



**Hirschvogel
Group**

Traditionally innovative.

NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2022



VORWORT.....	5
1 DIE HIRSCHVOGEL GROUP	7
ETHIK UND INTEGRITÄT	9
VERFAHREN ZU BERATUNG UND BEDENKEN IN BEZUG AUF ETHIK	10
GESCHÄFTSVERLAUF DER HIRSCHVOGEL GROUP MIT ERLÄUTERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN IM ABGELAUFENEN GESCHÄFTSJAHRE 2022.....	11
2 DIE NACHHALTIGKEITSAMBITION DER HIRSCHVOGEL GROUP	13
BERICHTSPROFIL.....	19
3 NACHHALTIGE PRODUKTE UND TECHNOLOGIEN.....	21
ALLGEMEIN.....	22
VERANTWORTUNG.....	23
UMSETZUNG.....	24
PROJEKTBEISPIELE.....	24
4 ENERGIE UND EMISSIONEN.....	29
ALLGEMEIN.....	30
VERANTWORTUNG.....	30
UMSETZUNG.....	30
PROJEKTBEISPIELE.....	35
5 MATERIAL UND RESSOURCEN.....	39
ALLGEMEIN.....	40
VERANTWORTUNG.....	40
UMSETZUNG.....	40
6 ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ.....	43
ALLGEMEIN.....	44
VERANTWORTUNG.....	44
UMSETZUNG.....	45
PROJEKTBEISPIELE.....	49
7 FÖRDERN UND ENTWICKELN DER MITARBEITENDEN.....	51
ALLGEMEIN.....	52
VERANTWORTUNG.....	52
UMSETZUNG.....	53
INKLUSION UND DIVERSITÄT BEI HIRSCHVOGEL.....	56
DAS HIRSCHVOGEL BUSINESS NETWORK – VON FRAUEN FÜR FRAUEN	56
ANGESTELLTENFLUKTUATION.....	58
FEEDBACK AN UND DURCH MITARBEITENDE.....	60
AUSBILDUNG/STUDIUM.....	61
WEITERBILDUNG VON MITARBEITENDEN	62
VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN.....	64
8 GRI-INDEX.....	65





LIEBE LESERINNEN UND LESER,

wir freuen uns, mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht darzulegen, wie wir im Jahr 2022 die Weichen gestellt haben, um Hirschvogel zu einem nachhaltigen Unternehmen zu entwickeln, das seiner Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft, Geschäftspartnern und Belegschaft gerecht wird.

Unser Unternehmen treibt aktiv die Transformation voran, indem wir den Wandel in der Branche hin zu einer CO₂-emissionsfreien Mobilität mitgestalten. Bereits 72 % unserer letztjährigen Investitionen flossen in Fahrzeugkomponenten, die vom Verbrennungsmotor unabhängig sind. 2025 wollen wir 50 % unseres Umsatzes in diesem Bereich erzielen, bis 2030 sollen es mehr als 80 % sein.

Aber wir entwickeln und produzieren nicht nur Komponenten und Produkte für die Mobilität von morgen, sondern streben auch eine klimaneutrale Produktion an. Eine Aufgabe, die für Hirschvogel als metallverarbeitendes Unternehmen mit hohen Investitionen verbunden ist. Auch hier haben wir 2022 wichtige Schritte getan, indem wir das Nachhaltigkeitsmanagement zentralisiert und eine Dekarbonisierungsstrategie angestoßen haben. Zugleich kommen wir unserer sozialen Verantwortung für die Gesellschaft und die Mitarbeitenden nach und entwickeln diese kontinuierlich weiter.

Hirschvogel denkt als Familienunternehmen schon immer langfristig. Die Gesellschafter suchen nicht den schnellen Gewinn, sondern wirtschaften nachhaltig und legen Wert auf gesundes Wachstum. Hirschvogel ist bestrebt, einen positiven Mehrwert zu schaffen – ökologisch, sozial und wirtschaftlich. Aufgrund dessen bekennt sich die Hirschvogel Group zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und zu dem Pariser Klimaschutzabkommen.

Der verstärkte Fokus der Hirschvogel Group auf Nachhaltigkeit sowie die Zentralisierung des Nachhaltigkeitsmanagements folgen aus der Neuausrichtung der Unternehmensstrategie im Jahr 2021. Damit sorgen wir für die ganzheitliche Betrachtung und zentrale Steuerung der Aktivitäten in den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance). Eines der Ergebnisse der 2022 ins Leben gerufenen Zentralfunktion Corporate ESG ist der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022 in Anlehnung an den GRI-Standard.

Unser Nachhaltigkeitsbericht macht transparent, wo die Hirschvogel Group im Jahr 2022 stand. Die aktuellen Daten bilden die Grundlage und den Ausgangspunkt des Berichts. Die aus einer Stakeholder-Befragung resultierenden Schwerpunktthemen zeigen entlang messbarer Ziele die Richtung unserer weiteren Nachhaltigkeitsbestrebungen auf.

Beispielsweise kennen wir seit 2019 den jährlichen CO₂-Fußabdruck für die gesamte Wertschöpfungskette unserer Produkte. Auf Basis der Richtlinien der Science Based Targets Initiative haben wir Reduzierungsziele errechnet, die wir bis 2030 erreichen wollen. So werden wir unseren Beitrag zum Pariser Klimaziel leisten und die Hirschvogel Group zielgerichtet in Richtung Klimaneutralität führen.

Unser Dank gilt allen, die an diesem Nachhaltigkeitsbericht mitgewirkt haben. Die Vielfalt der Nachhaltigkeitsthemen, die sich in den Motiven und Farben der 17 UN-Ziele ausdrückt, spiegelt sich auch in diesem Bericht wider: Expertinnen und Experten aus den Fachabteilungen und Regionen haben mitgewirkt. Besonders wertvoll war die Teilnahme vieler Stakeholder an der Wesentlichkeitsbefragung: Kunden, Finanzgeber, Vertreter aus der Gesellschaft, Gesellschafter und Führungskräfte haben in persönlichen Interviews Auskunft gegeben, welche Schwerpunktthemen sie aus ihrer Perspektive für besonders relevant halten. Ebenso haben sich mehr als 450 Mitarbeitende aus allen Standorten per Online-Umfrage im Intranet beteiligt. Die daraus als besonders relevant eingestuften Wesentlichkeiten bilden die Schwerpunkte des vorliegenden Berichts.

Wir wollen diesen Dialog mit den Interessensgruppen künftig weiter ausbauen. Denn nur gemeinsam werden wir die ökologischen, sozialen und ökonomischen Verbesserungen angehen und wirksam umsetzen können – über Unternehmens-, Orts- und Ländergrenzen hinweg. Wenn Sie Fragen und Anregungen zur Nachhaltigkeit bei Hirschvogel oder konkret zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht haben, schreiben Sie gern an sustainability@hirschvogel.com.

Jörg Rückauf, CEO





"

Hirschvogel denkt als Familienunternehmen schon immer langfristig. Die Gesellschafter suchen nicht den schnellen Gewinn, sondern wirtschaften nachhaltig und legen Wert auf gesundes Wachstum.

Jörg Rückauf, CEO

1 DIE HIRSCHVOGEL GROUP

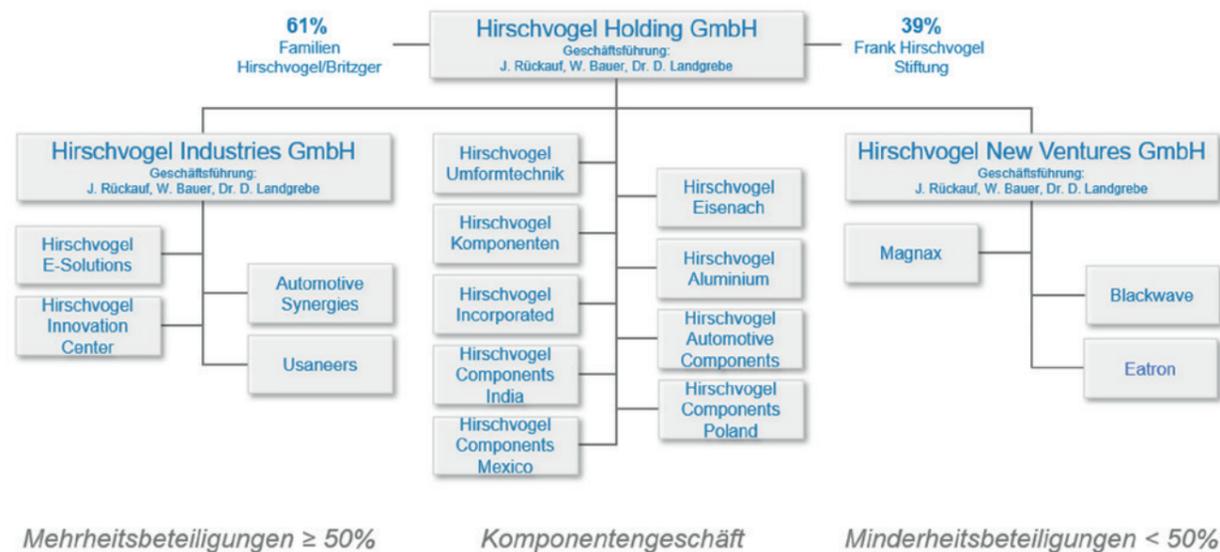
ORGANISATIONSPROFIL

Das Stammwerk der Hirschvogel Group in Denklingen wurde 1938 als Gesenkschmiede gegründet. Die Hirschvogel Group ist Entwicklungspartner und Fertigungsspezialist für Automotive-Komponenten aus Stahl und Aluminium sowie für Produktlösungen in den Bereichen elektronische Systeme und Mikromobilität. Die unabhängige Unternehmensgruppe in Familienhand beschäftigt weltweit rund 6.300 Mitarbeitende. Der Gesamtumsatz lag im Jahr 2022 bei 1,4 Milliarden Euro. Muttergesellschaft ist die Hirschvogel Holding GmbH mit Sitz im oberbayerischen Denklingen. Unter ihrem Dach vereint sie neun Produktions- und zwei Beteiligungsgesellschaften. Das Leistungsspektrum reicht von Antriebsstrangkomponenten für alle Antriebstechnologien, über Getriebe- und Fahrwerkkomponenten bis hin zu Karosserie- oder Rahmenbauteilen. Sie finden in Pkw, Lkw sowie in den Bereichen Mikromobilität und Bike Anwendung.

Die Hirschvogel Group ist heute eine Unternehmensgruppe, die weltweit präsent ist. Mit neun Produktionsstätten in Europa, Asien und Amerika – unter dem Dach der Hirschvogel Holding GmbH – sind wir als Gruppe einer der größten, weltweit operierenden Komponentenhersteller auf dem Gebiet der Massivumformung von Stahl und Aluminium sowie anschließender Bearbeitung. Geführt wird das Unternehmen durch die Geschäftsführung bestehend aus Jörg Rückauf (CEO), Dr. Dirk Landgrebe (COO) und Walter Bauer (CFO).



Standortübersicht der Hirschvogel Group



Gesellschafter- und Konzernstruktur der Hirschvogel Group

Die Konzernstruktur wurde im Geschäftsjahr 2022 über die Hirschvogel Industries GmbH und die Hirschvogel New Ventures GmbH um die in die Hirschvogel Group eingebrachten Anteile an den Future-Business-Gesellschaften erweitert.

Im Jahr 2007 haben Dr. Manfred Hirschvogel und die Familiengeschafter der Hirschvogel Holding GmbH die Frank Hirschvogel Stiftung gegründet und damit ein Zeichen für die Zukunft gesetzt. Die Stiftung setzt sich für die Sicherung des Unternehmens als wirtschaftlich unabhängiges und selbstständiges Familienunternehmen und für die Verantwortung als engagierter

Förderer von innovativen Projekten in Wissenschaft und Forschung sowie der schulischen und beruflichen Ausbildung rund um die Werksstandorte ein. So schlägt die Stiftung die Brücke zwischen jungen aufstrebenden Talenten und erfahrenen Mentoren zur Wissensvermittlung sowie zwischen Bildung und Wirtschaft, indem wir Lernenden durch Projekte Erfahrungen in der Praxis vermitteln. Dabei wird die Vision verfolgt, die Chancengleichheit von Jugendlichen auf dem Weg ins Berufsleben zu erreichen. Zudem werden junge begabte Menschen im Rahmen ausgewählter Programme gefördert. So ist neben dem Unternehmen Hirschvogel auch die Stiftung sozial aktiv.

ETHIK UND INTEGRITÄT

Basierend auf dem Verhaltenskodex (Version vom März 2019) bekennt sich Hirschvogel zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung weltweit. Insbesondere tragen wir im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit Verantwortung für das eigene Unternehmen mit allen Mitarbeitenden, für unsere Kunden und Lieferanten in der Wertschöpfungskette sowie für die Umwelt und die Gesellschaft. Hirschvogel hält im Einklang mit dem Branchenleitfaden des WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e. V. an der gemeinsamen Wertebasis im Hinblick auf soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie am fairen Wettbewerb fest. Wir verpflichten uns zu:

- Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze und maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind
- Orientierung an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtfähigkeit, Respekt vor der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung
- Unterstützung der Einhaltung international anerkannter Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta
- Ablehnung jeder Form von Diskriminierung. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitenden aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.
- Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen und der unternehmensinternen Bestimmungen. Hirschvogel fördert die ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.
- Einhaltung der Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit und der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus, gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen
- Schutz der Mitarbeitenden vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung sowie Achtung der Privatsphäre der Mitarbeitenden
- Achtung des Verbots von Zwangsarbeit und Kinderarbeit jeglicher Art
- Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen für heutige und künftige Generationen

Hirschvogel lehnt Korruption und Bestechung ab, achtet den fairen Wettbewerb und wahrt Betriebs-/ Geschäftsgeheimnisse anderer. Um sicherzustellen, dass alle Führungskräfte die entsprechenden Gesetze und Regelungen kennen, sind alle zwei Jahre entsprechende E-Learning-Einheiten zu durchlaufen. Ziele dieser Schulungen sind die Sensibilisierung und Vermittlung des Inhalts der Antikorruptionsrichtlinie sowie der korrekte Umgang in unterschiedlichen Situationen.

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung auf das ab 01.01.2023 für die Hirschvogel Group geltende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird der oben beschriebene Verhaltenskodex auf den Prüfstand gestellt und bei Bedarf überarbeitet und ergänzt, um neue Erkenntnisse und erweiterte Sorgfaltspflichten einfließen zu lassen.



VERFAHREN ZU BERATUNG UND BEDENKEN IN BEZUG AUF ETHIK

Hirschvogel kommuniziert offen und lösungsorientiert über die Anforderungen des Verhaltenskodex und dessen Umsetzung. Hierbei verfolgt Hirschvogel eine Politik der offenen Tür und hält seine Mitarbeitenden ausdrücklich dazu an, über Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die auf seiner Grundlage erlassenen Richtlinien und Verfahrensanweisungen im Einklang mit den Regelungen am jeweiligen Standort zu berichten. Mitarbeitende der deutschen Standorte können wahlweise an die Geschäftsführung oder an den Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats berichten. Solche Berichte ermöglichen Hirschvogel eine Optimierung

der internen Prozesse und damit auch die dauerhafte Vermeidung von Organisationsmängeln.

Es sollen sämtliche Fälle eines mindestens begründeten und auf objektiven Umständen beruhenden Verdachts eines Verstoßes berichtet werden. Die Berichte werden vertraulich behandelt. Das angerufene Gremium untersucht in eigener Verantwortung den gemeldeten Sachverhalt. Nach dem Abschluss der Untersuchung wird deren Ergebnis dem Berichtenden und in der Regel auch dem oder den Betroffenen in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

GESCHÄFTSVERLAUF DER HIRSCHVOGEL GROUP MIT ERLÄUTERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN IM ABGELAUFENEN GESCHÄFTSJAHR 2022

Das Geschäftsjahr 2022 stand – wie auch schon das Vorjahr – im Zeichen der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Halbleiterkrise. Zudem hatten der durch COVID-19 bedingte Lockdown in China und der Ausbruch des Ukraine-Krieges einen maßgeblichen Einfluss auf die Produktion und Nachfrage im Automobilsektor. Die Kombination dieser Einflussfaktoren führte zu einer hohen Volatilität der Absatzsituation mit zeitweise signifikanten Reduzierungen der Kundenabrufe und den damit verbundenen Produktionsaktivitäten. Dementsprechend wurde die Produktionsauslastung in einigen Werken der Hirschvogel Group angepasst, was an manchen deutschen Standorten zu monatsweiser Kurzarbeit führte. Trotz der nachfragebedingten Herausforderungen konnten die geplanten Absatzmengen erreicht werden.

Bei Betrachtung der einzelnen Gesellschaften wird ersichtlich, dass alle Hirschvogel-Werke im Stammgeschäft trotz der oben beschriebenen negativen Einflussfaktoren mit einem durchschnittlichen Umsatzwachstum von 24 % das Vorjahr übertreffen konnten. Dieses Umsatzwachstum ist auch durch die teilweise Weitergabe von einkaufsseitigen Teuerungen bei Stahl

und Energie bedingt. Dabei stellt die Beteiligung der Kunden an diesen inflationsbedingten Teuerungen im Einkauf fortlaufend eine große Herausforderung für die Hirschvogel Group dar. Bei der Absatzentwicklung konnten in 2022 die Hirschvogel Aluminium GmbH in Marktsuhl sowie die Werke in Polen, Mexiko und Indien das Vorjahresniveau übertreffen. Diese Werke waren zum einen weniger von Lieferengpässen betroffen und haben zum anderen durch mehrere Neuteilanläufe einen starken Anstieg in ihren Absatzmengen erfahren.

