

IMPRESSUM

Herausgeber

Witzenmann GmbH | Östliche Karl-Friedrich-Str. 134 | 75175 Pforzheim | Germany
V.i.S.d.P.
Jochen Geiger, jochen.geiger@witzenmann.com
Dr. Philipp Schäfer, philipp.schaefer@witzenmann.com

Gestaltung

Schindler Parent Industry GmbH | Pforzheim

Bildnachweise

Seite 2, 4, 6, 38, 57, 58, 59, 62, 63: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 1: tomertu – stock.adobe.com
Seite 2: Movie Elements – stock.adobe.com, MintBlac – shutterstock.com
Seite 8: blacksalmon – stock.adobe.com
Seite 15: © Radoslav Zilinsky – gettyimages.de
Seite 17: J BOY – stock.adobe.com, Kevin Carden – stock.adobe.com
Seite 24: diyanadimitrova – stock.adobe.com
Seite 30: DreamcatcherDiana – stock.adobe.com
Seite 32: stokkete – stock.adobe.com
Seite 34: Sergey Nivens – stock.adobe.com
Seite 36: peshkova – stock.adobe.com
Seite 39: Worawut – stock.adobe.com
Seite 41: ratana_k – stock.adobe.com
Seite 42: Web Buttons Inc – stock.adobe.com
Seite 43: eggeeggjiew – stock.adobe.com
Seite 46: scusi – stock.adobe.com
Seite 50: fotogestoeber – stock.adobe.com
Seite 53: MIKYIMAGENARTE – stock.adobe.com
Seite 54: 146018844 – stock.adobe.com
Seite 58: Patrick P. Palej – stock.adobe.com
Seite 59: AA+W – stock.adobe.com
Seite 60: sichon – stock.adobe.com
Seite 61: Boris Znaev – stock.adobe.com
Iconografie: great19 – stock.adobe.com, tele52 – shutterstock.com

Veröffentlichung

4. April 2022

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2021

Strategie und Handeln unserer Unternehmensgruppe





UNSERE ZUKUNFT HAT TRADITION

Frühzeitig und noch vor anderen Unternehmen vergleichbarer Größe und Bedeutung bekannte sich Witzemann zu seiner ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Die Unterzeichnung der Tutzinger Erklärung zur „Förderung des nachhaltigen Konsums – Prozess zur nationalen Verständigung in Deutschland“ und der Beitritt zum UN Global Compact waren wichtige Meilensteine in der mehr als 168-jährigen Geschichte des Familienunternehmens. Ein verantwortungsvolles, soziales und gesellschaftliches Engagement begleitete diesen Weg.

Ein wichtiger Baustein

Nach wie vor unter der Führung der Gründerfamilie steht die Witzemann-Gruppe vor großen Herausforderungen. Mit einer neuen strategischen Ausrichtung der Nachhaltigkeitsaktivitäten justiert sie ihren Kurs und steuert ehrgeizige Ziele an.

- Authentisches Engagement für Umwelt und Gesellschaft entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Unterstützung der Transformation zu einer nachhaltigen Welt
- Unterstützung des Unternehmensziels „Gewinnen & Halten von Witzemann-People“

In diesem Sinne stellt die Nachhaltigkeitsstrategie einen wesentlichen, ressortübergreifenden Baustein der Witzemann Unternehmensstrategie dar.

Dr. Andreas Kämpfe	Philip Paschen	Dr. Eberhard Wildermuth	Heiko Pott
	Dipl.-Ing./Dipl.-Wirtsch.Ing		Dipl.-Kfm.
Vorsitzender der Geschäftsführung	Stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung	Geschäftsführer	Geschäftsführer



04 Wir können Nachhaltigkeit zu einem Wettbewerbsfaktor machen
Interview mit Philip Paschen,
Stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung



20 Konsequente Umsetzung der definierten Ziele
Nachhaltigkeitsmanagement



44 Eigene Ideen und Initiativen entwickeln und vorantreiben
Soziales Engagement

1 Strategie Management	
1.1 Die Witzemann-Gruppe im Überblick	10
1.2 Strategische Ausrichtung	15
1.3 Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation	16
1.4 Initiativen und Verbände	22
2 Umwelt Ressourcen	
2.1 Klimaschutz	26
2.2 Energieeffizienz	28
2.3 Material- und Rohstoffeffizienz	29
2.4 Umweltmanagement	30
3 Mitarbeiter*innen Gesellschaft	
3.1 Lernen und Entwicklung	36
3.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	39
3.3 Führung und Zusammenarbeit	42
3.4 Soziales Engagement	44
3.5 Diversität und Chancengleichheit	46
3.6 Attraktiver Arbeitgeber	48
4 Governance Nachhaltiges Wirtschaften	
4.1 Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette	52
4.2 Corporate Compliance	54
4.3 Nachhaltige Produkte und Lösungen	57
4.4 Kundenzufriedenheit	60

INTERVIEW MIT
WITZENMANN-
GESCHÄFTSFÜHRER
PHILIP PASCHEN



Witzenmann ist seit langem aktiv in Sachen Nachhaltigkeit. Warum entwirft die Witzenmann-Gruppe gerade jetzt eine Nachhaltigkeitsstrategie?

☰ Das Gedankengut von Umweltschutz und Nachhaltigkeit ist bei uns schon lange verankert. Bereits 2011 sind wir bspw. dem UN Global Compact beigetreten. Auf Walter Witzenmann geht u. a. die Gründung der „Grünen Kammer“ bei der hiesigen IHK zurück. Wir haben natürlich seit langen Jahren ein gut aufgestelltes Umweltmanagementsystem und haben hier de facto alle Gefahrenstoffe aus unseren Produktionen entfernt usw.. Seit Jahrzehnten tragen wir zudem bewusst Verantwortung für Mitarbeiter*innen, Umwelt und das Gemeinwesen. Man kann also sagen, dass viele Themen der Nachhaltigkeit bei uns im Unternehmensalltag schon lange verankert sind.

Seit 2011 publizieren wir außerdem unseren Witzenmann Nachhaltigkeitsbericht. Unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit sind dort bisher immer sehr gut aufbereitet worden. Wir müssen uns nun aber stärker auf konkrete Einsparziele z. B. bei der CO₂-Reduktion verpflichten. Viele Unternehmen müssen zudem in Zukunft umfassender über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten.

Die Disziplin der Nachhaltigkeit ist in den vergangenen Jahren zu einer breit gefächerten, technisch orientierten Querschnittsaufgabe herangewachsen. Vieles, was früher mühselig oder gar nicht möglich war, wie z. B. die Erstellung von CO₂-Bilanzen, können Unternehmen heute sogar selbst machen.

Das Thema Nachhaltigkeit ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Gesetzgeber, Öffentlichkeit, Kunden, Eigentümer und Mitarbeiter*innen haben hier berechtigterweise Fragen an unser Unternehmen. Konkret bedeutet dies, dass wir mit Anforderungen z. B. aus der EU-Taxonomie, Vorgaben unserer Kunden und mit steigenden Anforderungen aus dem Bereich Umweltschutz (z. B. Stoffverbote etc.) konfrontiert sind. Da empfiehlt es sich, eine umfassende Strategie zu entwickeln, um das Wesentliche im Blick zu behalten und v. a. das Thema systematisch voranzutreiben.

Sie sagen, dass die Ansprüche an die Nachhaltigkeit gestiegen sind. Wie sehen dann Ihre Prämissen und Zielsetzungen aus?

☰ Das Erste ist, wir wollen authentisch sein!

„Wir gehen systematisch vor und sind authentisch in Wort und Tat!“

Für die großen Themen setzen wir uns nun ambitionierte Ziele und messen diese mit Kennzahlen. Daneben suchen wir Maßnahmen, die wir direkt umsetzen. Dadurch wird unsere Strategie unternehmensspezifisch. Wir kaufen sie nicht von der Stange! Das ist sehr wichtig, wenn die Strategie authentisch und glaubwürdig sein soll.

Insbesondere die Anforderungen unserer Kunden steigen. Um z. B. vergabefähig zu bleiben, müssen wir in den Bewertungssystemen (sog. „Ratings“) einen bestimmten Wert („Score“) erreichen. Die Scores müssen definitiv stimmen, denn man kann schon seit einiger Zeit wegen Mängeln bei der Nachhaltigkeit als Lieferant gesperrt werden. Wir haben ordentliche bis gute Scores. Es gibt aber noch Luft nach oben.

Was wir auch nicht vergessen dürfen: beim Thema Nachhaltigkeit geht es nicht nur um den Klima- oder Umweltschutz allein, sondern auch um den wichtigen Bereich der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2025 (NHS25) hat für diesen Bereich ein eigenes Themenfeld und Kennzahlen entwickelt. Wir wollen als Unternehmen attraktiv bleiben für Mitarbeiter*innen mit einem Bewusstsein für Umwelt-, Klimafragen etc. Hier haben wir als Unternehmen mit unserer jahrzehntelangen Tradition im Bereich soziale und gesellschaftliche Verantwortung eine sehr gute Ausgangsposition.

NACHHALTIGKEIT PASST GUT ZU WITZENMANN - UND WITZENMANN PASST GUT ZUR NACHHALTIGKEIT

Wie sieht die Nachhaltigkeitsstrategie aus?

☰ Es gibt ein Strategiegebäude, das nach dem Modell der Unternehmensstrategie 2025 oder auch unserer Digitalstrategie (DTS25) aufgebaut ist. Es gibt eine zentrale Dachbotschaft, die in der NHS25 identisch mit dem Purpose unserer Unternehmensstrategie ist: „Wir helfen, die Welt sauberer und verlässlicher zu machen.“ Bei einigen Firmen steht der Purpose des Unternehmens schon einmal für sich allein. Bei Witzenmann steht eine komplette Strategie dahinter. Unter der Dachbotschaft gibt es drei Themenfelder (Umwelt | Ressourcen, Mitarbeiter*innen | Gesellschaft, Governance | nachhaltiges Wirtschaften) mit jeweils einem sog. „Nordstern“ (Zero Emission, Social Hero, Responsible Corporate). Daraus leiten sich die Nachhaltigkeitsprojekte und die dazugehörigen Roadmaps ab. Hier ist mir besonders wichtig: Die NHS25 ist auf unsere Unternehmensstrate-

gie ausgerichtet. Alles baut schön aufeinander auf und passt gut zusammen.

Um unsere Ziele gut umzusetzen, haben wir einen multidisziplinär besetzten Lenkungsreis „Nachhaltigkeit“ eingerichtet. So gewährleisten wir, dass wir zu Beginn möglichst viele Ideen bekommen. Hier nehmen kompetente Vertreter*innen aus vielen Abteilungen teil, die befähigt sind, Maßnahmen für ihren Bereich vorzuschlagen und dann auch umzusetzen.

„Hinter unserem Purpose steht eine ganze Nachhaltigkeits-Strategie!“

Wie ist Witzenmann bei der Strategieentwicklung vorgegangen?

☰ Wir haben eine Reihe grundlegender Analysen durchgeführt. Dazu haben wir u. a. mehr als 40

Nachhaltigkeitsberichte gesichtet, um zu sehen, wie andere das Thema strukturieren. Das Gleiche haben wir bei wichtigen Kunden und auch bei Wettbewerbern gemacht. Mit diesen Inputs haben wir intern eine „Wesentlichkeitsanalyse“ aufgesetzt. Hier haben wir in der Gruppe und bei unseren wichtigsten Stakeholdern abgefragt, welche Nachhaltigkeitsthemen aktuell eine wesentliche Bedeutung für unser Unternehmen haben und daher zeitnah angegangen werden müssen. Daraus haben wir die prioritären Themen und den Projektstrukturplan der NHS25 abgeleitet. So sind viele Inputs aus dem Unternehmen und dessen Umfeld in die NHS25 eingeflossen. Schließlich haben wir die NHS25 durch eine renommierte Beratung aus dem Nachhaltigkeitsbereich auf Herz und Nieren prüfen lassen. Da haben wir im Ergebnis gut abgeschnitten. Ich bin mir daher sicher, dass wir mit unserem Ansatz richtig aufgegleist sind und uns hier nicht verstecken müssen.

Umwelt Ressourcen	Mitarbeiter*innen Gesellschaft	Governance Nachhaltiges Wirtschaften
Klimaschutz	Lernen und Entwicklung	Umwelt-, Sozialstandards i. d. Lieferkette
Energieeffizienz	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Corporate Compliance
Material- und Rohstoffeffizienz	Führung und Zusammenarbeit	Kundenzufriedenheit
Umweltmanagement	Soziales Engagement	Nachhaltige Produkte und Lösungen

Wesentliche Themen der NHS25



Was ist dabei herausgekommen?

Ein anderes, ganz wesentliches Ergebnis der Analysen ist, dass der neue Nachhaltigkeitsbericht künftig nach dem internationalen GRI-Standard* aufgebaut ist. Er greift zudem bereits Anforderungen aus der anstehenden CSRD** und EU-Taxonomie*** auf.

Im Reporting und bei den gewählten Schwerpunkten sind wir damit absolut auf der Höhe der Zeit. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 sieht deutlich anders aus als die bisherigen Berichte. Für die NHS25 gibt es jetzt auch einen umfassenden Standard-Foliensatz, der alles Wesentliche zusammenfasst und gut strukturiert aufbereitet.

INFO

*Der GRI-Standard ist der international meist genutzte Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Herausgeber ist die Global Reporting Initiative (GRI).

**Die Europäische Kommission hat im April 2021 den ersten Entwurf der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) veröffentlicht. Diese Richtlinie soll die bisher geltende Non-Financial Reporting Directive (NFRD) ersetzen und wird deutlich mehr Unternehmen in die Berichtspflicht nehmen. Nach der Verabschiedung muss die Umsetzung in nationales Recht bis zum 1. Dezember 2022 erfolgen. Parallel zur Directive entwickelt die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) einen europäischen Standard zur Berichterstattung, der mit Umsetzung der CSRD einzuhalten sein wird.

***EU-Taxonomie
Die EU-Verordnung enthält die Kriterien zur Bestimmung, ob eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig einzustufen ist (Taxonomie), um damit den Grad der ökologischen Nachhaltigkeit einer Investition ermitteln zu können. Sie ist ein zentraler Rechtsakt, der durch Förderung privater Investitionen in grüne und nachhaltige Projekte einen Beitrag zum Europäischen Green Deal leisten soll.



Mit unserem breiten, strategischen Ansatz sind wir gut aufgestellt!

Wir verpflichten uns nun auf konkrete Einsparziele und stellen unsere Fortschritte künftig transparent und messbar dar. Mit rein „weichen Themen“ kommt man bei den jüngeren Generationen auch nicht mehr durch. Sie fragen uns: Wieviel CO₂ reduziert ihr? Wieviel Energie spart ihr? Dämmt ihr eure Gebäude? Bezieht ihr nachhaltige Vorprodukte? Wie groß ist der „CO₂-Rucksack“ des Unternehmens und einzelner Produkte?

Im Gegensatz zu früheren Jahren haben wir jetzt die Tools und kompetente Mitarbeiter*innen im Haus, mit denen wir diese Fragen zunehmend besser beantworten können. Mit der neu geschaffenen Position des Referenten für Nachhaltigkeit haben wir nun intern qualifizierte Unterstützung und können das Thema bei uns auf ein neues Level heben.

Welche Rolle spielt der Neubau des Stammhauses am Buchbusch in Sachen Nachhaltigkeit?

Hier können wir bei der Nachhaltigkeit natürlich viele Möglichkeiten nutzen. Das Projekt WI+* hat daher eigene Module, die sich mit den Nachhaltigkeitsthemen beschäftigen. Vieles ist hier natürlich gesetzlich bereits geregelt. So sind wir auf einen hohen energetischen Baustandard verpflichtet, müssen sinnvollerweise Solarenergie nutzen etc. Wir beschäftigen uns im Zuge des Projektes WI+ auch mit den Themen der Gebäudeautomation, dem Einsatz umweltfreundlicher

Materialien, der Elektromobilität oder dem Thema „Power-to-X“. Wir werden beim Energieverbrauch durch den höheren Energiestandard der neuen Gebäude am Buchbusch signifikante Einsparungen erzielen. Das ist bei unseren alten, ungedämmten Gebäuden im Haupthaus auch keine wirkliche Überraschung. Im Weiteren können wir bei der Klimatisierung ein modernes, energiesparsames Konzept umsetzen.

Für die Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Fertigung wiederum eröffnen sich unter dem Stichwort „New Work“ viele Möglichkeiten in puncto gesunder, moderner Arbeitsplätze.

Was sieht die Strategie für die gesamte Witzenmann-Gruppe vor?

Wir denken die Gruppe grundsätzlich mit, da auch immer mehr Töchter auf Nachhaltigkeit auditiert werden.

Ein erster Schritt ist sinnvollerweise, sich das Energiemanagement in der Gruppe anzuschauen. Hier ergeben sich Handlungsmöglichkeiten sowohl bei der Energieeinsparung als auch beim Einkauf von Energie.

Noch ein paar Worte zur Umsetzung: Welche Herausforderung kommt auf uns zu?

Unsere große Herausforderung ist die Reduktion der CO₂-Emission über die gesamte Lieferkette hinweg. Wir haben naturgemäß nur wenig Einfluss auf die Herstellung von Stahl oder von Gussteilen, die wir bei unseren Lieferanten kaufen, die einen Großteil unseres Ausgangsmaterials – und damit den Lö-

wenanteil bei den CO₂-Emissionen - ausmachen. Deshalb fokussieren wir uns - wie viele andere Zulieferer auch - zunächst einmal auf den klimaneutralen Betrieb. Bei der CO₂-Reduktion aus den vorgelagerten Prozessen müssen wir dann auch über Kompensation sprechen. Das lässt sich einfach nicht vermeiden.

Eine Strategie zu verfassen ist das eine. Sie erfolgreich umzusetzen das andere. Ich glaube aber, wenn wir das Thema authentisch angehen, dann ist für jeden etwas drin. Dann können wir, davon bin ich überzeugt, die Nachhaltigkeit zu einem Wettbewerbsvorteil für Witzenmann entwickeln. Dazu gehört Ausdauer, und man muss auch Rückschläge erwarten und verkraften können. Im Endeffekt können wir mit der NHS25 gut dokumentieren, dass das Thema Nachhaltigkeit bei uns Priorität hat. Und wir können das zunehmend immer besser belegen. Ich bin in Summe bei diesem Thema wirklich optimistisch, denn Nachhaltigkeit passt zu WI+ und Nachhaltigkeit passt zu uns!

*WI+ = Projekt, in dem unser neues Stammhaus am Buchbusch bearbeitet wird



UNSER BEWUSSTSEIN



**WIR HELFEN,
DIE WELT SAUBERER
UND VERLÄSSLICHER
ZU MACHEN.**

Dieses Zitat beschreibt unseren erklärten Unternehmenszweck und ist zugleich die Dachbotschaft unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Damit ist die Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unseres Handelns.

