

07

Inhalts- index

07.1 GRI-Inhaltsindex	144
07.2 ESRS-Inhaltsindex	172
Anlage I Entitäten der Hager Group (2024)	175
Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) (2024)	177
Anlage III Managementstruktur (2024)	181
Anlage IV Angaben zur Ethik	182
Anlage V Personaldaten	185
Anlage VI Umweltkennzahlen	199
Anlage VII – Standorte der Hager Group mit dem höchsten physischen Klimarisiko (2024)	205



07.1

GRI-Inhaltsindex

Erklärung zur Verwendung

Die Hager SE (Hager Group) hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards einen Bericht für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 erstellt. Er umfasst auch die Interoperabilität des ESRS.

Verwendeter GRI 1

GRI 1: Grundlage 2021

GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
Allgemeine Angaben						
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisa- tionsprofil		a. Hager SE b. Die Hager SE (Hager Group) ist ein Familienunternehmen. c. Der Hauptsitz des Konzerns befindet sich in Blieskastel, Deutschland d. Abschnitt Hager auf einen Blick			
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltig- keitsbericht- erstattung der Organisation berücksichtigt werden	ESRS 2 BP-1 Abs. 5a, b i	a. Anlage-I Entitäten von Hager (2024) b. Alle Entitäten der Hager SE (Hager Group) sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht berück- sichtigt. c. Abschnitt 1.3.2 Umfang und externe Prüfung des Berichts Schätzungsmethoden wie Hochrechnungen finden Anwendung, wenn Datenverfügbarkeit und -qualität nicht den geforderten Standards entsprechen. Beispielsweise wird eine Hoch- rechnung dann als Alternative eingesetzt, wenn die Größe einzelner Büroräume in Bezug auf die Auswirkung als nicht wesentlich erachtet wird. Neu übernommene Unternehmen werden im Rahmen eines von unserer Fertigungsabteilung umgesetzten Onboarding-Zeit- raums in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogen.			Ein weißes Kästchen zeigt, dass für die Auslassung angegebenen Gründe nicht zulässig sind oder dass keine Referenznummer für den GRI-Branchenstandard verfügbar ist.
	2-3 Berichts- zeitraum, Be- richtshäufigkeit und Kontakt- stelle		a. 1. Januar bis 31. Dezember, der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich erstellt b. 1. Januar bis 31. Dezember c. 12.09.2025 d. Kontaktstelle			
	2-4 Richtig- stellung oder Neudarstellung von Informa- tionen	ESRS 2 BP-2 Abs. 13 a bis c, Abs. 14 a bis c	a. Abschnitt 6.2.4.2 Unser Basisjahr 2021			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-5 Externe Prüfung		a. Der Nachhaltigkeitsbericht der Hager Group wurde im Berichtsjahr 2024 erstmals einer externen Prüfung unterzogen. Da es noch keine formale Richtlinie für die Durchführung einer externen Prüfung gibt, haben wir uns dafür entschieden, alle geltenden gesetzlichen Anforderungen für die Beauftragung von Prüfungen zu erfüllen. In solchen Fällen werden die Vorstandsmitglieder über den Umfang und die Ergebnisse der Prüfung informiert und in die Überprüfung und Verabschiedung der entsprechenden Rechtsdokumente eingebunden. Zudem stellen die Führungskräfte dem Prüfer alle zur Prüfungsdurchführung erforderlichen Informationen zur Verfügung. b. Abschnitt 1.3.2 Umfang und externe Prüfung des Berichts' Bestätigungsbericht	Ein weißes Kästchen zeigt, dass für die Auslassung angegebenen Gründe nicht zulässig sind oder dass keine Referenznummer für den GRI-Branchenstandard verfügbar ist.		
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	ESRS 2 SBM-1 Abs. 40 a i bis a ii, Abs. 42 c	a. Gemäß dem Global Industry Classification Standard (GICS) ist die Hager Group im Sektor unter der Bezeichnung Investitionsgüter tätig und dort unter: elektrische Geräte. Gemäß dem Sustainable Industry Classification System ist die Hager Group im folgenden Themenbereich tätig: Umwandlung von Ressourcen unter: Elektro- und Elektronikausrüstung (RT-EE). b. Abschnitt 1.5 Kooperative Wertschöpfungskette für Nachhaltigkeit Abschnitt Hager auf einen Blick Abschnitt Produkte und Dienstleistungen – Nachhaltigkeitsbericht der Hager Group 2023 c. Weitere relevante Geschäftsbeziehungen sind: – Technologie- und Innovationspartnerschaften mit Forschungseinrichtungen und Universitäten für Forschung und Entwicklung – externe Logistikdienstleister – Banken und Finanzinstitute – Regierungs- und Aufsichtsbehörden – Verbraucherunterstützung und Kundendienst – Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter – IT-Dienstleister d. Gegenüber dem letzten Berichtsjahr wurden keine erheblichen Veränderungen der Aktivitäten, der Wertschöpfungskette und anderer Geschäftsbeziehungen beobachtet			
	2-7 Angestellte	ESRS 2 SBM-1 Abs. 40 a iii; ESRS S1 S1-6 Abs. 50 a bis b und d bis e, Abs. 51, Abs. 52	a bis c. Anlage V Personaldaten d. Obgleich die Hager Group weltweit präsent ist, erfolgt die Fertigung hauptsächlich in Europa. In den meisten Ländern außerhalb Europas haben wir, mit Ausnahme von China und Indien, Vertriebs- und Servicebüros. Daher ergibt sich eine hohe Konzentration von Angestellten in Europa, China und Indien. Standorte mit weniger als 100 Angestellten sind jeweils Vertriebs- und Servicebüros. e. Durch die Initiativen der Hager Group zur Gewinnung und Bindung von Talenten konnte die Kündigungsrate im Unternehmen nach 7,8% im Jahr 2023 auf 7,6% im Jahr 2024 gesenkt werden. Der Gesamtrückgang der Belegschaft ist Ausdruck der strategischen Anpassung des Unternehmens an das sich entwickelnde Wirtschaftsumfeld und gewährleistet einen ausgewogenen Ansatz gegenüber Mitarbeiterstabilität und nachhaltigem Wachstum.	b) iii. Angestellte mit nicht garantierten Arbeitszeiten, jeweils aufgegliedert nach Geschlecht und Region	Nicht zutreffend	Die Hager Group hat keine Angestellten mit nicht garantieren Arbeitszeiten



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-8 Mitarbei- ter, die keine Angestellten sind	ESRS S1 S1-7, Abs. 55, Abs. 56	a) und b). Anlage V Personaldaten a. 75% dieser Arbeitnehmer sind Leiharbeiter, die bei einem externen Leiharbeitsun- ternehmen beschäftigt sind. Sie arbeiteten an unseren Fertigungs- und Logistik- standorten sowie als Auftragnehmer, von denen wir für einen bestimmten Zeitraum bestimmte Fertigkeiten oder spezielles Fachwissen erwerben. Die übrigen 25% waren Angestellte der neu erworbenen Unternehmen sowie unsere eigene Belegschaft aus kürzlich übernommenen Unternehmen, die gerade in unsere Prozesse integriert werden. c. Zwischen 2023 und 2024 konnten keine erheblichen Schwankungen bei der Zahl der externen Mitarbeiter beobachtet werden.			
	2-9 Führungs- struktur und Zusammen- setzung	ESRS 2 GOV-1 Abs. 21 a bis c und e, Abs. 22 a, Abs 23;	a und b. Abschnitt 3.3 Steuerung der Nachhaltigkeit c. Anlage III Managementstruktur (2024)			
	2-10 Nomi- nierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		a. Das höchste Kontrollorgan hat zwei Leitungsorgane: den Vorstand und den Aufsichtsrat. b. Vorstand: Hier ist zu beachten, dass gemäß § 76 Aktiengesetz nur eine natürliche Person mit unbegrenzter Rechtsfähigkeit Vorstandsmitglied der Hager SE werden kann. Personen ist es dann strengstens untersagt, Mitglied des Vorstands zu werden, wenn sie: i. bei der Verwaltung ihrer finanziellen Angelegenheiten einem vollständigen oder teil- weisen Einwilligungsvorbehalt (§ 1825 BGB) unterliegen ii. einen Beruf oder eine Tätigkeit in einem Berufszweig aufnehmen, dem Vorstands- mitglieder aufgrund eines Gerichtsurteils oder einer vollstreckbaren Entscheidung einer Verwaltungsbehörde nicht angehören dürfen, oder wenn sie einen Gewerbe- betrieb haben oder in einem Handelszweig tätig sind, die dem Verbot vollständig oder teilweise unterliegen oder iii. wegen einer oder mehreren der in § 76 Abs. 3 Aktiengesetz aufgeführten vorsätz- lichen Straftaten verurteilt wurden Aufsichtsrat: Mitglieder des Aufsichtsrats mit erheblicher Verantwortung müssen das 30. Lebensjahr vollendet haben und Personen sein, die aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung die dem Aufsichtsrat übertragenen Aufgaben erfüllen können. Gemäß § 100 Aktiengesetz dürfen folgende Personen kein Aufsichtsratsmitglied in der Hager SE werden: I. wer bereits Aufsichtsratsmitglied in zehn Handelsgesellschaften ist, die gesetzlich zur Bildung eines Aufsichtsrats verpflichtet sind ii. wer ein rechtlicher Vertreter eines vom Unternehmen beherrschten Unternehmens ist iii. wer ein rechtlicher Vertreter einer Gesellschaft ist, deren Aufsichtsrat ein Vorstands- mitglied als Mitglied seines Aufsichtsrats erachtet			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-11 Vorsit- zender des höchsten Kontrollorgans		Herr Daniel Hager ist Aufsichtsratsvorsitzender, und er ist keine Führungskraft der Organisation	b. wenn der Vorsitzende gleichzeitig eine Führungskraft ist, ist deren Funktion innerhalb der Unternehmensleitung zu erklären, sowie auch die Gründe für diese Regelung und wie Interessenkonflikte verhindert und eingedämmt werden.	Nicht zutreffend	Der Vorsitzende ist keine Führungskraft.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beauf- sichtigung der Bewältigung der Auswir- kungen	ESRS 2 GOV-1 Abs. 22 a bis c; GOV- 2 Abs. 26 a bis b; SBM- 2 Abs. 45 d	a und b. Abschnitt 3.3 Steuerung der Nachhaltigkeit c. Der Aufsichtsrat überprüft als höchstes Kontrollorgan regelmäßig die Wirksamkeit der Prozesse der Organisation in Bezug auf Sorgfaltspflichten und das Management der Auswirkungen. Eine solche Überprüfung soll gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats mindestens einmal pro Kalenderquartal erfolgen. Darüber hinaus werden dem Aufsichtsrat regelmäßig wesentliche Entscheidungen und Resultate dieser Prozesse gemeldet, wodurch Transparenz und Rechenschaftspflicht in der Unternehmensführung gewährleistet sind.			
	2-13 Delegation der Verantwor- tung für das Management der Auswir- kungen	ESRS 2 GOV-1 Abs. 22 c; GOV-2 Abs. 26 a	a. Abschnitt 3.3 Steuerung der Nachhaltigkeit b. Der Vorstand und der Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und den Menschen. Zu diesem Zweck einigen sich der Vorstand und der Aufsichtsrat auf ein Berichtssystem. Bei solchen Meldungen muss der Vorstand auf etwaige Abweichungen der tatsächlichen Entwicklungen von zuvor berichteten Zielen eingehen und diese begründen. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat insbesondere über etwaige Mängel des vom Vorstand gemäß § 91 Abs. 2 AktG einzurichtenden Risikomanagementsystems zu informieren. Jedes Vorstandsmitglied berichtet dem Aufsichtsrat gegenüber gesondert über die einzelnen Abteilungen. Die für Entscheidungen erforderlichen Berichte und Dokumente, insbesondere der Jahresabschluss, der Konzernabschluss und die Prüfberichte, sind den Aufsichtsratsmitgliedern so früh wie möglich vor der Sitzung zu übermitteln. Die Berichte des Vorstands müssen in der Regel schriftlich vorgelegt werden, obgleich im Einzelfall aufgrund der Dringlichkeit auch ein mündlicher Bericht ausreichend oder notwendig sein kann.			
	2-14 Rolle des höchsten Kon- trollorgans bei der Nachhaltig- keitsbericht- erstattung	ESRS 2 GOV-1 Abs. 22 b; IRO-1 Abs. 53 d	a. Abschnitt 1.3 Exzellenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung	b. falls das höchste Kontrollorgan nicht für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, zuständig ist, ist dafür ein Grund anzugeben.	Nicht zutreffend	Das höchste Kontrollorgan ist für die Überprüfung und Verabschiedung der gemeldeten Angaben verantwortlich



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-15 Interessen- konflikte		a. Abschnitt 4.1 Unsere ethische Verpflichtung Abschnitt 4.3 Ethisches Verhalten fördern	b. berichten Sie, ob Interessenkonflikte gegenüber den Interes- sengruppen offengelegt werden, einschließlich mindestens der Interes- senkonflikte in Bezug auf Folgendes: i. Mitgliedschaft in mehr- eren Gremien/Kontrollor- ganen ii. Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten und anderen Stakeholdern iii. Vorhandensein von Mehr- heitsanteilseignern iv. nahe stehende Unternehmen, deren Beziehungen, Transak- tionen und ausstehende Rechnungen.	Einschränkungen aufgrund einer Ver- schwiegenheitspflicht	Im Nachhaltigkeits- bericht der Hager Group ist die Anzahl der Fälle in Bezug auf Interessenkonflikte angegeben. Aus Datenschutzgründen werden die Einzel- heiten solcher Angelegenheiten jedoch vertraulich behandelt.
	2-16 Übermitt- lung kritischer Anliegen	ESRS 2 GOV-2 Abs. 26 a; ESRS G1 G1-3 Abs. 18 c;	a und b. Abschnitt 4.4 Warnsystem zu Integritätsbelangen a. Informationskanäle und -instrumente des GCC (Group Compliance Committee) i. Das Verzeichnis der Interessenkonflikte ist in vielen Sprachen verfügbar (Französisch, Deutsch, Englisch, Chinesisch, Polnisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch). Angestellte und Führungskräfte erhalten Zugang zu diesem Register, in dem sie anhand eines Dropdown-Menüs Angaben über erhaltene Geschenke machen können. Diese Daten werden in eine zusammenfassende Excel-Datei eingespeist und stehen dann den Mitgliedern des Group Compliance Committee („GCC“) im Bereich „Compliance-Home“ zur Verfügung. Das GCC geht die Datei vierteljährlich durch. Der HR-Vertreter im GCC ist der Eigentümer dieses Prozesses und informiert den Vorstand über ethische Bedenken. ii. Umsetzung des Berichterstattungssystems zum Thema Integrität bei Hager unter dem Titel „Let’s talk“ Verfügbar für alle Angestellten der Hager Group sowie alle externen Partner (Leiharbeiter, Kunden, Lieferanten, sonstige Geschäftspartner). Es ist vorgesehen, dem GCC einen Abschlussbericht über das Ergebnis jedes Falls zu übergeben, der dann über Folgendes beschließt: (i) unverzügliche Information des Vorstand über Fälle mit hohem Risiko für finanzielle Schäden oder Reputationsschäden, und (ii) geeignete Maßnahmen.			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-17 Gesam- meltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	ESRS 2 GOV-1 Abs. 23	a. Die Management Summer School (MSS) hat zu einer Stärkung der Kompetenzen ihres höchsten Kontrollorgans im Bereich Nachhaltigkeit geführt. Dabei kommen Vorstandsmitglieder, Führungskräfte, junge Talente und externe Sachverständige zusammen, um gemeinsam Themen zu beleuchten, die für Innovation, Digitalisierung und nachhaltige Entwicklung von zentraler Bedeutung sind. Zur MSS werden Gastredner geladen, dazu gehören branchenübergreifende Lern-Reisen und Standortbesuche, und sie bietet vielfältige Einblicke in Transformation und Best Practices. Diese laufende Weiterbildung gewährleistet, dass die Konzernführung weiterhin in der Lage ist, das Thema Nachhaltigkeit in die strategische Entscheidungsfindung zu integrieren. Zusätzlich hat die Hager Group Governance-Mechanismen eingerichtet, um das Fachwissen in Bereich Nachhaltigkeiten gemeinsam zu stärken. Der Vorstand berät regelmäßig über Strategien, Richtlinien und Ziele für die nachhaltige Entwicklung, die vom Sustainability Council unter der Leitung des CHRO und unter Beteiligung des CTO sowie des CMO unterstützt werden. Dieser Rat ermittelt wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, legt Ziele fest und überwacht die Fortschritte anhand von Ergebnissen wie der Nachhaltigkeitsrichtlinie und der Strategie Blue Planet Commitment. Die vom Rat ermittelten Nachhaltigkeitsaspekte werden systematisch in den Vorstandssitzungen besprochen, sodass die Überwachung der IRO in die kollektive Entscheidungsfindung einfließt. Dieser Ansatz erweitert das gesammelte Wissen und die Leistungsfähigkeit der für die Governance zuständigen Organe.			
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		a. Der Aufsichtsrat der Hager Group bewertet die Leistung der Vorstandsmitglieder anhand der vom Vorstand jährlich festgelegten Zielvorgaben. Diese Zielvorgaben sind auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens abgestimmt und legen einen besonderen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit. b. Der Evaluierungsprozess ist unabhängig, steht im Einklang mit den konzernweiten und individuellen Zielvorgaben der Vorstandsmitglieder und wird zweimal jährlich durchgeführt. c. Die Aufsichtsratsmitglieder entscheiden als Reaktion auf die Beurteilungen über entsprechende Maßnahmen, einschließlich der leistungsbasierten Anreize.			
	2-19 Ver- gütungspolitik	ESRS 2 GOV-3 Abs. 29 a bis d	a i und b. Abschnitt 3.3.2 Anreizpolitik	a. beschreiben Sie die Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte, einschließlich: ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz iii. Abfindungen iv. Rückforderungen v. Altersversorgungsleistungen	Nicht zutreffend	Kein normales Element, also keine Richtlinie



