

HORNBACH Holding AG & Co. KGaA
Konzern

2021/22

Nichtfinanzieller
Konzernbericht

HORNBACH 
Holding

Nichtfinanzieller Konzernbericht

1. Grundlagen des nichtfinanziellen Konzernberichts

Über diesen Bericht

Die HORNBACH Holding AG & Co. KGaA ist gem. § 315b Abs. 1-3 HGB zur Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernklärung verpflichtet. Dieser Bericht wird gem. §§ 315b-c in Verbindung mit §§ 289b-e HGB aufgestellt. Die Berichtsinhalte richten sich ausschließlich nach der Wesentlichkeitsdefinition und den inhaltlichen Vorgaben des § 315b Abs. 1-3 HGB. Daher wurde kein Rahmenwerk verwendet. Die Wesentlichkeitsanalyse des HORNBACH-Konzerns folgt in detaillierter Form in Kapitel 1.2. dieses Berichts.

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 (DIY)-Einzelhandel 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 2022 arbeiten 24.268 Beschäftigte in der Gruppe. Im Geschäftsjahr 2021/22 (1. März 2021 bis 28. Februar 2022) erzielte die HORNBACH-Gruppe einen Nettoumsatz von rund 5,9 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 (DIY)-Einzelhandel mit Bau- und Gartenmärkten sowie dem DIY-Online-Handel in Deutschland und acht weiteren europäischen Ländern. Diese Handelsaktivitäten werden unter dem Dach des mit Abstand größten operativen Teilkonzerns HORNBACH Baumarkt AG geführt und sind überwiegend vom privaten Endkunden geprägt (Business-to-Consumer, abgekürzt: B2C). Darüber hinaus adressiert HORNBACH mit dem „ProfiService“ und der Sortimentsgestaltung auch gezielt Handwerker und andere gewerbliche Kunden. Das DIY-Sortiment von rund 50.000 stationär vorrätigen Artikeln sowie bis zu rund 250.000 online verfügbaren Artikeln erstreckt sich über die fünf Warenbereiche (1) Eisenwaren / Elektro, (2) Farben / Tapeten / Bodenbeläge, (3) Baustoffe / Holz / Baufertigteile, (4) Sanitär / Fliesen sowie (5) Garten.

Daneben ist HORNBACH über den Teilkonzern HORNBACH Baustoff Union GmbH (abgekürzt: HBU) im regionalen stationären Baustoffhandel tätig, der sich hauptsächlich auf das Fachhandelsgeschäft mit gewerblichen Kunden des Bauhaupt- und Baunebengewerbes (Business-to-Business, abgekürzt: B2B) konzentriert. Die Produkt- und Dienstleistungspalette im B2B-Segment der HBU umfasst rund 180.000 Artikel aus den zehn Warenbereichen Tiefbau, Hochbau, Dach / Fassade, Ausbau, Garten, Bauelemente, Sanitär und Fliesen, Fachmarkt, Brennstoffe und Transport / Sonstiges.



Konzernlagebericht
Grundlagen des Konzerns

Der Teilkonzern HORNBAACH 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 Marktbelieferung so effizient wie möglich zu organisieren. Es sind sowohl Direktbelieferungen an jedem Standort möglich als auch die indirekte Belieferung über unsere Logistikzentren. 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 mehr als 5,5 Mrd. € im Geschäftsjahr 2021/22 trug der Teilkonzern HORNBAACH Baumarkt AG 94 % zum Konzernumsatz bei und beschäftigt zum Bilanzstichtag etwa 95 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HORNBAACH-Gruppe. Auf den Teilkonzern HORNBAACH Baustoff Union GmbH (HBU) entfallen mit 377 Mio. € rund 6 % des Umsatzes und etwa 5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern. Die HORNBAACH Immobilien AG betreibt kein operatives Kundengeschäft und beschäftigt keine eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1.2 Wesentlichkeitsanalyse

Als wesentlich im Sinne des § 289c Abs. 3 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.

Im Geschäftsjahr 2021/22 haben die Themenverantwortlichen im Konzern, darunter sowohl Vertreter der HORNBAACH Baumarkt AG und der Hornbach Immobilien AG als auch der HORNBAACH Baustoff Union GmbH, überprüft, ob sich die Einschätzung bezüglich der nichtfinanziellen Themen in der eigenen Geschäftstätigkeit des Konzerns sowie innerhalb der Lieferkette und bei den Kunden, die sich auf die Aspekte im Sinne des § 289c Abs. 2 HGB auswirken, im Vergleich zur Beurteilung im Vorjahreszeitraum maßgeblich verändert hat. Hierzu wurden die nichtfinanziellen Themen in einer aktualisierten Wesentlichkeitsmatrix im Hinblick auf ihre Relevanz für unsere Geschäftstätigkeit sowie ihre Auswirkungen auf die Aspekte im Sinne des § 289c Abs. 2 HGB bewertet.

Die Themenverantwortlichen kamen zu dem Ergebnis, dass zusätzlich zu den sieben im Vorjahr berichteten Themenfeldern auch die Themen „CO₂-Emissionen“ sowie „Entsorgung und Recycling“ sowohl im Hinblick auf die Geschäftstätigkeit als auch im Hinblick auf die Aspekte im Sinne des § 289c Abs. 2 HGB wesentlich sind. Die Themen, die dem Aspekt „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ zugeordnet sind, wurden neu zugeschnitten und „Mitarbeitergesundheit“ als eigenständiges Themenfeld definiert. Somit werden dem nichtfinanziellen Konzernbericht 2021/22 folgende Themenfelder zugrunde gelegt:

1. Sortiment und Kundeninformation
2. Verantwortungsbewusste Beschaffung
3. Produktverantwortung
4. Arbeitgeberattraktivität
5. Mitarbeitergewinnung und -entwicklung
6. Mitarbeitergesundheit
7. CO₂-Emissionen
8. Entsorgung und Recycling
9. Compliance (freiwillige Angaben, da nicht wesentlich im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB)

Die Ergebnisse wurden mit dem Vorstand der HORNBACH Management AG abgestimmt, um eine für den Konzern ganzheitliche und umfassende Berichterstattung sicherzustellen.



Konzernlagebericht
Risikobericht

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 Abs. 3, Nr. 3 und 4, 315c HGB ergeben. Es wurden im Rahmen unseres konzernweiten Risiko-Managements keine berichtspflichtigen Risiken im HORNBACH Holding AG & Co. KGaA Konzern identifiziert.

Weitere Informationen sind im Konzernlagebericht, im Risikobericht und im Prognosebericht der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA zu finden.

1.4 Nachhaltigkeitsmanagement

Unser unternehmerisches Handeln richten wir konzernweit an den HORNBACH-Werten aus. Fest verankert sind darin die Grundwerte für den Umgang mit unseren Kunden, aber auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander. Zudem richten wir uns nach der HORNBACH-CSR-Leitlinie, die folgende Kernanforderungen umfasst:

- Chancengleichheit bei Auswahl und Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mindestanforderungen an Produktionsstätten unserer Lieferanten
- Einwandfreie Qualität unserer Produkte
- Weiterentwicklung unserer Sortimente unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten
- Recycling und Abfallvermeidung im Geschäftsbetrieb

Wir sind davon überzeugt, dass Verantwortung im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR) Voraussetzung für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunftsfähigkeit der HORNBACH-Gruppe ist.