1.1

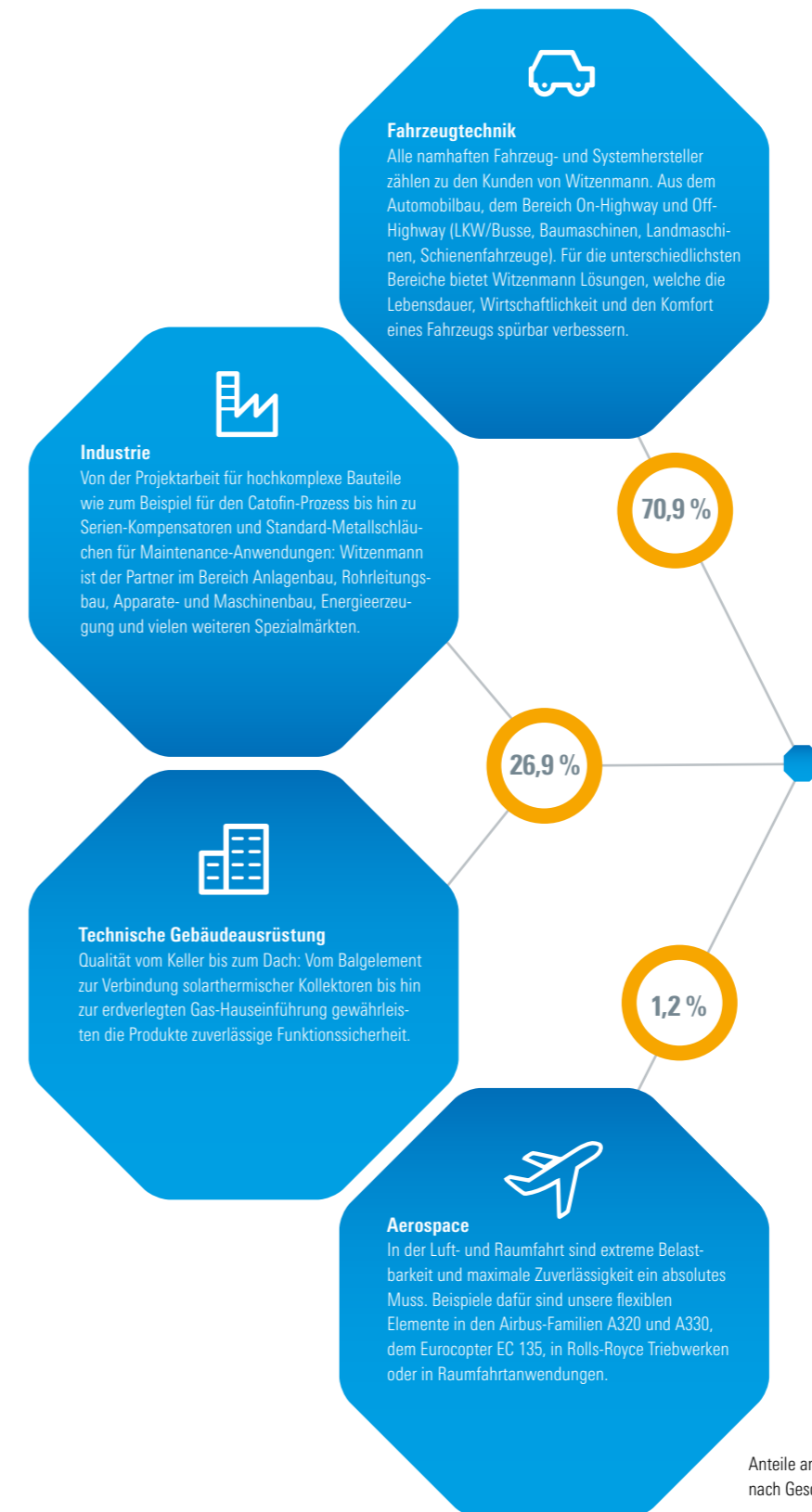
DIE WITZENMANN-GRUPPE IM ÜBERBLICK



Weltweit aktiv

Die Witzenmann-Gruppe ist rund um den Globus kundennah präsent. An 23 Standorten in 18 Ländern ist Witzenmann in Europa, Asien sowie Nord- und Süd-Amerika vertreten. Die Witzenmann GmbH ist das Stammhaus und Kompetenzzentrum der Unternehmensgruppe. Hier werden viele unternehmensübergreifende Aktivitäten angestoßen und koordiniert. Der Sitz der GmbH ist in Pforzheim.

UNSERE PRODUKTE UND MÄRKTE



Anteile am Gesamtumsatz nach Geschäftsbereichen

Die Witzenmann-Gruppe ist weltweit Ansprechpartner für anspruchsvolle ingenieurtechnische Fragestellungen bei Schwingungsentkopplung, Dehnungsaufnahme, Medienführung und Montageausgleich in Leitungssystemen.

Um höchste Produktqualität sicherzustellen und täglich neue und innovative Ideen zu generieren arbeiten bei Witzenmann Spezialisten*innen aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen motiviert zusammen.

Die Kunden der Witzenmann-Gruppe erstrecken sich über zahlreiche Branchen. Die wichtigsten sind Fahrzeugtechnik, Industrie, technische Gebäudeausrüstung und Aerospace.

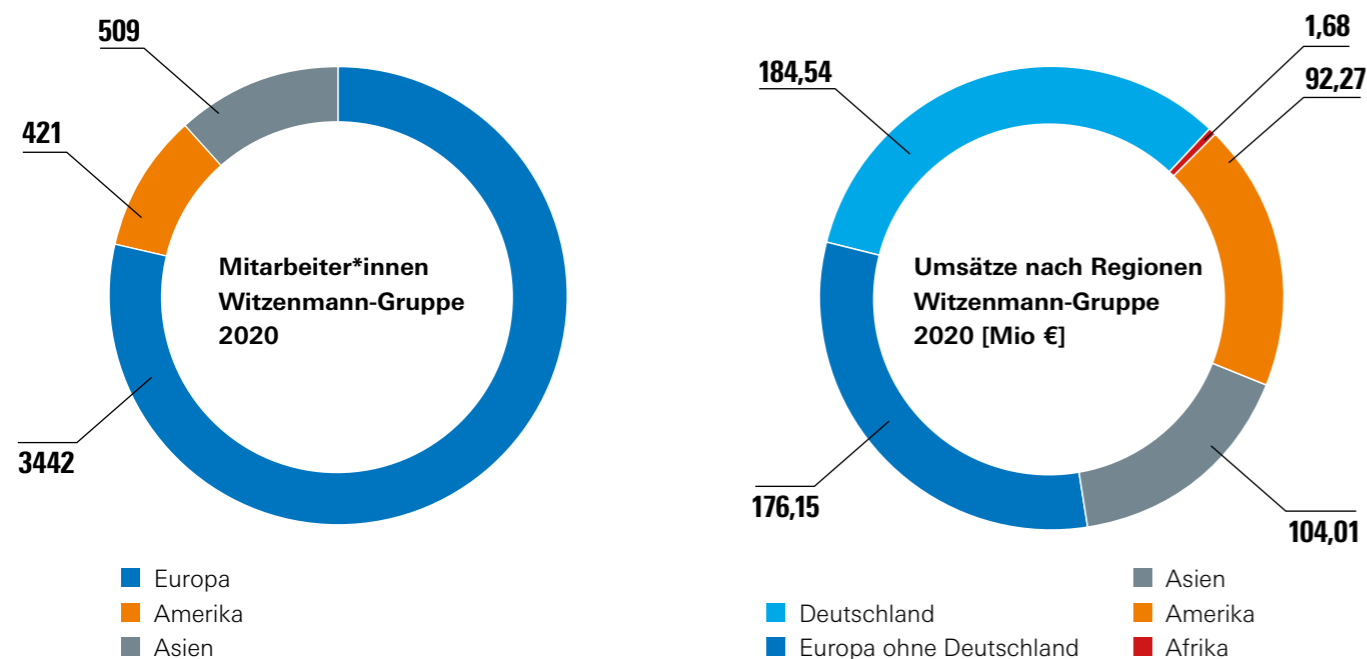
1.1

GESCHÄFTSENTWICKLUNG UND KENNZAHLEN

Als globales Engineering-Unternehmen beschäftigt die Witzemann-Gruppe 4.372 Mitarbeiter*innen weltweit (Stand 12.2020). 1.552 davon sind bei der Witzemann GmbH tätig. Rund 11 % der gruppenweiten

Belegschaft sind aus Gründen der Flexibilität beim Personeneinsatz befristet beschäftigt. 93 % aller Mitarbeiter*innen sind in Europa, 62 % in Asien und 100 % in Amerika unbefristet beschäftigt. Allen Mitarbeiter*innen stehen dieselben

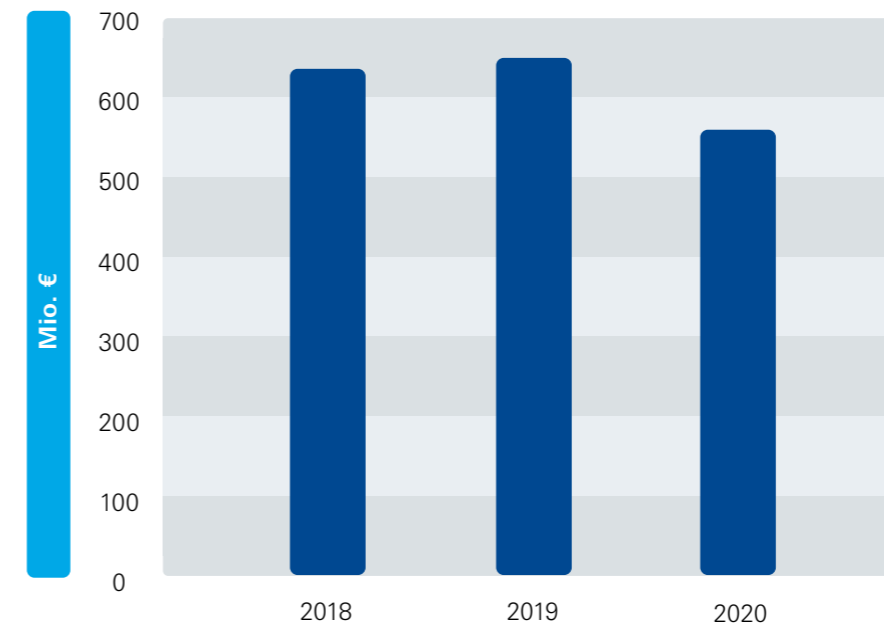
Qualifizierungsmöglichkeiten offen. Auf diese Weise können sie ihre Kompetenzen und damit Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausbauen. Der Anteil von Leiharbeitern liegt bei 7 %, bezogen auf die gruppenweite Mitarbeiter*innenzahl.



Mitarbeiter*innen Witzemann-Gruppe [Pers.]	2018	2019	2020
Mitarbeiter*innen insgesamt	4.681	4.607	4.372
Europa	3.652	3.587	3.442
Amerika	496	482	421
Asien	533	538	509

Mitarbeiter*innen Witzemann GmbH [Pers.]	2018	2019	2020
Mitarbeiter*innen insgesamt	1.745	1.625	1.552
Indirekte Mitarbeiter*innen	707	680	656
Direkte Mitarbeiter*innen	975	881	835
Azubis / Praktikanten*innen	67	64	61
Mitarbeiter*innen in Teilzeit	146	108	163
Befristet Beschäftigte	215	217	68
Leiharbeiter*innen	1	22	13

UMSATZENTWICKLUNG DER WITZENMANN-GRUPPE



Das Geschäftsjahr 2020 war durch die Pandemie geprägt. Dennoch ist die Witzemann-Gruppe mit einem Umsatzrückgang von 13 % im Vergleich zum Vorjahr recht gut durch dieses Ausnahmejahr gekommen. Im Berichtsjahr 2020 konnte die Unternehmensgruppe 560 Mio. € Umsatz generieren. Der

Großteil – mit über 60 % – wurde auf den europäischen Märkten erwirtschaftet. Mit Fahrzeugteilen als umsatzstärkster Branche hat die Witzemann-Gruppe 70 % des Gesamtumsatzes generiert. Der Schwerpunkt in dieser Branche liegt derzeit noch auf der Verbrennertechnologie. Durch gezielte

Produktentwicklung wachsen die Umsatzanteile im Bereich der New Mobility. Witzemann wird den Bereich New Mobility verstärkt ausbauen und auch damit die Zukunft der Unternehmensgruppe sichern (siehe auch Kapitel 4.3 Nachhaltige Produkte und Lösungen).

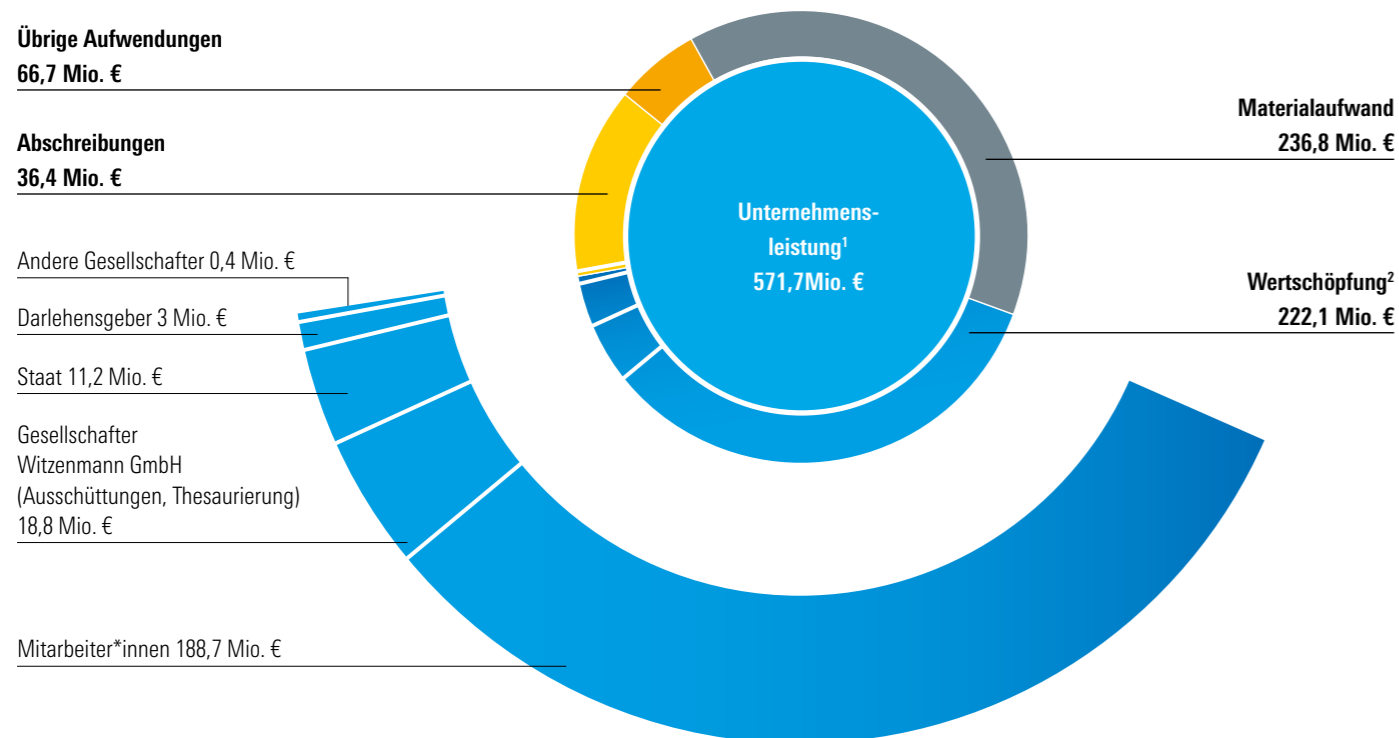
Umsatz nach Branchen [%]	2018	2019	2020
Fahrzeugteile PKW	50,4	53,1	50,1
Nutzfahrzeuge/Motoren	20,5	19,2	20,8
Industrie	21,7	19,7	26,9*
Technische Gebäudeausrüstung	5,5	5,3	
Aerospace	1,3	1,5	1,2
Sonstiges	0,6	1,2	1

Umsatzentwicklung	2018	2019	2020
insgesamt [Mio. €]	633,6	643,9	559,2
Deutschland [%]	32,7	32,5	33
Europa ohne Deutschland [%]	32,0	32,6	31,5
Amerika [%]	19,1	18,4	16,5
Asien [%]	16,0	16,4	18,6
Afrika [%]	0,2	0,2	0,3

*Die Umsätze der „Technischen Gebäudeausrüstung“ werden seit 2020 dem Geschäftsbereich „Industrie“ zugerechnet.

1.1

UNTERNEHMENSLEISTUNG UND WERTSCHÖPFUNG DER WITZENMANN-GRUPPE 2020



¹ **Unternehmensleistungen**
Die Gesamtleistung beinhaltet neben den Umsatzerlösen auch die Veränderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen sowie andere aktivierte Eigenleistungen.

² **Wertschöpfung**
Die Wertschöpfung ergibt sich aus der Unternehmensleistung nach Abzug der Aufwendungen, Abschreibungen und Materialkosten. Sie beziffert den erwirtschafteten Beitrag der Witzenmann-Gruppe zum privaten und öffentlichen Einkommen.

Investition & Eigenkapital	2018	2019	2020
Investitionen [Mio. €]	52,0	43,2	25,2
Abschreibungen [Mio. €]	36,0	36,4	34,6
Gesamtkapital [Mio. €]	365,6	369,8	397,2
Eigenkapitalquote [%]	58,6	63,4	60,1
Fremdkapitalquote [%]	41,4	36,6	39,9

Mit einer Unternehmensleistung von 571,7 Mio. € hat die Witzenmann-Gruppe einen pandemiebedingten Rückgang von 11 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Entsprechend sind auch die Wertschöpfungsbeiträge der Unternehmensgruppe geringer ausgefallen. Der prozentuale Anteil der Mitarbeiter*innenleistungen an der Gesamtwertschöpfung konnte mit 85 % dennoch auf einem hohen Niveau gehalten werden.

1.2

STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Im Leitbild der Witzenmann-Gruppe ist unser Wertegerüst gruppenweit verbindlich formuliert. Es wurde von Mitarbeitenden der gesamten Gruppe erarbeitet. Das Leitbild unterstützt uns, die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen zu stärken und das Image von Witzenmann zu pflegen. Die Vision erklärt unser Unternehmens-Ziel. Die Mission formuliert unser Leistungsversprechen gegenüber unseren Kunden. Die Werte und Leitsätze sind die Werkzeuge für diesen Weg. Sie definieren den Anspruch an jeden Einzelnen und an das Unternehmen, die Zukunft engagiert mitzugestalten.



WERTE

WERTSCHÄTZUNG

- **Teamgeist**
Wir arbeiten gemeinsam an Lösungen und teilen Erfolg und Misserfolg. Einander zu helfen und unser Wissen weiterzugeben, ist für uns selbstverständlich.
- **Respekt**
Wir gehen höflich und ehrlich miteinander um. Unterschiedliche Ideen und Meinungen respektieren wir und diskutieren diese offen.
- **Vertrauen**
Unser Verhalten ist verlässlich. Wir vertrauen auf das Können unserer Kollegen*innen und Mitarbeiter*innen. Wir würdigen ihre Leistung und ihr Engagement.

VERANTWORTUNG

- **Konsequenz**
Ziele verfolgen wir konsequent. Entscheidungen treffen wir rechtzeitig und verbindlich.
- **Entscheidungsfreude**
Jede*r Mitarbeiter*in trifft Entscheidungen und trägt damit Verantwortung für seinen Aufgabenbereich.
- **Nachhaltigkeit**
Wir sind verantwortungsvoll – ökologisch, ökonomisch, sozial

INNOVATIONSGEIST

- **Leidenschaft**
Neues gehen wir mutig und kreativ an. Mit großer Einsatzfreude überzeugen wir unsere internen und externen Partner.
- **Risikobereitschaft**
Wer Neues wagt muss auch Risiken eingehen – dazu sind wir bereit. Fehler sehen wir als Chance, um daraus zu lernen.
- **Neugierde**
Wir sind mit Begeisterung auf der Suche nach neuen Ideen und Herausforderungen.

1.3

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND ORGANISATION

Nachhaltiges Wirtschaften hat eine lange Tradition

Das Bestreben nachhaltig zu handeln und zu wirtschaften ist bei Witzenmann als Unternehmen mit einer 168 Jahre alten Tradition sehr ausgeprägt. So bilanzieren und veröffentlichen wir bereits seit über einem Jahrzehnt unsere Treibhausgasemissionen aller drei Scopes, mit dem Bestreben diese stetig zu reduzieren. Ebenso lange haben wir uns dem UN Global Compact angeschlossen.



KONTINUIERLICHER STAKEHOLDERDIALOG

Im Zuge unserer neu entwickelten Unternehmensstrategie konzeptuieren wir derzeit unsere Nachhaltigkeitsstrategie, mit der wir unser Selbstverständnis, sozial und ökologisch verantwortlich und damit nachhaltig zu wirtschaften, zielorientiert umsetzen werden. Essentiell im Entwicklungsprozess ist die Einbindung unserer Stakeholder. Über einen regelmäßigen Dialog mit allen Interessensgruppen möchten wir sicherstellen, dass wir alle Erwartungen an uns bestmöglich erfüllen und zugleich den maximalen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. In einem ersten Schritt haben wir über umfangreiche Umfragen und Interviews die Einschätzungen unserer Stakeholder eingeholt.

