

HARTMANN



Hilft. Pflegt. Schützt.

**Gesundheit.
Mit Verantwortung.**



Nachhaltigkeitsbericht 2023



Inhalt

VORWORT STEFAN GROTE	4
1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN	7
1.1 Die HARTMANN GRUPPE	7
1.2 Nachhaltigkeitsmanagement	10
1.3 Nachhaltigkeitsstrategie	12
2 UMWELT	14
2.1 Umfassendes Umweltmanagement	14
2.2 Klimaschutz	16
2.2.1 Dekarbonisierungsstrategie	16
2.2.2 Energieverbrauch und Energiemix	20
2.2.3 Treibhausgasemissionen	22
2.3 Wassernutzung	25
2.4 Kreislaufwirtschaft	26
2.4.1 Ökobilanzen	26
2.4.2 Produktinnovationen und nachhaltigere Materialien	26
2.4.3 Effizienter Einsatz von Rohstoffen	28
2.4.4 Abfallmanagement	32

3	SOZIALES	34
3.1	Personalmanagement	34
3.2	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	40
3.3	Arbeitsicherheit und Unfallprävention	42
3.4	Betriebliches Gesundheitsmanagement	43
4	UNTERNEHMENSFÜHRUNG	44
4.1	Compliance	44
4.2	Lieferantenmanagement	48
4.3	Gesellschaftliches Engagement	50
5	ANHANG	52
5.1	Über den Bericht	52
5.2	ESRS-Inhaltsindex	54
5.3	Impressum	55



Vorwort Stefan Grote

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Markenversprechen lautet „Hilft. Pflegt. Schützt“. Dies wird auch in unseren Aktivitäten für nachhaltiges Handeln sichtbar.

Wir helfen Patienten und Kunden mit unseren Medizin- und Pflegeprodukten, Beschwerden zu lindern und Operations- und Pflegeprozesse zu vereinfachen. Dabei steht die Sicherheit der Patienten im Fokus.

Die Einhaltung von Menschenrechten, der Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie soziale und kulturelle Belange sind uns wichtige Anliegen.

Wir schützen die Umwelt, indem wir unseren ökologischen Fußabdruck minimieren. Dies erreichen wir durch Investitionen in die Nutzung alternativer Energiequellen, Maßnahmen zur Verpackungs- und Abfallreduzierung sowie Strategien zu einem schonenden Umgang mit Ressourcen.

Wie ernst es uns mit diesen Ansätzen ist, belegt unsere verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie. Sie ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und definiert den Handlungsrahmen für unser Engagement sowie konkrete Nachhaltigkeitsziele.



>50 %

Reduktion Scope-1-
und Scope-2-
CO₂-Emissionen
bis 2030

im Vgl. zum Basisjahr 2021



Vollständige Klimaneutralität

für alle CO₂-Emissionen
bis 2050

Dafür haben wir über eine aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse besonders relevante Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und den Status quo systematisch bewertet. Aus den Ergebnissen haben wir Ziele und Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung abgeleitet. Die Einhaltung von ethischen und rechtlichen Verhaltensgrundsätzen bildet die Basis unserer Unternehmenskultur.

Beispiele hierfür sind die Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen bis 2030 um mindestens 50 % gegenüber dem Jahr 2021 oder die vollständige Klimaneutralität für alle CO₂-Emissionen bis 2050. Dabei setzt HARTMANN auf eigene Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen, wo immer möglich.

Dazu passen unsere Investitionen in nachhaltige und innovative Lösungen, um unserer Verantwortung und dem wachsenden Kundenbedürfnis nach nachhaltigen Produkten gerecht zu werden. Ein Beispiel hierfür sind die plastikfreien Bacillo!® Zero Tissues zur Flächendesinfektion, die wir im Berichtsjahr erfolgreich auf den Markt gebracht haben. Im Vergleich mit herkömmlichen Lösungen weisen sie einen um 75 % geringeren CO₂-Fußabdruck auf.

Auch im Design unserer neuen Inkontenzprodukte haben wir die „vier R“ der Kreislaufwirtschaft – Reduce, Redesign, Recycle und Recover – konsequent bedacht. So ist es uns im Berichtsjahr beispielsweise gelungen, bei der neuen MoliCare® Premium Form rund 6 % Verpackungsmaterial

einzusparen. Dies entspricht 18.000 Paletten, umgerechnet ca. 500 LKW-Transporten¹.

In unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht erhalten Sie vertiefende Informationen darüber,

“**Unsere Kunden, Patienten und Geschäftspartner legen Wert auf qualitativ hochwertige Produkte und Anwendungen. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und investieren konsequent in nachhaltige und sichere Lösungen: HARTMANN. Gesundheit. Mit Verantwortung.**

welche Fortschritte wir bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gemacht haben.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihr Vertrauen!

Ihr

Mitglied des Vorstands,
Ressortverantwortung Corporate Sustainability

¹ Mengenvergleich vor und nach der Einführung im April 2022





Kapitel 1: Allgemeine Informationen

1.1 Die HARTMANN GRUPPE

Die HARTMANN GRUPPE ist ein führender europäischer Anbieter von Systemlösungen für Medizin und Pflege. Mit ihrem Transformationsprogramm sichert sie ihre Position als verlässlicher Partner des Gesundheitswesens auch für die Zukunft.

MARKTFÜHRER MIT TRADITION

Seit der Firmengründung im Jahr 1818 hat sich HARTMANN von einer deutschen Baumwollspinnerei zu einem weltweit aktiven Partner der Gesundheits- und Pflegebranche entwickelt.

Das Unternehmen zählt zu den führenden europäischen Anbietern von professionellen Medizin- und Pflegeprodukten sowie unterstützenden Dienstleistungen. Als Ergänzung zum Kernportfolio bietet HARTMANN konsumentennahe medizinische Sortimente sowie Pflege- und Kosmetikprodukte an.



GESCHÄFTSSEGMENTE UND PRODUKTPORTFOLIO

HARTMANN strukturiert seine Aktivitäten in die Geschäftssegmente Wundversorgung, Inkontinenzmanagement, Infektionsmanagement sowie Komplementäre Divisionen der Gruppe:

Im **Segment Wundversorgung** konzentriert sich HARTMANN auf Verbandsmaterialien und Lösungen zur Wundheilung. Dabei bietet das Unternehmen ein breites Spektrum an traditionellen und modernen Wundauflagen. Letztere umfassen unter anderem eine neue Reihe silikonbeschichteter, hautschonender Wundauflagen, die superabsorbierenden Wundauflagen der Zetuvit® Plus-Familie, die postoperativen Wundverbände von Cosmopor® sowie das etablierte Behandlungskonzept HydroTherapy.

Im **Segment Inkontinenzmanagement** liegt der Schwerpunkt auf körpernahen aufsaugenden Produkten für unterschiedliche Schweregrade der Inkontinenz. Hierzu zählen beispielsweise MoliCare® Mobile, MoliCare® Premium Elastic und MoliCare® Premium Form. In dieses Segment fallen außerdem Produkte für Patientenhigiene und die speziell auf Inkontinenz abgestimmte Hautpflege.

Das **Segment Infektionsmanagement** umfasst die Divisionen Risikoprävention und Desinfektion. Für die Risikoprävention führt HARTMANN neben kundenspezifischen, sterilen Komponenten-Sets (CombiSet®, MediSet®) auch ein breites Portfolio an Untersuchungshandschuhen (Peha-soft®) und Produkten für den OP-Bedarf. Letzteres beinhaltet unter anderem Einweginstrumente, Bekleidungs- und Abdeckmaterialien. In der Division Desinfektion entwickelt und produziert HARTMANN Produkte zur Hände- und Flächendesinfektion zum Schutz vor Infektionskrankheiten. Hierzu zählt das mehrfach als Marke des Jahrhunderts ausgezeichnete Desinfektionsmittel Sterillium®, das auch für Endverbraucher erhältlich ist. Neu hinzu kamen Bacillo® Zero Tissues in der Flächendesinfektion, mit einem bis zu 75 % geringeren CO₂-Fußabdruck als herkömmliche niedrig-alkoholische Flächendesinfektionstücher.

Zum **Segment Komplementäre Divisionen** der Gruppe gehören die Konzerngesellschaften KNEIPP, CMC und KOB. Unter dem Marken-Claim „Glück, das wirkt“ vermarktet die KNEIPP-Gruppe Körperpflegeprodukte, Nahrungsergänzungsmittel und pflanzliche Arzneimittel. Über die CMC-Gruppe werden hauptsächlich Handelsmarken in den Bereichen Kosmetik, Baumwolle, Medical, Baby und häusliche Pflege vertrieben. Die KOB-Gruppe ist Experte für medizinische Textilien. Hierzu zählen Produkte wie Kompressions-, Fixier-, Stütz- oder Entlastungsverbände.

Globale Organisation

Mit ihrem Hauptsitz im baden-württembergischen Heidenheim und eigenen Gesellschaften in weltweit 36 Ländern ist die Unternehmensgruppe in mehr als 130 Ländern mit ihren Produkten und Lösungen präsent. Ihre Vertriebsregionen sind in den Heimatmarkt Deutschland, EMEA (Europa ohne Deutschland, Mittlerer Osten, Afrika), Americas und APAC (Asien, pazifischer Raum) gegliedert. Die Produktionsstandorte befinden sich unter anderem in Deutschland, Frankreich, Spanien, Tschechien, Polen und der Schweiz sowie in Russland, Indien und der Türkei.

Kundensegmente und Vertriebskanäle

Den Schwerpunkt der medizinischen Sortimente bilden Systemangebote für professionelle Anwender in Kliniken, Arztpraxen, Apotheken, Pflege- und Altenheimen, Angebote für den Sanitätsfachhandel sowie Produkte für die häusliche Pflege. Bei der Versorgung mit Medizin- und Pflegeprodukten kooperiert HARTMANN eng mit den Trägern der Gesundheitssysteme, dem Sanitätsfachhandel und Apotheken.

Die Medizin- und Pflegesortimente für Endverbraucher vertreibt HARTMANN vorrangig über Apotheken, den Sanitätsfachhandel, Online-Kanäle, wie den Web-Shop für Endverbraucher HARTMANN direct, und vereinzelt über Drogerien.

Forschungs- und Entwicklungsarbeit

HARTMANN stellt über kontinuierliche Forschungs- und Entwicklungsarbeit sicher, dass Produkte und Dienstleistungen im Hinblick auf Funktion, Bedienung, Preiswürdigkeit und Sicherheit höchsten Ansprüchen und modernsten medizinischen Standards in der Patientenversorgung genügen.

Neben diesen Kundenmehrerten stehen in der Produktentwicklung auch ökologische Aspekte, etwa die Reduktion von Treibhausgasemissionen, im Fokus.

Bei der Forschung und Entwicklung bindet HARTMANN alle Tochtergesellschaften eng in den Produktentwicklungsprozess ein. Dabei setzt das Unternehmen auf ein breit gefächertes, internationales Kompetenznetzwerk sowie die enge Zusammenarbeit mit Kunden in Medizin und Pflege. Im Berichtsjahr wendete das Unternehmen 85,1 Mio. EUR für Forschung und Entwicklung (F & E) auf. Im Vorjahr lag der Wert bei 82,3 Mio. EUR.

Die Umsatzerlöse der HARTMANN GRUPPE lagen im Geschäftsjahr 2023 bei 2.353,3 Mio. EUR. Das bereinigte EBITDA betrug 203,4 Mio. EUR (Vorjahr: 190,8 Mio. EUR), die bereinigte EBITDA-Rendite 8,6 %.





1.2 Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit hat bei HARTMANN lange Tradition. Das Unternehmen hat den Anspruch, Produkte und Lösungen mit echtem Mehrwert anzubieten: Fachkräfte in Kliniken, Arztpraxen und Apotheken sollen ebenso wie Pflegepersonal ihre klinischen, operationalen, betriebswirtschaftlichen, patienten- und umweltbezogenen Arbeitsergebnisse verbessern – zum Wohle der Patienten, der Fachkräfte und der Allgemeinheit. Als global produzierendes Unternehmen sieht sich HARTMANN dabei in der Pflicht, zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen und seinen ökologischen Fußabdruck weiter zu minimieren.

ANFORDERUNGEN DES MARKTES UND REGULATORIK

HARTMANN unterliegt komplexen regulatorischen Rahmenbedingungen. Im Nachhaltigkeitskontext in Deutschland besonders hervorzuheben ist die Umsetzung des im Januar 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, dessen Ziel es ist, die Einhaltung grundlegender Menschenrechtsstandards sowie zentraler Umweltstandards zu verbessern. Bei der Umsetzung wurde auf die bereits bestehenden, weitreichenden Maßnahmen von HARTMANN zum Schutz von Menschenrechten aufgebaut. Die Umsetzung wird zentral von der Abteilung Corporate Compliance gesteuert. Dies gewährleistet in besonderem Maße die Unabhängigkeit von Entscheidungsträgern sowie im Ernstfall ein zügiges Handeln auf Basis weitreichender Befugnisse.

Ebenfalls von großer Bedeutung für das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens sind die im Juli 2023 veröffentlichten europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards (engl.: European Sustainability Reporting Standards, kurz: ESRS), die im Rahmen der europäischen Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (engl.: Corporate Sustainability Reporting Directive, kurz: CSRD) verpflichtend anzuwenden sind. Die ESRS bilden ab dem Geschäftsjahr 2025 die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der HARTMANN GRUPPE. Die Vorbereitungen zur Implementierung haben im Berichtsjahr begonnen.

Um besser zu verstehen, welchen Stellenwert Nachhaltigkeitsthemen für seine Kunden haben, hat das Unternehmen im Jahr 2022 mithilfe der Hochschule Aalen eine breit gefächerte Umfrage durchgeführt. Das Ergebnis zeigt, dass unter anderem die Themen „Kreislaufwirtschaft“ und „Dekarbonisierung“ in der Branche zunehmend an Bedeutung gewinnen, wobei jedoch stets eine verlässlich hohe Produktsicherheit sowie Lieferfähigkeit gewährleistet werden muss. Zudem konnte durch die Kundenumfrage bestätigt werden, dass neben den zunehmenden regulatorischen Anforderungen auf Seiten der Kunden auch individuelle Werte als Motivatoren bei der Auswahl nachhaltigerer Produkte relevant sein können.

STRUKTUR UND ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS

Aus der 2020 initiierten Taskforce Nachhaltigkeit hat HARTMANN 2022 eine zentrale Nachhaltigkeitsorganisation aufgebaut, um langfristig alle relevanten Themen und Projekte gruppenweit zu konsolidieren, zu steuern und weiterzuentwickeln: Die Gesamtverantwortung obliegt dem Steuerungskreis Nachhaltigkeit, der von Vorstandsmitglied Stefan Grote und dem Leiter Globaler Einkauf Thomas-Garry Stiller gebildet wird.

Die Abteilung Corporate Sustainability entwickelt den Nachhaltigkeitsansatz des Unternehmens weiter und legt dessen strategische Gesamtplanung fest. Die Umsetzung erfolgt in

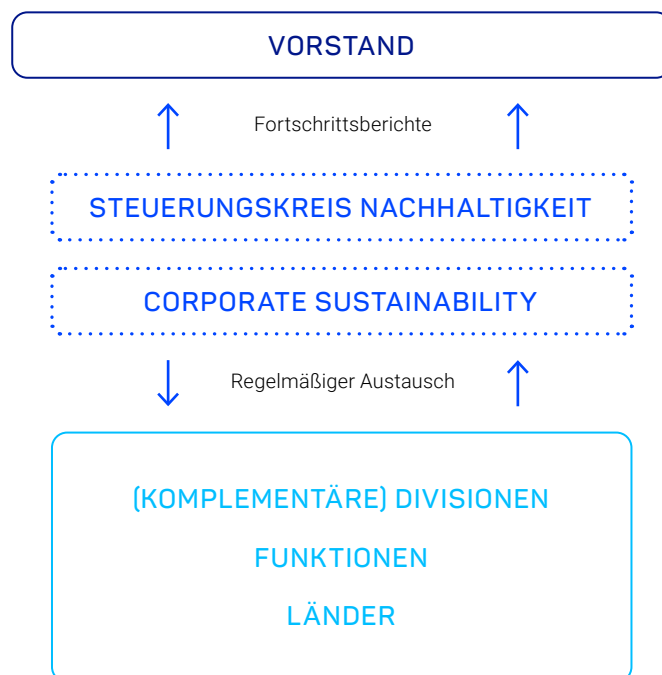
enger Zusammenarbeit mit dem Erweiterten Nachhaltigkeitsteam, das sich aus Vertretern aller Divisionen und nachhaltigkeitsrelevanten Funktionen zusammensetzt.

Den Austausch und die Abstimmung zwischen den Gesellschaften und Standorten in den unterschiedlichen Ländern sichern verschiedene Expertennetzwerke.

SHARED PROFESSORSHIP: VERBINDUNG VON WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert wird, konnte HARTMANN mit der Hochschule Aalen im Berichtsjahr eine Tandem-Professur realisieren. Die neu berufene Professorin für nachhaltige Unternehmensführung verstärkt das Corporate Sustainability-Team der HARTMANN GRUPPE und unterstützt so den Wissenstransfer im interdisziplinären Bereich der Nachhaltigkeit. Der Fokus liegt dabei auf der Erstellung eines integrierten Gesamtkonzepts zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für HARTMANN. Damit schafft das Unternehmen optimale Bedingungen für die Umsetzung regulatorischer Anforderungen wie der CSRD.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT



- Kernteam Nachhaltigkeit
- Erweitertes Nachhaltigkeitsteam

1.3 Nachhaltigkeitsstrategie

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. HARTMANNs Markenversprechen „Hilft. Pflügt. Schützt.“ bringt die Verantwortung des Unternehmens zu nachhaltigem Handeln deutlich zum Ausdruck. Die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens ist interdisziplinär angelegt. Anlehnend an die allgemein anerkannten ESG-Kriterien hat HARTMANN seine Nachhaltigkeitsaktivitäten in die drei Säulen Umwelt (engl.: Environment), Soziales (engl.: Social) und Unternehmensführung (engl.: Governance) strukturiert:

1. Im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit liegt das Augenmerk insbesondere auf Dekarbonisierung und Annäherung an die Kreislaufwirtschaft. So wird HARTMANN z. B. CO₂-Emissionen², die das Unternehmen direkt verantwortet (Scope 1), und indirekte CO₂-Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2) bis 2030 zusammen um mindestens 50 % reduzieren (Basisjahr 2021). Bis 2050 strebt das Unternehmen die vollständige Klimaneutralität für alle CO₂-Emissionen an – inklusive des CO₂-Ausstoßes in der Lieferkette (Scope 3).
2. Im Hinblick auf soziale Nachhaltigkeit liegt der Fokus auf den Personengruppen, die von den Aktivitäten des Unternehmens entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette besonders betroffen sind und daher einer erhöhten Aufmerksamkeit bedürfen. Hierzu zählen Mitarbeitende, Kunden und Geschäftspartner von HARTMANN sowie Arbeitende der vorgelagerten Lieferkette. In seinem Code of Conduct hat HARTMANN festgehalten, welche ökonomischen, ökologischen und sozialen Verhaltensweisen es von diesen Personenkreisen erwartet. Für die Menschen außerhalb seines Geschäftsumfeldes engagiert sich HARTMANN sozial und unterstützt verschiedene humanitäre, soziale und kulturelle Einrichtungen.
3. Als Grundlage für nachhaltiges Wirtschaftswachstum ist die Unternehmensführung von entscheidender Bedeutung. Sie legt den Fokus unter anderem auf Compliance und gelebte Unternehmenskultur sowie eine effiziente Organisationsstruktur und Steuerung. HARTMANN setzt aktuell und auch in Zukunft alle geltenden gesetzlichen Anforderungen um. Dabei setzt das Unternehmen einen besonderen Fokus auf die gesetzlich verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß ESRS sowie die EU-Taxonomie.