Infolge der konsequenten Umsetzung der Unternehmensstrategie hin zu Verbrenner unabhängigem Geschäft konnte die Hirschvogel Group bereits seit 2019 ihren Umsatzanteil bei elektromobilitätsbezogenem Geschäft kontinuierlich ausbauen. Auch in 2022 gelang es, diesen Wert zu steigern und zusätzlichen Umsatz in diesem Geschäftsfeld zu generieren. Der Wandel hin zur Elektromobilität spiegelt sich auch in den Kundenanfragen zu Verbrenner unabhängigen Bauteilen wider. Diese Bauteilanfragen steigen seit Jahren und haben 2022 einen neuen Höchststand erreicht.



2 DIE NACHHALTIGKEITSAMBITION DER HIRSCHVOGEL GROUP



Nachhaltigkeit ist nicht das Thema einiger weniger – Nachhaltigkeit geht uns alle an! Jede und jeder Mitarbeitende kann einen Beitrag leisten, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Gesellschaft positiv zu gestalten.



Dr. Christian Hinsel, Vice President Corporate ESG &
Hirschvogel Production System

„Als Familienunternehmen denken wir langfristig und stehen für nachhaltiges, verantwortungsvolles Wirtschaften, um einen positiven Mehrwert für unser Unternehmen, unsere Geschäftspartner und die Gesellschaft zu schaffen – ökologisch, sozial und wirtschaftlich. Hierfür folgen wir nicht nur Regularien, sondern gehen darüber hinaus an allen Standorten und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette mit gutem Beispiel voran.“

Dies ist die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group, die durch ein zentral gesteuertes, unternehmensweites Nachhaltigkeitsmanagement und eine enge Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern gruppenweit vorangetrieben wird. Um dies zu erreichen, hat im April 2022 in der Hirschvogel Holding GmbH die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung Corporate ESG als Vorstandressort unter dem Chief Operating Officer (COO) ihre Arbeit aufgenommen. Die Corporate Function ESG der Hirschvogel Group leitet der Vice President und Head of Sustainability Management (ESG) & Production System.

Die Erarbeitung und Abstimmung der strategischen Ausrichtung, die Steuerung der unternehmensweiten Aktivitäten und die Verfolgung der Umsetzung erfolgt im alle sechs Wochen organisierten Transformation Committee, dem strategischen Steuerkreis für die Transformationsinitiativen der Hirschvogel Group (Teilnehmer:innen: Geschäftsführung, Vice Presidents für jeweils Sales/Development/Purchasing/Controlling/Human Resources/Operations/ESG). Über einen monatlichen Jour Fixe stimmt der Leiter ESG mit dem COO aktuelle Nachhaltigkeitsaktivitäten und -fragestellungen ab.

Das Nachhaltigkeitsmanagement befähigt Hirschvogel, die Nachhaltigkeitsambition zu erfüllen, indem die zentrale Funktion

- den Weg in Richtung Nachhaltigkeit aufzeigt,
- Maßnahmen initiiert und vorantreibt,
- Expertisen, Aktivitäten und Interessen der internen und externen Stakeholder in der Schnittmenge von E, S und G zusammenführt und vernetzt,
- für eine einheitliche, gezielte Umsetzung, Kommunikation und Berichterstattung zu Nachhaltigkeit sorgt.

Corporate ESG verantwortet ebenfalls die Zentralfunktionen EHS (Environment, Health & Safety) und Energiemanagement.* Die Steuerung und Umsetzung der Aktivitäten organisiert die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung über ein interdisziplinäres Sustainability Committee. Dieses besteht aus Expert:innen der relevanten Zentralabteilungen der Hirschvogel Holding GmbH. Das Committee stellt den Austausch der Fachbereiche mit dem Nachhaltigkeitsmanagement sicher und setzt Nachhaltigkeitsaktivitäten durch Prozessverantwortliche durch. Im Jahr 2023 wird der Austausch mit dem Sustainability Committee intensiviert und findet regelmäßig in einem zweimonatigen Turnus statt. Außerdem ist geplant, das Committee um Regions- und Standortverantwortliche zu erweitern, um das Thema Nachhaltigkeit international in den Hirschvogel-Werken zu verankern.

Das Nachhaltigkeitsmanagement bewertet ganzheitlich die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Hirschvogel Group und ihre Übereinstimmung mit der Gesetzgebung und ethischen Unternehmensführung und verfolgt hierbei folgende leitende Prinzipien:

- **Transparent:** Wir legen alle Daten „auf den Tisch“ und sprechen Abweichungen an.
- **Objektiv:** Wir bewerten, beraten und kommunizieren auf der Grundlage von Fakten.
- **Ganzheitlich:** Wir bewerten Nachhaltigkeit ganzheitlich, nicht nur auf der Basis einzelner Faktoren.
- **Vernetzt:** Wir kommunizieren und arbeiten eng mit den relevanten internen und externen Stakeholdern zusammen.
- **Offen:** Wir sind offen für Innovationen und bereit, neue Wege zu beschreiten.

Nachhaltigkeit ist kein Thema einiger weniger, sondern geht alle an. Deshalb sieht es das Nachhaltigkeitsmanagement als wesentliche Aufgabe an, alle internen und externen Stakeholder miteinzubeziehen. Nur wenn alle Anspruchsgruppen ihren Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeit leisten, wird Hirschvogel ganzheitlich nachhaltig. Um die für Hirschvogel sowie für die Stakeholder relevanten Themen zu identifizieren, wurde Ende 2021/Anfang 2022 erstmalig eine

Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese dient dazu, die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für Hirschvogel und seine Stakeholder zu identifizieren. Grundlage für die Wesentlichkeitsanalyse war ein Fragebogen, der sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) orientiert. Zur Durchführung der Analyse wurden zunächst interne und externe Stakeholder-Gruppen identifiziert und gebildet. Folgende Stakeholder-Gruppen wurden berücksichtigt:



Für die meisten Anspruchsgruppen stand ein Online-Fragebogen zur Verfügung, während mit den Stakeholdern, die einen sehr hohen Einfluss auf das Geschäft von Hirschvogel ausüben, nach Möglichkeit Interviews geführt wurden. Dazu zählten die Banken, Geschäftsführung, Gesellschafter, Kunden und Vice Presidents (Werkleiter und Zentralfunktionen). In einem ersten

Schritt wurden intern die wichtigsten Themen ermittelt und ein Fragenkatalog erstellt. Dieser wurde dann mit den jeweiligen Fachabteilungen abgestimmt und zusammengeführt. Um die Nachhaltigkeitsinteressen ganzheitlich zu erfassen, wurden folgende Themen aufgenommen:



*Zum 01.01.2023 wurde das Energiemanagement aufgrund der aktuellen Relevanz ausgegliedert und stellt nun eine eigenständige Zentralfunktion Corporate Energy dar, die eng abgestimmt mit Corporate ESG die Energieversorgung der Hirschvogel Group kontinuierlich hin zu erneuerbaren Energien entwickelt und damit die Dekarbonisierung vorantreibt.

Der daraus resultierende Online-Fragebogen wurde allen Mitarbeitenden sowie 103 externen Partnern in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung gestellt. Im Zeitraum vom 1. November 2021 bis zum 4. Februar 2022 haben an der Online-Befragung insgesamt 487 Personen teilgenommen.

Nach Auswertung der Befragung wurden in einem zweiten Schritt alle Themen in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt, die sich aus den beiden Achsen Stakeholder- und Geschäftsrelevanz ergibt. Damit wurde die Rangfolge der Nachhaltigkeitsthemen grafisch dargestellt. Anhand eines Schwellenwertes konnten anschließend die

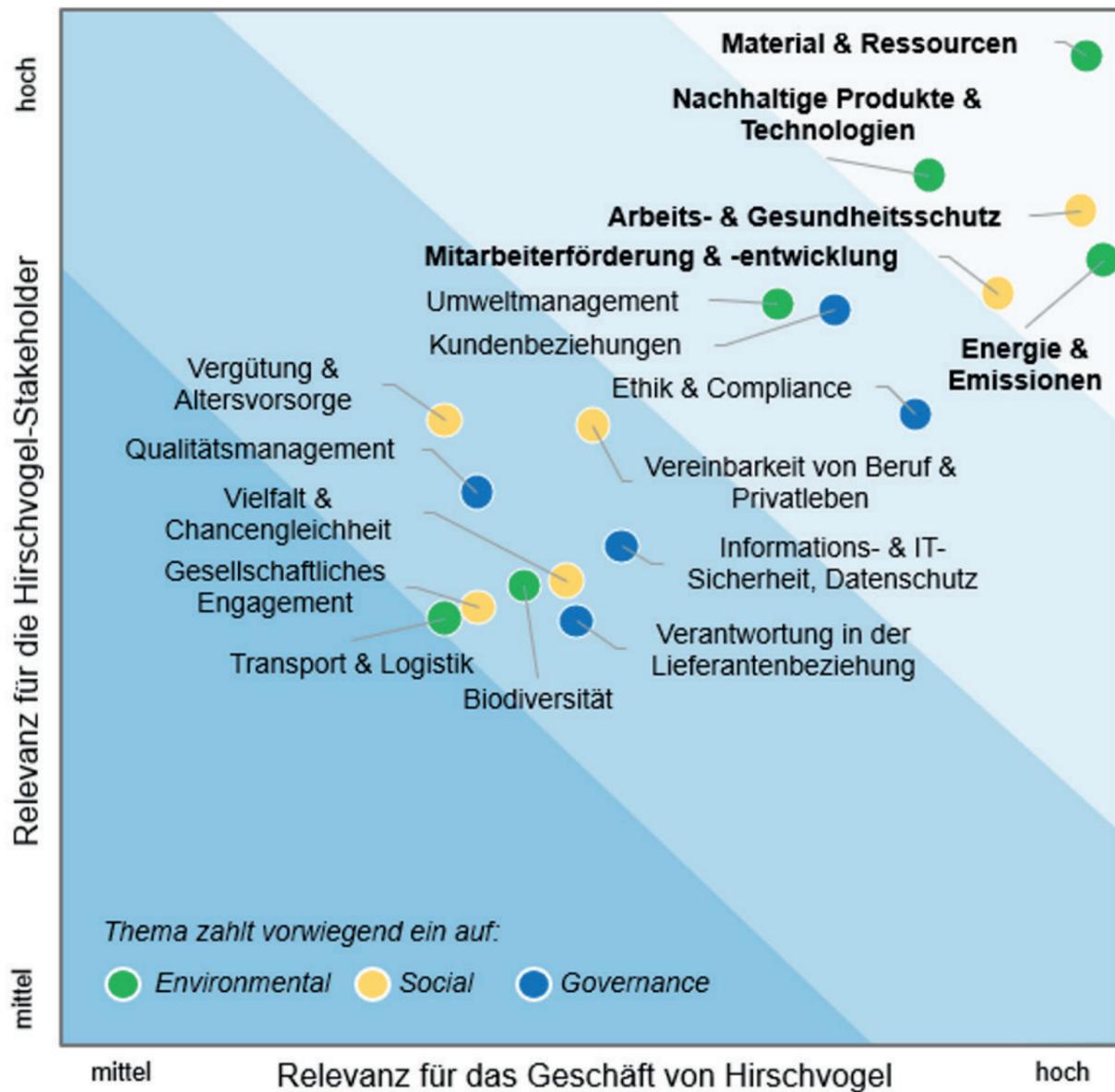
wesentlichen Themen aus einer Punktwolke identifiziert werden. Folgende Aspekte wurden von allen befragten Stakeholdern als besonders relevant eingestuft:

- Nachhaltige Produkte und Technologien
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Material- und Ressourceneffizienz
- Mitarbeitendenförderung und -entwicklung
- Energie & Emissionen

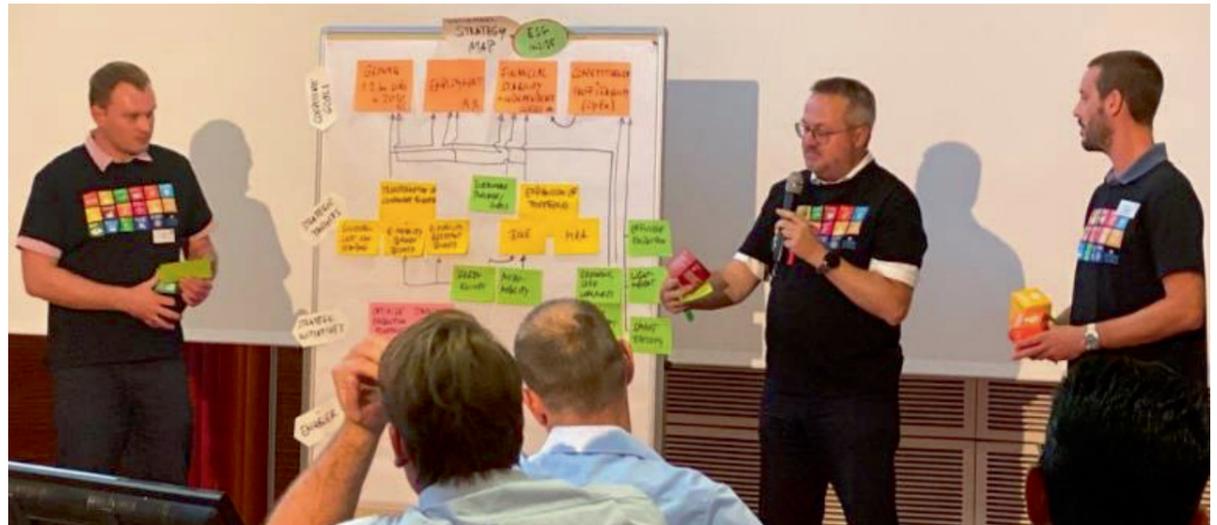
Auch nach der erfolgreichen Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse befindet sich Hirschvogel im kontinuierlichen Austausch mit den Stakeholdern, um Veränderungen wahrzunehmen, Verbesserungen umzusetzen und um stets auf dem aktuellsten Stand bezüglich aller Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen zu sein. Dies erfolgt über direkte Kommunikation mit den Stakeholdern, Mitarbeiter:innen-Umfragen, Rating-Plattformen wie CDP und Ecovadis und über viele weitere Wege. Konkrete Beispiele für Stakeholder-Dialoge in 2022 sind:

- ESG-Workshop zu den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen mit 70 Führungskräften bei der Strategietagung in Bad Wörishofen (Juli 2022)

- Dialoge mit regionalen Anbietern erneuerbarer Energien (Sonne, Wind, Biogas) im Landkreis Landsberg am Lech (August 2022)
- Austausch zwischen Corporate ESG, dem Hirschvogel Business Network und dem Rotary Club Landsberg am Lech zu den Chancen und Herausforderungen für berufstätige Frauen in Landsberg am Lech (Oktober 2022)
- ESG-Workshop zur Dekarbonisierung mit 30 Führungskräften (Geschäftsführer, Vice Presidents und Directors) bei der Strategietagung in Garmisch-Partenkirchen (Dezember 2022)



Impressionen des ESG-Workshops zu den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen



BERICHTSPROFIL

Mit dem vorliegenden Bericht stellt Hirschvogel seine Aktivitäten und Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit für seine Stakeholder transparent dar. Im Fokus von Hirschvogel und seinen Stakeholdern steht dabei stets die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung. Die Inhalte sind in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst alle Werke des Stammgeschäfts der Hirschvogel Group.

Der vorliegende Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt und beschreibt die gewählten Ansätze innerhalb des Berichtszeitraums vom 01.01.2022 bis 31.12.2022.

Die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI-Standard erfolgt künftig in einem einjährigen Zyklus. Der für Hirschvogel relevanteste Teil dieser Option betrifft die Offenlegung der wesentlichen Themen auf Basis der Themenstandards. Die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen liegt bei der Geschäftsführung der Hirschvogel Holding GmbH.

Folgende zählen hierzu:

- Hirschvogel Holding GmbH
- Hirschvogel Umformtechnik GmbH
- Hirschvogel Komponenten GmbH
- Hirschvogel Aluminium GmbH
- Hirschvogel Eisenach GmbH
- Hirschvogel Components Poland Sp. z o.o.
- Hirschvogel Automotive Components (Pinghu) Co., Ltd.
- Hirschvogel Components India Pvt. Ltd.
- Hirschvogel Components Mexico S.A. de C.V.
- Hirschvogel Incorporated

Rating	Skala	Bewertung 2021	Bewertung 2022
CDP Klima	A bis D- (A = bester Wert & D- = schlechtester Wert)	B	B
2022 ecovadis Sustainability	Platin bis Bronze (Platin, Gold, Silber & Bronze)	-	Silber*
NQC SUPPLIER ASSURANCE	0% bis 100% (0% = schlechtester Wert & 100% = bester Wert)	80% (SAQ 4.0)	84% (SAQ 4.0)
Responsible Business Alliance <small>Advancing Sustainability Globally</small>	0% bis 100% (0% = schlechtester Wert & 100% = bester Wert)	-	76%

*Hirschvogel Komponenten GmbH

Zur Messung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung nimmt die Hirschvogel Group regelmäßig an verschiedenen Ratings teil.