■ Kunden

Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres wirtschaftlichen Handelns. Es ist daher von hoher Relevanz, wie unsere Kunden bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte einschätzen und was sie dabei von uns erwarten. Unser Ver-

trieb steht im engen und direkten Austausch mit unseren Kunden und kennt die Anforderungen an uns daher bestens. Weitere Informationen sind im Kapitel 4.4 „Kundenzufriedenheit“ enthalten.

■ Lieferanten

Unsere Verantwortung endet nicht an den Werkstoren, sondern erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette. Unsere Lieferanten sind somit ebenfalls ein wichtiger Baustein unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Weitere Informationen sind im Kapitel 4.1 „Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette“ enthalten.

■ Mitarbeiter*innen

Herz eines jeden Unternehmens sind die Mitarbeiter*innen. Ziel ist es, ihnen optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das gibt ihnen die Möglichkeit, ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten. Daher stehen wir im engen Dialog mit ihnen. Weitere Informationen sind in den Kapiteln 3.1 „Lernen und Entwicklung“ sowie 3.3 „Führung und Zusammenarbeit“ enthalten.

■ Unternehmensgruppe

Witzenmann ist global tätig. Für eine unternehmensweit einheitliche Strategie ist die Einbindung unserer Tochterunternehmen von zentraler Bedeutung.

■ Wissenschaft und Forschung

Bereits seit Jahren stehen wir im engen Austausch mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Durch regelmäßige Forschungsprojekte, Abschlussarbeiten, Kooperationen und Beratungsleistungen haben wir den Kontakt über die Jahre intensiviert. Darüber hinaus sind wir unter anderem in den Fördervereinen der Heidelberger Akademie und der Hochschule Pforzheim vertreten.

■ Politik und Gesellschaft

Die Witzenmann GmbH ist einer der größten Arbeitgeber in der Region. Der ständige Dialog mit regionaler und überregionaler Politik ist für uns ein unbedingtes Muss. Auch den gesellschaftlichen Austausch pflegen wir intensiv. So sind wir z. B. in zahlreichen regionalen Fördervereinen, Verbänden und Vereinen vertreten.

RELEVANTE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Die potenziell für Witzenmann relevanten Nachhaltigkeitsthemen resultieren aus einer umfangreichen Situations- und Umfeldanalyse, die unter anderem auf einer Wettbewerbsanalyse, einem Benchmarking von Best-Practice-Beispielen sowie den aktuellen Nachhaltigkeitsframeworks und gesetzlichen Rahmenbedingungen basiert. In einem Konsolidierungsschritt führen wir die gewonnenen Erkenntnisse zusammen.

Das Resultat ist eine Liste von 14 Themen. Jedes dieser Themen ist einem Themenfeld zugeordnet. Diese Themenfelder wiederum entsprechen den bekannten drei Dimensionen der Nachhaltigkeit, in denen wir kontinuierliche Verbesserungen erzielen wollen:

- Umwelt | Ressourcen
- Mitarbeiter*innen | Gesellschaft
- Governance | Nachhaltiges Wirtschaften

Die Umsetzung der Verbesserungen kann auf drei übergeordneten operativen Handlungsebenen erfolgen:

- im Unternehmen, also in den Prozessen, der Organisation und der Infrastruktur,
- an den Produkten, in Design und Fertigung,
- in der Wertschöpfungskette, wobei hier besonderes Gewicht auf der Lieferkette liegt.



1.3

WESENTLICHKEIT

Mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse ermitteln wir die Priorität der identifizierten Nachhaltigkeitsthemen und damit, wie wir unsere Aktivitäten verteilen und fokussieren. Dabei beziehen wir die Einschätzung unserer Stakeholder sowie unsere Perspektiven auf die Themen mit ein. Höchste Priorität bekommen die Themen Klimaschutz, Energieeffizienz, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette, Nachhaltige Produkte und Lösungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz eingeräumt. Die Themen Diversität und Chancengleichheit sowie attraktiver Arbeitgeber landen aktuell auf der Watchlist (niedrige Relevanz).

Die 3 Perspektiven der Wesentlichkeitsanalyse

■ **Outside-In**

Wie schätzen die befragten Interessengruppen die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf die Witzenmann-Gruppe ein?

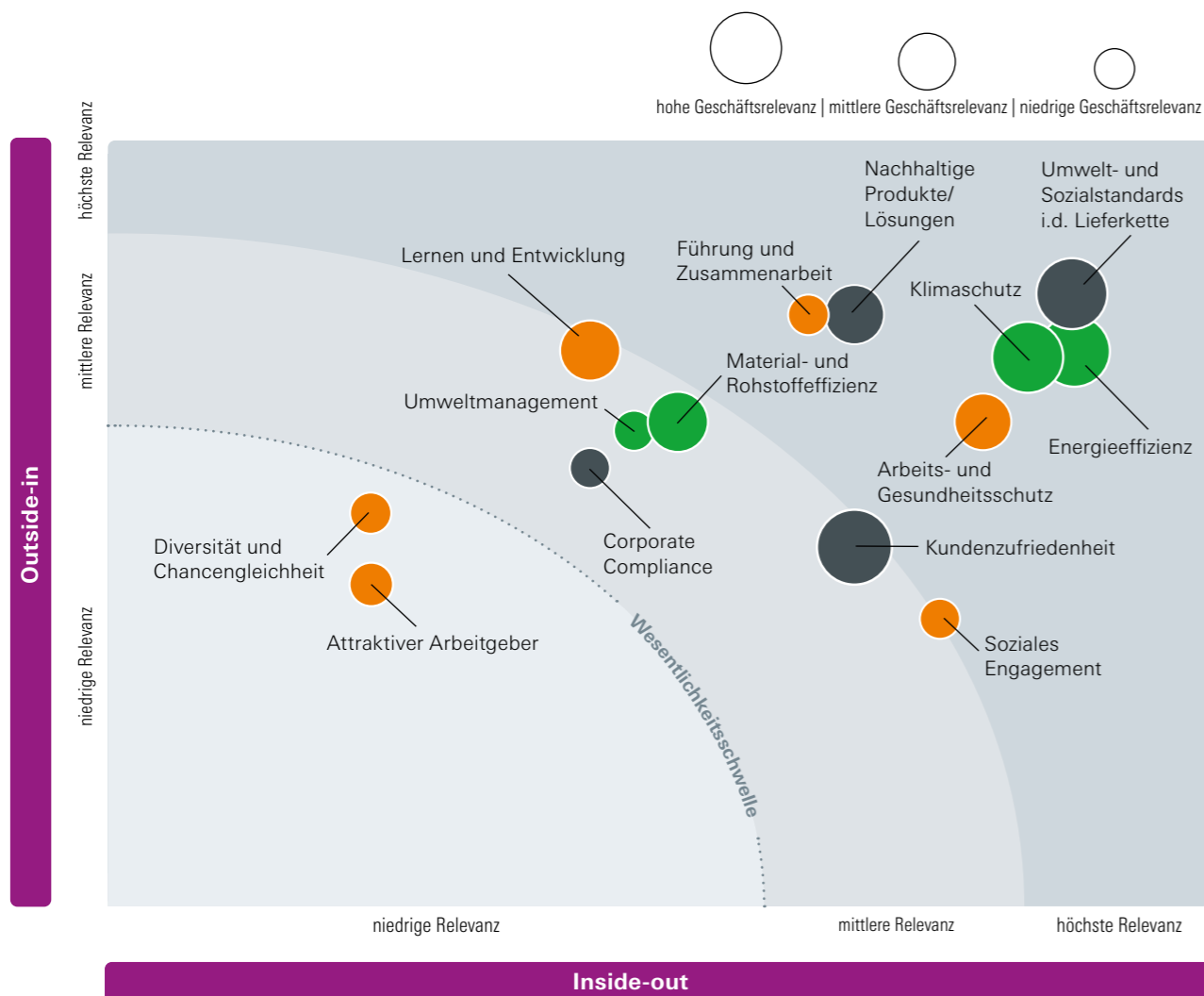
■ **Inside-Out**

Wie schätzen wir selbst unsere Wirkungsintensität bei den jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen ein? Bedeutet: Je größer das Verbesserungspotenzial und die damit verbundene Wirkung, desto höher die Wirkungsintensität und damit Relevanz des Themas. Auch unsere Einschätzung der Dringlichkeit der Themen lassen

wir hier mit einfließen.

■ **Geschäftsrelevanz**

Inwiefern wirken sich die Nachhaltigkeitsthemen auf den Geschäftsverlauf, die Geschäftsergebnisse und die Entwicklung der Witzenmann-Gruppe aus?

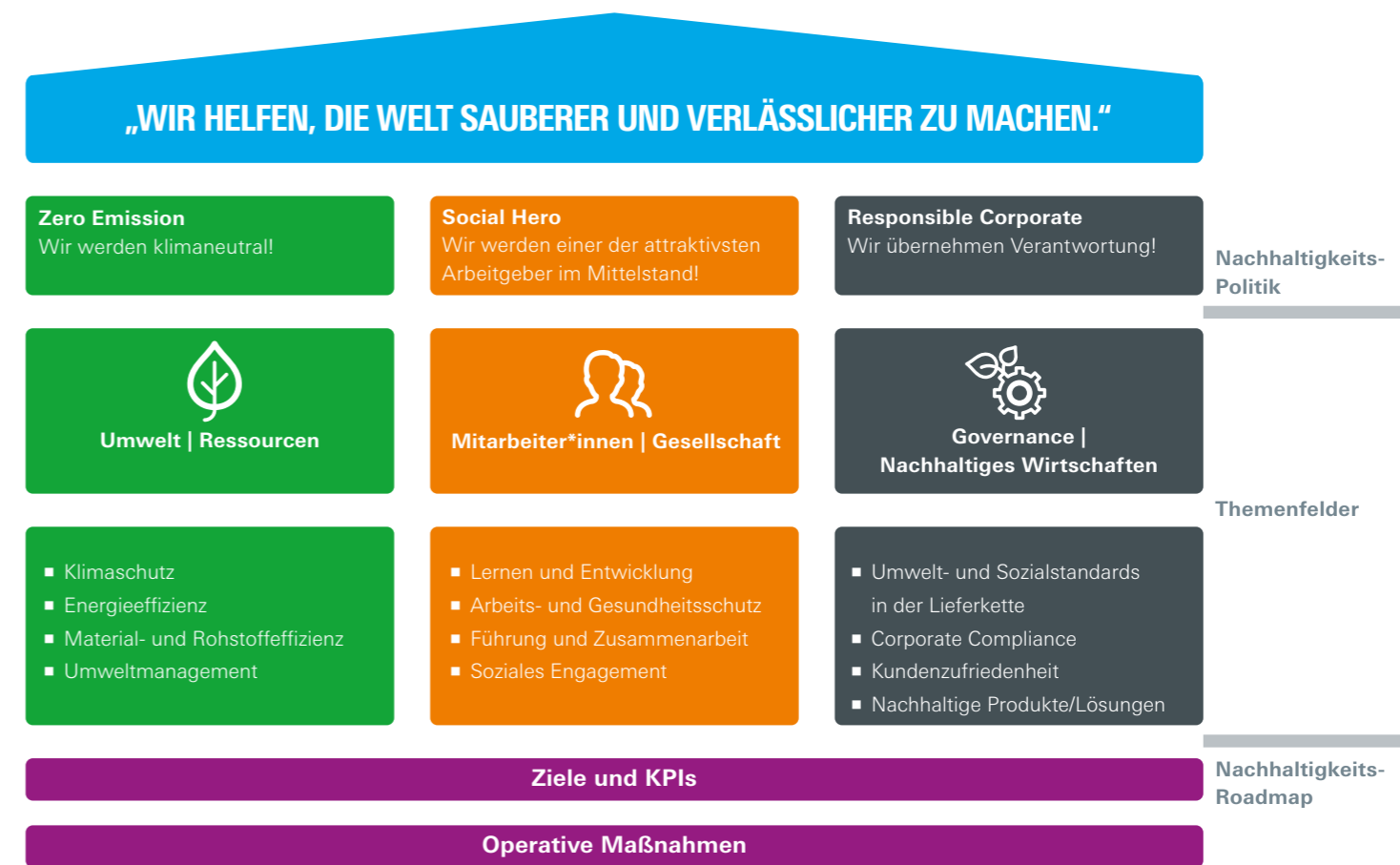


DER PURPOSE GIBT DIE RICHTUNG VOR

Im Jahr 2020 hat die Witzenmann-Gruppe ein neues Leitbild erarbeitet. Es bildet die Grundlage für unser Handeln und Miteinander. Auch unser Unternehmenszweck (Purpose) hat in diesem Zuge ein

neues Wording bekommen. Damit haben wir in unserem Purpose gleichzeitig unsere Nachhaltigkeitsvision verankert. Mit unseren Produkten, Technologien und unserem wirtschaftlichen Handeln

wollen wir die Welt sauberer und verlässlicher machen. Das Leitbild bildet so das Dach unserer Nachhaltigkeitsstrategie.



Derzeit befinden wir uns mitten im Entwicklungsprozess der Zieldefinition und der Operationalisierung der Strategie. Für unsere wesentlichen Themen definierten wir konkrete und messbare Ziele, die einen unmittelbaren Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) leisten werden. Dabei fokussieren wir uns auf die SDGs, bei denen wir unseren größ-

ten Beitrag sehen. Die Themen, die derzeit auf der Watchlist liegen, werden von uns regelmäßig systematisch erfasst und beobachtet. Konkrete Zieldefinitionen nehmen wir hier derzeit keine vor.

Eine Zielvorgabe ist bereits klar definiert: Die vollumfängliche Integration der Tochterunternehmen in das Nachhaltigkeitsmonitoring der

Witzenmann-Gruppe. Wir arbeiten aktuell intensiv daran, eine umfassende Erfassung und Überwachung aller nachhaltigkeitsrelevanten Informationen und Kennzahlen der Gruppe aufzubauen und zu verstetigen. Das ist ein ganz wesentlicher Baustein für die effektive und bestmögliche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

1.3

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie möchten wir einen unmittelbaren Beitrag zu den SDGs leisten:

-  **Arbeits- und Gesundheitsschutz**
-  **Lernen und Entwicklung**
-  **Energieeffizienz
Nachhaltige Produkte und Lösungen**
-  **Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette**

-  **Nachhaltige Produkte und Lösungen**
-  **Soziales Engagement**
-  **Material- und Rohstoffeffizienz
Umweltmanagement**
-  **Klimaschutz
Energieeffizienz
Nachhaltige Produkte und Lösungen**
-  **Corporate Compliance**

INFO

Im Jahr 2015 haben die Vereinten Nationen mit der Agenda 2030 ein umfangreiches Reformprogramm für den Weg in eine nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Die Agenda 2030 enthält 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung – die sogenannten Sustainable Development Goals. Als global agierende Unternehmensgruppe sehen wir uns besonders in der Pflicht, den 17 Sustainable Development Goals Sorge zu tragen.



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND -ORGANISATION

Nachhaltigkeitsmanagement ist ein multidisziplinäres und facettenreiches Aufgabenfeld, das sich bei Witzemann durch alle Bereiche zieht. Koordiniert und verantwortet wird das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement über eine eigens dafür eingerichtete Abteilung/Stabsstelle, die im Bereich Facility Management angesiedelt ist. Die strategische Ausrichtung und

regelmäßige Kontrolle des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt durch einen übergeordneten Lenkungsreis, bestehend aus den Hauptabteilungsleitern der wichtigsten beteiligten Bereiche sowie den verantwortlichen Geschäftsführern. Gesamtverantwortlich für den Aufgabenkomplex Nachhaltigkeit ist die Geschäftsführung für Produktion, Geschäftsprozessmanagement und

Digitalisierung (GFpdg) in Person von Philip Paschen. Die operative Umsetzung der nachhaltigkeitsrelevanten Themen und Maßnahmen erfolgt dezentral in den dafür zuständigen Bereichen (Core Teams), Tochterunternehmen und Standorten.



1.4

INITIATIVEN UND VERBÄNDE

Bereits im Jahr 2011 hat sich die Witzenmann GmbH ausdrücklich zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact bekannt. Seitdem nehmen sie maßgeblich Einfluss auf unser Handeln, nach innen wie nach außen. In unserem Leitbild haben wir die 10 Prinzipien verankert. Mit unserer Nachhaltigkeits-

strategie setzen wir die Prinzipien des Global Compact mit den vier Themenfeldern Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung operativ um. In diesem Bericht legen wir dar, welche Fortschritte wir in Bezug auf die Prinzipien gemacht haben.


Des Weiteren engagiert sich Witzenmann seit 2021 als Gründungsmitglied im wvib-Nachhaltigkeitsbeirat. Dieser Beirat fungiert als Richtungsgeber und Multiplikator in Sachen Nachhaltigkeit für das gesamte Netzwerk des wvib Schwarzwald AG.

Weitere ausgewählte Mitgliedschaften der Witzenmann-Gruppe:



” Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsdisziplin. Wir gehen das Thema strategisch an und sind bestens vernetzt.
Matthias Wode,
Vice President Administration fm



 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT		WITZENMANN NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE 2025
Menschenrechte	1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Corporate Compliance, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette Die Wahrung nationaler und internationaler Rechte und Gesetze sowie ethischer Grundsätze ist wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Dabei übernehmen wir für unsere gesamte Wertschöpfungskette Verantwortung.
	2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	
Arbeitsrechte	3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	
	4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	
	5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	
Umwelt	6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	
	7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Klimaschutz, Energieeffizienz, Material- und Rohstoffeffizienz, Umweltmanagement, Nachhaltige Produkte und Lösungen Präventiver Umweltschutz hat bei uns einen hohen Stellenwert. Wir senken unsere Emissionen, Energieverbräuche und Rohstoffeinsätze kontinuierlich. Wir schaffen Bewusstsein für Nachhaltigkeit - im Unternehmen und darüber hinaus - und unterstützen mit unseren Produkten die Transformation zu einer nachhaltigen Welt.
	8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	
Korruptionsprävention	9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Corporate Compliance Es ist unser Bestreben, Korruption in jeglicher Form zu bekämpfen. Mit unserem gruppenweiten Compliance Management sind wir bestens gerüstet.
	10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	

UNSER BEITRAG

Der Klimaschutz, die Effizienz in der Nutzung von Energie, Material und Rohstoffen und unser Umweltmanagement sind unsere vorrangigen Themenfelder. Aus ihnen heraus entwickeln wir konkrete Querschnittsaufgaben.



2.1

KLIMASCHUTZ

Der erste Schritt zur Reduktion von Treibhausgasemissionen ist deren transparente und möglichst vollständige Bilanzierung. Das machen wir bereits seit über 10 Jahren für alle nach dem Greenhouse Gas Protocol definierten drei Scopes und erweitern den Bilanzierungsumfang fortlaufend. Scope 3 umfasst die Bilanzierung aller Emissionen, die außerhalb des direkten Einflussbereichs von Witzemann liegen.

Im vergangenen Jahr konnten wir den Scope 3 entscheidend erweitern. Neben den eingekauften Vorleistungen bilanzieren wir nun auch die Emissionen der uns vorgelagerten Logistikprozesse sowie die des Pendelverkehrs unserer Mitarbeiter*innen. Aktuell bilanzieren wir ausschließlich die Witzemann GmbH, bereits im kommenden Jahr werden wir unsere Treibhausgasbilanz auf die gesamte Gruppe ausweiten.

