

**HARTMANN**



Hilft. Pflegt. Schützt.

# Nachhaltigkeitsbericht 2025

Gesundheit. Mit Verantwortung.



# Inhalt

<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<b>ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN</b>	<b>4</b>
<b>UMWELT</b>	<b>19</b>
ESRS E1 – Klimawandel	21
ESRS E3 – Wasser	30
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	33
<b>SOZIALES</b>	<b>42</b>
ESRS S1 – Eigene Belegschaft	44
ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	55
<b>GOVERNANCE</b>	<b>59</b>
ESRS G1 – Governance	61
Gesellschaftliches Engagement	65
<b>ANHANG</b>	<b>68</b>
ESRS-Inhaltsindex	69
Impressum	71



## Vorwort Stefan Grote

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Markenversprechen „Hilft. Pflegt. Schützt.“ prägt nicht nur unsere Produkte und Dienstleistungen, sondern auch unser Engagement für nachhaltiges Handeln. Als Anbieter von Medizin- und Pflegeprodukten tragen wir eine besondere Verantwortung: für Patienten, Mitarbeitende und Partner ebenso wie für die Umwelt und unsere Gesellschaft.

Für uns sind die Einhaltung von Menschenrechten, der Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie verpflichtende soziale und ethische Standards ebenso selbstverständlich wie das Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verringern. Dafür investieren wir in die Nutzung alternativer Energiequellen, eine ressourcenschonende Produktion sowie die Reduktion von Verpackung und Abfall.

Ein wichtiger Meilenstein in unserem Nachhaltigkeitsengagement ist die 2025 erfolgte CSRD-basierte Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Über eine aktualisierte doppelte Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2024 unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen erneut überprüft und daraus konkrete Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance für die kommenden Jahre abgeleitet.

Mit diesem freiwilligen Bericht orientieren wir uns schon heute an den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den dazugehörigen europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), obwohl die gesetzlich verpflichtende Integration der Nachhaltigkeitserklärung in den geprüften Geschäftsbericht erst für das Geschäftsjahr 2027 vorgesehen ist. Die „Omnibus-Richtlinie“ und „Stop the Clock“ nutzen wir, um unsere Strukturen, Prozesse und Kennzahlen weiter zu schärfen. Dadurch sind wir für die künftige CSRD-Berichterstattung optimal gerüstet.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse und Ihr Vertrauen in unseren Nachhaltigkeitskurs.

Ihr Mitglied des Vorstands, Ressortverantwortung  
Corporate Sustainability

# ESRS 2 – Allgemeine Angaben

Dieser Nachhaltigkeitsbericht gibt einen umfassenden Einblick in die Umwelt-, Sozial- und Governance-Maßnahmen (ESG) der HARTMANN GRUPPE.

Die HARTMANN GRUPPE bereitet sich aktiv auf die künftigen Berichtspflichten vor und orientiert sich im aktuellen Bericht freiwillig an zentralen Anforderungen der ESRS gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772. Vor dem Hintergrund der EU-Omnibus-Verordnung wird die verpflichtende Berichterstattung nach ESRS ab dem Geschäftsjahr 2027 umgesetzt. Bereits im vorliegenden Bericht wurden folgende inhaltliche Schwerpunkte berücksichtigt:

- Struktur der Berichterstattung
- Beachtung der doppelten Wesentlichkeit in Anlehnung an ESRS 1
- Beurteilung von tatsächlichen und potenziellen negativen wie positiven Auswirkungen, Risiken und Chancen über kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte nach den in ESRS 1 festgelegten Kriterien
- Berücksichtigung der Wertschöpfungskette und der Perspektiven von relevanten Interessengruppen

## Standpunkte der Interessenträger

- Berücksichtigung der Due-Diligence-Verfahren von HARTMANN
- Darstellung der Konzepte, Maßnahmen und Ziele
- Darstellung der Kennzahlen, soweit nicht anders vermerkt

Auch wenn die CSRD noch nicht gesetzlich verankert ist, setzt HARTMANN bereits relevante Anforderungen sukzessive um. In diesem Zusammenhang berücksichtigt das Unternehmen auch inhaltliche Aspekte, wie die Berichterstattung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die bislang in der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht abgebildet waren.

Ein zentrales Prinzip der Berichterstattung ist die doppelte Wesentlichkeit: HARTMANN analysiert sowohl die wesentlichen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Risiken und Chancen, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen ergeben. Diese ganzheitliche Perspektive ermöglicht die Identifikation strategisch relevanter Nachhaltigkeitsthemen, das Ableiten von Maßnahmen und eine transparente Berichterstattung über Fortschritte und Herausforderungen.

# Grundlagen für die Erstellung



## BP-2 – ANGABEN IM ZUSAMMENHANG MIT SPEZIFISCHEN UMSTÄNDEN

### ZEITHORIZONTE

Um ein umfassendes Bild der Nachhaltigkeit zu vermitteln, betrachtet HARTMANN verschiedene Zeitintervalle: Kurzfristig entspricht dem Berichtszeitraum des Jahresabschlusses, mittelfristig einem Zeitraum von bis zu fünf Jahren und langfristig einem Zeithorizont ab fünf Jahren. Die Intervalle stimmen mit denen der Risikomanagementmethodik überein. Die Verknüpfung von rückblickenden und vorausschauenden Daten ermöglicht eine bessere Einschätzung der nachhaltigen Entwicklung.

### GESCHÄTZTE DATEN UND MESSUNSICHERHEITEN

Aufgrund der Verwendung indirekter Schätzverfahren ist die Genauigkeit einzelner Metriken teilweise eingeschränkt. Die berichteten Werte stellen die bestmöglichen Schätzungen im Rahmen der derzeit verfügbaren Datenbasis dar.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lagen insbesondere für das vierte Quartal noch nicht alle Verbrauchsdaten im Umweltbereich vollständig vor. Diese Werte hat das Unternehmen daher plausibilisiert und soweit erforderlich auf Basis historischer Verbrauchsmuster hochgerechnet. Das Unternehmen arbeitet stetig daran, die Datenqualität zu verbessern und transparenter zu gestalten. Aktualisierungen der Umweltdaten erfolgen in künftigen Berichten.

## BP-1 – ALLGEMEINE GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Den Nachhaltigkeitsbericht hat HARTMANN auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem des Geschäftsberichts der HARTMANN GRUPPE und deckt den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 ab. Aufgrund des gewählten Zweijahresrhythmus der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden Maßnahmen aus dem Jahr 2024 ebenfalls aufgenommen.

Die Nachhaltigkeitserklärung enthält Angaben zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, sofern diese hinsichtlich der Auswirkungen, Risiken oder Chancen für einen Nachhaltigkeitsaspekt wesentlich sind.

## AUFNAHME VON INFORMATIONEN MITTELS VERWEIS

Angaben zu den finanziellen Kennzahlen sowie eine umfassende Beschreibung der Aufgaben der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, des Geschäftsmodells und der Unternehmensstrategie von HARTMANN können dem Geschäftsbericht entnommen werden.



## Governance

### GOV-1 – DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

---

Der Vorstand setzt sich aus insgesamt 4 Mitgliedern zusammen, darunter 3 Männer und 1 Frau. Der Aufsichtsrat besteht aus insgesamt 12 Mitgliedern. Davon sind 6 Männer und 6 Frauen.

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats verfügen über Kenntnisse, die es ihnen erlauben, ihre jeweiligen Aufgaben im Hinblick auf Unternehmensführung, Kontrolle und Nachhaltigkeit wirksam wahrzunehmen. Sie bringen Expertise in ihren Verantwortungsbereichen mit – unter anderem in der internationalen Marktsteuerung, dem Finanz- und

Risikomanagement, der Digitalisierung, dem Bereich Compliance sowie in der Forschung und Entwicklung.

Auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit wird der Vorstand zu aktuellen ESG-Themen, regulatorischen Entwicklungen und unternehmensspezifischen Anforderungen informiert und fortgebildet. Dadurch ist sichergestellt, dass alle Mitglieder mit den relevanten Anforderungen vertraut sind. Zu diesen zählt insbesondere der europäische Nachhaltigkeitsregulierungsrahmen (z. B. CSRD, ESRS).

## GOVERNANCE-VERANTWORTLICHKEITEN FÜR NACHHALTIGKEIT

Im Jahr 2022 hat HARTMANN aus der 2020 initiierten Taskforce Nachhaltigkeit eine zentrale Nachhaltigkeitsorganisation entwickelt. Diese konsolidiert und steuert gruppenweit alle relevanten Themen und Projekte und entwickelt sie weiter.

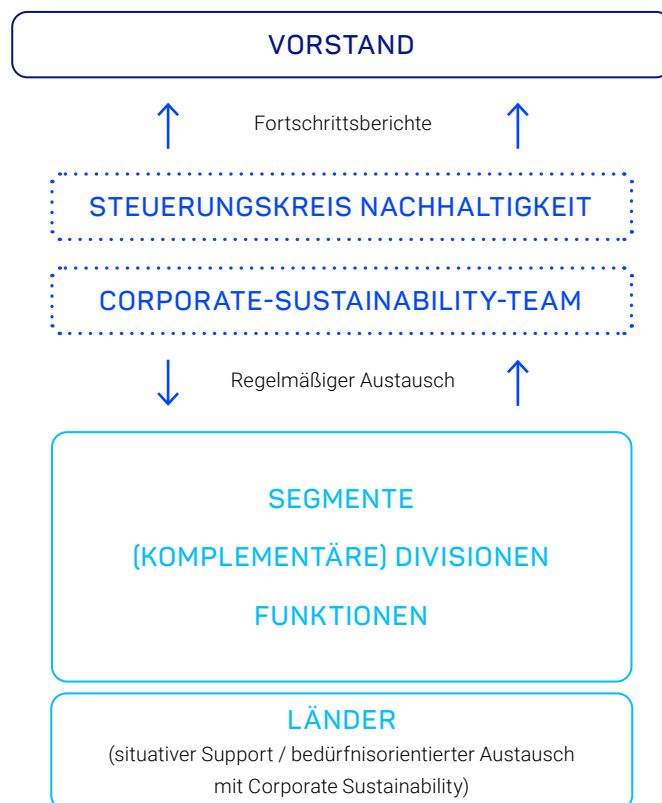
Die Gesamtverantwortung obliegt dem Steuerungskreis Nachhaltigkeit, der sich aus dem für Nachhaltigkeit zuständigen Vorstandsmitglied, Stefan Grote, sowie dem Leiter des Globalen Einkaufs zusammensetzt. Die Abteilung Corporate Sustainability entwickelt den Nachhaltigkeitsansatz kontinuierlich weiter und definiert die strategische Gesamtplanung. Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem erweiterten Nachhaltigkeitsteam, das aus Vertretungen aller Segmente und für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Funktionen besteht:

- Enterprise Risk Management:**  
 Verantwortlich für das konzernweite Risikomanagementsystem, inklusive der Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die Gesamtrisikosituation und -tragfähigkeit sowie die strategische, risikoorientierte Steuerung (ESRS 2 – Governance).
- Health, Safety & Environment (HSE):**  
 Verantwortlich für Konzernumweltschutz (ESRS E1 – Klimawandel, ohne Scope 3), Wassermanagement (ESRS E3 – Wasser) und Abfallmanagement (ESRS E5-5 – Ressourcenabflüsse) sowie Arbeitssicherheit (ESRS S1 – Eigene Belegschaft).
- Human Resources Management:**  
 Verantwortlich für Mitarbeiterbelange (ESRS S1 – Eigene Belegschaft).
- Corporate Compliance:**  
 Verantwortlich für verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESRS G1 – Governance) sowie Sorgfaltspflicht in der Lieferkette (ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette).
- Global Procurement und Supply Chain Management:**  
 Verantwortlich für nachhaltige Beschaffung (ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette).
- Segmente:**  
 Verantwortlich für produktspezifische Nachhaltigkeit sowie die damit zusammenhängende nachhaltige Produktentwicklung und die nachhaltigen Produktinnovationen (ESRS E5-4 – Ressourcenzuflüsse).
- Corporate Communications:**  
 Verantwortlich für die interne und externe Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen sowie die konsistente Darstellung im Rahmen der Berichterstattung.

Weitere Abteilungen wie Finance, Controlling und Investor Relations sind in die Berichterstattung oder die inhaltliche Gestaltung von Berichtsinformationen unterstützend involviert. Die Zusammenarbeit erfolgt bedarfsorientiert bei regulatorischen Schnittmengen oder besonderer Relevanz, beispielsweise im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie oder bei der Einbindung in den Geschäftsbericht.

Die Governance-Strukturen und Zuständigkeiten sind in Mandaten, Geschäftsordnungen und internen Richtlinien der Organe verankert und werden durch eine interne Organisationsunterlage ergänzt, in der die Nachhaltigkeitsorganisation und ihre Verantwortlichkeiten dargestellt sind. Das Management überwacht die Umsetzung über das gruppenweite Nachhaltigkeitsteam und stellt regelmäßige Berichte an das zuständige Vorstandsmitglied und den Steuerungskreis Nachhaltigkeit sicher. Dieser strukturierte Berichtsweg unterstützt den Vorstand, fundierte Entscheidungen auf Basis aktueller Daten und Analysen zu treffen. Weitere Informationen zu den Zielen und deren Überwachung können den entsprechenden Kapiteln entnommen werden.

### NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT



- Kernteam Nachhaltigkeit
- Erweitertes Nachhaltigkeitsteam

## GOV-2 – INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN

In Übereinstimmung mit den Anforderungen geltender gesetzlicher Vorgaben verfügt HARTMANN als Aktiengesellschaft über klar definierte Verantwortlichkeiten innerhalb der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane zur Überwachung von Auswirkungen, Risiken und Chancen – auch im Bereich Nachhaltigkeit.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden über wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, Risiken, Chancen und Fortschritte informiert, um fundierte Entscheidungen sicherzustellen. Zu diesen zählten im Berichtszeitraum unter anderem:

- Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse
- Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie
- Regulatorische Entwicklungen (z. B. CSRD, EU-Taxonomie)

Die Gremien prüfen und adressieren diese Themen. Sie bringen dafür Fachwissen ein oder ziehen interne Expertise hinzu. Zudem prüft HARTMANN kontinuierlich, ob zusätzliche Kompetenzen erforderlich sind, um Nachhaltigkeitsthemen angemessen zu steuern und weiterzuentwickeln.

## GOV-3 – EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEOZUGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME

Die Vergütung von Führungskräften in nachhaltigkeitsrelevanten Fachbereichen enthält eine variable Komponente, die an die Erreichung definierter Nachhaltigkeitsziele gekoppelt ist. Dadurch wird die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit im Unternehmen auch in der Steuerung und Leistungsmessung verankert.

## GOV-4 – ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTPFLICHT

HARTMANN legt offen, wie die Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Prozesse des Unternehmens integriert ist. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick darüber, in welchen Abschnitten wesentliche Elemente der Sorgfaltspflicht wie die Einbindung von Interessengruppen sowie die Überwachung und Kommunikation der Wirksamkeit dargestellt werden.

### SORGFALTPFLICHTEN-STATEMENT

Kelelemente der Sorgfaltspflicht	Kapitel/Abschnitt (ESRS)	Offenlegungspflichten
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Governance > Rollen und Verantwortlichkeiten von Vorstand und Aufsichtsrat	ESRS 2, GOV-2
	Governance > Integration von Nachhaltigkeit in Governance	ESRS 2, GOV-3
	Strategie > Wesentliche Auswirkungen, Risiken, Chancen	ESRS 2, SBM-3
	Umwelt/Soziales/Governance > IROs in Verbindung mit Strategie und Geschäftsmodell	
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Governance > Rollen und Verantwortlichkeiten	ESRS 2, GOV-2
	Strategie > Interessen und Perspektiven der Interessengruppen	ESRS 2, SBM-2
	Strategie > Identifikation wesentlicher Auswirkungen, Risiken, Chancen	ESRS 2, IRO-1
	Umwelt/Soziales/Governance > Interessengruppen-Engagement, Policies, Abhilfemaßnahmen	ESRS 2, MDR-P; E1-2; E3-1; E5-1; S1-2, S1-3; S2-1, S2-2, S2-3; G1-3
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	Strategie > Identifikation wesentlicher Auswirkungen, Risiken, Chancen	ESRS 2, IRO-1
	Strategie > IROs	ESRS 2, SBM-3
	Umwelt/Soziales/Governance > IROs in Verbindung mit Strategie und Geschäftsmodell	
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Umwelt > Klimawandel	ESRS 2, MDR-A; E1-1, E1-3; E3-2; E5-2; S1-4; S2-4; G1-3
	Umwelt > Wasser	
	Umwelt > Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
	Soziales > Eigene Belegschaft	
	Soziales > Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	
	Governance > Compliance und Korruptionsprävention	
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Umwelt/Soziales/Governance > Metriken	ESRS 2, MDR-M; E1-5, E1-6; E3-4; E5-4, E5-5; S1-9; S2-4; G1-4

## GOV-5 – RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

---

Die Abteilungen Corporate Sustainability und Enterprise Risk Management führten im Berichtszeitraum eine Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen für den eigenen Geschäftsbereich und entlang der Wertschöpfungskette durch. Dieser Prozess umfasst die Identifikation, Bewertung und Steuerung von ESG-Risiken. Zu diesen zählen unter anderem regulatorische Anforderungen, Lieferkettenrisiken und Reputationsrisiken. Die Risikobewertung basiert auf quantitativen Methoden, mit denen HARTMANN potenzielle Auswirkungen simuliert, aggregiert und priorisiert. Zusätzlich zu bestehenden Risikobewertungen identifizieren interne Interessengruppen weitere wesentliche ESG-Risiken.

Zu den zentralen Risiken zählen insbesondere regulatorische Risiken, denen das Unternehmen durch die Anpassung seiner Nachhaltigkeitsstrategie und der dazugehörigen Fokusthemen begegnet, sowie Lieferkettenrisiken, die HARTMANN durch eine stärkere Integration von ESG-Kriterien ins Lieferantenmanagement adressiert. Weitere Risiken können aus SBM-3 entnommen werden. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse werden mit dem Nachhaltigkeitsmanagement abgestimmt, um präventive Maßnahmen direkt in die Geschäftsprozesse zu integrieren. Damit existiert im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung ein mehrstufiger Überwachungsprozess von der Dateneingabe bis zur Freigabe des Berichts durch den Vorstand. Dieser Prozess stellt sicher, dass die berichteten Angaben plausibel und valide sind.

Im Jahr 2025 hat HARTMANN einen Ansatz entwickelt, um die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeit ermittelten Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen künftig systematisch in das Enterprise Risk Management zu integrieren. Damit stärkt das Unternehmen relevante Geschäftsprozesse und Kontrollmechanismen und verbessert seine Governance-Strukturen.

Vorstand, Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss werden regelmäßig über die Ergebnisse der Risikobewertung unterrichtet. Diese sind außerdem Bestandteil des jährlichen Risiko- und Chancenberichts, der als nachvollziehbare Grundlage für die Berichterstattung an die Leitungs- und Aufsichtsorgane dient. Weitere Informationen finden sich im Geschäftsbericht.



# Strategie

## SBM-1 – STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

HARTMANN verfolgt strategisch klare Ziele, die sowohl in der Unternehmens- als auch in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt sind. Im Jahr 2019 definierte HARTMANN seine Strategie zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung einer führenden Marktposition neu und hat ein umfassendes Transformationsprogramm gestartet. Mit der konsequenten Umsetzung hat HARTMANN seine Marktposition und Geschäftslage gestärkt. Das Unternehmen investiert gezielt in ein langfristig profitables Wachstum. HARTMANN wird in den kommenden Jahren mit der Strategie PLUS<sub>2030</sub> darauf aufbauen, weiterhin mit dem Ziel, im Wettbewerbsvergleich eine stärkere Entwicklung in Marktanteil und Marge zu erzielen.

Getreu dem Markenversprechen „Hilft. Pfl egt. Schützt.“ will HARTMANN mit seinen Produkten und unternehmerischem Handeln einen positiven Beitrag für Gesellschaft, Umwelt und künftige Generationen leisten. HARTMANNs Anspruch ist es, Nachhaltigkeit ganzheitlich und zukunftsorientiert zu gestalten. Das Unternehmen implementiert Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit und baut entsprechende Strukturen und Prozesse weiter aus. Als international tätiger Anbieter von Medizin- und Pflegeprodukten sieht HARTMANN Umwelt- und Klimaschutz, soziale Verantwortung und transparente Unternehmensführung als Aufgaben, die es aktiv bearbeitet.

Die Nachhaltigkeitsstrategie von HARTMANN orientiert sich an den drei ESG-Dimensionen:

- Umwelt:** HARTMANN verfolgt das Ziel der Klimaneutralität (Netto-Null-Emissionen) bis 2050 durch die Reduktion von Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette. Bis 2030 sollen Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mindestens 50 % (Basisjahr 2021) gesenkt werden. Wasser wird standortspezifisch betrachtet und durch Analysen, technische Maßnahmen und Materialeffizienz optimiert. Im Bereich Kreislaufwirtschaft strebt HARTMANN die Reduktion von Primärrohstoffen und Produktionsabfällen sowie die Erhöhung nachhaltiger Materialien an – unter Berücksichtigung regulatorischer Anforderungen und gestützt durch Ökobilanzen.
- Soziales:** Im Zentrum stehen die Mitarbeitenden, die Arbeitskräfte in der Lieferkette sowie unsere Kunden und die Gesellschaft im Allgemeinen. HARTMANN fördert Vielfalt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und setzt sich für faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette ein.
- Governance:** Im Sinne eines ganzheitlichen ESG-Ansatzes legt HARTMANN Wert auf verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesellschaftliches Engagement. Das Compliance-Management-System unterstützt dabei, Korruption und Bestechung gezielt zu bekämpfen und eine integre Unternehmenskultur zu fördern. Darüber hinaus engagiert sich HARTMANN gesellschaftlich – durch Sponsoring sowie durch Geld- und Sachspenden an gemeinnützige Organisationen aus den Bereichen Kultur, Gesundheit, Sport und Bildung.

