

Nachhaltigkeits- bericht

Wenn Verantwortung verbindet:

Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2024 stellte Wirtschaft und Gesellschaft vor immense Herausforderungen. Die weltpolitischen Rahmenbedingungen verändern sich rasant, und gleichzeitig steigen die regulatorischen Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften kontinuierlich. Dies unterstreicht die zentrale Rolle der Wirtschaft bei der Bewältigung globaler Herausforderungen – insbesondere des Klimawandels.

Neben diesen externen Einflüssen war auch innerhalb der Witzemann-Gruppe viel in Bewegung. Zwei Ereignisse des Jahres 2024 möchte ich besonders hervorheben, da sie in unserer 170-jährigen Unternehmensgeschichte bisher einzigartig sind.

In der ersten Jahreshälfte hatten wir ein sehr erfreuliches Ereignis zu feiern: den Spatenstich für den Neubau unseres Headquartiers in Pforzheim – hier wurde die Witzemann GmbH 1854 gegründet und wird auch in Zukunft die Geschichte der Unternehmensgruppe von hier aus lenken. Das ist ein klares Bekenntnis zum Standort Deutschland und ein großer Schritt in Richtung Klimaschutz. Das neue Gebäude wird vollständig ohne fossile Energieträger betrieben und höchsten Energieeffizienzstandards gerecht. Damit schaffen wir uns ein modernes Zuhause für die nächsten 170 Jahre.

In der zweiten Jahreshälfte folgte der große Schock: unsere tschechische Tochtergesellschaft wurde von einem Jahrhunderthochwasser schwer getroffen. Der gesamte Standort stand mehr als zwei Meter unter Wasser, wodurch einer unserer wichtigsten Produktionsstandorte für die Automobilindustrie handlungsunfähig war. Doch dank des außergewöhnlichen Zusammenhalts unserer Mitarbeitenden, exzellentem Krisenmanagement und dem unermüdlichen Einsatz unserer tschechischen Kolleginnen und Kollegen konnten wir diese existenzbedrohende Situation nicht nur bewältigen, sondern in eine Erfolgsgeschichte verwandeln. Dieses Ereignis hat uns zwei wesentliche Erkenntnisse gebracht: Erstens, dass die weltweite Witzemann-Familie auch in schwierigen Zeiten zusammenhält und Großes erreichen kann. Zweitens, dass die Auswirkungen des Klimawandels uns alle unmittelbar betreffen und unser Engagement für Nachhaltigkeit umso wichtiger machen.

Unsere Fortschritte im Berichtsjahr 2024 sind unübersehbar. Auf dem Weg, Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern, haben wir wichtige Meilensteine erreicht. Im Bereich Klima-

schutz konnten wir mit Validierung unserer Klimaziele durch die Science Based Targets Initiative (SBTi) unsere ambitionierten Zielsetzungen offiziell bestätigen lassen. Im Bereich Arbeitssicherheit haben wir mit der Erst Zertifizierung unseres Stammhauses nach DIN ISO 45001 unser Engagement für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden unterstrichen. Dieser Einsatz wird auch von externen Plattformen anerkannt: Auf Kununu wurden wir zum dritten Mal in Folge als „Top Company“ ausgezeichnet und gehören damit zu den besten 5 % aller Arbeitgeber. Zudem wurden wir von EcoVadis in die besten 1 % der bewerteten Unternehmen aufgenommen und erhielten die Platinum-Medaille – die höchste Auszeichnung der Ratingplattform. Diese Anerkennungen bestätigen uns darin, unseren Weg konsequent fortzusetzen – für eine nachhaltige Zukunft, sichere Arbeitsbedingungen und eine starke Arbeitgebermarke. Dabei wissen wir: Nachhaltiges Handeln ist mehr als die Summe an Zertifikaten und Auszeichnungen. Um langfristig erfolgreich zu sein, erfordert es eine starke Unternehmenskultur, die von Zusammenarbeit, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist. Deshalb haben wir unter anderem