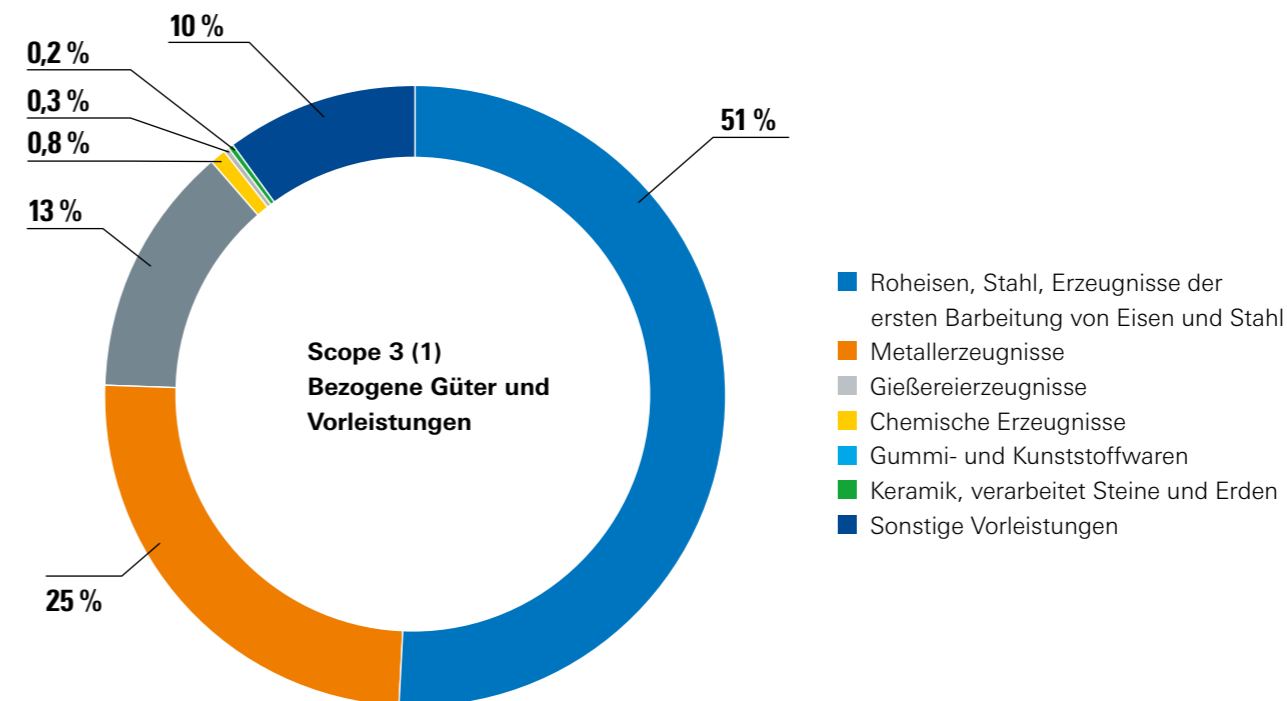
Die Bilanzierung der Treibhausgasemissionen der bezogenen Vorleistungen ist zentraler Bestandteil des Scope 3. Bei einem breit gefächerten Einkaufsvolumen kann dies sehr komplex werden. Um diese Komplexität handhabbar zu machen, sind besondere Bilanzierungsmethoden notwendig. Mithilfe der Statistiken der umweltökonomischen Gesamtrechnung gelingt die Abschätzung der Emissionen auf Basis der Kosten der einzelnen eingekauften Gütergruppen.¹

Treibhausgasemissionen der GmbH [tCO ₂ eq]	2018	2019	2020
Erdgas	159	236	271
Heizöl	163	50	40
Fuhrpark	136	113	66
Scope 1	458	399	377
Elektrizität	5.059	3.604	3.248
Fernwärme	971	786	796
Scope 2	6.030	4.390	4.044
(1) Bezogene Güter und Dienstleistungen	82.761	66.048	49.659
(2) Kapitalgüter	3.822	3.469	1.976
(3) Energiebezogene Aktivitäten	2.487	2.246	1.994
(4) Upstream Transport und Distribution	-	-	5.318
(6) Geschäftsreisen	-	-	244
(7) Mitarbeiter*innenpendeln	-	-	2.494
Scope 3	89.070	71.763	61.685
Gesamt	95.558	76.552	66.106
Emissionsintensität [tCO₂eq/Mio. €]	291	245	263

Bilanzierung der Logistik und Mobilität nehmen wir erst seit 2020 vor. CO₂eq bezieht alle Emissionen des Kyoto-Protokolls ein. Ohne Bezüge aus den Tochterunternehmen.

Die Aufteilung der Gesamtemissionen auf die Scopes war die vergangenen Jahre konstant. Die Emissionen der Scopes 1 und 2 lagen in Summe bei unter 7%. Über 93% entfallen auf den Scope 3. Hier bilanzieren wir bisher ausschließlich den Upstream, also die Emissionen, die unserem Unternehmen vorgelagert sind. Konkret haben wir hier alle bezogenen Vorleistungen, Sachanlagen und Güter sowie uns vorgelagerte logistische Prozesse, den Pendelverkehr und Dienstreisen von Mitarbeiter*innen erfasst. Der Großteil der Treibhausgasemissionen des Scope 3 ist durch den Bezug von Metallen bestimmt. Hier dominiert die Güter-

gruppe „Roheisen, Stahl, Erzeugnisse der ersten Bearbeitungsstufe von Stahl“ mit 41% der Upstream Emissionen, gefolgt von „Metallerzeugnissen“ und „Gießereierzeugnissen“. In diesen Gütergruppen verbergen sich die größten Unsicherheiten unserer Bilanzierung. Wir arbeiten daran, diese methodisch bedingten Unsicherheiten zu reduzieren. Wir sind bestrebt, langfristig konkrete spezifische Emissionsfaktoren für diese Gütergruppen zu ermitteln. Dies tun wir gemeinsam mit unseren Lieferanten. Zudem sind wir aktiv dabei, den Bilanzierungsumfang auszubauen und weitere Kategorien des Scopes 3 zu integrieren.



Durch gezielte Energieeffizienzmaßnahmen konnten die Scope 2 Emissionen über die vergangenen Jahre kontinuierlich gesenkt werden. Gleichzeitig sind die Scope 1 Emissionen geringfügig gestiegen. Das ist auf verstärkten Einsatz von Erdgas für unser 2018 in Betrieb genommenes BHKW zurückzuführen. Das BHKW versorgt unser Zweigwerk Buchbusch mit Wärme und Strom.

Zwar befinden wir uns noch inmitten der Zieldefinitionen der Nachhaltigkeitsstrategie, ein Ziel steht jedoch bereits jetzt fest:

Wir werden die Treibhausgasemissionen des Scope 1+2 der Witzemann GmbH bis zum Jahr 2030 auf eine Nettonull reduzieren! Damit werden die Standorte der GmbH bis 2030 klimaneutral sein.

Um das angestrebte Ziel der Klimaneutralität der Witzemann GmbH zu erreichen, stehen uns drei Hebel zur Verfügung:

1. Verbesserung der Energieeffizienz:

Die Verbesserung der Energieeffizienz ist ein stetiger Prozess, bei dem wir in den vergangenen Jahren bereits deutliche Fortschritte verzeichnen konnten. Zukünftig werden wir unsere Bemühungen weiter intensivieren.

2. Ausbau der Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energien:

Beim Ausbau der erneuerbaren Energien machen wir stetig Fortschritte. Bereits seit 2018 ist unser Zweigwerk Buchbusch (Pforzheim) mit einer 81 kWp starken Photovoltaikanlage ausgestattet. Damit produzierten wir in 2021 65,4 MWh und konnten so 14,5 t CO₂eq² sparen. Auch unser Tochterunternehmen Witzemann Rhein-Ruhr hat 2020 eine Photovoltaikanlage mit 99,4 kWp in Betrieb genommen. 2021 haben wir damit 93,6 MWh an Strom produziert, was einer Einsparung von ca. 20,7 t CO₂eq bedeutet. Der Ausbau der erneuerbaren Energien schreitet auch in Zukunft weiter voran. Aktuell

planen wir jeweils in Belgien und Italien größere Photovoltaikanlagen.

3. Umstellung des Fremdbezugs auf erneuerbare Energien:

Der Bezug von Fremdstrom aus Erneuerbaren Energien wird bei der Witzemann GmbH sowie allen deutschen Tochterunternehmen 2023 Realität. Die Verträge sind bereits unterzeichnet.

Wir werden alles daran setzen, durch die Verwendung der drei definierten Hebel Treibhausgasemissionen erst gar nicht entstehen zu lassen. Für mögliche Emissionen, die sich bis 2030 nicht vollständig vermeiden lassen sollten, werden wir auf international anerkannte und qualitativ gesicherte Kompensationsmaßnahmen zurückgreifen – wie z. B. den Gold Standard.

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, die indirekten Emissionen unseres Scopes 3 zu reduzieren. Hier prüfen wir bereits zahlreiche Möglichkeiten – von Mobilitätskonzepten für die Mitarbeiter*innen bis zu Power-to-X Technologien, um ggf. Prozessgase klimaneutral zu produzieren.

¹ Nach der CliCCC Methode; durchgeführt vom IFU Hamburg.

² Ermittelt über die spezifischen CO₂eq-Emissionen unseres Stromlieferanten

2.2

ENERGIEEFFIZIENZ

Der Einsatz von Energie, ob in Form von Elektrizität, Wärme oder Kraftstoff für Mobilität, hat maßgeblichen Einfluss auf die Umweltwirkungen und insbesondere die CO₂-Emissionen unseres Unternehmens. Energie möglichst effizient einzusetzen und, wo möglich, erneuerbare Energiequellen zu nutzen, hat daher einen hohen Stellenwert in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und wird bereits seit Jahren im Unternehmen vorangetrieben. Durch die regelmäßige Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen konnten wir unseren absoluten Energieverbrauch der GmbH über die vergangenen Jahre kontinuierlich senken³. Auch die über den Umsatz relativierte Energieintensität konnten wir so reduzieren. Lediglich im Pandemiejahr ist ein leichter Anstieg der Energieintensität zu verzeichnen. Dieser ist auf die fixen Energieverbräuche, wie z. B. Beleuchtung und Wärmebedarfe, bei geringerem Umsatzvolumen zurückzuführen.

Etwa 38 % der im Jahr 2020 eingesetzten Energie wurden für die Gebäudeheizung verwendet. Weitere 60 % haben wir für die Bereitstellung elektrischer Energie benötigt. Die verbleibenden 2 % wurden für Mobilität (insb. Fuhrpark) und Wärmepumpen aufgewendet.


³ 2017 betrug die Energieintensität noch >85 MWh/Mio. € Umsatz

Durch die Einführung eines zertifizierten Energiemanagements nach der ISO 50001 im Jahr 2022 werden wir diese Bemühungen intensivieren. Auch in der Gruppe wurden zahlreiche Maßnahmen implementiert. Das gruppenweite Energiemonitoring befindet sich derzeit im Aufbau.


Energieverbräuche der GmbH [MWh]	2018	2019	2020
Fremdbezug Strom	16.320	14.417	12.989
PV-Erzeugung	2	65	66
Fernwärme	7.827	7.143	6.865
Erdgas ¹	1.063	1.162	1.347
Heizöl	401	152	121
Sonstiges ²	681	567	329
Energieverbrauch gesamt	26.294	23.506	21.717
Energieintensität [MWh/Mio. € Umsatz]	80	75	86

¹ Etwa 50 % der Erdgasbezüge werden in der effizienten Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Buchbusch eingesetzt.

² Kraftstoffe Diesel, Benzin und E10 (insb. Fuhrpark)



Beleuchtung
In den vergangenen Jahren wurden die Standorte der GmbH auf den neuesten und effizientesten Stand der Beleuchtungstechnik gebracht. Auch in der Gruppe werden und wurden die Beleuchtungssysteme auf ein neues Effizienzlevel gehoben. So werden z. B. bei Witzemann Benelux nun jährlich 51 MWh und bei Witzemann Frankreich 21,5 MWh durch den Einsatz von energieeffizienter LED-Beleuchtung eingespart.



Druckluft
Druckluft ist einer der größten Energieverbraucher in produzierenden Unternehmen – und so auch bei der Witzemann-Gruppe. Hier befinden wir uns in einem stetigen Optimierungsprozess. Ein Beispiel von der Witzemann-Tochter in Belgien: bei einer monatlichen Routine werden Leckagen geortet und geflickt. So konnten alleine im Jahr 2021 53 Leckagen behoben werden. Dadurch wurden 260 MWh an elektrischer Energie eingespart.



Lüftung und Klimatisierung
In unserem Stammhaus in Pforzheim, das teilweise bereits in den 50er Jahren erbaut wurde, konnte die Lüftungsanlage eines unserer Gebäude durch den Einbau eines Volumenstromreglers signifikant optimiert werden. Durch diese Maßnahme wird eine variable Belüftung der jeweiligen Stockwerke ermöglicht. Damit kann die Lüftung nun stockwerksweise bedient und bei Nichtbedarf ausgeschaltet werden. Durch diese Maßnahme erzielen wir jährliche Einsparungen von 260 MWh.

Gruppenweite Energieeffizienzmaßnahmen

2.3

MATERIAL- UND ROHSTOFFEFFIZIENZ

Gewichte Rohmaterialien der GmbH [t]	2018	2019	2020
Kupferbasislegierungen	1,35	1,19	1,10
Nickelbasislegierungen	133,94	98,53	66,61
Stahl-/Edelstahllegierungen	6.049,13	4.939,81	3.560,46
Tantal	0,06	0,08	-
Titanbasislegierungen	0,36	0,29	0,13
Rohmaterial gesamt	6.184,84	5.039,90	3.628,30

Schrottaufkommen der GmbH [t]	1.162,70	1.048,79	820,79
-------------------------------	----------	----------	--------

Beinhaltet alle Schrottgruppen (inkl. Ausschuss und Maschinenschrotte)

Witzemann ist bestrebt, den Einsatz von Materialien und Rohstoffen – wo immer möglich – zu reduzieren und so gut es geht, Kreisläufe zu schließen. Als produzierendes, metallverarbeitendes Unternehmen sehen wir uns besonders in der Verantwortung, effizient mit Materialien und Rohstoffen umzugehen und uns stetig zu verbessern.

Im Jahr 2020 hat die Witzemann GmbH 3,6 kt an Rohmaterialien bezogen. Das sind rund 30 % weniger als im Vorjahr. Die mit Abstand größte Fraktion nehmen dabei Stahl- und Edelstahllegierungen mit über 98 % ein. Die verbleibenden zwei Prozentpunkte teilen sich Kupfer-, Nickel- und Titanlegierungen. Neben den Rohmaterialien bezieht die Witzemann GmbH noch eine Vielzahl an Bauteilen und Bauteilgruppen. In Summe kommen hier nochmal ca. 3 kt an Material hinzu,

weit über 90 % davon entfallen auch hier auf Stahl- und Edelstahllegierungen. Im Gegensatz zu den bezogenen Rohmaterialien finden bei den Zukaufteilen kaum weiterführende Bearbeitungsschritte statt, die Einfluss auf die Materialeffizienz haben. Unser Fokus liegt daher auf den Rohmaterialien.



Das geringere Einkaufsvolumen an Rohmaterialien ist neben den pandemiebedingten Umsatzrückgängen insbesondere auf gezielte Materialeffizienzmaßnahmen

zurückzuführen. So konnten wir in den vergangenen Jahren das Schrottaufkommen kontinuierlich senken und damit die Rohstoff- und Materialeffizienz in der Produktion erhöhen.

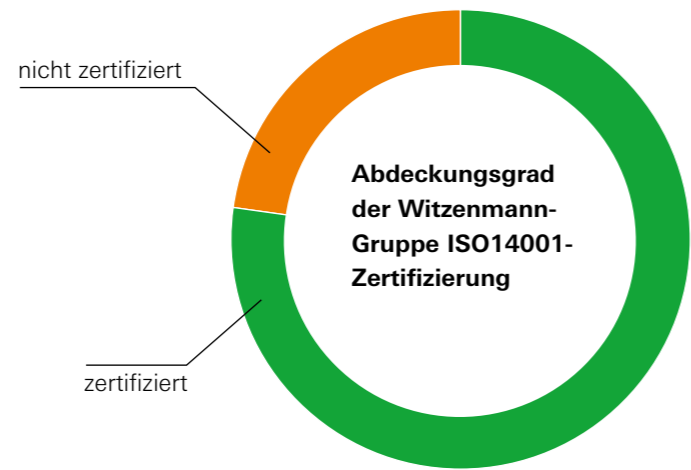
Eine beispielhafte Maßnahme aus dem Jahr 2021 – einfach aber effektiv – war die Umfunktionierung und damit gezielte Wiederverwendung von externen Ladungsträgern. Durch einige Anpassungen konnten die Ladungsträger auf die Ansprüche der Produktion abgeändert werden. Durch diese Maßnahmen konnten wir einen Materialkreislauf schließen und so das Schrottaufkommen um 5,5 t reduzieren.

Auch in unseren Tochterunternehmen sind einige Maßnahmen zur Materialeffizienz umgesetzt worden. So konnte z. B. das Werk in Mexiko durch gezielte Maßnahmen in der Produktion den Ausschuss an Teilen signifikant auf 1,2 % senken. Damit senken wir nicht nur das Schrottaufkommen sondern insbesondere auch den Einsatz an Material.

2.4

UMWELTMANAGEMENT

Die Umweltverträglichkeit unseres Handelns ist für uns eine unbedingte Notwendigkeit. Seit Jahrzehnten betreiben wir daher ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach der ISO 14001 – in der GmbH und in vielen unserer Tochterunternehmen. So verbessern wir stetig umweltrelevante Bereiche wie z. B. die Reduktion von Abfällen und die Senkung unserer Wasserverbräuche. Um diese positive Entwicklung voranzutreiben, arbeiten wir kontinuierlich daran, den Abdeckungsgrad der ISO 14001-Zertifizierung der Unternehmensgruppe auszubauen. Bereits 2022 werden zwei weitere unserer Tochterunternehmen die Erstzertifizierung vornehmen.



Abdeckungsgrad bezogen auf Mitarbeiter*innen der Unternehmensgruppe

INFO

Unsere Umweltpolitik

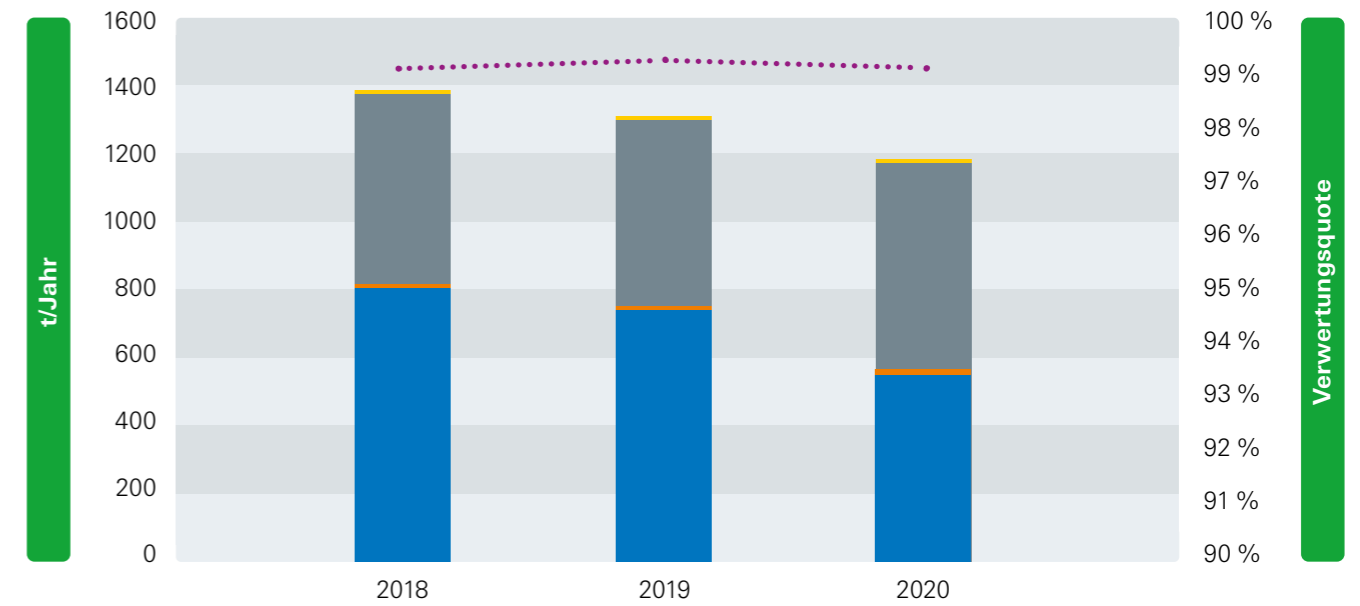
Als führendes Unternehmen in der Branche der flexiblen metallischen Elemente sehen wir uns im besonderen Maße in der Verantwortung, für den Schutz und den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen einzutreten. Schon früh haben wir uns zu einer Unternehmensführung verpflichtet, die sich am schonenden Umgang mit Ressourcen orientiert. Stets ist es unser Ziel, Beeinträchtigungen und Belastungen der Umwelt durch die Fertigung und den Gebrauch unserer Produkte zu vermeiden oder auf ein Minimum zu verringern. Die Einhaltung der geltenden rechtlichen Verpflichtungen und anderer Forderungen ist dabei für uns eine Selbstverständlichkeit.