Die Weiterentwicklung strategischer CSR-Ziele obliegt einem internen CSR-Team, das sich aus Mitgliedern der konzernrelevanten Bereiche zusammensetzt. Strategien, Ziele sowie das Management der 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 Gesamtverantwortung für das Thema CSR trägt der Vorsitzende des Vorstands der HORNBACH Baumarkt AG, der zusätzlich für die Bereiche Strategische Entwicklung, Operating Verkauf und Services und Expansion verantwortlich ist. Nachhaltigkeitsthemen werden jedoch in jedem Vorstandsressort behandelt und themenspezifisch vom entsprechenden Vorstand verantwortet.

Im Teilkonzern HORNBACH Baustoff Union GmbH ist die Geschäftsführung für die Strategien, Ziele sowie das Management in Bezug auf die als wesentlich bewerteten nichtfinanziellen Themen verantwortlich. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorsitzenden der Geschäftsführung.

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

Der Vorstand der HORNBACH Management AG wird im laufenden Geschäftsjahr 2022/23 geeignete Leistungskennzahlen in Bezug auf die wesentlichen nichtfinanziellen Themen auf Konzernebene definieren. Diese dienen als Grundlage für die Integration von ESG-Zielen in die erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands der HORNBACH Management AG und der Tochtergesellschaften.



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

1.5 EU-Taxonomie

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung sowie den ergänzenden delegierten Rechtsakten weisen wir im nichtfinanziellen Konzernbericht erstmalig den Anteil der taxonomiefähigen Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben für das Geschäftsjahr 2021/22 bezogen auf die derzeit in der Taxonomie ausgearbeiteten Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ aus.

1.5.1 Aktivitäten

Entsprechend einer Betroffenheitsanalyse wurden im Konzern alle wesentlichen Aktivitäten, die zu einem Umsatz nach IAS 1 führen, dahingehend untersucht, ob diese einer der Wirtschaftsaktivitäten zugeordnet werden können, wie sie in den Anhängen zur Delegierten Verordnung zur EU-Taxonomie aufgelistet sind und somit als taxonomiefähig gelten können.

In diesem Zusammenhang wurde festgestellt, dass die wesentlichen Wirtschaftsaktivitäten des Konzerns die eines klassischen Warenhändlers umfassen: Beschaffung und Verkauf von Waren und Dienstleistungen. Diese Aktivitäten sind nicht durch die Kriterien-Sets der Taxonomie abgedeckt, da sie in der Delegierten Verordnung zur EU-Taxonomie derzeit nicht als taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten aufgeführt sind.

Ungeachtet dessen übt Hornbach weitere Wirtschaftsaktivitäten aus, welche im Sinne der Delegierten Verordnung zur EU-Taxonomie taxonomiefähige Tätigkeiten darstellen und zu Umsatz im Sinne des IAS 1 führen. Diese dienen dem Umweltziel „Klimaschutz“. Im Rahmen der Betroffenheitsanalyse hat der Konzern die folgende Wirtschaftsaktivität identifiziert, die zu taxonomiefähigen Umsatzerlösen im Sinne von IAS 1 führt:

- 7.3. Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
(Verkauf und Einbau von energieeffizienten Geräten wie z. B. Fenster)

1.5.2 Bilanzierungsmethoden und taxonomiefähige Anteile der Wirtschaftstätigkeiten

Aufgrund der erstmaligen Anwendung der EU-Taxonomie im Kalenderjahr 2022 gibt es noch erhebliche Unsicherheiten hinsichtlich der Auslegung ihrer Bestandteile. Daher haben wir durch entsprechende Angaben kenntlich gemacht, soweit Interpretationen im Rahmen der Erstellung des Berichts vorgenommen wurden. Aufgrund unseres abweichenden Wirtschaftsjahres haben wir für die Erstellung des Konzernabschlusses 2021/22 lediglich die taxonomielevanten Veröffentlichungen berücksichtigt, die bis zum 28. Februar 2022 herausgegeben waren und rechtlich bindenden Charakter aufweisen.

Für die Berechnung der im folgenden genannten Leistungsindikatoren (KPI) haben wir die Zahlenbasis analysiert und dabei verschiedene Kontrollmaßnahmen wie Plausibilitätsprüfungen und Abgleiche durchgeführt, um eine potenzielle Doppelerfassung zu vermeiden.

Umsatz KPI

Der Umsatzanteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten ergibt sich aus dem Nettoumsatz, für den taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten (Zähler) identifiziert wurden, dividiert durch den Konzern-Nettoumsatz (Nenner). Die im Nenner berücksichtigten Nettoumsätze entsprechen IAS 1.82(a).

CAPEX KPI (Investitionen)

Der Quotient berechnet sich aus dem Anteil der taxonomiefähigen Investitionen (Zähler) dividiert durch die Gesamtinvestitionen des HORNBAACH-Konzerns (Nenner). Die Investitionen im Sinne der Delegierten Verordnung zur EU-Taxonomie umfassen Zugänge von immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie Nutzungsrechte und Anlagen in Bau. In den Zugängen sind ebenso Neubewertungseffekte aus Nutzungsrechten enthalten. Zugänge von Goodwill bleiben hingegen unberücksichtigt, da diese von der EU-Taxonomie nicht abgedeckt werden.

In den taxonomiefähigen Investitionen sind im Wesentlichen enthalten der Erwerb, Bau, Anmietung von energieeffizienten Gebäuden sowie etwaig dazugehörige Einzelmaßnahmen und der Erwerb oder die langfristige Anmietung von energieeffizienten Fahrzeugen inkl. Flurförderfahrzeuge.

OPEX KPI (Betriebsausgaben)

Der KPI der Betriebsausgaben ergibt sich aus der Division der taxonomiefähigen Betriebsausgaben (Zähler) und der Gesamtbetriebsausgaben (Nenner). Die Betriebsausgaben werden gemäß der EU-Taxonomie wie folgt definiert und stellen somit lediglich einen Teil der in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Aufwendungen dar. Sie umfassen direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen.

- Forschung und Entwicklungstätigkeiten, die als taxonomiefähig klassifiziert werden können, liegen derzeit im Konzern nicht vor.
- Aufwendungen aus kurzfristigem Leasing bestimmen sich nach IFRS 16 und stellen sog. low-value und short-term Leasingverhältnisse dar.
- Aufwendungen für Wartung und Reparatur im Sinne der EU-Taxonomie werden in allen Funktionsbereichen der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen. Dies gilt ebenso für Aufwendungen aus der Renovierung bestehender Gebäude.

