

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER HÖRMANN INDUSTRIES GMBH

2024



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort

---

Über diesen Bericht

---

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

Compliance & Integrität

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energien  
und Energieeffizienz

Mitarbeiterförderung

Soziale Verantwortung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

---

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Managementansatz

Wesentliche Themen

Die vier Säulen der Nachhaltigkeits-  
strategie

Nachhaltigkeitsorganisation

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption  
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit und

Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energien  
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

---

GRI-INDEX

---

Glossar

Kontakt / Impressum

# Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde des Unternehmens,

das Jahr 2024 war weltweit von extremen Klimakatastrophen geprägt, die uns einmal mehr die Dringlichkeit des Handelns in Sachen Klimaschutz und Nachhaltigkeit vor Augen geführt haben. Europa erlebte außergewöhnliche Temperaturrekorde, die weit über dem saisonalen Durchschnitt lagen und sowohl die Infrastruktur als auch die natürlichen Ökosysteme erheblich belasteten. Diese klimatischen Veränderungen hinterlassen einen deutlichen Fußabdruck auf der Erde und fordern von uns allen verstärkte Anstrengungen zur Bewältigung der Klimakrise. Ein besonders verheerendes Hochwasser in Spanien mit mindestens 220 Toten verdeutlichte zudem die Verwundbarkeit unserer Gesellschaft gegenüber natürlichen Katastrophen.

Neben klimatischen Herausforderungen beeinflussten auch geopolitische Ereignisse das Jahr 2024 nachhaltig. Der fortgesetzte Russisch-Ukrainische Krieg führte zu erheblichen Schwankungen im internationalen Handel, was sowohl die Lieferketten als auch die wirtschaftliche Stabilität vieler Unternehmen beeinträchtigte. Zusätzlich zerbrach in Deutschland die Regierung, was weitere Unsicherheiten auf politischer Ebene mit sich brachte und vor allen von Unternehmen eine erhöhte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erfordern, um in einem sich ständig wandelnden globalen Umfeld erfolgreich zu agieren.

Innerhalb der Europäischen Union wird das Thema Nachhaltigkeit derzeit intensiv diskutiert, wobei das „Omnibus-Paket“ als mögliche Erleichterung für Unternehmen vorgeschlagen wurde. Diese Maßnahme soll helfen, die Bürokratie und die regulatorischen Anforderungen zu vereinfachen. Gleichzeitig bringt die noch nicht in nationales Recht umgesetzte Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in Deutschland Unsicherheiten für Unternehmen mit sich, die sich mit hohem Aufwand bemühen, ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung an die Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) anzupassen.

Inmitten dieser dynamischen Herausforderungen setzt die HÖRMANN Gruppe ihre Nachhaltigkeitsinitiativen konsequent fort und bleibt ihrer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft verpflichtet. Unsere Unternehmenswerte Tatkraft, Innovationsfreude, Augenhöhe und Verantwortung prägen unser Handeln und leiten uns dabei, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die sowohl unseren Unternehmenszielen als auch den Anforderungen einer sich wandelnden Welt gerecht werden. Wir sind entschlossen, weiterhin unseren Beitrag für eine nachhaltige Welt zu leisten und die Zukunft aktiv mitzugestalten.



Dieser Bericht gibt Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsinitiativen und die Fortschritte, die wir im Jahr 2024 erzielt haben. Gleichzeitig zeigt er, wie wir uns kontinuierlich den Herausforderungen der Zukunft stellen. Wir freuen uns, Sie auf diesem Weg mitnehmen zu können, und laden Sie ein, uns weiterhin auf unserer Reise zu einem noch nachhaltigeren Unternehmen zu begleiten. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir diesen Weg fortsetzen und auch in Zukunft ein nachhaltiges Wachstum ermöglichen.

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

Mit freundlichen Grüßen

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

**Dr. Michael Radke**  
CEO der HÖRMANN Gruppe

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

**Johann Schmid-Davis**  
CFO der HÖRMANN Gruppe

# Herzlich willkommen zum Nachhaltigkeitsbericht 2024 der HÖRMANN Gruppe.

Wir freuen uns, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2024 der HÖRMANN Gruppe präsentieren zu dürfen. In diesem Bericht zeigen wir unser Engagement für ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit und geben Ihnen einen Einblick in unsere Fortschritte und zukünftigen Ziele.

**Dieser Bericht gibt einen Überblick über die HÖRMANN Industries GmbH mit Sitz in Kirchseeon, Deutschland, sowie deren verbundene Unternehmen im Geschäftsjahr 2024. Die im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigten Unternehmen entsprechen denen der Finanzberichterstattung:**

## HOLDING

- ◆ HÖRMANN Industries GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Finance & Accounting GmbH, Kirchseeon
- ◆ 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 Systems Assembly GmbH (vorm. HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH), Wackersdorf
- ◆ HÖRMANN Automotive Assets GmbH, Kirchseeon

## COMMUNICATION

- ◆ Funkwerk AG, Köllda
- ◆ Funkwerk Technologies GmbH, Köllda
- ◆ Funkwerk StatKom GmbH, Köllda
- ◆ Funkwerk Systems GmbH, Köllda
- ◆ Funkwerk Systems Austria GmbH, Wien, Österreich
- ◆ Radionika Sp. z o.o., Krakau, Polen
- ◆ Funkwerk Security Solutions GmbH, Nürnberg
- ◆ Funkwerk IoT GmbH, Köllda
- ◆ Elektrotechnik und Elektronik Oltmann GmbH, Berlin
- ◆ HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Warnsysteme GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN – KMT Kommunikations- und Meldetechnik GmbH, Salzburg, Österreich
- ◆ HÖRMANN Warnsysteme Bulgaria EOOD, Sofia, Bulgarien

## INTRALOGISTICS

- ◆ HÖRMANN Intralogistics GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Intralogistics Solutions GmbH, München
- ◆ HÖRMANN Logistik Polska Sp. z o.o., Danzig, Polen
- ◆ HÖRMANN Intralogistics Solutions Ges. mbh, Graz, Österreich
- ◆ HÖRMANN Klatt Conveyors GmbH, Neumarkt am Wallersee, Österreich
- ◆ HÖRMANN Intralogistics Services 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

Der Nachhaltigkeitsbericht richtet sich an Beschäftigte, potenzielle Bewerber, Kunden, Lieferanten, Gesellschafter, Finanzierungsgeber sowie an die breite Öffentlichkeit mit Interesse an unserem Unternehmen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 der HÖRMANN Gruppe ist ein nicht-finanzieller Leistungsbericht, der jährlich veröffentlicht wird. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr der HÖRMANN Gruppe vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024. Redaktionsschluss war der 31. Januar 2025. Der erste Nachhaltigkeitsbericht wurde im April 2022 für das Geschäftsjahr 2021 veröffentlicht.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht fokussiert sich auf die Daten des Jahres 2024. Ergänzend werden, sofern verfügbar, auch Vorjahresdaten veröffentlicht, um Transparenz zu fördern, die Relevanz zu erhöhen und Vergleiche zu ermöglichen. Notwendige Richtigstellungen sind entsprechend gekennzeichnet und im GRI-Index nachvollziehbar.

Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf alle Tochterunternehmen, auf die die HÖRMANN Industries GmbH einen wesentlichen Einfluss ausübt. Dazu zählen sämtliche verbundenen Unternehmen, an denen die HÖRMANN Industries GmbH mit mehr als 51 % beteiligt ist ([↗ Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe](#)). Die Kennzahlen wurden in den jeweiligen Tochtergesellschaften erhoben und gelten, sofern nicht anders vermerkt, für den angegebenen Zeitraum. Die dargestellten Daten sind auf Gruppenebene konsolidiert, wobei diese Abgrenzung für alle wesentlichen Themen gilt, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben.

Zur vollständigen Abbildung des Erhebungszeitraums waren bei der Berichterstellung in einigen Fällen sachgerechte Schätzungen und Modellierungen erforderlich. Diese Schätzungen werden intern dokumentiert, wobei Abweichungen zwischen geschätzten und tatsächlichen Werten möglich sind. Solche Abweichungen werden im Folgejahr entsprechend korrigiert.

Methodische und strukturelle Änderungen werden grundsätzlich berichtigt, während Abweichungen von mehr als fünf Prozent zusätzlich kommentiert werden. Aufgrund kaufmännischer Rundungen bei Beträgen und Prozentangaben können geringfügige Differenzen auftreten.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) Foundation 2021 erstellt. Die dargestellten Themen basieren auf dem Wesentlichkeitsprinzip gemäß GRI 3. Eine externe Prüfung der Daten und des Berichts hat nicht stattgefunden.

Als nicht-finanzieller Leistungsbericht gibt er Einblick in das Managementsystem der HÖRMANN Gruppe für nachhaltige Unternehmensführung sowie in die Fortschritte bei der Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Geschäftsethik, Umwelt- und Klimaschutz sowie soziale Verantwortung. Die Berichterstattung konzentriert sich auf jene Themen, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als besonders relevant für das Unternehmen und seine Stakeholder identifiziert wurden.

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

Der Nachhaltigkeitsbericht ist online in [↗ deutscher](#) und [↗ englischer](#) Sprache verfügbar. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter [↗ hoermann-gruppe.com](#) in der Rubrik Investor Relations sowie im [↗ Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe](#). Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Frühjahr 2026 veröffentlicht.

**Kontakt:**

Fabian Schellhas  
Group Sustainability Manager

HÖRMANN Industries GmbH  
Hauptstraße 45 – 47  
85614 Kirchseeon

T +49 8091 5630-0  
[info@hoermann-gruppe.com](mailto:info@hoermann-gruppe.com)

# Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen



Die Sustainable Development Goals (SDGs) sind 17 Ziele, die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 verabschiedet wurden, um eine nachhaltige Entwicklung weltweit zu fördern. Diese Ziele decken ein breites Spektrum ab, darunter die Bekämpfung von Armut, die Förderung von Bildung, die Sicherstellung von sauberem Wasser und sanitären Einrichtungen sowie Maßnahmen gegen den Klimawandel. Der UN Global Compact, die weltweit größte Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, unterstützt Unternehmen dabei, diese Ziele zu integrieren und ihre Geschäftsstrategien an den SDGs auszurichten. Für Unternehmen sind die SDGs von besonderer Bedeutung, da sie Rahmenbedingungen bieten, um verantwortungsbewusstes Handeln in die Geschäftsstrategie zu integrieren. Unternehmen, die sich an den SDGs orientieren und Teilnehmer des UN Global Compact sind, können nicht nur ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, sondern auch langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern, indem sie nachhaltige Praktiken implementieren und Innovationen fördern.

Die HÖRMANN Gruppe ist seit 2022 Teilnehmer des UN Global Compact. Diese Teilnahme unterstreicht das Engagement der HÖRMANN Gruppe für verantwortungsvolles Handeln und die Integration der Sustainable Development Goals (SDGs) in ihre Unternehmensstrategie. Als familiengeführtes Unternehmen legt die HÖRMANN Gruppe besonderen Wert auf langfristiges Denken, die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen und nachhaltige Unternehmensführung. Die Prinzipien des UN Global Compact unterstützen die HÖRMANN Gruppe dabei, ihre Werte in Einklang mit globalen Nachhaltigkeitszielen zu bringen. Dies ist nicht nur ein Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft, sondern auch ein Zeichen für die Verpflichtung der HÖRMANN Gruppe, einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt auszuüben.



Die HÖRMANN Gruppe ist sich ihrer direkten und indirekten Auswirkungen auf alle 17 SDGs bewusst und hat acht zentrale Fokusfelder ausgewählt, um ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung gezielt zu steuern. Die HÖRMANN Gruppe berichtet über ihre Fortschritte bei der Erreichung dieser Nachhaltigkeitsziele und informiert über die umgesetzten Maßnahmen.



**Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**

Die HÖRMANN Gruppe sieht es als ihre Verantwortung, sowohl innerhalb ihres Unternehmensverbunds als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette die Menschenrechte zu achten und für angemessene sowie faire Arbeits- und Sozialstandards zu sorgen.



**Industrie, Innovation und Infrastruktur**

Die HÖRMANN Gruppe trägt mit ihren diversifizierten Geschäftsaktivitäten, sei es durch die Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen, maßgeblich zur Förderung einer nachhaltigen Infrastruktur und zur Entwicklung nachhaltiger Städte und Gemeinden bei. Als Partner und wichtiger Zulieferer für andere Industrien spielt das Unternehmen eine entscheidende Rolle im industriellen Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit, insbesondere in Bezug auf den Klimaschutz und die Verringerung von Treibhausgasemissionen.



**Nachhaltige/r Konsum und Produktion**

Die HÖRMANN Gruppe setzt sich dafür ein, Produkte, Prozesse und Infrastrukturen gemeinsam mit ihren Kunden durch den Einsatz ihres technologischen Know-hows nachhaltiger zu gestalten. Um die Innovationsrate zu steigern, setzt das Familienunternehmen auf Partnerschaften mit renommierten Universitäten und investiert gezielt in Forschung und Entwicklung.



**Maßnahmen zum Klimaschutz**

Die HÖRMANN Gruppe bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens und setzt sich aktiv für die Senkung von Emissionen ein. Dabei legt sie besonderen Wert auf die Verbesserung der Energieeffizienz sowie die Nutzung und Erzeugung erneuerbarer Energien.



**Gesundheit und Wohlergehen**

Die Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter sowie der Gesellschaft haben für die HÖRMANN Gruppe oberste Priorität. Mit einem umfassenden Gesundheits- und Sicherheitsmanagement arbeitet die HÖRMANN Gruppe kontinuierlich daran, sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Bei allen Produkten, die die HÖRMANN Gruppe in den Verkehr bringt, hat der Schutz menschlichen Lebens höchste Priorität.



**Hochwertige Bildung**

Die HÖRMANN Gruppe fördert fortlaufend die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, da lebenslanges Lernen entscheidend für gesellschaftliches Wohlbefinden und Innovationen ist. Darüber hinaus setzt sich das Unternehmen dafür ein, die Ausbildungsquote zu steigern, um jungen Menschen den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern und ihnen weiterführende fachliche Qualifikationen zu bieten.



**Geschlechtergleichheit und weniger Ungleichheiten**

Die HÖRMANN Gruppe setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das von Wertschätzung und frei von jeglichen Vorurteilen geprägt ist. Respekt und Würde stehen im Zentrum der Unternehmenskultur, und feindseliges, demütigendes, einschüchterndes oder denunzierendes Verhalten wird nicht toleriert. Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt bekräftigt die HÖRMANN Gruppe ihr Engagement für Gleichheit, Fairness, Integration und Toleranz.



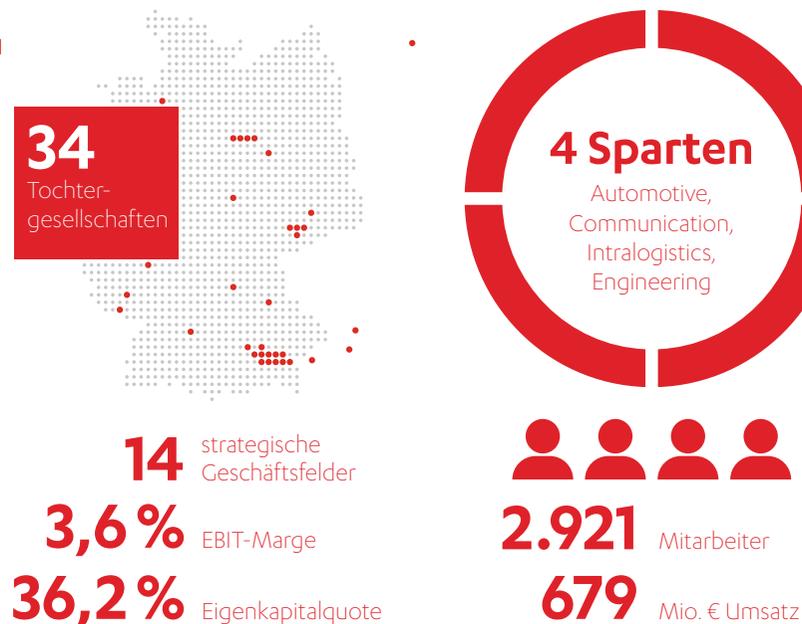
Ein integrierter Ansatz: Die HÖRMANN Gruppe nutzt ihr umfangreiches Know-how und vereint ihre Fachkompetenz in vier Geschäftsbereichen, um als Innovationstreiber effektiv zu agieren. Durch die enge Zusammenarbeit mit Kunden werden kontinuierlich neue Maßstäbe gesetzt und innovative Impulse im Markt vorangetrieben.

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

Im Jahr 2024 übernahm die Funkwerk AG die Elektrotechnik und Elektronik Oltmann GmbH, die auf Fahrgastinformationssysteme für den Eisenbahn-Regionalverkehr spezialisiert ist. Die HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH wurde im Zuge einer strategischen Neuausrichtung in HÖRMANN Systems Assembly GmbH umbenannt.

#### Kennzahlen 2024

» GRI 2-1, 2-6, 2-7, 201-1



#### AUTOMOTIVE

Im Automotive-Segment agiert die HÖRMANN Gruppe als Zulieferer von metallischen Komponenten, Modulen und Systemen für die europäische Nutzfahrzeug-, Bau- und Landmaschinenindustrie. Der Geschäftsbereich umfasst die gesamte Wertschöpfungskette und bietet ein umfassendes Leistungsspektrum in den Bereichen Engineering, Produktion und Logistik.

#### COMMUNICATION

Der Bereich Communication bietet ein breites Leistungsspektrum von innovativen Kommunikations-, Informations- und Sicherheitssystemen bis zu Infrastrukturservices in den Bereichen Bahnverkehr, Kommunikationstechnik und Energieversorgung. Zusätzlich umfasst er die Entwicklung von Sirenenwarnsystemen, die zur Feueralarmierung oder zur Katastrophenwarnung der Bevölkerung genutzt werden.

#### INTRALOGISTICS

Der Geschäftsbereich Intralogistics der HÖRMANN Gruppe vereint die Aktivitäten in Logistik, Fördertechnik, Automatisierungstechnik, Montage und Services. Dieser Bereich erfüllt die Marktnachfrage nach nachhaltigen, serviceorientierten und anspruchsvollen Systemlösungen für Automatisierungslösungen in Lager-, Distributions- und Produktionslogistik sowie Servicedienstleistungen.

#### ENGINEERING

Der Engineering-Bereich der HÖRMANN Gruppe deckt ein breites Spektrum ab, darunter Industriedesign und Fahrzeugentwicklung sowie Anlagen-, Gebäude- und Fabrikplanung. Zudem erweitert die Entwicklung und Herstellung von Detektoren zum Nachweis ionisierender Strahlung das Leistungsspektrum.

Nachhaltige Unternehmensführung ist bei der HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen fest in der Unternehmensphilosophie verankert. Im Folgenden werden ausgewählte Initiativen vorgestellt, die das engagierte Handeln einzelner Tochtergesellschaften und deren Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung verdeutlichen.

1 2 3

## Implementierung der ESG-Software

# Wegbereiter für nachhaltige Unternehmensentwicklung



## 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



## 17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Die HÖRMANN Gruppe hat die Software Tanso für das Datenmanagement im Nachhaltigkeitsbereich eingeführt, um ihre Dekarbonisierungsstrategie zu optimieren und zunehmenden Stakeholderanforderungen gerecht zu werden.

Mit diesem Schritt werden sowohl die Anforderungen der Kunden wie beispielsweise Product Carbon Footprint (PCF) und Sustainability Ratings, als auch die geltenden regulatorischen Vorgaben (CSRD und ESRS) erfüllt.

# tanso

Tanso bietet weitreichende Vorteile, indem die Software CO<sub>2</sub>-Bilanzierung und ESG-Reporting in einer zentralen Lösung vereint. Dank KI-gestütztem Datenmanagement werden Emissionsdaten automatisiert verarbeitet, zugeordnet und berechnet. Durch die Nutzung von Datensynergien werden Prozesse verschlankt, die Datenqualität verbessert und strategisch wertvolle Einblicke ermöglicht. Ein besonders großer Mehrwert zeigt sich bei der Erfassung komplexer Daten wie Scope 3-Emissionen: Dank automatisierter Verarbeitung lassen sich diese deutlich schneller berechnen. Dies ermöglicht der HÖRMANN Gruppe eine effizientere Umsetzung der geforderten Berichtsprozesse und die Einsparung wertvoller Ressourcen. Darüber hinaus unterstützt die Software fundierte Entscheidungen, indem sie dabei unterstützt Hotspots zu identifizieren und Reduktionspotenziale aufzuzeigen, die den

Weg für eine nachhaltigere Geschäftspraxis ebnen.

Tanso ermöglicht es, alle relevanten Nachhaltigkeitskennzahlen zentral zu verwalten und auditfähig zu dokumentieren. Diese gesteigerte Effizienz und Transparenz sind entscheidend für die Erfüllung regulatorischer Anforderungen und stärken zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der HÖRMANN Gruppe.

Mit der Einführung von Tanso unterstreicht die HÖRMANN Gruppe ihr tiefes Engagement für eine nachhaltige Zukunft. Die Software trägt maßgeblich dazu bei, die ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu minimieren, und unterstützt die Gruppe auf ihrem Weg zu einer klimafreundlichen Unternehmensführung.

## Dekarbonisierungsroadmap

# Der Weg zu einer emissionsärmeren Zukunft



Im Jahr 2024 hat die HÖRMANN Gruppe einen bedeutenden Schritt zur Emissionsreduzierung unternommen, indem eine umfassende Dekarbonisierungsroadmap entwickelt wurde. Diese Roadmap ist ein Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und zielt darauf ab, die Treibhausgasemissionen der Gruppe im Vergleich zum Basisjahr 2022 um 42 % zu senken.

Die HÖRMANN Gruppe legt großen Wert darauf, ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten und die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen wahrzunehmen. Neben der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen gemäß dem Bundes-Klimaschutzgesetz und den Anforderungen des Pariser Klimaabkommens ist es der

Gruppe wichtig, den steigenden Forderungen von Kunden nach „Green Production“ gerecht zu werden. Ebenso berücksichtigt sie die wachsenden Erwartungen von Finanzierern und Investoren in Bezug auf ESG-Kriterien.

Die Dekarbonisierungsroadmap beinhaltet zahlreiche Maßnahmen zur Emissionsreduktion, die gemeinsam mit den Tochtergesellschaften und den jeweiligen Verantwortlichen entlang der Emissionshotspots Strom, Gas und Fuhrpark erarbeitet wurden. Der Maßnahmenkatalog umfasst derzeit über 60 Maßnahmen. Dazu gehören insbesondere die Elektrifizierung der PKW- und Nutzfahrzeug-Flotte, die Nutzung von Abwärme sowie die energetische Sanierung von Gebäuden. Diese Projekte sind bereits in vielen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe und der Funkwerk AG in Umsetzung und leisten einen wertvollen Beitrag zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks.

Im Rahmen der Entwicklung der Dekarbonisierungsroadmap wurden kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zur Emissionsreduzierung identifiziert.

Dieser strukturierte Ansatz ermöglicht es der HÖRMANN Gruppe, gezielte Schritte zu unternehmen, um ihre Emissionen effektiv und nachhaltig zu verringern. Eine zentrale strategische Entscheidung, die in diesem Prozess getroffen wurde, ist der weitestgehende Bezug von Grünstrom ab 2025. Dies stellt einen bedeutenden Hebel dar, um die Energiewende im Unternehmen zu beschleunigen und die Klimaziele zu erreichen, noch bevor eine eigene regenerative Energieerzeugung umgesetzt werden kann. So kann die HÖRMANN Gruppe bereits frühzeitig einen Beitrag zum Pariser Klimaschutzabkommen leisten.

Die Dekarbonisierungsroadmap der HÖRMANN Gruppe ist ein Beleg für das Engagement, die Umweltauswirkungen der Aktivitäten zu minimieren und eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Mit dem strategischen Bezug von Grünstrom und den gezielten Maßnahmen wird ein klares Zeichen für die Verantwortung für Klimaschutz gesetzt und die Entschlossenheit demonstriert, eine Vorreiterrolle einzunehmen.

