



HÖRMANN
Gruppe

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER
HÖRMANN INDUSTRIES GMBH

2023



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

Compliance & Integrität
Datenschutz und IT-Sicherheit
Kundenzufriedenheit und
Produktverantwortung
Emissionen
Energieverbrauch, erneuerbare Energien
und Energieeffizienz
Gesundheitsschutz
Mitarbeiterförderung
Soziale Verantwortung

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

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde des Unternehmens,

das Jahr 2023 markierte einen Wendepunkt in der globalen Klimaentwicklung. Als weltweit wärmstes Jahr seit Beginn der Wetteraufzeichnungen fordert es uns alle mehr denn je zum Handeln auf. Die verheerenden Auswirkungen des Klimawandels wurden durch Extremwetterereignisse deutlich und betreffen nicht nur entfernte Regionen, sondern zunehmend auch Mitteleuropa und den Mittelmeerraum, in denen Millionen Menschen von Wassermangel, Dürren und Waldbränden, aber auch von verheerenden Überschwemmungen betroffen waren.

Gleichzeitig stehen wir vor geopolitischen und großen wirtschaftlichen Herausforderungen. Die seit längerem andauernde Stagnation und nun drohende Rezession in Deutschland sind offensichtlich. Die Unternehmen kämpfen weiterhin mit stark steigenden Kosten als Folge der Inflation, nun auch mit deutlich sinkender Nachfrage und mit hohen Zinsen, die Investitionen z. B. in Nachhaltigkeitsinitiativen deutlich verteuern und jetzt oft verschoben werden.

Trotz all dieser Herausforderungen bekräftigt die HÖRMANN Gruppe ihr Commitment und ihr Engagement für nachhaltige Unternehmensführung. Als Familienunternehmen ist Nachhaltigkeit seit Jahrzehnten tief in unserem Wertesystem verankert. Wir bekennen uns klar zu unserer Verantwortung gegenüber Mensch und Natur und sind fest davon überzeugt, dass langfristiger unternehmerischer Erfolg nur im Einklang mit sozialen und ökologischen Aspekten möglich ist.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie folgt den Prinzipien des „Global Compact der Vereinten Nationen“ und den „Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen“. Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Nachhaltiges Denken und Handeln müssen zur Leitlinie unseres Handelns und zum täglichen Selbstverständnis werden, daher ist es unser Ziel, dass eine Nachhaltigkeitskultur unsere gesamte Organisation durchdringt und ein wesentliches Grundprinzip unseres Handelns wird.



Wir laden Sie herzlich ein, uns auf unserem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen zu begleiten. Dieser Bericht gibt Ihnen einen Einblick in die Fortschritte bei der Entwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems und in unsere Nachhaltigkeitsinitiativen im Geschäftsjahr 2023. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Radke
CEO der HÖRMANN Gruppe

Johann Schmid-Davis
CFO der HÖRMANN Gruppe

Dr. Christian Baur
CTO der HÖRMANN Gruppe

Herzlich willkommen zum Nachhaltigkeitsbericht 2023 der HÖRMANN Gruppe.

Dieser Bericht stellt die HÖRMANN Industries GmbH mit Sitz in Kirchseeon, Deutschland, und deren verbundene Unternehmen für das Geschäftsjahr 2023 dar. **Die im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Unternehmen entsprechen denen der Finanzberichterstattung:**

HOLDING

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

AUTOMOTIVE

- ◆ HÖRMANN Automotive GmbH, Kirchseeon
- ◆ HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, Ginsheim-Gustavsburg
- ◆ HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o., Bánovce, Slowakei
- ◆ HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH, St. Wendel
- ◆ HÖRMANN Automotive Saarbrücken GmbH, Saarbrücken
- ◆ HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH, Wackersdorf
- ◆ HÖRMANN Automotive 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 (vorm. Funkwerk video systeme GmbH), Nürnberg
- ◆ Funkwerk IoT GmbH, Köllda
- ◆ 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, Wolfsburg

ENGINEERING

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

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

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 der HÖRMANN Gruppe ist ein nicht-finanzieller Leistungsbericht und erscheint auf jährlicher Basis. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr der HÖRMANN Gruppe vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Redaktionsschluss war der 31. Januar 2024. Der erste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde im April 2022 publiziert.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht werden primär Daten aus dem Jahr 2023 dargestellt. Soweit vorhanden, werden ergänzend Vorjahresdaten offengelegt, um Transparenz und Relevanz zu erhöhen sowie einen Vergleich zu ermöglichen. Für die HÖRMANN Automotive Saarbrücken GmbH lagen zum Redaktionsschluss keine Werte für die Berichtsperiode vor. Aus diesem Grund wurden die Vorjahreswerte für die Berichtsperiode übernommen, sofern vorhanden, um eine Vergleichbarkeit herstellen zu können. Entsprechende Richtigstellungen sind, wenn notwendig, gekennzeichnet und können dem GRI-Index entnommen werden.

Die Angaben beziehen sich auf alle Tochterunternehmen, auf welche die HÖRMANN Industries GmbH einen wesentlichen Einfluss hat. Dies sind alle verbundenen Unternehmen, an denen die HÖRMANN Industries GmbH mit mehr als 51 % beteiligt ist ([↗ Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe](#)). Die Kennzahlen wurden in den jeweiligen Tochterunternehmen erfasst und gelten, sofern nicht anders vermerkt, für den genannten Zeitraum. Die dargestellten Daten sind auf Gruppenebene konsolidiert. Diese Abgrenzung gilt für alle wesentlichen Themen, sofern nicht explizit anders ausgewiesen.

Bei der Berichtserstellen müssen teilweise sachgerechte Schätzungen und Modellierungen verwendet werden, um den gesamten Erhebungszeitraum vollständig darzustellen. Diese Schätzungen werden intern dokumentiert. Es kann vorkommen, dass die tatsächlich eingetretenen Werte von diesen Schätzungen abweichen. Diese Abweichungen werden im Folgejahr in der Berichterstattung korrigiert. Methodische und strukturelle Änderungen werden grundsätzlich berichtigt. Abweichungen von mehr als fünf Prozent werden zusätzlich kommentiert. Aufgrund der kaufmännischen Rundung von Beträgen und Prozentangaben können Differenzen auftreten.

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

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

Zugunsten des Leseflusses wird auf geschlechterbezogene Doppelnennungen verzichtet. Daher finden sich an einigen Stellen des Berichts Personenbezeichnungen im generischen Maskulinum. Dies stellt keine Wertung dar. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch an diesen Stellen uneingeschränkt alle Geschlechter (weiblich, männlich, divers) gleichermaßen adressiert werden.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist online in [↗ deutscher](#) und [↗ englischer](#) Sprache abrufbar. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage [↗ hoermann-gruppe.com](#) in der Rubrik Investor Relations und im [↗ Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe](#). Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint im Frühjahr 2025.

Kontakt:

Fabian Schellhas
Group Sustainability Manager

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstraße 45 – 47
85614 Kirchseeon

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

Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft die Agenda 2030 verabschiedet, die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) umfasst und als Roadmap für eine nachhaltige Zukunft dient. Diese Ziele umfassen ökologische, ökonomische, soziale und rechtliche Aspekte und sollen ein menschenwürdiges Leben unter Wahrung der natürlichen Lebensgrundlagen ermöglichen. Die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen sind aufgerufen, durch ihre Handlungen zur Verwirklichung dieser Ziele beizutragen.

1 KEINE
ARMUT



2 KEIN
HUNGER



3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



6 SAUBERES WASSER
UND SANITÄR-
EINRICHTUNGEN



7 BEZAHLBARE UND
SAUBERE ENERGIE



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



11 NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



14 LEBEN UNTER
WASSER



15 LEBEN
AN LAND



16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT
UND STARKE
INSTITUTIONEN



17 PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE



Die HÖRMANN Gruppe erkennt ihre direkten oder indirekten Einflüsse auf alle 17 SDGs an und hat acht Fokusfelder identifiziert, um ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung gezielt zu gestalten. In den kommenden Jahren wird die Gruppe transparent über ihren Fortschritt bei der Erreichung dieser Ziele und relevante Maßnahmen berichten.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die HÖRMANN Gruppe betrachtet es sowohl in ihrem Unternehmensverbund als auch in der Wertschöpfungskette als ihre Verpflichtung, die Menschenrechte zu respektieren und sich für angemessene und faire Arbeits- und Sozialstandards einzusetzen. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsbemühungen zur langfristigen Sicherung des Unternehmens wird die HÖRMANN Gruppe kontinuierlich daran arbeiten, die Ressourceneffizienz zu verbessern.



Industrie, Innovation und Infrastruktur

Mit all ihren Geschäftsaktivitäten – sei es durch die Bereitstellung von Produkten oder die Erbringung von Dienstleistungen – leistet die HÖRMANN Gruppe einen bedeutenden Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Infrastruktur sowie zu einer nachhaltigeren Entwicklung von Städten und Gemeinden. Als Partner und wichtiger Zulieferer für andere Industrien übernimmt das Unternehmen auch eine bedeutende Rolle im Prozess des industriellen Wandels hin zu mehr Nachhaltigkeit, insbesondere im Hinblick auf den Klimaschutz und die Reduzierung von Treibhausgasen.



Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Die HÖRMANN Gruppe strebt danach, in Zusammenarbeit mit ihren Kunden durch die Nutzung ihres technologischen Know-hows Produkte, Prozesse und Infrastrukturen nachhaltiger zu gestalten. Durch Partnerschaften mit angesehenen Universitäten sowie Investitionen in Forschung und Entwicklung soll die Innovationsgeschwindigkeit erhöht werden.



Maßnahmen zum Klimaschutz

Die HÖRMANN Gruppe bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens und engagiert sich aktiv für die Reduzierung von Emissionen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Steigerung der Energieeffizienz sowie der Nutzung und Erzeugung regenerativer Energien.



Gesundheit und Wohlergehen

Die HÖRMANN Gruppe legt höchsten Wert auf den Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Gesellschaft. Durch ein umfassendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement strebt das Unternehmen kontinuierlich sichere Arbeitsplätze an.



Hochwertige Bildung

Die HÖRMANN Gruppe unterstützt die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da lebenslanges Lernen fundamental für gesellschaftliches Wohlergehen und Innovationen ist. Zudem strebt das Unternehmen an, die Ausbildungsquote zu erhöhen, um jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern und ihnen weiterführende fachliche Qualifikationen zu ermöglichen.



Geschlechtergleichheit und weniger Ungleichheiten

Die HÖRMANN Gruppe fördert ein Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung geprägt und frei von Vorurteilen jeglicher Art ist. Respekt und Würde bilden die Grundpfeiler der Unternehmenskultur, und es wird kein feindseliges, demütigendes, einschüchterndes oder denunzierendes Verhalten toleriert. Die HÖRMANN-Gruppe bekräftigt als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt ihr Engagement für Gleichheit, Fairness, Integration und Toleranz.

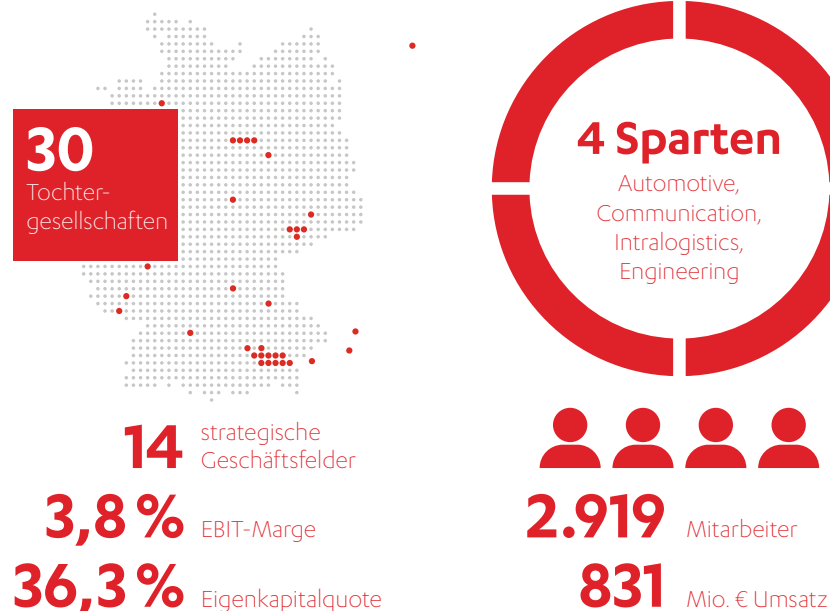


Ein ganzheitlicher Ansatz: Als Innovationstreiber nutzt die HÖRMANN Gruppe ihr umfangreiches Know-how und vereint ihre Fachkompetenz in vier Sparten. In enger Zusammenarbeit mit seinen Kunden setzt das Unternehmen immer wieder neue Maßstäbe und treibt innovative Impulse auf dem Markt voran.

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

Im Jahr 2023 hat die HÖRMANN Gruppe die Restrukturierung im Geschäftsbereich Intralogistics erfolgreich abgeschlossen. Im Bereich Automotive wurde im Berichtszeitraum die HÖRMANN Automotive Eislingen GmbH mit Wirkung zum 31.10.2023 veräußert. Im Geschäftsbereich Communication wurden die Funkwerk video systeme GmbH und die Funkwerk vipro.sys GmbH im Rahmen der strategischen Neuausrichtung auf das wachsende Geschäftsfeld Sicherheitstechnik zur Funkwerk Security Solutions GmbH zusammengeführt. Zudem beteiligte sich die Funkwerk AG an der Radionika Sp. z o.o. und erweiterte so die internationale Expertise im Bereich Zugfunk.

Kennzahlen 2023 GRI 2-1, 2-6, 2-7, 201-1



AUTOMOTIVE

Die HÖRMANN Gruppe ist im Automotive-Segment als Lieferant von metallischen Komponenten, Modulen und Systemen für die europäische Nutzfahrzeug-, Bau- und Landmaschinenindustrie tätig. Der Geschäftsbereich deckt die gesamte Wertschöpfungskette mit einem umfangreichen Leistungsspektrum in den Bereichen Engineering, Produktion und Logistik ab.

COMMUNICATION

Im Bereich Communication erstreckt sich das Leistungsspektrum von innovativen Kommunikations-, Informations- und Sicherheitssystemen bis hin zu Infrastrukturservices im Bereich Bahnverkehr, Kommunikationstechnik und Energieversorgung. Darüber hinaus umfasst es auch die Entwicklung von Sirenenwarnsystemen, die zur Alarmierung von Feuerwehren oder zur Katastrophenwarnung der Bevölkerung eingesetzt werden.

INTRALOGISTICS

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

ENGINEERING

Der Bereich Engineering der HÖRMANN Gruppe deckt ein breites Spektrum ab, das von Industriedesign und Fahrzeugentwicklung über Anlagen-, Gebäude- und Fabrikplanung reicht. Darüber hinaus erweitert die Entwicklung und Produktion von Detektoren zum Nachweis ionisierender Strahlung dieses Leistungsspektrum zusätzlich.

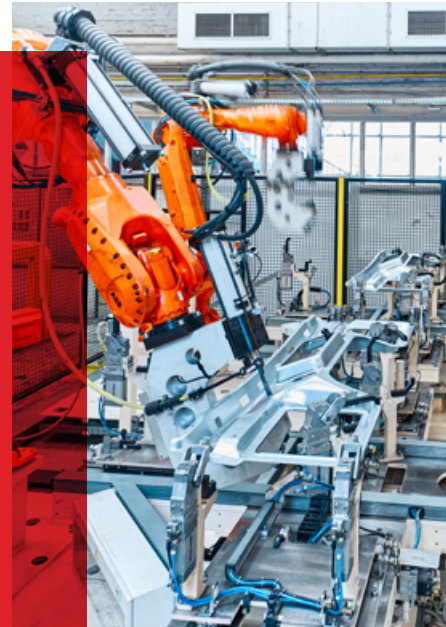
In der HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen ist nachhaltige Unternehmensführung Bestandteil der DNA. Im Folgenden wird durch ausgewählte Initiativen gezeigt, welcher Beitrag von einzelnen Tochtergesellschaften durch ihr tatkräftiges Handeln zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung geleistet wird.

1 2 3

Erfolgreich zertifiziert

In einer Zeit, in der Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln zunehmend an Bedeutung gewinnen, haben mittlerweile drei Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe eine Zertifizierung durch EcoVadis erhalten. Diese Zertifizierungen unterstreichen unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften und zeigen den Beitrag der Unternehmensgruppe zur Schaffung einer besseren und nachhaltigeren Zukunft.

17 PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE



EcoVadis ist eine führende Plattform für Nachhaltigkeitsbewertungen, die Unternehmen dabei unterstützt, ihre soziale und ökologische Leistung entlang der Lieferkette zu messen, zu überwachen und zu verbessern. Die Bewertung umfasst eine breite Palette von Themen, darunter Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung.

Im Berichtszeitraum wurden die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH und die Funkwerk AG mit der Silber-Medaille von EcoVadis ausgezeichnet. Diese Auszeichnungen verdeutlichen den Fortschritt auf unserem Weg zu einer nachhaltigen und ethischen Geschäftsführung.

Die HÖRMANN Gruppe ist sich der zunehmenden Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit bewusst. Ziel ist es daher, nicht nur die Erwartungen der Kunden zu erfüllen, sondern auch zu übertreffen, im Einklang mit dem eigenen Anspruch und der Verpflichtung zu einer nachhaltigen Entwicklung. Durch die Zusammenarbeit mit EcoVadis und anderen Partnern wird das Unternehmen seine Bemühungen intensivieren, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und zur Umwelt zu leisten.

Menschenrechte, Umwelt- und soziale Standards entlang der Lieferkette



Die Lieferkette ist für die HÖRMANN Gruppe von entscheidender Bedeutung, da sie einen wesentlichen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsziele hat und ein wesentlicher Teil der Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung im Sinne der Corporate Governance der HÖRMANN Gruppe ist.

Im Jahr 2023 hat die HÖRMANN Gruppe die Analyse, Bewertung und Überwachung der Lieferketten hinsichtlich Menschenrechten und ökologischen Aspekten weiter vertieft und intensiviert. Durch ein erweitertes Screeningverfahren wird sichergestellt, dass die Lieferanten den gleich hohen Standards hinsichtlich Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung entsprechen, wie es das Unternehmen von sich selbst erwartet.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ist eine gesetzliche Regelung, die Unternehmen dazu verpflichtet, entlang ihrer Lieferkette die Einhaltung von Menschenrechten, Umweltstandards und sozialen Standards sicherzustellen. In diesem Zusammenhang soll gewährleistet werden, dass Unternehmen ihrer Verantwortung gegenüber den

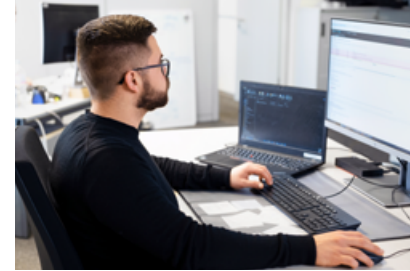
Menschen und der Umwelt entlang ihrer gesamten Lieferkette gerecht werden und potenzielle Risiken identifizieren und minimieren.

