

Nichtfinanzieller Konzernbericht

1. Grundlagen des nichtfinanziellen Konzernberichts

1.1 Konzernstruktur und Geschäftsmodell

Die Struktur und das Geschäftsmodell der HORNBACH-Gruppe sind nachfolgend dargestellt.

Die HORNBACH Holding AG & Co. KGaA ist die Muttergesellschaft der HORNBACH-Gruppe. Sie ist selbst nicht operativ tätig, sondern verfügt über eine Anzahl wichtiger Beteiligungsgesellschaften. Neben dem größten operativen Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG, in dem der europaweite Do-it-yourself-Einzelhandel (DIY) gebündelt ist, umfasst die HORNBACH-Gruppe die Teilkonzerne HORNBACH Baustoff Union GmbH (regionaler Baustoffhandel) und HORNBACH Immobilien AG (Immobilien- und Standortentwicklung). Zum Bilanzstichtag 28. Februar 2018 arbeiten 19.614 Beschäftigte in der Gruppe, davon 8.234 außerhalb Deutschlands. Im Geschäftsjahr 2017/18 (1. März 2017 bis 28. Februar 2018) erzielte die HORNBACH-Gruppe einen Nettoumsatz von 4,14 Mrd. €. Die HORNBACH-Gruppe wurde im Jahr 1877 gegründet und ist in der fünften Generation familiengeführt. Die Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) ist börsennotiert.

Persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementärin) der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA ist laut Satzung die HORNBACH Management AG, vertreten durch ihren Vorstand, der derzeit aus zwei Mitgliedern besteht. Der Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin führt die Geschäfte der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA und vertritt diese gegenüber Dritten. Die Hornbach Familien-Treuhandgesellschaft mbH hält sämtliche Aktien an der persönlich haftenden Gesellschafterin der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA.

Der Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit liegt auf dem Do-it-yourself-Einzelhandel (DIY) mit Bau- und Gartenmärkten sowie dem DIY-Onlinehandel in Deutschland und acht weiteren europäischen Ländern. Diese vom privaten Endkunden geprägten Einzelhandelsaktivitäten (Business-to-Consumer, abgekürzt: B2C) werden unter dem Dach des mit Abstand größten operativen Teilkonzerns HORNBACH Baumarkt AG geführt. Daneben ist HORNBACH über den Teilkonzern HORNBACH Baustoff Union GmbH im regionalen Baustoffhandel tätig, der sich hauptsächlich auf das Fachhandelsgeschäft mit gewerblichen Kunden (Business-to-Business, abgekürzt B2B) konzentriert. Der Teilkonzern HORNBACH Immobilien AG hat als wesentliche Aufgabe, das DIY-Handelsgeschäft durch die Entwicklung von stationären Einzelhandelsimmobilien für die konzerninterne Nutzung zu unterstützen.

Die Internationalisierung des Einkaufs sichert uns einen breiten Zugang zu den globalen Beschaffungsmärkten sowie die strategische und langfristige Partnerschaft mit den Lieferanten und der Industrie. Von dieser Partnerschaft profitieren beide Seiten. Wir bieten jedem Lieferanten bzw. Produzenten die Möglichkeit, die B2B-Lieferkette so effizient wie möglich zu organisieren. Es sind sowohl große logistische Direktbelieferungen an jedem Standort möglich als auch die indirekte Belieferung über unsere zentralen Umschlagsplätze. So bieten wir auch regionalen Herstellern die Chance, über ihr bisheriges Vertriebsgebiet hinaus zu wachsen und in weitere Länder zu liefern.

Mit einem Nettoumsatz von 3,891 Mrd. Euro im Geschäftsjahr 2017/18 trug der Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG 94 % zum Konzernumsatz bei und beschäftigt zum Bilanzstichtag etwa 95 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ der HORNBACH-Gruppe. Auf den Teilkonzern HORNBACH Baustoff Union GmbH (HBU) entfallen mit 248 Mio. € rund 6 % des Umsatzes und etwa 5 % der Mitarbeiter im Konzern. Die HORNBACH Immobilien AG betreibt kein operatives Kundengeschäft und beschäftigt keine eigenen Mitarbeiter.

¹ im Folgenden zur leichteren Lesbarkeit neutral „Mitarbeiter“ genannt. Dieser Begriff bezieht sich auf alle Geschlechter gleichermaßen.



