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

Governance

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Menschenrechte

Governance

Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

DATENSCHUTZ UND IT-SICHERHEIT

Daten von geschäftlichen Kontakten oder Mitarbeitenden werden bei der HÖRMANN Gruppe mit großer Umsicht und Sensibilität geschützt. Insbesondere die Daten von Kunden stellen innerhalb der Wertschöpfung ein zentrales und schützenswertes Gut dar. Aber auch der Schutz der Privatsphäre Dritter und die Einhaltung des Datenschutzes sind von zentraler Bedeutung. Dabei stimmen die eingesetzten Prozesse mit den rechtlichen Datenschutzvorgaben, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), überein. Das hohe Risiko für den Geschäftserfolg durch einen Reputationsverlust bei IT-Sicherheitsvorfällen räumt dem Datenschutz eine essenzielle Bedeutung für die HÖRMANN Gruppe ein.

Die Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes liegt bei den Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften, die alle Datenschutzkoordinatoren benannt haben. Die Datenschutzkoordinatoren steuern dezentral ihre Aktivitäten und sichern so die Einhaltung aller rechtlicher Vorgaben und von Kundenanforderungen. Unterstützt werden sie bei ihrer Arbeit von einem externen Datenschutzbeauftragten, der die Einhaltung des Datenschutzes kontrolliert, bei der Umsetzung behilflich ist und regelmäßige Schulungen durchführt.

Mit dem Prozess einer immer stärkeren Digitalisierung und Vernetzung gewinnt die IT-Sicherheit bzw. Cybersecurity eine entscheidende Bedeutung. Dies trifft sowohl auf die eigenen IT-Systeme und den Schutz dieser zu als auch auf Produkte, welche die HÖRMANN Gruppe entwickelte und in Verkehr brachte. Insbesondere sicherheitsrelevante Produkte wie elektronische Sirenen und Zugfunkmodule müssen höchste Sicherheitsanforderungen erfüllen. Darüber hinaus kann ein Angriff auf die digitale Infrastruktur der HÖRMANN Gruppe beispielsweise zu Produktionsunterbrechungen und schnell zu immensen Folgeschäden führen.

Die Sicherheitsanforderungen an die HÖRMANN IT werden in den meisten Tochtergesellschaften über einen qualifizierten internen Dienstleister, die HÖRMANN Informationssysteme GmbH, gewährleistet. Diese entwickelt die Sicherheitsstandards für die gesamte Gruppe permanent weiter und sorgt so für ein höchstmögliches Maß an Sicherheit. Dabei orientiert sich das Vorgehen am Standard ISO/IEC 27001 und berücksichtigt darüber hinaus weitere zum Teil branchenspezifische Regelungen. Im Berichtszeitraum fand auch eine interne Auditierung aller Tochtergesellschaften hinsichtlich IT-Sicherheit statt. Hieraus wurde ein umfassendes Maßnahmenprogramm zur weiteren Optimierung der IT-Sicherheit abgeleitet, welches sich in der Umsetzung befindet.

Im Berichtszeitraum hat die HÖRMANN Vehicle Engineering ein **>TISAX-**(Trusted Information Security Assessment Exchange)-Zertifikat gehalten. Dieser vom Verband der Automobilindustrie (VDA) definierte Standard betrifft die sichere Verarbeitung von vertraulichen Informationen, den Schutz von Prototypen und den Datenschutz gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der Automobilindustrie. Im Jahr 2022 planen weitere Tochtergesellschaften eine **>TISAX-Zertifizierung** zu erhalten.

Im Berichtszeitraum wurde damit begonnen, ein Onlinetraining zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz für alle Mitarbeitenden ausgewählter Tochtergesellschaften anzubieten. Dieses Trainingsprogramm wird im kommenden Jahr auf alle Tochtergesellschaften ausgeweitet und trägt so dazu bei, die Sicherheit der IT-Systeme weiter zu erhöhen und menschliche Fehler zu verringern. Im Berichtszeitraum wurden keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung von Kundendaten oder Verletzungen des Datenschutzes identifiziert.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen

Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Menschenrechte

Governance

**Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung**

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Zukunftsfähige Technologien ermöglichen den Umstieg und die effiziente Nutzung erneuerbarer Energien, damit der Klimawandel erfolgreich bekämpft werden kann. Die HÖRMANN Gruppe denkt dabei ganzheitlich und unterstützt den Ausbau erneuerbarer klimaschonender Energie. Insbesondere trägt sie dazu bei, moderne klimafreundliche Mobilitätskonzepte zu entwickeln und die entsprechenden Produkte dafür herzustellen. Beispielhaft sei hier die Produktion von Ladesäulen für Elektrofahrzeuge, der Ausbau und die Modernisierung des schienengebundenen Verkehrs sowie der Aufbau und die Wartung von Photovoltaik-Anlagen genannt.

Dabei spielt die Produktqualität eine entscheidende Rolle. Aus diesem Grund verfügen alle produzierenden Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe über zertifizierte Managementsysteme, die nach weltweit anerkannten Standards und Qualitätsnormen aufgebaut sind. Die Konformität der Prozesse wird in regelmäßigen internen und externen Audits überprüft und bestätigt. Im Berichtszeitraum sind dadurch schwerwiegende Produkthaftungsfälle vollständig vermieden worden.

Die Sicherheit der von der HÖRMANN Gruppe hergestellten und verkauften Produkte stellt ebenfalls einen wesentlichen Anspruch dar. Industrieanlagen sowie alle Produkte und erbrachten Dienstleistungen müssen höchsten Ansprüchen an die Produktsicherheit genügen, damit sie im Einsatz keine Gefährdung darstellen. Alle Produkte erfüllen stets die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen der Länder, in die sie geliefert werden. Die Zuständigkeit für die Umsetzung dieses Anspruchs liegt bei den Geschäftsführenden und den Qualitätsverantwortlichen der Tochtergesellschaften.

Die Zufriedenheit der Kunden liegt der HÖRMANN Gruppe besonders am Herzen. Um in den regelmäßigen Dialog mit Bestands- und Neukunden zu kommen, besuchen die Tochtergesellschaften eine Vielzahl verschiedener Fachmessen im In- und Ausland. Nachdem diese aufgrund der Corona-Pandemie nur sehr eingeschränkt stattgefunden haben, wurde vermehrt auf digitale Veranstaltungen und Webinare gesetzt. Die Nähe zu ihren Kunden bringt allen HÖRMANN Gesellschaften ein ausgeprägtes Verständnis für deren Anforderungen und ist eine der Stärken der Gruppe.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen



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

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Managementansatz

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Der Schutz von Umwelt und Klima ist eine der größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Die HÖRMANN Gruppe übernimmt durch nachhaltige Produkte, Dienstleistungen und Prozesse, die stetig weiter optimiert werden, aktiv Verantwortung. Das Ziel ist dabei, möglichst energieeffiziente, ressourcenschonende und umweltverträgliche Prozesse einzusetzen, die ebenso die Einhaltung höchster Qualitäts- und Sicherheitsstandards gewährleisten. Die Produkte und Dienstleistungen unterstützen HÖRMANN Kunden oftmals dabei, ihren eigenen ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und die Welt von morgen möglichst nachhaltig zu gestalten.

