

HÖRMANN Gruppe



Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte (Stand: Mai 2023)

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Die HÖRMANN Gruppe ist eine breit diversifizierte Unternehmensgruppe, die mit ihren mehr als 25 Gesellschaften in 15 strategischen Geschäftsfeldern weltweit tätig ist. Diese hohe Heterogenität in Produkten und Dienstleistungen, in Technologien und Anwendungen sowie in regionalen Märkten führt auch zu einer hohen Vielfalt hinsichtlich unserer Geschäftspartner, wie zum Beispiel Kunden, Lieferanten und Entwicklungspartner.

Die Werte der HÖRMANN Gruppe – Tatkraft, Innovationsfreude, Augenhöhe und Verantwortung – geben ihrer Geschäftstätigkeit dabei eine kontinuierliche Werteorientierung. Die gelebte hohe Selbstverantwortung jedes Einzelnen für die HÖRMANN Gruppe als Gemeinschaft und als Team, das Handeln nach wirtschaftlichen Maßstäben und zugleich ebenso nach ethischen Werten, das Einhalten definierter Leitlinien und Regeln sind in der HÖRMANN Gruppe ein elementarer Bestandteil der Arbeitshaltung im Alltag.

Das über allem stehende Grundprinzip „Verantwortung“ hat die HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen über mehr als 65 Jahre getragen und aus wirtschaftlicher wie ethischer Sicht auf Wachstumskurs gehalten. Das Vertrauen von unseren Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Kapitalgebern und der Öffentlichkeit wurde und wird dabei in der HÖRMANN Gruppe immer wieder neu erarbeitet. Die vorliegende Erklärung zur Achtung der Menschenrechte soll die HÖRMANN Gruppe dabei auf diesem Weg unterstützen und die gute Reputation der HÖRMANN Gruppe und all ihrer verbundenen Unternehmen auch in Zukunft nachhaltig sichern.

Die HÖRMANN Gruppe bekennt sich in diesem Zusammenhang zur Achtung der Menschenrechte und zur Verantwortung für ihre Liefer- und Wertschöpfungskette. Die HÖRMANN Gruppe respektiert die international anerkannten Menschenrechte und trägt insbesondere auch innerhalb ihrer Lieferketten uneingeschränkt Sorge dafür, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen oder etwa festgestellte Menschenrechtsverletzung unverzüglich abzustellen. Diese Grundsatzerklärung gilt mithin für alle Unternehmen der HÖRMANN Gruppe und demnach für alle direkten und indirekten Tochterunternehmen der Hörmann Industries GmbH, **die darauf hinwirken**, dass die in dieser Grundsatzerklärung festgelegten Prinzipien speziell auch in der Lieferkette eingehalten und den jeweiligen Lieferanten auferlegt werden. Die Grundsatzerklärung wird regelmäßig überprüft und unter Beachtung relevanter Veränderungen weiterentwickelt.

GRUNDSÄTZE

Der HÖRMANN Gruppe ist bewusst, dass sie langfristig nur erfolgreich sein wird, wenn ihre Geschäftstätigkeit mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten im Einklang steht. Als Familienunternehmen sind Verantwortung für die Welt, in der wir leben, sowie verlässliche Beziehungen zu Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Interessengruppen zentrale Aspekte der unternehmerischen Ausrichtung.

Vor diesem Hintergrund bekennt sich die HÖRMANN Gruppe zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) und verpflichtet sich zu konkreten Beiträgen zur Erreichung der *Sustainable Development Goals* der Vereinten Nationen.

Darüber hinaus stellen folgende Rahmenwerke für uns maßgebende Standards und Richtlinien dar:

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

Die in den oben genannten Rahmenwerken verankerten Normen und Werte spiegeln sich auch in unseren eigenen Leitlinien wider und bilden den verbindlichen Handlungsrahmen für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten.