## ESG-STRATEGIE



## WESENTLICHE GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN

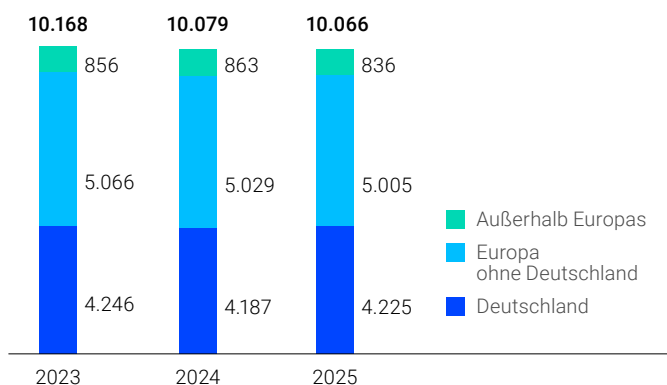
Die HARTMANN GRUPPE ist einer der führenden europäischen Anbieter von Systemlösungen für Medizin und Pflege sowie unterstützenden Dienstleistungen. Das 1818 gegründete Unternehmen vertreibt sein Produkt- und Serviceportfolio in über 130 Ländern und ist mit eigenen Gesellschaften in 36 Ländern weltweit vertreten.

Produktionsstandorte befinden sich unter anderem in Deutschland, Frankreich, Spanien, der Tschechischen Republik, Polen und der Schweiz. Zum 31. Dezember 2025 beschäftigte HARTMANN 10.066 Mitarbeitende.

Diese verteilen sich auf folgende Regionen:

### BELEGSCHAFT NACH REGION

HARTMANN GRUPPE, Anzahl der Mitarbeitenden



## PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

HARTMANN hat auf Gruppenebene verschiedene Produkt- und Dienstleistungsgruppen. Diese stehen mit den im Rahmen der doppelten Wesentlichkeit identifizierten Themen in Verbindung:

- **Wundversorgung:** traditionelle und moderne Wundauflagen wie atraumatische, silikonbeschichtete Wundauflagen oder superabsorbierende Wundauflagen
- **Inkontinenzmanagement:** körpernahe aufsaugende Produkte, Patientenhgieneprodukte, auf Inkontinenz zugeschnittene Hautpflege, absorbierende Unterwäsche
- **Infektionsmanagement** umfasst die Divisionen:
  - **Risikoprävention:** kundenspezifische, sterile Komponenten-Sets, Untersuchungshandschuhe und Produkte für den OP-Bedarf, wie Einweginstrumente, Bekleidungs- und Abdeckungsmaterialien
  - **Desinfektion:** Produkte zur Hände- und Flächen-desinfektion zum Schutz vor Infektionskrankheiten
- **Komplementäre Divisionen der Gruppe:** Körperpflegeprodukte, Nahrungsergänzungsmittel, pflanzliche Arzneimittel, elastische Textilien, Handelsmarken in den Bereichen Kosmetik, Baumwolle, Medikal und Baby

Der Fokus der medizinischen Sortimente liegt auf Systemlösungen für professionelle Anwendungen in Kliniken, Arztpraxen, Apotheken, Pflege- und Altenheimen, auf medizinischen Produkten für den Apotheken- und Sanitätsfachhandel sowie auf Produkten für die häusliche Pflege.

Aktuell befinden sich im Sortiment keine Produkte, die aufgrund regulatorischer Vorgaben in den entsprechenden Märkten nicht verkauft werden dürfen. HARTMANN überwacht Zulassungen und regulatorische Anforderungen kontinuierlich.



## SBM-2 – INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

---

Im Rahmen der erstmals durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat HARTMANN die Interessen und Standpunkte der Interessengruppen berücksichtigt. Das Ziel war dabei, die wichtigsten Anspruchsgruppen zu verstehen und sie bei der Steuerung der wesentlichen Themen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu berücksichtigen. HARTMANN identifizierte systematisch die relevanten Nachhaltigkeitsthemen, indem sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Auswirkungen nachhaltigkeitsbezogener Chancen und Risiken auf das Unternehmen analysiert wurden. Diese Analyse bildet die Grundlage für die Auswahl und Priorisierung der offenzulegenden Inhalte.

Die wesentlichen Interessengruppen sind:

- **Interne Gruppen:** eigene Mitarbeitende (direkt angestellt, selbstständig, Leiharbeitende), Führungskräfte, Aufsichtsrat
- **Externe Gruppen:** Kunden, Patienten, Investoren und Aktionäre, (potenzielle) Geschäftspartner, Konsumenten, Lieferanten sowie Beschäftigte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette

Um externe Perspektiven systematisch einzubeziehen, engagiert sich die HARTMANN GRUPPE aktiv unter anderem in Branchenverbänden wie dem Bundesverband Medizintechnologie, dem Verband der Chemischen Industrie sowie deren Nachhaltigkeitsinitiativen. Das Unternehmen ist zudem Mitglied in relevanten Arbeitgeberverbänden, unter anderem im Südwesttextil in Stuttgart sowie im Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie in Berlin.

Ziel ist es, im kontinuierlichen Austausch mit relevanten Marktakteuren bewährte Verfahren im Bereich Nachhaltigkeit und unternehmerische Sorgfaltspflichten zu entwickeln und zu teilen. Darüber hinaus bekennt sich HARTMANN mit der Teilnahme am UN Global Compact zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Diese Formate tragen dazu bei, Interessen und Standpunkte externer Interessengruppen frühzeitig zu identifizieren und in strategische Überlegungen einzubeziehen.

Bei der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden die Interessengruppen durch interne Fachleute vertreten. Ein zentrales Instrument für die Identifikation der Interessen und Rechte der Mitarbeitenden ist die regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragung „Voices of HARTMANN“. Deren Ergebnisse wertet HARTMANN gezielt aus und überführt sie in konkrete unternehmensweite Maßnahmen. Diese wirken sich auf die Weiterentwicklung der Strategie und des Engagements aus und bilden das Fundament für die Personal- und Unternehmenskultur sowie die Arbeitssicherheit.

Auch externe Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden berücksichtigt: HARTMANN führt regelmäßige Menschenrechtsaudits bei ausgewählten Lieferanten durch und stellt über ein etabliertes, öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem sicher, dass auch externe Interessengruppen ihre Anliegen einbringen können. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung interner Strategien und Prozesse ein und stärken die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse haben zur Identifikation neuer relevanter Themen geführt. Diese hat das Unternehmen in seine Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen. Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane wurden über die wesentlichen Themen informiert.

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden dann über die Ergebnisse informiert und können diese so bei strategischen Entscheidungen und der Anpassung des Geschäftsmodells angemessen berücksichtigen. Weitere Details zu den identifizierten Themen, Maßnahmen und Zeithorizonten sind in den jeweiligen Kapiteln dieses Berichts dargestellt.

### SBM-3 – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat HARTMANN wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert. Diese umfassen positive wie negative Auswirkungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance und wurden anhand der definierten Zeithorizonte kurzfristig, mittelfristig und langfristig bewertet.

Die ermittelten wesentlichen Themen sind in die für 2025 überarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie der HARTMANN GRUPPE aufgenommen worden, sodass die darunterfallenden Auswirkungen, Risiken und Chancen adressiert und strategisch eingebunden werden:

- Risiken im Bereich Energie und CO<sub>2</sub> sind unmittelbar mit den Dekarbonisierungszielen verknüpft und werden durch entsprechende Maßnahmen zur Zielerreichung vermindert.
- Ein nachhaltiges Wassermanagement ist integraler Bestandteil der unternehmensweiten Umweltschutzstrategie. HARTMANN erfasst Wasserverbrauch und Abwassermengen weltweit systematisch. Insbesondere bei der Produktion von Textilien und weiteren Produkten sowie bei der Gebäudeklimatisierung zählt Wasser zu den zentralen Ressourcen für HARTMANN.
- Rohmaterialien betreffen unsere Kreislaufwirtschaftsambitionen.
- Soziale Themen spiegeln sich in Initiativen wider, in denen HARTMANN Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und Lieferanten übernimmt.
- Governance-Risiken adressiert das Unternehmen durch seine Compliance-Programme.

### ERGEBNIS DER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSBEWERTUNG

#### Finanzielle Wesentlichkeit

- **E1: Anpassung an den Klimawandel**
- **S2: Arbeitsbedingungen:** angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit einschließlich der Existenz von Betriebsräten, Gesundheitsschutz und Sicherheit
- **S2: Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle:** Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Vielfalt
- **S2: Sonstige arbeitsbezogene Rechte:** Kinderarbeit, Zwangsarbeit
- **G1: Governance:** Korruption und Bestechung

#### Auswirkungswesentlichkeit

- **E1: Energie**
- **E3: Wasserentnahme**
- **E5: Ressourcenzuflüsse**
- **E5: Abfall**
- **S1: Arbeitsbedingungen:** Gesundheitsschutz und Sicherheit
- **S1: Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle:** Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Vielfalt

#### Doppelte Wesentlichkeit

- **E1: Klimaschutz**

Wesentliche Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen entstehen bei HARTMANN sowohl direkt, z. B. durch CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Produktionsprozessen und den Energieverbrauch an den Standorten, als auch indirekt, insbesondere bei der Rohstoffbeschaffung, bei Lieferanten sowie

bei der Nutzung und Entsorgung der Produkte. Zudem stuft HARTMANN menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette, Emissionen aus eingekauften Materialien sowie Kreislaufwirtschaftsstrategien für die eigenen Produkte als wesentlich ein.

**ÜBERSICHT ÜBER DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND WESENTLICHE INTERESSEGRUPPEN**



In der nachfolgenden Tabelle sind die für HARTMANN wesentlichen Themen zusammengefasst. Abgesehen von den ESRS-Themen wurden keine weiteren unternehmensspezifischen Angaben berücksichtigt.

**MATERIELLE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN**

THEMA	TITEL	ID-REFERENZ	KATEGORIE	ZEITHORIZONT	BESCHREIBUNG
<b>Umwelt</b>					
E1: Anpassung an den Klimawandel	Störungen in der Lieferkette und Produktion sowie erhöhte Kosten	E11-1	R	Langfristig	Chronische physische Klimarisiken wie z. B. sich ändernde Wettermuster, steigende Durchschnittstemperaturen oder steigende Meeresspiegel können aufgrund begrenzter Produktionskapazitäten (z. B. Unterbrechungen der Lieferkette oder Abwesenheit von Mitarbeitenden), vorzeitiger Schließung bestehender Anlagen, erhöhter Betriebskosten und erhöhter Versicherungsprämien für Anlagen an Standorten mit hohem Risiko zu Umsatzeinbußen führen.
	Weniger CO <sub>2</sub> -intensive Rohstoffe verfügbar	E11-2	R	Langfristig	Weniger CO <sub>2</sub> -intensive Rohstoffe verfügbar (Folgen des Klimawandels wie geringere Wasserverfügbarkeit oder Abfallwirkungen), Änderungen in Lieferketten usw.
	Anpassung an Extremwetter	E11-3	R	Mittelfristig	Anpassung an Extremwetterereignisse notwendig (z. B. strategisch: Standortschließungen, physisch: Hochwasserschutz, finanziell: umfassendere Versicherungen), mehr Kühlung wahrscheinlich.
E1: Klimaschutz	Klimafolgen durch Materialnachfrage	E12-1	A, P, –	Langfristig	Wachsende Nachfrage nach kohlenstoffarmen Materialien natürlichen Ursprungs kann zu indirekten Effekten wie Eutrophierung und Landnutzungsänderungen führen, die Kohlenstoffspeicherung beeinträchtigen können.
	Einwegprodukt-emissionen	E12-2	A, T, –	Kurzfristig	Das Geschäftsmodell basiert zum Teil auf Einwegprodukten, was heute zu CO <sub>2</sub> -Emissionen aus den Abfallverwertungsprozessen führt.
	Klimaauswirkungen von vor- und nachgelagerten Emissionen	E12-3	A, T, –	Langfristig	Beitrag zu den globalen Treibhausgasemissionen aufgrund des unternehmerischen CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der durch Aktivitäten innerhalb der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette verursacht wird.
	Verspätete Investitionen in CO <sub>2</sub> -neutrale Lösungen	E12-4	A, T, –	Langfristig	Verspätete oder nicht getätigte Investitionen in CO <sub>2</sub> -neutrale Produktlösungen führen zu weiterhin hohen oder steigenden Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette.
	Kostenanstieg durch klimafreundliche Produktentwicklung	E12-5	R	Langfristig	Die Entwicklung neuer klimafreundlicher oder recycelbarer Produkte sowie die gezielte Suche nach klimafreundlichen Rohstoffen, um die bisher eingesetzten Rohstoffe zu ersetzen, treibt Investitionen (z.B. Entwicklung, Anlagen) und laufende Kosten in die Höhe.
	Fehlende Finanzierungsmöglichkeiten für CO <sub>2</sub> -neutrale Produktion	E12-6	R	Langfristig	Die Umstellung auf CO <sub>2</sub> -neutrale Produktion bringt finanzielle Aufwände mit sich.
	Mangel an Entwicklungskapazitäten hemmt Anpassung	E12-7	R	Langfristig	Ein Mangel an Entwicklungsressourcen verhindert die Anpassung an sich verändernde Märkte und die Umstellung interner Produktionsprozesse.
E1: Energie	Emissionen Produktionsstandorte	E13-1	A, T, –	Kurzfristig	Wenige Standorte sind energieintensiv und verursachen vergleichsweise hohe Treibhausgasemissionen.
E3: Wasserbezug	Kritische Rohstoffe und Wasserverfügbarkeit	E31-1	A	Langfristig	Beitrag zur weltweiten Wasserentnahme durch die Produktion (z. B. Dampferzeugung und Verarbeitung von Rohstoffen) oder Bedarf an wasserintensiven Rohstoffen durch Aktivitäten innerhalb der vorgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens und in Teilen der eigenen Produktion.
	Wasserintensive Textilproduktion	E31-2	A, P, –	Langfristig	Wasserintensive Textilproduktion (z. B. Bleichen), zukünftig könnte der Wasserverbrauch die Wasserverfügbarkeit beeinflussen.

**KATEGORIE**  
**A: AUSWIRKUNG**  
**R: RISIKO**  
**C: CHANCE**

**+: POSITIV**  
**–: NEGATIV**

**P: POTENZIELL**  
**T: TATSÄCHLICH**

THEMA	TITEL	ID-REFERENZ	KATEGORIE	ZEITHORIZONT	BESCHREIBUNG
E5: Ressourcenzuflüsse	Hoher ökologischer Fußabdruck durch energieintensive Rohstoffe	E51-1	A, T, –	Langfristig	Die Verwendung energieintensiver Rohstoffe (z. B. Kunststoffe, Zellulose, Feinchemikalien) trägt zu Treibhausgasemissionen und Umweltbelastungen in den vorgelagerten Lieferketten bei, was den ökologischen Fußabdruck der Produktpalette vergrößert.
E5: Abfall	Hohes Abfallaufkommen	E53-1	A, T, –	Kurzfristig	Aufgrund medizinischer und behördlicher Anforderungen ist die Verwendung von Einwegprodukten oft unverzichtbar und führt daher zu einem entsprechenden Abfallaufkommen und einer Belastung der Abfall- und Entsorgungssysteme in unserer nachgelagerten Lieferkette (z. B. eingeschränkte Recyclingfähigkeit).
<b>Soziales</b>					
S1: Arbeitsbedingungen: Gesundheitsschutz und Sicherheit	Verbesserte Sicherheit und Wohlbefinden	S11-1	A, P, +	Mittelfristig	Ein sicheres Arbeitsumfeld reduziert Arbeitsunfälle und Krankheitsausfälle, was höhere Produktivität und mehr Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert.
S1: Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle: Schulungen und Kompetenzentwicklung	Erweiterte Fähigkeiten und Engagement der Belegschaft	S12-1	A, P, +	Mittelfristig	Regelmäßige Schulungen und kontinuierliche Weiterbildung steigern Motivation, Loyalität und langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden.
S1: Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle: Vielfalt	Stärkere Reputation und inklusive Kultur	S13-1	A, P, +	Mittelfristig	Ein inklusives Arbeitsumfeld stärkt die Arbeitgebermarke, Motivation, Engagement sowie Loyalität der Mitarbeitenden.
S2: Arbeitsbedingungen: angemessene Entlohnung; Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten; Gesundheitsschutz und Sicherheit	Nichteinhaltung Menschenrechtsstandards	S21-1	R	Kurzfristig	Nichteinhaltung nationaler und internationaler Menschenrechtsstandards wie der ILO-Kernarbeitsnormen (z. B. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit), des UN Global Compact oder gesetzlicher Vorgaben wie des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.
S2: Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit; Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen; Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz; Vielfalt					
S2: Sonstige arbeitsbezogene Rechte: Kinderarbeit; Zwangsarbeit					
<b>Governance</b>					
G1: Korruption und Bestechung	Potenzielle Nichteinhaltung Kartellrecht	G11-1	R	Kurzfristig	Potenzielle Nichteinhaltung des Kartell- oder Wettbewerbsrechts.

Die identifizierten Risiken haben potenziell finanzielle Auswirkungen, etwa durch steigende Rohstoff- und Energiekosten. Das Geschäftsmodell von HARTMANN ist darauf ausgelegt, diese Herausforderungen durch Förderung von Innovationen und flexible Reaktionen auf regulatorische und marktgetriebene Veränderungen zu meistern.

Detaillierte Angaben zu den wesentlichen Themen, Strategien, Maßnahmen und Fortschritten finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

# Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

## IRO-1 – BESCHREIBUNG DES VERFAHRENS ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Die Identifizierung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgt im Rahmen eines Prozesses.

Um sicherzustellen, dass die Perspektiven der betroffenen Gruppen angemessen berücksichtigt werden, hat HARTMANN im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse primäre Interessengruppen entlang der Wertschöpfungskette identifiziert. Interne Themenverantwortliche übernehmen die Aufgabe, die Belange dieser Interessengruppen angemessen zu vertreten. Dabei stützen sie sich auf interne und externe Informationsquellen. Zu diesen zählen beispielsweise Auditberichte oder Erkenntnisse aus Compliance-Prozessen.

Der doppelten Wesentlichkeitsanalyse liegt eine Methodik zugrunde, die nach dem Bruttoprinzip arbeitet: Minderungs- oder Steuerungsmaßnahmen bleiben unberücksichtigt, um die tatsächliche Relevanz eines Themas sichtbar zu machen. Bei der Bewertung von Auswirkungen zieht HARTMANN die Kriterien Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit sowie im Fall potenzieller Auswirkungen die Eintrittswahrscheinlichkeit heran. Potenzielle negative Auswirkungen auf Menschenrechte berücksichtigt das Unternehmen verstärkt. Die Priorisierung erfolgt für negative Auswirkungen auf Basis ihrer relativen Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit, für positive Auswirkungen anhand von Ausmaß, Reichweite und Eintrittswahrscheinlichkeit. Die so ermittelten Bewertungen mit den dazugehörigen Schwellenwerten bestimmen, welche Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung als wesentlich gelten.

Das Erfassen tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf Menschen und Umwelt erfolgt entlang der Wertschöpfungskette. Der Prozess greift auf bestehende Sorgfaltspflichtenverfahren zurück. Analysiert werden gezielt Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen, geografische Regionen oder andere Konstellationen mit erhöhtem Risiko für negative Auswirkungen. Dabei bezieht HARTMANN eigene Geschäftsaktivitäten und indirekte Auswirkungen aus Geschäftsbeziehungen, etwa in der Rohstoffbeschaffung, Lieferkette, Produktverwendung oder Entsorgung, gleichwertig ein.

Finanzielle nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen hat HARTMANN durch zwei parallele Kanäle identifiziert:

**ERM-Risikoinventar:** Die im Enterprise Risk Management (ERM) vorhandenen operativen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken wurden ermittelt. Hierbei ist zu erwähnen, dass diese Risiken innerhalb des ERM gleichrangig mit anderen Risikoarten wie Markt-, Finanz- oder operationalen Risiken behandelt werden. Die identifizierten ESG-Risiken hat das Unternehmen anhand definierter Schwellenwerte priorisiert.\*

**Fachinput:** Risiken und Chancen, die außerhalb des ERM identifiziert werden (z. B. durch Fachbereiche), bewertet HARTMANN ebenfalls nach einer standardisierten Logik. Dabei berücksichtigt das Unternehmen die Eintrittswahrscheinlichkeit und das potenzielle finanzielle Ausmaß. Diese Risiken werden künftig ins ERM-Risikoinventar aufgenommen.

Die Risiken aus beiden Kanälen hat HARTMANN gebündelt und mittels eines Bewertungsmaßstabs für die Eintrittswahrscheinlichkeit und das finanzielle Ausmaß hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet.

Um wechselseitige Abhängigkeiten und potenzielle Kaskadeneffekte zu erkennen, hat das Unternehmen Verknüpfungen zwischen Auswirkungen und finanziellen Risiken oder Chancen systematisch betrachtet.

Zur Bewertung und Steuerung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden unterschiedliche Datenquellen und Parameter herangezogen. Zu diesen gehören interne ESG-Kennzahlen, Finanzdaten, Lieferkettenanalysen und HR-Daten sowie externe Benchmarks, regulatorische Anforderungen und Ergebnisse aus bestehenden Due-Diligence- und Auditsystemen (z. B. ISO, EMAS).

Die Ergebnisse der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen sollen künftig in das Risiko- und Chancenprofil des Konzernrisikomanagementsystems einfließen und strategische Managemententscheidungen unterstützen.

\* Weitere Informationen zum Konzernrisikomanagementsystem können dem Chancen- und Risikobericht des Geschäftsberichts entnommen werden.

## ENTSCHEIDUNGSPROZESSE UND INTERNE KONTROLLEN

Der Prozess der doppelten Wesentlichkeit wird durch festgelegte Governance-Strukturen gesteuert und überwacht. Die von den jeweiligen Fachbereichen identifizierten wesentlichen Themen und Ergebnisse werden von Corporate Sustainability auf die Einhaltung konsistenter Bewertungsrichtlinien hin überprüft und anschließend dem Vorstand und Aufsichtsrat zur finalen Freigabe vorgelegt.