Die Einführung einer speziellen Software für das Lieferantenmanagement ermöglicht es, das Lieferantenscreening effizient zu gestalten und sicherzustellen, dass die Lieferanten entsprechend den Anforderungen des LkSG analysiert und nach Risiko bewertet werden. Durch die Implementierung dieser Software kann die HÖRMANN Gruppe noch transparenter und verantwortungsbewusster agieren und den seit 01.01.2024 geltenden rechtlichen Verpflichtungen und Dokumentationspflichten nachkommen.

Die HÖRMANN Gruppe ist weiterhin stark darauf fokussiert, Nachhaltigkeit entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette voranzutreiben. Als Familienunternehmen ist sich die HÖRMANN Gruppe der unternehmerischen und sozialen Verantwortung bewusst und strebt danach, diese in jedem Schritt der Geschäftstätigkeit zu erfüllen und einen Beitrag zu leisten, die Welt zu einem nachhaltigeren und gerechteren Ort zu machen.

ISO 27001-Zertifizierung: ein Meilenstein für unsere IT-Sicherheit

In einer zunehmend digitalisierten Welt, aber auch in einer Welt zunehmender geopolitischer Konflikte ist die Sicherheit unserer Informationstechnologie (IT) von entscheidender Bedeutung für die Nachhaltigkeit der HÖRMANN Gruppe. Die Gewährleistung einer zuverlässigen Cybersicherheit bedeutet nicht nur ein Schutz vor potenziellen Bedrohungen, sondern trägt auch zur langfristigen Stabilität und Kontinuität der Geschäftsaktivitäten und unserer digitalen Beziehungen zu unseren Kunden bei.



Im Jahr 2023 wurde ein bedeutender Meilenstein erreicht: Der zentrale IT-Dienstleister für die HÖRMANN Gruppe, die HÖRMANN Informationssysteme GmbH, wurde gemäß den strengen Standards der DIN ISO 27001 erstmals zertifiziert. Diese Zertifizierung ist ein Beleg für unser tägliches Streben zu höchsten Standards in der Informationssicherheit. Durch die Implementierung eines umfassenden Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) stärkt die HÖRMANN Informationssysteme GmbH nicht nur den Schutz sensibler Daten, sondern erhöht auch das Vertrauen der Kunden, Partner und Stakeholder der Organisation.

TISAX-Zertifizierung: IT-Sicherheit für die Automotive-Branche

Ein weiterer Schritt in Richtung einer umfassenden IT-Sicherheit ist die TISAX-Zertifizierung. TISAX steht für Trusted Information Security Assessment Exchange und beschreibt ein Prüf- und Austauschverfahren für die Informationssicherheit in der Automobilindustrie. In den vergangenen Jahren haben bereits zwei Tochtergesellschaften, die HÖRMANN

Vehicle Engineering GmbH und die HÖRMANN Intralogistics Solutions GmbH, diese strengen Anforderungen bereits erfüllt. Im Berichtszeitraum hat die HÖRMANN Gruppe zudem mit der Zertifizierung der Geschäftsbereiche Automotive und Intralogistics begonnen. Ein erfolgreicher Abschluss der TISAX-Zertifizierung ist für Mitte 2024 geplant.

Im Gegensatz zur ISO 27001-Zertifizierung fokussiert TISAX speziell die Sicherheitsanforderungen der Automobilindustrie. Dies umfasst neben den allgemeinen IT-Sicherheitsstandards auch branchenspezifische Anforderungen wie den Schutz von Fahrzeugdaten, Produktinformationen und den Umgang mit sensiblen Informationen z. B. im Bereich der Produktentwicklung. Die TISAX-Zertifizierung ist daher von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die HÖRMANN Gruppe die hohen Sicherheitsstandards der Automobilhersteller erfüllen und ihre Vertraulichkeit und Integrität gewährleisten kann.

Weitere Fortschritte in der IT-Sicherheit

Im Berichtszeitraum wurden bedeutende Fortschritte in den Aktivitäten zur IT-Sicherheit in allen Unternehmen erzielt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begannen eine neue Runde des Schulungsprogramms zur IT-Sicherheit „SoSafe“, das sie für aktuelle Bedrohungen sensibilisiert und ihr Verständnis für sicheres Verhalten im digitalen Raum fördert. Ferner wurden weitere Tochtergesellschaften erfolgreich an die zentrale IT-Infrastruktur angebunden, um die Effizienz und Sicherheit der Datenverarbeitung sowie digitaler externer Schnittstellen zu verbessern. Ein weiterer wichtiger Schritt war die Integration eines externen Security Operations Centers (SOC), in welchem die Logfiles aller kritischen Systeme analysiert und ausgewertet werden um dadurch Cyberangriffe schnell zu erkennen und Gegenmaßnahmen über unseren Incident Response Service eingeleitet werden können. Diese Maßnahmen stärken nicht nur die Resilienz gegen Cyberangriffe, sondern sind Teil einer nachhaltigen und zukunftsfähigen IT.

9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



17 PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE



Innovative Wege für nachhaltigen Verkehr: HyTraGen

Die Verbindung von Nachhaltigkeit und Wasserstoff gilt als Schlüssel für eine emissionsfreie Mobilität und eine nachhaltige Zukunft. Wasserstoff als sauberer Energieträger ermöglicht es, den CO₂-Ausstoß im Verkehrssektor drastisch zu reduzieren und damit einen bedeutenden Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



In diesem Zusammenhang wird das Forschungsprojekt „HyTraGen“ (Hydrogen-Tram for next Generation) unter Leitung der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH als wegweisender Schritt betrachtet, um die Potenziale von Wasserstoff im öffentlichen Nahverkehr zu nutzen. Besonders im Personen-, Schwerlast- und Güterverkehr, wo hohe Reichweiten bei gleichzeitig hohen Transportmassen gefordert sind, bietet Wasserstoff eine vielversprechende Alternative zu derzeitigen Antriebsarten.

Ein sächsisches Konsortium unter der Federführung der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH mit Beteiligung der HeiterBlick GmbH und Forschern der TU Chemnitz hat mit der Entwicklung der ersten Wasserstoffstraßenbahn Europas begonnen. Ende 2026 soll die erste Tram mit H₂-Antrieb in Görlitz auf die Schiene gehen. Das Bundesverkehrsministerium fördert das Projekt mit insgesamt acht Millionen Euro.

Die Wasserstoffstraßenbahn soll nicht nur eine Alternative zu vorhandenen Oberleitungsbahnen darstellen, sondern vor allem für neue Strecken dienen, die aus ökonomischen, ökologischen und städtebaulichen Gründen nicht mit Oberleitungen ausgerüstet werden können. Ein weiterer positiver Aspekt ist der Wegfall hoher Infrastrukturkosten für Installation und Wartung der Oberleitung. Zudem würde ein ganzheitliches Wasserstoffkonzept mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Verbrauchern für die nutzenden Städte ein weiteres Energieversorgungssystem schaffen, das nicht netzabhängig ist und überschüssige Elektroenergie in Form von Wasserstoff speichern kann.

Die Dekarbonisierung von Städten ist ein zentrales Ziel im Kampf gegen den Klimawandel. Städtische Gebiete sind oft stark von Verkehrsemissionen belastet, welche die Luftqualität verschlechtern und die Gesundheit der Bewohner gefährden. Hier

kommt die Wasserstoffbahn HyTraGen ins Spiel: Als emissionsfreies Verkehrsmittel bietet sie eine nachhaltige Lösung für den innerstädtischen Verkehr und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Luftqualität. Durch den Einsatz von Wasserstoff als Energiequelle ermöglicht die Bahn den Städten, ihre CO₂-Emissionen zu reduzieren und den Übergang zu einer klimafreundlichen Mobilität zu beschleunigen.

HyTraGen steht somit für eine zukunftsorientierte Mobilitätslösung, die nicht nur die Umwelt schützt, sondern auch zur Schaffung lebenswerter und gesünder Städte beiträgt. Mit diesem innovativen Forschungsprojekt setzt die HÖRMANN Gruppe ein klares Zeichen für eine nachhaltige Verkehrsentwicklung und zeigt ihr Engagement für eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen.



Ersatz thermischer durch regenerative Nachverbrennung

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH ist ein Zulieferbetrieb für die Nutzfahrzeugindustrie und erzeugt in ihren Beschichtungsanlagen auch schädliche Abgase, die aus Gründen des Emissionsschutzes behandelt werden müssen.

Die Umstellung von einer thermischen auf eine regenerative Nachverbrennung von Abgasen, im Bereich der Lackieranlage für Rahmenlängsträger, markiert einen wichtigen Schritt zur Reduzierung von Emissionen und zur Förderung einer nachhaltigen Produktionsweise. Durch diesen Prozess wird sichergestellt, dass Abgase, die bei der Produktion entstehen, effizient und umweltschonend behandelt werden. Dies trägt maßgeblich zur Verringerung der Umweltbelastung und zum Schutz von Mensch und Natur bei.

Um die Klimaziele der HÖRMANN Gruppe zu erreichen und einen bedeutenden Beitrag zur Dekarbonisierung und zum Umweltschutz zu leisten, hat sich die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH im Berichtszeitraum entschieden, in eine regenerative Nachverbrennung zu investieren. Diese Investition des Unternehmens für Umweltschutz und Nachhaltigkeit, in Höhe von 1 Mio. €, sendet ein deutliches Signal an Kunden und Stakeholder. Durch die Inbetriebnahme dieser umweltfreundlichen Technologie demonstriert

die HÖRMANN Gruppe ihre Verpflichtung, die Umweltauswirkungen ihrer Produktion zu minimieren und einen nachhaltigen Betrieb zu gewährleisten.

Im Rahmen des Prozesses der kathodischen Tauch- und Nasslackierung von LKW-Strukturteilen wird die regenerative Nachverbrennung eingesetzt.

Diese Methode ermöglicht eine umweltfreundliche Behandlung der entstehenden Abgase und steigert gleichzeitig die Effizienz und Qualität des Produktionsprozesses. Durch die Nutzung dieser nachhaltigen Technologie wird die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH einen bedeutenden Beitrag zur Förderung einer umweltfreundlichen Produktion leisten.

Im Vergleich zur herkömmlichen thermischen Nachverbrennung zeichnet sich die regenerative Nachverbrennung durch ihre Effizienz und Umweltverträglichkeit aus. Während bei der thermischen Nachverbrennung Energie in Form von Wärme verloren geht, gewinnt die regenerative Variante

diese Energie zurück, indem sie sie für den Produktionsprozess wiederverwendet. Dadurch wird nicht nur die Umweltbelastung verringert, sondern auch der Energieverbrauch optimiert und deutlich reduziert.

Diese Umstellung wird voraussichtlich zu einer Einsparung von bis zu 1.400 Tonnen CO₂ pro Jahr führen, dies entspricht einer Einsparung von 9 % der gesamten Scope-1-Emissionen in der HÖRMANN Gruppe, im Vergleich zum Basisjahr 2022. Diese signifikante Reduzierung der Emissionen trägt dazu bei, die Klimaziele zu erreichen und einen positiven Beitrag zum Pariser Klimaschutzabkommen zu leisten. Die HÖRMANN Gruppe setzt sich kontinuierlich dafür ein, ihre Produktionsprozesse zu optimieren und nachhaltige Technologien einzusetzen, um ihren Beitrag zum Umweltschutz zu maximieren und eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.



Verwaltungs- und Produktionsgebäude nach dem neuesten Stand der Technik



Nach zwei Jahren intensiver Bauarbeiten konnte die Funkwerk AG feierlich ihr neues Verwaltungsgebäude sowie eine Produktionshalle am Standort in Kölldeda in Betrieb nehmen. Beide Gebäude zeichnen sich durch eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsaspekten aus, die den neuesten Stand der Technik repräsentieren.

Die technische Ausstattung der Gebäude wurde im Vorfeld sorgfältig geplant, um eine effiziente Nutzung von Ressourcen zu gewährleisten. Büros, Besprechungsräume und Sozialflächen werden durch ein zentrales Gebäudemanagementsystem gesteuert, das Licht beispielsweise über Bewegungsmelder regelt. Zudem sind bspw. Steckdosen mit einer Ein-/Aus-schaltautomatik versehen, um den Energieverbrauch zu minimieren.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Heiz-/Kühldeckensystem, welches mit einer Wärmepumpe in Verbindung mit automatischen Jalousien betrieben wird. Wärmepumpen nutzen erneuerbare Energiequellen, was zu einer erheblichen Reduzierung des CO₂-Ausstoßes im Vergleich zu herkömmlichen Heizsystemen führt. Durch ihre hohe Energieeffizienz tragen Wärmepumpen dazu bei, den Verbrauch fossiler

Brennstoffe zu minimieren und damit einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Ein weiteres Highlight ist die Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Produktionsgebäudes. Mit einer regenerativen Kapazität von 90 kWp trägt diese Anlage zur Dekarbonisierung bei und erzeugt emissionsfreien Strom, der die Umweltbelastung durch den Standort reduziert.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Funkwerk AG (und auch für die HÖRMANN Gruppe als Mehrheitsaktionär) zeigt sich nicht nur in technischen Innovationen, sondern auch in weiteren Initiativen wie dem Aufstellen von Bienenstöcken auf dem Firmengelände, der Teilnahme an Sportveranstaltungen und in Spenden an lokale Vereine. Diese vielfältigen Aktivitäten unterstreichen das Engagement des Unternehmens für eine nachhaltige Zukunft und seinen Beitrag zum Umweltschutz und zur sozialen Verantwortung.





Gesundheit & Teamgeist



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Auch das vergangene Jahr war geprägt von einem starken Fokus auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, da die Folgen der Corona-Pandemie noch immer nachwirken. Neben der Organisation von Fußballturnieren innerhalb der HÖRMANN Gruppe wurde auch die Teilnahme an einer Vielzahl von Sportveranstaltungen wie Triathlons, Firmenläufen und anderen Wettbewerben aktiv gefördert. Diese Veranstaltungen haben nicht nur dazu beigetragen, die körperliche Fitness der Mitarbeiter zu verbessern, sondern auch den Teamgeist und den Zusammenhalt innerhalb der Unternehmensgruppe zu stärken.

Durch die Unterstützung und Förderung solcher Sportveranstaltungen konnte die HÖRMANN Gruppe einen positiven Beitrag zur Mitarbeitergesundheit leisten. Die Mitarbeiter haben die Gelegenheit erhalten, sich aktiv zu beteiligen und ihre persönlichen sportlichen Ziele zu verfolgen, was wiederum zu einer gesünderen und glücklicheren Belegschaft beiträgt.

Ein besonderes Highlight im vergangenen Jahr war das Fußballturnier in Chemnitz, an dem vier

Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe teilnahmen. Bei diesem Turnier stand nicht nur der sportliche Wettbewerb im Vordergrund, sondern vor allem auch der Spaß und die Gemeinschaft. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Bereiche und Hierarchieebenen kamen zusammen, um in einem freundlichen und motivierten Umfeld gegeneinander anzutreten. Die Atmosphäre war geprägt von Teamgeist, Fairplay und gegenseitiger Unterstützung, was dazu beitrug, die Zusammengehörigkeit innerhalb der Hörmannschaft zu stärken. Nochmals Glückwunsch an die Siegermannschaft der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH!

Die HÖRMANN Gruppe setzt sich weiterhin dafür ein, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern. Eine gesunde Belegschaft ist der Schlüssel zu langfristigem Erfolg und Wachstum. Daher werden unterschiedlichste Aktivitäten unterstützt, die nicht nur das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Hörmannschaft stärken, sondern auch die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern.



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



Lebenslanges Lernen ist ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg der HÖRMANN Gruppe und die Sicherung unserer Arbeitsplätze. In einer Welt, die sich ständig weiterentwickelt und in der sich Kundenbedürfnisse, Technologien und Arbeitsmethoden kontinuierlich verändern, ist es unerlässlich, sich anzupassen und kontinuierlich weiterzubilden.

Die HÖRMANN Gruppe ist sich der hohen Bedeutung von lebenslangem Lernen bewusst und hat im Geschäftsjahr 2023 die HÖRMANN Lernwelten ins Leben gerufen, um allen Mitarbeitenden vielfältige Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten.

Die HÖRMANN Lernwelten bieten ein breites Spektrum an Schulungen, Workshops, Seminaren und digitalen Lernmodulen an. Ob es darum geht, Führungsfähigkeiten zu stärken, technische oder methodische Kompetenzen zu verbessern oder die effiziente Nutzung moderner Softwaresysteme zu erlernen – die Lernwelten stehen allen Mitarbeitenden offen und bieten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Ein zentrales Element der Lernwelten ist das E-Learning-Angebot, das es ermöglicht, eine große Anzahl von Mitarbeitenden zu erreichen und einen zeitnahen Nutzen für alle Gesellschaften zu realisieren. Durch diese moderne Form des Lernens möchte die HÖRMANN Gruppe eine neue Lernkultur schaffen und die Weiterbildung fest in der Unternehmenskultur verankern.

Die Vielfalt der HÖRMANN Gruppe spiegelt sich auch in den Möglichkeiten der HÖRMANN Lernwelten wider. Neben Weiterbildungen für Mitarbeitende sind auch spezielle Führungskräfte-Trainings ein wichtiger

Bestandteil. Im Jahr 2023 begann die zweite Runde des HÖRMANN Managementprogramms, das sich aus Präsenzveranstaltungen sowie virtuellen Modulen zusammensetzt und sich auf Führungs- und Managementthemen konzentriert. In den Lernwelten wird es speziell für dieses Programm einen eigenen Lernpfad geben.

Die Einführung der HÖRMANN Lernwelten ist auch Teil der Nachhaltigkeitsstrategie, um Mitarbeiterentwicklung zu fördern und in die Zukunftsfähigkeit der Mitarbeitenden und des Unternehmens zu investieren. Durch kontinuierliche Weiterbildung erweitert die HÖRMANN Gruppe nicht nur die individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeitenden, sondern bleibt auch als Unternehmen wettbewerbsfähig und agil. Eine Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern und Mitarbeitende dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen und erfolgreich zu sein, ist Teil des Selbstverständnisses der HÖRMANN Gruppe.

Lebenslanges Lernen für langfristigen Erfolg

Von der Hörmannschaft an die Gemeinschaft



Im Berichtszeitraum haben zahlreiche Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe Spenden an lokale Vereine, Einrichtungen und Organisationen geleistet, um einen sozialen Beitrag für die lokale Gemeinschaft im unmittelbaren Umfeld der Betriebsstätten zu bewirken. Diese Initiativen unterstreichen das fortwährende Engagement und die soziale Verantwortung der HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen.

Beispielsweise hat die HÖRMANN Klatt Conveyors GmbH eine Spende an „Ein Lächeln für Kinder“ geleistet.