ESG-STRATEGIE



² Die bisherigen Treibhausgasbilanzen der Scopes 1–2 (für die Jahre 2021, 2022 und 2023) berücksichtigen nur die CO₂-Emissionen des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Bericht nur CO₂-Emissionen betrachtet und ausgewiesen. Im Berichtszeitraum wurde begonnen, die Relevanz weiterer klimaschädlicher Gase, die im Zusammenhang mit unternehmerischen Tätigkeiten emittiert werden, zu prüfen. Relevante Treibhausgasemissionen würden, sofern diese festgestellt werden, zukünftig in die Gesamtbilanz integriert.

WESENTLICHKEITSANALYSE

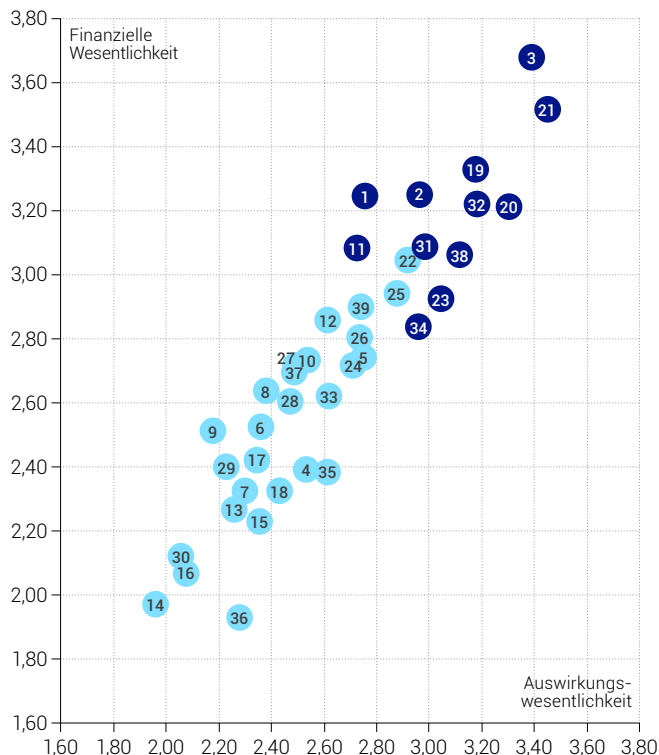
Die Geschäftstätigkeiten von HARTMANN haben weltweit unterschiedlich starke Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt. Gleichzeitig wirken äußere Faktoren auf das Unternehmen ein. Als wichtige Grundlage für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung hat HARTMANN zuletzt im Juni 2023 eine Analyse zur Identifikation der für das Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt.

Dabei wurde bewertet, wie sich die Geschäftstätigkeiten von HARTMANN auf die Gesellschaft und die Umwelt auswirken. Ein Beispiel sind Treibhausgasemissionen wie CO₂, die unter anderem bei der Produktion und dem Transport von Waren entstehen. Außerdem wurden auch jene Einflussfaktoren

betrachtet, die in finanzieller Hinsicht auf das Unternehmen wirken. Im Berichtszeitraum hatte hier beispielsweise der infolge des Ukrainekriegs drastische Anstieg der Energiekosten massive Auswirkungen auf die Produktionsplanung.

Neben den Aspekten Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen zählten im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr Wasserverbrauch, Abfallaufkommen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Belegschaft, Beziehungen zu Kunden und Lieferanten sowie die Unternehmenskultur von HARTMANN zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen. Die aufgeführten Themen bilden die inhaltliche Grundlage dieses Nachhaltigkeitsberichts und werden im Folgenden eingehend dargestellt.

WESENTLICHKEITSANALYSE (Top 10)



Nr.	Thema	Rang (Auswirkungs- wesentlichkeit)	Rang (Finanzielle Wesentlichkeit)
1	Anpassung an den Klimawandel	-	5
2	Eindämmung des Klimawandels	10	3
3	Energie	1	1
11	Wasserverbrauch	-	8
19	Ressourcenzufluss, einschließlich Ressourcenverbrauch	4	4
20	Ressourcenabfluss im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	3	6
21	Abfall	2	2
23	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die eigene Belegschaft	7	-
31	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und Endnutzer	8	9
32	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern	5	7
34	Unternehmenskultur	9	-
38	Verwaltung der Beziehung zu Lieferanten, einschließlich der Zahlungsmodalitäten	6	10



Kapitel 2: Umwelt

2.1 Umfassendes Umweltmanagement

HARTMANN verfolgt das Ziel, negative Umweltauswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu reduzieren. Das Unternehmen hat deshalb Grundsätze für ein effizientes Umweltmanagement und dessen rechtskonforme Umsetzung festgelegt, die weit über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen. Im Berichtszeitraum wurden alle relevanten Zertifizierungen aufrechterhalten. Hierzu zählen die Zertifizierungen der Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzmanagementsysteme ebenso wie die Lieferkettenzertifizierungen zur nachhaltigen Forstwirtschaft.

Das Unternehmen schult und sensibilisiert Mitarbeitende kontinuierlich im Kontext Arbeits- und Umweltschutz. Mit dem Ziel, das Verständnis der Mitarbeitenden für die Relevanz dieser Aspekte zu erhöhen, hat das Unternehmen zudem seine interne Kommunikation zu Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsthemen 2023 weiter ausgeweitet.



STRUKTUR UND ORGANISATION

Die Verantwortlichkeiten für Themen des Klima- und Umweltschutzes sind als Teil der globalen Nachhaltigkeitsorganisation der HARTMANN GRUPPE konzernübergreifend sowie lokal in den Länder- und Tochtergesellschaften verankert.

Globale Verantwortung

Der Vorstand der HARTMANN GRUPPE trägt die Gesamtverantwortung für ein rechtskonformes und effizientes Umweltmanagement. Operativ wird dieses durch die Abteilung Sicherheit und Umwelt (engl.: Health, Safety and Environment, kurz: HSE) vorangetrieben.

Lokales Management

Die Geschäftsführer und Verantwortlichen der Länder- und Tochtergesellschaften sind zuständig für die Umsetzung aller gesetzlichen und firmenübergreifenden Anforderungen auf lokaler Ebene. Unterstützung erhält das Management dabei

durch die Fachberatung der lokalen Umweltfachkräfte sowie durch das HSE-Management der HARTMANN GRUPPE. Mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung stellt HARTMANN über globale und regionale Veranstaltungen einen Austausch der Experten sicher.

INITIATIVE ENVIRONMENTAL OUTCOMES

Environmental Outcomes sind Teil einer von HARTMANN 2020 initiierten globalen Initiative mit dem Ziel, mit seinen Produkten und Lösungen aktiv zur messbaren Verbesserung der Arbeitsergebnisse von medizinischen Fachkräften und Pflegepersonal sowie zur Steigerung der Behandlungsergebnisse für Patienten beizutragen. Im Rahmen der Environmental Outcomes konzentriert sich die Initiative darauf, Verbesserungen für die beiden wesentlichen Handlungsfelder Energieverbrauch und CO₂-Emissionen sowie Rohstoffeinsatz für Produkte und Verpackungen zu identifizieren.

2.2 Klimaschutz

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. HARTMANN möchte seinen Beitrag zur Erreichung des im Pariser Klimaschutzabkommen definierten Zieles, die Erderwärmung bis zum Ende des Jahrhunderts auf maximal 2 °C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen, leisten. Deshalb hat sich das Unternehmen konzernweit das Ziel gesetzt, Treibhausgasemissionen, die aus der direkten oder indirekten Energienutzung an Firmenstandorten entstehen, bis 2030 um mindestens 50% zu reduzieren und bis 2050 klimaneutral³ zu werden.

Im Berichtszeitraum hat das Unternehmen damit begonnen, seine CO₂-Kalkulationen auf Scope-3-Emissionen auszuweiten, und hat Reduktionsmaßnahmen umgesetzt, um die konzernweiten Dekarbonisierungsziele zu erreichen.

2.2.1 DEKARBONISIERUNGSSTRATEGIE

Vom Bezug von Rohmaterialien über unsere Produktion bis hin zur Verwendung der Produkte und zu ihrer anschließenden Entsorgung oder ihrem anschließenden Recycling: Bei nahezu jeder unternehmerischen Tätigkeit entlang der Wertschöpfungskette von HARTMANN werden Treibhausgase freigesetzt.

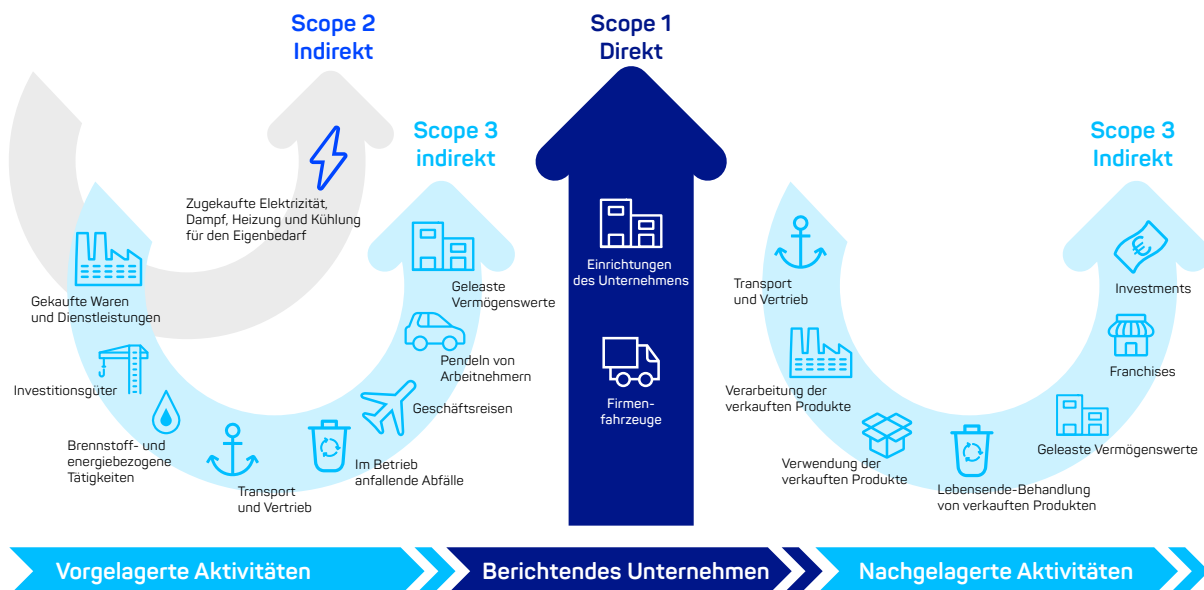
Zur Bilanzierung der Treibhausgasemissionen verwendet HARTMANN die international anerkannten, vom Greenhouse Gas Protocol definierten Emissionskategorien – die sogenannten Scopes:

Scope 1: alle direkt durch Verbrennung verursachten Emissionen, einschließlich jener der unternehmenseigenen Fahrzeugflotte (z. B. Verbrennung von Energieträgern wie Heizöl oder Erdgas in Produktionsprozessen oder Diesel zum Antrieb von Fahrzeugen).

Scope 2: alle Emissionen, die durch zugekaufte Energie (z. B. Strom, Fernwärme/-kälte, Dampf von externen Energielieferanten) verursacht werden.

Scope 3: alle anderen Emissionen, die durch die Aktivitäten des Unternehmens verursacht werden, aber nicht unter seiner Kontrolle stehen, z. B. von Lieferanten, Dienstleistern, Mitarbeitenden oder Endverbrauchern (vor- und nachgelagerte Aktivitäten).

DEKARBONISIERUNGSSTRATEGIE



³ Dies umfasst neben den direkten Emissionen (Scope 1) und jenen, die durch den Bezug von Energie – bspw. Strom und Fernwärme – entstehen (Scope 2), auch die Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3).

HARTMANN setzt auf eigene Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen. Maßgebliche Hebel sind die Steigerung der Energieeffizienz und der Bezug von erneuerbaren Energien an den Standorten sowie die Umstellung der Fahrzeugflotten in Richtung E-Mobilität. Einen begrenzten Einfluss hat daneben auch die eigene Energieerzeugung. Zum Geschäftsmodell von HARTMANN passende Kompensationsmaßnahmen werden nur dann in Betracht gezogen, wenn alle Möglichkeiten zur eigenständigen Energiereduktion ausgeschöpft und alle Energieeffizienzmaßnahmen realisiert sind.

Jenseits der eigenen Geschäftstätigkeit beeinflussen die Treibhausgasemissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope-3-Emissionen) die Gesamtemissionen. In den kommenden Jahren wird HARTMANN seinen Fahrplan zur Reduktion der Scope-3-Emissionen weiterentwickeln und sukzessive in die Gesamtbilanz integrieren.

STRATEGIE

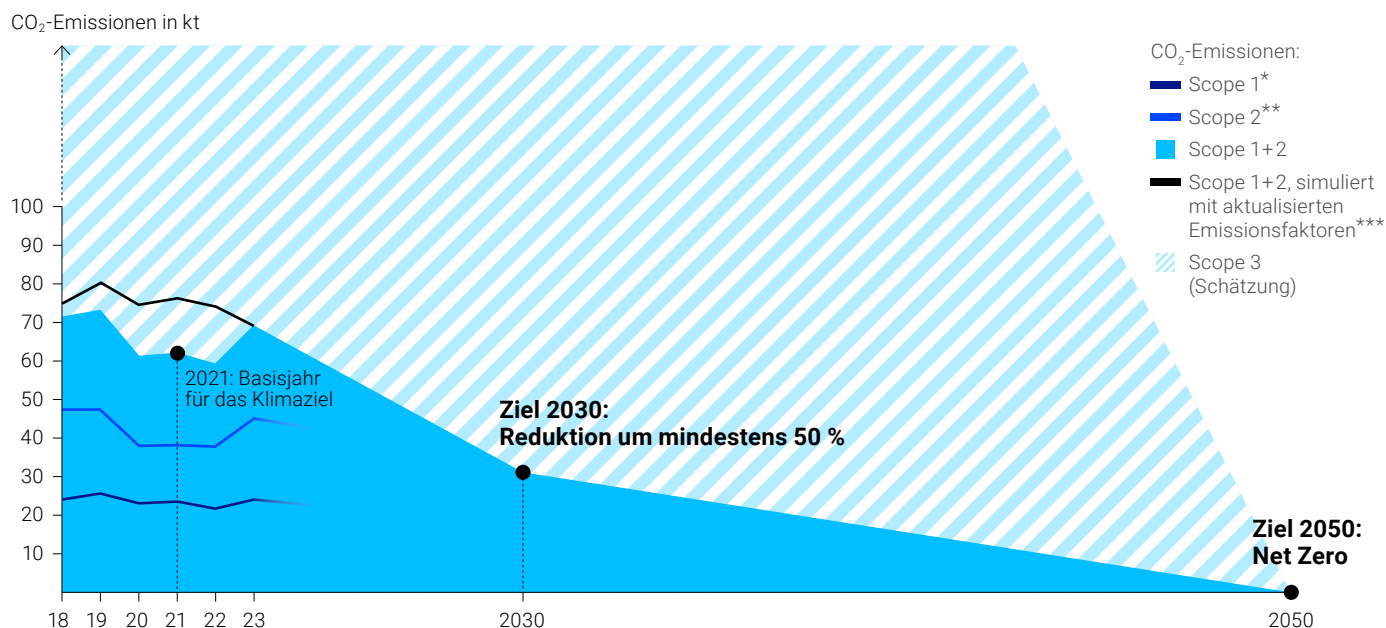
Viele kleinere und größere Maßnahmen an den Standorten der HARTMANN GRUPPE tragen im Zeitverlauf zum Erreichen der CO₂-Neutralität im Hinblick auf die direkte Freisetzung klimaschädlicher Gase im eigenen Unternehmen (Scope 1) und die indirekte Freisetzung durch Energielieferanten (Scope 2) bei.

Grundsätzlich fokussiert sich das Unternehmen auf Maßnahmen der folgenden vier Bereiche: Neben der Umstellung der Fahrzeugflotten in Richtung Elektromobilität und dem Einkauf grüner Elektrizität zählt dazu das Ersetzen der herkömmlichen Wärmeversorgung an den HARTMANN-Standorten durch Wärmepumpen oder andere CO₂-freie Alternativen wie etwa Fernwärme oder Elektroboiler. Der vierte Bereich ist die Umstellung von Produktionsprozessen auf CO₂-freie oder CO₂-ärmere Prozesswärme, beispielsweise über Biomasse, elektrische Wärmebereitstellung oder Prozesse ohne externen Wärmebedarf.

Unsere fortlaufenden Verbesserungen der Energieeffizienz machen die oben geschilderten Umstellungsmaßnahmen einfacher. Umweltfreundliche Eigenenergie-Erzeugung, z. B. durch eigene Photovoltaikanlagen, verringert den Zukauf von CO₂-neutraler Energie. Zugleich ist ihre Wirtschaftlichkeit, unter anderem durch gebäudetechnische Statik-Anforderungen, lokale regulatorische Auflagen und die Verfügbarkeit von Fachunternehmen, begrenzt.