In den taxonomiefähigen Betriebsausgaben sind im Wesentlichen enthalten die Wartung, Instandhaltung sowie Reinigung energieeffizienter Gebäude und energieeffizienter Fahrzeuge inkl. Flurförderfahrzeuge. Ferner werden Personalaufwendungen berücksichtigt, die im direkten Zusammenhang mit den zuvor genannten Maßnahmen stehen, sofern diese zweifelsfrei zugeordnet werden können.

2021/22	Total (in T€)	Taxonomiefähig (in %)	Nicht taxonomiefähig (in %)
Umsatz	5.874.957	0,4 %	99,6 %
Investitionen (CAPEX)	356.553	21,3 %	78,7 %
Betriebsausgaben (OPEX) i. S. d. EU Taxonomie	94.840	7,9 %	92,1 %

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 Abs. 2 HGB im HORNBACH Holding AG & Co. KGaA Konzern die dominierende Stellung innerhalb der HORNBACH-Gruppe ein. Das mit Abstand größte Umsatzvolumen im Konzern stellt das B2C-Handelsgeschäft der HORNBACH Baumarkt AG dar und damit auch den bedeutendsten Hebel für Auswirkungen auf die Aspekte im Sinne des § 289c Abs. 2 HGB.

Die für den Konzern identifizierten, wesentlichen nichtfinanziellen Themen betreffen darüber hinaus auch den Teilkonzern HORNBACH Baustoff Union GmbH. Die Berichterstattung enthält an entsprechenden Stellen auch die Perspektive der HORNBACH Baustoff Union GmbH.

Vor diesem Hintergrund behandelt die Konzeptbeschreibung im Rahmen dieser nichtfinanziellen Konzernberichterstattung – soweit nicht anders angegeben – Ziele, Strategien, Managementansatz und Maßnahmen, die unter dem Dach des HORNBACH Holding AG & Co. KGaA Konzerns verfolgt werden. In der nachfolgenden Darstellung stehen die Begriffe „wir“, „HORNBACH“ und „konzernweit“ synonym für die gesamte HORNBACH-Gruppe. Davon abweichend erläutern wir explizit, wenn Konzepte nur auf Ebene eines der Teilkonzerne HORNBACH Baumarkt AG oder HORNBACH Baustoff Union GmbH verfolgt werden.

2.1 Sortiment und Kundeninformation

2.1.1 Ziele und Strategie

In unseren Bau- und Gartenmärkten, DIY-Onlineshops sowie in den Baustoffhandlungen bieten wir unseren 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 von Bau- und Renovierungsprojekten 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 und Beratungsangebote.

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. Ziel ist es, europaweit sehr gute Plätze zu halten und weniger gute Platzierungen zu verbessern.



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht**

**2.4 Arbeitgeberattraktivität
2.5 Mitarbeitergewinnung
und -entwicklung**

Um die Verfügbarkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Kunden und damit auch die Beratungsqualität in unserem Handelsgeschäft sicherzustellen, orientiert sich die Personaleinsatzplanung an der saisonal zu erwartenden Kundenfrequenz. Von hoher Bedeutung für den Geschäftserfolg sind sowohl die Gewinnung qualifizierten Fachpersonals als auch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus stellt der Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG 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.

Innerhalb unseres Sortiments stärken wir diejenigen Produkte, die bei energieeffizienter Bauweise oder der energetischen Sanierung zum Einsatz kommen. Durch diese Maßnahmen sparen Kundinnen und Kunden Energie ein und senken gleichzeitig den CO₂-Ausstoß. Zudem 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 dienen anerkannte Siegel, wie z. B. der Blaue Engel oder das Siegel des eco-INSTITUTs, die in Verantwortung der Herstellerseite beantragt und auf den Verpackungen sichtbar gemacht werden. Überdies weisen wir aktiv auf Energie- und Wassersparfunktionen von Produkten hin. Wir verzichten auf umstrittene oder umweltkritische Artikel wie z. B. glyphosathaltige Herbizide oder auf Pflanzen, bei deren Aufzucht Neonicotinoide zum Einsatz kamen (Bienenschutz).



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

Unser Sortimentsangebot sowie der Bedarf an produkt- und projektbezogenen Kundeninformationen werden von den Einkaufsorganisationen der HORNBACH Baumarkt AG sowie der HORNBACH Baustoff Union GmbH gesteuert. Dabei werden sowohl zentrale als auch regionale Anforderungen an die Listung der Lieferanten gestellt, damit wir auf die Kundenbedürfnisse im Verbreitungsgebiet unseres Handelsgeschäfts bestmöglich eingehen können.

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 oder aus weiteren ethischen oder ökologischen Überlegungen nicht zum Unternehmen passen.

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. Hierzu nutzt HORNBACH eine Reihe von Verbraucherbefragungen externer Dienstleister.

Beim Kundenmonitor Deutschland (Servicebarometer AG) sowie bei entsprechenden Verbraucherbefragungen im europäischen Ausland belegte der Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG im Geschäftsjahr 2021/22 in der Kategorie „Globalzufriedenheit“ der Kunden mit Bau- und Heimwerkermärkten in Deutschland, Österreich und Schweden den ersten Platz. Zudem waren die HORNBACH Bau- und Gartenmärkte in den meisten Regionen, für die Studien vorliegen, führend bei den Kriterien Produktangebot, Preis-Leistungs-Verhältnis und Weiterempfehlungsabsicht.

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. Im stärker auf Herstellermarken fokussierten B2B-Geschäft der HBU liegt der Eigenmarkenanteil im mittleren einstelligen Prozentbereich.

Die genannten Mindeststandards sind in der CSR-Leitlinie von HORNBACH festgelegt und beziehen sich auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Sie umfassen beispielsweise das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie zusätzlich die Einhaltung lokaler Umweltgesetze. Diese Zielvorgaben und strategischen Anforderungen gelten grundsätzlich für alle Unternehmen innerhalb des Gesamtkonzerns.

Die HORNBACH-Gruppe hat zudem CSR-Standards für ihre Lieferanten definiert. Sie sind seit Herbst 2020 Bestandteil der Lieferantenverträge für neue Lieferanten der HORNBACH Baumarkt AG. Ebenso werden die CSR-Standards bei Anpassungen der Verträge mit Bestandslieferanten integriert. Zudem hat die Geschäftsführung des Teilkonzerns HORNBACH Baustoff Union GmbH beschlossen, die konzernweiten CSR-Standards künftig ebenfalls schriftlich in die Lieferantenverträge einzubinden. Mit der Implementierung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sind künftig weitere Anforderungen zu erfüllen, auf die sich die HORNBACH-Gruppe derzeit vorbereitet.