unsere „Round Table“-Formate ausgebaut. Hier bringen wir die verantwortlichen Akteure der Unternehmensgruppe regelmäßig an einen Tisch, fördern so den standort- und bereichsübergreifenden Austausch und stärken den Wissenstransfer. Diese enge Vernetzung ist essenziell, um Nachhaltigkeit nicht als isoliertes Thema, sondern als integralen Bestandteil unseres täglichen Handelns zu verstehen. Natürlich stehen uns auch weiterhin große Herausforderungen bevor. Doch ich bin überzeugt, dass wir diese ebenso erfolgreich meistern werden, wie die bisherigen – gemeinsam als Witzemann-Familie. Mein herzlicher Dank gilt wie immer unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – für ihren tagtäglichen Einsatz, den hervorragenden Zusammenhalt und die großartige Zusammenarbeit!

Unser Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen einen umfassenden Überblick über unsere Fortschritte, Herausforderungen und Ziele. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Herzlichst

Ihre Christine Wüst

CHRO | Geschäftsführerin |
People, Marketing, Nachhaltigkeit

Inhalt

- 1 Strategie und Management**
 - 1.1 Witzemann-Gruppe im Porträt
 - 1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur
 - 1.3 Initiativen und Verbände
- 2 Umwelt und Ressourcen**
 - 2.1 Managementansatz
 - 2.2 Anpassung an den Klimawandel
 - 2.3 Klimaschutz
 - 2.4 Energieeffizienz
 - 2.5 Material- und Rohstoffeffizienz
 - 2.6 Umweltmanagement
- 3 Mitarbeitende und Gesellschaft**
 - 3.1 Managementansatz
 - 3.2 Lernen und Entwicklung
 - 3.3 Führung und Zusammenarbeit
 - 3.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - 3.5 Diversität und Chancengleichheit
 - 3.6 Attraktiver Arbeitgeber
 - 3.7 Soziales Engagement
- 4 Governance und Nachhaltiges Wirtschaften**
 - 4.1 Managementansatz
 - 4.2 Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette
 - 4.3 Corporate Compliance
 - 4.4 Nachhaltige Produkte und Lösungen
 - 4.5 Kundenzufriedenheit
- 5 Kennzahlen**
- 6 Indizes**
 - 6.1 GRI
 - 6.2 UN Global Compact

2024 auf einen Blick

2024 war für die Witzenmann-Gruppe ein Jahr voller Bewegung und starker Impulse – geprägt von neuen Partnerschaften, gelebtem Zusammenhalt und wichtigen Fortschritten im Klimaschutz.



Kapitel 1.1
Partner IKN – Investitionen in Zukunftsmärkte

Witzenmann übernimmt 100 % der Anteile an der IKN Ingenieurs-Planungs GmbH König-Nieder. Mit diesem Schritt erweitern wir gezielt unser Angebot an Ingenieurdienstleistungen im Bereich Industrieanlagen.



Kapitel 1.1
Spatenstich des neuen Hauptsitzes

Ein starkes Bekenntnis zum Wirtschaftsstandort Deutschland: Unser Headquarter bleibt in Pforzheim.



Kapitel 2.2
Flut in Opava

Was als eine der schwersten Krisen in unserer Unternehmensgeschichte beginnt, entwickelte sich zu einem herausragenden Beispiel für Zusammenhalt, Resilienz und Erfolg.



4.5 Kapitel
EcoVadis Platinum

Witzenmann wird mit der EcoVadis Platinum-Medaille ausgezeichnet – und gehört damit zu den besten 1 % der weltweit auf der Plattform bewerteten Unternehmen.

2024

2025

März

April

September

November

März



Kapitel 4.2
Supplier conference India

Mit unserer ersten Supplier Conference in Indien stärkten wir den partnerschaftlichen Austausch in der globalen Lieferkette – und setzten klare Impulse für verantwortungsvolles Wachstum und gemeinsame Nachhaltigkeitsziele.

