

2022

Nachhaltigkeitsbericht

Die Nachhaltigkeitsziele unserer Unternehmensgruppe





Beständig im Wandel

Liebe Leserinnen und Leser,

in der VUCA-Welt ist nichts so beständig wie der Wandel. Entsprechend bewegt präsentierte sich uns das vergangene Jahr mit vielen neuen Aufgaben. Die Pandemie und der Krieg in Ost-Europa stellen viele Gewissheiten infrage. Jenseits des Krisenmodus stellen uns die Dekarbonisierung unseres Wirtschaftssystems und die Digitalisierung vor große Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund ist es umso erfreulicher, dass es uns auch im Jahr 2022 gelungen ist, das Thema Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben – denn es ist wichtiger als je zuvor.

Ein Grund ist sicher das breite Commitment unserer Unternehmensgruppe in der Nachhaltigkeit. Schon früh haben wir uns zu einer ressourcenschonenden Unternehmensführung verpflichtet. Seit über 25 Jahren berichten wir über unser Umweltma-

nagementsystem, die Ressourcennutzung und die relevantesten Umweltkennzahlen. 2011 sind wir dem Global Compact der Vereinten Nationen (UN) beigetreten und legen jährlich unsere Fortschritte offen.

Es zahlt sich aus, dass wir bereits frühzeitig großen Wert auf Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und Resilienz gelegt haben. Trotz Krieg und der dadurch ausgelösten Energieknappheit sind wir in der aktuellen Krise gut aufgestellt. Auch weiterhin werden wir hier unser Engagement intensivieren, beispielsweise durch mehr Energieautarkie und mehr Bezug aus erneuerbaren Energiequellen.

In den vergangenen zwei Jahren haben wir eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und uns konkrete Ziele für die ganze Unternehmensgruppe gesteckt. Wir

arbeiten nun gemeinsam daran, unsere Strategie zu operationalisieren, unsere Ziele zu erreichen und transparent unseren Fortschritt zu dokumentieren. Mit unserem wachsenden Engagement haben wir auch die Qualität der Berichterstattung über die Jahre stetig verbessert. Den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht haben wir gemäß den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) verfasst. Außerdem haben wir 2022 mit unseren Ambitionen für den Klimaschutz Ernst gemacht: Zum einen haben wir unsere Corporate-Carbon-Footprint-Bilanzierung auf die gesamte Witzemann-Gruppe ausgeweitet. Zum anderen sind wir dem Klimabündnis Baden-Württemberg sowie der Science Based Targets initiative (SBTi) beigetreten. Unsere Treibhausgasreduktionsziele haben wir nach den Vorgaben der SBTi errechnet und wollen mit den damit verbundenen Maßnahmen zum 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens beitragen.

Um unseren Zielen und dem Megatrend der Dekarbonisierung der Wirtschaft gerecht zu werden, haben wir bereits einiges auf den Weg gebracht. In den Technologiefeldern Wasserstoffwirtschaft,

Elektromobilität und bei den erneuerbaren Energien intensivieren wir unsere Entwicklungs- und Fertigungstätigkeiten. Wir erhöhen kontinuierlich den Bezug und die Eigenerzeugung von Grünstrom und verbessern unsere Energieeffizienz. Im vergangenen Jahr konnten wir das Energiemanagement der Witzemann GmbH und unserer tschechischen Unternehmenstochter nach ISO 50001 erstzertifizieren. Daneben führten wir an noch mehr Standorten ISO-14001-Umweltmanagementsysteme und einen gemäß ISO 45001 zertifizierten Arbeitsschutz ein.

Als Familienunternehmen ist es uns besonders wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Spaß an der Arbeit haben und eine Arbeitsumgebung vorfinden, in der sie sich bestmöglich entwickeln und entfalten können. Deshalb arbeiten



wir alle gemeinsam täglich an einer vielfältigen Kultur auf Augenhöhe, gepaart mit Empathie und Wertschätzung für jeden Einzelnen. Dabei spielt die Gesundheit und damit auch der Arbeitsschutz eine zentrale Rolle. Mit diesem Anspruch haben wir das Ziel, einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand zu werden.

Im Namen der gesamten Geschäftsführung danke ich all unseren Beschäftigten für ihren unermüdlichen Einsatz: Wir schätzen sehr, was sie täglich für Witzemann leisten – ob hinter den Werkstoren, in der Verwaltung oder in Vertrieb und Service.

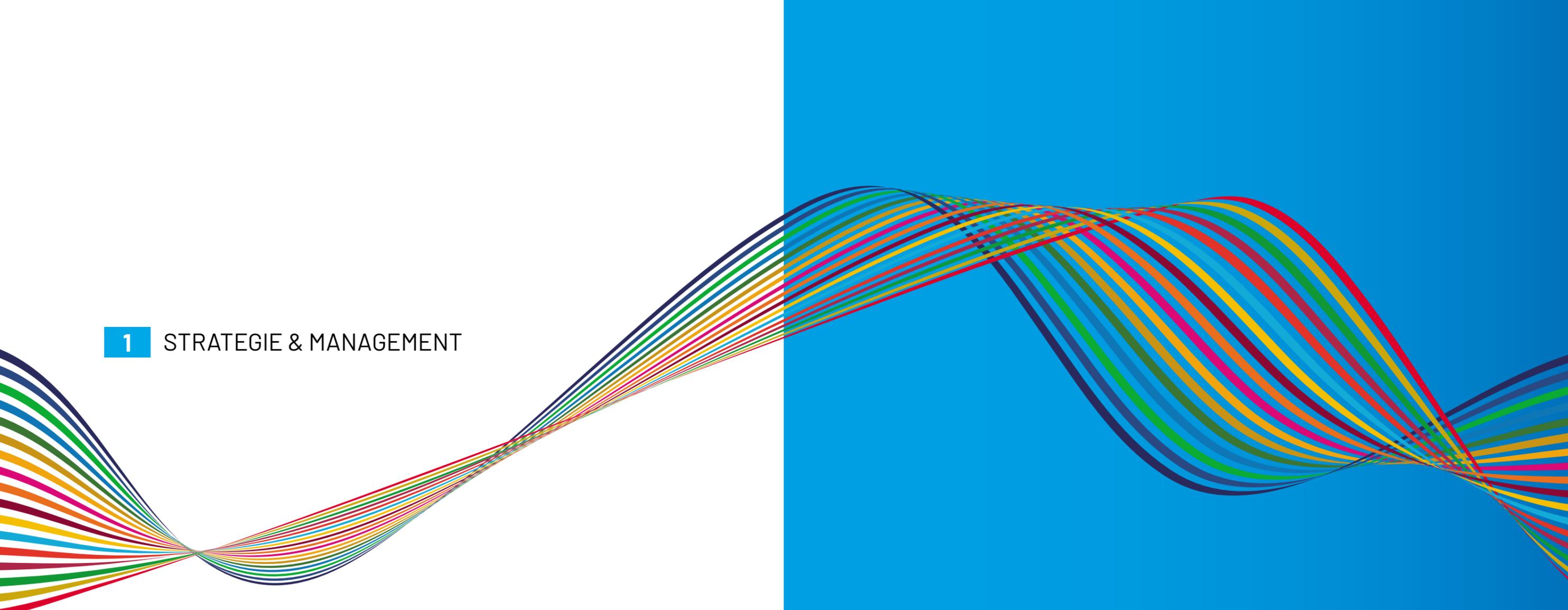
Mein besonderer Dank gilt auch meinem Geschäftsführungs-Kollegen Philip Paschen, der die Nachhaltigkeit mit vollem Herzblut seit vielen Jahren engagiert vorangetrieben hat und frühzeitig zu einer Kernaufgabe in

unserer Unternehmensgruppe gemacht hat. Unter seiner Verantwortung haben Matthias Wode und Dr. Philipp Schäfer in den letzten Jahren die Nachhaltigkeitsstrategie für Witzemann entwickelt und damit unser Engagement auf eine höhere Ebene gehoben. Es ist ihnen gelungen, die Nachhaltigkeit in unserem Familienunternehmen stark zu verankern und viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter für diese wichtige globale Gemeinschaftsaufgabe zu gewinnen. Ich freue mich, dass wir den Weg in die Zukunft zusammen gehen werden.

Ihre
Christine Wüst
CHRO | Geschäftsführerin | People, Marketing, Nachhaltigkeit

INHALT

1 Strategie Management	
1.1 Witzemann-Gruppe im Porträt	6
1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation	12
1.3 Initiativen und Verbände	18
2 Umwelt Ressourcen	
2.1 Managementansatz	22
2.2 Klimaschutz	23
2.3 Energieeffizienz	27
2.4 Material- und Rohstoffeffizienz	29
2.5 Umweltmanagement	31
3 Mitarbeiter*innen Gesellschaft	
3.1 Managementansatz	38
3.2 Lernen und Entwicklung	39
3.3 Führung und Zusammenarbeit	42
3.4 Arbeitsschutz und Gesundheit	44
3.5 Diversität und Chancengleichheit	47
3.6 Attraktiver Arbeitgeber	49
3.7 Soziales Engagement	51
4 Governance Nachhaltiges Wirtschaften	
4.1 Managementansatz	56
4.2 Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette	57
4.3 Corporate Compliance	59
4.4 Nachhaltige Produkte und Lösungen	63
4.5 Kundenzufriedenheit	66
5 GRI-Inhaltsindex	



1 STRATEGIE & MANAGEMENT

Purpose

Wir helfen, die Welt sauberer und verlässlicher zu machen.

Das ist unser erklärter Unternehmenszweck, dokumentiert im gemeinsam erarbeiteten Unternehmensleitbild. Er formuliert unseren Anspruch und unterstreicht unsere Motivation und die Bedeutung unseres Handelns. Gleichzeitig stellt er die Dachbotschaft unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar.

1.1

Die Witzenmann-Gruppe im Porträt

Weltweit aktiv

Mit 22 Unternehmensstandorten in 17 Ländern ist die Witzenmann-Gruppe in Europa, Asien sowie Nord- und Südamerika vertreten. Stammhaus des Familienunternehmens ist die Witzenmann GmbH, in der viele unternehmensübergreifende Aktivitäten angestoßen und koordiniert werden. Sitz der GmbH ist Pforzheim.

Europa

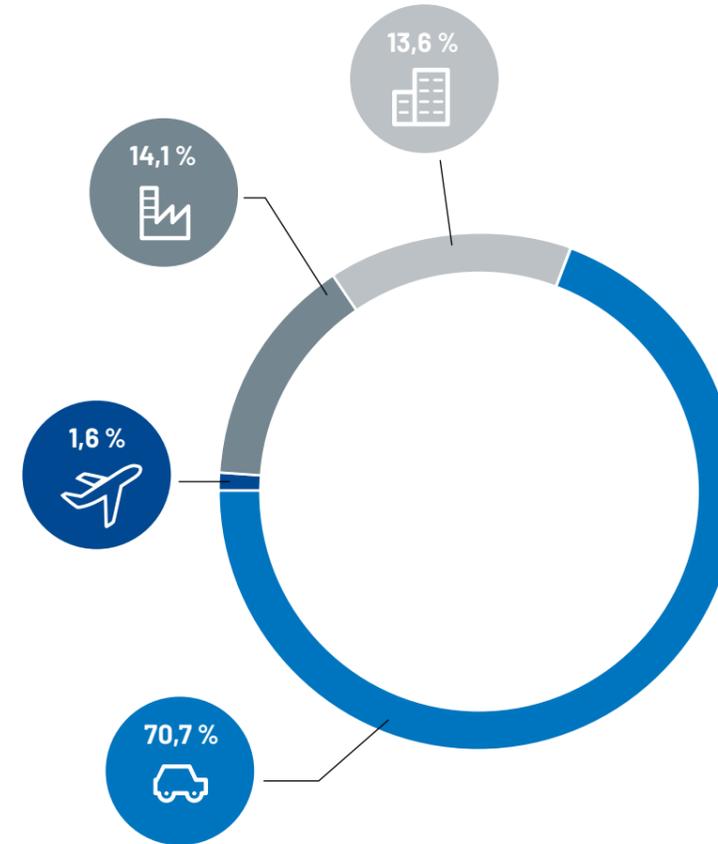
- Belgien
- Deutschland
- Frankreich
- Großbritannien
- Italien
- Polen
- Schweden
- Slowakei
- Spanien
- Tschechien

Asien

- China
- Indien
- Japan
- Südkorea

Amerika

- Brasilien
- Mexiko
- USA



Unsere Produkte und Märkte

In der Witzenmann-Gruppe entwickeln wir täglich neue Lösungen für anspruchsvolle ingenieurtechnische Herausforderungen rund um Schwingungsentkopplung, Dehnungsaufnahme, Medienführung und Montageausgleich in Leitungssystemen. Höchste Produktqualität und innovative Ideen sind unser Markenzeichen.

Zu unserem breiten Produktspektrum gehören Metallschläuche, Kompensatoren, Metallbälge, Rohhalterungen und Fahrzeugteile. Als Entwicklungspartner mit fast 170 Jahren Erfahrung bieten wir Kunden in unseren Geschäftsbereichen Mobility, Industrie, Metallschläuche und Ventilation sowie Aerospace maßgeschneiderte Produktlösungen und Services an.



Mobility

Alle namhaften Fahrzeug- und Systemhersteller zählen zu den Kunden von Witzenmann. Aus dem Automobilbau, dem Bereich On-Highway und Off-Highway (LKW/Busse, Baumaschinen, Landmaschinen, Schienenfahrzeuge). Für die unterschiedlichsten Bereiche bietet Witzenmann Lösungen, welche die Lebensdauer, Wirtschaftlichkeit und den Komfort eines Fahrzeugs spürbar verbessern.



Industrie

Von der Projektarbeit für hochkomplexe Bauteile wie zum Beispiel für den CATOFIN®-Prozess bis hin zu Serien-Kompensatoren und Standard-Metallschläuchen für Maintenance-Anwendungen: Witzenmann ist der Partner im Bereich Anlagenbau, Rohrleitungsbau, Apparate- und Maschinenbau, Energieerzeugung und in vielen weiteren Spezialmärkten.



Metallschläuche und Ventilation

Qualität vom Keller bis zum Dach: Vom Balgelement zur Verbindung solarthermischer Kollektoren bis hin zur erdverlegten Gas-Hauseinführung gewährleisten unsere Produkte zuverlässige Funktionssicherheit.



Aerospace

In der Luft- und Raumfahrt sind extreme Belastbarkeit und maximale Zuverlässigkeit ein absolutes Muss. Beispiele dafür sind unsere flexiblen Elemente in den Airbus-Familien A320 und A330, dem Eurocopter EC 135, in Rolls-Royce-Triebwerken oder in Raumfahrtanwendungen.

Verantwortungsvolle Unternehmensleitung

Die Geschäftsführung der Witzemann GmbH ist für die strategische Ausrichtung und die Steuerung der Unternehmensgruppe verantwortlich. Sie wird von den Gesellschaftern eingesetzt. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir die Ressorts neu geordnet: Seit September 2022 verantwortet Christine Wüst als CHRO (Chief Human Resources Officer) die Bereiche Personal, Marketing und Nachhaltigkeit. Der Vorsitzende der Geschäftsführung (CEO), Dr. Andreas Kämpfe, führt seit Oktober 2022 den Vertrieb zusammen mit den Technischen Zentralabteilungen und dem Qualitätsmanagement. Philip Paschen (Chief Operations Officer, COO/Chief Digital Officer, CDO) trägt die Verantwortung für die weltweite Produktion, die IT sowie das Facility Management. Vera Mintenig leitet als Interims-CFO (Chief Financial Officer) die Bereiche Finanzen und Controlling.



Dr. Andreas Kämpfe



Philip Paschen

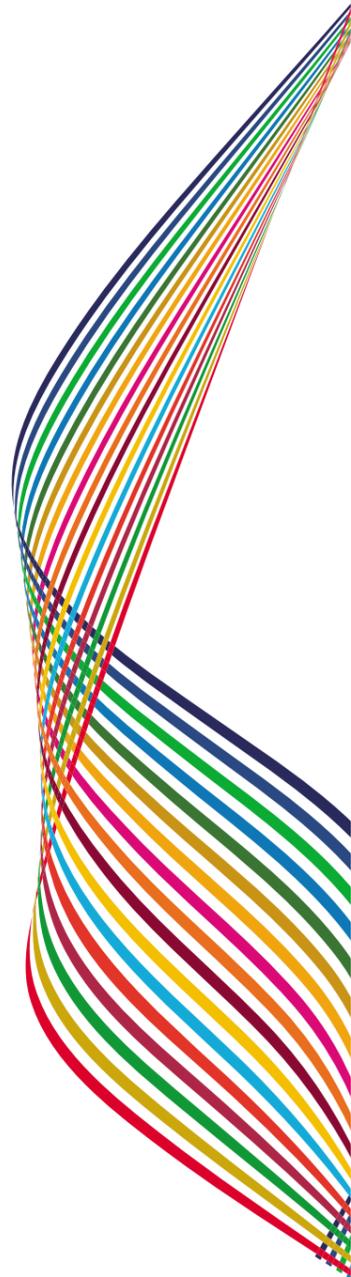


Christine Wüst



Vera Mintenig

Überwacht und kontrolliert wird die Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat der Witzemann-Gruppe, bestehend aus neun Personen. Davon sind sechs aus den Reihen der Gesellschafter und des Gesellschafterbeirats bestellt, drei vertreten die Belegschaft und sind durch diese gewählt. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder ist auf vier Jahre begrenzt. Die Kontrolle des Aufsichtsrats erfolgt wiederum durch den Gesellschafterbeirat.



Mitarbeiter*innen

Weltweit beschäftigt die Witzemann-Gruppe 4.282 Mitarbeiter*innen (Stand Dezember 2022), von denen 1.624 bei der Witzemann GmbH tätig sind. Die unternehmensweite Belegschaftsstärke blieb über die vergangenen Jahre in etwa konstant; ein leichter Rückgang von 2021 auf 2022 ist auf die Ausgliederung der russischen Tochter zurückzuführen. Rund 11 % der weltweiten Belegschaft waren im Jahr 2022 aus Gründen der Flexibilität beim Personaleinsatz – insbesondere in der Produktion – unbefristet beschäftigt. Unabhängig von der Art der Anstellung können alle Mitarbeiter*innen dieselben Qualifizierungsmöglichkeiten wahrnehmen. Auch Leiharbeiter*innen werden tätigkeitsbezogen qualifiziert.

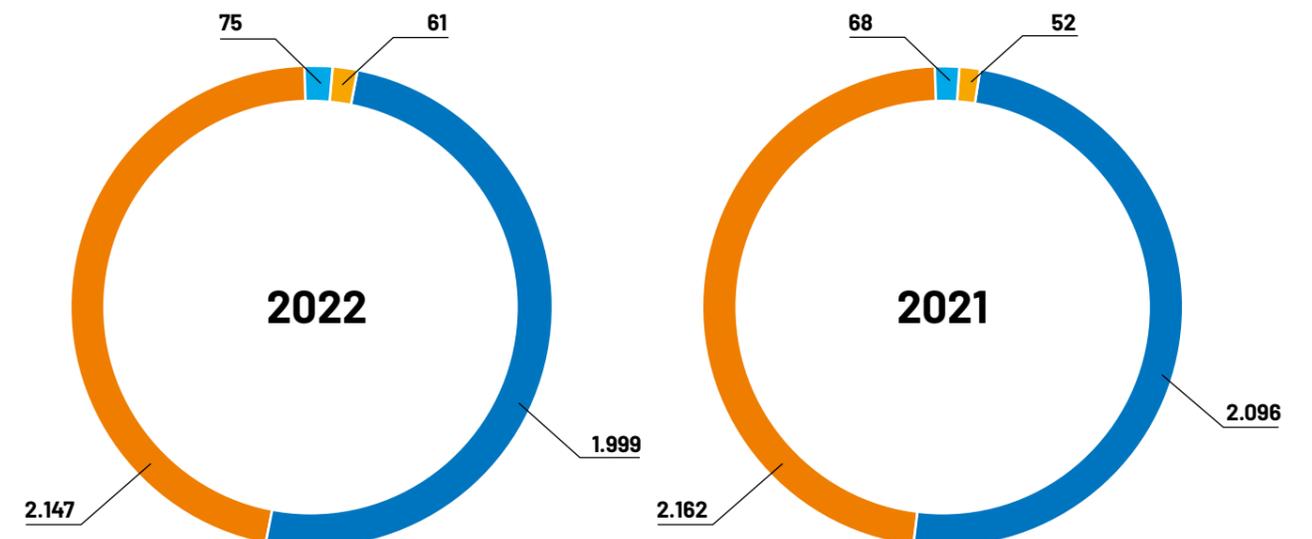
Mitarbeiter*innen nach Regionen (in HC, Head Count)

		Mitarbeiter*innen gesamt				
		Gesamt	Unbefristet Beschäftigte	Befristet Beschäftigte	Auszubildende / Studierende ¹	Leiharbeiter*innen
2020	Gesamt	4.362	3.756	499	107	321
	Deutschland	1.852	1.703	72	77	15
	Europa	1.564	1.351	187	26	179
	Amerika	430	428	-	2	7
2021	Gesamt	4.378	3.802	456	120	458
	Deutschland	1.869	1.682	107	80	77
	Europa	1.524	1.349	159	16	137
	Amerika	426	425	-	1	17
2022	Gesamt	4.282	3.655	491	136	545
	Deutschland	1.934	1.694	153	87	66
	Europa	1.279	1.137	140	2	278
	Amerika	453	445	-	8	14
	Asien	616	379	198	39	187

¹ Auszubildende, Werkstudent*innen, Praktikant*innen

Mitarbeiter*innen nach Kategorien

- Direkte Mitarbeiter*innen
- Auszubildende/Praktikant*innen
- Indirekte Mitarbeiter*innen
- Werkstudent*innen/Ferienarbeiter*innen



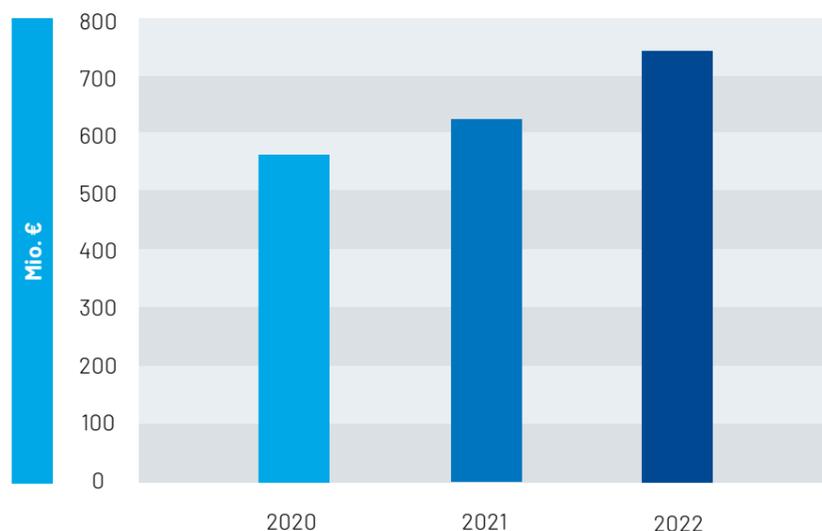
Umsatzentwicklung

Das vergangene Geschäftsjahr war nur noch leicht von der Covid-19-Pandemie geprägt. Hinzu kamen jedoch wirtschaftliche Unsicherheiten durch die weltweit steigende Inflation sowie Material- und Energiepreissteigerungen durch den Ukraine-Krieg und die damit verbundene Energiekrise sowie durch die politische Entwicklung in China.

