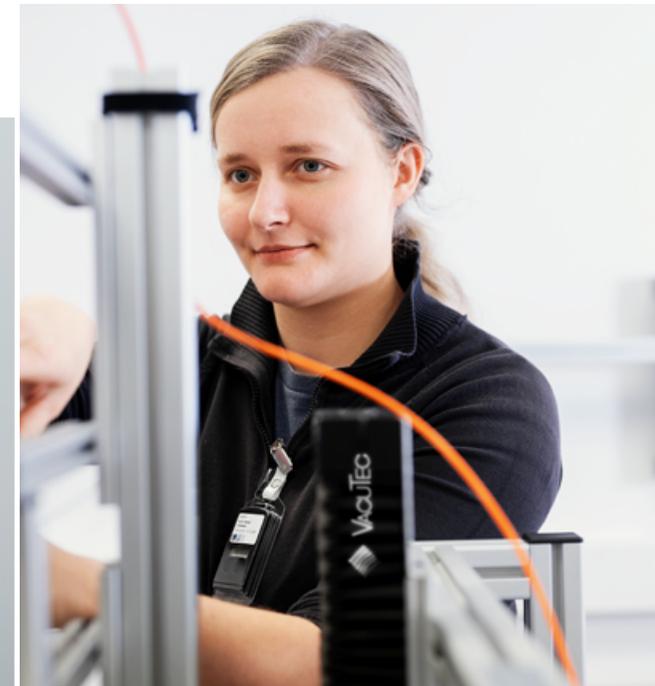




HÖRMANN
Gruppe

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER HÖRMANN INDUSTRIES GMBH

2022



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Chancen- und Risikomanagement
Über diesen Bericht	Stakeholderdialog
HÖRMANN Gruppe auf einen Blick	UN Global Compact
NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS	Geschäftsethik
Datenschutz und IT-Sicherheit	Governance
Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung	Compliance, Anti-Korruption und Bestechung
Emissionen	Datenschutz und IT-Sicherheit
Energieverbrauch, erneuerbare Energien und Energieeffizienz	Menschenrechte
Gesundheitsschutz	Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung
Diversität, Inklusion und Chancengleichheit	Umwelt- und Klimaschutz
Mitarbeiter	Managementansatz
NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT	Emissionen
Strategie und Management	Energieverbrauch, erneuerbare Energien und Energieeffizienz
Unternehmensgrundsätze und -werte	Abfall und Recycling
Nachhaltigkeitsmanagement	Eingesetzte Materialien
Managementansatz	Wasser und Abwasser
Wesentliche Themen	Soziale Verantwortung
Die vier Säulen der Nachhaltigkeits- strategie	Grundsätze der HÖRMANN Gruppe
Nachhaltigkeitsorganisation	Mitarbeiter
	Gesellschaftliche Verantwortung
	KENNZAHLENÜBERSICHT
	GRI-INDEX

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde des Unternehmens,

das Jahr 2022 führte uns erneut den Klimawandel vor Augen sowie dessen Auswirkungen für Ökosysteme und Menschen. In Teilen Afrikas, Asiens und Australien führten extreme mehr-tägige Regenfälle zu fatalen Überschwemmungen und in vielen Regionen der Welt gab es Hitzewellen, Dürre und Waldbrände. Auch Deutschland erlebte eines der zwei wärmsten Jahre seit Beginn der Wetteraufzeichnungen und einen erheblich zu trockenem Sommer mit einem Niederschlagsdefizit von etwa 15 Prozent gegenüber der Referenzperiode (1961 – 1990). In Italien gab es eine Dürreperiode mit erheblichem Wassermangel, die zu großflächigen Ernteausfällen und massiven wirtschaftlichen Schäden für die Landwirte führte.

Wir haben im Jahr 2022 auch lernen müssen, dass Energie – in welcher Form auch immer – eine endliche und teure Ressource ist. Die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine haben die Energiepreise explodieren lassen. Der inflationäre Anstieg der Erzeugerpreise für nahezu alle Wirtschaftsgüter auf ein seit Jahrzehnten unbekannt hohes Niveau belastet die Wirtschaft und auch alle Verbraucher. Die Zeitenwende im Jahr 2022 lehrt uns, dass der sparsame Umgang mit Energie – und mit allen anderen Ressourcen – nicht nur eine Frage der Nachhaltigkeit ist, sondern auch eine wichtige ökonomische Dimension hat. Nachhaltige Unternehmensführung steht heute mehr und mehr im Einklang mit wirtschaftlicher Unternehmensführung.

Für die HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen ist Nachhaltige Unternehmensführung schon immer Teil des Selbstverständnisses und tief im Wertesystem verankert. Unser Denken und Handeln sind geprägt durch unsere Verantwortung gegenüber Menschen und Natur. Als ein langjährig mit unseren Kunden verbundenes Mittelstandsunternehmen unterstützen wir die vielfältigen Nachhaltigkeitsinitiativen unserer Kunden, woraus sich auch neue Anforderungen an unser Unternehmen ergeben.

Wir handeln aus der Überzeugung heraus, 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. Im vergangenen Jahr haben wir das Thema „Nachhaltige Unternehmensführung“ weiter in unsere Organisation integriert und die zugehörigen Geschäftsprozesse kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie als wichtiger Teil der Unternehmensstrategie und deren zukünftiger Umsetzung folgen unserem klaren Bekenntnis zu den Prinzipien des „Global Compact der Vereinten Nationen“ und den „Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen“ als Leitlinien für unsere Arbeit.

Eine wesentliche Rolle zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele und der Umsetzung von Prinzipien nimmt der Mensch ein. Als kritischer Erfolgsfaktor muss nachhaltiges Denken und Handeln zum Selbstverständnis im Alltag werden; diese erfordern die nachhaltige Implementierung und Stärkung einer Nachhaltigkeitskultur in der gesamten HÖRMANN Gruppe. Gefördert wird dies durch unsere Unternehmenswerte Innovationsfreude, Tatkraft, Verantwortung, Augenhöhe, die täglich als essenzieller Bestandteil der Unternehmenskultur von der „HÖRMANNschaft“ gelebt werden.



Der Ihnen vorliegende zweite Nachhaltigkeitsbericht ist eine Bilanz der aktuellen Fortschritte und der neuesten Nachhaltigkeitsinitiativen unserer Gruppe. Er dient außerdem als Grundlage, um unsere Berichterstattung auf die zukünftigen umfangreichen Anforderungen der Europäischen Union auszurichten.

Ihnen, liebe Leserin – lieber Leser, wünschen wir eine spannende Lektüre und laden Sie ein, uns auf dem weiteren Weg zu begleiten.

Dr. Michael Radke
CEO der HÖRMANN Gruppe

Johann Schmid-Davis
CFO der HÖRMANN Gruppe

Dr. Christian Baur
CTO der HÖRMANN Gruppe

Herzlich willkommen zum Nachhaltigkeitsbericht 2022 der HÖRMANN Gruppe.

Dieser Bericht stellt die HÖRMANN Industries GmbH mit Sitz in Kirchseeon, Deutschland, und deren verbundene Unternehmen für das Geschäftsjahr 2022 dar.

Zielgruppen für den Nachhaltigkeitsbericht sind Beschäftigte, Bewerber, Kunden, Lieferanten, Gesellschafter, Finanzierungsgeber sowie die interessierte Öffentlichkeit.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 der HÖRMANN Gruppe ist ein nicht-finanzieller Leistungsbericht und erscheint auf jährlicher Basis. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr der HÖRMANN Gruppe vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Redaktionsschluss war der 31.01.2023. Der erste Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde im April 2022 publiziert.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht werden primär Daten aus dem Jahr 2022 dargestellt. Soweit vorhanden, werden ergänzend Vorjahresdaten offengelegt, um Transparenz und Relevanz zu erhöhen sowie einen Vergleich zu ermöglichen. Entsprechende Richtigstellungen sind, wenn notwendig, gekennzeichnet und können dem GRI-Index entnommen werden.

Die Angaben beziehen sich auf alle Tochterunternehmen, auf welche die HÖRMANN Industries GmbH einen wesentlichen 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. Die dargestellten Daten sind auf Gruppenebene konsolidiert. Diese Abgrenzung gilt für alle wesentlichen Themen, sofern nicht explizit anders ausgewiesen.

Der Bericht wurde unter Bezugnahme auf die international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) Foundation 2021 verfasst. Die berichteten Themen orientieren sich am Prinzip der Wesentlichkeit nach GRI 3. Es hat keine externe Prüfung der Daten und dieses Berichts stattgefunden.

In diesem nicht-finanziellen Leistungsbericht werden das Managementsystem der HÖRMANN Gruppe für Nachhaltige Unternehmensführung und der Fortschritt bei der Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Geschäftsethik, Umwelt- und Klimaschutz und soziale Verantwortung vorgestellt. Die Offenlegung fokussiert sich dabei auf Themen, die für das Unternehmen und seine Stakeholder im Rahmen der doppelten **Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021** als wesentlich identifiziert wurden.

Zugunsten des Leseflusses wird auf geschlechterbezogene Doppelnennungen verzichtet. Daher finden sich an einigen Stellen des Berichts Personenbezeichnungen im generischen Maskulinum. Dies stellt keine Wertung dar. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, 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 auf unserer Homepage **hoermann-gruppe.com** in der Rubrik Investor Relations und im **Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe**. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint im Frühjahr 2024.

Folgende Unternehmen wurden im Nachhaltigkeitsbericht konsolidiert:

HOLDING

- ◆ HÖRMANN Industries GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Informationssysteme GmbH, Ginsheim-Gustavsburg
- ◆ HÖRMANN Digital GmbH, Kirchseeon

AUTOMOTIVE

- ◆ HÖRMANN Automotive GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, Ginsheim-Gustavsburg
- ◆ HÖRMANN Automotive Slovakia s. r. o., Bánovce, Slowakei
- ◆ HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH, St. Wendel
- ◆ HÖRMANN Automotive Saarbrücken GmbH, Saarbrücken
- ◆ HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH, Wackersdorf
- ◆ HÖRMANN Automotive Eislingen GmbH, Ebersbach
- ◆ HÖRMANN Automotive Assets GmbH, Kirchseeon

COMMUNICATION

- ◆ Funkwerk AG, Kölldeda
- ◆ Funkwerk Technologies GmbH, Kölldeda
- ◆ FunkTech GmbH, Kölldeda
- ◆ Funkwerk Systems GmbH, Kölldeda
- ◆ Funkwerk Systems Austria GmbH, Wien, Österreich
- ◆ Funkwerk video systeme GmbH, Nürnberg
- ◆ Funkwerk IoT GmbH, Bremen
- ◆ Funkwerk vipro.sys GmbH, Leipzig
- ◆ HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Warnsysteme GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN KMT Kommunikations- und Meldetechnik GmbH, Salzburg, Österreich

INTRALOGISTICS

- ◆ HÖRMANN Intralogistics GmbH, München
- ◆ HÖRMANN Logistik GmbH, München
- ◆ HÖRMANN Logistik Polska Sp. z o. o., Danzig, Polen
- ◆ HÖRMANN Logistik Systeme GmbH, Graz, Österreich
- ◆ HÖRMANN Klatt Conveyors GmbH, Neumarkt a. Wallersee, Österreich (vormals Klatt Fördertechnik GmbH)
- ◆ HÖRMANN Services GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Industriesservice GmbH, Lehre/Wolfsburg
- ◆ HÖRMANN Intralogistics Services, Kirchseeon (vormals HÖRMANN Automationservice GmbH)
- ◆ MAT Maschinentechnik GmbH, Salzgitter
- ◆ HÖRMANN Energy Solutions GmbH, Lehre/Wolfsburg

ENGINEERING

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

Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Im Jahr 2015 haben die Vereinten Nationen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Die Agenda 2030 enthält 17 sogenannte Sustainable Development Goals (SDGs), welche eine Roadmap für eine nachhaltige Zukunft der Weltgemeinschaft bilden. Diese Handlungsfelder umfassen verschiedenste ökologische, ökonomische, soziale und rechtliche Zielstellungen. Die Vereinten Nationen und ihre 193 Mitgliedsstaaten möchten so ein menschenwürdiges Leben unter Wahrung der natürlichen Lebensgrundlage ermöglichen. Alle Mitgliedsstaaten sind aufgefordert, durch konkretes aktives Handeln ihren Beitrag zu der Welt von morgen zu leisten.

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 NACHHALTIGE/R
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



Die HÖRMANN Gruppe ist sich bewusst, dass sie auf alle 17 Sustainable Development Goals einen direkten oder indirekten Einfluss hat. Um dem Prinzip der Wesentlichkeit gerecht zu werden und ihren positiven Einfluss effektiv gestalten zu können, hat der Konzern 8 Fokusfelder in den SDGs identifiziert. In den kommenden Jahren wird die HÖRMANN Gruppe transparent über relevante Maßnahmen in Verknüpfung mit den Sustainable Development Goals und über den Status der Zielerreichung berichten.



Gesundheit und Wohlergehen

Der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter hat höchste Priorität für die HÖRMANN Gruppe. Mit einem aktiven Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement in Verbindung mit einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess stellt das Unternehmen sichere Arbeitsplätze zur Verfügung.



Hochwertige Bildung

Lebenslanges Lernen ist die Basis für gesellschaftliches Wohlergehen und Fortschritt. Der immer schnellere technologische Wandel verändert stetig auch das Arbeitsumfeld und die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter. Die HÖRMANN Gruppe fördert aktiv die Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiter. Zudem will die HÖRMANN Gruppe die Ausbildungsquote weiter erhöhen, um jungen Menschen eine zukunftsfähige Ausbildung und Qualifikation und den erfolgreichen Eintritt in ein nachhaltiges Berufsleben zu ermöglichen.



Weniger Ungleichheiten und Geschlechtergleichheit

Die HÖRMANN Gruppe fördert ein wertschätzendes Arbeitsumfeld frei von jeglichen Vorurteilen und bietet allen Mitarbeitern unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität und Religion gleiche Chancen. Respekt und Würde sind die Eckpfeiler der Unternehmenskultur, die durch die Werte Verantwortung, Tatkraft, Augenhöhe und Innovationsfreude geprägt ist.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Sowohl in der Unternehmensgruppe als auch in den Lieferketten sieht die HÖRMANN Gruppe es als ihre Verantwortung, auf die Menschenrechte zu achten, und setzt sich für angemessene und faire Arbeits- und Sozialstandards ein. Die HÖRMANN Gruppe verfolgt im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung ein weiteres Wachstum, um möglichst allen Mitarbeitern attraktive und zukunftssichere Arbeitsplätze bieten zu können.



Industrie, Innovation und Infrastruktur

Mit all ihren Geschäftsaktivitäten – mit der Lieferung von Produkten und der Ausübung von Dienstleistungen – leistet die HÖRMANN Gruppe einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Infrastruktur in Europa sowie für nachhaltigere Städte und Gemeinden. Als Partner und wichtiger Zulieferer für andere Industrien nimmt das Unternehmen auch eine wichtige Rolle im Wandel der Industrie in Richtung mehr Nachhaltigkeit und insbesondere hinsichtlich des Klimaschutzes bzw. der Reduzierung der Treibhausgase wahr. Die HÖRMANN Gruppe stellt sich diesen vielfältigen neuen Herausforderungen, nimmt aktiv ihre Verantwortung als industrieller Partner wahr und gestaltet den Wandel der Industrie und der Infrastruktur in Richtung mehr Nachhaltigkeit gemeinsam mit den Kunden.



Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien und -zielen in der Produktion erfordert vielfältige Maßnahmen, die schrittweise in den nächsten Jahren definiert und umgesetzt werden sollen. Durch die konsequente Nutzung des aktuellen technologischen Know-hows und neuer Technologien will die HÖRMANN Gruppe gemeinsam mit ihren Kunden und Lieferanten alle Produkte, Prozesse und Infrastrukturen nachhaltiger gestalten. Durch Partnerschaften mit Universitäten sowie Forschungs- und Entwicklungsinstituten sollen Innovationszyklen beschleunigt werden.

Im Rahmen der nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten wird die HÖRMANN Gruppe auch die Ressourceneffizienz für alle eingesetzten Materialien und die in Verkehr gebrachten Produkte weiter optimieren.



Maßnahmen zum Klimaschutz

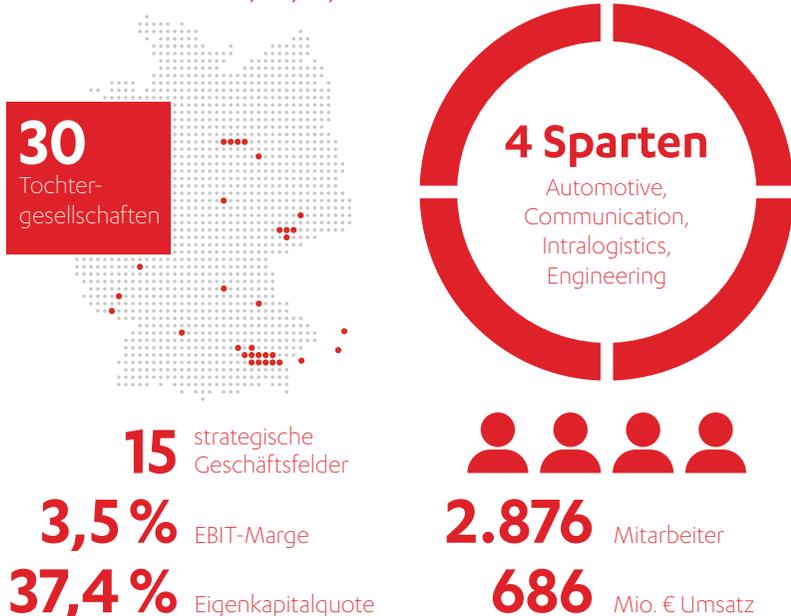
Die HÖRMANN Gruppe unterstützt die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens und arbeitet aktiv an einer Steigerung der Energieeffizienz, an der Reduzierung des Energieverbrauchs und an emissionsreduzierenden Maßnahmen. Die Nutzung von regenerativ erzeugten Energien bekommt eine hohe Priorität; die Eigenerzeugung von regenerativen Energien ist ein weiterer Beitrag.

Die HÖRMANN Gruppe denkt integrativ: Als Technologieunternehmen vernetzt sie ihr Wissen und bündelt ihre Expertise in vier zukunftsorientierten Sparten. Gemeinsam mit den Kunden gibt das Unternehmen den Märkten neue Impulse.

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 interne Dienstleister, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind.

Im Jahr 2022 hat die HÖRMANN Gruppe einen neuen Geschäftsbereich eingerichtet. Der neue Geschäftsbereich „Intralogistics“ vereint die Unternehmen HÖRMANN Intralogistics GmbH, HÖRMANN Logistik GmbH mit ihrer Tochtergesellschaft HÖRMANN Logistik Polska Sp. z o. o., HÖRMANN Klatt Conveyors GmbH und HÖRMANN Logistik Systeme GmbH unter einem Dach. Zudem integriert der neue Geschäftsbereich die ehemalige Sparte Services der HÖRMANN Gruppe. Damit sollen die Kernkompetenzen strategisch weiter ausgebaut und Synergieeffekte für ein ambitioniertes Wachstum erreicht werden.

Kennzahlen 2022 GRI 2-1, 2-6, 2-7, 201-1



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.

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.

Intralogistics

Der HÖRMANN Geschäftsbereich Intralogistics bündelt die verschiedenen Geschäftsaktivitäten im Bereich Logistik, Fördertechnik, Automatisierungstechnik, Montage und Services. Damit trägt dieser Bereich der stark gestiegenen Marktnachfrage nach nachhaltigen, serviceorientierten und anspruchsvollen Systemlösungen für Automatisierungstechnik in der Lager-, Distributions- und Produktionslogistik sowie in den Serviceleistungen Rechnung.

Engineering

Der Geschäftsbereich Engineering ist im Industriedesign und in der Fahrzeugentwicklung und in der Anlagen-, Gebäude- und Fabrikplanung. Die Entwicklung und Produktion von Detektoren zum Nachweis ionisierender Strahlung erweitern dieses Leistungsspektrum zusätzlich.

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 jetzt zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

1 2 3



Erfolgreich zertifiziert

Es war ein echter Kraftakt, den die IT-Abteilungen der Funkwerk AG im letzten Jahr vollbracht haben. Aber nun ist das Informationssicherheits-Managementssystem für den Geschäftsbereich „Zugfunk & Kommunikationssysteme“ am Standort Köllda erfolgreich zertifiziert.



Ein Informationssicherheits-Managementssystem (ISMS) umfasst eine Reihe von Richtlinien, Verfahren, Prozessen und Systemen, die Risiken beherrschbar machen. Zu diesen Gefahren zählen beispielsweise Cyber-Angriffe, Hacks, Datenlecks oder Datendiebstahl. Die Anforderungen an ein ISMS definiert die audittierbare internationale Norm ISO 27001. Sie ist ein weltweit anerkannter Standard.