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	ESRS 2 GOV-3 Abs. 29 e	a. Die Grundsätze des Gehaltsmanagements in der Hager Group beruhen auf bewährten Marktpraktiken bzw. Standardverfahren. Beim Gehalt und den Gehaltserhöhungen für jede Jobgruppe finden lokale Marktgegebenheiten (Inflation, Arbeitslosigkeit, arbeitsrechtliche Vorschriften usw.) Berücksichtigung. In die Bewertung der persönlichen Entwicklung fließt auch der Beitrag ein, den der Angestellte leistet. Die Grundsätze des Gehaltsmanagements in der Hager Group beziehen sich auf zwei Gruppen: Leitende Manager und Führungskräfte sowie Mitarbeiter unter den leitenden Managern. Leitende Manager und Geschäftsführer: 1) In Deutschland und Frankreich gilt für jede Berufsgruppe eine branchenspezifische, vordefinierte Gehaltsspanne. Das jährliche Grundgehalt wird anhand dieser Bandbreite festgelegt. 2) In den übrigen Ländern, in denen die Hager Group tätig ist, wird der in der Mercer-Datenbank verzeichnete Mittelwert für die Festlegung des jährlichen Grundgehalts pro Jobgruppe herangezogen. Mercer ist die weltweit größte und umfassendste Vergütungsdatenbank. 3) Gehaltsüberprüfungen auf Konzernebene werden von der Konzernabteilung Compensation and Benefits vorbereitet und koordiniert. Angestellte unter den leitenden Managern: 1) Der Mittelwert aus der Mercer-Datenbank für die Zielvorgabe Total Cash (Jahresgrundgehalt + jegliche kurzfristigen Zielvorgaben oder Boni bei Erreichen der Vertriebsziele) wird zur Bewertung des Gehalts pro Jobgruppe herangezogen. 2) Die Gehaltsprüfung (Dateien) wird von den lokalen Abteilungen HRBP/People Solutions gemäß den C&B-Richtlinien der Gruppe vorbereitet und koordiniert. Die Hager Group nutzt eine Leistungsmatrix für Leitende Manager und Geschäftsführer, anhand derer die jährlichen Gehaltserhöhungen an die individuelle Leistung, die Compa Ratio (aktuelles Gehalt gegenüber Mittelwert) und das Leistungsbudget gebunden werden. Die Matrix wird von den einzelnen Ländern jährlich aktualisiert und gibt das lokale Gehaltsbudget, die Inflation und den spezifischen Kontext wieder. Die Leistung wird anhand einer jährlichen Bewertung (1-5) beurteilt, die auf kontinuierlicher Beitragsleistung, der Einhaltung der Verhaltensvorgaben für Führungskräfte und der Werte der Hager Group basiert. Darüber hinaus werden bei den Grundsätzen des Gehaltsmanagements die gesetzlichen oder von staatlicher Seite bzw. den Sozialpartnern ausgehandelten allgemeinen Erhöhungen, die unabhängig von der individuellen Leistung gelten, berücksichtigt. Dieser Prozess der Vergütung wird vom Vorstand verabschiedet. Bei der Festlegung der Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds stellt der Aufsichtsrat sicher, dass diese angesichts der Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder angemessen ist, einschließlich der Aufgaben in den Bereichen Nachhaltigkeit und langfristige Entwicklung.	b. die Ergebnisse von Abstimmungen der Stakeholder (einschließlich der Anteilseigner) über die Vergütungspolitik und -vorschläge sind ggf. zu melden.	Nicht zutreffend	Die Vergütungspolitik wird in der Vorstandssitzung nach Zustimmung aller Geschäftsführer endgültig festgelegt. In diesen Prozess ist kein Abstimmungssystem eingebunden.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			Komplett ausgelassen	Nicht zutreffend	Der Vergleich ist nicht aussagekräftig, da die Entlohnung von Land zu Land unterschiedlich ist und auf den vor Ort geltenden Marktbedingungen beruht. Daher liefert eine solche Berechnung keine gültige Schlussfolgerung.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwen- dungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	ESRS 2 SBM-1 Abs. 40 g	Brief des CEO			
	2-23 Verpflich- tungserklärung zu Grundsätzen und Hand- lungsweisen	ESRS 2 GOV-4; MDR-P Abs. 65 b bis c und f; ESRS S1 S1-1 Abs. 19 bis Abs. 21; ESRS S4 S4-1 Abs. 15 bis Abs. 17; ESRS G1 G1-1 Abs. 9	a bis f. Abschnitt 4.1 Unsere ethische Verpflichtung Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte Ethik-Charta			
	2-24 Einbe- ziehung der Verpflichtungs- erklärung zu Grundsätzen und Handlungs- weisen	ESRS 2 GOV-2 Abs. 26 b; ESRS G1 Abs. 10 g;	a. Abschnitt 3.4 Einbindung der Nachhaltigkeit in das Tagesgeschäft Abschnitt 4.3 Ethisches Verhalten fördern			
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Aus- wirkungen	ESRS S1 S1-3 Abs. 32 b, c und e	a. bis c. Abschnitt 4.3 Ethisches Verhalten fördern Abschnitt 5.4 Sozialer Dialog d. Um die Wirksamkeit und ständige Verbesserung der Beschwerdemechanismen zu gewährleisten, hat die Hager Group ein Netzwerk von Ethikbotschaftern eingerichtet. Dabei handelt es sich um Angestellte, die sich freiwillig in der gesamten Organisation für ethisches Geschäftsgebaren einsetzen. Sie spielen auch eine aktive Rolle im Rahmen des Beschwerdesystems „Let's Talk“, indem sie Anliegen vorbringen, an internen Untersuchungen teilnehmen und Vorschläge zur Systemverbesserung einbringen. Darüber leisten Ethikbotschafter durch den regelmäßigen Dialog mit den Kollegen einen Beitrag zur Überprüfung, zum Betrieb und zur fortlaufenden Verbesserung der Beschwerdemechanismen. e. Die Wirksamkeit des Beschwerdesystems „Let's Talk“ der Hager Gruppe wird anhand einer Reihe von KPI sowie durch eine Nachverfolgung der Abhilfepläne überwacht. Sie werden jede Woche vom Ethikteam geprüft und regelmäßig vom Vorstand durchgesehen. So sind beispielsweise die Pünktlichkeit des Beschlussfassungsprozesses, die Abschlussquote und die Auswirkungen auf Interessengruppen wichtige Elemente, die genau unter die Lupe genommen werden. Die Wirksamkeit der Beschwerdemechanismen zeigt sich anhand der Auswirkungen, die sie haben. Wenn eine Beschwerde begründet ist, führt sie zu Maßnahmen und/oder Sanktionen. So wurden 2024 fünf Entlassungen als Folge von Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen. Dies zeigt sich auch an der Anzahl der eingegangenen Anliegen, anhand derer man ein wachsendes Vertrauen in das Beschwerdesystem bemerken kann. Zwischen 2023 und 2024 stieg die Zahl der eingegangenen Meldungen um 28%.			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	ESRS S1 S1-3 Abs. 32 d; ESRS G1 G1-1 Abs. 10 a; G1-3 Abs. 18 a	a. Abschnitt 4.3 Ethischen Verhalten fördern Abschnitt 4.4 Warnsystem zu Integritätsbelangen			
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	ESRS G1 G1-4 Abs. 24 a und b ESRS S1 S1-17 Abs. 103 c und d	a. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle registriert, in denen es um die Verletzung von Gesetzen und Verordnungen ging. b. Der Hager Group sind im Berichtszeitraum keine Geldbußen wegen Verstößen gegen Gesetze und Verordnungen auferlegt worden.	c. beschreiben Sie Fälle mit wesentlichen Verletzungen von Vorschriften; d. beschreiben Sie, wie diese Fälle mit wesentlichen Verletzungen von Vorschriften ermittelt wurden.	Nicht zutreffend	Der Hager Group wurden keine Geldbußen oder andere Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze und Verordnungen auferlegt.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen		Als Mitglied des Verbands ZVEI Elektro- und Digitalindustrie leistet die Hager Group sachverständige Unterstützung beim Meinungsbildungsprozess zur Gestaltung und Förderung einer nachhaltigen Entwicklung in Deutschland und Europa. Neben ZVEI ist die Hager Group aktives Mitglied in folgenden Vereinigungen: – Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) – Europas größtes Netzwerk für nachhaltiges Bauen. – European Committee of Electrical Installation Equipment Manufacturers (CECAPI). – Coordinating Committee for the Associations of Manufacturers of Switchgear and Controlgear für industrielle, gewerbliche und ähnliche Zwecke in der Europäischen Union (CAPIEL). – Europas Technologiebranchen auf EU-Ebene: d. h. innovative Unternehmen in den Branchen Maschinenbau, Elektrotechnik und Elektronik, IKT und Metalltechnologie, die Produkte, Systeme und Dienstleistungen entwickeln und herstellen, die eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft ermöglichen: ORGALIM. – Spanischer Verband der Hersteller elektrischen Materials (AFME). – Britischer Handelsverband für Hersteller und Anbieter von Energieinfrastruktur-Technologien und -Systemen (BEAMA). – Handelsverband für elektrodigitale Technologien in Frankreich (GIMELEC). – Französische Industriallianz, die elektrische und digitale Lösungen anbietet, um das Gebäude zum Wohle seiner Bewohner zum Leben zu erwecken und zu beleben (IGNES). – Französischer Verband der Elektro-, Elektronik- und Kommunikationsbranchen (FIEEC) – Österreichischer Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI). – Verband des Elektro- und Elektroniksektors in Italien (ANIE).			
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	ESRS 2 SBM-2 Abs. 45 a i bis a iv ESRS S1 S1-2 Abs. 28	a. Abschnitt 2.1.1.2 Abbildung der Einbindung der Interessengruppen			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-30 Tarif- verträge	ESRS S1 S1-8 Abs. 60 a	a. Anlage V Personaldaten	b. für Angestellte, die keinen Tarifverträgen unterliegen, geben Sie bitte an, ob das Unternehmen deren Arbeits- und Beschäfti- gungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifverein- barungen festlegt, die für ihre anderen Angestellten gelten, oder auf der Grund- lage von Tarifverträgen anderer Organisationen.	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Rund 10% unserer Belegschaft unter- liegen derzeit keinem Tarifvertrag. Für diese Angestellten sind wir gerade dabei, unsere internen Verfahren zu stärken, damit ihre Arbeits- und Beschäf- tigungsbedingungen, wo immer möglich, mit den Bedingungen der im Unternehmen gel- tenden Tarifverträge in Einklang gebracht werden.
						Derzeit entsprechen die Beschäftigungs- bedingungen dieser Angestellten in vollem Umfang den geltenden nationalen Arbeitsge- setzen und Verordnun- gen in den Ländern, in denen sie beschäftigt sind.
Wesentliche Themen						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestim- mung wesent- licher Themen	ESRS 2 IRO-1 Abs. 53 b ii bis b iv	a und b. Abschnitt 2.1 Methodologie	Ein weißes Kästchen zeigt, dass für die Auslassung angegebenen Gründe nicht zulässig sind oder dass keine Referenznummer für den GRI-Branchenstandard verfügbar ist.		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 a	a und b. Abschnitt 2.2.4 Abschluss und Validierung der wesentlichen Themen			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a bis f. Abschnitt 3.5 Nachhaltige Beschaffung			
GRI 204: Beschaffungs- praktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		a. Abschnitt 3.5.6 Unterstützung lokaler Lieferanten b. „Lokal“ bezieht sich auf die Länder, in denen wir „wesentliche Geschäftsstandorte“ unterhalten c. „Wesentliche Geschäftsstandorte“ sind die Länder, in denen die Hager SE Fertigungs- standorte unterhält: Frankreich, Deutschland, Italien, Schweiz, Polen, China, Indien, Spanien			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c. Abschnitt 3.4 Einbindung der Nachhaltigkeit in das Tagesgeschäft d bis f. Kapitel 4 – Ethik			
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebs- stätten, die auf Korruptions- risiken geprüft wurden		a. Alle 23 Fertigungsstandorte, d. h. 100% der Betriebsstandorte der Hager Group, werden auf Korruptionsrisiken geprüft. b. Abschnitt 4.2 Bewertung der ethischen Risiken			
	205-2 Kommu- nikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptions- bekämpfung	ESRS G1 G1-3 Abs. 20 Abs. 21 b und c	a. Alle 11 Mitglieder unserer Governance-Organe, einschließlich des Vorstands und des Aufsichtsrats, wurden umfassend (zu 100%) über unsere Ethikcharta und ihre Konzepte zur Bekämpfung von Korruption informiert. Die Hinweisgeberverfahren sind im Doku- ment „Let's Talk“ eingehender erläutert. Beide Ressourcen sind über unser Dokumen- tenmanagementsystem und unsere Hager-Live-Plattform zugänglich, um Transparenz und einfachen Zugriff zu gewährleisten. b. Anlage IV Angaben zur Ethik c. Abschnitt 3.5.2 Verhaltenskodex für Lieferanten d. 66% des Vorstands haben an Schulungen zur Korruptionsbekämpfung teilgenommen. Die übrigen Mitglieder haben die Schulungen begonnen und nehmen gerade daran teil. e. Abschnitt 4.3.1 Schulungsprogramm zum Thema Ethik			
	205-3 Bestä- tigte Korrup- tionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	ESRS G1 G1-4 Abs. 25	a bis c. Abschnitt 4.4 Warnsystem zu Integritätsbelangen d. Im Berichtszeitraum wurden weder gegen das Unternehmen noch gegen ihre Angestellten öffentliche Korruptionsverfahren eingeleitet.			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen	ESRS E5 E5-1 Abs. 12; E5-2 Abs. 17; E5-3 Abs. 21	a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c und d. Abschnitt 6.5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	e. geben Sie folgende Informa- tionen über die Nachverfol- gung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen an: i. Verfahren, die zur Nachverfolgung der Wirk- samkeit der Maßnahmen eingesetzt werden ii. Ziele, Vorgaben und Indikatoren, die zur Be- wertung der Fortschritte eingesetzt werden iii. Wirksamkeit der Maßnah- men, einschließlich der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und Vorgaben iv. gewonnene Erkenntnisse und wie diese in die be- trieblichen Strategien und Verfahren der Organisa- tion eingeflossen sind f. beschreiben Sie, wie die Einbindung von Interessen- gruppen die ergriffenen Maßnahmen (3-3-d) beein- flusst hat und wie gemeldet wurde, ob die Maßnahmen wirksam waren (3-3-e).	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager Group hat erst vor Kurzem Maß- nahmen zu diesem Thema eingeleitet. Folglich wurden noch keine formellen Zielvorgaben oder Überwachungsprozes- se zur Bewertung der Wirksamkeit eingerich- tet. Da es keine der- artigen Verfahren gibt, können wir derzeit noch keine Angaben über die Maßnahmen und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen gegenüber unseren Interessengruppen machen.
GRI 301: Materia- lien 2016	301-1 Ein- gesetzte Ma- terialien nach Gewicht oder Volumen	ESRS E5 E5-4 Abs. 31 a	a. Abschnitt 6.5.1 Grundsätze der Kreislaufwirtschaft in unseren Zuflüssen			
	301-2 Eing- gesetzte recycelte Ausgangsstoffe	ESRS E5 E5-4 Abs. 31 c	a. Abschnitt 6.5.1 Grundsätze der Kreislaufwirtschaft in unseren Zuflüssen			
	301-3 Wieder- verwertete Pro- dukte und ihre Verpackungs- materialien			Komplett ausgelassen	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager Group erfasst hierzu derzeit keine Daten.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c und d. Abschnitt 16.3 Energie f. An jedem Fertigungsstandort sind die für das Energiemanagement zuständigen Interes- sengruppen aktiv in Diskussionen und Entscheidungsfindungen zu energiebezogenen Belangen eingebunden. Die Ergebnisse ihrer Initiativen werden ihnen im Rahmen interner Meetings mitgeteilt und zudem im Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens gemeldet.	e. geben Sie folgende Informa- tionen über die Nachverfol- gung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen an: i. Verfahren, die zur Nach- verfolgung der Wirksam- keit der Maßnahmen eingesetzt werden ii. Ziele, Vorgaben und Indikatoren, die zur Be- wertung der Fortschritte eingesetzt werden iii. Wirksamkeit der Maß- nahmen, einschließlich der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und Vorgaben iv. gewonnene Erkenntnisse und wie diese in die be- trieblichen Strategien und Verfahren der Organisa- tion eingeflossen sind	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager Group hat kein spezifisches Ziel, das mit diesem Thema verknüpft ist. Das Thema wird in Übereinstimmung mit unseren Zielvorgaben zur Senkung der Treib- hausgasemissionen gehandhabt.
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energie- verbrauch innerhalb der Organisation	ESRS E1 E1-5 Abs. 37 und Abs. 38	a bis c und e. Abschnitt 6.3.2 Unser Energiemix d. Anlage VI Umweltkennzahlen f und g. Abschnitt 6.3.1 Methodologie			
	302-2 Energie- verbrauch außerhalb der Organisation		a. Anlage VI Umweltkennzahlen b und c. Wir überwachen den Energieverbrauch unserer externen Logistikunternehmen, da dieser unter den Umfang unserer Scope 3-1-Emissionen (eingekaufte Waren und Dienstleistungen) fällt. Die Energiedaten, einschließlich der Daten zum Strom- und Erdgas-Verbrauch, werden von jedem Standort jährlich in Kilowattstunden erfasst. Wenn keine standortspezifischen Daten verfügbar sind, wird der Verbrauch basierend auf der von unseren Betrieben genutzten Fläche (m²) geschätzt. Es wird kein Umwandlungsver- hältnis angewendet.			
	302-3 Energie- intensität	ESRS E1 E1-5 Abs. 40	a und b. Anlage VI Umweltkennzahlen c und d. Abschnitt 6.3.2 Unser Energiemix			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 302: Energie 2016	302-4 Ver- ringerung des Energiever- brauchs		a und b. Anlage VI Umweltkennzahlen c und d. Abschnitt 6.3.2 Unser Energiemix			
	302-5 Senkung des Energie- bedarfs für Produkte und Dienst- leistungen		Der Energiebedarf der von uns verkauften Produkte und Dienstleistungen lässt sich nicht wesentlich senken.	b. Grundlage für die Berech- nung von Senkungen im Energieverbrauch, z.B. Basisjahr oder Basis, ein- schließlich der Begründung für diese Wahl. c. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder eingesetzte Rechenprogramme.	Nicht zutreffend	Es erfolgt keine Berechnung, da der Energiebedarf der verkauften Produkte und Dienstleistungen gleich bleibt.
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c. Abschnitt 3.4 Einbindung der Nachhaltigkeit in das Tagesgeschäft d. Abschnitt 6.1 Blue Planet Commitment e. Abschnitt 6.2.3 Verpflichtung zur SBTi f. Alle für das THG-Emissionsmanagement zuständigen Interessengruppen sind aktiv in die Diskussionen und Entscheidungsfindungen zu diesem Thema eingebunden. Die Ergebnisse ihrer Initiativen werden ihnen im Rahmen interner Meetings mitgeteilt und zudem im Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens gemeldet.			
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissio- nen (Scope 1)	ESRS E1 E1-6 Abs. 48 a und b	a. Abschnitt 6.2.4.3 Überblick über die Entwicklung der Emissionen b und e bis g. Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie c. Anlage VI Umweltkennzahlen d. Abschnitt 6.2.4.2 Unser Basisjahr 2021			
	305-2 Indirekte energiebe- dingte THG- Emissionen (Scope 2)	ESRS E1 E1-6 Abs. 49 a und b	a und b. Abschnitt 6.2.4.3 Überblick über die Emissionsentwicklung c und e bis g. Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie d. Abschnitt 6.2.4.2 Unser Basisjahr 2021			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 305: Emis- sionen 2016	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	ESRS E1 E1-6 Abs. 51	a. Abschnitt 6.2.4.3 Überblick über die Emissionsentwicklung b, d und f bis g. Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie e. Abschnitt 6.2.4.2 Unser Basisjahr 2021	c. biogene CO ₂ -Emissionen in metrischen Tonnen an CO ₂ -Äquivalent.	Nicht zutreffend	Bei der Berechnung unserer Treibhausgasemissionen ist die biogene Emission, soweit zutreffend, Teil der Emissionen pro Kategorie. Sie wird nicht gesondert berechnet.
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	ESRS E1 E1-6 Abs. 53	a bis c. Anlage VI Umweltkennzahlen d. Alle aufgeführten Fälle werden in die Berechnung einbezogen			
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen		a und d. Abschnitt 6.2.4.3 Überblick über die Entwicklung der Emissionen b und e. Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie c. Abschnitt 6.2.4.2 Unser Basisjahr 2021			
	305-6 Emissionen von ozon-schädigenden Stoffen (ODS)			Komplett ausgelassen	Nicht zutreffend	Im Produktionssystem der Hager Gruppe werden keine derartigen Gase erzeugt.
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen			Komplett ausgelassen	Nicht zutreffend	Im Produktionssystem der Hager Gruppe werden keine derartigen Gase erzeugt.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a bis f. Abschnitt 3.5.3 Management des Lieferkettenrisikos: Nutzung von KI zur Echtzeit- Überwachung von ESG-Risiken			
GRI 308: Umweltbe- wertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkrite- rien überprüft wurden	ESRS G1 G1-2 Abs. 15 b	a. Insgesamt wurden 2.075 aktive Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft. Im Berichtsjahr kamen keine neuen Lieferanten hinzu.			
	308-2 Negative Umweltaus- wirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		a. Abschnitt 3.5.3 Management des Lieferkettenrisikos: Nutzung von KI zur Echtzeit- Überwachung von ESG-Risiken b. 7 c. 22 d. 0,34% e. 0			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c und d. Abschnitt 5.5 Unsere Learning-Organisation Abschnitt 5.6 Strategische Personalplanung f. Abschnitt 5.4 Sozialer Dialog	e. geben Sie folgende Informa- tionen über die Nachverfol- gung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen an: i. Verfahren, die zur Nach- verfolgung der Wirksam- keit der Maßnahmen eingesetzt werden ii. Ziele, Vorgaben und Indikatoren, die zur Be- wertung der Fortschritte eingesetzt werden iii. Wirksamkeit der Maßnah- men, einschließlich der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und Vorgaben iv. gewonnene Erkenntnisse und wie diese in die be- trieblichen Strategien und Verfahren der Organisa- tion eingeflossen sind	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager Group hat 2025 ein Programm zur Förderung der Nachhaltigkeit im Bereich Human Re- sources gestartet. Im Rahmen dieses Pro- gramms werden die Ziele und Zielvorgaben zu diesen Themen finalisiert.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 401: Beschäfti- gung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestellten- fluktuation	ESRS S1 S1-6 Abs. 50 c	a und b. Anlage V Personaldaten			
	401-2 Betrieb- liche Leistungen, die nur vollzeitbe- schäftigten An- gestellten, nicht aber Zeitarbeit- nehmern oder teilzeitbeschäf- tigten Angestell- ten angeboten werden	ESRS S1 S1-11 Abs. 74; Abs. 75; Abs. AR 75		Komplett ausgelassen	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Derzeit haben wir darüber keinen Über- blick. Wir werden uns ab 2026 mit diesem Thema befassen.
	401-3 Elternzeit	ESRS S1 S1-15 Abs. 93	a. bis c. Anlage V Personaldaten	d. Gesamtzahl der Anges- tellten, die nach Beendi- gung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Ar- beitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht. e. Rückkehrrate an den Ar- beitsplatz und Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht.	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Für diese Berechnung ist derzeit noch kein Bericht verfügbar. Für 2026 werden diese Daten zur Verfügung stehen.
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c bis f. Abschnitt 5.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit			
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeits- platz 2018	403-1 Manage- mentsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	ESRS S1 S1-1 Abs. 23; S1-1 Abs. 23	a. Abschnitt 5.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit Alle Produktionsstätten sind derzeit von Dritten nach ISO 45001, dem Managementsys- tem für Sicherheit und Gesundheit, zertifiziert. Die Hager Group ist sich bewusst, dass das Gesundheits- und Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz in erster Linie in diesem Bereich auftritt. Es gibt keine gesetzliche Anforderung, ISO 45001 umzusetzen, obwohl die lokalen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, von uns verlangen, dass wir unserer Sorgfaltspflicht für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz durch die Einführung sicherer Arbeitssysteme nachkommen. b. Derzeit gehören zum Umfang der Maßnahmen gemäß ISO 45001 die Fertigung (Herstel- lung elektromechanischer Schalter, einschließlich Spritzguss, Stahlprägen und manueller Montage) und die zugehörige Logistik für die interne Rohstofflogistik und die Lagerhaltung.			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeits- platz 2018	403-2 Ge- fahrenidenti- fizierung, Risikobewer- tung und Unter- suchung von Vorfällen	ESRS S1 S1-3 Abs. 32 b und Abs. 33	a bis c. Abschnitt 5.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit d. Wir unterhalten einen gut bewährten Prozess zur Meldung und Untersuchung von Gesundheits- Sicherheits-Vorfällen. Im Prozess ist ein eindeutiger Zeitplan für (1) das Auslösen eines Sicherheitsalarms, (2) die Durchführung einer Ermittlung gemäß der 5Why-Methodik, (3) die Analyse der Einflussfaktoren gemäß der Organisation/dem Verfahren/dem Team und den individuellen Maßnahmen/Kategorien der fehlenden Abwehrmethoden, (4) Empfehlungen zur Eindämmung der aktuellen Risiken und Präventivmaßnahmen zur Verhinderung eines erneuten Auftretens und (5) die gewonnenen Erkenntnisse enthalten, damit die Organisation relevante Verbesserungen außerhalb des Ortes, an dem der Vorfall auftrat, berücksichtigen und umsetzen kann. Für die Prozessschritte und daraus resultierende Maßnahmen werden verantwortliche Personen benannt. Gemäß dem Prozess muss innerhalb von 24 Stunden nach einem Vorfall ein Sicherheitsalarm ausgelöst werden. Der Standort-/Funktionsleiter ist für das Auslösen des Alarms verantwortlich. Die Überprüfung des Vorfalls und der Bericht sowie die empfohlenen Verbesserungen sind innerhalb von 5 Arbeitstagen nach dem Vorfall vom Standort-/Funktionsleiter zu übermitteln. Sobald der Untersuchungsbericht zusammen mit den Empfehlungen eingegangen ist, prüft der für Gesundheit und Sicherheit zuständige Vorstand der Gruppe (Umfang wurde im 3. Quartal 2024 auf den gesamten Konzern ausgeweitet) den Unfallbericht und entscheidet über weitere Maßnahmen. Darüber hinaus ist es Pflicht, innerhalb von 5 Arbeitstagen nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz ein F2F-Treffen zwischen der Geschäftsführung und dem Angestellten zu organisieren. Der Standort-/Funktionsleiter und der direkte Vorgesetzte haben dieses Treffen zu leiten. Der Untersuchungsprozess sollte ab 2025 zu einer formellen Unfallursachenanalyse (ICAM) werden, wobei die Gesundheits- und Sicherheitsspezialisten der 30 Fertigungsstandorte und die Gesundheits- und Sicherheitsmitarbeiter des Konzerns eine entsprechende Schulung erhalten.	c. Eine Beschreibung der Richtlinien und Verfahren, mit denen sich Mitarbeiter aus Arbeitssituationen nehmen können, von denen sie glauben, dass sie Verletzungen oder Erkrankungen verursachen können, sowie eine Erläuterung, wie die Mitarbeiter vor Repressalien geschützt werden.	Nicht zutreffend	Auf Konzernebene gibt es keine derartige Richtlinie. Die neue Funktion für Gesundheit und Sicherheit der Hager Group wird Richtlinien und Verfahren erstellen, unter anderem darüber, wie sich Mitarbeiter aus Arbeitssituationen nehmen können, von denen sie glauben, dass sie Verletzungen oder Erkrankungen verursachen könnten, und wie sie vor Repressalien geschützt werden.
	403-3 Arbeits- medizinische Dienste		a. Abschnitt 5.7.3 Gesundheits- und Pflegemanagement			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeits- platz 2018	403-4 Mitarbei- terbeteiligung, Konsultation und Kommuni- kation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		a. Die Hager SE hat sich dazu verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Angestellten und anderer Interessengruppen, die für den sicheren Betrieb unerlässlich sind, zu gewährleisten. Außerdem verfügt sie über eine Kultur, die es erlaubt, die Sichtweisen ihrer Interessengruppen bei der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung von jeglichen Systemen zu berücksichtigen. Für die Gesundheits- und Sicherheitsfunktion erfolgt dies derzeit auf Ebene der Tochtergesellschaften. Hier können sich Angestellte direkt an den Arbeitssicherheitsexperten oder an ihre Führungskraft wenden, wenn sie Bedenken oder Rückmeldungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben. Eine wirksame und sofortige Methode für die Beteiligung der Angestellten und für die Weitergabe ihrer Ansichten sind die Kaizen Alerts Cards. Diese Kaizen-Karten sind für die Mitarbeiter in den Tochtergesellschaften erhältlich. Sie können ausgefüllt werden, wenn diese einen Beinaheunfall oder ein Sicherheitsrisiko bemerken und melden möchten, damit sofortige oder längerfristige Maßnahmen zu deren Eindämmung eingeleitet werden können. Informationen, Updates, Lehren aus Zwischenfällen und andere Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit werden in wöchentlich in den Fertigungsstandorten abgehaltenen Teammeetings weitergegeben. Die Kommunikation wird weiter verbessert, wenn die für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Funktionen im Jahr 2025 die entsprechenden Kommunikationsprozesse einrichten. b. Für jede Tochtergesellschaft gibt es eigene Occupational Safety Committees, die regelmäßig zusammentreten (in der Regel vierteljährlich, dies kann jedoch je nach Land unterschiedlich sein). Die Ausschüsse bestehen in der Regel aus dem Spezialisten für Arbeitssicherheit (HSSE-Manager) der jeweiligen Tochtergesellschaft, aus Sicherheitsbeauftragten, Betriebsärzten, Mitgliedern des Betriebsrats, Brandschutzbeauftragten, dem Betriebsleiter, einem Personalleiter und einer Vertretung des Topmanagements. Der Europäische Betriebsrat verfügt ebenfalls über einen Unterausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit, der direkt von dem für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Vorstand der Gruppe unterrichtet wird (ab dem 3. Quartal 2024).			
	403-5 Mitarbei- terschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		a. Alle Fertigungsmitarbeiter (mit der höchsten Risikostufe) erhalten eine Schulung zu den Risikobewertungen der von ihnen ausgeführten Aufgaben. Dazu gehören jährliche Überprüfungen und ständige Verbesserungen durch Kaizen-Karten und/oder nach Vorkommen sowie spezifische Schulungen zu manueller Handhabung und Ergonomie. Lokal werden Fähigkeitsmatrizen entwickelt, um Mitarbeitern, entsprechend ihrer Funktion(en), risikobasierte Schulungen zuzuweisen, z.B. Gabelstaplerfahrer, Ersthelfer, Brandschutzbeauftragte, einschließlich Intervallen für Auffrischungs-/ Rezertifizierungsschulungen. Diese werden in absteigender Reihenfolge der Risikoexposition für Logistik, Vertrieb, Energiemanagement und Unterstützungsleistungen in Büros ausgeweitet.			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		a und b. Abschnitt 5.7.3 Gesundheits- und Pflegemanagement			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeits- platz 2018	403-7 Ver- meidung und Abmilderung von direkt mit Geschäfts- beziehungen verbundenen Auswirkun- gen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	ESRS S2 S2-4 Abs. 32 a		Komplett ausgelassen	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Hager SE verfügt der- zeit über kein System, mit dem sich Arbeits- schutzrisiken, die durch direkt mit ihren eigenen Betrieben, Produkten oder Dienst- leistungen verknüpfte Geschäftsbeziehungen verursacht werden, verhindern bzw. min- dern lassen. Die Hager SE ist sich jedoch der Notwendigkeit eines solchen Systems bewusst und wird an dessen Einführung arbeiten.
	403-8 Mit- arbeiter, die von einem Manage- mentsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ab- gedeckt sind	ESRS S1 S1- 14 Abs. 88 a; Abs. 90		Komplett ausgelassen	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Alle unsere Fertigungs- standorte sind von Dritten nach ISO 45001, dem Management- system für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, zertifiziert. Wir verfügen jedoch nicht über genaue Daten über die Abdeckung. Die Informationen sollten im nächsten Berichtszeitraum zur Verfügung stehen.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeits- platz 2018	403-9 Arbeits- unfälle	ESRS S1 S1-4, Abs. 38 a; S1-14 Abs. 88 b und c;	a i bis iii und b i bis iii. Anlage V Personaldaten a iv und b iv. Die wichtigsten Arbeitsunfälle sind: Ergonomie oder wiederholte Belastung, manuelle Arbeiten, scharfe Kanten, Klingen, von Gegenständen getroffen werden a v und b v. 26.307.243 Stunden c. Die arbeitsbedingten Gefahren, die ein Risiko für Verletzungen mit schweren Folgen darstellen, werden mithilfe einer Risikobewertung anhand einer Matrix-Risikoeinstufung ermittelt und durch Vorfallsanalysen des für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Vorstands und die gezogenen Lehren ergänzt. Die arbeitsbedingten Gefahren, die ein Risiko für Verletzungen mit schweren Folgen darstellen, sind: manuelle Handlungen, repetitive Bewegungen, manuelle Montage, Materialbewegung, scharfe Kanten, Logistik, Gabelstaplerbewegungen. Von den aufgeführten Gefahren haben im Berichtszeitraum repetitive Bewegungen, manuelle Montage, Logistik und Gabelstaplerbewegungen zu Verletzungen mit schweren Folgen geführt oder dazu beigetragen. Um diesen Gefahren vorzubeugen, wurden Arbeitsgruppen mit Sponsoren aus den Führungskräften sowie Experten-Teams für Ergonomie und Gabelstapler eingerichtet. Diese Teams berichten im 3. Quartal 2025 an den für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Vorstand über Projekte zur Risikominderung in Bezug auf diese Gefahren, jeweils auf Grundlage der Vorbeugungshierarchie. Nicht enthalten sind Verbesserungen, die nach der Meldung von Zwischenfällen und der routinemäßigen Risikobewertung vorgenommen wurden. d. Ein Projekt für ein Risikoregister, in dem die 20 wichtigsten Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit in der Hager SE beschrieben sind, einschließlich der aktuellen Maßnahmen zur Risikominderung, deren Wirksamkeit und der derzeit laufenden Verbesserungspläne. Ein erster Bericht wird für Quartal 3 2025 erwartet. e. Alle Angestellten der Hager SE sind in dieser Angabe enthalten. f. Abschnitt 5.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit g. Anlage V Personaldaten	b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird: iii. Anzahl und Häufigkeit der berichtspflichtigen Arbeitsunfälle	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	b. Wir verfügen über keine gesonderten Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern, die nicht bei der Hager Group beschäftigt sind. Daran werden wir arbeiten und versuchen, die Daten im Folgebericht einzureichen.
				b v. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird:	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	In Frankreich ist die Erfassung von Arbeitsstunden durch externe Kräfte illegal.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeits- platz 2018	403-10 Arbeits- bedingte Er- krankungen	ESRS S1 S1- 4, Abs. 38 a; S1-14 Abs. 88 b und d;	a i und b i. Im Berichtsjahr wurden keine tödlichen Arbeitsunfälle oder Vorkommnisse mit arbeitsbedingten Erkrankungen verzeichnet. Dies gilt sowohl für die Angestellten als auch für externe Arbeitskräfte. a iii and b iii. Die Hauptarten der arbeitsbedingten Erkrankungen sind: Ergonomie in Bezug auf wiederholte Überlastung, die zu Fällen eingeschränkter Arbeitsfähigkeit führten. c. Die arbeitsbedingten Gefahren, die ein Risiko für Erkrankungen darstellen, sind: manuelle Handlungen, repetitive Bewegungen, manuelle Montage. Die Risikobewertungen umfassen eine Matrix-Risikoeinstufung und werden durch Vorfallsanalysen des für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Vorstands und die gezogenen Lehren ergänzt. Von den aufgeführten Gefahren haben im Berichtszeitraum repetitive Bewegungen bei der manuellen Montage zu Erkrankungen geführt oder dazu beigetragen. Um diesen Gefahren vorzubeugen, wurden Arbeitsgruppen mit Sponsoren aus den Führungskräften sowie Experten-Teams für Ergonomie und Gabelstapler eingerichtet. Diese Teams berichten im 3. Quartal 2025 an den für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Vorstand über Projekte zur Risikominderung in Bezug auf diese Gefahren, jeweils auf Grundlage der Vorbeugungshierarchie. Nicht enthalten sind Verbesserungen, die nach der Meldung von Zwischenfällen und der routinemäßigen Risikobewertung vorgenommen wurden. d. Alle Angestellten der Hager SE sind in dieser Angabe enthalten.	a. Für alle Angestellten: ii. Anzahl der Fälle von dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen. b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird: ii. Anzahl der Fälle von dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen.	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager SE verwaltet diese Aufzeichnungen auf lokaler Ebene gemäß den in der jeweiligen Region geltenden Compliance-Anforderungen. Auf Konzernebene wurde jedoch noch kein Berichtssystem zu arbeitsmedizinischen Fragen eingerichtet. Diese Informationen sind in der G&S-Statistik für 2025 enthalten.
				e gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z.B. Standards, Methoden und Annahmen.	Nicht zutreffend	Im Berichtszeitraum wurden keine Todesfälle oder Vorkommnisse mit arbeitsbedingten Erkrankungen verzeichnet.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c und d. Abschnitt 5.5 Unsere Learning-Organisation f. Die Hager Group führt gut strukturierte Leistungs- und Entwicklungsgespräche mit den Interessengruppen durch. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Ermittlung und Konsolidierung des Entwicklungsbedarfs, wie zum Beispiel in Bezug auf interne Mobilitätsmöglichkeiten und Schulungsanforderungen. Ein spezielles Team der Personalabteilung überprüft diese Bedürfnisse sowohl auf individueller als auch auf Organisationsebene, um gezielte und effektive Schulungen für jeden Angestellter sicherzustellen.	e. geben Sie folgende Informa- tionen über die Nachverfol- gung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen an: i. Verfahren, die zur Nachverfolgung der Wirk- samkeit der Maßnahmen eingesetzt werden ii. Ziele, Vorgaben und Indikatoren, die zur Be- wertung der Fortschritte eingesetzt werden iii. Wirksamkeit der Maßnah- men, einschließlich der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und Vorgaben iv. gewonnene Erkenntnisse und wie diese in die be- trieblichen Strategien und Verfahren der Organisa- tion eingeflossen sind	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager Group hat 2025 ein Programm zur Förderung der Nachhaltigkeit im Bereich Human Re- sources gestartet. Im Rahmen dieses Pro- gramms werden die Ziele und Zielvorgaben zu diesen Themen finalisiert.
	404-1 Durch- schnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	ESRS S1 S1- 13 Abs. 83 b	a. Abschnitt 5.5.3 Hi! University Anlage V (Personalnoten)			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Pro- gramme zur Verbesserung der Kompeten- zen der Ange- stellten und zur Übergangshilfe		a und b. Abschnitt 5.5.3 Hi! University	b. Endet ein Arbeitsverhält- nis durch Pensionierung oder Kündigung, bietet die Gruppe Unterstützungspro- gramme an, um die weitere Erwerbsfähigkeit und den Umgang mit dem Berufsau- stieg zu erleichtern.	Nicht zutreffend	Die Hager Group bietet kein spezifisches Unterstützungspro- gramm für den Über- gang an. Angestellte können jedoch unsere Schulungsplattform Hi! University nutzen, um Fertigkeiten aus- zuweiten, die ihnen bei ihrem Übergang helfen und ihre weitere Erwerbsfähigkeit er- möglichen können.



