

**HARTMANN**



Nachhaltigkeitsbericht 2021

# HARTMANN GRUPPE



Foto: SCHMIEDL PHOTOGRAPHY

# Vorwort

## Sehr geehrte Damen und Herren,

jeden Tag verlassen sich medizinisches Fachpersonal und Patienten auf die Qualität unserer Produkte für Wundversorgung, Inkontinenz- und Infektionsmanagement. Unser Markenversprechen „Hilft. Pflegt. Schützt.“ bringt klar zum Ausdruck, dass wir uns unserer Verantwortung bewusst sind und alles daran setzen, dieser zu entsprechen.

Dabei ist der Nachhaltigkeitsanspruch fester Bestandteil unserer Ziele und Aktivitäten: Diese Haltung prägt unser unternehmerisches Handeln und ist die Grundlage für unseren Erfolg. Wir erreichen unsere unternehmerischen Ziele – und generieren zugleich Wertschöpfung für die Gesellschaft, indem wir verantwortungsvoll handeln und einen schonenden Umgang mit Ressourcen sicherstellen.

2020 hat der Vorstand von HARTMANN die Task Force Nachhaltigkeit initiiert, um die bereits bestehenden vielfältigen Aktivitäten zentral zu koordinieren und in der Unternehmensgruppe weiterzuentwickeln. Mit einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die besonders relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert sowie den Status quo bei HARTMANN systematisch erfasst und bewertet.

Aktivitäten wie die kontinuierliche Reduktion von Materialeinsätzen in der Produktion, die Förderung von sozialen Projekten und unser umfassendes Arbeitssicherheits- und Umweltmanagement werden bereits seit Jahren verfolgt. Nun wurde auch der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck für die gesamte HARTMANN GRUPPE berechnet. Im nächsten Schritt werden wir Reduktionsziele



*Zum Titelbild: Das 2021 an der Konzernzentrale neu bezogene Bürogebäude sowie die neue Kantine wurden nach LEED-Maßstäben geplant und realisiert. Das Gütesiegel „LEED“ steht für Leadership in Energy and Environmental Design und wurde 1998 vom U.S. Green Building Council entwickelt.*

# Inhalt

festlegen und weitere konkrete Maßnahmen für die kommenden Jahre definieren, um CO<sub>2</sub>-Neutralität für die HARTMANN GRUPPE zu erreichen.

Bei der Umsetzung nutzen wir das Innovationspotenzial unserer Mitarbeitenden. Wir geben ihnen Ideen Raum und fördern ihre Eigeninitiative. Damit wollen wir erreichen, dass Nachhaltigkeit nicht nur gewollt, sondern im gesamten Unternehmen auch gelebt wird. Was man damit erreichen kann, sehen wir zum Beispiel bei Kneipp, die bei ihrer Produktentwicklung Nachhaltigkeitsaspekte sehr erfolgreich umsetzen. Kneipp wurde in diesem Kontext bereits mit diversen Preisen ausgezeichnet; zuletzt 2021 mit dem von der Bundesregierung unterstützten „Deutschen Nachhaltigkeitspreis“ sowie dem Designpreis „Red Dot“.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht geben wir einen Überblick über das bislang Erreichte und die vor uns liegenden Meilensteine.

Wir sind davon überzeugt: Mit unserem Nachhaltigkeitsengagement haben wir den richtigen Weg für eine weiterhin erfolgreiche Entwicklung unseres Unternehmens eingeschlagen.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihr Vertrauen!

Ihr



**Stefan Grote**

Mitglied des Vorstands  
und Leiter der Task Force Nachhaltigkeit

<b>04</b>	<b>1. Unternehmensprofil der HARTMANN GRUPPE</b>
05	1.1 Unser Unternehmen
07	1.2 Corporate Governance und Compliance
<b>08</b>	<b>2. Nachhaltige Unternehmensführung</b>
09	2.1 Unser Nachhaltigkeitsmanagement
<b>10</b>	<b>3. Produktverantwortung</b>
11	3.1 Unser Ansatz
13	3.2 Sichere und hochwertige Produkte
14	3.3 Umweltfreundliche Produkte
17	3.4 Kundenorientierung und E-Health
19	3.5 Verantwortung in der Lieferkette
<b>21</b>	<b>4. Verantwortung für Umwelt und Klima</b>
22	4.1 Unser Ansatz für Umwelt- und Klimaschutz
23	4.2 Energie und Klimaschutz
27	4.3 Ressourceneffizienz
<b>29</b>	<b>5. Verantwortung für unsere Mitarbeitenden</b>
30	5.1 Unser Personalmanagement
32	5.2 Die PEOPLE Strategie
36	5.3 Sicherheit und Gesundheit
<b>39</b>	<b>6. Verantwortung für die Gesellschaft</b>
40	6.1 Ansatz im Gemeinwohl
41	6.2 Gesellschaftliches Engagement weltweit
<b>43</b>	<b>Anhang</b>
43	Über den Bericht
43	Impressum



## KAPITEL 1

# Unternehmensprofil der HARTMANN GRUPPE

HARTMANN ist ein führender europäischer Anbieter von Systemlösungen für Medizin und Pflege. Mit dem aktuellen strategischen Transformationsprogramm stellt die HARTMANN GRUPPE ihre Position als verlässlicher Partner des Gesundheitswesens auch für die Zukunft sicher.

# 1.1 Unser Unternehmen

## Marktführer mit 200-jähriger Geschichte

Die Firmengeschichte von HARTMANN reicht bis ins Jahr 1818 zurück. Seither hat sich das Unternehmen von einer deutschen Baumwollspinnerei zu einem globalen Partner für Gesundheit und Pflege entwickelt. Heute zählt HARTMANN zu den führenden europäischen Anbietern von professionellen Medizin- und Pflegeprodukten und unterstützenden Dienstleistungen. Konsumentennahe medizinische Sortimente sowie Pflege- und Kosmetikprodukte ergänzen das Kernportfolio.

## Die Geschäftssegmente und Tochtergesellschaften

Die HARTMANN GRUPPE ist in die Geschäftssegmente Wundversorgung, Inkontinenz- und Infektionsmanagement sowie Komplementäre Divisionen der Gruppe gegliedert:

- Im Segment Wundversorgung bietet HARTMANN ein breites Spektrum an traditionellen und modernen Wundauflagen.
- Im Segment Inkontinenzmanagement liegt der Schwerpunkt auf körpernahen, aufsaugenden Produkten für unterschiedliche Schweregrade der Inkontinenz. Dazu zählen auch Produkte für die Patientenhigiene und medizinische Hautpflege.
- Das Segment Infektionsmanagement umfasst die Divisionen Risikoprävention und Desinfektion. Unter Risikoprävention fallen unter anderem kundenspezifische sterile Komponentensets, Einweginstrumente oder Bekleidungs- und Abdeckmaterialien für den OP-Bereich. Das Sortiment im Bereich Desinfektion umfasst Produkte für die Hände- und Flächendesinfektion.
- Dem Segment „Komplementäre Divisionen der Gruppe“ sind die Tochtergesellschaften Kneipp, KOB und CMC zugeordnet.

## Kundenzentrierte, globale Organisation

Die Unternehmensgruppe hat ihren Hauptsitz in Heidenheim an der Brenz in Deutschland. HARTMANN ist in mehr als 130 Ländern präsent und hat in weltweit 36 Ländern eigene Gesellschaften. Seit 2021 sind die Vertriebsregionen in den Heimatmarkt Deutschland, EMEA (Europa ohne Deutschland, Mittlerer Osten, Afrika), Americas und APAC (Asien, Pazifischer Raum) gegliedert. Die bedeutendsten Produktionsstandorte befinden sich in Deutschland, Frankreich, Spanien, Tschechien und der Schweiz sowie in Russland, Indien und der Türkei. Seit Oktober 2021 errichtet HARTMANN in Polen ein neues Werk für Wundversorgungsprodukte. Weitere Informationen zu der Organisationsstruktur finden sich in den Grundlagen des aktuellen Geschäftsberichtes.

## Kundensegmente und Vertriebskanäle

Den Schwerpunkt der medizinischen Sortimente bilden Systemangebote für professionelle Anwender in Kliniken, Arztpraxen, Apotheken, Pflege- und Altenheimen und im Sanitätsfachhandel sowie Produkte für die häusliche Pflege. Das Portfolio basiert auf fundiertem Wissen, langjähriger Erfahrung und einem tiefen Verständnis der unterschiedlichen Kundenanforderungen. Bei der Versorgung mit Medizin- und Pflegeprodukten kooperiert HARTMANN eng mit den Trägern der Gesundheitssysteme, dem Sanitätsfachhandel und Apotheken. Die Medizin- und Pflegesortimente für Endverbraucher vertreibt HARTMANN vorrangig über Apotheken, den Sanitätsfachhandel und Online-Kanäle.



# 1.2 Corporate Governance und Compliance

Als weltweit tätige Unternehmensgruppe im Gesundheitswesen unterliegt HARTMANN einer Vielzahl von Regularien, die sich lokal teilweise stark unterscheiden. Die Einhaltung von ethischen und rechtlichen Verhaltensgrundsätzen ist wesentlicher Teil des Selbstverständnisses und der Unternehmenskultur. Im Code of Conduct greift HARTMANN diese Verhaltensgrundsätze auf und macht sie für alle Mitarbeitenden verbindlich.

Das Compliance-Management-System stellt die Einhaltung von Standards, Gesetzen und internen Vorgaben über Prozesse, Richtlinien, Schulungen, Kontrollen und Audits sicher. Im Rahmen des globalen Programms sind die lokalen Compliance-Verantwortlichen insbesondere für die länderspezifischen Risiken sowie die lokale Umsetzung des Compliance-Programms verantwortlich. Die Corporate-Compliance-Abteilung übernimmt die zentrale Steuerung der Umsetzung und Weiterentwicklung des globalen Compliance-Management-Systems. Der global verantwortliche Chief Compliance Officer überwacht die Implementierung, Einhaltung und Fortentwicklung des Programms in allen Geschäftsbereichen. Zur Meldung von Compliance-Verstößen steht Mitarbeitenden und Externen ein einheitliches Meldesystem zur Verfügung, das auch die Möglichkeit zur anonymen Hinweisgebung bietet.

Informationen zum Chancen- und Risikomanagement finden sich im Chancen- und Risikobericht des aktuellen Geschäftsberichtes.

## Datenschutz

Für HARTMANN entstehen durch die Digitalisierung der Gesundheitssysteme wesentliche neue Chancen bei der Unterstützung von Kunden und der Entwicklung zusätzlicher Services. Dies geht jedoch mit einem zunehmenden Umgang mit sensiblen persönlichen, vom Gesetzgeber besonders geschützten Daten einher. Dem trägt HARTMANN durch die Präventionsaktivitäten seiner Datenschutzabteilung Rechnung. Die Datenschutzorganisation ist global organisiert. Der Konzerndatenschutzbeauftragte überwacht die Fortentwicklung und Umsetzung des Datenschutzmanagementsystems sowie dessen Berücksichtigung in den Divisionen. In den Länder- und Tochtergesellschaften sind Datenschutzkoordinatoren benannt, die als Ansprechpartner für die Fachbereiche dienen, Themen bündeln und diese entsprechend an die zuständigen und benannten Datenschutzbeauftragten oder den Konzerndatenschutzbeauftragten adressieren. Im Berichtszeitraum gab es keine bekannten Verstöße gegen die geltenden nationalen Datenschutzgesetze.



## KAPITEL 2

# Nachhaltige Unternehmensführung

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

# 2.1 Unser Nachhaltigkeitsmanagement

## Nachhaltige Unternehmensführung

Das Nachhaltigkeitsmanagement verfügt bei HARTMANN über ein solides Fundament: Bereits 2002 hat das Unternehmen ein integriertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (HSE) eingeführt, das auf international anerkannten Normen für Managementsysteme wie ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) und ISO 9001 aufsetzt. Darüber hinaus hat HARTMANN an ausgewählten Standorten spezifische Managementsysteme implementiert. Zu diesen zählt beispielsweise das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) bei Kneipp und bei der PAUL HARTMANN S. A. in Mataró, Spanien.

## Struktur und Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Um alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen und Projekte zentral zu konsolidieren, zu steuern und weiterzuentwickeln, hat HARTMANN 2020 eine abteilungsübergreifende Task Force eingerichtet. Sie wird von einem Vorstandsmitglied geleitet und ist mit Nachhaltigkeitsexperten sowie Projektmanagern, die zentrale Nachhaltigkeitsinitiativen verantworten, besetzt.

Die Task Force entwickelt auch den Nachhaltigkeitsansatz des Unternehmens weiter und legt dessen Umsetzung fest. Den Austausch und die Abstimmung zwischen den Gesellschaften und Standorten sichern verschiedene Expertennetzwerke. Diese verantworten auch die übergreifende Koordination von Zielen und Maßnahmen.

## Wesentlichkeitsanalyse

Die Task Force Nachhaltigkeit hat 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und dabei die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für HARTMANN identifiziert. Dazu zählen Themen wie CO<sub>2</sub>-Management, Produktsicherheit und Qualität, Ressourceneffizienz, nachhaltige Verpackungslösungen sowie ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement.

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse hat HARTMANN 2021 eine systematische Erfassung und Bewertung des Status quo in der gesamten Gruppe vorgenommen. Dabei hat das Unternehmen seine Datenbasis vervollständigt und bestehende Prozesse mit aktuellen und künftigen Anforderungen abgeglichen. So wurde etwa der standortbezogene CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Scope 1 und 2) für die gesamte HARTMANN GRUPE berechnet. Im nächsten Schritt definiert HARTMANN auf dieser Grundlage weitere Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung.



### KAPITEL 3

# Produktverantwortung

Damit sich medizinisches Fachpersonal und Patienten jeden Tag zu 100 % auf die Lösungen von HARTMANN verlassen können, ist das Unternehmen in besonderem Maße der Qualität, Sicherheit und Umweltverträglichkeit seiner Produkte verpflichtet.