Juni



Kapitel 3.6
Family Day

Weltweit heißen unsere Standorte Familienangehörige herzlich willkommen – und geben Einblicke in den Arbeitsalltag bei Witzenmann.

Oktober



Kapitel 1.3
Christine Wüst auf dem Kongress BW

Als Teil des Eröffnungsplenums des Kongress BW setzt Christine Wüst ein klares Zeichen für nachhaltige Industrientwicklung und gesellschaftliche Verantwortung.

Dezember



Kapitel 2.3
SBTi validiert

Wir haben die Klimaziele der Witzenmann-Gruppe erfolgreich durch die Science Based Targets initiative (SBTi) validiert – ein wichtiger Meilenstein für wissenschaftlich fundierten Klimaschutz.

Witzenmann in Zahlen

4.401

Mitarbeiter

21

Unternehmen

16

Länder

742 Mio.€

Umsatz

3.899 MWh

Eigenproduktion erneuerbarer Energien

-27 %

Scope 1 ggü. 2021

-14 %

Scope 2 ggü. 2021

-2 %

Scope 3 ggü. 2021

52 %

Self Assessment Lieferantenbasis

Kapitel 1

Strategie und Management

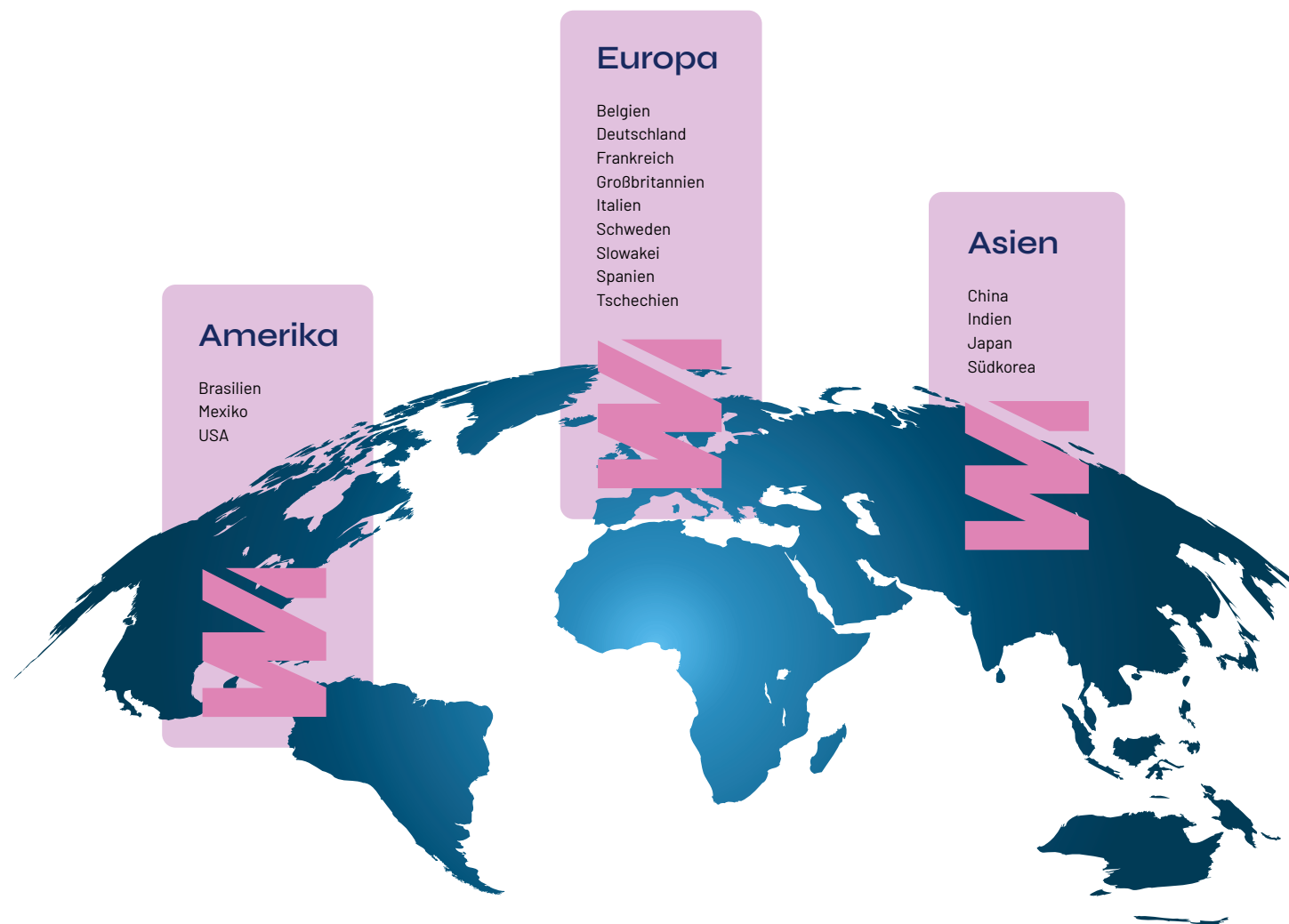


1.1 Die Witzenmann-Gruppe im Porträt

Weltweit aktiv

Mit 21 Unternehmen in 16 Ländern ist die Witzenmann-Gruppe global präsent – in Europa, Asien sowie Nord- und Südamerika. Das Headquarter unseres Familienunternehmens bildet die Witzenmann GmbH mit Sitz in Pforzheim. Von hier aus werden die übergeordneten Strategien der Unternehmensgruppe festgelegt und deren weltweite Aktivitäten koordiniert. Im

Berichtsjahr 2024 haben wir mit dem Spatenstich den Beginn des Neubaus unseres Headquartiers gefeiert – es bleibt in Pforzheim und ist damit ein starkes Bekenntnis zum Produktionsstandort Deutschland. Mit modernster Technik und höchsten Effizienzstandards wird der Standort komplett ohne fossile Energieträger auskommen und treibhausgasneutral betrieben.



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 zeichnen uns aus.