1.2 Wesentlichkeitsanalyse

Nichtfinanzielle Themen in der eigenen Geschäftstätigkeit des Konzerns sowie innerhalb der Lieferkette und bei den Kunden, die sich auf die Aspekte im Sinne des § 289c HGB auswirken, wurden auf Basis von Befragungen interner und externer Stakeholder ermittelt und mit der Einschätzung der Themenverantwortlichen im Konzern abgeglichen. Die nichtfinanziellen Themen wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix im Hinblick auf ihre Relevanz für unsere Geschäftstätigkeit sowie ihre Auswirkungen auf die Aspekte im Sinne des § 289c HGB bewertet. Die Ergebnisse wurden mit dem Vorstand abgestimmt, um eine für den Konzern ganzheitliche und umfassende Berichterstattung sicherzustellen.

Als wesentlich im Sinne des § 289c HGB gelten nichtfinanzielle Themen, wenn sie sowohl hohe Auswirkungen auf CSR-Aspekte (Umwelt, Arbeitnehmer, Menschenrechte, Soziales und Anti-Korruption) haben als auch relevant für die Geschäftstätigkeit (Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnis und Lage) des Konzerns sind.

Unser Geschäftserfolg ist maßgeblich an das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Kunden geknüpft, die über ihr Konsum- bzw. Kaufverhalten ihrerseits wesentlichen Einfluss auf CSR-Aspekte ausüben. Vor diesem Hintergrund wurden für diesen nichtfinanziellen Konzernbericht sieben wesentliche Themenfelder identifiziert:

1. Sortiment und Kundeninformation
2. Verantwortungsbewusste Beschaffung
3. Produktverantwortung
4. Mitarbeitergewinnung
5. Mitarbeiterzufriedenheit
6. Mitarbeiterentwicklung und -bindung
7. Compliance

1.3 Risikobewertung

Für alle wesentlichen nichtfinanziellen Themen wurde eine Risikobewertung vorgenommen. Dabei wurde untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit, unsere Lieferkette oder durch unsere Kunden wesentliche Risiken auf die Aspekte im Sinne des § 289c HGB ergeben. Bei der Untersuchung wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Ausmaß der negativen Auswirkungen auf die Aspekte berücksichtigt. Es wurden keine berichtspflichtigen Risiken im HORNBACH Holding AG & Co. KGaA Konzern identifiziert. Die Einordnung fand in diesem Jahr im Rahmen unseres konzernweiten Risiko-Managements erstmalig statt und wird künftig regelmäßig überprüft und aktualisiert.

1.4 Nachhaltigkeitsmanagement

Unser unternehmerisches Handeln richten wir konzernweit an den HORNBACH-Werten aus. Wir sind davon überzeugt, dass Verantwortung im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR) Voraussetzung für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ist.

Strategien, Ziele sowie das Management in Bezug auf die als wesentlich bewerteten nichtfinanziellen Themen werden maßgeblich von der HORNBACH Baumarkt AG definiert und von deren Vorstand verantwortet. Der Vorstand wird regelmäßig in themenspezifische Maßnahmen eingebunden und über deren Umsetzung informiert. Die Themen Sortiment und Kundeninformation, verantwortungsbewusste Beschaffung sowie Produktverantwortung sind dem für die Ressorts Einkauf, Import, Marktplanung, Store Development, Qualitätsmanagement, Umweltfragen und CSR zuständigen Vorstandsmitglied zugeordnet. Die Themen Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterentwicklung und -bindung sowie Compliance (Verhinderung von Korruption) sind beim Personalvorstand (Arbeitsdirektor) angesiedelt, dem die Verantwortung für die Ressorts Personal, Immobilien, Bau, Technischer Einkauf, Revision, Recht und Compliance obliegt.



Konzernlagebericht
Risikobericht



www.hornbach-gruppe.de
Investor Relations >
Corporate Governance >
HORNBACH Werte

Innerhalb des Vorstands der HORNBACH Management AG, als persönlich haftende Gesellschafterin der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, verantwortet der Vorsitzende des Vorstands das operative Geschäft der beiden Tochterunternehmen HORNBACH Baumarkt AG und HORNBACH Baustoff Union.

1.5 Rahmenwerk

Die Berichtsinhalte richten sich ausschließlich nach der Wesentlichkeitsdefinition und den inhaltlichen Vorgaben des CSR-RUG. Daher wurde kein Rahmenwerk verwendet.

2. Wesentliche nichtfinanzielle Aspekte

Der Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG nimmt sowohl für die Geschäftstätigkeit als auch für deren Auswirkungen auf die Aspekte im Sinne des § 289c HGB im HORNBACH Holding AG & Co. KGaA Konzern die dominierende Stellung innerhalb der HORNBACH-Gruppe ein. Der weit überwiegende Umsatzanteil am Handelsgeschäft des Teilkonzerns wird wiederum mit privaten Endkunden generiert (B2C). Das mit Abstand größte Umsatzvolumen im Konzern stellt somit das B2C-Handelsgeschäft der HORNBACH Baumarkt AG dar und damit auch den bedeutendsten Hebel für Auswirkungen auf die Aspekte im Sinne des § 289c HGB.