Diese Organisation setzt sich für das Wohlergehen und die Unterstützung von benachteiligten Kindern ein. Die finanzielle Unterstützung ermöglichte es weiteren Organisationen, ihre Programme auszubauen und mehr Kindern ein Lächeln ins Gesicht zu zaubern. Darüber hinaus wurden nicht nur Geldspenden geleistet, sondern auch Sachspenden an verschiedene weitere Initiativen weitergegeben.

Unser besonderer Dank gilt auch der wertvollen Arbeit unserer Mitarbeitenden, die das Rückgrat des Unternehmens bilden. Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich in ihrer Freizeit zusätzlich in

zahlreichen Ehrenämtern und setzen sich leidenschaftlich für die Verbesserung ihrer lokalen Gemeinschaften ein. Die HÖRMANN Gruppe ist stolz auf das Wirken und die unermüdliche Einsatzbereitschaft dieser Mitarbeiter, die weit über die beruflichen Verpflichtungen hinausgeht. Die HÖRMANN Gruppe nimmt auch hier ihre soziale Verantwortung aktiv wahr und unterstützt die ehrenamtlichen Aktivitäten der Mitarbeitenden. In einer Sonderausgabe unserer Mitarbeiterzeitschrift „mittendrin“ zu Weihnachten 2023 wurden zahlreiche Mitarbeitende für ihr ehrenamtliches Engagement hervorgehoben und gewürdigt, um damit auch einen Ansporn für andere Mitarbeiter zu setzen.

Die Bindung der Mitarbeitenden an die HÖRMANN Gruppe ist von entscheidender Bedeutung für den Unternehmenserfolg; hierbei spielen auch die Familien der Mitarbeitenden eine besondere Rolle. Sowohl am Standort der HÖRMANN Automotive Slovakia s. r. o. als auch am Standort der HÖRMANN Automotive Gustavsbург GmbH wurde im Sommer ein großes Familienfest organisiert, bei dem die verschiedenen Abteilungen sich vorstellen konnten. Es gab ein unterhaltsames Programm für Kinder sowie köstlich Gegrilltes für alle Teilnehmenden. Diese Veranstaltungen förderten nicht nur das Verständnis der Familien für die Arbeit ihrer Väter oder Mütter, sondern stärkten auch den Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens und förderte den Austausch und die Verbundenheit mit der lokalen Gemeinschaft und Freunden des Unternehmens.

1 KEINE ARMUT

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



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

1 2 3

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Unternehmensgrundsätze und -werte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

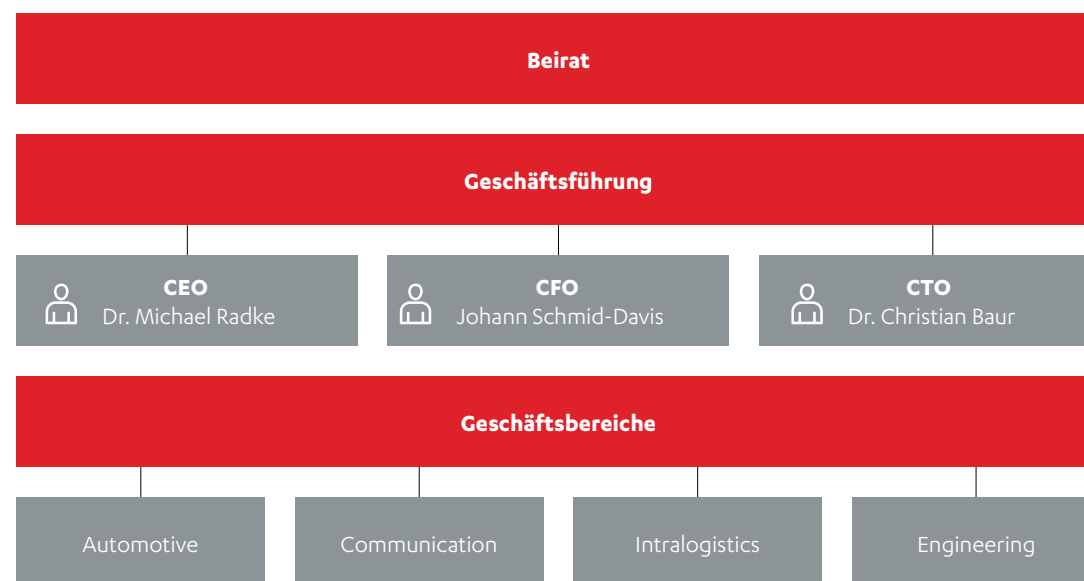
Glossar

Kontakt / Impressum

Eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung ist entscheidend für die langfristige Sicherung des Erfolgs und des Vertrauens aller Stakeholder. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Integration der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in sämtlichen Gesellschaften der Unternehmensgruppe entlang sämtlicher Geschäftsprozesse und Organisationsebenen.

Als oberstes Kontrollorgan fungiert der Beirat, der aus sechs Mitgliedern besteht: Dipl.-Ing. Hans Hörmann sen. (Ehrenvorsitzender), Dr. Andreas Albath (Vorsitzender), Stefan Buchner, Prof. Dipl.-Ing. Siegfried Bülow, Dipl.-Ing. (FH) Johann Hörmann und Florian Schauenburg. Die Aufgabe des Beirats ist die Überwachung und Kontrolle der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe, wobei er auch beratend zur Seite steht.

HÖRMANN Gruppe GRI 2-9



Unternehmensgrundsätze und -werte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Die Unternehmenswerte der HÖRMANN Gruppe prägen das Denken und Handeln sowohl der Unternehmensführung als auch aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie dienen als Leitlinien für den Arbeitsalltag, die Zusammenarbeit und die Kommunikation untereinander.

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 Grundlage für den Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen sowie Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten. Daraus abgeleitet wurden die Compliance-Leitlinien der Gruppe, die für alle Tochtergesellschaften verbindlich sind und von den Mitarbeitern gelebt und umgesetzt werden.

Werte der HÖRMANN Gruppe

GRI 2-23



Die HÖRMANN Gruppe zeichnet sich durch eine vielfältige Struktur aus, bestehend aus zahlreichen Tochtergesellschaften mit verschiedenen Geschäftsmodellen. Die einzelnen Standorte sind überregional verteilt und geprägt von ihren regionalen Wurzeln, ihrer historischen Unternehmensentwicklung und ihrer spezifischen Unternehmenskultur.

Die Mitarbeiter tragen durch ihre Vielfalt an kulturellem Hintergrund, Ausbildungen, individuellen Erfahrungen und Persönlichkeiten zur Prägung der jeweiligen Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe bei. Trotz dieser Vielfalt bilden gemeinsame Werte, geteilte Ziele und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu einem Familienunternehmen das verbindende Element aller Tochtergesellschaften und Mitarbeiter des Familienunternehmens.

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

Mit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2021 dokumentierte die HÖRMANN Gruppe ihre langjährige Verpflichtung zur ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung gemäß dem GRI-Rahmenwerk. Die wesentlichen Themen, die im Rahmen der GRI-3-Wesentlichkeitsanalyse für das Jahr 2021 identifiziert wurden – aus den Bereichen Geschäftsethik, Umwelt- und Klimaschutz sowie Soziale Verantwortung – wurden vom Lenkungsausschuss bestätigt. Eine Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 1 ist für 2024 geplant.

Um die Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und nachhaltige Unternehmensführung zu erfüllen, wurde im Jahr 2022 eine Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse entwickelt. Diese Strategie wird es ermöglichen, die Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe in Bezug auf nachhaltige Unternehmensführung zu messen und den Fokus auf nachhaltiges Handeln zu stärken. Eine der zentralen Säulen 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 – „Nachhaltige Wertschöpfungsketten“, „Klimaneutral“ werden und „Fortschritt für den Menschen schaffen“ – sind wichtige Bestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie und werden im Folgenden näher erläutert. Das Unternehmen entwickelt kontinuierlich Strategien für alle wesentlichen Themen, setzt entsprechende Maßnahmen um und überwacht den Fortschritt. Im Jahr 2023 begann die HÖRMANN Gruppe, die Nachhaltigkeitsstrategie mit einem Kennzahlensystem zu verknüpfen, um die Fortschritte in den einzelnen Säulen gezielt voranzutreiben.

Für die Weiterentwicklung und Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Gesamtorganisation wurde eine Nachhaltigkeitsorganisation etabliert. Diese Organisation spielt eine zentrale Rolle bei der Steigerung des Managements-Fokus auf Nachhaltigkeitsaktivitäten, bei der Operationalisierung und bei der effizienten Erreichung der Nachhaltigkeitsziele.

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

Managementansatz

Die dynamische und anspruchsvolle Thematik der Nachhaltigkeit entwickelt sich fortlaufend in ihren zahlreichen Facetten. Täglich entstehen neue Herausforderungen, und die sich verändernden Interessen der verschiedenen Stakeholdergruppen beeinflussen die Nachhaltigkeitsstrategie sowie deren Umsetzung im Rahmen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung des Unternehmens. Um diesen stetig wechselnden Anforderungen als Unternehmen gerecht zu werden,

hat die HÖRMANN Gruppe einen systematischen Ansatz entwickelt, der von der Identifikation von Nachhaltigkeitsthemen bis zur Implementierung von Maßnahmen und der Nachverfolgung ihrer Auswirkungen reicht. Dieser systematische 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

Glossar

Kontakt / Impressum

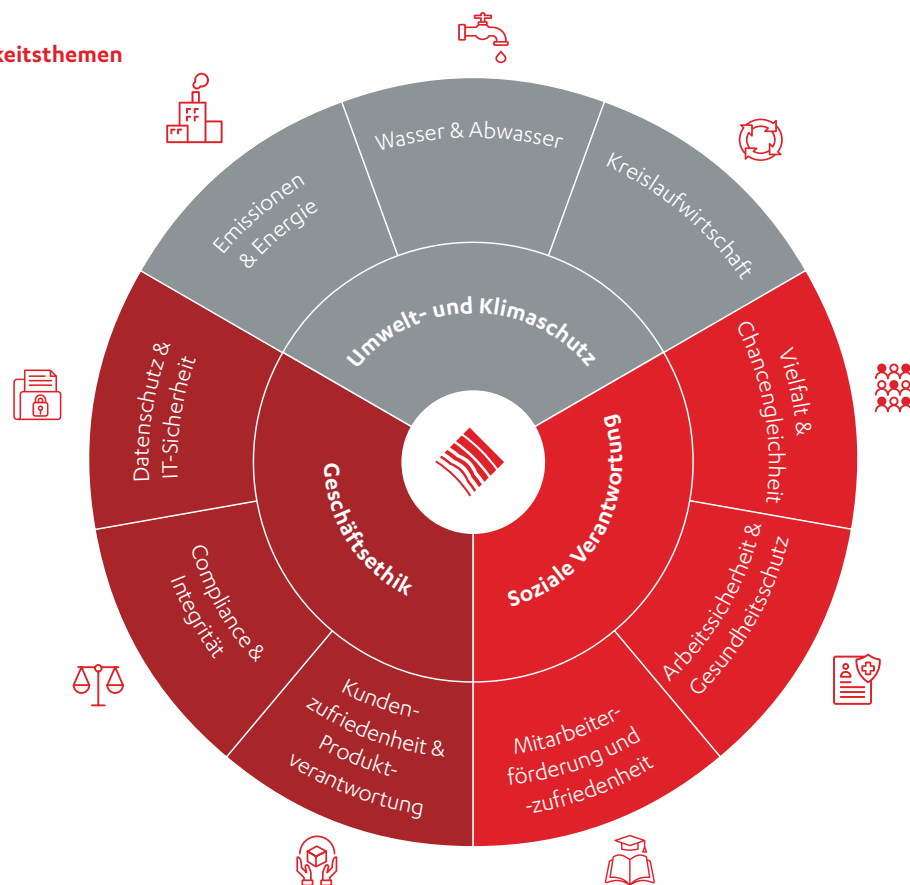
Wesentliche Themen

Jede der identifizierten Stakeholdergruppen hat ihre eigenen Erwartungen, Ansichten und Ziele gegenüber der HÖRMANN Gruppe. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 wurden proaktiv Dialoge mit den relevanten Stakeholdergruppen geführt, um die entscheidenden Themen zu ermitteln. Weitere Einzelheiten zur angewandten Methodik der Wesentlichkeitsanalyse sind im Nachhaltigkeitsbericht 2021 einsehbar.

Die Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe betrachtet die im Stakeholderdialog identifizierten Themen weiterhin als relevant und unverzichtbar. Die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie wurden aus diesen wesentlichen Themen abgeleitet.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen der HÖRMANN Gruppe

GRI 3-2



Nachhaltigkeitsmanagement

- Vorwort

- Über diesen Bericht

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

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

- Geschäftsethik

- Umwelt- und Klimaschutz

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

- GRI-INDEX

- Glossar
- Kontakt / Impressum

Die vier Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltiges Handeln bedeutet, Verantwortung zu übernehmen. Die HÖRMANN Gruppe ist seit vielen Jahren in verschiedenen Bereichen aktiv für Nachhaltigkeit engagiert. Sie ist entschlossen, einen bedeutenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Welt zu leisten und ihr unternehmerisches Handeln künftig noch stärker an den Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung auszurichten. Vor diesem Hintergrund hat die HÖRMANN Gruppe ihre Nachhaltigkeitsstrategie auf vier Säulen aufgebaut, die aus den definierten Themen der Wesentlichkeitsanalyse resultieren:

Nachhaltigkeitskultur verankern

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie der HÖRMANN Gruppe GRI 3-3



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Durch Schulungen, Fortbildungen, Workshops und regelmäßige Informationskanäle wie die Mitarbeiterzeitschrift und das soziale Intranet werden die Mitarbeiter für diese Themen sensibilisiert. Ziel ist es, ein Verständnis für die erforderlichen Veränderungen zu entwickeln und Nachhaltigkeit als ein wichtiges Kriterium in ihren Arbeitsbereichen zu etablieren.

Klimaneutral werden

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

Fortschritt für den Menschen schaffen

Die Menschen und die Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt sämtlichen unternehmerischen Handelns. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter und eine nachhaltige Unternehmensführung sind eng miteinander verbunden. Um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und eine langfristige Bindung der Mitarbeiter zu erreichen, strebt die HÖRMANN Gruppe die Schaffung eines modernen Arbeitsumfelds mit Entwicklungsmöglichkeiten

für alle Mitarbeiter an. Die Förderung einer Kultur des verantwortungsvollen Handelns und lebenslangen Lernens soll das Engagement weiter steigern und einen positiven Einfluss auf die Nachhaltigkeit des Unternehmens haben. Des Weiteren setzt die HÖRMANN Gruppe auf die Förderung eines wertschätzenden Arbeitsumfelds, das frei von jeglicher Diskriminierung ist und Chancengleichheit für alle bietet.

Nachhaltige Wertschöpfungsketten

Die Etablierung nachhaltiger Wertschöpfungsketten ist entscheidend, um Umweltbelastungen, Ressourcenverbrauch und soziale Ungleichheiten in der globalen Wirtschaft zu verringern. Die Gewährleistung von Transparenz entlang der Lieferketten ist unerlässlich, um die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten zu garantieren und die Integrität unseres unternehmerischen Handelns zu bewahren. Die HÖRMANN Gruppe strebt daher aktiv an, mit ihren Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette zusammenzuarbeiten, um ihrer ökologischen, sozialen und ethischen Verantwortung gerecht zu werden. Durch Investitionen in die Digitalisierung können interne und externe Prozesse effizienter gestaltet werden, die Arbeit für die Mitarbeiter erleichtert und flexibler (z. B. durch Homeoffice) gestaltet werden, was indirekt auch zum Klimaschutz beiträgt.

Der Einsatz klimafreundlicher Technologien und konsequentes Recycling ermöglichen die Optimierung des Ressourceneinsatzes. Der verantwortungsvolle Umgang mit limitierten Mengen an Rohstoffen, Energie und Wasser ist von wesentlicher Bedeutung im Hinblick auf die Verantwortung für zukünftige Generationen. Die HÖRMANN Gruppe fördert aktiv die Optimierung des Ressourceneinsatzes, die Effizienz in allen Geschäfts- und Produktionsprozessen sowie die Reduzierung von CO₂-Emissionen.

Nachhaltigkeitsmanagement

- Vorwort

- Über diesen Bericht

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

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

- Geschäftsethik

- Umwelt- und Klimaschutz

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

- GRI-INDEX

Nachhaltigkeitsorganisation

Um ein nachhaltiges Denken und Handeln im Unternehmen zu fördern und sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit fest in der Unternehmenskultur und -strategie verankert ist, hat die HÖRMANN Gruppe eine Nachhaltigkeitsorganisation aufgestellt. Diese Organisation hat das Ziel, die Entwicklung der Nachhaltigkeitskultur effizient voranzutreiben und die Nachhaltigkeitsstrategie über die gesamte Organisation hinweg weiterzuentwickeln, zu integrieren und umzusetzen.

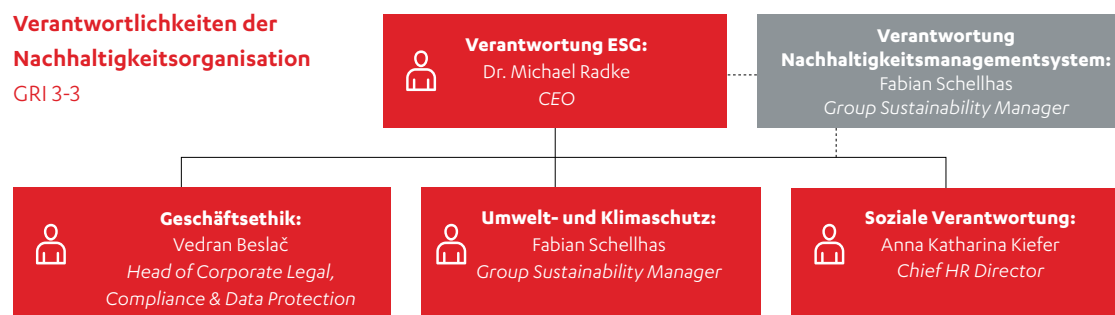
Die Gesamtverantwortung für ESG und für das Nachhaltigkeitsmanagementsystem trägt der CEO der HÖRMANN Gruppe, Dr. Michael Radke. Um den drei wesentlichen Dimensionen „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“ gerecht zu werden, wurden gruppenweit Verantwortliche für die jeweiligen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

Für den Bereich „Geschäftsethik“ ist Vedran Beslač, Head of Corporate Legal, Compliance & Data Protection der HÖRMANN Gruppe, verantwortlich. Fabian Schellhas, der Group Sustainability Manager, trägt die

Verantwortung für den Bereich „Umwelt- und Klimaschutz“ zusätzlich zu seiner Funktion. Er ist für die fachliche Ausarbeitung, Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten in der HÖRMANN Gruppe zuständig, einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und als zentrale Anlaufstelle für verbundene Unternehmen zu allen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Der Bereich „Soziale Verantwortung“ wird von Anna Katharina Kiefer, Chief HR Director der HÖRMANN Gruppe, betreut.