Unser Produktspektrum umfasst Metallschläuche, Kompensatoren, Metallbälge, Rohrhalterungen sowie Fahrzeugkomponenten. Als Entwicklungspartner mit über 170 Jahren Erfahrung bieten wir maßgeschneiderte Lösungen und Services für Kunden aus den Geschäftsbereichen Mobility, Industrie und Aerospace.

73 %

Mobility



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

25 %

Industrie



Von der Projektarbeit für hochkomplexe Bauteile, z. B. für das CATOFIN®-Verfahren, über Serienkompensatoren bis hin zu Standardkompensatoren und Standardmetallschläuchen für die Instandhaltung: Witzenmann ist der Partner im Anlagen- und Rohrleitungsbau, im Apparate- und Maschinenbau, in der Energieerzeugung und in vielen weiteren Spezialmärkten.

1,5 %

Aerospace



In der Luft- und Raumfahrt sind extreme Belastbarkeit und höchste Zuverlässigkeit ein absolutes Muss. Unsere flexiblen Elemente finden u. a. Einsatz in den Airbus-Familien A320 und A330, im Eurocopter EC 135, in Rolls-Royce-Triebwerken sowie in Raumfahrtanwendungen.

Sonstige 0,5 %



Partner IKN - Investitionen in Zukunftsmärkte

Im Berichtsjahr haben wir 100 % der Anteile an der IKN Ingenieurs-Planungs GmbH König-Nieder mit Sitz in Offenbach am Main erworben. Die IKN Ingenieur-Planungs GmbH ist seit über 40 Jahren als Spezialist für die Anlagen- und Rohrleitungsplanung komplexer Industrieanlagen in den

Bereichen Chemie, Petrochemie, Pharmazie, Metallurgie, Lebensmittelindustrie sowie Maschinen- und Kraftwerksbau etabliert. Mit dieser Akquisition erweitern wir unser Angebot an Ingenieurdienstleistungen für unsere Kunden. Darüber hinaus stärken wir mit dem Erwerb des

Ingenieurbüros gruppenweit unser technologisches Know-how im Industriegeschäft. Für die IKN-Ingenieur-Planungs GmbH ergeben sich zukunftsorientierte Wachstumschancen in neuen Märkten und damit die Möglichkeit, gemeinsam Marktanteile auszubauen.