3 NACHHALTIGE PRODUKTE UND TECHNOLOGIEN



Um Wachstum und Beschäftigung an allen Standorten auch für die nachfolgenden Generationen zu sichern, richten wir aktuell das Komponentengeschäft im Automotivebereich mit Hochdruck an E-Mobilität und Antriebsunabhängigkeit aus. Parallel möchten wir unser Portfolio in neue Technologien und Märkte erweitern, beispielsweise in die Bereiche Bike und Mikromobilität.



Michael Schleich, Vice President Corporate Development

ALLGEMEIN

Die Hirschvogel Group ist einer der größten weltweit operierenden Automobilzulieferer auf dem Gebiet der Massivumformung von Stahl und Aluminium sowie anschließender Bearbeitung. Innovationen gehören dabei schon immer zu unserem Geschäft.

Mit der Transformation der Mobilität, weg von Benzin- und Dieselmotor hin zum Elektroantrieb und zur Mikromobilität, wird auch Hirschvogel vor eine große Verantwortung gestellt. Nicht nur das Produktportfolio, welches vor wenigen Jahren noch zum Großteil aus Komponenten für herkömmliche diesel- und benzinbetriebene Fahrzeuge bestand und somit für einen großen Teil des Umsatzes verantwortlich war, ist im Wandel. Auch der Anlagenpark wird an die sich ändernden Bedingungen angepasst.

Hirschvogel sieht in der Transformation der Mobilität nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine Chance. Das Ziel ist es, neben einer stabilen Auftragslage und dem damit verbundenen Umsatz bei Benzin- und Dieselkomponenten den Umsatz mit Bauteilen rund um die Elektromobilität zu steigern. Dazu gehören sowohl antriebsunabhängige Komponenten, die für alle Fahrzeugtypen benötigt werden als auch elektromobilitätsrelevante Bauteile, die nur in elektronisch angetriebenen Fahrzeugen zum Einsatz kommen. Darüber hinaus wird der Anlagenpark im Bereich des Energieverbrauchs und der Ressourcennutzung durchgängig

betrachtet, um hier kontinuierlich nachhaltige Prozesse zu implementieren.

Bei der Ausrichtung auf die Zukunft blickt Hirschvogel auch über die internen Prozesse hinaus und betrachtet die gesamte Supply Chain, die sowohl Lieferanten als auch Kunden einschließt. So werden Partnerschaften mit gleichgesinnten Unternehmen angestrebt und ausgebaut, um den Wandel gemeinsam zu gestalten. Denn nicht ein Unternehmen macht den Unterschied, sondern viele gemeinsam. Darüber hinaus ermöglicht dies der Hirschvogel Group, Entwicklungen in der Wertschöpfungskette frühzeitig zu erkennen und somit zum Beispiel Megatrends, wie die Elektromobilität, gezielt in die Unternehmensstrategie aufzunehmen.

Um Systeme und Technologien zu entwickeln, die über den Stand der Technik hinausgehen, arbeitet die Hirschvogel Group aktiv mit verschiedenen Forschungs- und Fördereinrichtungen zusammen. Seit 2016 ist Hirschvogel assoziierter Partner im Kopernikus-Projekt SynErgie. Innerhalb des Projekts wird die Flexibilität der Industrie untersucht, um die zukünftige volatile Einspeisung der erneuerbaren Energien mit einem flexiblen Energienutzungsverhalten zu unterstützen. Forschungsschwerpunkte sind die Entwicklung eines intelligenten Lastmanagementsystems, die bivalente Wärmebehandlung und die Integration von Energiespeichern.

VERANTWORTUNG

So wie sich die Gesellschaft in Hinblick auf Nachhaltigkeit immer mehr verändert, so muss sich auch das Unternehmen Hirschvogel verändern. Das Thema Nachhaltigkeit ist sowohl für die Kunden als auch für die Gesellschaft wichtiger denn je und aus der Diskussion nicht mehr wegzudenken. Gerade bei Endprodukten, in die Hirschvogel-Komponenten einfließen, hat die Forderung nach nachhaltigen Produkten in den letzten Jahren massiv an Bedeutung gewonnen und ist ein Aspekt, der das Kaufverhalten beeinflusst.

Die Hirschvogel Group will den Kunden die bestmögliche Lösung anbieten, die den höchstmöglichen Qualitätsstandard erreicht und die Umwelt möglichst wenig belastet. Zudem will die Hirschvogel Group mit dem sich ständig weiterentwickelnden Produktportfolio die bestehende Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Auch die Politik wird im Bereich der nachhaltigen Mobilität aktiv und hat erheblichen Einfluss auf das Geschäft. So diskutieren und planen die diversen Regierungen der Länder, in denen Hirschvogel Werke

unterhält und in welche Komponenten aus der Produktion geliefert werden, ein Zulassungsverbot für Verbrennungsmotoren. Endgültige Entscheidungen lassen derzeit noch auf sich warten, aber beispielsweise in den europäischen Ländern wird ein Verbot ab 2030 bis 2035 angestrebt. Auch aus dieser Perspektive ist das Unternehmen gefordert, den Wandel hin zur E-Mobilität zu vollziehen.

Hirschvogel will nicht nur Produkte herstellen, die in der Nutzungsphase einen geringen CO₂-Fußabdruck aufweisen, sondern auch die Emissionen der Produktion selbst bis 2030 halbieren und darüber hinaus die gesamte Lieferkette CO₂-arm umstrukturieren. Das langfristige Ziel des Unternehmens ist es, einen Beitrag zur emissionsfreien Mobilität zu leisten und damit den Anforderungen der Stakeholder gerecht zu werden. Dabei wird die Produktion nach dem Cradle-to-Gate-Ansatz ausgerichtet, also vom Ursprung der Produkte bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie das Hirschvogel-Werk verlassen.

2020	2021	2022
315.941	346.874	426.486

Ausgelieferte Tonnage der Hirschvogel Group

UMSETZUNG

Dass die Transformation hin zur E-Mobilität auch bei der Hirschvogel Group voranschreitet, zeigt sich unter anderem am steigenden Umsatz mit grünen Produkten. Dieser ist von 2019 bis 2022 kontinuierlich gestiegen. So hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, bis 2025 50 % und bis 2030 80 % des Umsatzes mit Produkten, die direkt in E-Mobilitäts-Antriebssträngen verbaut werden, oder Produkten und Fahrwerkkomponenten, welche unabhängig vom Antriebsstrang sind, zu erzielen.

Darüber hinaus fließen 72 % der Investitionen im Jahr 2022 in den Bereich „Green Business“. Unter „Green Business“ versteht die Hirschvogel Group CO₂-emissionsfreie Mobilitätskonzepte. Damit wird sichergestellt, dass der Anlagenpark für den laufenden Wandel hin zur Elektromobilität gerüstet ist.

PROJEKTBEISPIELE

LEUCHTTURMPROJEKT „ELEKTRISCH BEHEIZTE WÄRMEBEHANDLUNGSANLAGE“

Basierend auf dem Corporate Carbon Footprint wurde eine Hotspot-Analyse durchgeführt, um die größten Emissionsquellen der Hirschvogel Group zu identifizieren. Innerhalb der Scope 1 Emissionen stellen dabei die Erdgasverbräuche der Wärmebehandlungsöfen die Hauptemissionsquellen und somit die größte Herausforderung für die Dekarbonisierung in diesem Bereich dar. Da die ambitionierten Dekarbonisierungsziele auf Grundlage der Science Based Targets Initiative nur durch langfristige Investitionen in den Umbau der Anlagentechnik erreicht werden können, wurde mit dem

Anlagenhersteller Aichelin ein Pilotprojekt gestartet, um diesen neuen technologischen Weg zu beschreiten. Die am Standort Denklingen 2022 in Betrieb genommene Doppel-Durchlauf-Kammerofenlinie ist nicht nur technologisch auf dem neuesten Stand, auch wird sie rein elektrisch beheizt. Durch die weitere Abkehr von Erdgas als Energieträger für die Erwärmung innerhalb der Wärmebehandlung wurde so ein weiterer Meilenstein der Dekarbonisierungsstrategie der Hirschvogel Group erreicht.



(Bildrechte: Aichelin Holding GmbH)

Impressionen der elektrisch beheizten Wärmebehandlungsanlage



(Bildrechte: Aichelin Holding GmbH)

DIFFERENTIAL-KEGELRÄDER-FERTIGUNG

Die Antriebsstränge der Zukunft befinden sich im Umbruch. Im Zuge der Elektromobilität erfährt dabei ein seit rund 100 Jahren unverändertes Bauteil, das Differential, in den letzten Jahren erhebliche Leistungssteigerungen. Hirschvogel stellt sich dieser Herausforderung und hat sein Portfolio um Differentialkegelräder und montierte Differentiale erweitert. Speziell für die Differentialkegelräder wurde eine

durchdachte und hocheffiziente Inhouse-Fertigung aufgebaut. Hirschvogel hat es sich zum Ziel gesetzt, die besten Fertigungstechnologien einzusetzen, um auch in Deutschland marktfähige Preise bei sehr guter Qualität anbieten zu können. Diese hochautomatisierte Fertigung geht über den Stand der Technik hinaus, indem beispielsweise Durchlaufzeiten realisiert werden, die neue Maßstäbe setzen.



BIVALENTE WÄRMEBEHANDLUNG

Der Stand der Technik ist für bivalente Produktionsanlagen weitgehend unerforscht. Zwar gibt es Studien, die das Thema Bivalenz aufgreifen, allerdings beziehen sich diese entweder ausschließlich auf Heizsysteme oder betrachten generell den Power-to-Heat-Gedanken. Nur in wenigen Branchen, insbesondere aber im energieintensiven Bereich, finden sich bereits vereinzelt bivalente Prozessanlagen, die je nach Brennstoffpreis Heizöl oder Erdgas, jedoch keinen Strom zur Wärmeerzeugung nutzen. Die Power-to-Heat-Technologie beschreibt die Umwandlung von

überschüssiger erneuerbarer Energie (EE) in Wärme, wobei hier die Wärme nicht für den Produktionsprozess, sondern in der Regel für die Warmwasserbereitung genutzt wird. Die umgekehrte Möglichkeit, also die Bereitstellung von Wärme durch einen anderen Energieträger anstelle von Strom, wurde bisher noch nicht untersucht. Innerhalb des Kopernikus-Projekts SynErgie wurde am Standort Marksuhl ein Wärmebehandlungsofen realisiert, der bedarfsweise bivalent mit Erdgas oder Strom beheizt werden kann.

MIKROMOBILITÄT

Im Zuge der Transformation baut die Hirschvogel Group das neue Geschäftsfeld Mikromobilität auf. Damit sind Fahrzeuge gemeint, die die Mobilität der Zukunft prägen werden, vom (elektrischen) Fahrrad bis hin zu Kleinst- und Leichtfahrzeugen. Hirschvogel initiiert, plant und realisiert Projekte im Bereich der Mikromobilität, von der Idee bis hin zum fertigen Produkt. Fahrzeugkonzepte sollen so umgesetzt werden, dass sie sowohl qualitativ überzeugen als auch zu einem wettbewerbsfähigen Preis auf die Straße kommen. Um die Mikromobilität so mitzugestalten, dass die Mobilitätswende wirklich Fahrt aufnimmt, wurde eine eigene Business Unit gegründet. Auf der IAA MOBILITY 2021 in München stellte das Unternehmen unter dem Markennamen AXIMO eine Komponenten-Plattform für drei- oder vierrädrige Mikromobile vor. Zu den Messehighlights der Eurobike 2022 zählten zwei Achssysteme, die Hirschvogel auf Basis seiner Komponentenplattform AXIMO zur Serienreife ent-

wickelt hat: eine L2e-Achse für dreirädrige Fahrzeuge, die durch innovatives Design und kompakte Bauweise ein neues, dynamisches Fahrverhalten ermöglicht, sowie ein Achsensatz speziell für zweisepurige Leichtfahrzeuge der L6e-Klasse. Beide Achsen sind einbaufertige Komplettsysteme und als tragende Bauteile ausgelegt. Aufgrund des AXIMO-Baukastenprinzips sind kundenspezifische Anpassungen beispielsweise bei der Spurbreite, der Traglast oder den Anbindungsstellen problemlos möglich. Hirschvogel feierte auf der Messe Eurobike Premiere und auch bereits erste Erfolge, zum einen als Aussteller, zum anderen mit dem Elektroantrieb von AXIMO. Der innovative, extrem robuste Direktläufer wurde speziell für die Herausforderungen der gewerblichen Nutzung, wie beispielsweise im Kurier- oder Verleihbereich für Lastenräder oder S-Pedelects, entwickelt.



AUTOMATISIERTER UND BAUTEILSPEZIFISCHER PRODUCT CARBON FOOTPRINT

Um die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen und einen Beitrag zu leisten, bietet Hirschvogel zu jedem angebotenen Bauteil einen Product Carbon Footprint (PCF) an. So können Kunden bei der Auftragsvergabe neben den Kosten auch den CO₂-Fußabdruck berücksichtigen. Der PCF umfasst dabei die Scope 1 und 2 Emissionen innerhalb der Hirschvogel-Produktion sowie die Rohmaterialemissionen.

Derzeit werden die Scope 1 und 2 Emissionen bauteilspezifisch auf Basis des Arbeitsplans und anlagen-

spezifischer Durchschnittswerte berechnet, während die Rohmaterialemissionen auf Primärdaten unserer Lieferanten basieren. Zukünftig soll die Berechnung der eigenen Scope 1 und 2 Emissionen dahingehend verfeinert werden, dass die im Energiedatenmanagementsystem verfügbaren Energiemessungen mit auftragspezifischen Informationen verknüpft werden. Damit werden die anlagenbezogenen Durchschnittswerte durch bauteilspezifische Emissionen für jede Anlage ersetzt.

4 ENERGIE UND EMISSIONEN



Die Hirschvogel Group ist dabei, den Erdgasverbrauch zu reduzieren, die Produktionsprozesse zu elektrifizieren und auf Grünstrom umzustellen. An den deutschen Standorten beziehen wir seit Jahresbeginn ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. Darüber hinaus will Hirschvogel die definierten Anteile der Werke durch eigene, regionale Photovoltaikprojekte abdecken.



Dr. Dirk Landgrebe, COO

ALLGEMEIN

Für das Kerngeschäft, die Entwicklung und Produktion von Fahrzeugkomponenten aus Stahl und Aluminium, benötigt die Hirschvogel Group an allen Standorten eine Vielzahl natürlicher Ressourcen wie Hilfs- und Betriebsstoffe, Wasser, Erdgas und Kraftstoffe. Hirschvogels Handeln wirkt weit über die Werksgrenzen hinaus, sodass auch vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsstufen berücksichtigt werden. Neben den

benötigten Vormaterialien und Rohstoffen belasten auch die nachgelagerten Prozesse die Umwelt.

Der Einsatz von Strom und Erdgas bringt durch die Erzeugung von CO₂-Emissionen zusätzliche Auswirkungen auf die Umwelt mit sich. Hier legt die Hirschvogel Group höchsten Wert auf Transparenz und verfeinert die CO₂-Bilanzierung kontinuierlich.

VERANTWORTUNG

Hirschvogel ist sich seiner Rolle in der Lieferkette und der damit verbundenen Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst und agiert nicht nur auf kurzfristige Sicht, sondern orientiert sich am langfristigen Erfolg. Alle Prozesse werden hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen bewertet, und es werden kontinuierlich Maßnahmen ergriffen, um diese auf ein Minimum zu begrenzen.

Die Verantwortung des Unternehmens endet jedoch nicht an den Werkstoren, sondern reicht über die Werks-

grenzen hinaus und umfasst sowohl die gesamte vorgelagerte als auch die nachgelagerte Wertschöpfungskette bis zu den Toren der Kunden. Vorgelagert entsteht ein Großteil der Treibhausgasemissionen der Produkte. Um dem entgegenzuwirken, arbeitet Hirschvogel gemeinsam mit Lieferanten und Kunden an der Zielsetzung eines CO₂-neutralen Bauteils. Darüber hinaus pflegt die Hirschvogel Group einen regelmäßigen Austausch mit ihren Stakeholdern, insbesondere mit Kunden und Lieferanten.

UMSETZUNG

Um den Anforderungen der Stakeholder bestmöglich gerecht zu werden, hat das Unternehmen in den einzelnen Werken ein zertifiziertes Energie- und Umweltmanagement nach ISO 50001/14001 etabliert. Damit auch die Umsetzung sichergestellt werden kann, hat Hirschvogel neben den Werksfunktionen auch eine Zentralfunktion für beide Managementsysteme geschaffen, wobei die Standards von den Zentralfunktionen vorgegeben und von den Werksfunktionen standortspezifisch umgesetzt werden. Übergeordnetes Ziel ist es, die natürlichen Ressourcen zu schonen und damit auch die Produktions- und Energiekosten zu senken.