Die HÖRMANN Gruppe verfolgt selbstverständlich das Ziel, alle jeweils geltenden umweltrelevanten Gesetze und Verordnungen einzuhalten. Hierfür werden neue Vorgaben und Abweichungen fortlaufend ermittelt und Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Der Fokus liegt darauf, die Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit und der Produkte der HÖRMANN Gruppe möglichst gering zu halten bzw. zu reduzieren. Dabei wird insbesondere auf den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, eine weitgehende Abfallvermeidung, den effizienten Einsatz von Materialien und Rohstoffen sowie die konsequente Verringerung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen geachtet.

Neben den Herausforderungen durch den Klimawandel bieten sich aber auch eine Vielzahl von Chancen für die HÖRMANN Gruppe. Neue Technologien und Innovationen helfen bei der zukunftsorientierten Ausrichtung des Unternehmens und unterstützen die nachhaltige Unternehmensentwicklung, die ökologische Ziele mit dem ökonomischen Wachstum verbindet.

Die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH hat im Berichtszeitraum das Zertifikat des Qualitätsverbunds umweltbewusster Betriebe (QUB) gehalten und sich am Umwelt + Klimapakt Bayern beteiligt. Zudem haben sie und die Funkwerk Gruppe sich jeweils einer umfassenden Nachhaltigkeitsbewertung durch die Agentur EcoVadis unterzogen, wobei beide Tochtergesellschaften mit der Silber-Medaille ausgezeichnet wurden. Die HÖRMANN Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, diese umfassende und unabhängige Nachhaltigkeitsbewertung schrittweise auf alle Tochtergesellschaften auszuweiten.



Emissionen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Im Pariser Klimaabkommen bekennt sich die Staatengemeinschaft dazu, den globalen Temperaturanstieg auf deutlich unter 2 °C gegenüber dem Niveau des vorindustriellen Zeitalters zu halten und nach Möglichkeit auf 1,5 °C zu begrenzen. Die HÖRMANN Gruppe verpflichtet sich, zur Erreichung dieses Ziels beizutragen.

Um alle Maßnahmen und Aktivitäten zum Klimaschutz transparent und messbar zu machen, erstellt die HÖRMANN Gruppe erstmals für das Jahr 2021 eine Bilanz ihrer Treibhausgasemissionen (**> THG-Emissionen**). Für die Berechnung werden die weltweit anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol (**> GHG-Protocol**) herangezogen. Dabei konzentriert sich die Berichterstattung auf die Emissionskategorien (sog. Scopes) 1 und 2.

Insbesondere die Tochtergesellschaften des Geschäftsbereichs Automotive tragen einen großen Anteil zu den gesamten Emissionen der HÖRMANN Gruppe bei. Daher sind folgende Gesellschaften dieses Geschäftsbereichs mit einem Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert: HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o., HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH, HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH. An den zertifizierten Standorten kümmern sich Umweltbeauftragte um die Umsetzung von Maßnahmen. In allen Tochtergesellschaften sind die Geschäftsführenden für die Umsetzung von Maßnahmen vor Ort verantwortlich.

In der Berechnung wurden alle nach dem Kyoto-Protokoll identifizierten Treibhausgase berücksichtigt und mit den entsprechenden **> CO₂-Äquivalenten (CO₂e)** eingerechnet. Die Emissionsfaktoren für die Berechnung stammen aus den öffentlichen Datenbanken des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA), dem Greenhouse Gas Protocol, den veröffentlichten Daten der Umweltbundesämter von Deutschland und Österreich sowie Lieferanteninformationen.

Die größten Beiträge zu den THG-Emissionen der HÖRMANN Gruppe entstehen in den Produktionen aus der Verbrennung von Erdgas zur Erzeugung von Elektrizität und Prozesswärme (Scope 1) sowie aus dem Zukauf von elektrischer Energie (Scope 2).

Scope 1 beinhaltet die direkten Emissionen aus der Verbrennung in stationären oder mobilen Anlagen an HÖRMANN eigenen Standorten. Darunter fällt der Erdgasverbrauch zur Erzeugung von Strom und Wärme, der Heizölverbrauch zur Wärmeerzeugung, der Benzin- und Dieserverbrauch der Fahrzeugflotte sowie der Flüssiggasverbrauch der Transportfahrzeuge.

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 14.750 t CO₂e Scope-1-Emissionen angefallen.

Scope 2 umfasst alle indirekten Emissionen aus dem Zukauf von Energie. Für die HÖRMANN Gruppe sind dies die bezogene Elektrizität und Fernwärme. Nach dem Prinzip des Dual Reporting, das in der **7 „GHG Protocol Scope 2 Guidance“** vorgeschrieben ist, werden die Scope-2-Emissionen auf zwei verschiedene Arten ermittelt.

Nach der standortbasierten Methode werden die Emissionen anhand der Emissionsintensität der jeweiligen länderspezifischen Stromnetze berechnet. Bei der marktbasierter Methode werden die vom Energieanbieter angegebenen Emissionsfaktoren verwendet. In Fällen, in denen diese anbieterspezifischen Informationen nicht vorliegen, wird der



Emissionen

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

länderspezifische Emissionsfaktor als Ersatz gewählt. Die Gegenüberstellung dieser beiden Werte bringt den Vorteil, dass mit der marktbasierten Methode der Bezug von Energie aus erneuerbaren Quellen besser erkennbar wird und transparent gemacht werden kann, während die standortbasierte Methode als länderspezifischer Vergleichswert dient.

Insgesamt belaufen sich die standortbasierten Scope-2-Emissionen für den Berichtszeitraum auf 14.300 t CO₂e. Die marktbasierten Scope-2-Emissionen betragen 9.050 t CO₂e.

Damit die Ergebnisse der Berechnung der THG-Emissionen über mehrere Jahre vergleichbar bleiben, werden zusätzlich zu den absoluten Werten THG-Intensitätsquotienten angegeben. Diese berechnen sich aus der Summe der Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasiert), in Relation zum erzielten Umsatz bzw. der Mitarbeiterzahl. Damit wird gewährleistet, dass auch bei verändertem Umsatz oder Konsolidierungskreis eine Vergleichbarkeit über die Jahre möglich ist. Die THG-Intensitätsquotienten für das Berichtsjahr betragen 40,4 t CO₂e/Mio. € Umsatz und 8,5 t CO₂e/Mitarbeiter.

GRI 305-1, 305-2, 305-4

Scope-1-Emissionen	14.750 t CO ₂ e
Scope-2-Emissionen marktbasiert	9.050 t CO ₂ e
Scope-2-Emissionen standortbasiert	14.300 t CO ₂ e
Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasiert) gesamt	23.800 t CO ₂ e
THG-Intensität Umsatz	40,4 t CO ₂ e/Mio. € Umsatz
THG-Intensität Mitarbeiter	8,5 t CO ₂ e/Mitarbeiter

Berücksichtigte Emissionsquellen: Scope 1 (Erdgas, Heizöl, Benzin, Diesel, LPG) und Scope 2 (Strom, Fernwärme)

Auch im Rahmen der laufenden Geschäftstätigkeit der HÖRMANN Gruppe haben Emissionen einen sehr hohen Stellenwert. Es gibt zahlreiche Forschungsprojekte, die sich mit den Zukunftsthemen der Mobilität

wie Leichtbau, Ladesäulen, Batteriekonzepte und Brennstoffzellen beschäftigen. Darüber hinaus wird ständig in die Emissionsreduzierung, insbesondere in den produzierenden Tochtergesellschaften (z. B. moderne Filteranlagen, Energierückgewinnung), investiert. Bei der Lieferantenauswahl werden neben der Qualität und den Kosten auch möglichst kurze Transportwege der Logistik beachtet, um die Emissionen durch den Güterverkehr zu reduzieren.