2.2.2 Managementansatz und Maßnahmen

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 HORNBACH in Auftrag gegebenen durchgeführten Fabrikaudits. Für das Sortimentsangebot im Konzern ist insbesondere Holz als Rohstoff von großer Bedeutung. Die HORNBACH-CSR-Leitlinie sieht vor, dass wir ausschließlich durch das Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziertes Tropenholz oder Holz aus nachhaltiger und verantwortungsvoller europäischer Forstwirtschaft beziehen. So soll sichergestellt werden, dass bei der Holzgewinnung die in der CSR-Leitlinie sowie in den CSR-Standards für Lieferanten 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. Beispielsweise hatten unabhängige Tests in der jüngeren Vergangenheit immer wieder nahegelegt, dass nicht-zertifizierte Holzkohleprodukte oft in Verbindung mit Waldzerstörung oder prekären sozialen Bedingungen stehen. Deshalb hat die HORNBACH Baumarkt AG im Geschäftsjahr 2019/20 ihr Sortiment an Holzkohleprodukten umgestellt und verkauft nur noch FSC-zertifizierte Grillkohle und Grillbriketts. Die HORNBACH Baustoff Union folgte diesem Beispiel im Geschäftsjahr 2021/22. 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.

Zur Überwachung der Lieferkette nutzt der Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG ein CSR-System zur Risikofrüherkennung (CSR-Map). Das System enthält zum einen die Artikelstammdaten des DIY-Sortiments und die



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.3 Produktverantwortung**



www.hornbach-gruppe.de
**Investor Relations >
Corporate Governance >
Corporate Social
Responsibility im
HORNBACH-Konzern**

Lieferantenauditberichte, zum anderen stellt es länderspezifische Informationen bereit, darunter Korruptionsindizes, Umweltindizes und Sozialindizes. Auf Grundlage dieser Daten kann eine Risikobewertung für einzelne Artikel vorgenommen werden. 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.

Die HORNBACH-Gruppe beauftragt standardisierte Auditierungen im Wesentlichen von Fabrikationsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, die HORNBACH als Eigenmarken führt oder aus Nicht-EU-Ländern direkt importiert. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts verkaufte der Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG in den HORNBACH Bau- und Gartenmärkten sowie DIY-Onlineshops 53 Eigenmarken aus allen fünf Warenbereichen, die einen Anteil am Gesamtumsatz von rund 24 % haben. Der Teilkonzern HBU hat im Vergleich zum Schwesterkonzern HORNBACH Baumarkt AG einen deutlich geringeren Import- bzw. Eigenmarkenanteil. Die HBU führte zum Zeitpunkt der Berichtserstellung drei Eigenmarken, die im Wesentlichen auf die Sortimente Gartenlandschaftsbau (Natursteine, Bauchemie), Putze und Wärmedämmverbundsysteme sowie Fliesen konzentriert sind.

Die Fabrikaudits werden von zertifizierten, akkreditierten und unabhängigen Prüfinstituten regelmäßig pro Produktionsstandort durchgeführt. Diese bestandenen Audits sind ein Jahr gültig. Anschließend wird eine erneute Auditierung beauftragt. Im Zentrum der Auditierung steht die Kontrolle der Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Anti-Korruptions-Standards. 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 und Umwelt“ gesteuert. Die Beauftragung und Überwachung der Audits erfolgt – auch für die HBU – über den Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG.

2.2.3 Stand der Zielerreichung

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden auf Ebene des Teilkonzerns HORNBACH Baumarkt AG 432 (Vj. 413) Fabrikaudits im Wesentlichen bei Eigenmarken-Lieferanten sowie bei Lieferanten von Produkten, die aus Nicht-EU-Ländern direkt importiert werden, durchgeführt. Im Berichtsjahr sind keine Fälle bekannt geworden (Vj. keine), in denen der Teilkonzern aufgrund dieser Audits die Geschäftsbeziehung zum Lieferanten beenden musste.

Der Teilkonzern HORNBACH Baustoff Union GmbH führte im abgelaufenen Geschäftsjahr coronabedingt keine Fabrikaudits bei Eigenmarken-Lieferanten durch. Auch bei der HBU sind im Berichtsjahr 2021/22 keine Fälle (Vj. keine) bekannt geworden, in denen der Teilkonzern die Geschäftsbeziehung zu seinen 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 Zufriedenheit und Verbundenheit der Kunden 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 miteinschließen, in der Kundenwahrnehmung eine zunehmend wichtige Rolle spielen und weitere relevante Aspekte 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, eine einwandfreie 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.

Im Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG sind diese Tätigkeiten in der Abteilung „Qualitätsmanagement und Umwelt“ aufgehängt. Innerhalb der HORNBACH Baustoff Union GmbH liegt die Zuständigkeit bei den Einkaufsbereichen. Die operativen Einheiten führen selbst oder durch externe Dienstleister unter anderem folgende Stichproben-Prüfprozesse durch, mit deren Hilfe eine möglichst hohe Produktqualität sichergestellt werden soll:

- Warenüberprüfungen sowohl während der Produktion als auch vor Verschiffung der Ware,
- Überwachung der Verladung der Ware in den Container,
- Warenüberprüfungen nach Ankunft der Container an unseren Logistikstandorten.

Der Teilkonzern HORNBACH Baumarkt AG führt mit Unterstützung unabhängiger, akkreditierter und zertifizierter Prüfinstitute zudem Prüfungen der Produkte auf Sicherheit, Schadstoffe und Gebrauchstauglichkeit durch und lässt regelmäßig Muster aus den HORNBACH Bau- und Gartenmärkten kontrollieren. Zu den weiteren Aufgaben zählen das Beschwerde-Monitoring und Produktrückrufe, wenn beispielsweise Fehler bei bereits im Verkehr befindlichen Produkten auftreten. Zudem überwacht das Team des Qualitätsmanagements die Einhaltung der europäischen Chemikalienverordnung (REACH-Verordnung), die die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien regelt. Hierunter fallen auch gefährliche oder sogenannte besorgniserregende Stoffe. Zusätzlich liegt ebenfalls die Einhaltung der europäischen RoHS-Richtlinie (Restriction of Hazardous Substance) in der Verantwortung des Qualitätsmanagements. Sie beschränkt und regelt die Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten.

2.3.3 Stand der Zielerreichung

Im Geschäftsjahr 2021/22 haben das Qualitätsmanagement der HORNBACH Baumarkt AG sowie akkreditierte, zertifizierte, unabhängige Prüfinstitute 915 (Vj. 1.086) Produktqualitätstests (Sicherheit, Schadstoffe, Gebrauchstauglichkeit) sowie 2.183 (Vj. 2.347) Artikelabnahmeprüfungen durchgeführt. Dies entspricht 3.542 Personentagen (Vj. 4.037), die unabhängige Prüfinstitute im Auftrag von HORNBACH tätig waren. Die Anzahl dieser Tests ist jeweils abhängig vom Bestellvolumen.

Auch 2021/22 wurden coronabedingt sogenannte Self-Inspections für einzelne Lieferanten ermöglicht. Voraussetzung hierfür war eine langfristige, stabile Lieferantenbeziehung, keine/wenige Mängel in Vorprüfungen und damit einhergehend eine hohe Reputation des Geschäftspartners. Prüfbogen, Belegfotos sowie Letter of Guarantee liegen von 23 (Vj. 20) Lieferanten vor.



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.8 Entsorgung und
Recycling**



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.2 Verantwortungsbewusste
Beschaffung**

2.4 Arbeitgeberattraktivität

2.4.1 Ziele und Strategie

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

Als europaweit tätiger Konzern mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus mehr als 100 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, Engagement und Teamgeist.