Zur Zielerreichung wurden standortspezifische Maßnahmen definiert und umgesetzt. Zudem werden alle Mitarbeitenden einmal jährlich in den Bereichen Ener-

gie, Abfall und Umwelt geschult. Es gibt somit auch werksspezifische Umwelt- und Energieziele. Ein Energieteam, bestehend aus PC-Leiter, Werkleiter, Energiepaten, Energiemanager des Standorts etc. trifft sich vierteljährlich, um wichtige Energiethemen auszutauschen und Maßnahmen abzuleiten.

Auch die Energieversorgung befindet sich derzeit im Umbruch, da die Hirschvogel Group bestrebt ist, verstärkt erneuerbare Energien zu nutzen. Ebenso in der Produktion werden zunehmend umweltfreundliche bzw. erneuerbare Ressourcen eingesetzt. Durch Zukauf von Grünstrom-Herkunftsnachweisen für die deutschen Standorte konnten in 2022 die Scope 2 Emissionen deutlich reduziert werden. Dieser Schritt in Richtung einer großflächigen Ver-

sorgung mit erneuerbarer Energie stellt aber nur einen von vielen weiteren Schritten dar. Onsite-Photovoltaik-Projekte, die bereits in der Vergangenheit gestartet wurden und sich kurz vor Realisierung befinden, sind weitere Bausteine innerhalb der Dekarbonisierungsstrategie der Hirschvogel Group. Zusätzlich zu den Onsite-Kapazitäten wird derzeit die Beschaffungsstrategie im Bereich Strom transformiert. Hierbei werden langfristige Stromabnah-

meverträge (PPAs) aus erneuerbaren Energiequellen immer wichtiger für eine nachhaltige und wirtschaftliche Energieversorgung. Durch das konsequente Vorantreiben von Technologien wie z. B. Lastmanagementsystemen kann eine bessere Integration der erneuerbaren Energie in das industrielle Lastprofil erfolgen. Bereits 2022 wurde mit der Implementierung eines neuen intelligenten Lastmanagementsystems am Hauptstandort in Denklingen begonnen.



Richtlinien, die in diesem Zuge Anwendung finden, sind unter anderem Verfahrensweisungen zu Energie und Umwelt, eine Norm für Lieferanten und ein allgemeines Leitbild zum Umweltschutz.

Bis auf eine Ausnahme sind alle Werke der Hirschvogel Group nach ISO 14001 zertifiziert. In China wird ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach nationalem Standard angewendet. Dieses orientiert sich an der ISO 14001. Ein Großteil unserer Standorte, darunter alle Werke in Deutschland und seit 2021 auch Hirschvogel Components India Pvt. Ltd., sind zusätzlich nach ISO 50001 zertifiziert.

Die Umwelt- und Energiemanagementsysteme tragen zur kontinuierlichen Verbesserung der Umwelt- und Energieleistung bei. Diese sind im integrierten Management zusammengeführt, um die Synergien zwischen

den Zertifizierungen zu nutzen. Darüber hinaus strebt Hirschvogel eine internationale Vereinheitlichung der Managementsysteme und Standards an, um in allen Werken die gleiche Basis zu haben und einen Austausch auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Derzeit ist die Hirschvogel Group dabei, alle Werke offiziell zu zertifizieren. Durch die unternehmensinternen Standards, die sich an der ISO 50001 orientiert, sind bereits jetzt alle internationalen Werke in ihren Strukturen an der Norm angelehnt.

	2020	2021	2022
ERDGAS [MWh]	95.442	118.630	125.154
STROM [MWh]	254.089	289.299	299.790
ERDGASVERBRAUCH [MWh/Tonnage]	0,302	0,347	0,296
STROMVERBRAUCH [MWh/Tonnage]	0,804	0,845	0,703

Energieverbrauch der Hirschvogel Group

	2020	2021	2022
SCOPE 1 [t CO2e]	20.659	21.885	26.245
SCOPE 2 [t CO2e]	104.077	110.334	83.911
SCOPE 3 [t CO2e]	955.988	867.162	1.017.988
EMISSIONEN PER UMSATZ [t CO2e*/Millionen EUR]	119,94	92,85	78,68
EMISSIONEN PER MITARBEITENDE [t CO2e*/FTE**]	22,11	22,60	17,42
EMISSIONEN PER FLÄCHE [t CO2e*/m²]	0,51	0,47	0,42

*Scope 1 & 2 berücksichtigt
 **FTE Jahr 2022: 6.325

Treibhausgasemissionen der Hirschvogel Group

Aufgrund der sehr energieintensiven Produktionsprozesse ist Hirschvogel einer der größten Energieabnehmer in den jeweiligen Regionen. Fertigungsschritte wie die Rohmaterialerwärmung, Umformung und Wärmebehandlung haben einen hohen Bedarf an Erdgas und Strom. So beläuft sich der Gesamtenergiebedarf der Hirschvogel-Standorte auf 424.944 MWh im Jahr 2022. Hirschvogel verbessert den Energieeinsatz kontinuierlich durch Energieeffizienzprojekte. Diese führen zu einer jährlichen Ersparnis von 953 MWh Strom und 4.120 MWh Erdgas.

Um die Auswirkungen der Produktion in Zahlen zu erfassen, berechnet die Hirschvogel Group seit 2016 die Scope 1 und 2 Emissionen und seit 2019 die Scope 3 Emissionen gemäß des GHG (Green House Gas) Protocols. Dabei umfasst Scope 1 alle direkten Treibhausgase innerhalb der Werksgrenzen, Scope 2 alle energiebezogenen und Scope 3 alle sonstigen Emissionen.

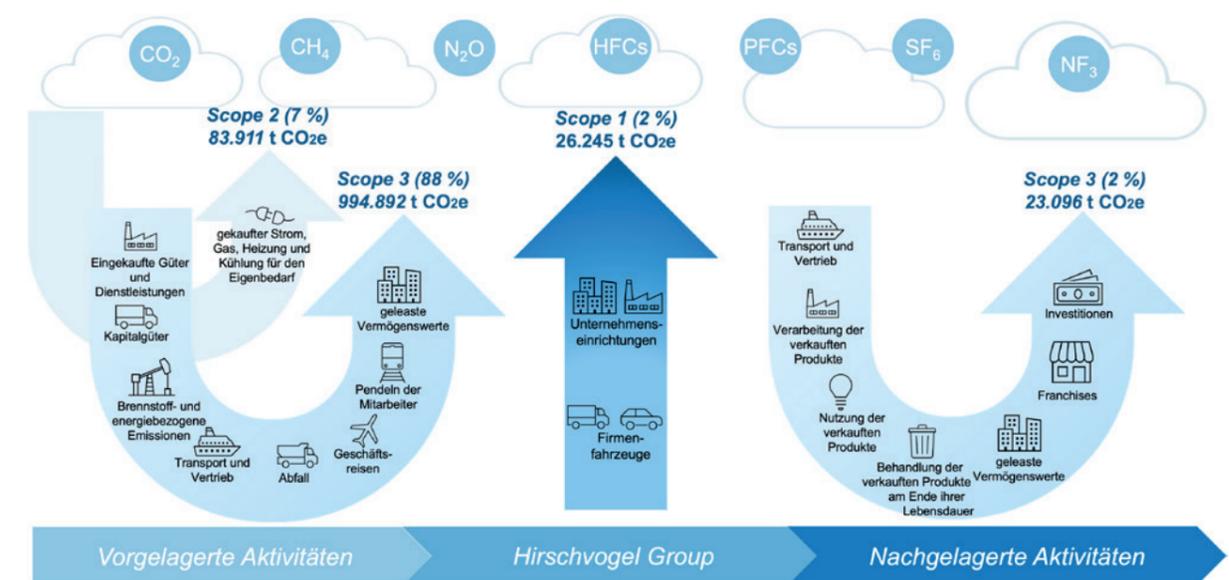
Für Scope 1 werden Erdgas, Propan, Diesel und Benzin als Emissionsquellen identifiziert und berücksichtigt. Für Scope 2 ist nur der Strombezug relevant. Um die für Hirschvogel relevanten Kategorien in Scope 3 zu identifizieren, wurde ein Screening durchgeführt.

Emissionen fallen jeweils in den folgenden Kategorien an: eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Kategorie 1),

Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (Kategorie 3), Transport und Verteilung vor- und nachgelagert (Kategorie 4/9), Abfall (Kategorie 5), Geschäftsreisen (Kategorie 6), Pendeln der Mitarbeiter (Kategorie 7).

Darüber hinaus wurden die Themenfelder Kapitalgüter (Kategorie 2), Verarbeitung der verkauften Produkte (Kategorie 10) und Investitionen (Kategorie 15) als wesentlich eingestuft, aber nicht einzeln berechnet. Die Kategorien Kapitalgüter und Investitionen werden innerhalb der Güter- und Dienstleistungen berechnet. Für die Berechnung der Verarbeitung der verkauften Produkte liegt keine Datengrundlage vor, sodass die Emissionen nicht berechnet werden können. Da die nachgelagerten Prozesse deutlich weniger energieintensiv sind, kann davon ausgegangen werden, dass die Emissionen vernachlässigbar sind.

Die Entwicklung der Emissionen über die letzten vier Jahre zeigt, dass der Treibhausgasausstoß von Hirschvogel reduziert wurden. Im Jahr 2022 konnten die ausgestoßenen Emissionen gegenüber 2019 verringert werden. Während im Jahresverlauf die Produktion durch den Halbleiternmangel zeitweise stark eingeschränkt war und kontinuierlich Energieeffizienzmaßnahmen umgesetzt wurden, stieg der Stromverbrauch an. Dennoch konnten die Scope 2 Emissionen durch eine Erhöhung des Grünstromanteils maßgeblich reduziert werden.



CO2e: CO2 equivalent

Emissionsbilanz der Hirschvogel Group 2022

Dieser Weg soll auch in Zukunft fortgesetzt werden. Um den Energiebedarf und die Treibhausgasemissionen weiter zu reduzieren, werden für alle Werke in den kommenden Jahren Eigenerzeugungsprojekte, Power Purchase Agreements und Ökostromzertifizierungen aktiv geprüft.

Der Gesamtbilanz kann entnommen werden, dass der Großteil der Emissionen mit ca. 91 % innerhalb von Scope 3 angefallen sind. Die Scope 2 mit 7 % und Scope 1 Emissionen mit 2 % sind deutlich geringer. In der Folge tauscht sich Hirschvogel innerhalb der Lieferkette aus,

um Möglichkeiten zur Reduzierung der Scope 3 Emissionen zu identifizieren.

Seit Ende 2021 hat sich die Hirschvogel Group einer Zielsetzung entsprechend der Science Based Targets (SBT) Initiative verpflichtet. Damit wurden Ziele zur Emissionsreduktion gesetzt, die auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen basieren. Diese legen fest, wie viel und wie schnell ein Unternehmen seine Treibhausgasemissionen reduzieren muss, um die Erderwärmung gemäß dem Pariser Abkommen zu begrenzen.

SCOPE 1 – „GRÜNE PRODUKTION“



SCOPE 2 – „GRÜNE ENERGIE“



SCOPE 3 – „GRÜNE LIEFERKETTE“



Die Dekarbonisierungsziele der Hirschvogel Group bis 2030

Um auch seinen Beitrag zur Dekarbonisierung der Industrie zu leisten, hat sich Hirschvogel Ziele nach SBT gesetzt und die eigenen Ziele durch die Science Based Targets Initiative validieren lassen. So will Hirschvogel die standortbezogenen Emissionen um ca. 50 % bis 2030 reduzieren. Die Scope 3 Emissionen sollen im gleichen Zeitraum um 15 % reduziert werden. Aufgrund der begrenzten Einflussmöglichkeiten wurde auf ein individuelles Ziel zurückgegriffen, das auf Basis eines Branchenvergleichs ermittelt wurde.

Darüber hinaus setzen sich die einzelnen Werke individuelle Ziele im Bereich Energie und Umwelt, um ihre jeweilige Leistung kontinuierlich zu verbessern. Damit

haben die Werke die Möglichkeit, Themenschwerpunkte im Bereich Energie und Umwelt zu identifizieren und gezielt zu fördern.

Auch die Kunden fordern vermehrt eine transparente Darstellung der Energie- und Emissionsverbräuche entlang der gesamten Wertschöpfungskette, um die Treibhausgasemissionen ganzheitlich zu reduzieren. Innerhalb der Vergabeprozesse gewinnen Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend an Bedeutung. Die Forderungen nach 100 % Grünstrom an den Produktionsstandorten, Rohmaterialvorgaben und konkrete Energieeffizienzmaßnahmen nehmen stark zu und sind mittlerweile in vielen Vergabeverfahren verpflichtend.

Neben der erfolgreichen Umsetzung der Forderungen geht Hirschvogel proaktiv auf die Kunden zu, um einen optimalen Austausch in Peer-Dialogen zu etablieren. Darüber hinaus nimmt die Hirschvogel Group an diversen Schulungen seitens der Kunden teil, in denen Wissen rund um Maßnahmen, Nachhaltigkeit und Visionen der Kunden weitergereicht werden. Dieses Wissen

wird im Unternehmen geprüft und verbreitet. Kann ein Mehrwert für das Unternehmen festgestellt werden, werden Maßnahmen aktiv umgesetzt, das Nachhaltigkeitswissen in die internen Prozesse integriert und die Kundenvision bei der Ausrichtung der Folgejahre berücksichtigt.

PROJEKTBEISPIELE

DekPro – DEKARBONISIERUNG DER PRODUKTION

Im Rahmen des von der Bayerischen Forschungsförderung geförderten Forschungsprojektes »DekPro« unter Leitung des Fraunhofer-Instituts für Gießerei-, Composite- und Verarbeitungstechnik IGCV werden Lösungen zur Reduktion von produktionsbedingten Treibhausgasen entwickelt. Ziel des Projektes ist es, auf Basis einer belastbaren Datenerhebung die Emittenten von Treibhausgasen entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und die Emissionen im Einklang mit unternehmerischen Zielen wie Kosten, Qualität und Leistung signifikant zu reduzieren. Dabei werden Emissionen aus dem Strom- und Gaseinsatz sowie Material- und Prozessemissionen betrachtet.

Ausgehend vom Stand der Forschung wurden die Bereiche der Dekarbonisierungsstrategie, emissionsorientierten Produktionsorganisation sowie der de-

karbonisierten Brennstoffversorgung betrachtet und übertragbare Methoden entwickelt. Diese wurden bei Hirschvogel erprobt.

Als Ergebnis konnte ermittelt werden, dass eine strukturierte Dekarbonisierungsroadmap die strategischen Entscheidungen bei der Auswahl und zeitlichen Einordnung von Maßnahmen unterstützt. Durch die energie- und emissionsorientierte Produktionsorganisation konnten im betrachteten Fall ca. 50 % der Stromkosten und 70 % der Emissionen gegenüber dem Basisszenario eingespart werden. Die Untersuchung möglicher alternativer Brennstoffversorgungsszenarien zeigte, dass die Funktionalität der Industrieöfen bei Wasserdampfkonzentrationen von bis zu 18 Vol.-% noch gegeben ist. Dadurch ergab sich eine Emissionsreduktion von über 60 % gegenüber dem Basisszenario.

INTELLIGENTES LASTMANAGEMENT

Die Forderung nach „Energetischer Flexibilität“ auf der Verbraucherseite bedeutet für produzierende Industrieunternehmen, dass sie zukünftig ihre Energiebeschaffung und -nutzung flexibel und gleichzeitig wirtschaftlich sinnvoll steuern müssen. Aktuell verfügbare technologische Verfahren und die zu ihrer Umsetzung eingesetzten Produktionssysteme, aber auch die vorhandenen Logistikkonzepte sind heute nur bedingt in der Lage, die Anforderungen an ein zukünftig innovatives, dynamisches Energie- und Lastmanagement

auf den verschiedenen Verteilebenen (Standort, Halle, Anlage, Maschine, Komponente) zu erfüllen, um den zukünftigen Flexibilitätsanforderungen sowohl im Produkt als auch in der Systemnutzungsdauer entsprechen zu können. Im Rahmen des SynErgie-Projekts wird in Zusammenarbeit mit Siemens und dem Fraunhofer IWU die Basis für ein zukünftiges intelligentes Lastmanagementsystem geschaffen, welches das Verbrauchsverhalten dynamisch regelt.

SOLARPARK INDIEN

Das indische Werk Hirschvogel Components India Pvt. Ltd. verfügt über eine PV-Anlage, die jährlich 1.600 MWh in das Werksnetz einspeist. Diese ist ein wichtiger Baustein für die zukünftige Dekarbonisierung und Energieversorgung des Standorts sowie für die

Möglichkeit, mit Grünstrom hergestellte Produkte anzubieten. Der Produktionsstandort in Pune bietet viele Sonnenstunden, was zu einem hohen Ertrag der Solaranlage und einer schnellen Amortisation führt.



MEDIENABSCHALTUNG MARKSUHL

Am Standort Marksuhl wurden an ausgewählten Umformaggregaten Abschaltvorrichtungen für die Versorgungsmedien Druckluft und Kühlwasser installiert. Damit wurde untersucht, ob durch eine automatische Abschaltung der Umformmaschinen eine Minimierung der Stand-by-Verbräuche möglich ist. Dazu wurde in einer Produktionshalle ein neuer „Stand-by-Betrieb“

in den zentralen Anlagensteuerungen einprogrammiert, welcher bei Aktivierung entsprechende Ventile in der Medienversorgung regelt. Die Abschaltung der Versorgungsmedien bei Lastabwurf eines Umformaggregats durch ein Lastmanagementsystem resultierte in ca. 60 kW weniger Grundlast, welches als zusätzliches Lastabwurfpotenzial zur Verfügung stand.