Drei große Transformationen in der 170-jährigen Unternehmensgeschichte

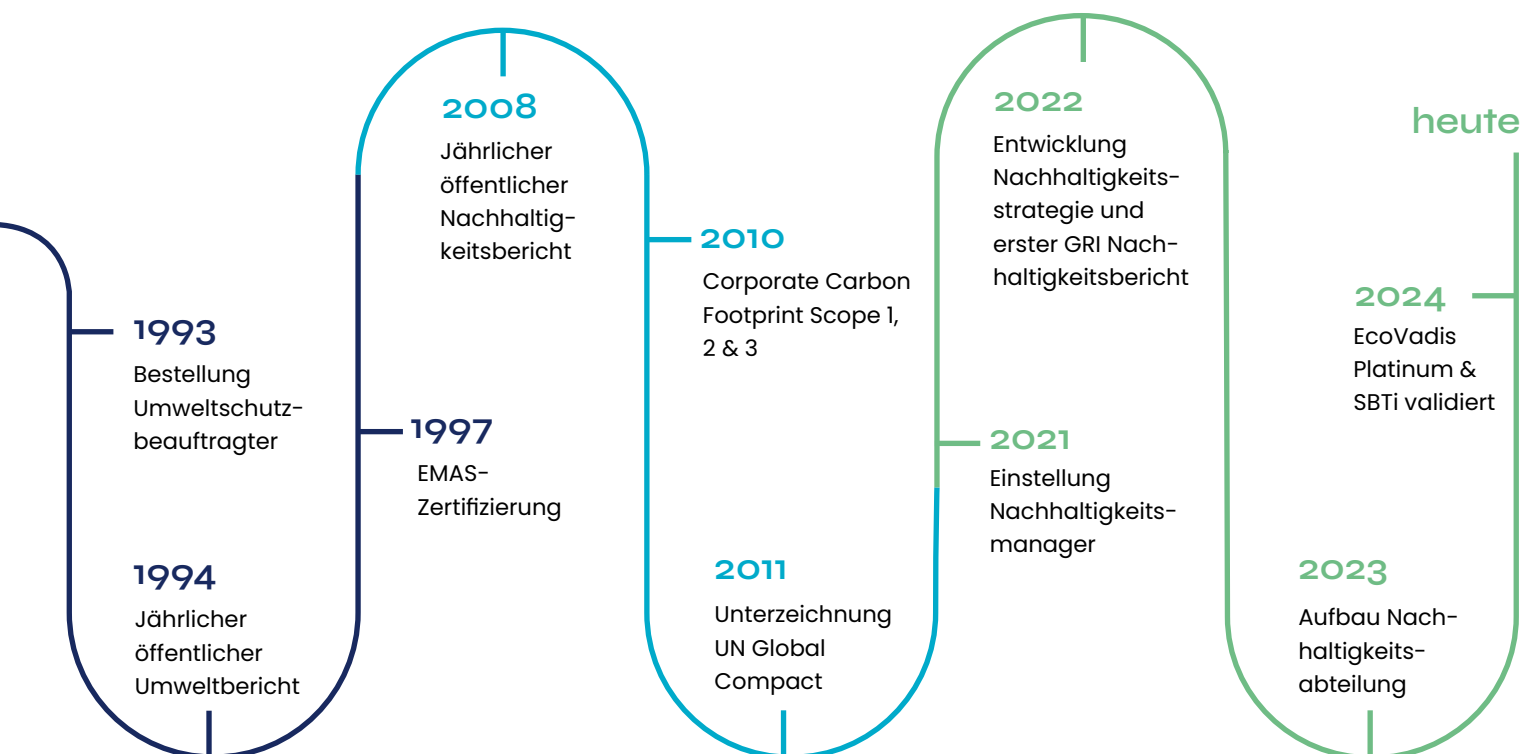
Die Witzenmann-Gruppe hat in den mehr als 170 Jahren ihres Bestehens bereits zwei große Transformationen durchlaufen. 1854 als Schmuckwarenfabrik gegründet, entwickelte sie sich knapp 40 Jahre später zum Industrielieferer. Ausschlaggebend dafür war die industrielle Anwendung des Metallschlauchs. Die zweite Transformation erfolgte Anfang der 1990er Jahre, als sich Witzenmann vom klassischen Industrielieferer zum Automobilzulieferer wandelte. Derzeit befindet sich die Unternehmensgruppe in der dritten großen Transformation hin zum Entwicklungspartner für die dekarbonisierte Wirtschaft. New Mobility, Wasserstoff und Batteriekühlsysteme sind nur drei Beispiele für die vielen neuen Märkte, die Witzenmann bereits heute beliefert.