HARTMANN plant, die Auswirkungen, Risiken und Chancen künftig im Rahmen eines strukturierten Monitorings regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf, etwa bei regulatorischen Änderungen oder wesentlichen Geschäftsveränderungen, anzupassen.

### PROZESS DER WESENTLICHKEITSANALYSE

#### 1 INTERESSEGRUPPEN-ANALYSE

Identifikation der relevanten Interessengruppen entlang der vor- sowie nachgelagerten Wertschöpfungsstufen und im eigenen Geschäftsbereich, um ihre Perspektiven und Erwartungen zu berücksichtigen. Schlüssel-Interessengruppen werden anhand ihres Einflusses und Betroffenseins priorisiert.

#### 2 GESAMTLISTE POTENZIELLER THEMEN

Erstellung einer umfassenden Liste potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen auf Basis der ESRS.

#### 3 EINGRENZUNG DER THEMEN

Eingrenzung der Gesamtliste durch qualitative Bewertung der Relevanz jedes Themas (hoch, mittel, niedrig).

#### 4 ANALYSE DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Zuordnung von Auswirkungen, Risiken und Chancen bei den eingegrenzten Themen sowie Einordnung entlang der Stufen der Wertschöpfungskette.

#### 5 BEWERTUNG DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Detaillierte Einschätzung der Auswirkungen, Risiken und Chancen durch Themenverantwortliche: Einordnung nach Typ (positiv/negativ, tatsächlich/potenziell), Zeithorizont (kurz-, mittel-, langfristig), Berechnung der Bewertungskennzahlen und Abgleich mit definierten Wesentlichkeitsschwellen.

#### 6 VALIDIERUNG DER ERGEBNISSE

Validierung der Ergebnisse mit den Gesellschaften im Konsolidierungskreis, um Vollständigkeit und Angemessenheit der Bewertung sicherzustellen.

#### 7 FREIGABE DER ERGEBNISSE

Freigabe der Ergebnisse von identifizierten wesentlichen Themen durch die Geschäftsleitung.

## IRO-2 – IN ESRS ENTHALTENE VON DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG DES UNTERNEHMENS ABGEDECKTE ANGABEPFLICHTEN

Die Festlegung der offenzulegenden wesentlichen Informationen erfolgte auf Grundlage der bewerteten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Dabei orientiert sich HARTMANN an den Offenlegungs- und Anwendungsanforderungen der ESRS – einschließlich der Mindestoffenlegungsanforderungen zu Richtlinien, Maßnahmen, Ressourcen, Kennzahlen und Zielen. Das Unternehmen berichtet zu allen als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen. Angaben zu den themenspezifischen Mindestoffenlegungsanforderungen und detaillierte Angaben zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen sind in den jeweiligen thematischen Standards zu finden.

Zur besseren Transparenz findet sich auf [S. 69 der ESRS-Index](#), in dem alle angewendeten ESRS Disclosure Requirements aufgeführt sind, die auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsbewertung in den Bericht aufgenommen wurden. Hier sind auch die Seitenzahlen bzw. Abschnitte vermerkt, in denen die jeweiligen Angaben zu finden sind.

# Umwelt



## Warum das Thema Umwelt wesentlich ist

Umweltaspekte wie Klimawandel, Wasserverbrauch und Ressourcennutzung sind für die HARTMANN GRUPPE relevant, da sie als produzierendes Unternehmen direkte und indirekte Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat. Die Reduktion von Treibhausgasemissionen, ein verantwortungsvoller Umgang mit Wasser und die Optimierung des Ressourceneinsatzes sind zentrale Herausforderungen, die regulatorische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Anforderungen adressieren.

### Strategie & Ziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie der HARTMANN GRUPPE fokussiert sich auf Dekarbonisierung sowie Ressourcenschonung.

- Ziele sind die Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mindestens 50 % bis 2030 (Basisjahr: 2021) und das Erreichen von Netto-Null-Emissionen bis 2050 (Scope 1, 2 und 3).
- Der Anteil erneuerbarer Energien soll konzernweit ausgebaut werden.
- Für Wasser und Ressourcennutzung stehen die Minimierung des Verbrauchs, Maßnahmen im Sinne des Kreislaufgedankens sowie die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks im Fokus.

### Maßnahmen & Hebel

- Umstellung auf erneuerbare Energien (z. B. durch Elektrifizierung von Produktionsprozessen, bei denen aktuell fossile Energien eingesetzt werden)
- Investitionen in Biomasseheizungsanlagen und Energieeffizienzprojekte
- Lokale Maßnahmen zur Optimierung von Wasseraufbereitungsanlagen sowie Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs an einzelnen Standorten
- Optimierung von Verpackungen und Einsatz nachhaltigerer Materialien
- Ausbau von Ökobilanzen zur Identifikation von Optimierungspotenzialen und Messung des Fortschritts bei der Reduktion des ökologischen Fußabdrucks

Die HARTMANN GRUPPE verfolgt im Bereich HSE verschiedene Strategien, die in zwei zentralen Richtlinien verankert sind: der konzernweiten HSE-Richtlinie und dem Code of Practice. Beide Dokumente legen die Grundprinzipien und Anforderungen für ein gesetzeskonformes, effizientes und präventiv ausgerichtetes Management der Bereiche Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie der zugehörigen Themenfelder Energie und Notfallmanagement fest.

Die HSE-Richtlinie legt den Fokus auf den Schutz der Umwelt, die Schonung von Ressourcen, die Steigerung der Energieeffizienz sowie sichere und gesunde Arbeitsplätze. Parallel beschreibt der Code of Practice die organisatorische Umsetzung und weist auf geltende internationale Standards hin, insbesondere ISO 14001, EMAS, ISO 50001 und OHSAS 18001. Die Mehrheit der Produktionsstandorte von HARTMANN ist nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert. Beide Regelwerke gelten für alle Einheiten der HARTMANN GRUPPE weltweit. Der Code of Practice findet auch bei angemieteten Objekten Anwendung, sofern dort Mitarbeitende tätig sind oder versicherungsrelevante Interessen bestehen. Ausnahmen vom Geltungsbereich sind nicht vorgesehen. Die Gesamtverantwortung für beide Richtlinien liegt beim Vorstand. Die operative Umsetzung liegt bei der Abteilung HSE, die durch regionale und lokale Managementstrukturen unterstützt wird.

Der Code of Practice orientiert sich an internationalen Standards (ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001 (Nachfolgenorm ISO 45001), ISO 50001), während die HSE-Richtlinie primär auf interne Verhaltensrichtlinien, die Qualitätspolitik und das Compliance-Verständnis verweist.

Zur Einbindung relevanter Interessengruppen sieht die HSE-Richtlinie eine aktive Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und deren Vertretungen vor. Auch der Code of Practice berücksichtigt Interessen von Mitarbeitenden, Dienstleistern und betriebsfremden Personen, die sich auf dem Werksgelände aufhalten, durch eine strukturierte Kommunikation, Rückmeldeschleifen sowie durch Mitwirkungspflichten der lokalen Managementstrukturen.

Die Richtlinien sind über verschiedene Kanäle zugänglich: intern über Intranet, Schulungen, Managementsysteme und Kommunikationsformate; extern über die Unternehmenswebsite, sofern regulatorisch oder vertraglich erforderlich. Der Code of Practice enthält ergänzend detaillierte interne Informations- und Dokumentationspflichten gegenüber Interessengruppen und Behörden.



## ESRS E1

# Klimawandel

Die HARTMANN GRUPPE versteht Klimaschutz als zentrale Verantwortung und als Beitrag zum Erreichen globaler Klimaziele. Das Unternehmen hat klar definierte Dekarbonisierungsstrategien und Netto-Null-Ziele bis zum Jahr 2050 und setzt damit auf eine konsequente Transformation seiner Geschäftsprozesse.

# Strategie

## E1-1 – ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Die HARTMANN GRUPPE erkennt die Ziele des Pariser Klimaabkommens an und richtet ihre Klimastrategie auf eine schrittweise Dekarbonisierung aller Geschäftsbereiche aus. So strebt der Konzern an, die Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 und 2 bis 2030 um 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2021\* zu reduzieren. Bis 2050 sollen zudem Netto-Null-Emissionen über alle Wertschöpfungsstufen hinweg erreicht werden.

HARTMANN verfolgt das Ziel der schrittweisen Dekarbonisierung. Bis 2030 steht dabei der beschleunigte Ausbau der Stromversorgung aus erneuerbaren Energien an sämtlichen Unternehmensstandorten im Fokus.

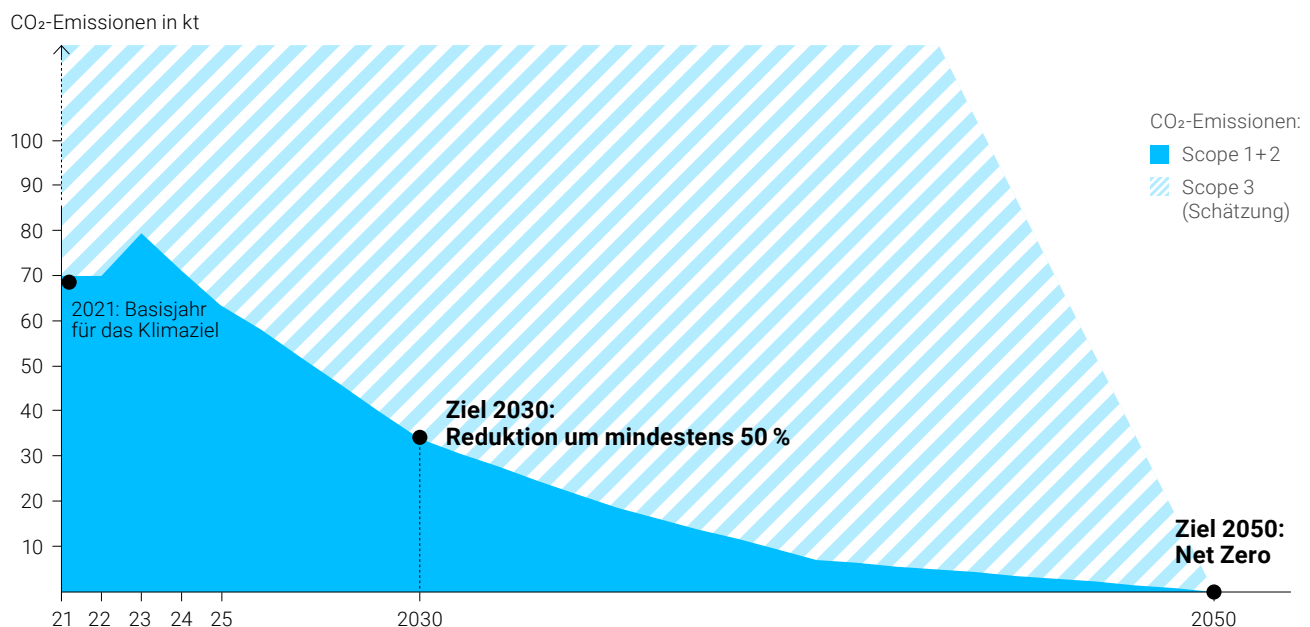
Für den Zeitraum 2030 bis 2050 arbeitet HARTMANN daran, geeignete Maßnahmen zur Reduzierung der eigenen Emissionen zu identifizieren. Dabei werden verschiedene

Handlungsfelder wie die Steigerung der Energieeffizienz und der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien geprüft und priorisiert. Damit will HARTMANN einen Beitrag zum Erreichen der internationalen Klimaziele leisten.

Für detailliertere Informationen zu einzelnen Maßnahmen und weiteren Projekten im Berichtszeitraum siehe E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakzepten.

Die Verantwortung für die Dekarbonisierungsstrategie ist auf Vorstandsebene verankert und liegt im klar definierten Zuständigkeitsbereich des für Nachhaltigkeit verantwortlichen Vorstandsmitglieds. Den Fortschritt der Maßnahmen überwacht HARTMANN anhand messbarer Kennzahlen systematisch.

### DEKARBONISIERUNGSRoadmap HARTMANN GRUPPE



Die höheren CO<sub>2</sub>e im Jahr 2023 sind auf den Anstieg der Emissionsfaktoren aufgrund von Änderungen im Strommix infolge der Energiekrise (einschließlich eines höheren Anteils von Kohlestrom im Energiemix) zurückzuführen. CO<sub>2</sub>-Emissionen 2025 sind zum Teil extrapoliert, diese Daten und Trends sind basierend auf den bisherigen Emissionen geschätzt.

\* Das angestrebte Ziel bezieht sich auf die marktbezogenen Treibhausgasemissionen. Die Treibhausgasemissionen beliefen sich im Jahr 2021 auf 21.141 t CO<sub>2</sub>e für Scope 1 und auf 40.059 t CO<sub>2</sub>e für Scope 2.

## SBM-3 – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

### LOCKED-IN-EMISSIONEN

Im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie hat HARTMANN bereits wichtige Maßnahmen zur Reduzierung potenzieller Locked-in-Emissionen identifiziert und umgesetzt. Darunter versteht man langfristig gebundene Emissionen aus kapitalintensiven oder langlebigen Infrastrukturen. Zu den Maßnahmen zählen insbesondere die Anpassung der Anlagen mit Wärmebedarf sowie die Umstellung auf erneuerbaren Strom. Auf diesem Weg reduziert das Unternehmen gezielt seine Abhängigkeit von fossilen Energieträgern und fördert den Einsatz emissionsarmer Energiequellen.

Die vorgenommenen Anpassungen tragen dazu bei, den Locked-in-Effekt zu vermeiden, der durch die langfristige Bindung bestehender Infrastrukturen an fossile Energieträger entstehen könnte.

Die HARTMANN GRUPPE bewertet bestehende Anlagen und Produktionsprozesse im Hinblick auf potenzielle Locked-in-Emissionen. Ziel ist es, Übergangsrisiken frühzeitig zu erkennen und in der strategischen Planung zu berücksichtigen. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Klimaschutzstrategie ein und unterstützen Investitionsentscheidungen im Einklang mit den Dekarbonisierungszielen.

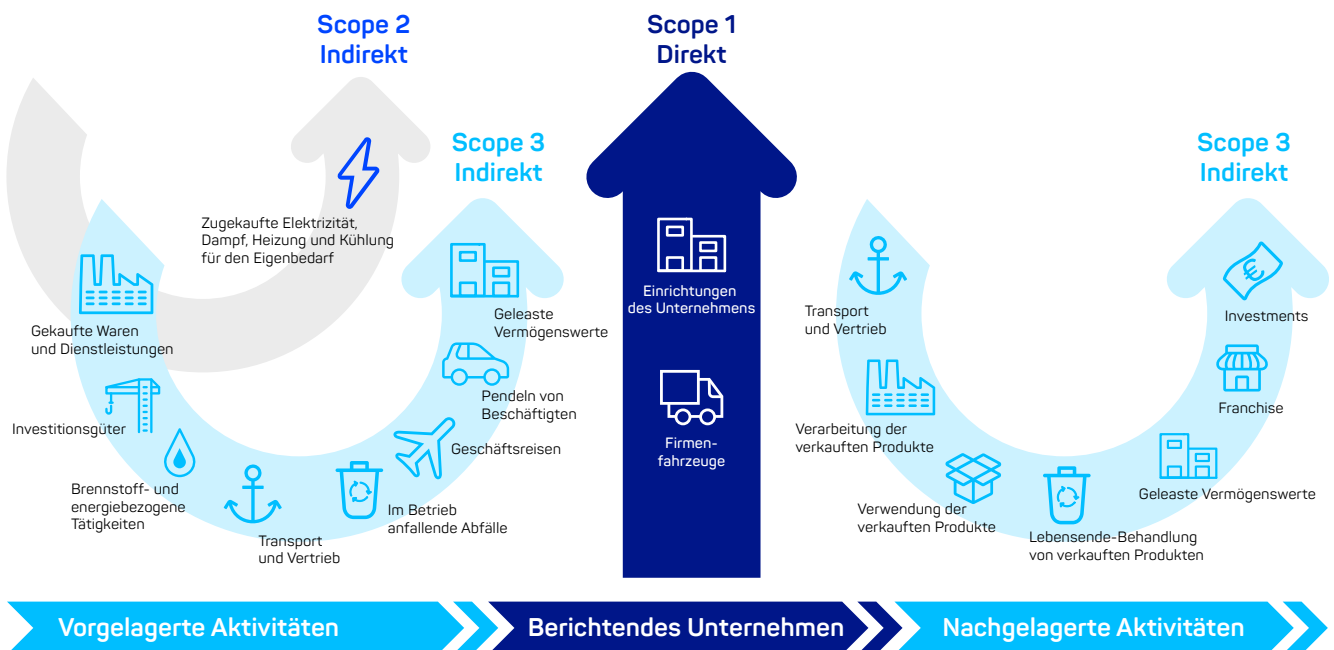
Eine formale Genehmigung der übergreifenden Dekarbonisierungsstrategie durch den Vorstand liegt vor. Einzelne Maßnahmen und Projekte gibt die Unternehmensführung sukzessive frei.

### KLIMARISIKEN

Im Rahmen der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse hat HARTMANN relevante Klimarisiken identifiziert. Diese wesentlichen Risiken sind in der Tabelle „Klimawandel – wesentliche Auswirkungen und Risiken“ dargestellt und können alle den transitorischen Risiken zugeordnet werden.

Vor diesem Hintergrund plant HARTMANN in den kommenden Jahren die Durchführung einer standortabhängigen Resilienzanalyse, mit der physische und transitorische Klimarisiken systematisch erfasst und bewertet werden sollen. Dabei werden unterschiedliche Zeithorizonte – kurz-, mittel- und langfristig – berücksichtigt, um ein möglichst ganzheitliches Risikoprofil zu erstellen. Dieses Profil bezieht sich außer auf transitorische Klimarisiken auch auf physische Klimarisiken wie Extremwetterereignisse, z. B. Hitze oder Überschwemmungen, und ist standort- und prozessbezogen. Ziel ist es, die potenziellen finanziellen Auswirkungen dieser Risiken auf das Unternehmen einzuschätzen. Die Ergebnisse der Analyse sollen als wesentliche Entscheidungsgrundlage für die Entwicklung konkreter Anpassungsstrategien und die Ausgestaltung eines strukturierten Transitionsplans, der die Erkenntnisse der Klimarisikoanalyse und Treibhausgasbilanzierung zusammenbringt, dienen.

### DEKARBONISIERUNGSSTRATEGIE



# Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

## IRO-1 – BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN KLIMABEZOGENEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Die Tabelle führt die identifizierten wesentlichen Auswirkungen und Risiken in Bezug auf den Klimawandel auf. Eine grundlegende Beschreibung des Vorgehens zur Identifizierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen ist [ESRS 2 IRO-1](#) zu entnehmen.

HARTMANN hat bei der Identifizierung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen den Fokus insbesondere auf das Erfassen der eigenen Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol und den Anforderungen der ESRS gelegt.

Parallel hat das Unternehmen bereits erste Analysen zu physischen Risiken durchgeführt und beispielsweise standortspezifische Hochwassergefahren auf Basis von öffentlich zugänglichen Hochwassergefahrenkarten sowie von Versicherungsberichten und internen HSE-Analysen bewertet. Daraus abgeleitete Maßnahmen wie Hochwassernotfallpläne hat HARTMANN an besonders gefährdeten Standorten bereits implementiert.

### KLIMAWANDEL – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN UND RISIKEN

#### Negative Auswirkungen

Klimaschutz	Wachsende Nachfrage nach kohlenstoffarmen Materialien natürlichen Ursprungs kann zu indirekten Effekten wie Eutrophierung und Landnutzungsänderungen führen, die Kohlenstoffspeicherung beeinträchtigen können. (ID: E12-1)
	Das Geschäftsmodell basiert zum Teil auf Einwegprodukten, was heute zu CO <sub>2</sub> -Emissionen aus den Abfallverwertungsprozessen führt. (ID: E12-2)
	Beitrag zu den globalen Treibhausgasemissionen aufgrund des unternehmerischen CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der durch Aktivitäten innerhalb der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette verursacht wird. (ID: E12-3)
Energie	Verspätete oder nicht getätigte Investitionen in CO <sub>2</sub> -neutrale Produktlösungen führen zu weiterhin hohen oder steigenden Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette. (ID: E12-4)
	Wenige Standorte sind energieintensiv und verursachen vergleichsweise hohe Treibhausgasemissionen. (ID: E13-1)

#### Risiken

Anpassung an den Klimawandel	Chronische physische Klimarisiken wie z. B. sich ändernde Wettermuster, steigende Durchschnittstemperaturen oder steigende Meeresspiegel können aufgrund begrenzter Produktionskapazitäten (z. B. Unterbrechungen der Lieferkette oder Abwesenheit von Mitarbeitenden), vorzeitiger Schließung bestehender Anlagen, erhöhter Betriebskosten und erhöhter Versicherungsprämien für Anlagen an Standorten mit hohem Risiko zu Umsatzeinbußen führen. (ID: E11-1)
	Weniger CO <sub>2</sub> -intensive Rohstoffe verfügbar (Folgen des Klimawandels wie geringere Wasserverfügbarkeit oder Abfallwirkungen), Änderungen in Lieferketten usw. (ID: E11-2)
	Anpassung an Extremwetterereignisse notwendig (z. B. strategisch: Standortschließungen, physisch: Hochwasserschutz, finanziell: umfassendere Versicherungen), mehr Kühlung wahrscheinlich. (ID: E11-3)
Klimaschutz	Die Entwicklung neuer klimafreundlicher oder recycelbarer Produkte sowie die gezielte Suche nach klimafreundlichen Rohstoffen, um die bisher eingesetzten Rohstoffe zu ersetzen, treibt Investitionen (z. B. Entwicklung, Anlagen) und laufende Kosten in die Höhe. (ID: E12-5)
	Die Umstellung auf CO <sub>2</sub> -neutrale Produktion bringt finanzielle Aufwände mit sich. (ID: E12-6)
	Ein Mangel an Entwicklungsressourcen verhindert die Anpassung an sich verändernde Märkte und die Umstellung interner Produktionsprozesse. (ID: E12-7)

## E1-2 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

Die HARTMANN GRUPPE verfolgt mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie Klimaziele. Die Initiative „Road to Zero“ bildet dabei einen klar definierten Schwerpunkt zur Dekarbonisierung und ist integraler Bestandteil der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie. Sie umfasst wesentliche Inhalte einer Richtlinie zur Klimawandel-Minderung, darunter strategische Schwerpunkte wie die Steigerung der Energieeffizienz, der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien, die Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektromobilität sowie die Anpassung der Wärmeversorgung in Produktionsprozessen. Die Umsetzung erfolgt in verschiedenen Projekten, Zielen und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Abteilung HSE sowie innerhalb der Segmente und orientiert sich an anerkannten Standards wie ISO 14001 und EMAS, nach denen viele große Produktionsstandorte zertifiziert sind. Darüber hinaus nimmt HARTMANN als Konzern am UN Global Compact und an EcoVadis teil, einer unabhängigen Bewertungsplattform, die die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung analysiert und bewertet. Damit unterstreicht das Unternehmen sein Engagement in internationalen Nachhaltigkeitsinitiativen.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Steuerung liegt auf Vorstandsebene, mit operativer Verankerung in den lokalen Geschäftsführungen, die für Budgetplanung und Umsetzung zuständig sind. HARTMANN berücksichtigt die Interessen relevanter Interessengruppen – im Fall des Betriebsrats über die Aufsichtsgremien. Die Kommunikation der Inhalte erfolgt über interne Sharepoints und extern veröffentlichte Statusberichte.