HIRSCHVOGELS KONSORTIALKREDIT VERKNÜPFT MIT ÖKOLOGISCHEN UND SOZIALEN FAKTOREN

Auch Banken und Kreditinstitute zählen zu den Stakeholdern, und die Nachhaltigkeit hat Auswirkungen auf die Finanzierung der Hirschvogel Group. Im Jahr 2022 wurde ein Meilenstein erreicht, indem ein Konsortialkredit mit ökologischen und sozialen Faktoren verknüpft worden ist.

Diese beiden kontinuierlichen Reduktionsziele haben einen Einfluss auf die Kreditmarge in Form eines Zinsanpassungsmechanismus. Das heißt, dass sich bei einer Erreichung der Kennzahlenziele die Zinsmarge verringert und in Folge einer Nicht-Erreichung erhöht. Hierzu erfolgt eine jährliche Berichterstattung und Validierung der Zielerreichung.

Hierbei handelt es sich um zwei ambitionierte, mit der Nachhaltigkeitsstrategie verknüpfte Kennzahlen:

- Reduzierung der CO₂-Emissionen Scope 1 und Scope 2 bis 2030 um 50 %
- Reduzierung der Lost Time Incident Rate der Hirschvogel Group bis 2030 um 30 %



5 MATERIAL UND RESSOURCEN



Die Beschaffungsstrategie der Hirschvogel Group war von Beginn an auf eine lokale Beschaffung der benötigten Produktionsmittel ausgerichtet. Im Sinne der Gründerfamilie Hirschvogel wird, zur Schonung der Umwelt für nachfolgende Generationen, seit Jahrzehnten auf den Einsatz von Recyclingstahl gesetzt. Diesen eingeschlagenen Weg wird der Einkauf auch zukünftig konsequent verfolgen und intensivieren.



Michael Walther, Vice President Corporate Purchasing

ALLGEMEIN

Die Themen Material und Ressourcen sind eng verknüpft mit den Themen Energie und Emissionen sowie nachhaltige Produkte und Technologien. Für das Kerngeschäft, die Entwicklung und Produktion von Automobilkomponenten aus Stahl und Aluminium, werden an allen Standorten eine Vielzahl an Ressourcen, unter anderem Hilfs- und Betriebsstoffe, Wasser, Erdgas und Kraftstoffe, benötigt. So gehört das Stammwerk in Denklingen zu einem der größten Ressourcenverbraucher in der Regi-

on. Für die Herstellung der Produkte und Komponenten werden vor allem große Mengen an Stahl und Aluminium als Materialien, welche einen Großteil des Ressourcenverbrauchs ausmachen, benötigt. Das Handeln der Hirschvogel Group wirkt weit über die Werksgrenzen hinaus, sodass auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfung berücksichtigt werden. Neben den benötigten Vormaterialien und Rohstoffen belasten auch die nachgelagerten Prozesse der Kunden die Umwelt.

VERANTWORTUNG

Es liegt in der Verantwortung der Hirschvogel Group, Ressourcen regional und global zu schonen und damit einen effizienten Umgang mit diesen zu gewährleisten. Dazu steht Hirschvogel im ständigen Dialog mit den Kunden und Lieferanten, um die technischen, ökonomischen und ökologischen Anforderungen in der Wertschöpfungskette sicherzustellen. Der regelmäßige Austausch mit den Stakeholdern hat bei der Hirschvogel Group einen hohen Stellenwert, um stets über aktuelle Entwicklungen informiert zu sein. Das Ziel ist, die für die

Produktion benötigten Materialien zukünftig noch stärker regional einzukaufen, da durch kurze Transportwege wertvolle Ressourcen geschont werden.

Ziel der betrieblichen Umweltleistung ist die kontinuierliche Verbesserung. Hierzu ist der offene Dialog mit Kunden, Behörden und der Öffentlichkeit essenziell. Die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften ist Grundvoraussetzung des Handelns der Hirschvogel Group.

UMSETZUNG

Um Ressourcen auf allen Stufen der Wertschöpfung zu schonen, ersetzt Hirschvogel Schritt für Schritt konventionell erzeugten Strom durch nachhaltige und regenerative Energien. Zukünftig werden regenerative Energien in den Produktionsprozessen verwendet, die anstelle von Erdgas eingesetzt werden sollen. Ein weiterer Schritt zu mehr Nachhaltigkeit ist die Erhöhung des Materialeinsatzes aus recyceltem Stahl- und Aluminiumschrott. Hier setzt die Hirschvogel Group, soweit technisch möglich, auf Partnerschaften mit Lieferanten, die ausschließlich Schrott für die Herstellung der Produktionsmaterialien verwenden.

Der im EAF-Verfahren (Electric Arc Furnace) aus verschiedenen Stahlschrotten hergestellte Recyclingstahl

(Sekundärstahl) weist für die Hirschvogel-Produkte eine ähnliche Wertigkeit wie Primärstahl auf, sodass ein Einsatz technisch möglich ist. Der EAF-Prozess verursacht im Vergleich zum konventionellen LD-Verfahren (Linz-Donawitz-Verfahren, im Hochofen) ca. 60 % weniger CO₂-Emissionen. Hierbei wird der Stahl statt in herkömmlichen Hochofen, welche mit Gas betrieben werden, in Elektrolichtbogenöfen geformt. Bei diesem Prozess wird Stahl zu 97 % aus Schrott erschmolzen. Der Schrott, der bei der Erschmelzung entsteht, kann ebenfalls wiederverwendet werden. Daher ist die Nutzung von EAF-Stahl nachhaltig, im Sinne einer Kreislaufwirtschaft. So werden der Erde nicht zusätzlich Ressourcen entzogen. Bereits heute bezieht die Hirschvogel Group von den Lieferanten vorwiegend Sekundärstahl. Dieser

Anteil wird sukzessive gesteigert, da bereits weltweit Kunden den verstärkten Einsatz von Sekundärstahl fordern.

Der Einsatz von Stahl und Aluminium mit reduziertem CO₂-Fußabdruck ist für die Hirschvogel Group und seine Kunden von großer Bedeutung. Das Produktionsmaterial hat den größten Anteil an den Scope 3 CO₂-Emissionen und am Gesamtprodukt. Die Hirschvogel Group kennt, aufgrund des engen Informationsaustausches mit den Lieferanten, den CO₂-Fußabdruck des Materials im Anlieferungszustand, die Materialien, die bereits heute als „grüner Stahl“ am Markt angeboten werden und welche nächsten Schritte die Lieferanten unternehmen oder planen, um die CO₂-Emissionen weiter zu reduzieren. Zu den größten Potenzialen auf dem Weg zum klimaneutralen Material gehört beispielsweise die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen und die Umstellung von Gas auf Wasserstoff.

Die Hirschvogel Group versteht sich als zentrales Bindeglied zwischen den Materiallieferanten im Upstream und mit den Kunden im Downstream der Wertschöpfungskette, um die Kreislaufwirtschaft und den Einsatz

von Materialien mit reduziertem CO₂-Fußabdruck zu fördern. Hierzu wird die Hirschvogel Group ihre Gespräche mit den Partnern noch weiter intensivieren.

Die Hirschvogel Group gewährleistet in Bezug auf Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung auch eine stetige Weiterentwicklung ihrer Lieferanten. Hierfür verwendet das Unternehmen seine Marktposition als Treiber des Prozesses. Der Hirschvogel-Beschaffungsprozess stellt sicher, dass alle Potenziale zur Reduzierung des CO₂-Fußabdruckes und die damit einhergehende Schonung von wichtigen Ressourcen als elementarer Bestandteil zu mehr Nachhaltigkeit und umweltfreundlichen Produkten ausgeschöpft werden.

Neben den Lieferanten sind alle Mitarbeitenden der Hirschvogel Group in den betrieblichen Umweltschutz integriert. Daher werden den Mitarbeitenden Schulungen angeboten, um ein möglichst hohes Maß an Umweltbewusstsein zu erreichen. Zudem dienen interne und externe Audits zur Kontrolle der Wirksamkeit der Umwelt- und Energiemanagementsysteme und zum Erkennen von Verbesserungspotenzialen.



6 ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ



Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine große Verantwortung. Die Erwartungen an den Arbeitsplatz sind gestiegen, und die Definition von Sicherheit hat sich auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden im vollen Sinne des Wortes ausgeweitet.



Robert Steck, Gesundheitsmanager Deutschland



Wir sind der Überzeugung, dass eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung nicht nur für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, sondern auch für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens unerlässlich ist. In unseren Leitlinien verpflichten wir uns, eine Kultur zu schaffen, in der jeder Mitarbeitende nicht nur die volle Verantwortung für seine eigene, sondern auch die Sicherheit der seiner Mitmenschen übernimmt.



Piotr Lietz, EHS Global Manager

ALLGEMEIN

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen stehen bei der Hirschvogel Group an erster Stelle. Hirschvogel ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden gesund zur Arbeit kommen und ebenso gesund wieder nach Hause gehen. Auf diese Weise kann die Hirschvogel Group sicherstellen, den Kunden langfristig die besten Lösungen zu bieten, sowohl in qualitativer als auch in sozialer Hinsicht. Im normalen Produktionsalltag laufen eine Vielzahl von Prozessen gleichzeitig ab, sodass die Arbeitsabläufe mit Risiken verbunden sind. Einerseits gibt es zum Beispiel elektrische Induk-

tionserwärmungsanlagen, die mit hohen Temperaturen arbeiten und elektromagnetische Felder aussenden, und andererseits Pressen, die mit großer Kraft und hohem Druck die erwärmten Teile umformen und dabei Lärm erzeugen. Hier muss Hirschvogel ein besonderes Augenmerk auf den Arbeitsschutz legen. Aber auch die Mitarbeitenden in den unterstützenden Prozessen werden nicht vernachlässigt, denn auch hier ist die Sicherheit und das Wohlbefinden jedes Einzelnen von großer Bedeutung.

VERANTWORTUNG

Hirschvogel definiert ein proaktives Verhalten als die Leitmaxime im Bereich der Arbeitssicherheit. Zu diesem Zweck sind alle Standorte nach ISO 45001 (oder gleichwertigen lokalen Systemen) zertifiziert. Es liegt auch in der Verantwortung der Hirschvogel Group, über die gesetzlichen Vorschriften hinauszugehen und so aktiv Unfälle zu verhindern. Infolgedessen kümmert sich das Unternehmen um die Risiken, sobald sie entdeckt werden.

Unsere Vision lautet:

- Die Hirschvogel Group schätzt die Gesundheit jedes Einzelnen als oberstes Gut.
- Die Hirschvogel Group sieht Prävention im Arbeitsschutz als ihre Verpflichtung.
- Die Hirschvogel Group gestaltet alle Arbeitsplätze sicher, ergonomisch und gesundheitsgerecht.

Der Erfolg des Arbeitsschutzes hängt in hohem Maße von den Führungskräften ab, mit gutem Beispiel voranzugehen, kann sich aber nicht nur auf die Verantwortung der Führungskräfte beschränken. Jede:r Einzelne ist für Gesundheit und Sicherheit verantwortlich. Das Unternehmen legt Wert auf eine Kultur des Gebens und Nehmens von Feedback und führt bei Hirschvogel verhaltensorientierte Sicherheitsprogramme ein.

Die Führungskräfte werden speziell geschult, um dieser Verantwortung gerecht zu werden. Nur wenn die Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und diese Verantwortung aktiv mittragen, werden die Mitarbeitenden den Arbeitsschutz in ihrem Arbeitsalltag verinnerlichen und in ihre Arbeit und ihr Leben integrieren, denn Hirschvogel möchte die Sicherheitsmaßnahmen über das Unternehmen hinaus ausweiten. Arbeitsschutzmaßnahmen werden von den Führungskräften vorgelebt und an alle Mitarbeitenden, Studierenden, Auftragnehmerinnen und Besuchenden kommuniziert.

UMSETZUNG

Um das höchstmögliche Sicherheitsniveau für die Hirschvogel-Mitarbeitenden zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen, gibt es seit vielen Jahren in den einzelnen Werken lokale Funktionen für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (Environment, Health & Safety, EHS), die sich international über bewährte Verfahren

und gemeinsame Lösungen austauschen. Zusammen mit der Geschäftsführung wurde beschlossen, ab 2022 eine Zentralfunktion einzurichten, die den Werken einen gemeinsamen und einheitlichen Ansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz bietet. Im Zuge dessen wurde 2022 die Position des Global EHS Manager besetzt.



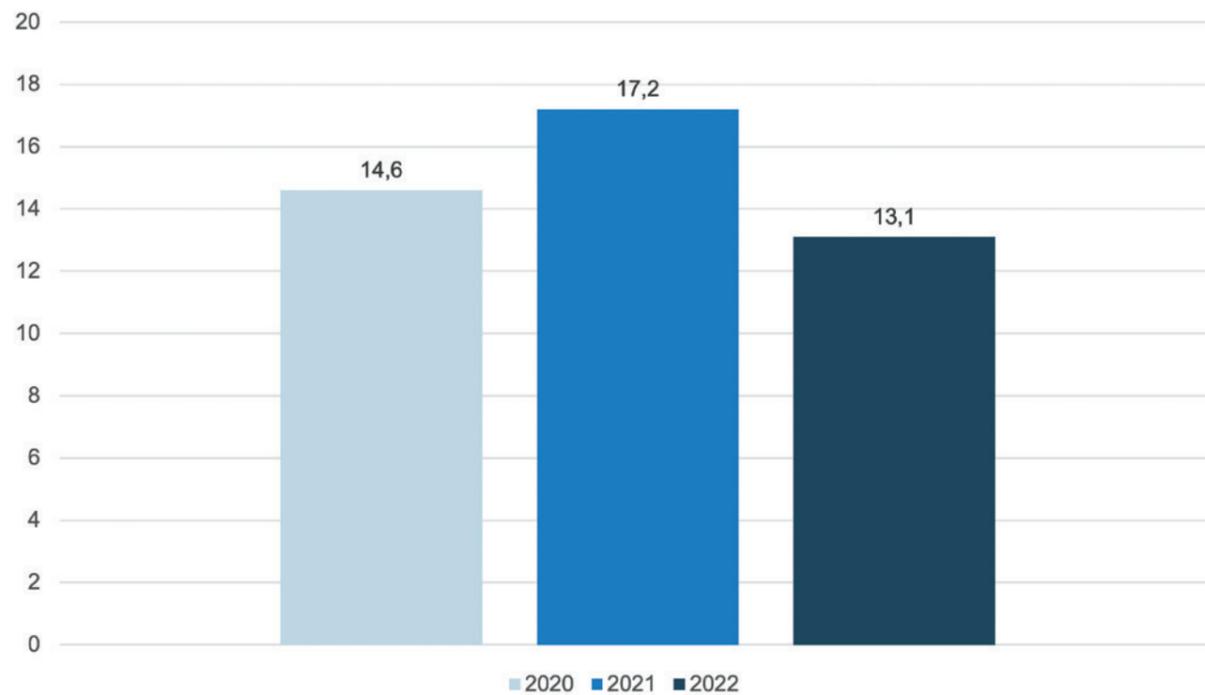
Verleihung des Alexander Kaufmann Preises für die beste Idee zum Thema Arbeitssicherheit

Die Bemühungen der Hirschvogel Group auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes gehen über die Werkstore hinaus. So hat Hirschvogel zum Beispiel während der Pandemie darauf geachtet, einen ergonomischen und sicheren Arbeitsplatz im Homeoffice zu schaffen, um den Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen der Mitarbeitenden langfristig gerecht zu werden. Zudem wird von den Lieferanten ein hohes Niveau in Bezug auf die Arbeitssicherheit gefordert.

Die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Es ist nicht nur das Ziel von „Null Unfällen“, das im Operational Excellence Dialogbild des idealen Werks festgehalten ist, sondern auch die Minimierung aller Risiken. Es geht um

gelebte „Sicherheitskultur“ während der Arbeit und darüber hinaus.

Das globale EHS-Team besteht aus verschiedenen Spezialisten – jedes Hirschvogel-Werk ist anders und arbeitet unter anderen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen. Neben den gesetzlichen Anforderungen für jeden Standort muss die Hirschvogel Group auch die Umgebung und den kulturellen Hintergrund berücksichtigen. Dennoch werden Sicherheitsvorfälle werksübergreifend gemeldet und gemeinsam bearbeitet, um Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit zu minimieren und zu verhindern, dass ähnliche Vorfälle an anderen Standorten auftreten oder sich intern wiederholen.



*pro Million Arbeitsstunden

Lost Time Incident Rate (LTIR) der Hirschvogel Group

Gegenwärtig berechnet Hirschvogel innerhalb der Gruppe Sicherheitsvorfälle im Verhältnis mit der Anzahl der Arbeitsstunden. Dieser Ansatz gibt der Hirschvogel Group eine bessere Möglichkeit, die Trends über die Jahre bei der Verbesserung der Health & Safety-Bedingungen in allen Niederlassungen zu überwachen. Zudem ist diese Kennzahl Teil des geschlossenen Konsortialkredits, welcher im Kapitel „Energie und Emissionen“ erwähnt wurde.