Trotz umfassender Veränderungen in den letzten Jahrzehnten gibt es eine Konstante: Nachhaltigkeit ist und bleibt für Witzenmann gelebte Verantwortung – mit einem klaren Fokus auf ökologische, soziale und ökonomische Aspekte. Diese Haltung spiegelt sich in unserer langjährigen Entwicklung auf diesem Gebiet wider, die maßgeblich durch das Engagement unserer Geschäftsführung vorangetrieben wird.

Im Laufe der Jahre haben wir bereits zahlreiche Meilensteine erreicht: Von der Bestellung eines Umweltschutzauftrags im Jahr 1993 über die Unterzeichnung des UN Global Compact im Jahr 2011 bis hin zur Gründung einer eigenen Nachhaltigkeitsabteilung – um nur einige Beispiele zu nennen.

Diese Schritte zeigen, dass wir bei Witzenmann Nachhaltigkeit nicht nur leben, sondern kontinuierlich weiterentwickeln und konsequent umsetzen. Unser Produktspektrum umfasst Metallschläuche, Kompensatoren, Metallbälge, Rohrhalterungen sowie Fahrzeugkomponenten. Als Entwicklungspartner mit über 170 Jahren Erfahrung bieten wir maßgeschneiderte Lösungen und Services für Kunden aus den Geschäftsbereichen Mobility, Industrie und Aerospace.

Nachhaltigkeit seit über 30 Jahren ein Teil der Witzenmann DNA



Verantwortungsvolle Unternehmensleitung und klare strategische Ausrichtung

Die paritätisch besetzte Geschäftsführung der Witzenmann GmbH ist für die strategische Ausrichtung und die Steuerung der Unternehmensgruppe inmitten dieser Transformation verantwortlich. Sie wird von den Gesellschaftern eingesetzt. Durch die Aufteilung der Geschäftsführung in vier Ressorts haben wir die großen Aufgaben, die diese tiefgreifende Transformation mit sich bringt, verteilt: Seit September 2022 verantwortet Christine Wüst als CHRO (Chief Human Resources Officer) die Bereiche Personal, Marketing und Nachhaltigkeit – die „kulturelle Transformation“. Der Vorsitzende der Geschäftsführung (CEO), Dr. Andreas Kämpfe, führt seit Oktober 2022 den Vertrieb zusammen mit den technischen Zentralabteilungen und dem Qualitätsmanagement. Er verantwortet damit die „technische Transformation“. Philip Paschen (Chief Operations Officer, COO / Chief Digital Officer, CDO) ist verantwortlich für die weltweite Produktion, die IT sowie das Facility Management. Er treibt die „digitale Transformation“ der Unternehmensgruppe voran.

Seit Juli 2023 trägt Irene Krings als CFO (Chief Financial Officer) für die Bereiche Finanzen und Controlling sowie Compliance die Verantwortung. 2025 wird sie zudem mit den Bereichen Einkauf und Logistik die Supply Chain koordinieren. Irene Krings sichert die „finanzielle Unabhängigkeit“ der Unternehmensgruppe.