Im [Kapitel Umwelt](#) sind die geltenden Richtlinien ausgeführt.

## E1-3 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT DEN KLIMAKONZEPTEN

Die HARTMANN GRUPPE setzt verschiedene Dekarbonisierungshebel ein, um ihre Treibhausgasemissionen systematisch zu senken. Bis 2030 gehören dazu unter anderem die verstärkte Umstellung auf erneuerbaren Strom als Hebel zur Nutzung erneuerbarer Energien sowie der Bau einer Biomasseanlage als Kombination aus Brennstoffwechsel und Nutzung erneuerbarer Energien.

Die erzielten Emissionsreduktionen berechnet HARTMANN auf Basis der gesammelten Energieverbrauchsdaten und der jeweils zugrunde liegenden Emissionsfaktoren. Eine Roadmap für erwartete Emissionsreduktionen liegt vor und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Durch die bisherigen Maßnahmen konnte das Unternehmen bereits rund 9.700 t CO<sub>2e</sub> Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2021 einsparen. Bei einzelnen Energieträgern/CO<sub>2</sub>-Emissionsquellen sind Schwankungen, auch Mehrverbräuche, auf Wetter, Produktionsplanung und Änderungen der Energieträger zurückzuführen.



### STANDORT WOLFSTEIN

## Neue Biomasse-Dampfanlage reduziert CO<sub>2</sub>-Emissionen

Am 8. November 2024 setzte das Tochterunternehmen KOB in Wolfstein den ersten Spatenstich für eine neue 2,5-Megawatt-Biomasseanlage. Damit setzt KOB künftig hauptsächlich auf die thermische Verwertung von pflanzlichen Abfall- und Reststoffen aus der regionalen Land- und Forstwirtschaft sowie der Sägeindustrie. Am Standort Wolfstein werden durch die Modernisierung der Energieinfrastruktur die CO<sub>2</sub>-Emissionen um 37 % gesenkt. Bereits im Dezember 2025 konnte die Anlage erfolgreich aktiviert werden. Der Regelbetrieb der Biomasseanlage seit Anfang 2026 stellt mit rund 4.000 t weniger CO<sub>2</sub>-Ausstoß dabei die größte Maßnahme dar.



#### STANDORT BIATORBÁGY

### Photovoltaikanlage erfolgreich in Betrieb genommen

Am ungarischen Standort Biatorbágy hat HARTMANN im September 2025 eine neue Photovoltaikanlage mit einer installierten Leistung von 80 kWp erfolgreich in Betrieb genommen. Die Anlage erzeugt CO<sub>2</sub>-frei rund 95.000 kWh Strom pro Jahr.

Da 55 % der erzeugten Energie in den Eigenverbrauch fließen, reduziert der Standort seinen externen Strombezug durch die Anlage signifikant. Den verbleibenden Anteil speist HARTMANN in das öffentliche Netz ein. Damit leistet die Anlage einen messbaren Beitrag zur Senkung der standortbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen und unterstützt die Umsetzung der Klimaziele der HARTMANN GRUPPE.



#### STANDORT HERBRECHTINGEN

### LED statt Leuchtstoffröhren in der Logistik

Am Standort Herbrechtingen hat HARTMANN 2025 die bisherigen Leuchtstoffröhren in der Logistik durch moderne LED-Beleuchtung ersetzt. Diese Umstellung senkt den Energieverbrauch um 16.606 kWh pro Jahr, wodurch jährlich 6.642 kg CO<sub>2</sub>e eingespart werden. Gleichzeitig sorgt das neue Licht für eine ergonomischere Ausleuchtung der Arbeitsplätze.

Die Maßnahme amortisiert sich bereits nach wenigen Jahren und verbindet damit ökologische Verbesserungen und wirtschaftlichen Nutzen.



#### PAUL HARTMANN AG

### Bonusflugmeilen für mehr Nachhaltigkeit

Im Rahmen der PartnerPlusBenefit-Kooperation mit der Lufthansa Group verfolgt die PAUL HARTMANN AG gezielte Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Mobilität. Die auf Mitarbeiterdienstreisen gesammelten Bonusflugmeilen können in nachhaltigen Flugkraftstoff (SAF) umgewandelt werden.

Die Bonusmeilen-Einreichung von HARTMANN garantiert den Kauf von 4.624 kg nachhaltigem Flugbenzin. Dies führt zu einer Emissionsminderung von mindestens 13.822 kg CO<sub>2</sub>e im Vergleich zu konventionellem fossilem Flugbenzin.

Das verwendete SAF wird aus biogenen Reststoffen, wie gebrauchten Speiseölen ohne Palmöl und ohne Palmfettsäuredestillate, gewonnen. Über den gesamten Lebenszyklus betrachtet hat SAF aus biogenen Reststoffen im Vergleich zu herkömmlichem Kerosin aus fossilem Rohöl einen um rund 80 % reduzierten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Die daraus resultierende Emissionsminderung wird exklusiv der PAUL HARTMANN AG zugerechnet.

# Kennzahlen und Ziele

## E1-4 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

---

HARTMANN strebt an, seine Scope-1- und -2-Emissionen bis 2030 um 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2021 zu reduzieren. Bis 2050 sollen zudem Netto-Null-Emissionen über alle Wertschöpfungsstufen erreicht werden. Die Klimaziele der HARTMANN GRUPPE orientieren sich an Vorgaben auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene und basieren auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Der Fortschritt wird regelmäßig verfolgt; aktuell befindet sich HARTMANN auf Kurs, die gesetzten Zwischenziele zu erreichen.

Zur wissenschaftlichen Validierung verbessert HARTMANN die Datenqualität der Scope-3-Berechnung, um darauf aufbauend eine fundierte Scope-3-Berichterstattung zu gewährleisten.

## E1-5 – ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

---

HARTMANN erfasst in den Länder- und Tochtergesellschaften kontinuierlich umfangreiche Umweltdaten. Zu diesen zählt auch der Energieverbrauch. Diese Daten bilden die Basis für die Identifikation standortspezifischer Verbesserungspotenziale, für deren Erschließung HARTMANN Aktionspläne festlegt.

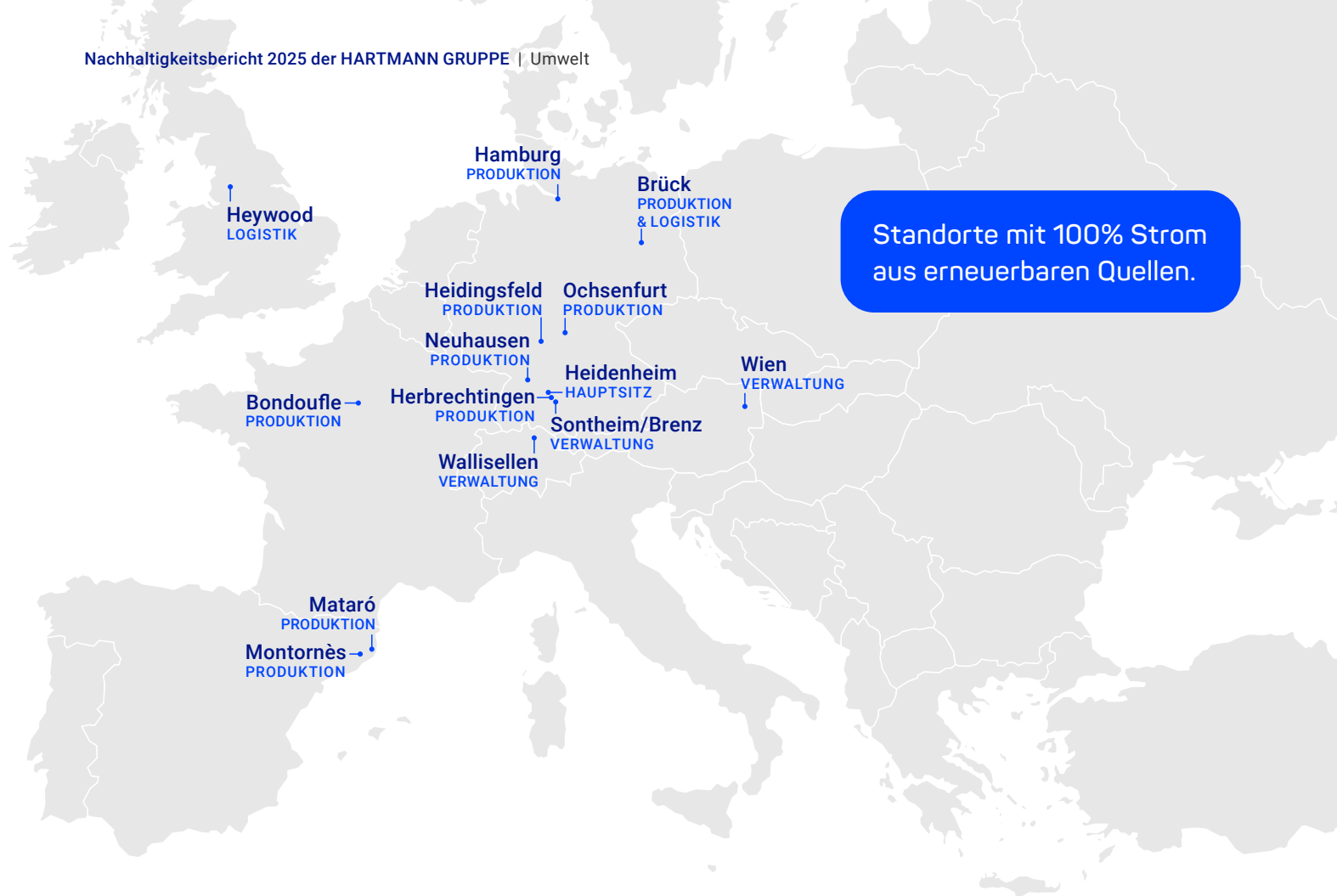
## ENERGIEEFFIZIENZ

Einen wichtigen Baustein des Klimaschutzes sieht HARTMANN in der Steigerung der Energieeffizienz. Die Unternehmensgruppe verbraucht primäre und sekundäre Energie. Primärenergie umfasst natürliche, noch nicht umgewandelte Energiequellen wie Erdgas, Erdöl oder Biomasse. Als Sekundärenergie bezeichnet man bereits veredelte oder umgewandelte Energieformen wie Strom, Fernwärme oder Druckluft, die aus Primärenergie erzeugt wurden. Dominierender Energieträger ist dabei Elektrizität. Für HARTMANN sind beim Energieverbrauch insbesondere die Produktions- und Logistikstandorte relevante Faktoren. Zu den besonders energieintensiven Bereichen zählen textile Prozesse wie etwa 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 ausgewählten Standorten ein Energiedatenerfassungssystem implementiert. Beim Betrieb seiner Produktions- und Logistikstandorte setzt das Unternehmen auf einen gleichermaßen wirtschaftlichen wie umweltfreundlichen Energiemix. Die Standorte der HARTMANN GRUPPE werden von verschiedenen Stromlieferanten beliefert, wobei die Stromzusammensetzung variiert. HARTMANN verfolgt das Ziel, bis 2030 sämtliche Produktionsstandorte auf Stromquellen aus erneuerbaren Energien umzustellen.

Das Unternehmen konnte den Anteil der eingesetzten erneuerbaren Energien von 18 % im Jahr 2024 auf 23 % im Jahr 2025 deutlich ausbauen.



**Standorte mit 100% Strom aus erneuerbaren Quellen.**

Im Jahr 2025 betrug die Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen insgesamt 75.394 MWh, während die aus nicht-erneuerbaren Quellen bei 255.838 MWh lag.

Die oben genannten Standorte/Werke wurden 2025 bereits zu 100 % mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt.

**ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX** in MWh

	2023	2024	2025*
<b>Energieverbrauch gesamt</b>	<b>318.226</b>	<b>327.524</b>	<b>331.232</b>
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	90 %	82 %	77 %
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	10 %	18 %	23 %
<b>Gesamtverbrauch fossiler Energie</b>	<b>285.576</b>	<b>268.571</b>	<b>255.838</b>
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0	0	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	39.720	41.295	37.279
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	91.971	97.966	105.794
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	153.885	129.331	112.765
<b>Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie</b>	<b>32.650</b>	<b>58.953</b>	<b>75.394</b>
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	32.335	58.428	74.719
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	121	262	378
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	194	263	297

\* Die Daten für 2025 wurden teilweise extrapoliert.

## E1-6 – THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1 UND 2

Im Jahr 2025 lagen die Scope-1- und -2-Emissionen bei 63.406 CO<sub>2</sub>e. Dies entspricht im Vorjahresvergleich einer Reduzierung um 11 %. Die Reduktion resultiert vor allem aus der Umstellung weiterer Produktionsstandorte und der eigenen Flotte auf erneuerbaren Strom. In Summe hat HARTMANN damit bereits eine Reduktion von 12 % bzw. eine Einsparung von 8.298 t CO<sub>2</sub>e bei den Scope-1- und -2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2021 erreicht. Im Jahr 2024 entfielen 3 % der gesamten Treibhausgasemissionen der HARTMANN GRUPPE auf Scope-1-Emissionen und 6 % auf Scope-2-Emissionen. Im selben Jahr betrug die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette rund 91 % des gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks von HARTMANN. Aufgrund der hohen Relevanz hat das Unternehmen in den vergangenen zwei Jahren wichtige Schritte unternommen, um seine Scope-3-Emissionen besser zu steuern. Mit Hilfe einer ausgabenbasierten Methode hat HARTMANN ein Screening durchgeführt. Dieses zeigt, dass der Großteil dieser Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen, Investitionsgütern, Transport (sowohl vorgelagert als auch nachgelagert) sowie der Entsorgung der Produkte am Lebensende stammt. Zusammengefasst machen diese Bereiche nahezu 90 % der Scope-3-Emissionen aus.

Auf Basis dieser Erkenntnisse entwickelt HARTMANN derzeit strukturierte Prozesse zur Datenerhebung und -berechnung innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe. Dabei arbeitet das Unternehmen mit externen Fachleuten zusammen, um einen konsistenten Ansatz sicherzustellen. Zudem bereitet HARTMANN Programme zur Einbindung der Lieferanten vor, um die Datenqualität zu verbessern und gemeinsame Möglichkeiten zur Emissionsreduktion zu identifizieren. Diese Maßnahmen unterstützen das Unternehmen dabei, strategische Entscheidungen in enger Zusammenarbeit mit dem Einkauf, der Lieferkette und den Geschäftsbereichen zu treffen.

Im Berichtszeitraum wurden erste Maßnahmen umgesetzt:

- Aufbau interner Prozesse und IT-Schnittstellen zur Datenerfassung und -aggregation
- Definition grundlegender Berechnungsansätze und Methodenzuordnungen

### TREIBHAUSGASEMISSIONEN in t CO<sub>2</sub>e

	Basis Jahr 2021	2023	2024	2025**	Veränderungen zum Vorjahr	Veränderung zum Basis Jahr
<b>Summe Scope 1 &amp; 2 Treibhausgasemissionen (marktbezogen)</b>	71.703	79.423	71.246	63.406	-11 %	-12 %
<b>Scope-1-Treibhausgasemissionen</b>						
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	29.938	29.250	30.817	31.303	2 %	5 %
<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>						
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	55.529	57.219	57.889	57.730	0 %	4 %
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen*	41.765	50.173	40.429	32.102	-21 %	-23 %

\* einschließlich etwa 6–9 % standortbezogener Fernwärme.

\*\* Basierend auf den extrapolierten gemeldeten Energiedaten und dem aktuellsten verfügbaren Emissionsfaktor.



## ESRS E3

# Wasser

Wasser ist für die HARTMANN GRUPPE eine essenzielle Ressource, die vor allem in der Produktion und der Gebäudeklimatisierung zum Einsatz kommt. Auch wenn der Wasserverbrauch an vielen Standorten vergleichsweise gering ist, setzt HARTMANN auf ein effizientes Wassermanagement und dessen kontinuierliche Optimierung. Das folgende Kapitel legt dar, wie HARTMANN für eine verantwortungsvolle Ressourcennutzung Verbrauchsdaten erfasst, Prozesse verbessert und lokale Maßnahmen umsetzt.

# Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

## IRO-1 – BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER

Bei der Herstellung von Textil- und anderen Produkten sowie der Gebäudeklimatisierung zählt Wasser für HARTMANN zu den wesentlichen Ressourcen. Obwohl die Wassernutzung an zahlreichen Produktionsstandorten eine untergeordnete Rolle spielt, hat HARTMANN bei der Ermittlung und Bewertung der wesentlichen wasserbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen die gesamte Unternehmensgruppe einbezogen. Dabei wurde insbesondere analysiert, in welchen Bereichen und an welchen Standorten ein erhöhter Wasserverbrauch vorliegt. Produktionsstätten mit vergleichsweise hohem Wasserbedarf hat das Unternehmen in der Bewertung entsprechend berücksichtigt.

## E3-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER

Ein nachhaltiges Wassermanagement ist für HARTMANN angesichts der zunehmend knapper werdenden Ressource ein Bestandteil der Umweltschutzmaßnahmen. Beim Management der Ressource Wasser hält sich HARTMANN an Vorgaben, z. B. temporäre Entnahmeverbote bei Wassermangel oder Grenzwerte für die Einleitung. Das Unternehmen arbeitet in zahlreichen Bereichen und Prozessen daran, Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen zu minimieren.

## E3-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER

HARTMANN erfasst bereits seit mehr als zehn Jahren an allen Standorten der Unternehmensgruppe, mit Ausnahme einiger kleiner Standorte, Kennzahlen wie Wasserbezug,

Wasserverbrauch sowie die Abgabe von Abwasser in die öffentliche Kanalisation. Diese Daten dienen als Grundlage für ein effizientes Wassermanagement.

HARTMANN verfolgt lokale Maßnahmen zur Optimierung und kontinuierlichen Verbesserung der Abwasseraufbereitung. Dazu zählen beispielsweise Investitionen in Wasserbehandlungsanlagen.

Am Standort des Tochterunternehmens KOB in Wolfstein modernisiert HARTMANN derzeit die Betriebskläranlage. Durch die Nutzung leistet HARTMANN einen aktiven Beitrag zum Gewässerschutz. Derzeit wird ebenfalls die Nassausrüstung bei KOB modernisiert, in der die Gewebe auch gewaschen werden. Mit dieser Maßnahme will HARTMANN weitere Einsparungspotenziale erschließen.

HARTMANN schützt in der Nähe seiner Produktionsstandorte sensible Quellen und Reservoirs. Insbesondere am indischen Standort Coimbatore ist Wasserknappheit ein wichtiges Thema. Dort setzt HARTMANN Wassersparsysteme ein und ersetzt Trinkwasser durch alternative Wasserquellen wie Regen- oder Brunnenwasser, sofern dies möglich und sinnvoll ist.

Derzeit prüft HARTMANN, welche Standorte in Wasserrisikogebieten liegen. Sofern Handlungsbedarf besteht, wird das Unternehmen entsprechende Konzepte entwickeln und Maßnahmen ergreifen.

Das Unternehmen leitet den Großteil seiner Abwässer als industrielle oder sanitäre Abwässer in die Kanalisation. An kritischen Standorten setzt HARTMANN eigene Wasserbehandlungsanlagen ein. An allen relevanten Standorten erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Abwässer auf ihre Qualität und mögliche Verunreinigungen. Im Berichtszeitraum hat HARTMANN keine Überschreitungen behördlich vorgegebener Schwellenwerte festgestellt. Das Management wird über die erhobenen Kennzahlen informiert.

## WASSER – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN

### Negative Auswirkungen

Wasserbezug

Beitrag zur weltweiten Wasserentnahme durch die Produktion (z. B. Dampferzeugung und Verarbeitung von Rohstoffen) oder Bedarf an wasserintensiven Rohstoffen durch Aktivitäten innerhalb der vorgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens und in Teilen der eigenen Produktion. (ID: E31-1)

Wasserintensive Textilproduktion (z. B. Bleichen), zukünftig könnte der Wasserverbrauch die Wasserverfügbarkeit beeinflussen. (ID: E31-2)

# Kennzahlen und Ziele

## E3-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER

Aufgrund der vergleichsweise geringen Auswirkung auf Ebene der HARTMANN GRUPPE hat das Unternehmen derzeit keine Zielvorgaben im Hinblick auf den Umgang mit Wasserressourcen definiert. Dennoch hat sich HARTMANN einem bewussten und sparsamen Umgang mit der Ressource verschrieben und prüft in regelmäßigen Abständen, ob in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht.