Es ist das Ziel, in den nächsten Jahren ein einheitliches Meldesystem für Unfälle zu integrieren, damit alle Werke gleichermaßen informiert sind und mögliche Verbesserungen in der Arbeitssicherheit so schnell wie möglich firmenübergreifend umgesetzt werden können.

Alle Mitarbeitenden erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit und in wiederkehrenden Abständen eine verpflichtende Schulung in den Grundlagen des Sicherheitsverständnisses. Darüber hinaus werden für die einzelnen Arbeitsbereiche Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, um arbeitsplatzspezifisches Wissen zu vermitteln. Die Hirschvogel Group legt großen Wert darauf, dass die Mitarbeitenden gut ausgebildet und darauf vorbereitet sind, in Gefahrensituationen richtig reagieren zu können. Die einzelnen Werke verfügen zudem über speziell geschulte Mitarbeitende in den Bereichen Erste Hilfe, Brandschutz-Sicherheitskatalysatoren und Notfallteams.



Haus der Gesundheit des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Mit dem Ansatz eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements fördert die Hirschvogel Group seit 2018 systematisch die Gesundheit der Mitarbeitenden an den deutschen Standorten Denklingen, Schongau und Marktsuhl. Bausteine und Handlungsfelder des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden deutschlandweit und standortbezogen über das „Haus der Gesundheit“ auf Basis von Gesundheitskennzahlen

entschieden. Über interne wie externe Befragungen, Analysen und Berichte werden die Bedarfe ermittelt und genutzt, um zielgruppen- oder betriebsspezifische Präventionsangebote auf- und auszubauen. So umfasst das Gesundheitsmanagement die neun Handlungsfelder Ergonomie, Bewegung, Ernährung, Psyche/Stress, Sucht, Gesundheitsvorsorge, Work-Life-Balance, Eingliederung und Arbeitsgestaltung.

Auf internationaler Ebene wurde aufgrund lokaler gesetzlicher Bestimmungen kein Gesundheitsmanagement eingeführt, was jedoch nicht bedeutet, dass keine Aktivitäten stattfinden. Der Standort in Mexiko verfügt über einen eigenen medizinischen Untersuchungsraum für alle Mitarbeitenden, in dem regelmäßig medizinische Untersuchungen durchgeführt werden. Die Niederlassung in Indien hat auch die Möglichkeit, die Mitarbeitenden im Untersuchungsraum und beim Arzt vor Ort zu betreuen. Einige der Werke bieten auch die Möglichkeit, eine private Krankenvorsorge für alle Mitarbeitenden und ihre Familien abzuschließen, die Ärzte verschiedener Fachrichtungen einschließen kann. Hirschvogel kümmert sich um Frauen in der Schwangerschaft und stellt spezielle Ruhe- und Stillräume zur Verfügung.

In regelmäßigen Abstimmungen in den „Gesundheitszirkeln“, in denen werkspezifische Teams bestehend aus der Führung, HR, Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanager, Betriebsarzt, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung beteiligt sind, werden die Themen und Handlungsfelder für die jeweiligen Werke und Abteilungen festgelegt und vorangetrieben. Diese Treffen finden in den deutschen Werken und im Ausbildungszentrum in Denklingen mindestens 4 - 6 Mal pro Jahr statt.

Die Hauptaufgaben des betrieblichen Gesundheitsmanagements verteilen sich über das Jahr auf verschiedene Handlungsfelder. In der ersten Jahreshälfte und zum Ende des Jahres spielten die Schutzmaßnahmen bezüglich der Coronapandemie eine zentrale Rolle. Während in Deutschland zur Mitte des Jahres ein über lange Zeit ausgereiftes Hygienekonzept schrittweise

gelockert wurde, konnte dieses in China ab Dezember 2022 mit allen Lerneffekten übertragen und angewandt werden und einen wichtigen Beitrag zur Pandemiebekämpfung in Asien leisten. Daneben musste gewährleistet werden, dass die Handlungsfelder, die vor der Pandemie zu den Hauptaufgaben gehörten, wieder vermehrt Beachtung finden konnten und aktiv wieder ins Gesundheitsmanagement aufgenommen und ausgebaut werden.

So wurde unter anderem ein Gesundheitscenter in den Räumen des neuen Zentralgebäudes in Denklingen konzipiert. Mit der Fertigstellung des Centers ist im nächsten Jahr zu rechnen. Des Weiteren führte das betriebliche Gesundheitsmanagement eine Ergonomiesystematik zur Bewertung und Verbesserung von Arbeitsplätzen der Auszubildenden ein. Weitreichende Umbaumaßnahmen in den Büro-, Besprechungs- und Werkstatträumlichkeiten waren die Folge. Voll im Fokus stand der Ausbau der betriebsärztlichen Präsenz und Betreuung in allen Werken. Zur Stärkung der psychischen Gesundheit etablierte Hirschvogel in den europäischen Werken ein breites Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende und deren Familienangehörige.

Eine wichtige Aufgabe im Jahr 2022 war es, die Bereiche ESG und Gesundheitsmanagement besser zu verzahnen. So findet nun in regelmäßigen Abständen eine intensive Abstimmung zwischen dem Gesundheitsmanager und der neu geschaffenen Zentralfunktion EHS statt. Corporate ESG und das Gesundheitsmanagement arbeiten bei Themen wie Einführungstagen der Mitarbeitenden und im Sustainability Committee zusammen.

PROJEKTBEISPIELE

FORTFÜHRUNG DER NATIONALEN IMPFKAMPAGNE

Mitarbeitende, deren Familienangehörige sowie Angehörige von Partnerfirmen konnten sich auch 2022 kostenfrei während der Arbeitszeit gegen Corona

oder andere Krankheiten bei Hirschvogel-Betriebsärzten impfen lassen.



EMPLOYER ASSISTANCE PROGRAM (EAP) TALINGO

Hirschvogel ist es ein besonderes Anliegen, Mitarbeitende und deren Familienangehörige auch in schwierigen beruflichen oder privaten Lebensphasen zu unterstützen. Aus diesem Grund bieten wir die kostenlose und anonyme telefonische Beratung Talingo EAP an.

Mitarbeitende und Familienangehörige können sich mit allen Themen, die sie beschäftigen, an Talingo wenden. Zusätzlich bietet Talingo regelmäßige Online-Diskussionen zu Themen der psychischen Gesundheit an.

DIENSTFAHRRÄDER FÜR MITARBEITENDE (BIKELEASING)

Die Firma Hirschvogel bietet in Zusammenarbeit mit der Bikeleasing-Service GmbH allen Mitarbeitenden an, Dienstfahrräder zu leasen. Als weiteren Anreiz über-

nimmt Hirschvogel die Kosten für die Vollkaskoversicherung des Fahrrades.

7 FÖRDERN UND ENTWICKELN DER MITARBEITENDEN



Wertschätzung und Menschlichkeit im Umgang mit und zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind mir wichtig. Was Hirschvogel so besonders macht? Bei Hirschvogel geht es mehr um das Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger um die Renditeziele der Gesellschafter. Ich komme aus einem Großkonzern, und es beeindruckt mich, wie unkompliziert man hier bei Hirschvogel planen kann und wie langfristig in den Erhalt des Unternehmens investiert wird.



Walter Bauer, CFO

ALLGEMEIN

Der Elektromotor gewinnt immer mehr an Bedeutung. Somit befindet sich auch die Hirschvogel Group mitten im Transformationsprozess hin zur E-Mobilität. Die für diesen Prozess notwendige Erweiterung des Produktportfolios und auch insbesondere das Erschließen neuer Geschäftsfelder kann nur mit kreativen, flexiblen sowie motivierten Mitarbeitenden gelingen. Neben der Transformation hin zur E-Mobilität ist vor allem der Wandel zu einem nachhaltigen Unternehmen ein Grund für die vermehrte Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden. Mit Fokus auf die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden fördert die Hirschvogel

Group die Nachhaltigkeit auch in sozialen Themen. Somit wird Bereichen wie Diversität, Inklusion, Weiterbildung und Feedback sowie die Balance von Berufs- und Privatleben ebenso Bedeutung zugewandt wie ökologischen und ökonomischen Feldern.

Hirschvogel sieht in der Veränderungsbereitschaft und in der werks- sowie länderübergreifenden Zusammenarbeit entscheidende Erfolgsfaktoren. Das Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden ist also ein zentrales Anliegen, nicht nur der Mitarbeitenden selbst, sondern aller Stakeholder des Unternehmens.

VERANTWORTUNG

Die Hirschvogel Group ist ein Familienunternehmen. Dies zeigt sich nicht nur an den Zahlen der Eigentumsverhältnisse, sondern auch im alltäglichen Umgang mit den Mitarbeitenden, Kund:innen sowie Geschäftspartner:innen, der stets durch Respekt und Vertrauen geprägt ist. Ein Begegnen auf Augenhöhe zeichnet die Unternehmenskultur aus, und kontinuierliches Lernen sowie Chancengleichheit bilden wesentliche Handlungsfelder auf dem Weg zur Nachhaltigkeit der Hirschvogel Group.

Um die Mitarbeitenden von Hirschvogel bestmöglich zu fördern und zu entwickeln, werden diese bei allen Personalprozessen und -fragen von einer engagierten Human Resources Abteilung (HR) professionell begleitet. Zusätzlich herrscht im Unternehmen Hirschvogel eine offene Lehr- und Lernkultur, durch die jede und jeder Mitarbeitende von Vorgesetzten und Kolleg:innen lernen kann und soll. Mit dem Hirschvogel-Weiterbildungssystem als drittes Puzzlestück stellt die Hirschvogel Group allen Mitarbeitenden weltweit ein starkes Netzwerk zur Verfügung, in dem sie wachsen und sich entwickeln können bzw. durch das sie optimal in die Unternehmenskultur integriert werden.

UMSETZUNG

Attraktive Arbeitsbedingungen sind maßgeblich für die Leistung und Motivation aller Mitarbeitenden in der Hirschvogel Group und geprägt von einer fairen Bezahlung, flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten. Jede und jeder trägt letztlich zur Attraktivität und zum Erfolg von Hirschvogel bei und ist wichtiger Bestandteil des Unternehmens. Um diese ambitionierten Ziele und Anliegen umzusetzen und stetig weiterzuentwickeln, setzt Hirschvogel zum einen auf ein strategisches Personalmanagement, zum anderen auf die OpEx (Operational Excellence) Abteilung, die gemeinsam kontinuierlich

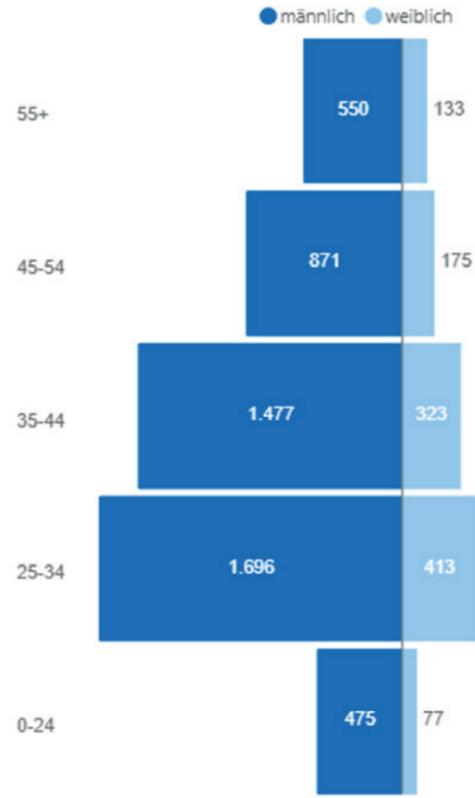
an Förderung und Entwicklung aller Mitarbeitenden arbeiten. Ausdruck der gemeinsamen Bestrebungen sind zum Beispiel die Auszeichnungen zum „Geat Place to Work“ in Mexiko und „Most Preferred Workplace in Manufacturing“ in Indien.

Im Jahr 2022 waren durchschnittlich 6.190 Menschen bei der Hirschvogel Group beschäftigt, wovon 849 Mitarbeitende im Laufe des Jahres hinzugekommen sind. Insgesamt arbeiten 18 % Frauen in allen Werken. 11 % der Führungskräfte sind Frauen.

	2020	2021	2022
Hirschvogel Automotive Components	924	954	936
Hirschvogel Aluminium GmbH	255	251	271
Hirschvogel Components India	344	372	419
Hirschvogel Components Mexico	310	384	471
Hirschvogel Components Poland	237	249	265
Hirschvogel Eisenach GmbH	441	430	419
*Hirschvogel E-Solutions	-	5	6
Hirschvogel Holding GmbH	179	180	204
Hirschvogel Komponenten GmbH	923	908	918
Hirschvogel Umformtechnik GmbH	2.095	2.021	1.994
Hirschvogel Inc.	316	294	289
Gesamt	6.024	6.048	6.192