Die durch die Corona-Pandemie bedingte Umstellung auf Videokonferenzen soll auch zukünftig für einen Teil der Besprechungen beibehalten werden und damit zu einer Reduzierung der Emissionen aus der Reisetätigkeit bzw. dem Personenverkehr beitragen. Mit dem gleichen Ziel soll die Fahrzeugflotte der HÖRMANN Gruppe zukünftig nach und nach auf Hybrid- oder Elektrofahrzeuge umgestellt werden.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen

THG-Emissionen

in t CO₂e

GRI 305-1, 305-2

9.050
Scope 2-Emissionen
(marktbasiert)

14.750

Scope 1-Emissionen

Fahrzeugflotte nach Antriebsart

in %

95
Verbrenner-
Fahrzeuge

5

Elektro- / Hybrid-
Fahrzeuge

Energieverbrauch, erneuerbare Energie und Energieeffizienz

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

**Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz**

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Der Energieverbrauch der HÖRMANN Gruppe ist insbesondere durch den Verbrauch von Erdgas zur Erzeugung von Elektrizität und Prozesswärme, den Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks und der Transportfahrzeuge und den Stromverbrauch gekennzeichnet.

Um den Energieverbrauch möglichst effizient und ressourcenschonend zu gestalten, wurde am Produktionsstandort mit dem größten Energieverbrauch der HÖRMANN Gruppe, der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 etabliert. Dort und an weiteren bislang nicht zertifizierten Standorten kümmern sich Energiemanagement-Beauftragte um die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauches. In allen weiteren Tochtergesellschaften ist es Aufgabe der Geschäftsführenden, Maßnahmen zur Energieeinsparung und der Nutzung erneuerbarer Energien voranzutreiben. Die unternehmensweite Erfassung und Berichterstattung über die Energienutzung stellt dabei die Basis für weitere Initiativen in der Zukunft dar.

Um den Energieverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren und möglichst verantwortungsvoll mit den Energien umzugehen, kommt bei der HÖRMANN Gruppe bereits heute ein breites Spektrum an Technologien zum Einsatz. Beispielsweise wurden in den vergangenen Jahren bereits die meisten Beleuchtungen auf stromsparende LED-Beleuchtung umgestellt, Photovoltaikanlagen an mehreren Standorten errichtet und ein Blockheizkraftwerk (BHKW) mit Kraft-Wärme-Kopplung in Betrieb genommen. Zudem wird ständig daran gearbeitet, den kontinuierlichen Energieverbrauch der Produktionsanlagen weiter zu reduzieren.

Im Berichtszeitraum hat die HÖRMANN Gruppe folgende Energiemengen aus nicht erneuerbaren Quellen verbraucht.

GRI 302-1

Energieverbrauch gesamt aus nicht erneuerbaren Quellen	110.550 MWh
davon Erdgas	56.850 MWh
davon elektrische Energie	39.350 MWh ¹⁾
davon Heizöl	150 MWh
davon Fernwärme	1.450 MWh
davon Flüssiggas (LPG)	850 MWh
davon Benzin	900 MWh
davon Diesel	11.000 MWh

Die Berechnung der Energiemengen erfolgt nach den vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle veröffentlichten Umrechnungsfaktoren. Enthaltene Energiequellen: Strom, Erdgas, Fernwärme, Flüssiggas (LPG), Heizöl, Diesel, Benzin.

¹⁾ Nur Fremdstrombezug, da BHKW-Strom über Gasverbrauch erfasst ist. Eigen-erzeugter Photovoltaik-Strom ist nicht berücksichtigt.

Um eine Vergleichbarkeit über mehrere Berichtsperioden zu erreichen, wird neben den absoluten Werten auch die Energieintensität als Quotient des gesamten Energieverbrauchs, aus nicht erneuerbaren Quellen innerhalb der HÖRMANN Gruppe, im Verhältnis zum erzielten Umsatz angegeben. Die Energieintensität in der aktuellen Berichtsperiode beträgt 188 MWh/Mio. € Umsatz.

Durch die Umstellung der Fahrzeugflotte der HÖRMANN Gruppe von reinen Verbrenner-Fahrzeugen auf Hybrid- oder Elektrofahrzeuge soll der Verbrauch von Benzin und Diesel in den nächsten Jahren reduziert werden. Der daraus resultierende Mehrbedarf an Elektrizität soll dabei möglichst aus der eigenen Erzeugung von regenerativen Energien oder dem Bezug von regenerativer Energie gedeckt werden.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen

Abfall und Recycling

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Zentraler Anspruch der HÖRMANN Gruppe ist es, Prozesse möglichst ressourcenschonend zu gestalten. Dabei geht es neben der Einsparung von Energie und Wasser auch um den sparsamen Einsatz von Materialien und Rohstoffen. Durch die bessere Nutzung von Materialien und Rohstoffen wird auch die Abfallmenge reduziert. Neben der Reduzierung der Menge wird ebenso auf die sortenreine Trennung von Abfällen geachtet, um zur Kreislaufwirtschaft beizutragen und so die Ressourcenschonung zu fördern.

Die produzierenden Tochtergesellschaften tragen den größten Teil zum gesamten Abfallaufkommen der HÖRMANN Gruppe bei. Deshalb werden die dort anfallenden Abfallmengen kontinuierlich erfasst und analysiert. Dabei wird zwischen nicht gefährlichen und gefährlichen Abfällen, nach Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV), unterschieden sowie darüber hinaus nach Art der Entsorgung in Recycling, Verbrennung, Kompostierung, chemische Behandlung und Deponierung. Gefährliche Abfälle entstehen beispielsweise in den Lackieranlagen im Geschäftsbereich Automotive. Diese Abfälle stehen im Fokus der Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe, mit dem Ziel, sie so weit wie möglich zu reduzieren. Ist die Abfallvermeidung oder Weiterverwendung technisch nicht möglich, bemüht sich die HÖRMANN Gruppe um eine möglichst hohe Recyclingquote.



Abfall und Recycling

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

In den Tochtergesellschaften kümmern sich Abfallbeauftragte um die Umsetzung von Maßnahmen. Die Abfallbilanzen sind auch Gegenstand der jährlichen Prüfung im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001 an den Standorten, wo dies eingeführt wurde. Sofern kein zertifiziertes Umweltmanagementsystem vorhanden und kein Abfallbeauftragter bestellt ist, liegt die Verantwortung für das Abfallmanagement bei den Geschäftsführenden.

Alle Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe verfolgen im Umgang mit Abfällen einheitlich den Grundsatz: Vermeidung vor Verwertung. Insbesondere bei der Serienfertigung von Bauteilen kommen daher wiederverwendbare Transportgestelle und -behälter zum Einsatz, die den Einsatz von Verpackungsmaterialien weitestgehend ersetzen. Wenn sich der Einsatz von Verpackungsmaterial zur Verpackung der Produkte nicht vermeiden lässt, wird bei der Auswahl auf eine möglichst gute Verwertbarkeit geachtet.

In der Berichtsperiode sind in der HÖRMANN Gruppe folgende Abfallmengen angefallen.