Die für den Konzern identifizierten, wesentlichen nichtfinanziellen Themen haben nur zum Teil Relevanz für den Teilkonzern HORNBACH Baustoff Union GmbH und wurden bis zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Erklärung noch nicht mit einem eigenen Konzept verfolgt. Wir behalten uns jedoch vor, die in der nichtfinanziellen Konzernklärung der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA beschriebenen Konzepte zukünftig auf die HORNBACH Baustoff Union GmbH zu übertragen.

Vor diesem Hintergrund behandelt die Konzeptbeschreibung im Rahmen dieser nichtfinanziellen Konzernberichterstattung – soweit nicht anders angegeben – ausschließlich Ziele, Strategien, Managementansatz und Maßnahmen, die unter dem Dach des Teilkonzerns HORNBACH Baumarkt AG verfolgt werden. In der nachfolgenden Darstellung stehen die Begriffe „wir“, „HORNBACH“ und „konzernweit“ synonym für den Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG.

2.1 Sortiment und Kundeninformation

2.1.1 Ziele und Strategie

In unseren Bau- und Gartenmärkten sowie Onlineshops bieten wir unseren DIY-Kunden ein breites und tiefes Sortiment und stellen zudem produkt- und projektbezogene Informationen sowie fachkundige Beratung im Hinblick auf Produkteigenschaften und Eignung für die Umsetzung bestimmter Bau- und Renovierungsprojekte zur Verfügung. Dadurch wollen wir unseren Kunden ermöglichen, die für sie richtige Kaufentscheidung zu treffen. Die fundierte und selbstbestimmte Entscheidung für ein Produkt ist eine wesentliche Voraussetzung für hohe Kundenzufriedenheit sowie eine dauerhafte und vertrauensvolle Kundenbeziehung, welche die Grundlage für den Geschäftserfolg des Konzerns ist.

Durch größtmögliche Transparenz bezüglich der Herkunft, der Inhaltsstoffe und der Umweltauswirkungen unserer Sortimente – über den gesamten Lebenszyklus hinweg – wollen wir unsere Kunden zudem in die Lage versetzen, ökologische, gesundheitliche und soziale Aspekte beim Kauf berücksichtigen zu können. Vor dem Hintergrund des stetig wachsenden Interesses an verantwortungsbewusster Lebensführung bieten sich Wachstumschancen durch die Stärkung entsprechender Sortimente.

2.1.2 Managementansatz und Maßnahmen

Indikationen zur Zufriedenheit unserer Kunden mit unserem Sortiments-, Informations- und Serviceangebot erhalten wir über interne Auswertungen sowie externe Kundenbefragungen.

Im Rahmen unserer operativen Tätigkeit sammeln wir das Feedback unserer Kunden und analysieren das Kaufverhalten, wobei wir auch Kundenbewertungen in unseren DIY-Onlineshops einfließen lassen. Auf dieser Basis streben wir an, unser Sortiment, unsere Services sowie das darauf abgestimmte Informations- und Beratungsangebot kontinuierlich den Kundenbedürfnissen anzupassen. Darüber hinaus ist uns wichtig, bei unabhängigen Kundenbefragungen zum Leistungsangebot stationärer Bau- und Gartenmärkte im europaweiten Verbreitungsgebiet des Konzerns insbesondere im Hinblick auf Gesamtzufriedenheit, Sortimentsauswahl, fachliche Beratung sowie Preis-Leistung und Preise im Vergleich zum Wettbewerb zu den Besten zu gehören.

Um die Verfügbarkeit unserer Mitarbeiter für die Kunden und damit auch die Beratungsqualität in unserem Handelsgeschäft sicherzustellen, orientiert sich die Personaleinsatzplanung an der zu erwartenden Kundenfrequenz. Von hoher Bedeutung für den Geschäftserfolg sind sowohl die Gewinnung qualifizierten Fachpersonals als auch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter. Darüber hinaus stellt HORNBACH in den Onlineshops und sozialen Medien digital Produktinformationen und Video-Tutorials zur Verfügung, die beispielsweise die Anwendung der Produkte erläutern und Heimwerkerprojekte Schritt für Schritt erklären (HORNBACH Meisterschmiede).

Durch unser Sortimentsangebot haben die Kunden die Möglichkeit, beim Bauen und Renovieren auf emissionsarme Produkte zurückzugreifen, um so Schadstoffbelastungen im Wohn- und Lebensumfeld möglichst gering zu halten. Zur Kennzeichnung dieser Produkte verwenden wir anerkannte Siegel, wie z. B. den Blauen Engel oder das Siegel des eco-INSTITUTs. Überdies weisen wir aktiv auf Energie- und Wassersparfunktionen von Produkten hin oder verzichten auf umstrittene oder umweltkritische Artikel wie z. B. glyphosathaltige Herbizide oder auf Pflanzen, bei deren Aufzucht Neonicotinoide zum Einsatz kamen (Bienenschutz).