## Elektromobilität

# Gruppenkonzept für eine einheitliche Ladeinfrastruktur

Im Rahmen ihres Engagements für eine nachhaltige Zukunft hat die HÖRMANN Gruppe ein umfassendes Projekt zur Ausarbeitung eines Gruppenkonzepts für Ladeinfrastruktur initiiert, welches die Elektrifizierung des Fuhrparks innerhalb der Gruppe beschleunigen soll.



Für die weitere Elektrifizierung des Fuhrparks ist es unabdingbar, die notwendigen Ladevoraussetzungen vor Ort zu schaffen und gleichzeitig die Hürden der Nutzung zu senken. Aus diesem Grund hat die HÖRMANN Gruppe ein Konzept zur Realisierung und Umsetzung an den Standorten entwickelt.

Ein zentraler Aspekt des Projekts lag darin, die verschiedenen Standorte mit deren individuellen Voraussetzungen zu berücksichtigen und entsprechende Lösungen zu finden sowie die Komplexität in der Realisierung, dem Betrieb und der Nutzung so gering wie möglich zu halten.

Hieraus entwickelte sich eine Vision mit zehn zu berücksichtigenden Handlungsfeldern, wovon für den Erfolg folgende Kernfelder wesentlich sind:

## 1. Herstellerunabhängig

Besonders großer Wert wurde auf das Zusammenspiel herstellerunabhängiger Komponenten gelegt. Aufgrund der starken Dynamik im Markt der Ladeinfrastruktur wurde dies als wesentlicher Erfolgsfaktor für die zukünftige Funktionsweise der Infrastruktur identifiziert.

## 2. Administration

Eine einheitliche Administration zur Abwicklung der Ladevorgänge, der Abrechnung sowie zur Verwaltung der Nutzer-(gruppen) gewinnt bei zunehmender Komplexität an Bedeutung. Auch ein standortübergreifendes Laden galt es hierbei zu ermöglichen, welches mittels eines externen und herstellerunabhängigen Verwaltungs- und Zahlungssystems gelingt.

## 3. Ladezugang

Um den Zugang zur Elektromobilität zu erleichtern und eine nahtlose Integration in den Alltag der Mitarbeiter zu gewährleisten, ist ein komfortabler und einfacher Zugang unausweichlich. Mittels Self-Onboarding der User sowie der Freigabe des Ladevorgangs mittels einer App wurden die Zugangshürden gesenkt.

## 4. Skalierung

Mit Blick auf den stetig steigenden Bedarf der Ladeinfrastruktur wurde großer Wert auf die nahtlose Skalierbarkeit der Lösung gelegt, um zukünftig flexibel und nach Bedarf die Erweiterung an bestehenden und neuen Standorten vornehmen zu können.

Dieses für die Gruppe wegweisende Konzept ebnet den Weg für einen reibungslosen Ausbau der Ladeinfrastruktur in der HÖRMANN Gruppe und ermöglicht einen komfortablen Zugang zu Ladestrom. Das Pilotprojekt wurde am Standort in Kirchseeon in der Berichtsperiode umgesetzt und das Konzept validiert.

## Pilotprojekt Ladeinfrastruktur Kirchseeon

# Ein Schritt in eine elektrifizierte Zukunft

Das Pilotprojekt zur Ladeinfrastruktur in Kirchseeon stellt einen Fortschritt in Richtung einer nachhaltigeren und umweltfreundlicheren Mobilität für die HÖRMANN Gruppe und ihre Mitarbeiter dar.

**9** INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



**11** NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



**13** MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Mit der Errichtung des Pilotladeparks im September 2024 auf dem Firmenparkplatz in Kirchseeon wird nicht nur ein praktischer Nutzen für die Mitarbeiter geschaffen, sondern auch ein starkes Zeichen für das Engagement des Unternehmens in Richtung einer umweltfreundlichen Zukunft gesetzt.

Im Rahmen des Pilotladeparks wurde das gruppenweite Ladekonzept, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Parameter und gegebener örtlicher Bedingungen, eingehend erprobt. Diese „Blaupause“ dient als Basis für alle weiteren HÖRMANN Standorte und ermöglicht es, spezifische Anforderungen und Herausforderungen zu identifizieren und zu adressieren.

Gemeinsam mit einer Tochterfirma, der HÖRMANN Kommunikation & Netze, wurden in Kirchseeon zehn Ladepunkte errichtet, die mittels Lastmanagement und des zentralen Verwaltungs- und Zahlungssystems gemäß dem Ladeinfrastrukturkonzept für die HÖRMANN Gruppe gesteuert werden.

Die Freischaltung der Ladesäulen erfolgt bequem über eine App, welche den Zugang komfortabel gestaltet und die Akzeptanz der Elektromobilität innerhalb des Unternehmens erhöht. Diese moderne Lösung unterstreicht das innovative Potenzial des Projekts, indem sie den Mitarbeitern eine nahtlose Integration in ihren Alltag ermöglicht.

Durch die Integration in ein umfassendes Lastmanagementsystem wird die vorhandene Stromkapazität auf die Ladepunkte verteilt, Überlastungen vermieden und die Betriebssicherheit erhöht.

Ein zentrales Verwaltungssystem sorgt für eine effiziente Steuerung der vorhandenen Kapazitäten und die transparente Abrechnung der Ladevorgänge. Die dafür notwendige Kommunikation wird mittels eines LTE-Modems sichergestellt und hat sich als ausfallsichere und praktikable Lösung für Standorte erwiesen, bei denen eine Netzwerkanbindung über ein Kabel nicht möglich ist.

Kirchseeon dient als Pilotstandort für ein Konzept, das flexibel und skalierbar ist, um auf weitere Standorte der HÖRMANN Gruppe ausgeweitet zu werden. Durch die gemachten Erfahrungen vor Ort kann die HÖRMANN Gruppe ein effektives und einheitliches Ladeinfrastrukturkonzept umsetzen, das den Bedürfnissen der gesamten Organisation gerecht wird und den Übergang zu nachhaltiger Mobilität unterstützt.

Die Entscheidung, den Mitarbeitern den Ladestrom bis Ende 2026 an allen HÖRMANN Ladepunkten zur Verfügung zu stellen, unterstreicht die Bemühungen der HÖRMANN Gruppe, nachhaltige Mobilität zu fördern.

Die rege Nutzung der Ladesäulen durch die Mitarbeiter belegt den Erfolg und die Akzeptanz dieser Initiative. Dies zeigt, wie technologische Fortschritte mit ökologischer Verantwortung kombiniert werden können, um echte, greifbare Veränderungen zu bewirken.



Dekarbonisierung

# 100-kWp-PV-Anlage am Standort in Karlsfeld



Im Jahr 2024 setzte die Funkwerk AG einen weiteren Meilenstein in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie mit der Installation einer neuen Photovoltaikanlage am Standort Karlsfeld. Diese Anlage, mit einer beeindruckenden Kapazität von fast 100 kWp, ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer grüneren Zukunft.



**7** BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



**9** INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



**11** NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



**13** MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Die Entscheidung, in diese Technologie zu investieren, steht im Einklang mit dem Ziel der HÖRMANN Gruppe, ihren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und zur globalen Dekarbonisierung beizutragen. Photovoltaik ist nicht nur eine saubere Energiequelle, sondern auch ein entscheidender Baustein im Kampf gegen den Klimawandel.

Die Vorteile einer PV-Eigenstromanlage sind vielfältig und weitreichend. Durch die erwartete jährliche Energieerzeugung von über 100 MWh deckt die Anlage den Eigenbedarf des Standortes vollständig, was zu einer erheblichen Reduzierung der Betriebskosten führt. Darüber hinaus ermöglicht die Eigenstromanlage eine höhere Autarkie und Stabilität in der Energieversorgung, was besonders in Zeiten von Energiekrisen von unschätzbarem Wert ist. Diese nachhaltige Lösung stärkt nicht nur die ökologische Bilanz des

Unternehmens, sondern bietet auch wirtschaftliche Vorteile, indem sie langfristig die Energiekosten senkt und die Unabhängigkeit von externen Energielieferanten erhöht.

Das innovative Konzept der Photovoltaikanlage in Karlsfeld, geplant und errichtet von der HÖRMANN Energy Solutions GmbH, geht über die reine Eigenversorgung hinaus und bietet die Möglichkeit zur Implementierung eines Mieterstrommodells. Diese zukunftsorientierte Planung eröffnet die Chance, überschüssigen Strom an weitere Mieter zu verkaufen, sollte eine Untervermietung am Standort erfolgen. Durch die Integration von Mieterstrom wird nicht nur die Energieeffizienz maximiert, sondern auch die Wirtschaftlichkeit erhöht. Die Flexibilität dieses Ansatzes hat bereits das Interesse des örtlichen Energieversorgungsunternehmens geweckt, da es im Kreis Dachau als

einmalig und besonders zukunftsweisend gilt. Dieses Modell zeigt, wie die Funkwerk AG als Teil der HÖRMANN Gruppe ihre Projekte mit Weitblick gestaltet, um einerseits ökologische Verantwortung zu übernehmen und andererseits wirtschaftliche Potenziale voll auszuschöpfen.

Das Projekt in Karlsfeld ist ein zentraler Baustein in der Dekarbonisierungsroadmap der HÖRMANN Gruppe, mit der das Unternehmen bis 2030 seine Klimaziele erreichen möchte. Die Anlage ist Teil einer umfassenden Strategie, die darauf abzielt, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß kontinuierlich zu reduzieren und die Energieeffizienz zu erhöhen. Neben der Photovoltaik werden weitere Maßnahmen ergriffen. Der Einsatz innovativer Technologien und Prozesse ist essenziell, um die Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft zu erfüllen.

## Energieaudits

# Kompetenz im Bereich Energie und Abwärme für Interne und Externe

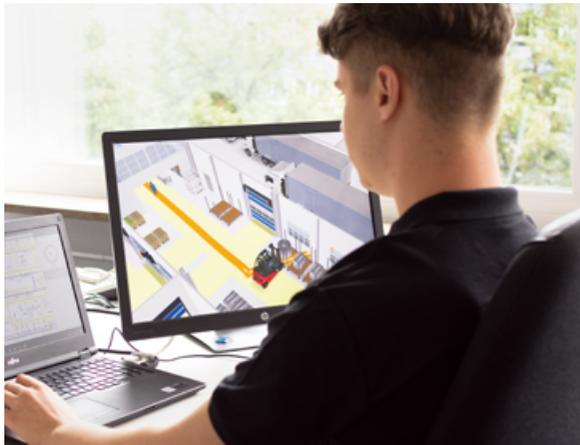
7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Die HÖRMANN Gruppe unterstützt die Nachhaltigkeitsziele der UN und hat dabei die Themen Energie und Emissionen in den Vordergrund gestellt. Zur Realisierung der definierten Klimaziele haben diese Bereiche einen hohen Stellenwert.

Die Unternehmensphilosophie der HÖRMANN Gruppe beruht auf der Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen und der Verpflichtung, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die die Umwelt schonen und gleichzeitig wirtschaftlich sind. Durch gezielte Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der Emissionen wird ein Beitrag zum Klimaschutz geleistet.

Die HÖRMANN Gruppe unterliegt dem Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G), welches die Durchführung

regelmäßiger Energieaudits vorschreibt. Das EDL-G verpflichtet große Unternehmen dazu, ihre Energieverbräuche systematisch zu analysieren, konsolidiert zu dokumentieren und Einsparpotenziale zu identifizieren. Diese Audits sind ein wichtiges Instrument, um Energieverluste zu identifizieren und die Effizienz unserer Betriebsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

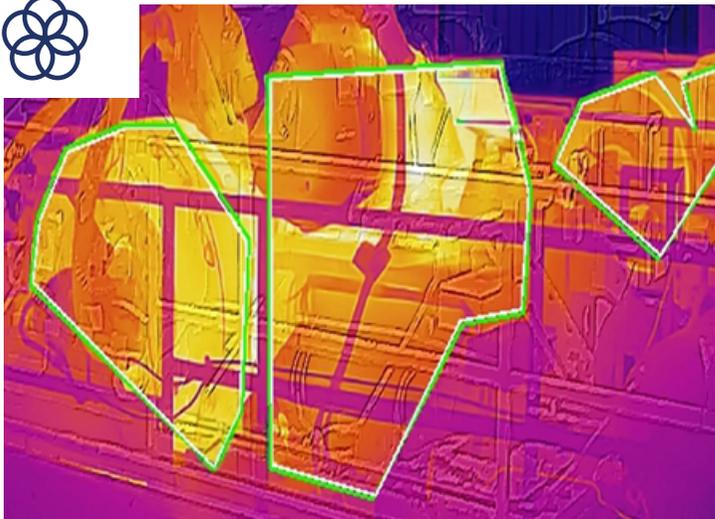
Innerhalb der HÖRMANN Gruppe hat die HÖRMANN Rawema Engineering & Consulting GmbH ihr Know-how im Bereich Energieaudits gezielt ausgebaut. Durch intensive Schulungen und Erfahrungen ist die Gesellschaft akkreditiert in der Lage und beim BAFA (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) gelistet, Energieaudits sowohl für die eigene Unternehmensgruppe als auch für externe Kunden durchzuführen. Diese Expertise ermöglicht es, maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, die die Energiebilanz verbessern und gleichzeitig die Betriebskosten senken.

Ein weiterer Kompetenzbereich der HÖRMANN Rawema ist die Abwärmemessung. Durch innovative Technologien und Verfahren gelingt es, Abwärme effizient zu

erfassen und nutzbar zu machen. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Reduzierung des Gesamtenergieverbrauchs bei, sondern erschließen auch neue Energiequellen, die bisher ungenutzt blieben. Die Fähigkeit, Abwärme strategisch einzusetzen, ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit und Energieeffizienz.

Bereits erfolgreich umgesetzt wurden die Energieaudits und die Abwärmemengenermittlung mit Gesellschaften aus den Bereichen Communication und Automotive. Die Ergebnisse dieser Audits haben wertvolle Einblicke in die Energieflüsse der Unternehmen geliefert und konkrete Einsparpotenziale aufgezeigt.

Die Audits ermöglichen es, nachhaltige und wirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, die den Energieverbrauch signifikant reduzieren und somit einen positiven Einfluss auf die Umwelt und die Betriebskosten haben. Das Ziel der HÖRMANN Rawema ist es, auf dem Sektor der Nachhaltigkeit für die industrielle Produktion das komplette Dienstleistungspaket anbieten zu können, sowohl für Unternehmen der HÖRMANN Gruppe als auch für externe Kunden.



## Teilnahme an ÖKOPROFIT

# Förderung der Nachhaltigkeit im Unternehmensalltag



Die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH hat in der Berichtsperiode am ÖKOPROFIT-Programm teilgenommen. ÖKOPROFIT ist ein Umweltmanagementprogramm, das Unternehmen dabei unterstützt, ihre Betriebskosten durch umweltfreundliche Maßnahmen zu senken und gleichzeitig ihre Umweltbilanz zu verbessern. Ziel des Programms ist es, durch die Einführung und Umsetzung nachhaltiger Praktiken sowohl ökonomische als auch ökologische Vorteile zu erzielen. Unternehmen, die an ÖKOPROFIT teilnehmen, durchlaufen einen strukturierten Prozess, der Workshops, Beratungen und Audits umfasst, um individuelle Umweltmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Die Teilnahme an ÖKOPROFIT bringt zahlreiche Vorteile und Mehrwerte für HÖRMANN Kommunikation & Netze mit sich. Zum einen profitieren die Gesellschaft

und ihre Mitarbeiter von einer gesteigerten Umweltkompetenz und einem tieferen Verständnis für nachhaltige Praktiken. Zum anderen führt die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen zu einer Reduzierung der Betriebskosten durch effizienteren Ressourceneinsatz und Energieeinsparungen. Darüber hinaus stärkt die erfolgreiche Teilnahme das positive Image des Unternehmens und erhöht dessen Attraktivität für Kunden und Geschäftspartner, die zunehmend Wert auf Nachhaltigkeit legen. Insgesamt trägt ÖKOPROFIT dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der HÖRMANN Kommunikation & Netze zu erhöhen und ihre Position als verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Unternehmen zu festigen.

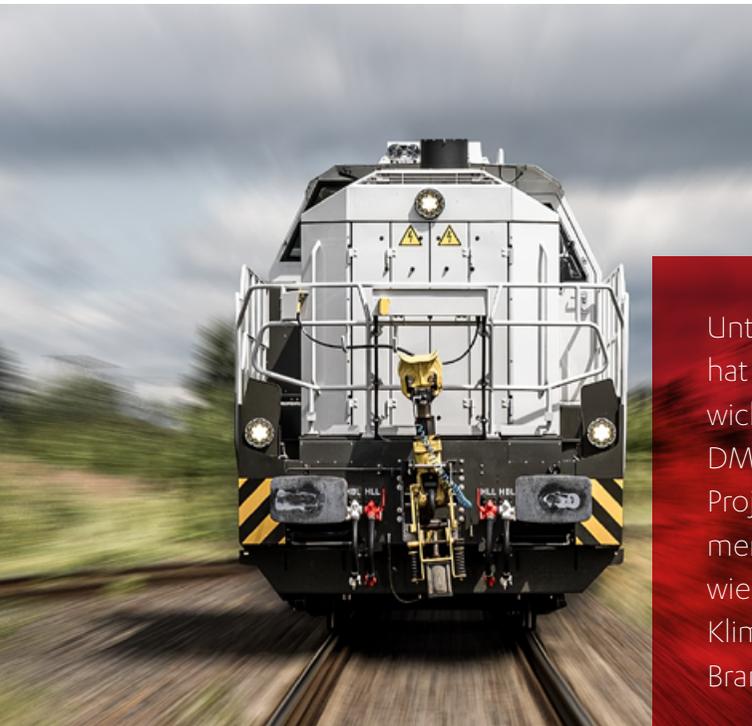
Durch diese Teilnahme wird der Fokus auf Nachhaltigkeit und umweltbewusste Betriebsführung verstärkt, was im Einklang mit der

umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe steht. Das Programm bietet der Gesellschaft die Möglichkeit, ihre ökologischen Standards weiter zu verbessern und sich aktiv für eine nachhaltige Zukunft einzusetzen.

Die Verleihung der Urkunde „Umwelt- und Klimapakt Bayern“ an die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH erfolgte durch den Ebersberger Landrat Robert Niedergesäß. Diese Auszeichnung würdigt das freiwillige Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz und verdeutlicht das Bestreben, über gesetzliche Vorgaben hinaus nachhaltige Praktiken umzusetzen. Die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH als Teil der HÖRMANN Gruppe zeigt damit, dass sie bereit ist, eine Vorreiterrolle in der nachhaltigen Unternehmensführung einzunehmen und innovative Umweltleistungen zu erbringen.

## Innovationsfahrzeuge

# Auf dem Weg zu nachhaltiger Mobilität



## » Design for Future Mobility «

Unter dem Slogan „Design for Future Mobility“ hat die HÖRMANN Vehicle Engineering Entwicklungsleistungen für die Plattformlokomotive DM20 von Vossloh Rolling Stock erbracht. Diese Projektarbeit umfasst das System- und Requirements-Engineering in spezifischen Bereichen wie Energieversorgung, Antriebsauslegung, Klimaberechnungen, TCMS-Design sowie Brandmelde- und Brandbekämpfungsanlagen.

Die DM-20-Plattform ist ein Paradebeispiel für innovative Mobilität, da sie mehrere Systemlösungen für die Energieversorgung integriert: Diesel, Batterie, Wasserstoff und der Betrieb mittels Oberleitung. Durch diese komplementäre Kombination wird ein breites Einsatzspektrum der Lokomotive ermöglicht und die Grundlage für die Integration zukünftiger Energiespeicher- und Energieerzeugungstechnologien geschaffen. Dies fördert nicht nur die Flexibilität, sondern auch die Nachhaltigkeit im Betrieb.

Besonders hervorzuheben ist die modulare Struktur der Antriebssysteme, die den einfachen Austausch und die Anpassung an technologische Fortschritte erlaubt. Dieses Projekt wird durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr mit 15 Millionen Euro gefördert, um die Einführung dieser Technologie zu beschleunigen.

Parallel dazu hat die HÖRMANN Vehicle Engineering auch für die Toshiba HDB 800 Lokomotive Entwicklungsleistungen erbracht. Neben der vollständigen Entwicklung des Lokrahmens einschließlich der Anbauteile, technischen Berechnungen und Versuchsbetreuung, ist die HÖRMANN

Vehicle Engineering auch für die Begleitung der schweißtechnischen Bauweisenprüfung verantwortlich gewesen. Darüber hinaus entwickelte sie Softwarelösungen für das Fahrzeugleitgerät und die Visualisierung für den Lokomotivführer. Diese diesel-elektrische Hybridlokomotive zeichnet sich durch ihren modularen Aufbau und ihre hohe Energieeffizienz aus. Sie verfügt über ein serielles Hybridsystem, das den Betrieb im jeweils energieeffizientesten Modus ermöglicht und damit die Emissionen reduziert sowie Ressourcen einspart. Die von Toshiba gelieferten elektrischen Komponenten gewährleisten einen sicheren, zuverlässigen und energieeffizienten Betrieb, der den Weg zu emissionsarmen Transportlösungen ebnet.

Diese Projekte verdeutlichen das Engagement der HÖRMANN Gruppe, durch die Entwicklung fortschrittlicher Technologien die Emissionen zu reduzieren und die Mobilität der Zukunft nachhaltig zu gestalten. Damit setzt die HÖRMANN Gruppe ein starkes Zeichen für ihre Verpflichtung zur Förderung umweltfreundlicher Technologien im Schienenverkehr.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



## Junior Management Programm (JUMP)

# Talentförderung bei der HÖRMANN Gruppe

Das Junior Management Programm (JUMP) der HÖRMANN Gruppe ist ein strategisches Entwicklungsinstrument, das darauf abzielt, junge Talente zu fördern und zu zukünftigen Führungspersonlichkeiten innerhalb der Unternehmensgruppe auszubilden.



4 HOCHWERTIGE  
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-  
GLEICHHEIT



17 PARTNERSCHAFTEN  
ZUR ERREICHUNG  
DER ZIELE



Nach den positiven Erfahrungen in den ersten Runden wurde das Programm im Jahr 2024 erneut gestartet, um den demografischen Herausforderungen und der Notwendigkeit eines effektiven Talentmanagements zu begegnen. JUMP ist von zentraler Bedeutung für die nachhaltige Personalentwicklung und die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der HÖRMANN Gruppe.

Im Rahmen des 18-monatigen Programms bearbeiten die Teilnehmer eine Reihe von anspruchsvollen, praxisnahen Projekten, die verschiedene Bereiche abdecken:

- ♦ Strategie und Unternehmensentwicklung
- ♦ Operative Führung
- ♦ Innovationsmanagement

Diese Projekte werden von Geschäftsführern und Führungskräften der unterschiedlichen Geschäftsbereiche ausgewählt. Die Teilnehmer werden bei der Durchführung dieser Projekte eng von einem Mentor, der in der Regel ein erfahrener Geschäftsführer ist, begleitet. Dadurch erhalten sie wertvolle Einblicke in die Entscheidungsprozesse auf höchster Ebene und werden kontinuierlich gefordert, ihre Ergebnisse vor dem Management zu präsentieren.

Ein zentraler Aspekt von JUMP ist die Förderung einer offenen und flexiblen Haltung bei den Teilnehmern. Sie müssen bereit sein, sich schnell in neue Themen einzuarbeiten, Kritik anzunehmen und aus Feedback zu lernen. Die Vielfalt der Projekte und die geographische Verteilung erfordern zudem eine hohe Reisebereitschaft und die Fähigkeit, sich an unterschiedliche Arbeitsumgebungen anzupassen. Die Programmkoordinatoren achten darauf, dass die organisatorischen Prozesse transparent und effektiv gestaltet sind, sodass die Teilnehmer jederzeit informiert sind und sich auf ihre Aufgaben konzentrieren können.

Das JUMP bietet jungen Talenten nicht nur die Möglichkeit, sich beruflich zu entwickeln, sondern nach Abschluss des Programms auch einen Einstieg in anspruchsvolle Aufgaben innerhalb der HÖRMANN Gruppe zu finden. Nach Abschluss des Programms sind die Teilnehmer bestens vorbereitet, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen und mit ihrem erworbenen Wissen einen signifikanten Beitrag zur Weiterentwicklung des Unternehmens zu leisten.