Wir bestärken und unterstützen sowohl unsere Mitarbeiter als auch Geschäftspartner und Lieferanten darin, ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen und negative Auswirkungen zu vermeiden. Wir fordern unsere Lieferanten dazu auf, unsere menschenrechtlichen Anforderungen an etwaige Subunternehmer weiterzugeben.

I. RISIKOANALYSEN

Um die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit der HÖRMANN Gruppe auf Menschenrechte zu überprüfen, werden entsprechende Risikoanalysen hinsichtlich der Wahrung der Menschenrechte durchgeführt. Die Zielsetzung dieser Risikoanalysen besteht darin, mögliche menschenrechtliche Risikothemen zu analysieren und Priorisierungen dort vorzunehmen, wo besondere Risiken identifiziert werden.

Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen zur Abwendung potenzieller Risiken abgeleitet, Managementprozesse entsprechend ausgerichtet und Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten für diese Themen sensibilisiert. Die Befassung mit dem Thema Menschenrechte und die Durchführung entsprechender Risikoanalysen verstehen wir als kontinuierlichen Prozess, den es stets anzupassen und weiterzuentwickeln gilt.

II. INTERNE KOMMUNIKATION (WHISTLEBLOWING)

Die Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe werden ermutigt, einen Verdacht oder eine Beschwerde im Hinblick auf mögliche Verstöße sowohl gegen die in dieser Erklärung zur Achtung der Menschenrechte genannten Regelungen als auch sonstige einschlägige gesetzliche Bestimmungen zu melden; dies insbesondere auch im Rahmen von vertraulichen Kommunikationskanälen ohne Offenlegung der Identität des jeweiligen Mitarbeiters.

Vor dem Hintergrund der EU-Whistleblower-Richtlinie 2019/1937 hat die HÖRMANN Gruppe diesbezüglich ein elektronisches Hinweisgebersystem etabliert, welche sich sowohl an aktuellen als auch bevorstehenden gesetzlichen Anforderungen, bspw. im Zusammenhang mit dem kommenden Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), orientiert.

III. INFORMATIONEN / SCHULUNGEN

Unser Ziel ist es, die Achtung und die Gewährleistung der Menschenrechte in allen Prozessen innerhalb der HÖRMANN Gruppe zu verankern. Hierzu sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner beispielsweise mit Schulungen und Informationsmaterial und sprechen menschenrechtsrelevante Themen regelmäßig direkt an und verdeutlichen nachdrücklich unsere Erwartungen.

Die HÖRMANN Gruppe trainiert regelmäßig ihre Mitarbeiter insbesondere zum richtigen Verhalten am Arbeitsplatz, zur Achtung von Menschenrechten, zur ethischen Entscheidungsfindung und zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

IV. KINDERARBEIT

Kinderarbeit ist untersagt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Regelungen wird beachtet. Sofern keine staatlichen Regelungen vorhanden sind, greift entsprechend das Übereinkommen 138 der Internationale Arbeitsorganisation (ILO).

Nach diesem dürfen keine Kinder unter dem Alter von 15 Jahren direkt oder indirekt arbeiten, es sei denn, die Ausnahmeregelungen von Artikel 6 und 7 der ILO greifen. Die HÖRMANN Gruppe und deren Geschäftspartner stellen sicher, dass junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral oder Entwicklung schaden.

V. VEREINIGUNGSFREIHEIT

Die HÖRMANN Gruppe respektiert die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Sie räumt ihren Mitarbeitern auf Basis der jeweils nationalen Gesetzgebung das Recht ein und bestärkt sie ausdrücklich, ihre jeweiligen Interessen wahrzunehmen und auszudrücken.

Mitarbeiter haben diesbezüglich zum Beispiel das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen. Folglich ist eine unverbrüchliche Anforderung innerhalb der HÖRMANN Gruppe, dass die Geltendmachung dieser Rechte darf auf keinen Fall mit Repressalien

geahndet werden darf, und wird demnach darauf hinwirken, dass dieser Grundsatz auch bei Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern umgesetzt wird.