Dennoch hat sich die Umsatzentwicklung – nach einem schwächeren Trend im Vorjahr – 2022 stabilisiert: Von 2021 auf 2022 stieg der Umsatz um 19 %. Diese Zahl ist jedoch nicht inflationsbereinigt. Mit einem Gesamtumsatz von 738 Millionen Euro hat die Witzenmann-Gruppe auch das vor-pandemische Umsatzniveau im Berichtsjahr übertroffen.

Umsatzstärkstes Geschäftsfeld bleibt Mobility mit den zwei Sparten Fahrzeugteile PKW sowie Nutzfahrzeuge und Motoren; der Großteil des Umsatzes ist bei beiden noch auf die Verbrennertechnologie zurückzuführen. Hier produzieren wir insbesondere Komponenten für Erstausrüster (Original Equipment Manufacturers, OEMs) und große Automobilzulieferer. Unterdessen wachsen durch gezielte Produktentwicklung die Umsatzanteile im Bereich der New Mobility innerhalb beider Sparten stetig; mehr Informationen hierzu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Produkte und Lösungen“.

Umsatz in der Gruppe

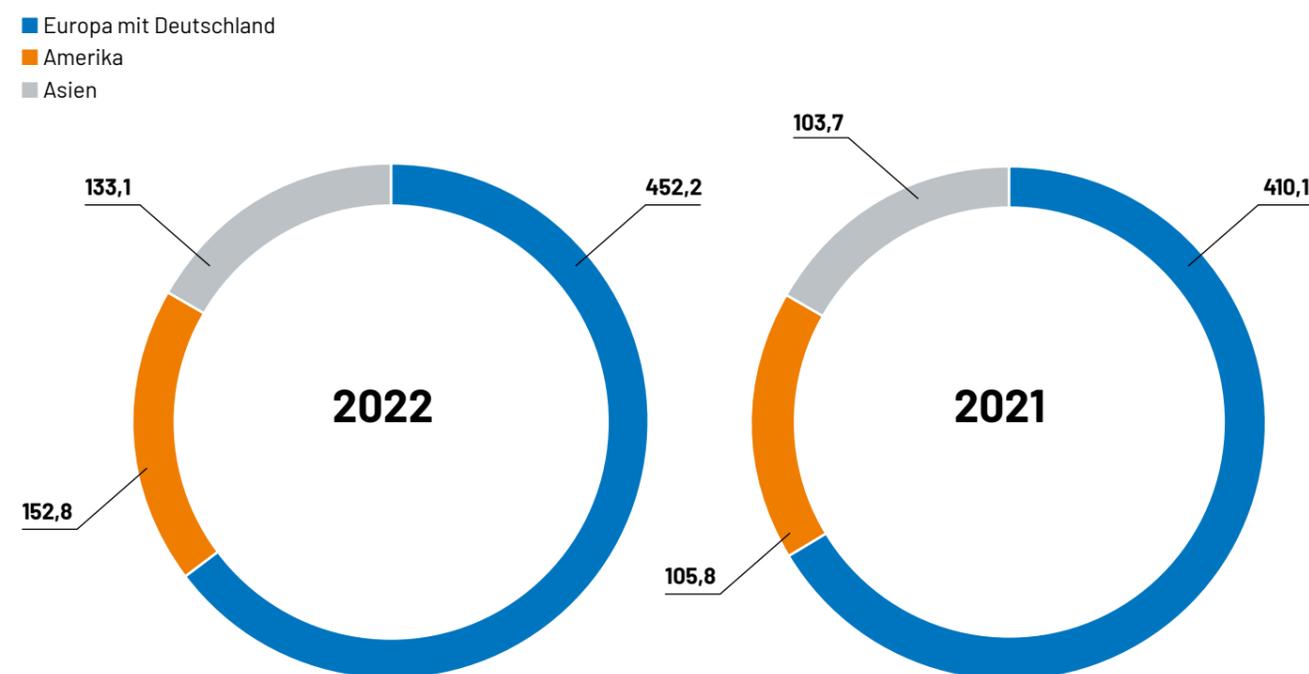


Umsatz nach Geschäftsfeldern ¹	2020		2021		2022	
	Mio. €	%	Mio. €	%	Mio. €	%
Insgesamt	559,3	100,0	619,7	100,0	738,1	100,0
Mobility	384,5	68,7	429,7	69,3	521,7	70,7
Aerospace	6,5	1,2	7	1,1	11,5	1,6
Industrie	95,6	17,1	87,4	14,1	99,3	13,5
Metallschläuche und Ventilation	70,0	12,5	89,9	14,5	100,2	13,6
Andere	2,7	0,5	5,7	0,9	5,3	0,6

Umsatz nach Regionen ¹	2020		2021		2022	
	Mio. €	%	Mio. €	%	Mio. €	%
Insgesamt	559,3	100,0	619,7	100,0	738,1	100,0
Europa mit Deutschland	374,7	67,0	410,1	66,2	452,2	61,3
Amerika	84,8	15,2	105,8	17,1	152,8	20,7
Asien	99,7	17,8	103,7	16,7	133,1	18,0

¹Nicht inflationsbereinigt.

Umsatz nach Regionen (in Mio. €)



1.2

Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Klare strategische Ausrichtung

Unsere „Nachhaltigkeitsstrategie 2025“ ist ein Produkt umfangreicher Entwicklungsarbeiten der Jahre 2021 und 2022. Wir haben sie exakt auf unsere Unternehmensgruppe, die übergeordnete Unternehmensstrategie sowie das dazugehörige Leitbild¹ zugeschnitten und in Anlehnung an die drei klassischen Dimensionen der Nachhaltigkeit gegliedert:

Für jedes dieser Themenfelder formulierten wir eigene strategische Ziele. Erreichen wollen wir diese durch operative Verbesserungen auf drei Handlungsebenen:

- im Unternehmen, also in unseren Prozessen sowie unserer Organisation und Infrastruktur
- in Design und Fertigung unserer Produkte
- in der Wertschöpfungskette – mit Schwerpunkt auf der Lieferkette

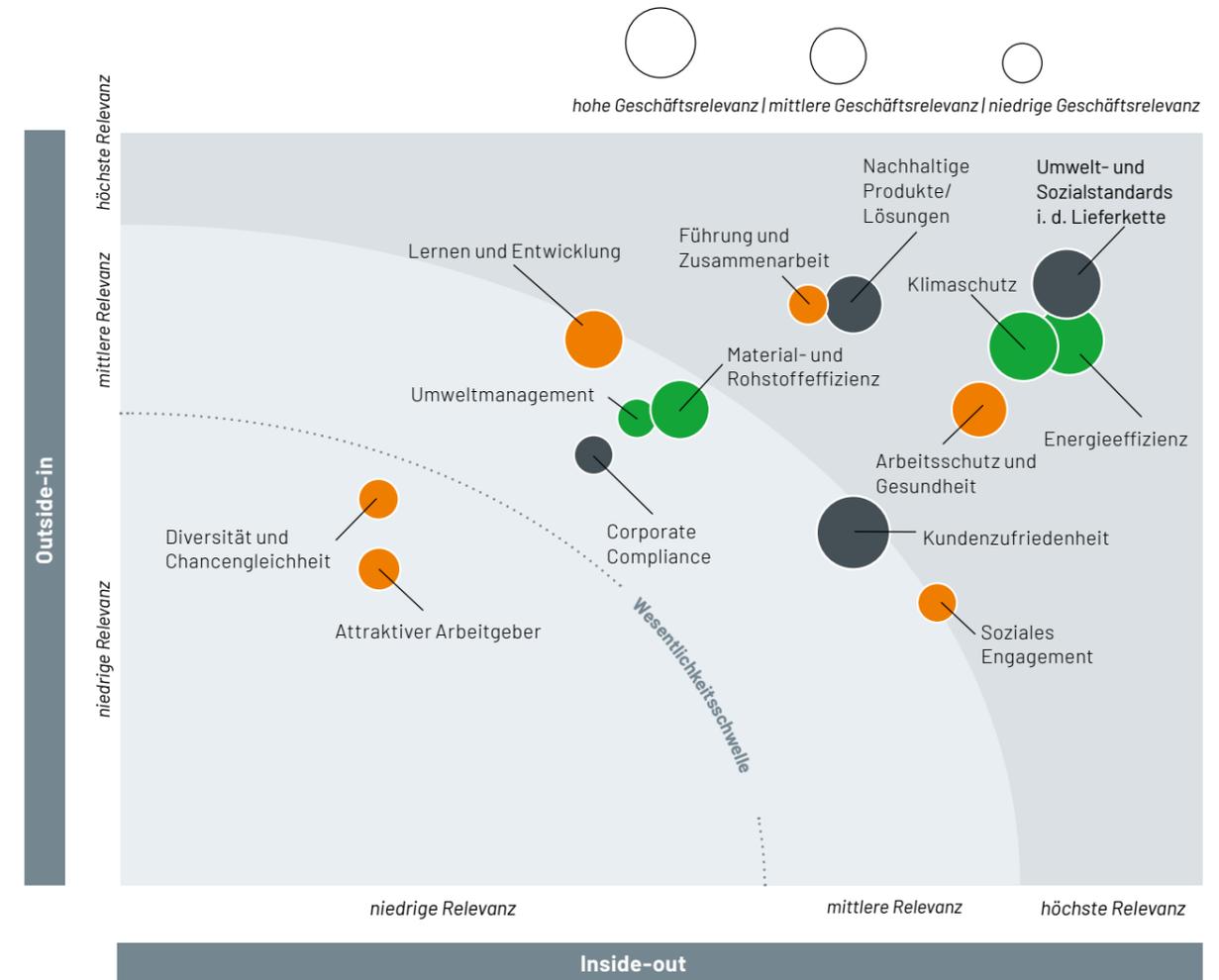


Wesentlichkeitsanalyse leitet Strategie

Grundlage der Strategie ist eine Wesentlichkeitsanalyse, die wir nach den Vorgaben der 2016er Standards der Global Reporting Initiative (GRI) durchgeführt haben. In einer umfassenden Situations- und Umfeldanalyse wurden zunächst alle wesentlichen externen und internen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung der Witzemann-Gruppe erfasst und ausgewertet.

Unter anderem analysierten wir die aktuellen und geplanten politischen Aktionspläne, unser Wettbewerbsumfeld und zahlreiche Best-Practice-Beispiele. Auch die einschlägigen Initiativen und Organisationen sowie die eigene aktuelle Nachhaltigkeitsperformance wurden berücksichtigt. Das Resultat war eine umfangreiche Liste mit potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen für die Witzemann-Gruppe.

Zur Priorisierung der Liste untersuchten wir, wie sich unsere Aktivitäten unter den identifizierten Nachhaltigkeitsthemen verteilen und wo sie Schwerpunkte bilden. Dabei berücksichtigten wir sowohl die Einschätzungen unserer Interessengruppen (Stakeholder), wie nachfolgend definiert, als auch unsere eigenen Blickpunkte.



Drei Perspektiven und drei Leitfragen:

- **Outside-in:** Wie schätzen die befragten Interessengruppen die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf die Witzemann-Gruppe ein?
- **Inside-out:** Wie schätzen wir selbst unsere Wirkungsintensität und unser Verbesserungspotenzial bei den jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen ein?
- **Geschäftsrelevanz:** Inwiefern wirken sich die Nachhaltigkeitsthemen auf den Geschäftsverlauf, die Geschäftsergebnisse und die Entwicklung der Witzemann-Gruppe aus?

Die höchsten Bewertungen erhielten die Themen Klimaschutz, Energieeffizienz, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Themen Diversität und Chancengleichheit sowie Arbeitgeberattraktivität verorteten wir hingegen unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle und platzierten sie auf einer Beobachtungsliste. Für sie setzen wir uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie aktuell noch keine Ziele. Gleichwohl schätzen wir ihre Relevanz in Form von positiven und negativen Auswirkungen im Sinne der neuen GRI-Wesentlichkeitsanalyse relativ hoch ein. Deshalb haben wir uns dazu entschieden, im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht auch über diese Themen zu berichten.

Um den neuen GRI-Standards 2021 gerecht zu werden, haben wir weitere Anpassungen vorgenommen. Für unsere identifizierten Nachhaltigkeitsthemen haben wir anhand der bestehenden Situations- und Umfeldanalyse auch unsere positiven und negativen Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft herausgearbeitet. Die Bewertung der festgestellten Auswirkungen priorisierten wir entsprechend der Relevanz ihrer zugehörigen Nachhaltigkeitsthemen und greifen sie in den jeweiligen Themenkapiteln auf.

¹<https://www.witzemann.de/de/unternehmen/witzemann-gruppe/unternehmensleitbild/>

Umfangreiches Zielkonzept erarbeitet

Für die als wesentlich identifizierten Themen haben wir uns in bereichsübergreifender Zusammenarbeit fundierte und ambitionierte Ziele gesetzt. Dabei richteten wir den Blick stets auf die gesamte Wertschöpfungskette – von der Beschaffung der Materialien und Vorprodukte über

unsere eigene Wertschöpfung bis hin zum Vertrieb und der Nutzung unserer Erzeugnisse. Gleichzeitig haben wir sichergestellt, dass unsere Zielsetzungen mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs) übereinstimmen.



Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen Managementzielen und Performancezielen. Managementziele dienen der Verbesserung von Nachhaltigkeitskennzahlen nur indirekt. Dennoch sind sie bedeutsam: Indem wir Managementziele erreichen, zum Beispiel ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 etablieren, verbessern sich mittelbar

auch wichtige Leistungsindikatoren wie Energieeffizienz. Performanceziele hingegen richten sich direkt auf konkrete, messbare Verbesserungen, beispielsweise die Reduktion des Energieeinsatzes.

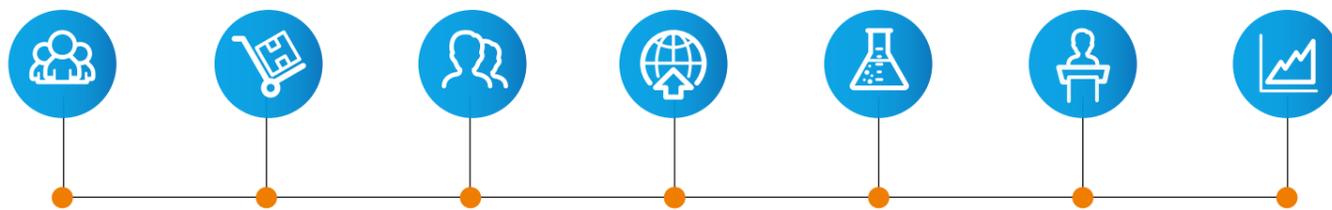
Im Einklang mit den Sustainable Development Goals

Unser Zielkonzept umfasst über 30 Ziele und deckt alle unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ab. Das jeweils wichtigste Ziel eines jeden Nachhaltigkeitsthemas haben wir hier herausgriffen und deren Beitrag zu den SDGs aufgezeigt:



Kontinuierlicher Stakeholder-Dialog

Wir stehen mit unseren Interessengruppen in einem regelmäßigen Dialog. So möchten wir sicherstellen, dass wir ihre Erwartungen richtig einschätzen und erfüllen können und zugleich zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft beitragen. Im Zuge der oben beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse haben wir über umfangreiche Umfragen und Interviews die Einschätzungen von Angehörigen der folgenden Interessengruppen eingeholt:



- Kunden:** Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres wirtschaftlichen Handelns. Es ist daher von hoher Relevanz, wie sie bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte einschätzen und was sie in diesem Zusammenhang von uns erwarten. Generell haben wir festgestellt, dass die Anforderungen unserer Kunden an die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens und unserer Produkte kontinuierlich steigen. Um zu verstehen, wie sich diese Anforderungen entwickeln, tauscht sich unser Vertrieb eng mit unseren Kunden aus (siehe auch Kapitel „Kundenzufriedenheit“).
- Mitarbeiter*innen:** Der Erfolg unseres Unternehmens hängt wesentlich von unseren Beschäftigten ab. Um ihnen optimale Arbeitsbedingungen zu bieten, in denen sie ihre Potenziale bestmöglich entfalten können, führen wir einen intensiven Dialog mit ihnen (siehe auch die Kapitel „Lernen und Entwicklung“ sowie „Führung und Zusammenarbeit“).
- Unternehmensgruppe:** Witzenmann ist global tätig. Für eine unternehmensweit konsistente Strategie ist die Einbindung unserer Tochterunternehmen von zentraler Bedeutung.
- Wissenschaft und Forschung:** Bereits seit Jahren stehen wir im engen Austausch mit der Hochschule Pforzheim. Durch regelmäßige Forschungsprojekte, Unterstützung bei der Erstellung von Abschlussarbeiten, Kooperationen und Beratungsleistungen haben wir den Kontakt über die Jahre intensiviert. Darüber hinaus sind wir unter anderem in den Fördervereinen der Hochschule Pforzheim und der Heidelberger Akademie 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 äußerst wichtig. Er wird, genauso wie der gesellschaftliche Austausch, von uns intensiv gepflegt. Zum Beispiel sind wir Mitglied in zahlreichen regionalen Fördervereinen, Verbänden und Vereinen (siehe auch das Kapitel „Soziales Engagement“).
- Wirtschaft:** Über Kongresse, Fachtagungen, Arbeitsgruppen und Initiativen stehen wir im Dialog mit anderen Unternehmen verschiedenster Wirtschaftszweige. Regelmäßig tauschen wir uns mit ihnen über Branchen- und Nachhaltigkeitsthemen sowie Best-Practice-Beispiele aus.

Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation gestärkt

Mit der oben beschriebenen Neuaufstellung der Geschäftsführung wollten wir auch der gewachsenen Bedeutung gerecht werden, die Nachhaltigkeit heute für unser Unternehmen hat. Dazu haben wir die Nachhaltigkeitsfunktion zu einem eigenen Unternehmensbereich erhoben, mit direkter Berichtslinie zur Unternehmensleitung. Der Bereich unterrichtet diese seither wöchentlich über den Status bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele und trägt dazu bei, dass Nachhaltigkeitsaspekte in deren Beschlüssen

stets mitberücksichtigt werden. Die Geschäftsführung ist im Übrigen auch verantwortlich für die Freigabe des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts. Diese direkte Einbindung der Unternehmensleitung hat das Thema aufgewertet und im Unternehmen sichtbar gemacht.

Neben der internen und externen Berichterstattung koordiniert der Bereich Nachhaltigkeit auch die gruppenweiten Nachhaltigkeitsmanagement-Prozesse. Unterstützt wird er hierbei durch themenspezifische Core Teams. So können wir

alle Facetten des multidisziplinären Themas Nachhaltigkeit optimal abdecken. Die Kommunikation in die Unternehmensgruppe hinein erfolgt über dezentrale Ansprechpartner*innen in den Tochterunternehmen. Als Kontroll- und zusätzliches Entscheidungsorgan fungiert der Lenkungs-kreis Nachhaltigkeit. Er tagt mindestens einmal pro Jahr.



1.3

Initiativen und Verbände

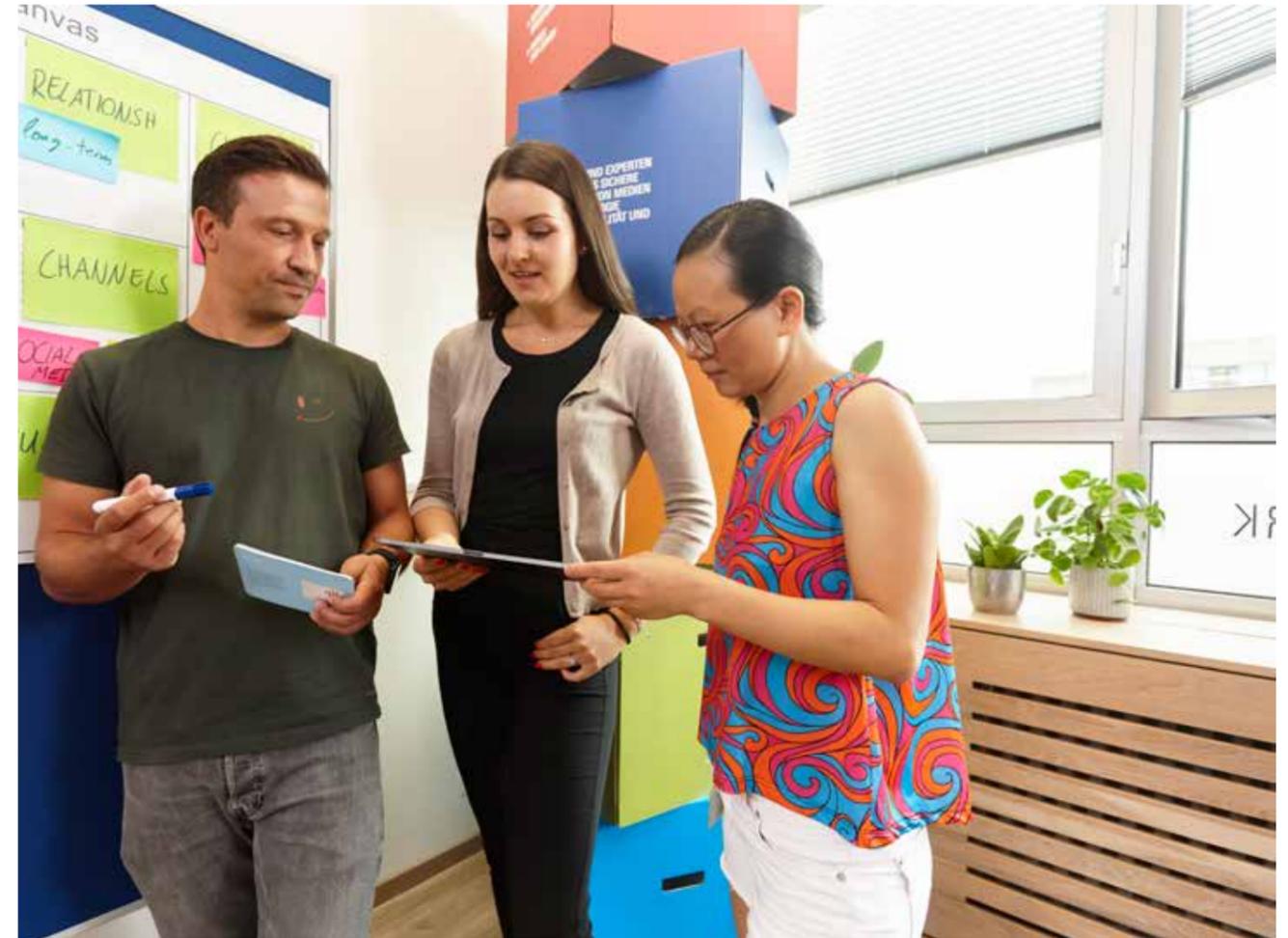
Es ist für uns sehr wichtig, dass wir uns regelmäßig mit den Stakeholdern innerhalb unseres Netzwerks von verschiedenen Verbänden und Initiativen austauschen. So können wir Trends und Entwicklungen frühzeitig erkennen, gemeinsam Lösungen für eine nachhaltigere Zukunft erarbeiten und die Weitergabe von Wissen ermöglichen.