» Wir sind stolz darauf, dass wir die Anforderungen erfüllen und die Zertifizierung durch die TÜV Rheinland Group in relativ kurzer Zeit erreichen konnten.«

Kerstin Schreiber
Vorstand der Funkwerk AG

Die sogenannte akkreditierte Zertifizierung belegt zuverlässig und vertrauenswürdig, dass eine Organisation oder ein Unternehmen Best-Practice-Prozesse zur Informationssicherheit definiert und umgesetzt hat. Sie fördert die Sicherheit, Zuverlässigkeit und Widerstandsfähigkeit von Informationstechnologiesystemen und -infrastrukturen, verbessert Governance- und Compliance-

Prozesse und erleichtert die Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Organisationen und Interessengruppen.

„Mit der Zertifizierung haben wir eine wichtige Grundlage für die Zukunftssicherheit unseres Unternehmens und für die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von Systemen mit hohem IT-Sicherheitsniveau geschaffen“, kommentiert Kerstin Schreiber, Vorstand der Funkwerk AG.

Der Auditbericht des TÜV Rheinland bescheinigt Funkwerk eine sehr hohe Kompetenz im Bereich der Informationssicherheit. Trotzdem gibt es für die IT noch einiges zu tun. So sind etwa die im Rahmen des Audits ausgesprochenen Empfehlungen zeitnah umzusetzen. Außerdem werden bereits begonnene Maßnahmen und Projekte noch vor dem Überwachungsaudit im Frühjahr 2023 abgeschlossen.

Darüber hinaus verfolgt Funkwerk das Ziel, die ISO 27001-Zertifizierung noch in diesem Jahr auf den Geschäftsbereich Reisenden-Informationssysteme an den Standorten Karlsfeld und Köllda auszuweiten, um den wichtigen Aspekt der Governance im Nachhaltigkeitsmanagement zu stärken.

9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT
UND STARKE
INSTITUTIONEN



17 PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE





Photovoltaik-Anlagen für die Energiewende

Die PV-Systemlösungen der HÖRMANN Energy Solutions GmbH ermöglichen es Unternehmen und Privatpersonen, durch lokal erzeugten Strom ihren Teil zur Klimaneutralität beizutragen.

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Die Energiewende ist ohne Photovoltaik kaum denkbar: Schließlich entsteht bei der Stromerzeugung aus fossilen Brennstoffen wie Kohle, Öl und Erdgas jede Menge CO₂, während die Energiegewinnung aus Sonnenlicht emissionsfrei ist. Die variablen Komplettlösungen von HÖRMANN Energy Solutions fördern die Unabhängigkeit von konventionellen Energieversorgern für Verbraucher mit großem und kleinem Bedarf. Sie sind nicht nur hinsichtlich der benötigten Fläche skalierbar, sondern auch flexibel im Hinblick auf die Notwendigkeit des Speicherns. So gibt es Anlagen ohne Speicher, mit Speicher inkl. Speicher-Cloud oder Großspeicher.

Beispielgebend ist ein interessantes Projekt, das HÖRMANN Energy Solutions 2022 mit der Heidebäckerei Meyer aus Wahrenholz umsetzte. Die dort neu eingerichtete Backfertigung versorgt über 130 Filialen der Traditionsbäckerei in Norddeutschland. Das Thema Nachhaltigkeit ist dem Firmeninhaber extrem wichtig: nicht nur bei seiner überwiegend regionalen Lieferkette, sondern auch bei der Energiegewinnung. Backen und Reinigen sind schließlich stromintensive Prozesse, vor allem in definierten Phasen, in denen die Backöfen hochlaufen.

Es war also nicht allein damit getan, eine 100-kWp-Anlage auf dem Dach zu installieren, deren Strom sofort 1:1 aufgebraucht wird.

Vielmehr sollen gezielt die teuren Strompeaks unterstützt werden, in denen der Kunde oftmals das Zifache des normalen Strompreises bezahlt. Eine intelligente Lösung war gefragt. Durch ein entsprechendes Strommonitoring werden die Spitzen erheblich abgeflacht, indem beispielsweise die Waschanlage für die Körbe zeitversetzt zum Hochlauf der Backöfen startet und parallel der Strom vom Dach verwendet wird. Eine Erweiterung der Anlage ist in Planung.

Sobald die Produktion im Frühjahr 2023 richtig angelaufen ist, erstellt die HÖRMANN Energy Solutions ein Dashboard, das Kunden und Mitarbeitern die Leistung der Solaranlage anzeigt. So soll das Thema Nachhaltigkeit noch stärker in den allgemeinen Fokus rücken.

PV-Lösungen von HÖRMANN in Zahlen

- Montierte PV-Gesamtfläche** ca. 6.000 m²
- Montage von über** 100 Anlagen
- Erzeugung von über** 1.200 kWp
- Stromertrag von mind.** 1.050.000 kWh p. a.
- Reduktion von CO₂-Emissionen** über 440.000 kg p. a.
- Durchschnittliche Stromkostensparnis pro Jahr:** ca. 400.000 €

Stadtbahnwagen als Vorreiter in umfassender Nachhaltigkeit



Es ist eine der größten Investitionen in der Geschichte der Dortmunder Stadtwerke (DSW21): Ganz im Sinne der Klimafreundlichkeit wurden 64 Bestandsfahrzeuge modernisiert und 26 Stadtbahnwagen neu angeschafft. HÖRMANN Vehicle Engineering entwickelte die neue Dortmunder Straßenbahn für den Leipziger Straßenbahnhersteller HeiterBlick und begleitete den Prozess von der Idee bis zur Inbetriebnahme. Der Auftrag bestand dabei aus der Neuentwicklung einer Straßenbahn und einem analogen Refurbishment für die Bestandsfahrzeuge. Die entwickelten Fahrzeuge setzen auf mehreren Ebenen Maßstäbe: von Energieeffizienz über Komfort und Sicherheit bis hin zur Barrierefreiheit.

Zunächst zum Thema Energieeffizienz: Mithilfe von Tests im Klimakanal reduzierte sich die Heizleistung der neuen Fahrzeuggeneration von 100 kW bei den Bestandsfahrzeugen auf jetzt 27 kW. Energieeinsparung und Effizienzerhöhung wiederum bedeuten eine Reduzierung des Fahr- und Heizstroms um knapp 12,5%, was die Wirtschaftlichkeit entsprechend steigert.

Zusätzlich tragen Doppelverglasung und eine einzigartige Dämmung dazu bei, die energetische Effizienz weiter zu erhöhen. Durch die neuen Fahrzeuge reduziert DSW21 den jährlichen Stromverbrauch um rund 4,8 Millionen Kilowattstunden und drückt so die CO₂-Emissionen. Neben diesem bedeutenden Beitrag zum Klimaschutz gibt es weitere positive Effekte.

Die neuen Fahrzeuge auf dem aktuellen technischen Stand bieten auch Menschen mit Mobilitätseinschränkungen die Möglichkeit, den ÖPNV

uneingeschränkt zu nutzen. Im Sinne der Barrierefreiheit bringt DSW21 bundesweit die ersten Fahrzeuge ins Liniennetz, die den Abstand zum Bahnsteig mittels Luftdruckabsenkung herabsetzen. So können nicht nur Menschen mit Mobilitätseinschränkungen problemlos ein- und aussteigen, sondern es lassen sich auch Kinderwagen hindernisfrei ein- und ausladen.

Solche Maßnahmen sind wichtig, um die Mobilitätswende herbeizuführen. Denn nur durch höchsten Komfort und optimale Sicherheit lassen sich Verkehrsteilnehmer dazu motivieren, die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen und so die Fahrgastzahlen langfristig zu steigern. So leistet HÖRMANN Vehicle Engineering einen wichtigen Beitrag für nachhaltige Infrastrukturen und den Klimaschutz.

Nachhaltigkeit bedeutet mehr als nur Klimafreundlichkeit. Deshalb ist die HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH besonders stolz darauf, an einem weiteren ganzheitlichen Projekt beteiligt zu sein: Bei der Dortmunder Stadtbahn ging es um Energie, Komfort, Sicherheit und Barrierefreiheit.



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Erdgas- verbrauch durch Abwärme- nutzung halbiert

838.190 kWh

385.371 kWh

2021 2022

8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



Energie zu sparen, ist nicht nur wirtschaftlich sinnvoll. Es trägt auch zum Umwelt- und Klimaschutz bei, indem es Ressourcen schont und die CO₂-Emissionen verringert. So hat man sich bei der HÖRMANN Automotive Slovakia s. r. o. Gedanken zur Energieeinsparung gemacht und zahlreiche Potenziale identifiziert. Das hauseigene Facility Management hat sie im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses umgesetzt.

Dass Maschinen viel Energie benötigen, ist bekannt. Im Gegenzug geben sie aber Wärme ab, die meist verloren geht. Bei HÖRMANN Automotive Slovakia hat man genau hingeschaut: Vor allem Laserschneid- anlagen, aber auch Kompressoren zur Druckluftherzeugung und Umformpressen erzeugen viel Abwärme, die sich nutzen lässt.

Diese Abwärme reicht beinahe aus, um die gesamte Produktionsfläche von knapp 25.000 m² zu beheizen. Dabei spielen auch

die Rahmenbedingungen eine Rolle: die gute Wärmeisolierung der Gebäudehülle und neu installierte Luftleitungen, die die Wärme gleichmäßig verteilen und dorthin bringen, wo sie benötigt wird.

Ein ebenfalls neu in den Kühlkreislauf der Pressen integrierter Wärmetauscher heizt das Warmwasser vor. Dieses Verfahren vermindert den Energieaufwand zur Warmwassererzeugung deutlich. In einer weiteren Ausbaustufe ist geplant, die Energie für die Heizspiralen im Wärmetauscher über eine Photovoltaikanlage zu erzeugen.

Durch diese Maßnahmen konnte die HÖRMANN Automotive Slovakia den Erdgasverbrauch im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2021 um 55 % reduzieren und so einen wichtigen Beitrag für den Klimaschutz leisten.

Eine Luftleitung verteilt die Abwärme der Kompressoren.



Luftleitungen verteilen die Abwärme der Laserschneidanlagen.



Die Wärmetauscher im Kühlkreislauf der Pressen erwärmen die Luft in dieser Halle.



Wärmetauscher zur Warmwassererzeugung.



Auf dem Weg zur Energie-neutralität

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

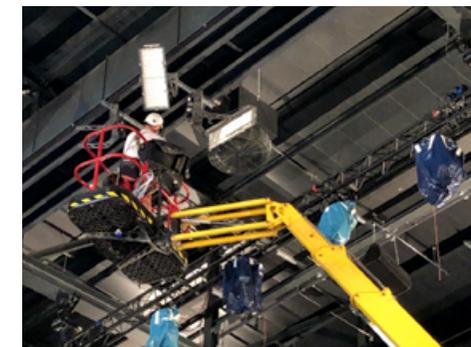


Eine energieneutrale Mehrzweckarena ist das erklärte Ziel der Stadt Ludwigsburg. Sie investiert viel in die MHPArena als Veranstaltungsraum für Sport-, Kultur- und Businesssevents. Die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH unterstützt dabei, das hochfunktionelle Gebäude nicht nur umweltfreundlicher zu machen. Sie trägt auch dazu bei, dass sich die Investition für die Stadt Ludwigsburg wirtschaftlich schnell amortisiert.



Zu den tragenden Modernisierungsmaßnahmen gehört die Umrüstung der Beleuchtung auf wartungsarme LED-Technik. Damit soll vor allem die Energieeffizienz deutlich verbessert werden. Der Lichtstromverbrauch wird sich nach Berechnungen um ca. 70 % verringern, was sich positiv auf die CO₂-Bilanz auswirkt. Weil zusätzlich zur Lichanlage auch die Evakuierungstechnik auf neue FüÙe gestellt wird, geht man in Ludwigsburg von einer Verringerung der CO₂-Emissionen um 150 bis 200 Tonnen jährlich aus.

Beim großen Schritt auf dem Weg zur Energieneutralität war HÖRMANN Kommunikation & Netze im Jahr 2022 ganz wesentlich beteiligt. Die Fakten: Die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH demonitierte knapp 400 Strahler und Leuchten sowie ca. 5.000 Meter Installationsleitungen. Geliefert und montiert wurden im Gegenzug 166 RGBW-LED-Leuchten und 88 LED-Hochleistungsfluter, die komplette Lichtsteuerung (19-Zoll-Rack inkl. Steuerungskomponenten) wurde aufgebaut und programmiert und etwa 11,5 Kilometer Strom- und



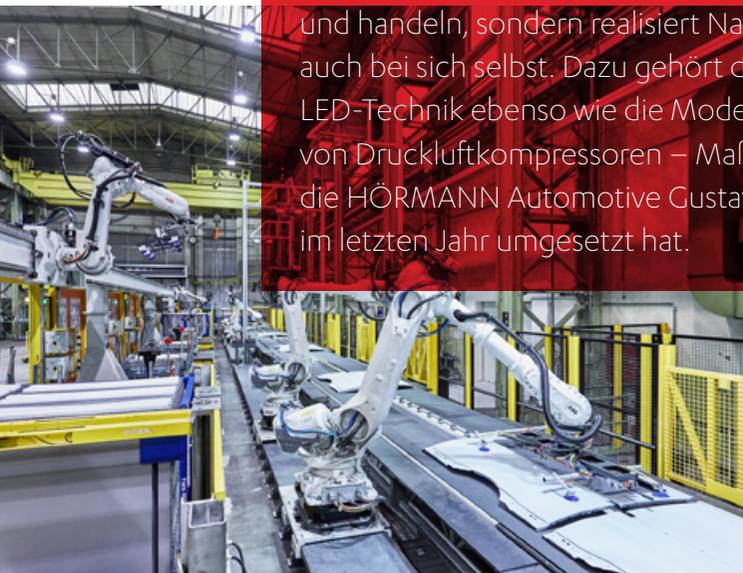
Datenleitungen wurden verlegt. Außerdem wurde eine Sicherheitsbeleuchtung aufgebaut.

HÖRMANN Kommunikation & Netze ist stolz, einen wesentlichen Bestandteil zum Gesamtkonzept beigetragen zu haben, das die Vision „Energieneutralität 2030“ der MHPArena verwirklichen soll.

Weil neben der Wirtschaftlichkeit und der Umweltfreundlichkeit auch die Hallenbesucher etwas von den Renovierungsmaßnahmen haben sollen, dürfen sie sich künftig auf nachhaltigen Spaß freuen: Die LED-Lichter leuchten in verschiedenen Farben, was bislang bundesweit ein Highlight ist!

Praktizierte Nachhaltigkeit auch im eigenen Unternehmen

HÖRMANN trägt nicht nur dazu bei, dass andere Unternehmen umweltfreundlicher produzieren und handeln, sondern realisiert Nachhaltigkeit auch bei sich selbst. Dazu gehört der Einsatz von LED-Technik ebenso wie die Modernisierung von Druckluftkompressoren – Maßnahmen, die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH im letzten Jahr umgesetzt hat.



LED-Technik verbraucht deutlich weniger Energie als herkömmliche Beleuchtungstechnik. Dass sie zudem 25-mal länger hält, reduziert den Bedarf an Rohstoffen und Energie für die Herstellung neuer Lampen. Und wenn sie schließlich doch entsorgt werden müssen, ist das relativ unkompliziert: Während Leuchtstoffröhren quecksilberhaltig sind, finden sich in LEDs keine giftigen Materialien. Alles Fakten, die die Verantwortlichen von einer sukzessiven, aber ganzheitlichen Umstellung der Beleuchtungstechnik im Werk Gustavsburg überzeugen.

Die dafür erforderlichen Investitionssummen der jeweiligen Teilprojekte stellten sie deshalb bereits vor vielen Jahren in die jährliche Unternehmensplanung ein. Erfreulicherweise wurden die seit 2021 laufenden Teilprojekte zweier Produktionshallen mit einer Bundesförderung von 20 % bezuschusst. Rund eine Million Euro wurde seither investiert, um die 60.000 m²



Produktionsfläche, Verwaltungsgebäude und Außengelände energiesparend und umweltfreundlich zu erhellen. In den einzelnen Bereichen ging der Stromverbrauch für Beleuchtung um 40 % bis 70 % zurück.

Doch die Umstellung wirkt sich auch positiv auf Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit aus. Die Beleuchtungsstärke lässt sich nun besser der Arbeitsstättenrichtlinie anpassen. Dass die Arbeitsplätze zudem gleichmäßig mit einer für die jeweilige Tätigkeit optimalen Lichtfarbe ausgeleuchtet sind, fördert das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Das lohnt immerhin Kosten und Mühe, die mit einem so umfangreichen und langwierigen Projekt verbunden sind. Immer wieder standen die Fachabteilungen vor neuen Hürden, seien es krisenbedingt ausbleibende Materiallieferungen oder die Tatsache, dass der Umbau im laufenden Produktionsbetrieb stattfinden musste, was immer wieder zu Verzögerungen führte.



Neben der Beleuchtung zählt die Druckluft in Industriebetrieben zu den kontinuierlichen Energieverbrauchern. Im Jahr 2022 wurden bei HÖRMANN Automotive in Gustavsburg drei Grundlastkompressoren ausgetauscht, die insgesamt ein Jahresvolumen von 14 Millionen Kubikmeter Druckluft liefern.

Die neuen Geräte sind mit einem getriebelosen, effizienten IE4-Antrieb und Niederdrehzahlkompression ausgestattet. Sie haben einen höheren Wirkungsgrad und produzieren bei gleicher Antriebsleistung mehr Druckluft. So lassen sich 16 % Energie einsparen. Darüber hinaus sind die Wartungs- und Instandhaltungskosten geringer, da die verschiedenen Geräte über eine übergeordnete Steuerung optimal geregelt und ausgelastet werden. Dass die entstehende Abwärme der Kompressoren zum Heizen einer Lagerhalle für Presswerkzeuge und zur Unterstützung des Warmwassernetzes verwendet wird, trägt weiteres Einsparpotenzial bei. Die Investitionssumme von rund 100.000 € wurde mit 30 % durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) gefördert.



Mit Sonnenenergie zur Unabhängigkeit – wir erzeugen unseren Strom selbst



Die HÖRMANN Klatt Conveyors GmbH macht mit der Erweiterung der Photovoltaik-Anlage die nächsten Schritte zur nachhaltigen Energieversorgung und zu einer positiven CO₂-Bilanz für Scope 1 und 2.

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Schon immer war das Thema „Nachhaltigkeit“ für die Familie Klatt und alle Mitarbeiter in Neumarkt am Wallersee (Österreich) präsent. Zum Beispiel wird die hier hergestellte innovative Fördertechnik, soweit möglich, statt in Folie in Kartonagen verpackt und an die zahlreichen internationalen Industriekunden verschickt. Auch war Klatt einer der ersten Betriebe, der auf dem Dach der Produktionshalle Photovoltaik-Panels (PV) installierte und so rund 40 kWp Strom selbst erzeugte. In Anbetracht der immer höheren Energiekosten für Strom und Heizung wurde jetzt ein weiterer Meilenstein zur nachhaltigen, energieeffizienten und wirtschaftlichen Selbstversorgung gesetzt.

Acht Mal so viele PV-Module sorgen für CO₂ neutrale Energie

Mit den neuen Solarpanels auf den Dächern der Betriebsgebäude wurde die Stromproduktion verachtacht. Rund 360 kWp speist Klatt in das öffentliche Stromnetz ein – ein deutlicher Überschuss zum eigenen Bedarf. Den ruft das Unternehmen vom Netz bedarfsgerecht wieder ab. Um die erzeugte Energie so optimal wie möglich zu nutzen, wurde die bestehende Gasheizung stillgelegt, und in der Fertigungs- und Montagehalle wurden neun Luftwärmepumpen installiert. Diese heizen im Winter und kühlen bei Bedarf im Sommer. Auch das Bürogebäude heizt jetzt mit elektrischen Luftwärmepumpen. Durch die saubere Energieerzeugung weist das gesamte Unternehmen eine positive CO₂-Bilanz für Scope 1 und 2 (bezeichnet den direkt beeinflussbaren Bereich) auf.

Dazu trägt auch der eigene Fuhrpark bei. Insgesamt sieben vollelektrische Geschäftswagen werden an den acht eigenen Ladesäulen direkt vor dem Bürogebäude aufgeladen. Im Sommer kommt noch ein vollelektrischer Kastenwagen dazu, der den bisher dieselbetriebenen Servicebus für Einsätze rund um den Standort ersetzt. Bereits im vergangenen Jahr wurden zudem die Lampen in der Montagehalle durch LED-Lichtquellen ersetzt. Neben der besseren Energieeffizienz sorgen diese auch für wesentlich schnellere Lichtverfügbarkeit.

Rund zwei Wochen dauerte die Installation der neuen Solarpanels auf den Dächern, zwei weitere Wochen beanspruchten die Verkabelung, die Anbindung sowie der Einbau der Verteiler und der Schaltschränke. Weitere 14 Tage später konnte die Montage der Luftwärmepumpen mit Verrohrung und Verkabelung abgeschlossen werden. Die finale Inbetriebnahme des Gesamtsystems wird im Frühling 2023 erfolgen. Mit nachhaltigem Nutzen für HÖRMANN Klatt Conveyors und die Umwelt:

- ♦ Kostengünstiger Strom durch Überschusseinspeisung
- ♦ Positive CO₂-Bilanz (Scope 1 und 2)
- ♦ Unabhängigkeit von fossilen Energielieferanten
- ♦ Flexibilität beim Strom-Dienstleister
- ♦ Optimale Heizleistung bei gleichzeitiger Kühlmöglichkeit im Sommer

Die wertvollen Erfahrungen aus diesem „Leuchtturmprojekt“ dienen als „Blaupause“ für die Energiewende und den Weg der HÖRMANN Gruppe zu mehr Klimaschutz.