Die gruppenweit Verantwortlichen tragen gemeinsam die Verantwortung für fachspezifische Nachhaltigkeitsthemen und -projekte wie beispielsweise die Entwicklung der Klimaschutzstrategie, die Implementierung der Personalstrategie und die Gewährleistung der Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Sie fungieren als Ansprechpartner für die Tochtergesellschaften bei entsprechenden fachspezifischen Fragestellungen.

Verantwortlichkeiten der Nachhaltigkeitsorganisation GRI 3-3



Nachhaltigkeitsmanagement

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

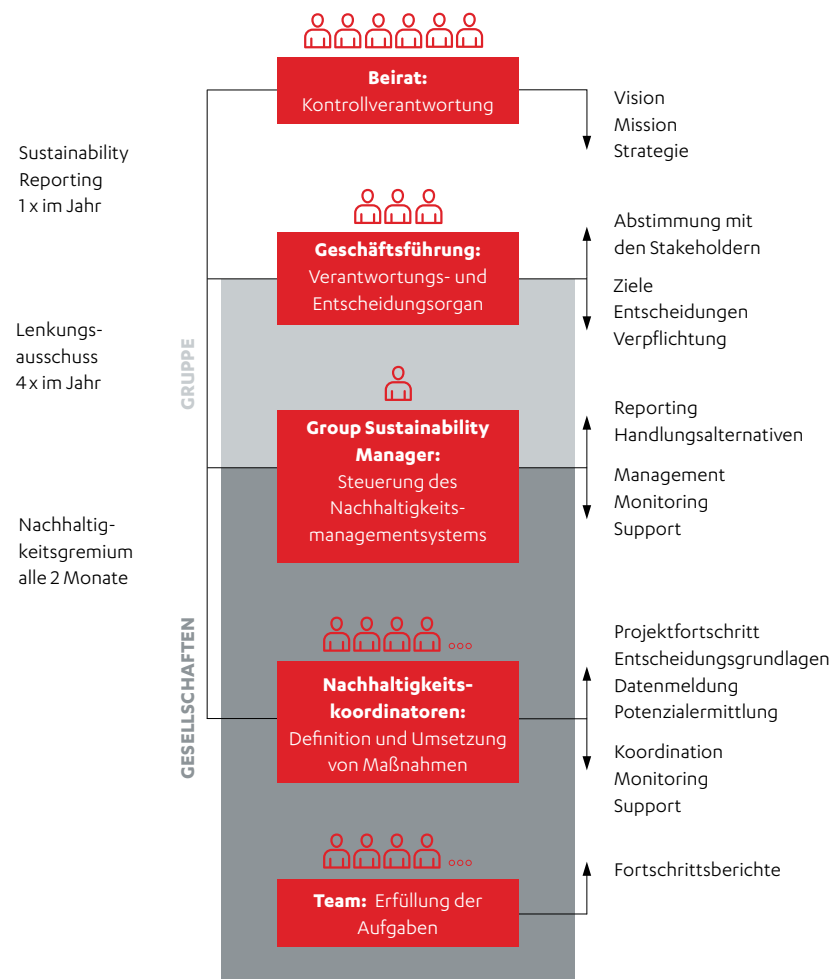
Der Beirat als Aufsichtsorgan genehmigt die von der Geschäftsführung vorgestellte Vision, Mission und Strategie für nachhaltige Unternehmensführung sowie etwaige größere, in diesem Zusammenhang erforderliche Investitionen in Abstimmung mit den Gesellschaftern der HÖRMANN Gruppe. Zudem trägt er die Kontrollverantwortung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

Die Geschäftsführung der HÖRMANN Industries GmbH, als oberstes operatives Verantwortungs- und Entscheidungsorgan der HÖRMANN Gruppe, ist für die Definition einer langfristigen Strategie für nachhaltige Unternehmensführung und deren zielgerichtete Umsetzung verantwortlich. Jährlich erstattet sie dem Beirat im Rahmen des Sustainability Reporting Bericht und leitet den Stakeholderdialog. Konkrete Ziele, Entscheidungen und Verpflichtungen werden an den Group Sustainability Manager weitergegeben. Dieser steuert die Umsetzung der Strategie, berichtet kontinuierlich an die Geschäftsführung und zeigt Handlungsalternativen auf.

Im Jahr 2022 wurde die Nachhaltigkeitsorganisation über alle Geschäftsbereiche und verbundenen Unternehmen der HÖRMANN Gruppe eingeführt. In jeder Gesellschaft wurde ein Nachhaltigkeitskoordinator ernannt, der die Koordination aller Aktivitäten zum Thema Nachhaltigkeit in seiner Gesellschaft übernimmt. Diese Koordinatoren werden bei ihrer Arbeit von funktionsübergreifenden Mitarbeitern in der Gesellschaft oder von Experten der Gruppe unterstützt. Regelmäßige Fortschrittsberichte der Nachhaltigkeitskoordinatoren erfolgen im Rahmen eines regelmäßigen Erfahrungsaustauschs mit dem Group Sustainability Manager.

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

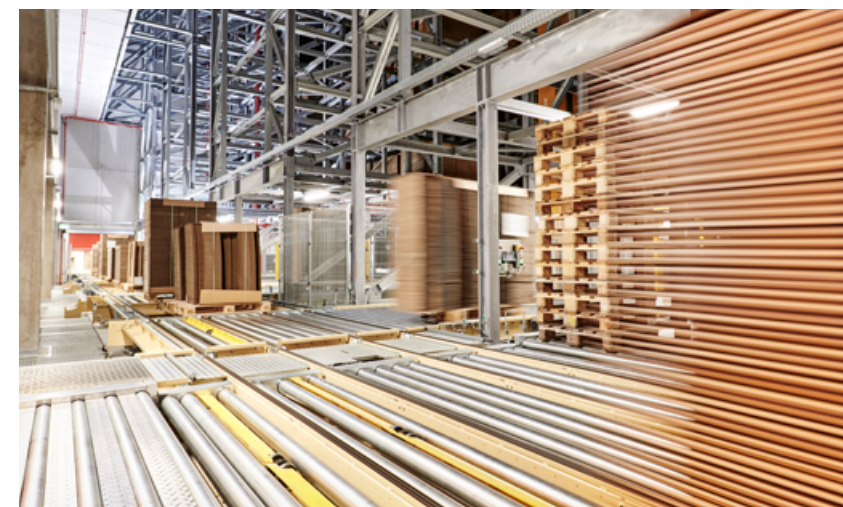
Die Nachhaltigkeitskoordinatoren und der Group Sustainability Manager befassen sich mit den relevanten Fragen und Themen der Corporate Sustainability. Neben der Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen stehen folgende Punkte auf ihrer Agenda:

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

Um das Nachhaltigkeitsmanagementsystem in der breit diversifizierten und komplexen Unternehmensgruppe zu verankern und den aktuellen Entwicklungen gerecht zu werden sowie Entscheidungen vorzubereiten, wurde ein Lenkungsausschuss „Nachhaltigkeitsmanagement“ gebildet. Dieser besteht aus den Mitgliedern der Geschäftsführung der HÖRMANN Industries (CEO, CFO, CTO), dem Group Sustainability Manager,

den Verantwortlichen für die Bereiche „Geschäftsethik“, „Umwelt- und Klimaschutz“ und „Soziale Verantwortung“ sowie Vertretern der Geschäftsbereiche. Der Lenkungsausschuss trifft sich viermal jährlich und unterstützt die Geschäftsführung bei der Überwachung der Umsetzung und Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsstrategie, einschließlich der definierten Maßnahmen und erzielten Fortschritte. Zudem soll die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in die Organisation und Prozesse der HÖRMANN Gruppe durch den Lenkungsausschuss sichergestellt werden.

Durch diese Nachhaltigkeitsorganisation wird die Förderung und Sicherstellung nachhaltiger Unternehmensführung in der HÖRMANN Gruppe durch Wissenserweiterung und regelmäßigen Erfahrungsaustausch gewährleistet. Die Nachhaltigkeitsorganisation ist ein wesentliches Element, um 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, als breit diversifizierte und global agierende Unternehmensgruppe, ist einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. Um in diesem komplexen und dynamischen Umfeld mit sich rasch wandelnden wirtschaftlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen erfolgreich zu sein, ist eine fortlaufende Analyse der Chancen und Risiken unerlässlich. Identifizierte Chancen und Risiken werden bewertet und durch geeignete Maßnahmen aktiv gemanagt. Ein effektives Risikomanagement ist entscheidend für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und die Erreichung seiner strategischen Ziele, und es ist integraler Bestandteil aller Geschäftsprozesse.

Der von der HÖRMANN Industries GmbH als Holding gesteuerte revolutionäre Strategieprozess mit allen Tochtergesellschaften reflektiert in den Strategiereviews Chancen und Risiken. Unterstützt durch die Strategieabteilung der Holding findet dieser Prozess mindestens jährlich statt. Bei Bedarf wird die strategische Ausrichtung der Tochtergesellschaften kritisch hinterfragt und Anpassungen vorgenommen. Die Geschäftsführer der jeweiligen Tochtergesellschaften tragen die Verantwortung für das regelmäßige Chancen- und Risikomanagement, mit Ausnahme des Klimarisikomanagements. Chancen und Risiken werden anhand potenzieller Schadenshöhe, Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Innovations- und Marktpotenzial beurteilt. Der Beirat, als oberstes Kontrollorgan, übernimmt gemeinsam mit der Geschäftsführung der HÖRMANN Gruppe eine Beratungs- und Überwachungsfunktion.

Dieses dezentrale Risikomanagement in den Tochtergesellschaften ermöglicht eine schnelle Reaktion auf dynamische Rahmenbedingungen, um die unternehmerische und finanzielle Flexibilität zu erhalten und den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Auch mögliche Risiken im Bereich Nachhaltigkeit werden anhand der als wesentlich erkannten Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt. Ein effektiver Umgang mit der Risikolandschaft bildet die Basis für den langfristigen Erfolg und Fortbestand der HÖRMANN Gruppe. Weitere Informationen zum Risikomanagement bezüglich menschenrechtlicher Risiken finden Sie im Kapitel Menschenrechte. Das Kapitel Umwelt- und Klimaschutz behandelt das Risikomanagement in Bezug auf klima- und umweltbezogene Risiken. Ökonomische Chancen und Risiken sind im Geschäftsbericht der HÖRMANN Gruppe detailliert ausgeführt.



Stakeholderdialog

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Stakeholderverständnis

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

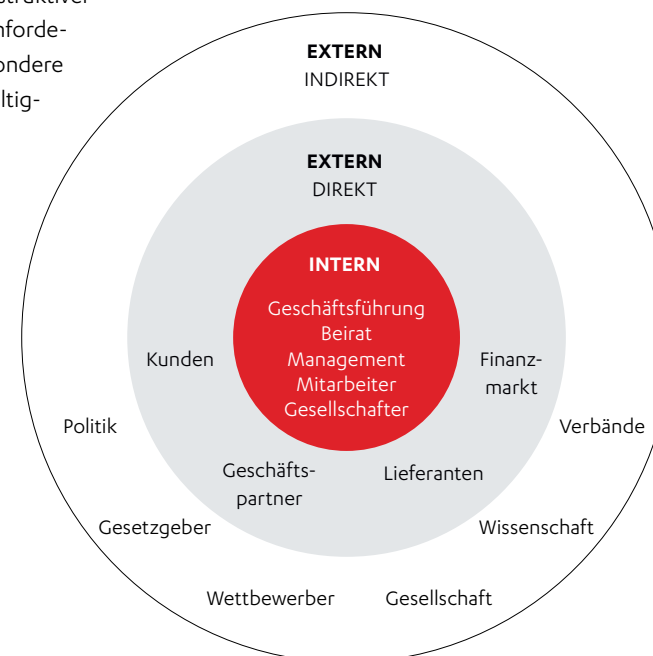
Stakeholdermanagement

Stakeholdermanagement bedeutet für die HÖRMANN Gruppe eine systematische und kontinuierliche Interaktion mit den Stakeholdergruppen als wichtigem Bestandteil eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns. Das Ziel ist ein respektvoller, offener, konstruktiver und kritischer Dialog mit den Interessengruppen über deren Anforderungen und Erwartungen an das Familienunternehmen, insbesondere bezüglich nachhaltiger Unternehmensführung und der Nachhaltigkeitsstrategie.

**Stakeholder der
HÖRMANN Gruppe**
GRI 2-29

Stakeholdereinbindung und -interessen

Der Aufbau nachhaltiger Beziehungen erfordert das gegenseitige Vertrauen, das gepflegt werden muss. Insbesondere bei wichtigen Themen und Entscheidungen bildet Vertrauen die Grundlage für eine fruchtbare Zusammenarbeit, die durch transparenten Dialog auf Augenhöhe und den offenen, konstruktiven Austausch von unterschiedlichen Ansichten und Meinungen geprägt ist. Im Rahmen der Strategieentwicklung sind die Einbindung von Stakeholdern und die Berücksichtigung ihrer Interessen wesentliche Bausteine zur Erreichung der Unternehmensziele und des Wachstums. Die Definition und Erreichung unternehmerischer Ziele im Einklang mit den Stakeholderinteressen spiegeln sich auch in den Werten „Augenhöhe“ und „Verantwortung“ wider.



Stakeholderdialog

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Unternehmensgrundsätze und -werte

Nachhaltigkeitsmanagement

Chancen- und Risikomanagement

Stakeholderdialog

UN Global Compact

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

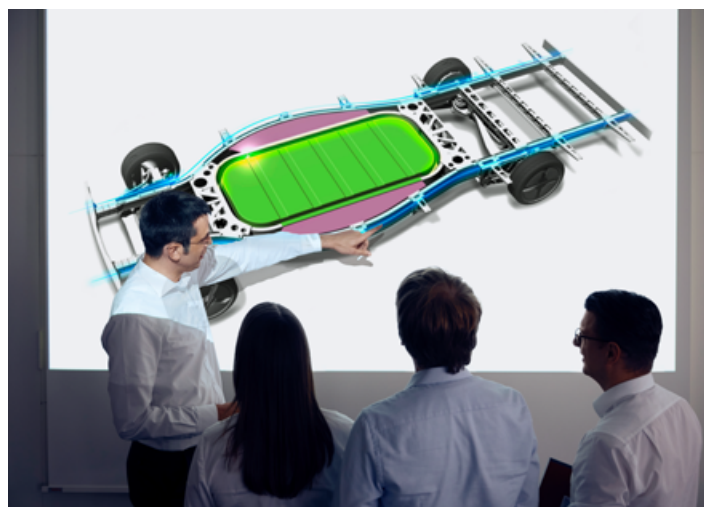
GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Im Zentrum des großen Kreises aller Stakeholder der HÖRMANN Gruppe stehen die Mitarbeiter, das Management-Team, die Geschäftsführung, der Beirat und die Gesellschafter des Familienunternehmens. Um dieses Zentrum 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.



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

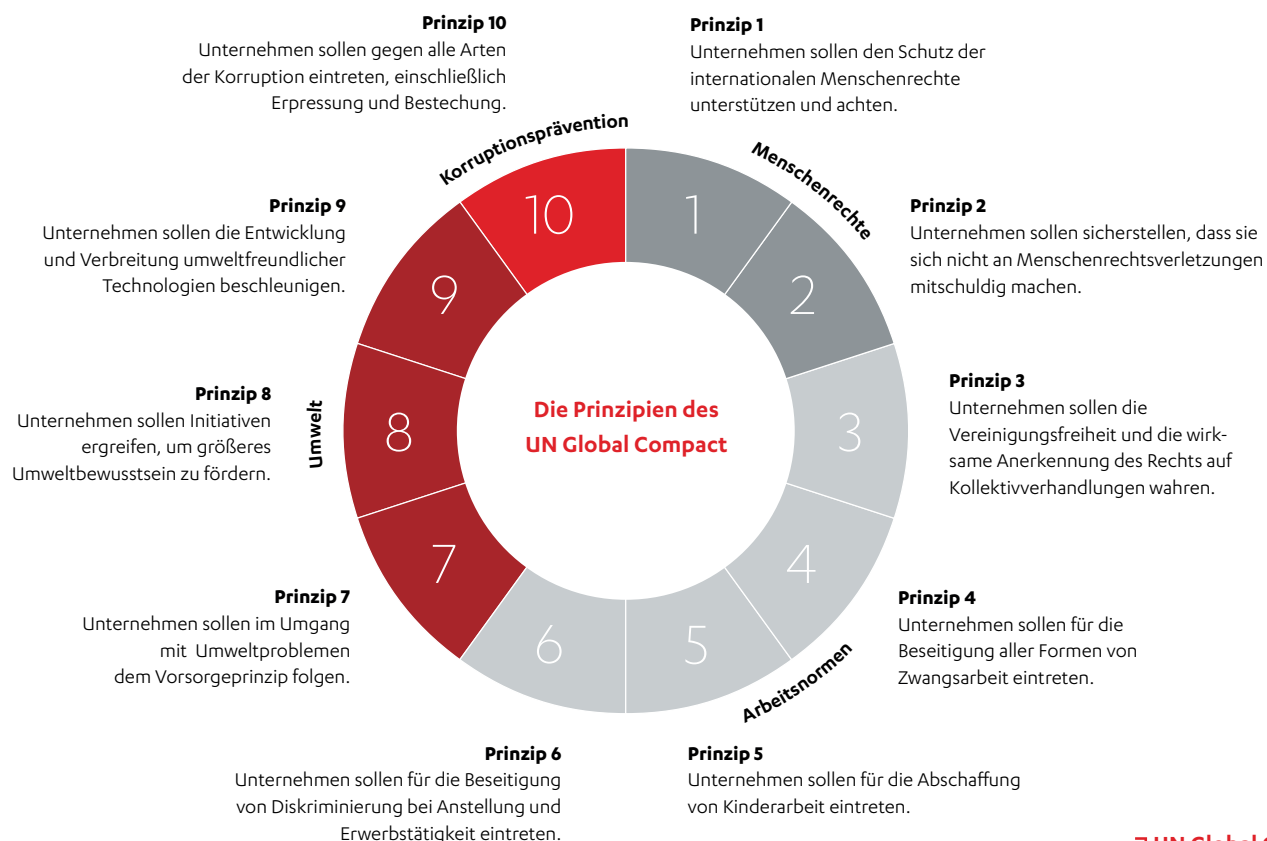
GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Im Jahr 2022 hat sich die HÖRMANN Gruppe dem „UN Global Compact“ der Vereinten Nationen angeschlossen und dokumentiert damit öffentlich ihr klares Engagement zur Zielerreichung der Sustainable Development Goals der UN. Der jährliche Fortschrittsbericht (Communication on Progress [CoP]) der HÖRMANN Gruppe zur Umsetzung der zehn Prinzipien und der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung ist transparent

auf der Website des UN Global Compact einsehbar. Die HÖRMANN Gruppe fördert die zehn Prinzipien des UN Global Compact über die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und implementiert diese in all ihren unternehmerischen Aktivitäten.



Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Governance

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

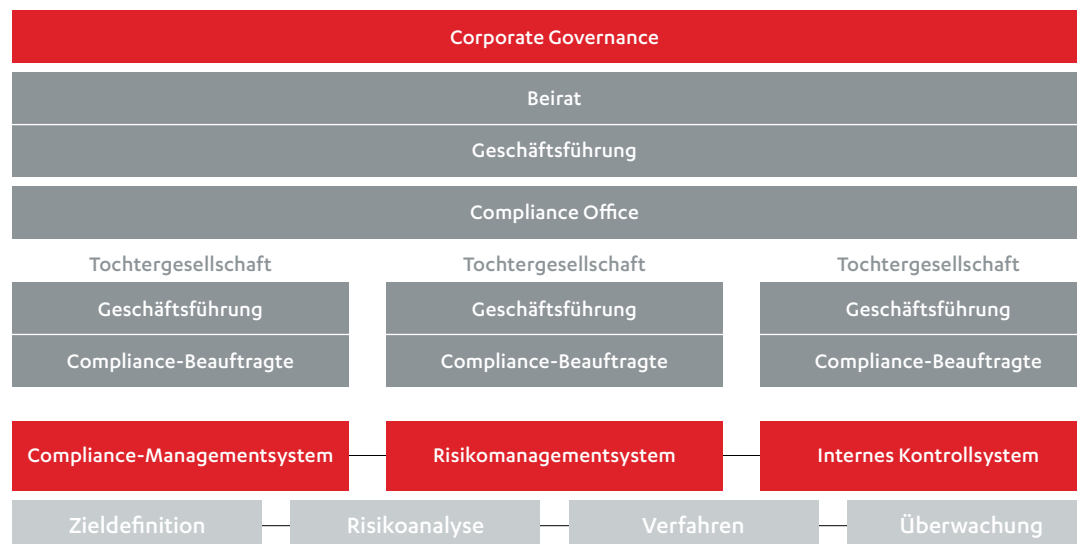
Managementansatz

Als global agierender Konzern wird die Verantwortung für die Geschäftsaktivitäten in allen Ländern, in denen dieser tätig ist, von der HÖRMANN Gruppe und deren operativ tätigen Tochtergesellschaften getragen.

Die Prävention von Gesetzes- und Regelverstößen sowie die Einhaltung rechtlicher Vorgaben sind wesentliche Bestandteile für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Diese Verantwortung für integres und ethisches Handeln wird von der HÖRMANN Gruppe und ihren verbundenen Unternehmen gegenüber all ihren Stakeholdergruppen wahrgenommen. Ein fairer Umgang miteinander und ethisches Handeln bilden einen Grundpfeiler der Unternehmensführung der HÖRMANN Gruppe und spiegeln sich in den Unternehmenswerten „Verantwortung“ und „Augenhöhe“ wider.

Ferner sind diese Werte in den Compliance-Leitlinien der HÖRMANN Gruppe verankert. Dieser definierte und an alle Mitarbeiter kommunizierte Verhaltensstandard gilt für alle Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe, einschließlich Führungskräfte und Geschäftsführung.

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

Das integre und vertrauensvolle Handeln wird durch eine Governance-Struktur unterstützt, die Transparenz hinsichtlich Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten schafft. Diese Struktur bildet die Grundlage für eine koordinierte Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie für ein einheitliches Verständnis und Vorgehen.

Das Compliance Office fungiert als zentrale Instanz zur Bündelung und Koordination der Compliance-Tätigkeiten der HÖRMANN Gruppe. Es stellt die Schnittstelle zwischen den Tochtergesellschaften, der Geschäftsführung der Holding und dem Beirat dar. Eine zentrale Aufgabe besteht darin, die Geschäftsführer aller Tochtergesellschaften und der Holding bei der Erfüllung ihrer Organisationspflichten im Bereich Compliance und Risikomanagement zu unterstützen. Die identifizierten Risiken werden kontinuierlich bewertet, die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und überwacht.

In den jeweiligen Gesellschaften stehen dem Compliance Office dezentrale Compliance-Beauftragte als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung. Ihre Aufgabe ist es, die jeweiligen Geschäftsführer bei der

Umsetzung der Organisationspflichten zu unterstützen. Als Teil des Compliance-Managementsystems wurden verschiedene Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter und Führungskräfte implementiert.

Die HÖRMANN Gruppe stellt allen Mitarbeitern auf allen Ebenen die Mittel zur Verfügung, um ethische Entscheidungen zu treffen. Durch regelmäßige Schulungen werden die Mitarbeiter für integrires Handeln sensibilisiert und über aktuelle Entwicklungen von Vorschriften, Richtlinien und Gesetzen informiert, um die Kultur der Integrität und Ethik zu stärken.

Das Ziel der HÖRMANN Gruppe ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die definierten Verhaltensleitlinien und andere Richtlinien verstehen, die Gesetze einhalten und die Verhaltensstandards kennen, die von allen Mitarbeitern erwartet werden. Das Compliance-Managementsystem dient der Prävention von Verstößen gegen gesetzliche und interne Regelungen sowie der Schadensabwendung für das Unternehmen und der Abwendung persönlicher Haftung von Führungskräften und Mitarbeitern.



Compliance, Anti-Korruption und Bestechung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

**Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung**

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Seit mehr als 69 Jahren ist die HÖRMANN Gruppe erfolgreich auf Wachstumskurs, getrieben durch den Unternehmenswert „Verantwortung“. Ethisches Handeln, Integrität und rechtskonformes Verhalten sind Erfolgsfaktoren, die gleichzeitig die Reputation stärken. Eine Null-Toleranz-Politik gegen Verstöße, wie z. B. Bestechung, Betrug, Erpressung, Missbrauch und jegliche Form von unrechtmäßigem Handeln zum eigenen Vorteil auf Kosten des Unternehmens, ist in der HÖRMANN Gruppe fest verankert.

Um unrechtmäßiges Verhalten zu vermeiden, werden von der HÖRMANN Gruppe höchste ethische Standards verfolgt, die auf allen Ebenen des Unternehmens verankert sind. Diese Standards gelten für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftspartner der HÖRMANN Gruppe und verpflichten zur kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftspraktiken. Die ethischen Standards, einschließlich der Compliance-Leitlinien und der Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie und Achtung der Menschenrechte, basieren auf den Unternehmenswerten und bilden die Grundlage des Handelns. Die Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie und Achtung der Menschenrechte wurde im Berichtszeitraum novelliert, erweitert und gestärkt.

Die tägliche Berücksichtigung dieser Grundprinzipien im Handeln liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Insbesondere Führungskräfte mit Personalverantwortung haben eine Vorbildfunktion. Verstöße gegen diese Standards können sowohl rechtliche als auch disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen. Die Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung der Unternehmensstandards in den jeweiligen Gesellschaften obliegt der jeweiligen Geschäftsführung.

Zur Prävention von potenziellen Verstößen werden Mitarbeiter regelmäßig im Umgang mit Zuwendungen und fairem Wettbewerbsverhalten geschult. Der Code of Conduct (Compliance-Leitlinien) bildet die Basis für alle Vertragsabschlüsse zwischen Gesellschaften der Gruppe und ihren Geschäftspartnern.

Das Compliance-Managementsystem wird kontinuierlich überarbeitet und erweitert, um den Anforderungen aus nationalen und europäischen Gesetzen gerecht zu werden. Es erfolgt eine periodische Überprüfung, um die Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems zu bewerten. Diese Überprüfungen stellen sicher, dass Bestechung und andere nicht-konforme Handlungen verhindert, aufgedeckt und untersucht werden. Die jeweiligen Mitglieder der Geschäftsführung werden über die Ergebnisse informiert.

Due-Diligence-Prozess

Vor neuen und bei bestehenden Geschäftsbeziehungen wird ein Due-Diligence-Prozess zur Geschäftspartner-Integritätsprüfung durchgeführt, der kontinuierlich an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst wird. Zur Prävention von Integritätsverstößen werden Geschäftspartner regelmäßig überprüft, um Informationen zu erhalten, die auf Korruption, Geldwäsche oder andere kriminelle Handlungen und/oder Verstöße gegen ethische Mindeststandards hinweisen können.

Im Berichtszeitraum wurde eine Software eingeführt, um das Risikomanagement und die Risikoanalyse in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten (Lieferanten und Dienstleister) zu erweitern. Diese Software ermöglicht die Einteilung der Lieferanten in bestimmte Risikogruppen, wodurch eine effizientere Verwaltung und Risikobewertung ermöglicht wird. Durch die Versendung von spezifischen Fragebögen an Lieferanten wird zudem die Transparenz in der Lieferkette erhöht, indem relevante Informationen über potenzielle Risiken gesammelt werden. Dies trägt dazu bei, die Integrität und Compliance entlang der gesamten vorgelagerten Lieferkette sicherzustellen.

Bedenken, Beratung und digitales Beschwerdemanagementsystem

Von allen Mitarbeitern und Stakeholdern wird erwartet, wenn potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten gegenüber internen Regeln oder gesetzlichen Vorgaben beobachtet wird – sei es durch andere Mitarbeiter oder Geschäftspartner –, dass diese Vorfälle über das konzernweite und öffentlich zugängliche Beschwerdemanagementsystem an die

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

Vorgesetzten oder die Compliance-Beauftragten der HÖRMANN Gruppe gemeldet werden. Diese Plattform ist allen internen und externen Stakeholdern und allen Mitarbeitern zugänglich, da davon ausgegangen wird, dass alle an den Geschäftsprozessen Beteiligten wertvolle Informationsquellen sind, um Verstöße gegen ethische Standards aufzudecken. Vorfälle können anonym gemeldet werden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Im Berichtszeitraum wurde von der HÖRMANN Gruppe ein neues digitales Beschwerdemangementsystem eingeführt, welches neben der EU-Whistleblower-Richtlinie auch den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht wird. Die angegebenen Daten und Sachverhalte werden mit höchster Vertraulichkeit systematisch erfasst, analysiert und bearbeitet. Zur Aufklärung werden diese Meldungen an die jeweiligen Fachabteilungen weitergeleitet. Nach Prüfung werden den Compliance-Beauftragten die Ergebnisse und eine Empfehlung für Gegenmaßnahmen mitgeteilt.

Im Berichtszeitraum wurden keine Meldungen erfasst, die auf ein Fehlverhalten von Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe hindeuteten und Disziplinarmaßnahmen erfordert hätten. Ferner gab es keine anhängigen oder abgeschlossenen Verfahren gegen die Gruppe aufgrund von Korruption, wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung. Folglich wurden im Berichtszeitraum keine Bußgelder und keine nicht-monetären Strafen gegenüber der HÖRMANN Gruppe und/oder Mitarbeitern verhängt.

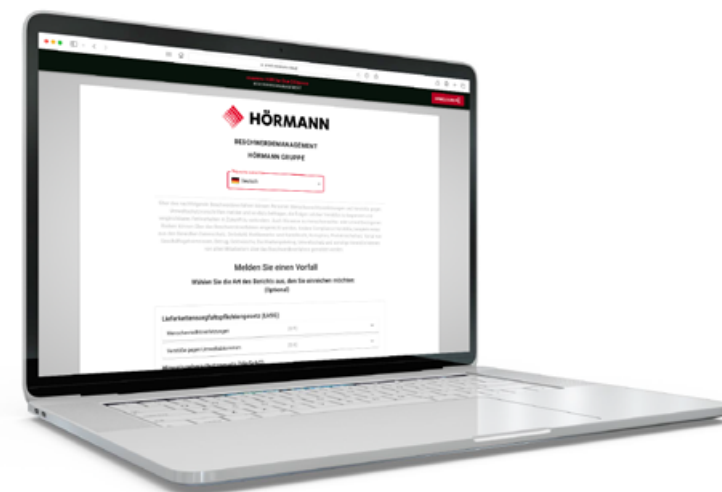
Das Compliance Office und die Compliance-Beauftragten stehen allen Mitarbeitern bei Fragen zu Compliance-Themen zur Verfügung. Alle Beschäftigten können sich bei Fragen ebenfalls anonymisiert jederzeit durch das Anfragesystem im digitalen Hinweisgeberschutzsystem beraten lassen. Alternativ kann dies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

Steuern

Die HÖRMANN Gruppe betrachtet steuerliche Compliance als einen essenziell wichtigen Bestandteil für freie Gesellschaften und Märkte sowie für das Allgemeinwohl. Unternehmen tragen daher eine hohe Verantwortung für die Einhaltung aller geltenden Steuergesetze und die fristgemäße Abführung der steuerlichen Abgaben, der sich die HÖRMANN Gruppe bewusst ist und die sie aktiv wahrnimmt. Es ist für den Konzern selbstverständlich, im Einklang mit den geltenden Gesetzen zu handeln.

Spenden

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



Datenschutz und IT-Sicherheit

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit

und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Als global agierender Konzern und oft digital vernetzter Partner seiner Kunden verpflichtet sich die HÖRMANN Gruppe dazu, ein Höchstmaß an Datenschutz und die sichere Funktionsfähigkeit aller IT-Systeme sicherzustellen. Dieses hohe Schutzniveau entspricht den Anforderungen nationaler und internationaler Gesetze und Normenrichtlinien sowie vertraglichen Verpflichtungen mit unseren Kunden. Die etablierten Prozesse sind gesetzeskonform und entsprechen insbesondere den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Datenschutz und IT-Sicherheit haben für die HÖRMANN Gruppe eine zentrale Bedeutung, da Sicherheitsvorfälle im Bereich der Informationstechnik zu einem erheblichen Reputationsverlust und hohen finanziellen Schäden führen und den Geschäftserfolg gefährden können.

Die Einhaltung des Datenschutzes gilt unabhängig davon, ob es sich um Daten der HÖRMANN Gruppe selbst oder um Daten von Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, Geschäftspartnern oder Dritten handelt. Alle Daten werden bei der HÖRMANN Gruppe mit äußerster Umsicht und Sensibilität geschützt. Insbesondere Kundendaten stellen innerhalb der Wertschöpfungskette der Unternehmensgruppe ein besonders schützenswertes Gut dar.

Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften tragen die Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes. Jede Tochtergesellschaft hat einen Datenschutzkoordinator benannt, der dezentral alle Aktivitäten zur Erfüllung der rechtlichen und vertraglichen Anforderungen im Bereich Datenschutz steuert. Die Umsetzung und externe Kontrolle der Einhaltung des Datenschutzes wird durch einen externen Datenschutzbeauftragten unterstützt. Regelmäßige Schulungen zum Thema Datenschutz werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Verantwortlichen stets über den aktuellen Wissensstand zu den sich wandelnden Rahmenbedingungen verfügen und eine bestmögliche Umsetzung gewährleistet ist. Dies trägt dazu bei, das Vertrauen der Kunden in die HÖRMANN Gruppe zu stärken und die Reputation des Unternehmens zu wahren.

Die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft erfordern ein erhöhtes Maß an IT-Sicherheit bzw. Cybersecurity. Dabei stehen der Schutz von Produkten und Geschäftsprozessen der HÖRMANN Gruppe sowie die Sicherheit der internen IT-Systeme im Mittelpunkt. Sicherheitsrelevante Produkte wie elektronische Sirenen für den Katastrophenschutz, Zugfunkmodule oder Videoüberwachungssysteme müssen höchsten Sicherheitsanforderungen gerecht werden, da diese als Teil der Kritischen Infrastruktur (KRITIS) eingestuft sind und daher besonderen gesetzlichen Sicherheitsanforderungen unterliegen. Ein potenzieller Cyberangriff auf die digitale Infrastruktur der HÖRMANN Gruppe könnte im schlimmsten Fall zu Produktionsunterbrechungen in den Werken und zu erheblichen Folgeschäden führen.

Für den größten Teil der HÖRMANN Gruppe und der verbundenen Tochtergesellschaften wird die Umsetzung der IT-Sicherheitsanforderungen an die IT-Systeme durch einen internen qualifizierten Dienstleister, die HÖRMANN Informationssysteme GmbH, realisiert. Diese entwickelt gruppenweit kontinuierlich die erforderlichen Sicherheitssysteme und -prozesse weiter, um ein maximales Maß an Sicherheit gemäß den geltenden Branchenstandards und den individuellen Sicherheitsanforderungen der Tochtergesellschaften sicherzustellen. Das Vorgehen entspricht dabei dem Informationssicherheits-Managementsystem gemäß der Norm ISO/IEC 27001. Im Berichtszeitraum wurde ein Maßnahmenprogramm zur weiteren Optimierung der IT-Sicherheit umgesetzt. Es wurden u. a. ein Security Operations Center (SOC) aufgebaut und weitere Standorte in die zentrale IT-Struktur implementiert. Dies trägt dazu bei, die digitale Infrastruktur der HÖRMANN Gruppe vor potenziellen Bedrohungen zu schützen und die Geschäftsprozesse reibungslos aufrechtzuerhalten.

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

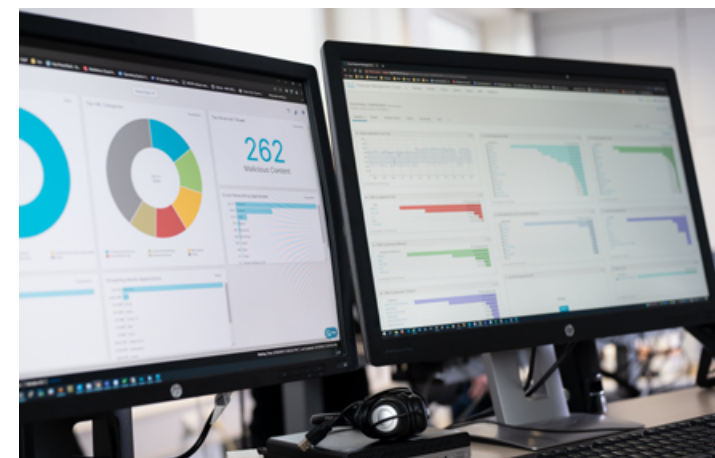
Glossar

Kontakt / Impressum

In der Berichtsperiode wurde das Informationssicherheits-Management-system der HÖRMANN Informationssysteme GmbH nach 18-monatiger Vorbereitung nach der Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert. Im Jahr 2023 hielten zudem die Funkwerk AG im Geschäftsbereich Zugfunk und die HÖRMANN Rawema Engineering & Consulting GmbH eine Zertifizierung nach ISO 27001. Im Berichtszeitraum verfügten die HÖRMANN Intra-logistics Solutions GmbH und die HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH über ein TISAX-Zertifikat (Trusted Information Security Assessment Exchange) aus Erstzertifizierungen in den Vorjahren. Dieser Standard, definiert vom Verband der Automobilindustrie (VDA), umfasst die sichere Verarbeitung vertraulicher Informationen, den Schutz von Prototypen sowie die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der Automobilindustrie. Zum Redaktionsschluss lief der TISAX-Zertifizierungsprozess in den Gesellschaften HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. und HÖRMANN Intralogistics Services GmbH.