Überwacht und kontrolliert wird die Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat der Witzenmann-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.



Technische Transformation
Dr. Andreas Kämpfe

CEO
Vorsitzender der Geschäftsführung
Strategie | Vertrieb | Technik



Digitale Transformation
Philip Paschen

COO / CDO
Stellv. Vorsitzender der Geschäftsführung
Produktion | Digitalisierung | Operational Excellence



Kulturelle Transformation
Christine Wüst

CHRO
Geschäftsführerin
People | Marketing | Nachhaltigkeit



Finanzielle Unabhängigkeit
Irene Krings

CFO
Geschäftsführerin
Finanzen | Einkauf | Recht

Mitarbeitende



Die Witzenmann-Gruppe beschäftigt weltweit 4.401 Mitarbeitende, davon 1.647 bei der Witzenmann GmbH. Die unternehmensweite Mitarbeiterzahl ist in den letzten Jahren in etwa konstant geblieben. Rund 13 % der weltweiten Belegschaft waren im Jahr 2024 aus Gründen der Flexibilität beim Personaleinsatz – insbesondere in der Produktion – befristet beschäftigt. Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses haben alle Mitarbeitenden die gleichen Qualifizierungsmöglichkeiten. Auch Leiharbeitskräfte werden tätigkeitsbezogen qualifiziert.

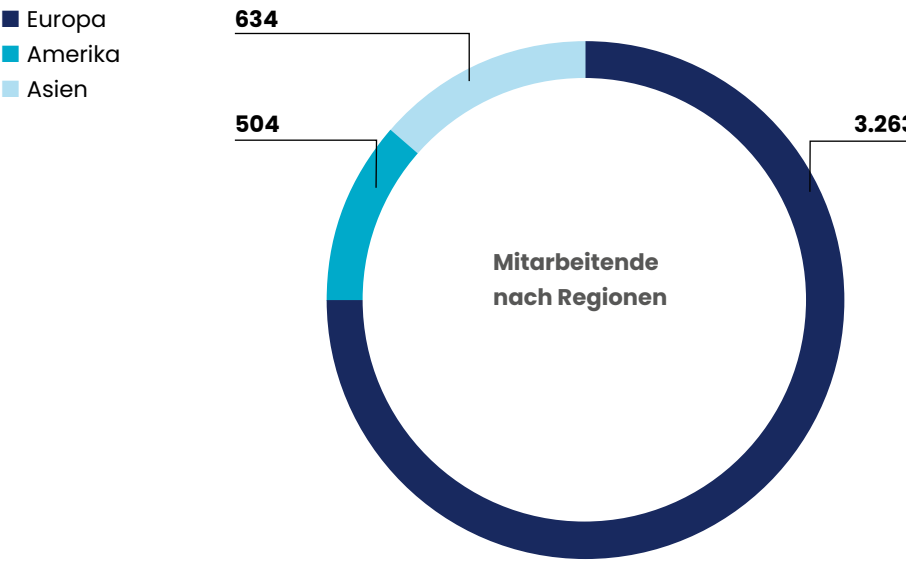
Mitarbeitende der Witzenmann-Gruppe

	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. 2023
Mitarbeitende (in HC, Head Count)					
Unbefristet	3.802	3.655	3.822	3.822	0 %
Befristet	456	491	491	417	-18 %
Auszubildende / Studierende ¹	120	136	149	162	+8 %

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

	458	545	607	682	+11 %
--	-----	-----	-----	-----	-------

¹ Auszubildende, Werkstudent*innen, Praktikant*innen



Umsatzentwicklung

Geopolitische Spannungen und eine zunehmende Deglobalisierung stellten die Weltwirtschaft auch im Jahr 2024 vor Herausforderungen. Mit einem geschätzten Wachstum des weltweiten Bruttoinlandsprodukts von 3,2 % blieb die gesamtwirtschaftliche Lage im Jahr 2024 verhalten – so der World Economic Outlook des International Monetary Fund. Diese Entwicklungen spiegeln sich auch im Umsatz der Witzenmann-Gruppe wider. Zwar startete das Jahr 2024 umsatzstark, die weltwirtschaftliche Situation und insbesondere die schwache Wirtschaftslage in Europa führten jedoch im weiteren Jahresverlauf zu einer