HÖRMANNschaft sportlich: Fairness und Teamgeist

Beim Sport tut jeder Einzelne der Gesundheit etwas Gutes, beim gemeinsamen Sport in Unternehmen blüht zudem noch der Teamgeist auf. Kein Wunder, dass sich so viele bei HÖRMANN für sportliche Aktivität begeistern ...

Sportliche Betätigung ist ein perfekter Ausgleich zum Beruf: Bewegung lockert die Muskulatur, belebt den Stoffwechsel und ist gesund. Gleichzeitig macht es Spaß, mit anderen seine Fähigkeiten und Leidenschaften zu teilen. Gemeinsame Ziele auch mal außerhalb konkreter beruflicher Projekte zu verfolgen, vertieft das Zusammengehörigkeitsgefühl.

Gerade Mannschaftssportarten wie Fußball stärken den Teamgeist enorm. Das zeigten auch die engagierten Mitarbeiter der HÖRMANN Warnsysteme GmbH, HÖRMANN Rawema Engineering & Consulting GmbH und HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH, die sich am HÖRMANN Fußballturnier am Standort Chemnitz beteiligten. Mit Geschick, Ausdauer, Fairness und taktischer Stärke traten die sportbegeisterten Kollegen im Spiel gegeneinander an – immer mit

dem einen Ziel vor Augen: gemeinsamer Spaß an der sportlichen Freude!

Auch Firmenläufe sind stets eine willkommene Gelegenheit, etwas für die Fitness zu tun und zugleich das Teamgefühl zu stärken. Das fängt oft schon beim gemeinsamen Training an. So nahmen etliche Mitarbeiter von HÖRMANN Gesellschaften auch an Firmenläufen teil, beispielsweise in Chemnitz. Außerdem stellten 74 Mitarbeiter von HÖRMANN ihr Durchhaltevermögen beim Run durch die Mainzer Altstadt unter Beweis.

Die HÖRMANN Gruppe befürwortet im Sinne des Gesundheitsmanagements, dass sich auch zukünftig viele Kollegen gemeinschaftlich im Rahmen der HÖRMANNschaft sportlich engagieren, und wünscht viel Spaß und Erfolg.



Inklusion im Arbeitsalltag: wertschätzend und wertschöpfend

Bei der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH hat Inklusion einen besonderen Stellenwert als wichtiger Faktor einer effizienten und wertschätzenden Zusammenarbeit. Ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld fördert Kreativität und Innovationsfreudigkeit und ist eine Bereicherung für alle.

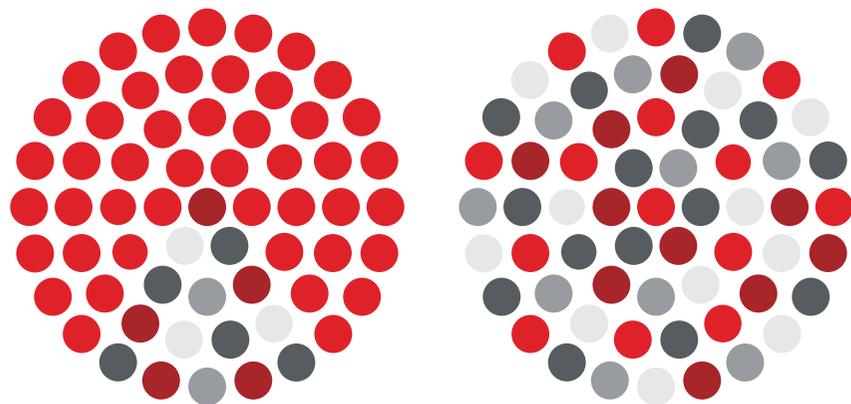
8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



17 PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE

Integration → Inklusion

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch unabhängig von kulturellen, lebensanschaulichen, religiösen oder sonstigen Unterschieden akzeptiert, respektiert und wertschätzt wird – auch in der Arbeitswelt. Unternehmen müssen dazu Barrieren abbauen und Strukturen bereitstellen, in denen jeder Mitarbeiter die gleichen Entwicklungschancen und Erfolgsmöglichkeiten hat. Nur in einer inklusiven Gesellschaft lässt sich soziale Gerechtigkeit verwirklichen.

Als ein Beispiel, das für alle eine positive Erfahrung darstellt, sei hier die integrative Zusammenarbeit mit zwei Mitarbeitern von HÖRMANN Vehicle Engineering genannt, die aufgrund einer starken Hörschädigung formal als „schwerbehindert“ eingestuft sind: Marc M. ist in der Funktionalen Systementwicklung als Stromlaufplaner tätig, David T. ist Technischer Projektleiter in der Drehgestell-Entwicklung, aktuell in einem indischen Projekt.

Wie in jeder anderen Abteilung ist Kommunikation zwischen den Kollegen die Basis teamorientierter Projektarbeit. In der Zusammenarbeit mit Marc M. und David T. findet sie meist schriftlich statt, häufig über Teams oder Outlook, oft aber auch analog per Stift und Schreibblock. Dank seines Cochlea-Implantats kann David geringfügig hören und auch an Gesprächen teilnehmen. Aufgrund der unterschiedlichen Behinderungsgrade unterstützen sich beide Kollegen gegenseitig, z. B. beim Dolmetschen in Gebärdensprache.

Für größere Meetings, Betriebsversammlungen oder Veranstaltungen werden über den Deutschen Schwergehörigenbund e.V. Dolmetscher verpflichtet. Außerdem stellt der Schwerbeschädigtenverband beiden Mitarbeitern spezielle Telefonie-Endgeräte zur Verfügung, die durch Integration von Videokameras das Lippenlesen ermöglichen.

» Das sind eben spezielle Bedürfnisse, die wir gern erfüllen, eine Hürde stellen sie nicht dar. Bei uns empfinden wir es so, dass ein diverses Umfeld eine enorme Bereicherung für alle ist. «

Matthias Büttner

Leiter der Drehgestell-Entwicklung bei der HÖRMANN Vehicle Engineering

„Meine Abteilung wäre ohne David nicht so, wie sie ist!“, betont Herr Büttner. Das gilt auch für Marc. Die Inklusion stellt einen wichtigen Baustein in unserer Gesellschaft und damit auch in der Belegschaft von HÖRMANN Vehicle Engineering dar.

Inklusion und Diversität spielt in allen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe eine große Rolle und spiegelt sich in Werten wie Augenhöhe, Verantwortungsbewusstsein, Tatkraft und Innovationsfreude wider.

HHR – NXT 2025



Die HÖRMANN Gruppe wird im Rahmen der neuen Personalstrategie „HHR NXT 2025“ (HÖRMANN Human Resources Next 2025) innovative und effiziente Lösungen für alle Tochtergesellschaften anbieten. Das Ziel ist, HR-Ressourcen in der Gruppe zu teilen und somit das Unternehmen in Zukunft noch wettbewerbsfähiger zu gestalten. Es gilt, Mitarbeiter zu rekrutieren, zu halten und weiterzuentwickeln. Eine zeitgemäße Unternehmensführung und professionelle HR-Arbeit sind wesentliche Erfolgsfaktoren zur Zielerreichung. Zudem wird in der HÖRMANN Gruppe und ihren Gesellschaften die Kultur der Vielfalt und Inklusion weiter aktiv gefördert.



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



Um diese Ziele zu erreichen, setzt die HÖRMANN Gruppe moderne HR-Instrumente ein:

Basis ist die Einführung einer ganzheitlichen HR-Software, die die komplette „Mitarbeiterreise“ im Unternehmen digital begleitet. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Weiterbildungszentrum, den HÖRMANN Lernwelten. Diese neue Erlebniswelt Lernen steht mit einer hauseigenen E-Learning-Plattform allen Mitarbeitern per Smartphone jederzeit zur Verfügung. Die Einführung von Karrierepfaden für Führungskräfte und Experten bildet einen weiteren Baustein, um die zukünftigen Herausforderungen zu meistern. Die HÖRMANN Gruppe bietet eine Heimat für talentierte, ehrgeizige Mitarbeiter. Das Ziel ist es, sowohl dem Mitarbeiter als auch den Führungskräften eine digitale und transparente Übersicht aller HR-Aktivitäten zu geben.

Die transparente und offene Unternehmenskommunikation wird seit 2022 durch das Social Intranet „MyHörmann“ unterstützt, das sowohl am Arbeitsplatz als auch als App auf dem Smartphone jedem Mitarbeiter zur Verfügung steht.

Attraktiver Arbeitgeber

Die HÖRMANN Gruppe stärkt nachhaltig die Arbeitgeberattraktivität – die Steigerung der Anziehungskraft auf potenzielle Bewerber und auf bestehende Mitarbeiter ist unser erklärtes Ziel. Dieses Vorhaben hat große Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. Faktoren wie Geld- und Zusatzleistungen, das Arbeitsklima, die persönlichen Entwicklungschancen und die Arbeitsstrukturen rücken in den Fokus und sind entscheidend für eine starke Arbeitgebermarke und ein positives Arbeitgeberimage.

Die HÖRMANN Gruppe setzt dabei gezielt auf ökologische Nachhaltigkeit, familienfreundliche und gesundheitsfördernde Arbeitsmodelle. Neben der weiteren Digitalisierung von Prozessen (z. B.: Active Sourcing, digitale Vorstellungsgespräche, Homeoffice-Arbeitsplätze etc.) werden „grüne“ Mitarbeiter-Benefits (z. B.: Firmenfahrräder, Elektroautos, Obstkörbe etc.) ausgebaut. Die gezielte Förderung von internen Talenten, die Schaffung moderner Arbeitsstrukturen und flexible Arbeitsmodelle unterstreichen die Attraktivität von HÖRMANN.

Mitarbeitergewinnung

Die HÖRMANN Gruppe unterstützt die Gewinnung von neuen Mitgliedern für die HÖRMANNschaft durch die Implementierung eines HR Shared Service Centers in Kirchseeon. Dieses verfügt über umfassende Expertise, um die Aufgabe einer zentralen und bundesweiten Anlaufstelle für HR-Themen aller Art wahrzunehmen. Als interne Personaldienstleister verstehen die Kollegen es bestens, die verschiedenen Recruiting-Instrumente (on- und offline) zu nutzen. Das kann über die klassische Printanzeige gelingen, über digitale Jobbörsen, Social-Media-Kanäle, Bewerbermessen oder erfahrene Personalvermittler – um nur einige Beispiele zu nennen. Dafür bringen sie die Stellenanforderung, die Zielgruppe und die Recruiting-Kanäle in Einklang. Ob nachhaltige Strategie oder kurzfristige Kampagne – die Kollegen sorgen dafür, dass sie ihre Zielgruppe erreichen und offene Stellen besetzen. Dabei setzen sie auf soziale Aspekte wie Gleichberechtigung und Chancengleichheit.

Personalentwicklung

Die HÖRMANN Gruppe baut auf gezielte Personalentwicklung und versteht sie als zentrale Säule des zukunftsorientierten Handelns. Darauf aufbauend wird allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus sämtlichen Bereichen die Möglichkeit gegeben, sich fortzubilden und zu entfalten. Ziel ist es, alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf zukünftige Herausforderungen bestmöglich vorzubereiten und Perspektiven für die eigene Karriereentwicklung innerhalb der Gruppe aufzuzeigen. HÖRMANN setzt dabei auf eine Vielzahl von Instrumenten: Ein wesentliches Element sind die HÖRMANN Lernwelten, die Wissen für „alle“ verfügbar machen und Lernen durch eine Lernplattform in den Arbeitsalltag integrieren. Darüber hinaus schafft die HÖRMANN Gruppe mit einem transparenten Talent-Review-Prozess die Grundlage, die eigenen Talente frühzeitig zu erkennen und gezielt durch Talentprogramme wie das Junior Management Programm zu fördern. Bei der Entwicklung von Führungskräften setzt das Unternehmen u. a. auf ein eigenes HÖRMANN spezifisches Programm, damit sie die vielfältigen Anforderungen von morgen erfüllen können. Mit diesem gruppenweiten und systematischen Ansatz wird der Erfahrungsaustausch gefördert und die gemeinschaftliche Zusammenarbeit gestärkt.

HR-Strategie der HÖRMANN Gruppe

Vision

Was wollen wir erreichen?

HÖRMANN
als attraktiven Arbeitgeber platzieren

Mission

Wer wollen wir sein?

Effizientes HR-Management „Shared Services & Competence Center“

Ziel

Warum existieren wir?

Innovative und effiziente HR-Lösungen bieten,
um die Grundlage zur Strategieumsetzung zu schaffen

Strategie

Wie wir Vision, Mission und unser Ziel erreichen

GEMEINSAM GESTALTEN & TEILEN
HR-Kompetenz und HR-Organisation weiterentwickeln
HR-Prozesse harmonisieren und digitalisieren
Mitarbeiter gewinnen und rekrutieren
Mitarbeiter entwickeln und fördern
Mitarbeiter binden

Basis

Was brauchen wir dafür?

Einheitliche digitale Plattform HR-Operational Excellence Wir agieren als ein Team

Werte

Unser Fundament und gemeinsame Plattform

Augenhöhe Tatkraft Verantwortung Innovationsfreude

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

1 2 3

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

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

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung dient der Sicherung von langfristigem Erfolg und eines hohen Vertrauens aller Stakeholder. Einen wichtigen Beitrag liefern die Integration der als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen und die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in alle Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe über alle Geschäftsprozesse und Organisationsebenen.

Oberstes Kontrollorgan der HÖRMANN Gruppe ist der Beirat mit seinen sechs Mitgliedern: Dipl.-Ing. Hans Hörmann sen. (Ehrevorsitzender), Dr. Andreas Albath (Vorsitzender), Stefan Buchner, Prof. Dipl.-Ing. Siegfried Bülow, Dipl.-Ing. (FH) Johann Hörmann und Florian Schauenburg. Der Beirat überwacht und kontrolliert die Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe und steht beratend zur Seite.

Die Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe wird von Dr. Michael Radke (CEO), Johann Schmid-Davis (CFO) und Dr. Christian Baur (CTO) wahrgenommen. Sie verantworten die unternehmerische Ausrichtung und Führung der HÖRMANN Gruppe mit ihren vier Geschäftsbereichen.

HÖRMANN Gruppe GRI 2-9



Unternehmensgrundsätze und -werte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Die Unternehmenswerte sind maßgebend für das Denken und Handeln sowohl der Unternehmensführung als auch für alle Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe. Die Werte geben jedem Einzelnen Orientierung für das tägliche Arbeiten, die Zusammenarbeit und die Kommunikation miteinander.

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.“

Die Unternehmenswerte sind die Basis für den Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen sowie mit Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten. Abgeleitet aus den Werten wurden die Compliance-Leitlinien der HÖRMANN Gruppe, die für alle Tochtergesellschaften gültig sind und durch die Mitarbeiter gelebt und umgesetzt werden.

Werte der HÖRMANN Gruppe

GRI 2-23



Die HÖRMANN Gruppe zeichnet sich durch eine hohe Vielfalt mit zahlreichen Tochtergesellschaften mit unterschiedlichen Geschäftsmodellen aus. Die einzelnen Standorte sind überregional verteilt und unterscheiden sich durch ihre regionalen Wurzeln, ihre historische Unternehmensentwicklung und ihre spezifische Unternehmenskultur. Die Mitarbeiter prägen die jeweiligen Gesellschaften der Gruppe durch die Verschiedenheit ihres kulturellen Hintergrunds, ihrer Ausbildungen, individuellen Erfahrungen und ihre Persönlichkeit. Die gemeinsamen Werte, gemeinsame Ziele und das Zugehörigkeitsgefühl zu einem starken Familienunternehmen stellen dabei das verbindende Element aller Tochtergesellschaften und aller Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe dar.

Glossar

Kontakt / Impressum

Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Mit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts im vergangenen Jahr hat die HÖRMANN Gruppe ihre seit vielen Jahren gelebte ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung erstmals ausführlich dokumentiert.

Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 ermittelten wesentlichen Themen wurden in drei Dimensionen „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“ zusammengefasst.

Um als Unternehmen der Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung der Weltgemeinschaft und Nachhaltige Unternehmensführung gerecht zu werden, ist die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse ein wichtiger Faktor. Durch die Nachhaltigkeitsstrategie werden die Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe hinsichtlich Nachhaltiger Unternehmensführung zukünftig messbar und der Fokus auf nachhaltiges Handeln wird gestärkt.

Auf Basis der identifizierten wesentlichen Themen wurden im Jahr 2022 vier Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Eine der Säulen ist „Nachhaltigkeitskultur verankern“, damit die HÖRMANN Gruppe als Teil der Gesellschaft ihrer Verantwortung gerecht werden kann und sich alle Mitarbeiter gemeinsam für eine bessere Zukunft einsetzen.

Die weiteren Säulen „Nachhaltige Wertschöpfungsketten“, „Klimaneutral werden“ und „Fortschritt für den Menschen schaffen“ sind wichtige Kernelemente der Nachhaltigkeitsstrategie und werden im Folgenden genauer erläutert. Für alle wesentlichen Themen entwickelt das Unternehmen kontinuierlich Strategien, definiert und setzt entsprechende Maßnahmen um und überwacht deren Fortschritt. Diesem Managementansatz entsprechend wird die HÖRMANN Gruppe im Jahr 2023 eine umfassende, langfristige Nachhaltigkeitsstrategie in Verbindung mit einem Kennzahlensystem entwickeln, um die Fortschritte in den einzelnen Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie zielgerichtet und effizient vorantreiben zu können.

Für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und deren Integration in die Gesamtorganisation wurde im Jahr 2022 eine Nachhaltigkeitsorganisation aufgebaut. Diese Organisation ist von zentraler Bedeutung für einen hohen Fokus des gesamten Managements auf die Nachhaltigkeitsaktivitäten und um die Nachhaltigkeitsziele effizient und effektiv zu erreichen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte
Nachhaltigkeitsmanagement
 Chancen- und Risikomanagement
 Stakeholderdialog
 UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Managementansatz

Die anspruchsvolle Thematik Nachhaltigkeit entwickelt sich dynamisch in ihren vielfältigen Themenbereichen täglich weiter. Neue Herausforderungen und sich wandelnde Interessen der einzelnen Stakeholdergruppen beeinflussen die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Realisierung im Rahmen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung des Unternehmens. Um den sich stetig wandelnden

Anforderungen als Unternehmen gerecht werden zu können, hat die HÖRMANN Gruppe einen systematischen Ansatz von der Identifikation von Nachhaltigkeitsthemen bis zur Umsetzung von Maßnahmen und der Nachverfolgung der gewünschten Wirkungen entwickelt. Dieser systematische Ansatz wird in seinen einzelnen Schritten in die Geschäftsprozesse der HÖRMANN Gruppe integriert.



GRI 3-1, 3-3

Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

- Unternehmensgrundsätze und -werte
- Nachhaltigkeitsmanagement**
- Chancen- und Risikomanagement
- Stakeholderdialog
- UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar
Kontakt / Impressum

Wesentliche Themen

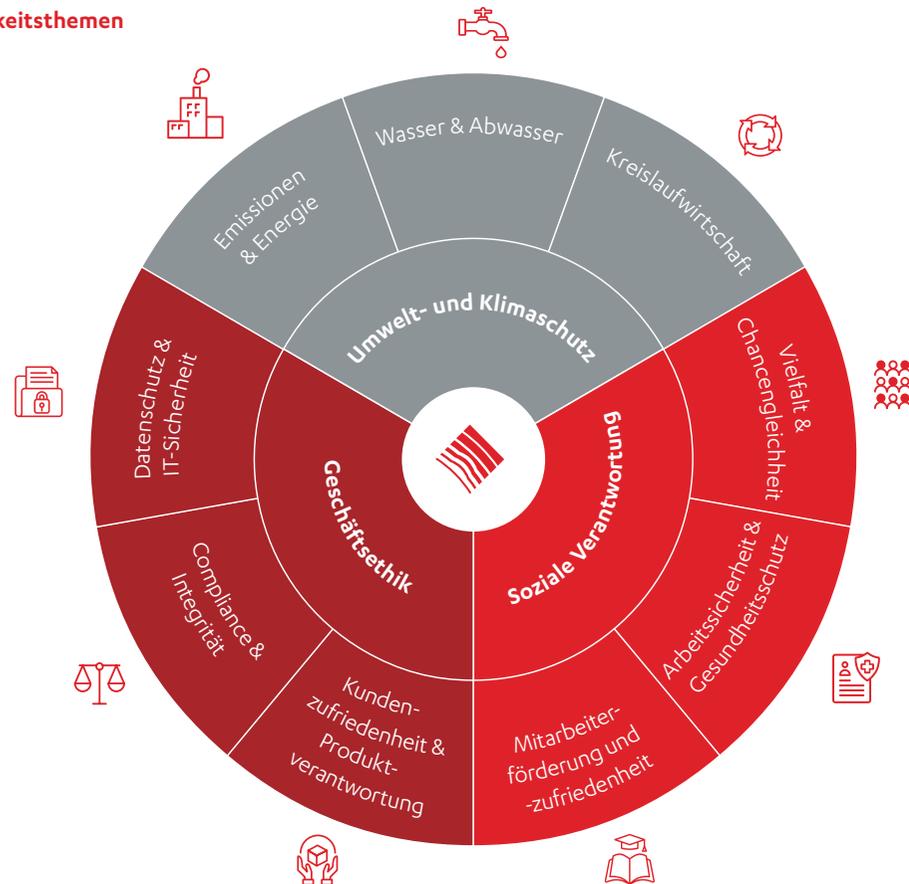
Jede der identifizierten Stakeholdergruppen hat individuelle Erwartungen, Vorstellungen und Ziele an die HÖRMANN Gruppe. Während der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 wurden proaktiv Dialoge mit den relevanten Stakeholdergruppen geführt, um die wesentlichen Themen zu identifizieren.