GRI 306-3

Gesamte Abfallmenge	47.050 t
davon nicht gefährliche Abfälle	46.500 t*
davon gefährliche Abfälle	550 t

*inklusive Schrott und Metalle

Diese Abfallmenge wurde den folgenden Entsorgungsmethoden zugeführt.

GRI 306-4, 306-5

Recycling	46.225 t*
Deponierung	240 t
Verbrennung	430 t
Kompostierung	30 t
Chemische Behandlung	125 t

*inklusive Schrott und Metalle

Die Abfallintensität berechnet sich aus dem Verhältnis der angefallenen Abfallmenge zum Umsatz. Die Abfallintensität in der Berichtsperiode beträgt 80 t Abfall/Mio. € Umsatz.

Die Recyclingquote beträgt 98,2 %. Dies liegt primär am hohen Metallschrott-Aufkommen im Geschäftsbereich Automotive, das prozess- und produktbedingt nicht vermieden werden kann. Der Grund dafür ist die Fertigung von Karosserieteilen auf Pressenstraßen, mit denen aus Coils in einem mehrstufigen Prozess neben der Umformung auch Ausschnitte und die Kontur ausgestanzt werden. Die dabei anfallenden Metallabfälle werden ständig optimiert, können aber nicht vollständig vermieden werden. Insbesondere beim Metallschrott, aber auch bei allen anderen Abfällen, liegt der Fokus darauf, Materialkreisläufe zu schließen. Daher wird ein besonderes Augenmerk auf die sortenreine Trennung des anfallenden Abfalls gelegt, da nur so der Verbrauch natürlicher Ressourcen auf ein Minimum reduziert werden kann.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen

Glossar

Kontakt / Impressum

Eingesetzte Materialien

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Stahl ist, sowohl am Einsatzgewicht als auch an den Kosten gemessen, mit großem Abstand das von der HÖRMANN Gruppe am meisten eingesetzte Material. Dazu trägt insbesondere der Geschäftsbereich Automotive mit der Produktion verschiedener Karosserieteile bei. Bei der Materialbeschaffung gilt es, neben ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte zu berücksichtigen, um Kunden wettbewerbsfähige Produkte anbieten zu können. Dazu werden Lieferanten teilweise anhand von Umwelt- und Sozialkriterien überprüft und die Ergebnisse bei der Lieferantenauswahl berücksichtigt.

Bei der gesamten Geschäftstätigkeit aller Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe wird sowohl in der Verarbeitung als auch im Engineering auf den Einsatz möglichst umweltverträglicher bzw. nachwachsender Rohstoffe geachtet. Insbesondere beim Einsatz von Metallen und Kunststoffen bieten sich Potenziale durch die Verwendung recycelter oder ökologischer Rohstoffe.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen



Wasser und Abwasser

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energie
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Einsparung von natürlichen Ressourcen ist eines der zentralen Nachhaltigkeitsziele der HÖRMANN Gruppe. Auch wenn die Unternehmen der HÖRMANN Gruppe insgesamt keinen besonders großen Wasserverbrauch haben und auch keine Produktionsbetriebe in Gebieten mit extrem hohem Wasserstress betrieben werden, ist der schonende und sparsame Umgang mit Wasser wichtig für sie.*

Im Geschäftsbereich Automotive kommt Prozesswasser zur Kühlung und Reinigung zum Einsatz. Insbesondere hier wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, die Wasserentnahme zu reduzieren und entnommenes Wasser durch geeignete Kreislaufsysteme und Aufbereitungsanlagen wiederzuverwenden. Die Wasserentnahme erfolgt außer bei der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH ausschließlich aus dem lokalen Wassernetz. Am Produktionsstandort in Gustavsburg wird zusätzlich ein eigener Brunnen zur Entnahme von Grundwasser betrieben. In den anderen Geschäftsbereichen beschränkt sich der Wasserverbrauch primär auf Sanitär- und Küchenbereiche.

Die Mindeststandards für die Rückführung von Prozesswasser werden von den lokalen Behörden vorgegeben und regelmäßig von unabhängigen Prüflaboren auf die Einhaltung von Grenzwerten kontrolliert. Das Ziel der HÖRMANN Gruppe ist dabei nicht nur die Erfüllung, sondern das Übertreffen der vorgegebenen Werte. Dass die entnommene Menge größer als die rückgeführte Wassermenge ist, liegt in der Verdampfung von Kühlwasser begründet. Die Abwasserrückführung erfolgt ausschließlich über die örtlichen Netze und in der von den lokalen Behörden bestimmten Qualität.

Das Abwasser der Lackieranlagen unterliegt zusätzlich sehr strengen regelmäßigen Prüfungen durch interne Prüflabore, um eine mögliche Kontamination und die Überschreitung der behördlich vorgegebenen Grenzwerte auszuschließen. Über diese Prüfungen wird in halbjährlichen Abständen ein Bericht verfasst und beim zuständigen Regierungspräsidium eingereicht.

Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs und die Verbrauchsmessungen werden in den betreffenden Tochtergesellschaften von den Umweltbeauftragten erarbeitet, durchgeführt und umgesetzt. In allen anderen Gesellschaften ist es die Aufgabe der Geschäftsführenden, den Wasserverbrauch zu erfassen und weiter zu reduzieren. Die Sparmaßnahmen bringen neben dem Umwelt- auch einen Kostenvorteil mit sich.

Die insgesamt entnommene Wassermenge der HÖRMANN Gruppe im Berichtsjahr beträgt 118.250 m³. Die angefallene Abwassermenge beträgt 97.750 m³.

GRI 303-3, 303-5

Wasserentnahme gesamt	118.250 m³
davon Wasser von Dritten	17.550 m³
davon Grundwasser	100.700 m³

GRI 303-4

Wasserrückführung gesamt	97.750 m³
davon Wasserrückführung an Dritte	97.750 m³

Die Wasserentnahmeintensität der HÖRMANN Gruppe beträgt im Berichtszeitraum 200 m³/Mio. € Umsatz.

*Beurteilung, ob ein Gebiet Wasserstress hat nach Aqueduct Water Risk Atlas des World Resources Institut

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

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

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 der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Als Familienunternehmen mit über 66 Jahren Tradition ist sich die HÖRMANN Gruppe der Verantwortung, die sie für ihre Mitarbeiter und die Gesellschaft trägt, bewusst. Die Mitarbeiter sind durch ihre Motivation, ihr Fachwissen und ihre Lernbereitschaft die wichtigste Säule für den langfristigen Geschäftserfolg.

Ebenso will die HÖRMANN Gruppe aber auch mit ihren Geschäftspartnern und den vielen Nachbarn an ihren europaweit verteilten Standorten verantwortungsvoll umgehen. Als Corporate Citizen nimmt die HÖRMANN Gruppe ihre Verantwortung für die Gesellschaft (Corporate Social Responsibility) wahr und engagiert sich in vielfältigen Projekten, immer mit dem Ziel, zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen, als deren Teil sich die HÖRMANN Gruppe versteht.