# 3.1 Unser Ansatz

## Produktportfolio

Professionelle Systemangebote für Wundversorgung, Inkontinenz- und Infektionsmanagement bilden den Kern des Portfolios. Ergänzt wird dieser durch konsumentennahe medizinische Sortimente, Pflege- und Kosmetikprodukte sowie weitere Produkte rund um Gesundheit und Wohlbefinden.

**Im Segment Wundversorgung** konzentriert sich HARTMANN auf Lösungen zur Wundheilung sowie auf Verbandmaterialien. Das breite Spektrum an traditionellen und modernen Wundauflagen umfasst unter anderem eine neue Reihe silikonbeschichteter, hautschonender Wundauflagen, das etablierte Behandlungskonzept Hydro-Therapy mit den beiden Produkten HydroClean® und HydroTac® sowie die superabsorbierenden Kompressen der Zetuvit®-Plus-Familie.



**Im Segment Inkontinenzmanagement** liegt der Schwerpunkt auf körpernahen aufsaugenden Produkten für unterschiedliche Schweregrade der Inkontinenz. Hierzu zählen unter anderem die Produktkategorien MoliCare® Premium Mobile und MoliCare® Premium Elastic. Auch Produkte für die Patientenhigiene und speziell auf Inkontinenz abgestimmte Hautpflege gehören zum Angebot.



**Das Segment Infektionsmanagement** umfasst die Divisionen Risikoprävention und Desinfektion. Zur Risikoprävention gehört neben kundenspezifischen sterilen Komponentensets und Untersuchungshandschuhen ein breites Produktportfolio für den OP-Bedarf. Letzteres beinhaltet unter anderem sterilisierte Peha®-Instrumente, Foliodress®-Bekleidung und -Mäntel sowie Foliodrape®-Produkte, die als Einwegabdeckungen auf Stationen und in chirurgischen Umgebungen verwendet werden.



**In der Division Desinfektion** entwickelt und produziert HARTMANN Produkte zur Hände- und Flächendesinfektion zum Schutz vor Infektionskrankheiten. Auch das mehrfach in Deutschland als Marke des Jahrhunderts ausgezeichnete Desinfektionsmittel<sup>1</sup> Sterillium® gehört dazu. Für Endverbraucher steht Sterillium® Protect & Care zur Verfügung. Während der Corona-Pandemie wurde die systemrelevante Bedeutung des Produkt- und Lösungsportfolios im Segment Infektionsmanagement auf ganz besondere Weise deutlich.



**Dem Segment „Komplementäre Divisionen der Gruppe“** sind die Tochtergesellschaften Kneipp, KOB und CMC zugeordnet. Unter dem Markenclaim „Glück, das wirkt“ vermarktet Kneipp unter anderem Körperpflegeprodukte, Nahrungsergänzungsmittel und pflanzliche Arzneimittel. KOB ist auf medizinische Textilien und Binden spezialisiert. Über die CMC werden hauptsächlich Handelsmarken in den Bereichen Cotton/Cosmetic, Medical, Baby und Home Consumer Medical Care vertrieben.



<sup>1</sup> Der Pflichttext für Sterillium® in Deutschland gemäß „Heilmittelwerbegesetz“ (HWG) findet sich auf Seite 43.

## Anforderungen von Markt und Regulatorik

Grundsätzlich unterliegt das HARTMANN Produktportfolio regulatorischen Anforderungen von hoher Komplexität. Dabei steigen die allgemeinen und regulatorischen Anforderungen kontinuierlich. Ein Beispiel sind die neuen Bestimmungen der Europäischen Medizinprodukteverordnung (Medical Device Regulation, MDR).

## Globales Normen- und Regelwerkmanagement

Durch die Nutzung der Software e-NORM stellt HARTMANN relevante Normen und Vorschriften weltweit zur Verfügung. Außerdem hält die Software regulatorische Anforderungen für Medizinprodukte, andere relevante Produktkategorien sowie Produkt- und Prozessentwicklungsaktivitäten zuverlässig auf dem neuesten Stand. Außerdem erleichtert das System seinen Anwendern die Mitwirkung am Normen- und Vorschriftenmanagement. Die Software-Lösung ist an 17 Standorten in Deutschland, Tschechien, Frankreich, Italien, der Schweiz, Spanien und den USA im Einsatz.



Die Produktion in Herbrechtingen fertigt Inkontinenzprodukte.



## Forschungs- und Entwicklungsarbeit

Mit einer kontinuierlichen Forschungs- und Entwicklungsarbeit stellt HARTMANN Produkte und Dienstleistungen sicher, die im Hinblick auf Funktion, Bedienung, Preiswürdigkeit und Sicherheit höchsten Ansprüchen genügen. Dazu bindet das Unternehmen seine weltweiten Tochtergesellschaften eng in den Produktentwicklungsprozess ein. Beispiele hierfür sind das gruppenweite Product Lifecycle Management (PLM) und das Change Control Management. Im Berichtsjahr flossen 94,9 Mio. Euro (2020: 89,3 Mio. Euro) in die Forschung und Entwicklung.

## Produktinnovationen

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

Ein Augenmerk liegt auch auf Nachhaltigkeitsaspekten. Durch gezielte Materialauswahl und Produktformgebung erhöht HARTMANN den Nutzen der Produkte und reduziert gleichzeitig ihre möglichen negativen Umwelteinflüsse. Dies geschieht zum Beispiel durch die Verminderung des spezifischen Materialeinsatzes, die Beseitigung oder Reduktion des Produktionsabfalls – etwa beim Verschnitt –, die Auswahl umweltfreundlicherer Materialien, aber auch durch durchdachte Produktkonzepte, die es den Kunden erlauben, weniger Produkte zu nutzen, um die gleiche Leistung und Funktion zu erreichen.

Bei der Verpackungsentwicklung bieten Vereinfachung, der Verzicht auf bestimmte Verpackungsstufen oder der konsequente Einsatz recycelter und recyclingfähiger Materialien erhebliches Potenzial. HARTMANN hat die Arbeit und die Prozesse der Produktentwicklung systematisch organisiert und unterstützt sie durch Systeme wie beispielweise das Product Lifecycle Management (PLM).



Cosmopor® Silicone, der erste sterile post-operative Wundverband mit Silikontechnologie.

## 3.2 Sichere und hochwertige Produkte

### Zertifizierungen

Die Mehrheit der Produkte ist nach der neuen Verordnung für Medizinprodukte (EU) 2017/745 zertifiziert. Zudem hält ein Großteil der HARTMANN Standorte ISO 9001 oder ISO 13485 Zertifizierungen für ihre Qualitätsmanagementsysteme. Viele Standorte sind nach beiden Standards zertifiziert.

### Regulatory Affairs

Der Fachbereich Regulatory Affairs hat sich mit hoher Priorität mit den regulatorischen Anforderungen der MDR auseinandergesetzt. Generell überwacht der Fachbereich die für HARTMANN relevanten Standards und Richtlinien. 2021 lag ein Fokus des Fachbereichs auf der Durchführung von Konformitätsbewertungsverfahren und der damit verbundenen Betreuung der technischen Dokumentation. Des Weiteren verfolgte und beurteilte der Fachbereich unter anderem schwerpunktmäßig die Herausforderungen, die sich für HARTMANN aus dem EU-Austritt Großbritanniens ergaben.

### Produktsicherheit

Das Medizinproduktportfolio der HARTMANN GRUPPE umfasst Produkte der Klasse 1 (kein oder sehr geringes Risiko für Patienten), 2a (mittleres Risiko) und 2b (mittleres bis hohes Risiko). Für alle Produkte der Klasse 1 ist die Umsetzung der MDR bereits abgeschlossen.

### Reklamationen

HARTMANN hat das grundsätzliche Vorgehen bei Produktreklamationen und die zu ergreifenden Maßnahmen bei jeglicher Art von Vorkommnissen in verbindlichen Richtlinien festgehalten. Das Unternehmen betrachtet Reklamationen stets auch als Anlass für Qualitätsverbesserungen und als Chance, seine Kundenbeziehungen durch eine kompetente und zeitnahe Bearbeitung zu stärken. Gemessen an den Verkaufszahlen verzeichnete HARTMANN im Berichtszeitraum eine sehr geringe Zahl von Reklamationen.



## 3.3 Umweltfreundliche Produkte

### Ökobilanzen

Um seinen Entwicklern solide Daten für die Produktoptimierung zur Verfügung zu stellen, hat HARTMANN in den vergangenen Jahren auch Life Cycle Assessments (LCA) genannte Ökobilanzen durchgeführt und dabei alle Umweltauswirkungen gemäß ISO 14040 und ISO 14044 analysiert. Die Ökobilanzen in den Divisionen Inkontinenzmanagement und Risikoprävention bilden eine Basis für die Weiterentwicklung der Produkte im Sinne der Nachhaltigkeitsziele. Derzeit baut HARTMANN den Bereich der Ökobilanzen weiter aus. Alle bisherigen Analysen haben den Rohstoffverbrauch als zentralen Treiber von Umweltauswirkungen ermittelt. HARTMANN zielt über intelligentes Produktdesign auf weitere deutliche Verbesserungen bei der Nachhaltigkeit seiner Produkte. So optimiert das Unternehmen etwa im Inkontinenzmanagement die Produkte derart, dass das Verpackungsvolumen, der Lagerplatzbedarf und die Straßentransporte reduziert werden.

### Nachhaltige Materialien

Modifikationen von Zusammensetzungen der Produkte und ihrer eingesetzten Materialien oder der Verpackungen lassen sich bei Medizinprodukten wegen der regulatorischen Vorgaben nicht kurzfristig durchführen. Dennoch sucht HARTMANN im Rahmen der Möglichkeiten konsequent nach nachhaltigen Lösungen. An Standorten mit einer großen Menge an holzbasierten Materialien, wie insbesondere Zellstoff, hat HARTMANN entsprechende Lieferkettensertifizierungen implementiert. Verschiedene Standorte in Deutschland, Frankreich, Italien, der Schweiz und Spanien verfügen über eine FSC®-Chain-of-Custody-Zertifizierung („Lieferkettensertifizierung“, FSC® C131245). Produktzertifizierungen werden bei entsprechenden Marktanforderungen implementiert.

Bei HARTMANN bilden Zellulose und sonstige Zellstofffasern den größten Anteil am Rohstoffbedarf. Das Unternehmen bezieht den Zellstoff für Inkontinenzprodukte hauptsächlich aus Nordamerika und Skandinavien. Dieser stammt vorwiegend aus

zertifizierten Wäldern. Der gesamte Zellstoff ist ohne Chlorgas gebleicht. Dies reduziert die Menge absorbierbarer organischer Halogene (AOX) im Abwasser der Zellstofffabriken.

Auch die Tochtergesellschaften setzen Nachhaltigkeitsmaßnahmen mit Blick auf Roh- und Inhaltsstoffe um. So bestehen beispielsweise die von Kneipp produzierten Duschmaterialien und Seifen zu 98 % aus biologisch abbaubaren Inhaltsstoffen. KOB bietet latexfreie kohäsive Fixierbinden sowie Kompressions- und Stützbinden mit hohen Anteilen an Naturfasern. CMC stellt Wattestäbchen als biologisch abbaubares Produkt mit umweltfreundlichen Papierschäften und -verpackungen her (ISEGA-Zertifikat ISO 13432). Die eingesetzten Kartonagen bestehen in allen HARTMANN Divisionen überwiegend aus Recyclingfasern.

Darüber hinaus hat HARTMANN verschiedene systemische Maßnahmen zur Materialeinsparung und Abfallvermeidung umgesetzt. So werden zum Beispiel



*Der gesamte Zellstoff für die Inkontinenzproduktion ist ohne Chlorgas gebleicht.*

im Bereich Risikoprävention Materialeinsatz und Verpackungskonzepte kontinuierlich überprüft und optimiert. Im Rahmen eines Design-to-Cost-Projektes hat HARTMANN bei OP-Abdeckungen über Änderungen im Design den Materialeinsatz optimiert und damit die Transport-, Lager- und Sterilisationsbedingungen verbessert.

## Recycling und Entsorgung am Ende des Produktlebenszyklus

HARTMANN unterscheidet zwischen der Entsorgung und der Wiederverwertung gebrauchter Produkte sowie zwischen der Reduktion und dem Recycling des produktionsbedingten Abfalls (siehe Seite 27 Rohstoff- und Abfallmanagement). Bei einem Großteil der Produkte ist ein industrielles Recycling nach Gebrauch nicht oder nur eingeschränkt möglich, da sie bei der Anwendung mit Körpersekreten in Kontakt kommen. Die gebrauchten Produkte können jedoch einer thermischen Verwertung zugeführt werden und dienen damit der Rückgewinnung von Energie. Innerhalb von EDANA (European Disposables And Nonwovens Association) – dem weltweit führenden Vliesstoffverband – arbeitet HARTMANN an Projekten, die zukünftig auch die stoffliche Wiedergewinnung der Rohstoffe aus gebrauchten Hygieneprodukten ermöglichen sollen.

## Nachhaltige Verpackungen und Transportoptimierungen

Bei der Entwicklung von nachhaltigeren Verpackungen müssen die besonderen Vorschriften für sterile Medizinprodukte berücksichtigt werden. HARTMANN hat bereits eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen mit dem Ziel nachhaltiger Verpackungen ange-

stoßen. So bietet die CMC Wattedisps in PE-Beuteln mit Rezyklatanteil an und verpackt einen Großteil der Medizinprodukte für den Retail in Papierverpackungen. Der Bereich Inkontinenzmanagement hat bei den MoliCare® Bed Mats bereits 2020 Verpackungsoptimierungen umgesetzt und erfolgreich im Markt platziert. Dadurch konnten im Berichtsjahr in diesem Bereich durch Verpackungsoptimierungen mehr als 20.000 Paletten sowie die dafür erforderlichen Lager- und Transportkapazitäten eingespart werden. In den kommenden Jahren wird das Unternehmen dieses Optimierungsprogramm auf weitere Inkontinenzsortimente ausweiten. KOB setzt zum Großteil Faltschachteln und Versandkartons aus 100% recyceltem Material ein; vereinzelt auch Verpackungen aus zertifizierten, nachwachsenden Rohstoffen.