## E3-4 – WASSERVERBRAUCH

Da der Nachhaltigkeitsbericht jeweils im ersten Quartal des Folgejahres veröffentlicht wird, liegen die finalen Daten für das vierte Quartal zum Redaktionsschluss noch nicht vollständig vor. Um dennoch eine möglichst vollständige Darstellung zu gewährleisten, ermittelt HARTMANN fehlende Daten über Hochrechnungen und berücksichtigt dabei den jeweiligen Trend der letzten drei Quartale sowie Vorjahresverbräuche. Validierungskonzepte bei der Datenerfassung prüfen die Plausibilität der Verbräuche. An zertifizierten Standorten werden die Zahlen auch durch unabhängige Umweltaudits überwacht.

Die Wasserintensität lag im Jahr 2025 bei 57,8 m³/Mio. EUR Nettoeinnahmen. Beim Bezug und bei der Abgabe von Wasser achtet HARTMANN auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen an den Standorten im Hinblick auf Wasserqualität und -quantität. Im Berichtszeitraum wurden die Vorgaben ohne Ausnahme eingehalten.

### WASSERVERBRAUCH in m³

	2023	2024	2025*
Gesamtmenge Wasserbezug	742.502	739.638	721.824
Gesamtmenge Abwasser	583.621	628.184	557.626
Gesamtmenge Wasserverbrauch	145.025	106.996	153.099
Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers **	13.856	4.457	11.098

\* Daten wurden teilweise unter Verwendung der Vorjahreswerte oder von Durchschnittswerten extrapoliert.  
 \*\* Aufbereitetes Wasser wird für die Landschaftspflege genutzt, z. B. in Indien und den USA.



## ESRS E5

# Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Das Unternehmen setzt verschiedene Rohstoffe unterschiedlicher Zusammensetzung und Herkunft ein. Dabei ist HARTMANN darauf bedacht, die produkt-spezifischen Mengen an verwendeten Rohstoffen zu minimieren und den Anteil an recycelten Materialien in Produkten und Verpackungen zu erhöhen, ohne dabei Abstriche bei Produktqualität und -sicherheit zu machen.

# Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

## IRO-1 – BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Das HARTMANN-Produktportfolio unterliegt zahlreichen medizinischen Regularien. Unter anderem ist bei den meisten Produkten aufgrund von Patientensicherheitsanforderungen oder geltenden Verwertungsvorschriften heute keine vollständige Kreislaufwirtschaft möglich. Das Unternehmen optimiert kontinuierlich seine Ressourcennutzung und arbeitet an der Identifikation von Nachhaltigkeitspotenzialen. Auf dieser Grundlage hat HARTMANN folgende wesentliche Auswirkungen ermittelt.

Zur Identifizierung und Bewertung nutzt HARTMANN eine Kombination aus fachlichen Einschätzungen und unterstützenden Instrumenten. Dazu zählen Erkenntnisse aus externen Audits und Versicherungsberichten, das Fachwissen eigener Expertengruppen sowie Datenbanken und Benchmarks.

Alle Geschäftseinheiten der HARTMANN GRUPPE sind von den Auswirkungen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft betroffen.

Wesentliche verwendete Ressourcen sind: Fluff-Zellstoffe, Superabsorber, Vliese, Nitril, Kartonagen, Folien und Baumwolle. Für die Herstellung der Produkte ist außerdem Wasser eine relevante Ressource. Weitere Informationen zur Wassereinnahme während der Produktionsprozesse finden sich im Kapitel [Wasser](#).

Im Rahmen des aktuellen Geschäftsmodells ergeben sich für HARTMANN wirtschaftliche Fragestellungen, etwa im Hinblick auf potenziell steigende Kosten durch CO<sub>2</sub>-Zertifikate oder die Notwendigkeit, bestehende Praktiken an neue regulatorische Anforderungen anzupassen. Die verstärkte Nutzung von Ökobilanzen und innovativen Materialien ermöglicht eine fundierte Bewertung ökologischer und ökonomischer Auswirkungen und unterstützt so die Identifikation von Handlungsfeldern zur Kostenoptimierung und zur Erfüllung regulatorischer Vorgaben.

Die Risiken eines Übergangs zur Kreislaufwirtschaft betreffen vor allem die Produktentwicklung und Fertigung: Materialveränderungen und -einsparungen stehen oft in Zielkonflikten mit Produktsicherheit, Leistung und regulatorischer Konformität. Gleichzeitig ist die Herstellung zahlreicher Rohstoffe energieintensiv und bringt zusätzliche Kosten durch die Umstellung der fossilen Energieträger auf erneuerbare oder CO<sub>2</sub>-freie Energien sowie andere Emissionsminderungsmaßnahmen mit sich. Insgesamt schränkt die medizinische Regulatorik (z. B. Medical Device Regulation) die Möglichkeit ein, umfassende Kreisläufe zu implementieren.

Die Wertschöpfungsstufen, in denen sich wesentliche negative Auswirkungen auf die Ressourcennutzung konzentrieren, liegen in der vorgelagerten Lieferkette bei der Rohmaterialverarbeitung sowie bei der Entsorgung.

## RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN

### Negative Auswirkungen

Ressourcenzuflüsse	Die Verwendung energieintensiver Rohstoffe (z. B. Kunststoffe, Zellulose, Feinchemikalien) trägt zu Treibhausgasemissionen und Umweltbelastungen in den vorgelagerten Lieferketten bei, was den ökologischen Fußabdruck der Produktpalette vergrößert. (ID: E51-1)
Abfall	Aufgrund medizinischer und behördlicher Anforderungen ist die Verwendung von Einwegprodukten oft unverzichtbar und führt daher zu einem entsprechenden Abfallaufkommen und einer Belastung der Abfall- und Entsorgungssysteme in unserer nachgelagerten Lieferkette (z. B. eingeschränkte Recyclingfähigkeit). (ID: E53-1)

## E5-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

---

In seiner Compliance-Erklärung für Lieferanten verpflichtet das Unternehmen die Zulieferer unter anderem zur Einhaltung von Umweltaspekten. Lieferanten bestätigen beispielsweise, dass sie schädliche Bodenveränderungen, Umweltverschmutzung, Lärmemissionen und übermäßigen Wasserverbrauch vermeiden. Außerdem müssen internationale Standards wie die Begrenzung von Quecksilber (Minamata-Abkommen) und die Beseitigung oder Beschränkung persistenter organischer Schadstoffe eingehalten werden. Die HARTMANN GRUPPE achtet mittels Zertifizierungen darauf, Materialien und Produkte verantwortungsvoll zu beziehen. Die gruppenweite Einkaufsstrategie wird kontinuierlich um nachhaltigkeitsbezogene Themen mit Einkaufsrelevanz ergänzt.

Im Rahmen der Anforderungen der ESRS im Bereich Ressourcenzuflüsse erarbeitet HARTMANN derzeit eine konzernweite Richtlinie.

Das Abfallmanagement der HARTMANN GRUPPE ist in der HSE-Richtlinie sowie im gruppenweiten Code of Practice verankert und bildet die Grundlage für die Umsetzung operativer Maßnahmen zur Abfallvermeidung und -verwertung. Ziel ist die kontinuierliche Reduktion abfallbezogener Umweltauswirkungen im gesamten Unternehmen. Weitere Informationen können dem [Kapitel Umwelt](#) entnommen werden.

## E5-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

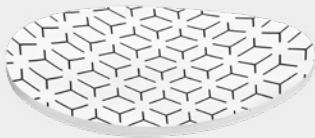
---

Seit 2020 zielt die Produktentwicklung bei HARTMANN darauf ab, Kundenmehrwert in fünf Kategorien zu schaffen: klinisch, operativ, wirtschaftlich, für Patienten und für den Umweltschutz. Seither steuern die Segmente in diesem Rahmen gezielt Maßnahmen zur Weiterentwicklung nachhaltiger Produkte und Lösungen. In der Kategorie Umweltschutz konzentrieren sich die Segmente auf die Identifikation und Steuerung von Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltauswirkungen. Ziel ist es, durch einen bewussten Einsatz eigener Produkte und Lösungen einen nachweisbaren Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse des medizinischen Fachpersonals sowie zur Optimierung der Behandlungsergebnisse für Patienten zu leisten. Die Umweltdimension konzentriert sich auf die Identifikation von Verbesserungen der Umweltauswirkungen in den beiden wesentlichen Handlungsfeldern Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen sowie im Rohstoffeinsatz für Produkte und Verpackungen.

Mit Blick auf die Ressourcenzuflüsse legt HARTMANN den Schwerpunkt auf Produktinnovationen, die Verwendung nachhaltigerer Materialien, die Reduktion von Primärmaterialien und die Optimierung von Verpackungen durch den Einsatz von Recyclingmaterial.

Parallel dazu baut das Unternehmen den Bereich der Ökobilanzen nach ISO-Normen kontinuierlich aus, um den Entwicklungsabteilungen eine solide Datenbasis für die Optimierung der Produkte zu bieten und daraus folgende Verbesserungen bei den CO<sub>2</sub>-Reduktionen messen zu können. Die bisherigen Analysen identifizieren den Rohstoffverbrauch als zentralen Treiber der Umweltauswirkungen.

## Mehrwert für den Umweltschutz\*



### CMC gewinnt mit biologisch abbaubarem Peeling Pad 3. Platz beim BIOPOLYMER Innovation Award 2025

Das Tochterunternehmen CMC belegte beim BIOPOLYMER Innovation Award 2025 den dritten Platz. Prämiert wurde ihr innovatives, vollständig biologisch abbaubares Peeling Pad, das einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Mikroplastik in der Umwelt leistet. Das Pad besteht zu 100 % aus Baumwollfasern und einem vollständig biologisch abbaubaren Peelingmaterial, das zu mehr als 50 % auf nachwachsenden pflanzlichen Rohstoffen basiert. Das Peelingmaterial wird in einem innovativen Verfahren fest auf der Pad-Oberfläche fixiert. Herkömmliche Pads bestehen aus einer Mischung von 85 % Baumwolle und 15 % Polyesterfasern und enthalten feine Mikroplastikkörner, die während der Anwendung teilweise in die Umwelt gelangen.

### Bacillo® Zero Tissues für Nachhaltigkeit ausgezeichnet

HARTMANN entwickelt innovative Produkte, um seiner Kundschaft kunststofffreie Tücher für die Flächendesinfektion anbieten zu können. Ein Beispiel sind die Bacillo® Zero Tissues, die im Jahr 2024 mit dem österreichischen TRIGOS-Award in der Kategorie „Social Innovation & Future Challenges“ ausgezeichnet wurden. Die Tücher sind plastikkfrei, enthalten Wirkstoffe auf Basis organischer Säuren und werden in einer recycelbaren Monofolienverpackung angeboten. Die Formulierung besteht zu über 98,5 % aus Inhaltsstoffen organischen Ursprungs.



\* Ein Teil des Produktportfolios weist definierte Nachhaltigkeitsmerkmale auf, z. B. durch reduzierte Materialstärken, optimierte Verpackungslösungen oder verlängerte Produktlebensdauer. Diese Effekte beziehen sich jeweils auf konkrete Produkt- oder Prozessmerkmale und stellen keine Aussage über eine umfassende ökologische Gesamtwirkung dar.



## Nachhaltige Innovationen bei der neuen Generation von MoliCare®

Mit der Einführung der neuen Generation von MoliCare®-Produkten unterstreicht das Segment Inkontenzmanagement sein Engagement für nachhaltige Innovationen im Gesundheitswesen. Im Zentrum der Entwicklung stand im Berichtszeitraum die patentierte SkinGuard® Absorbent Core Technology, die schrittweise in alle körpernahen Inkontenzprodukte integriert wird.

Den Fortschritt in Sachen Nachhaltigkeit belegen verschiedene Auszeichnungen: Die waschbare, saugfähige MoliCare®-Unterwäsche wurde mit dem „Symbol of Sustainability 2025“ in Ungarn prämiert. Diese Auszeichnung würdigt Produkte, die durch herausragende Umweltfreundlichkeit und zukunftsweisende Innovationskraft überzeugen. In der Kategorie „Sustainability Hero“ hat MoliCare® lady Absorbent underwear in Großbritannien den Health & Wellbeing Award 2025 gewonnen.



## Optimierte Verpackung und Produktion für weniger CO<sub>2</sub> bei der Herstellung von OP-Einwegprodukten

Im Jahr 2025 hat HARTMANN die Palettenauslastung für seine Peha®-instruments durch eine Anpassung der Primär- und Sekundärverpackungen verbessert. Dadurch spart das Unternehmen pro Jahr 804 Paletten und somit 21.200 LKW-Kilometer sowie 8.980 kg Kunststoffmaterial bei der Primärverpackung ein.

Im komplexen Herstellungsprozess der CombiSets® und MediSets® hat HARTMANN durch die Umsetzung von Verpackungs- und Logistiko-Optimierungen sowie Automatisierung der Produktionsabläufe für die gesamte Prozesskette die Effizienz deutlich gesteigert. Außerdem hat das Unternehmen durch die 2024 abgeschlossene Verlagerung der Sterilisation für OP-Einwegprodukte die Transportwege verkürzt. Bei Lieferanten kommt in der Produktion verstärkt grüne Energie zum Einsatz. Diese Optimierungen sorgen für eine kontinuierliche Verbesserung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks von OP-Einwegprodukten.



## Effizientes Recycling und weniger CO<sub>2</sub> bei der Produktion von Wundversorgungsprodukten

Beim mehrstufigen Herstellungsprozess des Wundverbands Cosmopor® E setzt HARTMANN auf die Wiederverwendung von Silikonpapier, das zum Abdecken der Klebeschicht notwendig ist. Durch die konsequente Mehrfachnutzung im Fertigungsprozess und auf dem Endprodukt können jährlich rund 170 t Silikonpapier eingespart werden. Damit spart HARTMANN nicht nur Material ein, sondern verringert auch den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck.



## Nachhaltiger Materialeinsatz bei Kneipp-Verpackungslösungen

Durch gezielte Materialeinsparungen und den Einsatz nachwachsender und recycelter Rohstoffe leistet das Tochterunternehmen Kneipp einen Beitrag zur Ressourcenschonung entlang des Produktlebenszyklus.

- Mittels Optimierungen im Verpackungsdesign und in der Materialauswahl konnten erhebliche Einsparungen im Bereich der Tuben erzielt werden: So setzt das Unternehmen durch einen flacheren Verschluss und verringerten Materialeinsatz für die 200-ml-Tuben der Duschprodukte beispielsweise 17 % weniger Kunststoff ein. Für das Handcreme-Portfolio verwendet Kneipp zudem Tuben mit 30 % Papieranteil. In Kombination mit den schlankeren Verschlusskappen lassen sich im Vergleich zur Vorgängerverpackung rund 40 % Plastik einsparen.
- Recycelte Materialien kommen in diversen Kneipp-Verpackungen zum Einsatz, beispielsweise bei den Badekristallen (500–720 g Füllmenge), deren Dosen zu 99 % und deren Deckel zu 97 % aus recyceltem Kunststoff bestehen. Ein weiteres Beispiel ist das Verpackungskonzept der Kneipp-Mandelblüten-Gesichtscremes und anderer Kneipp-Produkte: Hier kommt beispielsweise ein Tiegel mit 35–40 % recyceltem Glas zum Einsatz.

Die Marke Kneipp wurde erneut als GREEN BRAND Germany 2025/2026 zertifiziert und 2025 mit EcoVadis Platin ausgezeichnet – ein Beleg für die konsequente Umsetzung ökologischer und sozialer Standards.

# Kennzahlen und Ziele

## E5-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die HARTMANN GRUPPE bündelt ihre Umweltziele zur Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung in fünf zentrale Bereiche. Diese zahlen auf unterschiedliche Zielbereiche der Kreislaufwirtschaft ein.

Aufgrund des stark diversifizierten Produktportfolios haben die einzelnen Divisionen bereits eigene Metriken definiert – beispielsweise zur Reduktion von Primärressourcenverbrauch, zur Abfallvermeidung und zur Verbesserung der Recyclingfähigkeit. Zudem setzt HARTMANN Ökobilanzen ein, um auf der Basis dieser Daten konkrete Hebel für nachhaltigere Produktgestaltungen zu identifizieren. Die Ergebnisse werden regelmäßig dem Vorstand präsentiert.

Da es derzeit keinen etablierten Branchenstandard für Kreislaufwirtschaft bei medizinischen Produkten gibt, orientiert sich HARTMANN im Rahmen des regulatorisch Möglichen an allgemeinen Prinzipien nachhaltiger Ressourcennutzung. Einschränkungen ergeben sich insbesondere durch gesetzliche Vorgaben wie der Medical Device Regulation. So ist beispielsweise die Wiederaufbereitung von Einmalprodukten nur unter engen Voraussetzungen erlaubt. Wiederverwendete Produkte gelten bei der Wiederaufbereitung rechtlich als neue Medizinprodukte. Dies führt insbesondere bei sterilen Produkten zu einem erheblichen regulatorischen Aufwand und limitiert Wiederverwendung und zirkuläre Ansätze deutlich.

Auch mit Blick auf künftige regulatorische Entwicklungen entwickelt die HARTMANN GRUPPE ihren Ansatz zur Kreislaufwirtschaft schrittweise weiter.

### ZIELE FÜR RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Ziel	Zielbeschreibung	Zielbereiche im Kontext der Kreislaufwirtschaft	Ebene der Abfallhierarchien
Primäre Ressourcen	Kontinuierliche Reduzierung des Einsatzes primärer Rohstoffe (insbesondere Kunststoffe und Zellstoffe), soweit dies ohne Beeinträchtigung der Produktqualität möglich ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimierung von Primärrohstoffen</li> </ul>	Abfallvermeidung
Recycelte Ressourcen	Erhöhung des Anteils recycelter Rohmaterialien für Produkte und Verpackungen, ohne Qualitätskompromisse einzugehen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kreislauforientierte Materialnutzungsrate</li> <li>Minimierung von Primärrohstoffen</li> <li>Nutzung erneuerbarer Ressourcen</li> </ul>	Recycling
Zertifikate	Verstärkter Einsatz zertifizierter Rohmaterialien, wo immer dies sinnvoll und umsetzbar ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen</li> </ul>	
Abfall	Fortlaufende Reduzierung von Abfällen aus Produktion, Logistik und Produktanwendung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfallbewirtschaftung</li> </ul>	Abfallvermeidung/ Recycling
Recyclingfähigkeit	Steigerung der Recyclingfähigkeit von Produkten und Verpackungen, soweit regulatorisch und medizinisch vertretbar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kreislauforientiertes Produktdesign</li> <li>Kreislauforientierte Materialnutzungsrate</li> </ul>	Recycling

## E5-4 – RESSOURCENZUFLÜSSE

Im Zuge der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsreportings stellt HARTMANN erste strukturierte Informationen zu den Ressourcenzuflüssen bereit und schafft damit die Grundlage für die systematische Erfassung und Bewertung eingesetzter Materialien:

- Das Einkaufsvolumen für Rohstoffe verteilt sich auf die Regionen USA, Europa und Asien.
- Gemessen am Einkaufsvolumen sind folgende Materialien zentral: Zellulose, Vlies, Nitril, Baumwolle, Papier und Kartonage, Superabsorber, Wundverband und Folien.
- Zusätzlich sind Kapitalgüter sowie Wasser relevante Inputgrößen.

Das Unternehmen hat für Standorte mit großen Mengen an holzbasierten Materialien entsprechende Lieferkettensertifizierungen implementiert. Verschiedene Standorte in Deutschland, Frankreich, Italien, der Schweiz und Spanien verfügen über eine FSC®-Chain-of-Custody-Zertifizierung („Lieferkettensertifizierung“, FSC® C131245). Zellulose und andere Zellstofffasern haben bei HARTMANN den größten Anteil am Rohstoffbedarf. Das Unternehmen bezieht den Zellstoff vorwiegend aus zertifizierten Wäldern.

Im Rahmen des genannten gruppenweiten Projekts arbeitet HARTMANN derzeit gemeinsam mit den Segmenten daran, ein konsistentes und systematisches Reporting zu den eingesetzten Materialflüssen aufzubauen. Ziel ist es, künftig konsolidierte quantitative Angaben zum Gesamtgewicht der Materialien sowie zum Einsatz recycelter oder wiederverwendeter Materialien und Verpackungen zu erfassen.

Darüber hinaus werden Ökobilanzen eingesetzt, um entlang des Produktlebenszyklus konkrete Umwelthebel zu identifizieren. Die Erkenntnisse aus den Ökobilanzen fließen in die Produktentwicklung ein, um Materialien gezielt zu optimieren und Umweltauswirkungen zu minimieren.

## E5-5 – RESSOURCENABFLÜSSE

### ABFALLAUFKOMMEN IN DER PRODUKTION

HARTMANN verfolgt das Ziel, Materialverluste und Produktionsabfälle so weit wie möglich zu vermeiden oder intern weiterzuverarbeiten. Abfälle entstehen bei HARTMANN insbesondere in der Produktion – beispielsweise durch Verschnitt, Ausschuss oder Reststoffe aus der Verarbeitung von Rohstoffen. Diese sammelt HARTMANN standortspezifisch nach verschiedenen Abfallfraktionen getrennt und entsorgt sie ordnungsgemäß.

Wo technisch möglich, werden Materialien in die Wertschöpfungskette zurückgeführt. So werden bei der Fertigung von Inkontinenzprodukten Produktionsausschüsse teilweise intern recycelt. Die saugfähigen Bestandteile und die Hüllen trennt HARTMANN durch ein separates innerbetriebliches Verfahren voneinander und speist sie erneut in die Produktion ein. Dies reduziert nicht nur die Abfallmenge, sondern auch den Bedarf an Primärrohstoffen. Zudem sind standortbezogene Effizienz- und Ausschussziele Teil des betrieblichen Umweltmanagements.