Mitarbeiter

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 der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

MANAGEMENTANSATZ

Die HÖRMANN Gruppe beschäftigte im Berichtsjahr 2.787 Mitarbeiter. Ihnen gegenüber sieht sie sich in der besonderen Verantwortung, für Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sorgen, Entwicklungen von der Ausbildung bis zu Fach- und Führungskräften zu ermöglichen und eine faire, leistungsgerechte Entlohnung sowie Altersvorsorge zu bieten. Zudem unterstützt die HÖRMANN Gruppe flexible Arbeitszeitmodelle, die den Mitarbeitern helfen, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

GRI 102-7

		2021	2020	2019	Veränderung zum Vorjahr
Mitarbeitende gesamt	Mit- arbeiter*	2.787	2.774	2.821	0,47 %

*Zahl der Arbeitnehmer nach § 267 Abs. 5 HGB

Arbeitnehmervertretungen sind in einigen der größten Tochterunternehmen vorzufinden und decken damit einen Anteil von 59 % der gesamten Belegschaft der HÖRMANN Gruppe ab. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ist seit Jahren respektvoll, offen und durch einen konstruktiven Dialog geprägt. Dieser regelmäßige und vertrauensvolle Austausch trägt zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der HÖRMANN Gruppe bei. Nationale gesetzliche Vorschriften regeln, wie die Belegschaft über die Mitbestimmung einbezogen wird. Die Geschäftsführenden und der Betriebsrat treffen sich regelmäßig, um alltägliche Angelegenheiten zu besprechen. Bei mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen wird die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig eingebunden, die Mitbestimmungsgesetze werden beachtet und je nach Maßnahme die vorgeschriebenen Verfahren angewendet.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Es ist von großer strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung für die HÖRMANN Gruppe, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und diese auch langfristig zu begeistern und zu halten. Daher ist die Zufriedenheit aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der HÖRMANN Gruppe und in allen verbundenen Tochtergesellschaften besonders wichtig. Mit vielen Mitarbeitern gibt es eine seit vielen Jahren bestehende starke Verbundenheit, die auch geholfen hat, die Herausforderungen der Corona-Pandemie erfolgreich zu meistern. Dieser Zusammenhalt innerhalb der HÖRMANN Gruppe stellt eine der großen Stärken des Familienunternehmens dar.

Die HÖRMANN Gruppe als zukunftsorientierter Arbeitgeber bietet ihren Mitarbeitern vielfältige Freiräume bei der Gestaltung ihrer Arbeit, die sich an klaren Zielen und einer transparenten Zukunftsstrategie orientiert. Respekt, Wertschätzung und Fairness im Umgang miteinander und eine Kommunikation auf Augenhöhe prägen das tägliche Miteinander und die Zusammenarbeit in einem starken Team, das sich gegenseitig vielfältig unterstützt. Flache Hierarchien ermöglichen die frühe Übernahme von Verantwortung und die Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns bei allen Mitarbeitern. Daneben ist es ebenso wichtig, den Mitarbeitern interessante Projekte und Aufgaben anzubieten, die sie mit modernsten Maschinen oder neuesten digitalen Arbeitsmitteln an attraktiven Arbeitsplätzen erledigen können.

Die nah am Menschen orientierte Führungsphilosophie des Familienunternehmens findet auch ihren Ausdruck in der hohen Loyalität und der langjährigen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter. Die Fluktuationsrate innerhalb der HÖRMANN Gruppe lag im Berichtszeitraum bei 6,4 %.

Zur stetigen Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit werden vielfältige gruppenweite Initiativen durch die Holding erarbeitet, pilotiert und anschließend den Tochtergesellschaften zur Verfügung gestellt.

Mitarbeiter

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 der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Hierzu gehören verschiedene Benefit-Programme wie z. B. die HÖRMANN-Rente, das Angebot von Dienstfahrrädern und eine regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitschrift mit dem Titel *mittendrin*, die „von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ der HÖRMANN Gruppe geschrieben wird und die Kommunikation und Information in einer diversifizierten, regional breit aufgestellten Unternehmensstruktur verbessern soll.

Darüber hinaus gibt es vielfältige Initiativen und Aktivitäten in den Tochtergesellschaften und an den lokalen Standorten. Die Verantwortung für die Zufriedenheit der Mitarbeiter vor Ort liegt bei den Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften. Regelmäßige Teamevents oder Betriebsversammlungen werden in vielen Tochtergesellschaften für den regelmäßigen Dialog zwischen Geschäftsführern, Führungskräften und Mitarbeitern sowie zur Förderung der Unternehmenskultur veranstaltet. Die Corona-Pandemie hat dies im vergangenen Jahr nur sehr eingeschränkt ermöglicht, es ist aber geplant, diese Aktivitäten wieder aufzunehmen, sobald es die Lage zulässt.

Die Geschäftsleitung der Holding plant, in Zukunft auch im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen eine regelmäßige Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit durchzuführen, um diese durch geeignete Maßnahmen stets auf hohem Niveau zu sichern.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter steht für die HÖRMANN Gruppe an erster Stelle. Alle Geschäftsführenden übernehmen hierfür die persönliche Verantwortung und bieten ihren Mitarbeitern eine sichere und produktive Arbeitsumgebung, in der sie sich wohlfühlen und Erkrankungen und insbesondere arbeitsbedingte Verletzungen vermieden werden. Es wird größter Wert auf die Einhaltung gesetzlicher Regelungen gelegt.

Zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird auf zahlreiche Initiativen gesetzt, die eine nachhaltige Investition in die Zukunft der HÖRMANN Gruppe darstellen. Auch wenn aktuell nur die HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. über ein nach DIN EN ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem verfügt, richten sich auch alle anderen Produktionsstandorte ebenso nach diesen hohen Anforderungen. Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt bei den Geschäftsführenden, wobei diese in vielen Fällen von geschulten Fachkräften für Arbeitssicherheit unterstützt werden.

Im Außeneinsatz auf Baustellen oder bei Serviceeinsätzen wird besonders auf die Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften geachtet. Dabei übernehmen Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe auch oft die Verantwortung für andere Dienstleister oder Unterauftragnehmer.

Mitarbeiter und Arbeitnehmervertretungen sind ermutigt, unsichere Praktiken oder Gefährdungen am Arbeitsplatz aufzuzeigen und aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen. Gelegenheit hierfür bieten



Mitarbeiter

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 der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

das interne Vorschlagswesen, die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, die Untersuchung von Arbeitsunfällen sowie die regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses.

Betriebsärzte oder ein betriebsärztlicher Dienst steht allen Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe zur Verfügung. Ziel ist es, frühzeitig Maßnahmen zur Vorbeugung arbeitsbedingter Beschwerden und Erkrankungen durchzuführen und Probleme möglichst früh zu erkennen.

Im Berichtszeitraum gab es in der HÖRMANN Gruppe 77 meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle. Außerdem hat sich im Berichtsjahr ein tödlicher Arbeitsunfall ereignet. Die relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeitbeschäftigten (1.000-Mann-Quote) betrug 28,0.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Ein wesentlicher Faktor des Geschäftserfolges der HÖRMANN Gruppe sind ihre Mitarbeiter mit ihren vielfältigen Begabungen, Potenzialen und Kompetenzen, die sie in die Gruppe einbringen. Deshalb ist es ein wichtiger Teil der Firmenkultur, die Vielfalt der Mitarbeiter zu schätzen und gezielt zu fördern.

Die HÖRMANN Gruppe spricht sich entschieden für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung und kulturellem Hintergrund, Alter und Krankheit oder Behinderung aus. Das Ziel ist ein Arbeitsumfeld

geprägt von Toleranz und Akzeptanz und frei von Vorurteilen. Jeder Beschäftigte in der HÖRMANN Gruppe erhält die gleichen Chancen, sich weiterzuentwickeln, einzubringen und zu entfalten.