Für eine Vielzahl kleinerer Emittenten wie etwa Abgasbehandlungsanlagen oder Dieselaggregate sucht HARTMANN individuelle Lösungen zur Vermeidung von CO₂-Emissionen und berücksichtigt dabei das Alter der jeweiligen Anlage und damit die Option, sie zu ersetzen.

DEKARBONISIERUNGSMAP HARTMANN GRUPPE



* Im Jahr 2023 wurden durch die Einführung einer neuen Software zusätzliche Emissionsquellen erfasst. Dies führt zu kleineren Mehrmengen in der Treibhausgasbilanz.

** Die signifikant höheren Treibhausgasemissionen (Scope 2) im Jahr 2023 sind auf die Erhöhung der Emissionsfaktoren durch Veränderungen im Strommix infolge der Energiekrise zurückzuführen (u. a. mehr Kohlestrom im Energiemix).

*** Theoretische Gesamtemissionen unter Verwendung der im Jahr 2023 verfügbaren Emissionsfaktoren.



HARTMANN SPANIEN

„HARTMANN for Future“

In Spanien knüpft HARTMANN seit 2020 mit dem Projekt „HARTMANN for Future“ an die vorhergehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten an. Um die negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren, entwickelt das Unternehmen im Rahmen des Projekts Maßnahmen in den Bereichen Emissionen, Energieverbrauch, Transport, Abfälle und Produktlebenszyklus.

Außerdem arbeitet die Landesgesellschaft verstärkt an der Umweltverträglichkeit ihrer Produkte, der effizienten Bewirtschaftung von Gebäuden sowie der Kommunikation über die Nachhaltigkeitsleistungen. HARTMANN Spaniens eigener Nachhaltigkeitsbericht erscheint jedes Jahr.

HARTMANN GROSSBRITANNIEN

Emissionen und Energieverbrauch reduziert

Um die CO₂-Emissionen zu senken, stellt HARTMANN Großbritannien seinen Fuhrpark auf schadstoffarme Fahrzeuge um: Alle seit 2021 neu geleasten Fahrzeuge sind Hybrid- oder Vollelektrofahrzeuge. Damit sind derzeit bereits 82 % der gesamten Flotte schadstoffarm. Gruppenweit wird der Anteil an E-Mobilität sukzessive ausgebaut.



KNEIPP

Nachhaltigere Produkte und Maßnahmen zum Klimaschutz

Kneipp hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen für eine nachhaltigere Produktion umgesetzt. So bezieht das Unternehmen seit 2010 Strom aus Wasserkraft und speist in großem Umfang Wärme aus der Produktion in das Heizsystem ein. Kompressorabwärme nutzt Kneipp für die Vorwärmung von Brauchwasser. Auch bei den Produkten steht von den Rohstoffen über die Produktion bis in die Lieferkette die Nachhaltigkeit im Fokus.

Das Unternehmen plant, bis 2030 auf erdölbasiertes Plastik in Verpackungen zu verzichten und stattdessen möglichst biobasierte Materialien einzusetzen. Kneipp ermittelt sowohl die Emissionsbilanz des Unternehmens als auch die seiner Produkte. Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich an der Reduktion von Emissionen. Unvermeidbare Emissionen aus Scope 1 und 2 sowie einzelne Bestandteile aus Scope 3 kompensiert die HARTMANN-Tochtergesellschaft über zertifizierte Klimaschutzprojekte.

© Kneipp GmbH



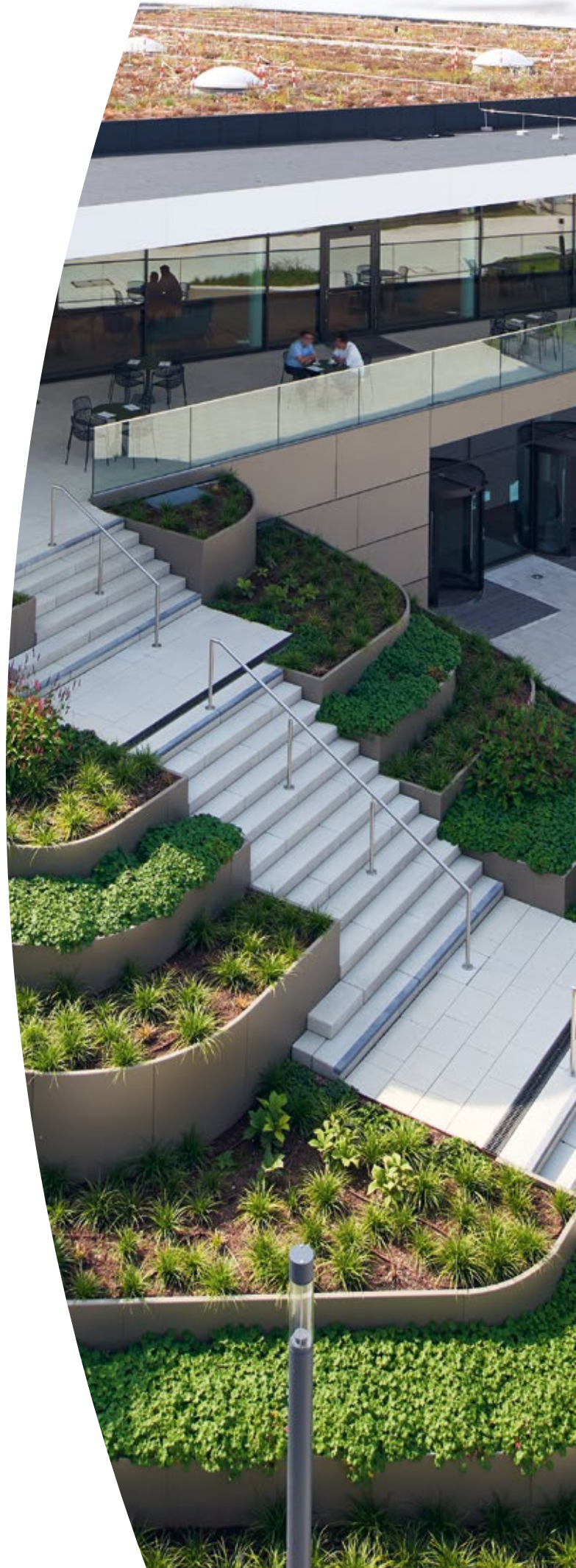
NACHHALTIGE MOBILITÄT FÜR MITARBEITENDE

Im Zuge der Neugestaltung der Außenanlagen der Firmenzentrale am Standort Heidenheim hat HARTMANN rund 100 Fahrradstellplätze errichtet, auf deren Überdachung eine Photovoltaikanlage installiert ist. Mitarbeitenden und Gästen stehen Ladeboxen zur Verfügung, an denen sich E-Bike-Akkus mit dem eigenerzeugten Strom aufladen lassen. Ein weiterer Baustein zur Förderung des Radverkehrs ist das eingeführte Angebot zum Leasing von Dienstfahrrädern und E-Bikes.

Auch die Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge hat HARTMANN weiter ausgebaut. Zum Ende des Berichtsjahres standen insgesamt 45 Ladepunkte mit einer Leistung von jeweils 11 kWh sowie 2 Schnellladepunkte mit 150 kWh zur Verfügung.

REGIONALER MOBILITÄTSPAKT

HARTMANN setzt auch auf die aktive Unterstützung regionaler Initiativen aus Wirtschaft und Politik. Im Raum Aalen/Heidenheim fördert das Unternehmen mit der Unterzeichnung eines Mobilitätspaktes seit 2020 eine zukunftsorientierte Mobilität. Als großer regionaler Anbieter ist HARTMANN ein wichtiger Faktor bei den Pendlerströmen. Im Rahmen des Paktes unterstützt das Unternehmen im Verbund mit anderen Akteuren mehr an Verkehrssicherheit und die Förderung von öffentlichem Personennahverkehr, Fuß- und Radverkehr. Das regionale Abkommen ist einer von fünf Mobilitätspakten in Baden-Württemberg und zunächst auf fünf Jahre ausgelegt. Ziel ist eine spürbare Verbesserung der nachhaltigen regionalen Mobilität.



2.2.2 ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

DOKUMENTATION DER UMWELTLEISTUNGEN

HARTMANN erfasst in den Länder- und Tochtergesellschaften kontinuierlich Daten zu Energie- und Wasserverbrauch, Abwasser und Abfallaufkommen. Diese Daten bilden die Basis für die Identifikation standortspezifischer Verbesserungspotenziale, für deren Erschließung HARTMANN Aktionspläne festlegt.

ENERGIEEFFIZIENZ

Einen wichtigen Baustein des Klimaschutzes sieht HARTMANN in der Steigerung der Energieeffizienz. Die Unternehmensgruppe verbraucht primäre und sekundäre Energie. Dominierender Energieträger ist dabei Elektrizität. Relevante Faktoren sind beim Energieverbrauch insbesondere die Produktions- und Logistikstandorte. Zu den besonders energieintensiven Bereichen zählen textile Prozesse – beispielsweise die Herstellung von Garn und das Trocknen und Bleichen von Waren. Ebenfalls energieintensiv sind der Betrieb von Reinräumen und die damit verbundenen Prozesse zur Lüftung und Klimatisierung.

ENERGIEMANAGEMENT

Ziel des Energiemanagements an den Standorten ist die Reduktion des direkten und indirekten Verbrauchs fossiler Brennstoffe. Gesteuert wird das Energiemanagement standortabhängig über Umwelt- oder spezielle Energiemanagementsysteme in den Länder- und Tochtergesellschaften. Im Jahr 2023 hat HARTMANN an weiteren ausgewählten Standorten ein Energiedatenerfassungssystem implementiert.

Beim Betrieb seiner Produktions- und Logistikstandorte setzt HARTMANN auf einen gleichermaßen wirtschaftlichen wie umweltfreundlichen Energiemix. Die Standorte der HARTMANN GRUPPE werden von verschiedenen Stromlieferanten beliefert, wobei die Stromzusammensetzung variiert.

Um den Anteil des eigenerzeugten Stroms zu erhöhen, hat HARTMANN sowohl am Standort Heidenheim als auch bei der Tochtergesellschaft Kneipp in Ochsenfurt Photovoltaikanlagen errichtet. Derzeit prüft das Unternehmen weitere Standorte im Hinblick auf ihr Photovoltaik- und Solarthermiefähigkeit. Darüber hinaus strebt HARTMANN mit Energieeffizienzmaßnahmen eine fortlaufende Verbesserung auf Standortebene an. Ein Beispiel hierfür ist die Erneuerung der Warmwasseraufbereitung am Standort Brück.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX in MWh

	2021	2022	2023*
Energieverbrauch gesamt	293.877	288.985	283.021
Gesamtenergieverbrauch direkt genutzte Energieträger	114.237	108.430	106.577
Davon Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölzeugnissen	9.890	10.714	15.236
Davon Brennstoffverbrauch aus Erdgas	104.347	97.716	89.968
Davon Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0	0	1.373
Gesamtverbrauch aus erworbener Energie	179.494	180.379	176.168
Davon Strom	165.595	169.333	166.316
Davon Fernwärme	13.900	11.046	9.852
Gesamtverbrauch eigenerzeugte Energie	145	175	276

* Die im Dezember 2023 verbrauchten Energiemengen wurden, basierend auf den Verbrauchswerten desselben Monats des Vorjahres, hochgerechnet, da die Rechnungen mit den Realverbräuchen zum Redaktionsschluss noch nicht vollständig vorlagen.

AKTION FÜR NACHHALTIGE BEWÄLTIGUNG DER ENERGIEKRISE

Unter dem Motto #WeSaveTogether hat HARTMANN im Berichtsjahr an allen Standorten in Europa eine Aktion ins Leben gerufen, die gleichzeitig eine Reaktion auf die Energiekrise und eine Initiative für mehr Nachhaltigkeit darstellt. Über

diverse Optimierungen im Heiz- und Beleuchtungssystem hat das Unternehmen rund 400 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart. Beispiele für die Maßnahmen sind unter anderem reduzierte Vorlauftemperaturen in Heizungssystemen an vielen Standorten und die Installation einer mit Grünstrom betriebenen Wärmepumpe beim Tochterunternehmen Kneipp.



HARTMANN TSCHEDIEN

Optimierte Wärmeerzeugung durch Kraft-Wärme-Kopplung

Am Standort Veverská Bítýška betreibt HARTMANN eine Kraft-Wärme-Kopplungsanlage, bestehend aus zwei Erzeugungsanlagen (0,80 MW und 0,25 MW). Dies ermöglicht die gleichzeitige Gewinnung von Strom und nutzbarer Wärme in einem gemeinsamen thermodynamischen Prozess.

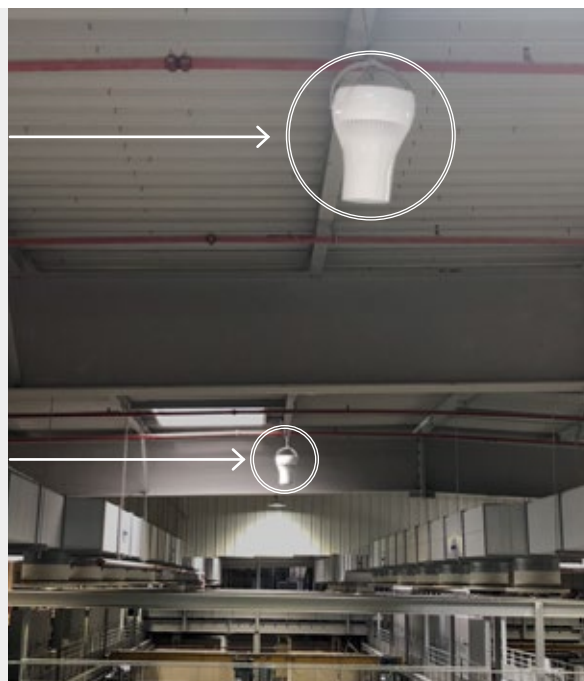
Die erzeugte Wärme setzt das Unternehmen zum Heizen und als Prozesswärme ein. Diese Optimierung reduziert die CO₂-Emissionen und senkt den Brennstoffbedarf am Standort um mehr als 60 %.

HARTMANN FRANKREICH

Heizkosteneinsparung bei gleichbleibender Temperatur

Am französischen Produktionsstandort Lièpvre hat HARTMANN das Heizsystem optimiert: Bisher war die bei der Produktion anfallende Wärme ungleich verteilt und konnte durch das Dach des Werks entweichen. Der Standort musste deshalb zusätzlich mit Gas beheizt werden. Im Berichtsjahr hat HARTMANN eine Möglichkeit gefunden, die bei der Produktion entstehende Wärme besser zu nutzen.

Dazu wurden an der Decke der Werkshalle speziell entwickelte Ventilatoren angebracht, die die aufsteigende warme Luft wieder zum Boden zurückführen. Durch die spezielle Technologie ist der Luftstrom am Boden nicht spürbar, wirbelt keinen Staub auf und ermöglicht eine effiziente Luftzirkulation bei sehr geringem Energieverbrauch.



2.2.3 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die über den Verbrauch von Energie verursachten direkten und indirekten Emissionen tragen zum Klimawandel bei. Zur Erreichung seiner CO₂-Reduktionsziele hat HARTMANN Maßnahmen wie z. B. die Umstellung auf grüne Energie und die Erhöhung der E-Mobilität definiert. Diese werden sukzessive umgesetzt. Dafür hat das Unternehmen die konzernweit erfassten Verbrauchsdaten mit Emissionsfaktoren umgerechnet und eine Emissionsbilanz (Scope 1 und 2) erstellt. Durch seine große Menge an Verwaltungs-, Produktions- und Lagerstandorten weist HARTMANN eine sehr kleinteilige Verbraucherstruktur auf. Das Unternehmen hat die relevanten Daten in seinen Länder- und Tochtergesellschaften erhoben, plausibilisiert und auf Konzernebene konsolidiert.

Damit entspricht die Berechnung der gesamten Treibhausgasemissionen dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Das Unternehmen

berücksichtigt dabei direkte und indirekte Emissionen. Zu den direkten Emissionen gehören Quellen, die das Unternehmen besitzt oder kontrolliert. Dies sind unter anderem Emissionen durch Verbrennungsprozesse in stationären Anlagen oder Firmenfahrzeuge (Scope 1). Indirekte Emissionen entstehen durch den Einsatz sekundärer Energieträger. Zu diesen zählen beispielsweise zugekaufter Strom und Fernwärme (Scope 2).

Sofern die Informationen verfügbar sind, berechnet HARTMANN Treibhausgasemissionen aus dem Bezug von Strom mithilfe der spezifischen Emissionsfaktoren der Stromanbieter oder über die Emissionsfaktoren des jeweiligen nationalen Strommixes⁴.

Im Zuge der Energiekrise wurde insgesamt in Europa mehr Kohlestrom im Energiemix eingesetzt, was zu einer signifikanten Verschlechterung der Emissionsfaktoren geführt hat. Ca. 80 % der in 2023 gestiegenen CO₂-Emissionen sind darauf zurückzuführen. Durch diese externe Bedingung liegen die Gesamttreibhausgasemissionen in 2023 trotz eigenständig reduzierten Energieverbräuchen daher höher als im Vorjahr.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN in t CO₂

	2021	2022	2023
Treibhausgasemissionen gesamt (Scope 1 und 2)	62.023	59.837	69.203
Scope-1-Emissionen gesamt	23.859	21.897	24.032*
Davon direkter Energieverbrauch an Standorten	21.479	19.840	20.661
Davon direkter Energieverbrauch der Firmenfahrzeuge	2.380	2.057	3.371
Scope-2-Emissionen gesamt	38.164	37.940	45.171**
Davon Strom	34.568	35.346	43.272
Davon Fernwärme	3.596	2.594	1.899

* Im Jahr 2023 wurden durch die Einführung einer neuen Software zusätzliche Emissionsquellen erfasst. Dies führt zu kleineren Mehrmengen in der Treibhausgasbilanz.

** Die signifikant höheren Treibhausgasemissionen (Scope 2) im Jahr 2023 sind auf die Erhöhung der Emissionsfaktoren durch Veränderungen im Strommix infolge der Energiekrise zurückzuführen (u. a. mehr Kohlestrom im Energiemix).