Die durch HARTMANN erzeugten Abfälle setzen sich sowohl aus gefährlichen als auch aus ungefährlichen Abfällen zusammen. Angaben zur Gesamtabfallmenge sowie zur Verwertungs- und Entsorgungsart (z. B. Wiederverwendung, Recycling, energetische Verwertung, Deponierung) werden systematisch erfasst und ausgewiesen. Die Daten sammelt HARTMANN über ein konzernweites System und überprüft sie regelmäßig.

### NACHGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Ein Teil des Produktportfolios der HARTMANN GRUPPE besteht aus medizinischen Einwegprodukten, deren Einsatz aus Gründen der Patientensicherheit, Hygiene und regulatorischen Anforderungen in vielen Fällen erforderlich ist. Diese Anforderungen begrenzen den Gestaltungsspielraum für Wiederverwendung oder recyclingfähige Produktlösungen – insbesondere bei Produkten, die mit Körperflüssigkeiten in Kontakt kommen.

Infolgedessen entsteht ein Abfallaufkommen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dieses bringt auch ökologische Herausforderungen hinsichtlich der Rückführung von Materialien in den Kreislauf mit sich. Ein industrielles Recycling nach Gebrauch ist für viele Produkte gesetzlich ausgeschlossen oder nur eingeschränkt möglich. Wo eine stoffliche Wiederverwertung nicht möglich ist, empfiehlt HARTMANN, die Produkte einer größtenteils thermischen Verwertung zuzuführen und damit einen Beitrag zur Energierückgewinnung zu leisten.

In Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen der Branche engagiert sich HARTMANN in einer Brancheninitiative, die auf die Entwicklung neuer Lösungsansätze für den Umgang mit Abfällen nach der Nutzung im medizinischen Bereich abzielt. Gemeinsam mit Partnerunternehmen und Behörden will die Initiative Wege identifizieren, mit denen künftig Materialien nachhaltiger gestaltet, Abfälle reduziert und Recyclingoptionen verbessert werden können, ohne dabei die Produktsicherheit zu gefährden.

## ABFALLAUFKOMMEN HARTMANN GRUPPE in t

	2023	2024	2025*
<b>Gesamtmenge Abfall</b>	<b>22.418</b>	21.776	<b>21.527</b>
<b>Gesamtmenge gefährlicher Abfall</b>	<b>856</b>	624	<b>674</b>
davon: Vorbereitung zur Wiederverwendung	1	3	–
davon: Recycling	78	22	70
davon: Sonstige Verwertungsverfahren	11	14	18
davon: Verbrennung mit Energierückgewinnung	46	38	107
davon: Verbrennung ohne Energierückgewinnung	515	372	268
davon: Deponierung	149	104	117
davon: Sonstige Arten der Beseitigung	56	71	96
<b>Gesamtmenge ungefährlicher Abfall</b>	<b>21.562</b>	21.152	<b>20.852</b>
davon: Vorbereitung zur Wiederverwendung	205	245	166
davon: Recycling	10.565	10.302	10.129
davon: Sonstige Verwertungsverfahren	212	147	93
davon: Verbrennung mit Energierückgewinnung	9.672	9.523	9.324
davon: Verbrennung ohne Energierückgewinnung	17	182	330
davon: Deponierung	500	429	427
davon: Sonstige Arten der Beseitigung	391	324	383

\* Teilweise mit Vorjahreswerten oder Durchschnittswerten extrapoliert.



# Soziales



## Warum das Thema Soziales wesentlich ist

Soziale Aspekte sind wesentlich, da die Mitarbeitenden von HARTMANN und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette einen direkten Einfluss auf die Innovationskraft, Produktqualität und gesellschaftliche Akzeptanz des Unternehmens haben. Die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie faire Arbeitsbedingungen sind zentrale Anforderungen von HARTMANN, Interessengruppen und Regulatoren. HARTMANN setzt dazu gezielte Sorgfaltsmaßnahmen ein.

### Strategie & Ziele

Die soziale Strategie basiert auf dem konzernweiten Verhaltenskodex und der globalen PEOPLE Strategy.

- Ziele sind die Förderung von Vielfalt, Gesundheit und Sicherheit, die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette.
- Es bestehen Zielquoten für Frauen in Führungspositionen und Programme zur Kompetenzentwicklung innerhalb der HARTMANN GRUPPE.
- Die Initiative „Zero is the Mission“ verfolgt das Ziel, die Unfallquote nachhaltig zu senken und eine Sicherheitskultur zu etablieren.
- Die ESG-Bewertung der Lieferanten wird kontinuierlich ausgeweitet.

### Maßnahmen & Hebel

- Regelmäßige unternehmensweite Mitarbeitendenbefragungen und Einbindung von Arbeitnehmervertretungen
- Interne Diversitätsprogramme wie Mentoring für Frauen, flexible Arbeitszeitmodelle, Gleichbehandlungsrichtlinien
- Unternehmenseigene Schulungen zu Compliance, Antidiskriminierung und Menschenrechten
- Gesundheitsförderung eigener Mitarbeitender
- Umsetzung und Kontrolle menschenrechtlicher Standards in der Lieferkette
- Sicherstellung der Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch vertragliche Verpflichtungen, Risikoanalysen, Menschenrechtsaudits
- Digitale Kanäle zur Erfassung und Bearbeitung von internen und externen Vorfällen

Die HARTMANN GRUPPE hat Grundsätze für ethisches Verhalten, soziale Verantwortung und gesetzeskonforme Unternehmensführung im konzernweit gültigen Verhaltenskodex festgelegt. Dieser bildet die Grundlage für die unternehmensweiten Regelungen in den Bereichen eigene Belegschaft (S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2) sowie Governance (G1). Der Kodex formuliert die Leitplanken für das tägliche Handeln sowie die Erwartungen von HARTMANN an Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner und ist über verschiedene interne und externe Kanäle verfügbar.

Der Verhaltenskodex beschreibt unter anderem Anforderungen zu Integrität, Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Antidiskriminierung, Korruptionsprävention, Datenschutz und Informationssicherheit sowie zum Umgang mit medizinischem Fachpersonal und Geschäftspartnern. Darin inbegriffen ist die Prävention von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Verstößen gegen Arbeitssicherheitsstandards bei Lieferanten.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung liegt beim Vorstand. Die operative Verantwortung tragen der Chief Compliance Officer sowie die lokalen Compliance Officers, die länderspezifisch für die Einhaltung der Standards und die Umsetzung des Compliance-Programms zuständig sind. Die zentrale Steuerung und Weiterentwicklung erfolgen durch die Corporate-Compliance-Abteilung.

Die Umsetzung erfolgt unter Berücksichtigung internationaler Standards, darunter die UN-Menschenrechtserklärung, die ILO-Kernarbeitsnormen, die UN-Kinderrechtskonvention und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Zudem ist die HARTMANN GRUPPE Teilnehmer des UN Global Compact.

Bei der Entwicklung und Anwendung des Verhaltenskodexes werden die Interessen relevanter Interessengruppen berücksichtigt. Zu diesen zählen Mitarbeitende, medizinisches Fachpersonal, Behörden, Kunden und Lieferanten.



## ESRS S1

# Eigene Belegschaft

Die Mitarbeitenden der HARTMANN GRUPPE sind ein zentraler Erfolgsfaktor. Ihre Kompetenzen, ihre Motivation und ihr Wohlbefinden beeinflussen die Innovationskraft und langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

# Strategie

## SBM-3 – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

Die PEOPLE Strategy von HARTMANN ist so konzipiert, dass sie die Entwicklung von einzelnen Mitarbeitenden, Teams und Organisationen gezielt unterstützt. Handlungsfelder wie „People Culture“, „Curious Learner“, „Talent Magnet“ und „Employer of Choice“ sind darauf ausgerichtet, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeit identifizierten Auswirkungen durch Maßnahmen wie Weiterbildungsangebote, Förderung von Vielfalt, Gesundheitsinitiativen oder eine Anerkennungskultur zu fördern. Damit unterstützt die Strategie unmittelbar das Erreichen der Unternehmensziele von HARTMANN.

Die Wesentlichkeitsanalyse hat die gesamte Belegschaft unabhängig vom Beschäftigungsstatus berücksichtigt. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben und zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit ist eine umfassende Einbindung nicht angestellter Beschäftigter – wie z. B. Leiharbeitnehmende – in bestimmte mitarbeiterbezogene Themenfelder nur eingeschränkt möglich. Eine Ausnahme bilden verpflichtende Schulungen, die unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis absolviert werden müssen.

Der Tabelle können die identifizierten wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf die eigene Belegschaft entnommen werden.

### EIGENE BELEGSCHAFT – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN

#### Positive Auswirkungen

Arbeitsbedingungen	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Ein sicheres Arbeitsumfeld reduziert Arbeitsunfälle und Krankheitsausfälle, was höhere Produktivität und mehr Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert (ID: S11-1)
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Schulungen und Kompetenzentwicklung	Regelmäßige Schulungen und kontinuierliche berufliche Weiterbildung fördern die Motivation, das Engagement, die Loyalität und die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden. (ID: S12-1)
	Vielfalt	Ein integratives Arbeitsumfeld verbessert das Ansehen des Arbeitgebers, stärkt die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden und erhöht die Bindung und Loyalität. (ID: S13-1)



# Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

## S1-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT DEN ARBEITSKRÄFTEN DES UNTERNEHMENS

Beim Management der identifizierten positiven Auswirkungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften kommen bei HARTMANN eine Vielzahl verbindlicher Strategien, Vereinbarungen und Standards zum Einsatz. Die PEOPLE Strategy sowie die dazugehörige PEOPLE Roadmap legen den Fokus auf Schulungen, Kompetenzentwicklung sowie Diversität. Ergänzend dazu regelt die HSE-Richtlinie sämtliche Aspekte des Gesundheits- und Arbeitsschutzes.

Die globale PEOPLE Strategy legt die Leitlinien und Maßnahmen zur Vermeidung negativer und Förderung positiver Auswirkungen auf die Mitarbeitenden fest. Sie gilt für alle Mitarbeitenden der HARTMANN GRUPPE sowie für sämtliche Aktivitäten innerhalb der eigenen Wertschöpfungsstufe.

Diese Handlungsfelder der PEOPLE Strategy umfassen unter anderem Vielfalt, Gleichbehandlung und Integration, die individuelle Entwicklung, Gesundheit sowie eine innovationsfördernde Unternehmenskultur. Mit der Strategie will HARTMANN die Mitarbeitenden befähigen, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen und das Leben von Kunden und Patienten positiv zu beeinflussen. Aus der PEOPLE Strategy leitet sich die PEOPLE Roadmap ab, die alle wichtigen Projekte und Maßnahmen (siehe S1-4) der globalen HR-Organisation enthält. Die PEOPLE Strategy berücksichtigt internationale Standards – unter anderem den UN Global Compact, die ILO-Konventionen, die OECD-Leitsätze, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die UN-Kinderrechtskonvention – und deckt somit auch indirekt die Themen Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit ab. HARTMANN ist Teilnehmer des UN Global Compact und veröffentlicht regelmäßige Fortschrittsberichte, die den Umsetzungsstand dokumentieren. Diese Standards finden sich auch im Verhaltenskodex wieder, was die Einhaltung der Menschenrechte am Arbeitsplatz stärkt. Die Verpflichtung zur Einhaltung dieser Standards bildet die Grundlage für das präventive Handeln von HARTMANN im Rahmen seiner menschenrechtlichen Verantwortung.

Im Falle von vermuteten Verstößen werden strukturierte interne Ermittlungsprozesse eingeleitet, die unter Berücksichtigung der jeweils geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen der betroffenen Länder durchgeführt werden. Die Durchführung erfolgt durch die zuständigen internen Stellen, insbesondere die Compliance-Organisation. Ein zentrales Instrument zur Erkennung und Behandlung menschenrechtlicher Risiken stellt das konzernweite Hinweisgebersystem dar, das sowohl Mitarbeitenden als auch externen Interessengruppen anonym und frei zugänglich zur Verfügung steht. Details finden sich im Kapitel S1-3. Die Verantwortung für die Einbindung der Belegschaft in Entscheidungen und Maßnahmen zur Bewältigung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen liegt bei der obersten Managementebene. Der Senior Vice President HR ist für die Konzeption und operative Umsetzung verantwortlich, während die CEO die Gesamtverantwortung trägt und strategische Freigaben erteilt.

Im Bereich **Diversität** gelten konzernweit der verbindliche Verhaltenskodex sowie länderspezifische Richtlinien für Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Diese adressieren ausdrücklich Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, Alter, Religion oder sexuelle Orientierung. Antidiskriminierung ist zudem fest in der PEOPLE Strategy verankert, da Vielfalt und Inklusion als zentrale Werte der Unternehmenskultur im Handlungsfeld People Culture definiert sind. Das Prinzip der Gleichbehandlung wird insbesondere im Recruiting über das „Principle of Equal Treatment“ operationalisiert. Alle Richtlinien sind im Intranet verfügbar. Zu den konkreten Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt gehören unter anderem ein Mentoring-Programm zur gezielten Entwicklung weiblicher Führungskräfte sowie ein konzernweites Netzwerk für Frauen in leitenden Funktionen zur Stärkung des Austauschs und der gegenseitigen Unterstützung.

Im Bereich **Gesundheitsschutz und Sicherheit** dient die HSE-Richtlinie der HARTMANN GRUPPE unter anderem dazu, die Sicherheit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern. Sie zielt darauf ab, Gefahren und Risiken zu eliminieren oder zumindest zu mindern und positive Auswirkungen zu fördern. Weitere Informationen zur HSE-Richtlinie können dem [Kapitel Umwelt](#) entnommen werden.

An der Mehrheit der Produktionsstandorte setzt die HARTMANN GRUPPE ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsmanagementsystem ein, das strukturierte Prozesse zur Gefährdungsbeurteilung, Schulung, Risikominimierung sowie zur Analyse von Vorfällen umfasst.

Erkenntnisse aus dem HSE-Management, etwa zu Unfallhäufigkeiten oder gesundheitlichen Belastungen, fließen in strategische Entscheidungsprozesse ein. Auf dieser Grundlage werden neue Sicherheitsstandards entwickelt, ergonomische Arbeitsplatzkonzepte gestaltet und gezielte Investition in Präventionsmaßnahmen umgesetzt. Dabei spielen Rückmeldungen der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle: Sie erfolgen über interne Meldekanäle, in persönlichen Gesprächen sowie durch die Beteiligung von Interessenvertretungen wie HSE-Ausschüssen und dem Betriebsrat. Diese Rückmeldungen werden in die Bewertung und Weiterentwicklung der Maßnahmen integriert, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern.

Auch im Berichtszeitraum hat HARTMANN Schulungen, Arbeitssicherheitsunterweisungen und Standortbegehungen zur Förderung der Arbeitssicherheit durchgeführt. Außerdem fand über das Intranet, Poster und Präsentationen unter dem Claim „Zero is the Mission“ eine unternehmensweite Sensibilisierungskampagne zum Thema Arbeitssicherheit statt.

## S1-2 – VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG DER ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS UND VON ARBEITNEHMERVERTRETEREN IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN

Die Perspektiven der Mitarbeitenden fließen in strategische Entscheidungen und Maßnahmen zur Steuerung aktueller und potenzieller Auswirkungen ein. Dafür nutzt HARTMANN verschiedene Formate: Betriebsversammlungen, Town Hall Meetings, Befragungen zu Einzelthemen sowie strukturierte Formate zum Austausch mit dem Betriebsrat – beispielsweise über Betriebsvereinbarungen, Workshops oder Zukunftsdialoge. Der Betriebsrat wird im Rahmen seiner gesetzlich verankerten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte aktiv eingebunden. Diese sind in Deutschland insbesondere im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt. In Europa besteht mit dem Europabetriebsrat zudem ein zentrales Forum, an dem Betriebsräte aus allen europäischen Gesellschaften der HARTMANN GRUPPE beteiligt sind und das länderübergreifende Fragestellungen aufgreift. Der Europabetriebsrat hat ein Informationsrecht.

In den genannten Formaten werden auch Perspektiven besonders schutzbedürftiger und marginalisierter Gruppen berücksichtigt. Dies geschieht unter anderem durch die Zusammenarbeit mit Vertretungen wie der Schwerbehindertenvertretung oder den Gleichstellungsbeauftragten sowie durch spezifische Erhebungen zu Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in der Mitarbeitendenbefragung.

Diese umfassende Befragung findet alle drei Jahre statt. Zwischen den Befragungen führt das Unternehmen alle eineinhalb Jahre eine Zwischenbefragung durch. Die Ergebnisse fließen in Maßnahmen zur Förderung von Motivation, Engagement und Wertschätzung ein. Beispiele hierfür sind die Weiterentwicklung der Personalentwicklungsprozesse oder neue Schulungsformate.

Beim Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fließt die Sichtweise der Belegschaft über verschiedene interne Kommunikationskanäle in Entscheidungen und Aktivitäten ein. Dabei erfolgt die Kommunikation sowohl direkt mit der Belegschaft als auch über deren Vertretungen – beispielsweise über Gespräche mit dem Betriebsrat oder dem Arbeitsschutzausschuss und dem HSE-Steering-Team, das quartalsweise tagt. Die Einbindung findet insbesondere statt, wenn Verbesserungsmaßnahmen entwickelt werden oder in Situationen, die Mitarbeitende akut gefährden. In solchen Fällen werden Betriebsrat, Vorstand und Vorgesetzte über etablierte Kommunikationswege umgehend informiert. Die operative Verantwortung für die Integration der Belegschaftsperspektive liegt beim Director Health, Safety & Environment. Er wird dabei vom unternehmensweit verantwortlichen HSE-Team unterstützt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Berichterstattung an den Vorstand ein und bilden eine Grundlage für strategische Entscheidungen im Bereich Arbeitssicherheit.

Die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit der Belegschaft überprüft HARTMANN regelmäßig. Dies geschieht beispielsweise durch Umfragen, Begehungen, Leistungskennzahlen oder Dialogformate mit dem Betriebsrat.



## **S1-3 – VERFAHREN ZUR VERBESSERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE DIE ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN**

---

Die HARTMANN GRUPPE stellt sicher, dass allen Mitarbeitenden geeignete Kanäle zur Verfügung stehen, über die sie Anliegen oder Bedenken direkt und vertraulich melden können. Hierzu gehören die interne Beschwerdestelle für Gleichbehandlung und Mobbing sowie das Hinweisgebersystem. Beide Kanäle sind so eingerichtet, dass eine vertrauliche und auf Wunsch auch anonyme Kommunikation möglich ist.

### **1. INTERNE BESCHWERDESTELLE FÜR GLEICHBEHANDLUNG UND MOBBING**

Diese Meldestelle richtet sich an Mitarbeitende, die Diskriminierung, Mobbing oder Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz melden möchten. Die Betreuung erfolgt durch entsprechend geschulte Ansprechpersonen und ist der Personalabteilung zugeordnet. Die Zuständigkeit liegt hier bei speziell geschulten Mitarbeitenden.

### **2. HINWEISGEBERSYSTEM**

Das Hinweisgebersystem von HARTMANN ist ein digitaler Meldekanal, der Mitarbeitenden sowie Externen zur Verfügung steht. Über diesen Kanal kann Fehlverhalten, wie zum Beispiel Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder interne Richtlinien sowie Korruptions- oder Bestechungsvorwürfe, gemeldet werden.

Die Bearbeitung der eingegangenen Hinweise erfolgt anhand eines definierten Prozesses durch die organisatorisch vom operativen Geschäft getrennte Compliance-Organisation. Diese bearbeitet die Meldungen objektiv und unabhängig. Alle Meldungen werden systematisch geprüft und dokumentiert. Der Vorstand erhält über erfolgte Meldungen und den Status von Compliance-Ermittlungen jährlich einen Compliance-Bericht.

Wird ein Compliance-Verstoß festgestellt, ergreift HARTMANN geeignete Maßnahmen zur Abstellung des Verstoßes. Dazu zählen beispielsweise Disziplinarmaßnahmen, Anpassungen von Richtlinien und Prozessen sowie Schulungsmaßnahmen. Das Unternehmen überwacht und dokumentiert die Umsetzung. Gehen Hinweise zu Geschäftspartnern und Lieferanten ein, erwartet HARTMANN von diesen eine aktive Mitwirkung an Präventiv- und Abhilfemaßnahmen.

Die genannten Kanäle sind leicht zugänglich und ermöglichen eine niedrigschwellige Kontaktaufnahme. Intern fördert HARTMANN die Bekanntheit und Nutzung der Kanäle durch Kommunikationsmaßnahmen. Dazu gehören die Integration in das Intranet, Compliance-Schulungen sowie regelmäßige Hinweise, etwa durch Poster. Für Externe findet sich der Zugriff auf der Unternehmenswebsite.

HARTMANN duldet keine Repressalien gegenüber internen und externen Personen, die im guten Glauben Fehlverhalten melden.

## **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**

---

Um ein sicheres Arbeitsumfeld sicherzustellen und Vielfalt, Schulungen und Kompetenzentwicklung zu fördern, setzt HARTMANN gezielte Maßnahmen zur Förderung positiver Auswirkungen ein.

Dafür arbeiten die Bereiche Human Resources und Health, Safety & Environment gezielt an der systematischen Stärkung von physischer und psychischer Gesundheit, Vielfalt, Gleichbehandlung und Kompetenzentwicklung. Die jeweiligen Maßnahmen orientieren sich an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse und sind in den strategischen Rahmenwerken beider Abteilungen verankert. Ihre Wirksamkeit wird durch geeignete Kennzahlen wie etwa Teilnahmequoten von Trainings, Diversität in Führungsebenen oder Unfallkennzahlen überwacht sowie über regelmäßiges Monitoring und Mitarbeitendenfeedback überprüft.

Im Bereich Vielfalt, Schulungen und Kompetenzentwicklung bildet die PEOPLE Strategy die Grundlage für die PEOPLE Roadmap. Darin sind die wesentlichen Handlungsfelder enthalten, die auf Geschäftsjahresbasis geplant werden. Ihre Wirksamkeit wird ebenso wie die der Maßnahmen mittels der festgelegten Kennzahlen überwacht.