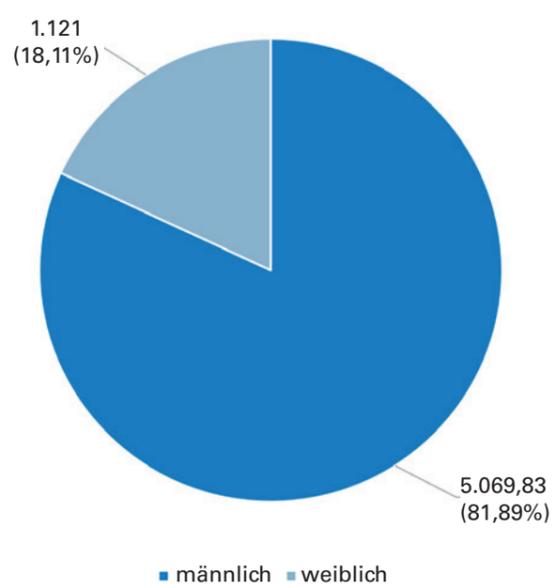
*inklusive Hirschvogel E-Solutions

Durchschnittlicher Headcount pro Jahr und Werk der Hirschvogel Group



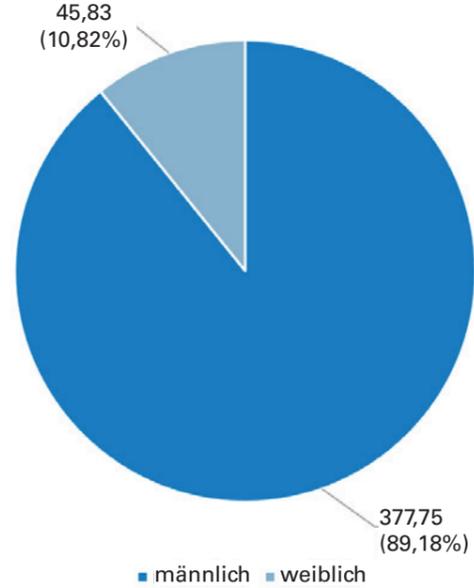
*inklusive Hirschvogel E-Solutions

Alterspyramide der Hirschvogel Group



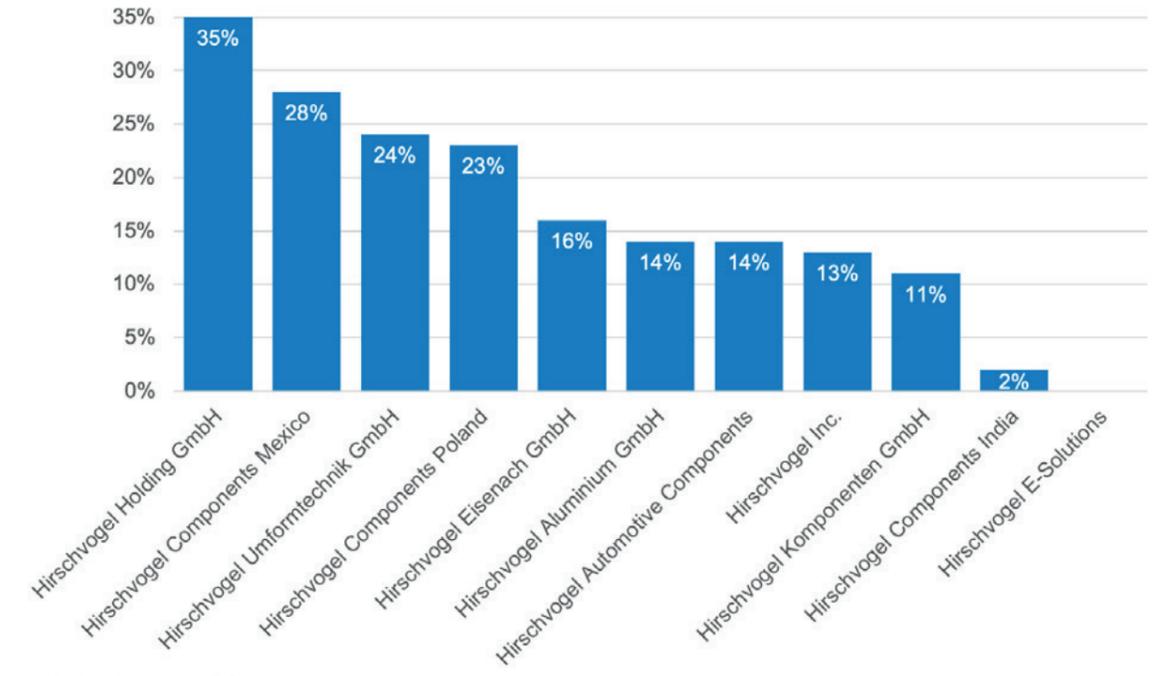
*inklusive Hirschvogel E-Solutions

Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden der Hirschvogel Group



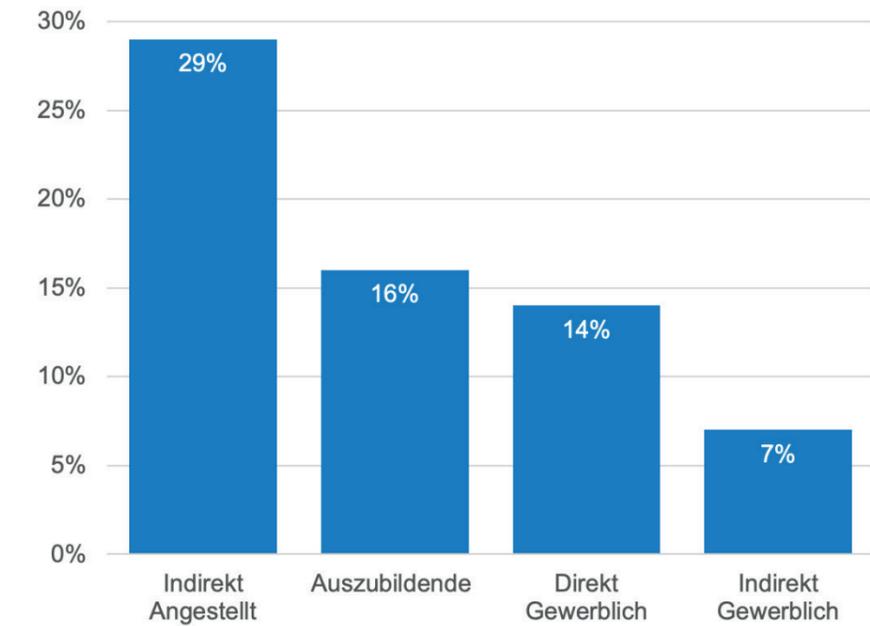
*inklusive Hirschvogel E-Solutions

Geschlechterverteilung in Führungspositionen der Hirschvogel Group



*inklusive Hirschvogel E-Solutions

Frauenquote nach Werk der Hirschvogel Group



*inklusive Hirschvogel E-Solutions

Frauenquote nach Anstellungsverhältnis der Hirschvogel Group

INKLUSION UND DIVERSITÄT BEI HIRSCHVOGEL

Ob in der Produktion oder in den administrativen Bereichen – bei Hirschvogel sollen sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen wohlfühlen. Dazu gehört auch die Integration von Menschen mit Behinderung. Dafür hat das Unternehmen ein betriebliches Ehrenamt ins Leben gerufen, die Schwerbehindertenvertretung (SBV). Damit werden der Betriebsrat sowie die Mitarbeitervertretungen unterstützt und um eine wichtige Funktion ergänzt. So kann sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen in den Betrieb integriert, Arbeitsplät-

ze barrierefrei gestaltet und der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgebaut werden. Die SBV ist das Sprachrohr für die spezifischen Fragen und Probleme von Menschen mit Behinderung im Betrieb.

Die Förderung von Vielfalt, auch Diversität genannt, wird für Unternehmen immer wichtiger. Firmen mit hoher Diversität in der Belegschaft zeigen nicht nur eine höhere Profitabilität, sondern auch eine größere Innovationskraft und zufriedener Mitarbeiter.

ANZAHL
UNTERSCHIEDLICHER
NATIONALITÄTEN BEI DER
HIRSCHVOGEL GROUP

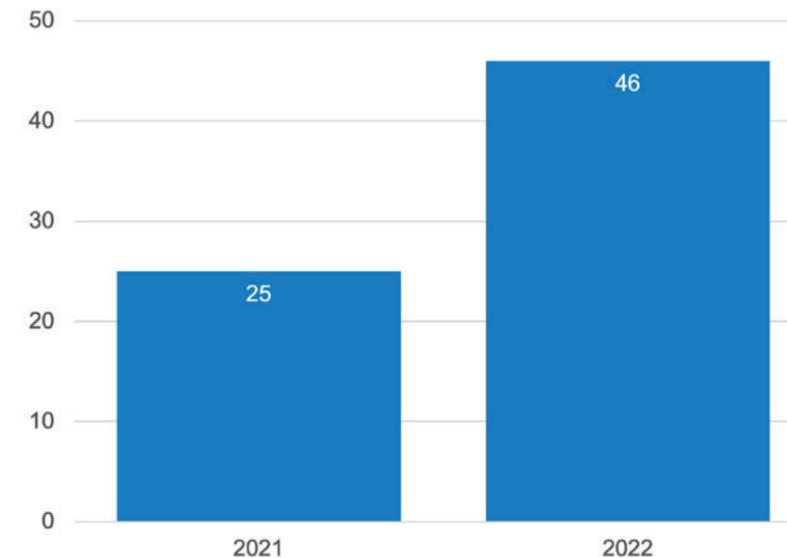
45

DAS HIRSCHVOGEL BUSINESS NETWORK – VON FRAUEN FÜR FRAUEN

Mit steigendem Wettbewerbsdruck ist es für Hirschvogel wichtig, die Vielfalt im Unternehmen zu fördern und zu nutzen. Um Hirschvogel nachhaltig auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten, müssen wir offen sein gegenüber allen Menschen in unserer Gesellschaft. Darüber hinaus birgt Vielfalt die Chance, Ideen und Lösungen zu verbessern, wenn sich Mitarbeitende mit ihren unterschiedlichen Hintergründen zusammenschließen. Vielfalt zu unterstützen, bedeutet insbesondere, die Unterschiedlichkeit im Geschlecht, der Herkunft, des Alters, der Religion, der physischen Fähigkeiten und der sexuellen Orientierung anzuerkennen und dafür Sorge zu tragen, dass keine Benachteiligung entsteht. Wie aber im Kapitel

Umsetzung zu lesen ist, liegt der prozentuale Anteil der Mitarbeiterinnen bei Hirschvogel bei unter 20 %.

Um deswegen speziell Frauen bei Hirschvogel zu fördern, wurde im Herbst 2021 durch eine Initiative von sechs Mitarbeiterinnen das Hirschvogel Business Network gegründet. Das Hirschvogel Business Network richtet sich an alle ambitionierten Mitarbeiterinnen, die die Zukunft von Hirschvogel verantwortungsvoll mitgestalten wollen. Heute wird das Netzwerk durch ein fünfköpfiges Kernteam, bestehend aus Mitarbeiterinnen verschiedener Unternehmensbereiche, gesteuert.



Anzahl Mitglieder des Hirschvogel Business Networks

Als aktiver Teil eines großen Netzwerks profitieren die Mitarbeiterinnen von den Erfahrungen, dem Wissen und Kontakten, die jedes Mitglied in das Netzwerk einbringt. Das Ziel des Hirschvogel Business Networks ist es, dass Kolleginnen sich gegenseitig stärken und im Unternehmen positionieren und sichtbar werden. Darüber hinaus können die Mitglieder an Veranstaltungen teilnehmen, die exklusiv Netzwerkmitgliedern vorbehalten sind und sich mit Themen speziell für Frauen in der Arbeitswelt beschäftigen. Neben den speziellen Mitgliederveranstaltungen, wie z. B. Trainings, Meet-Ups und Mitgliederversammlungen, organisiert das Kernteam auch immer wieder Angebote wie z. B. Vorträge, die sich an alle Mitarbeitenden im Unternehmen richten, um ein Bewusstsein für Vielfalt zu stärken. Des Weiteren zeigt das Kernteam Präsenz bei Veranstaltungen für Schülerinnen wie beispielsweise dem Girls' Day.

Rückblick der Veranstaltungen für Mitglieder:

- Mitgliederversammlungen
- Netzwerktreffen
- Workshops und Trainings
- Meet-Ups

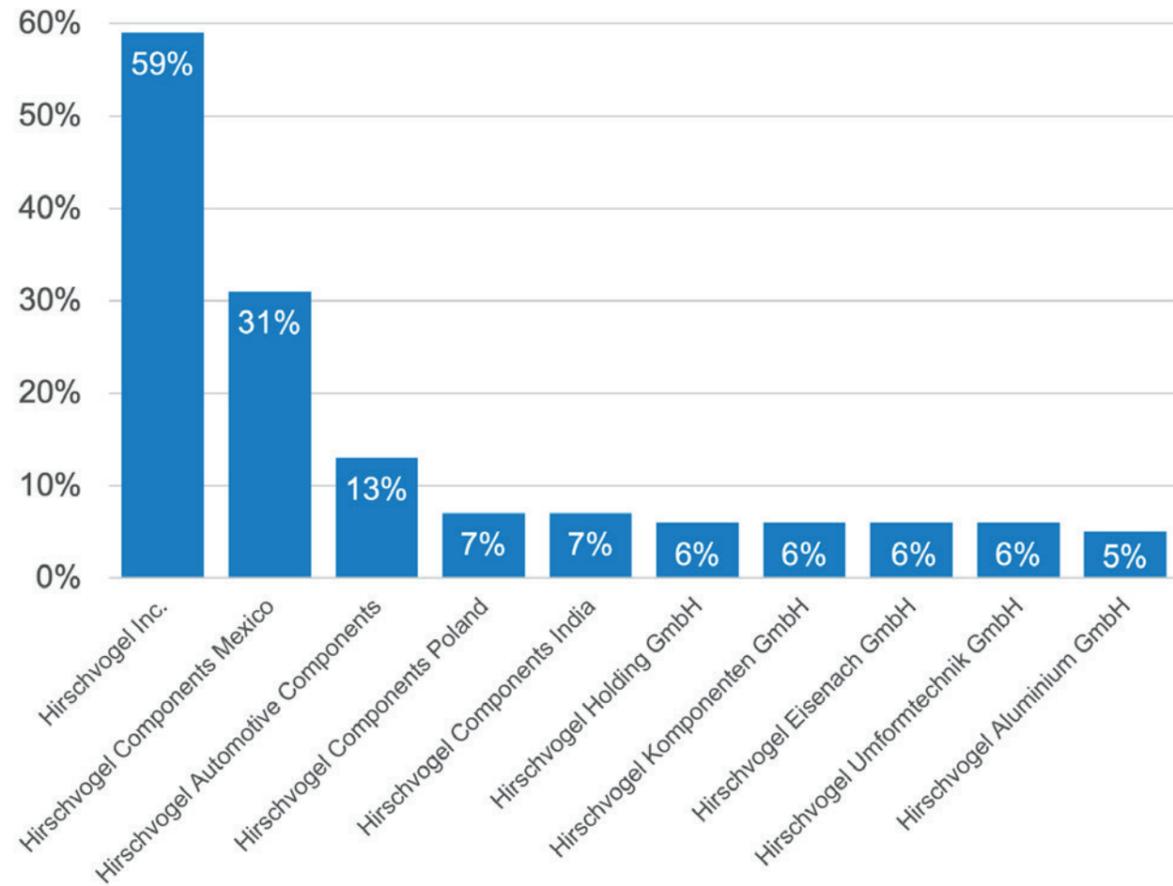
Rückblick offene Veranstaltungen für alle Mitarbeitenden:

- Buchlesungen
- Präsentation bei Hirschvogel-Veranstaltungen (beispielsweise Girls' Day, Mädchen für Technik Camp)
- Externe Präsentationen
- Diskussionsrunden mit externen Expert:innen
- Podiumsdiskussionen

ANGESTELLTENFLUKTUATION

Der Fachkräftemangel ist bereits jetzt allgegenwärtig und verschont auch nicht die Automobilbranche und damit auch nicht die Zulieferbetriebe. Um dieser Herausforderung erfolgreich zu begegnen, setzt die Hirsch-

vogel Group vor allem auf zwei Säulen im Bereich Personalbindung. Zum einen darauf, eigene Talente im Unternehmen zu halten, zum anderen darauf, wertvolles Wissen möglichst lange im Unternehmen zu halten.



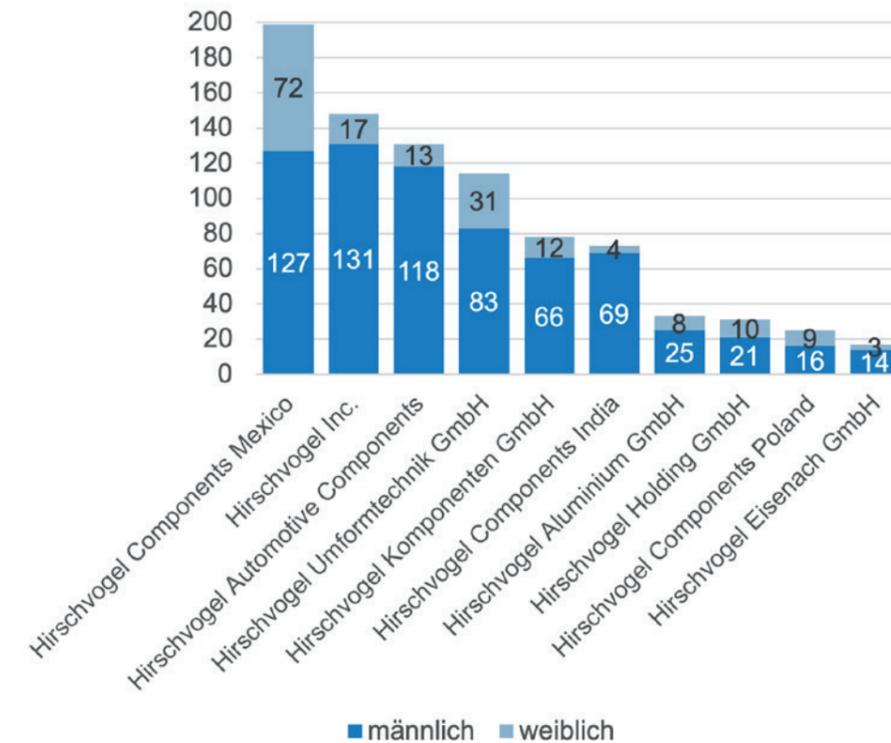
Fluktuationsquote pro Werk der Hirschvogel Group

	0-24	25-34	35-44	45-54	55+	Gesamt
Hirschvogel Inc.	23	47	41	38	22	171
Hirschvogel Components Mexico	31	70	29	14	2	146
Hirschvogel Automotive Components	28	74	23	4	-	129
Hirschvogel Umformtechnik GmbH	15	36	22	7	27	107
Hirschvogel Komponenten GmbH	8	25	13	5	6	57
Hirschvogel Components India	-	23	6	1	-	30
Hirschvogel Eisenach GmbH	3	6	6	4	6	25
Hirschvogel Components Poland	1	12	3	2	1	19
Hirschvogel Holding GmbH	-	4	6	1	2	13
Hirschvogel Aluminium GmbH	2	6	1	-	3	12
Gesamt	111	303	150	76	69	709

Austritte nach Altersstruktur der Hirschvogel Group

Die Fluktuationsquote ist 2022 relativ niedrig ausgefallen. Einzig in den Werken in den USA und Mexiko konnte eine vergleichsweise hohe Mitarbeiterfluktuation beobachtet werden. In den USA kann dies auf eine komplette Neustrukturierung des Werks sowie das sehr offene Arbeitsrecht zurückgeführt werden. In Mexiko hingegen ist die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

der Hauptgrund für die erhöhte Fluktuationsquote. Darüber hinaus befinden sich im Jahr 2022 166 Mitarbeiter in Altersteilzeit. Hirschvogel ermöglicht langjährigen Kräften, sich auf den Ruhestand vorzubereiten, aber gleichermaßen noch Mehrwert ins Unternehmen zu bringen, indem wertvolles Wissen an jüngere Kolleg:innen weitergegeben wird.