Genauere Informationen zur verwendeten Methodik der Wesentlichkeitsanalyse finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2021.

Die Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe betrachtet diese im Stakeholderdialog identifizierten Themen weiterhin als gültig und unverzichtbar. Aus den wesentlichen Themen wurden die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen der HÖRMANN Gruppe

GRI 3-2



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

- Unternehmensgrundsätze und -werte
- Nachhaltigkeitsmanagement**
- Chancen- und Risikomanagement
- Stakeholderdialog
- UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die vier Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltig zu handeln bedeutet, Verantwortung zu übernehmen. Die HÖRMANN Gruppe engagiert sich schon seit vielen Jahren in unterschiedlichen Bereichen für Nachhaltigkeit. Die HÖRMANN Gruppe ist entschlossen, einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung unserer Welt zu leisten und ihr unternehmerisches Handeln in Zukunft noch stärker an den Grundsätzen nachhaltiger Unternehmensführung auszurichten. In diesem Bewusstsein hat die HÖRMANN Gruppe ihre Nachhaltigkeitsstrategie aus den definierten Themen der Wesentlichkeitsanalyse auf vier Säulen gestellt:

Nachhaltigkeitskultur verankern

Nachhaltigkeit betrifft jeden Einzelnen. Und jeder kann dazu beitragen, nachhaltiger zu denken und zu handeln. Die Integration des Nachhaltigkeitsmanagements in die Führung der HÖRMANN Gruppe ist ein essenzieller Bestandteil für den Erfolg auf dem Weg zu einem nachhaltigeren Unternehmen. Die Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor bei der Erarbeitung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Die HÖRMANN Gruppe will daher alle Mitarbeiter dazu befähigen und ermutigen, nachhaltig zu handeln.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe

GRI 3-3



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Durch Schulungen, Weiterbildungen, Workshops und regelmäßige Informationen (Mitarbeiterzeitschrift, Social Intranet) werden die Mitarbeiter für diese Themen sensibilisiert, um ein Verständnis für die notwendigen Veränderungen zu entwickeln und Nachhaltigkeit als ein wichtiges Kriterium in ihren Arbeitsbereichen zu implementieren. Bis Ende 2023 wird die HÖRMANN Gruppe eine detaillierte Roadmap zur Realisierung der Nachhaltigkeitsziele erarbeiten und den hierfür erforderlichen Finanzbedarf ermitteln. Eine Dekarbonisierungsroadmap zur Erreichung der Klimaziele wird ein wesentlicher Bestandteil dieser Detailstrategie sein.

Klimaneutral werden

Um die fortschreitende Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen, unterstützt die HÖRMANN Gruppe die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens. Um den Ausstoß von Treibhausgasen zu verringern, plant die HÖRMANN Gruppe den Wandel zu erneuerbaren Energien als Energiequelle zu forcieren und somit einen Beitrag zur Dekarbonisierung unserer Wertschöpfung zu leisten. Die HÖRMANN Gruppe verfolgt das Ziel, bis 2030 die unmittelbar beeinflussbaren, direkt erzeugten Emissionen (sogenannte Scope-1- und 2-Emissionen) um rd. 42% bezogen auf das Basisjahr 2022 zu reduzieren. Dieses Dekarbonisierungsziel entspricht dem Ambitionsniveau des wissenschaftsbasierten Ansatzes der Science Based Targets Initiative (SBTi), welche die HÖRMANN Gruppe unterstützt. Die Steigerung der Energieeffizienz in den wertschöpfenden Prozessen, der Einsatz regenerativer Energien, alternativer Antriebe und klimafreundlicher Technologien sowie die energetische Gebäudesanierung stehen hier im Mittelpunkt. Die HÖRMANN Gruppe verfolgt das Ziel, bis zum Jahr 2045 klimaneutral zu sein.

Fortschritt für den Menschen schaffen

Die Menschen und die Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt allen unternehmerischen Handelns. Mitarbeiterzufriedenheit und Nachhaltige Unternehmensführung sind eng miteinander verbunden. Durch die Schaffung eines modernen Arbeitsumfeldes mit Entwicklungsmöglichkeiten für alle

Mitarbeiter will die HÖRMANN Gruppe die Mitarbeiterzufriedenheit verbessern und eine möglichst langfristige Bindung der Mitarbeiter erreichen. Die Förderung einer Kultur des verantwortlichen Handelns und des ständigen Lernens soll das Engagement noch weiter steigern und eine positive Wirkung auf die Nachhaltigkeit des Unternehmens erzielen. Ein weiterer Bestandteil ist die Förderung eines wertschätzenden Arbeitsumfeldes frei von jeglicher Diskriminierung jedweder Form und mit Chancengleichheit für jeden.

Nachhaltige Wertschöpfungsketten

Die Schaffung nachhaltiger Wertschöpfungsketten trägt dazu, Umweltbelastungen, Ressourcenverbrauch und soziale Ungleichheiten in der globalen Wirtschaft zu reduzieren. Die Schaffung und Wahrung von Transparenz über die Lieferketten sind zur Sicherstellung der Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten und zur Wahrung der Integrität unseres unternehmerischen Handelns unerlässlich. Die HÖRMANN Gruppe will daher aktiv mit ihren Lieferanten über die gesamte Lieferkette zusammenarbeiten, um ihrer ökologischen, sozialen und ethischen Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden. Hohe Investitionen in die Digitalisierung ermöglichen, interne und externe Prozesse effizienter zu gestalten, die Arbeit für die Mitarbeiter zu erleichtern und flexibler zu gestalten (z. B. Homeoffice) und so indirekt auch einen Beitrag für den Klimaschutz zu leisten.

Durch den Einsatz von klimafreundlichen Technologien und consequentes Recycling kann der Ressourceneinsatz optimiert werden. Der verantwortungsbewusste Umgang mit den begrenzten Mengen an Rohstoffen, Energie und Wasser ist wesentlich im Rahmen der Verantwortung für künftige Generationen. Die HÖRMANN Gruppe fördert aktiv die Optimierung des Ressourceneinsatzes, der Effektivität in allen Geschäfts- und Produktionsprozessen und die Reduktion des Ausstoßes von CO₂-Emissionen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Nachhaltigkeitsorganisation

Um nachhaltiges Denken und Handeln im Unternehmen zu fördern und sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur und der Unternehmensstrategie ist, wurde eine Nachhaltigkeitsorganisation implementiert. Ziel ist es, die Entwicklung der Nachhaltigkeitskultur weiter effizient voranzutreiben und die Nachhaltigkeitsstrategie über die Gesamtorganisation weiterzuentwickeln, zu integrieren und umzusetzen.

Die Verantwortung der obersten Leitung und damit die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagementsystem trägt der CEO der HÖRMANN Gruppe Dr. Michael Radke. Um den drei wesentlichen Dimensionen „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“ gerecht werden zu können, wurden gruppenweit Verantwortliche zu den jeweiligen Themen benannt. Der Senior Legal Counsel der HÖRMANN Gruppe, Vedran Beslač, verantwortet den Bereich „Geschäftsethik“.

Den Bereich „Umwelt- und Klimaschutz“ verantwortet Fabian Schellhas in Personalunion zu seiner Funktion als Group Sustainability Manager. Der neu ernannte „Group Sustainability Manager“ ist für die fachliche Ausarbeitung, Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten in der HÖRMANN Gruppe zuständig. Zudem verantwortet er die Nachhaltigkeitsberichterstattung und ist zentrale Anlaufstelle für die verbundenen Unternehmen zu allen wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements. Der Bereich „Soziale Verantwortung“ wird von Anna Katharina Kiefer, Chief HR Director der HÖRMANN Gruppe, betreut.

Gemeinsam nehmen die gruppenweit Verantwortlichen die Verantwortung für fachspezifische Nachhaltigkeitsthemen und -projekte wie z. B. die Strategie zum Klimaschutz, die Umsetzung der Personalstrategie oder die Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten wahr und sind Ansprechpartner für die Tochtergesellschaften bei den jeweiligen fachspezifischen Fragestellungen.

Verantwortlichkeiten der Nachhaltigkeitsorganisation GRI 3-3



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

- Unternehmensgrundsätze und -werte
- Nachhaltigkeitsmanagement**
- Chancen- und Risikomanagement
- Stakeholderdialog
- UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

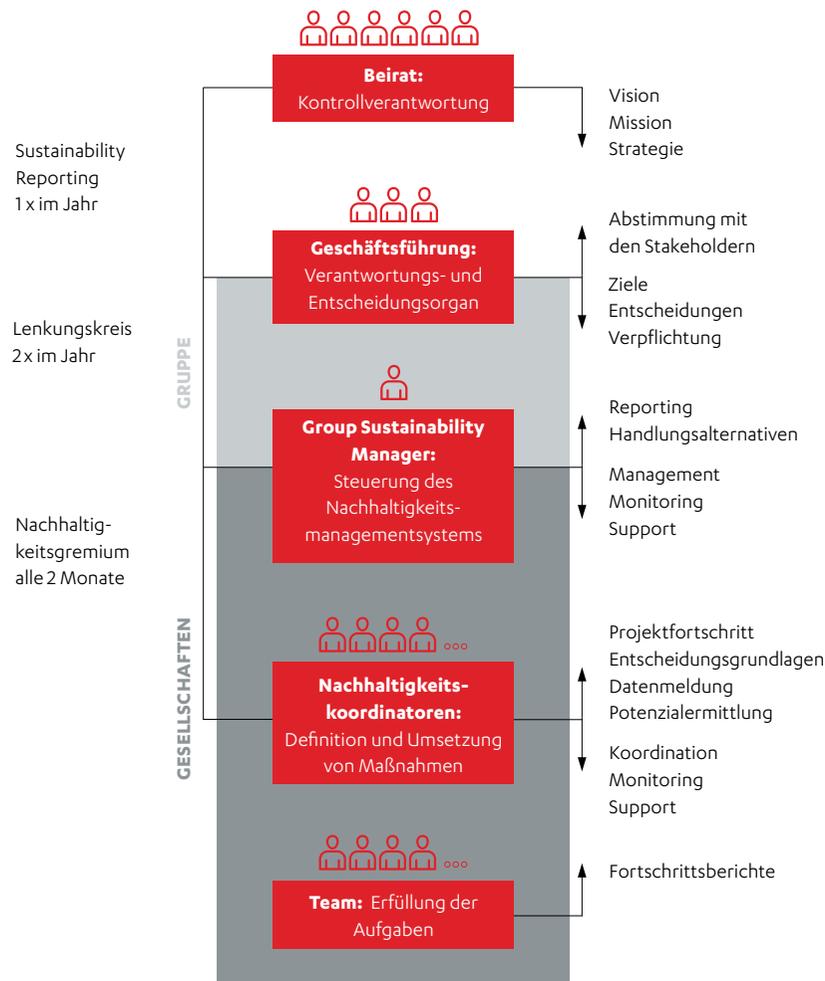
Glossar

Kontakt / Impressum

Die Nachhaltigkeitsorganisation

der HÖRMANN Gruppe

GRI 3-3



Der Beirat als Aufsichtsorgan genehmigt die von der Geschäftsführung vorgestellte Vision, Mission und Strategie für nachhaltige Unternehmensführung und ggf. größere, in diesem Zusammenhang erforderliche Investitionen in Abstimmung mit den Gesellschaftern der HÖRMANN Gruppe und trägt die Kontrollverantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Geschäftsführung der HÖRMANN Industries als oberstes operatives Verantwortungs- und Entscheidungsorgan der HÖRMANN Gruppe verantwortet die Definition einer langfristigen Strategie für nachhaltige Unternehmensführung und deren zielgerichtete Umsetzung. Die Geschäftsführung berichtet einmal jährlich an den Beirat im Rahmen des Sustainability Reporting und nimmt die Steuerung des Stakeholderdialogs wahr.

Die Geschäftsführung gibt konkrete Ziele, Entscheidungen und Verpflichtungen an den Group Sustainability Manager weiter. Die Steuerung der Strategieumsetzung erfolgt durch den Group Sustainability Manager, der kontinuierlich an die Geschäftsführung berichtet und Handlungsalternativen aufzeigt. Im Berichtsjahr wurde die Einführung der Nachhaltigkeitsorganisation auch über alle Geschäftsbereiche und alle verbundenen Unternehmen der HÖRMANN Gruppe umgesetzt. In jeder Gesellschaft wurde ein sogenannter Nachhaltigkeitskoordinator ernannt, der die Koordination aller Aktivitäten in der jeweiligen Gesellschaft zum Thema Nachhaltigkeit wahrnimmt. Diese Nachhaltigkeitskoordinatoren unterstützen von der Identifikation von Maßnahmen über Datenerhebungen und Umsetzung von Maßnahmen vor Ort. Unterstützt werden sie durch ein Team von funktionsübergreifenden Mitarbeitern in der jeweiligen Gesellschaft oder von Experten aus der

Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

HÖRMANN Gruppe. Regelmäßig erfolgt ein Fortschrittsbericht der Nachhaltigkeitskoordinatoren an den Group Sustainability Manager im Rahmen eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches.

Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsgremiums beschäftigen sich die Nachhaltigkeitskoordinatoren und der Group Sustainability Manager mit den relevanten Nachhaltigkeitsfragen und -themen. Neben der Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen stehen folgende Themen auf der Agenda:

- ◆ Identifizierung von Potenzialen
- ◆ Fortschritt von Nachhaltigkeitsmaßnahmen
- ◆ Risikomanagement
- ◆ Berichterstattung

Um das Nachhaltigkeitsmanagementsystem in der breit diversifizierten, komplexen Unternehmensgruppe der HÖRMANN Gruppe zu verankern, den aktuellen Entwicklungen gerecht werden zu können und Entscheidungen vorzubereiten, wird ein Lenkungskreis „Nachhaltige

Unternehmensführung“ gebildet. Dieser besteht aus den Mitgliedern der Geschäftsführung der HÖRMANN Industries (CEO, CFO, CTO), dem Group Sustainability Manager und den drei Verantwortlichen für die Bereiche „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“, sowie ausgewählten Geschäftsführern der Tochtergesellschaften. Dieser Lenkungskreis tagt zweimal jährlich und unterstützt die Geschäftsführung bei der Überwachung der Umsetzung und der Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. der definierten Maßnahmen und der erzielten Fortschritte. Ferner soll so die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in die Organisation und Prozesse der HÖRMANN Gruppe sichergestellt werden.

Durch diese Nachhaltigkeitsorganisation wird nachhaltige Unternehmensführung in der HÖRMANN Gruppe durch die Erweiterung des Wissens und den regelmäßigen Erfahrungsaustausch gefördert und sichergestellt. Die Nachhaltigkeitsorganisation ist ein wesentliches Element, um Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur nachhaltig zu verankern.



Chancen- und Risikomanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte
Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog
UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe ist als breit diversifizierte und global agierende Unternehmensgruppe einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. Um weiterhin in diesem komplexen und dynamischen Umfeld mit sich sehr schnell wandelnden wirtschaftlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen erfolgreich sein zu können, ist eine permanente Analyse der Chancen und Risiken notwendig. Identifizierte Chancen und Risiken werden bewertet und mit geeigneten Maßnahmen aktiv gesteuert. Um den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und das Erreichen der strategischen Ziele sicherzustellen, ist ein wirksames Risikomanagement unerlässlich und ein integrierter Bestandteil in allen Geschäftsprozessen.

Der von der HÖRMANN Industries GmbH als Holding gesteuerte re-volvierende Strategieprozess mit allen Tochtergesellschaften reflektiert in den Strategiereviews Chancen und Risiken. Dieser durch die Strategieabteilung der Holding unterstützte Prozess findet mindestens auf jährlicher Basis statt. Wenn notwendig, wird situativ die strategische Ausrichtung der Tochtergesellschaften kritisch hinterfragt, und es werden notwendige Anpassungen der Strategie vorgenommen. Die Verantwortung für das regelmäßige Chancen- und Risikomanagement liegt bei den Geschäftsführenden der jeweiligen Tochtergesellschaften. Die Chancen und Risiken werden anhand der potenziellen Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit bzw. am Innovations- und Marktpotenzial beurteilt. Der Beirat als oberstes Kontrollorgan übernimmt gemeinsam mit der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe eine Beratungs- und Überwachungsfunktion.

Dieses dezentrale Risikomanagement in den Tochtergesellschaften ermöglicht eine schnelle Reaktion auf dynamische Rahmenbedingungen, um die unternehmerische und finanzielle Flexibilität zu erhalten und den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Auf Basis der als wesentlich erkannten Nachhaltigkeitsthemen werden auch mögliche Risiken in diesem Segment berücksichtigt. Der effektive Umgang mit der Risikolandschaft der HÖRMANN Gruppe ist die Basis für den langfristigen Erfolg und Fortbestand.

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



Stakeholderdialog

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

- Unternehmensgrundsätze und -werte
- Nachhaltigkeitsmanagement
- Chancen- und Risikomanagement
- Stakeholderdialog**
- UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar
Kontakt / Impressum

Stakeholderverständnis

Für die HÖRMANN Gruppe sind Stakeholder Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die das unternehmerische Handeln beeinflussen oder die durch die HÖRMANN Gruppe beeinflusst werden oder glauben, von dieser beeinflusst zu werden. Die HÖRMANN Gruppe hat den Anspruch, alle internen und externen Stakeholder beim Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit zu berücksichtigen und stetig im Austausch und im Dialog mit diesen zu stehen.

Stakeholdermanagement

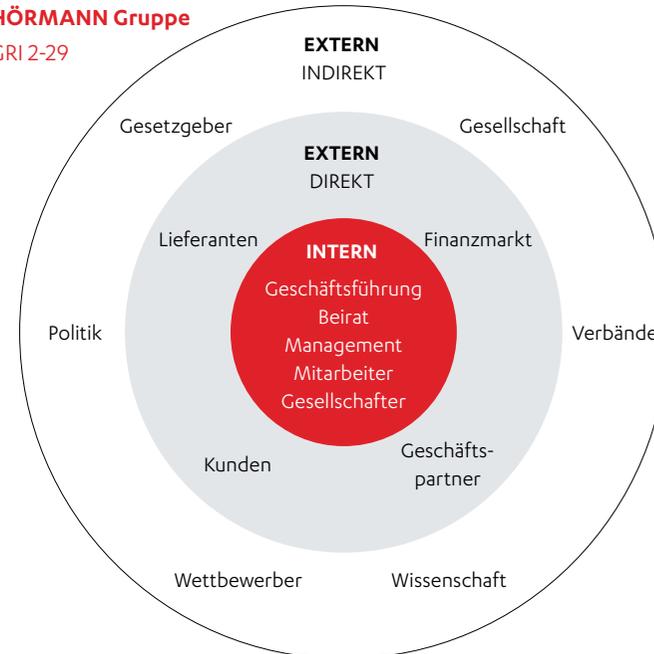
Als Stakeholdermanagement versteht die HÖRMANN Gruppe eine systematische und kontinuierliche Interaktion mit den Stakeholdergruppen als einem wichtigen Bestandteil eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns. Ziel ist es, einen stets respektvollen, offenen, konstruktiven und kritischen Dialog mit den Interessensgruppen über deren Anforderungen und Erwartungen an die HÖRMANN Gruppe, insbesondere hinsichtlich einer Nachhaltigen Unternehmensführung und der Nachhaltigkeitsstrategie, zu führen.

Stakeholdereinbindung und -interessen

Zum Aufbau nachhaltiger Beziehungen ist es essenziell, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und zu pflegen. Insbesondere bei wichtigen Themen und Entscheidungen ist Vertrauen die Basis für eine fruchtbare Zusammenarbeit, die durch einen transparenten Dialog auf Augenhöhe und den offenen, konstruktiven Austausch von unterschiedlichen Ansichten und Meinungen geprägt wird. Im Rahmen der Strategieentwicklung bilden die Einbindung von Stakeholdern und die Berücksichtigung von deren Interessen einen wesentlichen Baustein zur Erreichung der Unternehmensziele und des Wachstums. Unternehmerische Ziele im Einklang mit den Stakeholderinteressen zu definieren und zu erreichen, spiegelt sich dabei auch in den Werten „Augenhöhe“ und „Verantwortung“ wider.