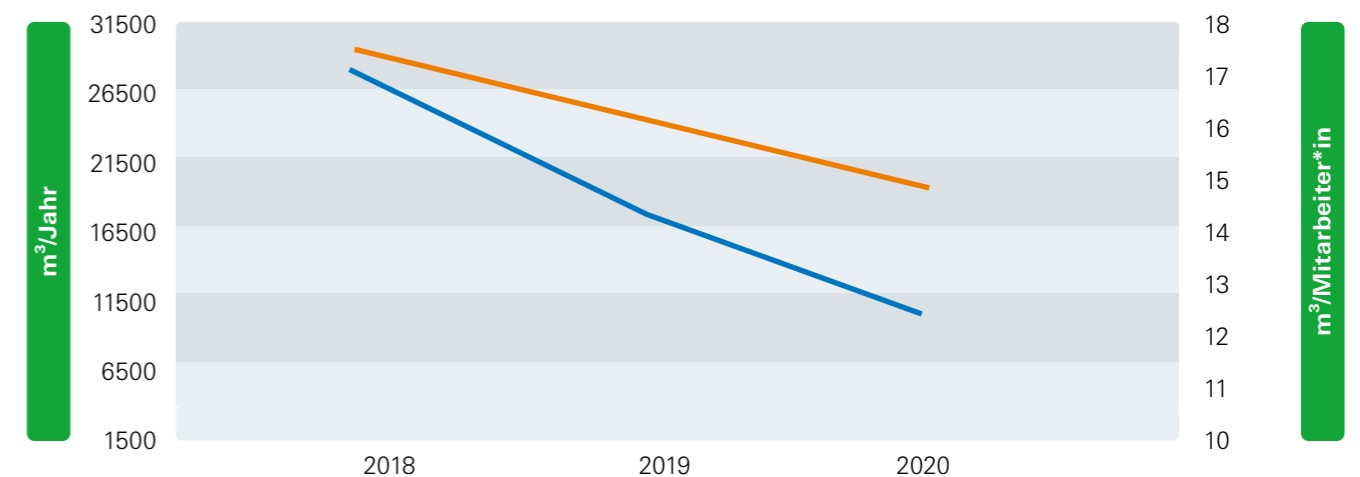
Das konsequente Umsetzen unserer ambitionierten Umweltprogramme zeigt sich u. a. in den Entwicklungen der Abfallaufkommen und Wasserverbräuche. Hier konnten wir in den vergangenen Jahren kontinuierliche Reduktionen

erzielen. Im Berichtsjahr 2020 hatte die Witzenmann GmbH 9,4 % weniger Abfallaufkommen und sogar 20,5 % weniger Wasser als 2019 verbraucht. Noch im Jahr davor lagen die Einsparungen zum Vorjahr bei 6,1 % und 18,0 %. Diese

höheren prozentualen Rückgänge des Jahres 2020 sind zu gewissen Teilen auch auf die Pandemie und die damit verbundenen Produktionsrückgänge zurückzuführen.



- nicht gefährliche Abfälle Verwertung
- nicht gefährliche Abfälle Entsorgung
- gefährliche Abfälle Verwertung
- gefährliche Abfälle Entsorgung
- Verwertungsquote



- m³ je Mitarbeiter*in
- m³

2.4

AUSZUG AUS DEM ERFÜLLTEN UMWELTPROGRAMM DER GMBH 2020



ABFALL

- **Ziel:** Rücknahme von Holzpaletten durch unseren Lieferanten
- **Maßnahme:** Ein Großteil unseres jährlich anfallenden Altholzes ist auf beschädigte Europaletten zurückzuführen, die unsere Lieferanten zum Transport der von uns bezogenen Güter nutzen. Im Sinne der Kreislaufführung haben wir mit unseren Lieferanten die Rücknahmen und Reparatur der beschädigten Europaletten vereinbart. Allein durch diese Maßnahmen sparen wir pro Jahr mehrere Dutzend Tonnen Altholz in der GmbH ein.
- **Umsetzung:** 100 %



GEFAHRSTOFFE

- **Ziel:** Reduktion von Verpackung
- **Maßnahme:** Von unserem Tochterunternehmen in Jiangyin (China) bezieht die GmbH mehrere Tausend Gussteile und Flansche pro Jahr. Diese wurden bisher in Kartonagen verpackt. Durch die Umstellung auf wiederverwendbare Kleinladungsträger aus transportfreundlichem, leichtem Kunststoff konnten wir die Kartonagenverpackungen vollständig einsparen. Eine Maßnahme mit Beispielcharakter für unsere Unternehmensgruppe.
- **Umsetzung:** 100 %



ALLGEMEIN

- **Ziel:** Reduktion von Papierausdrucken
- **Maßnahme:** Durch die konsequente Umsetzung der Digitalisierung konnten wir im Jahr 2020 ca. 30.000 Papierausdrucke einsparen. Hier sind wir noch lange nicht am Ende. Das Ziel, den Papierverbrauch zu reduzieren, wird uns auch die kommenden Jahre begleiten.
- **Umsetzung:** 20 %

AUSZUG AUS DEM UMWELTPROGRAMM DER GMBH 2021



WASSER

- **Ziel:** Senkung des Wasserverbrauches in der GmbH um 5 %, gemessen am Produktionsumsatz
- **Maßnahme:** Der Neubau unseres Stammhauses im Pforzheimer Norden wird mit der effizientesten Sanitärtechnik ausgestattet. Zudem werden – wo möglich – Prozesse optimiert. So wollen wir einen deutlich geringeren Wasserverbrauch realisieren.
- **Termin:** 2025
- **Ziel:** Senkung des Wasserverbrauchs beim Tauchspülen von Teilen um 2 Mio. Liter pro Jahr
- **Maßnahme:** Die bei Umformprozessen benötigte Emulsion wird mit einer neu entwickelten Sauglanze abgesaugt und wiederverwendet. Vorher wurde sie über eine Tauchspülung abgewaschen und entsorgt. Durch diese Maßnahme kann nicht nur der Emulsionsverbrauch sondern auch der Wasserverbrauch signifikant reduziert werden.
- **Termin:** Erstes Quartal 2022



ABFALL

- **Ziel:** Fortführung der Reduktion des Papierverbrauchs um mind. 20 %
- **Maßnahme:** Durch die Digitalisierung von Personalplanprozessen und der digitalisierten Beschaffung (eProcurement), werden wir den Papierverbrauch weiter senken.
- **Termin:** 2025



GEFAHRSTOFFE

- **Ziel:** Senkung der Gefahrstoffanzahl um 10 %
- **Maßnahme:** Reduktion der Gefahrstoffe durch Entsorgung von nicht mehr verwendeten Gefahrstoffen und der gezielten Vereinheitlichung von Produkten mit gleicher Funktion.
- **Termin:** 2025



Sensibilisierung der Beschäftigten

Unsere Mitarbeiter*innen haben entscheidenden Einfluss auf unsere umweltrelevanten Aktivitäten. Daher ist es für uns von zentraler Bedeutung, sie stets über unsere Ziele, Maßnahmen und Fortschritte des Umweltprogramms zu informieren. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2020 eine unternehmensweite Umweltkampagne durchgeführt und unsere Mitarbeiter*innen aktiv in die Ermittlung der Umweltziele eingebunden. Über diese Maßnahmen sowie unsere regelmäßig stattfindenden Schulungen sensibilisieren wir unsere Beschäftigten für umweltrelevante Themen.

UNSERE WERTE

Wir alle stehen vor der Herausforderung, uns verändern zu müssen. Märkte, Technologien und Branchen befinden sich im Umbruch.

Herausforderungen wie die Covid-19-Pandemie verändern die Rahmenbedingungen ohne Vorwarnung, durchgreifend und umfassend. Diese hochdynamische Welt verlangt von uns allen Anpassung, Agilität, Innovationen und (Weiter-)Entwicklung.



3.1

LERNEN UND ENTWICKLUNG

Den weltweiten Erfolg verdankt unsere Unternehmensgruppe vor allem unseren motivierten Mitarbeiter*innen. Mit ihren Kompetenzen, Ideen und Impulsen zu Verbesserungen und Innovationen erbringen sie herausragende Leistungen und tragen damit nachhaltig zum langfristigen Unternehmenserfolg bei. Daher möchten wir alle Beschäftigten bei ihren Aufgaben unterstützen und über ihre gesamte Berufslaufbahn hinweg sinnvoll weiterqualifizieren – fachlich und persönlich.

Weiterbildung ist für uns ein Erfolgsfaktor. Deshalb investieren wir im großen Umfang in die Aus- und Weiterbildung unserer Beschäftigten. Die Kenntnisse und Fertigkeiten unserer Belegschaft sind die Basis unseres Erfolgs. Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Formate zur Mitarbeiter*innenentwicklung bei Witzenmann an die sich stetig ändernden Rahmenbedingungen und Bedürfnisse anzupassen. Unser Anspruch ist, eine Kultur zu fördern, die unsere Beschäftigten unterstützt, das Lernen in den Arbeitsalltag zu

integrieren. Dazu gehört sowohl die Mitarbeiter*innen zu befähigen, sich Wissen schnell und flexibel anzueignen als auch zukünftig relevante Kompetenzen aufzubauen. Es ist unser erklärtes Ziel, die Vielzahl der Möglichkeiten für eine individuelle, nachhaltige und langfristige Mitarbeiter*innenentwicklung zu steigern.

Der Mensch im Mittelpunkt
Mithilfe unserer diversen Angebote unterstützen wir die HR, Mitarbeiter*innen und Führungskräfte dabei, gemeinsam über individuelle



DIE 4 BAUSTEINE DER WEITERBILDUNG



Entwicklungsziele zu sprechen und geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung zu vereinbaren. Hierbei bilden Mitarbeitergespräche, Potenzialbeurteilungen und Förderprogramme unseren Rahmen. Wir setzen auf ein Qualifizierungsprogramm, das sich an Profilqualifikationen orientiert und gehen dabei schrittweise vor – von Einarbeitungsqualifizierungen bis hin zu berufsbegleitenden Maßnahmen. Das lebenslange Lernen fördern wir mithilfe von vier Bausteinen:

- informelles Lernen am Arbeitsplatz in Form von Projekten und team- bzw. bereichsübergreifenden Themen,
- kollaboratives Lernen in Form von Workshops oder Impulsvorträgen,
- Classroom Trainings bei der Weiterbildung zu Sonderthemen oder bei spezifischen Tätigkeiten,
- Learning Nuggets, die die Mitarbeiter*innen über das Learning Lab in der eAcademy selbstständig in Form von Online-Angeboten finden.

Die Chancen der Digitalisierung richtig nutzen

Zur Förderung der Lern- und Innovationskultur haben wir 2020 vorbereitende Maßnahmen umgesetzt. Diese bilden die Grundlage für die eAcademy. Hierbei verfolgen wir das Ziel einer gruppenweiten Digitalisierung der Weiterbildung bei Witzenmann. Die Implementierung von gruppenweiten Standards sowie eine bereichs- und firmenübergreifende Zusammenarbeit sind die Basis für unsere Zielsetzung. Die konsequente Erweiterung und Aktualisierung unserer Qualifikationsprogramme sowie die Ausrichtung aller Prozesse auf die eAcademy stehen im Fokus unserer Tätigkeiten. Zudem laufen die Vorbereitungen für einen internationalen Rollout. Feedbackprozesse zu den Schulungen und Kursangeboten helfen uns dabei, stetig auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft einzugehen und ein breit aufgestelltes Angebot für alle zur Verfügung zu stellen.

2020 hat Witzenmann 485.000 Euro in die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen investiert. Um den Beschäftigten auch während der Pandemie eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, haben wir zahlreiche Präsenzveranstaltungen in digitale Formate umgewandelt. Insgesamt haben wir unseren Mitarbeiter*innen im Jahr 2020 rund 500 Seminare für ihre Weiterbildung angeboten.

Seit 2019 steht die Digitalisierung unserer Weiterbildungsprogramme sowie die Digitalisierung der gesamten Verwaltung von Weiterbildungen im Zentrum unserer Tätigkeit. Darüber hinaus bieten wir seit 2020 für unsere Mitarbeiter*innen Englischkurse an. Diese stehen auch der Belegschaft in den Tochtergesellschaften zur Verfügung, wodurch wir zusätzlich die internationale Zusammenarbeit und das Networking unserer Mitarbeiter*innen fördern.



3.1

LERNEN UND ENTWICKLUNG

Den Nachwuchs fördern

Seit vielen Jahren setzt Witzemann auf die betriebliche Ausbildung. Neben der Sicherung qualifizierter Nachwuchskräfte kommen wir mit der Ausbildung junger Menschen unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach. Als Familienunternehmen ist es uns besonders wichtig, junge Menschen auf ihrem Weg zu begleiten und sie zu unterstützen – das ist Teil unserer Witzemann-DNA. Unsere Auszubildenden und dual Studierenden sind unser Fachkräftenachwuchs. 2020 bildete Witzemann zehn Auszubildende in acht verschiedene Ausbildungsberufe aus. Wir überprüfen kontinuierlich unser Ausbildungsportfolio und die Ausrichtung unserer Ausbildungsberufe anhand aktueller Entwicklungen und Anforderungen. In der Regel bieten wir unseren Auszubildenden die Übernahme in eine Festanstellung an. Die Übernahmequote lag 2020 bei 82 %.

Studierende haben die Möglichkeit, bereits während ihres Studiums tiefe Einblicke in die verschiedenen Arbeitsfelder des Unternehmens zu gewinnen. Im Rahmen eines Praktikums, einer Werkstudententätigkeit oder während ihrer Abschlussarbeit, sammeln sie Praxiserfahrung und fördern ihre fachliche und persönliche Qualifizierung. Des Weiteren fördert und pflegt Witzemann eine enge Zusammenarbeit mit der Hochschule Pforzheim.



„Bei uns steht die gegenseitige Wertschätzung an oberster Stelle. Mit großer Begeisterung und Respekt nehme ich wahr, wie sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter für unseren gemeinsamen Erfolg engagiert.“
Christine Wüst,
Vice President Human Resources

3.2

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Witzemann steht für sicheres und gesundes Arbeiten. Die Vermeidung von Unfällen und die Sicherheit am Arbeitsplatz sehen wir als Teil unserer Verantwortung. Zudem ist die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ein zentraler Aspekt in unserem Selbstverständnis als nachhaltig agierendes Unternehmen. Dies wurde 2020 im Rahmen der Maßnahmen zur

Pandemiebekämpfung deutlich. Die Gesundheit der Beschäftigten hat höchste Priorität und ist damit integraler Bestandteil der Führungskultur bei Witzemann. Daher verknüpfen wir alle Maßnahmen rund um das Thema Gesundheit, ob mit einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsangeboten oder Sicherheitsqualifizierungen.



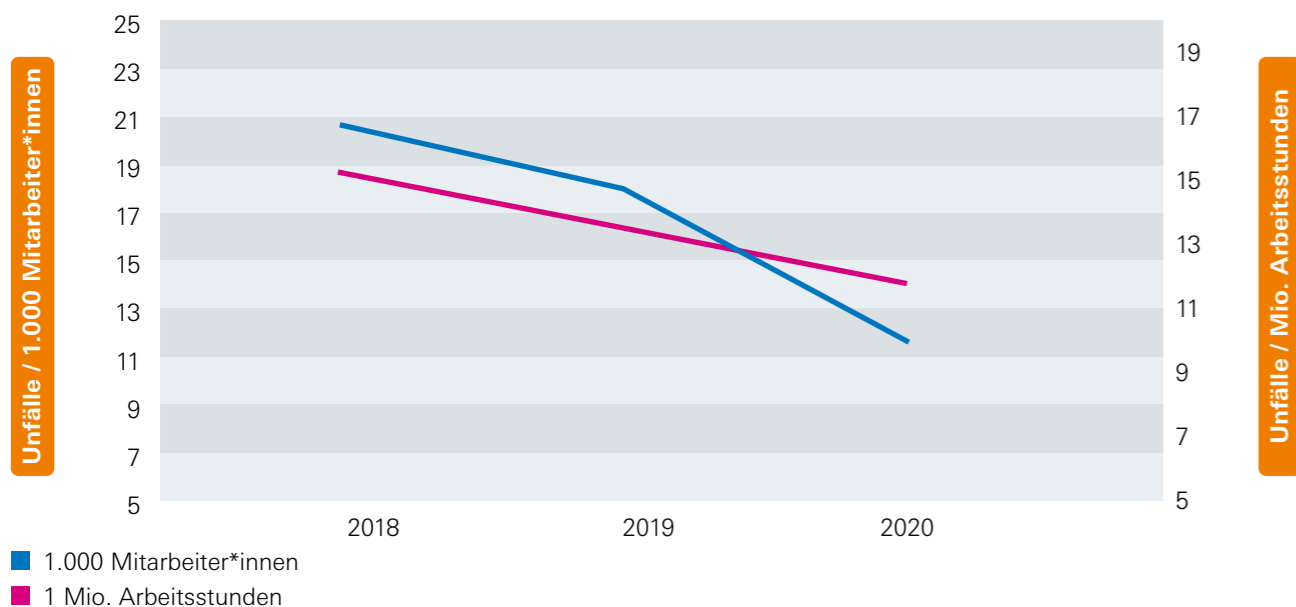
3.2

ARBEITSSICHERHEIT

Die bestmögliche Sicherheit am Arbeitsplatz herzustellen und fortlaufend zu verbessern, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Unsere Fortschritte in diesem Bereich zeigen sich unter anderem in der Unfallrate, die wir von Jahr zu Jahr kontinuierlich reduzieren. Diese Entwicklung wollen wir weiter intensivieren. In einem regelmäßigen Turnus identifizieren, bewerten und priorisieren wir mögliche Risiken für die Arbeitssicherheit. Daraus leiten wir konkrete Verbesserungsmaßnahmen ab. Dabei lassen wir nichts außer Acht. Die Bandbreite reicht von der verbesserten Kartierung der Gefahrstofflager bis zu optimierten Vorbeugemaßnahmen gegen Schnittverletzungen.

Grundsätzlich nehmen wir bei allen Arbeitsunfällen eine umfangreiche Unfallanalyse vor und leiten entsprechende Maßnahmen ab. Durch regelmäßige arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen können wir frühzeitig erforderliche, technische- und organisatorische Maßnahmen festlegen und unsere Mitarbeiter*innen entsprechend unterweisen. Hierbei haben wir immer unsere Ziele im Blick, Arbeitsunfälle gänzlich zu vermeiden und das Risiko von Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Auch bei regelmäßigen Begehungen überprüfen wir den Stand der Umsetzung und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Die Festlegung der Programme und Ziele erfolgt durch die Geschäftsführung.

Ein zentraler Baustein dieser Programme ist die Schaffung eines Bewusstseins bei unseren Mitarbeiter*innen, deren Sensibilisierung für sicherheitsrelevante Themen und die Vermittlung des notwendigen Wissens. Wir bieten daher eine Reihe von Schulungen an, die unsere Mitarbeiter*innen durchlaufen – von unseren Auszubildenden bis zu unseren Führungskräften. Dabei nutzen wir auch die Möglichkeiten der Digitalisierung und stellen eine Vielzahl an Schulungen in unserer eAcademy zur Verfügung. Unterstützend kommen weitere Kommunikationsmittel, wie z. B. Newsletter, Poster oder Videos zum Einsatz.



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesundheit ist für unsere Mitarbeiter*innen und für uns als verantwortungsvolles, leistungsstarkes Unternehmen von zentraler Bedeutung.



Deshalb betrachten wir Gesundheit als wichtigen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wesentlich hierfür sind: eine gute Führungskultur und partnerschaftliches Verhalten im kollegialen Umfeld. Diese sind als Leitlinien für unsere Führungskräfte im Programm „WI-Lead“ verankert.