## VIELFALT

- **Mentoring-Programm für Frauen:** Das sechs- bis neunmonatige Programm unterstützt gezielt die persönliche und berufliche Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen. Eine Begleitung durch erfahrene Führungskräfte stärkt Kompetenzen, fördert individuelle Potenziale und erweitert das berufliche Netzwerk.
- **Female Leadership Community:** Bei der PAUL HARTMANN AG hat sich die Female Leadership Community als internes Netzwerk etabliert, das Frauen in leitenden Funktionen miteinander verbindet. In regelmäßigen Austauschformaten werden strategische Impulse gesetzt, praktische Erfahrungen aus unterschiedlichen Rollen und Bereichen geteilt und gemeinsam Ideen für Maßnahmen zur Förderung weiblicher Führung entwickelt. Die Community bietet Raum für informellen Austausch, gegenseitige Unterstützung und die gemeinsame Weiterentwicklung von Diversity-Initiativen im Unternehmen.
- **Flexible Arbeitsmodelle:** Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten (auch international) erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sind damit ein Faktor für die Chancengleichheit im Berufsleben.
- **Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben:** Maßnahmen wie Kindergartenzuschüsse, Eltern-Kind-Arbeitszimmer oder der pme Familienservice, mit dem die PAUL HARTMANN AG bereits seit vielen Jahren kooperiert, bieten Entlastung für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben. Über die pme-Online-Plattform und eine 24/7-Hotline erhalten Mitarbeitende kostenfrei Zugang zu Beratungen und Informationen rund um Kinderbetreuung, Home- und Eldercare, Krisen- und Lebenslagencoaching, Rechts- und Suchtberatung sowie weitere familienbezogene Themen. Sie tragen damit insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie bei.

## SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG

- **Performance Development Practices:** regelmäßige Ziel- und Entwicklungsgespräche, Feedback, strukturierte Nachfolgeplanung, Talent-Pools
- **FIT TO LEAD:** internationales siebenmonatiges Programm für junge Führungskräfte, u. a. mit Fokus auf Arbeitsrecht, HR-Prozesse und funktionsübergreifender Zusammenarbeit; bereits in der Tschechischen Republik, Frankreich, Spanien und Deutschland eingeführt
- **DARE TO LEAD:** globales Programm für erfahrene Führungskräfte mit den Modulen Lead Yourself, Lead Others und Lead Business; hierbei wird pro Kohorte ein Frauenanteil von 50 % angestrebt
- **Vielfältiges Ausbildungsangebot:** kaufmännische und technische Ausbildungsberufe, duale Studiengänge unter anderem in Cybersecurity oder Medizintechnik in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

## HIGHLIGHTS IM BERICHTSZEITRAUM

### LEAN MASTER TRAININGSPROGRAMM STÄRKT KOMPETENZEN UND KULTUR

Im Jahr 2025 hat HARTMANN ein modulares Lean Master Trainingsprogramm eingeführt, um Lean-Kompetenzen gezielt auszubauen und neue Lean Moderierende zu stärken. Das Programm fördert praxisnahes Lernen, bereichsübergreifenden Austausch und die Anwendung von Lean-Prinzipien im Alltag. Es unterstützt die Vision „0 Verluste bei 100 % Ownership“ und verankert Lean nachhaltig in der Unternehmenskultur. Das erste Modul zu „Lean Leadership & Strategy Deployment“ fand im April 2025 in der Tschechischen Republik statt und wurde von den Teilnehmenden durchweg positiv bewertet.

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Im Rahmen der Arbeitssicherheit hat die HARTMANN GRUPPE gezielte Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden entwickelt und implementiert. Sie zielen darauf ab, Risiken zu minimieren und eine starke Sicherheitskultur zu verankern. Das Unternehmen stellt durch kontinuierliche Gefährdungsbeurteilungen und Präventionsmaßnahmen sicher, dass eigene Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Belegschaft verursachen oder zu ihnen beitragen.

- **Ganzheitliche Gesundheitsförderung:** Mitarbeitende profitieren von einem breiten Spektrum an Angeboten zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit. Dazu zählen Trainingsmöglichkeiten in Fitness- und Yoga-studios, Schwimmbädern sowie direkt am Standort. Ergänzt wird das Angebot durch offene Sprechstunden, Hautkrebsvorsorge und regelmäßige Impfaktionen (z. B. Grippe und Corona). Zusätzlich unterstützt die PAUL HARTMANN AG sportliche Aktivitäten wie Yoga in der Mittagspause, Massagen oder die Teilnahme an Sportveranstaltungen.
- **Unterstützung zur Stärkung der psychischen Gesundheit:** In Zusammenarbeit mit nilo bietet die PAUL HARTMANN AG gezielte Weiterbildungen und Unterstützung rund um mentales Wohlbefinden, Führungskompetenzen sowie Einzelgespräche mit Psychotherapeuten an.
- **Moderne Arbeitsumgebung:** Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, beispielsweise durch höhenverstellbare Tische, fördern die körperliche Gesundheit.

- **Nachhaltige Betriebsverpflegung:** Das Betriebsrestaurant am Standort Heidenheim bietet ein vielfältiges, gesundheitsförderndes und nachhaltiges Speiseangebot. Im „Food & Health“ Kantinentest 2023 wurde es als eine der Top-50-Kantinen Deutschlands ausgezeichnet.
- **Zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement:** HARTMANN hat an mehreren Standorten ein ISO-45001-zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement installiert. Dieses umfasst zum Jahresende 2025 insgesamt 9 Standorte.

Zentrale Instrumente zur Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind die Durchführung interner Audits sowie die kontinuierliche Kontrolle zentraler Prozesse. So ist HARTMANN in der Lage, Risiken frühzeitig zu erkennen und systematisch zu adressieren. Die Anwendung der ISO-45001-Zertifizierung sowie entsprechende Schulungen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Gefährdungsbeurteilung und zur Minimierung von Unfallrisiken.





## Arbeitssicherheitskampagne „Zero is the Mission“

Beim Thema Arbeitssicherheit stand im Jahr 2025 die konzernweite Sicherheitskampagne „Zero is the Mission“ im Fokus. Die Botschaft „Sicherheit geht alle an“ fördert eine starke Sicherheitskultur mit dem Ziel, Unfälle und Verletzungen zu vermeiden. Begleitet wird die Kampagne von vielfältigen Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, die das Thema Sicherheit im Arbeitsalltag aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten. Ziel ist ein stärkeres Sicherheitsbewusstsein bei allen Mitarbeitenden. HARTMANN will diese ermutigen, aktiv Risiken zu erkennen und zu melden.



## Safety Day bei KOB

Im März 2025 nahm das Tochterunternehmen KOB am indischen Standort Coimbatore den 54. Nationalen Sicherheitstag zum Anlass, Sicherheitsbewusstsein und -kultur im Unternehmen zu fördern. Die ganztägige Veranstaltung mit Reden, Wettbewerben und zahlreichen anderen Aktivitäten betonte gegenüber den Mitarbeitenden und ihren Familien die gemeinsame Verantwortung für Sicherheit am Arbeitsplatz und stärkte nachhaltig das Sicherheitsbewusstsein.

## Corporate Health Award für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

2024 erhielt die PAUL HARTMANN AG den Corporate Health Award, verliehen unter anderem vom Handelsblatt, der größte Wirtschafts- und Finanzzeitung in deutscher Sprache, in der Kategorie „Produktion/Verarbeitende Industrie“ für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Jury würdigte den datenbasierten, individuellen Ansatz, der unter anderem durch ergonomische Maßnahmen und arbeitsplatznahe Trainingsangebote gezielt auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingeht. Besonders hervorgehoben wurden passgenaue Gesundheitsleistungen, die Motivation und Leistungsfähigkeit stärken, sowie die wirksame Kommunikation über Formate wie Gesundheitstage und Vortragsreihen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement fördert aktiv Präventionsangebote wie beispielsweise Hautkrebsscreenings und ist fest in die Unternehmensstruktur integriert. Getragen wird es interdisziplinär von den Bereichen HR, Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit und Arbeitsmedizin.



@ EUPD Research/Wenski

# Kennzahlen und Ziele

## S1-5 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEWÄLTIGUNG WESENTLICHER NEGATIVER AUSWIRKUNGEN, DER FÖRDERUNG POSITIVER AUSWIRKUNGEN UND DEM UMGANG MIT WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN

In den Bereichen Vielfalt, Kompetenzentwicklung sowie Gesundheit und Sicherheit verfolgt HARTMANN spezifische Ziele. Die Zielsetzungen für die Themen Vielfalt und Kompetenzentwicklung orientieren sich an der übergeordneten PEOPLE Strategy und werden durch die PEOPLE Roadmap auf Geschäftsjahresbasis operationalisiert. Dabei übersetzt das Unternehmen strategische Schwerpunkte in konkrete und messbare Maßnahmen. Dies erfolgt unter enger Einbindung relevanter Interessengruppen wie Vorstand, Führungskräfte und Arbeitnehmervertretung.

Bei den Themen Gesundheit und Sicherheit verfolgt HARTMANN Ziele in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, die in der HSE-Strategie verankert sind. Die Wirksamkeit aller Maßnahmen bewertet das Unternehmen regelmäßig über definierte Kennzahlen, Feedbackformate sowie interne und externe Prüfprozesse.

### VIELFALT

Das 2021 zentral gesetzte Ziel der HARTMANN GRUPPE ist die Förderung von Vielfalt und Gleichstellung auf allen Führungsebenen. Bis zum Jahr 2026 will das Unternehmen folgende Frauenquoten erreichen: Aufsichtsrat: 30 %, Vorstand: 20 %, erste Führungsebene: 12 %, zweite Führungsebene: 25 %.

Im Geschäftsjahr 2025 konnte HARTMANN die gesetzten Quoten bereits auf jeder Ebene erreichen.

### SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG

Hinsichtlich Schulung und Kompetenzentwicklung liegt ein strategischer Fokus auf der Weiterentwicklung von Führungskompetenzen. Die HARTMANN GRUPPE setzt dabei auf zwei zentrale Programme:

- **FIT TO LEAD:** Dieses globale Entwicklungsprogramm richtet sich an neu ernannte und unerfahrene Führungskräfte. Es fördert eine wertebasierte Führungskultur und befähigt Führungskräfte, ihre Rolle als Multiplikatoren wirksam auszufüllen. Das Angebot richtet sich an alle Führungskräfte, eine Teilnahme wird empfohlen.



- **DARE TO LEAD:** Dieses Programm richtet sich an erfahrene Führungskräfte und kombiniert virtuelle sowie persönliche Trainingsformate. Es fördert internationale Vernetzung, unterstützt die Reflexion und Weiterentwicklung des eigenen Führungsverhaltens und vermittelt moderne Führungsansätze sowie strategisches Verständnis. HARTMANN verfolgt das Ziel, in jeder Kohorte einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. Im Berichtszeitraum fanden die zweite und die dritte Kohorte statt. In der zweiten Kohorte hat HARTMANN das Ziel von 50 % Frauenanteil erreicht. Der Frauenanteil in der dritten Kohorte lag bei 33 %. Die vierte Kohorte ist im September 2025 mit einem Frauenanteil von rund 24 % gestartet und befindet sich derzeit in der Durchführung.

### GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Neben der beschriebenen konzernweiten Sensibilisierungskampagne „Zero is the Mission“ legt HARTMANN beim Thema Gesundheit und Sicherheit einen weiteren Fokus auf die Förderung psychischer und physischer Gesundheit durch präventive Maßnahmen, gezielte Unterstützungsangebote und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Ergänzend fördert HARTMANN die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die Zielverfolgung erfolgt systematisch im Rahmen des HSE-Managementsystems. Damit überwacht und analysiert das Unternehmen die Fortschritte regelmäßig. In die Überprüfung fließen auch interne Audits, Unfallstatistiken, Rückmeldungen aus Mitarbeitendenbefragungen sowie externe Validierungen wie die ISO-45001-Zertifizierung ein.

## S1-6 – MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN DES UNTERNEHMENS

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen erhebt HARTMANN auf Basis interner Systeme. Sofern nicht anders vermerkt, werden die Daten zum Stichtag 31. Dezember 2025 in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten ausgewiesen. Temporär beschäftigte Personen erfasst das Unternehmen dabei als Vollzeitäquivalente.

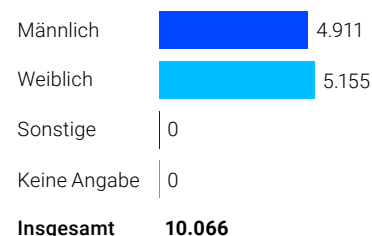
Zum einbezogenen Personenkreis zählen alle Personen, die einen direkten Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen haben

und damit unbefristet ohne Enddatum oder befristet mit festgelegtem Enddatum beschäftigt sind. Kurzfristige Aushilfen, Auszubildende, Praktikanten und vergleichbare Funktionen sind vom Kerndatensatz ausgeschlossen, um eine Verzerrung der Aussagen zu vermeiden.

Die Definition der Beschäftigten erfolgt in Anlehnung an das nationale Arbeitsrecht und umfasst – je nach Kontext – auch Fachkräfte, Auszubildende und Trainees.

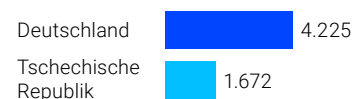
### BELEGSCHAFT NACH GESCHLECHT

Zahl der Beschäftigten zum 31.12.2025



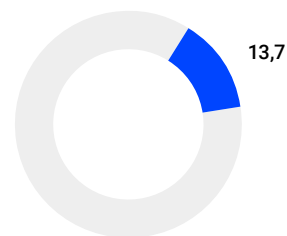
### BELEGSCHAFT NACH LÄNDERN

Zahl der Beschäftigten zum 31.12.2025 (nur Länder mit ≥10 % der Gesamtbelegschaft)



### FLUKTUATION\*

zum 31.12.2025 (in %)



### BELEGSCHAFT NACH ARBEITSVERTRAG

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht zum 31.12.2025

	Männlich	Weiblich	Sonstige	Keine Angabe	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten	4.911	5.155	0	0	<b>10.066</b>
Zahl der unbefristet Beschäftigten	2.732	2.852	0	0	<b>5.584</b>
Zahl der befristet Beschäftigten	2.180	2.302	0	0	<b>4.482</b>
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	0	0	<b>0</b>

\* Aktive Belegschaft, die freiwillig oder wegen Entlassung, Aufhebungen, Eintritt in den Ruhestand, Tod oder sonstiger Gründe wie Krankheit über mehr als 78 Wochen, Pflegezeit oder Wechsel zu Tochtergesellschaften ausgeschieden ist.

## S1-9 – DIVERSITÄTSPARAMETER

Die oberste Führungsebene ist als Ebene unterhalb des Vorstands (n-1) definiert. Im Jahr 2025 lag der Frauenanteil in Führungspositionen dieser Ebene bei HARTMANN bei rund 22 %.

Dies entspricht 8 Frauen gegenüber 28 Männern in Rollen auf der obersten Führungsebene.

### GESCHLECHTERVERTEILUNG OBERSTE FÜHRUNGSEBENE HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



## S1-13 PARAMETER FÜR SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG

### SCHULUNGSPARAMETER

31.12.2025

Anteil der Mitarbeitenden mit regelmäßigen Leistungs- und Entwicklungsgesprächen (in %)	95,36
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitenden pro Jahr (in h)	12,30

## S1-14 – PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

### ANTEIL DER DURCH ARBEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEME ERFASSTEN BESCHÄFTIGTEN

31.12.2025

	<b>Gesamt</b>
Anteil der erfassten Beschäftigten (in %)	24

Prozentsatz der Mitarbeitenden, die durch Arbeitsschutz-Managementsysteme gemäß ISO 45001 abgedeckt sind.

### UNFALLKENNZAHLEN

31.12.2025

	Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle (LTA)	LTA-Unfallrate (1.000-Mann-Rate)	Verlorene Arbeitstage
Arbeitnehmer	0	93	9,1	2.599
Fremdarbeiter	0	8	Wird nicht erfasst	Wird nicht erfasst

LTA: Lost Time Accidents = Verlorene Zeit durch Unfall



## ESRS S2

# Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Die HARTMANN GRUPPE übernimmt Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte entlang der Lieferkette. Das folgende Kapitel zeigt, wie HARTMANN durch Standards, regelmäßige Risikoanalysen und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten soziale und ethische Prinzipien in seinen Geschäftsbeziehungen verankert.

# Strategie

## SBM-3 – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

Für HARTMANN als weltweit tätiges Unternehmen spielt eine global ausgerichtete Lieferkette eine zentrale Rolle für die Geschäftstätigkeit und die strategische Ausrichtung. Die Beschaffung von Rohstoffen und Materialien erfolgt in verschiedenen Regionen und ist eng mit der operativen Leistungsfähigkeit und der Einhaltung sozialer Standards verknüpft. In bestimmten asiatischen Ländern besteht innerhalb der globalen Wertschöpfungskette ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder mangelhaften Arbeitsschutz. Daher ist der Schutz der Betroffenen für HARTMANN zentral. Näheres zu bezogenen Materialien und Regionen ist im [Kapitel E5](#) ausgeführt.

Im Hinblick auf soziale Nachhaltigkeit legt HARTMANN den Fokus auf die Personengruppen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, die von den Aktivitäten des Unternehmens besonders betroffen sind. Bei der mindestens jährlich stattfindenden Risikoanalyse nach den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes berücksichtigt HARTMANN unter anderem konsolidierte länderspezifische Risikoprofile, Erkenntnisse aus Menschenrechtsaudits sowie

die wirtschaftliche Bedeutung der jeweiligen Geschäftsbeziehungen. Einige wenige Lieferanten von HARTMANN produzieren in Ländern, in denen das Risiko von Menschenrechtsverletzungen erhöht ist. Dies birgt auch für HARTMANN das Risiko der Nichteinhaltung nationaler und internationaler Standards in der Wertschöpfungskette. Das identifizierte menschenrechtliche Risiko ist im unternehmensweiten Risikomanagementsystem hinterlegt. Mindestens einmal jährlich erfolgen eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Neubewertung des Risikos. Im Rahmen dieser Bewertung evaluiert das Unternehmen auch bestehende Maßnahmen zur Risikosteuerung und passt sie bei Bedarf an, um eine wirksame Prävention und Reaktion sicherzustellen.

Die Beschaffungsstrategie der HARTMANN GRUPPE verfolgt das Ziel, soziale und ethische Standards in der Lieferkette durch partnerschaftliche Zusammenarbeit dauerhaft sicherzustellen. Die zugrunde liegende Menschenrechtsstrategie sowie die darauf aufbauenden Maßnahmen dienen der gezielten Minimierung von Risiken wie Kinder- und Zwangsarbeit, unzureichenden Arbeitsbedingungen und unzureichender Arbeitssicherheit, Diskriminierung sowie mangelnder Gleichbehandlung. Gleichzeitig gilt es, Chancengleichheit, Inklusion und Vielfalt zu fördern sowie die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten bei Lieferanten zu wahren.

## ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE – WESENTLICHES RISIKO

### Risiken

Arbeitsbedingungen	Angemessene Entlohnung; Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten; Gesundheitsschutz und Sicherheit	Nichteinhaltung nationaler und internationaler Menschenrechtsstandards wie der ILO-Kernarbeitsnormen (z. B. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit), des UN Global Compact oder gesetzlicher Vorgaben wie des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. (ID: S21-1)
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit; Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen; Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz; Vielfalt	
Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit; Zwangsarbeit	

# Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

## S2-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSKRÄFTEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

---

Die HARTMANN GRUPPE bekennt sich zur Achtung und Förderung der Menschenrechte entlang ihrer Wertschöpfungskette. Grundlage bildet die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der HARTMANN GRUPPE. Der Verhaltenskodex konkretisiert die Verhaltensgrundsätze für Mitarbeitende und Geschäftspartner, dessen Inhalte, Geltungsbe- reich und Verfügbarkeit im Kapitel [Soziales](#) beschrieben sind.

Alle Lieferanten der HARTMANN GRUPPE sind verpflichtet, die Verhaltensgrundsätze des Unternehmens zu akzeptieren oder vergleichbare eigene Standards nachzuweisen. Mit Vertrags- schluss unterzeichnen sie daher eine Compliance-Erklärung sowie den HARTMANN-Verhaltenskodex.

Zur Umsetzung der Standards setzt HARTMANN auf prä- ventive Maßnahmen wie Richtlinien, verpflichtende Trainings, Kontrollen und ein Hinweisgebersystem. Eine Beschreibung des Hinweisgebersystems sowie resultierender Maßnahmen erfolgt im Kapitel [S1-3](#). Stellt HARTMANN im Rahmen von Sozialaudits Abweichungen fest, erfolgen individuelle Abhilfe- maßnahmen mit anschließender Überprüfung.

Die Verantwortung für die Umsetzung der menschenrecht- lichen Sorgfaltspflichten liegt bei der Corporate-Compliance- Abteilung, die direkt an die CEO berichtet. Die Compliance- Abteilung ist organisatorisch unabhängig und koordiniert die Umsetzung über alle Unternehmensbereiche und Tochterge- sellschaften hinweg.

## S2-2 – VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG DER ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN

---

Die HARTMANN GRUPPE verfügt über etablierte Verfahren, um die Arbeitskräfte in der Lieferkette im Hinblick auf ihre Rechte einzubeziehen. Das Unternehmen legt Wert auf koope- rative Beziehungen zu seinen Lieferanten und führt mit diesen Dialoge, um die Menschenrechte gemeinsam zu stärken.

Bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt HARTMANN unter anderem deren Engagement für Menschenrechte. Darüber hinaus thematisiert das Unternehmen sowohl in Vertragsverhandlungen als auch im regelmäßigen Austausch menschenrechtliche Anforderungen, wodurch Rückmeldungen von Beschäftigten der Lieferanten direkt aufgenommen und in die weitere Ausgestaltung der Lieferantenbeziehung integriert werden.