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-3 Prozent- satz der An- gestellten, die eine regelmäßi- ge Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruf- lichen Entwick- lung erhalten	ESRS S1 S1- 13 Abs. 83 a	a. Abschnitt 5.5.4 Leistungs- und Entwicklungsgespräche (PDI) Anlage V (Personaldaten)			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c und d. Abschnitt 5.8 Diversität, Gleichstellung und Inklusion	e. geben Sie folgende Informa- tionen über die Nachverfol- gung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen an: i. Verfahren, die zur Nach- verfolgung der Wirksam- keit der Maßnahmen eingesetzt werden ii. Ziele, Vorgaben und Indikatoren, die zur Be- wertung der Fortschritte eingesetzt werden iii. Wirksamkeit der Maßnah- men, einschließlich der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und Vorgaben iv. gewonnene Erkenntnisse und wie diese in die be- trieblichen Strategien und Verfahren der Organisa- tion eingeflossen sind f. beschreiben Sie, wie die Einbindung von Interes- sengruppen die ergriffenen Maßnahmen (3-3-d) beein- flusst hat und wie gemeldet wurde, ob die Maßnahmen wirksam waren (3-3-e).	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager Group hat 2025 ein Programm zur Förderung der Nachhaltigkeit im Bereich Human Re- sources gestartet. Im Rahmen dieses Pro- gramms werden die Ziele und Zielvorgaben zu diesen Themen finalisiert. Die Zielver- einbarung umfasst auch Feedback von Interessengruppen.
GRI 405: Diversität und Chancen- gleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontroll- organen und unter Ange- stellten	ESRS S1 S1-6, Abs. 50 a; S1-9, Abs. 66 a bis b; S1-12, Abs. 79	a und b. Abschnitt 5.8 Diversität, Gleichstellung und Inklusion Anlage V Personaldaten			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 405: Diversität und Chancen- gleichheit 2016	405-2 Verhält- nis Grundgehalt und Vergütung von Frauen zu Grundgehalt und zur Ver- gütung von Männern	ESRS S1 S1-16 Abs. 97 und Abs. 98		Komplett ausgelassen	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Die Hager Group passt ihren Prozess an, um diese Informationen gemäß der EU-Richt- linie zur Lohntrans- parenz auf globaler Ebene zu erhalten. Die Umsetzung des Pro- zesses hat bis 2026 zu erfolgen.
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen	ESRS G1 G1-2 Abs. 12 und Abs. 15 a	a bis f. Abschnitt 3.5.3 Management des Lieferkettenrisikos: Nutzung von SPHERA zur Echtzeit-Überwachung von ESG-Risiken			
GRI 414: Soziale Be- wertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Krite- rien bewertet wurden	ESRS G1 G1-2 Abs. 15 b	a. Insgesamt wurden 2.075 aktive Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft. Im Berichtsjahr kamen keine neuen Lieferanten hinzu.			
	414-2 Negative soziale Aus- wirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		a. Abschnitt 3.5.3 Management des Lieferkettenrisikos: Nutzung von KI zur Echtzeit- Überwachung von ESG-Risiken b. 19 c. 39 d. 0,92% e. 0			



GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Manage- ment von wesentlichen Themen		a und b. Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) (2024) c bis d und f. Abschnitt 4.7 Produktsicherheit	e. geben Sie folgende Informa- tionen über die Nachverfol- gung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen an: i. Verfahren, die zur Nachverfolgung der Wirk- samkeit der Maßnahmen eingesetzt werden ii. Ziele, Vorgaben und Indikatoren, die zur Be- wertung der Fortschritte eingesetzt werden iii. Wirksamkeit der Maßnah- men, einschließlich der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und Vorgaben iv. gewonnene Erkenntnisse und wie diese in die be- trieblichen Strategien und Verfahren der Organisa- tion eingeflossen sind	Nicht zutreffend	Wir haben einen festgelegten Prozess eingerrichtet, um die Produktsicherheit für jedes einzelne von uns hergestellte Produkt zu gewährleisten. Dies ist Teil unserer Ver- pflichtung gegenüber höchster Qualität. Daher gibt es keine Zielvorgabe zur Über- wachung der Qualität.
	416-1 Be- urteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleis- tungskate- gorien auf die Gesundheit und Sicherheit		a. Abschnitt 4.7 Produktsicherheit			
GRI 416: Kundenge- sundheit und -sicherheit 2016	416-2 Verstöße im Zusammen- hang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleis- tungen auf die Gesundheit und Sicherheit	ESRS S4 S4 -4 Abs. 35	a und b. Abschnitt 4.7 Produktsicherheit			



GRI Content Index

Freiwillige Berichterstattung nicht wesentlicher Inhalte nach GRI-Standard

GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
Wasser und Abwasser						
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-3 Wasser- entnahme		a bis d. Abschnitt 6.6.2 Wasserbewirtschaftung Anlage VI Umweltkennzahlen			
Biodiversität						
GRI 304: Bio- diversität 2016	304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstand- orte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Bio- diversitätswert außerhalb von geschützten Ge- bieten befinden		a i, iii bis vii. Abschnitt 6.6.1 Unsere Biodiversitätsbilanz Anlage VI Umweltkennzahlen	a. Für jeden Betriebsstandort werden zu den eigenen, ge- pachteten, verwalteten oder angrenzenden Schutzgebi- eten sowie den Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten folgende Angaben gemacht: ii. unterirdische Grund- stücke, die sich im Eigen- tum der Organi-sation befinden, von ihr gemietet oder verwaltet werden	Nicht zutreffend	Es gibt keine unterir- dischen Grundstücke, die sich im Eigentum der Hager Group befinden, von ihr ge- mietet oder verwaltet werden. Die Größe des Be- triebsstandorts wurde nicht als Parameter für die Bewertung heran- gezogen.
	304-2 Erheb- liche Auswir- kungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistun- gen auf die Biodiversität		a und b i bis ii. Abschnitt 6.6.1 Unsere Biodiversitätsbilanz Anlage IV Umweltkennzahlen	b. Erheblich direkte und indi- rekte positive sowie negative Auswirkungen in Bezug auf Folgendes: iii. Dauer der Auswirkungen, iv. Reversibilität oder Irrevers- ibilität der Auswirkungen.	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Wir haben keine Schätzung der Dauer und Reversibilität bzw. Irreversibilität der Auswirkungen vor- genommen.
	304-4 Arten auf der Roten Liste der Welt- naturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Ge- schäftstätigkeiten betroffen sind		a i bis iii. Abschnitt 6.6.1 Unser Biodiversitäts-Fußabdruck Anlage VI Umweltkennzahlen	a. Gesamtzahl der Arten auf der Roten Liste der Welt- naturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihre Lebensräume in Gebieten haben, die von den Tätig- keiten der Organisationen betroffen sind, jeweils nach Gefährungsgrad: iv. Potentiell bedroht v. Nicht gefährdet	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Wir haben keine Risikoeinschätzung für die Kategorien „potenziell gefährdet“ und „nicht gefährdet“ vorgenommen.