In der Division Desinfektion konnte HARTMANN das Leervolumen der 750-ml-Flasche des Desinfektionsmittels Bacillo® 30 Sensitive Foam um 30 cm<sup>3</sup> verringern und so den Materialaufwand reduzieren. Bei



### KNEIPP:

## Auszeichnung für Lippenpflege

Die im März 2021 eingeführte farbige Lippenpflege Natural Red hat den internationalen Red Dot Design Award 2021 erhalten. Sie ergänzt die 2019 eingeführte farblose Lippenpflegeserie. Diese wurde bereits mehrfach für ihr nachhaltiges Verpackungskonzept ausgezeichnet. Sie erhielt unter anderem den Deutschen Nachhaltigkeitspreis Design 2020 in der Kategorie „Vorreiter“.

Die Kappe der farbigen Lippenpflege besteht aus dem neuartigen Material Paper Blend und damit zu 99% aus biobasierten Rohstoffen. Für die untere Hülse verwendet Kneipp eine Mischung aus Paper Blend und Kork. Der eingesetzte Kork stammt aus Restbeständen, die beispielsweise bei der Produktion von Weinkorken anfallen. Die Faltschachtel hat einen Grasanteil von 25%. Gras ist ein besonders schnell nachwachsender Rohstoff. Darüber hinaus werden bei der Herstellung des Graspapiers rund 3.000 Liter weniger Wasser pro Tonne benötigt als bei handelsüblichem Papier. Die für die Lippenpflegen verwendeten Rohstoffe tragen das OK-Compost-EN13432-Zertifikat und können unter industriellen Bedingungen kompostiert werden. Für seine Nachhaltigkeitsstrategie wurde Kneipp 2021 bereits zum fünften Mal mit dem unabhängigen Siegel „GREEN BRAND“ ausgezeichnet.

der Herstellung der Desinfektionstücher Mikrobac® Tissues hat HARTMANN bereits 2017 auf den Einsatz eines Konzentrats in der Herstellung umgestellt, was zu Einsparungen von über 80% bei Transportaufwand und weiteren Kosten führte.

Kneipp optimiert kontinuierlich seine Packmittelkonzepte und hat eine Strategie für nachhaltige Verpackungen entwickelt. So hat sich das Unternehmen beispielsweise zum Ziel gesetzt, natürliche Papieralternativen ohne frische Holzfasern zu verwenden. Aktuell sind bereits 50% der Papierverpackungen umgestellt. Im laufenden Jahr sollen über weitere Schritte nahezu 100% erreicht werden.

Ab 2023 sollen alle Verpackungen vollumfänglich recyclingfähig sein. Gleichzeitig arbeitet Kneipp daran, in Verpackungen eingesetzte Rezyklate von unabhängigen Stellen zertifizieren zu lassen. Grundsätzlich ist es das erklärte Ziel von Kneipp, bis 2025 alle Kunststoffe, also auch recycelte Kunststoffe, durch nachhaltigere Alternativen zu ersetzen. Die Strategie zeigt bereits erste Erfolge: Kneipp konnte 2021 im Vergleich zu 2018 rund 26% der Kunststoffe in den Verpackungen einsparen.



CMC:

## Nachhaltige Baumwollpads

CMC ist Mitglied von Sedex, einer Organisation für Unternehmen, die sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung des ethischen Verhaltens entlang ihrer Lieferkette verpflichtet haben. CMC hat seine Bel nature Baumwollpads von der Herstellung über das Produkt bis hin zur Verpackung anhand nachhaltiger Kriterien entwickelt. Die Baumwollpads fertigt das Unternehmen an einem ISO-14001- und -50001-zertifizierten Produktionsstandort und nutzt dabei zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien. Die Pads bestehen vollständig aus dem nachwachsenden und biologisch abbaubaren Rohstoff Baumwolle. Diese ist zudem GOTS-zertifiziert: Der Global Organic Textile Standard ist als weltweit führender Standard für die Verarbeitung biologisch erzeugter Naturfasern anerkannt. Die Verpackung besteht zu 80% aus Rezyklat und ist zu 100% recycelbar, da sie nur aus einem einzigen Material besteht.

## 3.4 Kundenorientierung und E-Health

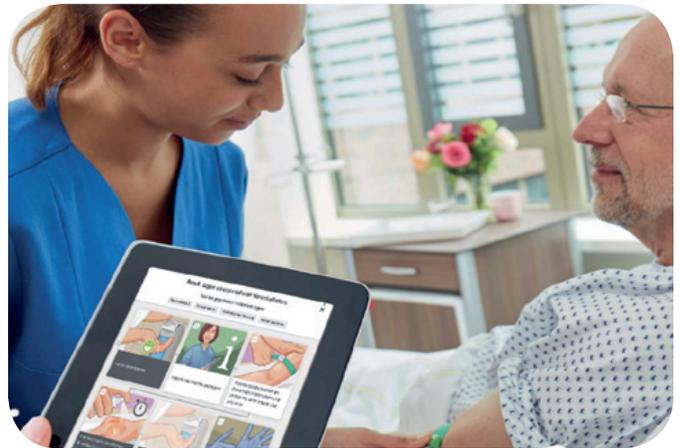
### Marktanalyse

Um den aktuellen Marktanforderungen bestmöglich zu entsprechen, setzt HARTMANN auf ein breit gefächertes, internationales Kompetenznetzwerk. Das Unternehmen arbeitet eng mit seinen Partnern in Medizin und Pflege zusammen, um deren Bedürfnisse bei Produkteigenschaften und -anwendungen bestmöglich zu verstehen. Darüber hinaus steht HARTMANN bei der Entwicklung und Erprobung von innovativen Lösungen in engem Austausch mit führenden Forschungs- und Gesundheitseinrichtungen. Die Ansprüche von Geschäftspartnern und Kunden identifiziert HARTMANN regelmäßig über Zufriedenheitsanalysen und Kundenbefragungen. Außerdem führt das Unternehmen Marktforschungen durch und analysiert Gründe für Reklamationen und Beschwerden. Im Bereich E-Health finden bei Produkteinführungen oder -veränderungen zusätzlich Marktakzeptanzprüfungen statt. Im Zusammenwirken mit Rückmeldungen aus dem Vertrieb kann HARTMANN sich so stets schnell und zielgerichtet auf Kundenwünsche einstellen.

### Digitale Geschäftsmodelle und E-Business

Die fortschreitende Digitalisierung der Gesundheitssysteme verspricht deutliche Verbesserungen bei den anstehenden Kosten- und Leistungsherausforderungen. Außerdem verändert und stärkt sie die Rolle der Patienten. Diese beeinflussen durch internetbasierte Gesundheitsinformationsangebote und die private Finanzierung von Gesundheitsleistungen aktiv den Markt. HARTMANN hat diese Trends frühzeitig erkannt und auf neue digitale Geschäftsmodelle und eine Stärkung des E-Business gesetzt. So entwickelt HARTMANN unter anderem digitale Geschäftsmodelle für den Bereich der Infektionsprävention (siehe zum Beispiel Mission: Infection Prevention (M: IP®) auf Seite 18) oder das Beschaffungsmanagement von Krankenhäusern und Pflegeheimen.

Ende 2019 hat die HARTMANN GRUPPE den Bereich Digital Business eingeführt. Er evaluiert Digitalisierungsinitiativen, die auf lokaler Ebene vor dem Hintergrund von Markt- bzw. Kundenbedürfnissen entstanden sind, und überprüft die Möglichkeiten für eine Vereinheitlichung oder einen globalen Rollout. Der Bereich steuert vier Digital Hubs: Der Hub in Hamburg ist auf das Thema Hygiene fokussiert. In Schaffhausen, Schweiz, stehen Geschäftsmodelle für Pflegeheime im Zentrum, während der Hub in Barcelona, Spanien, mit seinen Lösungen vornehmlich Krankenhäuser und Apotheken adressiert und der Stuttgarter Hub digitale Lösungen für den Pflegebereich erarbeitet.



*HARTMANN vereinfacht die Pflege – auch digital.*

## Vom Produkt- zum Lösungsanbieter

Jedes Jahr erkranken europaweit bis zu 3,5 Mio. Menschen an einer Infektion infolge des Aufenthalts in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung. Rund jede dritte sogenannte Krankenhausinfektion gilt als vermeidbar. HARTMANN sieht sich mit seinen Kompetenzen und Produktangeboten hier in einer besonderen Verantwortung und hat die Initiative „Mission: Infection Prevention“ (M: IP®) zur Verbesserung der Infektionsprävention im Medizin- und Pflegebereich gestartet.

Unter der Verantwortung der Divisionen Risikoprävention und Desinfektion geht es bei M: IP® um eine ganzheitliche Betrachtung der Infektionsprävention. Im Rahmen der Initiative führt HARTMANN sämtliche Möglichkeiten der Prävention für Kunden zusammen. Dazu zählen bereits verfügbare Produkte aus den Divisionen ebenso wie die umfassende Erfahrung und Expertise des Bereiches Infektionsprävention, die auf der langjährigen Zusammenarbeit mit Experten und Partnerorganisationen aus dem Gesundheitssektor basiert.

Darüber hinaus entwickelt HARTMANN im Rahmen der Initiative innovative digitale Produkte zur Verbesserung der Hygiene-Compliance, der digitalen Dokumentation standardisierter Hygieneabläufe und der Prozesse. Außerdem regt M: IP® die Entwicklung neuer Produkte an. Zu diesen zählen beispielsweise vorkonfektionierte, sterile und kundenspezifische

Sets (MediSets) zur Vereinfachung von pflegerischen Arbeitsabläufen wie etwa dem Legen eines peripheren Venenkatheters (PVK). Ausschlaggebend ist bei allen Aktivitäten die Möglichkeit, Kunden bei ihrer täglichen Arbeit Freiraum für andere wichtige Tätigkeiten und mehr Zeit für die Pflege der Patienten zu verschaffen.

## Digitale Hygiene-Anwendungen

Mit den digitalen Hygiene-Anwendungen „Observe“ und „My Hygiene SOP“ stellt HARTMANN Applikationen zur vereinfachten Beobachtung und Auswertung der Hygiene-Compliance via Smartphone oder Tablet bereit. In Kliniken und Pflegeeinrichtungen können Hygienefachkräfte mit „Observe“ die Aktivitäten im Bereich Händedesinfektion beobachten und dabei in der App dokumentieren, ob sie im richtigen Moment durchgeführt wird. Beide Applikationen zeichnen Daten anonymisiert auf, werten sie automatisch aus und stellen sie grafisch dar. Die App „My Hygiene SOP“ hilft Leistungserbringern im Gesundheitswesen, eine höhere Hygiene-Compliance zu erreichen: Sie können Standardarbeitsanweisungen (SOPs) definieren, deren Umsetzung beobachten und analysieren. Mit den Apps positioniert sich HARTMANN zunehmend auch als innovativer Anbieter digitaler Lösungssysteme.



### WUNDVERSORGUNG:

## Wundanalyse mit Hilfe künstlicher Intelligenz

Als ein führendes Unternehmen auf dem Gebiet der Wundversorgung unterstützt HARTMANN Ärzte und Pflegekräfte bei der Analyse von Wunden künftig noch besser: Die Anzahl chronischer Wunden nimmt weltweit rapide zu und die Wundanalyse ist zeitaufwändig. Hier setzt das innovative digitale Wundmanagementsystem Vintens® an. Es besteht aus einem Wundscanner und einer auf künstlicher Intelligenz basierenden Wundbilddatenbank. Die Analyseergebnisse können in den Gesamtpflegeplan einfließen und so die Versorgungsqualität steigern. Ärzte und Pflegekräfte sparen wertvolle Zeit, zudem sinken die Behandlungskosten. Im laufenden Jahr plant HARTMANN die Markteinführung in Deutschland und weiteren Ländern.

# 3.5 Verantwortung in der Lieferkette

## Globale Lieferkette

Als weltweit agierendes Unternehmen hat HARTMANN auch seine Lieferkette global aufgestellt. Sie versetzt das Unternehmen in die Lage, auf kurzfristige Entwicklungen, Instabilitäten der Versorgungsketten und sich verändernde Kundenansprüche flexibel und zügig zu reagieren. So erhöht HARTMANN seine Resilienz und kann im Wettbewerb besser bestehen. Ein enger Kontakt und vertrauensvoller Umgang mit den Lieferanten sichert in Verbindung mit klaren Regularien die notwendige Transparenz und Stabilität in der Lieferkette. Das jährliche Einkaufsvolumen für Rohstoffe liegt bei HARTMANN im dreistelligen Millionen-Euro-Bereich. Es teilt sich auf die Regionen USA, Europa und Asien – hier vornehmlich Malaysia und China – auf. Der Großteil des Einkaufsvolumens entfällt auf Fluff-Zellstoff. Weitere relevante Rohstoffe sind Supersaugstoff, Vliese, Nitril, Kartonagen, Folien und Baumwolle.

## Einkaufsstrategie

Der zentrale Einkauf ist nach den Kategorien direkter und indirekter Einkauf und in den Ländern nach Warengruppen und Divisionen organisiert. Dabei ist

das Thema Nachhaltigkeit auf verschiedenen Ebenen verankert: übergreifend in der Warengruppen- und Lieferantenstrategie und bei der Umsetzung durch Prozesse wie Lieferantenauswahl, -bewertung und -audits sowie in zusätzlichen Vereinbarungen wie die Compliance Declaration oder das Master Supplier Agreement.

HARTMANN hat sieben Werttreiber für den Einkauf identifiziert (siehe Abbildung 02), die über verschiedene Maßnahmen operativ nutzbar gemacht werden. Einer dieser Werttreiber fokussiert sich auf das Durchsetzen von Nachhaltigkeitsstandards bei den Lieferanten.