Eine wichtige Rolle für die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen spielt auch unser betriebliches Eingliederungsmanagement. Hierbei arbeiten Führungskraft, HR-Businesspartner*in und der betriebsärztliche Dienst eng zusammen. Des Weiteren ermutigen wir unsere Mitarbeiter*innen, sich für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu engagieren, und fördern die Selbstorganisation. 2020 schulten wir bspw. ausgewählte Mitarbeiter*innen in den Meisterbereichen. Als Gesundheits-Guides für gesundheitsgerechtes Verhalten am Arbeitsplatz motivieren und unterstützen sie Kolleg*innen auf partnerschaftlicher Ebenen. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag und fördern eine nachhaltige Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Über die verpflichtenden Angebote hinaus machen wir unseren Mitarbeiter*innen Angebote im Rahmen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Hierbei unterstützen wir die Belegschaft mit dem alljährlichen Angebot zur Gripeschutzimpfung. Nicht zuletzt können Witzemann Mitarbeiter*innen über die Teilnahme an verschiedenen Sportgruppen ihre persönliche Fitness verbessern. Die Vielfalt der Aktivitäten reicht von Tennis und Wandern, über Yoga bis hin zu Zumba, wobei die Gestaltung und Organisation dieser Aktivitäten federführend bei den Mitarbeiter*innen liegt.

Vorgehen während der Covid-19-Pandemie

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir unseren Beschäftigten ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ermöglichen. Zum Schutz der Mitarbeiter*innen wurden daher zu Beginn der Pandemie sehr schnell, umfangreiche Hygienemaßnahmen ergriffen. Hierfür haben wir neue Arbeitsregeln entwickelt und eingeführt: das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung

oder die Einhaltung eines Mindestabstands für alle Beschäftigten in Produktion und Büro sowie in Pausen- und Kundenkontakt-Bereichen. Zudem werden bis heute Geschäftsreisen auf ein Minimum reduziert.

Die IT-Infrastruktur wurde erweitert, um mobiles Arbeiten zu ermöglichen und konsequent umzusetzen. Digitale Formate wie Video- und Telefonkonferenzen halfen dabei, die innerbetriebliche Kommunikation virtuell aufrechtzuerhalten.

Im weiteren Verlauf der Covid-19-Pandemie haben wir – vorrangig für die Produktionsbereiche – umfangreiche Testmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. In einem unternehmensinternen Testzentrum hatten alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich wöchentlich testen zu lassen. Des Weiteren haben wir bis 2021 insgesamt vier Impfkationen organisiert, die sich sowohl an unsere Mitarbeiter*innen, ihre Familien und Partner*innen als auch an externe Dienstleister richteten. Der arbeitsmedizinische Dienst führte insgesamt über 1.000 Erst-, Zweit-, und Booster-Impfungen durch.

3.3

FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Exzellente Führung sehen wir als Grundlage für unsere Unternehmenskultur. Das Zusammenspiel von Strategie und Kultur ist eines unserer wichtigsten strategischen Elemente und leistet einen bedeutenden Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dabei spielen unsere Mitarbeiter*innen in Führungspositionen eine Schlüsselrolle. Es ist uns wichtig, unsere Führungskultur sowie unsere Zusammenarbeit stetig gemeinsam weiterzuentwickeln.



WI-Lead

Führungsqualität ist die Basis für eine gute Zusammenarbeit. Dabei überprüfen wir unser Handeln stetig. Die Grundlage hierfür legen wir in unserem „WI-Lead“ Programm, das sich an die Führungskräfte richtet und die gewünschte Führungs- und Zusammenarbeitskultur im Unternehmen beschreibt. Es ist ein einjähriges Programm, welches mit Mentoring durch eine erfahrene Führungskraft begleitet wird. Es startet zunächst in Deutschland und wird dann international ausgerollt. Die inhaltlichen Schwerpunkte von WI-Lead liegen auf Themen wie Kommunikation, Selbst- und Fremdbild, Rollenverständnis einer Führungskraft sowie das Führen von Mitarbeiter*innengesprächen. Die Aufgabe von Führungskräften ist, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich Beschäftigte individuell weiterentwickeln und ihre Potenziale entfalten können. Von unseren Mitarbeiter*innen in Führungsrollen erwarten wir, dass sie als Vorbild agieren, Vertrauen schaffen, eine offene Kultur fördern und verlässliche Partner sind – sowohl in der realen als auch digitalen Welt.

WI-Empower

Es ist uns wichtig, dass unsere Führungskräfte ihre Mitarbeiter*innen empowern und als unterstützende Kraft agieren, die zu Lösungen beiträgt. Daher legen wir mit dem zweiten Schritt, dem „WI-Empower“ Programm, Wert auf die Zusammenarbeitskultur und die Autonomie unserer Belegschaft. Mit dem Programm wollen wir gemeinsam die Herausforderungen der schnelllebigen VUKA-Welt und die Transformation in eine klimaneutrale Wirtschaft wie auch die digitale Transformation gestalten – für die Zukunft Witzemanns. Wichtige Bestandteile sind, eine bereichs- und standortübergreifende Zusammenarbeit auszubauen sowie die Innovationskultur weiter zu stärken. Wir wollen die Neugier und eigene Vorschläge der Mitarbeiter*innen fördern und ein offenes Arbeitsumfeld für lebenslanges Lernen und Veränderung gestalten. Insgesamt wird WI-Empower drei Stufen umfassen. In der ersten Stufe wird ein gemeinsames Verständnis von Führung und Kultur entwickelt. Weiter sollen Prinzipien moderner Führung unter sich wandelnden Rahmenbedingungen, Führungsstilen und bereichsübergreifender Kollaboration entstehen. Aufbauend darauf werden in der zweiten Stufe (2022/2023) die

neue Philosophie mit praktischer Erfahrung verankert und die Führungskultur weiterentwickelt. Auch die Treiber intrinsischer Motivation spielen dabei eine Rolle. Das Programm schließt mit der dritten Stufe 2023/2024, einem Training von positivem Führen und dem Erlernen des transaktionalen Führungsstils mit Hilfe von Beispielen, ab. Die Teilnehmenden führen Selbsteinschätzungen durch und lernen Feedback zu nehmen und für sich zu nutzen.

Wir gestalten zum einen unsere Zusammenarbeit sowie die Entscheidungsprozesse transparent gegenüber den Beschäftigten. Zum anderen ermöglichen wir ihnen, sich an diesen zu beteiligen und diese auch aktiv zu gestalten. Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen zu messen und kontinuierlich zu verbessern, führen wir Mitarbeiter*innenbefragungen durch. Schrittweise werden die Methoden und Bausteine einer neuen Feedback-Landschaft weiterentwickelt.

Mit den verschiedenen Personalentwicklungstools unterstützen und fördern wir gezielt die Entwicklung der Führungsqualitäten unserer Führungskräfte. Wir fördern im Unternehmen Persönlichkeiten,

die sich durch eine entsprechende Haltung sowie individuelles, kontextbezogenes Verhalten, gemeinsames Führen im Team und einen hohen Grad an Vernetzung im Unternehmen auszeichnen. Einige junge Talente gewinnen wir auch über eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Hochschulen. Darüber hinaus stärken wir unsere Führungskräfte in ihrer persönlichen Entwicklung durch Mentoring und Vernetzung, durch vielfältige Qualifizierungsangebote sowie mithilfe von Praxis- oder Auslandseinsätzen.

Interessensvertretung unserer Mitarbeiter*innen

Unsere Mitarbeiter*innen haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Als Unternehmen arbeiten wir konstruktiv mit der Arbeitnehmervertretung sowie den Gewerkschaften zusammen. An den Standorten sind die Betriebsräte unsere wichtigsten Partner. In regelmäßigen Abständen informieren wir die Arbeitnehmervertretung im transparenten und offenen Dialog zeitnah und mit entsprechender Rücksicht auf jeweilige Sachverhalte sowie entsprechend der Vorschriften. In nahezu allen Standorten in Deutschland gibt es Betriebsräte. Nur wenige kleine Einheiten bilden eine Ausnahme.

3.4

SOZIALES ENGAGEMENT

AUTHENTISCHE WEITERENTWICKLUNG

Das soziale Engagement gehört zu den fest verwurzelten Werten Witzenmanns und kommt der eigenen Belegschaft wie auch der Zivilgesellschaft in der Region der einzelnen Standorte zugute. Unsere Zielsetzungen für die Weiterentwicklung der Corporate Social Responsibility baut auf eine bereits vorhandene breite Basis auf. Unser Netz aus lokalen Initiativen wollen wir noch enger knüpfen und

unsere internationalen Tochterunternehmen ermutigen, ihre Aktivitäten vor Ort zu intensivieren. Unser soziales Engagement wird um neue, aktuelle Themen und Ansätze erweitert. So möchten wir den Anforderungen und Bedürfnissen einer sich wandelnden Zivilgesellschaft gerecht werden. Dazu zählt u. a., dass unsere Mitarbeiter*innen noch stärker eingebunden werden und eigene Ideen

und Initiativen entwickeln und vorantreiben. Dazu setzen wir die Rahmenbedingungen so, dass sich weite und kreative Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen.

AUF BREITER BASIS

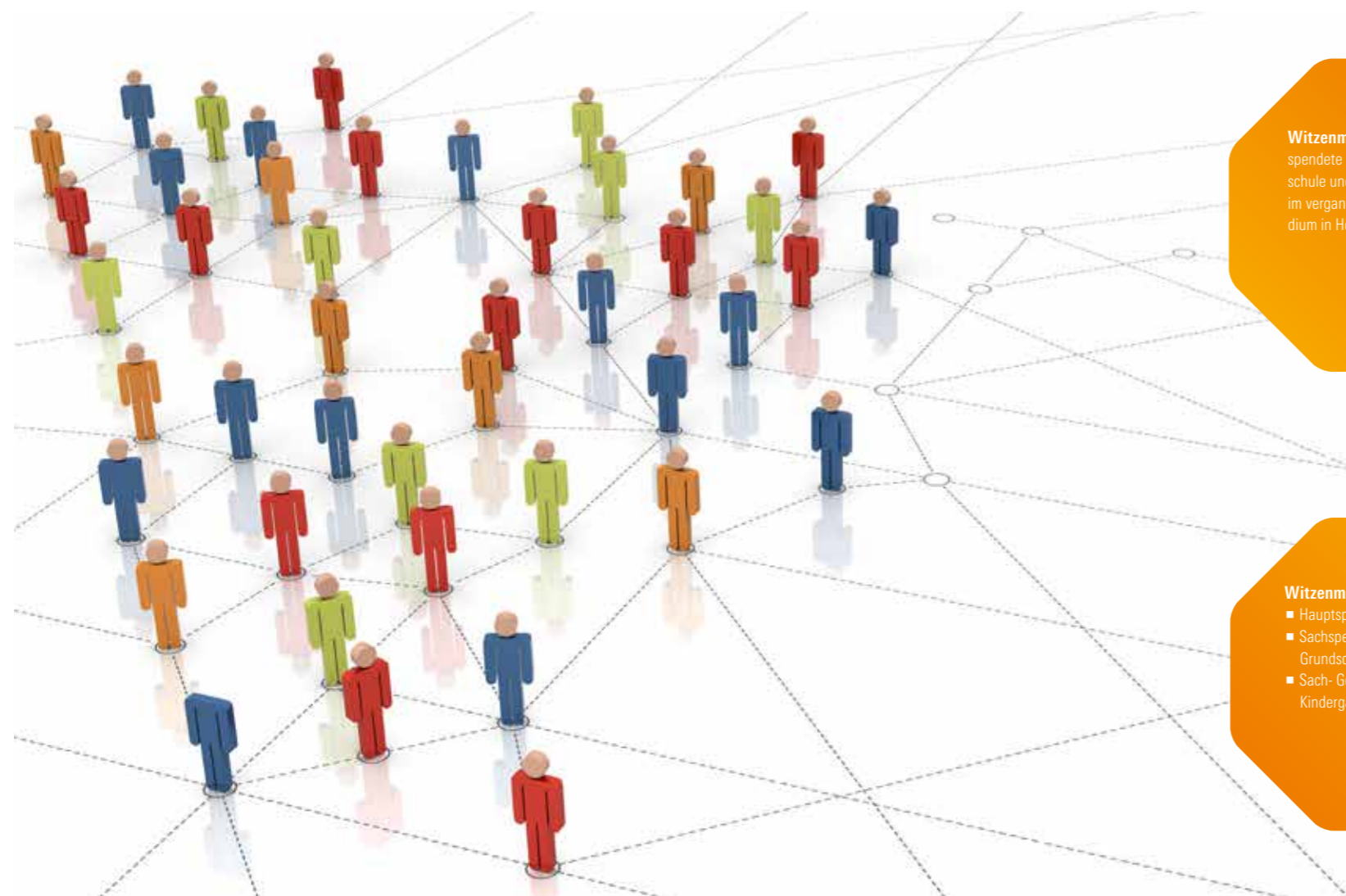
Mit verschiedensten sportlichen Aktivitäten für Mitarbeiter*innen fördert Witzenmann neben der Gesundheit und Fitness der Belegschaft das außerbetriebliche Miteinander und ein gutes Betriebsklima. Die Bezuschussung frisch zubereiteter Speisen in der Kantine trägt zu gesunden Ernährung bei. Mit dem täglich Mitnahmeessen steht dieses Angebot auch Familienangehörigen unserer Mitarbeiter*innen zur Verfügung.

Sportliche Veranstaltungen wie der „Lauf für das Leben“ oder der Pforzheimer Citylauf werden regelmäßig von Witzenmann unterstützt. Witzenmann ist Platin Sponsor der Rennschmiede und dem Formular Student Rennstall der Hochschule Pforzheim. Die mehrfache Weltmeisterin im Fahrrad Trial Nina Reichenbach wird ebenfalls von der Witzenmann-Gruppe gesponsort.

Im musischen Bereich engagiert sich Witzenmann nicht nur finanziell für das Südwestdeutsche Kammerorchester und das Pforzheimer

Theater. Mitarbeiter*innen können sich aus dem Pool an Eintrittskarte für das Kammerorchester wie auch für das Drei-Sparten-Haus bedienen.

Das Technische Museum pflegt die Erinnerung an die industrielle Geschichte Pforzheims und wird von Witzenmann regelmäßig unterstützt. In die Zukunft gerichtet sind die Initiativen, die Schüler*innen aus der Region Einblicke in unser Unternehmen erlauben und nicht nur den weiblichen Ingenieur Nachwuchs inspirieren. Als Beispiele sind hier der Girlsday oder die Schüler-Ingenieurs-Akademie (SIA) genannt.



Witzenmann Korea
 spendete der Shinbang-Grundschule und der örtlichen Kommune im vergangenen Juni ein Stipendium in Höhe von 2.500 Euro.

Pandemiebedingt konnten viele Aktivitäten nicht in gewohnter Form durchgeführt werden. Daher konzentrierte sich einige Töchter auf Geld- und Sachspenden.

Witzenmann Benelux
 Geld- und Sachspenden an:
 ■ Plan International
 ■ SOS-kinderdörfer
 ■ Child Focus
 ■ Rode Kruis Vlaanderen
 ■ Moeders voor Moeders
 ■ Kom op tegen kanker
 ■ Diabetici vereniging

Witzenmann Spanien
 ■ Hauptsponsor: „Guadalajara Halbmarathon“ und „11 km Witzenmann“ „Concurso Nuevos Talentos Ciudad de Guadalajara“.
 ■ In der Pandemie: Hygiene-Visiere aus 3D-Druckern für örtliche Krankenhäuser und für die Mitarbeiter*innen einiger Lieferanten

Witzenmann Indien
 ■ Vier Patientenmonitore für die Intensivstation des Hindu Mission Hospital
 ■ Übernahme der jährlichen Gehalts- und Material-Kosten für das Housekeeping Onkologieabteilung des Krankenhauses in Royapettah, Chennai.
 ■ Sachspende an die örtliche Polizeistation

Witzenmann Opava Tschechien
 ■ Hauptsponsor der „Opavská míle“
 ■ Sachspende an die örtliche Grundschule bei einem Skiwettkampf
 ■ Sach- Geldspenden an fünf Kindergärten in Opava

Witzenmann Mexico
 ■ Basketballkörbe für örtliche Grundschule und einen öffentlichen Spielplatz.
 ■ Sachspende an einen Kindergarten in San Miguel Octopan und ein Heim in Celaya

Idrosapiens Italien
 ■ Zusatz-Krankenversicherung für alle Mitarbeiter* innen / Abdeckung Krankenhausaufenthalt und Rekonvaleszenz bei einer Covid-19-Infektion

Witzenmann Sachsen
 unterstützt lokale Sportclubs in der Region Zwickau.

Witzenmann China
 führt zusammen mit lokalen Partnern Blutspendeaktionen durch.

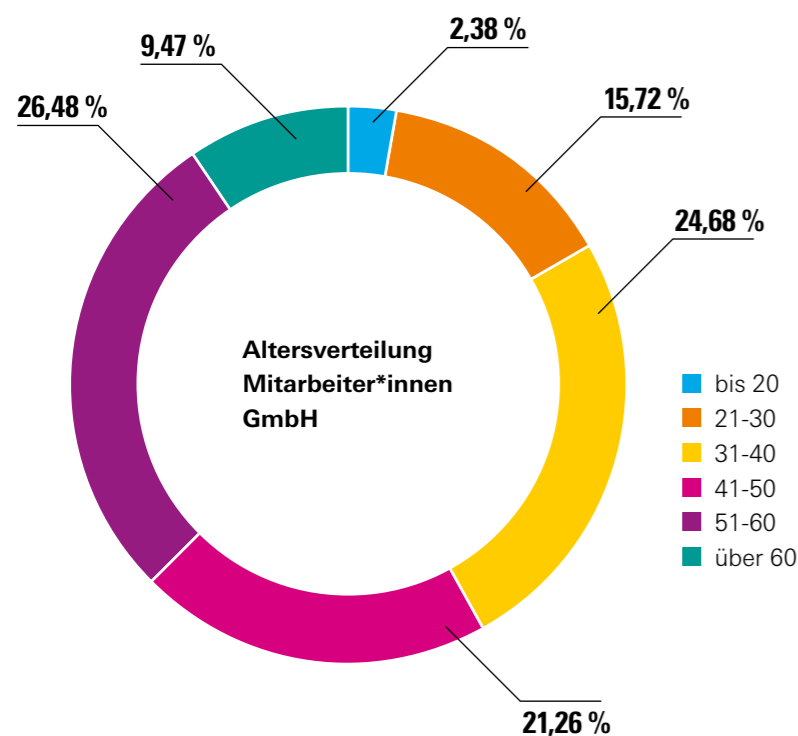
3.5

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Unsere Belegschaft ist so vielfältig wie unsere Kunden. Wir sind überzeugt, dass genau diese Diversität uns als Unternehmen erfolgreich macht. Vielfalt bedeutet für uns das Einbeziehen und das Zusammenwirken verschiedener Denkweisen, Hintergründe, Erfahrungen und Kompetenzen; und dass über alle Ebenen und Dimensionen unseres Unternehmens. Deshalb fördern wir Rahmenbedingungen, die über alle Ebenen hinweg Bewusstsein für das Thema Vielfalt schaffen.

qualifizierten Fach- und Führungskräfte für das Unternehmen zu gewinnen und zu entwickeln – unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität sowie körperlichen Einschränkungen. Als global aufgestelltes Unternehmen sind wir davon überzeugt, dass gemischte Teams – d. h. geschlechtergemischt, generationsübergreifend und international – oftmals bessere Ergebnisse erarbeiten und dass die Wertschätzung der Individualität die Arbeitsatmosphäre fördert. Die

Unser Ziel ist es, die am besten



Verteilung der Mitarbeiter*innen nach Altersgruppen blieb nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr. Das mittlere Alter lag im Berichtsjahr bei 43,5 Jahren.

Kulturelle Vielfalt und Internationalität

Die kulturelle Vielfalt ist ein fester Bestandteil unseres Leitbilds und in den Leitsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung verankert. Wir schaffen und fördern aktiv Rahmenbedingungen für ein Arbeitsumfeld, das für alle offen und wertschätzend ist. Wir erwarten aber auch von allen Mitarbeitern*innen, dass sie einander mit Respekt, Offenheit und Fairness begegnen. Dabei sind unsere Führungskräfte in der Vorbildrolle und tragen hierzu eine besondere Verantwortung für eine faire Unternehmenskultur.