2.4.2 Managementansatz und Maßnahmen

HORNBAACH ist überzeugt, dass Vertrauen die Grundlage jeder Geschäftsbeziehung ist. Vertrauen ist Kernbotschaft im HORNBAACH-Fundament und prägt damit unsere Zusammenarbeit. Für Zufriedenheit und Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dies unerlässlich. Gesteuert werden die Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von den jeweiligen Personalabteilungen der HORNBAACH Baumarkt AG und der HORNBAACH Baustoff Union GmbH.

Unsere Mitarbeiterstrukturdaten sind in folgender Tabelle zusammengefasst:

	2021/22	in %	2020/21	in %
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Köpfe)	24.268	100,0	23.279	100,0
davon in Deutschland	13.379	55,1	12.991	55,8
davon außerhalb Deutschlands ¹⁾	10.889	44,9	10.288	44,2
davon weiblich	10.077	41,5	9.650	41,5
davon männlich	14.163	58,4	13.629	58,5
davon bis 30 Jahre	6.315	26,0	6.230	26,8
davon 31 bis 50 Jahre	11.433	47,1	11.028	47,4
davon über 50 Jahre	6.492	26,8	6.021	25,9
davon in Teilzeit	6.158	25,4	6.005	25,8
davon mit einem befristeten Arbeitsvertrag	5.543	22,8	4.815	20,7

¹⁾ Für die Beschäftigten der HORNBAACH Baustoff Union in Frankreich liegen keine Strukturdaten vor (28 Köpfe).

Eine faire Vergütung ist Bestandteil eines vertrauensvollen Arbeitsverhältnisses. Dabei berücksichtigt HORNBAACH in allen Regionen das marktübliche Gehaltsniveau. In denjenigen Regionen, in denen es Tarifvereinbarungen für den Einzelhandel gibt, d. h. in Deutschland, Österreich, den Niederlanden und Schweden, lehnt sich die HORNBAACH Baumarkt AG in den HORNBAACH-Märkten freiwillig und flächendeckend dem jeweiligen Einzelhandelsstarif an. Der Tarifvertrag für Angestellte im Einzelhandel gilt auch für die Beschäftigten innerhalb der HORNBAACH-Logistik. Insgesamt werden damit rund 75 % der HORNBAACH-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tarif oder übertariflich bezahlt.

HORNBAACH bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Voll- und Teilzeit) in allen neun Ländern des HORNBAACH-Geschäftsgebiets eine Reihe von Zusatzleistungen an. Hierzu zählen in fast allen Regionen eine Erfolgsbeteiligung, die Zahlung von Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld sowie die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge, die zudem vom Arbeitgeber finanziell gefördert wird. Elternzeit wird in allen Ländern des Geschäftsgebiets gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gewährt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des



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

Teilkonzerns HORNBAACH Baumarkt AG hatten zudem bis 2021/22 einmal jährlich die Möglichkeit, vergünstigte Belegschaftsaktien der HORNBAACH Baumarkt AG zu erwerben. Im Zuge des Delistings der HORNBAACH Baumarkt AG zum 28. Februar 2022 wird das Belegschaftsaktienprogramm neu aufgesetzt. Künftig sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HORNBAACH-Gruppe vergünstigte Aktien der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA erwerben können. Darüber hinaus bietet jede Landesgesellschaft weitere Zusatzleistungen an, auch abhängig vom landestypischen gesetzlichen Rahmen.

Innerhalb der Verwaltungsstandorte des Konzerns verfügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über flexible Arbeitszeitmodelle. Gleitzeit ist an allen Standorten möglich, teilweise sind jedoch Kernarbeitszeiten nach Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft abzudecken. Besonders befördert durch die Corona-Pandemie wurde die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten stark ausgebaut und konnte flächendeckend vom überwiegenden Teil der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern genutzt werden. Gemäß den Empfehlungen der jeweiligen Länderregierungen wurde diese Möglichkeit intensiv genutzt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den HORNBAACH Bau- und Gartenmärkten sowie in den Niederlassungen der HORNBAACH Baustoff Union GmbH arbeiten in einem Schichtmodell, zumeist in drei Schichten. Auch hier sind wir bestrebt, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der organisatorischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. So ist in einigen Ländern beispielsweise eine Verschiebung der Wochenarbeitszeit auf vier statt fünf Tage oder eine individuelle Veränderung der Wochenarbeitszeiten je nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich.

Teilzeitmodelle sind konzernweit implementiert. Alle Mitarbeiter mit Arbeitszeitkonten können ihre Arbeitszeit minutengenau digital erfassen. Dies ermöglicht den flexiblen Auf- und Abbau von Überstunden. Ausgenommen von dieser Regelung sind Führungskräfte ab einer bestimmten Funktionsstufe. Die Wochenarbeitszeit hängt von landestypischen Arbeitszeitregelungen ab.

Die angemessene Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist innerhalb der HORNBAACH Baumarkt AG in Deutschland über unseren Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte an fast allen deutschen Standorten sowie die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats sichergestellt. Entsprechend dem Betriebsratsverfassungsgesetz arbeiten wir mit allen Betriebsräten vertrauensvoll zusammen. Auch in Luxemburg, den Niederlanden und Schweden gibt es Arbeitnehmervertretungen.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine neutrale Anlaufstelle zu bieten, wurde bei HORNBAACH die Stelle des Ombudsmannes geschaffen. Er ist in schwierigen Situationen Ansprechpartner für alle HORNBAACH-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seine Hauptaufgabe besteht im Vermitteln und Schlichten bei Missverständnissen und Konflikten. Diese neutrale Anlaufstelle wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konzernweit genutzt und genießt hohe Akzeptanz.

2.4.3 Stand der Zielerreichung

Zur Messung und Steuerung sowohl der Arbeitsgeberattraktivität greifen wir auf die Fluktuationsrate als quantitativen Indikator zurück. Im Berichtsjahr betrug die Fluktuationsrate, definiert als Kündigungen (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) bezogen auf die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Geschäftsjahr, 14,9% (Vj. 10,8%). Im Geschäftsjahr wurden drei Diskriminierungsfälle in Form eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgestellt.



2.5 Mitarbeitergewinnung und -entwicklung

2.5.1 Ziele und Strategie

Durch den strategischen Fokus auf Projektkunden in unseren Bau- und Gartenmärkten sowie auf gewerbliche Kunden in unseren Baustoffhandlungen haben wir einen hohen Bedarf an fachkundigen Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt werden. Durch Entwicklungsmaßnahmen wollen wir geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorausschauend und frühzeitig auf künftige Führungsverantwortung vorbereiten. Für zukunftsbezogene Schlüsselthemen greift das Unternehmen ebenfalls auf eine gezielte Gewinnung aus dem freien Arbeitsmarkt zurück.

Eine Vielzahl erfahrener Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den HORNBACH-Sortimenten und Services.