Bereits vor über zehn Jahren haben wir den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet, bekennen uns seitdem ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien und haben sie in unserem Unternehmensleitbild verankert. Die Prinzipien umfassen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention und beeinflussen unser Handeln maßgeblich – nach innen wie nach außen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir zudem festgeschrieben, wie wir die UNGC-Prinzipien operativ umsetzen. Des Weiteren sind wir 2022 dem Klimabündnis Baden-Württemberg beigetreten; es wird durch das Ministerium für Umwelt, Klima

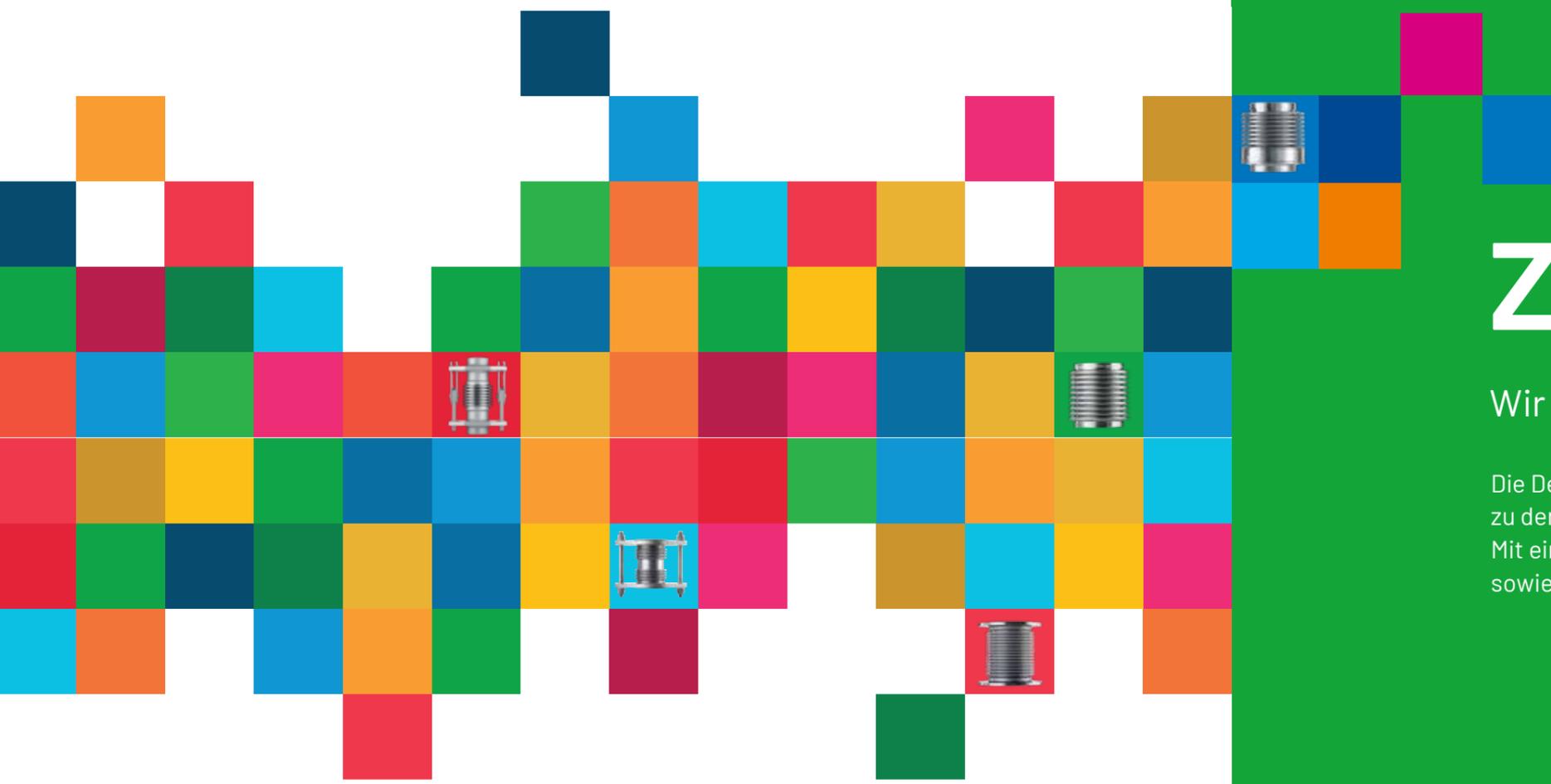
und Energiewirtschaft betreut. Im Rahmen der Initiative wollen Land und Wirtschaft systematisch und anhaltend zum Klimaschutz beitragen und mittel- bis langfristig klimaneutral werden. Zu diesem Zweck schließen die teilnehmenden Akteure eine Klimaschutzvereinbarung, in der konkrete Maßnahmen zur Erreichung von Klimazielen abgemacht werden. Am deutschen Diversity-Tag, dem 30. Juni 2022, unterzeichneten wir die Charta der Vielfalt. Damit bekennen wir uns zu unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen und der Gesellschaft. Auch in Zukunft leben wir bei Witzemann Vielfalt, Individualität, Teilhabe und Verantwortungsbewusstsein (weitere Infos finden sich im Kapitel zu „Diversität und Chancengleichheit“).

Weitere ausgewählte Mitgliedschaften der Witzemann-Gruppe:

- Allianz Wasserstoffmotor e. V.
- BME Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V.
- Cluster Brennstoffzelle BW
- LR BW Forum Luft- und Raumfahrt Baden-Württemberg e. V.
- LVI Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e. V.
- SCE A (Supply Chain Excellence Aerospace) Deutschland e. V.
- Stiftung Familienunternehmen
- wvib (Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e. V.) – Nachhaltigkeitsbeirat



2 UMWELT | RESSOURCEN



Zero Emission

Wir werden klimaneutral!

Die Dekarbonisierung unseres Wirtschaftssystems gehört zu den drängendsten Aufgaben unserer Zeit. Mit einem effizienten Einsatz von Energie, Material und Rohstoffen sowie aktivem Klimaschutz leisten wir unseren Beitrag dazu.

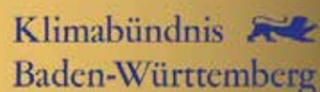
2.1

Managementansatz

Als produzierendes Unternehmen benötigt die Witzemann-Gruppe bei ihren Aktivitäten Energie, Materialien und Rohstoffe. Wir sind verantwortlich für die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Natur und Klima – etwa durch Treibhausgasemissionen, Rohstoffgewinnung oder Abfälle – und wollen sie so gering wie möglich halten. Das Thema Umwelt und Ressourcen stellt dementsprechend eines der drei zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. Zu seinen wesentlichen Themen zählen Klimaschutz, Energieeffizienz, Material- und Rohstoffeffizienz sowie Umweltmanagement. Da sie alle ineinandergreifen, steuern wir sie ganzheitlich mit dem Ziel, unsere Leistung stetig zu verbessern.

Seit über einem Jahrzehnt erstellen wir Klimabilanzen und setzen Maßnahmen zur Emissionsreduktion um – wie die Verbesserung der Materialeffizienz, der Einsatz von erneuerbaren Energien und die Verringerung der Energieverbräuche. Für einen verantwortungsvolleren Umgang mit Energie haben wir ein umfassendes Energiemanagementsystem eingeführt. Im Jahr 2022 erhielt die Witzemann GmbH hierfür erstmals eine Zertifizierung gemäß ISO 50001. Gleichzeitig haben wir mit dem Beitritt zum Klimaschutzbündnis Baden-Württemberg ambitionierte Klimaschutzziele nach den Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi) definiert und uns zu ihrer Einhaltung verpflichtet.

Um Belastungen der Umwelt durch unsere Abfälle und Wassernutzung zu verringern, betreiben wir seit Jahren ISO-14001-zertifizierte Umweltmanagementsysteme an allen größeren Produktionsstandorten der Unternehmensgruppe. Unsere Umwelt- und Energiepolitik definiert unsere Verpflichtungen und gibt unseren Mitarbeiter*innen klare Leitlinien vor.



2.2

Klimaschutz

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen für die Menschheit und kann nur gesamtgesellschaftlich bewältigt werden. In unserer Unternehmensgruppe setzen wir an allen Standorten weltweit sämtliche Hebel in Bewegung, um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Umfassende Klimabilanz erstellt

Wir haben die Dringlichkeit einer umfassenden Klimabilanzierung frühzeitig erkannt. Nur wenn wir unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) transparent machen, können wir Verbesserungspotenziale erkennen und nutzen. Daher berechnen wir die Emissionen der Witzemann GmbH seit über

zehn Jahren nach den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und weisen sie für alle drei GHG-Scopes aus. Im Berichtsjahr konnten wir diese Bilanzierung auf die Unternehmensgruppe ausweiten und decken nun für alle drei Scopes über 85 % der Witzemann-Gruppe ab. Damit sind wir unserem Ziel, bis Ende 2023 eine Bilanzierung für die gesamte Unternehmensgruppe zu veröffentlichen, einen entscheidenden Schritt nähergekommen.

Über 91 % unserer gruppenweiten THG-Emissionen entfallen auf Scope 3. Hier bilanzieren wir bisher die Upstream-Emissionen, also jene, die unserem Unternehmen vorgelagert sind.

Treibhausgasemissionen der Witzemann-Gruppe [in tCO ₂ eq]	2020	2021	2022
Erdgas	2.320	2.740	2.349
Heizöl und sonst. Energieträger	488	445	368
Fuhrpark	656	662	715
Scope 1	3.464	3.846	3.431
Elektrizität	14.666	17.738	18.924
Fernwärme	826	1.027	578
Scope 2	15.492	18.765	19.502
(1) Bezogene Güter und Dienstleistungen	263.692	346.884	365.830
(2) Kapitalgüter	2.719	2.316	2.950
(3) Energiebezogene Aktivitäten	2.154	2.331	2.480
(4) Upstream Transport und Distribution	2.706	3.056	2.632
(5) Abfälle aus dem Betrieb	286	349	350
(6) Geschäftsreisen	444	186	811
(7) Pendeln der Mitarbeiter*innen	5.110	5.220	5.478
Scope 3 (nur vorgelagert)	277.112	360.343	380.531
Gesamt	296.067	382.954	403.465
Emissionsintensität gesamt	529	618	547
Emissionsintensität Scope 1+2	34	36	31

¹CO₂eq (CO₂-Äquivalente) beziehen alle Emissionen des Kyoto-Protokolls ein. Die Scope-2-Emissionen wurden nach der marktbasierter Methode unter Einbezug des spezifischen Emissionsfaktors der einzelnen Stromversorger berechnet. Ihre Bilanzierung erfolgte gemäß GHG Protocol auf operativer Kontrollbasis (operational control). Die Scope-3-Bilanzierungen der Kategorien 1, 2, 3, 5 und 7 wurden mit einem Analyse-Tool (Scope3Analyzer) durchgeführt, das die monetären Einkaufsdaten und Statistiken der umweltökonomischen Gesamtrechnung aller relevanten Volkswirtschaften nutzt. Die restlichen Kategorien wurden unter Zuhilfenahme von Ökobilanzdaten modelliert.

INFO



Die Bilanzierung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) nach GHG Protocol umfasst drei Scopes:

Scope 1: Direkte THG-Emissionen

Direkte THG-Emissionen stammen aus Quellen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle des Unternehmens befinden. Hierzu zählen Emissionen aus der Verbrennung in eigenen oder kontrollierten Kesseln, Öfen, Fahrzeugen sowie aus der chemischen Produktion in Prozessanlagen.

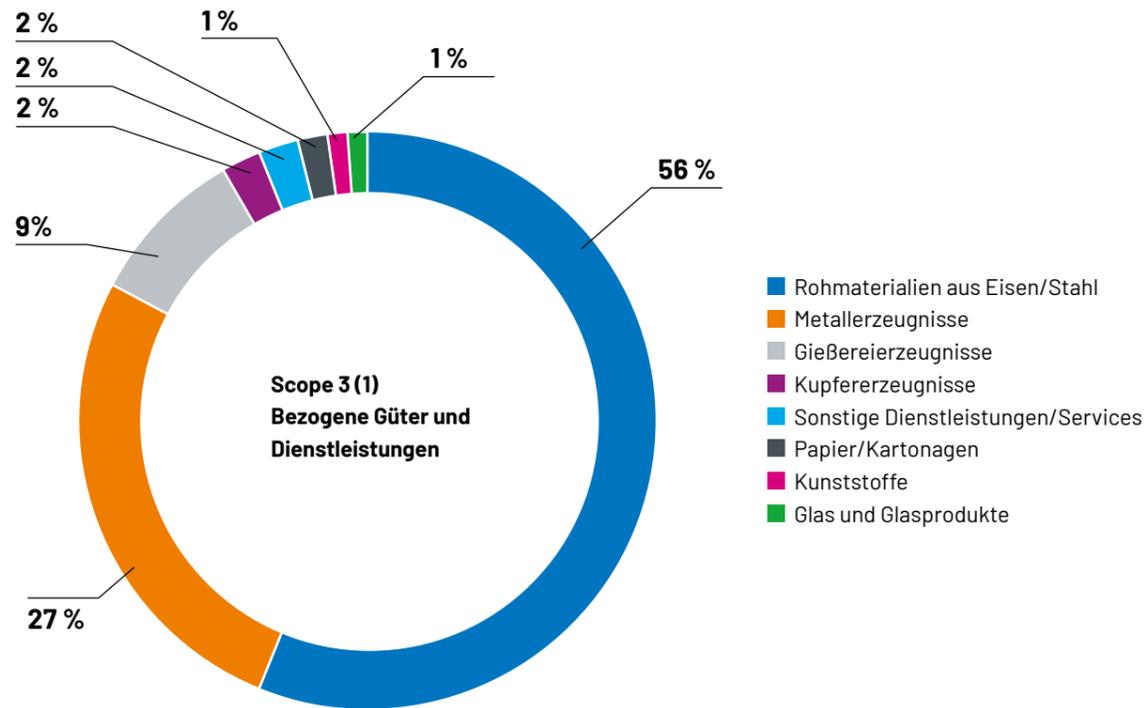
Scope 2: Indirekte THG-Emissionen des Energiebezugs

Scope 2 umfasst die indirekten, durch den Bezug von Energie, etwa Elektrizität oder Fernwärme, bedingten THG-Emissionen. Physisch entstehen Scope-2-Emissionen in der Anlage, in der die Energie erzeugt wird.

Scope 3: Andere indirekte THG-Emissionen

Scope-3-Emissionen sind eine Folge der Aktivitäten des Unternehmens in der Wertschöpfungskette und stammen aus Quellen, die ihm nicht gehören oder nicht von ihm kontrolliert werden. Diese THG-Emissionen entstehen unter anderem bei der vorgelagerten Gewinnung und Produktion von (zugekauften) Materialien, dem Transport von (gekauften) Brennstoffen durch Externe und der nachgelagerten Nutzung von (verkauften) Produkten und Dienstleistungen.

Aufteilung der Scope-3-Kategorie Bezogene Güter und Dienstleistungen



Der Großteil der Scope-3-THG-Emissionen ist durch den Bezug von Stahl und Edelstahl in Form von Rohmaterial (wie Bänder oder Bleche) und Vorprodukten bestimmt. Zusätzlich ist gut ein Drittel weiteren metallischen Zwischenprodukten zuzurechnen. In diesen zwei Gütergruppen verbergen sich die größten Unsicherheiten

unserer Bilanzierungsmethode, die auf statistische Daten unseres Analyse-Tools zurückgreift. Wir arbeiten daran, die Unsicherheit zu reduzieren, und wollen langfristig spezifische Emissionsfaktoren für diese Gütergruppen ermitteln – gemeinsam mit unseren Lieferanten.

Ziele im Klimaschutz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope
Managementziele					
Gruppenweite Treibhausgasbilanz	[% Gruppe]	100 %	85 %	2023	Gruppe
Performanceziele					
THG-Neutralität Scope 1 + 2	[% Reduktion ggü. 2021 ¹]	100 %	15 %	2030	GmbH
Reduktion Scope 1 + 2	[% Reduktion ggü. 2021 ¹]	42 %	0 %	2030	Gruppe
Reduktion Scope 3	[% Reduktion ggü. 2021 ¹]	25 %	0 %	2030	Gruppe
Energieautarkie regenerativ	[% regenerative Eigenenerzeugung am Verbrauch]	10 %	<1 %	2030	Gruppe

¹Als Basisjahr haben wir 2021 festgelegt, unter anderem um Verzerrungen durch pandemiebedingte Produktionsrückgänge zu umgehen.

Ambitionierte Reduktionsziele gesteckt

Wir wollen einen wissenschaftlich nachgewiesenen Beitrag zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens leisten. Deshalb sind wir 2022 der Science Based Targets initiative (SBTi) beigetreten und haben unsere THG-Reduktionsziele nach deren Methode errechnet. Mit unseren Scope-1- und -2-Zielen tragen wir zum 1,5-Grad-Ziel bei; mit unserer angestrebten Scope-3-Reduktion unterstützen wir das Ziel, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Die Validierung dieser Ziele durch die SBTi haben wir für 2023 geplant.

Mit diesen Ambitionen haben wir uns auch gegenüber unserer Region verpflichtet und sind im Oktober 2022 dem Klimabündnis Baden-Württemberg beigetreten. Als eines von knapp 40 Vorreiterunternehmen (Stand: Ende 2022) verbinden wir mit dieser Partnerschaft das Ziel, einander bei der systematischen Umsetzung des unternehmerischen Klimaschutzes zu unterstützen.



Unsere CHRO Christine Wüst nimmt die Urkunde des Klimabündnisses von Staatssekretär Dr. Andre Baumann entgegen.

Stetige Verbesserung in vier Arbeitsfeldern

Um für die Witzenmann GmbH in den Scopes 1 und 2 Treibhausgasneutralität zu erreichen und die entsprechenden gruppenweiten Emissionen um mindestens 42 % zu reduzieren, konzentrieren wir uns auf folgende vier Arbeitsfelder:

1: Verbesserung der Energieeffizienz

Die Verbesserung der Energieeffizienz ist ein stetiger Prozess, bei dem wir in den vergangenen Jahren bereits deutliche Fortschritte verzeichnen konnten. Weitere Informationen finden sich im Kapitel [Energieeffizienz](#).

2: Ausbau der Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energien

Unser Zweigwerk am Buchbusch (Pforzheim) ist mit einer Photovoltaikanlage (PV-Anlage) ausgestattet, die über eine Nennleistung von 81 kWp verfügt. Außerdem nahm unser Tochterunternehmen Witzenmann Rhein-Ruhr 2020 eine PV-Anlage mit 99,4 kWp in Betrieb. Im Berichtsjahr haben wir mit diesen Anlagen 182 MWh an Grünstrom produziert und hierdurch 52 Tonnen CO₂eq im Vergleich zum

konventionellen Strombezug eingespart. Daneben betreiben wir seit 2022 in Belgien eine 605 kWp starke PV-Anlage. Aktuell planen wir weitere PV-Anlagen in Italien, Mexiko, der Slowakei und Spanien.

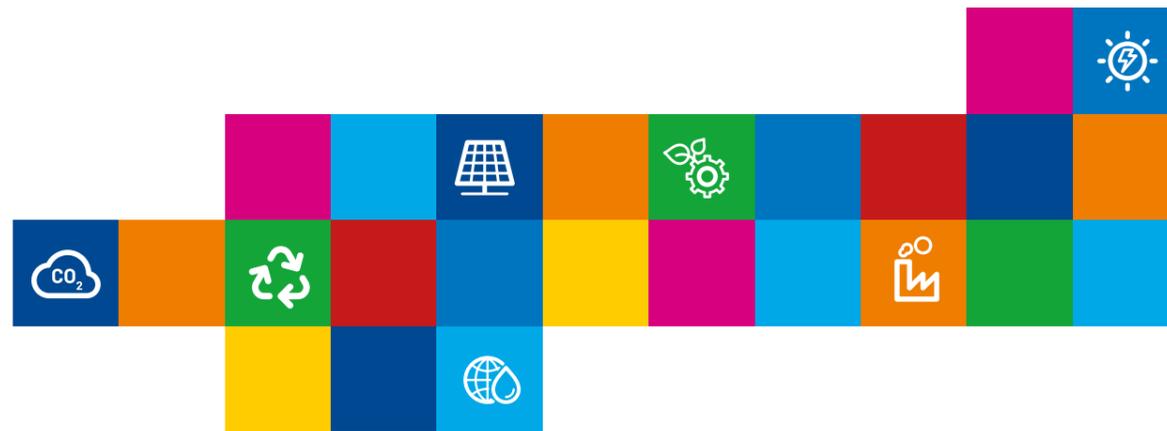
3: Umstellung des Fremdbezugs auf erneuerbare Energien

Der Bezug von Fremdstrom aus erneuerbaren Energien wird bei der Witzenmann GmbH und ihren deutschen Tochterunternehmen 2023 Realität. Die Verträge sind bereits unterzeichnet. Unser Tochterunternehmen in Spanien bezieht bereits seit 2021 Strom aus 100 % erneuerbaren Energien.

4: Elektrifizierung und Einsatz von umweltfreundlichen Technologien

Indem wir das Einsatzspektrum von grünem Strom erweitern, reduzieren wir unseren Fußabdruck auch in anderen Bereichen. Deshalb wollen wir künftig unseren Wärmebedarf mithilfe elektrisch betriebener Wärmepumpen decken. Außerdem planen wir, unseren Fuhrpark und unsere Dienstwagen auf Elektromobilität umzustellen.

Neue Photovoltaikanlage am Standort in Belgien



Ausblick

Unsere Maßnahmen in den definierten Arbeitsfeldern zielen darauf ab, unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 gänzlich zu reduzieren. Scope-1- und -2-Emissionen, die sich bis dahin noch nicht vollständig vermeiden lassen, werden wir mithilfe international anerkannter und qualitativ gesicherter Kompensationsmaßnahmen wie dem Gold Standard ausgleichen. Unsere Tochter in Frankreich kompensiert bereits seit 2019 die Emissionen des Fuhrparks. In den vergangenen

beiden Jahren hat sie acht Tonnen CO₂eq über ein zertifiziertes Waldschutzprojekt in Brasilien ausgeglichen sowie 56 Bäume in Frankreich gepflanzt.

Es ist für den Klimaschutz auch von großer Bedeutung, unsere indirekten Scope-3-Emissionen zu reduzieren. Hier prüfen wir für die vorgelagerte Prozesskette bereits zahlreiche Möglichkeiten – von Mobilitätskonzepten für unsere Mitarbeiter*innen bis zu Power-to-X-Technologien, die

Wind- oder Solarstrom in speicherbare Energieträger, beispielsweise Prozessgase, umwandeln. Zudem wollen wir mithilfe von Ökobilanzen Verbesserungspotenziale am Produkt analysieren und damit auch die nachgelagerte Prozesskette bei unseren Kunden einbeziehen. Die Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz ist ebenfalls ein entscheidendes Arbeitsfeld. Wir behandeln dieses als eigenständiges Thema in unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

2.3

Energieeffizienz

Das Jahr 2022 hat gezeigt, wie wichtig es ist, Energie effizient zu nutzen. Die Energiekrise hat auch unsere Unternehmensgruppe vor große Herausforderungen gestellt, die wir allesamt gut meistern konnten. Nun zahlte sich aus, dass wir das Thema Energieeffizienz in unserem Unternehmen seit vielen Jahren kontinuierlich vorangetrieben und frühzeitig auf die Resilienz unserer Geschäftsprozesse geachtet haben. Diese Anstrengungen werden wir zukünftig weiter forcieren.

Erste Meilensteine bereits erreicht
Ein wesentlicher Meilenstein in Sachen Energieeffizienz war die Erst-Zertifizierung des Energiemanagementsystems der Witzenmann GmbH und unserer Tochter in Tschechien nach ISO 50001. Das Managementsystem hilft uns dabei, Energieeffizienzmaßnahmen strukturiert zu planen und kontrolliert umzusetzen. Derzeit führen wir es auch bei unseren übrigen deutschen Tochterunternehmen ein. Langfristig wollen wir mindestens

90 % der in der Witzenmann-Gruppe eingesetzten Energie in einem zentralen Managementsystem verwalten. Als wichtigen Baustein hierfür verwenden wir bereits seit 2022 ein gruppenweites System zur Überwachung der Energieverbräuche.