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

Die PAUL HARTMANN AG arbeitet gemeinsam mit Logistikpartnern an der Vermeidung und Reduzierung von CO₂-Emissionen im Bereich der Container-Transporte (Scope 3). Das Konzept beinhaltet die Vermeidung von Leerfahrten von Containern, indem Container, die im Logistikzentrum Süd in Herbrechtingen entladen wurden, umgehend wieder mit Ware für den Export beladen werden.

Dies reduziert LKW-Leerfahrten von und zu dem nächsten Container-Depot um ca. 70 km pro Container. Dadurch werden ca. 110 kg CO₂ pro Container eingespart. Zusätzlich werden seit dem 01.07.2023 alle Container aus Asien, die ein



Logistikpartner für die PAUL HARTMANN AG organisiert, mit Biokraftstoff⁵ abgewickelt, um die transportbedingten Emissionen weiter zu verringern. Durch diese Maßnahme werden ca. 0,95 Tonnen CO₂ pro Container eingespart.

WUNDVERSORGUNG: OPTIMIERUNG DER TRANSPORTWEGE STERILISierter GÜTER

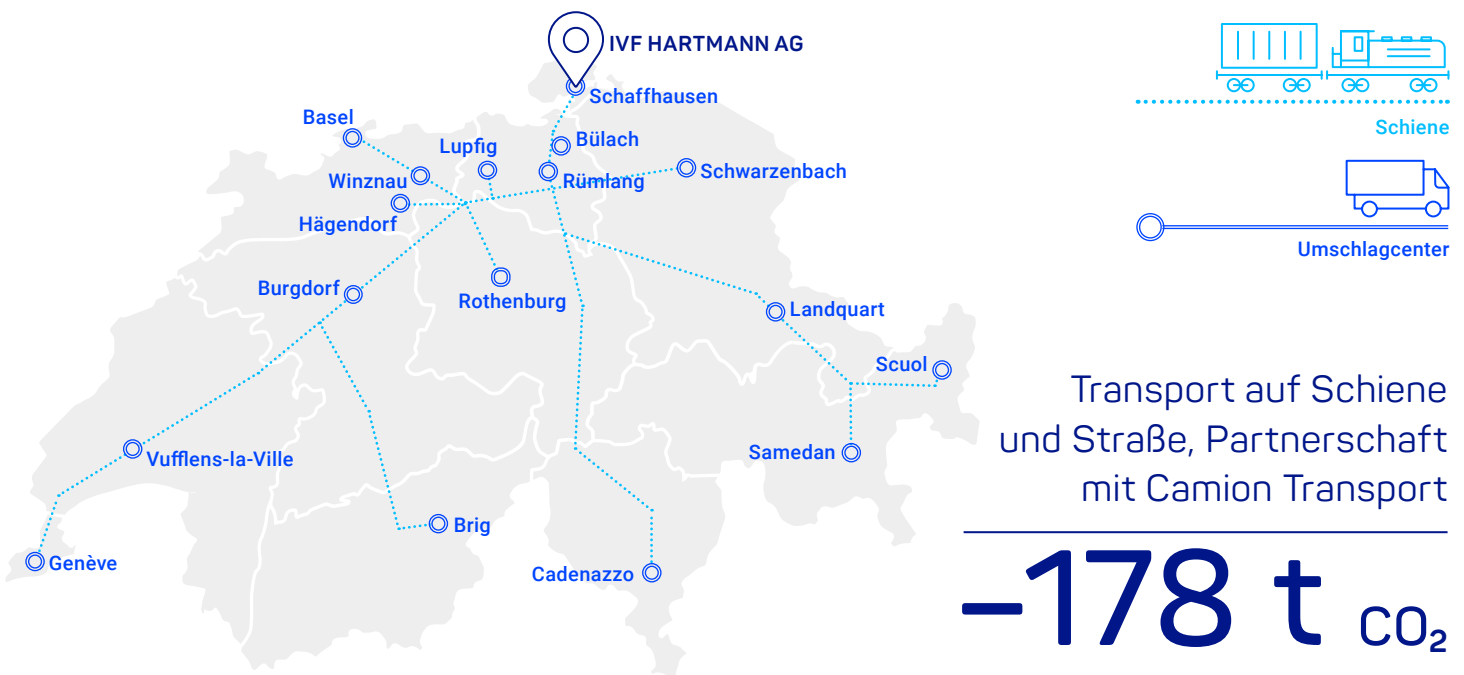
Die Sterilisation ausgewählter Produkte im Bereich Wundversorgung erfolgt teilweise bei externen Partnern. Bisher mussten die auf diesem Wege sterilisierten Produkte vor der Verteilung an die Zentrallager vom Sterilisator wieder an die ursprüngliche Produktionsstätte transportiert werden. Einem Projektteam ist es gelungen, den Transportbedarf für diese Produkte erheblich zu reduzieren: Die Qualitätsprüfung wird direkt beim externen Sterilisator erfolgen. Daraus werden sich

bei gleichbleibender Qualität geringere Kosten und weniger CO₂-Emissionen ergeben.

DUALES TRANSPORTSYSTEM BEI DER IVF HARTMANN AG

Um transportbedingte Emissionen zu vermeiden, erfolgt der schweizweite Versand der IVF-HARTMANN-Produkte größtenteils auf der Schiene. So werden beispielsweise beim Transport von der Produktionsstätte in Neuhausen zum Inselspital in Bern insgesamt rund 134 LKW-Kilometer gespart. Durch die Nutzung eines effizienten Netzes an Umschlagzentren und die starke Nutzung des Schienentransports konnten im Berichtsjahr etwa 178 Tonnen CO₂ gegenüber dem vollständigen Transport auf der Straße eingespart werden.

NACHHALTIGER TRANSPORT – DAS DUALE TRANSPORTSYSTEM BEI IVF



Beispiel Transportweg von der IVF HARTMANN AG zum Inselspital

80 % auf Schienen



⁵ Der Biokraftstoff unterliegt einer von Dritten auditierten Dreifachzertifizierung. Er ist abfallbasiert und konform mit EU RED II Anhang IX, Teil A + B. Der Biokraftstoff enthält weder Palmöl noch Palmölrückstände. Die Gewinnung erfolgt ohne direkte oder indirekte Landnutzungsänderungen.



2.3 Wassernutzung

HARTMANN erfasst den Wasserverbrauch in der Unternehmensgruppe seit mehr als zehn Jahren. Die eigene Wassernutzung ist nur an wenigen Standorten ein bedeutender Umweltparameter. Zu diesen zählen beispielsweise die Standorte zur Produktion von Textilien mit Bleich-, Färbe- und Waschprozessen. Dort verfolgt das Unternehmen lokale Maßnahmen zur Optimierung nach und verbessert die Abwasseraufbereitung beispielsweise durch Investitionen in Wasserbehandlungsanlagen. Die Fertigungsprozesse der meisten anderen Produktionsstandorte von HARTMANN laufen ohne Wasser bzw. mit geringer Wassernutzung (beispielsweise läuft die Fertigung von Inkontinenzprodukten in einem trockenen Prozess ab und benötigt nur Wasser zur Luftbefeuchtung).

WASSERMANAGEMENT

Sauberes Trinkwasser wird weltweit immer knapper. Ursachen hierfür liegen unter anderem im Klimawandel und in industriellen Verunreinigungen, bei gleichzeitiger Steigerung des Wasserbedarfs im Kontext der stetig wachsenden Weltbevölkerung. Ein nachhaltiges Wassermanagement ist für HARTMANN angesichts dieser Entwicklungen ein zentraler Bestandteil der Umweltschutzmaßnahmen. Wasserverbrauch und Abwasser werden bei HARTMANN weltweit erfasst und das Unternehmen engagiert sich über seine gesamte Wertschöpfungskette hinweg für einen verantwortungsbewussten Umgang mit dieser Ressource. Bei der Herstellung von Textil- und anderen Produkten und der Gebäudeklimatisierung zählt Wasser für HARTMANN zu den essenziellen Ressourcen.

Das Unternehmen arbeitet in allen Bereichen und Prozessen konsequent daran, Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen zu minimieren. Darüber hinaus schützt HARTMANN in der Nähe seiner Produktionsstandorte sensible Quellen und

Reservoirs. Insbesondere am indischen Standort ist Wasserknappheit ein wichtiges Thema. HARTMANN setzt dort Wassersparsysteme ein und ersetzt Trinkwasser durch alternative Wasserquellen wie Regen- oder Brunnenwasser, sofern dies möglich und sinnvoll ist. Das Unternehmen leitet den Großteil seiner Abwässer als industrielle oder sanitäre Abwässer in die Kanalisation ein. An kritischen Standorten setzt HARTMANN eigene Wasserbehandlungsanlagen ein. An den Standorten erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Abwässer auf ihre Qualität und mögliche Verunreinigungen. Im Berichtsjahr hat HARTMANN keine Überschreitungen behördlich vorgegebener Schwellenwerte festgestellt.

Im Jahr 2023 wurden durch die Einführung einer neuen Software zum Erfassen von Nachhaltigkeitsdaten zusätzliche Parameter zur Klassifikation abgeleiteter Wassermengen implementiert. Dadurch steigt der Abdeckungsgrad, was wiederum das höhere Abwasseraufkommen im Vergleich zu den Vorjahren erklärt.

WASSERVERBRAUCH in m³

	2021*	2022	2023*
Gesamtmenge Wasserbezug	707.750	817.336	755.877
Gesamtmenge Abwasser	440.474	503.787	575.699

* Die Gesamtwassermenge wurde, basierend auf den Verbrauchswerten des Vorjahres, hochgerechnet, da die Rechnungen mit den Realverbräuchen zum Redaktionsschluss noch nicht vollständig vorlagen.

2.4 Kreislaufwirtschaft

Ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen ist für HARTMANN selbstverständlich. Das Unternehmen setzt verschiedene Rohstoffe unterschiedlicher Zusammensetzung und Herkunft ein und ist darauf bedacht, die produktspezifischen Mengen an verwendeten Rohstoffen zu minimieren und den Anteil an recycelten Materialien in Produkten und Verpackungen zu erhöhen, ohne dabei die Qualität und Sicherheit der Produkte für Patienten und Pflegepersonal zu gefährden. Produktzertifizierungen werden bei entsprechenden Marktanforderungen implementiert.

2.4.1 ÖKOBILANZEN

HARTMANN hat in den vergangenen Jahren Life Cycle Assessments durchgeführt, um den Entwicklungsabteilungen eine solide Datenbasis für die Produktoptimierung zu bieten. Dabei hat das Unternehmen alle Umweltauswirkungen gemäß ISO 14040 und ISO 14044 analysiert. In den Divisionen dienen die Ökobilanzen als Basis für die Weiterentwicklung der Produkte im Sinne der Nachhaltigkeitsziele. HARTMANN baut den Bereich der Ökobilanzen kontinuierlich weiter aus. Die bisherigen Analysen identifizieren den Rohstoffverbrauch als zentralen Treiber von Umweltauswirkungen. Mit intelligentem Produktdesign arbeitet HARTMANN an weiteren Verbesserungen, um die Nachhaltigkeit seiner Produkte zu steigern. Die Divisionen optimieren die Produkte nach Möglichkeit so, dass Verpackungsvolumen, Lagerplatzbedarf und Straßentransporte reduziert werden.

2.4.2 PRODUKTINNOVATIONEN UND NACHHALTIGERE MATERIALIEN

Erfahrungen und Erwartungen der Anwender, Funktionsanalysen und aktuelle Marktdaten fließen in die Produktentwicklung ebenso ein wie neueste medizinische und materialwissenschaftliche Erkenntnisse, Technologiekompetenz, Erfahrungen aus der eigenen Fertigung und Aspekte der Ergonomie und Formgebung.

Ein besonderes Augenmerk liegt auch auf Aspekten der Nachhaltigkeit. HARTMANN erhöht durch die Auswahl der Materialien und die Produktformgebung den Nutzen der Produkte und senkt gleichzeitig ihre möglichen negativen Umwelteinflüsse. Gleichzeitig geben innovative Produktkonzepte Kunden die Möglichkeit, mit weniger Produkten die gleiche Leistung und Funktion zu erreichen.

Bei der Verpackungsentwicklung sieht HARTMANN in Vereinfachung, dem Verzicht auf bestimmte Verpackungsstufen und dem konsequenten Einsatz recycelter und recyclingfähiger Materialien erhebliches Potenzial. Das Unternehmen hat die

Arbeit und die Prozesse der Produktentwicklung systematisch organisiert und unterstützt diese durch Systeme wie etwa das Product Lifecycle Management (PLM).

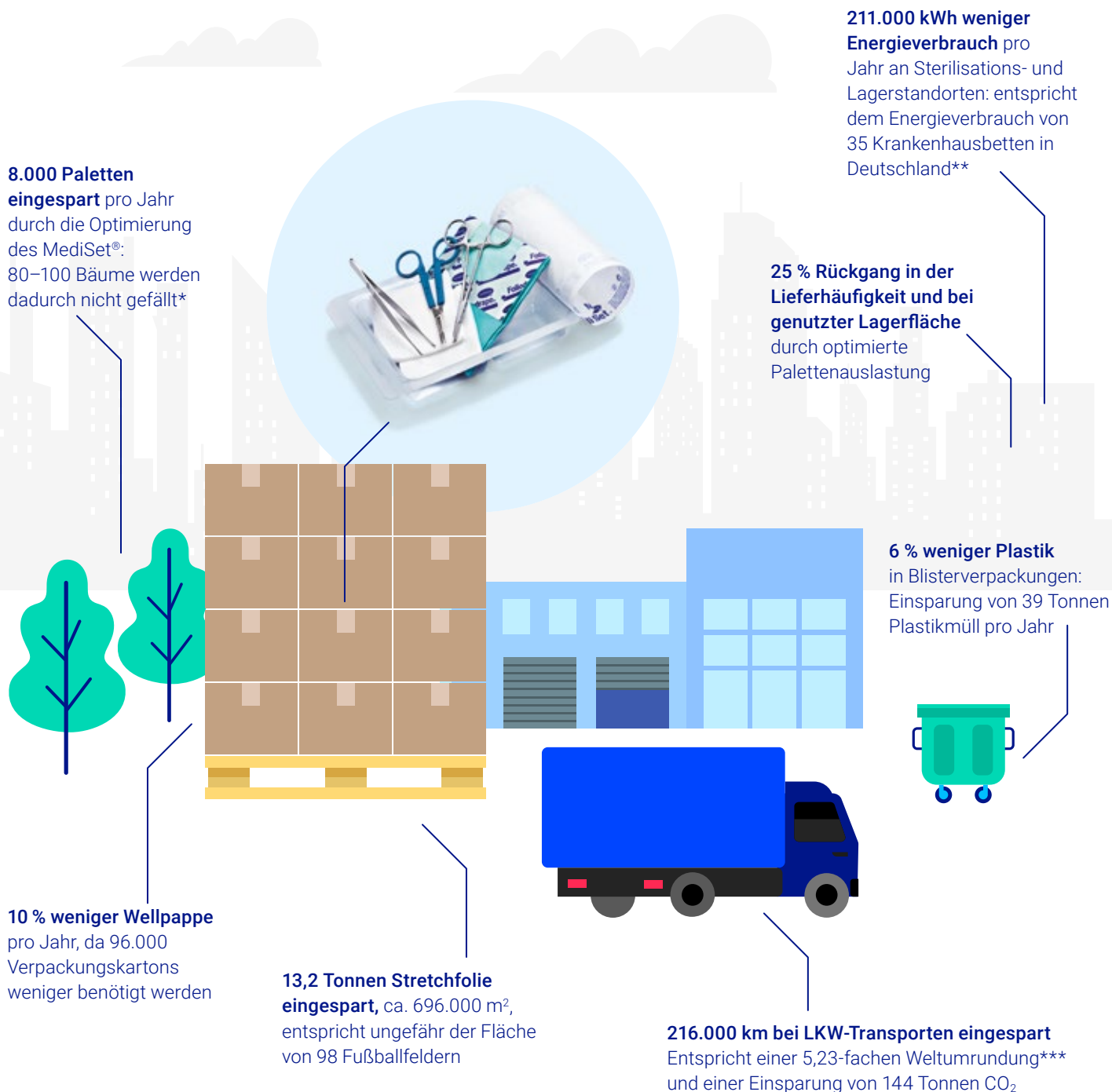
Aufgrund regulatorischer Vorgaben lassen sich bei Medizinprodukten nur eingeschränkt Modifikationen bei Materialien oder Sterilverpackungen durchführen. Dennoch sucht HARTMANN konsequent nach nachhaltigen Lösungen. Das Unternehmen hat für Standorte mit großen Mengen an holzbasierten Materialien entsprechende Lieferkettenzertifizierungen implementiert. Verschiedene Standorte in Deutschland, Frankreich, Italien, der Schweiz und Spanien verfügen über eine FSC®-Chain-of-Custody-Zertifizierung („Lieferkettenzertifizierung“, FSC® C131245). Zellulose und andere Zellstofffasern haben bei HARTMANN den größten Anteil am Rohstoffbedarf. Das Unternehmen bezieht den Zellstoff vorwiegend aus zertifizierten Wäldern.

Der gesamte Zellstoff ist ohne Chlorgas gebleicht, was die Menge adsorbierbarer organisch gebundener Halogene (AOX) im Abwasser reduziert. Die eingesetzten Kartonagen bestehen in allen HARTMANN-Divisionen überwiegend aus Recyclingfasern. Darüber hinaus hat das Unternehmen verschiedene systemische Maßnahmen zur Materialeinsparung und Abfallvermeidung umgesetzt. So hat HARTMANN beispielsweise im Rahmen eines Design-to-Cost-Projektes den Materialeinsatz für die MediSets® optimiert und damit die Transport-, Lager- und Sterilisationsbedingungen erheblich verbessert, siehe Abb. Seite 27. Mit Hilfe vorverpackter, sterilisierter Instrumente und OP-Materialien erleichtert MediSet® Behandlungen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.