Unser Sortimentsangebot sowie der Bedarf an produkt- und projektbezogenen Kundeninformationen wird von der HORNBACH-Einkaufsorganisation gesteuert. Dabei werden sowohl zentrale als auch regionale Anforderungen an die Listung der Lieferanten gestellt, damit wir auf die Kundenbedürfnisse im Verbreitungsgebiet unseres DIY-Einzelhandelsgeschäfts bestmöglich eingehen können. So erreicht zum Beispiel die in der Schweiz gesetzlich geforderte Holzdeklarationspflicht unsere Kunden innerhalb des gesamten HORNBACH-Verbreitungsgebietes.

Grundsätzlich orientieren wir uns bei der Sortimentsauswahl an den HORNBACH-Werten. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass wir uns vorbehalten, Sortimente auch auszulisten, wenn sie offensichtlich gegen die HORNBACH-Werte verstoßen.

2.1.3 Stand der Zielerreichung

HORNBACH erhebt keine quantitativen Leistungskennzahlen zur Messung oder Steuerung der Zufriedenheit mit Produkt- und Anwendungsinformationen oder der Nachhaltigkeit des Sortiments, sondern nutzt im Rahmen dieses nichtfinanziellen Aspekts ausschließlich qualitative Indikatoren.

Beim Kundenmonitor Deutschland (Servicebarometer AG) sowie bei entsprechenden Verbraucherbefragungen im europäischen Ausland, belegte HORNBACH im Geschäftsjahr 2017/18 in der Kategorie „Globalzufriedenheit“ der Kunden mit Bau- und Heimwerkermärkten in allen Regionen einen der ersten beiden Plätze. Zudem war HORNBACH in den meisten Regionen führend bei den Kriterien Produktangebot, Preis-Leistungs-Verhältnis und fachliche Beratung.



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht**

**2.4 Mitarbeitergewinnung
2.6 Mitarbeiterentwicklung
und -bindung**



**www.hornbach-gruppe.de
Investor Relations >
Corporate Governance >
HORNBACH Werte**

Im Geschäftsjahr 2017/18 hat HORNBACH das digitale Informationsangebot für DIY-Kunden in Schweden, der Slowakei und Rumänien durch den Start der regionalen Onlineshops deutlich erweitert. Mit der Live-Schaltung des Onlineshops in Rumänien im Januar 2018 sind wir im gesamten europäischen Verbreitungsgebiet der HORNBACH Bau- und Gartenmärkte kanalübergreifend im E-Commerce aktiv.

2.2 Verantwortungsbewusste Beschaffung

2.2.1 Ziele und Strategie

Die beständige und zuverlässige Verfügbarkeit von Produkten beeinflusst sowohl den Umsatz von HORNBACH als auch die Zufriedenheit der Kunden. Beschaffung und Warenverfügbarkeit sind daher wesentlich für die Geschäftsentwicklung. Grundvoraussetzung dafür ist es, die Lieferfähigkeit und -zuverlässigkeit unserer Lieferanten jederzeit sicherzustellen. Zudem achten wir im Rahmen unserer Produktverantwortung auch auf die Einhaltung von sozialen Mindeststandards und Umweltschutzstandards innerhalb unserer Lieferkette, speziell bei Eigenmarkenartikeln sowie Holzprodukten und Natursteinen. Eigenmarkenartikel machen rund ein Viertel des Umsatzes im DIY-Einzelhandelsgeschäft aus. Die genannten Mindeststandards sind in der CSR-Leitlinie von HORNBACH festgelegt und umfassen beispielsweise das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Einhaltung lokaler Umweltgesetze.

2.2.2 Managementansatz und Maßnahmen

Zur Überwachung der Lieferkette nutzt HORNBACH ein CSR-System zur Risikofrüherkennung (CSR-Map), das in Zusammenarbeit mit dem österreichischen Start-up-Unternehmen Sophiesystems und der Universität Wien entwickelt wurde. Das System enthält zum einen die Artikelstammdaten des HORNBACH-Sortiments und die Lieferantenauditberichte, zum anderen stellt es länderspezifische Informationen bereit, darunter Korruptionssindizes, Umweltindizes und Sozialindizes. Alle diese Daten zusammen ergeben einen sogenannten Risiko- baum, anhand dessen einzelne Artikel bewertet werden können. Zudem ist die CSR-Map mit einem Nachrichtensystem verknüpft, das Meldungen in Echtzeit verarbeitet. Die Nachrichten werden in Beziehung zu den eingegebenen Produkten, Fabriken und Lieferanten gesetzt. Auf diese Weise werden potenzielle Störungen und CSR-Risiken der Lieferkette schnell erkannt und können vermieden oder gemindert werden.