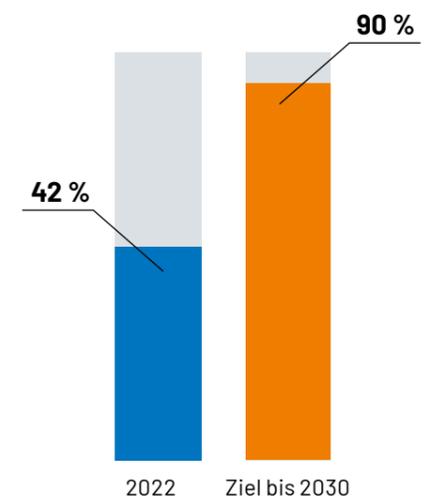
Zielvorgaben zur Energieeffizienz	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope
Managementziele					
Gruppenweite Energiebilanz	[% Gruppe]	100 %	100 %	2023	Gruppe
Management der Energie	[% Gruppe]	90 %	42 %	2030	Gruppe
Performanceziele					
Reduktion Energieintensität ¹	[% Reduktion ggü. 2021]	35 %	21 %	2030	GmbH
Reduktion Energieintensität ¹	[% Reduktion ggü. 2021]	15 %	16 %	2030	Gruppe

¹ Energieintensität in MWh/Mio. € Umsatz, nicht inflationsbereinigt. Der schnelle Zielfortschritt bzw. die Zielübererfüllung ist auf die hohe Inflationsrate im Jahr 2022, einen verhältnismäßig warmen Winter sowie intensive Energiesparmaßnahmen aufgrund der Energiekrise zurückzuführen. Wir rechnen daher mit einem leicht rückläufigen Trend in den kommenden Jahren.

Energiekennzahlen der Witzenmann-Gruppe	2020	2021	2022
Fremdbezug Strom (in MWh)	45.468	49.230	52.453
PV-Erzeugung (in MWh)	120	159	185
Fernwärme (in MWh)	7.080	7.771	6.745
Erdgas (in MWh)	11.540	13.631	11.686
Heizöl (in MWh)	1.605	1.352	1.103
Sonstiges ¹ (in MWh)	2.031	2.158	2.105
Energieverbrauch gesamt (in MWh)	67.844	74.300	74.278
Energieintensität [MWh/Mio. € Umsatz]	121	120	101

¹ Kraftstoffe Diesel, Benzin und E10 (insb. Fuhrpark).

Anteil der Energieverbräuche der Witzenmann-Gruppe, die einem Energiemanagementsystem unterliegen



Gruppenweite Energieeffizienzprogramme

Jedes Jahr arbeiten wir überall in der Witzemann-Gruppe daran, unseren Energieverbrauch stetig weiter zu senken. So führten wir in der gesamten Witzemann GmbH 2022 eine intelligente Druckluftsteuerung ein und verringerten gezielt den Netzdruck. Damit konnten wir den jährlichen Stromverbrauch der Druckluft-erzeugung um 90 MWh reduzieren. Durch eine neue, bedarfsgerechte Steuerung unserer Lüftungssysteme sparen wir weitere 90 MWh pro Jahr. Auch unsere Unternehmenstöchter in Tschechien, der Slowakei und Spanien haben ihre Beleuchtung im vergangenen Jahr auf LED-Technik umgerüstet. Insgesamt erbrachten diese Maßnahmen jährliche Einspa-

rungen von 745 MWh Strom. Weitere 30 MWh an Ersparnis realisierte unsere Tochtergesellschaft in Spanien durch eine tageslichtabhängige Beleuchtungssteuerung.

Witzemann Opava hat durch umfangreiche Effizienzmaßnahmen im Heizsystem eine Erdgasersparnis von 558 MWh/Jahr erzielen können. Wärmerückgewinnung, verbesserte Dämmung und eine zentrale Steuerung haben zu dieser Ersparnis beigetragen.

Diese Maßnahmen spiegeln sich auch in den gesamten Energieverbrauchswerten der Witzemann-Gruppe wider. Der Anstieg der absoluten

Verbräuche 2020 auf 2021 – bei vergleichsweise geringer Zunahme der Energieintensität – ist bedingt durch den Produktions- und Umsatzanstieg nach der Hochphase der Pandemie. Die Rückgänge der absoluten Energieverbräuche und der Energieintensität von 2021 auf 2022 sind hingegen auf die oben beschriebenen technischen Energieeffizienzmaßnahmen zurückzuführen. Auch organisatorische Maßnahmen haben zu dieser Reduktion beigetragen. So haben sich unsere Mitarbeiter*innen aufgrund der Energiekrise nochmals intensiver mit dem Thema Energieeffizienz beschäftigt. Dieses Bewusstsein wollen wir durch verschiedene Schulungsangebote weiter schärfen.

Stammhaus Pforzheim: Reduktion des Drucks im Drucknetz von 8,3 auf 7 bar gesenkt



Witzemann Española: Tageslichtanpassung der Beleuchtung

Stammhaus Pforzheim, Tschechien, Slowakei und Spanien: Umstellung auf LED – Einsparung Strom 745 MWh/Jahr, in etwa der Stromverbrauch von 250 Einfamilienhäusern

2.4

Material- und Rohstoffeffizienz

Witzemann trägt als metallverarbeitendes Unternehmen eine besondere Verantwortung dafür, effizient mit Materialien und Rohstoffen umzugehen. Wir sind bestrebt, ihren Einsatz – wo immer möglich – zu reduzieren, die Kreisläufe, so gut es geht, zu schließen und uns hierin stetig zu verbessern.

Bestandsaufnahme: Rohmaterialien durch Stahl dominiert

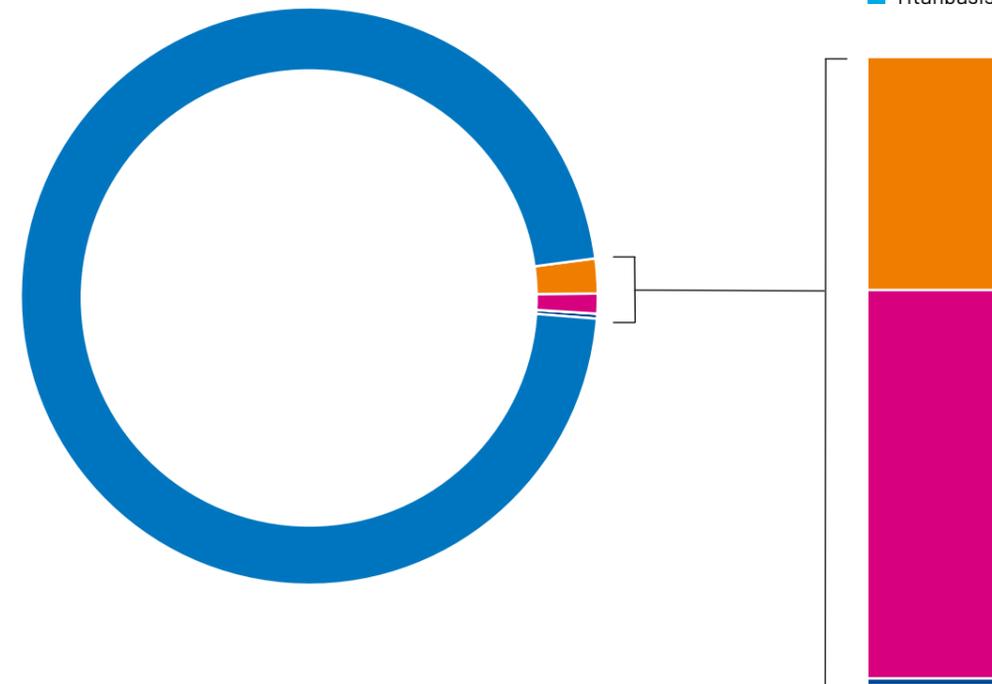
Im Jahr 2022 hat die Witzemann-Gruppe 16,5 Kilotonnen an Rohmaterialien bezogen. Mit über 96 % entfällt die weitaus größte Fraktion hiervon auf Stahl- und Edelstahl-

legierungen. Die verbleibenden vier Prozentpunkte teilen sich Kupfer-, Nickel-, Aluminium- und Titanlegierungen. Neben den Rohmaterialien bezieht die Witzemann GmbH noch eine Vielzahl an Bauteilen und Bauteilgruppen. Weit über 90 % davon bestehen ebenfalls aus Stahl- und Edelstahllegierungen. Im Gegensatz zu den bezogenen Rohmaterialien finden bei den Zukaufteilen kaum weiterführende Bearbeitungsschritte statt, die Einfluss auf die Materialeffizienz der Produktionsprozesse haben. Unser Hauptansatzpunkt liegt daher zunächst bei Effizienzmaßnahmen im Bereich der Rohmaterialien.



Verteilung der von der Witzemann-Gruppe bezogenen Rohmaterialien

- Aluminium und Aluminiumlegierungen
- Kupferbasislegierungen
- Nickelbasislegierungen
- Stahl-/Edstahllegierungen
- Titanbasislegierungen



Mehr Transparenz für bessere Steuerung

Als ersten, sehr wichtigen Schritt zu einer strukturierten Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz wollen wir die Schrottmengen und Verbesserungspotenziale transparent machen. Wir haben uns dafür zwei Managementziele gesetzt: Das erste Ziel, die Einrichtung eines gruppenweiten Monitoringsystems der Schrottaufkommen, konnten wir bereits erfolgreich abschließen. Das zweite, der verstärkte Einsatz von Ökobilanzen und Stoffstromanalysen, soll Erkenntnisse liefern darüber, wie wir die Effizienz direkt in den Prozessen beziehungsweise am Produkt verbessern können. Zusätzlich wollen

wir so Verbesserungspotenziale für die Reduktion unserer Scope-3-Emissionen identifizieren (siehe Abschnitt Klimaschutz oberhalb).

Kontinuierliche Verbesserung

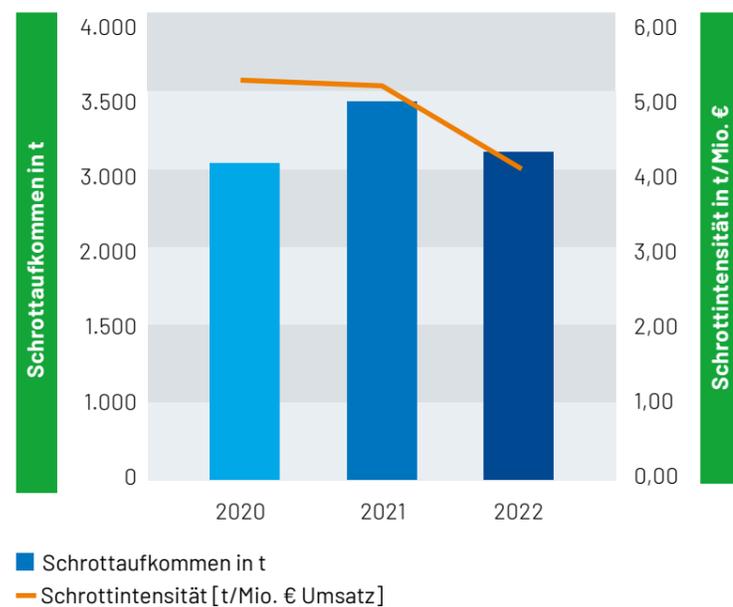
Die stetige Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz in der Produktion ist ein zentrales Thema, das seit Jahren in der Witzenmann-Gruppe erfolgreich vorangetrieben wird. Zum Beispiel konnte Witzenmann Española im Berichtsjahr seine Fehlerquote durch eine intelligente Prozessoptimierung deutlich verringern. Allein diese Maßnahme spart 1,5 Tonnen Edelstahl pro Jahr ein.

Zusammen mit weiteren Anpassungen der Fertigungsprozesse gelang es uns, die Menge an produziertem Schrott im Verhältnis zum Umsatz deutlich weiter zu senken. Von 2021 auf 2022 konnten wir außerdem die absoluten Schrottmengen reduzieren – bei steigendem Umsatz.

Alle Schrotte werden einem hochwertigen Recycling zugeführt. Dennoch ist es unser oberstes Ziel, die Schrotte gar nicht erst entstehen zu lassen, um unseren Ressourcenverbrauch möglichst wirksam zu reduzieren.

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope
Managementziele					
Gruppenweites Monitoring der Schrottmengen	[% Gruppe]	100 %	100 %	2023	Gruppe
Abdeckungsgrad Ökobilanzen	[% Produkte nach Umsatz]	30 %	0 %	2030	Gruppe

Entwicklung der Schrottintensität und des Schrottaufkommens der Witzenmann-Gruppe



Neben der klassischen Materialeffizienz in der Produktion ist die Reduktion von Transport- und Verpackungsmaterialien ein weiterer Hebel, um Rohstoffe und Ressourcen zu schonen. Unser Tochterunternehmen in Brasilien setzt seit dem vergangenen Jahr verstärkt auf die Wiederverwendung von Transportbehältnissen, wie Holzboxen, Holzpaletten und Kartonboxen. Damit können pro Jahr bis zu acht Tonnen Holz und drei Tonnen Kartonagen eingespart werden. Witzenmann Española hat 2022 den Holzverbrauch durch Verwendung leichterer und trotzdem voll funktionstüchtiger Holzpaletten um jährlich fünf Tonnen verringert. Eine ähnliche Maßnahme wurde in Spanien bei Kunststoffpaletten umgesetzt. Sie spart jährlich 3,6 Tonnen Kunststoff ein. Zudem beziehen wir hier gezielt ressourcenschonendes Recyclingmaterial.

2.5

Umweltmanagement

Witzenmann bekennt sich seit Langem zu dem Ziel, seine Prozesse möglichst umweltverträglich zu gestalten. Bereits in den 1990er-Jahren haben wir uns dazu verpflichtet, mit natürlichen Ressourcen schonend umzugehen – und das weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus. Seit 1997 berichten wir hierüber.



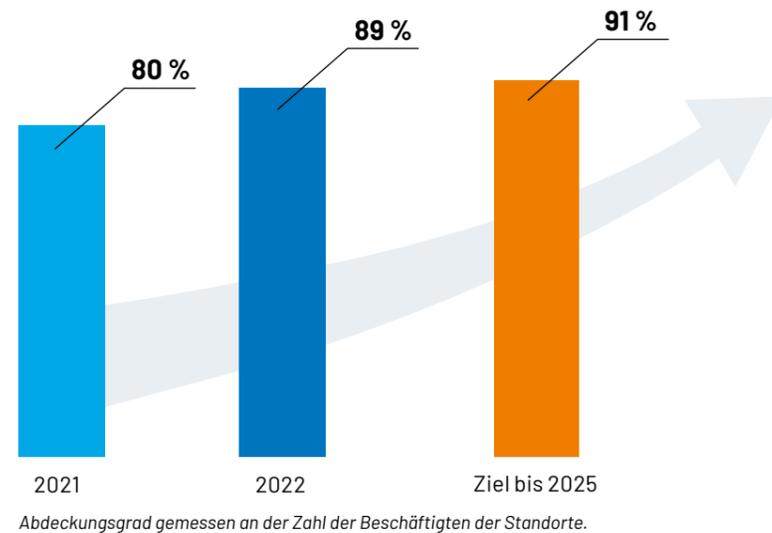
	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope
Managementziele					
Gruppenweites Monitoring von Umweltkennzahlen	[% Gruppe]	100 %	100 %	2023	Gruppe
Abdeckung ISO 14001	[% Produkte nach Umsatz]	91 %	89 %	2025	Gruppe
Performanceziele					
Reduktion Abfallintensität	[% Reduktion ggü. 2021]	45 %	25 %	2030	GmbH
Reduktion Frischwasserintensität	[% Reduktion ggü. 2021]	20 %	2 %	2030	GmbH

Hohe Abdeckung mit Umweltmanagementsystemen

Um sicherzustellen, dass unsere Umwelteinflüsse kontinuierlich reduziert und Umweltschäden ausgeschlossen werden können, betreiben wir in den meisten Betrieben der Witzemann-Gruppe Umweltmanagementsysteme gemäß ISO-Norm 14001. Sie helfen uns, unsere Leistung bei Umweltthemen wie der Reduktion von Abfällen oder der Senkung der Wasserverbräuche stetig zu verbessern. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, den Abdeckungsgrad der ISO-14001-Zertifizierung in der Unternehmensgruppe weiter zu erhöhen. Mittlerweile haben wir eine Abdeckung von 89 % erreicht. Unser Ziel ist es,

bis 2025 an allen Standorten mit mindestens 100 Mitarbeiter*innen ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem zu betreiben. Dies entspricht einer Abdeckung von 91 %.

Abdeckungsgrad ISO 14001



Gruppenweites Monitoring eingeführt

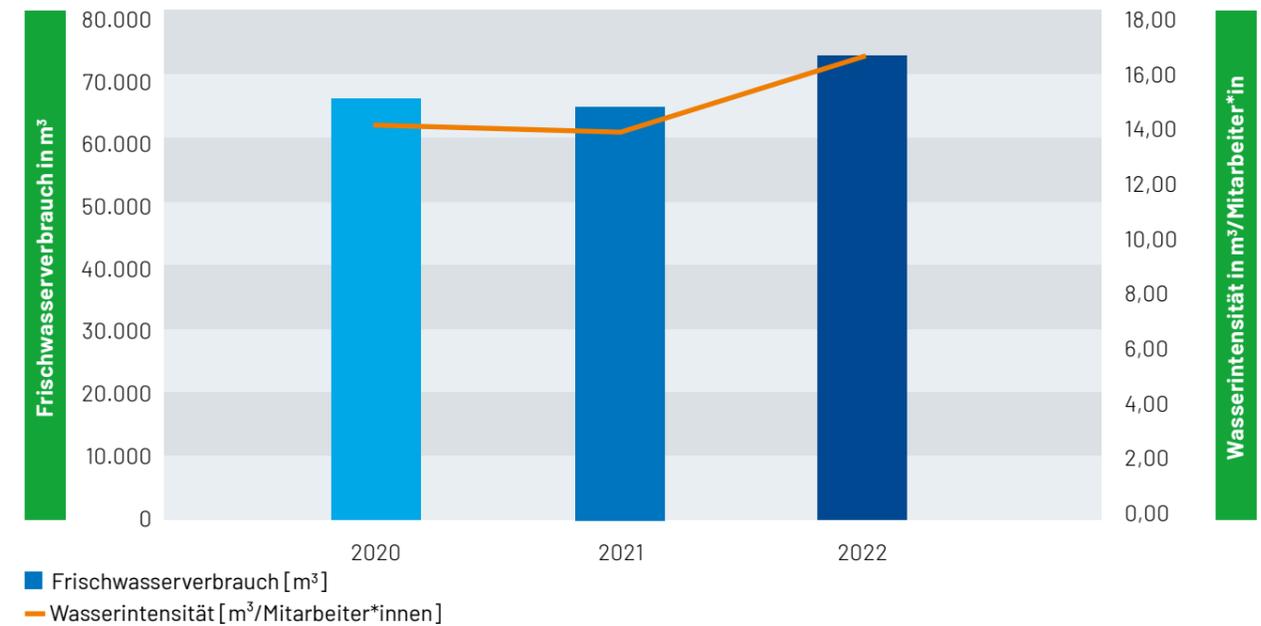
Nachdem wir 2022 die Einführung eines gruppenweiten Monitoringsystems für die wichtigsten Umweltkennzahlen abschließen konnten, planen wir, dieses Monitoringsystem weiter auszubauen und auszudifferenzieren. Auf dieser Basis wollen wir uns ambitionierte Reduktionsziele für unser gruppenweites Abfallaufkommen und unsere Frischwasserverbräuche setzen. Für die Witzemann GmbH haben wir uns diese Ziele bereits gesteckt: Bis 2030 wollen wir im Vergleich zum Jahr 2021 die Abfallintensität der GmbH um 45 % und ihre Wasserintensität um 20 % reduzieren.

Effizientere Wassernutzung in der Produktion

Dank gut funktionierender Umweltmanagementsysteme erzielen wir in der Produktion regelmäßig Verbesserungen: Witzemann Benelux beispielsweise spart durch die optimale Nutzung von Regenwasserzisternen seit 2021 jährlich bis zu 530.000 Liter Frischwasser ein. Unsere Tochterunternehmen in China hat 2022 eine Abwasserbehandlungsanlage in Betrieb genommen und spart damit 600.000 Liter Frischwasser pro Jahr. In Brasilien hat der Ersatz eines Kühlschmierstoffs durch eine effizientere Alternative im Jahr 2021 zu einer Reduktion von 70.000 Liter jährlich geführt. In der Witzemann GmbH konnten wir durch Anpassungen in

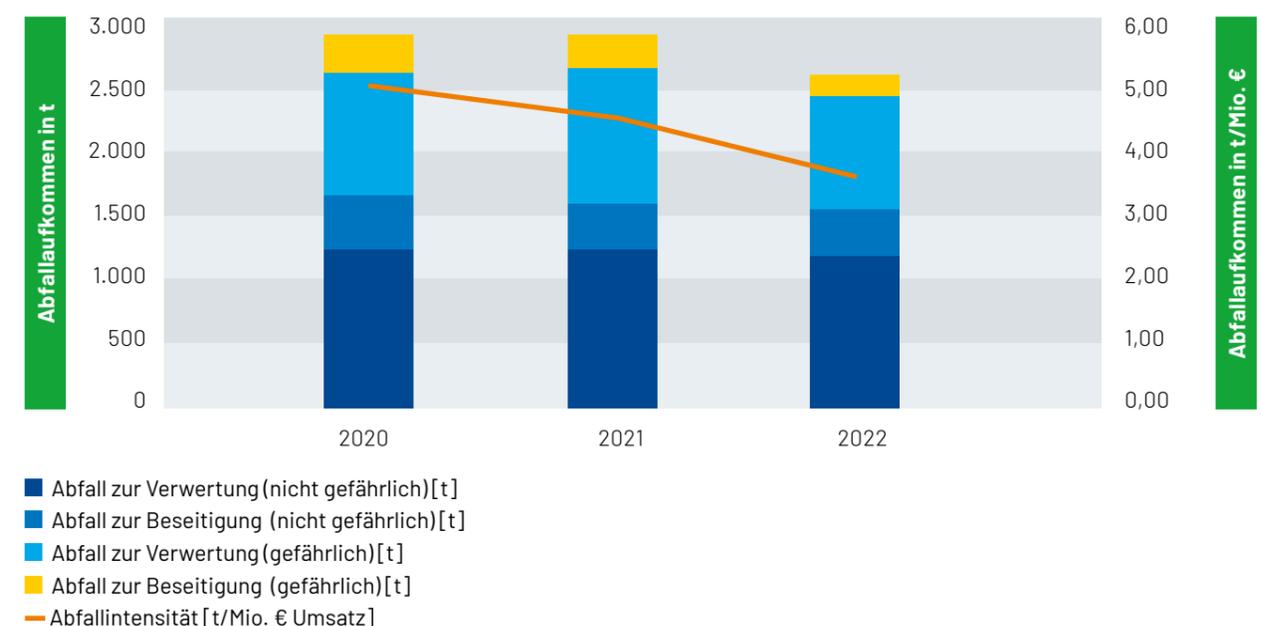
der Produktion im vergangenen Jahr weitere Frischwassereinsparungen von knapp 80.000 Litern realisieren. Die gruppenweiten Wasserverbräuche sind trotz dieser Effizienzverbesserungen 2022 wieder angestiegen, da unsere Tochterunternehmen in China zwei neue Reinigungsanlagen in Betrieb genommen hat, die prozessbedingt größere Mengen Wasser benötigen. Wir sind bestrebt, diese neu hinzugekommenen Verbräuche durch Aufbereitung und Kreislaufführung auf ein Minimum zu reduzieren.

Wasserverbräuche und Wasserintensität der Witzemann-Gruppe im Jahresvergleich



Neben Frischwassereinsparungen ist auch die Reduktion von Abfällen und Gefahrenstoffen eine wichtige Aufgabe unseres Umweltmanagements. Nennenswerte Fortschritte erzielten wir unter anderem bei der Witzemann GmbH. Hier wurde durch verbesserte Filtertechnik die Menge an Emulsionen um 60.000 Liter pro Jahr reduziert. Außerdem konnte die eingesetzte Menge des Gefahrenstoffs Perchlorethylen durch Anpassungen in der Produktion um 3,2 Tonnen gesenkt werden. Witzemann Benelux hat im Jahr 2021 durch eine optimierte Abfalltrennung den Anteil des zu entsorgenden Restmülls auf die Hälfte reduziert und führt die getrennten Wertstoffe nun einem gezielten Recycling zu. Die Entwicklung der Abfallintensität spiegelt die Wirksamkeit dieser Maßnahmen deutlich wider.