Auch die Tochtergesellschaften setzen bei ihren Materialien Nachhaltigkeitsmaßnahmen um. So bestehen beispielsweise die von Kneipp produzierten Duschprodukte und Handseifen zu 98 % aus biologisch abbaubaren Inhaltsstoffen. KOB bietet latexfreie kohäsive Fixierbinden sowie Kompressions- und Stützbinden mit hohen Anteilen an Naturfasern. CMC stellt Wattestäbchen als biologisch abbaubares Produkt mit umweltfreundlichen Papierschäften und -verpackungen (komplett plastikfrei) her (ISEGA-Zertifikat DIN EN 13432 und DIN CERTCO NF T51-800:2015 – heim- und gartenkompostierbar). Hauptrohstoff für die Wattepad- und Wattestäbchenherstellung sind recycelte Baumwollfasern der Textilindustrie.

MediSet® WIRD NACHHALTIGER

Ökologische Verbesserungen des Lean MediSet®-Projekts



* Associated Pallets (2018):

** González González, A.; García-Sanz-Calcedo, J.; Rodríguez Salgado, D. „Evaluation of Energy Consumption in German Hospitals: Benchmarking in the Public Sector.“ Energies 2018, 11, 2279: <https://doi.org/10.3390/en11092279>

*** NASA: https://imagine.gsfc.nasa.gov/features/cosmic/earth_info.html

2.4.3 EFFIZIENTER EINSATZ VON ROHSTOFFEN

Bei der Herstellung der Produkte setzt HARTMANN unter anderem zum Teil nachwachsende Rohstoffe wie Zellstoff auf Basis von Kiefernholz oder Baumwolle sowie erdöl-basierte Rohstoffe wie Polyethylen oder Polypropylen ein. Das Unternehmen arbeitet von der Produktentwicklung bis zu den Produktionsverfahren kontinuierlich an der Reduktion des Verbrauchs von Rohstoffen und Materialien.



KOB

Einsatz nachhaltigerer Materialien

2023 hat KOB einen textilen Träger für Pflaster zur Wundversorgung vorgestellt, der mit Bambus-Viskose hergestellt wird. Das eingesetzte Bambus-Garn stammt aus einer FSC®-zertifizierten Quelle. Bambus-Garn ist wegen seiner hohen Erträge und der niedrigeren Umweltbelastung nachhaltiger als andere Natur- und Chemiefasern.

Mit Blick auf nachhaltige Naturfasern nimmt KOB über eine Mitgliedschaft in der Better Cotton Initiative (BCI) am weltweit größten Programm für nachhaltigere Baumwolle teil. Außerdem bezieht das Unternehmen seine Baumwolle zu mehr als 40 % aus europäischen Quellen. Damit sichert KOB kurze Beschaffungswege und kann gemeinsam mit den Händlern die Produktionsbedingungen besser kontrollieren.



DESINFEKTION

Mission Zero: 0 % Plastik in Tüchern

Bis zum Jahr 2028 will HARTMANN den Plastikfußabdruck der Flächendesinfektionstücher von aktuell mehr als 1 Mio. kg auf null reduzieren. Im Rahmen der Mission Zero wird das Unternehmen durch gezielte Innovationen und die Weiterentwicklung des Portfolios den Plastikanteil in den Tüchern schrittweise senken. Im September 2023 brachte HARTMANN in Deutschland, Österreich und den Niederlanden erfolgreich die neuen Bacillol® Zero Tissues auf den Markt: Das in Rezeptur, Tuchmaterial (plastikfrei) und Verpackungskonzept nachhaltige Produkt bietet hochwirksamen Infektionsschutz im medizinischen Umfeld und weist einen bis zu 75 % geringeren CO₂-Fußabdruck auf als bisherige Flächendesinfektionstücher⁶.

Bacillol® Zero Tissues bestehen aus biologisch abbaubarem Material und enthalten einen patentierten Wirkstoffkomplex auf Basis organischer Fruchtsäuren. Mit den Bacillol® Zero Tissues verdeutlicht HARTMANN seinen hohen Nachhaltigkeitsanspruch, erfüllt die steigende Marktnachfrage nach umweltfreundlichen Alternativen im Bereich der Flächendesinfektionsmittel und trägt zum Schutz von Mensch und Umwelt bei.

WUNDVERSORGUNG**Wiederverwendung von Silikonpapier**

Im mehrstufigen Produktionsprozess des Cosmopor®-Wundverbands verwendet HARTMANN das nichtrecyclingfähige Silikonpapier zur Abdeckung der Klebeschicht mehrfach. Durch die Wiederverwendung des Silikonpapiers im Fertigungsprozess und auf dem fertigen Produkt spart das Unternehmen jährlich mehr als 170 Tonnen Silikonpapier ein.

**INKONTINENZMANAGEMENT****Verpackungsoptimierung bei MoliCare® Premium Form**

Die Verbesserungen der neuen Linie MoliCare® Premium Form kommen sowohl den Patienten als auch der Umwelt zugute. Sie dienen nicht nur dem noch besseren Schutz und der weiter optimierten Qualität für Pfleger und Patienten. HARTMANN hat auch die Verpackung und das Design im Hinblick auf die Nachhaltigkeit optimiert. Durch die Verpackungsoptimierung konnten im Jahr 2023 rund 6 % Verpackungsmaterial, 18.000 Paletten und daraus folgend ca. 500 LKW-Transporte eingespart werden.

DESINFEKTION**Leichtere Kunststoffflaschen**

Bei der Herstellung der 0,5- und 1-Liter-Plastikflaschen für Desinfektionsmittel konnte HARTMANN durch eine Verringerung des Materialeinsatzes große Mengen an Plastik einsparen. So gelang bei der 0,5-Liter-Flasche eine Reduktion des Kunststoffgewichts um 35 % und bei der 1-Liter-Flasche eine Reduktion um 19 %. Auf diese Weise werden 83 Tonnen Rohmaterial für die Kunststoffproduktion pro Jahr eingespart.

**TRANSPORTOPTIMIERUNGEN UND NACHHALTIGE VERPACKUNGSLÖSUNGEN**

Bei der Fertigung der Desinfektionstücher Mikrobac® Tissues setzt HARTMANN seit 2018 auf Konzentrate, die den Transportaufwand um mehr als 60 % verringert haben. IVF HARTMANN in der Schweiz spart über den Einsatz von vollständig biologisch abbaubarer AirWave-BIO-Luftpolsterfolie aus Kartoffelstärke 12,5 km Luftpolsterfolie pro Monat.

Hinsichtlich nachhaltiger Verpackungen bietet CMC Wattepadts in PE-Beuteln mit bis zu 80 % Rezyklat-Anteil an. Ein Großteil der Produkte für den Retail hat FSC®-zertifizierte Papierverpackungen aus bis zu 100 % Recyclingmaterial. KOB setzt zu fast 100 % Schachteln und Kartons aus recyceltem Material ein. Die Division Risk Prevention konnte durch Optimierungen des MediSets® den Kunststoffverbrauch im Berichtsjahr um 6 %

senken, die genutzte Menge an Wellpappe um 10 % sowie die eingesetzte Menge an Stretchfolie um 13,2 Tonnen, was einer Fläche von etwa 89 Fußballfeldern entspricht.

Das Tochterunternehmen Kneipp hat sich zum Ziel gesetzt, für die Umverpackungen der Produkte natürliche Papieralternativen ohne frische Holzfasern zu verwenden. So wurden unter anderem bereits die Faltschachteln der Lippenpflege, Trays und die Versandkartons des Online-Shops auf Papieralternativen mit bspw. Silphie oder Gras umgestellt. In den nächsten Jahren sollen weitere Packmittel auf alternative Materialien umgestellt werden. Darüber hinaus arbeitet Kneipp daran, komplett auf erdölbasiertes Plastik in den Kosmetikverpackungen zu verzichten. Derzeit besteht bereits über ein Drittel aller Kosmetikverpackungen aus Alternativen wie Glas, Papier, Kork oder biobasiertem Kunststoff.

CMC

Nachhaltige Baumwollpads

CMC ist Mitglied von Sedex, einer Organisation für Unternehmen, die sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung des ethischen Verhaltens entlang ihrer Lieferkette verpflichtet haben. Das Unternehmen fertigt seine Baumwollpads an ISO-14001- und -50001-zertifizierten Produktionsstandorten. Die Pads bestehen vollständig aus dem nachwachsenden und biologisch abbaubaren Rohstoff Baumwolle.

Der Anteil von durch den Global Organic Textile Standard (GOTS) zertifizierter Baumwolle steigt kontinuierlich und liegt aktuell bei ca. 20 %. Der GOTS ist als weltweit führender Standard für die Verarbeitung biologisch erzeugter Naturfasern anerkannt. Im Eigenmarkenbereich bietet CMC Wattepad-Verpackungen aus bis zu 80 % Kunststoff-Rezyklat an. Diese sind zu 100 % recycelbar.



reddot winner 2023



KNEIPP

Nachhaltigere Verpackungen

Die Herausforderungen rund um nachhaltigeres unternehmerisches Handeln kann niemand allein bewältigen. Kneipp knüpft deshalb Partnerschaften und arbeitet unter anderem mit dem Start-up rezemo zusammen, das biobasierte Kaffeekapseln herstellt. Damit geht Kneipp den nächsten Schritt hinsichtlich biobasierter Verpackungslösungen für Bade- und Körperpflegeprodukte.

Die Gesichtspflegeprodukte der Mandelblüten-Serie sowie die Kneipp-Fußbutter verfügen über einen Deckel aus dem sogenannten forewood-Material. Dieser besteht aus PEFC-zertifizierten Holzfasern aus süddeutschen Wäldern, die als Nebenprodukt in der Holzverarbeitenden Industrie anfallen, sowie einem Bindemittel aus Pflanzenstärke.

Das nachhaltigere Verpackungskonzept für die Mandelblüten-Tages- und -Nachtcreme und die Fußbutter wurde mit dem Red Dot Award 2023 ausgezeichnet. Neben dem Deckel gehört zur Verpackung auch ein Tiegel, der zu mehr als einem Drittel aus recyceltem Glas besteht. Das Etikett aus FSC®-zertifiziertem Papier mit leicht abwaschbarem Kleber und die innere Verschlusscheibe aus Polyethylen auf Zuckerrohrbasis runden das Verpackungskonzept ab.



KNEIPP

Verpackungslösung aus Silphiepapier

Kneipp setzt bei seinen Verpackungen verstärkt auf biobasierte Materialien. Bei den Verpackungskartons für das Lippenpflegesortiment verwendet das Unternehmen den neuen Rohstoff Silphiepapier. Dieser hat zahlreiche Vorteile: Die Silphium perfoliatum (Durchwachsene Silphie) ist eine winterharte Pflanze, die in Deutschland in großen Mengen angebaut wird.

Das spart Transportwege und die mit diesen verbundenen CO₂-Emissionen. Auch das Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT bewertet die Ökobilanz von Silphiepapier positiv⁷: Die Silphiefaserproduktion belastet die Umwelt weniger als die Zellstoffproduktion. Die Silphiefaltschachteln von Kneipp bestehen zu 35 % aus Silphiefasern und können als Altpapier entsorgt und somit recycelt werden.



2.4.4 ABFALLMANAGEMENT

RECYCLING UND ENTSORGUNG AM ENDE DES PRODUKTLEBENSZYKLUS

HARTMANN unterscheidet zwischen Wiederverwertung und Entsorgung gebrauchter Produkte sowie zwischen der Verminderung und dem Recycling von produktionsbedingtem Abfall. Ein industrielles Recycling nach Gebrauch ist bei einem Großteil der HARTMANN-Produkte gesetzlich nicht oder nur eingeschränkt möglich, da diese mit Körpersekreten in Kontakt kommen. Allerdings können die gebrauchten Produkte einer thermischen Verwertung zugeführt werden und so zur Rückgewinnung von Energie dienen. HARTMANN arbeitet im Rahmen der Mitgliedschaft im weltweit führenden Vliesstoffverband EDANA (European Disposables and Nonwovens Association) an Projekten, die künftig auch eine stoffliche Wiedergewinnung der Rohstoffe aus gebrauchten Hygiene-Produkten ermöglichen sollen.

ABFALLAUFKOMMEN IN DER PRODUKTION

HARTMANN kann Abfälle in der Produktion nicht vollständig vermeiden. Das Unternehmen zielt mit seinem Rohstoff- und Abfallmanagement jedoch auf eine effiziente Nutzung von Rohstoffen und die Wiederverwertung von Materialien. Im Berichtszeitraum verzeichnete das Unternehmen etwa 22.159 Tonnen Abfälle (2022: 22.631 Tonnen).

HARTMANN arbeitet kontinuierlich an der Minimierung von Materialverlusten und Ausschuss in der Produktion. Standortspezifisch sortiert das Unternehmen Abfälle aus dem Produktionsprozess nach verschiedenen Abfallfraktionen und entsorgt sie sachgerecht. Dabei setzt HARTMANN auf eine kontinuierliche Verbesserung des Anteils der in den Wertstoffkreislauf rückgeführten Materialien in Summe und im Reinheitsgrad. Produktionsausschüsse aus der Fertigung von Inkontinenzprodukten verwertet das Unternehmen teilweise intern weiter. Über ein innerbetriebliches Recyclingverfahren trennt HARTMANN die Saugmaterialien so von den Hüllmaterialien, dass diese direkt wieder dem Produktionsprozess

ABFALLAUFKOMMEN in t

	2021*	2022*	2023
Gesamtmenge Abfall in t	22.292	22.631	21.454**
Gesamtmenge gefährlicher Abfall in t	956	812	844***
Davon: Vorbereitung zur Wiederverwendung	–	–	1
Ddavon: Recycling	–	–	70
Davon: sonstige Verwertungsverfahren	–	–	10
Davon: Verbrennung mit Energierückgewinnung	–	–	46
Davon: Verbrennung ohne Energierückgewinnung	–	–	515
Davon: Deponierung	–	–	56
Davon: sonstige Arten der Beseitigung	–	–	146
Gesamtmenge ungefährlicher Abfall in t	21.336	21.819	20.610
Davon: Vorbereitung zur Wiederverwendung	–	–	205
Ddavon: Recycling	–	–	10.789
Davon: sonstige Verwertungsverfahren	–	–	227
Davon: Verbrennung mit Energierückgewinnung	–	–	8.861
Davon: Verbrennung ohne Energierückgewinnung	–	–	75
Davon: Deponierung	–	–	366
Davon: sonstige Arten der Beseitigung	–	–	88

* Im Berichtsjahr wurde ein neues Abfall-Klassifikationssystem eingeführt. Die Abfalldaten der Vorjahre lassen sich nur bedingt in die neuen Kategorien einordnen.

** Die Gesamtabfallmenge wurde teilweise, basierend auf den Werten des Vorjahres, hochgerechnet, da die Rechnungen mit den Realdaten zum Redaktionsschluss noch nicht vollständig vorlagen.

*** Die Gesamtmenge gefährlichen Abfalls wurde teilweise, basierend auf den Werten des Vorjahres, hochgerechnet, da die Rechnungen mit den Realdaten zum Redaktionsschluss noch nicht vollständig vorlagen.

zugeführt werden können. So reduziert das Unternehmen die absolute Abfallmenge erheblich und senkt den Bedarf an Primärrohstoffen. Maßnahmen zur Abfallvermeidung sind bei HARTMANN fester Bestandteil des betrieblichen Umweltschutzes. Das Unternehmen sensibilisiert vor diesem Hintergrund auch die Mitarbeitenden regelmäßig zu Themen der Abfallvermeidung und -trennung.

Im Jahr 2023 wurden durch die Einführung einer neuen Software zum Erfassen von Nachhaltigkeitsdaten zusätzliche Parameter zur Klassifikation von Abfallarten und -behandlungsmethoden implementiert. Die Abfallmengen, die vor 2023 erhoben worden sind, lassen sich nicht vollständig in das neue System übertragen. Dies erklärt die Datenlücken für die verschiedenen Abfallbehandlungsarten in den Jahren 2021 und 2022.



ELEKTROMÜLL EINSPAREN

HARTMANN setzt nicht nur in der Produktion, sondern auch im IT-Bereich auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen und beschreitet somit einen nachhaltigen Weg. Beispielsweise werden defekte Geschäftshandys nicht mehr einfach ausgetauscht, sondern durch einen zertifizierten Reparaturservice instand gesetzt, sofern sie das Ende ihrer möglichen Nutzungsdauer noch nicht erreicht haben.

Ab 2024 prüft HARTMANN bei der elektrischen Sicherheitsüberprüfung der Vivano® Tec-Pro-Produkte zur Unterdrucktherapie auch die Netzteile und Netzanschlussleitungen. Diese waren bisher von der Prüfung ausgenommen und mussten

deshalb unabhängig von ihrer oft einwandfreien Qualität aufgrund von Sicherheitsvorschriften regelmäßig entsorgt werden. Diese Neuerung reduziert den jährlich anfallenden Elektroschrott um bis zu 1.500 kg.

Im Berichtszeitraum führte HARTMANN außerdem eine Sammelaktion für alte Handys und Tablets durch. Die dabei von Mitarbeitenden gespendeten Smartphones, Tablets oder Headsets werden nach Möglichkeit aufbereitet und wieder verkauft. Sofern dies nicht sinnvoll ist, werden die Geräte recycelt, wodurch sich wertvolle Rohstoffe zurückgewinnen lassen. Die Erlöse der Aktion fließen in den NABU-Insektenschutzfonds und kommen damit direkt der Umwelt zugute.



Kapitel 3: Soziales

3.1 Personalmanagement

Bei HARTMANN spiegelt die Struktur der Personalorganisation die globale Verankerung des Unternehmens und die lokalen Verantwortlichkeiten in den Länder- und Tochtergesellschaften wider. Die Umsetzung der Personalstrategie erfolgt durch Personalverantwortliche vor Ort. Auf diesem Weg nutzt HARTMANN unternehmensweit Synergien und setzt gleichzeitig Kompetenzen vor Ort zielgenau und wirksam ein.



HARMONISIERUNG VON PERSONALMASSNAHMEN

Das globale Netzwerk der Länder- und Tochtergesellschaften bildet eine tragende Säule des weltweiten Personalmanagements. HARTMANNs Human Resources (HR)-Organisation setzt Projekte mit internationaler Relevanz konzernübergreifend auf und implementiert sie regional. Das Unternehmen strafft administrative HR-Prozesse gezielt, digitalisiert sie und bündelt sie teilweise länderübergreifend.

Über die 2021 implementierten Performance Development Practices (PDP) lebt HARTMANN einen global einheitlichen Standard für Zielvereinbarungen, Feedbacks, Leistungsbeurteilungen, Nachfolgeplanung, Entwicklungsgespräche und -runden. Im Berichtszeitraum hat das Unternehmen zudem Angebote im Bereich der Führungskräfteentwicklung grundsätzlich überarbeitet und neu entwickelt.