VI. ZWANGSARBEIT

Die HÖRMANN Gruppe und deren Geschäftspartner lehnen jegliche wissentliche Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit kommen nicht zum Einsatz. Arbeitsverhältnisse gründen auf Freiwilligkeit und können von Beschäftigten nach eigenem Willen und unter Einhaltung einer angemessenen Frist beendet werden.

VII. SICHERHEITSKRÄFTE

Die Beauftragung oder Nutzung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens der Beteiligten (bspw. Lieferanten) bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, Leib oder Leben verletzt werden oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

VIII. DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Die HÖRMANN Gruppe und deren Geschäftspartner lehnen jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung ab. Geschäftspartner dürfen keine Mitarbeiter diskriminieren, z.B. aus Gründen ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht (insbesondere – aber nicht ausschließlich – in Bezug auf Rechte von Frauen und Personen mit Geschlechtseintrag „divers“), Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft, Alter, körperlicher oder geistiger Einschränkungen, Personenstand, Schwangerschaft, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.

Die HÖRMANN Gruppe respektiert dabei insbesondere auch die Rechte lokaler Bevölkerungsgruppen, Minderheiten, indigener Völker und anderer gefährdeter Gruppen und strebt danach, negative Auswirkungen auf diese zu vermeiden. Ferner wird die Diversität, Vielfalt und Inklusion, als Teil eines ganzheitlichen und fairen gesellschaftlichen Fortschritts, ausdrücklich gefördert mit dem Zielbild einer Unternehmenskultur, in der Vielfalt von allen gelebt und positiv erfahren wird und alle Menschen gleichermaßen repräsentiert sind.

So werden Mitarbeiter grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Diese Chancengleichheit wird demnach sowohl bei der Suche nach neuen Mitarbeitern (ethische Rekrutierung) als auch während des Beschäftigungsverhältnisses gelebt.

Die HÖRMANN Gruppe und deren Geschäftspartner verpflichten sich zu einem Arbeitsumfeld, das frei von Belästigung ist. Sie sollen ein soziales Umfeld mit Respekt für den Einzelnen fördern. Die

HÖRMANN Gruppe und deren Geschäftspartner stellen sicher, dass die Mitarbeiter keinen körperlichen oder psychologischen unmenschlichen Behandlungen, körperlichen Strafen oder Drohungen unterliegen.

IX. VERGÜTUNG UND ARBEITSZEIT

Die Vergütungen und Leistungen, die für eine durchschnittliche Arbeitswoche gezahlt bzw. erbracht werden, entsprechen mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sie sich an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Die HÖRMANN Gruppe und deren Geschäftspartner gewährleisten, dass die Arbeitszeit mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche entspricht. Wenn keine gesetzlichen Vorgaben bzw. Mindestnormen vorhanden sind, soll der internationale Standard der ILO von maximal 48 Stunden pro Woche und einer Pause von mindestens 24 Stunden alle sieben Tage gelten. Pro Woche dürfen laut ILO maximal 12 Überstunden zeitweise und in Notfällen, wie bei dringenden Reparaturarbeiten, absolviert werden.

X. GEISTIGES EIGENTUM

Die HÖRMANN Gruppe achtet das geistige Eigentum seiner Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und auch Wettbewerber. Unabhängig vom jeweiligen kommerziellen Wert umfasst der Begriff des geistigen Eigentums dabei alle Produkte geistiger Art. Das geistige Eigentum wird durch Gesetze wie etwa das Urheber-, das Marken-, Design- und Patentrecht geschützt. Darüber hinaus kann geistiges Eigentum auch als Geschäftsgeheimnis oder in Form von Know-how geschützt sein. Geistiges Eigentum wird seitens der HÖRMANN Gruppe nur in Fällen verwendet, in denen die entsprechenden Nutzungsrechte vorliegen.