**GRI Content Index** continued

Freiwillige Berichterstattung nicht wesentlicher Inhalte nach GRI-Standard

GRI Standard/ sonstige Quelle	Angabe	ESRS Ab- stimmung	Standort/ Erläuterung	Auslassung		
				Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung
Abfall						
GRI 306: Abfall 2020	306-3 Angefallene Abfälle		a und b. Abschnitt 6.7 Abfallmanagement Anlage VI Umweltkennzahlen			
	306-4 Von der Entsorgung umgeleitete Abfälle		a i bis ii, b i bis ii und e. Abschnitt 6.7 Abfallmanagement Anlage VI Umweltkennzahlen	b. Gesamtgewicht der von der Entsorgung umgeleiteten gefährlichen Abfälle in metrischen Tonnen sowie Aufschlüsselung dieser Gesamtmenge nach folgenden Verwertungsverfahren: i. Aufbereitung zur Wiederverwendung c. Gesamtgewicht der von der Entsorgung umgeleiteten nicht gefährlichen Abfälle in metrischen Tonnen sowie Aufschlüsselung dieser Gesamtmenge nach folgenden Verwertungsverfahren: i. Aufbereitung zur Wiederverwendung	Nicht zutreffend	Unsere Abfallbehandlung umfasst hauptsächlich Recycling und Verbrennung. Derzeit gibt es keine Unterlagen zu Abfällen, die zur Wiederverwendung umgeleitet wurden.
				d. für jedes der in den Angaben 306-4-b und 306-4-c aufgeführten Verwertungsverfahren eine Aufschlüsselung der gefährlichen Abfälle und der von der Entsorgung umgeleiteten ungefährlichen Abfälle in metrischen Tonnen: i. am Standort selbst ii. außerhalb des Standorts	Daten nicht verfügbar/ unvollständig	Uns liegen keine Informationen für diesen Meldezeitraum vor. Wir werden sie im nächsten Meldezeitraum aktualisieren.



07.2

ESRS-Inhaltsindex

Erklärung zur Verwendung

Die Hager SE (Hager Group) hat in Bezug auf das ESRS zusätzliche Daten für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 gemeldet.

Verwendeter GRI 1

ESRS

ESRS Allgemeine Angaben/Themen	Unterthemen	Abschnitt	Standort/ Erläuterung
Allgemeine Angaben			
ESRS 2 Allgemeine Angaben	BP-1	5	b. Keine der Tochtergesellschaften ist von der Konzern-Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgenommen. c. Abschnitt 1.3.2 Umfang und externe Prüfung des Berichts d. Es wurden keine Informationen zum Schutz des geistigen Eigentums, des Know-hows oder der Ergebnisse von Innovationen ausgelassen. e. Es wurden keine Ausnahmen von der Pflicht zur Offenlegung für bevorstehende Entwicklungen oder Angelegenheiten im Rahmen von Verhandlungen gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 Richtlinie 2013/34/EU angewendet.
	BP-2	9	a. In diesem Bericht wenden wir die in ESRS 1 Abschnitt 6.4 definierten kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonte für die Meldezwecke an: – kurzfristig: 0-1 Jahr – mittelfristig: 1-5 Jahre – langfristig: 5-10 Jahre
	BP-2	10	a bis d. Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie
	BP-2	14	a bis c. Abschnitt 6.2.4.2 Unser Basisjahr 2021
	BP-2	15	Abschnitt 1.3.2 Umfang und externe Prüfung des Berichts
	GOV-5	36	a bis e. Abschnitt 1.3 Exzellenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung
	SBM-2	45	a und b. Abschnitt 2.1.1.2 Abbildung und Einbindung der Interessengruppen
	SMB-3	48	b. Anlage II (IRO)
	IRO-1	53	a und c. Abschnitt 2.1 Methodologie e und f. Abschnitt 3.3 Steuerung der Nachhaltigkeit
Wesentliche Themen			
ESRS E1 Klimawandel	E1-1	16	a. Abschnitt 6.2.3 Verpflichtung zur SBTi b. Abschnitt 6.2.5 Dekarbonisierungsplan
	SBM-3	18	Abschnitt 6.2 Unser Klima-Übergangsplan



ESRS All-gemeine Angaben/Themen	Unterthemen	Abschnitt	Standort/ Erläuterung
ESRS E1 Klimawandel	SBM-3	19	a bis c. Abschnitt 6.2 Unser Klima-Übergangsplan
	IRO-1	20	a bis c. Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie Abschnitt 6.2 Unser Klima-Übergangsplan
	IRO-1	21	Abschnitt 6.2 Unser Klima-Übergangsplan
	E1-2	24	Abschnitt 3.4 Einbindung der Nachhaltigkeit in das Tagesgeschäft
	E1-2	25	a und b. Klimaschutz Wir wollen unsere Geschäftstätigkeit vom Ressourcenverbrauch entkoppeln und unsere Umweltauswirkungen durch Emissionssenkungen, die Reduzierung von Abfällen und eine Eindämmung der Umweltverschmutzung minimieren. Unsere Klimastrategie steht im Einklang mit der 1,5-Grad-Zielvorgabe, indem wir wissenschaftsbasierte Risikominderung und Resilienz in den Geschäftsbetrieb und die langfristige Planung integrieren. c. Energieeffizienz Wir erfüllen alle gesetzlichen Anforderungen an den Energieverbrauch und setzen uns für die kontinuierliche Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz durch effiziente Technologien und betriebliche Exzellenz ein. Unser Ansatz umfasst den Ausbau von Energiemanagementsystemen nach ISO 50001, die eine tragende Säule unseres Energiemanagements und unserer Nachhaltigkeitsstrategie darstellen.
	E1-3	28	Abschnitt 6.2.5 Dekarbonisierungsplan
	E1-3	29	a und b. Abschnitt 6.2.5 Dekarbonisierungsplan
	E1-4	32	Abschnitt 6.2.3 Verpflichtung zur SBTi
	E1-4	33	Abschnitt 6.2.3 Verpflichtung zur SBTi
	E1-4	34	b bis e. Abschnitt 6.2.3 Verpflichtung zur SBTi f. Abschnitt 6.2.5 Dekarbonisierungsplan
	E1-4	39	Abschnitt 6.3.2 Unser Energiemix Anlage VI Umweltkennzahlen
	E1-5	41	Abschnitt 6.3.2 Unser Energiemix Anlage VI Umweltkennzahlen
	E1-5	42	Die Hager Group ist im Bereich der Fertigung von Elektro- und Elektronikgeräten tätig. Dementsprechend wird der Fertigungssektor aus der Liste der Branchen mit hoher Auswirkungen in den NACE-Abschnitten A bis H und Abschnitt L (gemäß der Definition in der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission) bei der Berechnung der Energieintensität berücksichtigt.
	E1-6	46	Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie
	E1-6	47	Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie
	E1-6	50	a. Abschnitt 6.2.4.1 Methodologie
	E1-6	52	a und b. Abschnitt 6.2.4.3 Überblick über die Entwicklung der Emissionen Anlage IV Umweltkennzahlen
	E1-9	66	a bis d. Abschnitt 6.2.1 Physische Klimarisiken Abschnitt 6.2.2 Klimabezogene Übergangsrisiken und -chancen



ESRS All-gemeine Angaben/Themen	Unterthemen	Abschnitt	Standort/ Erläuterung
ESRS E5 Ressourcen- nutzung und Kreislauf- wirtschaft	E5-5	35	Abschnitt 6.5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft Anlage VI Umweltkennzahlen
	E5-5	36	Abschnitt 6.5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft Anlage VI Umweltkennzahlen
ESRS S1 Eigene Belegschaft	S1-2	27	a bis e. Abschnitt 5.3 Unsere Feedbackkultur Abschnitt 5.4.1 Governance der Einbeziehung der Belegschaft
	S1-8	60	a bis c. Anlage V Personaldaten
	S1-8	63	a bis b. Abschnitt 5.4.1 Governance der Einbeziehung der Belegschaft Anlage V Personaldaten
	S1-12	79	Anlage V Personaldaten
	S1-17	102	Abschnitt 4.4 Warnsystem zu Integritätsbelangen Anlage V Personaldaten
	S1-17	103	b. Im Berichtsjahr wurden keine Beschwerden erfasst
	S1-17	104	a. Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte verzeichnet
ESRS S4 Verbraucher und End- nutzer	S4-3	25	a bis d. Abschnitt 4.7 Produktsicherheit
	S4-3	26	Abschnitt 4.7 Produktsicherheit
ESRS G1 Unterneh- menspolitik	G1-1	10	e. Abschnitt 4.3 Ethisches Verhalten fördern
	G1-2	14	Im Jahr 2024 stellte die Hager Group ihre Charta für nachhaltige Beschaffung vor, die unsere Verpflichtung zu verantwortungsvoller Beschaffung und fairen Geschäftspraktiken unterstreicht. Wir gewährleisten eine transparente und unparteiische Lieferantenauswahl sicher, lehnen unfaire Vertragsbestimmungen ab und leisten unsere Zahlungen im Einklang mit den gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen rechtzeitig. Wir arbeiten regelmäßig mit den Lieferanten zusammen, um die Zusammenarbeit zu stärken und eine strikte Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Korruption aufrechtzuerhalten.
	G1-2	15	Abschnitt 3.5 Nachhaltige Beschaffung
	G1-3	21	a. Abschnitt 4.3.1 Schulungsprogramm zum Thema Ethik



Anlage I Entitäten der Hager Group (2024)

Lfd. Nr.	Unternehmen
1	Hager Electro Pty Ltd
2	Weber South Pacific Pty Ltd
3	Hager Electro Ges.m.b.H.
4	Hager Modulec SA
5	Hager doo
6	Hager Electric (Huizhou) Ltd
7	Hager Electric Management (Shanghai) Ltd
8	Hager Metal Works (DongGuan) Co Ltd
9	Dongguan EFEN Electrical Products Co Ltd
10	Hager Electro Sro
11	Hager Electro SAS
12	Hager Controls SAS
13	Hager SAS
14	Eficia SAS
15	Advizeo SAS
16	Hager Safety SAS
17	Finatrys SAS
18	Hager Next SAS
19	Hager SE
20	Hager Electro GmbH & Co. KG
21	Hager Electro Geschäftsführungsgesellschaft mbH
22	Hager International GmbH
23	Hager Vertriebsgesellschaft mbH & Co. KG
24	Hager Vertriebs Geschäftsführungsgesellschaft mbH
25	Hager Eastern Europe GmbH

Lfd. Nr.	Unternehmen
26	Hager Energy GmbH
27	Tehalit GmbH
28	Hager Nord und Mitteleuropa GmbH
29	Noris GmbH
30	Polo Industrie GmbH
31	locate solution GmbH
32	Hager Systems Beteiligung GmbH
33	Hager Safety Deutschland GmbH
34	Berker GmbH & Co. KG
35	Elektroapparatebau Ottfingen GmbH
36	Hager Hellas SA
37	Hager Electro Ltd
38	Hager KFT
39	Hager Electro Private Ltd
40	PT Hager Electro Indonesien
41	Hager Services Ltd
42	Hager Ltd
43	Hager Italia Partecipazioni Srl
44	Hager Lumetal Spa
45	Silam-Plast Srl
46	Bocchiotti Spa
47	Kompongo S.R.L.
48	Hager Bocchiotti Spa
49	Herholdt Controls Srl
50	Ippomene Srl



Anlage I Entitäten der Hager Group (2024) Fortsetzung

Lfd. Nr.	Unternehmen
51	PM Flex Srl
52	AB Plast Srl
53	PM Holding Sarl
54	Hager Investment SA
55	Hager Engineering (M) SDN BHD
56	Hager Limited
57	PM Flex Norge AS
58	Hager Polo Spzoo
59	Hager Production Poland Spzoo
60	Hager Business Services Spzoo
61	Hager Sistemas Electricos Modulares SA
62	Hager Qatar QFZ LLC
63	Hager Romania SRL
64	Hager Electro Sys Pte Ltd
65	Hager Industrial de Envolventes SAU

Lfd. Nr.	Unternehmen
66	Hager Sistemas SAU
67	Pmflex Group Northern Europe AB
68	Hager Elektro AB
69	Elektrofabriken i Malmö AB
70	Hager AG
71	Hager Systems AG
72	Hager Industrie AG
73	Hager Electro BV
74	Hager Elektrik Tic Ltd Sir
75	Hager Middle East FZE
76	Polo elektroobladnannia
77	Hager UK Ltd
78	Hager Engineering Ltd
79	Hager Ltd
80	Iboco Corporation



Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) (2024)

Nachhaltigkeitsthema	Relevantes ESRS-Thema	Unterthemen	IRO-Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Beschreibung der IRO	Strategie und Geschäftsmodell der Hager Group zum Umgang mit den IRO
Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1 – Klimawandel	- Anpassung an den Klimawandel - Klimaschutz	Negative Auswirkungen	Beschaffung von Material und Komponenten – vorgelagert	Rohstoffgewinnung und -verarbeitung tragen zu hohen Emissionen bei	- Verstärkte Nutzung von recycelten Materialien - Kartierung von Hochrisikolieferanten über EcoVadis IQ+ und deren Ermutigung zur Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmenplänen für die Dekarbonisierung - Echtzeitüberwachung von Risiken in Bezug auf Klimawandel über die Sphera Plattform
Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1 – Klimawandel	Klimaschutz	Negative Auswirkungen	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Die Abhängigkeit von bestimmten Rohstoffen begrenzt die Flexibilität und erhöht die Klimaanfälligkeit	- Entwicklung und Untersuchung kohlenstoffarmer Alternativen für Rohstoffe - Konzentration auf umweltfreundlich gestaltete Produkte, wie zum Beispiel Cubyko Leaf, das die CO₂-Emissionen um mindestens 3% reduziert
Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1 – Klimawandel	Klimaschutz	Negative Auswirkungen	Nutzungsphase – nachgelagert	Je nach den beim Kunden genutzten Energiequellen variieren die Emissionen in der Produkt-nutzungsphase erheblich	- Entwicklung energieeffizienter Produktdesigns zur Reduzierung des Energieverbrauchs beim Kunden - Förderung intelligenter Energiemanagement-Systeme für Haushalte und Unternehmen
Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1 – Klimawandel	Klimaschutz	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Kohlenstoffpreise und Emissionsbesteuerung erhöhen die Betriebskosten	- Verbesserung der Verfahren der Kreislaufwirtschaft durch Optimierung der Materialnutzung - Umsetzung von Strategien zur Verringerung der CO₂-Emissionen aus der Geschäftstätigkeit
Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1 – Klimawandel	- Anpassung an den Klimawandel - Klimaschutz	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Störungen der Lieferkette aufgrund von extremen Wetterereignissen	- Umsetzung von Strategien zur Resilienz der Lieferketten - Verbesserung der Risikomanagement-Rahmen zur Bewältigung von physischen Klimarisiken
Energie	ESRS E1 – Klimawandel	Energie	Negative Auswirkungen	Beschaffung von Material und Komponenten – vorgelagert	Rohstoffgewinnung und -verarbeitung erfordern einen erheblichen Energieeinsatz, der zu hohen Emissionen führt	- Integration von Recyclingfähigkeit und Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft, da die Gewinnung von recyceltem Material zu einem geringeren Energieverbrauch führt - Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Nutzung von erneuerbaren Energiequellen und Verbesserung der Energieeffizienz
Energie	ESRS E1 – Klimawandel	Energie	Negative Auswirkungen	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen und eine energieintensive Erzeugung erhöhen die Auswirkungen auf das Klima	- Übergang zu energieeffizienten Produktionsprozessen - Einsatz von LED-Beleuchtung, Gebäudedämmung und Wärmerückgewinnungssystemen zur Steigerung der Effizienz - Einsatz neuer Technologien zur Reduzierung der Energieintensität
Energie	ESRS E1 – Klimawandel	Energie	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Steigende Energiepreise führen zur Erhöhung der Betriebskosten. Energiepreisschwankungen erhöhen die Volatilität des Kapitalflusses	- Abschluss von Stromkaufvereinbarungen (Power Purchase Agreements; PPAs) für die Beschaffung erneuerbarer Energien - Verbesserte Energieeffizienz bei den Herstellungsprozessen
Besorgniserregende und besonders besorgniserregende Stoffe	ESRS E2 – Umweltverschmutzung	- Besorgniserregende Stoffe - Besonders besorgniserregende Stoffe	Negative Auswirkungen – Potenzial	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Die Emission von besorgniserregenden und besonders besorgniserregenden Stoffen in Abwässer oder in die Luft könnten Gesundheitsproblemen für die Bevölkerung in den Gebieten verursachen, in denen wir tätig sind	Überwachung der besorgniserregenden Stoffe und besonders besorgniserregenden Stoffe und bei Bedarf Ergreifen von Vorsichtsmaßnahmen.



Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) (2024) Fortsetzung

Nachhaltigkeitsthema	Relevantes ESRS-Thema	Unterthemen	IRO-Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Beschreibung der IRO	Strategie und Geschäftsmodell der Hager Group zum Umgang mit den IRO
Besorgniserregende und besonders besorgniserregende Stoffe	ESRS E2 – Umweltverschmutzung	– Besorgniserregende Stoffe – Besonders besorgniserregende Stoffe	Risiko	Entwicklung und Produktdesign – eigener Betrieb	Strengere Verordnungen für gefährliche Stoffe können eine Neuzusammensetzung der Produkte erforderlich machen	– Übergang zu sichereren und umweltfreundlichen Chemikalien in der Fertigung
Besorgniserregende und besonders besorgniserregende Stoffe	ESRS E2 – Umweltverschmutzung	– Besorgniserregende Stoffe – Besonders besorgniserregende Stoffe	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Rechtsansprüche aufgrund von gesundheitlichen Auswirkungen, die durch (besonders) besorgniserregende Stoffe verursacht wurden	– Umsetzung strenger Management- und Schulungsprogramme für gefährliche Stoffe
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	– Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Negative Auswirkungen	Entwicklung und Produktdesign – eigener Betrieb	Das Produktdesign und die Stückliste lassen auf die Nutzung nicht erneuerbarer oder nicht recycelbarer Materialien schließen.	– Förderung der Forschung in den Bereichen Ökodesign und Materialinnovation. – Förderung der Kreislaufwirtschaft bei der Produktentwicklung, Reparatursysteme für Produkte
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	– Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Steigende (Sekundär-) Rohstoffpreise und Ressourcenknappheit schaffen Kostendruck	– Steigerung der Materialrückgewinnung, des Recyclings und der Wiederverwendung in der Fertigung – Investitionen in biobasierte, synthetische oder Verbundwerkstoffe, um die Rohstoffabhängigkeit zu verringern – Entwicklung modularer, reparierbarer und recycelbarer Produkte, die den strengeren Anforderungen an die Kreislaufwirtschaft entsprechen
Produktnachhaltigkeit	ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	– Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Chance	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Aufstieg neuer Geschäftsmodelle (10R-Dienste, Energiemanagement, Elektromobilität, Energiespeicherung)	– Die Hager Group setzt auf eine Neuausrichtung hin zu Geschäftsmodellen der Kreislaufwirtschaft, die mit dem 10R-Ansatz im Einklang stehen und sich auf Recyclingfähigkeit und Reparierbarkeit konzentrieren
Produktnachhaltigkeit	ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	– Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Chance	Nutzungsphase – nachgelagert	Produkte zur Verbesserung der Energieeffizienz in Wohn-, Gewerbe- und Industriegebäuden	– Der Konzern arbeitet proaktiv an Lösungen für Energiespeicherung, bidirektionales Laden und intelligente Gebäudelösungen für einen effizienten Energieverbrauch. – Der Konzern nutzt durch die Übernahmen von Efcia und Advizeo digitale Innovationen, um Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und zu skalieren, die die Energieeffizienz in Wohn-, Gewerbe- und Industriegebäuden direkt verbessern.



Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) (2024) Fortsetzung

Nachhaltigkeitsthema	Relevantes ESRS-Thema	Unterthemen	IRO-Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Beschreibung der IRO	Strategie und Geschäftsmodell der Hager Group zum Umgang mit den IRO
Einbindung der Mitarbeiter und Arbeitnehmerrechte	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	– Arbeitszeit – Angemessene Entlohnung – Sozialer Dialog – Vereinigungsfreiheit – Tarifvertrag – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – Sichere Beschäftigung	Negative Auswirkungen – Potenzial	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Schlechte Arbeitsbedingungen, einschließlich unzureichender Arbeitsabläufe und eingeschränkter Mitarbeiterbeteiligung, führen zu negativen Auswirkungen auf das Wohlergehen, die Mitarbeiterbindung und Produktivität.	– Menschliche Dimension: Die Mitarbeiter bilden die Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur und das Rückgrat des Projekts 2030; Überblick über unsere Werte im täglichen Umgang mit Interessengruppen und in der Entscheidungsfindung; von den Angestellten erwartete Handlungen und Einstellungen sowie die Prinzipien der Führungskompetenz – Partner des Global Compact der Vereinten Nationen zur Förderung der sozialen Verantwortung im Unternehmen – Programme für unsere jungen Talente, wie zum Beispiel die TAI Community in Frankreich, Deutschland und Polen – Erzählen Sie uns davon!: Mitarbeiterumfrage mit Schwerpunkt auf Fragen zur Motivation, Leistung und Einbindung – IC-Agenten: internes Kommunikationsnetzwerk, über das unsere Angestellten auf der ganzen Welt Informationen erhalten und kommunizieren können – Auszeichnungen der Hager Group: Auszeichnung herausragender Projekte – Erklärung der Menschenrechte – Unterstützung der psychischen Gesundheit und Angebote für die körperliche Gesundheit (z.B. Sportkurse, Fitnessstudiomitgliedschaft)
Einbindung der Mitarbeiter und Arbeitnehmerrechte	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	– Kinderarbeit – Zwangsarbeit – Datenschutz	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Nichteinhaltung von Menschenrechtsbelangen kann zu Reputationsschäden führen	– Richtlinien und strenge Compliance-Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzung
Gewinnung, Schulung und Weiterentwicklung von Talenten	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	– Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Höhere Rekrutierungskosten durch stärkeren Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Verlust firmeninterner Kenntnisse bei fehlenden generationsübergreifenden Schulungen. Mangel an geschulten Technikern.	– Ausweitung der Schulungsprogramme im Bereich Technik und Führungskompetenz durch Hi! Universität – Bereitstellung einer strukturierten konzernweiten Lernplattform mit Online-Kursen, Akademien und personalisierten Entwicklungsprogrammen – Ermutigung der Mitarbeiter, mithilfe strukturierter interner Mobilitätsprogramme funktionsübergreifende Rollen zu erkunden – Förderung von Programmen zum Wissenstransfer, um Risiken durch den fehlenden Austausch zwischen Arbeitskräften unterschiedlichen Alters einzudämmen
Gesundheitsschutz und Sicherheit	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	– Gesundheitsschutz und Sicherheit	Negative Auswirkungen	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Das Fehlen von Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz und fehlende Sicherheitsschulungen erhöhen die Gefahr häufiger und schwerwiegender Gesundheit- und Sicherheitsrisiken	– Initiativen der Europäischen Betriebsräte der Hager Group zur Aufrechterhaltung einer Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Unfälle – Durchführung regelmäßiger Sicherheitskampagnen und monatlicher Berichte über arbeitsbedingte Verletzungen – Stärkung von Sicherheitsprotokollen, Schulungsprogrammen und Schutzmaßnahmen
Gesundheitsschutz und Sicherheit	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	– Gesundheitsschutz und Sicherheit	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Arbeitsunfälle und schlechte Arbeitsbedingungen führen zu Kosten für medizinische Versorgung und Entschädigung sowie zu erhöhten Fehlzeiten und geringerer Produktivität	– Durchführung regelmäßiger Sicherheitskampagnen und monatlicher Berichte über Arbeitsunfälle – Ausstattung der Mitarbeiter mit geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) – Zugang zu medizinischem Personal sowie zu geistiger und körperlicher Gesundheitsförderung gewährleistet eine sichere Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter und verbessert deren Wohlergehen



Anlage II Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) (2024) Fortsetzung

Nachhaltigkeitsthema	Relevantes ESRS-Thema	Unterthemen	IRO-Typ	Position in der Wertschöpfungskette	Beschreibung der IRO	Strategie und Geschäftsmodell der Hager Group zum Umgang mit den IRO
Diversität und Inklusion	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	– Diversität – Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Die Gewinnung einer vielfältigeren Belegschaft ist alternativlos, da die Arbeitskräfte in Deutschland und Frankreich immer älter werden	– Die Hager Group fördert aktiv Chancengleichheit und ein integratives Arbeitsumfeld
Diversität und Inklusion	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	– Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Strengere Verordnungen, die die Einhaltung der Diversitätsgesetze erfordern (z.B. Quote)	– Umsetzung der Pflichtschulungen zu Ethik und Diversität, um unbewusste Voreingenommenheit zu bekämpfen und faire Behandlung zu gewährleisten – Beibehaltung bzw. Anhebung des Anteils von Frauen im Management, auch in Geschäftsführungs- und Führungspositionen
Produktsicherheit	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	– Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Negative Auswirkungen – Potenzial	Nutzungsphase – nachgelagert	Das Fehlen vollständiger Produktdokumentationen und die Nichteinhaltung von Sicherheitsanforderungen kann für Endnutzer zu Gefahrensituationen führen, wie z.B. Stromschläge, Brandrisiken oder Produktmängel aufgrund fehlerhafter Konstruktion, Missbrauch oder Anwendung in ungeeigneten Umgebungen.	– Sicherheitshinweise für kritische Produkte, um die Anwender auf die Risiken aufmerksam zu machen. – Qualitätskontroll- und -sicherungssystem während der Konstruktions- und Herstellungsphase. – Feedback-System für Kunden bei Beschwerden und Bedenken.
Produktsicherheit	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	– Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Risiko	Nutzungsphase – nachgelagert	Produktrückrufe/-rücknahmen führen zu zusätzlichen Kosten für die Qualitätskontrolle und das Rückrufmanagement	– Durchführung von Fehlermöglichkeits- und Einflussanalysen (Failure Mode and Effects Analysis; FMEA) zur Bewertung potenzieller Produktrisiken und Umsetzung von Prozessaktualisierungen
Produktsicherheit	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	– Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Risiko	Nutzungsphase – nachgelagert	Rechtliche Risiken aus der Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften	– Integration der regulatorischen Anforderungen in das Produktdesign und das QS-/QK-Management
Unternehmenspolitik	ESRS G1 – Unternehmenspolitik	– Korruption und Bestechung	Risiko	Herstellung und Fertigung – eigener Betrieb	Beteiligung an Korruption/ Bestechung und undurchsichtiger Lobbyarbeit	– Gut etablierte ethische Richtlinien und Beschwerdemechanismus zur Überwachung und Kontrolle unethischen Verhaltens. – Es gibt Schulungsmodule und Ethik-Botschafter, die für eine Sensibilisierung der Angestellten verantwortlich sind.



Anlage III Managementstruktur (2024)

		Geschlecht (m/w)	Geschäftsführer	Art der Mitgliedschaft	
Name	Position			Nicht geschäftsführend	Unabhängig
Aufsichtsrat					
Daniel Hager	Vorsitzender	M		X	
Dr. Filip Thon	Mitglied	M			X
Peter Hager	Mitglied	M		X	
Prof. Dr. Gisela Lanza	Mitglied	W			X
Prof. Dr. Rainer Lorz	Stellvertretender Vorsitzender	M			X
Antoine Raymond	Mitglied	M			X
Vorstand					
Sabine Busse	Chief Executive Officer	W	X		
Franck Houdebert	Chief Human Resource Officer	M	X		
Mike Elbers	Chief Marketing officer	M	X		
Dr. Ralph Fürderer	Chief Technical Officer	M	X		
Michael Flieger	Chief Financial Officer	M	X		



Anlage IV Angaben zur Ethik

Beschwerdemechanismus – Let's talk!

Beschwerden über unethisches Verhalten	2022	2023	2024
Interessenkonflikte	–	10	7
Diebstahl	–	4	0
Betrug	–	2	4
Integrität	–	2	2
Korruption	2	1	0

Richtlinienkommunikation

Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption kommuniziert per Funktion			
Funktionen der Mitarbeitenden	2022	2023	2024
Datenschutz	100%	100%	100%
Rechts- und Risikomanagement im Konzern	100%	100%	100%
Soziale Verantwortung im Konzern	100%	100%	100%
Vertrieb und Marketing Europa	98%	99%	99%
Entwicklung von Lösungen	99%	98%	99%
Qualität und Umweltschutz im Konzern	99%	98%	99%
Finanzen	99%	98%	100%
Produktentwicklung	99%	98%	99%
Personalwesen	97%	97%	100%
Digitalisierung und Information	97%	97%	99%
Produktionstechnik	99%	97%	100%
Immobilien, Investitionen und Unternehmensdienstleistungen im Konzern	98%	96%	98%
Unterstützungsfunktionen und Topmanagement im Konzern	92%	96%	95%
SDM Geschäftsbereich „Sicherheit“	100%	96%	100%
Soziales	94%	95%	95%
Unternehmensstrategie	100%	94%	100%

Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption kommuniziert per Funktion			
Funktionen der Mitarbeitenden	2022	2023	2024
Unternehmenskommunikation	100%	94%	100%
Vertrieb und Marketing Maschinenraum	89%	90%	85%
Internationaler Vertrieb	82%	89%	92%
Vertrieb Indien und China	82%	82%	78%
Hager Next	89%	82%	100%
Beschaffung und Lieferkette	78%	79%	82%
Herstellung	55%	60%	65%
Geschäftsbereich Energiemanagement	42%	38%	40%
EFICIA	–	–	44%
PM Flex	–	–	18%
Herholdt Controls Srl	–	–	5%
Betriebsstätten	–	–	100%



Anlage IV Angaben zur Ethik Fortsetzung

Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung kommuniziert per Land						
Land	2022		2023		2024	
	Anz. der Angestellten	% der Angestellten, die die Kommunikation erhalten haben	Anz. der Angestellten	% der Angestellten, die die Kommunikation erhalten haben	Anz. der Angestellten	% der Angestellten, die die Kommunikation erhalten haben
Australien	93	70%	105	71%	95	53%
Österreich	25	100%	30	100%	26	100%
Belgien	23	100%	24	100%	23	96%
Bosnien und Herzegowina	20	85%	20	85%	21	81%
China	1.561	40%	1.482	37%	1.529	35%
Tschechien	24	100%	24	96%	22	100%
Frankreich	3.672	83%	3.550	84%	3.469	86%
Deutschland	4.094	74%	4.184	76%	3.995	78%
Griechenland	37	69%	37	62%	35	69%
Hongkong Sonderverwaltungszone Chinas	11	100%	12	92%	12	100%
Ungarn	16	83%	16	88%	15	87%
Indien	131	79%	158	82%	150	84%
Indonesien	8	100%	9	89%	7	100%
Irland	23	83%	22	83%	25	81%
Italien	488	60%	496	62%	513	52%
Luxemburg	2	100%	1	100%	2	100%
Malaysia	19	100%	20	95%	18	100%
Niederlande	124	98%	124	99%	134	100%
Polen	1.503	63%	1.530	76%	1.485	87%
Portugal	57	85%	59	92%	58	91%
Katar	4	100%	4	100%	3	100%
Rumänien	14	67%	13	85%	13	85%
Singapur	13	100%	15	94%	17	100%