PEOPLE STRATEGY

Mit fünf klar definierten Handlungsfeldern liefert die PEOPLE Strategy HARTMANN die Grundlage für die Etablierung einer in die Zukunft gerichteten Unternehmenskultur. Mit dieser will HARTMANN die Mitarbeitenden befähigen, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen und das Leben von Kunden und Patienten positiv zu beeinflussen.

Die fünf Handlungsfelder der HARTMANN PEOPLE Strategy:



LEAN COMPANY
(schlankes Unternehmen)



PEOPLE CULTURE
(mitarbeiterorientierte Kultur)



CURIOS LEARNER
(wissensdurstige Mitarbeitende)



TALENT MAGNET
(attraktiv für Talente)



EMPLOYER OF CHOICE
(bevorzugter Arbeitgeber)

Aus der PEOPLE Strategy leitet sich die PEOPLE Roadmap ab, die den Ansatz mit Leben füllt und alle wichtigen Projekte und Maßnahmen der globalen HR-Organisation enthält.

HERAUSFORDERUNGEN

Aktuell steht die Personalarbeit bei HARTMANN vor der großen Herausforderung, dem Fach- und Arbeitskräftemangel zu begegnen. Weitere Arbeitsbereiche sind die Implementierung einer agilen Lernkultur sowie die aktive Begleitung des Transformationsprozesses.

Der in vielen Regionen besonders ausgeprägte Fach- und Arbeitskräftemangel ist eine zentrale Herausforderung für die Personalarbeit und die Belegschaft. Sie wird sich durch den absehbar wachsenden Bedarf an Fachkräften mit speziellen Kompetenzen z. B. in der Digitalisierung nochmals verschärfen. Bei der Bewältigung dieser Aufgabe setzt HARTMANN auf die strategische Weiterentwicklung und Fortbildung der Belegschaft sowie eine Intensivierung des Employer Brandings und Recruitings.

HARTMANN'S POSITIONIERUNG ALS ARBEITGEBERMARKE: EMPLOYER VALUE PROPOSITION

Für eine klare Ausrichtung als Arbeitgebermarke hat HARTMANN im Berichtsjahr eine Employer Value Proposition (EVP) entwickelt, die eine starke Grundlage für vielfältige Aktivitäten im Bereich Employer Branding darstellt. Im Recruiting setzt das Unternehmen auf Active Sourcing (zielgerichtete, proaktive Recherche, Ansprache und Rekrutierung potenzieller Mitarbeitender) und strebt eine Erweiterung von Ressourcen in diesem Bereich an. Zudem hat das Unternehmen erfolgreich ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm implementiert.

Für den nachhaltigen Unternehmenserfolg ist es von großer Wichtigkeit, als Organisation agil auf sich stetig ändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. Dies erfordert die Bereitschaft und Fähigkeit der Mitarbeitenden, sich in kurzer Zeit neue Fähigkeiten anzueignen. HARTMANN unterstützt Mitarbeitende dabei mit einer modernen Lernkultur. Diese zeichnet sich durch Agilität und Selbstverantwortung aus. Erforderliche Schulungen aus gesetzlichen, regulatorischen und prozessinternen Vorgaben werden von Mitarbeitenden im Management System „SuccessFactors Learning“ absolviert und rollenbasiert zugewiesen. Die im Berichtsjahr eingeführte Learning Experience Platform (LXP) ermöglicht Mitarbeitenden, über Lernpfade Fähigkeiten zu entfalten, die sich aus zukünftig relevanten Fachkenntnissen und den Interessen der Mitarbeitenden ergeben.

Darüber hinaus begleitet die Personalorganisation das Unternehmen bei seiner Transformation durch proaktives Change-management und die Weiterentwicklung von Organisationsstruktur und Unternehmenskultur.



VOICES OF HARTMANN

Die Kultur von HARTMANN und damit die Attraktivität als Arbeitgeber spiegeln sich in der hohen Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden. Aus der 2021 durchgeführten globalen Befragung aller Mitarbeitenden „VOICES of HARTMANN“ haben sich an weltweit allen HARTMANN-Standorten zahlreiche Ideen und Initiativen ergeben, die das Unternehmen umgesetzt hat. Im Berichtsjahr lag der Fokus dabei auf der gezielten Kommunikation der Fortschritte über kleinere und größere Erfolgsgeschichten. Darüber hinaus hat das Unternehmen mit den Vorbereitungen für die nächste „VOICES of HARTMANN“-Befragung aller Mitarbeitenden begonnen, die im April 2024 durchgeführt werden soll.

ENTWICKLUNGSPROGRAMME FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Mit FIT TO LEAD verfügt HARTMANN über ein internationales Entwicklungsprogramm für junge Führungskräfte. Das Programm wurde im Berichtsjahr 2023 komplett überarbeitet. Neben Führungsgrundlagen stellt das Programm Kenntnisse über das landestypische Arbeitsrecht und unternehmensspezifische HR-Prozesse in den Mittelpunkt. Damit gibt HARTMANN jungen Führungskräften die Möglichkeit, ihre Führungsrolle zu reflektieren und das Vertrauen in sich selbst zu stärken. Gleichzeitig wird die Vernetzung gefördert, um die



funktionsübergreifende Zusammenarbeit bei HARTMANN zu stärken. Das Programm dauert sieben Monate und wurde bisher in der Tschechischen Republik, Frankreich, Spanien und Deutschland erfolgreich eingeführt.



Ein völlig neues Programm hat HARTMANN im Berichtsjahr mit DARE TO LEAD entwickelt. Das globale Programm richtet sich mit virtuellen und persönlichen Einheiten an erfahrene Führungskräfte und umfasst die Module Lead Yourself, Lead Others und Lead Business.

DARE TO LEAD fördert die internationale Vernetzung der erfahrenen Führungskräfte und unterstützt sie bei der Reflexion und Verbesserung des eigenen Führungsverhaltens, dem Erlangen eines tieferen Strategie- und Geschäftsverständnisses und dem Erlernen moderner Führungsansätze.

PERFORMANCE DEVELOPMENT PRACTICES

Als Ausgangspunkt der systematischen Personalentwicklung dienen HARTMANN die Performance Development Practices (PDP), die alle fünf Handlungsfelder der PEOPLE Strategy abdecken und bei der Zielvereinbarung und der Evaluierung der Zielerreichung unterstützen. Mit PDP will HARTMANN die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen stärken.

HARTMANN kann mithilfe der PDP frühzeitig den künftigen Bedarf an Kompetenzen ermitteln, Kompetenzfelder aufbauen und Lernbereiche priorisieren. Im Rahmen von Zielerreichungs- und Entwicklungsgesprächen tauschen sich Führungskräfte und Mitarbeitende mehrmals im Jahr über relevante Themen, Stärken, Leistung, Ziele und Entwicklungsfelder aus. Eine systematische Potenzialentwicklung von Talenten erfolgt verbunden mit einer strukturierten Nachfolgeplanung in zusätzlichen Entwicklungsrounds. Aus diesen werden Entwicklungspläne mit konkreten Zielen abgeleitet. Über dieses Vorgehen systematisiert HARTMANN die internationale Personalentwicklung, fördert die Entwicklung von Talenten und ermöglicht eine Nachfolgeplanung. Über sogenannte Pools werden Talente gezielt global sichtbar gemacht und können bei der Nachfolgeplanung berücksichtigt werden.

VIelfältiges Ausbildungsangebot

Die nachhaltige Sicherung von qualifizierten Fachkräften ist für HARTMANN von hoher Relevanz. Dabei kommt der Ausbildung von qualifizierten Fachkräften ein besonderer Stellenwert zu.

Innerhalb der HARTMANN GRUPPE werden verschiedene kaufmännische und gewerblich-technische Ausbildungsmöglichkeiten angeboten. Im Berichtsjahr sind zwei weitere Ausbildungsberufe in den Bereichen E-Commerce sowie Speditions- und Logistikdienstleistungen hinzugekommen. Über eine Partnerschaft mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg besteht zudem die Möglichkeit eines dualen Studiums in den Bereichen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen. Auch das Angebot der dualen Studiengänge hat die HARTMANN GRUPPE im Berichtsjahr erweitert und bietet seither unter anderem Studienmöglichkeiten im Bereich Cybersecurity und Medizintechnik.

Der Wettbewerb um passende „Young Talents“ hat sich weiter intensiviert und dazu geführt, dass wir in 2023 einige der angebotenen Positionen nicht besetzen konnten. Deshalb hat HARTMANN seine Employer-Branding-Maßnahmen auch in diesem Bereich weiter ausgebaut.

BENEFITS FÜR MITARBEITENDE

HARTMANN möchte eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich Mitarbeitende respektiert und anerkannt fühlen und neben einer leistungsorientierten Vergütung vielfältige materielle und nichtmaterielle Zusatzleistungen angeboten werden. Daher gibt es ein breites Angebot an Benefits sowohl in der PAUL HARTMANN AG als auch in Länder- und Tochtergesellschaften, etwa Dienstwagenregelungen, betriebliche Altersvorsorge, Fahrradleasing oder Unterstützung bei Sportangeboten. Diese richten sich nach den lokalen Gegebenheiten und sind in lokalen Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien dokumentiert.

LEASING VON DIENSTFAHRRÄDERN UND ELEKTROMOBILITÄT

Im April 2023 hat die PAUL HARTMANN AG an den Standorten Heidenheim und Herbrechtingen die Möglichkeit des Dienstfahrradleasings eingeführt: Über die Kooperation mit einem externen Dienstleister können Mitarbeitende seither ein Dienstfahrrad leasen, das sie auch in ihrer Freizeit nutzen können. Außer von einer Ersparnis gegenüber dem Direktkauf profitieren Mitarbeitende von der Versicherung der Räder. Teil des gesundheitsfördernden und umweltschonenden Mobilitätskonzepts ist auch ein Arbeitgeberzuschuss für die Wartung des individuellen Wunschrades oder E-Bikes. Das Dienstfahrrad-Konzept wird in 2024 auf weitere Gesellschaften in Deutschland ausgerollt.

Im Bereich der Firmenfahrzeuge wurde in den letzten Jahren bereits die Elektromobilität stark vorangetrieben. Ein Arbeitsschwerpunkt in 2023 lag auf der weiteren Verbesserung von Möglichkeiten zur Stromkostenerstattung zu Hause sowie einem verbesserten Ladeangebot am Standort Heidenheim für Privatfahrzeuge.

GENUTZTE AUSBILDUNGSANGEBOTE*

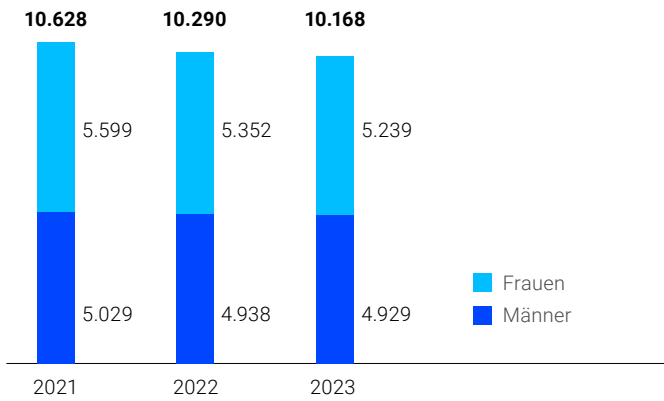
	2021	2022	2023
Gesamt	226	219	219
Davon Auszubildende	189	186	184
Davon dual Studierende	28	24	28
Davon Trainees	9	9	7

* Ohne die Gesellschaften web care LBJ GmbH und Zentral-Apotheke Neuhausen AG.

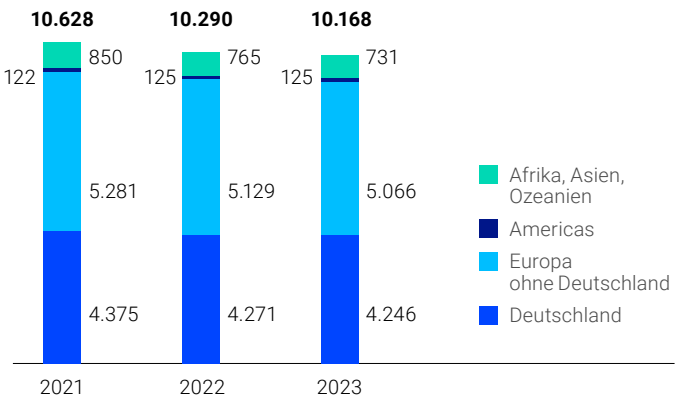


3.2 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

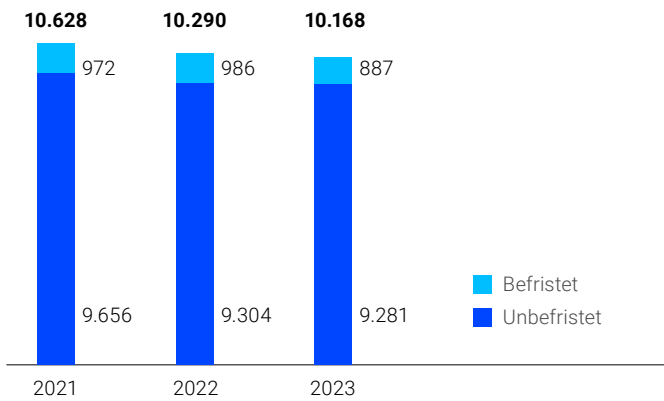
BELEGSCHAFT NACH GESCHLECHT
HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



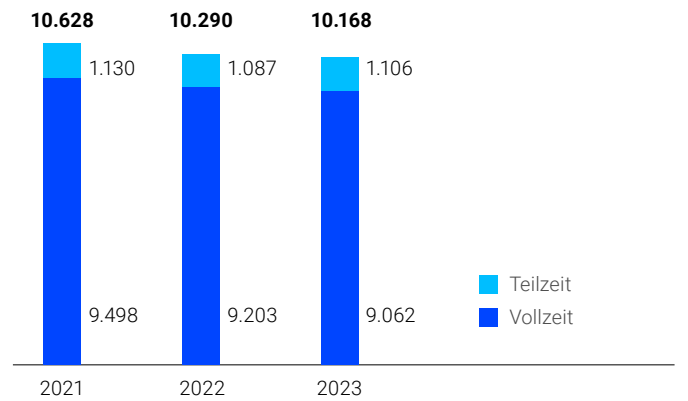
BELEGSCHAFT NACH REGION
HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



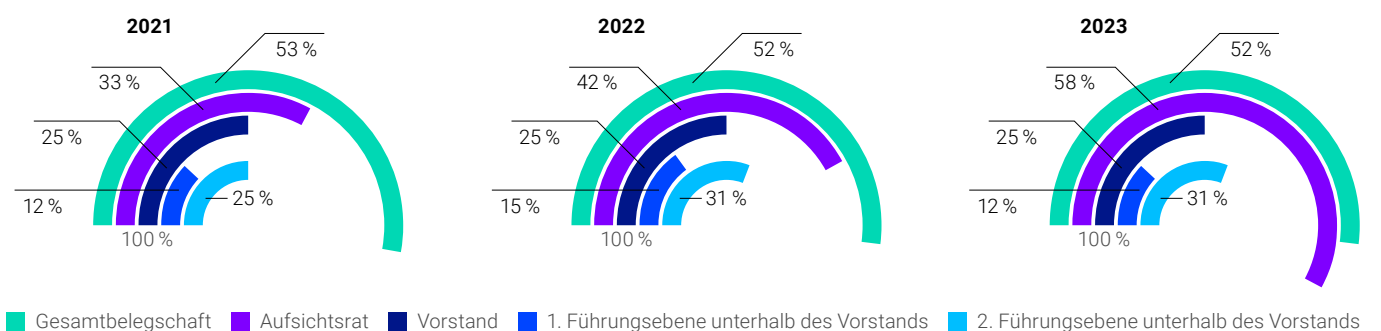
BELEGSCHAFT NACH ARBEITSVERTRAG
HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



BELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS
HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



FRAUENANTEIL IN DER BELEGSCHAFT
HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG

	2021	2022	2023
Prozentualer Anteil Mitarbeitende, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben	67 %	79 %	90 %
Durchschnittliche Zahl der Schulungen pro Mitarbeitenden (E-Learning)	3,7	3,7	5,6
Durchschnittliche Zahl der Schulungen pro Mitarbeitenden (Präsenzs Schulungen)*	3,2	3,3	2,8

* Trainings, die intern über das Learning Management System abgebildet werden. Nicht enthalten sind Trainings, die Mitarbeitende extern besuchen (bspw. HAUFE etc.).

VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Vielfalt ist für HARTMANN als global tätige Unternehmensgruppe ein selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Im Jahr 2023 beschäftigte das Unternehmen Mitarbeitende aus mehr als 80 Staaten. HARTMANN betrachtet seine interkulturelle Belegschaft und die Diversität als Gewinn für das Unternehmen und sieht darin einen entscheidenden Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit. Die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden hat HARTMANN im Code of Conduct als grundlegendes Prinzip festgelegt. Das Unternehmen bietet allen Mitarbeitenden ein sicheres Arbeitsumfeld und fördert Vielfalt und Chancengleichheit durch unterschiedliche Recruiting- und Personalentwicklungsmaßnahmen.

Einen besonderen Stellenwert hat für HARTMANN die Förderung von Frauen. Für das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses setzt das Unternehmen auf

vielfältige Maßnahmen zur Talentidentifikation und Personalentwicklung. Bei der Gesamtbelegschaft liegt bei HARTMANN bereits ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor. Das Unternehmen arbeitet verstärkt daran, auch bei den Führungspositionen eine Ausgewogenheit zu erreichen. Ein Baustein ist dabei das im Berichtsjahr gestartete von Frauen durchgeführte Mentoring-Programm zur gezielten Unterstützung weiblicher Talente. Das sechs- bis neunmonatige Programm fördert persönliches Wachstum, Fähigkeiten und das Netzwerk der Mitarbeiterinnen. Sie werden in dieser Zeit von einer erfahrenen Führungskraft in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung begleitet.

Im Berichtszeitraum lag die Frauenquote in der ersten Führungsebene von HARTMANN bei einem Anteil von 12 % (2022: 15 %). In der zweiten Führungsebene hat HARTMANN das Ziel mit einem Frauenanteil von 31 % (2022: 31 %) übererfüllt.