Das unabhängige Bewertungssystem EcoVadis nutzt HARTMANN, um Transparenz hinsichtlich sozialer und men- schenrechtlicher Aspekte bei seinen Lieferanten zu gewinnen. Die Ergebnisse fließen direkt in die Qualifizierung und Weiter- entwicklung der Geschäftspartner ein und dienen als Grund- lage für Folgeprozesse. Ein weiteres Instrument bilden die Menschenrechtsaudits, die HARTMANN risikobasiert bei ausgewählten Lieferanten durchführt. Sie sehen explizit auch das Gespräch mit Mitarbeitenden über Menschenrechts- themen vor. Weitere Informationen zur Bewertung und Audi- tierung der Lieferanten sind im Bereich der Maßnahmen [S2-4](#) beschrieben.

Über ein Beschwerde- und Hinweisgebersystem haben Beschäftigte entlang der Lieferkette sowie unabhängige Dritte die Möglichkeit, vertraulich auf Missstände hinzuweisen. Eine Beschreibung befindet sich im Kapitel [S1-3](#).

Weitere Informationen zur Berücksichtigung der Interessen und Standpunkte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungs- kette sind im Kapitel [SBM-2](#) abgebildet.

## S2-3 – VERFAHREN ZUR VERBESSERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE DIE ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN

---

Eine Beschreibung des Hinweisgebersystems, der Abhilfemaß- nahmen sowie der Einbindung von Lieferanten hierbei befindet sich im Kapitel [S1-3](#).

## S2-4 – ERGREIFUNG VON MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN AUF ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND ANSÄTZE ZUM MANAGEMENT WESENTLICHER RISIKEN UND ZUR NUTZUNG WESENTLICHER CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSKRÄFTEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE SOWIE DIE WIRKSAMKEIT DIESER MASSNAHMEN

---

Zur Minderung und Prävention des als wesentlich identifizierten Risikos im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette hat die HARTMANN GRUPPE ein Maßnahmenpaket etabliert. Im ersten Schritt werden Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt. Wie bereits erläutert, verpflichten sich Lieferanten vertraglich zur Einhaltung der im HARTMANN-Verhaltenskodex definierten Mindeststandards. Zur Überprüfung der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards führt HARTMANN bei direkten Lieferanten, die in der Risikoanalyse ein erhöhtes Risiko aufweisen, eine Bewertung unter Verwendung von EcoVadis durch. Hierbei werden die Unternehmen anhand von 21 Kriterien in den vier Themenbereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung bewertet. Bei ausgewählten Lieferanten setzt HARTMANN darüber hinaus Audits ein, in deren Rahmen das Unternehmen Aspekte wie Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und Umwelt erfasst. Zusätzlich führt HARTMANN im Rahmen der Audits Gespräche mit Arbeitskräften vor Ort, um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen zu validieren und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen.

Bleiben Lieferanten bei der EcoVadis-Bewertung oder den Lieferantenaudits hinter den Erwartungen zurück, wird ein entsprechender Korrekturmaßnahmenplan erarbeitet. Bei Bedarf unterstützt HARTMANN die Lieferanten durch Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen.

Die Ergebnisse aus den EcoVadis-Bewertungen, den Vor-Ort-Audits sowie Meldungen im Hinweisgebersystem dienen der Kontrolle der Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen. Anhand dieser Informationen bewertet ein Gremium aus Vertretungen der Bereiche Corporate Compliance, Global Procurement und Corporate Sustainability kontinuierlich die Wirksamkeit der Maßnahmen und passt Prozesse und Maßnahmen bei Bedarf entsprechend an.

Da es sich bei den beschriebenen Maßnahmen um kontinuierliche Prozesse handelt, die regelmäßig überprüft und angepasst werden, ist kein klar definierter Endzeitpunkt vorgesehen. Vielmehr verfolgt die HARTMANN GRUPPE einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung, bei dem die Wirksamkeit der Maßnahmen dauerhaft überwacht und bei Bedarf weiterentwickelt wird.

## Ziele

### S2-5 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEWÄLTIGUNG WESENTLICHER NEGATIVER AUSWIRKUNGEN, DER FÖRDERUNG POSITIVER AUSWIRKUNGEN UND DEM UMGANG MIT WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN

---

Die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards ist innerhalb der HARTMANN GRUPPE eine Selbstverständlichkeit. Die Menschenrechtsstrategie und die entsprechenden Maßnahmen zielen darauf ab, das Risiko von Verstößen gegen Rechte von Mitarbeitenden bei Zulieferern zu minimieren und damit insbesondere Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Verstößen gegen Arbeitssicherheitsstandards vorzubeugen.

Aus diesem Grund strebt das Unternehmen eine kontinuierliche Ausweitung des Lieferantenkreises mit EcoVadis-Bewertungen oder vergleichbaren ESG-Ratings an. Dafür legen Vertretungen der Bereiche Corporate Compliance, Global Procurement und Corporate Sustainability jährlich Zielvorgaben fest und überprüfen die Zielerreichung. Gewonnene Erkenntnisse aus den vorhergehenden Zielsetzungszyklen fließen in die nachfolgenden ein.

# Governance



## Warum das Thema Governance wesentlich ist

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist wesentlich, um die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards sicherzustellen, das Vertrauen von Interessengruppen zu stärken und nachhaltigen Unternehmenserfolg zu ermöglichen. Gesellschaftliches Engagement trägt zur Akzeptanz und positiven Wahrnehmung des Unternehmens bei.

## Strategie & Ziele

- Die Governance-Strategie basiert auf klaren Compliance-Strukturen, dem Verhaltenskodex und weiteren Richtlinien wie z. B. der Anti-Korruptions-Policy.
- Ziele sind die Förderung einer Integritäts- und Ethikkultur, die Prävention von Verstößen und die Einhaltung internationaler Standards wie beispielsweise UN Global Compact, ILO, OECD.
- HARTMANN engagiert sich gesellschaftlich durch Kooperationen mit Mitarbeitenden, Gesellschaft und Regionen – besonders in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Kultur und Sport.
- HARTMANN setzt auf Kooperationen, die Mitarbeitenden, der Gesellschaft und einzelnen Regionen einen echten Mehrwert bieten.

## Maßnahmen & Hebel

- Regelmäßige Compliance-Schulungen und interne Audits
- Implementierung eines Hinweisgebersystems
- Dezentrale Umsetzung gesellschaftlicher Initiativen an den Standorten
- Überprüfung und Weiterentwicklung der Governance-Strukturen
- Gesellschaftliches Engagement mit Fokus auf Gesundheit, Bildung, Kultur und Sport durch Sponsoring sowie Produkt- und Geldspenden

HARTMANN berücksichtigt die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeiten bei Entscheidungen.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben bildet für HARTMANN die Grundlage unternehmerischen Handelns. Das Unternehmen berücksichtigt künftige gesetzliche und regulatorische Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit frühzeitig und entwickelt dazu entsprechende Strukturen und Prozesse weiter.



## ESRS G1

# Governance

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet die Grundlage für nachhaltigen Erfolg. Die HARTMANN GRUPPE setzt auf klare Standards, wirksame Kontrollmechanismen und eine Kultur der Integrität, um Risiken wie Korruption und Bestechung konsequent vorzubeugen. Dieses Kapitel beschreibt die Ansätze zur Sicherstellung von Compliance und ethischem Handeln.

# Governance

## GOV-1 – DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

---

Die zentrale Steuerung der Umsetzung und die Weiterentwicklung des globalen Compliance-Management-Systems übernimmt die Corporate-Compliance-Abteilung. Der global verantwortliche Chief Compliance Officer kontrolliert die Implementierung, Einhaltung und Fortentwicklung des Programms in allen Geschäftsbereichen. Er berichtet direkt an die CEO und wird durch diese überwacht.

Die Compliance-Funktion ist eng mit anderen internen Kontroll- und Steuerungsmechanismen verzahnt, wodurch HARTMANN eine wirksame Integration in bestehende Prozesse und Strukturen sicherstellt.



# Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

## IRO-1 – BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt HARTMANN bei der Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Unternehmensführung verschiedene Kriterien wie geografischen Standort, Art der Geschäftstätigkeit, Branchenkontext sowie die Struktur von Geschäftsbeziehungen und Transaktionen. Die Bewertung erfolgte auf Basis der unternehmensweiten Compliance-Risikoanalyse, die gezielt Risiken im Bereich Bestechung und Korruption innerhalb der HARTMANN GRUPPE erfasst. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung entsprechender Präventions- und Kontrollmaßnahmen im Rahmen des Compliance-Management-Systems.

### GOVERNANCE – WESENTLICHES RISIKO

#### Risiko

Korruption und Bestechung	Potenzielle Nichteinhaltung des Kartell- oder Wettbewerbsrechts. (ID: G11-1)
---------------------------	--

## G1-1 – UNTERNEHMENSKULTUR UND KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Verhaltenskodex der HARTMANN GRUPPE soll eine Unternehmenskultur fördern, die von Integrität, Transparenz und ethischem Verhalten geprägt sowie und Korruption, Bestechung und andere unethische Praktiken keinesfalls toleriert. Er definiert verbindliche Verhaltensstandards für alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner und externen Akteure und bildet die Grundlage für gesetzeskonformes und verantwortungsbewusstes Handeln.

Interne Richtlinien wie der Verhaltenskodex, die Richtlinie zur Korruptionsprävention, die Kartellrechtsrichtlinie oder die Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten bilden die Grundlage für eine verantwortungsvolle und gesetzeskonforme Entscheidungsfindung. Die Umsetzung wird durch regelmäßige Schulungen, interne Audits sowie ein Hinweisgebersystem unterstützt. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim global verantwortlichen Chief Compliance Officer.

HARTMANN verpflichtet sich zur Einhaltung internationaler Standards und Initiativen, darunter:

- UN Global Compact
- Nachhaltigkeitskodex des Bundesverbands Medizintechnologie
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- ILO-Grundsatzerklärung und -Kernarbeitsnormen
- UN-Kinderrechtskonvention

Bei der Entwicklung und Weiterentwicklung der Richtlinie hat HARTMANN die Interessen relevanter Interessengruppen berücksichtigt. Dies geschieht unter anderem durch Rückmeldungen aus dem Compliance- und Nachhaltigkeitsmanagement sowie Schulungsmaßnahmen.

Die Richtlinie ist intern für alle Mitarbeitenden über das Intranet zugänglich. Externe Interessengruppen erhalten Zugang über die Unternehmenswebsite.

## G1-3 – VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

---

Die HARTMANN GRUPPE verfolgt einen systematischen und mehrstufigen Ansatz zur Prävention, Erkennung und Bearbeitung von Korruption und Bestechung. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu identifizieren, Verstöße konsequent zu ahnden und eine Unternehmenskultur zu fördern, die auf Integrität und Transparenz basiert.

### PRÄVENTION

Zur Vorbeugung von Korruption und Bestechung hat HARTMANN verbindliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen etabliert. Der Verhaltenskodex enthält klare und verpflichtende Regelungen, die Korruption und Bestechung ausdrücklich untersagen. Er macht eindeutige Vorgaben zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und anderen Zuwendungen. Ergänzend hierzu regeln spezifische Richtlinien wie die Richtlinie zur Korruptionsprävention, die Kartellrechtsrichtlinie oder die Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie Vorgaben zum Sponsoring den professionellen Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten.

Ein zentrales Element der Prävention sind verpflichtende Schulungsprogramme. Alle Mitarbeitenden absolvieren mindestens im Zweijahresrhythmus Trainings zu Korruptionsprävention und ethischem Verhalten. Diese Schulungen werden als E-Learning angeboten und regelmäßig inhaltlich aktualisiert. Sie beinhalten praxisnahe Fallbeispiele, rechtliche Grundlagen sowie konkrete Hinweise zur Risikovermeidung. Die Inhalte der Richtlinien und Schulungen kommuniziert HARTMANN intern über das Intranet sowie extern über den Nachhaltigkeitsbericht, die Unternehmenswebseiten und die Lieferantenverträge. Ergänzend dazu führen interne Audits regelmäßige Überprüfungen der Einhaltung und Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen durch.

### ERKENNUNG

Zur frühzeitigen Identifikation von Risiken und potenziellen Verstößen setzt die HARTMANN GRUPPE auf ein umfassendes Compliance-Management-System mit integriertem Risikobewertungssystem sowie internen Audits. Das Compliance-Management-System wird regelmäßig aktualisiert und dient dazu, risikobehaftete Funktionen im Unternehmen zu identifizieren. Darüber hinaus steht Mitarbeitenden und externen Interessengruppen ein Hinweisgebersystem zur Verfügung. Eine ausführliche Beschreibung der angebotenen Meldewege, der Abhilfemaßnahmen sowie der Einbindung von Lieferanten hierbei befindet sich im Kapitel [S1-3](#).

### BEARBEITUNG

Alle Meldungen über potenzielle Verstöße werden systematisch von lokalen oder zentralen Compliance-Abteilungen geprüft. Die Compliance-Funktion ist innerhalb der HARTMANN GRUPPE organisatorisch unabhängig von den für Prävention und Erkennung zuständigen operativen Einheiten. Damit stellt HARTMANN eine objektive und neutrale Bearbeitung sicher.

Bei bestätigten Verstößen verhängt das Unternehmen abgestufte Disziplinarmaßnahmen, deren Schweregrad sich nach dem Ausmaß des jeweiligen Falls richtet. Bei komplexen Sachverhalten erfolgt die Einbindung weiterer Fachbereiche oder externer Fachleute.

### MASSNAHMENPLANUNG UND RESSOURCEN

Die beschriebenen Aktivitäten sind Bestandteil von HARTMANNs Aktionsplan zur Korruptionsprävention. Dieser umfasst die relevanten Richtlinien, die Schulungsprogramme, das Hinweisgebersystem sowie die Arbeit des Compliance-Teams inklusive interner Audits. Das Unternehmen überprüft den Aktionsplan regelmäßig, entwickelt ihn weiter und stellt die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen für seine Umsetzung bereit.

# Kennzahlen und Ziele

## G1-4 – FÄLLE VON KORRUPTION ODER BESTECHUNG

---

Ein spezialisiertes Team überwacht die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung der Compliance-Standards bei HARTMANN. Bestechung und Korruption werden in keiner Form geduldet, entsprechende Vorfälle werden konsequent

verfolgt. Der Verhaltenskodex der HARTMANN GRUPPE verfolgt das Ziel, sowohl internationale als auch nationale Antikorruptionsgesetze wie den UK Bribery Act, das deutsche Strafgesetzbuch und den amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act einzuhalten. Gleichzeitig stärkt HARTMANN durch Transparenz und Rechtstreue das Vertrauen von Kunden, Investoren und der Gesellschaft.



## Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist für HARTMANN weltweit und insbesondere in den Regionen mit Länder- und Tochtergesellschaften eine Selbstverständlichkeit. Dabei konzentriert sich das Engagement des Unternehmens vor allem auf die Bereiche Gesundheit, Bildung, Kultur und Sport.

Das gesellschaftliche Engagement ist bei HARTMANN dezentral gesteuert und an den Standorten unterschiedlich ausgeprägt. Die Länder- und Tochtergesellschaften setzen lokale Initiativen eigenständig um. Über den gruppenweit einheitlichen Sponsoring- und Spendenprozess stellt das Unternehmen

sicher, dass alle unterstützten Projekte und Initiativen den Werten und Compliance-Regelungen der HARTMANN GRUPPE entsprechen. Bei der Auswahl der Aktivitäten setzt HARTMANN auf Partnerschaften und einen Mehrwert für Mitarbeitende, die Gesellschaft und die jeweiligen Regionen.

## Deutschland: Engagement am Firmensitz

HARTMANN engagiert sich kontinuierlich für die Attraktivität des Standorts Heidenheim und die Lebensqualität der Menschen vor Ort. Hierbei unterstützt das Unternehmen in den Bereichen Kultur, Sport, Bildung und Soziales sowie Natur.

Seit vielen Jahren ist HARTMANN Förderer der OH! Opernfestspiele Heidenheim, die 2025 vom Fachmagazin OPER! mit dem OPER! AWARD als „Bestes Festival“ ausgezeichnet wurden. Zudem unterstützt das Unternehmen mit dem Brenzpark-Open-Air ein jährlich stattfindendes Popfestival.

HARTMANN ist langjähriger Sponsor des lokalen Fußball-Bundesligisten 1. FC Heidenheim 1846 e. V. Das Unternehmen begleitete den Aufstieg des Vereins von der 5. Liga bis in die höchste deutsche Spielklasse als enger Partner. Ebenso unterstützt HARTMANN den Heidenheimer Sportbund in den Bereichen Fechten und Baseball. Heidenheimer Athleten erbringen in diesen Sportarten auf nationaler und internationaler Ebene Spitzenleistungen. Darüber hinaus fördert das Unternehmen unter anderem durch die Unterstützung von Volksläufen, wie dem Heidenheimer Stadtlauf, den Breitensport.

Die Zukunftsakademie Heidenheim e. V. möchte mit einem vielfältigen Kursangebot Kinder und Jugendliche in der Region Heidenheim für MINT-Themen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) begeistern. Um Chancengleichheit zu gewährleisten, sind alle Angebote der Zukunftsakademie kostenlos. HARTMANN ist Unterstützer der Initiative.

Darüber hinaus fördert HARTMANN den Brenzpark-Verein in Heidenheim. Engagierte Freiwillige pflegen die grüne Oase der Stadt auf dem Gelände der ehemaligen Landesgartenschau von 2006 und entwickeln den Park weiter. Ihr Engagement trägt zu einem vielfältigen Freizeitangebot für Besuch jeden Alters bei.



1. FC Heidenheim 1846 e. V.



@ G. Böttmann



@ W. Radenbach

Brenzpark-Verein

## Frankreich: Einsatz für Kultur und Sport

Auch an den französischen Standorten engagiert sich HARTMANN für die Attraktivität und Lebendigkeit der Region. Als langjähriger Partner unterstützt das Unternehmen den Handballverein Sélestat Alsace Handball, der nach dem Aufstieg im Sommer 2025 wieder in der ersten französischen Liga spielt. Darüber hinaus fördert HARTMANN das gemeinnützige Décibulles-Musikfestival in Neuve-Église im Elsass.



@ Frédéric Bocquenel

Sélestat Alsace Handball

## Tschechische Republik: Verantwortung vor Ort

In der Tschechischen Republik engagiert sich HARTMANN im Bildungsbereich und hat im Jahr 2025 bereits zum vierten Mal den jährlichen Wettbewerb „HARTMANN School Awards“ für Schüler der medizinischen Sekundarstufe durchgeführt. Das Projekt soll junge Menschen motivieren, sich im beruflichen und im häuslichen Bereich mit eigenen Verbesserungsideen in den Gesundheitsprozess einzubringen. Zu gewinnen gab es ein Stipendium.



HARTMANN School Awards

## Ukraine-Hilfe

HARTMANN stellt der Stadt Heidenheim das ehemalige Betriebsratsgebäude mietfrei für die Unterbringung von Geflüchteten aus der Ukraine zur Verfügung. An seinen Standorten in der Tschechischen Republik unterstützt das Unternehmen geflüchtete Menschen aus der Ukraine durch stabile Arbeitsbedingungen und langfristige

Kooperationsvereinbarungen. Seit 2022 haben mehr als 260 Ukrainerinnen und Ukrainer bei HARTMANN eine neue berufliche Perspektive gefunden. Darüber hinaus unterstützt HARTMANN die französische Hilfsorganisation Enfants Ukraine 01, die sich insbesondere für Kinder in der Ukraine engagiert, durch Produktspenden.



## Produkt- und Geldspenden

HARTMANN arbeitet seit über 20 Jahren mit Hilfsorganisationen zusammen, die sich national und international für Menschen in Notlagen einsetzen. Das Unternehmen spendet dabei sowohl bei akuten Notfällen als auch langfristig und regelmäßig. Dies umfasst Geld- und Produktspenden. Gemeinsam mit der Hilfsorganisation humedica e. V. und weiteren langjährigen Kooperationen stellt HARTMANN beispielsweise Hygiene-Artikel, OP-Produkte und Verbandsmaterial für Menschen in Krisenregionen zur Verfügung.



# Anhang

# ESRS-Inhaltsindex

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*	ANGABE	SEITE
<b>ESRS 2 – Allgemeine Angaben</b>		
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	5
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	5
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	6
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	8
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	8
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	8
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	9
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	10
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	12
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	13
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	17
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	18
<b>E1 – Klimawandel</b>		
E1, GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	8
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	22
E1, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	13, 23
E1, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	24
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	25
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	25
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	27
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	27
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	29
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> e-Zertifikate	Nicht relevant
E1-8	Interne CO <sub>2</sub> e-Bepreisung	Nicht relevant

\* 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).

STANDARD*	ANGABE	SEITE
<b>E3 – Wasser</b>		
E3, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	13
E3, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser	31
E3-1	Konzepte im Zusammenhang mit Wasser	31
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser	31
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser	32
E3-4	Wasserverbrauch	32
<b>E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>		
E5, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	34
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	35
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	35
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	39
E5-4	Ressourcenzuflüsse	40
E5-5	Ressourcenabflüsse	40
<b>S1 – Eigene Belegschaft</b>		
S1, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	12
S1, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	45
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	46
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	47
S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	48
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	48
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	52
S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	53
S1-9	Diversitätsparameter	54
S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	54
S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	54
<b>S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>		
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	12
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	56
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	57
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	57
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	57
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	58
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	58

\* 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).

STANDARD*	ANGABE	SEITE
<b>G1 – Unternehmenspolitik</b>		
G1, GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	62
G1, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	63
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	48,63
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	64
G1-4	Fälle von Korruption oder Bestechung	64

\* 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).



## 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; Getty Images

### Hinweis:

Soweit im Text nur die männliche Form verwendet wird, geschieht dies lediglich zur sprachlichen Vereinfachung. Die Angaben beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.



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](mailto:info@hartmann.info)

[corporate.hartmann.info](http://corporate.hartmann.info)