Zu den Grundregeln sozialer Verantwortung zählt für uns die Anerkennung internationaler Standards, die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aufgestellt sind. Die Anforderungen der ILO sind eine Grundlage für den Prüfkatalog der von uns in Auftrag gegebenen Fabrikaudits. Dies sind standardisierte Auditierungen im Wesentlichen von Fabrikationsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, die wir als HORNBACH-Eigenmarken führen oder aus Nicht-EU-Ländern direkt importieren. Die Fabrikaudits werden von zertifizierten und unabhängigen Prüfinstituten mindestens einmal jährlich pro Produktionsstandort durchgeführt. Bei festgestellter Nichteinhaltung der Standards wird ein Aktionsplan mit dem betreffenden Lieferanten vereinbart. Bei schwerwiegenden Verstößen ist die Beendigung der Geschäftsbeziehung vorgesehen.

Warenbestellungen können nur bei denjenigen Eigenmarken- bzw. Importlieferanten vorgenommen werden, die den HORNBACH-Kriterien entsprechen und alle Fabrikaudits bestanden haben. Die Einhaltung im Bestellprozess wird über unser SAP-QM-System sichergestellt und von der Abteilung „Qualitätsmanagement, Umwelt und CSR“ gesteuert.

Für das Sortimentsangebot im Konzern ist insbesondere Holz als Rohstoff von großer Bedeutung. Die HORNBACH CSR-Leitlinie sieht vor, dass wir ausschließlich FSC²-zertifiziertes Tropenholz oder Holz aus nachhaltigem europäischen Anbau beziehen. So soll sichergestellt werden, dass bei der Holzgewinnung die in



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.3 Produktverantwortung**



www.hornbach-gruppe.de
**Investor Relations >
Corporate Governance >
HORNBACH Werte**

² Forest Stewardship Council

der CSR-Leitlinie festgelegten Sozial- und Arbeitsschutz-Standards eingehalten werden. Um die Herkunft des genutzten Holzes nachzuweisen und Holzprodukte aus illegalen oder umstrittenen Quellen zu identifizieren, arbeitet HORNBACH, vor allem im Rahmen des Engagements im FSC, eng mit den Lieferanten sowie mit Umweltschutzorganisationen zusammen. Zudem achtet HORNBACH beim Import von Natursteinen darauf, dass die Steine aus Betrieben stammen, die die Einhaltung internationaler Sozial- und Arbeitsschutz-Standards im Rahmen regelmäßiger Fabrikaudits nachweisen können.

2.2.3 Stand der Zielerreichung

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurden 423 (Vorjahr: 364) Fabrikaudits bei Lieferanten durchgeführt. Es gab im Berichtsjahr keine Fälle (Vorjahr: keine), in denen HORNBACH die Geschäftsbeziehung zum Lieferanten beenden musste.

2.3 Produktverantwortung

2.3.1 Ziele und Strategie

Produktverantwortung gehört zu den Grundlagen unseres Geschäftserfolgs. Ein wesentlicher Aspekt dieser Verantwortung ist die Produktqualität, die maßgeblich zur Kundenzufriedenheit und vertrauensvollen Kundenbindung beiträgt. Unser Anspruch als nachhaltig agierendes Handelsunternehmen ist es daher, dass alle von HORNBACH verkauften Produkte eine einwandfreie Qualität aufweisen. Zudem glauben wir, dass verantwortungsbewusste Beschaffung sowie nachhaltige Produkteigenschaften (wassersparend, energiesparend usw.), die umweltgerechte Verpackung und Entsorgung der Produkte mit einschließen, in der Kundenwahrnehmung eine zunehmend wichtige Rolle spielen und weitere relevante Aspekte unserer Produktverantwortung darstellen.

Unsere Produktverantwortung erstreckt sich insbesondere auf Eigenmarken, aber auch auf weitere Importartikel sowie Artikel aus den Rohstoffen Holz und Naturstein. Fehlerhafte Produkte stellen immer auch ein Reputationsrisiko für den Händler dar. Daher sind wir bestrebt, gemäß unserer CSR-Leitlinie, Produktqualität im gesamten Sortiment zu gewährleisten.

2.3.2 Managementansatz und Maßnahmen

Das Qualitätsmanagement von HORNBACH erstreckt sich, insbesondere bei Import- und Eigenmarkenprodukten, auf die gesamte Beschaffungskette. Ebenso kümmert sich das Qualitätsmanagement um das Beschwerde-Monitoring und um Produktrückrufe, wenn beispielsweise Fehler bei bereits im Verkehr befindlichen Produkten auftreten.