Die kulturelle Vielfalt unserer Belegschaft hilft uns, die regional unterschiedlichen Kundenwünsche besser zu verstehen aber auch unsere Produkte danach auszurichten. Gleichzeitig fördern wir das Verständnis für Diversität und Inklusion durch Trainings zur interkulturellen Kompetenz und setzen auf ein gezieltes Recruiting. Internationale Mitarbeiter*inneneinsätze unterstützen wir bewusst. Weltweit sind einige unserer Mitarbeiter*innen im internationalen Einsatz, bspw. gehen viele nach Mexiko, China oder auch in die Tschechische Republik. Umgekehrt kommen auch viele Beschäftigte aus anderen Ländern nach Deutschland. Auch zwischen den anderen Ländern findet ein Austausch statt.

Gendergerechtigkeit

Seit Jahren arbeiten wir an einer vielfältigen und chancengerechten Unternehmenskultur – z. B. der Förderung von Frauen in Führungspositionen. 2020 lag der Anteil von Frauen in der Belegschaft bei 20 %. In den kommenden Jahren streben wir eine Steigerung an. Rahmenbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, sehen wir dabei als wichtige Grundlage. Unser Engagement zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens beginnt bereits mit einem aktiven Recruiting-Prozess. Wir suchen aktiv nach guten Vorbildern in unserem Unternehmen und gewinnen unsere männlichen Führungskräfte als Frauenförderer. Unser Anspruch ist, den Kulturwandel in Richtung Chancengleichheit, Vielfalt und Integration zusammen mit unseren Mitarbeiter*innen aktiv zu gestalten.

Nach der Corona-Pandemie planen wir zum einen die Wiederaufnahme des Girls-and-Boys-Day in der Ausbildung und zum anderen einen Auftakt zum Women Summit. Bei einem Kaminabenden möchten wir unseren Kolleginnen die Chance bieten sich untereinander zu vernetzen, gegenseitig zu unterstützen und zudem für dieses Thema im Unternehmen weltweit zu sensibilisieren. Des Weiteren arbeiten wir gezielt an einem weiblichen Employer Branding, um die besten Talente für das Unternehmen zu gewinnen und auch im Unternehmen zu halten. In Kooperation mit der Hochschule Ludwigshafen starten wir eine Befragung zur Sensibilisierung für Frauen in Führungspositionen.

Menschen mit Behinderung

Witzenmann setzt sich zudem für Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung sowie für deren Inklusion in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz ein. Es ist selbstverständlich: bei und für uns zählt der Mensch, Behinderungen dürfen keine Rolle spielen. Aus diesem Grund fördern wir barrierefreie Arbeitsumgebungen. In Zukunft möchten wir aber mehr als nur sichtbare und unsichtbare Barrieren beseitigen. Wir als Unternehmen möchten eine Kultur, die bewusst chancengerechte Teilhabe und Verständnis bieten, um Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und zu befähigen.

Wir schaffen eine motivierende Arbeitsumgebung, die von Wertschätzung und Chancengleichheit geprägt ist. Dabei fördern wir Diversität und Inklusion durch Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Belegschaft und bieten weitere Angebote und Maßnahmen an.



3.6

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Unser Anspruch ist, einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand zu sein. Vor allem im hart umkämpften Arbeitsmarkt ist es uns wichtig, zum einen gute Mitarbeiter*innen zu halten und zum anderen die besten Talente zu gewinnen. Wir wollen beide Gruppen langfristig für Witzemann begeistern.

Weiterqualifizierung als Schlüssel

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen mit passenden Angeboten zur Weiterqualifizierung, begleiten sie bei neuen Aufgaben und schaffen Rahmenbedingungen, um Arbeits- und Privatleben bestmöglich zu organisieren und zu vereinbaren. Das beinhaltet u. a. den schnellen Wiedereinstieg nach Pausen, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten – entsprechend ihrer jeweiligen Lebenssituation – oder auch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur. Zudem unterstützen wir unsere Belegschaft durch Angebote zur Kinderbetreuung.

New Work

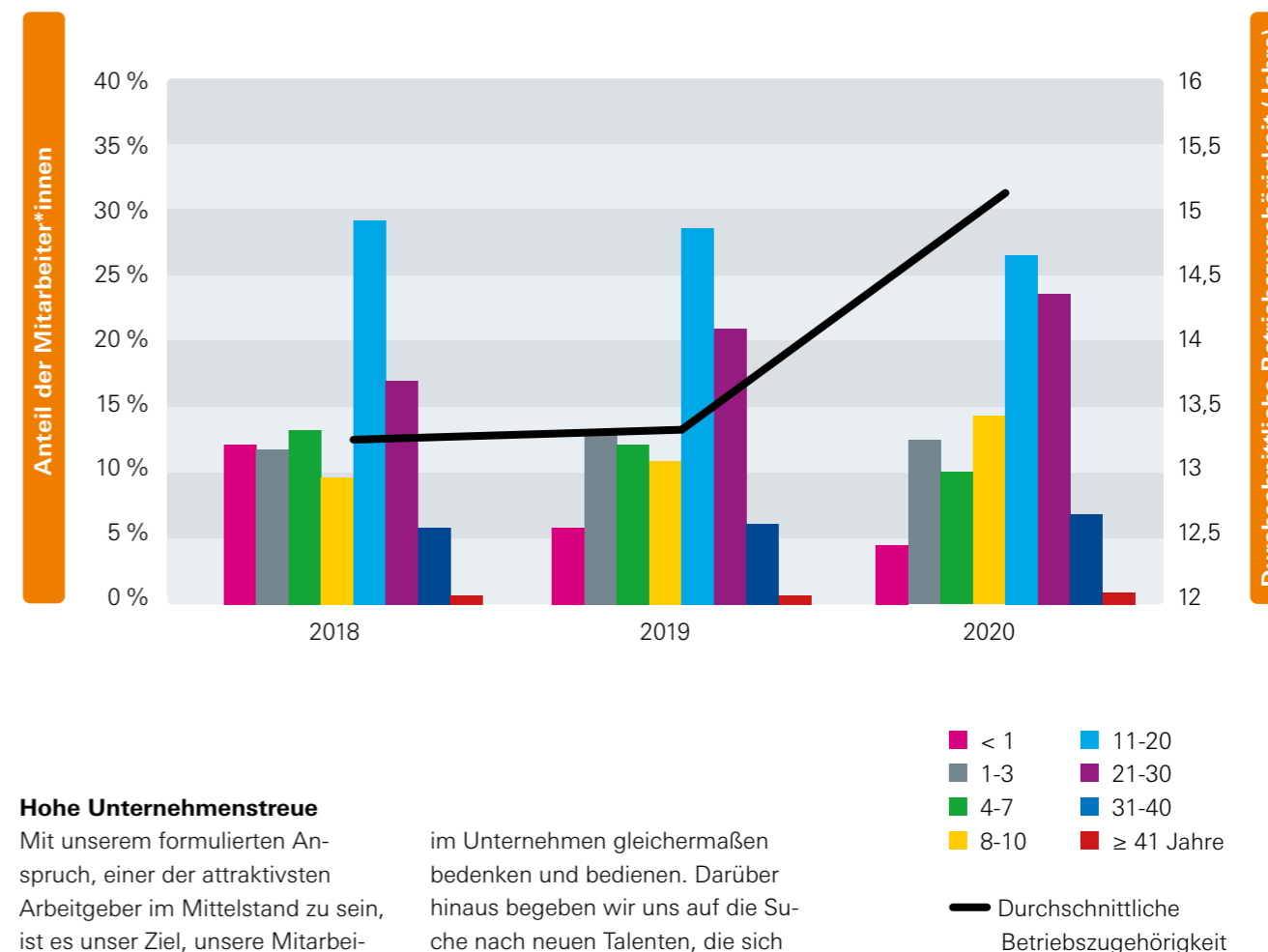
Wir bei Witzemann sehen uns als zukunftsorientiertes Unternehmen. Deshalb liegt es in unserer Verantwortung, aktuelle und künftige Entwicklungen, die auf unsere Mitarbeiter*innen Einfluss haben, zu betrachten wie auch aktiv zu gestalten. Es geht hier bspw. um die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten werden, aber auch darum, wie sich die Tätigkeiten und Fähigkeiten künftig wandeln (New Work). Daher unterstützen wir unsere Organisation (durch agile Organisationsformen, neue Arten von Zusammenarbeit) sowie unsere

Mitarbeiter*innen – mit den dafür erforderlichen Kompetenzen. Für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens beziehen wir aktiv unsere Belegschaft als wichtigsten Stakeholder in den Dialog ein. All das steht im Fokus für die Arbeitsweise von morgen bei Witzemann.

„Meine Aufgaben fordern mich jeden Tag, sodass es nie langweilig wird und ich noch viele Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sehe.“
Kirsten Prill,
Production Planner



Betriebszugehörigkeit Witzemann GmbH



Hohe Unternehmenstreue

Mit unserem formulierten Anspruch, einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand zu sein, ist es unser Ziel, unsere Mitarbeiter*innen auch langfristig für uns zu begeistern. Hierfür suchen wir stetig nach Maßnahmen und unterstützen unsere Mitarbeiter*innen mit passenden Angeboten, die die beruflichen, aber auch persönlichen Bedürfnisse aller Generationen

im Unternehmen gleichermaßen bedenken und bedienen. Darüber hinaus begeben wir uns auf die Suche nach neuen Talenten, die sich für uns als Unternehmen bewusst entscheiden. Es spricht für unser Unternehmen, dass die Belegschaft uns sehr lange treu bleibt. Die Zahlen belegen, dass unsere Mitarbeiter*innen eine langjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen.



UNSERE VERANTWORTUNG

Nachhaltiges Wirtschaften geht über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für unsere gesamte Wertschöpfungskette.

4.1

UMWELT- UND SOZIALSTANDARDS IN DER LIEFERKETTE

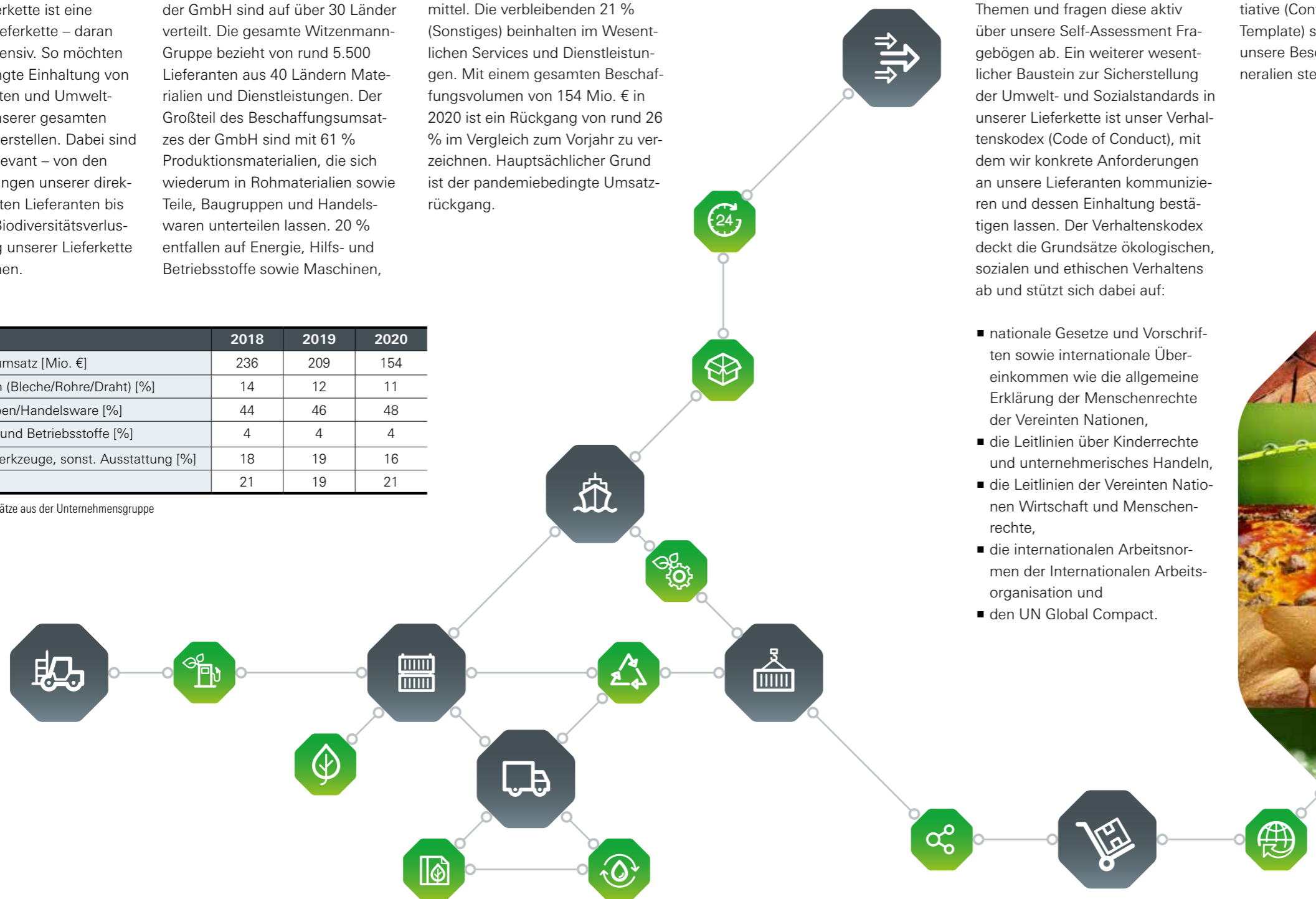
Der erste Schritt zu einer nachhaltigeren Lieferkette ist eine transparente Lieferkette – daran arbeiten wir intensiv. So möchten wir die unbedingte Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards in unserer gesamten Lieferkette sicherstellen. Dabei sind alle Themen relevant – von den Arbeitsbedingungen unserer direkten und indirekten Lieferanten bis zu möglichen Biodiversitätsverlusten, die entlang unserer Lieferkette entstehen können.

Unsere knapp 2.000 Lieferanten der GmbH sind auf über 30 Länder verteilt. Die gesamte Witzenmann-Gruppe bezieht von rund 5.500 Lieferanten aus 40 Ländern Materialien und Dienstleistungen. Der Großteil des Beschaffungsumsatzes der GmbH sind mit 61 % Produktionsmaterialien, die sich wiederum in Rohmaterialien sowie Teile, Baugruppen und Handelswaren unterteilen lassen. 20 % entfallen auf Energie, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Maschinen,

Werkzeuge und sonstige Betriebsmittel. Die verbleibenden 21 % (Sonstiges) beinhalten im Wesentlichen Services und Dienstleistungen. Mit einem gesamten Beschaffungsvolumen von 154 Mio. € in 2020 ist ein Rückgang von rund 26 % im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Hauptsächlicher Grund ist der pandemiebedingte Umsatzrückgang.

	2018	2019	2020
Beschaffungsumsatz [Mio. €]	236	209	154
Rohmaterialien (Bleche/Rohre/Draht) [%]	14	12	11
Teile/Baugruppen/Handelsware [%]	44	46	48
Energie, Hilfs- und Betriebsstoffe [%]	4	4	4
Maschinen, Werkzeuge, sonst. Ausstattung [%]	18	19	16
Sonstiges [%]	21	19	21

Inkl. Beschaffungsumsätze aus der Unternehmensgruppe



Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir stellen nicht nur an uns selbst, sondern auch an unsere Lieferanten hohe Anforderungen. Neben unseren hohen Qualitätsansprüchen legen wir auch verstärkt den Fokus auf nachhaltigkeitsbezogene Themen und fragen diese aktiv über unsere Self-Assessment Fragebögen ab. Ein weiterer wesentlicher Baustein zur Sicherstellung der Umwelt- und Sozialstandards in unserer Lieferkette ist unser Verhaltenskodex (Code of Conduct), mit dem wir konkrete Anforderungen an unsere Lieferanten kommunizieren und dessen Einhaltung bestätigen lassen. Der Verhaltenskodex deckt die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens ab und stützt sich dabei auf:

- nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln,
- die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte,
- die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und
- den UN Global Compact.

Witzenmann bezieht in geringem Umfang Konfliktmineralien wie Tantal, Nickel oder Wolfram. Deren verantwortungsvolle Beschaffung ist uns ein wichtiges Anliegen. Über jährliche Abfragen aller betroffener Lieferanten nach der Vorlage der Responsible Minerals Initiative (Conflict Minerals Reporting Template) stellen wir sicher, dass unsere Beschaffung von Konfliktmineralien stets einwandfrei ist.

INFO

Biodiversität
beschreibt die gesamte biologische Vielfalt der Erde, inklusive aller Pflanzen und Tierarten, Genen, Lebensräumen etc. Die Artenvielfalt leistet einen immanenten Beitrag für ein funktionierendes Ökosystem. Durch Raubbau an der Natur waren die Biodiversitätsverluste in der Vergangenheit gewaltig. Sie ist eine der planetaren Grenzen, die bereits deutlich überschritten wurde (Rockström et al. (2009)⁴.

⁴ Johan Rockström et al.: Planetary Boundaries: Exploring the Safe Operating Space for Humanity. In: Ecology and Society. Band 14, Nr. 2, 2009.



4.2

CORPORATE COMPLIANCE

Compliance – die Einhaltung der für unser Unternehmen und unsere Tätigkeiten geltenden Gesetze, unternehmensinternen Richtlinien sowie der grundlegenden ethischen Grundsätze und internationalen Standards – ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Als Unterzeichner des UN Global Compact ist es unser Bestreben, Korruption in jeder Form zu bekämpfen sowie Arbeits- und Menschenrechte unbedingt einzuhalten.

Hierzu haben wir unsere weltweit gültige Compliance Richtlinie verfasst. Diese betont die soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Witzenmann-Gruppe; gesetzeskonformes Verhalten sowie die Fairness und Integrität im internen Miteinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, wie auch gegenüber Wettbewerbern. Mit unserer Compliance Richtlinie und weiteren themenspezifischen Richtlinien (z. B. Richtlinie zur Arbeitsethik) geben wir unseren Mitarbeiter*innen umfassende Leitfäden für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten und Handeln an die Hand. Bei Verdachtsfällen steht unseren Mitarbeiter*innen eine Whistleblowing Hotline zur Verfügung. Um dieses Angebot noch niederschwelliger zu gestalten, rüsten wir derzeit auf ein webbasiertes Whistleblowing-System um, welches eine Meldung auch durch interessierte dritte Parteien zulässt.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Verantwortung über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus reicht. Ein rechtlich einwandfreies

sowie ökologisch und sozial verantwortungsvolles Verhalten erwarten wir deshalb auch von unseren Lieferanten. Diese Erwartungshaltung haben wir in einem Verhaltenskodex für unsere Lieferanten formuliert.

Die Steuerung der Corporate Compliance erfolgt über unser gruppenweites Compliance Management in Anlehnung an die ISO 37301. Dabei beziehen wir Schritt für Schritt sämtliche Strukturen und Prozesse der gesamten Witzenmann-Gruppe mit ein. Die präventive Ausrichtung des Compliance Managements ermöglicht uns, Risiken und poten-

zielle Verstöße frühzeitig zu identifizieren und entsprechend agieren zu können. Die Koordination erfolgt dabei zentral über die Witzenmann GmbH. Operative Umsetzungen werden durch Anweisung der zentralen Stelle dezentral in den jeweiligen Tochterunternehmen vor Ort vorgenommen. Derzeit arbeiten wir daran, die Verantwortungen verstärkt auf die Tochterunternehmen zu verlagern. Dabei unterstützt auch ein Compliance-Netzwerk, bestehend aus den Geschäftsführern der Tochterunternehmen, lokalen Anwaltskanzleien und dem Compliance-Verantwortlichen der gesamten Unternehmensgruppe, das sich aktuell im Aufbau befindet.

Grundstein unseres Compliance Managements ist eine umfassende und regelmäßige Risikoanalyse. Die letzte Aktualisierung fand im Jahr 2021 statt. Zentraler Bestandteil dieser Risikoanalysen sind Interviews unter Beteiligung und Führung von spezialisierten Anwälte, die mit leitenden Mitarbeiter*innen der gesamten Unternehmensgruppe geführt werden. Dabei ist es unser Bestreben, alle Tochterunternehmen vollständig in diesen Prozess zu integrieren. Aufbauend auf den Analysen werden die Risiken bewertet, Maßnahmenkataloge erstellt und den Prioritäten nach abgearbeitet. Regelmäßige Kontrollen und entsprechendes Monitoring begleiten diesen Prozess.