Entwicklung des Abfallaufkommens und der Abfallintensität der Witzemann-Gruppe



Biodiversität: Aus der Nische auf den Campus

Ein sehr bedeutsames Thema, das im klassischen Umweltmanagement nicht ausreichend gewürdigt wird, ist die Bewahrung der Biodiversität. In unserer Umwelt- und Energiepolitik haben wir uns bereits frühzeitig dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen verpflichtet. Die Biodiversität ist deren elementarer Bestandteil. Unsere Unternehmenstochter in Frankreich nimmt hierbei eine Vorreiterrolle in der Witzenmann-Gruppe ein und unterstützt den Erhalt der Biodiversität aktiv durch

das Pflanzen von Bäumen, das Halten von Bienen und die Bereitstellung von Insektenhotels. Diese Pilotprojekte sind Impulsgeber für die restliche Unternehmensgruppe. Beim geplanten Neubau des Stammhauses der Witzenmann GmbH legen wir großen Wert darauf, ausreichende Grünflächen zu schaffen, um die Flächenversiegelung zu kompensieren. Dabei setzen wir neben einem großen begrünten Campus insbesondere auf die Begrünung unserer Dachflächen.



Bienenstöcke bei Witzenmann France



Beispiel für die geplante Dachflächenbegrünung

INFO



„Biodiversität beschreibt die gesamte biologische Vielfalt der Erde, inklusive aller Pflanzen und Tierarten, Gene, Lebensräume 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)

Heute, 14 Jahre später, hat sich das Artensterben noch einmal deutlich beschleunigt.

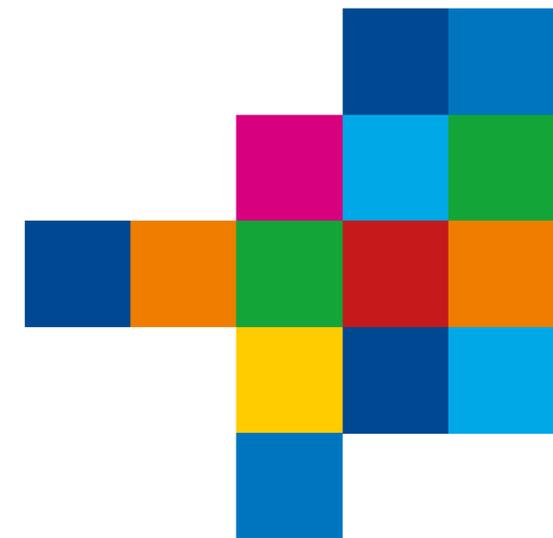
Umwelt- und Energiepolitik

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, den Vertrieb, den Gebrauch und die Entsorgung unserer Produkte zu vermeiden und, wo nicht möglich, auf ein Minimum zu reduzieren sowie Ressourcen, einschließlich aller Energieträger, effizient und sorgsam zu nutzen. Die Einhaltung der geltenden rechtlichen Verpflichtungen und anderer Forderungen ist dabei für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir sorgen dafür, dass alle Anforderungen der Normen DIN EN ISO 50001 und DIN EN ISO 14001 korrekt umgesetzt und die Prozesse innerhalb der Managementsysteme fortlaufend verbessert werden.

Für die Umsetzung der Umwelt- und Energiepolitik gelten folgende Leitlinien:

- Wir begreifen den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen für kommende Generationen als einen wichtigen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.
- Wir betrachten den Umweltschutz und die Verbesserung der energiebezogenen Leistung als wichtigen Bestandteil in der Unternehmensführung und formulieren konkrete Ziele und Verhaltensregeln für deren Umsetzung.
- Wir verpflichten uns, die notwendigen Informationen und Ressourcen zur Erreichung unserer formulierten Ziele sicherzustellen.

- Wir erkennen die Bedeutung jedes/ jeder einzelnen Mitarbeiterin/ Mitarbeiters bei der Umsetzung der Umweltschutzmaßnahmen und Verbesserung der energiebezogenen Leistung und schaffen entsprechende Qualifizierungsangebote sowie angemessene Arbeitsbedingungen.
- Wir ermitteln und bewerten im Rahmen kontinuierlicher Analysen die Umweltauswirkungen unserer betrieblichen Prozesse. Neue Verfahren und Werkstoffe werden vor ihrem Einsatz auf ihre Umweltverträglichkeit untersucht.
- Wir werden nach Möglichkeit beim Erwerb von Produkten und Dienstleistungen sowie bei auslegungsbezogenen Tätigkeiten solche priorisieren, die eine Verbesserung der energiebezogenen Leistung ermöglichen.
- Wir verpflichten uns zur fortlaufenden Verbesserung unserer umweltorientierten und energiebezogenen Leistung und ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um Umweltbelastungen und den Energieverbrauch zu vermeiden, zu beseitigen oder zumindest auf ein Mindestmaß zu reduzieren.
- Wir informieren unsere Kunden, die Öffentlichkeit und die zuständigen Behörden in einem regelmäßigen Nachhaltigkeitsbericht über unser soziales und ökologisches Engagement.



INFO

Mitarbeitersensibilisierung

Unsere Mitarbeiter*innen haben entscheidenden Einfluss auf negative wie positive Umweltauswirkungen unseres Unternehmens. Daher ist es für uns von zentraler Bedeutung, sie stets über unsere Ziele, Maßnahmen und Fortschritte im Bereich des Umweltmanagements zu informieren. Über regelmäßige Schulungen sensibilisieren wir sie deshalb für umweltrelevante Themen und ihre Möglichkeiten, zum Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen beizutragen.





Social Hero

Wir werden einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand!

Unsere Mitarbeiter*innen sind unser wichtigstes Kapital. Ihr Beitrag ist maßgeblich für unser weltweites Wachstum und somit auch für den Erfolg unserer Unternehmensgruppe. Bei Witzenmann pflegen wir eine Kultur der Wertschätzung und bieten unseren Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten, ihr Potenzial zu entfalten und sich persönlich weiterzuentwickeln. Unsere Aufgabe ist, unsere Position als attraktiver Arbeitgeber im Mittelstand zu stärken, Vielfalt auszubauen und auf lange Sicht an Witzenmann zu binden. Deshalb engagieren wir uns als traditionsreiches Familienunternehmen sowohl für unsere Mitarbeiter*innen als auch für das Wohlergehen der Menschen in unserem gesellschaftlichen Umfeld.

3.1

Managementansatz

Märkte, Technologien und Unternehmen befinden sich im Wandel – dies betrifft auch Witzemann. Scheinbar sichere Rahmenbedingungen ändern sich ohne Vorwarnung, tiefgreifend und umfassend. Das ist eine Herausforderung, die von uns in erster Linie eines verlangt: Flexibilität. Flexibilität ist seit jeher unser Leistungsversprechen. Unser international gültiger Claim „Managing Flexibility“ bringt es auf den Punkt: Wir liefern flexible Verbindungen und sind Experten für das sichere Leiten von Medien und Energie für Mobilität und Industrie. Als Unternehmen mit Familientradition entwickeln, fertigen und vermarkten wir maßgeschneiderte Lösungen für unterschiedlichste Branchen sowie diverse Anwendungen; von der Einzelfertigung bis zur Großserie. Als zuverlässiger Partner leisten wir unseren Beitrag für eine saubere und verlässliche Welt. Um diesen Anspruch auch in Zukunft einlösen zu können, setzen wir bewusst auf die Leidenschaft, Innovationsbereitschaft und Flexibilität unserer Beschäftigten.

Unsere Beschäftigten sind unser Schlüssel zum Erfolg. Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, investieren wir kontinuierlich in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen – sowohl fachlich als auch persönlich. Uns ist wichtig, das Bewusstsein unserer Beschäftigten für das lebenslange Lernen zu schärfen. Wir unterstützen sie, mit Veränderungen situativ und konstruktiv umzugehen, damit sie daran wachsen. Zeitgleich bieten wir ihnen ansprechende, zukunftsfähige Arbeitsplätze, sorgen für attraktive und inspirierende Arbeitsbedingungen und bieten umfassende Arbeitgeberleistungen und -angebote.

Darüber hinaus erfüllen wir unsere Fürsorgepflicht, indem wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bieten. Themen wie Gesundheit und Sicherheit (Health & Safety) sind fester Bestandteil unserer Compliance Guideline.

Mit unserem Firmenleitbild bieten wir unseren Mitarbeiter*innen Orientierung und verlässliche Leitlinien für ihren beruflichen Alltag. Wertschätzung, Verantwortung und Innovationsgeist – diese Werte bilden die Basis unserer Unternehmenskultur.

Unser Selbstverständnis lautet: Wir behandeln alle Mitarbeiter*innen auf faire, wertschätzende und respektvolle Weise – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Bei Witzemann stehen wir für die Förderung von Vielfalt, ein respekt- und vertrauensvolles Miteinander von Belegschaft und Führung sowie einen besonderen Zusammenhalt untereinander.



3.2

Lernen und Entwicklung

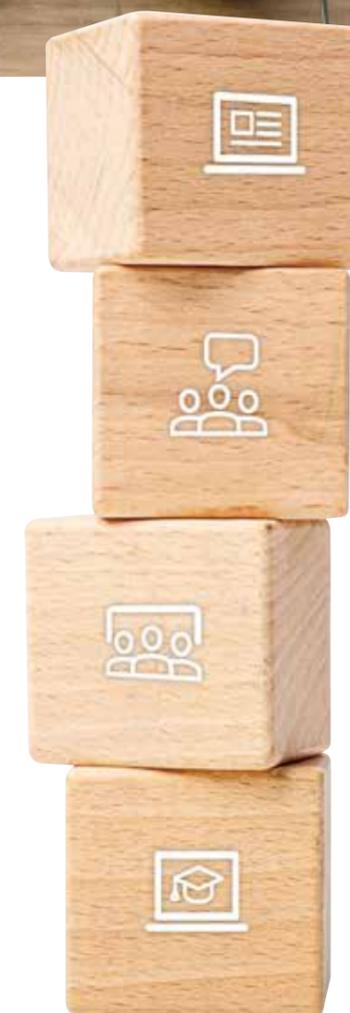


Unsere Arbeitsplätze mit den richtigen Personen zu besetzen und diese zum schnellen, flexiblen Wissenserwerb zu befähigen, ist heute mehr denn je maßgeblich für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit – und damit unseren anhaltenden Unternehmenserfolg. Der rasante technologische Fortschritt und das Aufkommen neuer Arbeitsprozesse und -methoden erfordern von allen, sich stetig weiterzuentwickeln. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen beim lebenslangen Lernen und fördern eine gemeinsame Lernkultur, um unsere Belegschaften im digitalen Wandel fit zu halten.

Unsere Mitarbeiterentwicklung basiert auf vier Bausteinen:

- informelles Lernen am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen, Projekten und team- bzw. bereichsübergreifenden Themen,
- kollaboratives Lernen in Form von Workshops und Impulsvorträgen,
- „Classroom Trainings“ zu Sonderthemen oder zur Befähigung zu spezifischen Tätigkeiten und
- „Learning Nuggets“, die die Beschäftigten über die eAcademy selbstständig in Form von Online-Angeboten finden.

Damit bieten wir allen Mitarbeiter*innen die Chance, sich für ihre Aufgaben Unterstützung zu holen und sich über ihre gesamte Berufslaufbahn hinweg individuell weiterzuqualifizieren – fachlich und persönlich.





Weiterbildungsangebote für eine Kultur des lebenslangen Lernens

Die Weiterbildung der Belegschaft ist für Witzemann ein wichtiger Erfolgsfaktor. Wir wollen eine Unternehmenskultur fördern, die alle Mitarbeiter*innen dabei unterstützt, kontinuierliches Lernen als selbstverständlichen Bestandteil in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Deshalb investieren wir im großen Umfang in die Aus- und Weiterbildung unserer Belegschaft. 2022 gab die Witzemann GmbH circa 1.125.000 Euro für die Weiterbildung der Beschäftigten aus, 2021 waren es noch rund 764.000 Euro.

Doch welche Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen werden in Zukunft für uns von Bedeutung sein? Die digitale Transformation und der Strukturwandel in der Automobilbranche werden auch unsere Anforderungsprofile teilweise verändern. Daher passen wir unsere Weiterbildungsangebote kontinuierlich an neue Anforderungen an. Dabei steht für uns im Fokus, allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, Qualifikationen zu erwerben, die zu ihrem Aufgabenprofil, ihren Fähigkeiten und Interessen passen.

Die Qualität und die Wirksamkeit unserer Qualifizierungsmaßnahmen erfassen wir über Befragungen unserer Mitarbeiter*innen sowie den verantwortlichen Führungskräften. Unser Ziel ist es, unser bereits hohes Niveau in Qualität und Wirksamkeit weiter auszubauen.

Um uns den sich rasant ändernden Rahmenbedingungen sowie wandelnden Bedürfnissen anzupassen, arbeiten wir beständig daran, unsere Angebote und Formate zu optimieren. Unser Anspruch ist, eine Kultur zu fördern, die alle unterstützt, zum einen das Lernen in den Arbeitsalltag zu integrieren, und zum anderen die Beschäftigten dazu befähigt, sich für Qualifikationen entsprechend der Berufslaufbahn, den Fähigkeiten und Interessen zu entscheiden. Hierfür erfolgte 2021 der Rollout der eAcademy in die GmbH sowie zeitgleich die Implementierung des digitalen Schulungskatalogs. Die Internationalisierung der eAcademy begann 2022 mit einem ersten Schritt in Belgien. Weitere Standorte werden schrittweise folgen. Der Self-Service für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch

der Manager-Self-Service mit seiner transparenten Übersicht für unsere Führungskräfte wurden 2021 zur Unterstützung eingeführt. Unsere Erwartung ist, dass unsere Beschäftigten eine aktive Rolle im eigenen Qualifizierungsprozess übernehmen und sich berufliche Perspektiven selbstständig erarbeiten. Auch Standardunterweisungen (u. a. zu Themen wie Datenschutz und Compliance) sind nun mithilfe von eLearnings individuell planbar. 2022 standen der Ausbau unseres Trainingskatalogs, die Digitalisierung sämtlicher Weiterbildungsprozesse sowie die Integration neuer eLearning-Angebote im Fokus. Auch der Einarbeitungsprozess („Onboarding“) für neue Mitarbeiter*innen wurde 2022 in die eAcademy integriert. Damit setzen wir auf ein Qualifizierungsprogramm, das sich an den Profilqualifikationen unserer Mitarbeiter*innen orientiert und das stufenweise aufgestellt ist: von Einarbeitungsqualifizierungen bis hin zu berufsbegleitenden Maßnahmen. Während sich im Durchschnitt jeder Mitarbeitende 2021 circa sieben Stunden in Präsenz- oder virtuellen Lernveranstaltungen weitergebildet hat, waren es 2022 bereits rund zwölf Stunden. Darüber hinaus unterstützt die Personalabteilung mithilfe eines Rahmens Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen, über individuelle Entwicklungsziele zu sprechen und gemeinsam geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung zu vereinbaren. Hierbei bilden Mitarbeitergespräche, Potenzialbeurteilungen und Förderprogramme unseren Rahmen.

Ausbildungsprogramme und Nachwuchsförderung

Die betriebliche Ausbildung ist seit Jahren fester Bestandteil von Witzemann. Es ist unsere Zukunft. Mit einer Reihe von umfassenden Ausbildungsangeboten schaffen wir eine attraktive Beschäftigungsperspektive für junge Menschen und bilden bedarfsorientiert aus. Damit kommen wir als Unternehmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach. Als traditionsreiches Familienunternehmen ist es uns besonders wichtig, unsere jungen Mitarbeiter*innen auf ihrem Weg zu begleiten, zu unterstützen und zu fördern. Unsere Auszubildenden sowie unsere dual Studierenden sind unsere Fach- und Führungskräfte von morgen. Im Berichtsjahr 2022 waren insgesamt 23 Auszubildende in technischen und kaufmännischen Ausbildungsgängen bei der GmbH beschäftigt,

2021 waren es 29 Auszubildende. In beiden Jahren waren zudem acht duale Studierende aus drei verschiedenen Studiengängen bei der GmbH in Ausbildung. Nach Abschluss der Ausbildung ist es unser Ziel, den Nachwuchskräften eine langfristige berufliche Perspektive bei uns zu eröffnen: So lag in den Jahren 2021 und 2022 die Übernahmequote nach der Ausbildung bei jeweils deutlich über 90 %.

Auch im Rahmen von Praktika, Werkstudierendentätigkeiten und betreuten Abschlussarbeiten können Studierende sowie Promovierende einen tiefen Einblick in die Arbeitsfelder von Witzemann gewinnen. Hierbei legen wir großen Wert auf den intensiven Austausch mit den betreuenden Universtitäten und Hochschulen.



„Mich begeistert der super spannende Job. Ich lerne total viel von meinen Kolleg*innen und finde die Möglichkeiten, die Witzemann bietet, richtig klasse!“
Luca Morgante, Auszubildender Elektroniker - Informations- und Systemtechnik



3.3

Führung und Zusammenarbeit

Rahmenbedingungen und Anforderungen wandeln sich rasant – diese Veränderungsprozesse gelten für Produkte, Organisationen und Beschäftigte gleichermaßen. Damit Veränderungen langfristig erfolgreich sind, braucht es einen Dreiklang aus kulturellem, technologischem und digitalem Wandel. Mitarbeiter*innen in Führungspositionen sehen wir hier in besonderer Verantwortung, ihrer Rolle bei der Begleitung von Veränderungen gerecht zu werden. Wir betrachten es als Aufgabe unserer Führungskräfte, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich unsere Mitarbeiter*innen individuell weiterentwickeln und Potenziale entfalten können. Deshalb ist die Führungskultur integraler Bestandteil unserer Personalentwicklungsprozesse. Uns ist es wichtig, unsere Führungs- und Zusammenbeitskultur kontinuierlich und gemeinsam weiterzuentwickeln. Dabei setzen wir auf spezielle Leadership-Programme (WI-Lead und WI-Empower), um alle Führungskräfte bei ihren Aufgaben zu unterstützen. Darüber hinaus wollen wir Rahmenbedingungen für eine Kultur des Vertrauens und der Ermächtigung schaffen, in der Beschäftigte als unterstützende Kraft zu Lösungen beitragen. Vor allem in der heutigen Zeit, wo virtuelle Zusammenarbeit und Kooperation auf Entfernung im Arbeitsalltag präsent sind, kommt unseren Führungskräften eine wichtige Rolle zu.



WI-Lead: Neue Führungskräfte unterstützen

Führungskräfte sollen Vorbilder sein, Vertrauen schaffen und als verlässliche Partner eine offene Kultur fördern. Unser 2021 gestartetes „WI-Lead“-Programm richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erstmals eine Führungsrolle wahrnehmen. Mit Schulungsinhalten wie Kommunikation, Selbst- und Fremdbild, Rollenverständnis sowie dem Führen von Mitarbeitergesprächen unterstützen wir sie bei ihren neuen Aufgaben. Zudem werden sie

von unseren erfahrenen Führungskräften als Mentor*innen begleitet. 2022 startete der zweite Teil von „WI-Lead“. Fokus-Themen waren im Berichtsjahr die Themen Selbstführung, Motivation, Fürsorge und Resilienz. Den bewussten Umgang mit Veränderungen stellen wir in den Mittelpunkt. Damit schaffen wir zugleich das Fundament, um unsere Beschäftigten sicher durch den Wandel zu begleiten.

WI-Empower: Zusammenarbeit und Innovation stärken

Das ebenfalls 2021 gestartete „WI-Empower“-Programm legt den Fokus darauf, die bereichs- und standortübergreifende Zusammenarbeit sowie die Innovationskultur in einem dynamischen Marktumfeld zu stärken. 2021 stand zunächst die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Führung und Kultur im Vordergrund. Dabei haben wir alle Führungskräfte der Witzemann-Gruppe in insgesamt 19 Workshops eingebunden. Mithilfe von externen Impulsen, konstruktivem kollegialem Feedback und individuellen Reflexionen beschäftigte sich unser Führungsteam mit Prinzipien moderner Führung, seinem individuellen Führungsverhalten und bereichsübergreifender Kollaboration. Die Witzemann-Geschäftsführung beteiligte sich zudem in allen Workshops im Rahmen von Dialogrunden am Austausch und stand den Führungskräften Rede und Antwort. Darauf aufbauend startete 2022 die zweite Welle von „WI-Empower“. Ziel war es, die erarbeitete neue Führungsphilosophie im beruflichen Alltag zu verankern. Dazu etablierten wir unter anderem einen unternehmensgruppenweiten Feedback-Prozess („Culture Checks“). In diesem werden Führungskräfte durch ihre Mitarbeitenden anonym anhand eines vorgegebenen Fragenkatalogs bewertet. Die Ergebnisse helfen der Führungskraft, ihr Führungsverhalten weiterzuentwickeln und ihre eigene Leistung zu verbessern. Bei der Auswertung werden die Führungskräfte vom Bereich der Personalentwick-

lung begleitet. Die Führungskräfte setzen sich in diesem Rahmen mit dem erhaltenen Feedback auseinander, lernen neue Methoden kennen und leiten Maßnahmen ab, mit denen sie in einem Dialog auf ihr Team zugehen. Das Programm schließt mit der dritten „WI-Empower“-Welle ab, die 2023 startet. Im Fokus stehen dann Trainings zum positiven Führen, zur Selbsteinschätzung sowie zur Feedback-Kultur. Unser Ziel ist es unsere „Culture Check“ Ergebnisse kontinuierlich zu verbessern und uns gemeinsam weiter zu entwickeln.

Interessenvertretung und Dialog

Wir sind überzeugt, dass die für unsere Wettbewerbsfähigkeit erforderlichen Veränderungsprozesse nur im Austausch mit den Arbeitnehmervertretungen gelingen können. Die Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretung führen fortlaufend einen offenen, konstruktiven Dialog. In regelmäßigen Abständen informieren wir die Interessenvertretungen transparent und zeitnah mit Rücksicht auf jeweilige Sachverhalte. In den Berichtsjahren 2021 und 2022 wurde in der GmbH beispielsweise die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten aktualisiert und eine neue Betriebsvereinbarung zum JobRad abgeschlossen.

3.4

Arbeitsschutz und Gesundheit

Unser oberstes Ziel im Bereich des Arbeitsschutzes ist es, Arbeitsunfälle zu vermeiden, Unfallrisiken zu identifizieren und zu minimieren und damit die bestmögliche Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Von ebenso großer Bedeutung ist die aktive Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen durch unser betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

Ausbau der Abdeckung an zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystemen

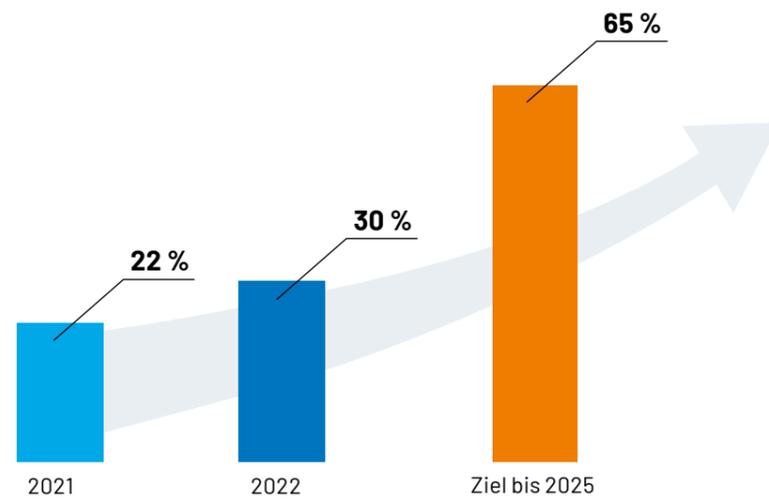
Unsere Arbeitsschutzmanagementsysteme geben uns einen strukturierten Rahmen vor, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und kontinuierlich weiter zu verbessern. In einem regelmäßigen Turnus identifizieren, bewerten und priorisieren wir mögliche Risiken für die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten. Daraus leiten wir konkrete Verbesserungsmaßnahmen ab. In der Vergangenheit haben wir in diesem Zuge beispielsweise die Kartierung der Gefahrstofflager optimiert, Maßnahmen zur Förderung der psychischen Resilienz eingeführt oder die Vorbeugung von Schnittverletzungen weiter verbessert.