Anlage IV Angaben zur Ethik Fortsetzung

Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung kommuniziert per Land						
Land	2022		2023		2024	
	Anz. der Angestellten	% der Angestellten, die die Kommunikation erhalten haben	Anz. der Angestellten	% der Angestellten, die die Kommunikation erhalten haben	Anz. der Angestellten	% der Angestellten, die die Kommunikation erhalten haben
Spanien	190	67%	213	81%	211	89%
Schweden	46	97%	44	98%	45	63%
Schweiz	364	65%	390	78%	387	97%
Türkei	13	80%	12	100%	13	85%
Ukraine	31	64%	31	60%	29	63%
Vereinigte Arabische Emirate	25	100%	24	100%	24	100%
Vereinigtes Königreich	255	88%	283	84%	265	87%
USA	17	50%	15	44%	16	44%



Anlage V Personaldaten

Gesamtzahl der Mitarbeitenden

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Interne Belegschaft

Belegschaft zum Ende Dezember (ohne zusätzliche Berechnung)

Belegschaft gesamt	2022	2023	2024
Interne Belegschaft	12.903	12.947	12.657

Belegschaft gesamt - Geschlecht	2022	2023	2024
Männer	7.693	7.727	7.609
Frauen	5.210	5.220	5.048

Belegschaft gesamt - Region	2022	2023	2024
NORD- UND SÜDAMERIKA	17	15	16
APAC	1.836	1.801	1.828
EUROPA	11.008	11.090	10.773
MENEAT	42	40	40

Belegschaft gesamt - Land	2022	2023	2024
Australien	93	105	95
Österreich	25	30	26
Belgien	23	24	23
Bosnien und Herzegowina	20	20	21
China	1.561	1.482	1.529
Tschechien	24	24	22
Frankreich	3.672	3.550	3.469
Deutschland	4.094	4.184	3.995
Griechenland	37	37	35
Hongkong Sonderverwaltungszone Chinas	11	12	12
Ungarn	16	16	15

Belegschaft gesamt - Land	2022	2023	2024
Indien	131	158	150
Indonesien	8	9	7
Irland	23	22	25
Italien	488	496	513
Luxemburg	2	1	2
Malaysia	19	20	18
Niederlande	124	124	134
Polen	1.503	1.530	1.485
Portugal	57	58	58
Katar	4	4	3
Rumänien	14	13	13
Singapur	13	15	17
Spanien	190	213	211
Schweden	46	44	45
Schweiz	364	390	387
Türkei	13	12	13
Ukraine	31	31	29
Vereinigte Arabische Emirate	25	24	24
Vereinigtes Königreich	255	283	265
USA	17	15	16



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Belegschaft gesamt – unbefristete/befristete Angestellte

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Unbefristete/befristete Angestellte – Geschlecht	2022		2023		2024	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Unbefristet	6.758	4.568	6.934	4.717	7.003	4.703
Befristet	935	642	792	503	606	345

Unbefristete/befristete Angestellte – Region	2022		2023		2024	
	Unbefristet	Befristet	Unbefristet	Befristet	Unbefristet	Befristet
NORD- UND SÜDAMERIKA	17	0	15	0	16	0
APAC	1.783	53	1.795	6	1.826	2
EUROPA	9.487	1.521	9.801	1.289	9.825	948
MENEAT	39	3	40	0	39	1
Gesamt	11.326	1.577	11.651	1.295	11.706	951



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Belegschaft gesamt – Mitarbeitertyp

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Diese Kennzahl gilt zum Ende der Berichtsperiode, und dabei wird jeder einzelne Angestellte, egal ob Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter, einbezogen.

Belegschaftstyp – gesamt	2022	2023	2024
Unbefristete Angestellte	11.326	11.651	11.706
Befristete Angestellte	1.289	1.015	664
Lehrlinge	230	235	249
Intern	58	46	38

Belegschaftstyp – Geschlecht	2022		2023		2024	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Unbefristete Angestellte	4.568	6.758	4.717	6.934	4.703	7.003
Befristete Angestellte	575	714	438	577	284	380
Lehrlinge	48	182	49	186	47	202
Intern	19	39	16	30	14	24



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Mitarbeitende gesamt – Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Vollzeit/Teilzeitbeschäftigte – Geschlecht	2022		2023		2024	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeit	7.552	4.735	7.570	4.739	7.453	4.559
Teilzeit	141	475	156	481	156	489

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte – Region	2022		2023		2024	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
NORD- UND SÜDAMERIKA	17	0	15	0	16	0
APAC	1.832	4	1.799	2	1.827	1
EUROPA	10.397	611	10.455	635	10.130	643
MENEAT	41	1	40	0	39	1



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Mitarbeiterfluktuation

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Interne Belegschaft – nur unbefristete Angestellte

Stand Ende Dezember

Die Daten werden nur für Angestellte erhoben, die ihr Arbeitsverhältnis freiwillig beendet haben. Die Berechnungsmethode findet sich am Ende der Tabelle.

Mitarbeiterfluktuation – gesamt	2022	2023	2024
Freiwillige Kündigungen	1.082	883	901
Fluktuationsrate durch freiwillige Kündigungen	10,3%	7,8%	7,7%

Mitarbeiterfluktuation – Geschlecht	2022			2023			2024		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Kündigungen (Anz.)	423	659	1.082	343	540	883	341	560	901
Fluktuation (%) – Verteilung nach Geschlecht	4%	6,3%	10,3%	3%	4,8%	7,8%	2,9%	4,8%	7,7%

Mitarbeiterfluktuation – Region	2022		2023		2024	
	Kündigungen	Fluktuationsrate	Kündigungen	Fluktuationsrate	Kündigungen	Fluktuationsrate
NORD- UND SÜDAMERIKA	1	0,0%	2	0,0%	1	0,0%
APAC	746	7,1%	549	4,9%	600	5,2%
EUROPA	329	3,1%	331	2,9%	295	2,5%
MENEAT	6	0,1%	1	0,0%	5	0,0%
Gesamt	1.082	10,3%	883	7,8%	901	7,7%



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Neueinstellungen

Quelle: Headcount & movement PowerBI - cumulated hires

Interne Belegschaft – nur unbefristete Angestellte

Stand Ende Dezember

Neueinstellungen: Alle Angestellten, außer Wiedereingestellte und Wiedereingestellte mit neuer Tätigkeit

Neueinstellungen – Geschlecht	2022			2023			2024		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Neueinstellungen (Anz.)	279	561	840	590	853	1.443	398	744	1.142
Einstellungsquote (%)	2,16%	4,35%	6,51%	4,56%	6,59%	11,15%	3,14%	5,88%	9,02%

Neueinstellungen – Altersgruppe	2022		2023		2024	
	Neueinstellungen	Einstellungsquote	Neueinstellungen	Einstellungsquote	Neueinstellungen	Einstellungsquote
60 Jahre und älter	11	0,09%	13	0,10%	7	0,06%
50-59 Jahre	117	0,91%	105	0,81%	76	0,60%
40-49 Jahre	201	1,56%	261	2,02%	187	1,48%
30-39 Jahre	327	2,53%	599	4,63%	487	3,85%
21-29 Jahre	182	1,41%	424	3,28%	340	2,69%
≤ 20 Jahre	2	0,02%	41	0,32%	45	0,36%

Neueinstellungen – Region	2022		2023		2024	
	Neueinstellungen	Einstellungsquote	Neueinstellungen	Einstellungsquote	Neueinstellungen	Einstellungsquote
NORD- UND SÜDAMERIKA	4	0,03%	4	0,03%	4	0,03%
APAC	70	0,54%	628	4,85%	678	5,36%
EUROPA	759	5,88%	809	6,25%	453	3,58%
MENEAT	7	0,05%	2	0,02%	7	0,06%



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Mitarbeitende gesamt – externe Belegschaft

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Externe Belegschaft

Stand Ende Dezember

Externe Belegschaft – gesamt	2022	2023	2024
Externe Belegschaft	1.796	1.525	1.569

Diversität im Topmanagement

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Mitarbeiterkategorie: Oberste Führungskräfte, Führungskräfte, leitende Manager

Topmanagement – Geschlecht	2022		2023		2024	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Oberste Führungskräfte, Führungskräfte, leitende Manager	43	216	56	195	58	198
in %	17%	83%	22%	78%	23%	77%

Topmanagement – Altersgruppe	2022	2023	2024
60 Jahre und älter	50	47	49
50-59 Jahre	134	125	132
40-49 Jahre	62	70	66
30-39 Jahre	13	9	9
21-29 Jahre	0	0	0
≤ 20 Jahre	0	0	0

Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Diversität – Altersgruppe der Mitarbeitenden

Quelle: Headcount & movement PowerBI
Interne Belegschaft
Stand Ende Dezember

Mitarbeitende – Altersgruppe	2022	2023	2024
60 Jahre und älter	1.294	1.066	1.147
50-59 Jahre	3.357	3.215	3.152
40-49 Jahre	3.385	3.435	3.427
30-39 Jahre	3.252	3.431	3.327
21-29 Jahre	1.566	1.690	1.482
≤ 20 Jahre	49	110	122

Diversität – Mitarbeiterkategorie

Quelle: Headcount & movement PowerBI
Interne Belegschaft
Stand Ende Dezember

Mitarbeiterkategorie – Geschlecht	2022		2023		2024	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Oberste Führungskräfte	4	22	5	21	5	21
Führungskräfte	19	113	21	96	22	102
Leitende Manager	20	81	30	78	31	75
Manager & Fachkräfte	423	1.822	516	2.109	534	2.133
Spezialisten	1.476	2.663	1.495	2.696	1.508	2.689
Betreiber & Dienstleister	3.077	2.432	3.024	2.406	2.830	2.268
Nicht zutreffend	191	560	129	319	118	321
Gesamt	5.210	7.693	5.220	7.725	5.048	7.609



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Diversität – Mitarbeiterkategorie

Quelle: Headcount & movement PowerBI

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Mitarbeiterkategorie – Altersgruppe	2022						2023				2024			
	60 Jahre und älter	50-59 Jahre	40-49 Jahre	30-39 Jahre	21-29 Jahre	≤ 20 Jahre	60 Jahre und älter	50-59 Jahre	40-49 Jahre	≤ 20 Jahre	40-49 Jahre	30-39 Jahre	21-29 Jahre	≤ 20 Jahre
Oberste Führungskräfte	6	18	2				7	15	4		3			
Führungskräfte	29	66	30	7			25	61	27		30	4		
Leitende Manager	15	50	30	6			15	49	39		33	5		
Manager & Fachkräfte	245	696	729	504	71		212	727	866		869	725	102	
Spezialisten	435	1.056	1.054	1.159	434	1	343	1.008	1.063	2	1.102	1.210	507	2
Betreiber & Dienstleister	528	1.398	1.410	1.424	743	6	435	1.342	1.421	27	1.375	1.343	628	30
Nicht zutreffend	36	73	130	152	318	42	29	13	15	80	15	40	245	90
Gesamt	1.294	3.357	3.385	3.252	1.566	49	1.066	3.215	3.435	109	3.427	3.327	1.482	122

Behinderung

Quelle: Erfolgsfaktoren – Diversität

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Behinderung	2022	2023	2024
Interne Belegschaft	404	424	414
in %	3%	3%	3%



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Leistungs- und Entwicklungsgespräch (PDI) – Geschlecht

Quelle: Successfactors - CSR PDI Campain

* * Das im Unternehmen eingesetzte Verfahren für Leistungs- und Entwicklungsgespräche gilt für alle unbefristet tätigen Arbeitnehmer in allen Ländern (mit Ausnahme von Betreibern und Dienstleistern) und betrifft damit 54% unserer internen Belegschaft. Für die Betreiber und Dienstleister gelten an einigen Standorten örtliche Verfahren, allerdings ist derzeit kein globales Reporting verfügbar. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht gilt für diese 54% (einbezogene Angestellte).

PDI – Geschlecht	2022	2023*	2024*
Männer	nicht verfügbar	71%	71%
Frauen	nicht verfügbar	29%	29%

PDI – Mitarbeiterkategorie	2022	2023*	2024*
Oberste Führungskräfte	nicht verfügbar	nicht verfügbar	1%
Führungskräfte	nicht verfügbar	nicht verfügbar	2%
Leitende Manager	nicht verfügbar	nicht verfügbar	2%
Manager & Fachkräfte	nicht verfügbar	nicht verfügbar	37%
Spezialisten	nicht verfügbar	nicht verfügbar	58%

Schulung

Quelle: PowerPoint – Isabelle Wiedemann (Excel aus SuccessFactor-Daten)

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden – Geschlecht	2022	2023	2024
Männer	17	16	18
Frauen	15	15	18
Gesamt	16	16	18

Durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden – Funktion	2022	2023	2024
BU Energiemanagement (B.046)	9	19	16
Datenschutz (B.039)		3	Nicht mehr vorhanden
Digitalisierung und Information (B.011)	14	11	15
Finanzen (B.010)	10	8	10
Unternehmenskommunikation (B.006)	15	32	14
Gesundheit und Sicherheit im Unternehmen (B.058)			18
Rechts- und Risikomanagement im Unternehmen (B.007)	17	13	9
Qualität und Umwelt im Unternehmen (B.012)	25	28	27
Immobilien, Investitionen und Unternehmensdienstleistungen (B.018)	12	16	15
Soziale Verantwortung im Unternehmen (B.043)	10	16	21
Unternehmensstrategie (B.008)	10	9	10
Unterstützungsfunktionen und Topmanagement im Unternehmen (B.013)	17	4	4
Hager Next (B.053)		20	22
Personalwesen (B.015)	17	13	20
Vertrieb Indien und China (B.054)		13	17
Produktionstechnik (B.003)	20	26	22
Internationaler Vertrieb (B.050)	12	9	11
Fertigung (B.037)	17	16	21
Produktentwicklung (B.004)	22	25	22
Vertrieb und Marketing Maschinenraum (B.051)	13	17	16
Vertrieb und Marketing Europa (B.052)	17	15	13
SDM Geschäftsbereich „Sicherheit“ (B.048)	24	12	12
Soziales (B.017)	16	17	19
Entwicklung und Marketing von Lösungen (B.049)	14	12	24
Beschaffung und Lieferkette (B.036)	13	15	14



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Schulung

Quelle: PowerPoint – Isabelle Wiedemann (Excel aus SuccessFactor-Daten)

Interne Belegschaft

Stand Ende Dezember

Durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden – Mitarbeiterkategorie	2022	2023	2024
Oberste Führungskräfte	nicht verfügbar	9	10
Führungskräfte	nicht verfügbar	11	9
Leitende Manager	nicht verfügbar	9	13
Manager und Fachkräfte	nicht verfügbar	16	18
Spezialisten	nicht verfügbar	17	19
Betreiber und Dienstleister	nicht verfügbar	15	19

Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Tarifvertrag und Sicherstellung des sozialen Dialogs

Tarifvertrag – gesamt	2021	2023	2024
% der Belegschaft, die durch Arbeitnehmervertretungen vertreten ist*	95%	96%	97%
% der Belegschaft, für die Tarifverträge gelten#	76%	90%	90%

* Unter Berücksichtigung der Arbeitnehmervertreter für kleine Länder im EU-Betriebsrat
Unter Berücksichtigung der lokalen Vereinbarung in Polen (Vertrag über Arbeitszeit/-bedingungen/ Krankenversicherung)

Abgedeckte Belegschaft	2023			2024		
	Geltung des Tarifvertrags		Sozialer Dialog	Geltung des Tarifvertrags		Sozialer Dialog
Abgedeckte Belegschaft	Angestellte – EWR (für Länder mit >50 Ange- stellten, die für >10% der Gesamtbelegschaft stehen)	Angestellte – außerhalb des EWR (Schätzung für Regionen mit >50 Angestellten, die für >10% der Gesamt- belegschaft stehen)	Arbeitnehmervertretung (nur EWR) (für Länder mit >50 Ange- stellten, die für >10% der Gesamtbelegschaft stehen)	Angestellte – EWR (für Länder mit >50 Ange- stellten, die für >10% der Gesamtbelegschaft stehen)	Angestellte – außerhalb des EWR (Schätzung für Regionen mit >50 Angestellten, die für >10% der Gesamtbelegschaft stehen)	Arbeitnehmervertretung (nur EWR) (für Länder mit >50 Ange- stellten, die für >10% der Gesamtbelegschaft stehen)
0–19%		EUROPA (CH/VK)			EUROPA (CH/VK)	
20–39%						
40–59%						
60–79%						
80–100%	Frankreich	APAC (CHINA)	Frankreich	Frankreich	APAC (CHINA)	Frankreich
	Deutschland		Deutschland	Deutschland		Deutschland
	Italien		Italien	Italien		Italien
	Niederlande		Niederlande	Niederlande		Niederlande
	Polen		Polen	Polen		Polen
	Portugal		Portugal	Portugal		Portugal
	Spanien		Spanien	Spanien		Spanien



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Elternzeit

Quelle: Parental leave in Successfactor

Interne Belegschaft

Von Januar 2024 bis Dezember 2024

Elternzeit umfasst auch Mutterschaftsurlaub

Elternzeit – Geschlecht	2024							
	Anspruch auf Elternzeit		Elternzeit in Anspruch genommen		Aus der Elternzeit zurückgekehrt		Rückkehrrate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Interne Angestellte	2.649	4.815	89	96	84	107	3%	2%
Gesamt – Frankreich und Deutschland*	7.464		185		191		3%	

* Wir arbeiten gerade an einer Zusammenstellung der Daten und konzentrieren uns bisher auf die interne Belegschaft in Frankreich und Deutschland, die 60% unserer Angestellten ausmacht. Der Grund für die Auswahl dieser beiden Länder ist die Reife der dort vorhandenen Daten und der hohen Anzahl an Beschäftigten.