## Zusammenarbeit mit Lieferanten

Alle Lieferanten müssen die Verhaltensgrundsätze von HARTMANN akzeptieren oder vergleichbaren eigenen Grundsätzen folgen, die sie entlang der Wertschöpfungs- und Lieferkette nachweislich umsetzen. Bei Vertragsabschluss unterschreiben die Lieferanten deshalb eine Compliance Declaration sowie den HARTMANN Code of Conduct. Darin fordert HARTMANN sowohl die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards als auch die Berücksichtigung

### 02 | WERTTREIBER DES EINKAUFES



grundlegender Arbeitnehmerrechte im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Versammlungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, Kinderarbeitsverbot sowie die Einhaltung von Umweltschutzbestimmungen.

Diese Anforderungen basieren auf internationalen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und deren Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie auf der UN-Kinderrechtskonvention. Unter Einhaltung dieser Grundsätze wendet HARTMANN die Leitlinien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) und die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen an. Der Vertrag enthält darüber hinaus konkrete Regelungen. Damit kann HARTMANN Geschäftsbeziehungen beenden, wenn ein Lieferant gegen bestimmte Vereinbarungen verstößt. Außerdem regelt der Vertrag das Recht von HARTMANN zur Auditierung der Lieferanten.

## Lieferantenbewertung und Monitoring

Zur Auswahl von Lieferanten hat HARTMANN einen standardisierten Prozess eingeführt. Dieser beschreibt die Planung, Auswahl, Erstbewertung und Genehmigung von Lieferanten und endet mit der Er-

stellung der erforderlichen Dokumente für den Beginn der Lieferung. Bei der Auswahl überprüft HARTMANN die im Code of Conduct und in der Lieferantenbewertung genannten Risiken. Die Lieferantenqualifizierung umfasst sowohl Qualitäts- als auch Nachhaltigkeitskriterien. Bestehende Lieferanten werden regelmäßig anhand von Audits, Lieferantenbesuchen sowie Materialtests auf Grundlage der Spezifikationen kontrolliert und überprüft. Auch die Schulung von Lieferanten und der Umgang mit Verstößen sind über den Prozess standardisiert und folgen festgeschriebenen Regeln.

## Partnerschaftliche Zusammenarbeit

HARTMANN sieht in der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit seinen Lieferanten eine zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und die Sicherung einer hohen Qualität und Wirtschaftlichkeit der Produkte. Deshalb bezieht die HARTMANN GRUPPE ihre Lieferanten als Partner in die Arbeit an Innovationszielen und Prozessoptimierungen ein. Die Lieferanten sind zudem Impulsgeber für kundenorientierte Verbesserungen der Produkte. HARTMANN ist der Überzeugung, dass nur eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lieferpartnern zu einer nachhaltigen Steigerung der Wertschöpfung führt.





## KAPITEL 4

# Verantwortung für Umwelt und Klima

Als global produzierendes Unternehmen sieht sich HARTMANN in der unternehmerischen Verpflichtung, zum Schutz natürlicher Lebensgrundlagen beizutragen und negative Auswirkungen der eigenen Tätigkeit mit einem vorausschauenden Umwelt- und Klimaschutzmanagement so weit wie möglich zu minimieren. Innerhalb der Wertschöpfungskette sind ein innovatives Design der Produkte und der effiziente Einsatz von Ressourcen die größten Hebel zur Reduktion von Emissionen.

# 4.1 Unser Ansatz für Umwelt- und Klimaschutz

## Struktur und Organisation des Umwelt- und Klimaschutzmanagements

Die Verantwortlichkeiten sind konzernübergreifend sowie lokal in den Länder- und Tochtergesellschaften verankert.

> **Globale Verantwortung:** Die Gesamtverantwortung für ein rechtskonformes und effizientes Umweltmanagement liegt beim Vorstand der Paul Hartmann AG und wird operativ durch die Abteilung Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety and Environment, HSE) vorangetrieben.

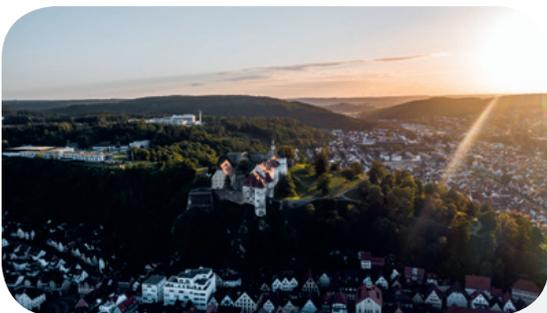
> **Lokales Management:** Auf lokaler Ebene tragen die Geschäftsführer, Betriebs-, Vertriebs- und Verwaltungsleiter der Länder- und Tochtergesellschaften für die Umsetzung aller gesetzlichen und firmenübergreifenden Anforderungen Sorge. Lokale Umweltfachkräfte sowie das HSE-Management der HARTMANN GRUPPE unterstützen das Management durch fachliche Beratung. Einen Austausch der Experten zur kontinuierlichen Verbesserung stellt HARTMANN über globale und regionale Veranstaltungen sicher.

## Umfassendes Umweltmanagement

HARTMANN will mögliche negative Umweltauswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit kontinuierlich verringern. Zu diesem Zweck hat das Unternehmen intern Grundsätze für ein effizientes Umweltmanagement und eine rechtskonforme Umsetzung festgelegt. Umweltrelevante Vorschriften und Gesetze auf lokaler, regionaler und globaler Ebene befolgt HARTMANN konsequent. Obgleich die Pandemie im Berichtsjahr besonders hohe Anforderungen an die globale Umweltorganisation stellte, konnte HARTMANN alle Zertifizierungen aufrechterhalten. Dies gilt für die Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzmanagementsysteme ebenso wie für die Lieferkettenzertifizierungen zur nachhaltigen Forstwirtschaft. Den Richtlinien entsprechend schult und sensibilisiert HARTMANN alle Mitarbeitenden beim Eintritt in das Unternehmen im Hinblick auf HSE-Themen. Weitere Schulungen folgen wiederkehrend. Im Berichtsjahr hat HARTMANN die interne Kommunikation zu HSE-Themen ausgeweitet, um das Verständnis der Mitarbeitenden für die Wichtigkeit dieser Themen zu erhöhen.

## Dokumentation der Umwelleistungen

HARTMANN erfasst regelmäßig Daten zu Energieverbrauch, Wassereinsatz, Abwasser und Abfallaufkommen in den Länder- und Tochtergesellschaften. Auf Basis der erhobenen Daten identifiziert das Unternehmen standortspezifische Verbesserungspotenziale und legt Aktionspläne zur Umsetzung fest.



## Zertifizierte Standorte

Die Unternehmensgruppe betreibt an den meisten Produktions- und Logistikstandorten Umweltmanagementsysteme. So sind 20 Standorte nach ISO 14001 und zwei Standorte nach EMAS zertifiziert. Zusätzlich haben zehn Standorte ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem und ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem. Alle zertifizierten Standorte werden regelmäßig durch die externen Zertifizierungsgesellschaften auf Konformität mit den jeweiligen Standards überprüft.

## 4.2 Energie und Klimaschutz

### Energieeffizienz

Die Steigerung der Energieeffizienz sieht HARTMANN als Teil der Unternehmensverantwortung und als wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Als Unternehmensgruppe verbraucht HARTMANN primäre und sekundäre Energie. Elektrizität ist dabei der dominierende Energieträger. Im Hinblick auf den Energieverbrauch sind vor allem die Produktions- und Logistikstandorte relevant. Insbesondere textile Prozesse, wie etwa die Herstellung von Garn und das Bleichen oder Trocknen der Waren, sind energieintensiv. Dies gilt auch für den Betrieb von Reinräumen mit den verbundenen Lüftungs- und Klimatisierungsprozessen. Ein umweltverträglicher und energieeffizienter Betrieb der Standorte ist einer der zentralen Hebel zur Senkung der ökologischen Auswirkungen und der damit verbundenen Kosten.

### Energiemanagement

Beim Energiemanagement an den Standorten legt HARTMANN einen besonderen Schwerpunkt auf die Reduktion des direkten und indirekten Verbrauchs fossiler Brennstoffe. Die Steuerung erfolgt dabei

standortabhängig über Umwelt- oder dezidierte Energiemanagementsysteme in den Länder- und Tochtergesellschaften. Im Berichtszeitraum hat HARTMANN an ausgewählten Standorten das Energiedatenerfassungssystem „EnergieManagerPRO“ implementiert.

Beim Betrieb der Produktions- und Logistikstandorte setzt HARTMANN auf einen gleichermaßen wirtschaftlichen und umweltfreundlichen Energiemix. In der Unternehmenszentrale bezog HARTMANN den Strom im Berichtszeitraum aus dem öffentlichen Netz der Stadtwerke. Der Anteil an erneuerbarer Energie liegt hier bei etwa 60%. Um die Erzeugung von Eigenstrom zu fördern, hat HARTMANN ausgewählte Pilotstandorte in der Schweiz und in Indien mit Photovoltaikanlagen ausgestattet. Künftig wird das Unternehmen bei allen Neubauten den Einsatz von Solarenergie über Photovoltaik oder solarthermische Anlagen prüfen. Zudem strebt HARTMANN mit Energieeffizienzmaßnahmen eine fortlaufende Verbesserung auf Standortebene an. Ein Beispiel hierfür sind die Umstellung der textilen Produktion auf ein energiesparenderes Webverfahren oder die effiziente Grundwasserkühlung des neuen Gebäudes am Konzernstandort Heidenheim.

### HARTMANN SPANIEN:

## „HARTMANN for Future“

2020 startete HARTMANN Spanien das Projekt „HARTMANN for Future“ und knüpft damit an die bisherigen Nachhaltigkeitsbemühungen an. Ziel des Projektes ist es, negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren. Hierfür entwickelt die Gesellschaft Maßnahmen innerhalb der Bereiche Energieverbrauch, Abfälle, Produktlebenszyklus, Transport und Emissionen. Ebenso sollen Aktivitäten zur Steigerung der Umweltverträglichkeit von Produkten und zur effizienteren Bewirtschaftung von Gebäuden sowie die Kommunikation über die Nachhaltigkeitsleistungen verstärkt werden. Bereits 2012 hat HARTMANN Spanien seinen ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Seit 2020 erscheint der Bericht jährlich.



## Treibhausgasemissionen

Durch den Energieverbrauch verursachte direkte und indirekte Emissionen tragen zum Klimawandel bei. Auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen treibhausgaswirksame Emissionen. HARTMANN erarbeitet derzeit eine Roadmap zur Erreichung der CO<sub>2</sub>-Neutralität (Scope 1 und 2).

HARTMANN hat dafür die konzernweit erfassten Verbrauchsdaten mit Emissionsfaktoren umgerechnet und für die Geschäftsjahre 2018 bis 2021 eine Emissionsbilanz (Scope 1 und 2) erstellt. Mit einer Vielzahl an Verwaltungs-, Produktions- und Lagerstandorten weist die Unternehmensgruppe eine sehr kleinteilige Verbraucherstruktur auf. Relevante Daten hat HARTMANN in den Länder- und Tochtergesellschaften erhoben, plausibilisiert und auf Konzernebene konsolidiert.

Die Berechnung der gesamten Treibhausgasemissionen entspricht dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Dabei berücksichtigt HARTMANN direkte und indirekte Emissionen. Direkte Emissionen stammen aus Quellen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden. Dies sind beispielsweise Verbrennungsprozesse in stationären Anlagen, bei Distributionstransporten und im Zuge der Logistik durch eigene und geleaste Fahrzeuge (Scope 1). Indirekte Emissionen entstehen durch den Einsatz sekundärer Energieträger wie etwa zugekaufter Strom und Fern-

wärme (Scope 2). Treibhausgasemissionen aus dem Bezug von Strom berechnet HARTMANN – sofern verfügbar – mit Hilfe der spezifischen Emissionsfaktoren der Stromanbieter oder über die Emissionsfaktoren des jeweiligen nationalen Strommixes.

## CO<sub>2</sub>-Neutralität

Im Berichtszeitraum hat das Unternehmen mit der Erarbeitung einer CO<sub>2</sub>-Roadmap begonnen, um das konzernweite Ziel der Klimaneutralität zu erreichen und standortbezogene Ziele zu adressieren. Maßgebliche Hebel für die Senkung eigener CO<sub>2</sub>-Emissionen sieht HARTMANN in der Energieeffizienz und der Umstellung auf erneuerbare Energien. Daneben hat auch die eigene Energieerzeugung einen begrenzten Einfluss. Die Kompensation von Emissionen erachtet HARTMANN als nachrangige Lösung.

Über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus (Scope 3) beeinflusst insbesondere der Rohstoffeinsatz innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette die Gesamtemissionen. In den kommenden Jahren wird HARTMANN daher eine Roadmap zur Reduzierung entsprechender Scope-3-Emissionen entwickeln.

### KOB:

## Umweltfreundliche Beschichtung

KOB bewertet die Umwelteinwirkungen von Produkten, Technologien und Verfahren vor deren Einführung. Ziel ist es, durch den Einsatz umweltfreundlicher Verfahren und Technologien Ressourcen wie Energie und Wasser einzusparen. 2020 hat das Unternehmen im Stammwerk Wolfstein eine neue Kälteanlage für den Beschichtungsprozess in Betrieb genommen. Diese sichert eine nachhaltigere Produktion medizinischer Textilien und trägt zur Reduktion klimaschädlicher Treibhausgase bei. Der Energieverbrauch wurde um 8% und der Lösungsmitelesatz um 40% reduziert. Zusätzlich hat das Unternehmen das konventionelle Kältemittel durch ein natürliches, deutlich emissionsärmeres Produkt ersetzt und die eingesetzte Menge verringert.