Die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist angesichts der in weiten Teilen Europas niedrigen Arbeitslosenquote eine Herausforderung. Zudem hält der Trend zum Studium an und verstärkt die ohnehin geringere Attraktivität des Einzel- oder Fachhandels. Neben guten Arbeitsbedingungen (siehe Arbeitgeberattraktivität) ist es daher essenziell für uns, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen anzubieten.

2.5.2 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 Bewerberinnen und 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.

Bei der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften profitieren wir unter anderem von den hohen Qualitätsstandards der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Darüber hinaus nutzt der HORNBACH Baumarkt AG Teilkonzern vergleichbare duale Ausbildungssysteme in Österreich und der Schweiz. Zudem arbeiten wir in Rumänien mit anderen Handelsunternehmen sowie der Auslandshandelskammer an der dauerhaften Implementierung eines dualen Berufsausbildungssystems. In den übrigen Ländern des HORNBACH-Verbreitungsgebietes bildet das Unternehmen nicht in vergleichbarer Weise aus.

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

Strukturdaten zu unseren Neueinstellungen sind in folgender Tabelle zusammengefasst:

	2021/22	in %	2020/21	in %
Neueinstellungen	6.194	100,0	5.490	100,0
davon in Deutschland	2.505	40,4	2.517	45,8
davon außerhalb Deutschlands	3.689	59,6	2.973	54,2
davon weiblich	2.373	38,3	1.918	34,9
davon männlich	3.820	61,7	3.572	65,1
davon bis 30 Jahre	3.354	54,1	3.142	57,2
davon 31 bis 50 Jahre	2.078	33,5	1.768	32,2
davon über 50 Jahre	762	12,3	580	10,6



**Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2.4 Arbeitgeberattraktivität
2.5 Mitarbeitergewinnung-
und -entwicklung**

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 Produkt- und Projektschulungen in Präsenzveranstaltungen oder per Video oder Printmedien an. Die HORNBACH Baustoff Union GmbH bietet regelmäßig Modul-Schulungen für ihre mehr als 130 Berufskraftfahrer an. Bei Bedarf ermöglicht sie zudem weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Erwerb einer Berufskraftfahrerqualifikation.

In Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an zertifizierten Weiterbildungsprogrammen, beispielsweise der Qualifizierung zum geprüften Handelsfachwirt. Darüber hinaus werden konzernweit interne und externe Seminare angeboten. Gesteuert werden die Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung von den jeweiligen Personalabteilungen der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Baustoff Union GmbH. Im Berichtsjahr fanden innerhalb der HORNBACH Baumarkt AG 365 (Vj. 380) virtuelle Trainings und Produktschulungen statt. An zertifizierten Weiterbildungsprogrammen nahmen 91 (Vj. 138) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.

Unseren Führungskräftenachwuchs innerhalb des HORNBACH Baumarkt AG Teilkonzerns bereiten wir mit einem eigenen Schulungsprogramm auf seine neuen Aufgaben vor. Für alle Führungspositionen im Markt wurden dafür Qualifizierungsmodule entwickelt. Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Zentralverwaltungen und Logistikzentren bietet HORNBACH entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten. Führungskräftebildungen wurden von 309 (Vj. 294) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht. Von 177 (Vj. 153) neu zu besetzenden Führungspositionen konnten im Berichtsjahr 112 (Vj. 114), also 63,3 %, mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden.

Durch regelmäßige Gespräche zwischen den HORNBACH-Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wollen wir dazu beitragen, dass sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter nach ihren bzw. seinen Bedürfnissen und Stärken weiterentwickeln kann. Die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten fördern nach unserer Überzeugung die Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit HORNBACH.

2.5.3 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert sich stets am aktuellen Bedarf.

Die nachfolgenden Zahlen beinhalten Auszubildende der Teilkonzerne HORNBACH Baumarkt AG und HORNBACH Baustoff Union GmbH in Deutschland, Österreich, der Schweiz sowie in Luxemburg.

Im Geschäftsjahr 2021/22 waren bei HORNBACH 1.048 (Vj. 1.055) Auszubildende und dual Studierende beschäftigt. Konzernweit schlossen 401 (Vj. 405) ihre Ausbildung im Berichtsjahr ab; dies entspricht 38,3 % (Vj. 38,4 %). In ein reguläres Arbeitsverhältnis oder in ein drittes Lehrjahr wurden 265 Auszubildende (Vj. 275) übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 66,1 % (Vj. 67,9 %).

Folgende Tabelle fasst die Strukturdaten zu Auszubildenden und dual Studierenden in der HORNBACH-Gruppe im Vorjahresvergleich zusammen:

	2021/22	in %	2020/21	in %
Gesamtzahl Auszubildende und dual Studierende	1.048	100,0	1.055	100,0
davon in Deutschland	796	76,0	792	75,1
davon außerhalb Deutschlands	252	24,0	263	24,9
Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen	401	38,3	405	38,4
davon in ein reguläres Arbeitsverhältnis bzw. in ein 3. Lehrjahr übernommene Auszubildende	265	66,1	275	67,9

Es bestehen keine quantitativen Ziele zur Messung der Mitarbeiterentwicklung, da der Schulungsbedarf im Zeitverlauf variieren kann.

2.6 Mitarbeitergesundheit

2.6.1 Ziele und Strategie

Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für den Erfolg des Unternehmens. Deshalb ist für das Unternehmen wichtig, dass sich die Belegschaft an Sicherheitsmaßnahmen hält, vorausschauend arbeitet und sich Gefahren bewusst macht. Das Tragen persönlicher Schutzausrüstung ist dabei genauso wichtig wie die Achtsamkeit innerhalb unseres Arbeitsumfelds.

Gesundheitsschutz ist ein etablierter Bestandteil des Unternehmensalltags – von der Ermittlung von Unfallursachen, der Einführung geeigneter Präventionsmaßnahmen bis hin zu Wirksamkeitskontrollen. Verstärkt auch durch die Belastungen durch die teils ungewisse Lage während der Corona-Pandemie, Lockdown-Situationen sowie die Kontaktbeschränkungen rückt ebenso die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus. Ziel des Unternehmens ist explizit nicht nur körperliche Unversehrtheit der Belegschaft, sondern auch seelische Gesundheit.

2.6.2 Managementansatz und Maßnahmen

Konzernweit koordiniert der Bereich Arbeitssicherheit alle Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Verantwortlich für die Umsetzung ist der jeweilige Marktmanager bzw. Standortleiter. Entsprechend der gesetzlichen Regelungen hat HORNBACH zudem einen Arbeitsschutzausschuss gebildet, bestehend aus Vertretern der operativen Standorte und des Betriebsrats (sofern vorhanden) sowie dem Betriebsarzt und Fachkräften für Arbeitssicherheit. Der Arbeitsschutzausschuss tritt quartalsweise zusammen und berät über Strategie, Maßnahmen und aktuelle Vorfälle.