Als Verletzung geistigen Eigentums sind bspw. die Aufführung, Verbreitung, Ausstellung oder technisch-kommerzielle Verwertung von geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis sowie die unerlaubte Vervielfältigung und Verbreitung von Kopien des geistigen Eigentums in physischer und digitaler Form zu werten.

Unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner erkennen diese Leitlinien zum geistigen Eigentum an, und unsere Mitarbeiter werden sicherstellen, dass geistiges Eigentum angemessen geschützt wird und mithin Verletzungen geistigen Eigentums im Zuge der Geschäftstätigkeit der HÖRMANN Gruppe vermieden werden. Vor diesem Hintergrund ist der Einsatz oder sonstiges in Umlauf bringen von Plagiaten oder gefälschten Materialien strengstens untersagt, entsprechend festgestellte Vorkommnisse werden zuständigen Stelle umgehend zur Kenntnis gebracht.

XI. FINANZIELLE VERANTWORTUNG

Die HÖRMANN Gruppe ist zur wahrheitsgemäßen Berichterstattung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und der Öffentlichkeit sowie der Regulierungsbehörden verpflichtet und ist sich seiner Verantwortung bewusst, die Geschäftsunterlagen sowie Aufzeichnungen einschließlich Finanzabschlüsse, Qualitätsberichte, Zeiterfassungen oder Spesenabrechnungen vollständig, korrekt und wahrheitsgemäß zu führen. Die Mitarbeiter werden entsprechend gehalten, auf die Einhaltung dieser Grundsätze uneingeschränkt hinzuwirken.

Diese Unterlagen werden rechtzeitig und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht und allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen angefertigt.

XII. INTERESSENKONFLIKTE

Geschäftsentscheidungen in der HÖRMANN Gruppe werden in keiner Weise von persönlichen Interessen beeinflusst, entsprechende Vorgänge werden strikt und uneingeschränkt abgelehnt; Entscheidungen werden in der HÖRMANN Gruppe auf sachlicher Basis und auf Grundlage formalisierter Geschäftsabläufe getroffen. Dadurch werden Situationen vermieden, in denen persönliche oder finanzielle Interessenkonflikte entstehen können.

XIII. UMWELTSCHUTZ

Die HÖRMANN Gruppe trägt die Verantwortung für die kontinuierliche Verbesserung der Umweltverträglichkeit seiner Produkte und Dienstleistungen sowie für die Verringerung der Beanspruchung natürlicher Ressourcen über die gesamte Lebensdauer unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte.

Alle betreffenden Umweltgesetze und –bestimmungen sind durch die HÖRMANN Gruppe und allen Geschäftspartnern in allen Ländern, in denen sie tätig sind, einzuhalten. Alle müssen ihre Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf natürliche Ressourcen und Umwelt, Kunden und Mitarbeiter ausüben und sicherstellen, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit alle geltenden Gesetze zu Emissionen, Abwässern, giftigen Substanzen und ggf. zur Entsorgung von Sondermüll einhalten.

Weltweit untersagen oder beschränken Gesetz und Regelungen (z. B. RoHS und REACH) bestimmte Substanzen und/oder verpflichten Hersteller und Lieferanten, Informationen über regulierte Substanzen in ihren Produkten bereitzustellen.

Jeder Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe ist dazu verpflichtet, verantwortungsbewusst mit Wasser umzugehen und den Wasserverbrauch so weit wie möglich zu minimieren. Die HÖRMANN Gruppe ist dabei bestrebt, das knappe Gut Wasser im Rahmen der Geschäftstätigkeit effektiv zu nutzen, wiederzuverwenden oder, falls möglich, selbst zu recyceln (die Bestrebungen zur Verbesserung der Gesamtwasserqualität tragen dazu bei, die Umwelt zu schützen). Emissionen, die zur lokalen Luftverschmutzung beitragen, regelmäßig zu überwachen, angemessen zu steuern, sind so weit wie möglich zu minimieren und zu vermeiden.