Organisatorisch aufgehängt sind diese Tätigkeiten in der Abteilung „Qualitätsmanagement, Umwelt und CSR“. Sie führt selbst oder durch externe Dienstleister unter anderem folgende Stichproben-Produktprüfungen durch, mit deren Hilfe eine möglichst hohe Produktqualität sichergestellt werden soll:

- Prüfung der Produkte auf Sicherheit, Schadstoffe und Gebrauchstauglichkeit mit Unterstützung zertifizierter Prüfinstitute,
- Warenüberprüfungen sowohl während der Produktion als auch vor Verschiffung der Ware
- Überwachung der Verladung der Ware in den Container,
- Warenüberprüfungen nach Ankunft der Container in unseren Logistikzentren,
- konzernweit regelmäßige Entnahme von Mustern aus unseren HORNBACH-Märkten zur Überprüfung durch zertifizierte unabhängige Prüfinstitute.



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.2 Verantwortungsbewusste
Beschaffung**



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.2 Verantwortungsbewusste
Beschaffung**

Im Rahmen des Produktentwicklungsprozesses arbeiten wir auch an optimalen Verpackungen für Eigenmarkenartikel. Dabei wird versucht, Verpackungsmaterial zu reduzieren und recycelbare Materialien und Sekundärrohstoffe zu nutzen.

Um eine umweltgerechte Entsorgung zu unterstützen, bieten wir konzernweit die Rücknahme und Entsorgung von Leuchtmitteln und Elektroaltgeräten, Bauschaum, Altöl und Batterien an.

2.3.3 Stand der Zielerreichung

Im Geschäftsjahr 2017/18 haben das HORNBACH Qualitätsmanagement sowie zertifizierte, unabhängige Prüfinstitute 1732 (Vorjahr: 1686) Produktqualitätstests (Sicherheit, Schadstoffe, Gebrauchstauglichkeit) sowie 2353 (Vorjahr: 2259) Artikelabnahmeprüfungen durchgeführt. Dies entspricht 4640 Personentagen (Vorjahr: 3925), die unabhängige Prüfinstitute im Auftrag von HORNBACH tätig waren.

2.4 Mitarbeitergewinnung

2.4.1 Ziele und Strategie

HORNBACH hat einen hohen Bedarf an Fach- und Führungskräften für die HORNBACH Bau- und Gartenmärkte, die Logistikzentren und die Verwaltungen. Grundsätzlich streben wir an, den Bedarf an Fach- und Führungskräften aus den eigenen Reihen zu besetzen.

2.4.2 Managementansatz und Maßnahmen

Neue Talente gewinnen wir zu einem großen Teil über die HORNBACH-Ausbildungs- und Studienprogramme. Ausgebildet wird im Wesentlichen zur Deckung des eigenen Bedarfs. Dies gewährleistet, dass alle Auszubildenden und Dual-Studierenden gute Chancen haben, nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung oder des Studiums übernommen zu werden. Die Steuerung erfolgt dezentral, je nach Bedarf der einzelnen Standorte. Bei der Auswahl geeigneter Bewerber werden die operativen Einheiten jeweils von ihrer Personalabteilung unterstützt.

Unser Anspruch ist es, das Ausbildungsplatzangebot quantitativ und qualitativ dem aktuellen Bedarf anzupassen. So arbeiten wir beispielsweise zur Deckung des Personalbedarfs eng mit den Industrie- und Handelskammern (IHK), dualen Hochschulen sowie verschiedenen Kooperationspartnern im europäischen Ausland zusammen. Insbesondere im Zuge der stark zunehmenden Digitalisierung sind in den vergangenen Jahren zahlreiche neue Berufsfelder entstanden, wie etwa die duale Ausbildung „Kauffrau/Kaufmann im E-Commerce“.

Bei der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften profitieren wir unter anderem von den hohen Qualitätsstandards der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Darüber hinaus nutzen wir vergleichbare duale Ausbildungssysteme in Österreich und der Schweiz. Zudem helfen wir in Rumänien bei der Implementierung eines dualen Berufsausbildungssystems.

Des Weiteren erreichen wir potenzielle Bewerber durch die europaweite Teilnahme an Recruitingmessen oder Bewerbertrainings in Kooperation mit lokalen oder regionalen Einrichtungen sowie durch unsere Präsenz in vielen digitalen Medien.

Einige Faktoren machten die Rekrutierung neuer Mitarbeiter im Berichtsjahr zu einer Herausforderung: In weiten Teilen Europas ist die Arbeitslosenquote sehr niedrig. Zudem hält der Trend zum Studium an und verstärkt die ohnehin geringere Attraktivität des Einzelhandels. Die Bereitstellung sehr guter Arbeitsbedingungen und Entwicklungschancen ist deshalb eines der Schwerpunktthemen bei der Mitarbeitergewinnung von HORNBACH.