3.3 Arbeitssicherheit und Unfallprävention

Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz sind zentrale Bestandteile der unternehmerischen Verantwortung von HARTMANN. Das Unternehmen verfolgt konsequent das Ziel, Mitarbeitende während ihrer Arbeit optimal zu schützen. Mitarbeitende werden über regelmäßige Schulungsmaßnahmen für Gefahrenpotenziale sensibilisiert. Dabei geht es insbesondere darum, Unfälle zu vermeiden, die in Zusammenhang mit der Bedienung von Maschinen und dem Führen von Fahrzeugen stehen. Zu den Präventionsmaßnahmen zählen auch standortabhängige Maßnahmen wie z. B. Praxisübungen zur Evakuierung im Notfall.

Das Unternehmen stärkt kontinuierlich seine Sicherheitskultur und zielt auf eine weitere Reduktion der ohnehin niedrigen Unfallzahlen. Die Abteilung Sicherheit und Umwelt treibt in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen aus den Länder- und Tochtergesellschaften konzernweite und standortabhängige Maßnahmen voran. Lokale HSE-Manager sichern mit ihren Teams die Einhaltung der Gesetze und Vorgaben in den Länder- und Tochtergesellschaften und unterstützen lokale Programme, Aktionen und Maßnahmen. Um den Anforderungen systematisch zu begegnen, setzt HARTMANN an größeren Standorten auf ein nach dem internationalen Standard ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem.

An allen Standorten evaluiert HARTMANN kontinuierlich Gefährdungen mit Unfallpotenzial und leitet Präventionsmaßnahmen ab. Im Jahr 2023 lag die Arbeitsunfallquote bezogen auf 1.000 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente) bei 11. Dies entspricht 6 Unfällen pro 1.000.000 Arbeitsstunden. Die Unfallzahlen lagen im Berichtsjahr deutlich unterhalb der berufsgenossenschaftlichen Vergleichszahlen. Bei der HARTMANN GRUPPE kam es 2023 zu 107 Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Ausfallzeit (2022: 99). Erwartungsgemäß verzeichnen operative Unternehmensbereiche dabei höhere Unfallquoten als die Verwaltung.

Bei der Ableitung von Maßnahmen versucht HARTMANN zunächst, die Gefährdung zu eliminieren, bevor technische, organisatorische oder persönliche Vorsorgemaßnahmen festgelegt werden.



KOB Verbesserter Schutz der Mitarbeitenden und reduzierter Wasserverbrauch

Durch den hohen Automatisierungsgrad der neuen Farblöse- und Chemikaliendosierstation konnte KOB den manuellen Umgang mit Prozesschemikalien und Textilhilfsmitteln auf ein Minimum reduzieren und ihre Lagerung optimieren. In der neuen Station werden die Farbstoffpigmente weitgehend automatisch abgewogen und in einer geschlossenen Apparatur aufgelöst. Dies schützt die Mitarbeitenden. Die Spül- und Reinigungsprozesse sind deutlich schneller und benötigen weniger Wasser.

Um den Weg zur weiteren Reduktion von Unfällen noch konsequenter voranzuschreiten, nutzt HARTMANN seit 2023 eine integrierte Nachhaltigkeitssoftware, die unter anderem Arbeitsunfälle erfasst und detaillierte Unfallanalysen durchführt.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

	2021	2022	2023
Gesamtanzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag	99	99	107
1.000-Mann-Quote*	9	9	11

* Anzahl Arbeitsunfälle bezogen auf 1.000 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente).
Berechnung: (Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle / geleistete Arbeitsstunden) x 1.000.

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verbindet den operativen Arbeits- und Gesundheitsschutz mit den Konzepten der erweiterten Gesundheitsförderung. So haben die Mitarbeitenden beispielsweise verschiedene Trainingsmöglichkeiten in externen Schwimmbädern, Fitness- und Yogastudios oder auch direkt am Firmenstandort. Zudem bietet das BGM bei Bedarf unkomplizierte psychologische Hilfe und Unterstützung im Familienalltag. Mit den Angeboten des BGM, die eine Brücke zum Konzept der Work-Life-Balance schlagen, trägt HARTMANN der Bedeutung der Mitarbeitergesundheit Rechnung.

PHYSISCHE UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Die Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit aller Mitarbeitenden ist HARTMANN ein zentrales Anliegen. In diesem Zusammenhang liegt das BGM im Verantwortungsbereich des arbeitsmedizinischen Dienstes. Der Bereich der Arbeitsmedizin stellt vor allem die Einhaltung und Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und der Vorgaben aus Betriebsvereinbarungen sicher. Hierzu zählen arbeitsmedizinische Angebots- und Pflichtvorsorgen sowie Eignungsuntersuchungen.

Über das BGM stellt HARTMANN den Mitarbeitenden eine große Bandbreite an unterschiedlichen, teils standort-spezifischen Angeboten zur Verfügung. Beispiele hierfür sind die Gesundheitsmaßnahmen am Firmensitz in Heidenheim, die HARTMANN auf Basis des jährlichen Gesundheitsberichts der Betriebskrankenkasse SBK kontinuierlich weiterentwickelt. Zudem bietet HARTMANN den Mitarbeitenden offene Sprechstunden, Notfallversorgung und Krisenintervention ebenso wie Hautkrebsvorsorge oder jährliche Corona- und Gripeschutzimpfungen.

MODERNE ARBEITSUMGEBUNG UND FITNESS

HARTMANN stellt im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge eine moderne Arbeitsumgebung sicher. Dazu gehört unter anderem eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze durch höhenverstellbare Tische. Darüber hinaus fördert das Unternehmen die körperliche und mentale Fitness sowie eine gesunde Ernährung der Mitarbeitenden. Beispiele für entsprechende Maßnahmen sind neben dem ausgewogenen Speiseangebot im Betriebsrestaurant standortabhängige Sportangebote wie Yoga in der Mittagspause, Bezuschussung von Sportveranstaltungen oder Massagen. Unabhängig vom Standort haben Mitarbeitende die Möglichkeit, eine bezuschusste Mitgliedschaft bei einem bundesweiten Netzwerk an Gesundheitszentren in Anspruch zu nehmen.

Dies sichert allen Mitarbeitenden unabhängig von Wohnort und Funktion einen gleichwertigen Zugang zu Gesundheitsangeboten.

NACHHALTIGE BETRIEBSGASTRONOMIE

Eine gesundheitsfördernde und nachhaltige Betriebsverpflegung ist wichtig, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erhalten und begrenzte Ressourcen zu schonen. Das Betriebsrestaurant am Standort Heidenheim hat sich einer externen Qualitätsüberprüfung unterzogen und sich im Food & Health-Kontinentest 2023 als einer der Top-50-Kantinenbetreiber Deutschlands positioniert. Das Ernährungsangebot ist vielfältig, sodass jeder Mitarbeitende, unabhängig von seinen Ernährungsgewohnheiten, die Chance auf ein attraktives Kantinenessen hat.

ARBEIT UND PRIVATLEBEN IN BALANCE

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein wichtiger Aspekt für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und hat Einfluss auf die Leistungsbereitschaft und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. HARTMANN unterstützt Mitarbeitende dabei, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu finden. Zur Unterstützung gehört auch ein Angebot flexibler Arbeitsmodelle. Zu diesem zählt bei ortsunabhängigen Tätigkeiten die Möglichkeit von mobilem Arbeiten, die das Unternehmen bereits vor der Corona-Pandemie erheblich ausgeweitet hat. Sofern sie einer dafür grundsätzlich geeigneten Tätigkeit nachgehen, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Arbeitsort und Arbeitszeit im Rahmen gesetzlicher Vorgaben flexibel zu bestimmen. Um dabei für die Beschäftigten die Flexibilität zu erhöhen, hat HARTMANN begonnen, eine globale Richtlinie mit den Rahmenbedingungen für internationales mobiles Arbeiten zu erstellen. Das Unternehmen fördert zudem ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und bietet standortunabhängig verschiedene Teilzeitmodelle, Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Familienmitgliedern sowie spezielle Beratungsangebote für unterschiedliche Lebenssituationen.



Kapitel 4: Unternehmensführung

4.1 Compliance

Die Unternehmenskultur von HARTMANN basiert auf Integrität, Respekt und Ehrlichkeit. Als bedeutsame Orientierungshilfe formuliert der konzernübergreifende [Code of Conduct](#) die Leitplanken des täglichen Handelns und die Erwartungen von HARTMANN an Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner.



Die Compliance-Helden von HARTMANN.
[Code of Conduct](#).



COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

HARTMANN unterliegt als im Gesundheitswesen weltweit tätige Unternehmensgruppe einer Vielzahl von regional teils sehr unterschiedlichen Regularien. Ein wesentlicher Teil des Selbstverständnisses und der Unternehmenskultur von HARTMANN ist die Einhaltung von ethischen und rechtlichen Verhaltensgrundsätzen. In seinem Code of Conduct greift das Unternehmen diese Verhaltensgrundsätze auf und macht sie für alle Mitarbeitenden verbindlich. Über das Compliance-Management-System sichert HARTMANN die Einhaltung von Standards, Gesetzen und internen Vorgaben über Prozesse, Richtlinien, Schulungen, Kontrollen und Audits. Im Rahmen des

globalen Compliance-Programms verantworten die lokalen Compliance-Verantwortlichen insbesondere die länderspezifischen Risiken sowie die lokale Umsetzung des Programms. Die zentrale Steuerung der Umsetzung und die Weiterentwicklung des globalen Compliance-Management-Systems übernimmt die Corporate-Compliance-Abteilung. Die Implementierung, Einhaltung und Fortentwicklung des Programms in allen Geschäftsbereichen überwacht der global verantwortliche Chief Compliance Officer. Mitarbeitenden und Externen steht zur Meldung von Compliance-Verstößen ein einheitliches Meldesystem zur Verfügung. Dieses bietet auch die Möglichkeit anonymer Hinweise.



TEILNAHME AM UN GLOBAL COMPACT

Die HARTMANN GRUPPE ist im Berichtsjahr dem UN Global Compact beigetreten. Damit schließt sie sich einer Allianz von tausenden Unternehmen an, die sich verpflichtet haben, durch verantwortungsvolles Handeln zu einer gerechten und nachhaltigen Entwicklung der Welt und der Wirtschaft beizutragen. Der UN Global Compact ist die größte globale Initiative für unternehmerische Nachhaltigkeit und dient als Leitlinie, um Unternehmensstrategien mit globalen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in Einklang zu bringen. Bei HARTMANN sind diese Werte bereits im Code of Conduct verankert und damit seit vielen Jahren integraler Bestandteil des unternehmerischen Handelns.

BVMED-NACHHALTIGKEITSKODEX

HARTMANN unterstützt den Nachhaltigkeitskodex des Bundesverbands Medizintechnologie e. V. (BVMed). Dieser legt die wesentlichen Gesichtspunkte für nachhaltiges Handeln in der Branche entlang sozialer, ökologischer und ökonomischer Kriterien fest und bietet Unternehmen in Deutschland die Möglichkeit, ihr Engagement für Nachhaltigkeit zu verdeutlichen. HARTMANN setzt damit ein weiteres Zeichen im Bereich seiner Nachhaltigkeitsinitiativen, geht aber zugleich bereits heute über die im Kodex genannten Nachhaltigkeitsstandards hinaus.

DATENSCHUTZ

Aus der fortschreitenden Digitalisierung von Gesundheitsprodukten ergeben sich für HARTMANN Chancen in der Unterstützung der Kunden und der Entwicklung zusätzlicher digitaler Services. Die Entwicklung dürfte insbesondere durch die Digitalstrategie der Europäischen Union erheblich regulatorisch beeinflusst werden.

Mit der zunehmenden Digitalisierung steigt auch der Umgang mit sensiblen personenbezogenen Daten und den besonders schützenswerten Gesundheitsdaten. HARTMANN ist sich der großen Verantwortung in diesem Zusammenhang bewusst. Vor diesem Hintergrund ist es eine wesentliche Aufgabe des Konzerndatenschutzbeauftragten, das Datenschutzmanagementsystem weiter zu verbessern und dessen Implementierung in der gesamten Unternehmensgruppe sicherzustellen. Darüber hinaus legt HARTMANN ein besonderes Augenmerk auf die kontinuierliche Weiterentwicklung des Datenschutzmanagementsystems. Damit trägt das Unternehmen den fortschreitenden Veränderungen, wie beispielsweise dem Einzug von künstlicher Intelligenz in digitalen Gesundheitsprodukten, Rechnung und stellt die Rechtskonformität bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sicher.

Ein organisatorischer Baustein der Datenschutzkonformität ist die Benennung von Datenschutzkoordinatoren in den

einzelnen Gesellschaften der HARTMANN GRUPPE. Damit stehen den Fachbereichen bzw. Gesellschaften sachkundige Ansprechpartner zur Verfügung, die Themen bündeln und adressieren können.

ZERTIFIZIERTE STANDORTE

Die Einführung eines integrierten HSE-Managementsystems erfolgte bereits im Jahr 2002. Es setzt auf international anerkannte Normen für Managementsysteme auf. An einzelnen Standorten hat das Unternehmen darüber hinaus spezifische Managementsysteme implementiert. 22 HARTMANN-Standorte sind nach ISO 14001 zertifiziert. Elf Standorte haben ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem. An zehn Standorten war im Berichtsjahr ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001 implementiert. Zehn Standorte sind jeweils nach FSC® (FSC® C131245) und PEFC (PEFC/04-31-2727) zertifiziert. Die spanischen Standorte Mataró und Montornès weisen eine nach ISO 14064 zertifizierte CO₂-Bilanz auf. An den Standorten Ochsenfurt-Hohestadt, Würzburg (beide zur Kneipp GmbH zugehörig) sowie Mataró (PAUL HARTMANN S.A.) wird das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) eingesetzt. An allen zertifizierten Standorten finden regelmäßig Überprü-



fungen durch externe Zertifizierungsgesellschaften statt. Eine Übersicht unserer Zertifizierungen im Kontext Nachhaltigkeit finden Sie unter [Nachhaltigkeit bei HARTMANN](#)

ECOVADIS-ZERTIFIZIERUNGEN

EcoVadis gehört zu den weltweit führenden und anerkannten Anbietern von Nachhaltigkeitsbewertungen und unterstützt Unternehmen aller Größen und Branchen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erfüllen. HARTMANN hat sich unter der Vielzahl der ESG-Rating-Anbieter bewusst für EcoVadis entschieden, auch aufgrund seiner internationalen Verbreitung. Kneipp hat im Berichtsjahr das Platin-Rating erhalten und zählt damit zum besten 1 % in der Branche „Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Körperpflegemitteln sowie von Duftstoffen“. Es werden sukzessive weitere standortbezogene Zertifizierungen durchgeführt und darüber hinaus wird auch bei Geschäftspartnern und Lieferanten auf entsprechende Nachhaltigkeitsbewertungen geachtet.

NOMINIERUNG FÜR DEN DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSPREIS 2023

Dass das Unternehmen mit seinem Nachhaltigkeitsmanagement auf einem guten Weg ist, belegt unter anderem die Nominierung für den renommierten Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2023. Der Preis zeichnet Vorreiterunternehmen im Bereich Nachhaltigkeit aus und wurde im Berichtsjahr zum 16. Mal von der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung verliehen.

4.2 Lieferantenmanagement

GLOBALE LIEFERKETTE

Als weltweit tätiges Unternehmen hat HARTMANN auch seine Lieferkette global aufgestellt. Diese ermöglicht dem Unternehmen flexible und zügige Reaktionen auf kurzfristige Entwicklungen, Instabilitäten der Versorgungsketten und sich verändernde Kundenansprüche. Damit steigert HARTMANN seine Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit. Die enge und vertrauensvolle Beziehung zu den Lieferanten sichert in Verbindung mit klaren Regularien die notwendige Transparenz und Stabilität in der Lieferkette.

Das Einkaufsvolumen für Rohstoffe liegt bei HARTMANN jedes Jahr im dreistelligen Millionen-Euro-Bereich und ist auf die Regionen USA, Europa und Asien verteilt. Zu den großen Einkaufsvolumina bei den Rohstoffen zählen unter anderem Fluff-Zellstoffe, Superabsorber, Vliese, Nitril, Kartonagen, Folien und Baumwolle.

PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

Eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten ist für HARTMANN eine zentrale Voraussetzung für die hohe Qualität und Wirtschaftlichkeit der Produkte

sowie eine nachhaltige Steigerung der Wertschöpfung. Aus diesem Grund sind die Lieferanten als Partner in die Arbeit an Innovationszielen und Prozessoptimierungen von HARTMANN einbezogen. Außerdem leisten Lieferanten auch als Impulsgeber für kundenorientierte Produktoptimierungen Unterstützung.

EINKAUFSTRATEGIE

HARTMANN organisiert den zentralen Einkauf nach den Bereichen direkter und indirekter Einkauf, sowie nach Warengruppen und Divisionen. Nachhaltigkeitsthemen sind in diesem System auf mehreren Ebenen verankert: übergreifend in der Strategie für Warengruppen und Lieferanten, bei der Umsetzung durch Prozesse wie Lieferantenauswahl, -bewertung und -audits sowie in zusätzlichen Vereinbarungen. Zu diesen zählen unter anderem die Compliance Declaration oder das Master Supplier Agreement.

Für den Einkauf hat das Unternehmen sieben Werttreiber identifiziert, die HARTMANN über verschiedene Maßnahmen operativ nutzbar macht. Zu diesen Werttreibern zählt auch das Durchsetzen von Nachhaltigkeitsstandards bei Lieferanten.