Regelmäßig wird allen Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe ein „Cybersecurity Awareness Training“ angeboten, um sie für die Themen IT-Sicherheit und Datenschutz zu sensibilisieren und das Risiko menschlichen Fehlverhaltens zu minimieren.

Im Berichtszeitraum wurden keine begründeten Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Kundendaten oder Datenschutzverletzungen identifiziert.



Menschenrechte

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Governance

Compliance, Anti-Korruption
und Bestechung

Datenschutz und IT-Sicherheit

Menschenrechte

Kundenzufriedenheit
und Produktverantwortung

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Jedem Menschen stehen uneingeschränkt unteilbare und unveräußerliche Menschenrechte zu. Als integraler Bestandteil der Gesellschaft ist sich die HÖRMANN Gruppe ihrer Verantwortung im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten bewusst und verpflichtet sich zur Wahrung, Einhaltung und Durchsetzung dieser Rechte. Die Menschenrechte sind untrennbar mit den Unternehmenswerten verbunden. Daher übernimmt die HÖRMANN Gruppe Verantwortung für ihre Geschäftsaktivitäten und ihre Lieferketten und fordert von allen Standorten und Geschäftspartnern eine strikte Einhaltung. Die Unternehmensgruppe lehnt Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit konsequent ab und duldet keinerlei Verletzung oder Verstoß gegen die Menschenrechte, sondern sanktioniert diese.

Des Weiteren verpflichtet sich die HÖRMANN Gruppe zur Wahrung und Einhaltung internationaler und lokaler Gesetze und Vorschriften zu Arbeitsrechten und -bedingungen. Dazu gehört auch die Zahlung angemessener Löhne sowie die Bekämpfung von Kinderarbeit, Menschenhandel, Ausbeutung von Arbeitskräften und moderner Sklaverei. Die HÖRMANN Gruppe setzt sich dafür ein, dass die Rechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden, um einen positiven Beitrag zu einer gerechteren Zukunft für alle Menschen zu leisten.

Alle Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner sind dazu angehalten, diese Grundsätze in ihrer täglichen Arbeit zu beachten 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 Rahmen, der im Einklang mit internationalen Standards steht.

Als Grundlage für Vertragsabschlüsse aller Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe mit Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern dienen die Compliance-Leitlinien (Code of Conduct), die auch auf der Homepage der HÖRMANN Gruppe für alle Lieferanten zugänglich sind. Im Berichtszeitraum wurde eine etablierte und verbreitete Software eingeführt, um das Risikomanagement entlang der Lieferkette mit Fokus auf Einhaltung

der Menschenrechte zu erweitern. Eine kontinuierliche Risikoanalyse zur Bewertung von Lieferanten hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken wurde als Basis für wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie die entsprechende Ergebnisverwertung umgesetzt. Durch diese Maßnahme wurde das Risikomanagement weiter gestärkt, um die Einhaltung von Menschenrechten bei den Lieferanten der HÖRMANN Gruppe zu überwachen und bestmöglich sicherzustellen und den Sorgfaltspflichten gerecht zu werden.

Seit dem Jahr 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 durch ein erweitertes Beschwerdemanagementsystem ergänzt.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, und die HÖRMANN Gruppe ist in keine Gerichts- oder Schiedsverfahren involviert. Es gab keinen Anlass zur Annahme, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in einer der Betriebsstätten oder bei einem der Lieferanten bedroht oder verletzt war. Es wurden keine Vorfälle von Kinderarbeit oder Zwangs- oder Pflichtarbeit gemeldet.

Im Rahmen ihrer Einarbeitung werden alle neuen Mitarbeiter der Gruppe 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

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

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



Produktsicherheit stellt einen weiteren wichtigen Anspruch der HÖRMANN Gruppe an ihre Produkte dar. Zum Schutz von Kunden, Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt müssen Industrieanlagen sowie sämtliche Produkte und Dienstleistungen höchsten Sicherheitsstandards entsprechen, um keine potenzielle Gefahr während ihres Einsatzes darzustellen. Die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Anforderungen der Länder, in die sie geliefert werden, ist dabei eine Selbstverständlichkeit.

Die Kundenzufriedenheit stellt einen unverzichtbaren Erfolgsfaktor für die HÖRMANN Gruppe dar. Regelmäßige Dialoge mit Bestandskunden und potenziellen Neukunden finden unter anderem auf Fachmessen im In- und Ausland, digitalen Veranstaltungen, in Webinaren sowie über Telefon und E-Mail statt. Die enge Bindung der operativen Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe zu ihren Kunden und der kontinuierliche Dialog ermöglichen ein tiefgreifendes Verständnis für deren Anforderungen und sind eine der Stärken der Unternehmensgruppe.



Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Managementansatz

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Managementansatz

Emissionen

Energieverbrauch, erneuerbare Energien
und Energieeffizienz

Abfall und Recycling

Eingesetzte Materialien

Wasser und Abwasser

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Auswirkungen der Erderwärmung stellen die Welt vor enorme Herausforderungen. Im Rahmen des Pariser Klimaabkommens wurde das Ziel festgelegt, die Erderwärmung auf 1,5° C gegenüber dem vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Deutschland hat dieses Abkommen ratifiziert und Maßnahmen ergriffen, um es umzusetzen: Das Klimaschutzgesetz verpflichtet das Land, bis 2045 Treibhausgasneutralität zu erreichen. Auch immer größere Teile der Gesellschaft fordern intensivere Maßnahmen zum Klimaschutz.

Die Wichtigkeit von Umwelt- und Klimaschutz in den Unternehmenszielen der HÖRMANN Gruppe wurde durch die Stakeholder im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bestätigt. Daher ist Klimaschutz eine der Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe. Das Unternehmen strebt danach, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Klima und Umwelt so gering wie möglich zu halten.

Die HÖRMANN Gruppe und ihre Tochtergesellschaften haben sich dazu verpflichtet, die Treibhausgasemissionen, die im Zusammenhang mit ihren Geschäftsaktivitäten entstehen, schrittweise zu reduzieren. In Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaschutzabkommen und dem Bundesklimaschutzgesetz besteht das Ziel darin, bis 2030 die Treibhausgasemissionen um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2022 zu senken und bis 2045 Treibhausgasneutralität in der gesamten HÖRMANN Gruppe zu erreichen. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, setzt die Unternehmensgruppe auf den Ausbau erneuerbarer Energien und die Implementierung verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen, um den spezifischen Energieverbrauch in allen wertschöpfenden Prozessen zu verringern.

Die Einhaltung von umweltrelevanten Gesetzen und Verordnungen sowie die Gewährleistung höchster Qualitäts- und Sicherheitsstandards sind fest im Selbstverständnis der HÖRMANN Gruppe verankert. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden die Vorgaben und Abweichungen fortlaufend überwacht, umgehend erkannt und durch geeignete Korrekturmaßnahmen adressiert.

Nachhaltigkeit und Klimaschutz stellen nicht nur wichtige Aspekte der Verantwortungswahrnehmung dar, sondern eröffnen der HÖRMANN Gruppe auch eine Fülle von Möglichkeiten für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Durch den Einsatz klimafreundlicher Technologien und die Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten bei der Entwicklung von umweltfreundlichen Innovationen können ökologische und wirtschaftliche Ziele harmonisiert werden. Innovationen im Bereich Produktentwicklung und -design können dazu beitragen, dass umweltfreundlichere Produkte auf den Markt kommen und somit der ökologische Fußabdruck der HÖRMANN Gruppe reduziert wird.

Seit 2022 ist die HÖRMANN Gruppe Mitglied des UN Global Compact, was die Absicht unterstreicht, einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft zu leisten. Im Berichtszeitraum ist die HÖRMANN Gruppe zusätzlich dem UN Global Compact Netzwerk Deutschland e.V. beigetreten. Im Rahmen des Strategieprozesses wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsziele definiert, in denen das Unternehmen einen bedeutenden Beitrag leisten kann und möchte. Ziel ist es, betriebliche Emissionen zu reduzieren, natürliche Ressourcen zu schonen, die Ökoeffizienz zu steigern und das Bewusstsein für Umwelt und Nachhaltigkeit zu erhöhen.

Die Tochtergesellschaften HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH, HÖRMANN Automotive Wackersdorf GmbH und die HÖRMANN Automotive Slovakia s.r.o. hielten im Berichtszeitraum eine Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001. Die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, der größte Automotive-Standort der HÖRMANN Gruppe, hält zusätzlich noch eine Zertifizierung für das Energiemanagementsystem nach ISO 50001. HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, HÖRMANN Automotive St. Wendel GmbH, Funkwerk AG und die HÖRMANN Kommunikation & Netze GmbH erhielten 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

Der Klimawandel hat weitreichende Folgen für das Klima, die Ökosysteme und die Gesellschaft insgesamt. Im Jahr 2015 haben 195 Staaten in Paris das historische Pariser Klimaabkommen unterzeichnet, das darauf abzielt, die Erderwärmung auf unter 2° C zu begrenzen, idealerweise sogar auf 1,5° C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau. Die HÖRMANN Gruppe verpflichtet sich, diese Ziele zu unterstützen und ihren Beitrag zur Reduzierung der direkten CO₂-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 damit begonnen, eine umfassende Strategie zur Dekarbonisierung der HÖRMANN Gruppe zu entwickeln, die konkrete Zwischenziele, Maßnahmen und Investitionspläne umfasst. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, wurden entsprechende fachliche Ressourcen bereitgestellt.

Die Grundlage 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. Für die Berechnung der Emissionen wurden die Treibhausgase berücksichtigt, die im Kyoto-Protokoll aufgeführt sind; diese wurden in CO₂-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. Darüber hinaus wurden Informationen von Lieferanten einbezogen, um ein umfassendes Bild der Emissionen entlang der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette (Upstream) zu erhalten.

THG-Emissionen und -Intensitäten

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

in t CO ₂ e	2023	2022	2021
Scope-1-Emissionen	16.600	16.200	14.750
Scope-2-Emissionen marktbasierend	14.500	12.450	9.850
<i>Scope-2-Emissionen standortbasiert</i>	<i>14.900</i>	<i>15.400</i>	<i>14.300</i>
Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasierend) gesamt	31.100	28.650	24.600
THG-Intensität Umsatz in t CO ₂ e/Mio. € Umsatz	37,5	41,8	41,8
THG-Intensität Mitarbeiter in t CO ₂ e/Mitarbeiter	10,7	10,0	8,8

Im Berichtszeitraum 2023 hat die HÖRMANN Gruppe Gesamtemissionen von 31.100 t CO₂e (marktbasierend) emittiert. Dies ist ein Anstieg von 8,7% gegenüber dem Jahr 2022. Die wesentliche Ursache für diesen Anstieg liegt in der Zunahme der Produktionsleistung der HÖRMANN Gruppe gegenüber dem Vorjahr. Die mengenbezogene THG-Intensität je Mio. € Umsatz sank durch eine Umsatzsteigerung auf 37,5 t CO₂e.

Die Emissionen in Scope 1 sind mit 16.600 t CO₂e nahezu auf Vorjahresniveau. Scope 1 beinhaltet die direkten Emissionen aus der Verbrennung in stationären oder mobilen Anlagen der HÖRMANN Gruppe. Darunter fällt der Erdgasverbrauch zur Strom- und Wärmeerzeugung, der Verbrauch von Brennstoffen zur Wärmeerzeugung, der Benzin- und Dieselverbrauch des Fuhrparks, der Flüssiggasverbrauch von Transportfahrzeugen, der Verbrauch von Kühl- und Feuerlöschmitteln und Prozessgase sowie flüchtige Gase.

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

Die marktbasieren Scope-2-Emissionen sind zum Vorjahr durch eine Zunahme der Produktionsleistung um 16,6 % auf 14.500 t CO₂e gestiegen. Zudem sind die Emissionsfaktoren für den bezogenen Strommix im Schnitt leicht gestiegen. In Scope 2 werden alle indirekten Emissionen aus dem Kauf von Energie berücksichtigt. Die HÖRMANN Gruppe bilanzierte hier Elektrizität und Fernwärme.

Gemäß dem Dual-Reporting-Prinzip, wie es in der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“ festgelegt ist, werden die Scope-2-Emissionen auf zwei Arten erfasst. Die standortbasierte Methode nutzt die Emissionsintensität der länderspezifischen Stromnetze, um die Emissionen zu berechnen. Dies bedeutet, dass die Emissionsintensität des Stroms, der an einem bestimmten Standort verbraucht wird, als Grundlage für die Berechnung der CO₂-Emissionen herangezogen wird. Auf der anderen Seite werden beim marktbasieren Ansatz die von Energieanbietern angegebenen Emissionsfaktoren verwendet. Dies ermöglicht es Unternehmen, den Umfang der Nutzung erneuerbarer Energiequellen transparent zu machen. Falls keine anbieterspezifischen Informationen vorliegen, wird ersatzweise der länderspezifische Emissionsfaktor gewählt. Die markt-basierte Methode bietet somit eine transparente Möglichkeit, den Anteil erneuerbarer Energiequellen in der Energieversorgung zu berücksichtigen, während die standortbasierte Methode als Vergleichswert zwischen verschiedenen Ländern dient. Diese Dualität ermöglicht es Unternehmen, ihre Berichterstattung über die indirekten CO₂-Emissionen aus dem Energieverbrauch genau und aussagekräftig zu gestalten.

Der größte Teil der Emissionen im Berichtszeitraum wurde in den Tochtergesellschaften des Geschäftsbereichs Automotive erzeugt. Die Produktion in den Automotive-Werken ist anlagenintensiv und erfordert teilweise hohe Prozessenergie. Der zweitgrößte Emittent war der Geschäftsbereich Communication. Hier entstehen die Emissionen größtenteils durch den Fuhrpark, der für die umfangreichen Montagetätigkeiten benötigt wird.

Anteil der Emissionen nach Geschäftsbereich

	2023	2022
Holding	1,0%	1,0%
Automotive	85,1%	84,5%
Intralogistics	2,3%	2,8%
Communication	10,2%	10,1%
Engineering	1,3%	1,6%

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

Im Berichtsjahr 2023 hat die HÖRMANN Gruppe ihre Bemühungen verstärkt und erstmals die vorgelagerten Scope-3-Emissionen bewertet. Scope-3-Emissionen sind indirekte Emissionen, die aus Aktivitäten resultieren, die zwar nicht direkt von der HÖRMANN Gruppe kontrolliert werden, aber dennoch auf ihre Tätigkeiten zurückzuführen sind. Diese umfassen unter anderem vorgelagerte Lieferantenemissionen. Zur Ermittlung dieser Emissionen hat die HÖRMANN Gruppe die Spend-Based-Methode verwendet.

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 ₂ e	2023
Scope 3	
3.1 Einge kaufte Waren und Dienstleistungen	400.450
3.2 Investitionsgüter	3.750
3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	3.600
3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution	1.450
3.5 Betriebsabfälle	100
3.6 Geschäftsreisen	450
3.7 Pendeln von Arbeitnehmern	3.400
3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	–
Gesamt	413.200

Die Kategorie 3.1 ist mit 400.450 t CO₂e die größte Emissionsposition in den Scope-3-Upstream-Emissionen. Dies ist auf den hohen Stahlverbrauch in den Automotive-Werken zurückzuführen. Diese Erkenntnis verdeutlicht die Notwendigkeit, gezielte Maßnahmen zur Reduzierung dieser Emissionen zu ergreifen, insbesondere im Hinblick auf die Lieferkette und Produktionsprozesse.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wird die Berechnung und Bewertung vorgelagerter Emissionen kontinuierlich weiterentwickelt. Daher arbeitet die HÖRMANN Gruppe daran, die Methoden und Datenquellen zu verbessern, um ein präziseres Bild der Umweltauswirkungen zu erhalten.

Der Anteil an Elektrofahrzeugen, also von batterieelektrischen und hybriden Antrieben, ist im Berichtszeitraum auf Vorjahresniveau geblieben. In den nächsten Jahren soll die weitere Umstellung der Fahrzeugflotte auf alternative Antriebe forciert werden, wobei bei Investitionsentscheidungen auch die Wirtschaftlichkeit zu berücksichtigen ist. Im Berichtszeitraum wurde die Dienstwagenrichtlinie novelliert und batterieelektrische Fahrzeuge incentiviert. Im Berichtszeitraum hat die HÖRMANN Gruppe ein standortübergreifendes Ladeinfrastrukturkonzept entwickelt und wird im Frühjahr 2024 einen ersten Piloten umsetzen.

Fahrzeugflotte nach Antriebsart

	2023		2022		2021	
Elektrofahrzeuge	60	10 %	57	10 %	30	5 %
Verbrenner	551	90 %	520	90 %	517	95 %
Fahrzeuge gesamt	611		577		547	

Energieverbrauch, erneuerbare Energien und Energieeffizienz

- Vorwort

- Über diesen Bericht

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

- Strategie und Management

- Geschäftsethik

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

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

- GRI-INDEX

Die HÖRMANN Gruppe nutzt primär Erdgas zur Erzeugung von Prozesswärme und Elektrizität, leitungsgebundenen 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 eingeführt. In Gustavsburg und anderen energieintensiven Standorten sind Energiemanagement-Beauftragte damit betraut, Energiesparmaßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Die Geschäftsführenden der jeweiligen Tochtergesellschaften sind verantwortlich dafür, Maßnahmen zur Energieeinsparung und Nutzung erneuerbarer Energien zu fördern. 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 sank die Energieintensität in MWh/Mio.€ Umsatz von 162,5 auf 139 um rd. 14,5%. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Energieintensität in MWh/Mitarbeiter von 38,8 auf 39,6. Der absolute Energieverbrauch in der aktuellen Berichtsperiode lag mit 115.550 MWh leicht über dem Vorjahresniveau. Treiber ist hier primär der erhöhte Kraftstoffverbrauch durch die Zunahme des Fuhrparks.

Energieintensität

	2023	2022	2021
in MWh/Mio. € Umsatz	139,0	162,5	188,0
in MWh/Mitarbeiter	39,6	38,8	39,7

Energieverbrauch

GRI 302-1

in MWh	2023	2022	2021
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien	73.500	70.550	69.750
davon Benzin	1.100	1.150	900
davon Diesel	13.000	11.800	11.000
davon Erdgas	54.950	56.200	56.850
davon Heizöl	3.000	200	150
davon Flüssiggas (LPG)	1.450	1.200	850
Stromverbrauch eingekaufter Strom	40.700	39.400	39.350
davon aus gemischten Quellen ¹⁾	40.500	38.750	39.350
davon aus erneuerbaren Quellen ²⁾	200	650	–
Stromverbrauch eigenerzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen	50	50	–
Wärmeenergieverbrauch	1.300	1.500	1.450
davon Fernwärme	1.300	1.500	1.450
Verkaufte Energie	250	50	–
davon Strom aus erneuerbaren Quellen	250	50	–
Gesamtenergieverbrauch	115.550	111.450	110.550

¹⁾ Standard-Strommix aus dem öffentlichen Netz.