2.4.3 Stand der Zielerreichung

Quantitative Kennzahlen erheben wir zu Auszubildenden sowie zu aktuellen Vakanzen. Es bestehen keine konkreten Ziele in Bezug auf die erhobenen Kennzahlen. Die Rekrutierung neuer Mitarbeiter orientiert sich stets am aktuellen Bedarf.

Im Geschäftsjahr 2017/18 waren bei HORNBACH 893 (Vorjahr: 855) Auszubildende und dual Studierende beschäftigt. Konzernweit schlossen 362 (Vorjahr: 344) ihre Ausbildung im Berichtsjahr ab, wovon 58,3% (Vj. 60,5%) in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Unter Berücksichtigung derjenigen Auszubildenden, die in ein drittes Lehrjahr übernommen wurden, beträgt die Übernahmequote 67,7% (Vj. 68,5%).

2.5 Mitarbeiterzufriedenheit

2.5.1 Ziele und Strategie

Motivierte Mitarbeiter sind nach unserer Überzeugung die Basis des Unternehmenserfolgs. Insbesondere die Verkäufer und Berater in unseren Bau- und Gartenmärkten haben wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit unserer Kunden. Für HORNBACH ist deshalb eine Firmenkultur, die geprägt ist durch offene Kommunikation, Wertschätzung und Vielfalt, die Grundvoraussetzung für hohes Mitarbeiterengagement.

Als europaweit tätiger Konzern mit Mitarbeitern aus nahezu 70 Ländern ist es uns wichtig, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Einschränkungen oder Religionszugehörigkeit spielen für uns keine Rolle. Ausschlaggebend sind fachliche Kompetenz, Ehrgeiz, Engagement und Teamgeist.

2.5.2 Managementansatz und Maßnahmen

HORNBACH ist überzeugt, dass Vertrauen die Grundlage jeder Geschäftsbeziehung ist. Vertrauen ist Kernbotschaft im HORNBACH-Fundament und prägt damit unsere Zusammenarbeit. Für die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Unternehmen ist es unerlässlich.

Eine faire Vergütung ist Bestandteil eines vertrauensvollen Arbeitsverhältnisses. Dabei berücksichtigt HORNBACH in allen Regionen das marktübliche Gehaltsniveau und hält sich – soweit vorhanden – an geltende Tarife. In Deutschland hat sich HORNBACH freiwillig und flächendeckend dem Einzelhandelsstarif angeschlossen. Über verschiedene Modelle beteiligen wir unsere Mitarbeiter zudem am Unternehmenserfolg.

Die angemessene Vertretung der Mitarbeiter in Deutschland ist über unseren Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte an fast allen deutschen Standorten sowie die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats der HORNBACH Bau- markt AG sichergestellt. Entsprechend dem Betriebsratsverfassungsgesetz arbeiten wir mit allen Betriebsräten vertrauensvoll zusammen. Um den Mitarbeitern eine neutrale Anlaufstelle zu bieten, wurde bei HORNBACH zudem die Stelle des Ombudsmannes geschaffen. Er ist in schwierigen Situationen Ansprechpartner für alle HORNBACH-Mitarbeiter. Seine Hauptaufgabe besteht im Vermitteln und Schlichten bei Missverständnissen und Konflikten. Diese neutrale Anlaufstelle wird von den Mitarbeitern konzernweit genutzt und genießt hohe Akzeptanz.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Mitarbeiterzufriedenheit werden die operativen Einheiten von ihrer Personalabteilung unterstützt.



2.5.3 Stand der Zielerreichung

Zur Messung und Steuerung der Mitarbeiterzufriedenheit greifen wir auf die Fluktuationsrate als quantitativen Indikator zurück. Im Berichtsjahr betrug die Fluktuationsrate³ 11,9% (Vorjahr 10,6%). Im Geschäftsjahr wurden keine Diskriminierungsfälle bzw. Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgestellt.



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.6 Mitarbeiterentwicklung
und -bindung**

2.6 Mitarbeiterentwicklung und -bindung

2.6.1 Ziele und Strategie

Durch den strategischen Fokus auf Projektkunden haben wir insbesondere in unseren Märkten einen hohen Bedarf an fachkundigen Mitarbeitern, die unsere Kunden bei komplexen Bau- und Renovierungsprojekten kompetent unterstützen. Die hohe Beratungs- und Servicequalität hat einen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit unserer Kunden sowie die Geschäftsentwicklung und Lage des Konzerns. Fachkräfte im stationären Handel müssen daher im Rahmen ihrer Tätigkeit mit den angebotenen Produkten sowie deren Verwendung vertraut sein und bei Neuerungen rechtzeitig geschult werden.