Dieser Grundsatz ist in dem für alle Mitarbeiter gültigen **Verhaltenskodex** verankert. Diversity-Aspekte werden bei der Einstellung neuer Mitarbeiter oder der Erarbeitung neuer Prozesse und Richtlinien immer mitberücksichtigt. Die gelebten Unternehmenswerte fordern ebenso einen respektvollen und fairen Umgang auf Augenhöhe von allen Mitarbeitern.

Die HÖRMANN Gruppe unterstützt auch die Inklusion schwerbehinderter Menschen in die Gesellschaft und das Arbeitsleben. An vielen Standorten gibt es auch einen Inklusionsbeauftragten, der sich um diese Aufgabe kümmert. Im Berichtszeitraum hat die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei der HÖRMANN Gruppe 4,2% betragen.



Mitarbeiter

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 der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Um Mitarbeitern die optimale Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, schafft die HÖRMANN Gruppe gezielt Angebote, die dabei unterstützen. Dazu gehören unter anderem flexible Gleitzeitmodelle, entlastende Wechselschichtmodelle, Teilzeitarbeitsplätze, Homeoffice und mobiles Arbeiten sowie Telearbeitsplätze. Zudem werden bei Bedarf Sonderurlaube z. B. für die Kindererziehung, die Pflege von Angehörigen oder zur persönlichen Weiterbildung ermöglicht.

Im Bereich der Berufsausbildung setzt sich die HÖRMANN Gruppe ein, junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe und Studiengänge zu begeistern. Dazu nutzt sie unter anderem die Teilnahme am „Girls’Day“, bei dem einige Tochtergesellschaften ihre Türen öffnen, um jungen Frauen die Berufsbilder und Möglichkeiten vorzustellen.

Die Diversity-Dimension Frauenanteil wird für die HÖRMANN Gruppe durch Kennzahlen erfasst. Im Berichtszeitraum waren 442 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 15,8 % in der HÖRMANN Gruppe entspricht.

GRI 405-1

Jahr	2021	
Mitarbeitende gesamt	2.798	
Frauen	442	15,8 %
davon in Führungsposition	36	9,7 %
Männer	2.356	84,2 %
davon in Führungsposition	335	90,3 %

Basis stellt nicht die Zahl der Arbeitnehmer nach § 267 Abs. 5 HGB, sondern die Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahr 2021 dar.

Die HÖRMANN Gruppe hat sich verpflichtet, sich besonders für die Förderung von Frauen einzusetzen, um den Frauenanteil allgemein und auch in Führungspositionen zu erhöhen. Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Programmen zur Wiedereingliederung von Frauen nach erziehungsbedingter Abwesenheit kommen hier eine besondere Bedeutung zu.

Im Jahr 2022 plant die HÖRMANN Gruppe die „Charta der Vielfalt“ zu unterzeichnen und damit ihrem Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit zusätzlichen Ausdruck zu verleihen. Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Initiative deutscher Unternehmen zur Förderung von Vielfalt in Firmen und Institutionen.

Wer einen Verstoß gegen diese Grundsätze melden möchte, dem steht ein etablierter Beschwerdeweg zur Verfügung. Dieser kann von allen Mitarbeitern, auf Wunsch auch anonym, genutzt werden. Im Berichtszeitraum sind keine Beschwerden gemeldet worden.

MITARBEITERFÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG

Die Zukunft der HÖRMANN Gruppe basiert zu einem sehr hohen Maß auf dem Wissen und den Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter. Aus dieser Überzeugung heraus engagiert sich die HÖRMANN Gruppe stark für die Ausbildung und für die stetige persönliche, methodische und fachliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Weiterbildungen stehen dabei Mitarbeitern aller Regionen und aller Hierarchiestufen offen und helfen bei der systematischen und gezielten Erweiterung von Kompetenzen. Damit stellt die HÖRMANN Gruppe sicher, auch den zukünftigen Anforderungen

Glossar

Kontakt / Impressum

Mitarbeiter

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 der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

gewachsen zu sein und weiterhin erfolgreich am Markt agieren zu können. Ziel ist es, den wachsenden Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus den eigenen Reihen zu decken.

In den Tochtergesellschaften gibt es teilweise eigene Entwicklungsprogramme, die durch gruppenweite Entwicklungs- und Weiterbildungsangebote ergänzt werden. Entsprechend der Organisationsstruktur sind die Geschäftsführenden und die Führungskräfte in den Tochtergesellschaften die ersten Ansprechpartner für Aus- und Weiterbildung sowie die persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Ein wesentliches Merkmal des gemeinsamen Führungsverständnisses ist es, dass Mitarbeitende und Führungskräfte jährlich Leistungsbeurteilungs- und Feedbackgespräche führen und in diesem Rahmen den individuellen Aus- und Weiterbildungsbedarf ermitteln.

Die HÖRMANN Gruppe legt auch einen Schwerpunkt auf die zukunftsgerichtete Entwicklung ihrer Führungskräfte. Dafür wurde im Berichtsjahr ein eigenes Trainingsprogramm entwickelt, das im kommenden Jahr allen Geschäftsführenden angeboten wird und anschließend auch Nachwuchsführungskräften offensteht. Zudem wurde im Jahr 2021 der erste Durchlauf eines neuen Traineeprogramms für Nachwuchsführungskräfte gestartet, bei dem diese verschiedene strategische Projekte in den Tochtergesellschaften bearbeiten und dabei von erfahrenen Mentoren begleitet werden.

Im Berichtsjahr waren 82 Auszubildende beschäftigt, womit die Ausbildungsquote der HÖRMANN Gruppe bei 2,9% lag. Nahezu allen Auszubildenden kann nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Übernahmeangebot gemacht werden. Darüber hinaus wurden zahlreiche Studenten mit einem dualen Ausbildungsgang beschäftigt.

Die neuartigen Rahmenbedingungen unter der Corona-Pandemie haben es notwendig gemacht, Trainingsinhalte zu digitalisieren und weitestgehend auf Präsenzs Schulungen zu verzichten. Veranstaltungen, die zwingend in Präsenz stattfinden mussten, wurden unter Einhaltung der geltenden Hygienemaßnahmen durchgeführt. Die Ausgaben für Weiterbildungen haben im Berichtsjahr ca. 130 € je Mitarbeiter betragen.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen



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 der HÖRMANN Gruppe
Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung ist für die HÖRMANN Gruppe untrennbar mit der unternehmerischen Verantwortung verbunden und kennzeichnet ihre Corporate Social Responsibility (CSR). Um ihrer Rolle als Corporate Citizen gerecht zu werden, übernehmen die HÖRMANN Gruppe und ihre Mitarbeiter vielfältige gesellschaftliche Aufgaben.

Die HÖRMANN Gruppe unterstützt mit Spenden und Sponsorings zahlreiche Projekte, die Kindern, Jugendlichen und den Schwächeren der Gesellschaft auf vielfältige Weise dienen. In vielen Tochtergesellschaften werden zu Weihnachten statt Weihnachtsgeschenken an Geschäftspartner Spenden an gemeinnützige Organisationen getätigt. Ein besonderes Beispiel im Berichtsjahr war eine Spende der Mitarbeiter und der Geschäftsführung der HÖRMANN Automotive Gustavsborg GmbH in Höhe von 103.000 € an die Organisation „Aktion Kleiner Prinz, Internationale Hilfe für Kinder in Not e. V.“ als Soforthilfe für Betroffene der Flutkatastrophe im Ahrtal.