Durch die Integration externer Talente und die Ausbildung dieser mit spezifischem „HÖRMANN Wissen“ trägt das JUMP dazu bei, die Unternehmenskultur der HÖRMANN Gruppe weiterzuentwickeln und zu stärken. Das JUMP-Programm unterstreicht das Engagement der Gruppe für nachhaltiges Wachstum, indem es die nächste Generation von Führungskräften darauf vorbereitet, die Unternehmenswerte Tatkraft, Innovationsfreude, Augenhöhe und Verantwortung zu leben.

## Partnerschaft zur Mitarbeiterbefähigung

# Zusammenarbeit mit Sustayn

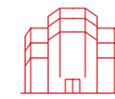
Im Mai 2024 hat die HÖRMANN Gruppe eine Partnerschaft mit Sustayn, einem innovativen Start-up, geschlossen. Diese Zusammenarbeit zielt darauf ab, die Mitarbeiter mit umfassendem Wissen, praktischen Tipps und aktuellen Neuigkeiten rund um das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.



Klimawandel

Nachhaltige  
Finanzen

Mobilität

Nachhaltigkeit  
im Büro

Energie



Gesundheit



Digitalisierung

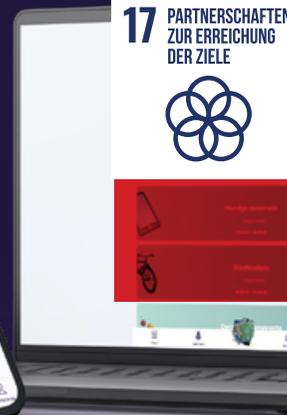
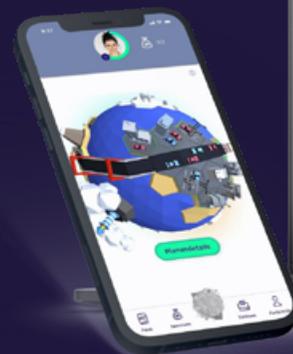
Durch Sustayn wird Nachhaltigkeit im Alltag der Mitarbeiter verankert und durch praktische Beispiele veranschaulicht.

Die Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe spielen eine zentrale Rolle bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele. Um ihr Bewusstsein und Wissen zu stärken, werden zweimal wöchentlich Informationen im Intranet bereitgestellt. Diese umfassen Themen wie den Klimawandel, Energie, Sustainable Finance und viele weitere relevante Bereiche. Interaktive Quizrunden bieten zudem die Möglichkeit, das erworbene Wissen spielerisch zu vertiefen und sich aktiv mit den Inhalten auseinanderzusetzen.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Posts werden fachliche Artikel im Intranet veröffentlicht. Diese bieten eine Gelegenheit, tiefer in spezifische Nachhaltigkeitsthemen einzutauchen. Ziel dieser Aktivitäten ist es, nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern auch das

Gemeinschaftsgefühl und die Motivation zu stärken, gemeinsam für eine nachhaltigere Zukunft zu arbeiten.

Ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe ist es, die Mitarbeiter zu befähigen, nachhaltig zu denken und zu handeln. Durch die Partnerschaft mit Sustayn wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter die notwendigen Ressourcen und das Wissen erhalten, um nachhaltige Entscheidungen zu treffen – sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld. Ein starkes Bewusstsein für Nachhaltigkeit und praktische Handlungsmöglichkeiten ermöglichen es, gemeinsam einen bedeutenden Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu leisten. Das Engagement des Familienunternehmens für Nachhaltigkeit ist nicht nur eine strategische Entscheidung, sondern auch Ausdruck der Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen.



Nachhaltig begeistern durch  
**Wissen & Engagement**

„Girls and Boys Day“ am Standort Gustavsburg

# Ein Erfolg auf ganzer Linie

4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT



Am Standort der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH fand der jährliche „Girls and Boys Day“ statt, ein Event, das jungen Menschen eindrucksvolle Einblicke in verschiedene Berufsfelder bietet. Schüler aus der Region hatten die Gelegenheit, einen Tag lang hinter die Kulissen zu schauen und die Arbeitswelt hautnah zu erleben.



Von technischen Berufen bis zu kaufmännischen Tätigkeiten – die Vielfalt der angebotenen Aktivitäten war beeindruckend und bot den Jugendlichen eine wertvolle Orientierungshilfe für ihre berufliche Zukunft.

Die Teilnehmer des „Girls and Boys Day“ durchliefen mehrere spannende Stationen in der Begleitung der Auszubildenden. Zu Beginn gab es eine Präsentation und sie erhielten Informationen über die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH sowie die Berufsausbildung, gefolgt von einem Quiz und einem Wörterrätsel mit Fragen rund um den Standort. Im Projektraum wurden logische Grundfunktionen erklärt und verschiedene Exponate, wie z. B. eine Ampelschaltung und ein 3D-Drucker, ausgestellt. An der Elektrostation lernten die Jugendlichen



den Aufbau und die Funktion eines Schaltplans kennen und durften eine Motorschaltung verdrahten. In der Pneumatikstation bauten sie eine Pneumatikschaltung auf, die mehrere Zylinder mithilfe von Druckluft bewegte. Schließlich konnten die Teilnehmer in der Metallstation das Modell „Heißer Draht“ bauen und ihre handwerklichen Fähigkeiten unter Beweis stellen.

Die Verbindung zur Nachhaltigkeit ist evident: Durch Veranstaltungen wie den „Girls and Boys Day“ fördert das Unternehmen nicht nur die Berufsorientierung junger Menschen, sondern auch die Entwicklung einer nachhaltigen Gesellschaft. Indem Jugendlichen Einblicke in verschiedene Berufe gegeben werden, trägt die HÖRMANN Gruppe dazu bei, dass sie fundierte Entscheidungen

für ihre berufliche Zukunft treffen können. Dies ist ein wichtiges Instrument, um gut ausgebildete und engagierte zukünftige Arbeitskräfte zu sichern, die sich den Herausforderungen mit Wissen und Kreativität stellen.

Für die HÖRMANN Gruppe ist der „Girls and Boys Day“ von großer Bedeutung. Er ermöglicht nicht nur die frühe Bindung potenzieller Nachwuchskräfte, sondern stärkt auch das gesellschaftliche Engagement und die lokale Vernetzung. Indem junge Talente gefördert und ihnen Perspektiven aufgezeigt werden, investiert die HÖRMANN Gruppe in ihre eigene Zukunft und in die der Gesellschaft.

## Sirenenprojekt Saarlouis

# Ein Beitrag zur Sicherheit

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Im Rahmen des Sirenenprojekts im Landkreis Saarlouis realisiert die HÖRMANN Gruppe einen der größten Aufträge der HÖRMANN Warnsysteme GmbH. Über einen Zeitraum von vier Jahren werden mehr als 200 Sirenen im gesamten Landkreis installiert, um ein einheitliches und flächendeckendes Warnsystem zu schaffen.

Die Sirenenstandorte werden von der Niederlassung in Saarbrücken erneuert, um landkreisweit ein effektives Sirenenwarnsystem zu gewährleisten.

**Im Jahr 2024 wurden 44 Sirenen aufgebaut.**

Das Ziel dieses Projekts ist es, die Sicherheit der Bevölkerung im Krisenfall zu gewährleisten.

Ein schnelles und zuverlässiges Warnsystem ist essenziell, um die Bevölkerung auch bei einem Ausfall von Mobilfunk- oder Stromnetzen effektiv zu warnen. Dies wird durch die Installation moderner elektronischer Sirenen sichergestellt. Hierfür wurden die Modelle ECN 600-DT und ECN 1200-DT geliefert, die MoWaS-ready sind und damit alle Anforderungen erfüllen.

Die Bedeutung eines funktionierenden Warnsystems wird durch die Erkenntnisse der letzten Jahre unterstrichen, in denen sowohl Hochwasserkatastrophen als auch geopolitische Ereignisse die Notwendigkeit einer robusten Notfallkommunikation verdeutlicht haben. Der Landkreis Saarlouis setzt daher auf ein flächendeckendes Sirenenwarnsystem, das auch bei einem Ausfall von Mobilfunk- oder Stromnetzen zuverlässig funktioniert. Diese Initiative wird von der Unteren Katastrophenschutzbehörde ernsthaft verfolgt, um die Bevölkerung

im Krisenfall schnell und effizient zu warnen.

Die HÖRMANN Gruppe zeigt mit diesem Projekt ihr Engagement für innovative und nachhaltige Lösungen zum Bevölkerungsschutz. Durch die Modernisierung und Erneuerung der Sirenenstandorte wird die Effizienz des Warnsystems erhöht. Das Sirenenprojekt im Landkreis Saarlouis steht exemplarisch dafür, wie fortschrittliche Technologien genutzt werden können, um die Sicherheit der Gemeinschaft zu stärken. Die HÖRMANN Gruppe unterstreicht damit ihr Engagement, durch den Einsatz moderner und nachhaltiger Lösungen die Resilienz der Infrastruktur zu erhöhen. Dieses Projekt zeigt eindrucksvoll, wie technologische Innovation mit gesellschaftlicher Verantwortung verbunden wird, um eine nachhaltige und sichere Zukunft für alle zu gewährleisten.

Der Nachhaltigkeitsbericht der HÖRMANN Gruppe ist in Anlehnung an die Richtlinien der internationalen Global Reporting Initiative (GRI) erstellt worden. Dies stellt für alle Stakeholder und die Öffentlichkeit eine umfassende Transparenz bezüglich der nachhaltigen Unternehmensführung der HÖRMANN Gruppe sicher.

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

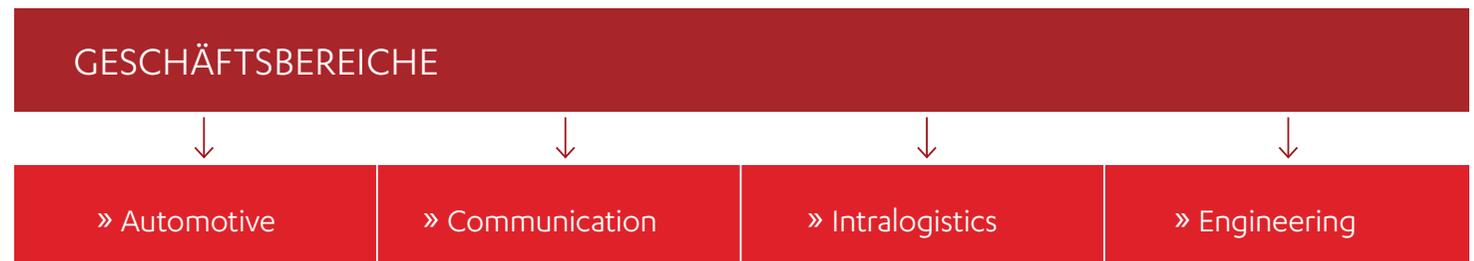
Kontakt / Impressum

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist entscheidend für die langfristige Sicherung des Erfolgs und das Vertrauen aller Stakeholder. Ein wesentlicher Schritt in diese Richtung ist die Integration der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in allen Gesellschaften der Unternehmensgruppe über sämtliche Geschäftsprozesse und Organisationsebenen hinweg.

HÖRMANN Gruppe

» GRI 2-9

Der Beirat, als oberstes Kontrollgremium, spielt hierbei eine zentrale Rolle. Er besteht aus sieben Mitgliedern: Dipl.-Ing. Hans Hörmann sen. (Ehrenvorsitzender), Dr. Andreas Albath (Vorsitzender), Stefan Buchner, Prof. Dipl.-Ing. Siegfried Bülow, Dipl.-Ing. (FH) Johann Hörmann, Florian Schauenburg und Daniel Szabo. Der Beirat überwacht und kontrolliert die Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe und steht ihr beratend zur Seite. Dr. Christian Baur, CTO der HÖRMANN Gruppe, hat das Unternehmen zum 31.12.2024 auf eigenen Wunsch verlassen und ist nicht mehr Teil der Geschäftsführung.



# 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

Die Unternehmenswerte der HÖRMANN Gruppe beeinflussen das Denken und Handeln sowohl der Führungsebene als auch aller Mitarbeiter. Sie fungieren als Richtlinien für den Arbeitsalltag, die Zusammenarbeit und die interne Kommunikation.

### Tatkraft

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

### Verantwortung

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

### Augenhöhe

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

### Innovationsfreude

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

Die Unternehmenswerte bilden die Basis für den Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen sowie Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten. Aus diesen Werten wurden die Compliance-Richtlinien der Gruppe abgeleitet, die für alle Tochtergesellschaften verbindlich sind und von den Mitarbeitern gelebt und umgesetzt werden.

Die HÖRMANN Gruppe zeichnet sich durch eine vielfältige Struktur aus, bestehend aus zahlreichen Tochtergesellschaften mit unterschiedlichen

» GRI 2-23



Geschäftsmodellen. Diese sind überregional verteilt und geprägt durch ihre regionalen Wurzeln, ihre historische Unternehmensentwicklung und ihre spezifische Unternehmenskultur.

Die Vielfalt der Mitarbeiter, einschließlich ihrer kulturellen Hintergründe, Ausbildungen, individuellen Erfahrungen und Persönlichkeiten, trägt zur Prägung der einzelnen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe bei. Trotz dieser Vielfalt sind gemeinsame Werte, geteilte Ziele und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu einem Familienunternehmen die verbindenden Elemente aller Tochtergesellschaften und Mitarbeiter des Unternehmens.

# 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 über das Jahr 2021 dokumentierte die HÖRMANN Gruppe ihre langjährige Verpflichtung zu ökologischer, sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung gemäß dem GRI-Rahmenwerk. Die im Jahr 2021 im Rahmen der GRI-3-Wesentlichkeitsanalyse identifizierten zentralen Themen, die Geschäftsethik, Umwelt- und Klimaschutz sowie soziale Verantwortung umfassen, wurden vom Lenkungsausschuss bestätigt. Aufgrund des „Omnibus-Pakets“ besteht zum Stichtag keine Klarheit bezüglich der regulatorischen Anforderungen für Unternehmen.

Um den Anforderungen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und Unternehmensführung gerecht zu werden, wurde im Jahr 2022 eine Nachhaltigkeitsstrategie auf der Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse nach GRI 3 entwickelt. Diese Strategie ermöglicht es, die Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe hinsichtlich nachhaltiger Unternehmensführung zu messen und den Fokus auf nachhaltiges Handeln zu verstärken. Eine zentrale Säule dieser Strategie ist die „Verankerung einer Nachhaltigkeitskultur“, um sicherzustellen, dass die HÖRMANN Gruppe ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird und alle Mitarbeiter gemeinsam für eine bessere Zukunft arbeiten.

Die weiteren Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie – „Nachhaltige Wertschöpfungsketten“, „Klimaneutral werden“ und „Fortschritt für den Menschen schaffen“ – sind ebenfalls von zentraler Bedeutung und werden im Folgenden detaillierter beschrieben. Das Unternehmen entwickelt fortlaufend Strategien für alle wesentlichen Themen, setzt geeignete Maßnahmen um und überwacht den Fortschritt.



# 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

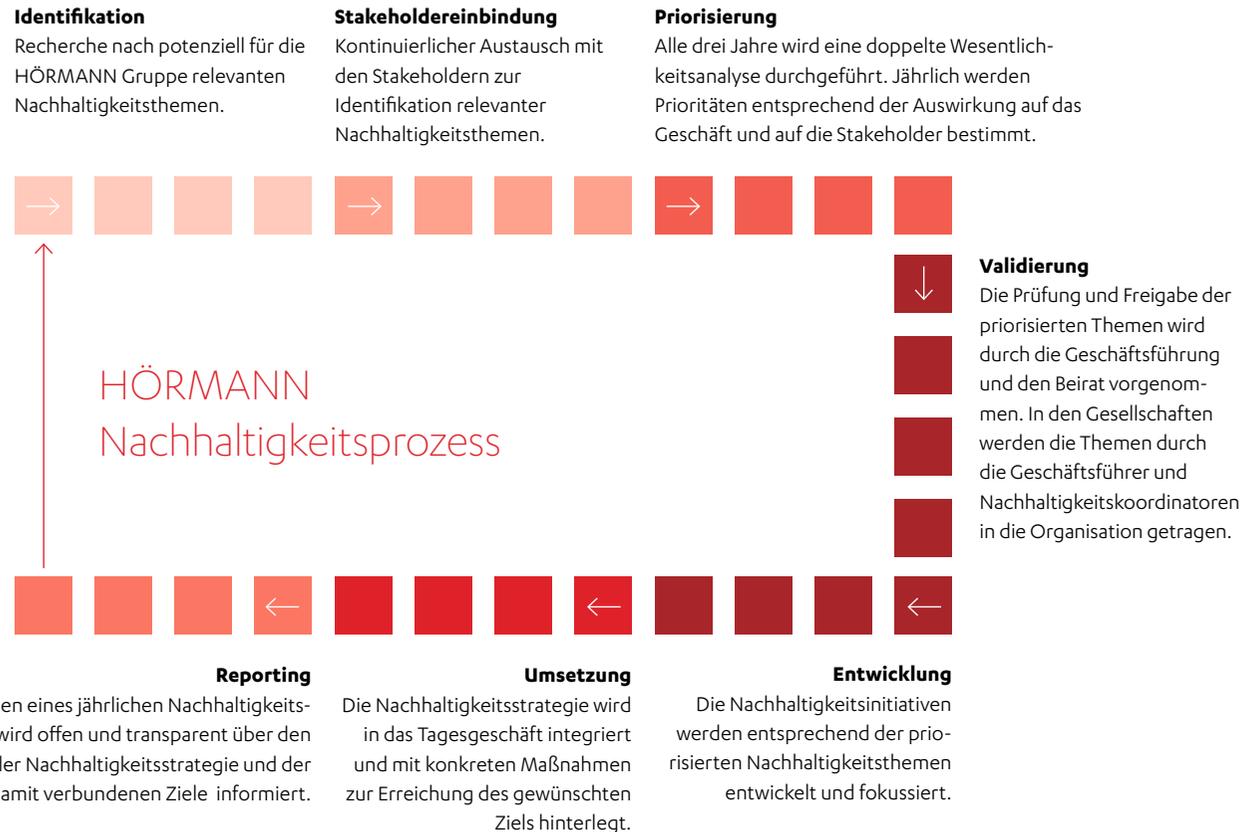
---

**Managementansatz**

Die dynamische und komplexe Thematik der Nachhaltigkeit entwickelt sich ständig weiter und umfasst zahlreiche Facetten. Täglich entstehen neue Herausforderungen, und die sich wandelnden Interessen der verschiedenen Stakeholdergruppen beeinflussen die Nachhaltigkeitsstrategie sowie deren Umsetzung im Rahmen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung des Unternehmens. Um diesen sich kontinuierlich verändernden Anforderungen gerecht zu werden,

hat die HÖRMANN Gruppe einen systematischen Ansatz entwickelt. Dieser reicht von der Identifikation relevanter Nachhaltigkeitsthemen über die Implementierung von Maßnahmen bis zur Nachverfolgung ihrer Auswirkungen. Dieser Ansatz wird in die Geschäftsprozesse der HÖRMANN Gruppe integriert, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsaspekte kontinuierlich berücksichtigt werden.

» 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

### Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Jede der identifizierten Stakeholdergruppen bringt ihre eigenen Erwartungen, Perspektiven und Ziele gegenüber der HÖRMANN Gruppe mit. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 wurden aktiv Dialoge mit den relevanten Stakeholdergruppen geführt, um die entscheidenden Themen zu identifizieren. Detaillierte Informationen zur angewandten Methodik der Wesentlichkeitsanalyse sind im Nachhaltigkeitsbericht 2021 verfügbar.

Die Erneuerung der Wesentlichkeitsanalyse gemäß den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wurde als Reaktion auf das Omnibus-Paket bis auf Weiteres zurückgestellt. Der Grund dafür ist die derzeitige Unklarheit der zukünftigen Anforderungen, die durch geplante Erleichterungen beeinflusst werden könnten. Die HÖRMANN Gruppe wartet auf weitere Klarheit bei den regulatorischen Vorgaben, um sicherzustellen, dass die Anpassungen der Wesentlichkeitsanalyse den kommenden regulatorischen Vorgaben entsprechen.

### Wesentliche Themen

» GRI 3-2



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

### Die vier Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltiges Handeln erfordert die Übernahme von Verantwortung. Die HÖRMANN Gruppe engagiert sich seit vielen Jahren aktiv in verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit und ist entschlossen, einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Welt zu leisten. Zukünftig beabsichtigt sie, ihre unternehmerischen Aktivitäten noch stärker an den Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung auszurichten. Aus diesem Grund hat die HÖRMANN Gruppe ihre Nachhaltigkeitsstrategie auf vier Säulen gegründet, die aus den in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen hervorgehen.

### Nachhaltigkeitskultur verankern

Nachhaltigkeit ist eine Angelegenheit, die jeden Einzelnen betrifft, und jeder hat die Möglichkeit, durch sein Denken und Handeln zu mehr Nachhaltigkeit beizutragen. Die Einbindung des Nachhaltigkeitsmanagements in die Führung der HÖRMANN Gruppe ist essenziell für den Erfolg auf dem Weg zu einem nachhaltigeren Unternehmen. Die Mitarbeiter sind dabei von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Aus diesem Grund setzt die HÖRMANN Gruppe darauf, ihre Mitarbeiter zu befähigen und zu motivieren, nachhaltig zu agieren.

### Die Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe

» GRI 3-3

## Nachhaltigkeitsstrategie



# Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

---

Über diesen Bericht

---

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

**NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

---

## Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

**Nachhaltigkeitsmanagement**

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

---

Geschäftsethik

---

Umwelt- und Klimaschutz

---

Soziale Verantwortung

---

KENNZAHLENÜBERSICHT

---

GRI-INDEX

---

Glossar

Kontakt / Impressum

Mitarbeiter werden durch Schulungen, Fortbildungen, Workshops und regelmäßige Informationskanäle, wie die Mitarbeiterzeitschrift und das Social Intranet, für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert. Das Ziel besteht darin, ein Bewusstsein für notwendige Veränderungen zu schaffen und Nachhaltigkeit als bedeutendes Kriterium in ihren Arbeitsbereichen zu verankern.

## ***Klimaneutral werden***

Um die globale Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen, unterstützt die HÖRMANN Gruppe die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens. Mit dem Ziel, den Ausstoß von Treibhausgasen zu reduzieren, plant die HÖRMANN Gruppe, den Übergang zu erneuerbaren Energien als Hauptenergiequelle zu beschleunigen, um zur Dekarbonisierung ihrer Wertschöpfung beizutragen. Die Gruppe hat sich vorgenommen, bis 2030 die direkt beeinflussbaren, selbst erzeugten Emissionen (sogenannte Scope-1- und Scope-2-Emissionen) im Vergleich zum Basisjahr 2022 um 42 % zu senken. Dieses Dekarbonisierungsziel entspricht dem Ambitionsniveau des wissenschaftsbasierten Ansatzes der Science Based Targets Initiative (SBTi), die die Gruppe unterstützt. Im Fokus stehen die Steigerung der Energieeffizienz in den wertschöpfenden Prozessen, die Nutzung regenerativer Energien, alternativer Antriebe und klimafreundlicher Technologien sowie die energetische Gebäudesanierung. Die HÖRMANN Gruppe strebt an, bis 2045 klimaneutral zu sein.