Dank des regelmäßigen Dialogs der HÖRMANN Gruppe, insbesondere der Geschäftsführung der Holding und aller Geschäftsführer der Tochtergesellschaften, mit den Stakeholdern und Geschäftspartnern ist es möglich, vielseitige Perspektiven zu berücksichtigen, Trends zu identifizieren, Risiken zu minimieren, Chancen zu erkunden und Einblicke in die gegenseitigen Erwartungen zu erhalten.

Stakeholder der HÖRMANN Gruppe
GRI 2-29



Stakeholderdialog

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Im Zentrum des großen Kreises aller Stakeholder der HÖRMANN Gruppe stehen die Mitarbeiter, das Management-Team, die Geschäftsführung, der Beirat und die Gesellschafter des Familienunternehmens. Um dieses Zentrum wurden vier weitere Stakeholdergruppen identifiziert. Eine besondere Rolle hinsichtlich des Nachhaltigkeitsmanagements spielen die direkten externen Stakeholder wie Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Finanzierungsgeber.

Wettbewerber, Politik, Verbände, Gesellschaft, Wissenschaft und der Gesetzgeber gehören zu den indirekten externen Stakeholdergruppen, die jedoch ebenfalls eine große Auswirkung auf das Nachhaltigkeitsmanagement der HÖRMANN Gruppe haben können.

Der Austausch mit den Stakeholdern erfolgt crossmedial persönlich und digital über folgende Kanäle: Einzelgespräche, formale Sitzungen der Entscheidungs- und Kontrollorgane, Videokonferenzen, Workshops, Webinare, Interviews, Social Media, Internet u.v.m. Die Vielzahl der gewonnenen Informationen, Anforderungen und Meinungen dienen der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe als Grundlage für die regelmäßige Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie und der stetigen Optimierung des Unternehmenssystems zum Nachhaltigkeitsmanagement.



UN Global Compact

- Vorwort

- Über diesen Bericht

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

- Unternehmensgrundsätze und -werte
- Nachhaltigkeitsmanagement
- Chancen- und Risikomanagement
- Stakeholderdialog
- UN Global Compact**

Geschäftsethik

- Umwelt- und Klimaschutz
- Soziale Verantwortung

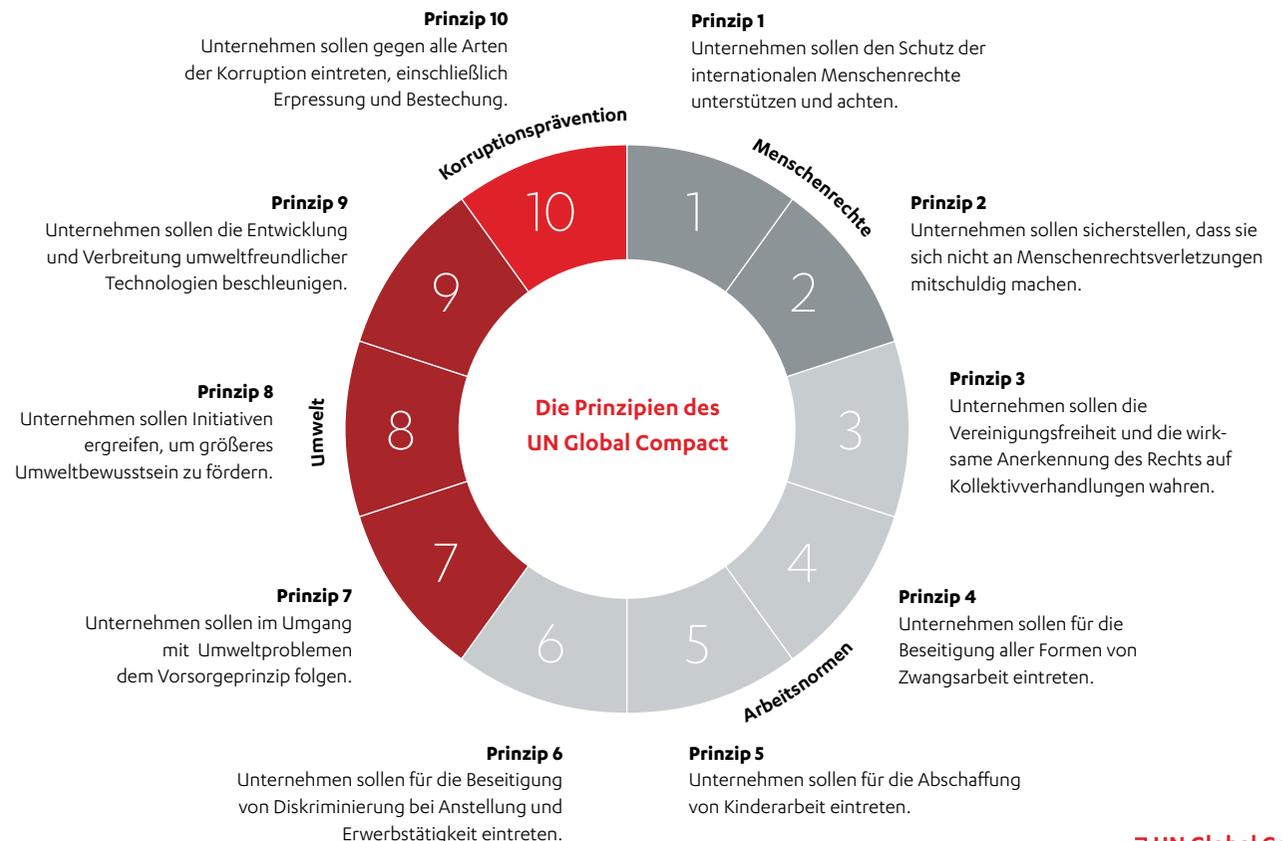
KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar
Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe hat sich im Jahr 2022 dem „UN Global Compact“ der Vereinten Nationen angeschlossen und dokumentiert damit auch öffentlich ihr klares Commitment zur Zielerreichung der Sustainable Development Goals der UN. Die HÖRMANN Gruppe fördert die zehn Prinzipien des UN Global Compact über die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und setzt diese in allen ihren unternehmerischen Aktivitäten um:

Im nachfolgenden „Nicht-finanziellen Leistungsbericht“ zeigt der jeweils zugeordnete GRI-Index (Global Reporting Initiative) an, welche der beantworteten GRI-Indikatoren zugleich auch 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



Governance

- Vorwort

- Über diesen Bericht

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

- Strategie und Management

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

- Umwelt- und Klimaschutz

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

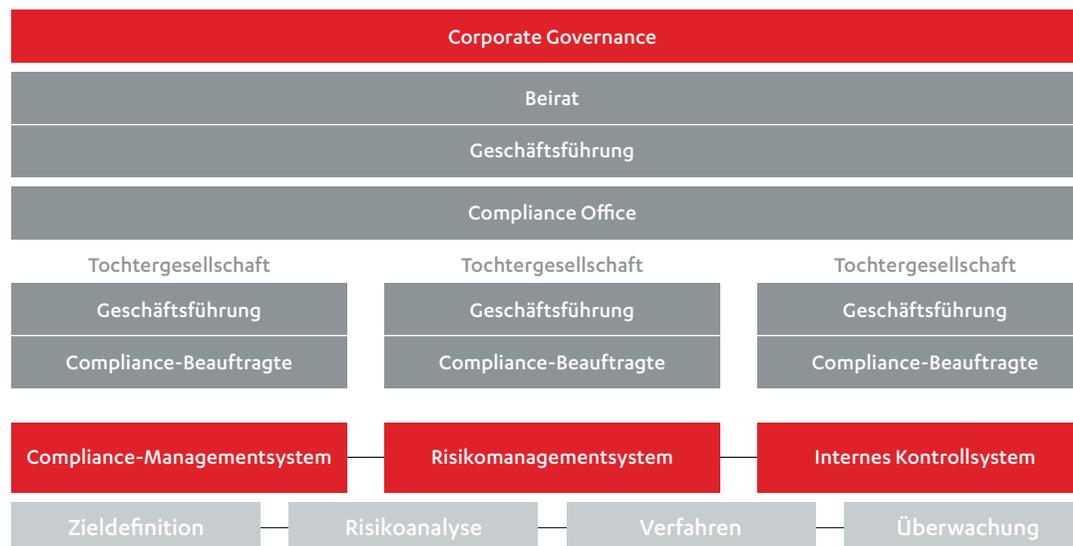
- GRI-INDEX

Managementansatz

Als global agierende Unternehmensgruppe tragen die HÖRMANN Gruppe bzw. die operativ tätigen Tochtergesellschaften auch die Verantwortung für ihre Geschäftsaktivitäten in allen Ländern, in denen sie tätig sind. Die Prävention von Gesetzes- und Regelverstößen und rechtskonformes Verhalten sind wesentliche Bestandteile für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Diese Verantwortung für integriertes und ethisches Handeln nehmen die Holding der Unternehmensgruppe und ihre verbundenen Unternehmen gegenüber all ihren Stakeholdergruppen wahr.

Ein fairer Umgang miteinander und integriertes Handeln ist ein Grundpfeiler der Unternehmensführung der HÖRMANN Gruppe und spiegelt sich in den Unternehmenswerten „Verantwortung“ und „Augenhöhe“ wider. Ferner sind diese Werte in den HÖRMANN Compliance-Leitlinien verankert.

Governance-Struktur der HÖRMANN Gruppe GRI 2-9



Dieser definierte Verhaltensstandard gilt für alle Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe, einschließlich Führungskräfte und Geschäftsführung.

Organisation

Unterstützt wird das integrierte und vertrauensvolle Handeln durch die transparenzschaffende Governance-Struktur bzgl. Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Diese Struktur ist die Basis für eine koordinierte Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie für ein einheitliches Verständnis und Vorgehen.

Das Compliance Office bündelt und koordiniert die Compliance-Tätigkeiten der HÖRMANN Gruppe und bildet die Schnittstelle von den Tochtergesellschaften zur Geschäftsführung der Holding und dem Beirat. Zentrale Aufgabe ist es, die Geschäftsführenden aller

Governance

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

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

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar
Kontakt / Impressum

Tochtergesellschaften und der Holding bei der Ausübung ihrer Organisationspflichten bei Compliance und Risikomanagement zu unterstützen. Die identifizierten Risiken mit ihren dazugehörigen Maßnahmen werden kontinuierlich neu bewertet, die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und überwacht.

Dem Compliance Office stehen in den jeweiligen Gesellschaften dezentrale Compliance-Beauftragte als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung; diesen obliegt die Unterstützung der jeweiligen Geschäftsführer bei der Umsetzung der Organisationspflichten. Als Bestandteil des Compliance-Managementsystems der HÖRMANN Gruppe wurden verschiedene Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter und Führungskräfte implementiert.

Die HÖRMANN Gruppe bietet allen Mitarbeitern auf allen Ebenen des Unternehmens die Mittel, die sie benötigen, um ethische Entscheidungen zu treffen. Mitarbeiter werden durch regelmäßige Schulungen für integrires Handeln sensibilisiert und zu aktuellen Entwicklungen von Vorschriften, Richtlinien und Gesetzen informiert, um die Kultur der Integrität und Ethik zu stärken. Ziel der HÖRMANN Gruppe ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die definierten Verhaltensleitlinien und andere Richtlinien verstehen, die Gesetze einhalten und die Verhaltensstandards kennen, die von allen Mitarbeitern erwartet werden.

Das Compliance-Managementsystem dient der Prävention von Verstößen gegen gesetzliche und interne Regelungen, zur Schadensabwendung vom Unternehmen sowie der Abwendung persönlicher Haftung von Führungskräften und Mitarbeitern.



Compliance, Anti-Korruption und Bestechung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

**Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung**

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Seit mehr als 68 Jahren hat der Unternehmenswert „Verantwortung“ die HÖRMANN Gruppe nachhaltig erfolgreich auf Wachstumskurs gehalten. Ethisches Handeln, Integrität und rechtskonformes Verhalten sind ein wesentliches Element des Erfolgs bei zeitgleicher Wahrung der Reputation. Die HÖRMANN Gruppe hat eine Null-Toleranz-Politik gegen Verstöße, bspw. in Bezug auf Bestechung, Betrug, Erpressung, Missbrauch, Zweckentfremdung der Vermögenswerte des Unternehmens und jedweden unrechten Handelns zur Generierung eines eigenen Vorteils auf Unternehmenskosten.

Zu Vermeidung unrechten Verhaltens bekennt sich die HÖRMANN Gruppe zu höchsten ethischen Standards, verankert in allen Ebenen des Unternehmens. Diese Standards gelten für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftspartner der HÖRMANN Gruppe und verpflichten zur kontinuierlichen Verbesserung der Art und Weise der Geschäftspraktiken.

Die ethischen Standards, u. a. die Compliance-Leitlinien und die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte, fundieren auf den Unternehmenswerten und sind die Basis des Handelns der HÖRMANN Gruppe. Jeder Mitarbeiter ist für die tägliche Berücksichtigung dieser Grundprinzipien in seinem Handeln verantwortlich. Insbesondere Führungskräfte mit Personalverantwortung haben eine Vorbildfunktion in ihrem Handeln. Eine Verletzung dieser gesetzten Standards kann neben rechtlichen auch zu disziplinarischen Konsequenzen führen. Für die Umsetzung und Einhaltung der Unternehmensstandards in den jeweiligen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe sind die jeweiligen Geschäftsführenden verantwortlich.

Zur Prävention von potenziellen Verstößen werden Mitarbeiter im Umgang mit Zuwendungen und fairem Wettbewerbsverhalten regelmäßig geschult. Als Basis der Geschäftsbeziehungen ist der Lieferantenkodex (Code of Conduct) für alle Vertragsabschlüsse zwischen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe und den betreffenden Geschäftspartnern gültig.

Das Compliance-Managementsystem wird stetig überarbeitet und erweitert, damit es auch den kommenden Anforderungen aus nationalen und europäischen Gesetzesvorhaben gerecht wird. Es findet eine periodische Überprüfung statt, um die Wirksamkeit des Compliance-Managementsystem zu bewerten. Diese Überprüfungen gewährleisten die Wirksamkeit zur Verhinderung, Aufdeckung und Untersuchung von Bestechungen und anderem nicht-konformen Verhalten. Die jeweiligen Geschäftsführungsmitglieder werden über die Ergebnisse dieser Überprüfung informiert.

Due-Diligence-Prozess

Im Vorfeld neuer und bestehender Geschäftsbeziehungen findet ein Due-Diligence-Prozess zur Geschäftspartner-Integritätsprüfung statt, welcher kontinuierlich den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst wird. Zur Prävention von Integritätsverstößen werden Geschäftspartner regelmäßig überprüft, um Informationen zu erhalten, die auf Korruption, Geldwäsche oder andere kriminelle Handlungen und/oder Verstöße gegen ethische Mindeststandards hinweisen.

Bedenken, Beratung und elektronisches Hinweisgeberschutzsystem

Die HÖRMANN Gruppe erwartet von allen Mitarbeitern und Stakeholdern, die ein potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten gegenüber internen Regeln oder gesetzlichen Vorgaben beobachten oder erfahren – durch andere Mitarbeiter oder Geschäftspartner –, diese Vorfälle über das konzernweite Hinweisgeberschutzsystem, an die Vorgesetzten oder die Compliance-Beauftragten zu melden. Diese Plattform ist allen internen und externen Stakeholdern und Mitarbeitern zugänglich, da die HÖRMANN Gruppe überzeugt ist, dass alle Beteiligten wertvolle Informationsquellen sind, um Verstöße gegen ethische Standards aufzudecken. Vorfälle können anonymisiert gemeldet werden, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen.

Die angegebenen Daten und Sachverhalte werden mit höchster Vertraulichkeit systematisch erfasst, analysiert und bearbeitet. Zur Aufklärung werden diese Meldungen an die jeweiligen Fachabteilungen weitergegeben.

Compliance, Anti-Korruption und Bestechung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

**Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung**

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Nach der Prüfung werden den Compliance-Beauftragten die Ergebnisse und eine Empfehlung für Gegenmaßnahmen mitgeteilt. Im Berichtszeitraum wurden keine Meldungen erfasst, die auf ein Fehlverhalten von Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe hindeuteten und Disziplinarmaßnahmen erfordert hätten. Ferner gab es keine anhängigen oder abgeschlossenen Verfahren gegen die HÖRMANN Gruppe aufgrund von Korruption, wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung. Folglich wurden im Berichtszeitraum keine Bußgelder und keine nicht-monetären Strafen gegenüber der HÖRMANN Gruppe verhängt.

Das Compliance Office und die Compliance-Beauftragten stehen allen Mitarbeitern bei Fragen zu Compliance-Themen zur Verfügung. Alle Beschäftigten können sich bei Fragen ebenfalls anonymisiert jederzeit durch das Anfragesystem im elektronischen Hinweisgeberschutzsystem beraten lassen; alternativ kann dies auch, sofern gewünscht, per E-Mail oder auf schriftlichem Wege erfolgen.

Steuern

Die HÖRMANN Gruppe ist überzeugt, dass steuerliche Compliance ein essenziell wichtiger Bestandteil für freie Gesellschaften und Märkte und damit für das Allgemeinwohl ist. Unternehmen tragen aus diesem Grund eine hohe Verantwortung, und die HÖRMANN Gruppe will dieser gerecht werden. Für die HÖRMANN Gruppe ist es selbstverständlich, im Einklang mit geltenden Gesetzen zu handeln. Die Transparenz der Finanzberichterstattung spiegelt das gegenseitige Vertrauen des Unternehmens gegenüber den Stakeholdergruppen wider.

Spenden

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



Datenschutz und IT-Sicherheit

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Als global agierender Konzern und wichtiger, oft digital vernetzter Partner der Kunden verpflichtet sich die HÖRMANN Gruppe, ein Schutzniveau auf höchstem Standard für Daten und die sichere Funktionsfähigkeit aller IT-Systeme zu gewährleisten. Dieses Schutzniveau ist im Einklang mit den Anforderungen von nationalen und internationalen Gesetzen sowie den vertraglichen Verpflichtungen. Eingesetzte Prozesse sind gesetzeskonform und stimmen insbesondere mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) überein. Datenschutz und IT-Sicherheit haben eine essenzielle Wichtigkeit für die HÖRMANN Gruppe, da IT-Sicherheitsvorfälle zu einem hohen Reputationsverlust führen und den Geschäftserfolg gefährden können.

Die Einhaltung des Datenschutzes ist unabhängig davon, ob es sich um Daten von der HÖRMANN Gruppe oder von Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, Geschäftspartnern oder Dritten handelt. Alle Daten werden bei der HÖRMANN Gruppe mit großer Umsicht und Sensibilität geschützt. Besonders die Kundendaten stellen innerhalb der Wertschöpfungskette der HÖRMANN Gruppe ein zentrales und schützenswertes Gut dar.

Die Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften tragen die Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes. Tochtergesellschaften haben jeweils einen Datenschutzkoordinator benannt; diese steuern dezentral alle Aktivitäten zur Einhaltung aller rechtlichen und vertraglichen Anforderungen an den Datenschutz. Hilfe bei der Umsetzung und die externe Kontrolle der Einhaltung des Datenschutzes wird durch einen externen Datenschutzbeauftragten durchgeführt. Es werden regelmäßige Schulungen zum Thema Datenschutz durchgeführt, damit bei allen Verantwortlichen ein aktueller Wissensstand zu den dynamischen Rahmenbedingungen realisiert wird und eine bestmögliche Umsetzung gewährleistet werden kann.

Zunehmende Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft erfordern ein hohes Maß an IT-Sicherheit bzw. Cybersecurity. Der Schutz von Produkten der HÖRMANN Gruppe wie auch der Schutz der internen IT-Systeme stehen dabei im Fokus. Sicherheitsrelevante Produkte wie z. B. elektronische Sirenen für den Katastrophenschutz oder Zugfunkmodule oder Videoüberwachungssysteme müssen höchste Sicherheitsanforderungen erfüllen. Ein potenzieller Cyberangriff auf die digitale Infrastruktur der HÖRMANN Gruppe kann im schlimmsten Fall zu Produktionsunterbrechungen und enormen Folgeschäden führen.

In der Regel wird die Umsetzung der IT-Sicherheitsanforderungen an die IT-Landschaft der HÖRMANN Gruppe und den verbundenen Tochtergesellschaften durch einen internen qualifizierten Dienstleister, die HÖRMANN Informationssysteme GmbH, realisiert. Dieser entwickelt gruppenweit die erforderlichen Sicherheitssysteme kontinuierlich weiter, um ein Höchstmaß an Sicherheit entsprechend den geltenden Branchenstandards und individuellen Sicherheitsanforderungen der Tochtergesellschaften zu gewährleisten. Das Vorgehen orientiert sich an dem Informationssicherheits-Managementsystem gemäß der Norm ISO/IEC 27001. Hieraus wurde ein umfassendes Maßnahmenprogramm zur weiteren Optimierung der IT-Sicherheit abgeleitet, welches sich in der Umsetzung befindet. Die HÖRMANN Informationssysteme GmbH plant für 2023 eine Zertifizierung nach ISO/IEC 27001.