WERTTREIBER DES EINKAUFES



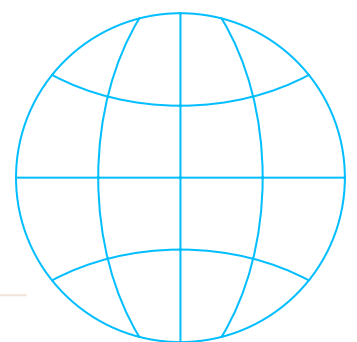
Strategisches
**Sicherstellen des
Materialbedarfs**



Durchsetzen der
**Nachhaltigkeit in
der Lieferkette**



Vermindern von
**Lieferantenrisiken und
Lieferschwierigkeiten**



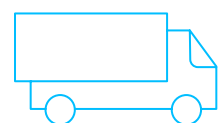
Stärkung der
Kostenposition



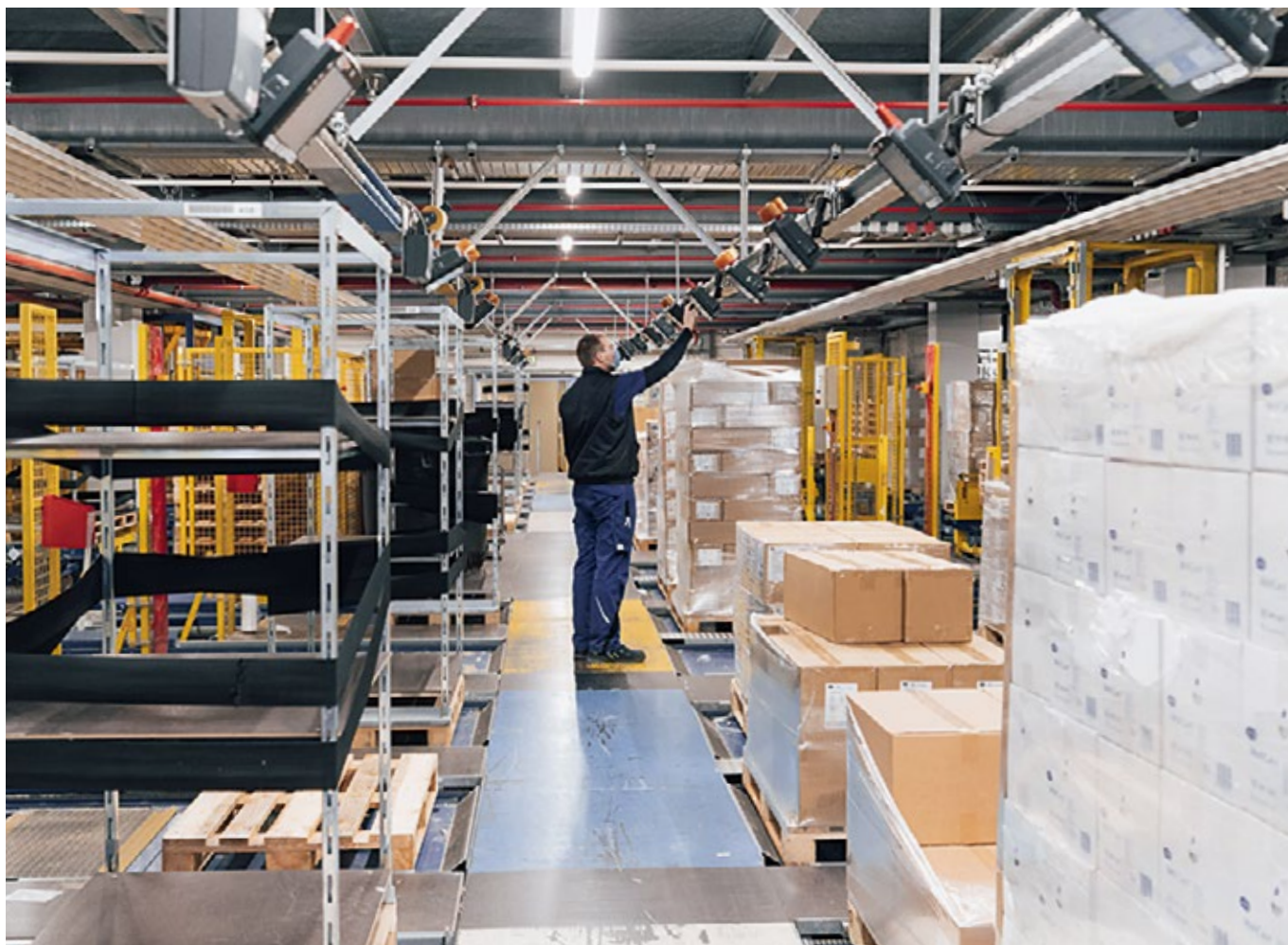
Wachstum
vorantreiben durch
Zuliefererinnovationen



Erweitern der
Digitalisierungsmöglichkeiten



Verwalten einer
wettbewerbsfähigen
Lieferantenbasis



ZUSAMMENARBEIT MIT LIEFERANTEN

Die HARTMANN GRUPPE setzt sich für ethisches, sozial- und umweltkonformes Verhalten in allen ihren Geschäftsbereichen und den damit verbundenen Lieferketten ein. Unsere Standards und Ziele sind in unserem Code of Conduct sowie in unserem Nachhaltigkeitsbericht zusammengefasst. Maßgeblich zur erfolgreichen Umsetzung dieser Ziele und Standards sind Maßnahmen zur Identifikation von sowie zum Umgang mit menschen- und umweltrechtlichen Risiken nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Bei HARTMANN müssen alle Lieferanten die Verhaltensgrundsätze des Unternehmens akzeptieren oder vergleichbare eigene Grundsätze nachweisen, die sie entlang der Wertschöpfungs- und Lieferkette umsetzen. Aus diesem Grund unterschreiben Lieferanten bei Vertragsabschluss eine Compliance Declaration und den HARTMANN Code of Conduct. Darin fordert HARTMANN die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards ebenso wie das Berücksichtigen grundlegender Rechte der Beschäftigten im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Versammlungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Kinderarbeitsverbot sowie die Einhaltung von Umweltschutzbestimmungen.

Die Basis dieser Anforderungen bilden internationale Standards wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Kinderrechtskonvention, die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und

deren Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. HARTMANN wendet unter Einhaltung dieser Grundsätze die Leitlinien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) und die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen an. Die Lieferantenverträge regeln außerdem das Recht von HARTMANN zur Auditierung der Lieferanten und enthalten konkrete Bestimmungen, über die HARTMANN Geschäftsbeziehungen beenden kann, sofern Lieferanten gegen bestimmte Vereinbarungen verstoßen.

LIEFERANTENBEWERTUNG UND MONITORING

Für die Auswahl seiner Lieferanten hat das Unternehmen einen standardisierten Prozess implementiert. Dieser legt die Planung, Auswahl, Erstbewertung und Genehmigung von Lieferanten fest und endet mit der Erstellung der erforderlichen Dokumente für den Lieferbeginn. HARTMANN überprüft im Auswahlprozess die im Code of Conduct und in der Lieferantenbewertung genannten Risiken. Die Qualifizierung der Lieferanten umfasst neben Qualitäts- auch Nachhaltigkeitskriterien. Bestehende Lieferanten überprüft HARTMANN regelmäßig über Audits, Lieferantenbesuche und Materialtests auf Grundlage der Spezifikationen. Der Prozess standardisiert auch die Schulung von Lieferanten und regelt den Umgang mit Verstößen.



4.3 Gesellschaftliches Engagement

GEMEINNÜTZIGE ZIELE FÖRDERN

Für HARTMANN ist ein gesellschaftliches Engagement selbstverständlich. Dies gilt weltweit und insbesondere in den Regionen der Länder- und Tochtergesellschaften. Der Fokus des Engagements liegt auf den Bereichen Gesundheit, Bildung, Kultur und Sport.

SPONSORING UND SPENDEN

Das gesellschaftliche Engagement ist bei HARTMANN dezentral gesteuert und an den Standorten unterschiedlich ausgeprägt. Die Länder- und Tochtergesellschaften setzen lokale Initiativen eigenständig um. Über seinen gruppenweit einheitlichen Sponsoring- und Spendenprozess stellt das Unternehmen sicher, dass alle unterstützten Projekte und Initiativen den Werten und Compliance-Regelungen von HARTMANN entsprechen. Bei

der Auswahl der Aktivitäten ist es HARTMANN wichtig, starke Partnerschaften zu bilden und einen Mehrwert für Mitarbeitende, die Gesellschaft und die jeweiligen Regionen zu schaffen.

SLOWAKEI: STIFTUNGSFONDS FÜR DIE AUSBILDUNG VON PFLEGEPERSONAL

In den slowakischen Sozialdiensten fehlen derzeit 20–30 % des Personals. Pflegekräfte wandern wegen der besseren Bezahlung in die Nachbarländer ab. Der stetig wachsende Bedarf einer alternden Bevölkerung verschärft die Situation zusätzlich. Im Jahr 2021 hat die Landesgesellschaft für die Tschechische Republik und die Slowakei den HARTMANN-Stiftungsfonds zur Förderung der Ausbildung von Pflegekräften in der Slowakei eingerichtet. Darüber hinaus unterstützt die Landesgesellschaft die Umschulung von fachfremden Personen zu Pflegekräften.

Auch in der Tschechischen Republik engagiert sich HARTMANN im Bildungsbereich und hat im Berichtsjahr bereits zum dritten Mal den jährlichen Wettbewerb HARTMANN School Awards für Schüler der medizinischen Sekundarstufe durchgeführt. Das Projekt soll Schüler motivieren, sich sowohl im beruflichen als auch im häuslichen Bereich mit eigenen Verbesserungs-ideen in den Gesundheitsprozess einzubringen.

UKRAINE-HILFE: PRODUKT- UND GELDSPENDEN

Flüchtende sind dringend auf Lebensmittel, Hygiene-Artikel und Medikamente, Decken und Schlafsäcke sowie Verbandsmaterial und andere medizinische Hilfsmittel angewiesen. HARTMANN arbeitet seit 20 Jahren eng mit der humanitären Hilfsorganisation humedica e. V. zusammen, um diese Güter zur Verfügung zu stellen. Unmittelbar nach Kriegsbeginn in der Ukraine hat HARTMANN eine Arbeitsgruppe zur Koordination der Hilfsmaßnahmen gegründet. Gemeinsam mit humedica e. V. konnte das Unternehmen so schnell den Bedarf ermitteln, den Transport organisieren und die benötigten Hilfsgüter und Spenden verteilen.



BEREITSTELLUNG VON FLÜCHTLINGS-UNTERKÜNFEN IN DEUTSCHLAND UND DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

HARTMANN engagiert sich nicht nur mit Spenden, sondern unterstützt die Geflüchteten auch bei der Unterbringung. Dafür hat das Unternehmen nach dem Ausbruch des Krieges im Jahr 2022 kurzfristig mehrere Firmenwohnungen als Unterkünfte bereitgestellt. Bis heute stellt HARTMANN der Stadt Heidenheim das ehemalige Betriebsratsgebäude mietfrei für die Unterbringung von Geflüchteten aus der Ukraine zur Verfügung.

Darüber hinaus unterstützt HARTMANN an den Standorten in der Tschechischen Republik Geflüchtete aus der Ukraine – unter ihnen knapp 400 Familienmitglieder von ukrainischen Kolleginnen und Kollegen. In einer ersten Hilfswelle sorgte das Unternehmen für die Grundversorgung mit Lebensmitteln, Kleidung, Decken und Medikamenten sowie für Unterkünfte. Darüber hinaus hat das Unternehmen die Geflüchteten bei der Behördenmeldung und der Wohnungssuche unterstützt und Zuschüsse zu den Unterkunftskosten ermöglicht. Ein Teil der Geflüchteten ist in HARTMANN-Wohnheimen untergebracht, andere nutzen vorübergehend Angebote der örtlichen Bevölkerung wie etwa Zimmer in ungenutzten Ferienhäusern. Sobald für Einzelpersonen oder Familien längerfristige Unterkünfte gefunden sind, werden die von den HARTMANN-Mitarbeitenden in Deutschland und der Schweiz gespendeten Mittel zur Deckung von Kosten wie beispielsweise Mietkautionen verwendet. Darüber hinaus hat HARTMANN in der Tschechischen Republik Arbeitsplätze für Geflüchtete bereitgestellt: Mehr als 260 Menschen aus der Ukraine haben bei HARTMANN eine Beschäftigung gefunden.

TÜRKEI: HILFE IM ERDBEBENGEBIET

Im Februar 2023 war die Nachricht vom Erdbeben in der Türkei für HARTMANN der Anlass, erneut mit seinem langjährigen humanitären Hilfepartner humedica e. V. zusammenzuarbeiten. humedica kooperiert mit lokalen Organisationen, um zum Beispiel Wassertanks und Toiletten zu installieren. Das Projekt WASH steht für Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene. Damit werden Menschen unterstützt, die nicht in offiziell eingerichteten Lagern unterkommen oder in abgelegenen Gegenden leben. Das Projekt soll dazu beitragen, den Ausbruch schwerer Infektionserkrankungen zu verhindern. Da die Erdbebenregion in der Türkei auch langfristig Hilfe benötigen wird, plant humedica, die Unterstützung in den nächsten zwei Jahren mit seinen Partnerorganisationen fortzusetzen und sich dabei besonders auf Menschen zu konzentrieren, die kaum Zugang zu Hilfe haben.

Darüber hinaus bestückte und entsandte HARTMANN in einer gemeinsamen Hilfsaktion mit der Stadt Aalen und der IHK Ostwürttemberg einen LKW mit medizinischen Hilfsgütern für die Türkei.



Kapitel 5: Anhang

5.1 Über den Bericht

BERICHTSINHALTE

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht beschreibt die HARTMANN GRUPPE ihren Status quo im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften und zeigt die Fortschritte des betrachteten Berichtszeitraums auf. Als Basis für die Berichtsinhalte dient die 2023 aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“. HARTMANN orientiert sich bei der Berichterstattung grundsätzlich an den europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards (engl.: European Sustainability Reporting Standards, kurz: ESRS). Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte im Auftrag des Vorstandes der HARTMANN GRUPPE.

GELTUNGSBEREICH UND BERICHTSZEITRAUM

Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2023 und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Falls nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf die gesamte HARTMANN GRUPPE und schließen alle Ländergesellschaften sowie die Konzerngesellschaften BODE Chemie GmbH, Kneipp GmbH, KOB GmbH und CMC Consumer Medical Care GmbH ein. Weitere Informationen zum Konsolidierungskreis finden Sie im Geschäftsbericht der HARTMANN GRUPPE. Abweichungen zu den im Nachhaltigkeitsbericht 2021 der HARTMANN GRUPPE veröffentlichten Daten gehen darauf zurück, dass zum damaligen Redaktionsschluss teilweise mit Hochrechnungen gearbeitet werden musste, sofern notwendige Rechnungen/Belege bis dahin noch nicht vorlagen; zudem sind Nachmeldungen bei den im vorliegenden Bericht aktualisierten Daten der Vorjahre berücksichtigt.



ZUKUNFTSBEZOGENE AUSSAGEN

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Plänen, Zielen und Annahmen der HARTMANN GRUPPE beruhen. Solche Aussagen sind mit Risiken und Unsicherheiten verbunden, die nicht im direkten Einflussbereich des Unternehmens liegen. Eine präzise Einschätzung zukünftiger Entwicklungen ist daher nicht möglich. Die HARTMANN GRUPPE übernimmt deshalb keine Garantie dafür, dass sich die in diesem Bericht für die Zukunft getroffenen Aussagen als richtig erweisen.

SONSTIGES

Für eine bessere Lesbarkeit verzichtet HARTMANN auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen, weiblichen und diversen (m/w/d) Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter. Der Nachhaltigkeitsbericht der HARTMANN GRUPPE kann als PDF-Dokument auf der Unternehmenswebsite unter <http://hartmann.de/sustainability> abgerufen werden. Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht. Soweit nicht explizit anders formuliert, liegen dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht Informationen aus dem Konsolidierungskreis zugrunde, der auch im Konzernlagebericht angewendet wurde. Eine Übersicht der konsolidierten Tochterunternehmen ist dem Geschäftsbericht 2023 der HARTMANN GRUPPE zu entnehmen.

5.2 ESRS Inhalts-Index

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde freiwillig, in Anlehnung an die Vorgaben der ESRS erstellt. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zeigt die untenstehende Tabelle die Referenzen zu den einzelnen Standards und Abschnitten, an denen sich HARTMANN bei der Zusammenstellung der offengelegten Informationen jeweils orientiert hat. Das Unternehmen erhebt dabei keinen Anspruch auf die vollumfängliche Erfüllung der ESRS.

STANDARD UND ABSCHNITT	REFERENZ*	ANGABE	SEITE
ESRS 2 – Allgemeine Angaben*			
Grundlagen für die Erstellung	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	52 ff.
Governance	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	11
Strategie	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	7 ff.
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	12
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	54 ff.
ESRS E1 – Klimaschutz			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	16 ff.
	E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	17 ff.
	E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	16 ff.
Parameter und Ziele	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	20 ff.
	E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	22
ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	E3-1	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	25
	E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	25
Parameter und Ziele	E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	25
	E3-4	Wasserverbrauch	25
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	26 ff.
	E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	26 ff.
Parameter und Ziele	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	26 ff.
	E5-5	Ressourcenabflüsse	32

STANDARD UND ABSCHNITT	REFERENZ*	ANGABE	SEITE
ESRS S1 – Eigene Belegschaft			
Strategie	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	36 ff.
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	36 ff.
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	36 ff.
	S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	36 ff.
	S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	40 ff.
Parameter und Ziele	S1-9	Diversitätsparameter	40 ff.
	S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	41
	S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	42 ff.
ESRS G1 – Unternehmenspolitik			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	45 ff.
	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	48 ff.
	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	45

* Abkürzungen: BP = Grundlagen für die Erstellung (engl.: Basis for Preparation); SBM = Strategie (engl.: Strategy and Business Model); IRO = Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (engl.: Impact, Risk and Opportunity Management); E = Umwelt (engl.: Environment); S = Soziales (engl.: Social); G = Unternehmensführung (engl.: Governance)

5.3 Impressum

Herausgeber

PAUL HARTMANN AG
Postfach 14 20
89504 Heidenheim
Deutschland

Corporate Sustainability:

Michaela Sieger
michaela.sieger@hartmann.info

Bildnachweise:

Wenn nicht direkt beim jeweiligen Foto anders angegeben:
HARTMANN

HARTMANN Sterillium® pure (S. 29):

Hinweis gem. Art. 72 Verordnung (EU) Nr. 528/2012 (BPR):
Hände-Desinfektionsmittel vorsichtig verwenden. Vor
Gebrauch stets Etikett und Produktinformationen lesen.



Hilft. Pflegt. Schützt.

PAUL HARTMANN AG

Paul-Hartmann-Straße 12
89522 Heidenheim
Deutschland

Postfach 14 20
89504 Heidenheim
Deutschland

Telefon +49 (0) 7321 36-0
Fax +49 (0) 7321 36-3636
E-Mail info@hartmann.info

www.hartmann.info