## ***Nachhaltige Wertschöpfungsketten***

Die Etablierung nachhaltiger Wertschöpfungsketten ist entscheidend, um Umweltbelastungen, Ressourcenverbrauch und soziale Ungleichheiten in der globalen Wirtschaft zu reduzieren. Transparenz entlang der Lieferketten ist essenziell, um die Einhaltung von Arbeits- und

Menschenrechten sicherzustellen und die Integrität unseres unternehmerischen Handelns zu bewahren. Die HÖRMANN Gruppe arbeitet aktiv mit ihren Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette zusammen, um ihrer ökologischen, sozialen und ethischen Verantwortung gerecht zu werden. Durch Investitionen in die Digitalisierung können interne und externe Prozesse effizienter gestaltet werden, wodurch die Arbeit für die Mitarbeiter erleichtert und flexibler (durch Homeoffice) gestaltet wird, was indirekt auch zum Klimaschutz beiträgt. Der Einsatz klimafreundlicher Technologien und konsequentes Recycling ermöglichen eine Optimierung des Ressourceneinsatzes. Ein verantwortungsvoller Umgang mit begrenzten Mengen an Rohstoffen, Energie und Wasser ist von wesentlicher Bedeutung für die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen. Die HÖRMANN Gruppe fördert aktiv die Optimierung des Ressourceneinsatzes, die Effizienz in allen Geschäfts- und Produktionsprozessen sowie die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen.

## ***Fortschritt für den Menschen schaffen***

Die Menschen und Mitarbeiter stehen stets im Mittelpunkt aller unternehmerischen Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist eng mit einer nachhaltigen Unternehmensführung verknüpft. Um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen und eine langfristige Bindung zu fördern, strebt die HÖRMANN Gruppe danach, ein modernes Arbeitsumfeld mit Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter zu schaffen. Die Förderung einer Kultur des verantwortungsvollen Handelns und des lebenslangen Lernens soll das Engagement der Mitarbeiter weiter steigern und sich positiv auf die Nachhaltigkeit des Unternehmens auswirken. Zudem setzt die HÖRMANN Gruppe auf die Schaffung eines wertschätzenden Arbeitsumfelds, das frei von jeglicher Diskriminierung ist und Chancengleichheit für alle bietet.

# 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 damit sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit fest in der Unternehmenskultur und -strategie verankert ist, hat die HÖRMANN Gruppe eine spezielle Nachhaltigkeitsorganisation eingerichtet. Diese Organisation zielt darauf ab, die Entwicklung der Nachhaltigkeitskultur effizient voranzutreiben und die Nachhaltigkeitsstrategie über die gesamte Organisation hinweg weiterzuentwickeln, zu integrieren und umzusetzen.

Die Gesamtverantwortung für ESG und das Nachhaltigkeitsmanagementsystem liegt beim CEO der HÖRMANN Gruppe, Dr. Michael Radke.

Um den drei zentralen Dimensionen „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“ gerecht zu werden, wurden gruppenweite Verantwortliche für die jeweiligen Themen ernannt.

Sebastian Buchholz, Syndikusanwalt, übernahm in der Berichtsperiode die Verantwortung für „Geschäftsethik“. Fabian Schellhas, Group Sustainability Manager, ist für „Umwelt- und Klimaschutz“ zuständig und kümmert sich um die fachliche Ausarbeitung, Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gruppe, einschließlich der Berichterstattung und als zentrale Anlaufstelle für alle verbundenen Unternehmen. Der Bereich „Soziale Verantwortung“ wird von Anna Katharina Kiefer, Chief HR Director, betreut.

Die gruppenweit Verantwortlichen tragen gemeinsam die Verantwortung für spezifische Nachhaltigkeitsthemen und -projekte, wie die Entwicklung der Klimaschutzstrategie, Implementierung der Personalstrategie und Gewährleistung der Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Sie stehen den Tochtergesellschaften bei fachspezifischen Fragen als Ansprechpartner zur Verfügung.

### 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

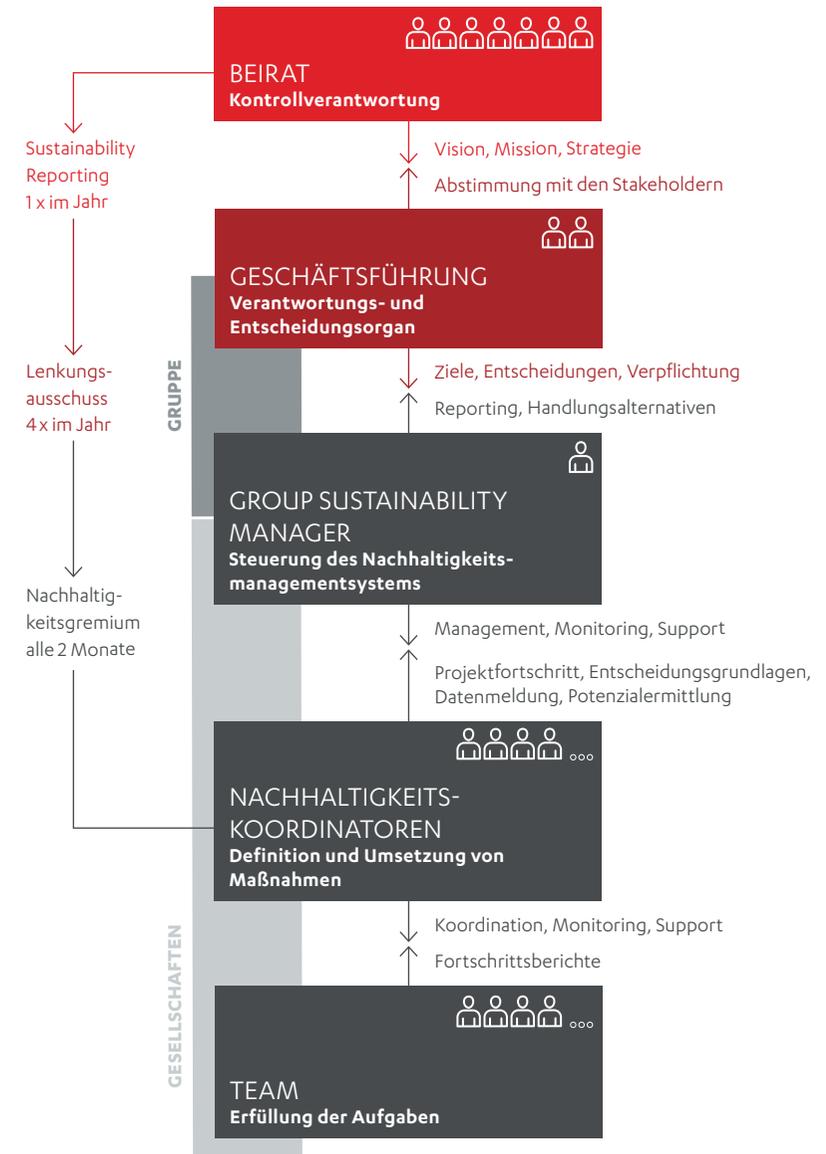
Der Beirat fungiert als überwachendes Organ und genehmigt in Abstimmung mit den Gesellschaftern der HÖRMANN Gruppe die von der Geschäftsführung vorgestellte Vision, Mission und Strategie für nachhaltige Unternehmensführung sowie größere, damit verbundene Investitionen. Darüber hinaus ist er für die Überwachung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich.

Die Geschäftsführung der HÖRMANN Industries GmbH als führendes operatives Verantwortungs- und Entscheidungsorgan der HÖRMANN Gruppe trägt die Verantwortung für die Entwicklung einer langfristigen Strategie für nachhaltige Unternehmensführung und deren gezielte Umsetzung. Jährlich legt sie dem Beirat im Rahmen des Sustainability Reporting einen Bericht vor und leitet den Stakeholderdialog. Ziele, Entscheidungen und Verpflichtungen werden an den Group Sustainability Manager weitergeleitet, der die Strategieumsetzung steuert, der Geschäftsführung kontinuierlich Bericht erstattet und alternative Handlungsoptionen aufzeigt.

Im Jahr 2022 wurde die Nachhaltigkeitsorganisation über alle Geschäftsbereiche und verbundenen Unternehmen der HÖRMANN Gruppe hinweg etabliert. In jeder Gesellschaft wurde ein Nachhaltigkeitskoordinator ernannt, der die Verantwortung für die Koordination sämtlicher Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit in seiner Gesellschaft trägt. Diese Koordinatoren erhalten Unterstützung von funktionsübergreifenden Mitarbeitern innerhalb der Gesellschaft oder von Experten der Gruppe. Regelmäßige Fortschrittsberichte der Nachhaltigkeitskoordinatoren werden im Rahmen eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches mit dem Group Sustainability Manager erstellt.

## Die Nachhaltigkeitsorganisation 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

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

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

Um das Nachhaltigkeitsmanagementsystem in der vielfältigen und komplexen Unternehmensgruppe effektiv zu verankern und auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren und Entscheidungen vorzubereiten, wurde ein Lenkungsausschuss für Nachhaltigkeitsmanagement ins Leben gerufen. Dieser Ausschuss besteht aus Mitgliedern der Geschäftsführung der HÖRMANN Industries (CEO, CFO),

dem Group Sustainability Manager, den Verantwortlichen für die Bereiche „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“ sowie Vertretern der Geschäftsbereiche. Der Lenkungsausschuss trifft sich quartalsweise und unterstützt die Geschäftsführung bei der Überwachung der Umsetzung und Effektivität der Nachhaltigkeitsstrategie, einschließlich der definierten Maßnahmen und erzielten Fortschritte. Darüber hinaus sorgt der Ausschuss dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie in die Strukturen und Abläufe der HÖRMANN Gruppe integriert wird.

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



# Chancen- und Risikomanagement

Vorwort

---

Über diesen Bericht

---

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

**NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

---

## Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

**Chancen- und Risikomanagement**

Stakeholderdialog

UN Global Compact

---

Geschäftsethik

---

Umwelt- und Klimaschutz

---

Soziale Verantwortung

---

KENNZAHLENÜBERSICHT

---

GRI-INDEX

---

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe, ein breit diversifizierter und weltweit tätiger Konzern, sieht sich einer Vielzahl von Risiken gegenüber. In einem komplexen und dynamischen Umfeld, das von schnell wechselnden wirtschaftlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen geprägt ist, ist eine kontinuierliche Analyse von Chancen und Risiken Teil der unternehmerischen Pflichten. Identifizierte Chancen und Risiken werden bewertet und durch gezielte Maßnahmen aktiv gesteuert. Ein effektives Risikomanagement ist entscheidend für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und die Erreichung seiner strategischen Ziele; es ist integraler Bestandteil aller Geschäftsprozesse.

Der revolvierende Strategieprozess, der von der HÖRMANN Industries GmbH als Holding mit allen Tochtergesellschaften gesteuert wird, reflektiert in den Strategiereviews sowohl Chancen als auch Risiken. Unterstützt durch die Strategieabteilung der Holding, erfolgt dieser Prozess mindestens einmal jährlich. Bei Bedarf wird die strategische Ausrichtung der Tochtergesellschaften kritisch hinterfragt, und notwendige Anpassungen werden vorgenommen. Die Geschäftsführer der jeweiligen Tochtergesellschaften sind für das regelmäßige Management von Chancen und Risiken verantwortlich. Chancen und Risiken werden anhand der potenziellen Schadenshöhe, der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie des Innovations- und Marktpotenzials bewertet. Der Beirat, als oberstes Kontrollorgan, übernimmt gemeinsam mit der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe eine Beratungs- und Überwachungsfunktion.

Das dezentrale Risikomanagement in den Tochtergesellschaften ermöglicht eine rasche Anpassung an dynamische Rahmenbedingungen, bewahrt die unternehmerische und finanzielle Flexibilität und trägt zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts bei. Auch mögliche Risiken im Bereich Nachhaltigkeit werden unter Berücksichtigung der als wesentlich erkannten Themen einbezogen. Ein effektiver Umgang mit der Risikolandschaft ist entscheidend für den langfristigen Erfolg und Bestand der HÖRMANN Gruppe. Weitere Informationen zum Risikomanagement bei menschenrechtlichen Risiken finden sich im Kapitel Menschenrechte, während das Kapitel Umwelt- und Klimaschutz das Management von klima- und umweltbezogenen Risiken behandelt. Ökonomische Chancen und Risiken sind ausführlich im Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe dargestellt.



# Stakeholderdialog

Vorwort

---

Über diesen Bericht

---

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

**NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

---

## Strategie und Management

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

---

Geschäftsethik

---

Umwelt- und Klimaschutz

---

Soziale Verantwortung

---

KENNZAHLENÜBERSICHT

---

GRI-INDEX

---

Glossar

Kontakt / Impressum

## Verständnis der Stakeholder

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

## Management der Stakeholder

Das Stakeholdermanagement der HÖRMANN Gruppe umfasst eine systematische und fortwährende Interaktion mit den Stakeholdergruppen und ist ein wesentlicher Bestandteil eines verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Ziel ist es, einen respektvollen, offenen, konstruktiven und kritischen Dialog mit den Interessengruppen zu führen, um deren Anforderungen und Erwartungen an das Familienunternehmen, insbesondere im Hinblick auf nachhaltige Unternehmensführung und die Nachhaltigkeitsstrategie, zu verstehen und zu adressieren.

## Stakeholdereinbindung und -interessen

Der Aufbau nachhaltiger Beziehungen basiert auf gegenseitigem Vertrauen, das kontinuierlich gepflegt werden muss. Besonders bei bedeutenden Themen und Entscheidungen ist Vertrauen die Grundlage für eine produktive Zusammenarbeit, die sich durch einen transparenten Dialog auf Augenhöhe sowie einen offenen und konstruktiven Austausch verschiedener Ansichten und Meinungen auszeichnet. Im Rahmen der Strategieentwicklung sind die aktive Einbindung von Stakeholdern und die Berücksichtigung ihrer Interessen entscheidende Elemente, um Unternehmensziele zu erreichen und Wachstum zu fördern. Die Definition und Verwirklichung von Unternehmenszielen im Einklang mit den Interessen der Stakeholder spiegeln sich auch in den Werten „Augenhöhe“ und „Verantwortung“ wider.

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 herum wurden zwei weitere Stakeholdergruppen identifiziert. Besonders relevant für das Nachhaltigkeitsmanagement sind die direkten externen Stakeholder wie Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Finanzierungsgeber. Auch indirekte externe Stakeholdergruppen wie Wettbewerber, Politik, Verbände, Gesellschaft, Wissenschaft und der Gesetzgeber können einen erheblichen Einfluss auf das Nachhaltigkeitsmanagement der HÖRMANN Gruppe haben.

Der Austausch mit den Stakeholdern erfolgt auf crossmedialem Wege, sowohl persönlich als auch digital, über eine Vielzahl von Kanälen wie Einzelgespräche, formale Sitzungen der Entscheidungs- und Kontrollorgane, Videokonferenzen, Workshops, Webinare, Interviews, Social Media, Internet und mehr. Die Informationen, Anforderungen und Meinungen, die auf diese Weise gewonnen werden, dienen der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe als Grundlage für die regelmäßige Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie und die kontinuierliche Optimierung des Unternehmenssystems zum Nachhaltigkeitsmanagement.

Wir binden unsere Stakeholder durch regelmäßige Kommunikation, Feedback, berufliche Weiterbildung und Nachhaltigkeitsinitiativen ein, um gegenseitigen Nutzen zu erzeugen, Vertrauen zu fördern und nachhaltiges Wachstum voranzutreiben.

# 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

» GRI 2-29

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

# 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

---

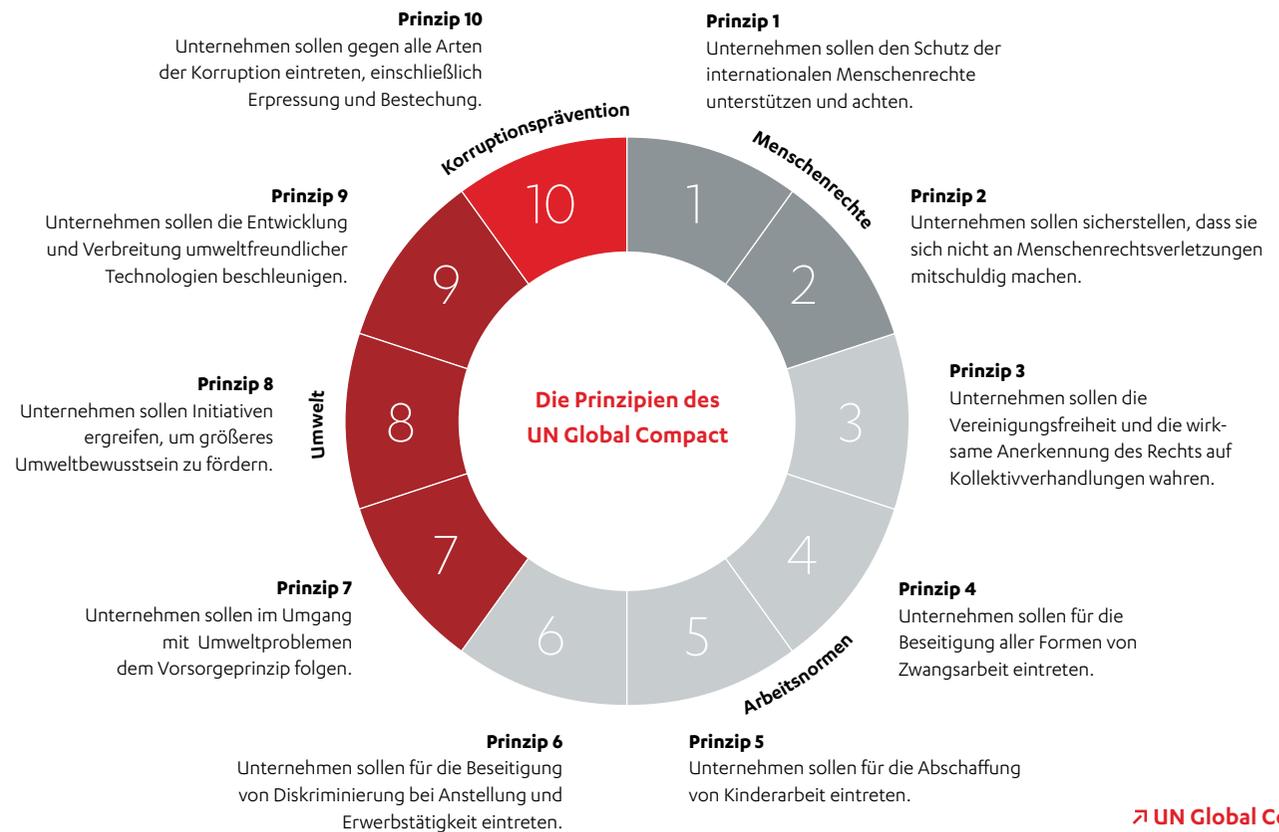
GRI-INDEX

---

Glossar  
Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact, die sich auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung konzentrieren. Als Unterzeichner unterstützt das Familienunternehmen aktiv diese globalen Nachhaltigkeitsziele und integriert sie in seine Unternehmensstrategie und täglichen Geschäftspraktiken. Diese Verpflichtung unterstreicht das Engagement der HÖRMANN Gruppe für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltige Entwicklung weltweit.

Der Fortschritt in Bezug auf die Umsetzung dieser Prinzipien wird regelmäßig dokumentiert und kann im jährlichen Fortschrittsbericht (Communication on Progress [CoP]) auf der Website des UN Global Compact eingesehen werden. Dieser Bericht bietet Stakeholdern und der Öffentlichkeit Einblicke in die 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

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX



# Governance

- Vorwort

---

- Über diesen Bericht

---

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

---

- Strategie und Management

---

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

---

- Umwelt- und Klimaschutz

---

- Soziale Verantwortung

---

- KENNZAHLENÜBERSICHT

---

- GRI-INDEX

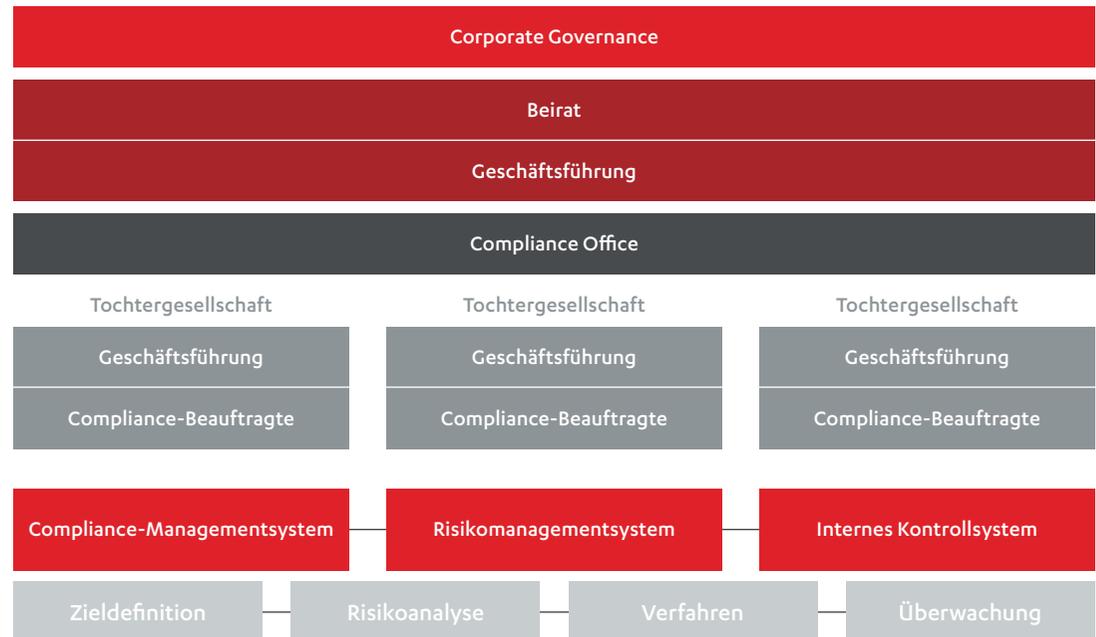
---

## Managementansatz

Die HÖRMANN Gruppe, ein international tätiger Konzern, trägt in allen Ländern, in denen sie aktiv ist, die Verantwortung für ihre Geschäftspraktiken. Die Vermeidung von Gesetzes- und Regelverstößen sowie die Einhaltung rechtlicher Anforderungen sind entscheidend für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Diese Verpflichtung zu einem integren und ethischen Verhalten wird von der HÖRMANN Gruppe und ihren Tochtergesellschaften gegenüber allen Stakeholdern wahrgenommen. Ein respektvoller Umgang und ethisches Handeln sind zentrale Elemente der Unternehmensführung und spiegeln sich in den Unternehmenswerten „Verantwortung“ und „Augenhöhe“ wider.

Diese Werte sind fest in den Compliance-Richtlinien der HÖRMANN Gruppe verankert. Der festgelegte Verhaltenskodex, der an alle Mitarbeiter kommuniziert wird, gilt für alle Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe, einschließlich der Führungsebene und Geschäftsleitung. Dieses Verhalten wird ebenfalls von den Geschäftspartnern eingefordert.

## Governance-Struktur der HÖRMANN Gruppe » GRI 2-9



# Governance

Vorwort

---

Über diesen Bericht

---

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

## NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

---

Strategie und Management

---

### Geschäftsethik

#### Governance

Compliance, Anti-Korruption  
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

---

Umwelt- und Klimaschutz

---

Soziale Verantwortung

---

KENNZAHLENÜBERSICHT

---

GRI-INDEX

---

Glossar

Kontakt / Impressum

### Organisation

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

Das Compliance Office der HÖRMANN Gruppe fungiert als zentrale Einheit zur Koordination aller Compliance-Aktivitäten. In der Berichtsperiode wurde der Bereich Compliance durch Nadine Wallich, der zentralen Risk- & Compliance-Managerin der HÖRMANN Gruppe, verstärkt. Das Compliance Office verbindet die Tochtergesellschaften, die Geschäftsführung der Holding und den Beirat und unterstützt die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen in Compliance- und Risikomanagementfragen. Risiken werden kontinuierlich bewertet und die Effektivität der Maßnahmen wird überwacht.

Dezentrale Compliance-Beauftragte stehen dem Compliance Office in den jeweiligen Gesellschaften zur Seite. Sie unterstützen die Geschäftsführer bei der Umsetzung von Organisationspflichten. Innerhalb des



Compliance-Managementsystems wurden Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter und Führungskräfte eingeführt.

Die HÖRMANN Gruppe stellt sicher, dass alle Mitarbeiter über die notwendigen Mittel verfügen, um ethische Entscheidungen zu treffen. Regelmäßige Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiter für Integrität und informieren über aktuelle Vorschriften, Richtlinien und Gesetze, um eine Kultur der Ethik zu fördern.