Eintritte nach Geschlecht der Hirschvogel Group

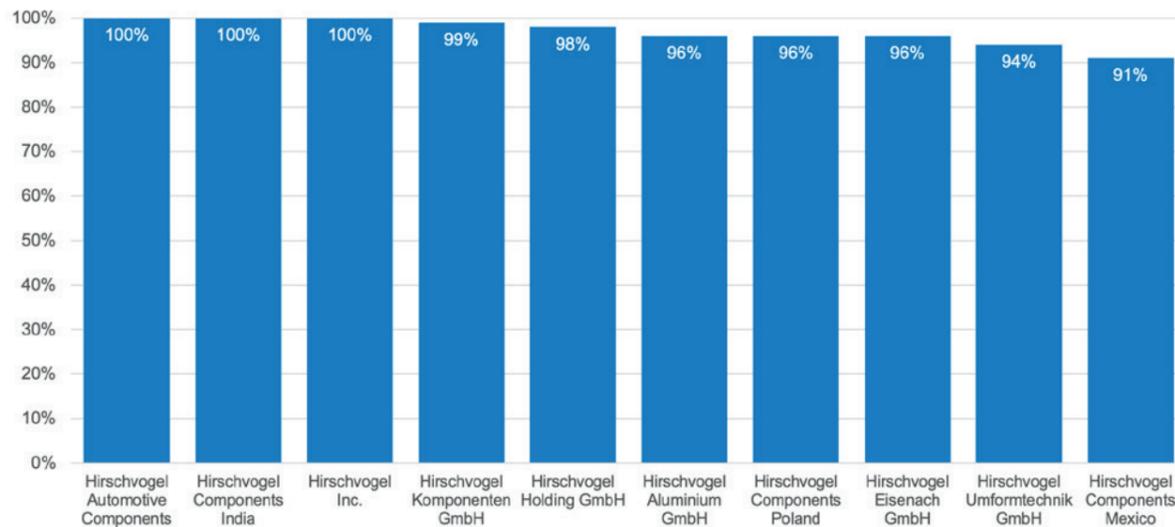
	0-24	25-34	35-44	45-54	55+	Gesamt
Hirschvogel Automotive Components	36	63	25	1	6	131
Hirschvogel Aluminium GmbH	4	12	15	2	-	33
Hirschvogel Components India	12	50	11	-	-	73
Hirschvogel Components Mexico	48	97	39	13	2	199
Hirschvogel Components Poland	5	12	7	-	1	25
Hirschvogel Eisenach GmbH	3	4	5	4	1	17
Hirschvogel Holding GmbH	3	13	10	5	-	31
Hirschvogel Komponenten GmbH	14	44	14	6	-	78
Hirschvogel Umformtechnik GmbH	25	57	22	9	1	114
Hirschvogel Inc.	23	49	37	24	15	148
Gesamt	173	401	185	64	26	849

Eintritte nach Altersstruktur der Hirschvogel Group

FEEDBACK AN UND DURCH MITARBEITENDE

Die Hirschvogel Group legt besonderen Wert auf das Feedback der Mitarbeitenden. Nur so können Bestand und Erfolg des Unternehmens langfristig gesichert werden. Alle Mitarbeitenden haben im Rahmen des obligatorischen Jahresgesprächs mit den jeweiligen Führungskräften die Möglichkeit, Kritik und/oder Lob zu äußern. Dieses Feedback hilft allen Beteiligten enorm dabei, transparent und frühzeitig Stärken sowie Schwächen zu

identifizieren und in der Folge Maßnahmen sowohl zur Behebung von Missständen als auch zum Ausbau der positiven Aspekte abzuleiten. Die Beurteilungsquote stellt hierbei den zentralen Indikator dar, wie stark das Feedback an und durch Mitarbeitende umgesetzt wird. Diese Kennzahl gibt an, inwiefern Mitarbeitende der Hirschvogel Group regelmäßig eine Beurteilung erhalten.



Durchschnittliche Beurteilungsquote pro Werk der Hirschvogel Group

	Auszubildende	Direkt Gewerblich	Indirekt Angestellt	Indirekt Gewerblich	Gesamt
Hirschvogel Automotive Components	-	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Hirschvogel Aluminium GmbH	100,00%	94,95%	98,07%	94,01%	95,97%
Hirschvogel Components India	-	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Hirschvogel Components Mexico	-	88,31%	93,00%	96,51%	90,69%
Hirschvogel Components Poland	-	88,75%	98,75%	98,96%	95,70%
Hirschvogel Eisenach GmbH	100,00%	94,68%	97,64%	94,57%	95,67%
Hirschvogel Holding GmbH	100,00%	-	97,72%	-	97,50%
Hirschvogel Komponenten GmbH	-	99,41%	97,48%	98,40%	98,57%
Hirschvogel Umformtechnik GmbH	100,00%	93,97%	93,46%	93,88%	94,12%
Hirschvogel Inc.	-	100,00%	100,00%	-	100,00%
Gesamt	100,00%	96,22%	96,91%	95,59%	96,43%

Durchschnittliche Beurteilungsquote nach Anstellungsverhältnis der Hirschvogel Group

Die Unternehmenskultur der Hirschvogel Group bietet darüber hinaus allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, das Unternehmen und somit auch den eigenen Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern, das eigene Potenzial zu entfalten und weiterzuentwickeln. Hierbei ist wichtig, dass Mitarbeitende ihre Ideen, die sie zum Stabilisieren oder Verbessern von Prozessen, zur Arbeitssicherheit, zum Umweltschutz, zur Ressourceneffizienz und zu vielen weiteren Themen haben, unkompliziert und adressatengerecht mitteilen können. Voraussetzung ist jeweils, dass

die Ideen eine nachhaltige Wirkung und einen Mehrwert für das Unternehmen haben. Diese Ideen werden in einem digitalen, weltweit standardisierten Prozess (I-Box) erfasst und automatisch gesteuert, auf den alle Mitarbeitenden jederzeit Zugriff haben. Somit sind durch diese Wissensdatenbank alle Ideen transparent und können über die gesamte Gruppe hinweg multipliziert werden. Begleitet wird dieser Prozess in allen Werken von Ideenmanager:innen.

AUSBILDUNG/STUDIUM

Nach der Verlagerung der ersten Produktionshalle aus dem Kern an den Ortsrand von Denklingen wurde am Geburtsort des Unternehmens das Ausbildungszentrum gegründet. In diesem hochmodern ausgestatteten Gebäude bilden wir seitdem unter besten Voraussetzungen unseren Nachwuchs aus. In der Folge entstanden weitere Ausbildungszentren in Marksuhl (Thüringen), China, USA und Mexiko. Der Ansatz, den Hirschvogel in der Ausbildung weltweit verfolgt, sieht vor allem vor, die jungen Nachwuchskräfte bereits sehr früh an die Praxis heranzuführen, was jeweils durch die örtliche Nähe zur Produktion begünstigt wird. Darüber hinaus erlernen unsere Talente auch früh unternehmensspezifisches Können, was zur Personalbindung beiträgt. Um den ländlichen Standort von Hirschvogel im Hauptwerk Denklingen nicht zum Standortnachteil werden zu lassen, bietet Hirschvogel

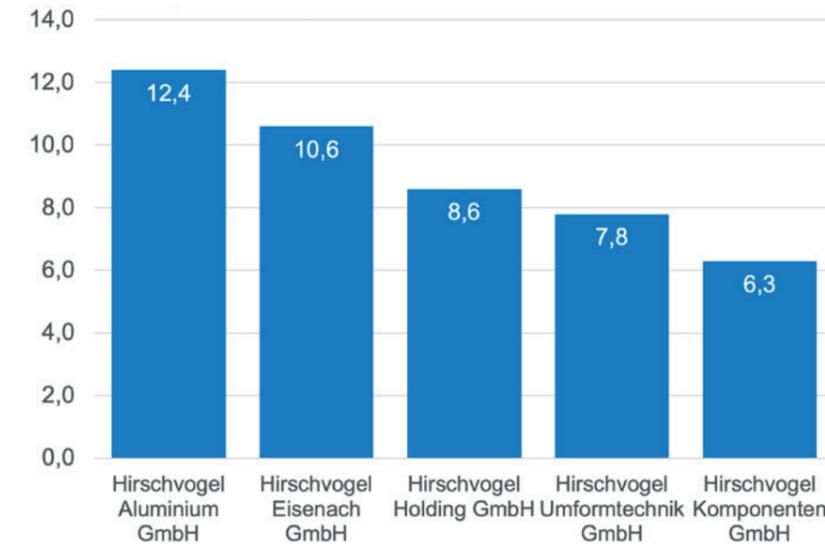
für die gewerblich-technischen Auszubildenden sogar einen eigenen Azubi-Bus an, um die unzureichende Mobilität in der Region nicht zum Ausschlussgrund für eine Ausbildung bei Hirschvogel zu machen.

Neben der Ausbildung in den eigenen Ausbildungsbetrieben fördert Hirschvogel auch Studierende an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Ravensburg und Dualen Hochschule Gera-Eisenach in Form von dualen Bachelor- und Masterstudienangeboten und der anschließenden Aussicht auf eine Festanstellung im Unternehmen.

Die Frank Hirschvogel Stiftung unterstützt junge Menschen während ihrer Ausbildung oder ihres Studiums mit Projekten, Stipendien und Auszeichnungen.



Schulungsformate werden bei Hirschvogel je nach Bedarf und Sinnhaftigkeit online oder in Präsenz angeboten. Dieser duale Ansatz ermöglicht es allen Mitarbeitenden, von dem reichhaltigen Weiterbildungsangebot – auch standortübergreifend – zu profitieren.



*Daten nur für deutsche Werke der Hirschvogel Group verfügbar

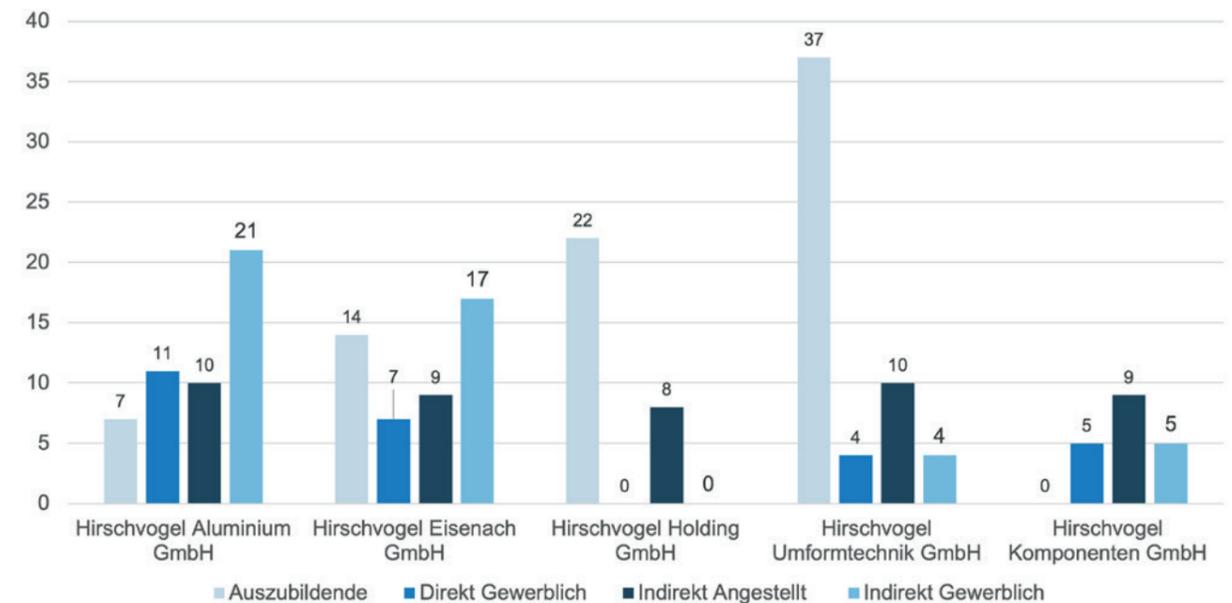
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden nach Werk der Hirschvogel Group

WEITERBILDUNG VON MITARBEITENDEN

Nicht nur die Aus-, sondern auch die Weiterbildung ist der Hirschvogel Group wichtig. Um die Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzubilden, bietet Hirschvogel ein breit gefächertes Weiterbildungsspektrum an.

Dazu gehören unter anderem:

- ein Trainee Programm für Berufseinsteigende,
 - Work & Travel Angebote in Kooperation mit den internationalen Hirschvogel-Werken,
 - das Hirschvogel Management Training (HMT) für neue Führungskräfte,
 - die hausinterne Schulungsplattform (SuccessFactors) als unterstützendes Lernmanagement-System
- sowie
- ein Einarbeitungsprogramm für neue Mitarbeitende,
 - Onboarding neuer Führungskräfte,
 - ein offenes Kursprogramm zur Verbesserung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz,
 - Mentoring,
 - die OpEx-Akademie mit ihrem Weiterbildungsangebot zu Lean-Methoden und Führungsverhalten des Hirschvogel Produktionssystems (Operational Excellence)



*Daten nur für deutsche Werke der Hirschvogel Group verfügbar

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden nach Anstellungsverhältnis der Hirschvogel Group

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Dem Unternehmen Hirschvogel ist es wichtig, ein Nebeneinander von Beruf, Familie und Privatleben möglich zu machen. Im administrativen Bereich gibt es die Möglichkeit, flexibel vom Homeoffice aus zu arbeiten, wobei das nötige technische Equipment von Hirschvogel gestellt wird. Ebenfalls zu einer hohen Flexibilität trägt das Arbeitsmodell der Gleitzeit bei, das im Unternehmen seit Jahren etabliert ist. Nicht nur der einzelne Mensch, sondern auch die Familien der Mitarbeitenden stehen bei Hirschvogel im Mittelpunkt. Diesem Anliegen kommt das Unternehmen in Form vieler Events und Aktionen (z. B. Ski-Cups, Werksführungen etc.) nach, durch die die Hirschvogel-Familie zusammenwächst.

In vielen Hirschvogel-Werken finden Familientage statt, bei welchen es ein Rahmenprogramm für Familienmitglieder gibt. Für Kinder werden beispielsweise Spiele

und Kinderschminken organisiert, während für die Erwachsenen ein Stand zur Gesundheitsuntersuchung angeboten wird. Ziel ist es, sich bei einer entspannten Atmosphäre kennenzulernen und eine angenehme Zeit zu verbringen.

Hirschvogel bietet seinen Mitarbeitenden Werksführungen für Familie und Freunde an. In einer ausführlichen Führung wird zu Beginn erst das Unternehmen vorgestellt und anschließend durch das Werk geführt. Dabei erhalten alle Teilnehmenden einen tiefen Einblick in das Unternehmen sowie die interessanten Prozesse.

Hirschvogel veranstaltet auch sportliche Events mit den Mitarbeitenden, bei denen sich Mitarbeitende und Familienangehörige in unterschiedlichen Sportarten messen können.



8 GRI-INDEX

Anwendungserklärung Die Hirschvogel Group hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
 Verwendeter GRI 1 GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Indikator	Thema/Link	Kapitel	Bemerkungen
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN			
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
2-1	Organisationsprofil	Die Hirschvogel Group	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		
2-5	Externe Prüfung		
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Die Hirschvogel Group	
2-7	Angestellte	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	+ KPI Fluktuation
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	
Unternehmensführung			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Die Hirschvogel Group	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Die Hirschvogel Group	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		
2-15	Interessenskonflikte		
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		

GRI Indikator	Thema/Link	Kapitel	Bemerkungen
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		
2-19	Vergütungspolitik		
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen		
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	In allen Kapiteln	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen		
Einbindung von Stakeholdern			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group	
2-30	Tarifverträge		
GRI 3: Wesentliche Themen			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group	
3-3	Management von wesentlichen Themen	Die Nachhaltigkeitsambition der Hirschvogel Group	
GRI 200: Wirtschaft			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung			
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert		
201-2	bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen		
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen		
201-4	Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung		

GRI Indikator	Thema/Link	Kapitel	Bemerkungen
GRI 202: Marktpräsenz			
202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn		
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte		
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		
GRI 204: Beschaffungspraktiken			
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung			
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung		
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung		
207-1	Steuerkonzept		
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken		
207-4	Länderbezogene Berichterstattung		
GRI 300: UMWELT			
GRI 301: Materialien			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Nachhaltige Produkte und Technologien	
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Nachhaltige Produkte und Technologien	
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		

GRI Indikator	Thema/Link	Kapitel	Bemerkungen
GRI 302: Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie und Emissionen	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		CO ₂ statt MWh
302-3	Energieintensität	Energie und Emissionen	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energie und Emissionen	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Energie und Emissionen	
GRI 303: Wasser und Abwasser			
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		
303-3	Wasserentnahme		
303-4	Wasserrückführung		
303-5	Wasserverbrauch		
GRI 304: Biodiversität			
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden		
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume		
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind		
GRI 305: Emissionen			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Energie und Emissionen	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Energie und Emissionen (Scope 2)		
305-3	Sonstige indirekte THG-Energie und Emissionen (Scope 3)		
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Energie und Emissionen	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Energie und Emissionen	

GRI Indikator	Thema/Link	Kapitel	Bemerkungen
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)		Nicht relevant
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen		Nicht relevant
GRI 306: Abfall			
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		
306-3	Angefallener Abfall		
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		
GRI 400: SOZIALES			
GRI 401: Beschäftigung			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	+ KPI Fluktuation
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		
401-3	Elternzeit	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeits- & Gesundheitsschutz	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeits- & Gesundheitsschutz	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeits- & Gesundheitsschutz	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeits- & Gesundheitsschutz	

GRI Indikator	Thema/Link	Kapitel	Bemerkungen
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeits- & Gesundheitsschutz	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Arbeits- & Gesundheitsschutz	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	
GRI 405: Diversity und Chancengleichheit			
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Fördern und Entwickeln der Mitarbeitenden	
GRI 406: Nichtdiskriminierung			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		
GRI 408: Kinderarbeit			
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		

GRI Indikator	Thema/Link	Kapitel	Bemerkungen
GRI 410: Sicherheitspraktiken			
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		
GRI 411: Rechte der indigenen Völker			
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften			
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		
GRI 415: Politische Einflussnahme			
415-1	Parteispenden		
GRI 416: Kundengesundheit und Kundensicherheit			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung			
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		
GRI 418: Schutz der Kundendaten			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		



**Hirschvogel
Group**

Traditionally innovative.

Hirschvogel Holding GmbH
Dr.-Manfred-Hirschvogel-Straße 6
86920 Denklingen

Telefon: +49 8243 291-0
sustainability@hirschvogel.com
www.hirschvogel.com