03 | **ENERGIEEINSATZ UND -ERZEUGUNG** in MWh<sup>1</sup>

	2018	2019	2020	2021
<b>Energieeinsatz gesamt</b>	<b>287.961</b>	<b>304.203</b>	<b>282.643</b>	<b>290.696</b>
<b>Direkter Energieeinsatz</b>	<b>112.237</b>	<b>119.546</b>	<b>109.168</b>	<b>111.159</b>
davon Erdgas	96.360	103.567	99.074	102.358
davon Diesel <sup>2</sup>	15.877	15.979	10.094	8.801
<b>Indirekter Energieeinsatz</b>	<b>175.558</b>	<b>184.499</b>	<b>173.338</b>	<b>179.391</b>
davon Strom	165.881	174.432	162.075	165.424
davon Fernwärme	9.677	10.067	11.263	13.967
<b>Eigenerzeugter Strom</b>	<b>166,2</b>	<b>158,2</b>	<b>136,5</b>	<b>145,3</b>

<sup>1</sup> Abweichungen bei der Summe der Einzelbeträge gegenüber der Gesamtsumme sind auf Rundungen zurückzuführen.

<sup>2</sup> Enthält nur den Verbrauch der Paul Hartmann AG.

04 | **THG-EMISSIONEN** in t CO<sub>2</sub>e<sup>1,5</sup>

	2018	2019	2020	2021 <sup>2</sup>
<b>THG-Emissionen gesamt</b>	<b>71.581</b>	<b>73.148</b>	<b>61.392</b>	<b>62.023</b>
<b>Scope-1-Emissionen gesamt</b>	<b>24.077</b>	<b>25.760</b>	<b>23.253</b>	<b>23.859</b>
davon direkter Energieverbrauch der Produktion	19.901	21.557	20.524	21.479
davon direkter Energieverbrauch der HARTMANN Fahrzeugflotte <sup>3</sup>	4.176	4.203	2.729 <sup>4</sup>	2.380
<b>Scope-2-Emissionen gesamt</b>	<b>47.504</b>	<b>47.389</b>	<b>38.138</b>	<b>38.164</b>
davon Strom	45.203	44.654	35.236	34.568
davon Fernwärme	2.301	2.735	2.902	3.596

<sup>1</sup> Abweichungen bei der Summe der Einzelbeträge gegenüber der Gesamtsumme sind auf Rundungen zurückzuführen.

<sup>2</sup> In Fällen, in denen keine aktuellen (2021) Emissionsfaktoren vorgelegt wurden, wurden Emissionsfaktoren von 2020 verwendet. Dies ist vor allem bei kleineren Standorten der Fall.

<sup>3</sup> Enthält nur den Verbrauch der Paul Hartmann AG.

<sup>4</sup> Teilweise wurden hochgerechnete Daten verwendet (2020: August bis Oktober).

<sup>5</sup> Der Abdeckungsgrad der CO<sub>2</sub>-Bilanz für Scope 1 und 2 beträgt für die Energiearten Gas, Strom und Fernwärme 99%. Nicht enthalten sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen kleiner Standorte sowie internationaler Fuhrparkfahrzeuge.

## KNEIPP:

# Klimaneutralität und nachhaltige Produkte

Kneipp hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen für eine nachhaltige Produktion umgesetzt. So bezieht das Unternehmen seit 2010 Strom aus Wasserkraft und speist in großem Umfang Wärme aus der Produktion in das Heizsystem ein. Kompressorabwärme nutzt Kneipp für die Vorwärmung von Brauchwasser. Auch bei den Produkten steht vom Rohstoffeinkauf über Produktion und Verpackung bis zur Logistik die Nachhaltigkeit im Fokus. Das Unternehmen plant, bis 2025 auf Plastik in Verpackungen zu verzichten und biobasiertes Material zu verwenden. Kneipp ermittelt sowohl die Emissionsbilanz des Unternehmens als auch die der Produkte und arbeitet kontinuierlich an der Reduzierung von Emissionen. Unvermeidbare Emissionen aus Scope 1 und 2 kompensiert die HARTMANN Tochtergesellschaft durch zertifizierte Klimaschutzprojekte. Seit Ende 2020 ist Kneipp klimaneutral. Im laufenden Jahr geht das Unternehmen mit der CO<sub>2</sub>-Neutralität des kompletten Produktportfolios den nächsten Schritt.



## HARTMANN GROSSBRITANNIEN:

# Emissionen und Energieverbrauch reduziert

Um CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren, stellt HARTMANN Großbritannien die Firmenflotte sukzessive auf emissionsarme Fahrzeuge um. 93 % aller 2021 neu geleaste Fahrzeuge verfügen über Hybrid- oder Elektroantriebe. Während 2018 lediglich 3 % der gesamten Flotte mit umweltfreundlichen Kraftstoffsystemen ausgestattet waren, liegt deren Anteil inzwischen bei 43 %. Außerdem arbeitet HARTMANN Großbritannien verstärkt an einer energieeffizienteren Bewirtschaftung des Standorts. Dafür hat das Unternehmen bereits 2019 energiesparende intelligente Beleuchtungen installiert und so den Energieverbrauch um 15 % gesenkt.

# 4.3 Ressourceneffizienz

## Effizienter Einsatz von Rohstoffen und Materialien

Die HARTMANN GRUPPE setzt bei der Herstellung ihrer Produkte beispielsweise nachwachsende Rohstoffe wie Zellstoff auf Basis von Kiefernholz oder Baumwolle sowie erdölbasierte Rohstoffe wie Polyethylen oder Polypropylen ein. HARTMANN arbeitet stetig daran, den Verbrauch von Rohstoffen und Materialien zu verringern. Dies spielt bereits bei der Produktentwicklung eine Rolle und schließt auch Produktionsverfahren mit ein.

## Rohstoff- und Abfallmanagement

Abfälle lassen sich in der Produktion von HARTMANN nicht vollständig vermeiden. Mit ihrem Rohstoff- und Abfallmanagement zielt die HARTMANN GRUPPE jedoch darauf ab, Rohstoffe effizient zu nutzen und Materialien wiederzuverwenden. Im Berichtszeitraum wurden etwa 21.300 Tonnen Abfälle verzeichnet (2020: 22.504 Tonnen).

Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, Materialverluste und Ausschuss in der Produktion zu minimieren. Abfälle aus dem Produktionsprozess sortiert HARTMANN standortspezifisch nach verschiedenen Abfallfraktionen und entsorgt sie sachgerecht. Dabei wird auch darauf geachtet, den Anteil der in den Wertstoffkreislauf rückgeführten Materialien in Summe und im Reinheitsgrad zu verbessern.

Bei der Fertigung von Inkontinenzprodukten werden Produktionsausschüsse teilweise intern weiterverwertet. Mit einem innerbetrieblichen Recyclingverfahren werden die Saugmaterialien so von den Hüllmaterialien getrennt, dass diese wieder unmittelbar dem Produktionsprozess zugeführt werden können. Damit wird die absolute Abfallmenge deutlich reduziert und der Bedarf an Primärrohstoffen gesenkt.

Da Maßnahmen zur Abfallvermeidung fester Bestandteil des betrieblichen Umweltschutzes sind, sensibilisiert HARTMANN auch die Mitarbeitenden regelmäßig zu Themen der Abfallvermeidung und -trennung.

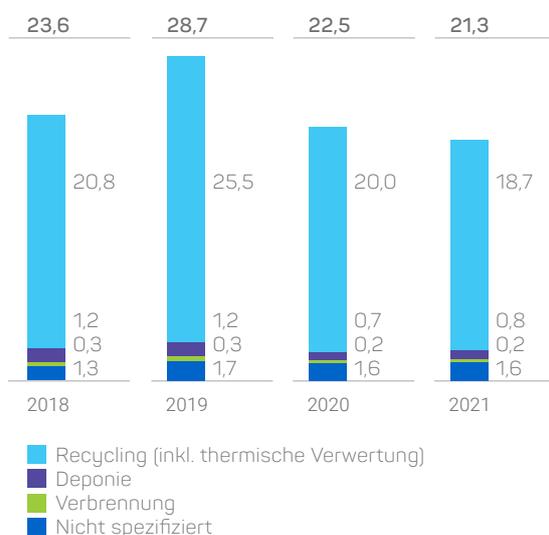
## Wassermanagement

Durch den Klimawandel, industrielle Verunreinigungen und angesichts der wachsenden Weltbevölkerung wird sauberes Trinkwasser weltweit immer knapper. Vor diesem Hintergrund zählt ein nachhaltiges Wassermanagement bei HARTMANN zu den zentralen Elementen der Umweltschutzmaßnahmen. Das Unternehmen erfasst Wasserverbrauch und Abwasser global. HARTMANN setzt sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette für einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Ressource ein.

Wasser ist für HARTMANN eine essenzielle Ressource für die Herstellung von Textilprodukten und anderen Teilen des Sortiments und die Klimatisierung der Gebäude. In allen Unternehmensbereichen und Prozessen arbeitet HARTMANN deshalb konsequent an der Minimierung des Wasserverbrauchs und

### 05 | ABFÄLLE

HARTMANN GRUPPE in Tausend Tonnen<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Teilweise wurden hochgerechnete Daten verwendet. Dies ist vor allem bei kleineren Standorten der Fall. In der ersten Version hieß es „in Mio. Tonnen“. Dies wurde korrigiert.

des Abwasseraufkommens. Außerdem schützt das Unternehmen sensible Quellen und Reservoirs in der Nähe der Produktionsstandorte. Wasserknappheit ist insbesondere am indischen Standort ein wesentliches Thema. Hier arbeitet HARTMANN mit Wassersparsystemen und versucht, wo es möglich und sinnvoll ist, Trinkwasser durch alternative Wasserquellen wie Regen- oder Brunnenwasser zu ersetzen.

Den Großteil der Abwässer leitet HARTMANN als industrielle oder sanitäre Abwässer in die Kanalisation ein. An kritischen Standorten sind eigene Wasserbehandlungsanlagen im Einsatz. Die Abwässer werden an den Standorten regelmäßig auf ihre Qualität und mögliche Verunreinigungen geprüft. Im Berichtszeitraum hat das Unternehmen keine Überschreitungen behördlich vorgegebener Schwellenwerte beobachtet.

06 | **WASSENTNAHME UND ABWASSER** in m<sup>3</sup>.<sup>1</sup>

	2018	2019	2020	2021
<b>Wasserentnahme gesamt</b>	<b>748.841</b>	<b>712.161</b>	<b>705.698</b>	<b>692.402</b>
davon Grundwasser	306.447	265.764	288.224	309.140
davon städtische Wasserversorgung	442.394	446.397	417.474	383.262
<b>Abwasser gesamt</b>	<b>485.286</b>	<b>424.703</b>	<b>392.880</b>	<b>424.101</b>

<sup>1</sup> Teilweise wurden hochgerechnete Daten verwendet. Dies ist vor allem bei kleineren Standorten der Fall.

„WASTE 2.0“:

## Ein Projekt der Division Inkontinenzmanagement



2020 startete HARTMANNs Inkontinenzmanagement das Projekt „Waste 2.0“. Mit diesem Projekt sollen bis 2026 Materialmehrerbräuche bei der Herstellung von Inkontinenzprodukten um 50 % reduziert werden. Der potenzielle Hebel ist groß: Innerhalb der Produktionsprozesse fallen Materialabfälle an, beispielsweise wenn die Anlagen nach längeren Stillständen gestartet oder Materialrollen getauscht werden. Bereits ein Jahr nach Start des Projektes erreichte das „Inco Waste Team“ kürzlich einen Meilenstein: Die tatsächlichen Mehrerbräuche sanken von 2020 bis 2021 um 13 %. Im ersten Projektjahr lag der Schwerpunkt auf dem effizienteren Einsatz von Produktionsmaterialien wie spiralförmigen Zellulosefasern, Zellulose, superabsorbierenden Polymeren und Vliesstoffen. Die Maßnahmen zur Vermeidung von Materialerbräuchen wurden von einem bereichsübergreifend besetzten Projektteam entwickelt.



## KAPITEL 5

# Verantwortung für unsere Mitarbeitenden

Weltweit zählt HARTMANN mehr als 10.600 Beschäftigte. Sie sind eine maßgebliche Stütze des unternehmerischen Erfolgs und tragen jeden Tag dazu bei, dass die HARTMANN GRUPPE ihren unternehmerischen Auftrag erfüllen kann. Die Basis dafür liegt in einem leistungsorientierten und von gegenseitigem Respekt geprägten Arbeitsklima, das alle ermutigt, sich stetig weiterzuentwickeln und aktiv einzubringen.

# 5.1 Unser Personalmanagement

Zum 31. Dezember 2021 beschäftigte die HARTMANN GRUPPE weltweit etwa 10.600 Mitarbeitende. Dieser Wert entspricht dem Vorjahresniveau. In Deutschland stieg die Zahl der Beschäftigten um 25. In den europäischen Kernmärkten außerhalb Deutschlands sank die Zahl der Beschäftigten um 43 und damit um 0,8%. Außerhalb Europas stieg die Zahl der Mitarbeitenden vor dem Hintergrund der Produktionsauslastung in Indien um 21 und damit um 2,2%.

## Herausforderungen

Aktuell muss die Personalarbeit drei große Herausforderungen bewältigen: die COVID-19-Pandemie, den Fachkräftemangel und den Transformationsprozess des Unternehmens. Mit der konsequenten Umsetzung von Hygienemaßnahmen, den Änderungen von Schichtmodellen und einer zügigen Umstellung auf mobiles Arbeiten hat HARTMANN die in der Pandemie zum Schutz der Belegschaft erforderlichen Maßnahmen ergriffen. Das Unternehmen ist in der Lage, auf künftige Entwicklungen der Pandemie kurzfristig und angemessen zu reagieren.