Das Ziel der HÖRMANN Gruppe ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die definierten Verhaltensrichtlinien verstehen, die Gesetze einhalten und die erwarteten Verhaltensstandards kennen. Das Compliance-Managementsystem dient der Vermeidung von Gesetzes- und Regelverstößen und schützt das Unternehmen sowie seine Führungskräfte und Mitarbeiter vor persönlicher Haftung.



# 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 über 70 Jahren verfolgt die HÖRMANN Gruppe einen erfolgreichen Kurs des profitablen Wachstums, angetrieben durch den zentralen Unternehmenswert „Verantwortung“. Ethisches Handeln, Integrität und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sind entscheidende Erfolgsfaktoren, die zudem die Reputation des Unternehmens stärken. Eine kompromisslose Politik der Nulltoleranz gegenüber Verstößen wie Bestechung, Betrug, Erpressung, Missbrauch und jeglichem unrechtmäßigen Verhalten zum eigenen Vorteil auf Kosten des Unternehmens ist fest in der HÖRMANN Gruppe verankert.

Um jegliches Fehlverhalten zu verhindern, setzt die HÖRMANN Gruppe auf höchste ethische Standards, die auf allen Ebenen des Unternehmens integriert sind. Diese Standards sind für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftspartner verbindlich und fördern die kontinuierliche Verbesserung der Geschäftspraktiken. Die ethischen Standards einschließlich der Compliance-Leitlinien (Code of Conduct) und der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie basieren auf den Unternehmenswerten und bilden die Grundlage des Handelns.

Die tägliche Anwendung dieser Grundprinzipien liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, wobei Führungskräfte mit Personalverantwortung als Vorbilder fungieren. Verstöße gegen diese Standards können rechtliche und disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen. Die Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung der Unternehmensstandards obliegt der jeweiligen Geschäftsführung in den Gesellschaften.

Um mögliche Verstöße zu verhindern, werden Mitarbeiter regelmäßig im Umgang mit Zuwendungen und fairem Wettbewerbsverhalten geschult. Der Code of Conduct (Compliance-Leitlinien) bildet die Grundlage für alle Vertragsabschlüsse zwischen den Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe und ihren Geschäftspartnern. Das Compliance-Managementsystem wird kontinuierlich aktualisiert und erweitert, um den Anforderungen nationaler und europäischer Gesetze gerecht zu werden. Regelmäßige Überprüfungen gewährleisten die Wirksamkeit des Systems, um Bestechung und andere regelwidrige Handlungen zu

verhindern, aufzudecken und zu untersuchen. Die Ergebnisse dieser Überprüfungen werden den jeweiligen Geschäftsführern mitgeteilt.

## Due-Diligence-Prozess

Vor der Aufnahme neuer und im Rahmen bestehender Geschäftsbeziehungen führt die HÖRMANN Gruppe einen umfassenden Due-Diligence-Prozess zur Überprüfung der Integrität von Geschäftspartnern durch, der ständig an wechselnde Rahmenbedingungen angepasst wird. Um Integritätsverstöße zu verhindern, werden Geschäftspartner regelmäßig überprüft, um Informationen zu erhalten, die auf Korruption, Geldwäsche oder andere kriminelle Aktivitäten sowie Verstöße gegen grundlegende ethische Standards hinweisen könnten.

Das Risikomanagement und die Risikoanalyse in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten einschließlich Lieferanten und Dienstleistern erfolgt softwaregestützt. Die verwendete Software „osapiens“ ermöglicht die Kategorisierung der Lieferanten in spezifische Risikogruppen, was eine effizientere Verwaltung und Bewertung der Risiken unterstützt. Durch den Versand gezielter Fragebögen an Lieferanten wird die Transparenz in der Lieferkette erhöht, indem relevante Informationen über potenzielle Risiken gesammelt werden. Ergänzend werden Geschäftspartner bei Bedarf durch Schulungen qualifiziert. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Integrität und Compliance entlang der gesamten vorgelagerten Lieferkette sicherzustellen.

## Bedenken, Beratung und digitales Beschwerdemanagementsystem

Alle Mitarbeiter und Stakeholder der HÖRMANN Gruppe sind aufgefordert, potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten gegen interne Richtlinien oder gesetzliche Vorgaben – sei es durch Kollegen oder Geschäftspartner – über das konzernweite, öffentlich zugängliche Beschwerdemanagementsystem zu melden. Diese mehrsprachige Plattform steht allen internen und externen Stakeholdern und Mitarbeitern offen, da alle Beteiligten wertvolle Informationen liefern können,

# 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

um Verstöße gegen ethische Standards aufzudecken. Meldungen können anonym eingereicht werden, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen.

Das digitale Beschwerdemanagementsystem der HÖRMANN Gruppe berücksichtigt und erfüllt nicht nur die EU-Whistleblower-Richtlinie, sondern auch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes. Eingehende Daten und Informationen werden mit höchster Vertraulichkeit systematisch erfasst, analysiert und bearbeitet. Die Meldungen werden zur Klärung an die entsprechenden Fachabteilungen weitergeleitet. Nach der Überprüfung erhalten die Compliance-Beauftragten die Ergebnisse und Empfehlungen für mögliche Gegenmaßnahmen.

Im Berichtszeitraum wurde ein Fehlverhalten eines Mitarbeiters innerhalb der HÖRMANN Gruppe festgestellt. Nach einer umfassenden Analyse wurde daraufhin eine entsprechende Disziplinarmaßnahme eingeleitet und umgesetzt. Der Vorfall wurde ordnungsgemäß aufgearbeitet und dokumentiert. Darüber hinaus wurden geeignete Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Das Compliance Office und die Compliance-Beauftragten stehen den Mitarbeitern bei Fragen zu Compliance-Themen jederzeit zur Verfügung. Alle Beschäftigten können sich bei Bedarf anonym über das Anfragesystem im digitalen Hinweisgeberschutzsystem beraten lassen. Alternativ können Anfragen auch per E-Mail oder schriftlich gestellt werden, wenn dies gewünscht wird.

## Steuern

Für die HÖRMANN Gruppe ist steuerliche Compliance von entscheidender Bedeutung für das Funktionieren freier Gesellschaften und Märkte sowie für das Wohl der Allgemeinheit. Unternehmen tragen eine immense Verantwortung, sämtliche Steuergesetze einzuhalten und steuerliche Abgaben fristgerecht zu leisten – eine Verantwortung, die die HÖRMANN Gruppe bewusst übernimmt und aktiv wahrnimmt. Es ist für den Konzern eine Selbstverständlichkeit, im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu operieren.

## Spenden

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



Zum Beschwerdemanagementsystem:



# 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

Die HÖRMANN Gruppe als weltweit operierender Konzern und digital vernetzter Partner ihrer Kunden verpflichtet sich, ein Höchstmaß an Datenschutz und die sichere Funktionalität aller IT-Systeme zu gewährleisten. Dieses hohe Sicherheitsniveau entspricht sowohl den nationalen und internationalen gesetzlichen Anforderungen als auch den vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden. Die etablierten Prozesse sind gesetzeskonform und erfüllen insbesondere die Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Datenschutz und IT-Sicherheit sind für die HÖRMANN Gruppe von zentraler Bedeutung, da Vorfälle im Bereich der Informationstechnik erhebliche Reputationsverluste und finanzielle Schäden verursachen können, die den Geschäftserfolg gefährden.

Die Einhaltung des Datenschutzes ist für alle Daten verpflichtend, unabhängig davon, ob es sich um Daten der HORMANN Gruppe selbst oder um Daten von Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Behörden oder Dritten handelt. Alle Daten werden bei der HÖRMANN Gruppe mit höchster Vorsicht und Sorgfalt geschützt. Besonders Kundendaten innerhalb der Wertschöpfungskette der Unternehmensgruppe haben einen besonderen Schutzstatus.

Die Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes liegt bei den Geschäftsführern der Tochtergesellschaften. Jede Tochtergesellschaft hat einen Datenschutzkoordinator ernannt, der dezentral alle Aktivitäten zur Erfüllung der rechtlichen und vertraglichen Anforderungen im Bereich Datenschutz steuert. Die Implementierung und externe Überwachung der Datenschutzkonformität werden durch einen externen Datenschutzbeauftragten unterstützt. Regelmäßige Schulungen zum Thema Datenschutz werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Verantwortlichen stets auf dem neuesten Stand der sich wandelnden Rahmenbedingungen sind und eine optimale Umsetzung gewährleistet ist. Dies trägt dazu bei, das Vertrauen der Kunden in die HÖRMANN Gruppe zu stärken und die Reputation des Unternehmens zu sichern.

Die fortschreitende Digitalisierung, die damit einhergehenden Veränderungen in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft sowie die aktuellen geopolitischen Veränderungen erfordern ein gesteigertes Maß an IT-Sicherheit bzw. Cybersecurity. Im Fokus stehen dabei der Schutz der Produkte und Geschäftsprozesse der HÖRMANN Gruppe sowie die Sicherheit der internen IT-Systeme. Sicherheitskritische Produkte wie elektronische Sirenen für den Katastrophenschutz, Zugfunkmodule und Videoüberwachungssysteme müssen höchsten Sicherheitsstandards entsprechen. Ein Cyberangriff auf die digitale Infrastruktur der HÖRMANN Gruppe könnte im schlimmsten Fall zu Produktionsausfällen in den Werken und erheblichen Folgeschäden führen.

Die Umsetzung der IT-Sicherheitsanforderungen für die IT-Systeme der HÖRMANN Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften wird größtenteils von der HÖRMANN Informationssysteme GmbH, einem internen qualifizierten Dienstleister, realisiert. Für die Gesellschaften der Funkwerk AG nimmt der interne Bereich Funkwerk Informationstechnik diese Verantwortung in Eigenregie wahr. Diese IT-Bereiche entwickeln die notwendigen Sicherheitssysteme und -prozesse kontinuierlich weiter, um ein maximales Sicherheitsniveau gemäß den geltenden Branchenstandards und den spezifischen Sicherheitsanforderungen der Tochtergesellschaften zu gewährleisten. Dieses Vorgehen entspricht dem Informationssicherheits-Managementsystem nach ISO/IEC 27001. Die HORMANN Gruppe nutzt ein hochmodernes Security Operations Center (SOC), das als zentrale Schaltstelle für die Überwachung und Sicherung der gesamten digitalen Infrastruktur der Unternehmensgruppe fungiert. Dieses SOC wird kontinuierlich weiterentwickelt, um stets auf dem neuesten Stand der Technik zu bleiben und den wachsenden Herausforderungen in der Cybersecurity mit innovativen Lösungen und fortschrittlichen Sicherheitsprotokollen zu begegnen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die digitale Infrastruktur der HÖRMANN Gruppe vor potenziellen Bedrohungen zu schützen und die Geschäftsprozesse reibungslos fortzuführen.

# 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

Das Informationssicherheits-Managementsystem der HÖRMANN Informationssysteme GmbH ist gemäß der Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert. Darüber hinaus hielten im Jahr 2024 sowohl die Funkwerk AG im Geschäftsbereich Zugfunk als auch die HÖRMANN Rawema Engineering & Consulting GmbH Zertifizierungen nach ISO 27001. Während des Berichtszeitraums besaßen die HÖRMANN Intralogistics Solutions GmbH und die HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH ein TISAX-Zertifikat (Trusted Information Security Assessment Exchange) aus Erstzertifizierungen der Vorjahre. Erstmals erhielten die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. und die HÖRMANN Intralogistics Services GmbH in der Berichtsperiode eine TISAX-Zertifizierung. Dieser Standard, definiert vom Verband der Automobilindustrie (VDA), umfasst die sichere Handhabung vertraulicher Informationen, den Schutz von Prototypen und die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der Automobilbranche.



Regelmäßig wird allen Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe ein umfassendes „Cybersecurity Awareness Training“ angeboten, um ihr Bewusstsein für IT-Sicherheit und Datenschutz zu schärfen und das Risiko menschlichen Fehlverhaltens zu minimieren.

Im Berichtszeitraum wurde ein Brute-Force-Angriff auf ein IT-System einer Gesellschaft der HÖRMANN Gruppe registriert. Aufgrund der bestehenden IT-Infrastruktur und der implementierten Sicherheitsmaßnahmen konnte der Angriff frühzeitig erkannt und erfolgreich abgewehrt werden. Ein unbefugter Zugriff auf Daten oder Systeme fand nicht statt. Der Vorfall bestätigt die Wirksamkeit der bestehenden Sicherheitsmechanismen sowie die hohe Qualität der kontinuierlich weiterentwickelten IT-Landschaft der HÖRMANN Gruppe.

Im Berichtszeitraum wurden keine fundierten Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Kundendaten festgestellt.



# 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

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

Darüber hinaus verpflichtet sich die HÖRMANN Gruppe zur Einhaltung internationaler und lokaler Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeitsrechte und -bedingungen. Dazu gehören die Zahlung fairer Löhne sowie der Kampf gegen Kinderarbeit, Menschenhandel, Ausbeutung von Arbeitskräften und moderne Sklaverei. Die HÖRMANN Gruppe setzt sich dafür ein, dass diese Rechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette respektiert werden, um einen positiven Beitrag zu einer gerechteren Zukunft für alle Menschen zu leisten.

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

Die Compliance-Leitlinien (Code of Conduct) der HÖRMANN Gruppe bilden die Grundlage für alle Vertragsabschlüsse mit Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern. Diese Richtlinien sind auch auf der

Homepage der HÖRMANN Gruppe für alle Lieferanten einsehbar. Im Berichtszeitraum wurde eine weitverbreitete Software eingeführt, um das Risikomanagement entlang der Lieferkette speziell im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte zu verstärken. Eine kontinuierliche Risikoanalyse zur Bewertung von Lieferanten hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken wurde implementiert, um als Grundlage für wirkungsvolle Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie deren Ergebnisbewertung zu dienen. Diese Maßnahme stärkt das Risikomanagement, um die Einhaltung der Menschenrechte bei den Lieferanten der HÖRMANN Gruppe zu überwachen und sicherzustellen und den Sorgfaltspflichten nachzukommen.

Seit 2022 steht allen Mitarbeitern, internen und externen Stakeholdern sowie Dritten ein anonymes digitales Hinweisgebersystem zur Verfügung, um potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsverletzungen anonym zu melden. Im Jahr 2023 wurde dieses System um ein erweitertes Beschwerdemanagementsystem ergänzt. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, und die HÖRMANN Gruppe ist in keine Gerichts- oder Schiedsverfahren involviert. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in einer der Betriebsstätten oder bei einem der Lieferanten bedroht oder verletzt wurde. Zudem wurden keine Vorfälle von Kinderarbeit oder Zwangs- bzw. Pflichtarbeit berichtet.

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

# 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

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

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



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

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



Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

**NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

Strategie und Management

Geschäftsethik

**Umwelt- und Klimaschutz**

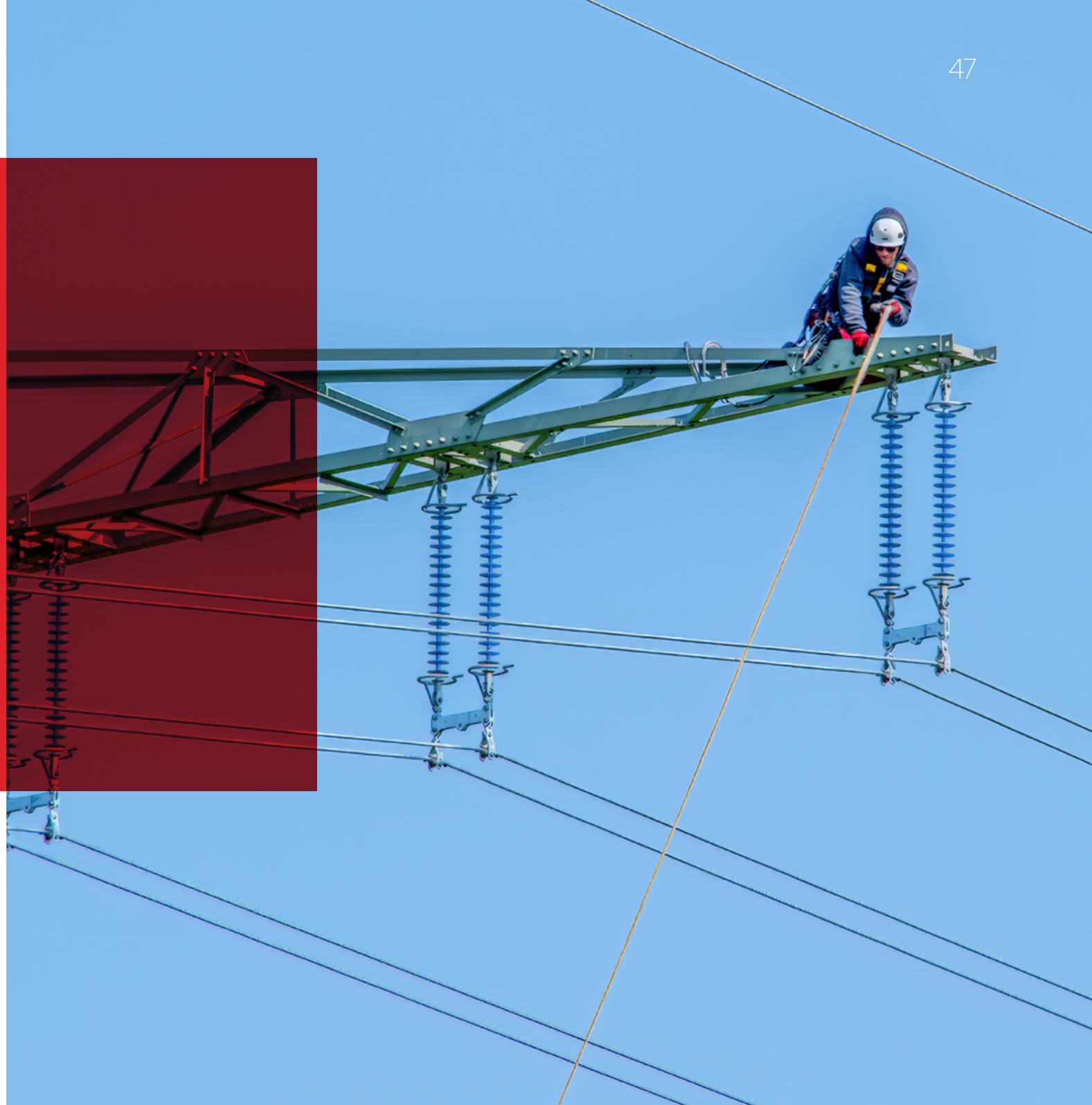
Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

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

Die Erderwärmung stellt die Welt vor erhebliche Herausforderungen. Im Rahmen des Pariser Klimaschutzabkommens wurde das Ziel gesetzt, die Erderwärmung auf maximal 1,5°C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Deutschland hat dieses Abkommen ratifiziert und sich durch das Klimaschutzgesetz verpflichtet, bis 2045 Treibhausgasneutralität zu erreichen. Zudem fordert ein wachsender Teil der Gesellschaft intensivere Klimaschutzmaßnahmen.

Die Bedeutung von Umwelt- und Klimaschutz in den Unternehmenszielen der HÖRMANN Gruppe wurde durch Stakeholder im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bestätigt. Daher ist Klimaschutz eine zentrale Säule der Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe. Das Unternehmen setzt sich aktiv dafür ein, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf Klima und Umwelt zu minimieren.

Die HÖRMANN Gruppe und ihre Tochtergesellschaften haben sich verpflichtet, die Treibhausgasemissionen, die aus ihren Geschäftstätigkeiten resultieren, schrittweise zu reduzieren. Im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen und dem Bundes-Klimaschutzgesetz strebt das Unternehmen an, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 42% gegenüber dem Basisjahr 2022 zu senken und bis 2045 Treibhausgasneutralität zu erreichen. Um diese ambitionierten Ziele zu verwirklichen, fokussiert sich die HÖRMANN Gruppe auf den Ausbau erneuerbarer Energien und die Einführung verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen, um den spezifischen Energieverbrauch in allen wertschöpfenden Prozessen zu senken.

Die Einhaltung umweltbezogener Gesetze und Vorschriften sowie die Sicherstellung höchster Qualitäts- und Sicherheitsstandards sind tief im Selbstverständnis der HÖRMANN Gruppe verankert. Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess werden Vorgaben und Abweichungen laufend überwacht, sofort erkannt und durch gezielte Korrekturmaßnahmen angegangen.

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind nicht nur wesentliche Aspekte der gesellschaftlichen Verantwortung der HÖRMANN Gruppe, sondern eröffnen auch vielfältige Chancen für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Durch den Einsatz klimafreundlicher Technologien und die enge Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten bei der Entwicklung umweltfreundlicher Innovationen können ökologische und wirtschaftliche Ziele in Einklang gebracht werden. Fortschritte in der Produktentwicklung und im Design tragen dazu bei, umweltfreundlichere Produkte auf den Markt zu bringen und den ökologischen Fußabdruck der HÖRMANN Gruppe zu verringern.

Seit 2022 ist die HÖRMANN Gruppe Teilnehmer des UN Global Compact, was ihre Verpflichtung unterstreicht, zu einer nachhaltigeren Zukunft beizutragen. Im Jahr 2024 trat der Konzern zusätzlich dem UN Global Compact Netzwerk Deutschland e.V. bei. Im Rahmen des Strategieprozesses wurden die zentralen Nachhaltigkeitsziele definiert, bei denen das Unternehmen einen bedeutenden Beitrag leisten kann und will. Ziel ist es, betriebliche Emissionen zu senken, natürliche Ressourcen zu schonen, die Ökoeffizienz zu steigern und das Bewusstsein für Umwelt und Nachhaltigkeit zu fördern.

Die Tochtergesellschaften HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH, HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH und HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. verfügen im Berichtszeitraum über eine ISO-14001-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems. Die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, der größte Automotive-Standort der HÖRMANN Gruppe, besitzt zudem eine Zertifizierung für das Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Darüber hinaus erhielten die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, die Funkwerk AG und die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH im Berichtszeitraum eine EcoVadis-Zertifizierung in Silber.



# 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

---

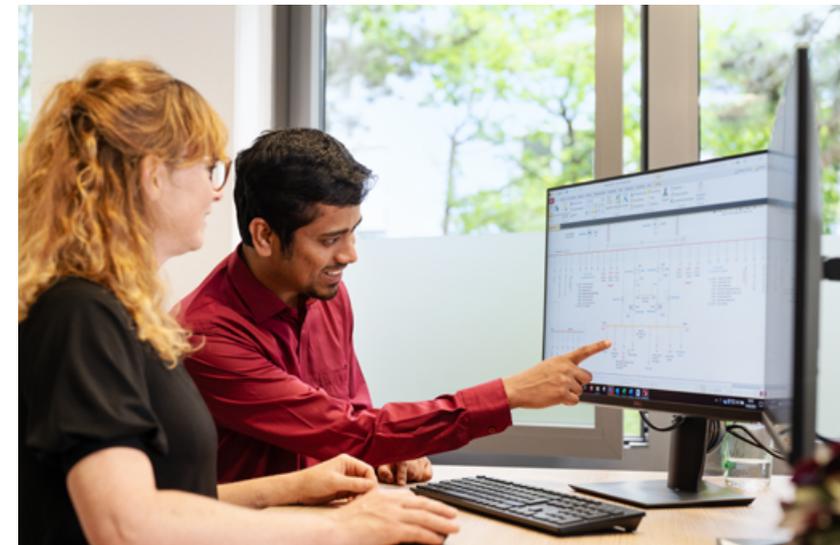
Glossar

Kontakt / Impressum

Der Klimawandel hat tiefgreifende Auswirkungen auf das globale Klima, die Ökosysteme und die Gesellschaft insgesamt. Im Jahr 2015 haben 195 Staaten das wegweisende Pariser Klimaschutzabkommen unterzeichnet, mit dem Ziel, die Erderwärmung auf unter 2°C zu begrenzen und idealerweise auf 1,5°C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu senken. Die HÖRMANN Gruppe hat sich verpflichtet, diese Ziele zu unterstützen und ihren Beitrag zur Verringerung der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2030 um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2022 zu leisten. Bis 2045 strebt die Gruppe die vollständige Treibhausgasneutralität an. Im Jahr 2023 wurde der Grundstein gelegt für die Entwicklung einer umfassenden Dekarbonisierungsstrategie, die konkrete Zwischenziele, Maßnahmen und Investitionspläne umfasst. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, wurden gezielt fachliche Ressourcen bereitgestellt.