Viele Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe engagieren sich ehrenamtlich und persönlich für das Gemeinwohl. Diese Engagements werden über die gesetzlich geregelte Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten hinaus, wo immer es möglich ist, unterstützt. In der Mitarbeiterzeitschrift *mittendrin* wird die Anerkennung besonderer ehrenamtlicher Engagements von Mitarbeitern auch zum Ausdruck gebracht und hinsichtlich der Vorbildfunktion veröffentlicht.

Auch wenn dies nicht im unmittelbaren Einflussbereich der HÖRMANN Industries GmbH als berichtendes Unternehmen liegt, so soll an dieser Stelle auch das langjährige gesellschaftliche Engagement der Gesellschafterfamilie Hörmann und der „HÖRMANN Stiftung“ Erwähnung finden. Bei diesen Aktivitäten liegt der Hörmann-Stiftung e. V. die Nachwuchsförderung besonders am Herzen. Sie will junge Talente fördern und ihnen die Möglichkeit geben, sich frei und unabhängig zu entfalten. Im Rahmen des Nationalen Stipendienprogramms (Deutschlandstipendium) ermöglicht die Hörmann-Stiftung e. V. zahlreichen Studenten, ein Studium an der Technischen Universität München aufzunehmen. Darüber hinaus wird auch ein israelisch-deutsches Austauschprogramm zur Förderung von länderübergreifenden Innovations- und Entrepreneurship-Aktivitäten unterstützt.

> Mehr dazu in unseren ausgewählten Nachhaltigkeitsinitiativen



Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Emissionen

GRI 305-1, 305-2, 305-4

Scope 1-Emissionen	14.750 t CO ₂ e
Scope 2-Emissionen marktbasiert	9.050 t CO ₂ e
Scope 2-Emissionen standortbasiert	14.300 t CO ₂ e
Summe	23.800 t CO ₂ e
THG-Intensität Umsatz	40,4 t CO ₂ e/Mio. € Umsatz
THG-Intensität Mitarbeiter	8,5 t CO ₂ e/Mitarbeiter

Berücksichtigte Emissionsquellen: Scope 1 (Erdgas, Heizöl, Benzin, Diesel, LPG) und Scope 2 (Strom, Fernwärme)

Energieverbrauch, erneuerbare Energie und Energieeffizienz

GRI 302-1

Energieverbrauch gesamt aus nicht erneuerbaren Quellen	110.550 MWh	
davon Erdgas	56.850 MWh	51 %
davon elektrische Energie	39.350 MWh ¹⁾	36 %
davon Heizöl	150 MWh	0 %
davon Fernwärme	1.450 MWh	1 %
davon LPG	850 MWh	1 %
davon Benzin	900 MWh	1 %
davon Diesel	11.000 MWh	10 %
Energieintensität	188 MWh/Mio. € Umsatz	

Die Berechnung der Energiemengen erfolgt nach den vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle veröffentlichten Umrechnungsfaktoren. Enthaltene Energiequellen: Strom, Erdgas, Fernwärme, LPG, Heizöl, Diesel, Benzin.

¹⁾ Nur Fremdstrombezug, da BHKW-Strom über Gasverbrauch erfasst ist. Eigen-erzeugter Photovoltaik-Strom ist nicht berücksichtigt.

Abfall und Recycling

GRI 306-1, 306-3

Gesamte Abfallmenge	47.050 t
davon nicht gefährliche Abfälle	46.500 t*
davon gefährliche Abfälle	550 t
Abfallintensität	80 t Abfall/Mio. € Umsatz
Recyclingquote	98,2 %

*inklusive Schrott und Metalle

GRI 306-4, 306-5

Recycling	46.225 t*
Deponierung	240 t
Verbrennung	430 t
Kompostierung	30 t
Chemische Behandlung	125 t

*inklusive Schrott und Metalle

Wasser und Abwasser

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

Wasserentnahme gesamt	118.250 m³
davon Wasser von Dritten	17.550 m³
davon Grundwasser	100.700 m³
Wasserrückführung gesamt	97.750 m³
davon Wasserrückführung an Dritte	97.750 m³
Wasserentnahmeintensität	200 m³/Mio. € Umsatz

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

SOZIALE VERANTWORTUNG

Mitarbeiter

GRI 102-7, 401-1

	Einheit	2021	2020	2019	Veränderung zum Vorjahr
Mitarbeitende gesamt	Mitarbeiter*	2.787	2.774	2.821	0,47 %
Abdeckungsgrad der Mitarbeiter durch Arbeitnehmervertretungen	%	59	–	–	–
Fluktuationsrate	%	6,4	–	–	–

* Zahl der Arbeitnehmer nach § 267 Abs. 5 HGB

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9

	2021
Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle	77
Tödliche Arbeitsunfälle	1
1.000-Mann-Quote	28,0

Diversität und Chancengleichheit

GRI 405-1

Frauen	442	15,8 %
davon in Führungsposition	36	9,7 %
Männer	2.356	84,2 %
davon in Führungsposition	335	90,3 %
Mitarbeitende gesamt	2.798	

Basis stellt nicht die Zahl der Arbeitnehmer nach § 267 Abs. 5 HGB, sondern die Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahr 2021 dar.

GRI 405-1

	2021
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	4,2 %

Mitarbeiterförderung und -entwicklung

GRI 404-2

	2021
Auszubildende	82
Ausbildungsquote	2,9 %
Weiterbildungsausgaben	ca. 130 €/Mitarbeiter

Glossar

Kontakt / Impressum

Mit unserem klaren Bekenntnis zu einer nachhaltigen Unternehmensführung schaffen wir nun auch Strukturen und Prozesse, die über die gesamte HÖRMANN Gruppe hinweg nachhaltiges Handeln fördern.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards verfasst. Der GRI-Index listet alle angewendeten GRI-Indikatoren sowie weitere Informationen und Anpassungen dazu auf. Wenn 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.

Allgemeine Angaben

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen
102-1	Name der Organisation	>6	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	>6	Weitere Informationen unter www.hoermann-gruppe.com/de/sparten
102-3	Hauptsitz der Organisation	>6, 57	
102-4	Betriebsstätten	>6	Die HÖRMANN Gruppe war im Berichtsjahr in 5 Ländern tätig. Nähere Informationen unter www.hoermann-gruppe.com/de/unternehmen
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Die HÖRMANN Gruppe ist ein Familienunternehmen im Eigentum der Familie Hörmann. Die Mutterunternehmen der HÖRMANN Gruppe haben die Rechtsform GmbH & Co. KG
102-6	Belieferte Märkte	>6	Weitere Informationen unter www.hoermann-gruppe.com/de/sparten
102-7	Größe der Organisation	>6, 42, 49	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern		Die Gesamtzahl der Angestellten nach befristeten und unbefristeten Verträgen sowie nach dem Beschäftigungsverhältnis liegt nicht vor.
102-9	Lieferkette	>38	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Änderungen in der Organisation oder der Lieferkette.
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	>22	Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2021, Lagebericht, Kapitel Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung.
102-12	Externe Initiativen	>26	Unter anderem Pariser Klimaabkommen, Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, Prinzipien des UN Global Compact