Bei allen Tätigkeiten, die potenziell eine Beeinträchtigung der Bodenqualität (insbesondere, aber nicht ausschließlich, betreffend Waldboden) zur Folge haben könnten, sind in der HÖRMANN Gruppe entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Durch die sachgerechte Entsorgung von Abfällen, insbesondere gefährlichen und kontaminierten Abfälle, soll eine Verunreinigung des Bodens vermieden werden. Generell streng untersagt ist die widerrechtliche Zwangsräumung und der widerrechtliche Entzug von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Tieren spiegelt sich im Unternehmenswert „Verantwortung“ der HÖRMANN Gruppe wider. Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeitern und Dritten die Einhaltung einschlägiger nationaler und internationaler Gesetze, Vorschriften und Rahmenwerke zum Schutz und Wohlbefinden von Tieren. Tierversuche sind für die HÖRMANN Gruppe nur akzeptabel, wenn sie unverzichtbar für die menschliche Gesundheit oder gesetzlich vorgeschrieben sind; dies jedenfalls aber nur unter strengster Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Bestimmungen. Verstöße von Mitarbeitender oder externen Dritten gegen tierschutzrechtliche Bestimmungen können und sollen, bspw. im Wege des elektronischen Hinweisgebersystems der HÖRMANN Gruppe, gemeldet werden.

Ferner ist die HÖRMANN Gruppe unter dem Stichwort des verantwortungsbewussten Chemikalienmanagements bestrebt, die Verwendung von eingeschränkten Substanzen in den Herstellungsprozessen und Fertigprodukten zu identifizieren, minimieren oder zu vermeiden, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicherzustellen. Sofern meldepflichtige Substanzen in Prozessen oder Produkten eingesetzt, versucht die HÖRMANN Gruppe Substitute zu finden.

Schließlich wird, in Anlehnung an das Ambitionsniveau der Science Based Targets Initiative (SBTi), bis zum Jahr 2030 angestrebt, 42 % der Scope 1 und 2 Emissionen mit Basisjahr 2022 zu reduzieren. Entsprechende Maßnahmen zur Realisierung der Dekarbonisierung und Steigerung der Energieeffizienz werden innerhalb der jeweiligen Tochtergesellschaft identifiziert, projiziert und umgesetzt. Ferner strebt die HÖRMANN Gruppe das Erreichen der Klimaneutralität (Scope 1 bis 3) bis zum Jahr 2045 an. Um den Fortschritt zur Dekarbonisierung transparent darstellen zu können, verpflichtet sich die HÖRMANN Gruppe zu einer jährlichen Berichterstattung der Treibhausgasemissionen.

XIV. VERANTWORTLICHKEITEN FÜR MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHTEN BEI DER HÖRMANN GRUPPE

Für die Umsetzung und Einhaltung der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte bei der HÖRMANN Gruppe ist die Geschäftsführung der Holding verantwortlich. Die operative Umsetzung und die Einhaltung der erklärten Unternehmensprinzipien überwachen die Geschäftsführer (bzw. Vorstandsmitglieder) der Tochtergesellschaften.

Besondere Bedeutung bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in den Liefer- und Wertschöpfungsketten kommen den Funktionsbereichen Einkauf, Vertrieb und Produktion sowie deren Führungskräften zu.

AUSBLICK

Die Achtung der Menschenrechte ist für die HÖRMANN Gruppe ein wichtiger Beitrag zur Erreichung der *Sustainable Development Goals* der Vereinten Nationen. Dabei sind wir uns bewusst, dass die Erreichung dieser Ziele ein andauernder Prozess ist. Wir nehmen diese Herausforderung an und überprüfen regelmäßig unsere strategischen Ansätze und unsere Maßnahmen mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung. Über die Umsetzung und weitere Entwicklung informieren wir regelmäßig und transparent im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Kirchseeon, den 01. Mai 2023

Hörmann Industries GmbH

Dr. Michael Radke

Geschäftsführer
Chief Executive Officer (CEO)

Johann Schmid-Davis

Geschäftsführer
Chief Financial Officer (CFO)