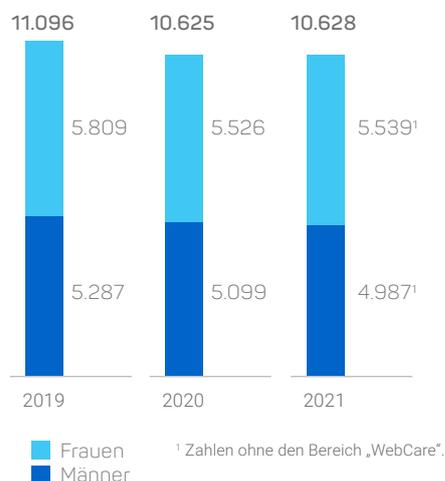
Der generelle und in vielen Regionen besonders ausgeprägte Fachkräftemangel ist eine zentrale Herausforderung für die Personalarbeit. Diese wird sich durch den absehbar wachsenden Bedarf an Fachkräften mit speziellen Kompetenzen, zum Beispiel in der Digitalisierung, nochmals verschärfen. HARTMANN setzt in diesem Zusammenhang auf eine strategische Weiterentwicklung der Belegschaft und eine entsprechende Intensivierung und Ausrichtung des Recruitings.

Darüber hinaus begleitet HARTMANN im Rahmen der Transformation den Wandel durch proaktives Change-management und entwickelt die Unternehmenskultur weiter. Das Unternehmen hat umfassende Maßnahmen im Personalmanagement getroffen und die PEOPLE Strategie implementiert (Details zur PEOPLE Strategie in Kapitel 5.2).

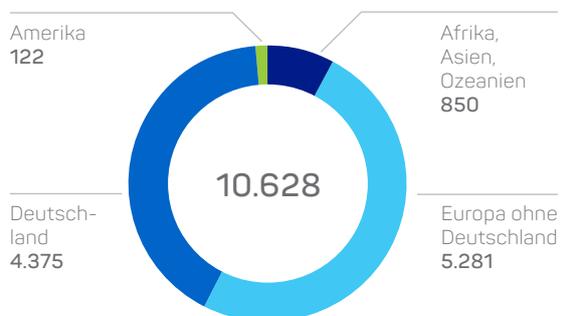
## Human-Resources-Organisation

Die HR-Struktur spiegelt die globale Verankerung des Unternehmens und die lokalen Verantwortlichkeiten in den Länder- und Tochtergesellschaften wider. Die Umsetzung erfolgt durch interne HR-Businesspartner

07 | **BELEGSCHAFT NACH GESCHLECHT**  
HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



08 | **BELEGSCHAFT NACH REGION**  
HARTMANN GRUPPE 2021, Anzahl Mitarbeitende



(Personalverantwortliche) vor Ort. So kann HARTMANN unternehmensweit Synergien nutzen und gleichzeitig Kompetenzen vor Ort zielgenau und wirksam einsetzen.

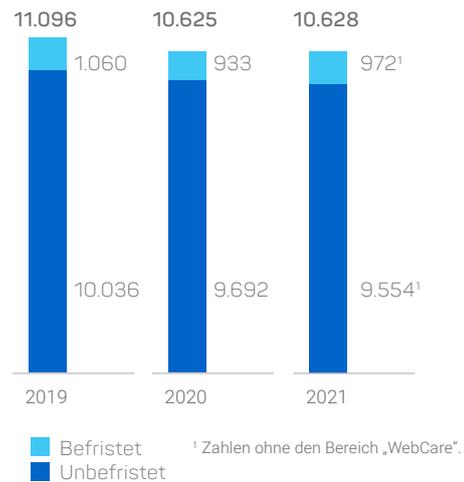
HARTMANN verfolgt das Ziel weltweit einheitlicher Standards im Bereich HR. Das Unternehmen will verbindliche Regelungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Einstellungsprozess, Talentgewinnung, Entwicklung von Mitarbeitenden, Vergütung und Vielfalt sowie HR-Services etablieren. Über die HR-Businesspartner der Länder- und Tochtergesellschaften übernimmt das globale Personalmanagement eine wichtige Funktion bei der strategischen Beratung und operativen Organisationsentwicklung.

## Harmonisierung von Personalmaßnahmen

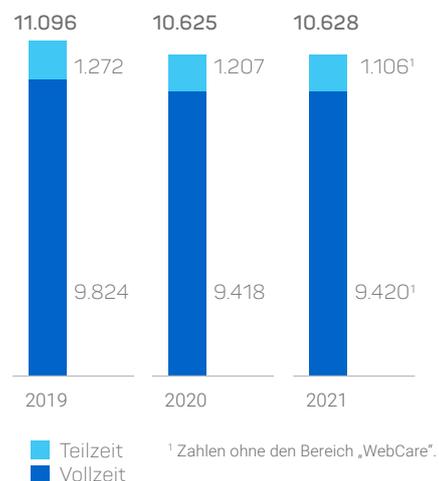
Ein wichtiger Pfeiler des weltweiten Personalmanagements ist das globale Netzwerk der HR-Businesspartner der Länder- und Tochtergesellschaften. Verschiedene Kommunikations- und Austauschformate unterstützen die interne Abstimmung. Projekte mit internationaler Relevanz setzt HARTMANN konzernübergreifend auf und implementiert sie regional. Zusätzlich arbeitet das Unternehmen bereits seit 2015 an der länderübergreifenden Harmonisierung standortspezifischer Maßnahmen: Variable Vergütungsmodelle wurden über Länder hinweg standardisiert und die Managementsoftware HR SuccessFactors als technologische Basis für die internationale Personalarbeit etabliert.

Die Unternehmensgruppe hat ihre Performance Development Practices (PDP) 2020 konzipiert und diese bis Ende 2021 weitgehend implementiert. Damit steht ein global einheitlicher Standard für Zielvereinbarungen, Feedbacks, Leistungsbeurteilungen, Entwicklungsgespräche und -runden zur Verfügung. Die Einführung zusätzlicher Programme und Praktiken zur Ergänzung der PDP erfolgt sukzessive. Ein Beispiel ist die Recognition-and-Reward-Plattform zur Förderung einer Kultur der Anerkennung von herausragenden Leistungen und Verhaltensweisen.

### 09 | BELEGSCHAFT NACH ARBEITSVERTRAG HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



### 10 | BELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS HARTMANN GRUPPE, Anzahl Mitarbeitende



## 5.2 Die PEOPLE Strategie

### Unternehmenswerte als Basis

Engagierte, erfolgreiche und gesunde Mitarbeitende sind eine wesentliche Basis für den langfristigen Unternehmenserfolg von HARTMANN. Aus dieser Überzeugung heraus hat HARTMANN die PEOPLE Strategie implementiert, die auf den Unternehmenswerten „High-performance“, „kundenorientiert“ und „passioniertes Team“ basiert. Mit fünf klar definierten Handlungsfeldern liefert die PEOPLE Strategie die Grundlage für die Etablierung der Unternehmenskultur. Damit will HARTMANN die Mitarbeitenden befähigen, zum Erfolg von HARTMANN beizutragen und das Leben von Kunden und Patienten positiv zu beeinflussen.

#### Die fünf Handlungsfelder der HARTMANN PEOPLE Strategie:

- > **Lean Company** (schlankes Unternehmen)
- > **People Culture** (mitarbeiterorientierte Kultur)
- > **Curious Learner** (wissensdurstige Mitarbeitende)
- > **Talent Magnet** (attraktiv für Talente)
- > **Employer of Choice** (bevorzugter Arbeitgeber)

### Benefits für Mitarbeitende

Nur Beschäftigte, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohl, respektiert und anerkannt fühlen, können ihre Potenziale voll entfalten. Neben einer leistungsorientierten Vergütung bietet HARTMANN deshalb auch vielfältige materielle und nicht materielle Zusatzleistungen. Die Benefits der Länder- und Tochtergesellschaften sind derzeit in jedem Land separat geregelt und richten sich nach lokalen Standards. Zu den landesspezifischen Benefits zählen unter anderem Dienstwagenregelungen, Betriebliche Altersvorsorge (HARTMANN AltersVersorgungsPlan, AVP), Zuschüsse oder Sonderkonditionen für Sportcenter, die Teilnahme an Sportveranstaltungen oder Teamsportangebote.

### Arbeit und Privatleben in Balance

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt zunehmend als Schlüssel zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz und hat großen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. HARTMANN unterstützt Mitarbeitende dabei, ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu finden.

## Das HARTMANN Wertemodell

Das HARTMANN Wertemodell soll die Unternehmenskultur festigen. Das Unternehmen hat konkrete Verhaltensanker für die drei Unternehmenswerte definiert. In sogenannten Werte-in-Aktion-Workshops tauschen sich Führungskräfte untereinander sowie gemeinsam mit ihren Teams intensiv zu den Unternehmenswerten aus und erarbeiten ein gemeinsames Verständnis der Unternehmenskultur. Um deren Verankerungsprozess fortzusetzen, hat das Unternehmen außerdem Videobeiträge der Vorstandsmitglieder sowie digitale Fortbildungsformate und ein Praxishandbuch erstellt.

**Kundenorientiert**

**Passioniertes Team**

**High-performance**

Dies beinhaltet auch das Angebot flexibler Arbeitsmodelle. Eines davon ist die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten bei ortsunabhängigen Tätigkeiten, die HARTMANN bereits vor der Corona-Pandemie erheblich ausgebaut hat: Sofern ihre Tätigkeit dies grundsätzlich zulässt, können Beschäftigte ihren Arbeitsort und die Arbeitszeit im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen flexibel bestimmen. HARTMANN fördert ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und bietet standortunabhängig verschiedene (Alters-) Teilzeitmodelle, Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Familienmitgliedern sowie spezielle Beratungsangebote für unterschiedliche Lebenssituationen.

## Vielfalt und Chancengleichheit

Als global tätige Unternehmensgruppe sieht HARTMANN in Vielfalt einen selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur. Im Berichtsjahr waren Mitarbeitende aus mehr als 80 Nationalitäten bei HARTMANN beschäftigt. Interkulturelle Belegschaft

und Diversität betrachtet HARTMANN als Gewinn und entscheidenden Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit. Im Code of Conduct ist die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden als grundlegendes Prinzip festgelegt. HARTMANN bietet ein sicheres Arbeitsumfeld und fördert die Vielfalt sowie Chancengleichheit durch Maßnahmen in den Bereichen Recruiting und Personalentwicklung.

Die Förderung von Frauen hat für HARTMANN einen besonderen Stellenwert. Das Unternehmen will ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreichen und setzt dafür auf vielfältige Maßnahmen in den Bereichen Talentidentifikation und Personalentwicklung. Die internen Entwicklungsmöglichkeiten für weibliche Führungskräfte möchte das Unternehmen künftig noch stärker ausweiten. Im Berichtszeitraum lag die Frauenquote in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes von HARTMANN mit einem Anteil von 12 % (2020: 11 %) unterhalb des Ziels von 21 %. Im mittleren Management hat HARTMANN das Ziel mit einem Frauenanteil von 25 % (2020: 26 %) übererfüllt.

### Modul 1:

- Führungsverständnis
- Führungsinstrumente
- Teamführung
- Transfer und Planung

### Modul 2:

- Effiziente Kommunikation
- HR-Prozesse und Arbeitsrecht

### Modul 3:

- Konflikt- und Veränderungsmanagement
- Vorstellung LAP<sup>1</sup>
- Kaminabend mit Vorgesetzten

## FIT TO LEAD

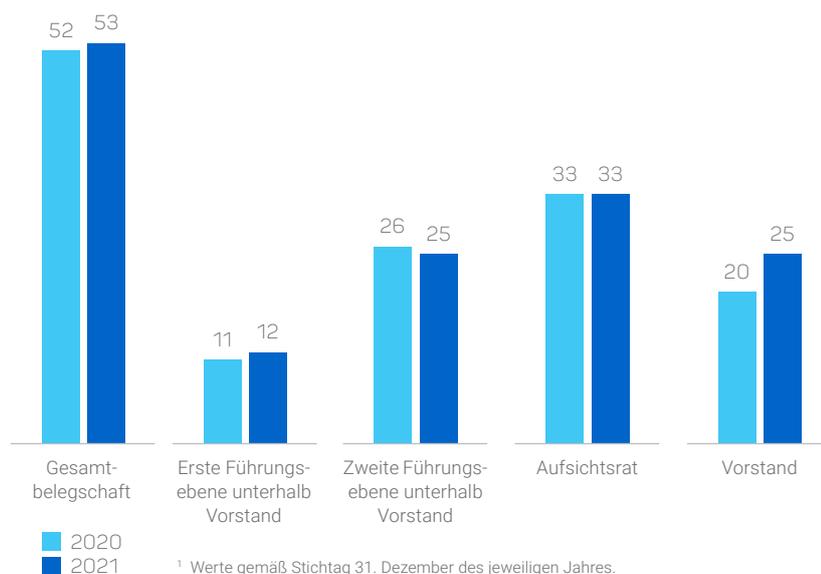
Mit „FIT TO LEAD“ hat HARTMANN ein Entwicklungsprogramm für junge Führungskräfte etabliert, die erstmals eine Rolle als disziplinarische Führungskraft im Unternehmen einnehmen. Das Programm vermittelt den Teilnehmenden ein Basisverständnis ihrer neuen Verantwortung. Neben Führungsgrundlagen stehen dabei auch der Aufbau von Kenntnissen über das landestypische Arbeitsrecht und unternehmensspezifische HR-Prozesse im Mittelpunkt.

Mit „FIT TO LEAD“ möchte HARTMANN jungen Führungskräften die Möglichkeit geben, ihre Führungsrolle zu reflektieren und das Vertrauen in sich selbst zu stärken. Gleichzeitig werden die Vernetzung und der Austausch untereinander gefördert, um die funktionsübergreifende Zusammenarbeit bei HARTMANN zu stärken. Das Programm dauert etwa sieben Monate und wurde bisher in der Tschechischen Republik, Frankreich, Spanien und Deutschland erfolgreich eingeführt.