Ende des Jahres 2022 arbeiteten 30 % der Mitarbeiter*innen der Witzemann-Gruppe an einem Standort, dessen Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß der ISO-Norm 45001 zertifiziert ist. Bis 2025 sollen mindestens 65 % der Mitarbeiter*innen der Witzemann-Gruppe an einem entsprechend zertifizierten Standort arbeiten.



Abdeckungsgrad ISO 45001

- Stand Zertifizierung 2021
- Stand Zertifizierung 2022
- Ziel Zertifizierung 2025

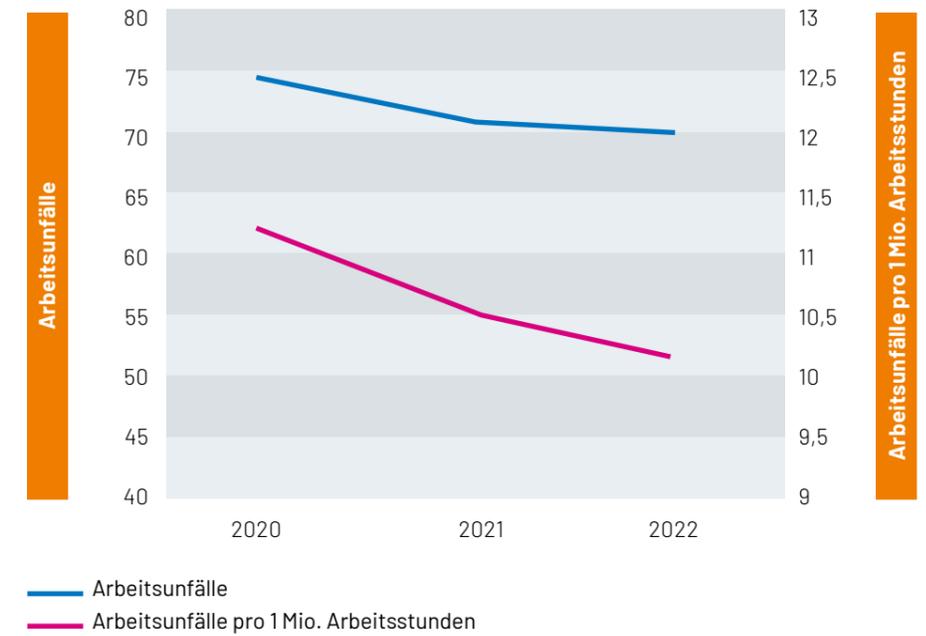


Abdeckungsgrad gemessen an der Zahl der Beschäftigten der Standorte.

Kontinuierliche Reduktion der Arbeitsunfälle

Unsere Fortschritte im gruppenweiten Arbeitsschutzmanagement zeigen sich insbesondere in der kontinuierlichen Reduktion der Arbeitsunfälle. 2022 registrierten wir 10,2 Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden (2021: 10,5, 2020: 11,2). Dieser Trend soll sich fortsetzen. Unsere aktuelle Zielsetzung bezieht sich auf die Witzemann GmbH: Hier ist es unser Ziel, die Arbeitsunfälle bis 2030 um mindestens 80 % (gegenüber 2021) zu senken. Wichtige Meilensteine auf diesem Weg sind unter anderem die Reduktion von Gefahrenstoffen, die Standardisierung der persönlichen Sicherheitsausrüstung und intensivierte Schulungen der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit. Bis 2025 werden wir Arbeitssicherheitsziele für die gesamte Witzemann-Gruppe definieren.

Arbeitsunfälle in der Witzemann-Gruppe



Ziele im Arbeitsschutz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope
Managementziele					
Abdeckung ISO 45001	[% Gruppe]	65 %	30 %	2025	Gruppe
Performanceziele					
Reduktion Arbeitsunfallhäufigkeit [Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden]	[% Reduktion ggü. 2021]	80 %	0 %	2030	GmbH

Grundsätzlich nehmen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei allen Arbeitsunfällen eine umfangreiche Unfallanalyse vor und leiten entsprechende Maßnahmen ab, um ähnliche Unfälle künftig zu verhindern. 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. Mindestens alle drei Jahre müssen alle relevanten Bereiche durch unsere Arbeitssicherheitsfachkräfte geprüft werden.

Umfassende Sicherheitsschulungen

Ein wesentlicher Baustein unseres Arbeitsschutzmanagementsystems ist es, unsere Mitarbeiter*innen für sicherheitsrelevante Themen zu

sensibilisieren und ihnen das notwendige Wissen zu vermitteln. Wir bieten daher eine Reihe von Sicherheitsschulungen an, die alle Mitarbeiter*innen durchlaufen müssen – von unseren Auszubildenden bis zu den Führungskräften. Viele Schulungen sind auch digital in unserer eAcademy zugänglich. Unterstützend kommen weitere Kommunikationsmittel wie Newsletter, Poster oder Videos zum Einsatz, um unsere Beschäftigten für Arbeitssicherheitsaspekte zu sensibilisieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Als traditionsreiches Familienunternehmen nehmen wir unsere Verpflichtung, für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen zu sorgen, seit jeher sehr ernst. Mit verschiedenen Maßnahmen und Angeboten fördern wir das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz unserer Beschäftigten.

Prävention ist ein wichtiger Teil unseres Gesundheitsmanagements. Insbesondere bei körperlich fordernder Arbeit ist ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz hierbei von großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist es, durch ausreichende Ausgleichsübungen Fehlhaltungen und Erkrankungen vorzubeugen. In der Witzemann GmbH sind hierfür unsere „Gesundheitsguides“ zuständig. In jeder Abteilung gibt es umfassend geschulte Mitarbeiter*innen, die mindestens einmal pro Woche ein gemeinsames Training durchführen.

2022 haben wir in der Witzemann GmbH in Kooperation mit der AOK einen „Gesundheitstag“ für und mit unserer Belegschaft veranstaltet. Der Schwerpunkt der Veranstaltung lag auf den Themen „gesunde Ernährung“ und „gesunder Rücken“. Gut ein Viertel unserer Belegschaft hat das Angebot wahrgenommen, sich von Expert*innen zu diesen Themen beraten zu lassen. 2023 wollen wir das Format des Gesundheitstags auf eine „Gesundheitswoche“ ausweiten. Der Fokus wird wieder auf Präventionsmaßnahmen liegen. Neben den bekannten Themen aus dem letzten Jahr werden wir insbesondere die psychische Resilienz behandeln – ein Thema, das durch die immer schneller werdende Arbeitswelt und vor allem auch durch die Pandemie stark an Relevanz gewonnen hat.

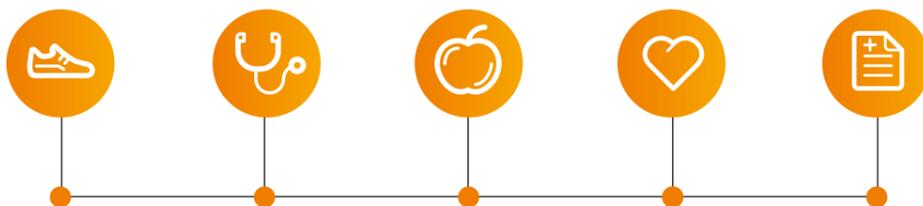


Darüber hinaus können Witzemann-Mitarbeiter*innen über die Teilnahme an verschiedenen Sportgruppen ihre persönliche Fitness verbessern. Die Vielfalt der Aktivitäten reicht von Tennis und Wandern bis zu Yoga, wobei die Gestaltung und Organisation dieser Angebote federführend in der Hand der Mitarbeitenden liegt.

In unserer Kantine bieten wir frisch zubereitete Speisen an. Als besonderer Service besteht die Möglichkeit, das gesunde Speisenangebot als Mitnahmeessen beispielsweise für Familienangehörige unserer Mit-

arbeiter*innen zu erwerben.

Zudem bieten wir im Rahmen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge entsprechende Angebote an. Dazu gehört beispielsweise die jährliche Gripeschutzimpfung. Eine wichtige Rolle für die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen spielt auch unser betriebliches Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit. Hierbei arbeiten die jeweilige Führungskraft des Mitarbeitenden, HR-Businesspartner*in und der werksärztliche Dienst eng zusammen.



3.5

Diversität und Chancengleichheit

Als global agierendes Unternehmen sehen wir Vielfalt als Stärke. Vielfalt bedeutet für uns die Anerkennung, Einbeziehung und auch das Zusammenspiel unterschiedlicher Denkweisen, Einstellungen, Erfahrungen, Hintergründe, Kompetenzen und Lebensentwürfe – über alle Hierarchieebenen, Bereiche und Standorte hinweg. Aus Überzeugung fördern

wir deshalb ein Arbeitsumfeld, das auf Fairness, Offenheit, Verständnis und Wertschätzung basiert. Wir sind überzeugt, dass divers aufgestellte Teams oftmals bessere Ergebnisse entstehen lassen – und dass eine vielfältige Belegschaft in ihrer alltäglichen Arbeit die Innovationskraft und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit stärkt. Die kulturelle Vielfalt

unserer Belegschaft hilft uns, die regional unterschiedlichen Wünsche unserer Kunden nachzuvollziehen, zu verstehen und unsere Produkte sowie Services danach auszurichten.

Vielfalt: Teil unserer Arbeitskultur

Vielfalt und Chancengleichheit sind als Leitsätze integraler Bestandteil unseres Unternehmensleitbilds. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen ein weltoffenes Miteinander und fördern ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Gleichbehandlung und Respekt im täglichen Umgang fest verankert sind. Führungskräfte übernehmen hierbei eine Vorbildrolle. Ihnen kommt eine besondere Verantwortung zu, indem sie Rahmenbedingungen für eine wertschätzende Unternehmenskultur und faire Zusammenarbeit schaffen. Darüber hinaus fördert Witzemann Vielfalt und Chancengleichheit mit verschiedenen Maßnahmen im Recruiting und in der Personalentwicklung. Durch Schulungen und Trainings zur interkulturellen Kompetenz sensibilisieren wir unsere Beschäftigten.

Einem kultur- und länderübergreifenden Austausch auf Augenhöhe messen wir besondere Bedeutung bei. Deshalb unterstützen wir internationale Einsätze unserer Mitarbeiter*innen. Einige unserer Beschäftigten sind regelmäßig in den USA, Mexiko, Indien, China oder auch in der Tschechischen Republik im Einsatz. Zugleich kommen auch viele Mitarbeitende nach Deutschland.



„Vielfalt leben und zur Stärke machen – das ist unser Ziel.“
Matthias Ege,
Head of Human Resources

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Seit Mai 2022 ist die Witzemann GmbH Mitglied der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“. Der Verein treibt mithilfe von Projekten die öffentliche Diskussion zum Diversity- und Inklusionsmanagement in Deutschland voran und setzt unter anderem mit dem Diversity Day ein klares Zeichen. Inzwischen haben 4.900 Unternehmen und Institutionen die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit ihren Einsatz für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bekundet. Wir unterstützen die Ziele der Charta der Vielfalt. Mit der feierlichen Unterzeichnung der Charta durch die Geschäftsführung am 31. Mai 2022 haben wir den ersten Baustein gelegt und ein Zeichen für Vielfalt gesetzt.

Frauenanteil erhöhen

Witzemann möchte eine Unternehmenskultur etablieren, in der alle Beschäftigten die gleichen Chancen haben. Eines unserer zentralen Handlungsfelder ist dabei die Frauenförderung. Bis heute werden in technischen Berufen mehr männliche Fachkräfte ausgebildet. Dies hat zur Folge, dass prozentual mehr Männer auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Der weibliche Anteil in der Gesamtbelegschaft der Unternehmensgruppe lag im Berichtsjahr 2022 bei 27,5 %. Der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene weltweit betrug 4,8 %, der Anteil auf der zweiten Führungsebene lag bei 5,7 %. Unser Ziel, einen 50%igen weiblichen Anteil in der Geschäftsführung der Witzemann-Gruppe zu erreichen, haben wir 2022 erreicht.

Auch wenn wir damit ein wichtiges Etappenziel erreicht haben, leiten wir aus diesen Kennzahlen weiteren dringenden Handlungsbedarf ab. Im vierten Quartal 2022 haben wir



in Kooperation mit der Hochschule Ludwigshafen alle Führungskräfte weltweit in der Witzemann-Gruppe zur Relevanz einer gezielten Frauenförderung befragt. Die Befragten maßen dem Thema ebenfalls einen hohen Stellenwert bei. Entsprechend fokussieren wir unsere künftigen Aktivitäten darauf, den weiblichen Anteil in der Gesamtbelegschaft und in den Führungspositionen zu erhöhen.

Dazu wollen wir künftig potenzielle weibliche Talente und Expertinnen gezielter ansprechen. Unter anderem ist geplant, eine Frauenquote im High-Potential-Programm festzulegen, Frauenförderung als Aufgabe unserer Führungskräfte weltweit zu etablieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch weiter zu stärken.

3.6

Attraktiver Arbeitgeber

Unser Anspruch ist, einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand zu sein. Wir wollen unsere Position als Arbeitgeber stärken, um die besten Talente für Witzemann zu begeistern und qualifizierte Fachkräfte langfristig an uns zu binden – und das unabhängig von den Herausforderungen, die der demografische Wandel oder der Fachkräftemangel mit sich bringen.

Attraktive Rahmenbedingungen

Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das es allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihre individuellen Bedürfnisse entsprechend ihrer aktuellen Lebensphase in den Fokus zu stellen sowie Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren. Aus diesem Grund bieten wir viel Gestaltungsspielraum bei der Organisation der Arbeit: Unser Angebot reicht von flexiblen Arbeitszeiten und umfassenden Teilzeillösungen bis zum mobilen Arbeiten.

Außerdem beschäftigen wir uns intensiv mit der Frage, wie wir in Zukunft arbeiten werden und wie sich die Tätigkeits- und Aufgabengebiete sowie Kompetenzanforderungen wandeln werden. Um den unterschiedlichen Anforderungen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Wandels vorausschauend zu begegnen, liegt es in unserer Verantwortung, aktuelle und künftige Entwicklungen, die Einfluss auf unsere Organisation und Beschäftigten haben, im Blick zu behalten und aktiv zu gestalten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen wir aktiv in die Gestaltung der künftigen Ausrichtung von Witzemann ein – zum Beispiel, indem wir sie transparent in Entscheidungsprozesse einbinden, regelmäßig ihr Feedback über Befragungen einholen und über das Ideen- und Innovationsmanagement ihren wertvollen Input bekommen.



Auszeichnungen und Beschäftigungstreue

Mit unserem Anspruch, einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand zu sein, verfolgen wir das Ziel, unsere Beschäftigten langfristig für uns zu begeistern. Auszeichnungen aus dem Berichtszeitraum belegen, dass unsere Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung wirksam sind:

- Im Berichtszeitraum erhielten wir von der deutschen Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu die höchste Auszeichnung als „Top Company 2022“. Damit gehören wir zu den 5 % der am besten bewerteten deutschen Arbeitgeber.

- In den USA erhielt Witzenmann 2021 den „Impact Award“ des Bundesstaats Michigan für Zusammenarbeit und Förderung der Weiterentwicklung der Belegschaft.
- Witzenmann Mexiko erhielt 2021 die Auszeichnung „Great Place to Work“. Dabei wurde insbesondere die Unternehmenskultur in unserem Tochterunternehmen hervorgehoben.

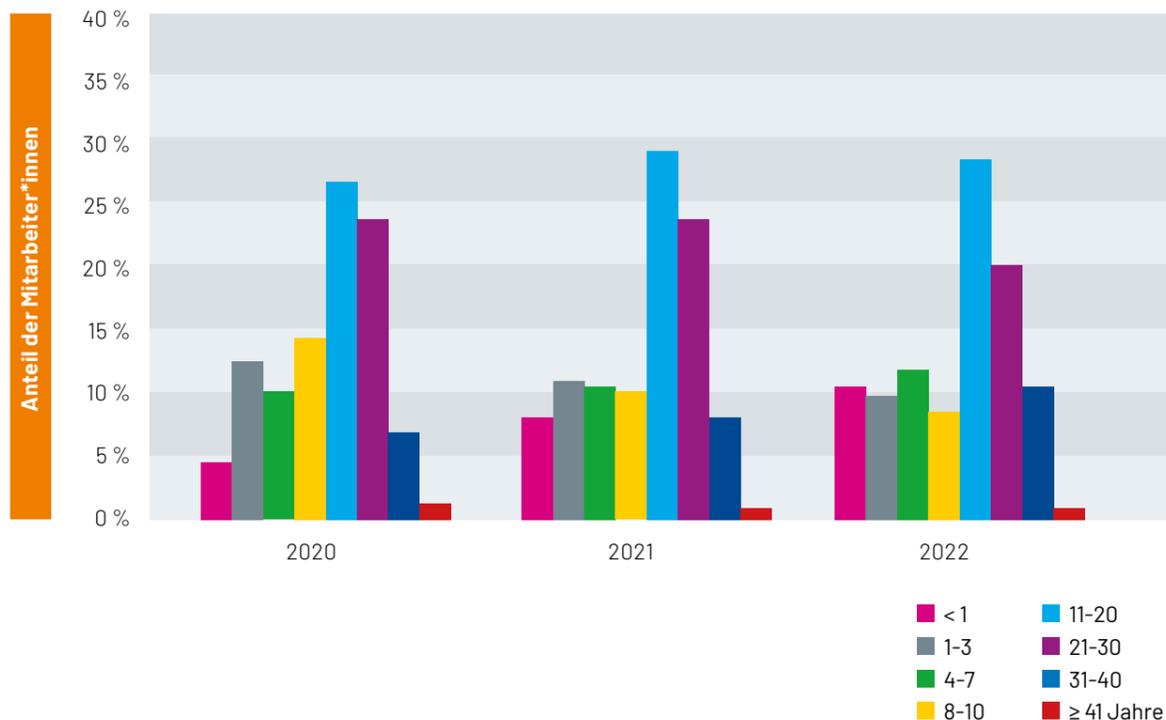
Darüber hinaus verdeutlicht auch die lange Betriebszugehörigkeit unserer Beschäftigten, dass wir mit unseren Maßnahmen auf dem richtigen

Weg sind. In der Witzenmann GmbH bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schnitt über 14 Jahre im Unternehmen. Die Fluktuationsrate zeigt, dass unsere Mitarbeiter*innen in Europa und Asien Witzenmann sehr lange treu bleiben, während sie in den USA häufiger den Arbeitgeber wechseln.

Freiwillige Fluktuation der Witzenmann-Gruppen nach Regionen

	Deutschland	Europa	Amerika	Asien	Gruppe
2020	2,2 %	5,8 %	16,9 %	7,3 %	5,5 %
2021	2,1 %	7,1 %	36,6 %	8,2 %	7,9 %
2022	3,8 %	7,2 %	23,2 %	8,3 %	7,5 %

Betriebszugehörigkeit Witzenmann GmbH



3.7

Soziales Engagement

Engagement aus Tradition

In unserer fast 170-jährigen Unternehmensgeschichte hatte soziales Engagement stets einen hohen Stellenwert. Über die Jahrzehnte ist ein breit gefächertes gesellschaftliches Engagement erwachsen, das sich vor allem auf die Regionen rund um unsere Standorte konzentriert. Auf dieser Basis entwickeln wir unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten kontinuierlich um neue, aktuelle Themen und Ansätze weiter. Dafür erarbeiten wir derzeit ein gruppen-

weites Konzept. So möchten wir den Anforderungen und Bedürfnissen einer sich wandelnden Zivilgesellschaft und der enormen Bedeutung des Umwelt- und Klimaschutzes gerecht werden. Künftig wollen wir zudem unsere Mitarbeiter*innen noch stärker einbinden und ihnen die Möglichkeit geben, eigene Ideen und Initiativen zu entwickeln und voranzutreiben. Auch unser Netz aus lokalen Initiativen wollen wir in Zukunft noch enger knüpfen und darüber hinaus auch unsere

internationalen Tochterunternehmen ermutigen, ihre Aktivitäten vor Ort zu intensivieren die coronabedingt in 2022 nur eingeschränkt oder auch gar nicht möglich waren. Unsere Kooperation mit der Lebenshilfe mussten wir in 2022 ebenfalls noch einmal pausieren. Ab 2023 werden unsere Azubis des Pforzheimer Stammhauses wieder ein gemeinsames Sozialprojekt mit Menschen mit Behinderung initiieren.



Auf breiter Basis



Bildungs- und Wissenschaftsförderung

Die Gründung der Fakultät Technik an der Hochschule Pforzheim geht unter anderem auf die Initiative und das finanzielle Engagement unseres früheren Geschäftsführers Dr. Walter Witzemann (geb. 1908, gest. 2004) zurück. Er war Ehrensator der Hochschule, nach ihm ist auch der größte Hörsaal benannt. Wir unterstützen die Hochschule noch heute mit einem jährlichen Förderbetrag. Im schulischen Bereich fördert die Witzemann GmbH Initiativen, die Schüler*innen aus der Region Einblicke in unser Unternehmen erlauben, wie den Girls' Day und die Schüler-Ingenieurs-Akademie (SIA). Unsere Unternehmenstochter in China unterstützt gezielt die Ausbildung von sozial benachteiligten Studierenden. Witzemann Korea spendet regelmäßig an die örtliche Grundschule. Im Berichtsjahr 2022 hat die Witzemann GmbH die Gründung des neuen Pforzheimer Jugendforschungszentrums (JFZ) mit 35.000 Euro unterstützt. Hier wurde ein Platz für Nachwuchs-Tüftler*innen geschaffen.



Gesundheitsförderung

Regelmäßig unterstützen wir die Gesellschaft zur Förderung der Krebstherapie e. V. mit Geldspenden. Sie ist die Trägerin des Carl Gustav Carus-Instituts in Niefern-Öschelbronn. Das interdisziplinär ausgerichtete, anthroposophische Forschungsinstitut arbeitet an der Entwicklung pharmazeutischer Prozesse und der wissenschaftlichen Begleitung der Anwendung von Mistelpräparaten in der Krebstherapie. Unser Tochterunternehmen in China spendet regelmäßig an das örtliche Rote Kreuz.



Sportförderung

Regelmäßig unterstützt die Witzemann GmbH sportliche Veranstaltungen wie den „Pforzheimer Citylauf“ oder den „Lauf für das Leben“. Witzemann tritt dabei als Sponsor für die Mitarbeiter*innen auf und zahlt pro gelaufenem Kilometer einen Geldbetrag für ein globales Hilfsprojekt. Seit 2012 sponsern wir die „Rennschmiede“, den Formula Student Rennstall der Hochschule Pforzheim. Hier fördern wir gezielt die studentische Forschung und Entwicklung im Bereich der Elektromobilität. Mit der mehrfachen Weltmeisterin im „Fahrrad Trial“ Nina Reichenbach arbeiten wir ebenfalls als Sponsor zusammen. Auch Witzemann Slowakei unterstützt seit vielen Jahren den Radsport des örtlichen Vereins durch finanzielle Mittel.