²⁾ Entsprechend zertifizierter Grünstromverträge.

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

Abfall und Recycling

- Vorwort

- Über diesen Bericht

- HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

- NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

- NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT**

- Strategie und Management

- Geschäftsethik

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

- Soziale Verantwortung

- KENNZAHLENÜBERSICHT

- GRI-INDEX

Die HÖRMANN Gruppe strebt danach, ihre Prozesse möglichst ressourcenschonend zu gestalten. Dies umfasst nicht nur die Einsparung von Energie und Wasser, sondern auch den sparsamen Einsatz von Materialien und Rohstoffen, um die Abfallmengen zu verringern. Ein zentraler Fokus liegt auf der sortenreinen Trennung von Abfällen, um zur Kreislaufwirtschaft beizutragen und die Ressourcenschonung zu fördern.

Das Ziel besteht darin, einen effizienten Umgang mit Rohstoffen zu ermöglichen und eine Umweltverschmutzung durch Abfall oder Abwasser zu reduzieren. Da die produzierenden Tochtergesellschaften den größten Teil des Abfallaufkommens der HÖRMANN Gruppe ausmachen, werden die dort anfallenden Abfallmengen kontinuierlich erfasst und analysiert. Dabei werden nicht gefährliche und gefährliche Abfälle gemäß der Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV) unterschieden und entsprechend entsorgt – sei es durch Recycling, Verbrennung, Kompostierung, chemische Behandlung oder Deponierung.

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

Die Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen im Abfallmanagement liegt in den Händen der Abfallbeauftragten in den Tochtergesellschaften. Die Abfallbilanzen werden regelmäßig im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 geprüft. In Unternehmen, in denen kein zertifiziertes Umweltmanagementsystem vorhanden ist oder kein Abfallbeauftragter bestellt wurde, liegt die Verantwortung für das fachgerechte Abfallmanagement bei den Geschäftsführenden.

Alle Tochtergesellschaften der HÖRMANN Gruppe folgen dem Grundsatz „Vermeidung vor Verwertung“ im Umgang mit Abfällen. Besonders 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 möglichst gute Verwertbarkeit geachtet.

Abfallmenge

GRI 306-3

in t	2023		2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	55.200		48.335		47.050	
davon nicht gefährlicher Abfall	54.500	98,7 %	47.700	98,7 %	46.500	98,8 %
davon Metallschrott	53.200		46.400		nicht erfasst	
davon gefährlicher Abfall	700	1,3 %	635	1,3 %	550	1,2 %

Die Abfallmenge im Berichtszeitraum ist um ca. 6.800 t gestiegen. Durch die Zunahme der Geschäftsaktivitäten der HÖRMANN Gruppe und der damit verbundenen Umsatzsteigerung ist im operativen Geschäft mehr Abfall angefallen.

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

	2023	2022	2021
in t/Mio. € Umsatz	66,5	70,5	79,9
in t/Mitarbeiter	18,9	16,8	16,9

Die Abfallintensität je Mio. € Umsatz ist auf 66,5 gesunken. Die Kennzahl je Mitarbeiter hat sich auf 18,9 erhöht.

Im Bereich Automotive werden Karosserieteile auf Pressenstraßen hergestellt, wobei aufgrund des mehrstufigen Umformungs- und Stanzprozesses große Mengen an Metallschrott entstehen. Trotz fortlaufender Optimierungen ist eine vollständige Vermeidung von Abfällen nicht möglich. Um den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu minimieren, liegt ein besonderes Augenmerk auf der sortenreinen Trennung des anfallenden Abfalls. Dies ist insbesondere bei Metallschrott und anderen Abfällen wichtig, um geschlossene Materialkreisläufe zu ermöglichen. Der gesamte Metallschrott im Bereich Automotive wird der Wiederverwertung zugeführt und stellt sogar einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar.

Die Recyclingquote liegt mit 98,2% leicht über dem Vorjahr und weiterhin auf sehr hohem Niveau.

Abfallmenge nach Art der Entsorgung

GRI 306-4, 306-5						
in t	2023		2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	55.200		48.335		47.020	
Recycling*	54.230	98,2%	47.300	97,9%	46.225	98,3%
Deponierung	300	0,6%	300	0,6%	240	0,5%
Verbrennung	600	1,1%	600	1,2%	430	0,9%
Kompostierung	40	0,1%	50	0,1%	–	0,0%
Chemische Behandlung	30	0,1%	85	0,2%	125	0,3%

*Inklusive Schrott und Metalle.

Recyclingquote

	2023	2022	2021
Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/ Gesamtabfallmenge	98,2%	97,9%	98,3%

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 zur effizienten Nutzung der natürlichen Ressourcen Boden, Luft und Wasser sowie von Rohstoffen, Kraft- und Brennstoffen und setzt hierfür konkrete Maßnahmen zur Optimierung der Ressourcenverbräuche in den Geschäftsprozessen um.

Als Konzern mit Schwerpunkt in der Automobil-Zulieferindustrie ist Stahl die wesentliche Ressource für die HÖRMANN Gruppe. Gemessen am Einsatzgewicht und den Kosten ist Stahl das am häufigsten verwendete Material. Die Produktion verschiedener Fahrzeugkomponenten treibt den Stahlverbrauch maßgeblich voran. Um wettbewerbsfähige Produkte anzubieten, werden bei der Materialbeschaffung nicht nur ökonomische, sondern auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt. Daher werden Lieferanten teilweise anhand von Umwelt- und Sozialkriterien überprüft 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

Die HÖRMANN Gruppe legt einen besonderen Fokus auf eine nachhaltige und schonende Nutzung der natürlichen Ressource Wasser an all ihren Standorten. Obwohl der Konzern keine Produktionsbetriebe oder Standorte in Gebieten mit hohem Wasserstress betreibt, wird der sparsame Umgang mit Wasser als äußerst wichtig erachtet. Wasser wird sowohl in den Produktions- und Lagerstätten als auch an den Verwaltungsstandorten genutzt. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 134.450 m³ Wasser von den Gesellschaften der Gruppe entnommen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Verbrauch um ca. 14.500 m³ an. Primärer Grund hierfür ist die Anwendung eines zusätzlichen Nasslack-Verfahrens im Produktionsprozess am Standort der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH.

Wasserentnahme

GRI 303-3, 303-5

in m³	2023		2022		2021	
Absolute Wasserentnahme	134.450		120.500		118.250	
von anderen Unternehmen bezogenes Wasser	-	0%	-	0%	nicht erfasst	
Frischwasser	134.450	100%	120.500	100%	118.250	100%
Oberflächenwasser	-	0%	-	0%	nicht erfasst	
Grundwasser	112.750	83,9%	99.000	82,2%	100.700	85,2%
von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken	21.700	16,1%	21.500	17,8%	17.550	14,8%
andere Quellen (> 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe)	-	0%	-	0%	nicht erfasst	
Wiederverwendetes Wasser	150		150		nicht erfasst	

Die Wasserentnahmeintensität sank im aktuellen Berichtszeitraum von 175,7 auf 161,8 m³/Mio. € Umsatz im Vergleich zum Vorjahr. Pro Mitarbeiter stieg die Kennzahl zum Vergleichszeitraum auf 46,1.

Wasserentnahmeintensität

	2023	2022	2021
m³/Mio. € Umsatz	161,8	175,7	200,8
m³/Mitarbeiter	46,1	41,9	42,4

Im Bereich Automotive wird Wasser hauptsächlich für Kühl- und Reinigungszwecke benötigt. Um den Wasserbedarf zu reduzieren, strebt die HÖRMANN Gruppe die Optimierung der Wasserentnahme sowie die Wiederverwendung durch den Einsatz geeigneter Kreislaufsysteme und Aufbereitungsanlagen an. Mit Ausnahme der HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH beziehen alle Tochtergesellschaften Wasser ausschließlich aus dem örtlichen Wassernetz. In Gustavsburg wird zusätzlich zu diesem Netz ein eigener Brunnen zur Entnahme von Grundwasser betrieben. In anderen Geschäftsbereichen beschränkt sich der Wasserverbrauch hauptsächlich auf sanitäre Einrichtungen und Küchen. Hier wird Frischwasser verwendet und durch den Einsatz üblicher Wasserspareinrichtungen der Verbrauch reduziert.

Die lokalen Behörden legen Mindeststandards für die Rückführung von Prozesswasser fest, die regelmäßig von unabhängigen Prüflaboren auf die Einhaltung von Grenzwerten überprüft werden. Die HÖRMANN Gruppe hat sich das Ziel gesetzt, nicht nur die Mindeststandards zu erfüllen, sondern diese sogar zu übertreffen. Aufgrund der Verdampfung von Kühlwasser übersteigt die entnommene Menge oft die rückgeführte Menge. Das Unternehmen leitet das Abwasser ausschließlich über die örtlichen Netze in der Qualität zurück, die von den lokalen Behörden festgelegt wurde.

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 107.200 m³ Wasser zurück, davon 38.800 m³ behandeltes und 68.400 m³ unbehandeltes Wasser. 27.250 m³ Wasser verflüchtigten sich im Rahmen der Verwendung in Prozessaktivitäten.

Das Abwasser, das in den Lackieranlagen benötigt wird, unterliegt einer strengen internen Überwachung durch regelmäßige Prüfungen auf mögliche Kontaminationen und die Einhaltung behördlicher Grenzwerte durch interne Prüflabore. Das Unternehmen legt dabei besonderen Wert auf höchste Standards und Qualitätssicherung. In halbjährlichen Abständen wird ein Bericht über die Ergebnisse dieser Untersuchungen erstellt und beim jeweils zuständigen Regierungspräsidium eingereicht, um sicherzustellen, dass alle relevanten Vorschriften und Auflagen eingehalten werden.

Die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs sowie die Durchführung von Verbrauchsmessungen fallen in den Verantwortungsbereich der Umweltbeauftragten in den entsprechenden Tochtergesellschaften. In allen anderen Gesellschaften liegt die Verantwortung bei den Geschäftsführenden, den Wasserverbrauch zu erfassen und weiter zu reduzieren. Neben den ökologischen Vorteilen bringen diese Sparmaßnahmen auch Kosteneinsparungen mit sich.

Wasserrückführung

GRI 303-4

in m³	2023	2022	2021
Absolute Wasserrückführung	134.450	120.500	97.750
Abwasser	107.200	102.600	97.750
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	107.200	102.600	97.750
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	–	nicht erfasst
Behandeltes Wasser	38.800	35.400	nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	38.800	35.400	nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	–	nicht erfasst
Unbehandeltes Abwasser	68.400	67.250	nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	68.400	67.250	nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–	–	nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–	–	nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	–	nicht erfasst
Verflüchtigtes Wasser	27.250	17.900	nicht erfasst

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum



Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Unternehmenskultur der HÖRMANN Gruppe wird von einem vertrauensvollen und respektvollen Umgang miteinander geprägt, und dies bereits seit mehr als 69 Jahren. Die Gruppe nimmt bewusst ihre Verantwortung für die Gesellschaft und ihre Mitarbeiter wahr. Die engagierten und qualifizierten Mitarbeiter bilden die wichtigste Stütze des Unternehmens und tragen maßgeblich zum unternehmerischen Erfolg bei. Neben den Mitarbeitern strebt die HÖRMANN Gruppe einen verantwortungsvollen und respektvollen Umgang mit allen Stakeholdern an, angefangen bei den Nachbarn der Unternehmen bis hin zu den Kunden und Lieferanten – über alle Tochtergesellschaften hinweg.

Als „Corporate Citizen“ übernimmt die HÖRMANN Gruppe in einer Vielzahl unterschiedlichster sozialer Projekte ihre Verantwortung als Teil der Gesellschaft und trägt aktiv zur Entwicklung einer nachhaltigeren Zukunft bei.



Mitarbeiter

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

MANAGEMENTANSATZ

Die HÖRMANN Gruppe betrachtet den Zusammenhalt und die Förderung der Leistungsfähigkeit, Produktivität und Zufriedenheit jedes einzelnen Mitarbeiters als entscheidende Erfolgsfaktoren in Anbetracht ihrer Größe und Vielfalt. Mit 2.919 Mitarbeitern im Berichtsjahr übernimmt die Gruppe eine besondere Verantwortung. Neben dem Schutz von Arbeit und Gesundheit sind auch Aspekte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. von Beruf und Familie, faire Entlohnung, Altersvorsorge und Gesundheitsmanagement sowie die berufliche Weiterentwicklung jedes Einzelnen von hoher Bedeutung.

Mitarbeitende

GRI 102-7

	2023	2022	2021
Mitarbeitende gesamt*	2.919	2.876	2.787

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

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.

Altersgruppenverteilung

GRI 405-1

	2023	
Mitarbeitende gesamt	2.919	
davon unter 30 Jahre	373	12,8 %
30 – 50 Jahre	1.477	50,6 %
über 50 Jahre	1.069	36,6 %
Frauen	536	18,4 %
davon unter 30 Jahre	57	10,5 %
30 – 50 Jahre	286	53,5 %
über 50 Jahre	193	36,1 %
Männer	2.383	81,6 %
davon unter 30 Jahre	316	13,3 %
30 – 50 Jahre	1.191	50,0 %
über 50 Jahre	876	36,7 %

Die Belegschaft der HÖRMANN Gruppe ist mit 81,6 % durch männliche Mitarbeitende geprägt, davon rund in die Hälfte in der Altersgruppe zwischen 30 – 50 Jahre. Der Frauenanteil der HÖRMANN Gruppe beträgt 18,4 %, die Altersstruktur ähnelt der der männlichen Mitarbeitenden.

Anteil durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckter Mitarbeiter

GRI 2-7

	2023	2022	2021
Durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckte Mitarbeiter	64 %	63 %	59 %

Im Berichtszeitraum waren etwa 64% der Mitarbeiter durch Arbeitnehmervertretungen an den Standorten der Tochtergesellschaften vertreten. Darüber hinaus besteht ein Konzernbetriebsrat, der sich aus

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

Vertretern der Betriebsräte in den Tochtergesellschaften zusammensetzt und im regelmäßigen Austausch mit der Geschäftsführung der HÖRMANN Industries GmbH steht. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ist geprägt von Respekt, Offenheit und einem konstruktiven Dialog. Durch kontinuierlichen und vertrauensvollen Austausch zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, sowohl auf Ebene der Tochtergesellschaften als auch der Holding, wird die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sichergestellt. Die nationale Gesetzgebung regelt die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen in die Entscheidungsprozesse der Tochtergesellschaften. Im Rahmen von regelmäßigen Wirtschaftsausschusssitzungen erfolgt in vielen Tochtergesellschaften eine regelmäßige Information der Arbeitnehmervertreter über die aktuelle wirtschaftliche Lage der Gesellschaften. Regelmäßige Treffen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat gewährleisten eine rechtzeitige Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung bei mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen, unter Einhaltung der Mitbestimmungsgesetze und entsprechender Verfahrensweisen.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel, der durch den demografischen Wandel, die Globalisierung und den schnellen technologischen Fortschritt wie z. B. Automatisierung und Digitalisierung geprägt ist. Unternehmen müssen sich diesen Veränderungen anpassen und immer wieder neuen Herausforderungen stellen, um langfristigen wirtschaftlichen Erfolg zu gewährleisten. Die HÖRMANN Gruppe erkennt die Bedeutung engagierter und zufriedener Mitarbeiter und legt daher großen Wert darauf, diese zu fördern und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Ein attraktives und faires Arbeitsumfeld bildet die Grundlage für zufriedene Mitarbeiter. Neben einer fairen Vergütung inkl. attraktiver, erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile bietet die HÖRMANN Gruppe zusätzliche betriebliche Leistungen. Flexible Arbeitszeitmodelle und

individuelle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden angeboten, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Einen besonderen Schwerpunkt bilden vielfältige Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie, um jüngeren Müttern und Vätern trotz familiärer Restriktionen 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.

Mitarbeiterbefragungen sind im Grundsatz ein wichtiger Bestandteil des wertschätzenden Personalmanagements und ermöglichen Einblicke in die Mitarbeiterzufriedenheit 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 immer wieder ein Feedback zu erhalten und die Unternehmenskultur sowie die Mitarbeiterzufriedenheit positiv zu beeinflussen.

Flache Hierarchien bieten allen Mitarbeitern die Chance, Verantwortung 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 nah am Menschen orientiert, spiegelt sich in der hohen Mitarbeiterloyalität und langjährigen Betriebszugehörigkeit wider. Die Fluktuationsquote im Berichtszeitraum von 10,0 % hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 6,5 Prozentpunkte verringert. Dennoch hat die Mitarbeiterfluktuation in den letzten Jahren im Trend deutlich zugenommen, insbesondere wegen des stark zunehmenden Eintritts der „Generation der Babyboomer“ in die Altersrente, aber auch infolge sich verändernder Werte und erhöhter Mobilität jüngerer Generationen.

Mitarbeiter

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die Initiativen und Aktivitäten zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und zur Steigerung der Mitarbeiterbindung werden von den Geschäftsführenden und Führungskräften vor Ort in den Tochtergesellschaften und an den lokalen Standorten verantwortet, um den Dialog zwischen den verschiedenen Ebenen und die Unternehmenskultur zu fördern. Regelmäßige Teamevents, Betriebsausflüge, Familientage und auch Betriebsversammlungen tragen dazu bei.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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

Alle Geschäftsführenden sind in der persönlichen 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 Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

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 den Fachkräften und Verantwortlichen für Arbeitssicherheit

durchgeführt. Sie analysieren systematisch Arbeitsunfälle und werten Berichte und Empfehlungen von Behörden wie der Bezirksregierung, Gewerbeaufsicht, dem Amt für Arbeitsschutz oder der Berufsgenossenschaft aus.

Eine Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für Arbeitssicherheit sowie gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sind 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 wird auf zahlreiche Initiativen gesetzt, die eine nachhaltige Investition in die Zukunft der HÖRMANN Gruppe darstellen. Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt bei den Geschäftsführenden, wobei diese in vielen Fällen von geschulten Fachkräften für Arbeitssicherheit oder Experten der Berufsgenossenschaft und des Arbeitsmedizinischen Dienstes unterstützt werden. In regelmäßigen Sitzungen eines Arbeitssicherheitsausschusses wird 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. und die Funkwerk Security Solutions GmbH über ein nach DIN EN ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem, alle weiteren Produktionsstandorte sind ebenfalls nach den hohen Standards ausgerichtet, wenn auch nicht zertifiziert.

Mitarbeiter und Arbeitnehmervertretungen werden ausdrücklich aufgefordert, unsichere Praktiken oder mögliche Gefahren am Arbeitsplatz anzusprechen und aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen. Ein internes Vorschlagswesen, regelmäßige arbeitsplatzbezogene

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

Gefährdungsbeurteilungen, die Untersuchung von Arbeitsunfällen sowie regelmäßige Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses bieten hierfür vielfältige Gelegenheiten.