Sicherheit

Die Formel, die zur Zusammenstellung und Berechnung der LTAR-Daten auf Unternehmensebene verwendet wurde, lautet:

$$\frac{\sum(\text{Anz. der LTA} \cdot 1.000.000)}{\sum(\text{Anz. der Arbeitsstunden im Berichtsjahr})}$$

Die Daten umfassen sowohl Angestellte als auch externe Arbeitskräfte. Derzeit machen wir keinen Unterschied zwischen den Titeln der Mitarbeiter.

Alle fließen in unsere Statistik ein. Hier sind im Folgezeitraum Verbesserungen geplant.

Sicherheit	2021	2022	2023	2024
Todesfälle	0	0	0	0
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen	0	0	0	0
Erfassbare Arbeitsunfälle	87	82	93	69

Sicherheit	2021	2022	2023	2024
LTAR	3,93	3,35	3,94	2,62



Anlage V Personaldaten Fortsetzung

Zusätzliche Informationen

Themen	Kontextualisierte Angaben	Berechnungs-/ Konsolidierungsmethode
Belegschaft	Belegschaft steht für die Anzahl der Angestellten, die bei Hager tätig sind. Diese Kennzahl gilt zum Ende der Berichtsperiode, und dabei wird jeder einzelne Angestellte, egal ob Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter, einbezogen. Der Wert für die Belegschaft kann daher nur 0 oder 1 sein.	Gesamtzahl der Angestellten, die zum Monatsende bei Hager tätig sind, unabhängig von ihrer Beschäftigungsquote. Fällt der letzte Arbeitstag des Angestellten auf den Monatsletzten, gilt die Person noch als aktiv und wird für den entsprechenden Monat einbezogen.
Interne Belegschaft	Interne Belegschaft umfasst Einzelpersonen, die einen direkten Arbeitsvertrag mit Hager haben und für die Hager als Arbeitgeber gilt. Dies sind Angestellte mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, Praktikanten und Lehrlinge.	
Externe Belegschaft	Externe Belegschaft umfasst Einzelpersonen, die keinen direkten Arbeitsvertrag mit Hager, sondern mit einem Dritten haben und für die Hager nicht als Arbeitgeber gilt. Dazu gehören Leasing-Mitarbeiter, Auftragnehmer, Praktikanten, Mitarbeiter von Joint Ventures und Mitarbeiter neu akquirierter Unternehmen	
Fluktuationsrate durch freiwillige Kündigungen	Anteil der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen, die Hager infolge einer freiwilligen Kündigung verlassen (ordentliche Kündigung oder fristlose Kündigung)	$\frac{\text{(Anzahl der freiwilligen Kündigungen für Angestellte mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen in den letzten 12 Monaten)}}{\text{(Durchschnittliche Anzahl der Angestellten am Monatsende für Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen in den letzten 12 Monaten)}}$



Anlage VI Umweltkennzahlen

Energie

Verkaufte Energie und gesamter Energieverbrauch

	2021	2022	2023	2024
Strom (GWh)	0	0,02	0,03	0,05
Heizung (GWh)	0	0,00	0,00	0,00
Kühlung (GWh)	0	0,00	0,00	0,00
Dampf (GWh)	0	0,00	0,00	0,00
Gesamte verkaufte Energie (GWh)	0	0,02	0,03	0,05

	2021	2022	2023	2024
Totaler Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GWh)	254,59	244,46	231,07	213,98

Energieverbrauch außerhalb der Organisation

	2021	2022	2023	2024
Originaldaten (GWh)	0	5,07	3,24	1,49
Extrapolation (GWh)	0	5,15	1,67	1,42
Energieverbrauch außerhalb der Organisation gesamt (GWh)	0	10,22	4,91	2,91

Energieintensität

	2021	2022	2023	2024
Umsatzerlöse (Mrd. €)	2,25	2,44	2,83	2,60
Energieintensität (GWh/Mrd. €)	113	100	82	82

Senkung des Energieverbrauchs

	2021	2022	2023	2024
Umfang der Senkung des Energieverbrauchs, die direkt durch Einsparungs- und Effizienzinitiativen erzielt wurden (Joule oder Vielfache)	254,59	-10,13	-23,51	-40,61

Emissionen

Biogene Emissionen

	2021	2022	2023	2024
Biogene CO ₂ -Emissionen (t CO ₂ e)	53	46	98	199

Emissionsintensität

	2021	2022	2023	2024
Umsatz (Mrd. €)	2,25	2,44	2,83	2,60
Intensitätsquote THG-Emissionen (kt CO ₂ e/Mrd. €) (Σ(Scope 1, 2, 3)/ Umsatz)	883	736	602	591



Anlage VI Umweltkennzahlen Fortsetzung

Wasser

Wasserentnahme aus Gebieten mit Wasserknappheit

	2021	2022	2023	2024	Comment
Oberflächenwasser	0	0	0	0	Hauptverwendungs- zweck von Wasser: – Sanitär- nutzung an allen Standorten – Turm- und Gebäude- kühlung
Grundwasser	0	0	10,24	11,32	
Meerwasser	0	0	0	0	
Produziertes Wasser	0	0	0	0	
Wasser von Dritten	0	12,27	1,98	1,97	
Wasserentnahme aus Gebieten mit Wasserknappheit gesamt (ML)	0	12,27	12,22	13,28	

Art des verbrauchten Wassers

Sonstige Wasserentnahme gesamt (>1000 mg/l TDS) (ML)	0	0	0	0
Frischwasserentnahme gesamt (<= 1000 mg/l TDS) (ML)	292,30	288,26	263,02	257,59



Anlage VI Umweltkennzahlen Fortsetzung

Biodiversität

Für jeden Standort, der sich im Besitz befindet, gepachtet oder verwaltet wird oder an einen solchen angrenzt, sowie für Schutzgebiete und Gebiete mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten sind folgende Informationen anzugeben:

2023						
Geografischer Standort	Blieskastel	Heltersberg	Kornik	La roca del Valles	Ottfingen	Saverne
Lage in Bezug auf die Schutzgebiete	<1 km	<1 km	<1 km	<1 km	<1 km	<1 km
Betriebsarten	Produktion und Vertrieb von Elektro- und Elektronikgeräten	Produktion und Vertrieb von Elektro- und Elektronikgeräten	Produktion und Vertrieb von Elektro- und Elektronikgeräten	Produktion und Vertrieb von Elektro- und Elektronikgeräten	Produktion und Vertrieb von Elektro- und Elektronikgeräten	Produktion und Vertrieb von Elektro- und Elektronikgeräten
Größe des Betriebsstandorts (km2)	89	256	33	17	41	9
Biodiversitätswert, der durch die Merkmale des Schutzgebiets oder Gebiets mit hohem Biodiversitätswert gekennzeichnet ist	Landschaftsschutzgebiet; besonderes Schutzgebiet (Vogelschutzrichtlinie); Naturschutzgebiet; Standorte von gemeinschaftlicher Bedeutung (Habitatrichtlinie); besondere Schutzgebiete (Habitatrichtlinie)	UNESCO-MAB Biosphärenreservat	Landschaftliches Schutzgebiet	Schutzplan; besondere Schutzgebiete (Habitat-Richtlinie)	Landschaftsschutzgebiet	UNESCO-MAB Biosphärenreservat
Biodiversitätswert, der durch die Auflistung des Schutzstatus (wie z.B. IUCN-Managementkategorien für Schutzgebiete) gekennzeichnet ist	V; IV	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend	V	V	Nicht zutreffend



Anlage VI Umweltkennzahlen Fortsetzung

Art der wesentlichen direkten und indirekten Auswirkungen auf die Biodiversität unter Bezugnahme auf einen oder mehrere der folgenden Punkte:

2024	
Einsatz von Produktionsanlagen	Herstellung und Vertrieb von Elektro- und Elektronikgeräten
Verunreinigung	Im Jahr 2025 führte die Hager Group an 3 Standorten eine Bewertung der gemessenen Verunreinigungen gemäß ESRS E2-4 und E2-5 durch. Diese Werke wurden ausgewählt, da sie stellvertretend für die meisten in unseren Produktionsstätten verwendeten Verfahren sind. Erste Erkenntnisse aus diesem Probelauf sind: E2-4: Die Schadstoffe nach E2-4 lagen unter den E-PRTR-Schwellenwerten und erfüllten die vor Ort geltenden lokalen gesetzlichen Anforderungen. E2-5: Die unter E2-5 überwachten Stoffe erfordern eine strengere Überwachung, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten. Hager entwickelt derzeit ein unternehmensweites Verfahren zur Bewertung und Überwachung dieser Stoffe an allen Produktionsstandorten.
Einfuhr von invasiven Arten, Schädlingen und Krankheitserregern	Diese KPI wird von der Hager Group nicht überwacht. Die Hager Group erwartet jedoch keine erheblichen Auswirkungen, da sie sich an die einschlägigen Zollverordnungen und Umweltrichtlinien hält, die den Eintritt von invasiven Arten verhindern.
Rückgang der Artenvielfalt	Keine zugehörigen KPI überwacht. Die Hager Group erwartet jedoch keine erheblichen Auswirkungen.
Umwandlung der Lebensräume	Die Hager Group überwacht keine zugehörigen KPI. Allerdings erwartet die Hager Group keine wesentlichen Auswirkungen, da: - bei Baumaßnahmen in der Baugenehmigung Spezifikationen festgelegt werden (z.B. Maßnahmen zur ökologischen Kompensation und Auflagen für die Baugenehmigung). Zudem werden bei Neubauprojekten (z.B. Blieskastel) externe Sachverständige für Boden-, Tier-/Artenschutz und Gewässerschutz eingebunden. - an bestimmten Standorten wurden Maßnahmenpläne zur Erhaltung von natürlichen Lebensräumen umgesetzt (z.B. hat man in Bischwiller ein „ökologisch verantwortungsvolles übergreifendes Projekt“ umgesetzt).
Veränderungen ökologischer Prozesse außerhalb des natürlichen Variationsbereichs	Die Hager Group hält sich an lokale Vorschriften. In unseren Standorten wurden keine wesentlichen Auswirkungen beobachtet.



Anlage VI Umweltkennzahlen Fortsetzung

Wesentliche direkte und indirekte positive bzw. negative Auswirkungen in Bezug auf Folgendes:

	2023	comment
Betroffene Arten	Nicht gemessen	Die Biodiversität wird durch den Geschäftsbetrieb der Hager Group nicht wesentlich beeinflusst. Aus diesem Grund führte die Hager Group im Jahr 2024 keine fortschrittliche Folgenabschätzung in Bezug auf die Biodiversität durch. Die für 2023 durchgeführte BFA (Biodiversity Footprint Assessment), in der das von der Hager Group betroffene Gebiet bewertet wurde, gilt jedoch weiterhin als relevant.
Größe der betroffenen Gebiete	- dynamische terrestrische Auswirkungen: 11 MSA, km2 - statische terrestrische Auswirkungen: 328 MSA, km2	
Dauer der Auswirkungen	Gemäß Definition des BFA: - dynamischer Fußabdruck: verursacht durch Veränderungen, Verbrauch oder Renaturierungen während des bewerteten Zeitraums. - der statische Fußabdruck umfasst alle „bleibenden“ oder „langanhaltenden“ Auswirkungen, die längerfristig bestehen bleiben.	
Reversibilität oder Irreversibilität der Auswirkungen	Gemäß Definition des BFA: - die dynamischen Auswirkungen sind reversibel - die statischen Auswirkungen sind von Dauer.	

Gesamtzahl der Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihre Lebensräume in Gebieten haben, die von den Tätigkeiten der Organisationen betroffen sind, jeweils nach Gefährungsgrad

	2023
Stark gefährdet	207
Gefährdet	549
Schutzbedürftig	1.179
Beinahe bedroht	Keine Angaben
Am wenigsten betroffen	Keine Angaben



Anlage VI Umweltkennzahlen Fortsetzung

Abfall

Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls:

Tonnen	2021				2022				2023				2024			
	Gesamt	Recycling	Verbrennung	Durchschnittl. Ende der Nutzungsdauer	Gesamt	Recycling	Verbrennung	Durchschnittl. Ende der Nutzungsdauer	Gesamt	Recycling	Verbrennung	Durchschnittl. Ende der Nutzungsdauer	Gesamt	Recycling	Verbrennung	Durchschnittl. Ende der Nutzungsdauer
Ungefährlicher Abfall																
Metall	11.339	11.339	0	0	11.788	11.720	68	0	14.048	13.976	60	12	7.327	7.275	0	52
Kunststoff	2.317	958	509	850	2.769	2.392	318	60	4.502	3.800	601	100	2.651	1.648	784	219
Mix aus üblichen Industrieabfällen	1.590	1	1.239	350	1.519	169	1.199	151	1.690	203	1.368	119	1.665	601	539	525
Karton	1.451	1.188	0	263	1.557	1.545	0	11	4.366	4.361	0	5	1.100	1.090	2	8
Kupfer	1.524	1.524	0	0	1.121	1.121	0	0	1.375	1.375	0	0	527	527	0	0
Holz	818	591	50	177	734	618	116	0	825	647	176	1	862	594	139	128
Gemischte Elektronik sowie Elektro- und Elektronik-Altgeräte	427	80	1	346	376	173	0	203	186	186	0	0	132	132	0	0
Bioabfälle	153	118	3	32	41	23	18	0	54	42	11	0	35	16	20	0
Akkus und Batterien	133	132	0	1	1	0	0	1	4	3	0	1	8	8	0	0
Kunststoffverpackungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Sonstige	423	113	1	309	1	0	0	0	263	0	0	263	307	0	0	307
Papier	789	158	0	631	787	157	0	630	788	158	0	630	937	289	0	648
Gefährlicher Abfall																
Sonderindustrieabfälle	715	280	205	230	412	17	361	34	576	82	472	22	445	274	102	69



Anlage VII – Standorte der Hager Group mit dem höchsten physischen Klimarisiko (2024)

Rang	Standort	Naturgefahr	Exposition
1	Bischwiller	Überschwemmung, Einsturz	100 Jahre / 100 Jahre
2	Emmenbrücke	Überschwemmung	100 Jahre
3	Schalksmühle	Überschwemmung	100 Jahre
4	Blieskastel	Starkregen	100 Jahre
5	Vendenheim	Überschwemmung, Einsturz	500 Jahre / 100 Jahre
6	Chaponnay	Einfrieren, Einsturz	
7	Pune	Starkregen	100 Jahre
8	Ottfingen	Starkregen	100 Jahre
9	Arenzano	Starkregen	100 Jahre
10	Dongguan	Sturm, Überschwemmung	105 mph / 100 Jahre