Kulturförderung

Wir unterstützen das Südwestdeutsche Kammerorchester und das Pforzheimer Theater durch regelmäßige Spenden. Unseren Mitarbeitenden steht ein Kontingent an Eintrittskarten für das Kammerorchester und das Stadttheater zur Verfügung. Das Technische Museum in Pforzheim wird von uns ebenfalls regelmäßig finanziell unterstützt.



Katastrophenhilfe

Mit einer Spende von 100.000 Euro hat die Witzemann GmbH über die „Aktion Deutschland Hilft“ einen Beitrag zur Unterstützung der Menschen in der Ukraine geleistet.



4 GOVERNANCE | NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN



Responsible Corporate

Wir übernehmen Verantwortung!

Das gilt für das gesamte Spektrum unseres Handelns – entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir setzen auf nachhaltige Produkte und Lösungen und sind ein verlässlicher Partner unserer Lieferanten und Kunden. Dabei halten wir stets die gesetzlichen Regelungen, ethischen Grundsätze sowie Umwelt- und Sozialstandards ein – und erwarten das auch von unseren Partnern.

4.1

Managementansatz

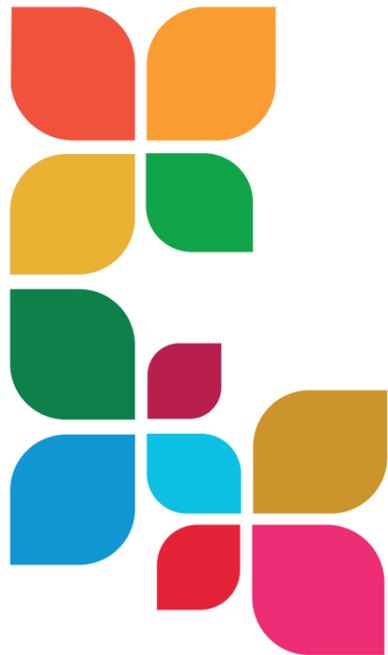
Hauptorientierungspunkt im Themenfeld Governance und Nachhaltiges Wirtschaften ist für uns bei Witzenmann die Selbstverpflichtung: „Wir übernehmen Verantwortung.“ Sie findet sich an vielen Stellen unseres Leitbilds wieder und ist fest im Selbstverständnis unserer Unternehmensgruppe verankert.

Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette vom Abbau der Metalle in Minen beziehungsweise der Aufbereitung von Schrotten bis hin zur Nutzung und Entsorgung der Produkte. Überall können negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt auftreten, denen wir uns stellen müssen – sei

es als Einkäufer, Hersteller und Arbeitgeber oder als Anbieter. Die wesentlichen Themen dieses Kapitels haben mit unserer Lieferkette, unseren Prozessen und Produkten sowie unseren Kunden zu tun. Unser Compliance-Management-System (CMS) sorgt dafür, dass die gesetzlichen Regelungen, die für unser Geschäft relevanten Standards und unsere eigenen Kodizes entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden.

Das Fundament für unser Compliance-Management haben wir durch eine klare Kommunikation der unternehmensinternen Regeln gelegt: In unserem Unternehmensleitbild sind unsere Werte sowie die Unter-

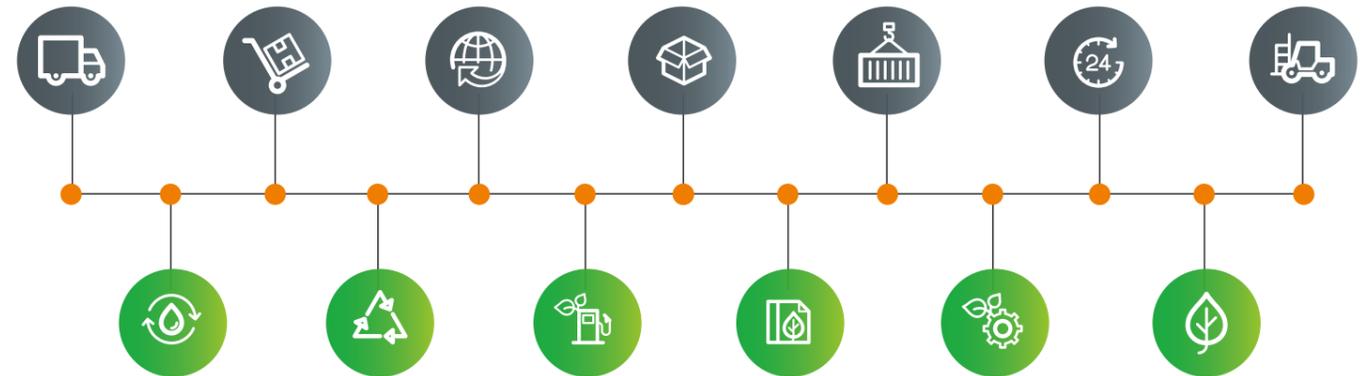
nehmens- und Führungsleitsätze festgehalten, nach denen wir unsere Tätigkeiten grundsätzlich ausrichten. Unsere Compliance-Richtlinie macht konkrete Vorgaben für regelkonformes Verhalten und formuliert unsere Erwartungen an die Mitarbeiter*innen der Witzenmann-Gruppe. Unser Lieferanten-Verhaltenskodex (Supplier Code of Conduct) nennt die Anforderungen an unsere Lieferanten und unsere Qualitätspolitik definiert den Qualitätsanspruch an unsere Produkte und Produktionsprozesse. Sie zeigt damit auf, wie wir den Anforderungen unserer Kunden gerecht und zugleich immer nachhaltiger werden wollen.



„ Wir übernehmen Verantwortung.“

4.2

Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette



Witzenmann-Produkte sind in den allermeisten Fällen aus Edelstahl und damit langlebig, äußerst belastbar und hervorragend recycelbar. Das bedeutet aber auch, dass wir in großem Umfang entsprechende Rohmaterialien und Bauteile benötigen. Am Anfang unserer Lieferkette stehen daher Eisen und Stahl – in Form von Metallschrott, aber auch als Eisenerz. Unsere Verantwortung ist es, die mit dieser Lieferkette verbundenen Belastungen für Mensch und Umwelt stetig zu verringern oder ganz zu vermeiden.

Transparente Lieferkette
Der erste Schritt zu einer nachhaltigeren Wertschöpfung ist eine transparente Lieferkette. Um für alle Glieder der Kette die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards sicherstellen zu können, arbeiten wir deshalb intensiv an einer höheren Transparenz. Die Themen, die wir dazu untersuchen, sind vielfältig. Sie erstrecken sich von den Arbeitsbedingungen unserer direkten und indirekten Lieferanten bis zu möglichen Umweltbelastungen.

Bereits Ende 2021 begannen wir, uns auf die neuen Verpflichtungen vorzubereiten, die aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hervorgehen. So starteten wir umfangreiche Risikoanalysen, um unsere Lieferkette transparenter zu machen. Darauf aufbauend wollen wir von potenziell risikobehafteten Lieferanten eine Selbstauskunft einholen, anhand derer wir überprüfen können, ob unsere geforderten Umwelt- und Sozialstandards eingehalten werden. In Zweifelsfällen werden die Lieferanten zusätzlich auditiert.

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope
Managementziele					
Einführen regelmäßiger Risikoanalysen & Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien				2024	Gruppe
Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien (Self-Assessment)	[% vom Beschaffungsumsatz]	50 %		2026	Gruppe
Ermittlung der Tier-2-Lieferanten	[% vom Beschaffungsumsatz Rohmaterial]	50 %		2028	Gruppe

Umfangreiches Lieferantennetz

Unsere knapp 5.900 direkten Lieferanten sind auf über 35 Länder verteilt. Der Großteil des Beschaffungsumsatzes der Witzenmann-Gruppe bezieht sich auf Produktionsmaterialien, die sich aus Rohmaterialien sowie Teilen und Baugruppen zusammensetzen. Das gesamte Beschaffungsvolumen belief sich 2022 auf knapp 450 Millionen Euro – 18 % mehr als im Vorjahr. Die Zunahme lag hauptsächlich am gewachsenen Gesamtumsatz der Witzenmann-Gruppe sowie den deutlich gestiegenen Rohstoff- und Energiepreisen.



INFO

Responsible Minerals Initiative

Die Responsible Minerals Initiative (RMI) wurde 2008 von Mitgliedern der Responsible Business Alliance und der Global e-Sustainability Initiative gegründet und hat sich zu einer der angesehensten Initiativen entwickelt, die sich mit Fragen der verantwortungsvollen Beschaffung von Metallen und Mineralien in den Lieferketten befassen. Die RMI stellt eine Reihe von Werkzeugen und Materialien zur Verfügung, um Unternehmen dabei zu unterstützen, sachkundige Entscheidungen über die verantwortungsvolle Beschaffung von Metallen und Mineralien in ihren Lieferketten zu treffen.



Verantwortungsvolle Beschaffung

Genauso wie an uns selbst stellen wir auch an unsere Lieferanten sehr hohe Anforderungen. Neben unseren hohen Qualitätsansprüchen achten wir bei der Auftragsvergabe verstärkt auf die Nachhaltigkeitsleistung der Anbieter und fragen sie über unsere Self-Assessment-Fragebögen gezielt ab. Mit unserem Supplier Code of Conduct kommunizieren wir außerdem konkrete Anforderungen an unsere Lieferanten. Der Kodex 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 Grundsätze für Kinderrechte und unternehmerisches Handeln,

- die Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und
- den UN Global Compact.

Witzenmann bezieht in geringem Umfang auch Konfliktmineralien wie Tantal, Nickel oder Wolfram. Deren verantwortungsvolle Beschaffung ist uns ein wichtiges Anliegen. Über jährliche Abfragen aller hiervon betroffenen Lieferanten mithilfe einer Vorlage der Responsible Minerals Initiative, dem „Conflict Minerals Reporting Template“, wollen wir sicherstellen, dass unsere Beschaffung von Konfliktmineralien stets einwandfrei ist.

4.3

Corporate Compliance

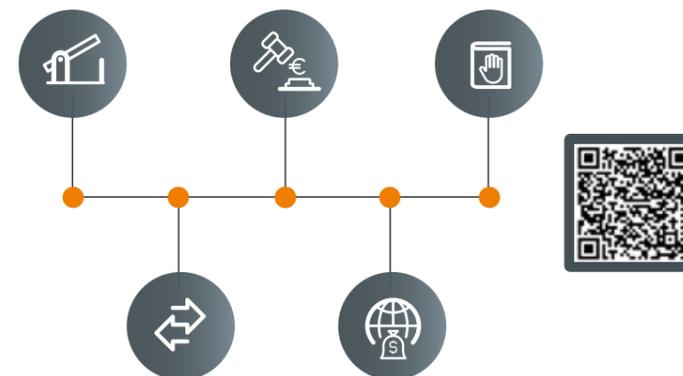
Die Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, unternehmensinternen Richtlinien, ethischen Grundsätzen und internationalen Standards, kurz Compliance, ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Um diese Grundhaltung zu unterstreichen, haben wir bereits vor über einem Jahrzehnt den UN Global Compact unterzeichnet und uns verpflichtet, seine zehn Prinzipien zu befolgen.

Compliance-Richtlinie definiert klare Anforderungen

Mit der Compliance-Richtlinie der Witzenmann-Gruppe teilen wir unseren Mitarbeiter*innen mit, wie sie sich im täglichen Geschäft zu verhalten haben. Sie unterstreicht die soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Witzenmann-Gruppe und verlangt von unseren Beschäftigten, sich jederzeit gesetzeskonform zu verhalten und gegenüber Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie unseren Wettbewerbern fair und integer aufzutreten. In Verbindung mit weiteren themenspezifischen Richtlinien, zum Beispiel zur Arbeitsethik, geben wir ihnen hierfür umfassende Leitfäden an die Hand, deren Vorgaben

vielfach noch über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehen. Unsere Richtlinie zur Arbeitsethik lehnt sich zum Beispiel an der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ sowie den „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ an und berücksichtigt die OECD-Richtlinien sowie die Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Zudem legen wir großen Wert auf Vielfalt: Wir respektieren und fördern die Diversität unserer Mitarbeiter*innen in jeglicher Ausprägung. Dieses Bekenntnis haben wir mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt nochmals unterstrichen. Die Genehmigung unserer Richtlinien erfolgt stets durch die Geschäftsführung.

„Nachhaltigkeit und Compliance sind wichtige Aufgaben von allen wesentlichen Entscheidungsträgern und benötigen eine einheitliche Sinn- und Werteorientierung im Interesse und zum Wohle des Unternehmens.“
Torsten Hotop,
Vice President Legal



Compliance-Richtlinie

Corporate Compliance



Gruppenweites Compliance Management System

Zweck des Compliance-Managements von Witzemann ist es, sicherzustellen, dass alle Standorte der Witzemann-Gruppe in den verschiedenen Ländern die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einhalten und unsere unternehmensinternen Richtlinien sowie ethische Grundsätze und internationale Standards konsequent befolgen. Seine Steuerung erfolgt über unser gruppenweites, an die ISO-37301-Norm angelehntes CMS. Mit ihm fördern wir regelkonformes, integriertes und ethisches Verhalten überall in unserer Unternehmensgruppe und bei unseren Geschäftspartnern. Außerdem unterstützt das CMS unsere Mitarbeiter*innen im verantwortungsvollen Umgang mit Compliance-Risiken.

Mithilfe des CMS haben wir in der Witzemann-Gruppe einen kontinuierlichen Prozess etabliert, der gewährleistet, dass wir die Compliance-Ziele sicher erreichen. Er besteht im Wesentlichen aus drei aufeinanderfolgenden Phasen: Vorbeugen, Erkennen und Handeln, die regelmäßig wiederholt werden. Durch dieses iterative Vorgehen und die präventive Ausrichtung des CMS können wir Risiken und potenzielle Verstöße frühzeitig identifizieren und angemessen bekämpfen. Die Koordination dieser Aktivitäten erfolgt zentral über die Witzemann GmbH. Die operative Umsetzung übernehmen die jeweiligen Unternehmenstöchter vor Ort auf Anweisung der zentralen Stelle. Derzeit arbeiten wir daran, die Verantwortung für das Compliance-Management stärker in den Tochtergesellschaften zu verankern.

Systematisches Beschwerdemanagement

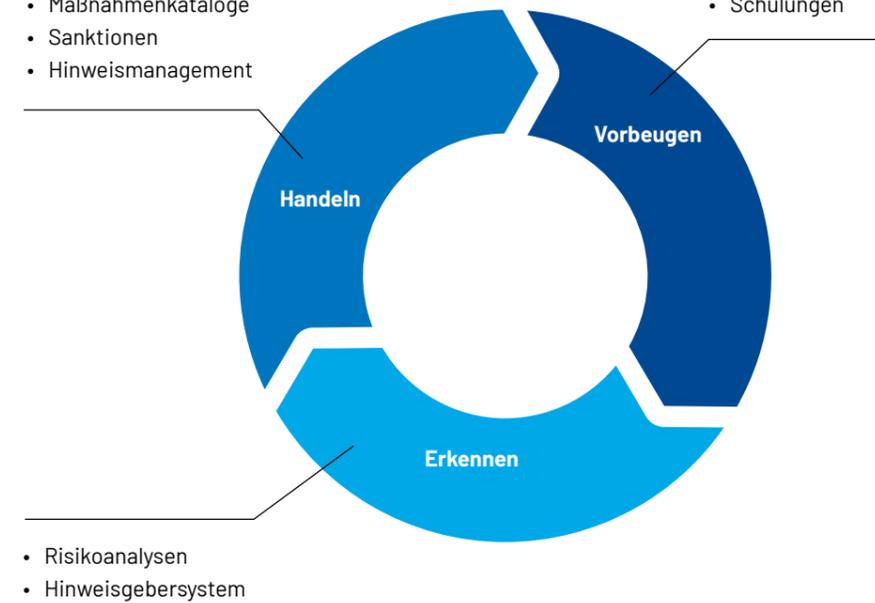
Um gegen mögliche Rechts- und Regelverstöße vorzugehen, setzen wir auf die Mitwirkung unserer Beschäftigten. Zur Meldung von Verdachtsfällen steht ihnen, ebenso wie Betroffenen außerhalb unserer Unternehmensgruppe, ein webbasiertes Whistleblowing-System beziehungsweise Beschwerdeverfahren zur freien Verfügung. Um Interessenkonflikte grundsätzlich ausschließen zu können, wird das System von einer externen Kanzlei betreut. Beschwerden und Meldungen über Verdachtsfälle, die auf diesem oder einem anderen Weg bei uns eingehen, werden umgehend und umfassend geprüft. Missstände, die hierbei aufgedeckt werden, stellen wir umgehend ab. Bis zum Redaktionsschluss sind uns noch keine Hinweise oder Beschwerden bekannt geworden.

Compliance-Management in der Lieferkette

Wir sind uns bewusst, dass unsere Verantwortung über die eigenen Unternehmensgrenzen hinausreicht. Deshalb erwarten wir auch von unseren Lieferanten, sich rechtskonform sowie ökologisch und sozial verantwortungsvoll zu verhalten. Diese Anforderungen haben wir in unserem Code of Conduct für Lieferanten detailliert dargelegt. Alle Anbieter, die mit uns zusammenarbeiten wollen, müssen ihn formell anerkennen. Zudem arbeiten wir intensiv an der Umsetzung des zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und nehmen dabei auch die Entwürfe zur künftigen europäischen Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) in den Blick.

CMS-Zyklus mit wichtigen Maßnahmen

- Maßnahmenkataloge
- Sanktionen
- Hinweismanagement



- Verhaltenskodex
- Richtlinien
- Schulungen

Grundlage unseres Compliance-Managements ist eine umfassende, regelmäßig zu wiederholende Risikoanalyse. Hierzu führen wir unter Beteiligung neutraler Dritter Interviews mit leitenden Mitarbeiter*innen in der gesamten Unternehmensgruppe. Aufbauend auf den Befragungsergebnissen werden die Risiken bewertet, Maßnahmenkataloge erstellt und den Prioritäten entsprechend abgearbeitet. Regelmäßige Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen begleiten diesen Prozess. Nach und nach wollen wir alle Tochterunternehmen vollständig in den Prozess integrieren. Bis 2029 soll jede Unternehmenstochter mindestens einmal eine Risikoanalyse durchlaufen haben. Danach wird der Prozess verstetigt. Bis zum Redaktionsschluss verzeichneten wir keine Compliance-Verstöße innerhalb der Witzemann-Gruppe.

Zielsetzung für Compliance-Risikoanalysen

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope
Managementziele					
Abdeckungsgrad Risikoanalysen ¹	[% Gruppe]	100 %	54 %	2029	Gruppe

¹Gemessen an Zahl der Beschäftigten der Standorte



Corporate Compliance



Gruppenweite Compliance-Organisation
Compliance ist bei Witzenmann Aufgabe aller Führungskräfte im Unternehmen. Bei fachspezifischen Regelungen sind die jeweiligen Fachabteilungen in der Verantwortung. Durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere das Vorsehen geeigneter und transparenter Prozesse sowie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, sorgen wir dafür, das CMS innerhalb der ganzen Witzenmann-Gruppe mit Leben zu füllen.

Die Verantwortung für den Betrieb des CMS liegt bei der Abteilung Recht und Compliance der Witzenmann GmbH. Sie berichtet regelmäßig – bei Bedarf auch sofort – und direkt an das zuständige Mitglied der Geschäftsführung. Die Abteilung entwickelt außerdem die gruppenweit geltenden Standards für das

Compliance-Management laufend weiter und berät die Unternehmensbereiche als erste Ansprechpartnerin für sämtliche Compliance-Fragen.

Unterstützt wird die Abteilung Recht und Compliance durch das weltweite Compliance-Netzwerk der Witzenmann-Gruppe. Für jede der internationalen Tochtergesellschaften gibt es einen lokalen Compliance-Ansprechpartner bei einer renommierten Anwaltskanzlei. Er unterstützt das Management bei der Einhaltung der Regeln und der Implementierung der gruppenweiten Standards unter Beachtung des jeweils geltenden nationalen oder regionalen Rechts.

Gruppenweite Compliance-Schulung und -Kommunikation
Ein wesentlicher Baustein, um Compliance-Verstößen vorzubeugen, sind unsere Schulungsmaßnahmen.

Neben den klassischen allgemeinen Compliance-Schulungen durchlaufen unsere Mitarbeiter*innen regelmäßige themenspezifische Schulungen, unter anderem zum Vertragsmanagement im Einkauf und Verkauf oder den Themen Antikorruption und Kartellrecht. Dabei wird ihnen vermittelt, wie sie sich im Geschäftsalltag regelkonform und integer verhalten können. Wir achten auf individuelle Anpassung an den jeweiligen Schulungsbedarf und Kenntnisstand, denn unsere Azubis müssen wir anders ansprechen als unsere Führungskräfte. Neben Schulungen kommunizieren wir unsere Richtlinien über Aushänge, das Intranet und eine regelmäßige Verteilung als Druckversion in der Unternehmensgruppe. Unsere Stakeholder können die relevanten Richtlinien auch über unsere Website einsehen.

4.4

Nachhaltige Produkte und Lösungen

An der Dekarbonisierung unseres Wirtschaftssystems führt für uns kein Weg vorbei. Sie gehört zu den größten Herausforderungen unserer Zeit und erfordert von der Witzenmann-Gruppe eine entschlossene Transformation auf allen Ebenen. Neben unserer Beschaffung, Produktion und Logistik ist die Entwicklung

unserer Produkte und Technologien in besonderer Weise hiervon betroffen. Einige von ihnen befähigen unsere Kunden schon heute, nachhaltiger zu werden. Diese Chance gilt es zu ergreifen und unser Potenzial als „Enabler“ einer nachhaltigen Transformation weiter auszubauen.