Die Grundlagen für ein sicheres Verhalten und Arbeiten sind im HORNBACH-Sicherheitshandbuch zusammengefasst. Das Handbuch dient der jährlichen Unterweisung und wird allen Beschäftigten in Deutschland als Nachschlagewerk zur Verfügung gestellt. Für die anderen Länder des HORNBACH-Geschäftsgebiets dient es

als Mindeststandard und kann um landesspezifische Aspekte erweitert werden. Dies gilt auch, wenn aus der lokalen Gesetzgebung geringere Anforderungen resultieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Tätigkeit besonderen Risiken ausgesetzt sind, werden tätigkeitsbezogen regelmäßig geschult. Bei Unfällen oder sonstigen sicherheitsrelevanten Ereignissen erfolgen zusätzliche Unterweisungen.

In allen operativen Einheiten (Bau- und Gartenmärkte, Niederlassungen der HBU sowie den Logistizentren) gibt es Sicherheitsbeauftragte innerhalb der Belegschaft. Zu deren Zuständigkeit gehört beispielsweise eine monatliche Sicherheitsbegehung. Ebenso verfügt der Konzern über einen Brandschutzbeauftragten, der wiederum von Brandschutz Helfern an allen Standorten unterstützt wird. Innerhalb der Organisation gibt es zusätzlich Funktionen wie die der Evakuierungshelfer und Ersthelfer. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesen Zusatzfunktionen werden regelmäßig geschult, mindestens jedoch alle drei Jahre.

Eine Gefährdungsbeurteilung muss mindestens jährlich durchgeführt und dokumentiert werden. Zusätzliche Gefährdungsbeurteilungen aus besonderem Anlass sind zum Beispiel bei Umbauten oder neuen Arbeitsmitteln, nach Arbeitsunfällen oder bei veränderter Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erforderlich.

HORNBACH stellt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Bedarf persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung, beispielsweise Handschuhe, Sicherheitsschuhe, Gehörschutz, Sicherheitsbrille, Sicherheitsmesser oder Rückenstützgurte. Zum Heben und Tragen schwerer Lasten stehen Arbeitsmittel wie Flurförderzeuge oder Hubwagen zur Verfügung. Diese Themen betreffen vornehmlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der operativen Einheiten. Hinzu kommt die ergonomische Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen. Für HORNBACH-Beschäftigte, die ihre Tätigkeit auch mobil durchführen können, gibt es spezielle Empfehlungen. Zur Reduktion psychischer Belastungen werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungen und Trainings über die interne Lernplattform „HORNBACH Campus“ angeboten. Ein Team aus Arbeitssicherheit, HR-Abteilung sowie Betriebsrat und medizinischem Dienst erarbeitet derzeit weitere Konzepte und Angebote.

2.6.3 Stand der Zielerreichung

Es bestehen keine quantitativen Ziele zur Messung der Mitarbeitergesundheit. Die Anzahl meldepflichtiger betrieblicher Unfälle (>3 Ausfalltage) lag im Berichtsjahr bei 749, woraus eine Unfallquote (Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter) von 32,5 resultiert. Die Unfallquote bezieht sich auf 23.026 aktive Mitarbeiter (ohne Hong Kong und Hornbach Baustoff Union in Frankreich). Todesfälle gab es keine. Die Krankenquote lag innerhalb des HORNBACH Baumarkt AG Konzerns im Jahresdurchschnitt bei 8,2 % (Vj. 8,0 %).

2.7 CO₂-Emissionen

2.7.1 Ziele und Strategie

HORNBACH verpflichtet sich zur Bekämpfung des Klimawandels und übernimmt Verantwortung für die Emissionen, die direkt oder indirekt durch die Geschäftstätigkeit entstehen. Der größte Teil der direkt von uns beeinflussbaren CO₂-Emissionen steht im Zusammenhang mit dem Betrieb unserer Einzelhandelsfilialen und der Logistikstandorte. Für das Geschäftsjahr 2021/22 haben wir erstmals den CO₂-Fußabdruck unserer Märkte und Logistikzentren sowie der selbst betriebenen Fahrzeuge und Anlagen (Scope 1 und 2) im HORNBACH-Konzern gemessen. Im laufenden Geschäftsjahr werden wir auf dieser Basis Reduktionspotenziale identifizieren.

2.7.2 Managementansatz und Maßnahmen

CO₂-Emissionen aus dem Betrieb von eigenen Märkten und Logistikzentren lassen sich im Wesentlichen durch einen geringeren Energieverbrauch reduzieren. In den vergangenen Jahren hat HORNBACH bereits durch intelligente Beleuchtungssteuerung, Gebäudeleittechnik sowie die Umrüstung nahezu aller Märkte und Logistikzentren auf LED-Beleuchtung erhebliche Energieeinsparungen erzielt. Darüber hinaus wurde die

Staplerflotte in den Logistikzentren modernisiert, womit der Energieverbrauch pro Stapler deutlich gesenkt werden konnte. Diese Maßnahmen sind im Energieverbrauch des Basisjahres 2020/21 bereits reflektiert.

Die für 2021/22 errechneten CO₂-Emissionen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Treibhausgasemissionen in Tonnen CO ₂ e	2021/22	2020/21
Scope 1¹⁾	40.308	32.185
Erdgas	25.791	21.736
Heizöl	2.725	2.462
Fuhrpark	11.792	7.987
Scope 2 (market based)²⁾	35.113	39.767
Strom	30.046	35.634
Fernwärme	5.067	4.133
Scope 2 (location based)³⁾	46.557	51.012
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (market based) gesamt in Tonnen	75.421	71.951
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (market based) je m² Verkaufsfläche⁴⁾ in kg, Market-based, ohne Fuhrpark	26,79	27,87

¹⁾ ohne Klimafüssigkeiten

²⁾ Marktbasierte Zahlen beziehen sich auf die Emissionsfaktoren des Stromlieferanten.

³⁾ Ortsbasierte Zahlen beziehen sich auf die durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Gebiets (Land), in dem der Stromverbrauch stattfindet.

⁴⁾ Baumärkte und Logistik: BHB-Definition (Geschlossene Halle 100 %, überdachte Freiflächen/ Baustoff Drive-in: 50 %, nicht-überdachte Freifläche: 25 %), Verwaltung: Brutto-Grundfläche, HBU: beheizte Fläche

2.7.3 Stand der Zielerreichung

Auf Basis der im Berichtsjahr eingeführten CO₂-Messung für Scope 1 und 2 werden im laufenden Geschäftsjahr 2022/23 Reduktionsmaßnahmen und quantitative Ziele definiert.

2.8 Entsorgung und Recycling

2.8.1 Ziele und Strategie

Für HORNBACH als Handelsunternehmen sind Wertstoffe als Transport- und Artikelumverpackungen unverzichtbar. Durch den ressourcenschonenden Umgang mit diesen Materialien leistet HORNBACH einen aktiven Beitrag zur Kreislaufwirtschaft. Unser Ziel ist es, bei unseren Eigenmarken und Eigenimporten so wenig Verpackungsmaterial wie möglich einzusetzen und nicht vermeidbare Verpackungen so zu gestalten, dass sie möglichst vollständig wiederverwertbar sind.