<sup>1</sup> Leadership Action Plan

## 11 | FRAUENANTEIL IN DER BELEGESCHAFT<sup>1</sup>

HARTMANN GRUPPE, in %



## 12 | GENUTZTE AUSBILDUNGSANGEBOTE HARTMANN GRUPPE, Anzahl

	2018	2019	2020	2021
<b>Gesamt</b>	<b>284</b>	<b>282</b>	<b>237</b>	<b>226</b>
davon Auszubildende	226	227	198	189
davon dual Studierende (Duale Hochschule Baden-Württemberg)	46	39	33	28
davon Trainees (International Graduate Program)	12	16	6	9

## Performance Development Practices (PDP)

Die Performance Development Practices (PDP) sind Ausgangspunkt der systematischen Personalentwicklung bei HARTMANN. Sie decken alle fünf Handlungsfelder der PEOPLE Strategie ab und unterstützen bei der Zielvereinbarung und bei der Evaluierung der Zielerreichung. Mit den PDP kann HARTMANN den Bedarf an zukunftsweisenden Kompetenzen frühzeitig ermitteln, Kompetenzfelder aufbauen und Lernbereiche priorisieren. In jährlichen Entwicklungsgesprächen tauschen sich Führungskräfte und Mitarbeitende über ausgewählte Themen, Stärken, Leistung und Ziele aus. In Entwicklungsrunden erfolgt zudem eine systematische Potenzialentwicklung von Talenten, verbunden mit einer strukturierten Nachfolgeplanung. Darauf aufbauend definieren sie Entwicklungspläne mit konkreten Zielen. Das Vorgehen systematisiert die internationale Personalentwicklung, fördert die Entwicklung von Talenten und ermöglicht eine Nachfolgeplanung. Mit PDP will HARTMANN auch die Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen stärken.

## VOICES of HARTMANN

Die Kultur von HARTMANN und damit die Attraktivität als Arbeitgeber spiegeln sich in der hohen Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden. Im November 2019 hat HARTMANN erstmals die globale Mitarbeiterbefragung „VOICES of HARTMANN“ durchgeführt. Sie basiert auf der Methodik des unabhängigen, forschungsbasierten Beratungsunternehmens Gallup. Im November 2021 hat das Unternehmen die Befragung wiederholt: Mehr als 10.600 Mitarbeitende aus 36 Ländern hatten die Gelegenheit, Feedback zum Unternehmen, zu den Arbeitsbedingungen und zur Unternehmenskultur zu geben. 2019 lag die Beteiligungsquote bei 74%, 2021 haben 81% der Mitarbeitenden an der Befragung teilgenommen. Während das Engagement-Level 2019 bei 3,58 von 5,00 lag, stieg der Wert 2021 auf 3,88. Die signifikante Steigerung in allen Kategorien stellt im Vergleich mit anderen Unternehmen in einem Transformationsprozess ein sehr gutes Ergebnis dar.



### KNEIPP:

## In Führung gehen – Take the Lead

2020 startete Kneipp die Initiative „In Führung gehen – Take the Lead“. Ihr Ziel ist es, die Potenziale aller Mitarbeitenden freizusetzen und den Teamgedanken zu stärken. „Take the Lead“ bedeutet, verantwortungsvoll zu handeln und Veränderungen proaktiv voranzutreiben. Das Unternehmen will Mitarbeitende aller Hierarchiestufen befähigen, agil und abteilungsübergreifend zu arbeiten, Entscheidungen zu treffen und diese konsequent umzusetzen. Um solche Kompetenzen zu trainieren, fanden 2020 insgesamt 25 Team-Workshops mit fast 400 Teilnehmenden statt. Workshops mit allen Mitarbeitenden dienen der Ergebnissicherung. Kneipp wird die Idee hinter „Take the Lead“ sukzessive noch stärker im Unternehmen verankern und ihr in Stellenanforderungen, Auswahlinterviews sowie im Einarbeitungsprozess mehr Sichtbarkeit und Gewicht verleihen.



## 5.3 Sicherheit und Gesundheit

### Unfälle vermeiden, Gesundheit fördern

Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz sind zentrale Bestandteile der unternehmerischen Verantwortung von HARTMANN. Die Corona-Pandemie hat noch einmal eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig die Gesundheit der Mitarbeitenden für ein global aufgestelltes Unternehmen ist. HARTMANN hält sich weltweit an alle geltenden Arbeitsschutzgesetze. Darüber hinaus setzt das Unternehmen zur Prävention von Krankheiten eigene Maßnahmen um. Die Grundlage dafür schafft HARTMANN mit einem umfassenden Management für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernübergreifend sicherzustellen, hat HARTMANN globale und lokale Verantwortlichkeiten etabliert. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand. Die Abteilung Health, Safety and Environment (HSE) und die Betriebsmedizin unterstützen den Vorstand operativ. Die HSE-Abteilung treibt in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen aus den Länder- und Tochtergesellschaften konzernweite und standortabhängige Maßnahmen voran. Lokale HSE-Manager sichern mit ihren Teams die Einhaltung der Gesetze und Vorgaben in den Länder- und Tochtergesellschaften und unterstützen lokale Programme, Aktionen und Maßnahmen.

13 | **ARBEITSUNFÄLLE<sup>1</sup>**  
HARTMANN GRUPPE, Anzahl



<sup>1</sup> Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag (Lost Time Accidents)

### Arbeitsschutz und Prävention

HARTMANN verfolgt konsequent das Ziel, Mitarbeitende während ihrer Arbeit optimal vor Unfällen zu schützen. Das Unternehmen arbeitet fortlaufend an der Stärkung der Sicherheitskultur und einer Reduktion der ohnehin niedrigen Unfallzahlen. Um den Anforderungen systematisch zu begegnen, setzt HARTMANN an größeren Standorten auf ein nach dem internationalen Standard ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem.

An allen Standorten evaluiert HARTMANN kontinuierlich Gefährdungen mit Unfallpotenzialen und leitet Präventionsmaßnahmen ab. Mit einer Arbeitsunfallquote von 4,6 (Unfallquote je 1 Mio. Arbeitsstunden) im Jahr 2021 liegen die Unfallzahlen deutlich unterhalb der berufsgenossenschaftlichen Vergleichszahlen. Bei der HARTMANN GRUPPE kam es 2021 zu 94 Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Ausfallzeit (2020: 88). Erwartungsgemäß sind dabei in operativen Unternehmensbereichen höhere Unfallquoten als in der Verwaltung zu verzeichnen. HARTMANN verfolgt auch Wegeunfälle, obgleich hier kaum Präventionsmöglichkeiten bestehen.

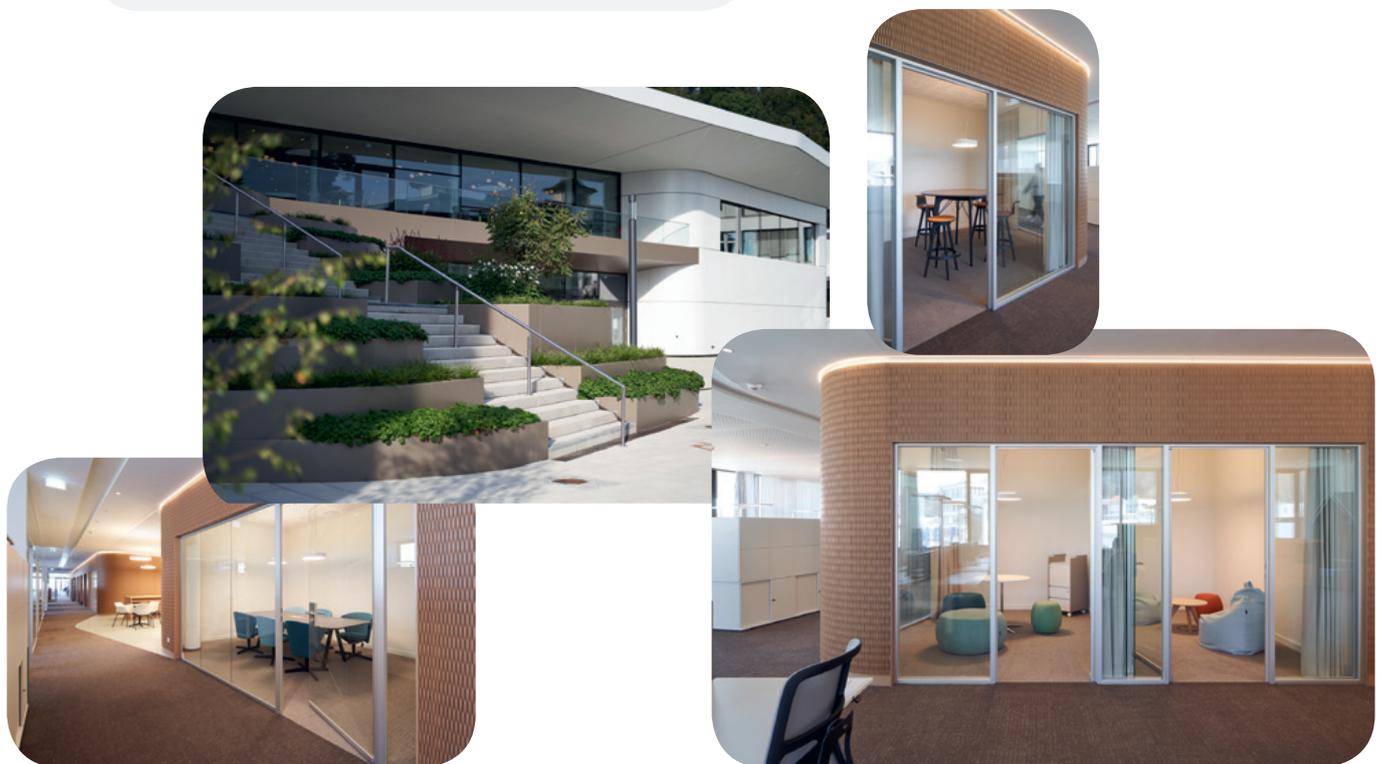
Bei der Ableitung von Maßnahmen geht HARTMANN wie international üblich vor und versucht zunächst, die Gefährdung zu eliminieren, bevor technische, organisatorische oder persönliche Vorsorgemaßnahmen festgelegt werden. So hat das Unternehmen beispielsweise im Werk im spanischen Montornès einige Maschinen so umgebaut, dass gar keine oder weniger Stufen zur Materialversorgung überwunden werden müssen. Dies hat die Gefahr von Stürzen deutlich verringert.

### Physische und psychische Gesundheit

Die Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit aller Mitarbeitenden ist HARTMANN ein zentrales Anliegen. In diesem Zusammenhang unterstützt der Arbeitsmedizinische Dienst das betriebliche Gesundheitsmanagement. Der Bereich der Arbeits-

## Stadtlauf Heidenheim und Einstein Marathon

Falls das pandemische Geschehen es zulässt, unterstützt die Paul Hartmann AG unter anderem den Heidenheimer Stadtlauf sowie den Einstein-Marathon in Ulm. Allen interessierten Mitarbeitenden soll die Teilnahme ermöglicht werden. So übernimmt HARTMANN die Startgebühren für die jeweils verfügbaren Distanzen und stattet Mitarbeitende, die am Heidenheimer Stadtlauf teilnehmen, mit Laufshirts aus.



## WorkTogether@HARTMANN

Beim Ausbau der Konzernzentrale am Hauptstandort in Heidenheim waren drei Kriterien maßgeblich: eine hohe Mitarbeiterorientierung, ein konstruktives Miteinander und flexibles Arbeiten. Das HARTMANN Forum und das Office 2020 wurden 2020 fertiggestellt und verbinden modernste und äußerst flexible Arbeitsräume zum agilen Arbeitsplatzkonzept „WorkTogether@HARTMANN“. Das Konzept bringt die verschiedenen Divisionen mit den relevanten Funktionen zusammen, baut Barrieren ab und ermöglicht kurze Kommunikationswege. Zudem hat HARTMANN mit dem Ausbau eine Umgebung geschaffen, die optimale Zusammenarbeit bei gleichzeitiger Wahrung der Privatsphäre ermöglicht. Zudem wurden sowohl das neue Bürogebäude als auch die neue Kantine nach LEED-Maßstäben geplant und realisiert. Das Gütesiegel „LEED“ steht für Leadership in Energy and Environmental Design und wurde 1998 vom U.S. Green Building Council entwickelt.

medizin stellt vor allem die gesetzlichen Vorgaben und die Vorgaben aus Betriebsvereinbarungen sicher und setzt sie um.

Über das betriebliche Gesundheitsmanagement stellt HARTMANN den Mitarbeitenden eine große Bandbreite an unterschiedlichen, teils standortspezifischen Angeboten zur Verfügung. Beispiele hierfür sind die Gesundheitsmaßnahmen am Firmensitz in Heidenheim, die HARTMANN auf Basis des jährlichen Gesundheitsberichtes der Betriebskrankenkasse SBK kontinuierlich weiterentwickelt. Neben den im Bericht aufgeführten und immer wieder anzupassenden Maßnahmen verfügt HARTMANN über bewährte Angebote für alle Mitarbeitenden. Zu diesen zählen arbeitsmedizinische Pflicht- und Eignungsuntersuchungen, offene Sprechstunden, Notfallversorgung, Krisenintervention ebenso wie Hautkrebsvorsorge oder jährliche Gripeschutzimpfungen.

## Moderne Arbeitsumgebung und Fitness

HARTMANN stellt im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge eine moderne Arbeitsumgebung sicher. Dazu gehört auch die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, beispielsweise durch höhenverstellbare Tische. Darüber hinaus fördert das Unternehmen die körperliche und mentale Fitness sowie eine gesunde Ernährung der Mitarbeitenden. Beispiele hierfür sind neben dem ausgewogenen Speisenangebot im Betriebsrestaurant an der Konzernzentrale in Heidenheim standortabhängige Angebote zu sportlichen Aktivitäten wie Yoga in der Mittags-

pause bis hin zu Kooperationen mit Fitnessstudios, Bezuschussungen von Sportkursen und Massagen. Das Tochterunternehmen Kneipp hat beispielsweise Mitarbeitende zu Übungsleitern ausgebildet, die regelmäßig Sportübungen für andere Beschäftigte in den Abteilungen anbieten.