Im Berichtszeitraum wurde die Funkwerk AG im Geschäftsbereich Zugfunk und Kommunikationssysteme am Standort Köllda nach ISO/IEC 27001 zertifiziert. Im Jahr 2023 wird die Zertifizierung auf den Geschäftsbereich Reisendeninformationssysteme am Standort Karlsfeld ausgeweitet. Im Jahr 2022 haben u. a. die HÖRMANN Logistik GmbH und die HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH ein TISAX-Zertifikat (Trusted Information Security Assessment Exchange) gehalten. Dieser vom

Datenschutz und IT-Sicherheit

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

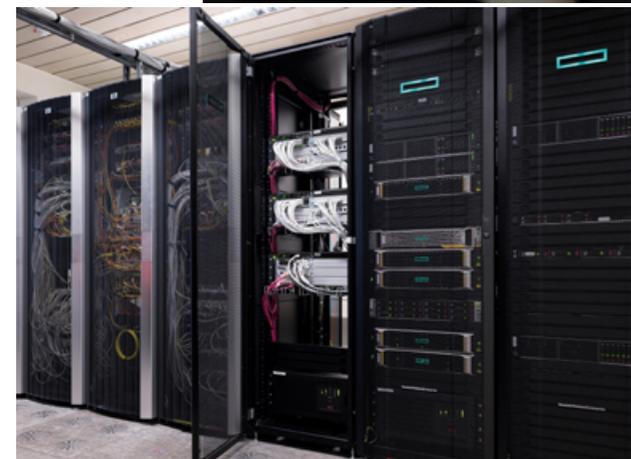
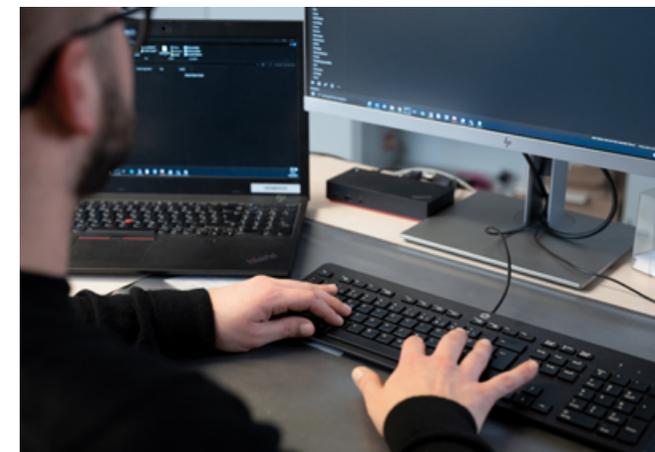
GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

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 2023 planen weitere Tochtergesellschaften, HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH und HÖRMANN Automotive Slovakia s. r. o., eine TISAX-Zertifizierung zu erhalten.

Ein „Cybersecurity Awareness Training“ zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe für die Themen IT-Sicherheit und Datenschutz wird regelmäßig angeboten, um die Gefahr menschlichen Fehlverhaltens zu minimieren. Im Berichtszeitraum wurden keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung von Kundendaten oder Verletzungen des Datenschutzes identifiziert.



Menschenrechte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Jedem Menschen stehen uneingeschränkt unteilbare und unveräußerliche Rechte zu, die Menschenrechte. Die HÖRMANN Gruppe ist sich als Teil der Gesellschaft der Verantwortung im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten bewusst und verpflichtet sich zur Wahrung, Einhaltung und Durchsetzung dieser Rechte. Die Menschenrechte sind untrennbar mit den Unternehmenswerten verbunden, weshalb das Unternehmen die Verantwortung für Geschäftsaktivitäten und die Lieferketten übernimmt und die strikte Einhaltung an allen Standorten und von allen Geschäftspartnern einfordert. Die HÖRMANN Gruppe lehnt Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit konsequent ab. Jedwede Verletzung von oder ein Verstoß gegen die Menschenrechte wird nicht geduldet und sanktioniert.

Zudem verpflichtet sich die HÖRMANN Gruppe zur Wahrung und Einhaltung internationaler und lokaler Gesetze und Vorschriften zu Arbeitsrechten und -bedingungen einschließlich der Zahlung angemessener Löhne, zur Bekämpfung von Kinderarbeit und Menschenhandel, gegen Ausbeutung von Arbeitskräften und gegen moderne Sklaverei. Die HÖRMANN Gruppe fordert die Einhaltung der Rechte über die Wertschöpfungskette ein, um einen positiven Beitrag zu einer gerechteren Zukunft für alle Menschen zu liefern.

Alle Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner sind dazu angehalten, diese Grundsätze in ihrer täglichen Arbeit einzuhalten und im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten jedwede Verletzung der Menschenrechte aktiv zu verhindern. Die Rahmenbedingungen bildet die Erklärung zur Achtung der Menschenrechte der HÖRMANN Gruppe, die im Einklang mit folgenden internationalen Standards steht:

- ◆ 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

Grundlage für Vertragsabschlüsse aller Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe mit Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern ist der Lieferantenkodex (Code of Conduct). Maßnahmen zur Risikoanalyse zur Beurteilung von Lieferanten hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken in Form bspw. von Grundlagen für wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen und entsprechender Ergebnisverwertung wurden ebenfalls im Jahr 2022 eingeleitet. Damit wurde das Risikomanagement weiter ausgebaut, um die Einhaltung von Menschenrechten bei der HÖRMANN Gruppe und ihren Lieferanten künftig zu stärken.

Allen Mitarbeitern, internen und externen Stakeholdern und Dritten steht seit dem Jahr 2022 ein anonymes elektronisches Hinweisgeber-system zur Meldung von potenziellen und tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen zur Verfügung. Hinweisgebende können hier anonymisiert ihre Hinweise platzieren.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, diesbezüglich war die HÖRMANN Gruppe in keine Gerichts- oder Schiedsverfahren involviert. Es bestand kein Grund zur Annahme, dass in einer der Betriebsstätten oder bei einem der 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 vertraut gemacht, die auch auf die Einhaltung von Menschenrechten eingehen.

Kundenzufriedenheit und Produktverantwortung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

**Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung**

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Nutzung von energieeffizienten und klimafreundlichen Technologien optimiert die Ressourcennutzung und trägt dazu bei, dem Klimawandel entgegenzuwirken. Die HÖRMANN Gruppe denkt dabei ganzheitlich und unterstützt den Ausbau von regenerativen Energien. Die Entwicklung moderner Mobilitätskonzepte und „grüner“ Produkte wie z. B. energieeffiziente Straßenbahnen, die Montage und Wartung von PV-Anlagen oder die Produktion von Ladesäulen für Elektrofahrzeuge sind nur einige Beispiele für den Wandel zu einer nachhaltigeren Zukunft.

Produktqualität ist für den Unternehmenserfolg von entscheidender Bedeutung, weshalb alle produzierenden Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe über zertifizierte Managementsysteme nach weltweit anerkannten Standards und Qualitätsnormen verfügen. Die Wirksamkeit der Prozesse wird in periodischen internen und externen Audits überprüft und sichergestellt. Im Berichtszeitraum kam es nicht zu schwerwiegenden Produkthaftungsfällen.

Ein weiterer Anspruch an die verkauften Produkte ist das Thema Sicherheit für die HÖRMANN Gruppe. Zum Schutz der Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt müssen Industrieanlagen und alle Produkte und Dienstleistungen höchstmöglicher Produktsicherheit genügen, um im Einsatz keine potenzielle Gefährdung darzustellen. Die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Anforderungen der Länder, in die sie geliefert werden, ist dabei selbstverständlich.

Kundenzufriedenheit ist ein essenzieller Erfolgsfaktor für die HÖRMANN Gruppe. Der regelmäßige Dialog mit Bestandskunden und potenziellen Neukunden erfolgt dabei unter anderem auf Fachmessen im In- und Ausland, über digitale Veranstaltungen und Webinare, Telefon und E-Mail u.v.m. Die Nähe der operativen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe zu ihren Kunden und der stetige Dialog bringt ein ausgeprägtes Verständnis für deren Anforderungen und ist eine der Stärken der Unternehmensgruppe.



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 Energien
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Bereits heute sind die Folgen der Klimakrise deutlich spürbar, z. B. durch Stürme, Hitzeperioden, Dürren und Überschwemmungen, die Ökosysteme, die Artenvielfalt und das Leben von Millionen Menschen bedrohen. Vor diesem Hintergrund steht die Welt vor enormen Herausforderungen. Im Rahmen des Pariser Klimaabkommens wurde das Ziel festgelegt, die Erderwärmung auf 1,5°C gegenüber dem vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Deutschland hat das Abkommen ratifiziert und Maßnahmen ergriffen, um es umzusetzen: Das Klimaschutzgesetz verpflichtet das Land, bis 2045 Treibhausgasneutralität zu erreichen. Auch immer größer werdende Teile der Gesellschaft fordern immer stärker weitergehende Maßnahmen zum Klimaschutz.

Die Wichtigkeit von Umwelt- und Klimaschutz für die HÖRMANN Gruppe wurde durch die Stakeholder im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bestätigt. Klimaschutz ist daher eine der Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe. Das Unternehmen will einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Klima und Umwelt so gering wie möglich halten.

Die Bestrebungen der HÖRMANN Gruppe für einen aktiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz sollen im Jahr 2023 durch die Einführung einer Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinie gestärkt werden. Darin verpflichten sich die HÖRMANN Gruppe und ihre Tochtergesellschaften, die Treibhausgasemissionen, die im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten entstehen, stetig zu reduzieren. Ziel ist es, bis 2030 die Treibhausgasemissionen um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2022 zu reduzieren und bis zum Jahr 2045 Treibhausgasneutralität in der gesamten HÖRMANN Gruppe herzustellen. Zur Erreichung dieser ambitionierten Ziele setzt sich die Unternehmensgruppe dafür ein, die Nutzung erneuerbarer Energien auszubauen und durch vielfältige Energieeffizienzmaßnahmen den spezifischen Energieverbrauch in allen wertschöpfenden Prozessen zu reduzieren.

Die Einhaltung von umweltrelevanten Gesetzen und Verordnungen und die Gewährleistung höchster Qualitäts- und Sicherheitsstandards sind das Selbstverständnis der HÖRMANN Gruppe. Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden die Vorgaben und Abweichungen permanent überwacht und umgehend Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind nicht nur wichtige Themen bei der Wahrnehmung der Verantwortung, sondern bieten der HÖRMANN Gruppe auch eine Vielzahl an Chancen für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Durch den Einsatz klimafreundlicher Technologien und durch die Entwicklung von klimafreundlichen Innovationen in Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten können ökologische und wirtschaftliche Ziele in Einklang gebracht werden. Innovationen in der Produktentwicklung und im Produktdesign können dazu beitragen, umweltfreundlichere Produkte auf den Markt zu bringen, wodurch der ökologische Fußabdruck der HÖRMANN Gruppe verringert wird.

Im Berichtszeitraum ist die HÖRMANN Gruppe dem UN Global Compact beigetreten und bekräftigt damit ihre Absicht, einen Beitrag für eine nachhaltigere Zukunft zu liefern. Im Rahmen des Strategieprozesses wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsziele definiert, in denen das Unternehmen einen besonderen Beitrag leisten kann und will.

Die Tochtergesellschaften HÖRMANN Automotive Slovakia, HÖRMANN Automotive St. Wendel, HÖRMANN Automotive Wackersdorf halten ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001. Die Gesellschaft HÖRMANN Automotive Gustavsburg unterhält zusätzlich ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Die Funkwerk AG und die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH haben im Berichtszeitraum eine EcoVadis-Nachhaltigkeitszertifizierung gehalten und wurden beide mit der Silbermedaille ausgezeichnet.

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 Energien und Energieeffizienz
 - Abfall und Recycling
 - Eingesetzte Materialien
 - Wasser und Abwasser

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

- GRI-INDEX

Der Klimawandel hat enorme Auswirkungen auf das Klima, die Ökosysteme und damit auf die Gesellschaft. Im Jahr 2015 haben 195 Staaten in Paris einen völkerrechtlichen Vertrag geschlossen, um die Erderwärmung um 2°C, idealerweise auf 1,5°C gegenüber dem vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Die HÖRMANN Gruppe unterstützt die Ziele des sogenannten Pariser Klimaschutzabkommens und will ihren Beitrag mit der Reduzierung der direkt beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) um 42% bis 2030 bezogen auf das Basisjahr 2022 leisten. Bis 2045 will die HÖRMANN Gruppe Treibhausgasneutralität erreichen. Im Jahr 2023 wird eine langfristige Roadmap zur Dekarbonisierung der HÖRMANN Gruppe erarbeitet und mit konkreten Zwischenzielen, Maßnahmen und dem erforderlichen Investitionsbedarf unterlegt werden.

Die Basis für die Quantifizierung der Emissionen der HÖRMANN Gruppe und der damit verbundenen Ziele zu deren Reduzierung bildet der international anerkannte Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHG). Für den Berichtszeitraum wurden die Emissionskategorien Scope 1 und 2 ermittelt. Im Jahr 2023 wird die HÖRMANN Gruppe auch die Emissionen im sogenannten Scope 3, d. h. die Emissionen in den vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungsketten, untersuchen. Für die Berechnung der Emissionen gemäß Scope 1 und 2 wurden die im Kyoto-Protokoll genannten Treibhausgase berücksichtigt und mit Emissionsfaktoren als CO₂-Äquivalente einbezogen. Die Emissionsfaktoren, die für die Berechnung verwendet wurden, stammen aus öffentlichen Datenbanken, wie zum Beispiel dem Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA), dem Greenhouse Gas Protocol und den veröffentlichten Daten der Umweltbundesämter von Deutschland und Österreich. Zusätzlich wurden Lieferanteninformationen berücksichtigt.

THG-Emissionen und -Intensitäten

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

	2022	2021
Scope-1-Emissionen	16.200 t CO ₂ e	14.750 t CO ₂ e
Scope-2-Emissionen marktbasierend	12.450 t CO ₂ e	9.850 t CO ₂ e ¹⁾
Scope-2-Emissionen standortbasiert	15.400 t CO ₂ e	14.300 t CO ₂ e
Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasierend) gesamt	28.650 t CO ₂ e	24.600 t CO ₂ e ¹⁾
THG-Intensität Umsatz	41,8 t CO ₂ e/ Mio. € Umsatz	41,8 t CO ₂ e/ Mio. € Umsatz ¹⁾
THG-Intensität Mitarbeiter	10,0 t CO ₂ e/ Mitarbeiter	8,8 t CO ₂ e/ Mitarbeiter ¹⁾

¹⁾Korrigiert.

Im Berichtszeitraum 2022 hat die HÖRMANN Gruppe Gesamtemissionen von 28.650 t CO₂e (marktbasierend) emittiert. Dies ist ein Anstieg von gut 4.000 t CO₂e gegenüber dem Jahr 2021. Im Vergleich zum Jahr 2021 haben die Produktionseinschränkungen infolge der COVID-19-Pandemie nachgelassen, und es gab einen Anstieg der Produktionsaktivitäten. Die mengenbezogene THG-Intensität je Mio. € blieb auf Vorjahresniveau bei 41,8 t CO₂e.

Die Emissionen in Scope 1 sind mit 16.200 t CO₂e im Vergleich zum Vorjahr um 10 % angestiegen. Wesentliche Treiber des Anstiegs der Emissionen sind die Zunahme des Verbrauchs von Kraftstoffen durch den Fuhrpark, u. a. durch die Wiederkehr von Präsenzmeetings und eine gesteigerte Geschäfts- und Reisetätigkeit. Scope 1 beinhaltet die direkten Emissionen aus der Verbrennung in stationären oder mobilen Anlagen der HÖRMANN Gruppe. Darunter fallen der Erdgasverbrauch zur Strom- und Wärmeerzeugung, der Verbrauch von Brennstoffen zur

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 Energien

und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Wärmeerzeugung, der Benzin- und Dieserverbrauch des Fuhrparks, der Flüssiggasverbrauch von Transportfahrzeugen, der Verbrauch von Kühl- und Feuerlöschmitteln und Prozessgase sowie Flüchtige Gase.

Die marktbasiernten Scope-2-Emissionen sind zum Vorjahr um gut 26 % auf 12.450 t CO₂e gestiegen. Der Grund liegt in dem stark veränderten Strommix. Die Emissionsfaktoren für den bezogenen Strommix haben sich teilweise deutlich gegenüber dem Vergleichszeitraum erhöht. Die HÖRMANN Gruppe hat ihren Schwerpunkt der Standorte in Deutschland. Im deutschen Strommarkt wurden im Berichtszeitraum durch die wirtschaftliche Erholung, die damit einhergehende erhöhte Stromnachfrage und insbesondere durch die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs vermehrt Kohlekraftwerke ans Netz genommen, was die Emissionsfaktoren des Strommix deutlich erhöhte. In Scope 2 werden alle indirekten Emissionen aus dem Kauf von Energie berücksichtigt. Die HÖRMANN Gruppe bilanzierte hier Elektrizität und Fernwärme.

Gemäß dem Dual-Reporting-Prinzip, das in der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“ festgelegt ist, werden die Scope-2-Emissionen auf zwei Arten erfasst. Die standortbasierte Methode nutzt die Emissionsintensität der länderspezifischen Stromnetze, um die Emissionen zu berechnen. Beim marktbasiernten Ansatz werden die vom Energieanbieter angegebenen Emissionsfaktoren verwendet. Falls keine anbieterspezifischen Informationen vorliegen, wird ersatzweise der länderspezifische Emissionsfaktor gewählt. Die marktbasiernte Methode bietet den Vorteil, die Nutzung erneuerbarer Energiequellen transparent zu machen, während die standortbasierte Methode als Vergleichswert zwischen verschiedenen Ländern dient.

Der Großteil der Emissionen im Berichtszeitraum wurde in den Tochtergesellschaften des Geschäftsbereichs Automotive erzeugt. Die Produktion in den Automotive-Werken ist anlagenintensiv und fordert teils hohe Prozessenergie. Zweitgrößter Emittent ist der Geschäftsbereich Communication gewesen. Die Emissionen entstehen hier zu einem Großteil durch den Fuhrpark, welcher für die umfangreichen Montage-tätigkeiten erforderlich ist.

Anteil der Emissionen nach Geschäftsbereich

Holding	1,0 %
Automotive	85,3 %
Communication	10,0 %
Intralogistics	2,1 %
Engineering	1,6 %

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

Der Anteil an Elektrofahrzeugen, also von batterieelektrischen und hybriden Antrieben, wurde im Berichtszeitraum auf 10 % gesteigert. In den nächsten Jahren soll die weitere Umstellung der Fahrzeugflotte auf alternative Antriebe forciert werden, wobei jedoch die aktuellen Beschaffungs-/Lieferschwierigkeiten und die Aspekte der Wirtschaftlichkeit zu berücksichtigen sind. In diversen Standorten der HÖRMANN Gruppe wurde im Berichtszeitraum der Ausbau der Ladeinfrastruktur für den Wandel zur Elektromobilität vorangetrieben.

Fahrzeugflotte nach Antriebsart

	2022		2021	
Elektrofahrzeuge	57	10 %	30	5 %
Verbrenner	520	90 %	517	95 %
Fahrzeuge gesamt	577		547	

Energieverbrauch, erneuerbare Energien 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 Energien und Energieeffizienz**
 - Abfall und Recycling
 - Eingesetzte Materialien
 - Wasser und Abwasser

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

- GRI-INDEX

Wesentlich verbrauchte Energieträger der HÖRMANN Gruppe sind Erdgas zur Erzeugung von Prozesswärme und Elektrizität, die Kraftstoffe des Fuhrparks und der leitungsbezogene Strom.

Zur effizienten und ressourcenschonenden Nutzung der Energiequellen wurde am energieintensivsten Standort der HÖRMANN Gruppe, der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 etabliert. In Gustavsburg und weiteren energieintensiven Standorten sind Energiemanagement-Beauftragte mit der Identifikation und Umsetzung von Energiesparmaßnahmen betraut. Die Geschäftsführenden der jeweiligen weiteren Tochtergesellschaften sind dafür verantwortlich, Maßnahmen zur Energieeinsparung und zur Nutzung erneuerbarer Energien zu fördern. Eine ganzheitliche Erfassung und Berichterstattung der Energienutzung über alle Teile der HÖRMANN Gruppe bildet die Grundlage zur Ableitung von zukünftigen Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz.

Im Berichtszeitraum sank die Energieintensität in MWh/Mio. € Umsatz von 188 auf 162,5 um rd. 14 %. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Energieintensität in MWh/Mitarbeiter von 39,7 auf 38,8. Der absolute Energieverbrauch in der aktuellen Berichtsperiode lag mit 111.450 MWh leicht über dem Vorjahresniveau. Treiber ist hier primär der erhöhte Kraftstoffverbrauch für den Fuhrpark.

Energieverbrauch

GRI 302-1

	2022	2021
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien	70.550 MWh	69.750 MWh
davon Benzin	1.150 MWh	900 MWh
davon Diesel	11.800 MWh	11.000 MWh
davon Erdgas	56.200 MWh	56.850 MWh
davon Heizöl	200 MWh	150 MWh
davon Flüssiggas (LPG)	1.200 MWh	850 MWh
Stromverbrauch eingekaufter Strom	39.400 MWh	39.350 MWh
davon aus gemischten Quellen ¹⁾	38.750 MWh	39.350 MWh
davon aus erneuerbaren Quellen ²⁾	650 MWh	–
Stromverbrauch eigenerzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen	50 MWh	–
Wärmeenergieverbrauch	1.500 MWh	1.450 MWh
davon Fernwärme	1.500 MWh	1.450 MWh
Verkaufte Energie	50 MWh	–
davon Strom aus erneuerbaren Quellen	50 MWh	–
Gesamtenergieverbrauch	111.450 MWh	110.550 MWh

¹⁾ Standard-Strommix aus dem öffentlichen Netz.