Die Basis für die Quantifizierung der Emissionen der HÖRMANN Gruppe und die Festlegung der Reduktionsziele bildet der international anerkannte Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHG). Im Berichtszeitraum wurden die Emissionen der Kategorien Scope 1 und 2 erfasst. Erstmals wurden auch die vorgelagerten Emissionen der Wertschöpfungskette, bekannt als Scope-3-Upstream, mittels eines ausgabenbasierten Ansatzes erfasst. Dabei wurden die im Kyoto-Protokoll aufgeführten Treibhausgase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet. Die Emissionsfaktoren wurden aus öffentlichen Datenbanken wie dem Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA), dem Greenhouse Gas Protocol und den veröffentlichten Daten der Umweltbundesämter von Deutschland und Österreich bezogen. Zudem wurden Informationen von Lieferanten einbezogen, um ein umfassendes Bild der Emissionen entlang der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette (Upstream) zu erhalten.



# 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

### THG-Emissionen und -Intensitäten (Scope 1 und 2)

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

| in t CO <sub>2</sub> e   | 2024         | 2023          | 2022          |
|--|--------------|---------------|---------------|
| Scope-1-Emissionen   | 14.800       | 16.600        | 16.200        |
| Scope-2-Emissionen marktbasiert                                  | 10.400       | 14.500        | 12.450        |
| <i>Scope-2-Emissionen standortbasiert</i>                        | <i>9.750</i> | <i>14.900</i> | <i>15.400</i> |
| Scope-1- und Scope-2-Emissionen<br>(marktbasiert) gesamt         | 25.200       | 31.100        | 28.650        |
| THG-Intensität Umsatz<br>in t CO <sub>2</sub> e/Mio. € Umsatz    | 37,1         | 37,5          | 41,8          |
| THG-Intensität Mitarbeiter<br>in t CO <sub>2</sub> e/Mitarbeiter | 8,6          | 10,7          | 10,0          |

Im Berichtszeitraum 2024 hat die HÖRMANN Gruppe insgesamt 25.200 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (marktbasiert) emittiert, was einer Verringerung von 23,4 % entspricht. Dieser Rückgang resultiert in Teilen aus verringerter Geschäftstätigkeit. Zudem hat sich die Emissionslast für den Strommix im Vergleich zum Vorjahr verbessert, was sich in der deutlich reduzierten Emissionslast in Scope 2 widerspiegelt. Außerdem zeigen die Dekarbonisierungsmaßnahmen Wirkung, was in den Intensitätskennzahlen ersichtlich ist.

Die Emissionen im Bereich Scope 1 sind mit 14.800 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Neben geringeren Geschäftsaktivitäten ist hier der Effekt der neuen regenerativen Nachverbrennung am Standort in Gustavsborg ersichtlich. Scope 1 umfasst die direkten Emissionen aus der Verbrennung in stationären oder mobilen Anlagen der HÖRMANN Gruppe. Dazu gehören der Erdgasverbrauch zur

Strom- und Wärmeerzeugung, der Verbrauch von Brennstoffen zur Wärmeerzeugung, der Benzin- und Dieserverbrauch des Fuhrparks, der Flüssiggasverbrauch von Transportfahrzeugen sowie der Verbrauch von Kühl- und Feuerlöschmitteln, Prozessgase und flüchtige Gase.

Die marktbasieren Scope-2-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr deutlich auf 10.400 Tonnen CO<sub>2</sub>e gesunken. Durch verringerte Geschäftstätigkeiten und einen geringen durchschnittlichen Emissionsfaktor des Strommixes kam es hier zu einem Rückgang von 28,3 % im Vergleich zum Vorjahr. In Scope 2 werden alle indirekten Emissionen aus dem Kauf von Energie berücksichtigt. Die HÖRMANN Gruppe bilanzierte hier Elektrizität und Fernwärme.

#### Anteil der Emissionen nach Geschäftsbereich

|                | 2024   | 2023   | 2022   |
|----------------|--------|--------|--------|
| Holding        | 1,0 %  | 1,0 %  | 1,0 %  |
| Automotive     | 82,0 % | 85,1 % | 84,5 % |
| Intralogsitics | 4,0 %  | 2,3 %  | 2,8 %  |
| Communication  | 12,0 % | 10,2 % | 10,1 % |
| Engineering    | 1,0 %  | 1,3 %  | 1,6 %  |

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

# Emissionen

- Vorwort

---

- Über diesen Bericht

---

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

---

- Strategie und Management

---

- Geschäftsethik

---

- Umwelt- und Klimaschutz**
  - Managementansatz
  - Emissionen**
    - Energieverbrauch, erneuerbare Energien und Energieeffizienz
    - Abfall und Recycling
    - Eingesetzte Materialien
    - Wasser und Abwasser

---

- Soziale Verantwortung

---

- KENNZAHLENÜBERSICHT

---

- GRI-INDEX

---

## THG-Emissionen (Scope 3)

### GRI 305-3

| in t CO <sub>2</sub> e                          | 2024           | 2023           |
|---|----------------|----------------|
| 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen      | 310.700        | 400.450        |
| 3.2 Investitionsgüter                           | 1.050          | 3.750          |
| 3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten | 4.100          | 3.600          |
| 3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution    | 1.550          | 1.450          |
| 3.5 Betriebsabfälle                             | 115            | 100            |
| 3.6 Geschäftsreisen                             | 1.100          | 450            |
| 3.7 Pendeln von Arbeitnehmern                   | 4.100          | 3.400          |
| 3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen       | -              | -              |
| <b>Gesamt</b>                                   | <b>322.715</b> | <b>413.200</b> |

Mit 310.700 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente stellt die Kategorie 3.1 die größte Emissionsquelle innerhalb der Scope-3-Upstream-Emissionen dar, hauptsächlich bedingt durch den erheblichen Stahlverbrauch in den Automotive-Werken. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert um mehr als 20 % Prozent gesunken. Durch das verringerte Umsatzvolumen wurde im Geschäftsbereich Automotive und Intralogistics signifikant weniger Stahl verarbeitet. In Folge geringer Investitionsvolumina sank Scope 3.2. In Folge des Umsatzwachstums in vertriebsintensiven Branchen stiegen die Emissionen für Geschäftsreisen.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen investiert die HÖRMANN Gruppe kontinuierlich in die Weiterentwicklung der Methoden zur Berechnung und Bewertung vorgelagerter Emissionen. Ziel ist es, die Methoden und Datenquellen zu optimieren, um ein exakteres Bild der ökologischen Auswirkungen zu erhalten.

### Fahrzeugflotte nach Antriebsart

|                         | 2024       |      | 2023       |      | 2022       |      |
|-------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|
| Elektrofahrzeuge        | 87         | 13 % | 60         | 10 % | 57         | 10 % |
| Verbrenner              | 595        | 87 % | 551        | 90 % | 520        | 90 % |
| <b>Fahrzeuge gesamt</b> | <b>682</b> |      | <b>611</b> |      | <b>577</b> |      |

Der Anteil an Elektrofahrzeugen einschließlich batterieelektrischer und hybrider Antriebe stieg im Berichtszeitraum weiterhin leicht an. In den kommenden Jahren soll die Umstellung der Fahrzeugflotte auf alternative Antriebe verstärkt vorangetrieben werden, wobei bei Investitionsentscheidungen auch die Wirtschaftlichkeit berücksichtigt werden muss. Im Berichtszeitraum hat die HÖRMANN Gruppe ein umfassendes standortübergreifendes Ladeinfrastrukturkonzept entwickelt und am Standort in Kirchseeon einen Pilotladepark umgesetzt.

# 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

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe verwendet hauptsächlich Erdgas zur Erzeugung von Prozesswärme und Elektrizität sowie leitungsgelassenen Strom und Kraftstoffe für ihren Fuhrpark als Energieträger. Um diese Energiequellen effizient und ressourcenschonend zu nutzen, wurde am energieintensivsten Standort, der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 implementiert. Zudem wurden für die Standorte der HÖRMANN Warnsysteme GmbH und der gesamten Funkwerk Gruppe Energieaudits nach dem Standard des EDL-G erstellt. In den energieintensiven Standorten sind Energiemanagementbeauftragte dafür verantwortlich, Energiesparmaßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Die Geschäftsführer der jeweiligen Tochtergesellschaften tragen die Verantwortung, Maßnahmen zur Energieeinsparung und zur Förderung erneuerbarer Energien zu unterstützen. Eine umfassende Erfassung und Berichterstattung über die Energienutzung in allen Unternehmensbereichen bildet die Grundlage für die Ableitung zukünftiger Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz.

Im Berichtszeitraum hat die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH aktiv am ÖKOPROFIT-Programm (ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte UmweltTechnik) teilgenommen, um ihre Umweltstandards weiter zu verbessern. Als langjähriges Mitglied im bayrischen Umweltpakt hat sich die Tochtergesellschaft so gezielt auf eine Zertifizierung nach ISO 14001 vorbereitet, um ihre umweltfreundlichen Praktiken zu stärken und zu formalisieren. Darüber hinaus erhielt die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH im Jahr 2024 eine Würdigung durch den Umwelt- und Klimapakt Bayern, was ihr Engagement für Nachhaltigkeit und den Schutz der Umwelt weiter unterstreicht. Diese Anerkennung spiegelt die erfolgreiche Umsetzung ökologischer Maßnahmen und die kontinuierlichen Bemühungen wider, die Umweltbelastung zu reduzieren und eine nachhaltige Zukunft zu fördern.



# 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

Glossar

Kontakt / Impressum

### Energieintensität

|                      | 2024  | 2023  | 2022  |
|----------------------|-------|-------|-------|
| in MWh/Mio. € Umsatz | 152,8 | 139,0 | 162,5 |
| in MWh/Mitarbeiter   | 35,5  | 39,6  | 38,8  |

Im Berichtszeitraum stieg die Energieintensität in MWh pro Million Euro Umsatz von 139,0 auf 152,8 um etwa 10 %. Im Vergleich zum Vorjahr konnte jedoch die Energieintensität in MWh pro Mitarbeiter von 39,6 auf 35,5 gesenkt werden. Der absolute Energieverbrauch in der aktuellen Berichtsperiode lag mit 103.760 MWh deutlich unter dem Vorjahresniveau, was primär aus einem verringerten Stromverbrauch resultierte.

### Energieverbrauch

#### GRI 302-1

| in MWh   | 2024    | 2023    | 2022    |
|--|---------|---------|---------|
| Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien          | 68.300  | 73.500  | 70.550  |
| davon Benzin   | 2.200   | 1.100   | 1.150   |
| davon Diesel   | 13.800  | 13.000  | 11.800  |
| davon Erdgas   | 51.100  | 54.950  | 56.200  |
| davon Heizöl   | 600     | 3.000   | 200     |
| davon Flüssiggas (LPG)                                       | 600     | 1.450   | 1.200   |
| Stromverbrauch eingekaufter Strom                            | 33.500  | 40.700  | 39.400  |
| davon aus gemischten Quellen <sup>1</sup>                    | 33.000  | 40.500  | 38.750  |
| davon aus erneuerbaren Quellen <sup>2</sup>                  | 500     | 200     | 650     |
| Stromverbrauch eigenerzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen | 260     | 50      | 50      |
| Wärmeenergieverbrauch  | 1.700   | 1.300   | 1.500   |
| davon Fernwärme  | 1.700   | 1.300   | 1.500   |
| Verkaufte Energie  | 330     | 250     | 50      |
| davon Strom aus erneuerbaren Quellen                         | 330     | 250     | 50      |
| Gesamtenergieverbrauch                                       | 103.760 | 115.550 | 111.450 |

<sup>1</sup>Standard-Strommix aus dem öffentlichen Netz.

<sup>2</sup>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 setzt sich dafür ein, ihre Prozesse so ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Dies beinhaltet nicht nur die Reduktion des Energie- und Wasserverbrauchs, sondern auch den sparsamen Einsatz von Materialien und Rohstoffen, um Abfallmengen zu minimieren. Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der sortenreinen Trennung von Abfällen, um die Kreislaufwirtschaft zu fördern und die Ressourcenschonung zu unterstützen. Ziel ist es, einen effizienten Umgang mit Rohstoffen zu ermöglichen und Umweltverschmutzung durch Abfälle oder Abwasser zu reduzieren.

Da die produzierenden Tochtergesellschaften den größten Teil des Abfallaufkommens der HÖRMANN Gruppe verursachen, werden die dort erzeugten Abfallmengen kontinuierlich erfasst und analysiert. Dabei wird zwischen nicht gefährlichen und gefährlichen Abfällen gemäß der Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV) unterschieden und diese entsprechend entsorgt, sei es durch Recycling, Verbrennung, Kompostierung, chemische Behandlung oder Deponierung.

Besondere Aufmerksamkeit gilt den Lackieranlagen im Geschäftsbereich Automotive, wo gefährliche Abfälle entstehen. Hier werden gezielte Maßnahmen ergriffen, um diese Abfälle so weit wie möglich zu reduzieren. Wenn eine Abfallvermeidung oder Weiterverwendung nicht technisch machbar ist, wird eine hohe Recyclingquote angestrebt.

Die Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen im Abfallmanagement obliegt den Abfallbeauftragten in den Tochtergesellschaften. Die Abfallbilanzen werden regelmäßig im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 überprüft. In Unternehmen ohne zertifiziertes Umweltmanagementsystem oder ohne bestellten Abfallbeauftragten liegt die Verantwortung für das fachgerechte Abfallmanagement bei den Geschäftsführenden. Alle Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe folgen dem Prinzip „Vermeidung vor Verwertung“

im Umgang mit Abfällen. Insbesondere bei der Serienfertigung von Bauteilen werden wiederverwendbare Transportgestelle und -behälter eingesetzt, um den Bedarf an Verpackungsmaterialien zu reduzieren. Wenn der Einsatz von Verpackungsmaterialien dennoch erforderlich ist, wird auf eine optimale Verwertbarkeit geachtet.

### Abfallmenge

#### GRI 306-3

| in t                            | 2024          | 2023          | 2022          |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Gesamte Abfallmenge             | 43.200        | 55.200        | 48.335        |
| davon nicht gefährlicher Abfall | 42.700 98,8 % | 54.500 98,7 % | 47.700 98,7 % |
| davon Metallschrott             | 41.150        | 53.200        | 46.400        |
| davon gefährlicher Abfall       | 500 1,2 %     | 700 1,3 %     | 635 1,3 %     |

Die Abfallmenge im Berichtszeitraum ist um etwa 12.000 Tonnen gesunken und liegt damit auch unter der Quote aus dem Jahr 2022. Auch hier zeigen sich Fortschritte bei den Maßnahmen zur Abfallvermeidung, jedoch hatten auch die gesunkenen Geschäftsaktivitäten einen Einfluss auf die Abfallmenge.

# 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

|                    | 2024 | 2023 | 2022 |
|--------------------|------|------|------|
| in t/Mio. € Umsatz | 63,6 | 66,5 | 70,5 |
| in t/Mitarbeiter   | 14,8 | 18,9 | 16,8 |

Die Abfallintensität pro Million Euro Umsatz ist , ebenso wie die Kennzahl pro Mitarbeiter, die nun bei 14,8 liegt, im zweiten Jahr in Folge rückläufig und lässt sich auf 63,6 beziffern.

Im Automotive-Bereich werden Bauteile auf Pressenstraßen, Profillinien und Laserschneidmaschinen gefertigt, wobei komplexe mehrstufige Umformungs- und Stanzprozesse beträchtliche Mengen an Metallschrott erzeugen. Trotz kontinuierlicher Optimierungsbemühungen lässt sich die Abfallerzeugung nicht vollständig vermeiden. Um den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu reduzieren, wird ein besonderes Augenmerk auf die sortenreine Trennung des anfallenden Abfalls gelegt. Diese Praxis ist insbesondere bei Metallschrott und anderen Abfallarten von entscheidender Bedeutung, um geschlossene Materialkreisläufe zu gewährleisten. Der gesamte im Automotive-Bereich anfallende Metallschrott wird einer umfassenden Wiederverwertung zugeführt und stellt sogar einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor dar. Die Recyclingquote liegt mit 98,1% auf Vorjahresniveau und erreicht weiterhin ein hohes Niveau.

### Abfallmenge nach Art der Entsorgung

| GRI 306-4, 306-5     |        |       |        |       |              |
|----------------------|--------|-------|--------|-------|--------------|
| in t                 | 2024   |       | 2023   |       | 2022         |
| Gesamte Abfallmenge  | 43.200 |       | 55.200 |       | 48.335       |
| Recycling*           | 42.400 | 98,1% | 54.230 | 98,2% | 47.300 97,9% |
| Deponierung          | 300    | 0,7%  | 300    | 0,6%  | 300 0,6%     |
| Verbrennung          | 400    | 0,9%  | 600    | 1,1%  | 600 1,2%     |
| Kompostierung        | 70     | 0,2%  | 40     | 0,1%  | 50 0,1%      |
| Chemische Behandlung | 30     | 0,1%  | 30     | 0,1%  | 85 0,2%      |

\*Inklusive Schrott und Metalle.

### Recyclingquote

|  | 2024  | 2023  | 2022  |
|--|-------|-------|-------|
| Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/<br>Gesamtabfallmenge | 98,1% | 98,2% | 97,9% |

# 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 verpflichtet sich zu einer verantwortungsvollen und effizienten Nutzung der natürlichen Ressourcen wie Boden, Luft und Wasser sowie von Rohstoffen, Kraft- und Brennstoffen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die relevanten Ressourcenverbräuche in den Geschäftsprozessen durch gezielte Maßnahmen kontinuierlich optimiert.

Als Konzern, dessen Geschäftsaktivitäten stark in der Automobil-Zulieferindustrie verwurzelt sind, spielt Stahl eine zentrale Rolle. Sowohl hinsichtlich des Einsatzgewichts als auch der Kosten ist Stahl das am häufigsten verwendete Material innerhalb der HÖRMANN Gruppe.

Die Fertigung verschiedener Fahrzeugkomponenten treibt den Stahlverbrauch maßgeblich voran. Um den Kunden wettbewerbsfähige Produkte anzubieten, müssen bei der Materialbeschaffung nicht nur ökonomische, sondern auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Aus diesem Grund werden Lieferanten teilweise nach Umwelt- und Sozialkriterien bewertet und die Ergebnisse fließen in die Lieferantenauswahl ein.



# 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

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe legt großen Wert auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Nutzung der natürlichen Ressource Wasser an all ihren Standorten. Obwohl der Konzern keine Produktionsstätten in Regionen mit hohem Wasserstress unterhält, ist der sparsame Umgang mit Wasser von höchster Bedeutung. Wasser wird in Produktions- und Lagerstätten sowie an Verwaltungsstandorten genutzt.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 120.600 m<sup>3</sup> Wasser von den Konzerngesellschaften entnommen, was einem Rückgang von 13.850 m<sup>3</sup> entspricht.

### Wasserentnahme

#### GRI 303-3, 303-5

| in m <sup>3</sup>  | 2024    |       | 2023    |       | 2022    |       |
|--|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| Absolute Wasserentnahme                                      | 120.600 |       | 134.450 |       | 120.500 |       |
| von anderen Unternehmen bezogenes Wasser                     | –       | 0%    | –       | 0%    | –       | 0%    |
| Frischwasser   | 120.600 | 100%  | 134.450 | 100%  | 120.500 | 100%  |
| Oberflächenwasser  | –       | 0%    | –       | 0%    | –       | 0%    |
| Grundwasser  | 97.700  | 81,0% | 112.750 | 83,9% | 99.000  | 82,2% |
| von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken                  | 22.900  | 19,2% | 21.700  | 16,1% | 21.500  | 17,8% |
| andere Quellen (> 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe) | –       | 0%    | –       | 0%    | –       | 0%    |
| Wiederverwendetes Wasser                                     | 150     |       | 150     |       | 150     |       |

Trotz des Rückgangs stieg die Wasserentnahmeintensität im aktuellen Berichtszeitraum von 161,8 auf 177,6 m<sup>3</sup> pro Million Euro Umsatz im Vergleich zum Vorjahr. Die Wasserintensität je Mitarbeiter sank auf 41,3.

### Wasserentnahmeintensität

|                               | 2024  | 2023  | 2022  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| m <sup>3</sup> /Mio. € Umsatz | 177,6 | 161,8 | 175,7 |
| m <sup>3</sup> /Mitarbeiter   | 41,3  | 46,1  | 41,9  |

Im Automotive-Bereich wird Wasser vor allem für Kühl- und Reinigungszwecke verwendet. Die HÖRMANN Gruppe verfolgt das Ziel, den Wasserbedarf durch die Optimierung der Wasserentnahme und die Wiederverwendung mittels geeigneter Kreislaufsysteme und Aufbereitungsanlagen zu reduzieren. Mit Ausnahme der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH beziehen alle Tochtergesellschaften Wasser ausschließlich aus dem örtlichen Wassernetz. In Gustavsburg wird zusätzlich ein eigener Brunnen zur Entnahme von Grundwasser genutzt. In anderen Geschäftsbereichen beschränkt sich der Wasserverbrauch hauptsächlich auf sanitäre Einrichtungen und Küchen, wobei Frischwasser verwendet wird und durch den Einsatz üblicher Wasserspareinrichtungen der Verbrauch reduziert wird.

Die lokalen Behörden stellen Mindeststandards für die Rückführung von Prozesswasser auf, die regelmäßig von unabhängigen Prüflaboren auf die Einhaltung der Grenzwerte überprüft werden. Die HÖRMANN Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, nicht nur die Mindeststandards zu erfüllen, sondern diese sogar zu übertreffen. Aufgrund der Verdampfung von Kühlwasser übersteigt die entnommene Wassermenge häufig die rückgeführte Menge. Das Unternehmen führt das Abwasser ausschließlich über die örtlichen Netze in der von den lokalen Behörden festgelegten Qualität zurück.

# 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

In der Berichtsperiode führte die HÖRMANN Gruppe insgesamt 105.000 m<sup>3</sup> Wasser zurück, davon 25.800 m<sup>3</sup> behandeltes und 79.200 m<sup>3</sup> unbehandeltes Wasser. Darüber hinaus verflüchtigten sich 15.600 m<sup>3</sup> Wasser während der Nutzung in verschiedenen Prozessaktivitäten.

Das Abwasser, das in den Lackieranlagen der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH verwendet wird, unterliegt einer strengen internen Kontrolle durch regelmäßige Prüfungen auf mögliche Kontaminationen und die Einhaltung behördlicher Grenzwerte, die durch interne Prüflabor durchgeföhrt werden. Das Unternehmen legt besonderen Wert auf die Einhaltung höchster Standards und Qualitätssicherung. Halbjährlich wird ein umfassender Bericht über die Ergebnisse dieser Untersuchungen erstellt und dem jeweils zuständigen Regierungspräsidium übermittelt, um sicherzustellen, dass alle relevanten Vorschriften und Auflagen eingehalten werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs sowie die Durchführung von Verbrauchsmessungen liegt bei den Umweltbeauftragten der entsprechenden Tochtergesellschaften. In allen anderen Gesellschaften obliegt es den Geschäftsföhrenden, den Wasserverbrauch zu erfassen und weiter zu reduzieren. Diese Sparmaßnahmen bringen neben den ökologischen Vorteilen auch erhebliche Kosteneinsparungen mit sich. Vor allem am Standort der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, der nach ISO 14001 zertifiziert ist, zeigen sich die Wichtigkeit und die Vorteile von Umweltmanagementsystemen.