## Maßnahmen in der Corona-Pandemie

Zum Schutz der Mitarbeitenden und ihrer Familien hat HARTMANN während der Corona-Pandemie zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen unter anderem die Weiterentwicklung des Hygienekonzeptes, die Einführung von Sicherheitsabständen und standortspezifische Lüftungskonzepte. Außerdem hat das Unternehmen die Schichtmodelle in der Produktion geändert, Möglichkeiten zur Heimarbeit geschaffen und eine Maskenpflicht an den Standorten eingeführt.

HARTMANN informiert die Mitarbeitenden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und entsprechende Hygieneregulungen. Zudem erhalten die Beschäftigten Unterweisungen zu präventiven Verhaltensmaßnahmen wie der richtigen Händehygiene und dem Einhalten von Abständen. Das Unternehmen hat außerdem Beschränkungen für Geschäftsreisen in die von Gesundheitsbehörden definierten Hochrisikogebiete eingeführt. Darüber hinaus tragen strengere Besucherrichtlinien und -beschränkungen an allen Standorten zu einer Minimierung des Infektionsrisikos für Mitarbeitende bei. Das bestehende Impfangebot hat HARTMANN um die Covid-19-Schutzimpfung sowie anstehende Auffrischungen erweitert.

## Vision Zero

Mit der „Vision Zero“ verfolgt HARTMANN das Ziel, Unfälle nach Möglichkeit komplett auszuschließen. Deshalb sensibilisiert das Unternehmen die Mitarbeitenden über regelmäßige Schulungsmaßnahmen für Gefahrenpotenziale und arbeitet daran, Unfälle vor allem in Zusammenhang mit der Bedienung von Maschinen und Fahrzeugen zu vermeiden. Zu den Präventionsmaßnahmen zählen auch standortabhängige Maßnahmen wie Praxisübungen zum Umgang mit Feuerlöschern sowie zum Verhalten und zur Evakuierung im Notfall. Darüber hinaus arbeitet HARTMANN kontinuierlich daran, Verletzungsrisiken zu reduzieren und Detailverbesserungen umzusetzen. So standen 2021 unter anderem Sicherheitsmesser und deren korrekte Handhabung zur Vermeidung von Schnittverletzungen im Fokus. Eine weitere Maßnahme zur Vermeidung von Arbeitsunfällen ist die Entwicklung von Trittstufen, die eine sichere Versorgung der Inkontinenzproduktionsmaschinen mit Vliesrollen ermöglichen.



## KAPITEL 6

# Verantwortung für die Gesellschaft

HARTMANN ist Teil der Gesellschaft und unterstützt mit medizinischen Lösungen und Dienstleistungen weltweit Millionen von Menschen. Das Unternehmen engagiert sich lokal an seinen Standorten und unterstützt humanitäre Projekte sowie Menschen in Notsituationen. Während der Corona-Pandemie ist es besonders wichtig, Erfahrungen und Wissen weiterzugeben und unbürokratisch Hilfe zu leisten.

# 6.1 Ansatz im Gemeinwohl

## Gemeinnützige Ziele fördern

Für HARTMANN ist es selbstverständlich, sich gesellschaftlich zu engagieren – weltweit und insbesondere in den Regionen der Länder- und Tochtergesellschaften. Dabei liegt der Fokus auf den Bereichen Gesundheit, Bildung, Kultur und Sport. Der Antrieb dahinter kommt auch in dem Markenversprechen „Hilft. Pflegt. Schützt.“ zum Ausdruck.

## Sponsoring und Spenden

HARTMANNs gesellschaftliches Engagement ist dezentral gesteuert und je nach Standort unterschiedlich ausgeprägt. Die Länder- und Tochtergesellschaften setzen lokale Initiativen eigenständig um. Der gruppenweit einheitlich definierte Sponsoring- und Spendenprozess stellt sicher, dass geförderte Projekte und Initiativen mit den Werten und Compliance-Regelungen von HARTMANN übereinstimmen. Dabei ist es wichtig, starke Partnerschaften zu bilden und einen Mehrwert für HARTMANNs Mitarbeitende, die Gesellschaft und die jeweiligen Regionen zu schaffen.

## Engagement der Mitarbeitenden

HARTMANN unterstützt die aktive Einbindung der Mitarbeitenden vor Ort, um Wissen und Erfahrungen zu karitativen Zwecken weiterzugeben und Menschen, die Hilfe brauchen, unbürokratisch zu unterstützen. Anlässlich des 200-jährigen Unternehmensjubiläums von HARTMANN 2018 initiierte das Unternehmen die Aktion „200 gute Taten“ (Originaltitel „200 good deeds“). Im Rahmen der Aktion engagierten sich Mitarbeitende in ihrer Freizeit in regionalen Einrichtungen und Projekten wie Altenheimen oder Vereinen.

Während der Corona-Pandemie bündelte HARTMANN das Engagement der Mitarbeitenden unter dem Motto #togetherstronger. Dabei steht unter anderem die Hilfe bei der Gesundheitsberatung, Intensivpflege oder in Altenheimen im Vordergrund.

HARTMANN setzte bereits zwischen 2015 und 2018 ein international angelegtes Corporate-Volunteering-Programm in Zusammenarbeit mit der Organisation CARE um. Darüber hinaus beteiligten sich die Auszubildenden unserer Tochtergesellschaft in der Schweiz 2021 an einigen Freiwilligeneinsätzen, die unter anderem dem Umweltschutz dienen.



*#togetherstrong – HARTMANN bedankt sich bei den Mitarbeitenden.*

## 6.2 Gesellschaftliches Engagement weltweit

### Solidarität während der COVID-19-Pandemie

Der Ausbruch der COVID-19-Pandemie stellte weltweit Menschen, Gesundheitsorganisationen und die Politik vor große Herausforderungen. Um schnelle Hilfe zu leisten, unterstützte HARTMANN größtenteils mit Sachspenden. So wurde zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der lokalen Hilfsorganisation Support Ulm e. V. im August 2021 ein Hilfsgütertransport nach Namibia organisiert, um Patienten und Pflegepersonal während der dritten Corona-Welle mit besonders benötigten medizinischen Hilfsgütern zu versorgen.

### Erhöhte Hygiene in Sportarenen

Um die Ausbreitung von COVID-19 einzudämmen, fanden 2021 zahlreiche sportliche Großereignisse vor leeren Tribünen statt. HARTMANN sorgt hier für ein Plus an Sicherheit. Das Unternehmen ist seit der Spielsaison 2021/2022 offizieller Partner der Allianz Arena in München und sorgt mit einem ganzheitlichen Hygienekonzept für erhöhte gesundheitliche Sicherheitsstandards und Infektionsprävention für die

Besucher von Großveranstaltungen. Dazu gehört die Ausstattung aller Besucherbereiche mit Sterillium® Desinfektionsspendern. Ebenso unterstützt HARTMANN mit seinen Hygienelösungen den Sponsoringpartner 1. FC Heidenheim 1846 bei der Ausstattung der heimischen Voith-Arena.

### Deutschlandstipendien für Studierende

Seit 2019 vergibt die Paul Hartmann AG in Zusammenarbeit mit der Universität Ulm Deutschlandstipendien für die Fachrichtung Medizin. Das Unternehmen bietet damit jedes Jahr drei Studierenden die Möglichkeit, sich durch eine finanzielle Entlastung besser auf das Studium zu konzentrieren. Mittlerweile arbeitet HARTMANN auch mit der Hochschule Neu-Ulm zusammen und unterstützt dort jährlich vier Stipendiaten unter anderem im medizinisch-kaufmännischen Bereich. Neben der finanziellen Unterstützung können die Studierenden Einblicke ins Unternehmen gewinnen. Gleichzeitig erfährt das Unternehmen so mehr darüber, was Nachwuchskräfte antreibt.



Bernhard Graf, Leiter Marketing bei HARTMANN Deutschland (links) und Jürgen Muth, Geschäftsführer der Allianz Arena (rechts). Foto: Allianz Arena



Foto: Johannes Müller

## Slowakei: Stiftungsfonds zur Ausbildung von Pflegekräften

Aktuell fehlen bei den slowakischen Sozialdiensten 25% des Personals. Wegen der besseren Entlohnung wandern Pflegerinnen und Pfleger ins benachbarte Ausland ab. Die Situation verschärft sich durch den stetig zunehmenden Bedarf einer alternden Bevölkerung. 2021 gründete die Ländergesellschaft für Tschechien und die Slowakei den HARTMANN Stiftungsfonds, um die Ausbildung von Pflegekräften in der Slowakei zu fördern. Darüber hinaus unterstützt die Ländergesellschaft Umschulungen zur medizinischen Pflegekraft.

## Spanien: Medizinische Notversorgung nach Vulkanausbruch

Nach dem Ausbruch des Vulkans Cumbre Vieja auf der Kanareninsel La Palma im September 2021 spendete die spanische Tochtergesellschaft für die Betroffenen vor Ort. Hierfür schloss sich

HARTMANN Spanien der Solidaritätskampagne der Pharmazeutischen Genossenschaft Teneriffa COFARTE des Roten Kreuzes an und spendete mehr als 60.000 Medizinprodukte.

## Mobilitätspakt in Baden-Württemberg

Neben den Spenden- und Sponsoringaktivitäten unterstützt HARTMANN auch regionale Initiativen aus Wirtschaft und Politik. Um zukunftsorientierte Mobilität im Raum Aalen/Heidenheim zu fördern, unterzeichnete die Paul Hartmann AG Ende 2020 einen der fünf Mobilitätspakte in Baden-Württemberg. Als großes Wirtschaftsunternehmen in der Region stellt HARTMANN einen Ausgangspunkt für Pendlerströme dar. Das Unternehmen setzt sich deshalb aktiv für die Förderung des Angebots an öffentlichen Verkehrsmitteln, des Fuß- und Radverkehrs sowie für eine erhöhte Verkehrssicherheit ein. Der Mobilitätspakt ist zunächst auf fünf Jahre ausgelegt und soll für spürbare Verbesserungen bei der nachhaltigen Mobilität in der Region sorgen.



# Über den Bericht

## Berichtsinhalte

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht beschreibt die HARTMANN GRUPPE ihren Status quo im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften und zeigt die Fortschritte aus den letzten Jahren auf. Als Basis für die Berichtsinhalte dient die 2020 erstellte Wesentlichkeitsanalyse. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“. HARTMANN orientiert sich bei der Berichterstattung grundsätzlich an den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte im Auftrag des Vorstandes der HARTMANN GRUPPE.

## Geltungsbereich und Berichtszeitraum

Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021. Sofern möglich, wird bei den Kennzahlen die Entwicklung seit 2018 dargestellt. Über besonders relevante Ereignisse aus den Jahren vor 2018 wird ebenfalls ausgewählt berichtet. Falls nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf die gesamte HARTMANN GRUPPE und schließen alle Ländergesellschaften sowie die Konzerngesellschaften BODE Chemie GmbH, Kneipp GmbH, KOB GmbH und CMC Consumer Medical Care GmbH ein. Weitere Informationen zum Konsolidierungskreis finden Sie im Geschäftsbericht der HARTMANN GRUPPE.

## Zukunftsbezogene Aussagen

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

## Sonstiges

Für eine bessere Lesbarkeit verzichtet HARTMANN auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen, weiblichen und diversen (m/w/d) Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter. Der Nachhaltigkeitsbericht der HARTMANN GRUPPE kann als PDF-Dokument auf der Unternehmenswebsite unter <http://hartmann.de/sustainability> abgerufen werden. Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022 erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2023.

# Impressum

## Herausgeber

PAUL HARTMANN AG  
Postfach 14 20  
89504 Heidenheim  
Deutschland

Task Force Nachhaltigkeit:  
Stefanie Meinzer  
[stefanie.meinzer@hartmann.info](mailto:stefanie.meinzer@hartmann.info)

## Bildnachweise:

Wenn nicht direkt beim jeweiligen Foto anders angegeben: HARTMANN

## Druck:

fec – druck+medien GmbH & Co. KG  
[www.frey-druck-medien.de](http://www.frey-druck-medien.de)



## Pflichttext für Sterillium® gem. dt.

### „Heilmittelwerbegesetz“ (HWG):

**Wirkstoffe:** Propan-2-ol, Propan-1-ol, Mece-troniumetilsulfat. **Anwendungsgebiete:** Zur hygienischen und chirurgischen Händedesinfektion. Zur Hautdesinfektion vor Injektionen und Punktionen. **Warnhinweise:** Sterillium soll nicht bei Neu- und Frühgeborenen angewendet werden. Erst nach Auftrocknung elektrische Geräte benutzen. Nicht in Kontakt mit offenen Flammen bringen. Auch nicht in der Nähe von Zündquellen verwenden. Flammpunkt 23 °C, entzündlich. Bei bestimmungsgemäßer Verwendung des Präparates ist mit Brand- und Explosionsgefahren nicht zu rechnen. Nach Verschütten des Desinfektionsmittels sind folgende Maßnahmen zu treffen: sofortiges Aufnehmen der Flüssigkeit, Verdünnen mit viel Wasser, Lüften des Raumes sowie das Beseitigen von Zündquellen. Nicht rauchen. Im Brandfall mit Wasser, Löschpulver, Schaum oder CO<sub>2</sub> löschen. Ein etwaiges Umfüllen darf nur unter aseptischen Bedingungen (Sterilbank) erfolgen. Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie die Packungsbeilage und fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker!  
BODE Chemie GmbH, Melanchthonstraße 27  
22525 Hamburg

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

**HARTMANN**



Hilft. Pflegt. Schützt.

**PAUL HARTMANN AG**

Paul-Hartmann-Straße 12  
89522 Heidenheim  
Postfach 14 20  
89504 Heidenheim  
Deutschland

Telefon +49 (0) 7321 36-0  
Telefax +49 (0) 7321 36-3636  
info@hartmann.info  
www.hartmann.info