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	>3	Vorwort von Dr. Michael Radke, CEO der HÖRMANN Gruppe, und Johann Schmid-Davis, CFO der HÖRMANN Gruppe
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	>21, 26	
102-18	Führungsstruktur	>27	
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	>23	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	>23	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	>23	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	>24	
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	>4	Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2021, Lagebericht, Kapitel Grundlagen des Konzerns
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und der Abgrenzung der Themen	>4, 23	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	>23	
102-48	Neudarstellung von Informationen	>3, 4	Es handelt sich um die Erstveröffentlichung.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	>3, 4	Es handelt sich um die Erstveröffentlichung.
102-50	Berichtszeitraum	>4	01.01.2021 – 31.12.2021
102-51	Datum des letzten Berichts	>3, 4	Es handelt sich um die Erstveröffentlichung.
102-52	Berichtszyklus	>4	Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	>57	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	>4, 50	
102-55	GRI-Inhaltsindex	>50 ff.	
102-56	Externe Prüfung	>4	Es hat keine externe Prüfung stattgefunden.

Themenspezifische Standards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 200: ÖKONOMIE					
Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten					
GRI 103: Managementansatz 2016				10	16
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>28			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016					
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	>28			
Wettbewerbswidriges Verhalten					
GRI 103: Managementansatz 2016				10	16
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>28			
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016					
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	>28			
GRI 300: ÖKOLOGIE					
Materialien					
GRI 103: Managementansatz 2016				7, 8	8, 12
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>38			
GRI 301: Materialien 2016					
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	>38			

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
Energie					
GRI 103: Managementansatz 2016				7, 8	7, 12, 13
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>35			
GRI 302: Energie 2016					
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	>35, 48			
302-3	Energieintensität	>35, 48			
Wasser und Abwasser					
GRI 103: Managementansatz 2016				7, 8	6, 12
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>39			
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018					
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	>39			
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	>39			
303-3	Wasserentnahme	>39, 48			
303-4	Wasserrückführung	>39, 48			
303-5	Wasserverbrauch	>39, 48			
Emissionen					
GRI 103: Managementansatz 2016				7, 8	3, 12, 13, 15
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>33			
GRI 305: Emissionen 2016					
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	>33, 34, 48			
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	>33, 34, 48			
305-4	Intensität der THG-Emissionen	>33, 34, 48			

Themenspezifische Standards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
Abfall					
GRI 103: Managementansatz 2016				8	3, 12, 13, 15
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>36, 37			
GRI 306: Abfall 2020					
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	>36, 37			
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	>36, 37			
306-3	Angefallener Abfall	>37, 48			
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	>37, 48			
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	>37, 48			
Umwelt-Compliance					
GRI 103: Managementansatz 2016				8	12, 16
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>32			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016					
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.		

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
Umweltbewertung der Lieferanten					
GRI 103: Managementansatz 2016				7, 8	12
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>38			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016					
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	>38	Bisher werden noch nicht alle Lieferanten flächendeckend anhand von Umweltkriterien bewertet.		

GRI 400: SOZIALES

Beschäftigung

GRI 103: Managementansatz 2016				6	5, 8
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>42, 43			
GRI 401: Beschäftigung 2016					
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	>42, 49			

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103: Managementansatz 2016				1	3, 8
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>43, 44			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018					
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	>43			
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	>43, 44			
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	>43, 44			

Themenspezifische Standards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	>43, 44			
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Bei Einstellung und mindestens einmal jährlich werden alle Mitarbeiter geschult. Je nach Tätigkeit oder länderspezifischer Anforderungen häufiger.		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		Arbeitsplätze werden regelmäßig auf Ihre Ergonomie bewertet.		
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	>43			
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	>43			
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	>44, 49			
Aus- und Weiterbildung					
GRI 103: Managementansatz 2016				6	4, 8
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>45, 46			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	>46, 49			
Diversität und Chancengleichheit					
GRI 103: Managementansatz 2016				1, 6	5, 8, 10
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>44, 45			

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016					
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	>44, 45, 49			
Nichtdiskriminierung					
GRI 103: Managementansatz 2016				6	5, 8, 16
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>44, 45			
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016					
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	>26	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.		
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen					
GRI 103: Managementansatz 2016				2, 3	8
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>26			
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016					
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	>26	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.		
Kinderarbeit					
GRI 103: Managementansatz 2016				2, 5	8, 16
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>26			
GRI 408: Kinderarbeit 2016					
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	>26, 38			

Themenspezifische Standards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
Zwangs- oder Pflichtarbeit					
GRI 103: Managementansatz 2016				2, 4	8
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>26			
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016					
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	>26			
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte					
GRI 103: Managementansatz 2016				1, 2	8
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>26			
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016					
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	>26			
Soziale Bewertung der Lieferanten					
GRI 103: Managementansatz 2016				1 – 6	8
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>26			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016					
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	>26			
Politische Einflussnahme					
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016				10	16
415-1	Parteispenden	>28			

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
Datenschutz und IT-Sicherheit					
GRI 103: Managementansatz 2016					16
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>29			
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016					
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	>29	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.		
Sozioökonomische Compliance					
GRI 103: Managementansatz 2016					16
103	Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	>28			
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016					
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.		

Glossar

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar
Kontakt / Impressum

G

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 marktbasierten (market-based) Methode, berichtet. Dabei nutzt die standortbasierte Methode die national durchschnittlichen Emissionsfaktoren und die marktbasierte Methode anbieterspezifische Emissionsfaktoren. Eine Bilanzierung der weiteren indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) wird gegenwärtig nicht durchgeführt.

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. Aufgrund ihrer großen Verbreitung in der Praxis hat sich die HÖRMANN Gruppe zur Anwendung dieser Standards entschieden.

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. [↗ Weitere Informationen](#)

T

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.

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 Kohlenwasserstoffe (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 CO₂-Äquivalent erfolgt.

U

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 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. [↗ Weitere Informationen](#)

Kontakt / Impressum

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Herausgeber

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstraße 45–47
85614 Kirchseeon
Deutschland
T +49 8091 5630-0
F +49 8091 5630-195
info@hoermann-gruppe.com
www.hoermann-gruppe.com

Verantwortlich

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

Projektleitung

Fabian Selder

Marketing & Kommunikation

Celina Begolli

Text Nachhaltigkeitsinitiativen

Irene Bauer (Bauer & Dottermann)

Konzept & Gestaltung

Kochan & Partner GmbH

Bildnachweis

Alle Bilder von der HÖRMANN Gruppe –
mit Ausnahme von:

- ♦ Jochen Dottermann
- ♦ Funkwerk AG
- ♦ Klatt Fördertechnik GmbH
- ♦ Kochan & Partner GmbH
- ♦ Technische Universität München (TUM)
- ♦ United Nations Department of Economic
and Social Affairs, Sustainable Development

Stand

April 2022

Kontakt für Anfragen

Vedran Beslač
Senior Legal Counsel

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstraße 45–47
85614 Kirchseeon
T +49 8091 5630-129
vedran.beslac@hoermann-gruppe.com

Glossar

Kontakt / Impressum

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstraße 45-47 / 85614 Kirchseeon
T +49 8091 5630-0 / F +49 8091 5630-195

www.hoermann-gruppe.com