### Wasserrückföhung

#### GRI 303-4

| in m <sup>3</sup>                                 | 2024    | 2023    | 2022    |
|---|---------|---------|---------|
| Absolute Wasserrückföhung                         | 120.600 | 134.450 | 120.500 |
| Abwasser  | 105.000 | 107.200 | 102.600 |
| in öffentliche Kanalisation eingeleitet           | 105.000 | 107.200 | 102.600 |
| in Oberflächengewässer eingeleitet                | -       | -       | -       |
| in das Grundwasser eingeleitet                    | -       | -       | -       |
| zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen | -       | -       | -       |
| Behandeltes Wasser                                | 25.800  | 38.800  | 35.400  |
| in öffentliche Kanalisation eingeleitet           | 25.800  | 38.800  | 35.400  |
| in Oberflächengewässer eingeleitet                | -       | -       | -       |
| in das Grundwasser eingeleitet                    | -       | -       | -       |
| zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen | -       | -       | -       |
| Unbehandeltes Abwasser                            | 79.200  | 68.400  | 67.250  |
| in öffentliche Kanalisation eingeleitet           | 79.200  | 68.400  | 67.250  |
| in Oberflächengewässer eingeleitet                | -       | -       | -       |
| in das Grundwasser eingeleitet                    | -       | -       | -       |
| zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen | -       | -       | -       |
| Verflüchtigtes Wasser                             | 15.600  | 27.250  | 17.900  |

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

Seit mehr als 70 Jahren ist die Unternehmenskultur der HÖRMANN Gruppe von einem vertrauensvollen und respektvollen Miteinander geprägt. Die Gruppe nimmt ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und ihren Mitarbeitern bewusst wahr. Die engagierten und qualifizierten Mitarbeiter sind das Rückgrat des Unternehmens und tragen entscheidend zum unternehmerischen Erfolg bei. Neben den Mitarbeitern pflegt die HÖRMANN Gruppe einen respektvollen und verantwortungsvollen Umgang mit allen Stakeholdern – von den Nachbarn der Unternehmen bis hin zu Kunden und Lieferanten über alle Tochtergesellschaften hinweg.



Als „Corporate Citizen“ übernimmt die HÖRMANN Gruppe aktiv Verantwortung in einer Vielzahl unterschiedlichster sozialer Projekte 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

### Managementansatz

Die HÖRMANN Gruppe sieht den Zusammenhalt und die Förderung des Wissens, der Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit jedes einzelnen Mitarbeiters als zentrale Erfolgsfaktoren angesichts ihrer Größe und Vielfalt. Für 2.921 Mitarbeiter im Berichtsjahr trägt die Gruppe eine besondere Verantwortung. Neben dem Schutz von Arbeit und Gesundheit sind Aspekte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. von Beruf und Familie, faire Entlohnung, Altersvorsorge, Gesundheitsmanagement sowie die berufliche Weiterentwicklung jedes Einzelnen von hoher Bedeutung.

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die HÖRMANN Gruppe auf ein strategisches Personalmanagement mit mitarbeiterorientierten Arbeitskonzepten sowie die Schaffung moderner Arbeitsumgebungen und vielfältiger Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Die HÖRMANN Holding unterstützt die Tochtergesellschaften mit der HR-Abteilung der Gruppe, wobei die Verantwortung für die Umsetzung geeigneter Maßnahmen bei den Geschäftsführern der jeweiligen Tochtergesellschaften liegt.

### Mitarbeiter

#### GRI 2-7

|                     | 2024  | 2023  | 2022  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| Mitarbeiter gesamt* | 2.921 | 2.919 | 2.876 |

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

Die Belegschaft der HÖRMANN Gruppe besteht zu 81,7% aus männlichen Mitarbeitern, wobei etwa die Hälfte dieser Gruppe zwischen 30 und 50 Jahren alt ist. Der Frauenanteil beträgt 18,3% mit einer Altersstruktur, die der der männlichen Mitarbeiter ähnelt.

### Altersgruppenverteilung

#### GRI 405-1

|                      | 2024  | in %   | 2023  | in %   |
|----------------------|-------|--------|-------|--------|
| Mitarbeiter gesamt   | 2.921 |        | 2.919 |        |
| davon unter 30 Jahre | 335   | 11,5 % | 373   | 12,8 % |
| 30 – 50 Jahre        | 1.526 | 52,2 % | 1.477 | 50,6 % |
| über 50 Jahre        | 1.060 | 36,3 % | 1.069 | 36,6 % |
| Divers               | –     | 0 %    |       |        |
| davon unter 30 Jahre | –     | 0 %    |       |        |
| 30 – 50 Jahre        | –     | 0 %    |       |        |
| über 50 Jahre        | –     | 0 %    |       |        |
| Frauen               | 535   | 18,3 % | 536   | 18,4 % |
| davon unter 30 Jahre | 56    | 10,5 % | 57    | 10,5 % |
| 30 – 50 Jahre        | 271   | 50,7 % | 286   | 53,5 % |
| über 50 Jahre        | 208   | 38,8 % | 193   | 36,1 % |
| Männer               | 2.386 | 81,7 % | 2.383 | 81,6 % |
| davon unter 30 Jahre | 279   | 11,7 % | 316   | 13,3 % |
| 30 – 50 Jahre        | 1.255 | 52,6 % | 1.191 | 50,0 % |
| über 50 Jahre        | 852   | 35,7 % | 876   | 36,7 % |

### Anteil durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckter Mitarbeiter

#### GRI 2-7

|   | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckte Mitarbeiter | 65 % | 64 % | 63 % |

Im Berichtszeitraum waren etwa 65% der Mitarbeiter durch Arbeitnehmervertretungen an den Standorten der Tochtergesellschaften repräsentiert. Zusätzlich gibt es einen Konzernbetriebsrat, der aus Vertretern der

Glossar

Kontakt / Impressum

# Mitarbeiter

Vorwort

---

Über diesen Bericht

---

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

## NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

---

Strategie und Management

---

Geschäftsethik

---

Umwelt- und Klimaschutz

---

### Soziale Verantwortung

Grundsätze der HÖRMANN Gruppe  
**Mitarbeiter**  
 Gesellschaftliche Verantwortung

---

KENNZAHLENÜBERSICHT

---

GRI-INDEX

---

Glossar

Kontakt / Impressum

Betriebsräte der Tochtergesellschaften besteht und regelmäßig mit der Geschäftsführung der HÖRMANN Industries GmbH in Kontakt steht. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Offenheit und einem konstruktiven Dialog. Durch einen kontinuierlichen und vertrauensvollen Austausch zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, sowohl auf Ebene der Tochtergesellschaften als auch der Holding, wird die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesichert.

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

### Mitarbeiterzufriedenheit

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel, geprägt durch den demografischen Wandel, die Globalisierung und den rasanten technologischen Fortschritt wie Automatisierung und Digitalisierung. Unternehmen müssen sich diesen Veränderungen anpassen und kontinuierlich neuen Herausforderungen begegnen, um ihren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg zu sichern. Die HÖRMANN Gruppe erkennt die zentrale Rolle engagierter und zufriedener Mitarbeiter und legt großen Wert darauf, diese zu fördern und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Ein attraktives und faires Arbeitsumfeld ist die Grundlage für zufriedenstellende Mitarbeiterbeziehungen. Neben einer fairen Vergütung und attraktiver erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile bietet die HÖRMANN Gruppe zusätzliche betriebliche Leistungen. Flexible

Arbeitszeitmodelle und individuelle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden bereitgestellt, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Besonders im Fokus stehen vielfältige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um jüngeren Müttern und Vätern trotz familiärer Verpflichtungen eine engagierte Berufstätigkeit zu ermöglichen. Seit der Coronapandemie ist auch das mobile Arbeiten bzw. das Homeoffice ein fester Bestandteil des individuellen Arbeitszeitmanagements geworden. Diese Elemente sind entscheidend für ein attraktives Arbeitsumfeld und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Im Jahr 2023 wurde die HÖRMANN Gruppe als einer der familienfreundlichsten Arbeitgeber ausgezeichnet, eine Ehrung, die vom Magazin „Freundin“ in Kooperation mit der Bewertungsplattform Kununu verliehen wurde. Diese Auszeichnung unterstreicht das Engagement des Familienunternehmens für ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert und unterstützt. Mit flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und umfassenden Sozialleistungen zeigt die HÖRMANN Gruppe, dass sie die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ernst nimmt und aktiv Maßnahmen ergreift, um deren Lebensqualität zu verbessern.

Darüber hinaus wurde die HÖRMANN Gruppe im Berichtszeitraum erstmalig als „Top Company“ von Kununu ausgezeichnet, ein Siegel, das Unternehmen für hervorragende Mitarbeiterbewertungen ehrt. Diese Anerkennung spiegelt die Zufriedenheit und Wertschätzung der Mitarbeiter wider und bestätigt die HÖRMANN Gruppe als vorbildlichen Arbeitgeber, der sich durch eine positive Unternehmenskultur und hohe Standards in den Bereichen Karriereförderung und Mitarbeiterunterstützung auszeichnet.



# 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

Mitarbeiterbefragungen sind ein wesentlicher Bestandteil des wert-schätzenden Personalmanagements und bieten Einblicke in die Mitarbei-terzufriedenheit sowohl auf Gruppenebene als auch in den einzelnen Tochtergesellschaften. Alle Führungskräfte der HÖRMANN Gruppe befinden sich in einem regelmäßigen Austausch mit ihren Mitarbeitern und der Arbeitnehmervertretung, um kontinuierlich Feedback zu erhal-ten und die Unternehmenskultur sowie Mitarbeiterzufriedenheit positiv zu beeinflussen.

In einer Umfrage von „Stern“ und „Statista“ im Jahr 2024 zählt die HÖRMANN Automotive zu den Top-15-Arbeitgebern in der Automobil-industrie. Diese Anerkennung ist ein Beleg für das Engagement des Unternehmens, seinen Mitarbeitern ein hervorragendes Arbeitsumfeld zu bieten. Durch innovative Arbeitsmodelle, umfassende Weiterbildungs-angebote und eine Kultur der Wertschätzung hat sich HÖRMANN Auto-motive als attraktiver Arbeitgeber etabliert. Die Auszeichnung spiegelt die Zufriedenheit der Mitarbeiter wider und motiviert das Unternehmen, weiterhin in ihre Entwicklung und ihr Wohlbefinden zu investieren.

Flache Hierarchien bieten allen Mitarbeitern die Möglichkeit, Verantwor-tung zu übernehmen und Entscheidungen zu beeinflussen. Zudem werden den Mitarbeitern anspruchsvolle Projekte und herausfordernde Aufgaben an modernen Arbeitsplätzen mit digitalen Arbeitsmitteln geboten.

Die Führungsphilosophie des Unternehmens, die sich stark an den Mitarbeitern orientiert, spiegelt sich in der hohen Mitarbeiterloyalität und langjährigen Betriebszugehörigkeit wider. Die Fluktuationsquote im Berichtszeitraum ist leicht angestiegen und liegt nun bei 11,6 %. Dennoch ist die Mitarbeiterfluktuation in den letzten Jahren deutlich gestiegen, insbesondere aufgrund des verstärkten Eintritts der „Genera-tion der Babyboomer“ in die Altersrente sowie durch sich wandelnde Werte und eine erhöhte Mobilität jüngerer Generationen.

Die HÖRMANN Gruppe arbeitet stetig an der gruppenweiten Nach-folgeplanung, um junge Mitarbeiter zu unterstützen, die dadurch entstehenden Lücken nachhaltig zu schließen. Dabei wird auch über die Tochtergesellschaften hinweg zusammengearbeitet, um Mitarbeitern im Bedarfsfall den gruppeninternen Wechsel zu vereinfachen.

Die wesentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufrieden-heit und zur Steigerung der Mitarbeiterbindung liegen in der Verant-wortung der Geschäftsführenden und Führungskräfte vor Ort in den Tochtergesellschaften und an den lokalen Standorten. Diese Verantwor-tung fördert den Dialog zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen und stärkt die Unternehmenskultur. Regelmäßige Teamevents, Betriebs-ausflüge, Familientage und Betriebsversammlungen tragen wesentlich dazu bei, ein Gefühl der Gemeinschaft und des Zusammenhalts zu schaffen und zu pflegen.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter stehen für die HÖRMANN Gruppe an oberster Stelle. Dies umfasst nicht nur die Vermeidung von Arbeitsunfällen, sondern auch die Bereitstellung von Mitteln zur Verbesse-rung der Arbeitsergonomie und die Implementierung gesundheits-fördernder Maßnahmen. Die HÖRMANN Gruppe agiert nicht nur im Ein-klang mit geltenden Rechtsvorschriften, sondern schützt ihre Mitarbeiter aktiv und strebt danach, Ausfallzeiten so weit wie möglich zu minimieren. Um dies effektiv zu gewährleisten, müssen Sicherheits- und Gesundheits-aspekte fest in die Organisation, Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe integriert werden.

Alle Geschäftsführenden tragen die persönliche Verantwortung, den Mitarbeitern eine sichere und ergonomische 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 Gesund-heit der Beschäftigten zu schützen.

# 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

Die HÖRMANN Gruppe analysiert und kontrolliert regelmäßig relevante Arbeitsabläufe 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 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 ist von entscheidender Bedeutung. Im Außeneinsatz auf Baustellen oder bei Serviceeinsätzen wird besonders auf die Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften geachtet, wobei speziell geschulte Mitarbeiter oft auch Verantwortung für andere Dienstleister oder Unterauftragnehmer übernehmen.

Zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzt die HÖRMANN Gruppe auf zahlreiche Initiativen, die eine nachhaltige Investition in die Zukunft des Unternehmens darstellen. Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist dezentral organisiert und liegt bei den Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften, unterstützt durch geschulte Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Experten der Berufsgenossenschaft und des Arbeitsmedizinischen Dienstes. In regelmäßigen Sitzungen eines lokalen Arbeitssicherheitsausschusses werden standort- bzw. gesellschaftsbezogen das Thema „Arbeitssicherheit“ mit der Geschäftsführung, Fachkräften und der Arbeitnehmervertretung (soweit vorhanden) erörtert und entsprechende Abhilfe- und Verbesserungsmaßnahmen festgelegt.

Derzeit verfügen die HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o., die Funkwerk Security Solutions GmbH und die Kommunikation & Netze GmbH über ein nach DIN EN ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem. Alle weiteren Produktionsstandorte sind ebenfalls nach hohen Standards ausgerichtet, auch wenn sie nicht zertifiziert sind.

Mitarbeiter und Arbeitnehmervertretungen werden ausdrücklich aufgefordert, unsichere Praktiken oder mögliche Gefahren am Arbeitsplatz anzusprechen und aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen. Gemeldet werden können solche Vorfälle anonym in dem Hinweisgebersystem der HÖRMANN Gruppe, welches unter anderem eine spezielle Rubrik für Arbeitssicherheit beinhaltet. Ein internes Vorschlagswesen, regelmäßige arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen, die Untersuchung von Arbeitsunfällen sowie regelmäßige Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses bieten hierfür vielfältige Gelegenheiten.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

#### GRI 403-9

|   | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle | 52   | 75   | 95   |
| Tödliche Arbeitsunfälle                       | 0    | 0    | 0    |
| 1.000-Mann-Quote                              | 17,8 | 25,7 | 33,0 |

Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe 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. Im Berichtszeitraum verzeichnete die HÖRMANN Gruppe 52 meldepflichtige Arbeitsunfälle und 46 Beinaheunfälle. Es gab keinen tödlichen Arbeitsunfall. Die relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeitbeschäftigten (1.000-Mann-Quote) sank auf 17,8.

Glossar

Kontakt / Impressum

# Mitarbeiter

- Vorwort

---

- Über diesen Bericht

---

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

---

- Strategie und Management

---

- Geschäftsethik

---

- Umwelt- und Klimaschutz

---

- Soziale Verantwortung**
  - Grundsätze der HÖRMANN Gruppe
  - Mitarbeiter**
  - Gesellschaftliche Verantwortung

---

- KENNZAHLENÜBERSICHT

---

- GRI-INDEX

---

## Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

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

### Geschlechterverteilung

#### GRI 405-1

|                             | 2024        | 2023        | 2022        |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Mitarbeiter gesamt          | 2.921       | 2.919       | 2.876       |
| Frauen                      | 535 18,3%   | 536 18,4%   | 489 17,0%   |
| davon in Führungspositionen | 34 13,2%    | 43 11,7%    | 42 11,3%    |
| Männer                      | 2.386 81,7% | 2.383 81,6% | 2.387 83,0% |
| davon in Führungspositionen | 224 86,8%   | 321 88,3%   | 330 88,7%   |

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hat die HÖRMANN Gruppe ihr Engagement für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung aufgrund von Kriterien wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Alter und Behinderung klar unterstrichen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt ist und jedem Mitarbeiter gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bietet.



charta der vielfalt



## Anteil schwerbehinderter Menschen

### GRI 405-1

|  | 2024  | 2023  | 2022  |
|--|-------|-------|-------|
| Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen | 3,5 % | 3,7 % | 3,6 % |

Bei Neueinstellungen und der Gestaltung von Prozessen werden stets verschiedene Dimensionen der Vielfalt berücksichtigt. Die Unternehmenswerte fördern einen respektvollen Umgang auf Augenhöhe unter allen Mitarbeitern. Ein etabliertes Beschwerdemanagementsystem steht den Mitarbeitern zur Verfügung, falls Verstöße gegen die kommunizierten Grundsätze auftreten sollten. Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden gemeldet.

Eine aktiv gelebte Vielfalt erhöht die Anpassungsfähigkeit der HÖRMANN Gruppe an sich wandelnde Marktbedingungen und stärkt ihre Wettbewerbsfähigkeit. Im Personalmanagement wird eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter angestrebt.

Die Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten sind wichtige Ansprechpartner für Mitarbeiter mit Behinderungen. Sie bieten Unterstützung bei Anträgen wie zur Beurteilung des Grads der Erwerbsminderung oder für spezielle Arbeitsmittel und bei Fragen zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit. Im Berichtszeitraum lag die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen mit 3,5% leicht unter dem Vorjahresniveau. Im Berichtsjahr 2023 gab es von einer Gesellschaft eine fehlerhafte Meldung, indem die Gesamtzahl von schwerbehinderten Mitarbeitern gemeldet wurde statt der stichtagsbezogenen Zahl. Daraus ergibt sich für 2023 eine Korrektur auf 3,7%.

# 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

---

Die HÖRMANN Gruppe setzt sich besonders für die Förderung von Frauen ein und strebt an, den Frauenanteil sowohl insgesamt in der Belegschaft als auch in Führungspositionen zu erhöhen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Programme zur Wiedereingliederung von Frauen nach erziehungsbedingter Abwesenheit sind dabei von entscheidender Bedeutung. Durch Kennzahlen wird das Nachhaltigkeitsziel „Geschlechtergleichheit“ innerhalb der HÖRMANN Gruppe erfasst. Im Berichtszeitraum waren 535 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 18,3% in der HÖRMANN Gruppe entspricht.

## **Mitarbeiterförderung und -entwicklung**

Die HÖRMANN Gruppe legt großen Wert auf lebenslanges Lernen und die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, um mit den technologischen und digitalen Entwicklungen Schritt zu halten. Die Mitarbeiterentwicklung ist ein Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens, da sie die Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft langfristig sichert. Die HÖRMANN Lernwelten wurden im Berichtsjahr 2023 eingeführt, um allen Mitarbeitern umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. Diese digitalen Weiterbildungsangebote stehen unabhängig von Funktion oder Ausbildungsstand allen Mitarbeitern offen, um ihre Kompetenzen systematisch zu erweitern.

Innerhalb der Tochtergesellschaften existieren spezifische Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme, die durch gruppenweite Angebote ergänzt werden. Die Geschäftsführenden und Führungskräfte tragen die Verantwortung für die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, um deren Leistungsfähigkeit auch in einem dynamischen Umfeld sicherzustellen. Jährliche Leistungsbeurteilungs- und Feedbackgespräche dienen dazu, den individuellen Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen.

Im Berichtsjahr betragen die Ausgaben für Weiterbildung durchschnittlich 261 Euro je Mitarbeiter, wobei diese Ausgaben kontinuierlich steigen. Zudem wird angestrebt, den Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus den eigenen Reihen zu decken. Die HÖRMANN Gruppe legt besonderes Augenmerk auf die zukunftsorientierte Entwicklung ihrer Führungskräfte. Im Berichtszeitraum ging das Managementprogramm der HÖRMANN Gruppe in seine zweite Runde, wobei insgesamt 76 Führungskräfte der zweiten Ebene daran teilnahmen. Im Mittelpunkt steht die Förderung eines verantwortungsvollen und zielorientierten Leaderships, das sich auf die aktive Gestaltung der Zukunft der HÖRMANN Gruppe konzentriert. Ziel ist die Vermittlung der Werte des Familienunternehmens, also „Verantwortung“, „Tatkraft“, „Augenhöhe“ und „Innovationsfreude“, sowie die Bildung einer durch Wertschätzung und Respekt gekennzeichneten Unternehmenskultur. Im Hinblick auf die Bindung von Mitarbeitern kommt den Führungskräften der zweiten und dritten Ebene eine besondere Rolle zu.

Das Programm richtet sich speziell an die zweite und dritte Führungsebene der HÖRMANN Gruppe und beinhaltet Themen, die für diese Positionen von hoher Relevanz sind. Dabei werden Methoden zur Digitalisierung und Innovation angewendet, um neues Denken und Handeln sowie die Veränderungsfähigkeit innerhalb des Unternehmens zu fördern. Ergänzend bietet das Programm fünf digitale Fachmodule aus den Bereichen Controlling, Finance, Arbeitsrecht, Prozessmanagement und Projektmanagement an, um gezielte Kenntnisse in diesen essenziellen Gebieten zu vermitteln und die Führungskräfte optimal auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Ein weiterer Schwerpunkt des Programms ist die Förderung der Vernetzung unter den Teilnehmern, um den Austausch von Erfahrungen und Ideen zu unterstützen. Im Jahr 2025 wird dieses Programm mit einer weiteren Runde fortgeführt. Dabei werden 60 Teilnehmer das Programm starten und an den Modulen teilnehmen.

Glossar

Kontakt / Impressum

# Mitarbeiter

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

## NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

### Soziale Verantwortung

Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

**Mitarbeiter**

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Im Berichtsjahr beschäftigte die HÖRMANN Gruppe 108 Auszubildende und Duale Studenten, wobei die Ausbildungsquote mit 3,7% im Vergleich zum Vorjahr anstieg. Nahezu allen Auszubildenden wird nach erfolgreichem Abschluss ein Übernahmeangebot in eine Festanstellung unterbreitet.

### Mitarbeiterförderung und -entwicklung

#### GRI 404-2

|                                       | 2024  | 2023  | 2022  |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Auszubildende und Duale Studenten     | 108   | 95    | 86    |
| Ausbildungsquote                      | 3,7%  | 2,9%  | 3,0%  |
| Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter | 261 € | 262 € | 237 € |



# 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, Stakeholder und Geschäftsführenden der HÖRMANN Gruppe ist unternehmerische Verantwortung untrennbar mit der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung verbunden. Die HÖRMANN Gruppe erhebt den Anspruch, innerhalb ihres Einflussbereiches als Corporate Citizen nachhaltig positiv zu wirken. Die Gruppe und insbesondere ihre Mitarbeiter übernehmen vielfältige gesellschaftliche und soziale Aufgaben und leisten damit einen wertvollen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit. Die HÖRMANN Gruppe unterstützt dieses überwiegend ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter durch zusätzliche Freistellungen von der Arbeit, Sachleistungen oder Spenden. Durch regelmäßige Berichterstattung über vorbildliches soziales Engagement von Mitarbeitern in der Mitarbeiterzeitschrift „mittendrin“ zeigt die HÖRMANN Gruppe ihre hohe Wertschätzung und wirbt aktiv für mehr gesellschaftliches Engagement der Mitarbeiter.



In der Berichtsperiode wurde die HÖRMANN Gruppe mit dem renommierten Preis „Bayerns Best 50“ ausgezeichnet, eine Anerkennung, die die herausragende Leistung und das Wachstum des Unternehmens sowie die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten würdigt. Diese Auszeichnung hebt besonders das Engagement der HÖRMANN Gruppe hervor, ihren Mitarbeitern durch nachhaltige Geschäftspraktiken und kontinuierliches Wachstum neue Chancen zu bieten. Die Gruppe vereint ökonomischen Erfolg mit Nachhaltigkeit, indem sie ressourcenschonende Prozesse implementiert und soziale Verantwortung übernimmt. Diese Anerkennung ist ein Beweis dafür, dass die Bemühungen der HÖRMANN Gruppe, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie zu verankern, sowohl von der Wirtschaft als auch von der Gesellschaft geschätzt werden. Durch die Kombination von wirtschaftlichem Wachstum und verantwortungsbewusster Unternehmensführung setzt die HÖRMANN Gruppe ein starkes Zeichen für eine nachhaltige und chancenreiche Zukunft ihrer Mitarbeiter.