²⁾ Entsprechend zertifizierter Grünstromverträge.

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.

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 Energien und Energieeffizienz
- Abfall und Recycling**
- Eingesetzte Materialien
- Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar
Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe verfolgt den Anspruch, Prozesse möglichst ressourcenschonend zu gestalten. Dies beinhaltet nicht nur die Einsparung von Energie und Wasser, sondern auch den sparsamen Einsatz von Materialien und Rohstoffen, um die Abfallmengen zu reduzieren. Die sortenreine Trennung von Abfällen steht im Fokus, um zur Kreislaufwirtschaft beizutragen und die Ressourcenschonung zu fördern.

Hierdurch soll ein möglichst effizienter Umgang mit Rohstoffen ermöglicht und eine Verschmutzung der Umwelt durch Abfall oder Abwasser reduziert werden.

Da die produzierenden Tochtergesellschaften den größten Teil des Abfallaufkommens des Unternehmens ausmachen, werden die dort anfallenden Abfallmengen kontinuierlich erfasst und analysiert. Dabei werden nicht gefährliche und gefährliche Abfälle nach der Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV) unterschieden und je nach Art der Entsorgung in Recycling, Verbrennung, Kompostierung, chemische Behandlung oder Deponierung eingeordnet.

Insbesondere in den Lackieranlagen im Geschäftsbereich Automotive entstehen gefährliche Abfälle, die im Fokus der Aktivitäten stehen, um sie so weit wie möglich zu reduzieren. Falls eine Abfallvermeidung oder Weiterverwendung technisch nicht möglich ist, wird eine möglichst hohe Recyclingquote angestrebt.

Die Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen des Abfallmanagements obliegt den Abfallbeauftragten in den Tochtergesellschaften. Die Abfallbilanzen sind auch Gegenstand der jährlichen Prüfung im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 an den entsprechenden Standorten. In Fällen, in denen kein zertifiziertes Umweltmanagementsystem vorhanden ist oder kein Abfallbeauftragter bestellt wurde, obliegt die Verantwortung für das fachgerechte Abfallmanagement den Geschäftsführenden.

Alle Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe befolgen den Grundsatz „Vermeidung vor Verwertung“ im Umgang mit Abfällen. Insbesondere bei der Serienfertigung von Bauteilen werden wiederverwendbare Transportgestelle und -behälter eingesetzt, um den Bedarf an Verpackungsmaterialien so weit wie möglich zu reduzieren. Wenn der Einsatz von Verpackungsmaterialien zur Verpackung der Produkte unvermeidlich ist oder kundenseitig gefordert wird, sind die Mitarbeiter dazu angehalten, bei der Auswahl auf eine möglichst gute Verwertbarkeit zu achten.

Abfallmenge

GRI 306-3

	2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	48.335 t		47.050 t	
davon nicht gefährlicher Abfall	47.700 t	98,7%	46.500 t*	98,8%
davon Metallschrott	46.400 t		nicht erfasst	
davon gefährlicher Abfall	635 t	1,3%	550 t	1,2%

*Inklusive Schrott und Metalle.

Die Abfallmenge im Berichtszeitraum ist um ca. 1.300 t gestiegen. Im Rahmen der Umsetzung von Großprojekten im Bereich Communication ist mehr Abfall angefallen als in der Vergleichsperiode. Aus diesem Grund werden Abfallmengen in Verbindung mit Großprojekten in der kommenden Berichtsperiode separat erfasst und ausgewiesen.

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 Energien
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Abfallintensität

	2022	2021
in t/Mio. € Umsatz	70,5	79,9
in t/Mitarbeiter	16,8	16,9

Die Abfallintensität je Mio. € Umsatz ist auf 70,5 gesunken.

Die Kennzahl je Mitarbeiter reduzierte sich leicht auf 16,8.

Abfallmenge nach Art der Entsorgung

GRI 306-4, 306-5

	2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	48.335 t		47.050 t	
Recycling*	47.300 t	97,9 %	46.225 t	98,2 %
Deponierung	300 t	0,6 %	240 t	0,5 %
Verbrennung	600 t	1,2 %	430 t	0,9 %
Kompostierung	50 t	0,1 %	30 t	0,1 %
Chemische Behandlung	85 t	0,2 %	125 t	0,3 %

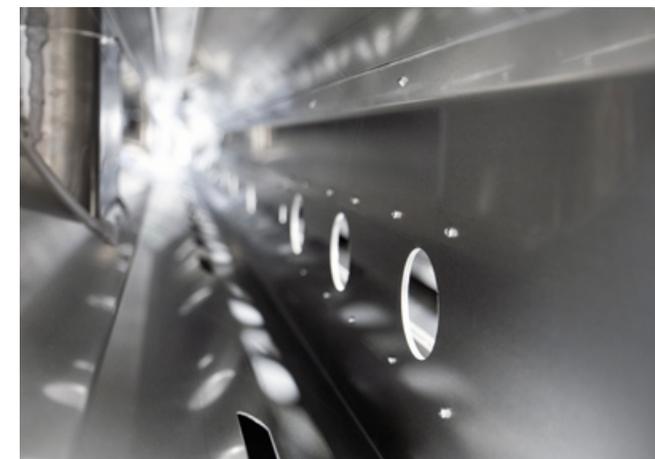
*Inklusive Schrott und Metalle.

Im Geschäftsbereich Automotive werden Karosserieteile auf Pressenstraßen produziert und so verfahrensbedingt große Mengen an Metallschrott aufgrund des mehrstufigen Umformungs- und Stanzprozesses erzeugt. Trotz kontinuierlicher Optimierungen können Abfälle nicht vollständig vermieden werden. Um den Verbrauch natürlicher Ressourcen auf ein Minimum zu reduzieren, wird ein besonderes Augenmerk auf die sortenreine Trennung des anfallenden Abfalls gelegt. Dies ist insbesondere bei Metallschrott und anderen Abfällen von Bedeutung, um Materialkreisläufe zu schließen.

Recyclingquote

	2022	2021
Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/ Gesamtabfallmenge	97,9 %	98,2 %

Die Recyclingquote liegt mit 97,9% leicht unter dem Vorjahr, jedoch weiterhin auf sehr hohem Niveau.



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 Energien
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe bekennt sich zu einer effizienten Nutzung der natürlichen Ressourcen Boden, Luft und Wasser sowie von Rohstoffen, Kraft- und Brennstoffen. Zu diesem Zweck werden relevante Ressourcenverbräuche in den Geschäftsprozessen durch konkrete Maßnahmen schrittweise optimiert.

Als Konzern mit einem Schwerpunkt der Geschäftsaktivitäten in der Automobil-Zulieferindustrie ist Stahl eine wesentliche Ressource. Sowohl am Einsatzgewicht als auch an den Kosten gemessen ist Stahl das am häufigsten verwendete Material in der HÖRMANN Gruppe. Die Produktion diverser Fahrzeugkomponenten ist ein wesentlicher Treiber für den Stahlverbrauch. Um den Kunden wettbewerbsfähige Produkte anbieten zu können, müssen bei der Materialbeschaffung nicht nur ökonomische, sondern auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Daher werden Lieferanten teilweise anhand von Umwelt- und Sozialkriterien überprüft und die Ergebnisse in die Lieferantenauswahl einbezogen.



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 Energien und Energieeffizienz
 - Abfall und Recycling
 - Eingesetzte Materialien
 - Wasser und Abwasser**

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

- GRI-INDEX

Die HÖRMANN Gruppe legt besonderen Wert auf eine nachhaltige und schonende Nutzung der natürlichen Ressource Wasser an allen Standorten. Obwohl der Konzern keine Produktionsbetriebe oder Standorte in Gebieten mit hohem Wasserstress betreibt, ist der sparsame Umgang mit Wasser von großer Bedeutung.¹ Wasser wird an den Produktions- und Lagerstätten sowie an den Verwaltungsstandorten genutzt.

Im Berichtszeitraum wurden durch die Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe 120.500 m³ Wasser entnommen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Verbrauch um ca. 2.000 m³ geringfügig an, primär bedingt durch die Reduzierung der Nutzung von Homeoffice durch die Mitarbeiter infolge des Abklingens der COVID-19-Pandemie.

Wasserentnahme

GRI 303-3, 303-5

	2022		2021	
Absolute Wasserentnahme	120.500 m ³		118.250 m ³	
von anderen Unternehmen bezogenes Wasser	–	–	nicht erfasst	
Frischwasser	120.500 m ³	100,0 %	118.250 m ³	100,0 %
Oberflächenwasser	–	0,0 %	nicht erfasst	
Grundwasser	99.000 m ³	82,2 %	100.700 m ³	85,2 %
von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken	21.500 m ³	17,8 %	17.550 m ³	14,8 %
andere Quellen (> 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe)	–	0,0 %	nicht erfasst	
Wiederverwendetes Wasser	150 m ³		nicht erfasst	

Die Wasserentnahmeintensität sank im aktuellen Berichtszeitraum von 200,8 auf 175,7 m³/Mio. € Umsatz im Vergleich zum Vorjahr. Pro Mitarbeiter sank die Kennzahl zum Vergleichszeitraum um 0,5 Prozentpunkte.

Wasserentnahmeintensität

	2022	2021
m ³ /Mio. € Umsatz	175,7	200,8
m ³ /Mitarbeiter	41,9	42,4

Im Geschäftsbereich HÖRMANN Automotive wird Prozesswasser zur Kühlung und Reinigung benötigt. Um den Verbrauch von Wasser zu reduzieren, wird die Optimierung der Wasserentnahme und die Wiederverwendung durch geeignete Kreislaufsysteme und Aufbereitungsanlagen angestrebt. Bis auf die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH beziehen die Tochtergesellschaften Wasser ausschließlich aus dem lokalen Wassernetz. In Gustavsburg wird zusätzlich ein eigener Brunnen zur Entnahme von Grundwasser betrieben. In anderen Geschäftsbereichen beschränkt sich der Wasserverbrauch weitgehend auf den Sanitär- und Küchenbereich. Hier wird primär Frischwasser genutzt und durch den Einsatz von üblichen Wasserspareinrichtungen der Verbrauch reduziert.

Die lokalen Behörden geben Mindeststandards für die Rückführung von Prozesswasser vor, die von unabhängigen Prüflaboren regelmäßig auf die Einhaltung von Grenzwerten überprüft wird. Die HÖRMANN Gruppe setzt sich das Ziel, nicht nur die Mindeststandards zu erfüllen, sondern diese sogar zu übertreffen. Aufgrund der Verdampfung von Kühlwasser ist die entnommene Menge größer als die rückgeführte Wassermenge. Das Unternehmen führt das Abwasser ausschließlich über die örtlichen Netze in der von den lokalen Behörden festgelegten Qualität zurück.

¹ Beurteilung, ob ein Gebiet Wasserstress, hat nach Aqueduct Water Risk Atlas des World Resources Institute

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 Energien
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Wasserrückführung

GRI 303-4

	2022	2021
Absolute Wasserentnahme	120.500 m ³	118.250 m ³
Absolute Wasserrückführung	102.600 m ³	97.750 m ³
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	102.600 m ³	97.750 m ³
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	nicht erfasst
Behandeltes Wasser	35.400 m ³	nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	35.400 m ³	nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	nicht erfasst
Unbehandeltes Abwasser	67.200 m ³	nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	67.200 m ³	nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	nicht erfasst
Verflüchtigtes Wasser	17.900 m ³	20.500 m ³

In der Berichtsperiode führte die HÖRMANN Gruppe 102.600 m³ Wasser zurück, davon 35.400 m³ behandeltes und 67.200 m³ unbehandeltes Wasser. 17.900 m³ Wasser verflüchtigten sich im Rahmen der Verwendung in Prozessaktivitäten.

Das Abwasser, das in den Lackieranlagen anfällt, wird intern sehr streng und regelmäßig auf mögliche Kontaminationen und die Einhaltung der behördlichen Grenzwerte durch interne Prüflabore überwacht. Hierbei legt das Unternehmen besonderen Wert auf höchste Standards und Qualitätssicherung. In halbjährlichen Abständen wird ein Bericht über die Ergebnisse dieser Untersuchungen erstellt und beim jeweils zuständigen Regierungspräsidium eingereicht, um sicherzustellen, dass alle relevanten Vorschriften und Auflagen eingehalten werden.

Die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs und die Durchführung von Verbrauchsmessungen obliegen den Umweltbeauftragten in den betreffenden Tochtergesellschaften. In allen anderen Gesellschaften liegt die Verantwortung bei den Geschäftsführenden, den Wasserverbrauch zu erfassen und weiter zu reduzieren. Neben dem ökologischen Nutzen bringen die Sparmaßnahmen auch Kostenvorteile mit sich.

Glossar

Kontakt / Impressum

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

Die Unternehmenskultur der HÖRMANN Gruppe ist durch einen vertrauensvollen und respektvollen Umgang miteinander geprägt. Seit mehr als 68 Jahren nimmt die HÖRMANN Gruppe ihre Verantwortung für Gesellschaft und Mitarbeiter bewusst wahr. Die engagierten und qualifizierten Mitarbeiter sind eine wichtige Säule des Unternehmens und tragen täglich entscheidend zum unternehmerischen Erfolg bei.

Neben den Mitarbeitern will die HÖRMANN Gruppe mit allen Stakeholdern, vom Nachbarn der Unternehmen bis zum Kunden, über alle Tochtergesellschaften hinweg einen verantwortungs- und respektvollen Umgang miteinander pflegen. In einer Vielzahl unterschiedlichster Projekte nimmt die HÖRMANN Gruppe als „Corporate Citizen“ ihre Verantwortung als Teil der Gesellschaft wahr und trägt zur Entwicklung einer nachhaltigeren Zukunft bei.



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

MANAGEMENTANSATZ

Bei der Größe und Vielfalt der HÖRMANN Gruppe sind der Zusammenhalt und die Förderung der Leistungsfähigkeit, Produktivität und Zufriedenheit eines jeden Einzelnen ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Unternehmensgruppe. Für die im Berichtsjahr 2.876 Mitarbeiter trägt die HÖRMANN Gruppe eine besondere Verantwortung. Neben der Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind auch Kriterien wie die Vereinbarung von Beruf und Privatleben, faire Entlohnung, Altersvorsorge und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter von hoher Bedeutung.

Mitarbeiter

GRI 102-7

	2022	2021	2020	Veränderung zum Vorjahr
Mitarbeiter gesamt*	2.876	2.787	2.774	3,2%

*Zahl der Arbeitnehmer nach §267 Abs. 5 HGB.

Um dies zu erreichen, setzt die HÖRMANN Gruppe auf ein strategisches Personalmanagement mit mitarbeiterorientierten Arbeitskonzepten, der Schaffung von modernen Arbeitsumfeldern und vielfältigen Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung eines jeden Einzelnen.

Anteil durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckter Mitarbeiter

	2022	2021
Durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckte Mitarbeiter	63%	59%

Im Berichtszeitraum sind ca. 63% der Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe durch Arbeitnehmervertretungen an den Standorten der Tochtergesellschaften abgedeckt. Der Umgang und die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsführung ist seit Jahren respektvoll, offen und durch einen konstruktiven Dialog geprägt. Durch den

kontinuierlichen und vertrauensvollen Austausch zwischen den Geschäftsführenden und dem Betriebsrat in den jeweiligen Tochtergesellschaften, aber auch zwischen der Holding-Geschäftsführung und dem Konzernbetriebsrat, wird die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesichert. Die nationale Gesetzgebung legt fest, wie die Arbeitnehmervertretung in Entscheidungsprozesse einbezogen wird. Die Geschäftsführenden und der Betriebsrat treffen sich regelmäßig, um Angelegenheiten zu besprechen. Wenn Entscheidungen anstehen, die der Mitbestimmungspflicht unterliegen, wird die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig einbezogen, und es werden die Vorschriften der Mitbestimmungsgesetze eingehalten und die entsprechenden Verfahren angewendet.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel aufgrund des demografischen Wandels sowie der Entwicklungen in der Digitalisierung und Globalisierung. Unternehmen müssen sich diesen Veränderungen anpassen und sich neuen Herausforderungen stellen. Um langfristigen wirtschaftlichen Erfolg zu gewährleisten, ist es heute wichtiger denn je, engagierte und zufriedene Mitarbeiter zu haben. Es gilt, diese Mitarbeiter zu fördern und an das Unternehmen zu binden.

Durch ein attraktives und faires Arbeitsumfeld schafft die HÖRMANN Gruppe die Grundlage für zufriedene Mitarbeiter. Zu diesem Zweck ist eine faire Entlohnung selbstverständlich, und es werden zusätzliche betriebliche Leistungen über den Tariflohn hinaus gewährt. Flexible Arbeitszeitmodelle, die sich an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter anpassen, sowie individuelle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben runden das Angebot ab. Dieser Grundsatz bildet die Basis für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Mitarbeiterbefragungen sind grundsätzlich ein wichtiger Bestandteil des wertschätzenden Personalmanagements im Unternehmen. Sie ermöglichen ein Stimmungsbild zur Mitarbeiterzufriedenheit in der HÖRMANN Gruppe und in den jeweiligen Tochtergesellschaften.

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

Die HÖRMANN Gruppe setzt verschiedene Maßnahmen und Projekte um, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern und ein attraktives Arbeitsumfeld fördern. Eine Möglichkeit dazu ist die individuellere und flexiblere Gestaltung des Arbeitstages und der individuellen Arbeitszeit. Hierzu gehört auch die Möglichkeit, den Mitarbeitern Arbeitsmöglichkeiten im Homeoffice zu eröffnen.

Durch flache Hierarchien haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, aktiv zu gestalten, Entscheidungen zu beeinflussen und so ihr unternehmerisches Denken und Handeln zu fördern.

Zudem ist es von großer Bedeutung, den Mitarbeitern reizvolle und anspruchsvolle Projekte und herausfordernde Aufgaben anzubieten, die sie an modernen Arbeitsplätzen mit neuesten digitalen Arbeitsmitteln erledigen können.

Die Führungsphilosophie des Familienunternehmens orientiert sich nah am Menschen und spiegelt sich in der hohen Loyalität und langjährigen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter wider. Die Fluktuationsrate innerhalb der HÖRMANN Gruppe lag im Berichtszeitraum bei 16,5 % und hat sich im Vergleich erhöht. Wesentlicher Treiber ist die Umstrukturierung innerhalb der Geschäftsbereiche gewesen.

In den Tochtergesellschaften und an den lokalen Standorten gibt es zahlreiche Initiativen und Aktivitäten, welche von den Geschäftsführern vor Ort verantwortet werden. Regelmäßige Teamevents und Betriebsversammlungen fördern den Dialog zwischen Geschäftsführern, Führungskräften, Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretungen sowie die Unternehmenskultur.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter haben für die HÖRMANN Gruppe oberste Priorität. Dazu gehört nicht nur die Vermeidung von Arbeitsunfällen, sondern auch die Bereitstellung von gesundheitsfördernden Maßnahmen. Die HÖRMANN Gruppe handelt nicht nur im Einklang mit geltenden Rechtsvorschriften, sondern schützt ihre Mitarbeiter aktiv und ist bestrebt, Ausfallzeiten bestmöglich zu vermeiden. Um dies effektiv zu gewährleisten, müssen Sicherheits- und Gesundheitsaspekte fest in die Organisation und in die Geschäftsprozesse integriert werden.

Alle Geschäftsführenden sind in der persönlichen Verantwortung, den Mitarbeitern eine sichere und produktive Arbeitsumgebung zu bieten, in der sie sich wohlfühlen und arbeitsbedingte Verletzungen sowie Erkrankungen bestmöglich vermieden werden. Dabei wird größter Wert auf die Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen gelegt, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Das Unternehmen analysiert und kontrolliert regelmäßig relevante Arbeitsprozesse auf potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und trifft geeignete Maßnahmen zur Reduzierung von Gefährdungen. Regelmäßige Begehungen an den Arbeitsstätten unter Berücksichtigung der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften werden von den Fachkräften und Verantwortlichen für Arbeitssicherheit durchgeführt. Sie analysieren systematisch Arbeitsunfälle und werten Berichte und Empfehlungen von Behörden wie der Bezirksregierung, Gewerbeaufsicht, dem Amt für Arbeitsschutz oder der Berufsgenossenschaft aus.

Eine Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für Arbeitssicherheit sowie gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und -prozesse sind von entscheidender Bedeutung. Insbesondere im Außeneinsatz auf Baustellen oder bei Serviceeinsätzen wird besonders auf die Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften geachtet, wobei Mitarbeiter oft auch Verantwortung für andere Dienstleister oder Unterauftragnehmer übernehmen.

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

Zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird auf zahlreiche Initiativen gesetzt, die eine nachhaltige Investition in die Zukunft des Unternehmens darstellen. Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt bei den Geschäftsführenden, wobei diese in vielen Fällen von geschulten Fachkräften für Arbeitssicherheit oder Experten der Berufsgenossenschaft und des Arbeitsmedizinischen Dienstes unterstützt werden.