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.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9

	2023	2022	2021
Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle	75	95	77
Tödliche Arbeitsunfälle	0	0	1
1.000-Mann-Quote	25,7	33,0	28,0

Im Berichtszeitraum gab es in der HÖRMANN Gruppe 75 meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle. Hinzu kamen 91 Beinaheunfälle. Es gab keinen tödlichen Arbeitsunfall. Die relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeitbeschäftigten (1.000-Mann-Quote) sank auf 25,7.

DIVERSITÄT, INKLUSION UND CHANCENGLEICHHEIT

Die Vielfalt in einer Gesellschaft wird z. B. durch einen Wertewandel in der Gesellschaft, den demografischen Wandel, die Globalisierung und die Einwanderung aus verschiedenen Kulturkreisen beeinflusst. Vielfalt wird in der HÖRMANN Gruppe als eine Stärke erachtet, da sie die Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit durch unterschiedliche Perspektiven fördert. Die Förderung der Vielfalt ist daher ein Schlüsselfaktor für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Die HÖRMANN Gruppe hat durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ ihr Engagement für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale, wie z. B. ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Alter und Behinderung, deutlich gemacht. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt ist und in dem jeder die gleichen Entwicklungschancen hat.

Bei Neueinstellungen und der Ausarbeitung von Prozessen werden stets verschiedene Dimensionen der Vielfalt berücksichtigt. Die Unternehmenswerte fördern einen respektvollen Umgang auf Augenhöhe aller Mitarbeiter.

Es gibt ein etabliertes Beschwerdemanagementsystem für Mitarbeiter, falls es zu Verstößen gegen die kommunizierten Grundsätze kommen sollte. Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden gemeldet.

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

Die Schwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftragten sind wichtige Ansprechpartner für Mitarbeiter mit Behinderungen. Sie unterstützen bei Anträgen z. B. zur Beurteilung des Grads der Erwerbsminderung oder für spezielle Arbeitsmittel zur Unterstützung und bei Fragen zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.

Anteil schwerbehinderter Menschen

GRI 405-1

	2023	2022	2021
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	4,1%	3,6%	4,2%

Im Berichtszeitraum lag die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen mit 4,1% leicht über dem Vorjahresniveau.

Mitarbeiter

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

Grundsätze der HÖRMANN Gruppe

Mitarbeiter

Gesellschaftliche Verantwortung

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar

Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe setzt 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 spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Geschlechterverteilung

GRI 405-1

	2023		2022		2021	
Mitarbeitende gesamt	2.919		2.876		2.798	
Frauen	536	18,4%	489	17,0%	442	15,8%
davon in Führungspositionen	43	11,7%	42	11,3%	36	9,7%
Männer	2.383	81,6%	2.387	83,0%	2.356	84,2%
davon in Führungspositionen	321	88,3%	330	88,7%	335	90,3%

Durch Kennzahlen wird das Nachhaltigkeitsziel „Geschlechtergleichheit“ innerhalb der HÖRMANN Gruppe erfasst. Im Berichtszeitraum waren 536 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 18,4% in der HÖRMANN Gruppe entspricht.

MITARBEITERFÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG

Die HÖRMANN Gruppe betont die Bedeutung von lebenslangem Lernen und kontinuierlicher Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, um mit den technologischen und digitalen Entwicklungen Schritt zu halten. Um die Personalentwicklung weiter zu stärken, implementierte das Familienunternehmen im Berichtszeitraum die HÖRMANN Lernwelten, um allen Mitarbeitenden breite Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Weiterbildungsangebote stehen allen Mitarbeitern unabhängig von ihrer Funktion oder ihres Ausbildungsstandes zur Verfügung, um ihre Kompetenzen systematisch zu erweitern. Zudem wird angestrebt, den Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus den eigenen Reihen zu decken.

In den Tochtergesellschaften gibt es eigene Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme, die durch gruppenweite Angebote ergänzt werden. Die Geschäftsführenden und Führungskräfte sind verantwortlich für die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, um deren Leistungsfähigkeit auch in einem sich schnell verändernden Umfeld sicherzustellen. Jährliche Leistungsbeurteilungs- und Feedbackgespräche dienen dazu, den individuellen Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen.

Die Ausgaben für Weiterbildung haben im Berichtsjahr ca. 262 € je Mitarbeiter betragen. Die Ausgaben steigen damit kontinuierlich weiter.

Besonderes Augenmerk legt die HÖRMANN Gruppe auch auf die zukunftsorientierte Entwicklung ihrer Führungskräfte. Im Berichtszeitraum startete die zweite Runde eines eigenen Führungskräfteprogramms sowie die dritte Runde des Junior-Management-Programms JUMP, um zukünftige Führungskräfte und junge Talente gezielt zu fördern. Neben der beruflichen Weiterentwicklung steht den Teilnehmern auch ein Mentoring für ihre persönliche Entwicklung zur Verfügung.

Im Berichtsjahr wurden 95 Auszubildende und Duale Studenten in der HÖRMANN Gruppe beschäftigt. Die Ausbildungsquote in der HÖRMANN Gruppe lag mit 2,9% etwa auf Vorjahresniveau. Nahezu allen Auszubildenden wird nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Übernahmeangebot in eine Festanstellung gemacht.

Mitarbeiterförderung und -entwicklung

GRI 404-2

	2023	2022	2021
Auszubildende und Duale Studenten	95	86	82
Ausbildungsquote	2,9%	3,0%	2,9%
Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter	262 €	237 €	130 €

Gesellschaftliche Verantwortung

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

Strategie und Management

Geschäftsethik

Umwelt- und Klimaschutz

Soziale Verantwortung

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

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Glossar
Kontakt / Impressum

Die HÖRMANN Gruppe betrachtet unternehmerische Verantwortung als eine untrennbare Verpflichtung zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Als „Corporate Citizen“ strebt die Gruppe danach, innerhalb ihres Einflussbereichs positive Auswirkungen auf die Gesellschaft zu erzielen. Viele Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe übernehmen freiwillig soziale Aufgaben und tragen damit zur sozialen Nachhaltigkeit bei. Die Gruppe unterstützt dieses Engagement, beispielsweise durch zusätzliche Freistellungen von der Arbeit, Sachleistungen oder Spenden.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Anerkennung und Förderung des sozialen Engagements der Mitarbeiter. Die Gruppe veröffentlicht regelmäßig Berichte über vorbildliches soziales Engagement in der Mitarbeiterzeitschrift „mittendrin“ sowie dem Intranet und betont dadurch ihre Wertschätzung für diese Aktivitäten. Gleichzeitig ermutigt sie aktiv zu mehr gesellschaftlichem Engagement seitens der Mitarbeiter. Die Ausgabe 04-2023 der Mitarbeiterzeitschrift wurde im Schwerpunkt dem sozialen Engagement der Mitarbeiter und der HÖRMANN Gruppe gewidmet und stand unter dem Titel „Wir engagieren uns“.

Darüber hinaus engagieren sich die HÖRMANN Gruppe und ihre Tochtergesellschaften durch Spenden und Sponsoring für verschiedene Projekte, die Kindern, Jugendlichen und benachteiligten Gruppen zugutekommen. So sponsort bspw. die Funkwerk Systems GmbH Arbeits- und Sachbücher für Grundschüler in der Region. Die HÖRMANN Klatt Conveyors GmbH unterstützte mit einer Spende an den gemeinnützigen Verein „Ein Lächeln für Kinder“ hilfsbedürftige und kranke Kinder. Die VacuTec GmbH half im Berichtszeitraum Sonnenstrahl e.V. mit einer Spende zur Erweiterung der Räumlichkeiten, um Familien mit an Krebs leidenden Kindern zu unterstützen.



Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

THG-Emissionen und -Intensitäten

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

in t CO ₂ e	2023	2022	2021
Scope-1-Emissionen	16.600	16.200	14.750
Scope-2-Emissionen marktbasierend	14.500	12.450	9.850
Scope-2-Emissionen standortbasiert	14.900	15.400	14.300
Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasierend) gesamt	31.100	28.650	24.600
THG-Intensität Umsatz in t CO ₂ e/Mio. € Umsatz	37,5	41,8	41,8
THG-Intensität Mitarbeiter in t CO ₂ e/Mitarbeiter	10,7	10,0	8,8

THG-Emissionen (Scope 3)

GRI 305-3

in t CO ₂ e	2023
Scope 3	
3.1 Einge kaufte Waren und Dienstleistungen	400.450
3.2 Investitionsgüter	3.750
3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	3.600
3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution	1.450
3.5 Betriebsabfälle	100
3.6 Geschäftsreisen	450
3.7 Pendeln von Arbeitnehmern	3.400
3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	-
Gesamt	413.200

Energieintensität

	2023	2022	2021
in MWh/Mio. € Umsatz	139,0	162,5	188,0
in MWh/Mitarbeiter	39,6	38,8	39,7

Energieverbrauch

GRI 302-1

in MWh	2023	2022	2021
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien	73.500	70.550	69.750
davon Benzin	1.100	1.150	900
davon Diesel	13.000	11.800	11.000
davon Erdgas	54.950	56.200	56.850
davon Heizöl	3.000	200	150
davon Flüssiggas (LPG)	1.450	1.200	850
Stromverbrauch eingekaufter Strom	40.700	39.400	39.350
davon aus gemischten Quellen ¹	40.500	38.750	39.350
davon aus erneuerbaren Quellen ²	200	650	-
Stromverbrauch eigenerzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen	50	50	-
Wärmeenergieverbrauch	1.300	1.500	1.450
davon Fernwärme	1.300	1.500	1.450
Verkaufte Energie	250	50	-
davon Strom aus erneuerbaren Quellen	250	50	-
Gesamtenergieverbrauch	115.550	111.450	110.550

¹) Standard-Strommix aus dem öffentlichen Netz.

²) Entsprechend zertifizierter Grünstromverträge.

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Abfallmenge

GRI 306-3

in t	2023		2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	55.200	98,7%	48.335	98,7%	47.050	98,8%
davon nicht gefährlicher Abfall	54.500	98,7%	47.700	98,7%	46.500	98,8%
davon Metallschrott	53.200		46.400		nicht erfasst	
davon gefährlicher Abfall	700	1,3%	635	1,3%	550	1,2%

Abfallintensität

	2023	2022	2021
in t/Mio. € Umsatz	66,5	70,5	79,9
in t/Mitarbeiter	18,9	16,8	16,9

Recyclingquote

	2023	2022	2021
Dem Recycling zugeführte Abfallmenge/ Gesamtabfallmenge	98,2%	97,9%	98,3%

Abfallmenge nach Art der Entsorgung

GRI 306-4, 306-5

in t	2023		2022		2021	
Gesamte Abfallmenge	55.200	98,2%	48.335	97,9%	47.020	98,3%
Recycling*	54.230	98,2%	47.300	97,9%	46.225	98,3%
Deponierung	300	0,6%	300	0,6%	240	0,5%
Verbrennung	600	1,1%	600	1,2%	430	0,9%
Kompostierung	40	0,1%	50	0,1%	-	0,0%
Chemische Behandlung	30	0,1%	85	0,2%	125	0,3%

*Inklusive Schrott und Metalle.

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

Wasserentnahme

GRI 303-3, 303-5

in m ³	2023		2022		2021	
Absolute Wasserentnahme	134.450		120.500		118.250	
von anderen Unternehmen bezogenes Wasser	–	0 %	–	0 %	nicht erfasst	
Frischwasser	134.450	100 %	120.500	100 %	118.250	100 %
Oberflächenwasser	–	0 %	–	0 %	nicht erfasst	
Grundwasser	112.750	83,9 %	99.000	82,2 %	100.700	85,2 %
von öffentlichen bzw. privaten Wasserwerken	20.150	16,1 %	21.500	17,8 %	17.550	14,8 %
andere Quellen (> 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe)	–	0 %	–	0 %	nicht erfasst	
Wiederverwendetes Wasser	150		150		nicht erfasst	

Wasserentnahmeintensität

	2023	2022	2021
m ³ /Mio. € Umsatz	161,8	175,7	200,8
m ³ /Mitarbeiter	46,1	41,9	42,4

Wasserrückführung

GRI 303-4

in m ³	2023		2022		2021
Absolute Wasserrückführung	134.450		120.500		97.750
Abwasser	107.200	79,7 %	102.600	85,1 %	97.750
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	107.200		102.600		97.750
in Oberflächengewässer eingeleitet	–		–		nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–		–		nicht erfasst
Behandeltes Wasser	38.800		35.400		nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	38.800		35.400		nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–		–		nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–		–		nicht erfasst
zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–		–		nicht erfasst
Unbehandeltes Abwasser	68.400		67.250		nicht erfasst
in öffentliche Kanalisation eingeleitet	68.400		67.250		nicht erfasst
in Oberflächengewässer eingeleitet	–		–		nicht erfasst
in das Grundwasser eingeleitet	–		–		nicht erfasst
Verflüchtigtes Wasser	27.250	20,3 %	17.900	14,9 %	nicht erfasst

Glossar

Kontakt / Impressum

Kennzahlenübersicht

Vorwort

Über diesen Bericht

HÖRMANN Gruppe auf einen Blick

NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN IM FOKUS

NICHT-FINANZIELLER LEISTUNGSBERICHT

KENNZAHLENÜBERSICHT

GRI-INDEX

SOZIALE VERANTWORTUNG

Mitarbeitende

GRI 102-7

	2023	2022	2021
Mitarbeitende gesamt*	2.919	2.876	2.787

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

Anteil durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckter Mitarbeiter

GRI 2-7

	2023	2022	2021
Durch Arbeitnehmervertretungen abgedeckte Mitarbeiter	64 %	63 %	59 %

Fluktuationsrate

GRI 401-1

	2023	2022	2021
Fluktuationsrate	10 %	16,5 %	6,4 %

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9

	2023	2022	2021
Meldepflichtige nicht tödliche Arbeitsunfälle	75	95	77
Tödliche Arbeitsunfälle	0	0	1
1.000-Mann-Quote	25,7	33,0	28,0

Mitarbeiterförderung und -entwicklung

GRI 404-2

	2023	2022	2021
Auszubildende und Duale Studenten	95	86	82
Ausbildungsquote	2,9 %	3,0 %	2,9 %

Geschlechterverteilung

GRI 405-1

	2023	2022	2021
Mitarbeitende gesamt	2.919	2.876	2.798
Frauen	536 18,4 %	489 17,0 %	442 15,8 %
davon in Führungspositionen	43 11,7 %	42 11,3 %	36 9,7 %
Männer	2.383 81,4 %	2.387 83,0 %	2.356 84,2 %
davon in Führungspositionen	321 88,3 %	330 88,7 %	335 90,3 %

Anteil schwerbehinderter Menschen

GRI 405-1

	2023	2022	2021
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	4,1 %	3,6 %	4,2 %

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

	2023	
Mitarbeitende gesamt	2.919	
davon unter 30 Jahre	373	12,8%
30 – 50 Jahre	1.477	50,6%
über 50 Jahre	1.069	36,6%
Frauen	536	18,4%
davon unter 30 Jahre	57	10,5%
30 – 50 Jahre	286	53,5%
über 50 Jahre	193	36,1%
Männer	2.383	81,6%
davon unter 30 Jahre	316	13,3%
30 – 50 Jahre	1.191	50,0%
über 50 Jahre	876	36,7%

Glossar

Kontakt / Impressum

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

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards verfasst. Der GRI-Index listet alle angewendeten GRI-Indikatoren sowie weitere Informationen und Anpassungen dazu auf. Wenn zu einem GRI-Indikator nur eingeschränkte Informationen vorliegen oder diese in anderen Publikationen veröffentlicht werden, ist dies mit einem Kommentar erläutert. GRI-Indikatoren, zu denen keine Informationen vorliegen, wurden ausgespart.

1 2 3

Universelle Standards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	32, 33			
2-29	Stakeholder-Kategorien	32			
2-29	Zweck der Stakeholder-einbindung	24, 32			
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021					
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	25	Weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie		
3-2	Liste der wesentlichen Themen	25	Weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie		
3-3	Management von wesentlichen Themen	24			

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 200: ÖKONOMIE					
GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	8	Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2023		1, 8
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2023		
GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	39	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Risiken bekannt.	10	16
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	37			
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	39	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle bekannt.		
GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	39	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle bekannt.	10	16

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 207: STEUERN 2019					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
207-1	Steuerkonzept	41		10	16
GRI 300: ÖKOLOGIE					
GRI 301: MATERIALIEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	52		7, 8	8, 12
GRI 302: ENERGIE 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	49, 63		7, 8	7, 12, 13
302-3	Energieintensität	49, 63			
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	63			

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	53		7, 8	6, 12
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	54			
303-3	Wasserentnahme	53, 65			
303-4	Wasserrückführung	54, 65			
303-5	Wasserverbrauch	53, 65			
GRI 305: EMISSIONEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	46, 47, 63		7, 8	3, 12, 13, 15
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	46, 47, 63			
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	48, 63			
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	46, 63			

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 306: ABFALL 2020					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	50, 51		8	3, 12, 13, 15
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	51, 52			
306-3	Angefallener Abfall	50, 51, 64			
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	50, 51, 64			
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	50, 51, 64			
GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	52	Bisher werden noch nicht alle Lieferanten flächendeckend anhand von Umweltkriterien bewertet.	7, 8	12

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 400: SOZIALES					
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	58, 66		6	5, 8
401-2	Betriebliche Leistungen	58			
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	61		6	4, 8
GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	61, 66		1, 6	5, 8, 10
GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	42		6	5, 8, 16

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2018					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59, 60		1	3, 8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	59, 60			
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	60			
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	60			
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59	Bei Einstellung und mindestens einmal jährlich werden alle Mitarbeiter geschult. Je nach Tätigkeit oder länderspezifischen Anforderungen häufiger.		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	59, 60	Arbeitsplätze werden regelmäßig auf ihre Ergonomie bewertet.		
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59, 60			
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	59, 60			
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	60, 66			

Themenstandards

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	42, 52	Der HÖRMANN Gruppe sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	2, 3	8
GRI 408: KINDERARBEIT 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	42, 52		2, 5	8, 16
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	42, 52		2, 4	8
GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	11, 52		1-6	8

GRI-STANDARD	Angabe	Beschreibung auf Seite	Weiterführende Informationen und Auslassungen	UNGC-Prinzipien	SDGs
GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016					
415-1	Parteispenden	39		10	16
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016					
Managementansatz gemäß GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	41	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 (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Ein Faktor gibt die Treibhauswirkung der einzelnen Gase verglichen mit CO₂ als Referenzgröße an, weshalb die Angabe als CO₂e, also als CO₂-Äquivalent erfolgt.

TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange)

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

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
Dr. Christian Baur, CTO

Nachhaltigkeitsmanagementsystem

Fabian Schellhas

Marketing & Kommunikation

Celina Begolli

Konzept & Gestaltung

Kochan & Partner GmbH

Bildnachweis

Alle Bilder von der HÖRMANN Gruppe –
mit Ausnahme von:

- ♦ Jochen Dottermann
- ♦ Funkwerk AG
- ♦ United Nations Department of Economic
and Social Affairs, Sustainable Development

Stand

April 2024

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