Vakanzen in Schlüssel- und Führungspositionen sollen nach Möglichkeit durch eigene Mitarbeiter besetzt werden. Durch Entwicklungsmaßnahmen wollen wir geeignete Mitarbeiter vorausschauend und frühzeitig auf künftige Positionen vorbereiten.

Eine Vielzahl erfahrener Mitarbeiter in den eigenen Reihen zu halten, ist zudem ein erklärtes Ziel von HORNBACH. Sowohl das Unternehmen, als auch die Kunden profitieren von der langjährigen Erfahrung dieser Mitarbeiter mit den HORNBACH-Sortimenten und Services.

2.6.2 Managementansatz und Maßnahmen

Das praktische Wissen zu Produkten und ihrer Anwendung wird zum einen in Praxistrainings sowie Produktschulungen vermittelt, die in Kooperation mit Lieferanten angeboten werden. Zum anderen bietet HORNBACH eigene Produkt- und Projektschulungen in Präsenzveranstaltungen oder per Video oder Printmedien an. Zusätzlich arbeiten wir mit den Industrie- und Handelskammern zusammen und eröffnen unseren Mitarbeitern so auch den Zugang zu zertifizierten Weiterbildungsprogrammen. Darunter befinden sich beispielsweise die Qualifizierung zum geprüften Handelsfachwirt oder die Schulung zum zertifizierten Bad- und Küchenfachberater.

Unseren Führungskräftenachwuchs bereiten wir mit einem eigenen Schulungsprogramm auf seine neuen Aufgaben vor. Für alle Führungspositionen im Markt wurden dafür Qualifizierungsmodule entwickelt. Auch den Mitarbeitern in den Zentralverwaltungen und Logistikzentren bietet HORNBACH entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten. Regelmäßige Weiterbildung ist zudem über interne und externe Seminare möglich.

Durch regelmäßige Gespräche zwischen den HORNBACH-Führungskräften und ihren Mitarbeitern wollen wir dazu beitragen, dass sich jeder Mitarbeiter nach seinem Bedarf und seinen Stärken weiterentwickeln kann. Die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten tragen nach unserer Überzeugung zur erfolgreichen Bindung von Mitarbeitern an HORNBACH bei.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung und -bindung werden die operativen Einheiten von ihrer Personalabteilung unterstützt.

³ Kündigungen (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) bezogen auf die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Geschäftsjahr

2.6.3 Stand der Zielerreichung

Es bestehen keine quantitativen Ziele zur Messung der Mitarbeiterentwicklung, da der Schulungsbedarf im Zeitverlauf variieren kann. Im Hinblick auf den Teilaspekt der Mitarbeiterbindung nutzt der Konzern ebenfalls die Fluktuationsrate als Indikator.

2.7 Compliance

Unsere Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse in Bezug auf Compliance sind im Corporate Governance Bericht mit Erklärung zur Unternehmensführung, Kapitel 6.2 Compliance, des HORNBACH Holding AG & Co KGaA Konzerns dargestellt und beziehen sich – abweichend von der Darstellung der vorangegangenen wesentlichen Themen – auf den Gesamtkonzern.



Corporate Governance
Corporate Governance
Bericht mit Erklärung zur
Unternehmensführung

Neustadt an der Weinstraße, den 17. Mai 2018

HORNBACH Holding AG & Co. KGaA
vertreten durch die geschäftsführende Gesellschafterin HORNBACH Management AG,
vertreten durch den Vorstand

Albrecht Hornbach

Roland Pelka

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, Neustadt an der Weinstraße

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA nach § 315b HGB, bestehend aus dem nichtfinanziellen Konzernbericht sowie den durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitt „Compliance“ im Corporate Governance Bericht mit Erklärung zur Unternehmensführung (nachfolgend: nichtfinanzielle Konzernklärung) für den Zeitraum vom 1. März 2017 bis 28. Februar 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung in Übereinstimmung mit § 315c HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

C. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernklärung abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen,

dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die nichtfinanzielle Konzernklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen von März bis Mai 2018 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die nichtfinanzielle Konzernklärung, zur Risikoeinschätzung und zu den Konzepten der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und –konsolidierung sowie der Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung relevant sind,
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie z.B. Personal im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung.

D. Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernklärung der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA für den Zeitraum vom 1. März 2017 bis 28. Februar 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist.

E. Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

F. Begrenzung der Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (<http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-idw-aab-2017-de/€FILE/EY-idw-aab-2017-de.pdf>).

Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 17. Mai 2018

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Jan Kaiser
Wirtschaftsprüfer