Die HÖRMANN Gruppe und ihre Tochtergesellschaften zeigen ein starkes soziales Engagement durch Spenden und Sponsoring für zahlreiche Projekte, die gezielt Kindern, Jugendlichen und benachteiligten Gruppen zugutekommen. In vielen Tochtergesellschaften wird bewusst auf Weihnachtsgeschenke für Geschäftspartner verzichtet und stattdessen an lokale, gemeinnützige Organisationen gespendet. Zudem fördert die HÖRMANN Gruppe ehrenamtliche Tätigkeiten der Mitarbeiter, exemplarisch ist die HÖRMANN Warnsysteme GmbH als „Partner der Feuerwehr“ zu nennen.



# 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 (Scope 1 und 2)

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

| in t CO <sub>2</sub> e   | 2024   | 2023   | 2022   |
|--|--------|--------|--------|
| Scope-1-Emissionen   | 14.800 | 16.600 | 16.200 |
| Scope-2-Emissionen marktbasierend                                | 10.400 | 14.500 | 12.450 |
| Scope-2-Emissionen standortbasiert                               | 9.750  | 14.900 | 15.400 |
| Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasierend) gesamt          | 25.200 | 31.100 | 28.650 |
| THG-Intensität Umsatz<br>in t CO <sub>2</sub> e/Mio. € Umsatz    | 37,1   | 37,5   | 41,8   |
| THG-Intensität Mitarbeiter<br>in t CO <sub>2</sub> e/Mitarbeiter | 8,6    | 10,7   | 10,0   |

### Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

#### GRI 305-3

| in t CO <sub>2</sub> e                          | 2024    | 2023    |
|---|---------|---------|
| 3.1 Einge kaufte Waren und Dienstleistungen     | 310.700 | 400.450 |
| 3.2 Investitionsgüter                           | 1.050   | 3.750   |
| 3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten | 4.100   | 3.600   |
| 3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution    | 1.550   | 1.450   |
| 3.5 Betriebsabfälle                             | 115     | 100     |
| 3.6 Geschäftsreisen                             | 1.100   | 450     |
| 3.7 Pendeln von Arbeitnehmern                   | 4.100   | 3.400   |
| 3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen       | -       | -       |
| Gesamt  | 322.715 | 413.200 |

### Energieintensität

|                      | 2024  | 2023  | 2022  |
|----------------------|-------|-------|-------|
| in MWh/Mio. € Umsatz | 152,8 | 139,0 | 162,5 |
| in MWh/Mitarbeiter   | 35,5  | 39,6  | 38,8  |

### Energieverbrauch

#### GRI 302-1

| in MWh   | 2024    | 2023    | 2022    |
|--|---------|---------|---------|
| Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien          | 68.300  | 73.500  | 70.550  |
| davon Benzin   | 2.200   | 1.100   | 1.150   |
| davon Diesel   | 13.800  | 13.000  | 11.800  |
| davon Erdgas   | 51.100  | 54.950  | 56.200  |
| davon Heizöl   | 600     | 3.000   | 200     |
| davon Flüssiggas (LPG)                                       | 600     | 1.450   | 1.200   |
| Stromverbrauch eingekaufter Strom                            | 33.500  | 40.700  | 39.400  |
| davon aus gemischten Quellen <sup>1)</sup>                   | 33.000  | 40.500  | 38.750  |
| davon aus erneuerbaren Quellen <sup>2)</sup>                 | 500     | 200     | 650     |
| Stromverbrauch eigenerzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen | 260     | 50      | 50      |
| Wärmeenergieverbrauch  | 1.700   | 1.300   | 1.500   |
| davon Fernwärme  | 1.700   | 1.300   | 1.500   |
| Verkaufte Energie  | 330     | 250     | 50      |
| davon Strom aus erneuerbaren Quellen                         | 330     | 250     | 50      |
| Gesamtenergieverbrauch                                       | 103.760 | 115.550 | 111.450 |

<sup>1)</sup> Standard-Strommix aus dem öffentlichen Netz.

<sup>2)</sup> 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

| in t                            | 2024   |       | 2023   |       | 2022   |       |
|---------------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Gesamte Abfallmenge             | 43.200 |       | 55.200 |       | 48.335 |       |
| davon nicht gefährlicher Abfall | 42.700 | 98,8% | 54.500 | 98,7% | 47.700 | 98,7% |
| davon Metallschrott             | 41.150 |       | 53.200 |       | 46.400 |       |
| davon gefährlicher Abfall       | 500    | 1,2%  | 700    | 1,3%  | 635    | 1,3%  |

### Abfallintensität

|                    | 2024 | 2023 | 2022 |
|--------------------|------|------|------|
| in t/Mio. € Umsatz | 63,6 | 66,5 | 70,5 |
| in t/Mitarbeiter   | 14,8 | 18,9 | 16,8 |

### Recyclingquote

|  | 2024  | 2023  | 2022  |
|--|-------|-------|-------|
| Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/<br>Gesamtabfallmenge | 98,1% | 98,2% | 97,9% |

### Abfallmenge nach Art der Entsorgung

#### GRI 306-4, 306-5

| in t                 | 2024   |       | 2023   |       | 2022   |       |
|----------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Gesamte Abfallmenge  | 43.200 |       | 55.200 |       | 48.335 |       |
| Recycling*           | 42.400 | 98,1% | 54.230 | 98,2% | 47.300 | 97,9% |
| Deponierung          | 300    | 0,7%  | 300    | 0,6%  | 300    | 0,6%  |
| Verbrennung          | 400    | 0,9%  | 600    | 1,1%  | 600    | 1,2%  |
| Kompostierung        | 70     | 0,2%  | 40     | 0,1%  | 50     | 0,1%  |
| Chemische Behandlung | 30     | 0,1%  | 30     | 0,1%  | 85     | 0,2%  |

\*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

| in m <sup>3</sup>  | 2024    |      | 2023    |       | 2022    |       |
|--|---------|------|---------|-------|---------|-------|
| Absolute Wasserentnahme                                      | 120.600 |      | 134.450 |       | 120.500 |       |
| von anderen Unternehmen bezogenes Wasser                     | -       | 0%   | -       | 0%    | -       | 0%    |
| Frischwasser   | 120.600 | 100% | 134.450 | 100%  | 120.500 | 100%  |
| Oberflächenwasser  | -       | 0%   | -       | 0%    | -       | 0%    |
| Grundwasser  | 97.700  | 81%  | 112.750 | 83,9% | 99.000  | 82,2% |
| von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken                  | 22.900  | 19%  | 21.700  | 16,1% | 21.500  | 17,8% |
| andere Quellen (> 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe) | -       | 0%   | -       | 0%    | -       | 0%    |
| Wiederverwendetes Wasser                                     | 150     |      | 150     |       | 150     |       |

### Wasserentnahmeintensität

|                               | 2024  | 2023  | 2022  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| m <sup>3</sup> /Mio. € Umsatz | 177,6 | 161,8 | 175,7 |
| m <sup>3</sup> /Mitarbeiter   | 41,3  | 46,1  | 41,9  |

## Wasserrückführung

### GRI 303-4

| in m <sup>3</sup>                                 | 2024    | 2023    | 2022    |
|---|---------|---------|---------|
| Absolute Wasserrückführung                        | 120.600 | 134.450 | 120.500 |
| Abwasser  | 105.000 | 107.200 | 102.600 |
| in öffentliche Kanalisation eingeleitet           | 105.000 | 107.200 | 102.600 |
| in Oberflächengewässer eingeleitet                | -       | -       | -       |
| in das Grundwasser eingeleitet                    | -       | -       | -       |
| zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen | -       | -       | -       |
| Behandeltes Wasser                                | 25.800  | 38.800  | 35.400  |
| in öffentliche Kanalisation eingeleitet           | 25.800  | 38.800  | 35.400  |
| in Oberflächengewässer eingeleitet                | -       | -       | -       |
| in das Grundwasser eingeleitet                    | -       | -       | -       |
| zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen | -       | -       | -       |
| Unbehandeltes Abwasser                            | 79.200  | 68.400  | 67.250  |
| in öffentliche Kanalisation eingeleitet           | 79.200  | 68.400  | 67.250  |
| in Oberflächengewässer eingeleitet                | -       | -       | -       |
| in das Grundwasser eingeleitet                    | -       | -       | -       |
| zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen | -       | -       | -       |
| Verflüchtigtes Wasser                             | 15.600  | 27.250  | 17.900  |

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 2-7

|                     | 2024  | 2023  | 2022  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| Mitarbeiter gesamt* | 2.921 | 2.919 | 2.876 |

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

### Anteil durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckter Mitarbeiter

#### GRI 2-7

|   | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckte Mitarbeiter | 65 % | 64 % | 63 % |

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

#### GRI 403-9

|   | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle | 52   | 75   | 95   |
| Tödliche Arbeitsunfälle                       | 0    | 0    | 0    |
| 1.000-Mann-Quote                              | 17,8 | 25,7 | 33,0 |

### Mitarbeiterförderung und -entwicklung

#### GRI 404-2

|                                       | 2024  | 2023  | 2022  |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Auszubildende und Duale Studenten     | 108   | 95    | 86    |
| Ausbildungsquote                      | 3,7 % | 2,9 % | 3,0 % |
| Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter | 261 € | 262 € | 237 € |

### Geschlechterverteilung

#### GRI 405-1

|                             | 2024         | 2023         | 2022         |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Mitarbeiter gesamt          | 2.921        | 2.919        | 2.876        |
| Frauen                      | 535 18,3 %   | 536 18,4 %   | 489 17,0 %   |
| davon in Führungspositionen | 34 13,2 %    | 43 11,7 %    | 42 11,3 %    |
| Männer                      | 2.386 81,7 % | 2.383 81,6 % | 2.387 83,0 % |
| davon in Führungspositionen | 224 86,8 %   | 321 88,3 %   | 330 88,7 %   |

### Anteil schwerbehinderter Menschen

#### GRI 405-1

|  | 2024  | 2023  | 2022  |
|--|-------|-------|-------|
| Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen | 3,5 % | 3,7 % | 3,6 % |

Glossar

Kontakt / Impressum

# Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

**KENNZAHLENÜBERSICHT**

GRI-INDEX

## Altersgruppenverteilung

### GRI 405-1

|                      | 2024  | in %   | 2023  | in %   |
|----------------------|-------|--------|-------|--------|
| Mitarbeiter gesamt   | 2.921 |        | 2.919 |        |
| davon unter 30 Jahre | 335   | 11,5 % | 373   | 12,8 % |
| 30 – 50 Jahre        | 1.526 | 52,2 % | 1.477 | 50,6 % |
| über 50 Jahre        | 1.060 | 36,3 % | 1.069 | 36,6 % |
| Divers               | –     | 0 %    |       |        |
| davon unter 30 Jahre | –     | 0 %    |       |        |
| 30 – 50 Jahre        | –     | 0 %    |       |        |
| über 50 Jahre        | –     | 0 %    |       |        |
| Frauen               | 535   | 18,3 % | 536   | 18,4 % |
| davon unter 30 Jahre | 56    | 10,5 % | 57    | 10,5 % |
| 30 – 50 Jahre        | 271   | 50,7 % | 286   | 53,5 % |
| über 50 Jahre        | 208   | 38,8 % | 193   | 36,1 % |
| Männer               | 2.386 | 81,7 % | 2.383 | 81,6 % |
| davon unter 30 Jahre | 279   | 11,7 % | 316   | 13,3 % |
| 30 – 50 Jahre        | 1.255 | 52,6 % | 1.191 | 50,0 % |
| über 50 Jahre        | 852   | 35,7 % | 876   | 36,7 % |

Glossar

Kontakt / Impressum

Durch ein klares Bekenntnis zu nachhaltiger Unternehmensführung etabliert die HÖRMANN Gruppe Strukturen und Prozesse, die nachhaltiges Handeln im gesamten Unternehmen 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 |
|---------------------------------------|--|--------------------------------|---|-----------------|------|
| 2-27                                  | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen     | 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 62 | Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt.                                 |                 |      |
| 2-29                                  | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern   | 35, 36                         |   |                 |      |
| 2-29                                  | Stakeholder-Kategorien                       | 36                             |   |                 |      |
| 2-29                                  | Zweck der Stakeholder-einbindung             | 27, 35, 36                     |   |                 |      |
| <b>GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021</b> |  |                                |   |                 |      |
| 3-1                                   | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | 27                             | Weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie |                 |      |
| 3-2                                   | Liste der wesentlichen Themen                | 28                             | Weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie |                 |      |
| 3-3                                   | Management von wesentlichen Themen           | 27, 28                         |   |                 |      |

## Themenstandards

| GRI-STANDARD  | Angabe  | Beschreibung auf Seite | Weiterführende Informationen und Auslassungen                                    | UNGC-Prinzipien | SDGs |
|---|---|------------------------|--|-----------------|------|
| <b>GRI 200: ÖKONOMIE</b>                              |   |                        |  |                 |      |
| <b>GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016</b>         |   |                        |  |                 |      |
| 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 2024                                |                 | 1, 8 |
| 201-3   | Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne     |                        | Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2024                                |                 |      |
| <b>GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016</b>                   |   |                        |  |                 |      |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |   |                        |  |                 |      |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen  |                        |  |                 |      |
| 205-1   | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden                              | 41, 42                 | Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Risiken bekannt. | 10              | 16   |
| 205-2   | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung     | 40, 41                 |  |                 |      |
| 205-3   | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen                                 | 42                     | Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle bekannt.   |                 |      |
| <b>GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016</b>    |   |                        |  |                 |      |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |   |                        |  |                 |      |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen  |                        |  |                 |      |
| 206-1   | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | 42                     | 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      |
|---|---|------------------------|---|-----------------|-----------|
| <b>GRI 207: STEUERN 2019</b>                          |   |                        |   |                 |           |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |   |                        |   |                 |           |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen                |                        |   |                 |           |
| 207-1   | Steuerkonzept                                     | 42                     |   | 10              | 16        |
| <b>GRI 300: ÖKOLOGIE</b>                              |   |                        |   |                 |           |
| <b>GRI 301: MATERIALIEN 2016</b>                      |   |                        |   |                 |           |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |   |                        |   |                 |           |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen                |                        |   |                 |           |
| 301-1   | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | 56                     |   | 7, 8            | 8, 12     |
| <b>GRI 302: ENERGIE 2016</b>                          |   |                        |   |                 |           |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |   |                        |   |                 |           |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen                |                        |   |                 |           |
| 302-1   | Energieverbrauch innerhalb der Organisation       | 53, 69                 |   | 7, 8            | 7, 12, 13 |
| 302-3   | Energieintensität                                 | 53, 69                 |   |                 |           |
| 302-4   | Verringerung des Energieverbrauchs                | 53, 69                 |   |                 |           |

## Themenstandards

| GRI-STANDARD  | Angabe   | Beschreibung auf Seite | Weiterführende Informationen und Auslassungen | UNGC-Prinzipien | SDGs          |
|---|--|------------------------|---|-----------------|---------------|
| <b>GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018</b>              |  |                        |   |                 |               |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |  |                        |   |                 |               |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen                 |                        |   |                 |               |
| 303-1   | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource            | 57                     |   | 7, 8            | 6, 12         |
| 303-2   | Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung  | 58                     |   |                 |               |
| 303-3   | Wasserentnahme                                     | 57, 71                 |   |                 |               |
| 303-4   | Wasserrückführung                                  | 58, 71                 |   |                 |               |
| 303-5   | Wasserverbrauch                                    | 57, 71                 |   |                 |               |
| <b>GRI 305: EMISSIONEN 2016</b>                       |  |                        |   |                 |               |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |  |                        |   |                 |               |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen                 |                        |   |                 |               |
| 305-1   | Direkte THG-Emissionen (Scope 1)                   | 50, 69                 |   | 7, 8            | 3, 12, 13, 15 |
| 305-2   | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 50, 69                 |   |                 |               |
| 305-3   | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)        | 51, 69                 |   |                 |               |
| 305-4   | Intensität der Treibhausgasemissionen              | 50, 69                 |   |                 |               |

| GRI-STANDARD  | Angabe  | Beschreibung auf Seite | Weiterführende Informationen und Auslassungen   | UNGC-Prinzipien | SDGs          |
|---|---|------------------------|---|-----------------|---------------|
| <b>GRI 306: ABFALL 2020</b>                           |   |                        |   |                 |               |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |   |                        |   |                 |               |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen                                |                        |   |                 |               |
| 306-1   | Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen     | 54, 55                 |   | 8               | 3, 12, 13, 15 |
| 306-2   | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen               | 54, 55                 |   |                 |               |
| 306-3   | Angefallener Abfall   | 54, 55, 70             |   |                 |               |
| 306-4   | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall                                | 54, 55, 70             |   |                 |               |
| 306-5   | Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall                            | 54, 55, 70             |   |                 |               |
| <b>GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016</b>  |   |                        |   |                 |               |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |   |                        |   |                 |               |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen                                |                        |   |                 |               |
| 308-1   | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | 56                     | 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     |
|---|--|------------------------|---|-----------------|----------|
| <b>GRI 400: SOZIALES</b>                              |  |                        |   |                 |          |
| <b>GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016</b>                    |  |                        |   |                 |          |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |  |                        |   |                 |          |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen   |                        |   |                 |          |
| 401-1   | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation                           | 61, 72                 |   | 6               | 5, 8     |
| 401-2   | Betriebliche Leistungen  | 62                     |   |                 |          |
| <b>GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016</b>           |  |                        |   |                 |          |
| 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 | 66, 67                 |   | 6               | 4, 8     |
| <b>GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016</b> |  |                        |   |                 |          |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |  |                        |   |                 |          |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen   |                        |   |                 |          |
| 405-1   | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten                               | 65, 72                 |   | 1, 6            | 5, 8, 10 |
| <b>GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016</b>             |  |                        |   |                 |          |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021 |  |                        |   |                 |          |
| 3-3   | Management von wesentlichen Themen   |                        |   |                 |          |
| 406-1   | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen                           | 45                     |   | 6               | 5, 8, 16 |

| GRI-STANDARD   | Angabe  | Beschreibung auf Seite | Weiterführende Informationen und Auslassungen  | UNGC-Prinzipien | SDGs |
|--|---|------------------------|--|-----------------|------|
| <b>GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2018</b> |   |                        |  |                 |      |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021          |   |                        |  |                 |      |
| 3-3  | Management von wesentlichen Themen  |                        |  |                 |      |
| 403-1  | Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz  | 63, 64                 |  | 1               | 3, 8 |
| 403-2  | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen   | 63, 64                 |  |                 |      |
| 403-3  | Arbeitsmedizinische Dienste   | 64                     |  |                 |      |
| 403-4  | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz                                       | 64                     |  |                 |      |
| 403-5  | Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz  | 63, 64                 | Bei Einstellung und mindestens einmal jährlich werden alle Mitarbeiter geschult. Je nach Tätigkeit oder länderspezifischen Anforderungen häufiger. |                 |      |
| 403-6  | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter  | 63, 64                 | 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 | 63, 64                 |  |                 |      |
| 403-8  | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind                                  | 63, 64                 |  |                 |      |
| 403-9  | Arbeitsbedingte Verletzungen  | 64, 72                 |  |                 |      |

## Themenstandards

| GRI-STANDARD   | Angabe   | Beschreibung auf Seite | Weiterführende Informationen und Auslassungen  | UNGC-Prinzipien | SDGs  |
|--|--|------------------------|--|-----------------|-------|
| <b>GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016</b> |  |                        |  |                 |       |
| 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 | 45, 56                 | Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden. | 2, 3            | 8     |
| <b>GRI 408: KINDERARBEIT 2016</b>                                |  |                        |  |                 |       |
| 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                               | 45, 56                 |  | 2, 5            | 8, 16 |
| <b>GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016</b>                  |  |                        |  |                 |       |
| 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                 | 45, 56                 |  | 2, 4            | 8     |
| <b>GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016</b>           |  |                        |  |                 |       |
| Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021            |  |                        |  |                 |       |
| 3-3  | Management von wesentlichen Themen   |                        |  |                 |       |
| 414-1  | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden   | 56                     |  | 1-6             | 8     |

| GRI-STANDARD  | Angabe  | Beschreibung auf Seite | Weiterführende Informationen und Auslassungen  | UNGC-Prinzipien | SDGs |
|---|---|------------------------|--|-----------------|------|
| <b>GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016</b>         |   |                        |  |                 |      |
| 415-1   | Parteispenden   | 42                     |  | 10              | 16   |
| <b>GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016</b>           |   |                        |  |                 |      |
| 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 | 44                     | 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

---

Glossar

Kontakt / Impressum

## C

### Charta der Vielfalt

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

### Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

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

## E

### European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sind ein Rahmenwerk, das von der Europäischen Union entwickelt wurde, um Unternehmen bei der Berichterstattung über ihre Nachhaltigkeitsleistung zu unterstützen. Diese Standards legen klare Leitlinien und Indikatoren fest, die Unternehmen dabei helfen, relevante Aspekte ihrer ökologischen,

sozialen und governancebezogenen Aktivitäten zu identifizieren, zu messen und zu berichten. Indem sie einheitliche Richtlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitstellen, tragen die ESRS dazu bei, Transparenz zu fördern, Investoren, Regulierungsbehörden und anderen Interessengruppen verlässliche Informationen zur Verfügung zu stellen und letztendlich die langfristige Nachhaltigkeit in europäischen Unternehmen zu stärken.

## G

### Global Reporting Initiative (GRI)

Die Global Reporting Initiative hat globale Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erarbeitet und entwickelt diese kontinuierlich weiter. Ziel dieser Standards ist es, durch Standardisierung und Vergleichbarkeit Transparenz über die Nachhaltigkeitsaktivitäten eines Unternehmens zu schaffen. Aufgrund ihrer großen Verbreitung in der Praxis hat sich die HÖRMANN Gruppe zur Anwendung dieser Standards entschieden.

### 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 marktbasierende Methode anbieterspezifische Emissionsfaktoren.

# Glossar

Vorwort

---

Über diesen Bericht

---

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

---

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

---

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

---

KENNZAHLENÜBERSICHT

---

GRI-INDEX

---

## S

### **Sustainable Development Goals (SDGs)**

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

## T

### **Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)**

Die Angaben zu Emissionen beziehen sich auf die im Kyoto-Protokoll der Vereinten Nationen festgelegten Treibhausgase. Dazu zählen Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O), teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>). Ein Faktor gibt die Treibhauswirkung der einzelnen Gase verglichen mit CO<sub>2</sub> als Referenzgröße an, weshalb die Angabe als CO<sub>2</sub>e, also als CO<sub>2</sub>-Äquivalent erfolgt.

### **TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange)**

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

## 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  
info@hoermann-gruppe.com  
www.hoermann-gruppe.com

## Verantwortlich

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

## Nachhaltigkeit

Fabian Schellhas  
Valentin Güttler  
Livia Humbert

## Marketing & Kommunikation

Celina Begolli

## Konzept & Gestaltung

Kochan & Partner GmbH

## Bildnachweis

Alle Bilder von der HÖRMANN Gruppe –  
mit Ausnahme von:

- ◆ Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz  
Geschäftsstelle Umwelt- und Klimapakt Bayern
- ◆ Charta der Vielfalt
- ◆ Deutscher Feuerwehrverband e. V.
- ◆ Funkwerk AG
- ◆ Jochen Dottermann
- ◆ Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
- ◆ New Work SE
- ◆ Sustayn GmbH
- ◆ Tanso Technologies GmbH
- ◆ United Nations Department of Economic and Social Affairs,  
Sustainable Development

## Stand

April 2025

## 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

[www.hoermann-gruppe.com](http://www.hoermann-gruppe.com)