Derzeit verfügt die HÖRMANN Automotive Slovakia über ein nach DIN EN ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem, dennoch werden auch alle anderen Produktionsstandorte nach den hohen Standards ausgerichtet.

Mitarbeiter und Arbeitnehmervertretungen werden ausdrücklich aufgefordert, unsichere Praktiken oder mögliche Gefahren am Arbeitsplatz anzusprechen und aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen. Das interne Vorschlagswesen, regelmäßige arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen, die Untersuchung von Arbeitsunfällen sowie regelmäßige Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses bieten hierfür vielfältige Gelegenheiten.

Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern des Unternehmens ein betriebsärztlicher Dienst oder ein Betriebsarzt zur Verfügung. Dies dient dazu, frühzeitig Maßnahmen zur Vorbeugung arbeitsbedingter Beschwerden und Erkrankungen zu ergreifen und Probleme möglichst frühzeitig zu erkennen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9

	2022	2021
Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle	95	77
Tödliche Arbeitsunfälle	0	1
1.000-Mann-Quote	33,0	28,0

Im Berichtszeitraum gab es in der HÖRMANN Gruppe 95 meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle. Hinzu kamen 65 Beinaheunfälle. Es gab keinen tödlichen Arbeitsunfall. Die relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeitbeschäftigten (1.000-Mann-Quote) stieg auf 33,0.

DIVERSITÄT, INKLUSION UND CHANCENGLEICHHEIT

Eine zunehmend vielfältigere Gesellschaft entsteht durch den demografischen Wandel, die Globalisierung, die Einwanderung von Menschen aus anderen Kulturkreisen und einen grundlegenden Wertewandel. Diese Vielfalt stellt für die HÖRMANN Gruppe einen Mehrwert dar, da sie die Innovationskraft und Wandlungsfähigkeit durch eine vieldimensionale Zusammenarbeit stärkt. Die Förderung der Vielfalt im Unternehmen ist somit ein entscheidender Faktor für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der HÖRMANN Gruppe.



Die HÖRMANN Gruppe hat mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ ein deutliches Zeichen gesetzt und ihre Position 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 verdeutlicht. Das Ziel ist, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld geprägt von Toleranz und Akzeptanz und frei von Vorurteilen zu schaffen. Jeder Mitarbeiter in der HÖRMANN Gruppe erhält die gleichen Chancen, sich weiterzuentwickeln, sich einzubringen und sich zu entfalten.

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

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter sowie der Erarbeitung von Prozessen und Richtlinien werden stets Dimensionen der Vielfalt berücksichtigt. Darüber hinaus fördern die gelebten Unternehmenswerte einen respektvollen und fairen Umgang auf Augenhöhe von allen Mitarbeitern.

Falls es zu einem Verstoß gegen diese Grundsätze und Positionen kommen sollte, steht allen Mitarbeitern ein etablierter Beschwerdeweg zur Verfügung, der auch anonym genutzt werden kann. Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden gemeldet.

Eine gelebte Vielfalt ermöglicht der HÖRMANN Gruppe eine bessere Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Marktbedingungen und erhöht die Wettbewerbsfähigkeit. Eine vielfältige Mitarbeiterstruktur wird im Rahmen des Personalmanagements zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter gefördert.

Die Schwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftragten sind wichtige Ansprechpartner für Mitarbeiter mit Behinderungen oder solche, die von einer Behinderung bedroht sind. Die Schwerbehindertenvertretung steht jederzeit zur Verfügung und berät beispielsweise bei Antragsstellungen beim Versorgungsamt, der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und anderen rechtlichen Fragen. Darüber hinaus unterstützt sie den Arbeitgeber bei der Inklusion neuer Mitarbeiter.

Anteil schwerbehinderter Menschen

GRI 405-1		
	2022	2021
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	3,7%	4,2%

Im Berichtszeitraum lag die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen mit 3,7% leicht unter dem Vorjahresniveau.

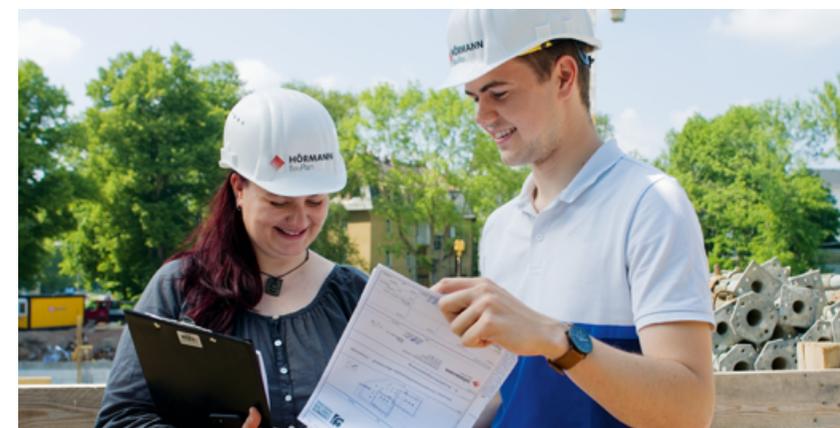
Die HÖRMANN Gruppe hat sich dazu verpflichtet, sich besonders für die Förderung von Frauen einzusetzen und den Frauenanteil sowohl unternehmensweit als auch in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei spielen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Programme zur Wiedereingliederung von Frauen nach erziehungsbedingter Abwesenheit eine besondere Rolle.

Geschlechterverteilung

GRI 405-1				
	2022		2021	
Mitarbeiter gesamt*	2.876		2.798	
Frauen	489	17,0%	442	15,8%
davon in Führungspositionen	42	11,3%	36	9,7%
Männer	2.387	83,0%	2.356	84,2%
davon in Führungspositionen	330	88,7%	335	90,3%

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

Durch Kennzahlen wird das Nachhaltigkeitsziel „Geschlechtergleichheit“ innerhalb der HÖRMANN Gruppe erfasst. Im Berichtszeitraum waren 489 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 17,0% in der HÖRMANN Gruppe entspricht.



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

MITARBEITERFÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG

Die HÖRMANN Gruppe legt großen Wert auf lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass sowohl die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen als auch die fachlichen und methodischen Kompetenzen aller Mitarbeiter angesichts der technologischen Entwicklung und vor allem der immer schnelleren Digitalisierung gewährleistet werden. Aus diesem Grund ist Personalentwicklung ein wesentlicher Bestandteil der im Berichtszeitraum erarbeiteten und von den Entscheidungs- und Kontrollorganen verabschiedeten neuen Personalstrategie.

Weiterbildungsangebote stehen allen Mitarbeitern an allen Standorten und unabhängig von ihrer Funktion, Tätigkeit oder Ausbildungsstand zur Verfügung. Damit unterstützt die HÖRMANN Gruppe die systematische Erweiterung der Kompetenzen aller Mitarbeiter. Durch diese vielfältigen Maßnahmen fördert die HÖRMANN Gruppe ihr nachhaltiges Fortbestehen und kann so auch unter dynamischen Marktentwicklungen erfolgreich agieren. Es wird angestrebt, den wachsenden Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus den eigenen Reihen zu decken.

In den Tochtergesellschaften gibt es teilweise eigene Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme, die durch gruppenweite Entwicklungs- und Weiterbildungsangebote ergänzt werden. Entsprechend der Organisationsstruktur sind die Geschäftsführenden und die Führungskräfte in den Tochtergesellschaften verantwortlich für die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sowie für die persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, um auch in dem sich sehr schnell verändernden Umfeld des 21. Jahrhunderts die Leistungsfähigkeit der von ihnen verantworteten Tochtergesellschaft nachhaltig sicherzustellen. Ein wesentliches Merkmal des gemeinsamen Führungsverständnisses ist es, dass Mitarbeiter und Führungskräfte jährlich Leistungsbeurteilungs- und Feedbackgespräche führen, in diesem Rahmen weitere Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeiters besprechen und den individuellen Aus- und Weiterbildungsbedarf ermitteln.

Die Ausgaben für Weiterbildung haben im Berichtsjahr ca. 237 € je Mitarbeiter betragen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Steigerung um 82%.

Das Unternehmen legt auch einen großen Schwerpunkt auf die zukunftsgerichtete Entwicklung seiner Führungskräfte. Im Berichtsjahr startete ein eigenentwickeltes Führungskräfteprogramm mit fünf mehrtägigen Modulen, das allen Geschäftsführenden und besonderen Führungskräften angeboten wurde. Bisher wurden 24 Geschäftsführende und ausgewählte Führungskräfte im ersten Durchgang geschult. In 2023/2024 soll dieses Führungskräfteprogramm auch den Führungskräften der zweiten und dritten Führungsebene angeboten werden. Für Nachwuchsführungskräfte wird in 2023 ein speziell auf diese Zielgruppe abgestimmtes Förderprogramm entwickelt und gestartet.

Im Berichtsjahr wurden 86 Auszubildende und Duale Studenten in der HÖRMANN Gruppe beschäftigt. Die Ausbildungsquote in der HÖRMANN Gruppe lag mit 3,0% leicht über dem Vorjahresniveau. Nahezu allen Auszubildenden wird nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Übernahmeangebot in eine Festanstellung gemacht.

Mitarbeiterförderung und -entwicklung

GRI 404-2

	2022	2021
Auszubildende und Duale Studenten	86	82
Ausbildungsquote	3,0 %	2,9 %
Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter	237 €	130 €

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

Für die Gesellschafter, alle Stakeholder und alle Geschäftsführenden der HÖRMANN Gruppe ist unternehmerische Verantwortung untrennbar mit der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung verbunden. Die HÖRMANN Gruppe hat den Anspruch, im Rahmen ihres Einflussbereiches als Corporate Citizen positiv zu wirken. Die HÖRMANN Gruppe und insbesondere viele ihrer Mitarbeiter übernehmen vielfältige gesellschaftliche und soziale Aufgaben und haben damit einen positiven Einfluss auf die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit. Die HÖRMANN Gruppe unterstützt dieses meist ehrenamtliche soziale Engagement ihrer Mitarbeiter z. B. durch zusätzliche Freistellungen von der Arbeit, Sachleistungen oder Spenden. Durch die regelmäßige Berichterstattung über vorbildliches soziales Engagement von Mitarbeitern in der Mitarbeiterzeitschrift „mittendrin“ bringt die HÖRMANN Gruppe ihre hohe Wertschätzung hierfür zum Ausdruck und wirbt aktiv für mehr gesellschaftliches Engagement der Mitarbeiter.

Die HÖRMANN Gruppe und ihre Tochtergesellschaften engagieren sich durch Spenden und Sponsoring für verschiedene Projekte, die Kindern, Jugendlichen und benachteiligten Gruppen zugutekommen. Es werden auch in vielen Tochtergesellschaften anstelle von Weihnachtsgeschenken für Geschäftspartner Spenden an lokale gemeinnützige Organisationen geleistet. Beispielhaft ist hier das Engagement der Mitarbeiter am Standort der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH zu nennen. Im Berichtszeitraum wurde gemeinsam mit den lokalen Feuerwehren und Vereinen sowie der Stadt Ginsheim-Gustavsburg und der Gemeinde Bischofsheim zu einer Spendenaktion für die Bevölkerung der Ukraine aufgerufen. Dank der Auszubildenden und der Werkfeuerwehr fanden sich viele Freiwillige zur Spendenannahme und -sortierung. Mehr als 180 Paletten Hilfsgüter wurden mit fünf 40-t-Lkw und zwei Fahrzeugen der Werkfeuerwehr an die ukrainische Grenze gefahren.



Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

THG-Emissionen und -Intensitäten

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

	2022	2021
Scope-1-Emissionen	16.200 t CO ₂ e	14.750 t CO ₂ e
Scope-2-Emissionen marktbasierend	12.450 t CO ₂ e	9.850 t CO ₂ e ¹⁾
Scope-2-Emissionen standortbasiert	15.400 t CO ₂ e	14.300 t CO ₂ e
Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasierend) gesamt	28.650 t CO ₂ e	24.600 t CO ₂ e ¹⁾
THG-Intensität Umsatz	41,8 t CO ₂ e/ Mio. € Umsatz	41,8 t CO ₂ e/ Mio. € Umsatz ¹⁾
THG-Intensität Mitarbeiter	10,0 t CO ₂ e/ Mitarbeiter	8,8 t CO ₂ e/ Mitarbeiter ¹⁾

¹⁾Korrigiert.

Energieverbrauch

GRI 302-1

	2022	2021
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien	70.550 MWh	69.750 MWh
davon Benzin	1.150 MWh	900 MWh
davon Diesel	11.800 MWh	11.000 MWh
davon Erdgas	56.200 MWh	56.850 MWh
davon Heizöl	200 MWh	150 MWh
davon Flüssiggas (LPG)	1.200 MWh	850 MWh
Stromverbrauch eingekaufter Strom	39.400 MWh	39.350 MWh
davon aus gemischten Quellen ¹⁾	38.750 MWh	39.350 MWh
davon aus erneuerbaren Quellen ²⁾	650 MWh	–
Stromverbrauch eigenerzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen	50 MWh	–
Wärmeenergieverbrauch	1.500 MWh	1.450 MWh
davon Fernwärme	1.500 MWh	1.450 MWh
Verkaufte Energie	50 MWh	–
davon Strom aus erneuerbaren Quellen	50 MWh	–
Gesamtenergieverbrauch	111.450 MWh	110.550 MWh
Energieintensität		
in MWh/Mio. € Umsatz	162,5	188,0
in MWh/Mitarbeiter	38,8	39,7

¹⁾Standard-Strommix aus dem öffentlichen Netz.

²⁾Entsprechend zertifizierter Grünstromverträge.

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Abfallmenge

GRI 306-3

	2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	48.335 t		47.050 t	
davon nicht gefährlicher Abfall	47.700 t	98,7%	46.500 t*	98,8%
davon Metallschrott	46.400 t		nicht erfasst	
davon gefährlicher Abfall	635 t	1,3%	550 t	1,2%
Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/Gesamtabfallmenge	97,9%		98,2%	

*Inklusive Schrott und Metalle.

Abfallintensität

	2022	2021
in t/Mio. € Umsatz	70,5	79,9
in t/Mitarbeiter	16,8	16,9

Abfallmenge nach Art der Entsorgung

GRI 306-3

	2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	48.335 t		47.050 t	
Recycling*	47.300 t	97,9%	46.225 t	98,2%
Deponierung	300 t	0,6%	240 t	0,5%
Verbrennung	600 t	1,2%	430 t	0,9%
davon Energie-rückgewinnung	572 t			
davon ohne Energie-rückgewinnung	3 t			
Kompostierung	50 t	0,1%	30 t	0,1%
Chemische Behandlung	85 t	0,2%	125 t	0,3%

*Inklusive Schrott und Metalle.

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Wasserentnahme

GRI 303-3, 303-5

	2022		2021	
Absolute Wasserentnahme	120.500 m ³		118.250 m ³	
von anderen Unternehmen bezogenes Wasser	–		nicht erfasst	
Frischwasser	120.500 m ³	100,0 %	118.250 m ³	100 %
Oberflächenwasser	–	0,0 %	nicht erfasst	
Grundwasser	99.000 m ³	82,2 %	100.700 m ³	82,5 %
von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken	21.500 m ³	17,8 %	17.550 m ³	14,8 %
Wiederverwendetes Wasser	150 m ³		nicht erfasst	

Wasserentnahmeintensität

	2022	2021
m ³ /Mio. € Umsatz	175,7	200,8
m ³ /Mitarbeiter	41,9	42,4

Wasserrückführung

GRI 303-4

	2022	2021
Absolute Wasserentnahme	120.500 m ³	118.250 m ³
Absolute Wasserrückführung	102.600 m ³	97.750 m ³
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	102.600 m ³	97.750 m ³
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	nicht erfasst
Behandeltes Wasser	35.400 m ³	nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	35.400 m ³	nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	nicht erfasst
Unbehandeltes Abwasser	67.200 m ³	nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	67.200 m ³	nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	nicht erfasst
Verflüchtigtes Wasser	17.900 m ³	20.500 m ³

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

	2022	2021	2020	Veränderung zum Vorjahr
Mitarbeiter gesamt*	2.876	2.787	2.774	3,2%
Fluktuationsrate	16,5%	6,5%	–	

*Zahl der Arbeitnehmer nach §267 Abs. 5 HGB.

Anteil durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckter Mitarbeiter

	2022	2021
Durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckte Mitarbeiter	63%	59%

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9

	2022	2021
Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle	95	77
Tödliche Arbeitsunfälle	0	1
1.000-Mann-Quote	33,0	28,0

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 404-2

	2022	2021
Auszubildende und Duale Studenten	86	82
Ausbildungsquote	3,0%	2,9%
Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter	237 €	130 €

Geschlechterverteilung

GRI 405-1

	2022		2021	
Mitarbeiter gesamt*	2.876		2.798	
Frauen	489	17,0%	442	15,8%
davon in Führungspositionen	42	11,3%	36	9,7%
Männer	2.387	83,0%	2.356	84,2%
davon in Führungspositionen	330	88,7%	335	90,3%

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

Anteil schwerbehinderter Menschen

GRI 405-1

	2022	2021
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	3,7%	4,2%

Glossar

Kontakt / Impressum

Mit einem klaren Bekenntnis zu einer nachhaltigen Unternehmensführung schafft die HÖRMANN Gruppe Strukturen und Prozesse, die über das gesamte Unternehmen 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.

1 2 3

Universelle Standards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	40			
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	40, 41, 42, 44, 45, 47, 59	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt.		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	34, 35			
2-29	Stakeholder-Kategorien	34			
2-29	Zweck der Stakeholder-einbindung	26, 34			
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021					
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	27	Weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie		
3-2	Liste der wesentlichen Themen	27	Weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie		
3-3	Management von wesentlichen Themen	26			

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 200: ÖKONOMIE					
GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	8	Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2022		1, 8
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2022		
GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	41	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Risiken bekannt	10	16
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	39			
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	41	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle bekannt		
GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	41	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle bekannt	10	16

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 207: STEUERN 2019					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
207-1	Steuerkonzept	41		10	16
GRI 300: ÖKOLOGIE					
GRI 301: MATERIALIEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	53		7, 8	8, 12
GRI 302: ENERGIE 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	50, 64		7, 8	7, 12, 13
302-3	Energieintensität	50, 64			
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	13			

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	54		7, 8	6, 12
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	55			
303-3	Wasserentnahme	54, 66			
303-4	Wasserrückführung	55, 66			
303-5	Wasserverbrauch	55, 66			
GRI 305: EMISSIONEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	48, 66		7, 8	3, 12, 13, 15
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	48, 66			
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	48, 66			

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 306: ABFALL 2020					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	51, 52		8	3, 12, 13, 15
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	51, 52			
306-3	Angefallener Abfall	51, 52, 65			
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	52, 65			
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	52, 65			
GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	53	Bisher werden noch nicht alle Lieferanten flächendeckend anhand von Umweltkriterien bewertet.	7, 8	12

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 400: SOZIALES					
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	58, 67		6	5, 8
401-2	Betriebliche Leistungen	58			
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	62		6	4, 8
GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	61, 67		1, 6	5, 8, 10
GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	61		6	5, 8, 16

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2018					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59, 60		1	3, 8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	59, 60			
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	60			
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	60			
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59	Bei Einstellung und mindestens einmal jährlich werden alle Mitarbeiter geschult. Je nach Tätigkeit oder länderspezifischen Anforderungen häufiger.		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	59, 60	Arbeitsplätze werden regelmäßig auf ihre Ergonomie bewertet.		
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59, 60			
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	59, 60			
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	60, 67			

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	44, 53	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	2, 3	8
GRI 408: KINDERARBEIT 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	44, 53		2, 5	8, 16
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	44, 53		2, 4	8
GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	53		1-6	8

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016					
415-1	Parteispenden	41		10	16
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	43	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.		16

Glossar

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

C

Charta der Vielfalt

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

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 marktbasieren (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.

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.

Glossar

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)

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

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 1999 ins Leben gerufen und unterstützt dabei, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die Basis des UN Global Compact stellen zehn Prinzipien dar, zu deren Einhaltung sich Unternehmen, Verbände und Kommunen auf freiwilliger Basis bekennen können.

Kontakt / Impressum

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. Michael Radke, CEO

Johann Schmid-Davis, CFO

Dr. Christian Baur, CTO

Nachhaltigkeitsmanagementsystem

Fabian Schellhas

Marketing & Kommunikation

Celina Begolli

Text Nachhaltigkeitsinitiativen

Kochan & Partner GmbH

Annett Sachs

Konzept & Gestaltung

Kochan & Partner GmbH

Bildnachweis

Alle Bilder von der HÖRMANN Gruppe –

mit Ausnahme von:

- ◆ DSW21 – Dortmunder Stadtwerke AG
- ◆ Jochen Dottermann
- ◆ Funkwerk AG
- ◆ Getty Images
- ◆ United Nations Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development

Stand

April 2023

Kontakt für Anfragen

Fabian Schellhas

Group Sustainability Manager

HÖRMANN Industries GmbH

Hauptstraße 45–47

85614 Kirchseeon

Deutschland

T +49 8091 5630-0

info@hoermann-gruppe.com

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