In unserem Geschäftsbetrieb verfolgen wir ein ganzheitliches Abfallkonzept, mit dem wir das Trennen und damit die Wiederverwertung der Wertstoffe als Sekundärrohstoffe fördern und gleichzeitig die Menge nicht verwertbarer Stoffe minimieren. Darüber hinaus verfolgen wir verschiedene Ansätze, um aus unseren Abfällen direkt neue Produkte herzustellen. Im Berichtsjahr ist uns das erstmals in Kooperation mit Lieferanten gelungen. Dieses Engagement möchten wir ausbauen. Vor dem Hintergrund stetig steigender Entsorgungskosten halten wir ein durchdachtes Wertstoffmanagement für unverzichtbar.

Um eine umweltgerechte Entsorgung von verkauften Produkten zu unterstützen, bieten wir für unsere Kunden konzernweit die Rücknahme und Entsorgung von Leuchtmitteln und Elektroaltgeräten, Altöl und Batterien an.

2.8.2 Managementansatz und Maßnahmen

Um die Entsorgung zu vereinfachen und einen genauen Überblick über alle Stoffströme zu erlangen, betreibt HORNBACH ein eigenes Online-Recyclingportal, das derzeit von 315 Anfallstellen der HORNBACH Baumarkt

AG in sechs Ländern sowie der HORNBACH Baustoff Union genutzt wird. Jeder angebundene Standort hat einen Überblick über alle Abfallfraktionen und kann eine termingenaue und fachgerechte Entsorgung beauftragen. Das Portal dient überdies dazu, die Abholung eigener Wertstoffe durch die HORNBACH-Wertstoffliner-Flotte zu managen.

Im Jahr 2014 starteten wir mit unseren HORNBACH-Wertstofflinern die eigene Abholung der Wertstoffe aus unseren Filialen. Die HORNBACH-Wertstoffliner fahren mittlerweile in weiten Teilen Deutschlands, den Niederlanden, Luxemburg und der Schweiz. Durch eine flächendeckende Abholung an allen Anfallstellen sind wir in der Lage, große Mengen an Wertstoffen in den Märkten abzuholen und an den gewünschten Recyclingort wie zum Beispiel Papierfabriken zu liefern. HORNBACH stellt so zum einen sicher, dass eine Weiterverarbeitung auf direktem Weg erfolgen kann, zum anderen können auf diese Weise die Entsorgungsgebühren reduziert werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass diese Lkw – sofern sie keine Wertstoffe geladen haben – in das Marktbelieferungsnetz eingebunden sind. So werden Leerfahrten vermieden und Märkte, die ohnehin auf der Entsorgungsrouten des Lkw liegen, können mit notwendigen Waren versorgt werden. Um die Anzahl der Transporte so gering wie möglich zu halten, werden in den HORNBACH-Märkten und Logistikzentren für die volumenstarken Fraktionen Papier und Kunststoff Ballenpressen eingesetzt.

Im Berichtsjahr hat das Unternehmen über die am Entsorgungsportal angeschlossenen Abfallstellen folgende Mengen an Abfällen und Wertstoffen entsorgt. Nicht an das Versorgungsportal angeschlossen sind derzeit die HORNBACH-Standorte in Rumänien, der Slowakei und der Tschechischen Republik sowie das Zentrallager Soltau (Deutschland).

Wertstoffe in Tonnen (gerundet)	2021/22
Kunststoffe	2.800
Papier, Pappe, Kartonage	11.700

Abfälle in Tonnen (gerundet)	2021/22
Abfall zur Verwertung	9.000
Altfarben, Altlacke (Dispersions- und Lösemittelhaltig)	340
Altmetall & Aluminium	2.800
Bauschutt (rein)	16.000
E-Schrott (Kleingeräte, Großgeräte, Kühlgeräte, Leuchtmittel)	650
Gipshaltige Abfälle	2.800
Holz (A1 - A3)	35.000
Kompostmaterial / Grünabfall	3.100

Im Rahmen des Produktentwicklungsprozesses haben wir im Geschäftsjahr 2021/22 unsere Bemühungen forciert, Verpackungsmaterial bei Eigenmarken und Eigenimportartikeln zu reduzieren. Wo dies nicht möglich ist, arbeiten wir an umweltfreundlicheren Alternativlösungen. Ein spezielles Augenmerk lag im Berichtsjahr auf der Reduktion von Kunststoffverpackungen und Verpackungsmaterial innerhalb der eigentlichen Verkaufsverpackungen. Ein Ziel ist es zudem, Verbundverpackungen, die aus einem Papier-Kunststoffverbund bestehen, durch solche aus nur einem Rohstoff zu ersetzen. Optimierungen werden sukzessive durchgeführt, je nach Taktung der jeweiligen Sortimentsüberarbeitung. Die Lizenzierung der Verpackungsmaterialien wird konzernweit über die Hauptverwaltung in Deutschland abgewickelt.

2.8.3 Stand der Zielerreichung

Es bestehen keine quantitativen Ziele zur Reduktion von Abfällen. Im Berichtsjahr ist es der HORNBACH Bau- markt AG gelungen, Einsparpotentiale vor allem bei Kunststoffen zu heben. Einerseits durch Weglassen von

Verpackungskomponenten, andererseits durch vollständige Überarbeitung einzelner Produktverpackungslinien hinsichtlich Materialeinsatz und Layout.

2.9 Compliance

Unsere Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse in Bezug auf Compliance sind in der Erklärung zur Unternehmensführung, Kapitel 6.2 Compliance, des HORNBACH Holding AG & Co KGaA Konzerns dargestellt. Dieses Kapitel ist Bestandteil des nichtfinanziellen Konzernberichts.

Neustadt an der Weinstraße, den 11. Mai 2022

HORNBACH Holding AG & Co. KGaA

vertreten durch die geschäftsführende Gesellschafterin HORNBACH Management AG,
vertreten durch den Vorstand

Albrecht Hornbach

Karin Dohm

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf die nichtfinanzielle Berichterstattung

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

Unser Auftrag

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, Neustadt an der Weinstraße („das Unternehmen“) für das Geschäftsjahr vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 (im Folgenden „nichtfinanzielle Berichterstattung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen im Abschnitt „EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und die Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Berichterstattung zu

ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Berichterstattung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Berichterstattung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Umweltdaten der nichtfinanziellen Berichterstattung unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung und -berechnung sowie getroffenen Annahmen resultieren.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung der Gesellschaft mit Ausnahme der dort genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt „EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 überwiegend in den Monaten Februar bis Mai 2022 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern,
- Befragung relevanter Mitarbeiter*innen, die in den Aufstellungsprozess einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess einschließlich der getroffenen Vorkehrungen und Maßnahmen zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie über Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- Identifikation von Risiken wesentlicher falscher Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht,
- Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

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 der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt „EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen den Vermerk auf Grundlage unserer mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung (einschließlich der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.). Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Düsseldorf, den 11. Mai 2022
Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Patrick Wendlandt)
Wirtschaftsprüfer

(Sebastian Dingel)