Für das Jahr 2022 planen wir die ersten Schritte zur Einführung eines erweiterten Risikomanagements, das neben den rechtlichen auch verstärkt finanzielle Risiken miterfasst. Ein erster Baustein wird eine interne Revision sein. Zudem wird als weitere Leit- und Kontrollinstanz ein Compliance-Lenkkreis – bestehend aus der Geschäftsführung des Stammhauses und Mitarbeiter*innen mit leitenden Funktionen und inhaltlichem Bezug zu Compliance – implementiert werden.



„Compliance bedeutet weitaus mehr als den guten Ruf zu erhalten. Compliance ist eine tragende Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie.“
Torsten Hotop,
Vice President Legal



Compliance-Richtlinie



4.2

CORPORATE COMPLIANCE

Compliance-Management Struktur



Ein wesentlicher Baustein, um mögliche Compliance Verstöße präventiv zu vermeiden, sind unsere Schulungsmaßnahmen. Neben den klassischen allgemeinen Compliance Schulungen durchlaufen unsere Mitarbeiter*innen themenspezifische Schulungen, u. a. zum Vertragsmanagement im Einkauf und Verkauf sowie Anti-Korruptions- und Kartellrechtsschulungen. Dabei achten wir auch auf individuelle Anpassungen. Unsere Azubis werden ebenso geschult wie unsere Führungskräfte.

4.3

NACHHALTIGE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

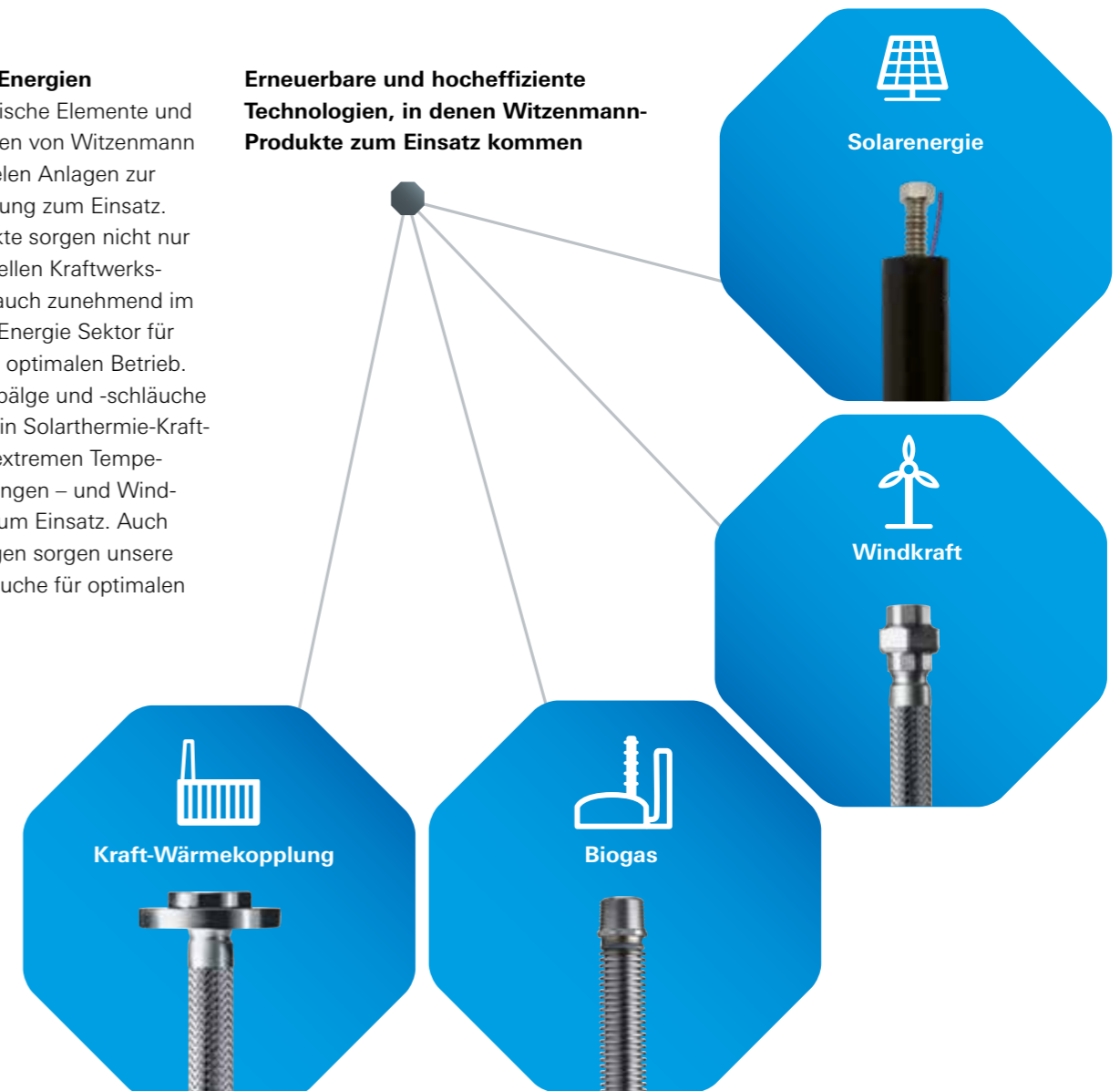
„WIR UNTERSTÜTZEN DIE TRANSFORMATION ZU EINER NACHHALTIGEREN WELT“

Witzenmann liefert zahlreiche Produkte in Wirtschaftssektoren, die die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Welt unterstützen. So leisten wir mit unseren Produkten und Technologien einen unmittelbaren Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit. Wir arbeiten tagtäglich daran, diesen Beitrag zu intensivieren.

Erneuerbare Energien

Flexible metallische Elemente und Rohrhalterungen von Witzenmann kommen in vielen Anlagen zur Energieerzeugung zum Einsatz. Unsere Produkte sorgen nicht nur im konventionellen Kraftwerksbau, sondern auch zunehmend im Erneuerbaren Energie Sektor für Sicherheit und optimalen Betrieb. Unsere Metallbälge und -schläuche kommen u. a. in Solarthermie-Kraftwerken – mit extremen Temperaturanforderungen – und Windkraftanlagen zum Einsatz. Auch in Biogasanlagen sorgen unsere flexiblen Schläuche für optimalen Betrieb.

Erneuerbare und hocheffiziente Technologien, in denen Witzenmann-Produkte zum Einsatz kommen



4.3

NACHHALTIGE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

New Mobility

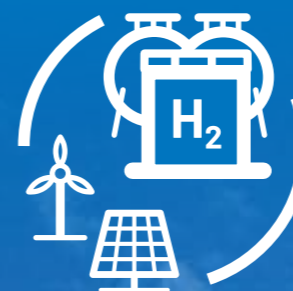
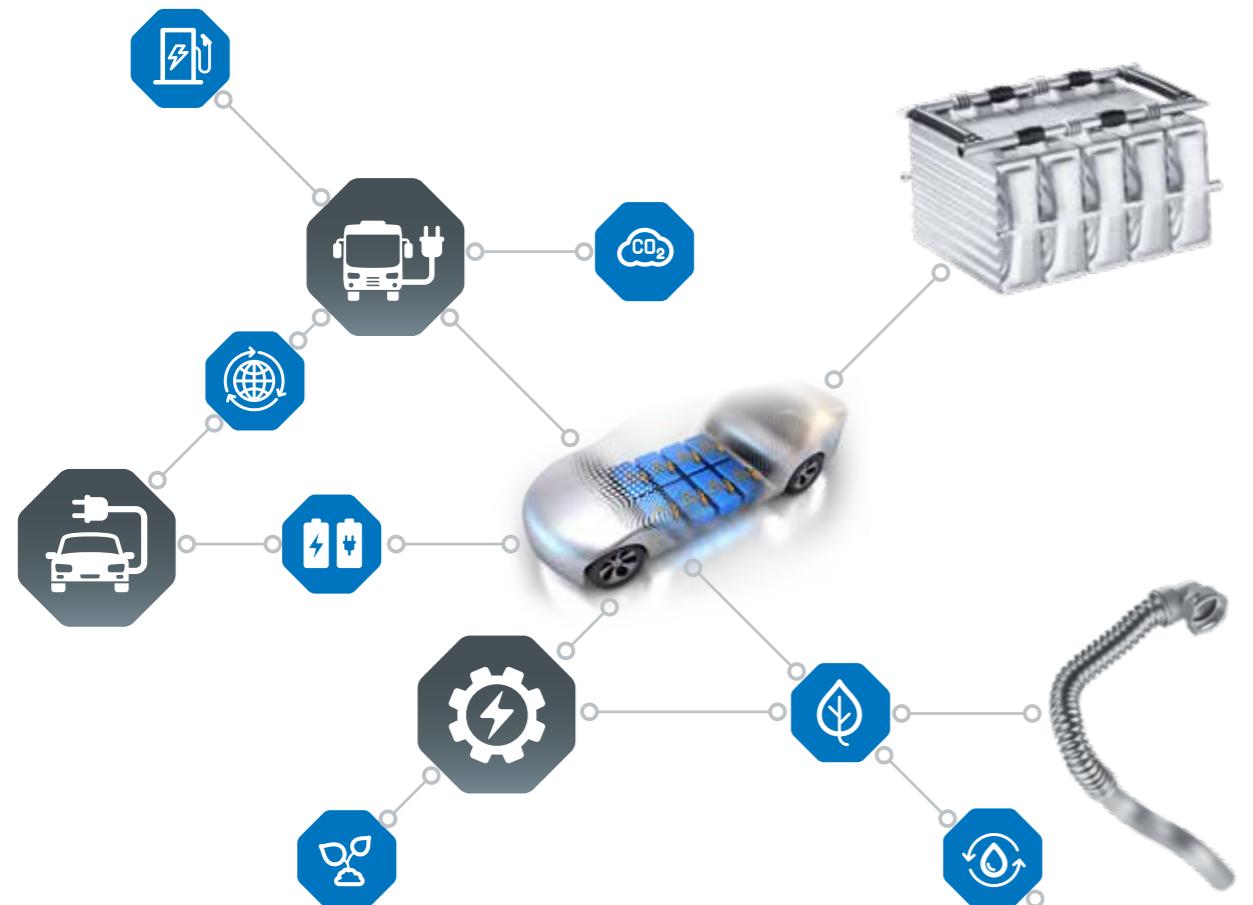
Die Automobilindustrie steht vor weitreichenden Veränderungen: alternative Antriebskonzepte, intelligente Vernetzung und autonomes Fahren werden die Mobilität der Zukunft prägen. Als bevorzugter Entwicklungspartner der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie gestaltet Witzenmann mit seinen Kompetenzen diesen Wandel und entwickelt Lösungen für Anwendungen in Hybrid- und Elektrofahrzeugen.

Witzenmann liefert heute bereits erste Produkte für die Serie: neben Entgasungsleitungen für Fahrzeugbatterien sind dies Schlauchleitungen für Wasserstoffanwendungen. Innovative

Lösungsansätze für Batteriegehäuse sowie das Thermomanagement von Elektromotoren und Batterien befinden sich in der Konzeptionierung und Entwicklung.

Die neue Generation an Stoßdämpfern produziert Witzenmann ebenfalls bereits in Serie: den Druckspeicher. Der neu entwickelte Balg kommt in Fahrwerks-Federungen verschiedener Fahrzeuge zum Einsatz und dient dort der Fahrsicherheit und dem Komfort. Gefertigt wird der Balg aus einem speziellen Edelstahl und kommt dank seiner innovativen Technik und Fertigungsweise ganz ohne Gummi-Mem-

brane aus. Das gewährleistet die zuverlässige und wartungsfreie Funktion bei langer Lebensdauer. Zudem verbraucht die Witzenmann Lösung in der Nutzung deutlich weniger Energie als vergleichbare Systeme und ist daher insbesondere für die Elektromobilität interessant. Es sind aber auch zahlreiche weitere Anwendungen denkbar – u. a. in Windkraftanlagen.



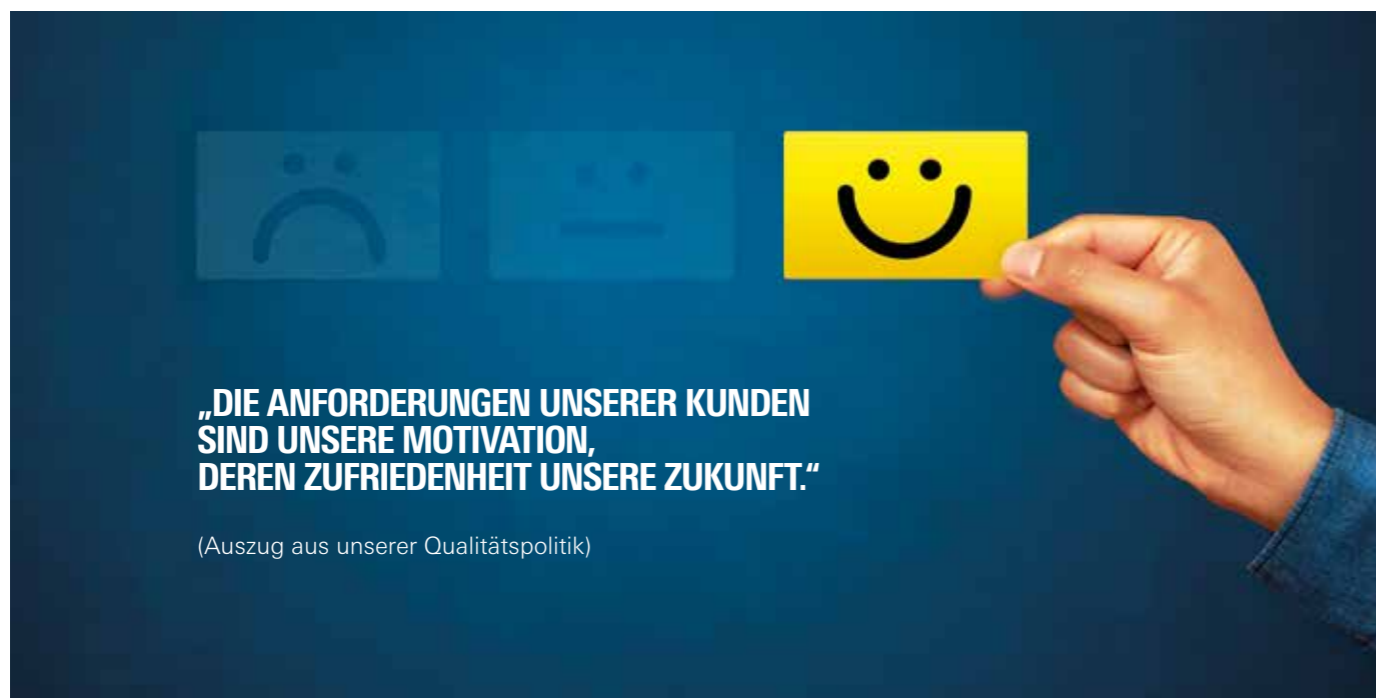
H2

Wasserstoff ist einer der großen Hoffnungsträger für die nachhaltigen Transformation. Bei uns steht er bereits seit Jahren auf der Agenda. Bei dessen Herstellung und Abfüllung herrschen meist extreme Temperaturen – im Minus- wie im Hochtemperatur-Bereich. Für diese Anforderungen sind unsere Produkte bestens geeignet und sorgen für das sichere Handling des Energieträgers der Zukunft. Diese langjährige Erfahrung bringen wir nun auch verstärkt bei der Anwendung von Wasserstoff zum Einsatz; u. a. in Brennstoffzellen.



4.4

KUNDENZUFRIEDENHEIT



Höchste Produktqualität, hohe Innovationskraft sowie umweltfreundliches und sozial verantwortungsvolles Wirtschaften, das erwarten unsere Kunden von uns. Unser Anspruch ist es, diesen Erwartungen vollumfänglich gerecht zu werden. Nur so können wir unser Handeln langfristig und nachhaltig erfolgreich aufstellen.

Höchste Qualitätsansprüche

Die Qualität unserer Produkte steht bei uns an erster Stelle. Mit unseren höchsten Qualitätsansprüchen erfüllen wir alle Anforderungen unserer Kunden und sorgen für deren vollste Zufriedenheit. Nicht zuletzt stellen wir so auch die Langlebigkeit unserer Produkte sicher, was einen unmittelbaren Beitrag zu Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit darstellt.

Die Sicherstellung und stetige Verbesserung der Qualität unserer Produkte gewährleisten wir über zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme nach den weltweit anerkannten Standards ISO 9001 und IATF 16949. Deren korrekte Einhaltung wird durch interne und externe Audits regelmäßig überprüft und bestätigt. Jedes unserer produzierenden Unternehmen ist nach mindestens einem Qualitätsmanagementsystem zertifiziert – der gruppenweite Abdeckungsgrad beträgt damit 100 %.

Innovationsführer

„Morgen beginnen wir die Versuche.“ Mit diesem Satz hat Heinrich Witzenmann 1885 die Ära der Metallschlauchindustrie begründet. Zusammen mit seinem Geschäftsfreund Eugéné Lévasseur beobach-

tete er, wie die staubigen Straßen mit einem Hanfschlauch besprengt wurden. Hierbei kam mehr Wasser aus den Löchern des Schlauches als aus der tatsächlichen Öffnung. Seine Vision war ein Metallschlauch mit einem eingelegten Dichtfaden, der deutlich länger und zuverlässiger seinen Zweck erfüllen konnte.

Mit derselben Leidenschaft entwickeln wir auch heute noch Produkte und Technologien. So können wir unseren Kunden die bestmöglichen Lösungen für ihre Zwecke anbieten.

Bestätigte Nachhaltigkeitsleistung auf hohem Niveau

Nachhaltigkeitsratings geben uns einen guten Eindruck davon, wo wir stehen und in welchen Themenbereichen unsere Verbesserungspotenziale liegen. Zudem sind sie eine hervorragende Möglichkeit für interessierte Parteien und vor allem für unsere Kunden, eine qualifizierte und unabhängig verifizierte Einschätzung unserer Nachhaltigkeitsleistung zu erhalten.

Durch unsere kontinuierlichen und konsequenten Verbesserungen konnten wir im Jahr 2021 erstmalig den Silberstatus bei der Ratingplattform EcoVadis erzielen. Mit 55 von 100 möglichen Punkten gehört die Witzenmann Gruppe zu den Top-30 % aller Unternehmen, die über die EcoVadis Plattform bewertet werden. Im Jahr 2020 lag unsere Bewertung noch bei 53 von 100 Punkten. Auch auf der Plattform NQC SupplierAssurance erzielen wir gruppenweit überdurchschnittlich gute Ergebnisse an deren kontinuierlichen Verbesserungen wir aktiv arbeiten.



VERANTWORTLICHE DES NACHHALTIGKEITS-TEAMS



Philip Paschen
Managing Director (COO, CDO)/
Partner Chairman



Matthias Wode
Vice President Administration
Facility Management



Dr. Philipp Schäfer
Manager Sustainability



Torsten Hotop
Vice President Legal



Jochen Geiger
Vice President Marketing & Innovation



Christine Wüst
Vice President Human Resources

Die Witzenmann GmbH veröffentlicht seit 2011 einen Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung des UN Global Compact. Der Bericht erscheint jährlich. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist vollumfänglich für die Witzenmann GmbH gültig. Ebenso wird in Auszügen zur Witzenmann-Gruppe berichtet. Der Bericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2020. Zu diesem Jahr wird vollständig berichtet. Es sind zudem Auszüge aus dem Jahr 2021 enthalten. Der letzte Bericht wurde zum Berichtsjahr 2019 im März 2021 in deutscher Sprache und im Juni 2021 in englischer Sprache veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wird voraussichtlich im Frühjahr 2023 erscheinen.

Ansprechpartner

Dr. Philipp Schäfer
philipp.schaefer@witzenmann.com

Presseanfragen

Jochen Geiger
jochen.geiger@witzenmann.com