Unsere Mission:
„Wir sind Experten für das sichere Leiten von Medien und Energie für Mobilität und Industrie.“



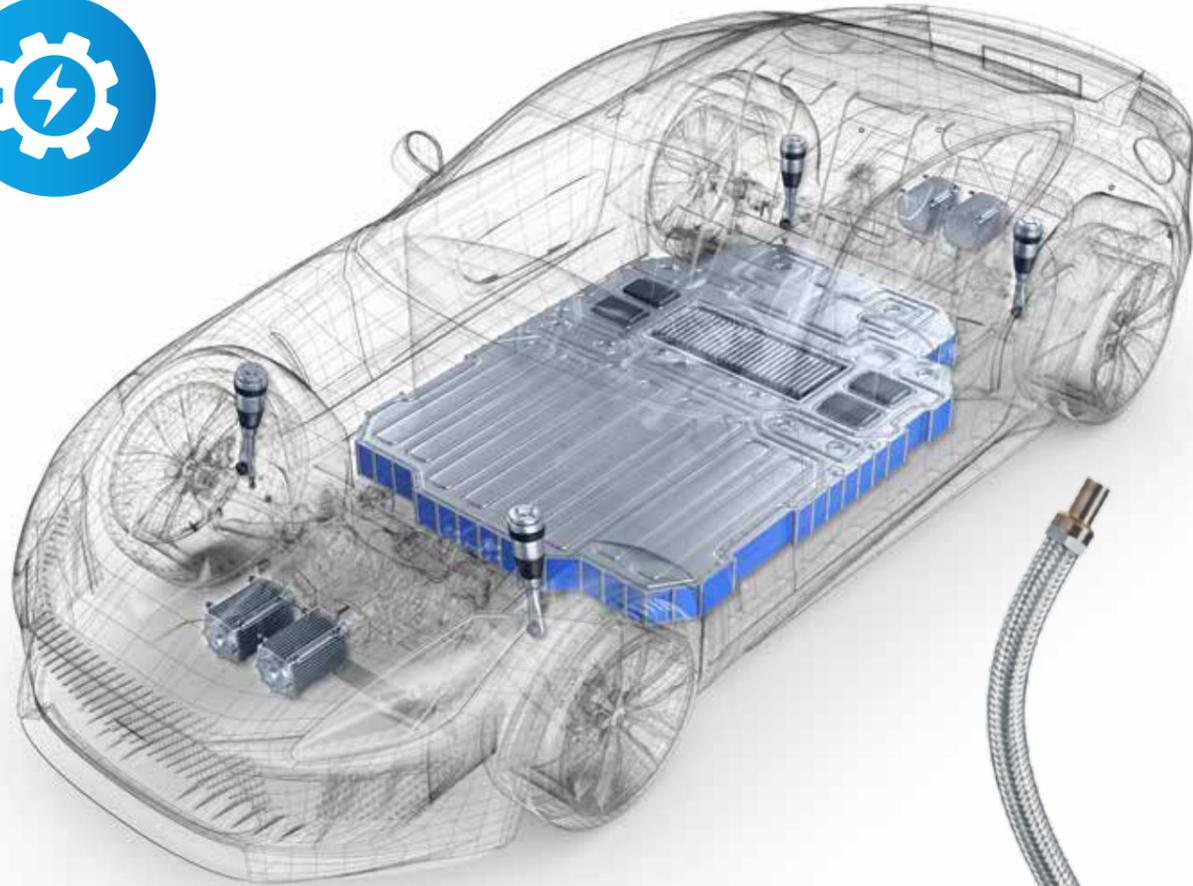
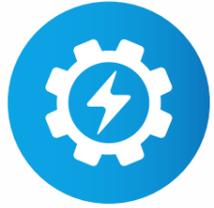
Erneuerbare Energien

Flexible metallische Elemente und Rohralternativen von Witzenmann kommen in vielen Anlagen zur Energieerzeugung zum Einsatz. Unsere Produkte sorgen nicht nur im konventionellen Kraftwerksbau, sondern zunehmend auch bei den erneuerbaren Energien für Sicherheit und optimalen Betrieb. Unsere Metallbälge und -schläuche kommen unter anderem in Solarthermiekraftwerken

– mit extremen Temperaturanforderungen – sowie in Windkraftanlagen zum Einsatz. Auch in Biogasanlagen sorgen unsere flexiblen Schläuche für einen optimalen Betrieb.

Zu unseren Kunden aus dem Energiesektor gehört ein schwedisches Start-up. Es bringt stationäre Batterieanlagen auf den Markt, die Strom aus erneuerbarer Quelle zwischen-

speichern und so unter anderem die Energieversorgung in der sogenannten Dunkelflaute sicherstellen, wenn weder Sonnen- noch Windenergie produziert werden kann. Die komplexen und technisch anspruchsvollen Kühlleitungssysteme für das optimale Thermomanagement, das für die maximale Effizienz der Batterie unerlässlich ist, liefern wir.



New Mobility

Als Entwicklungspartner der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie gestalten wir mit unseren Kompetenzen den Wandel in der Mobilität mit und entwickeln Lösungen für die verschiedensten Antriebskonzepte. Dazu zählen Entgasungsleitungen für Fahrzeugbatterien und Schlauchleitungen für Wasserstoffanwendungen in Fahrzeugen und für die Tankinfrastruktur. Mittlerweile haben wir komplette integrierte Kühlrohrlösungen für Batteriebaugruppen und das

Thermomanagement von Elektromotoren zur Serienreife gebracht. So leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Elektrifizierung von Mobilität und Wirtschaft.

Auch jenseits des Antriebskonzepts ermöglichen unsere Lösungen, die Energie- und Ressourceneffizienz von Fahrzeugen zu verbessern. Der Druckspeicher von Witzemann steht für eine neue Generation von Stoßdämpfern. Der neu entwickelte Balg kommt in Fahrwerksfederun-

gen zum Einsatz und dient dort der Fahrsicherheit und dem Komfort. Er gewährleistet außerdem eine zuverlässige und wartungsfreie Funktion bei langer Lebensdauer. Zudem verbraucht unsere Lösung deutlich weniger Energie als vergleichbare Systeme und ist daher insbesondere für die Elektromobilität interessant. Es sind aber auch zahlreiche weitere Anwendungen denkbar – unter anderem im Bereich der Industrie oder in Windkraftanlagen.

Wasserstofftechnologien

Wasserstoff gilt als Energieträger der Zukunft und Schlüsseltechnologie für die Dekarbonisierung. Von der Gewinnung per Elektrolyse über die Speicherung und den Transport im flüssigen oder gasförmigen Zustand bis hin zur Nutzung in der Industrie und im Mobilitätssektor bieten wir, je nach technischen Anforderungen, spezifische Lösungen an. Als erstes Element des Periodensystems stellt Wasserstoff unter anderem wegen seiner hohen Reaktionsfähigkeit große Herausforderungen an eine sichere Handhabung. Unsere langjäh-

rige Erfahrung im Umgang mit Wasserstoff kommt uns hier zugute. Diese Kompetenzen in Produkten und Lösungen für das Wasserstoffhandling bauen wir stetig weiter aus.

Seit August 2022 sind wir Mitglied in der Allianz Wasserstoffmotor e. V., die das Wissen von Industrie und Forschung vereinigt. Ihr Ziel ist es, den mit grünem Wasserstoff angetriebenen Verbrennungsmotor als Beitrag für eine nachhaltigere Mobilität zu präsentieren. Der Verbund ermöglicht Automobilunternehmen, Zulieferern, Ingenieuren

und Forschungsinstituten, sich miteinander intensiv über die Entwicklungspotenziale des Wasserstoffantriebs auszutauschen.

Wir wollen den Anteil derjenigen Produkte und Lösungen, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen, weiter ausbauen. Dieses Ziel ist in unserer Nachhaltigkeitsstrategie fest verankert (mehr Informationen hierzu finden sich im Kapitel [Strategie und Management](#)).



4.5

Kundenzufriedenheit



„Die Anforderungen unserer Kunden sind unsere Motivation, deren Zufriedenheit unsere Zukunft.“

Auszug aus unserer Qualitätspolitik

Höchste Produktqualität, überlegene 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 langfristig erfolgreich und nachhaltig wirtschaften.

Höchste Qualitätsansprüche

Die Qualität der Produkte steht bei uns stets an erster Stelle. Wir haben uns die hohen Qualitätsansprüche unserer Kunden zu eigen gemacht, um alle ihre Anforderungen zu erfüllen und sie rundum zufriedenzustellen. Ein wichtiges Qualitätsmerkmal, das wir hierbei verfolgen, ist die Langlebigkeit unserer Produkte. Auf diese Weise tragen wir mittelbar auch zur Ressourcenschonung und damit zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bei.

Die Konstanz und stetige Erhöhung der Qualität unserer Produkte gewährleisten wir über zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme nach den weltweit anerkannten Standards ISO 9001 und IATF 16949 (für die Automobilindustrie). 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 beobachtete er, wie staubige Straßen mit einem Hanfschlauch besprengt wur-

den. Hierbei kam mehr Wasser aus den Löchern des Schlauchs als aus der tatsächlichen Öffnung. Witzenmanns Vision war ein Metallschlauch mit einem eingelegten Dichtfaden, der deutlich länger und zuverlässiger seinen Zweck erfüllen konnte. Effizienz und Langlebigkeit sind somit der Grundstein der Witzenmann-Produktwelt.

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

„Als Familienunternehmen werden wir zu einem der profitabelsten Unternehmen in unseren Märkten – unbedingt digital und kundenzentriert.“

Unternehmensvision

Bestätigte Nachhaltigkeitsleistung auf hohem Niveau

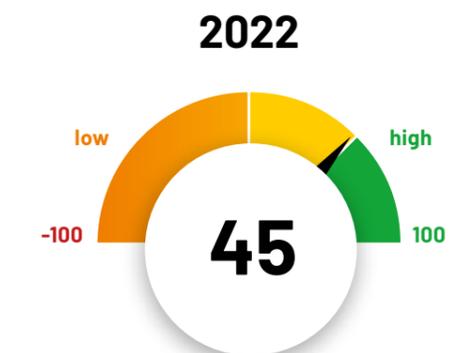
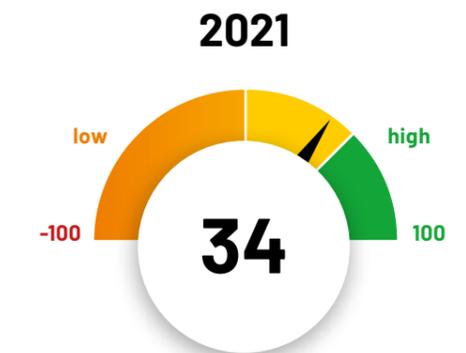
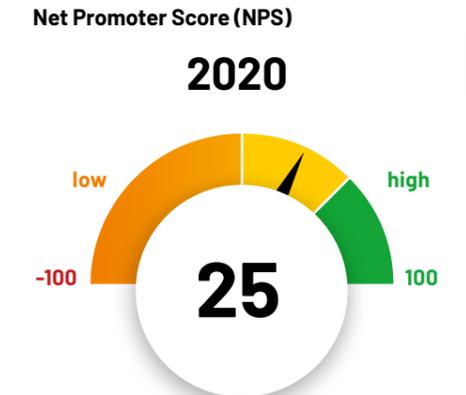
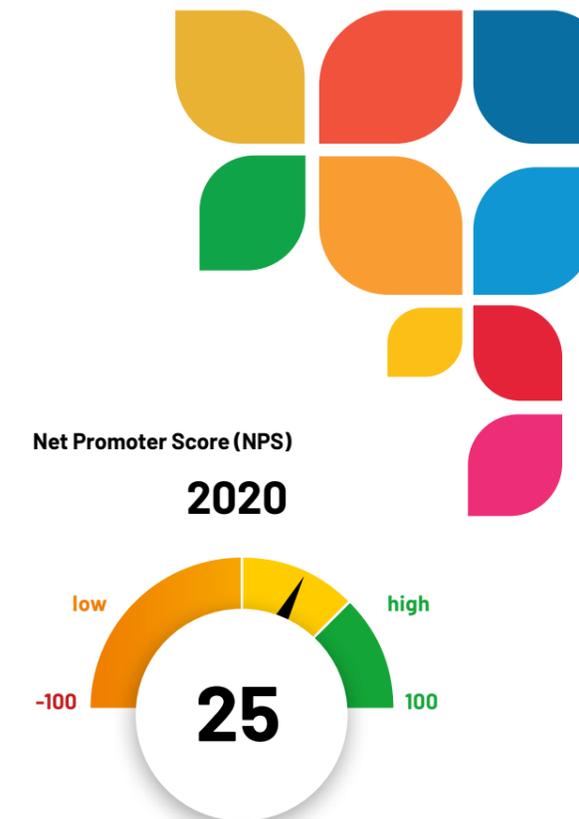
Nachhaltigkeitsratings geben uns einen guten Eindruck davon, wo wir stehen und in welchen Themenbereichen wir uns noch verbessern müssen. Zudem bieten sie interessierten Stakeholdern und vor allem unseren Kunden eine qualifizierte und unabhängige Einschätzung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Durch unsere kontinuierlichen und konsequenten Anstrengungen konnten wir im Jahr 2021 erstmals den „Silber“-Status bei der Ratingplattform EcoVadis erzielen. Mit 55 von 100 möglichen Punkten befindet sich die Witzenmann-Gruppe seither unter den Top-30-% aller Unternehmen, die über die EcoVadis Plattform bewertet werden. Trotz deutlich gesteigener Anforderungen des EcoVadis-Ratings konnten wir die Wertung im Jahr 2022 halten. Allerdings vergab EcoVadis für diese Punktzahl nur noch Bronze anstelle von Silber – für uns ein zusätzlicher Ansporn, in den bewerteten Kategorien noch besser zu werden. Bis zum Jahr 2026 wollen wir die EcoVadis-Goldmedaille erreicht haben.

Auch auf der Plattform NQC Supplier-Assurance erzielten wir gruppenweit überdurchschnittlich gute Ergebnisse. Hier haben wir uns ebenfalls vorgenommen, unsere Leistung kontinuierlich weiter zu steigern. Außerdem wollen wir die Zahl der Nachhaltigkeitsratings, an den wir uns beteiligen, weiter erhöhen.

Hohe Kundenzufriedenheit bestätigt

Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns – das haben wir so in unserer Unternehmensvision verankert. Ihre Zufriedenheit ist für uns von höchster Bedeutung. Um sie zu messen, greifen wir auf den anerkannten Net Promoter Score (NPS) zurück. Der Score entwickelte sich in den letzten Jahren durchweg positiv. Dies führen wir unter anderem darauf zurück, dass wir unseren Kunden auch während der Pandemie konstante Qualität und Liefertreue bieten konnten. Mit einer noch intensiveren Kundenorientierung wollen wir den Wert in Zukunft weiter verbessern.



INFO

Net Promoter Score
Der NPS ist eine Kennzahl, die die Zufriedenheit, Treue und Bindung von Kunden darstellt. Mit ihr messen wir das Verhältnis zwischen positiv eingestellten Kunden, die unser Unternehmen weiterempfehlen würden, und negativ eingestellten Kunden, die es eher kritisieren, dargestellt auf einer Skala von null bis zehn.

Der NPS wird in einer standardisierten Umfrage mit nur einer einzigen Frage ermittelt:

„Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Witzenmann einer Freundin/einem Freund oder einer/einem Kolleg*in weiterempfehlen würden?“

Eine Bewertung von null bis sechs entspricht einem Kritiker (keine Weiterempfehlung), sieben und acht sind neutrale Bewertungen, neun und zehn entsprechen einem Fürsprecher (Weiterempfehlung). Der NPS errechnet sich aus dem Prozentsatz der Fürsprecher abzüglich dem Prozentsatz der Kritiker.

5 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard

Wir berichten gemäß der Global Reporting Initiative

Die Witzenmann GmbH veröffentlicht seit 2011 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung des UN Global Compact. Seit diesem Nachhaltigkeitsbericht 2022 wird die gesamte Witzenmann-Gruppe (siehe Seite 6) in die Nachhaltigkeitsberichterstattung miteinbezogen.

GRI-Inhaltsindex

GRI 1: Foundation 2021

Die Witzenmann GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2022-31.12.2022 berichtet. Um die zeitliche Entwicklung der Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmensgruppe abzubilden, sind zudem die Jahr 2020 und 2021 im Zahlenwerk miterfasst. Es fand keine externe Prüfung des Berichts statt. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der Witzenmann GmbH ist mit dem Berichtsjahr 2020 im April 2021 erschienen. Die englische Fassung wurde im Juni veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wird voraussichtlich im Frühjahr 2023 erscheinen.

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
2-1	Organisationsprofil	S. 6-8	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 6	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 69	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 69	
2-5	Externe Prüfung	S. 69	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 7, 57-58	
2-7	Angestellte	S. 9	Gruppenweite Zahlen zu Teilzeitbeschäftigten werden noch erhoben.
2-8	Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	S. 9	Leiharbeiter werden überwiegend im Produktionsbereich beschäftigt.
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 8, 17, Konzernabschluss S. 23 ff.	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 8, 48	Die Konzerngeschäftsführung wird durch die Gesellschafter bestellt.
2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	S. 8	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 8, 17	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 17	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 17	
2-15	Interessenkonflikte	S. 8, 59-62	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 59-62	(Potenziell) kritische Anliegen werden direkt an die Geschäftsführung übermittelt. Die Anzahl der (potenziell) kritischen Anliegen, wurde für den Berichtszeitraum noch nicht erfasst.
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 17	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 8	
2-19	Vergütungspolitik	Konzernabschluss S. 25	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Konzernabschluss S. 25	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Konzernabschluss S. 25	Diese Kennzahl wird noch nicht erhoben. Der Mittelwert der Vergütung der Geschäftsführung ist im Lagebericht erfasst.
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 2-3	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 59-62	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 59-62	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 59-62	Es sind im Berichtsjahr keine Beschwerden aufgetreten.
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 59-62	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 59-62	Es sind im Berichtsjahr keine Verstöße aufgetreten.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 18-19	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 16	
2-30	Tarifverträge	-	Der Prozentsatz der Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind, wird ab dem kommenden Berichtsjahr berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 12-14	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 14	

Wesentliche Themen: GRI 200 Ökonomie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	-	Nach aktueller Wesentlichkeitsanalyse, kein wesentliches Thema.
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 10-11	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 56, 59-62	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 60-61	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 62	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 61	Keine Compliance-Verstöße im Berichtsjahr.

Wesentliche Themen: GRI 300 Ökologie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 301: Materialien 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 29-30	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 29	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 29	Über 96% der eingesetzten Rohmaterialien ist Stahl.
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 30	Informationen über die Recyclingquoten der Produktionsabfälle und Schrotte. Die Datenbasis wird sukzessive ausgeweitet.
GRI 302: Energie 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 27-28	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 27	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 23	Den Energieverbrauch außerhalb der Witzenmann Gruppe werden über die Scope 3-Emissionen abgedeckt. Die Scope 3-Emissionen werden nach dem Greenhouse Gas Protocol ermittelt. Weitere Informationen sind in Kapitel 2.1 zu finden.
302-3	Energieintensität	S. 27	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 27-28	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 27-28	Der Energieverbrauch der Witzenmann-Gruppe ist unmittelbar oder mittelbar notwendig für die Produktion der Produkte.
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 31-33	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzt Ressource	-	Die Witzenmann-Gruppe hält alle geltenden Gesetze ein. Zu diesem Themenpunkt werden zukünftig weitere Daten erhoben und veröffentlicht.
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	-	Die Witzenmann-Gruppe hält alle geltenden Gesetze ein. Zu diesem Themenpunkt werden zukünftig weitere Daten erhoben und veröffentlicht.
303-3	Wasserentnahme	S. 33	Eine Differenzierung nach Wasserstressgebiet wird im kommenden Jahr veröffentlicht.
303-4	Wasserrückführung	S. 32-33	Die Rückführung des Wassers wird über die Kanalisation und im Falle von Emulsionen etc. über zertifizierte Entsorger vorgenommen.
303-5	Wasserverbrauch	S. 33	Der Wasserverbrauch des Berichtsjahres entspricht der Wasserentnahme.

Wesentliche Themen: GRI 300 Ökologie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 304: Biodiversität 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 34-35	Biodiversität ist nach der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse kein (direktes) wesentliches Thema. Die Witzemann-Gruppe behandelt dieses Thema als integralen Bestandteil des Umweltschutzes und setzt daher auch entsprechende Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität um.
GRI 305: Emissionen 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22-26	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 23	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 23	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 23	
305-4	Intensität der THGEmissionen	S. 23	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 23, 25-26	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	-	In allen Werken der Witzemann Gruppe werden keine ozonabbauenden Substanzen in messbaren Größen emittiert. Das Unternehmen kann jedoch nicht ausschließen, dass sehr niedrige Mengen an ozonabbauenden Emissionen anfallen. Diese bewegen sich im Rahmen der gesetzlich zulässigen Grenzwerte und werden vom Unternehmen nicht gesondert erhoben.
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	-	Über Stichprobenmessungen wird sichergestellt, dass keine Grenzwerte überschritten werden.
GRI 306: Abfall 2020			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 23, 31-35	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 33	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 33, 35	
306-3	Angefallener Abfall	S. 33	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 33	
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 33	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 56-58	
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 58	Bei der Prüfung neuer Lieferanten werden neben Zertifizierungen aus dem Qualitätsbereich auch die ISO 14001 Zertifizierung erfasst. Allerdings werden diese Zertifikate noch nicht proaktiv eingefordert.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 57	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzemann Gruppe hat jedoch bereits klare Zielsetzungen für mehr Transparenz in der Lieferkette. In Zusammenhang mit der Erfüllung des LkSG sind zudem präventive Maßnahmen in Planung.

Wesentliche Themen: GRI 400 Soziales

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 401: Beschäftigung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 38	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 50	

Wesentliche Themen: GRI 400 Soziales

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 38, 44-45	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 44-45	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 44-45	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 46	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 44-46	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 45	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 46	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 45-46, 52	Fremdfirmenunterweisungen stellen ausreichende Schulungen zur Arbeitssicherheit sicher.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 44	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 45	
403-1	Arbeitsbedingte Erkrankungen	-	Die Daten werden noch nicht gruppenweit erhoben.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 38-41	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	S. 40	Die Stundenzahlen der Schulungen und Trainings werden noch nicht gruppenweit erhoben.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 39-41	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 40, 43	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährliche Feedbackgespräche zur Bewertung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 39, 48	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 48, Lagebericht S. 11	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Lagebericht S. 12-13	Kennzahl wird noch nicht erhoben. Wir arbeiten daran, diese Kennzahl schnellstmöglich veröffentlichen zu können.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 56	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 58	Bei der Prüfung neuer Lieferanten werden neben Zertifizierungen aus dem Qualitätsbereich auch die ISO 45001 Zertifizierung erfasst. Allerdings werden diese Zertifikate noch nicht proaktiv eingefordert.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 56-58	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzemann Gruppe hat jedoch bereits klare Zielsetzungen für mehr Transparenz in der Lieferkette. In Zusammenhang mit der Erfüllung des LkSG sind zudem präventive Maßnahmen in Planung.

Verantwortliche des Nachhaltigkeits-Teams



Christine Wüst
CHRO | Geschäftsführerin |
People, Marketing, Sustainability



Dr. Philipp Schäfer
Manager Sustainability



Jochen Geiger
Vice President Marketing & Innovation



Torsten Hotop
Vice President Legal



Matthias Wode
Vice President Administration
Facility Management

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

Witzenmann GmbH | Pforzheim

Bildnachweise

Seite 1: MintArt - stock.abobe.com, Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 2: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 4, 5, 8, 68, 69: みやもとかずみ - stock.abobe.com
Seite 6: TK_sukrit - stock.abobe.com
Seite 8: Andrea Fabry - foto-fabry.de
Seite 10: Julien Eichinger - stock.abobe.com
Seite 18, 19 : Hero Design - stock.abobe.com
Seite 19: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 20, 21, 25, 26, 31, 35: Irina 27 - stock.abobe.com
Seite 20: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 22: diyanadimitrova - stock.adobe.com
Seite 25: Umwelttechnik BW, Fotograf: Stefan Longin
Seite 26: Peter Hermans - Zonnewind CV
Seite 28: WATCH_MEDIA_HOUSE - stock.adobe.com, Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 31: Kannapat - stock.abobe.com
Seite 34: Nathan Hutchcraft, Sabine Se - stock.abobe.com
Seite 36, 37, 38, 39, 42, 43, 48, 53: Irina 27 - stock.abobe.com
Seite 38, 39: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 39: Minakryn Ruslan - stock.abobe.com
Seite 40: jittawit.21 - stock.abobe.com
Seite 41: peshkova - stock.adobe.com
Seite 42: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 44: Worawut - stock.adobe.com
Seite 46: Eugeniusz Dudziński - stock.abobe.com, Ground Picture - shutterstock.com
Seite 48, 49: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 49: Movie Elements - stock.adobe.com
Seite 51: Andrey Popov - shutterstock.com
Seite 52: nenetus - stock.adobe.com
Seite 54, 55, 56, 60, 67: Irina 27 - stock.abobe.com
Seite 56: © Radoslav Zilinsky - gettyimages.de
Seite 58: royyimzy - stock.abobe.com
Seite 60: STOATPHOTO - stock.abobe.com
Seite 61: Andrey Popov - stock.abobe.com
Seite 62, 63: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 64: Peter Sonnabend - no-comment.de, Creapolis Computergrafik und Design GmbH - creapolis.de
Seite 65: Peter Sonnabend - no-comment.de, Seite 65: malp - stock.abobe.com
Seite 66: sichon - stock.adobe.com
Seite 74: Peter Sonnabend - no-comment.de,
Iconografie: great19 - stock.adobe.com, tele52 - shutterstock.com

Veröffentlichung

Mai 2023