Abflachung der Gruppenumsätze. Mit einem Umsatz von 738,6 Mio. € ist für das Berichtsjahr 2024 ein Rückgang von 6 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

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 spielen New-Mobility-Anwen-

dungen innerhalb beider Sparten eine immer größere Rolle. Auch die Wasserstoffindustrie und -anwendungen rücken immer stärker in den Fokus. Treiber sind u. a. die regulatorischen Rahmenbedingungen wie der EU Green Deal oder der Inflation Reduction Act (IRA) der USA. Die weltweite Entwicklung des Wasserstoffmarktes zeigt ein sehr positives Bild. Insbesondere im Bereich der emissionsarmen Wasserstofferzeugung ist ein deutliches Wachstum zu verzeichnen, an dem die Gruppe partizipieren will. Mehr Informationen hierzu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Produkte und Lösungen“.

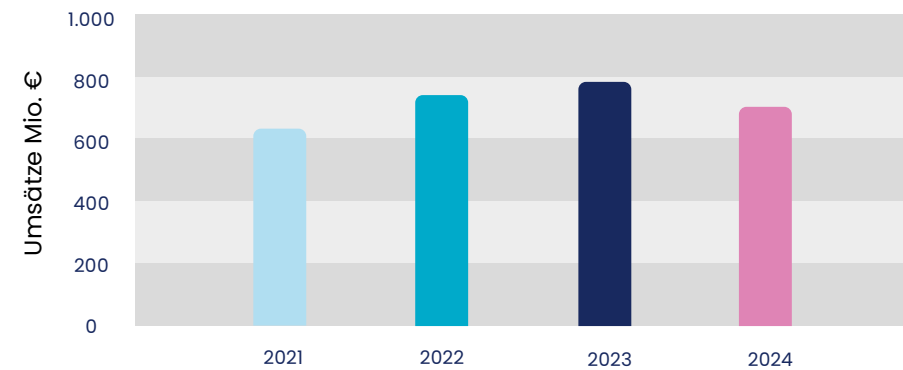
Umsatz der Witzenmann-Gruppe

Umsatz nach Geschäftsfeldern	2021		2022		2023		2024		Veränderung ggü. 2023
	Mio. €		Mio. €		Mio. €		Mio. €		
Mobility	429,7	69,3 %	521,7	70,7 %	583,2	74,2 %	542,1	73 %	-7 %
Aerospace	7	1,1 %	11,5	1,6 %	10,2	1,3 %	10,6	1,4 %	+3 %
Industrie	177,3	28,6 %	199,5	27,1 %	188,2	24,0 %	186,7	25 %	-1 %
Andere	5,7	0,9 %	5,3	0,6 %	4,0	0,5 %	2,9	0,4 %	-27 %
Gesamt	619,7	100,0 %	738,1	100,0 %	785,6	100,0 %	742,3	100,0 %	-6 %

Umsatz nach Regionen	2021		2022		2023		2024		Veränderung ggü. 2023
	Mio. €		Mio. €		Mio. €		Mio. €		
Europa	410,1	66,2 %	452,2	61,3 %	474,0	60,3 %	444,0	60 %	-6 %
Amerika	105,8	17,1 %	152,8	20,7 %	151,2	19,3 %	144,5	19 %	-4 %
Asien	103,7	16,7 %	133,1	18,0 %	160,4	20,4 %	153,9	21 %	-4 %
Gesamt	619,7	100,0 %	738,1	100,0 %	785,6	100,0 %	742,3	100,0 %	-6 %

Werte nicht inflationsbereinigt. Europa inkl. Afrika.

Umsatz der Witzenmann-Gruppe



1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur

Die Wesentlichkeitsanalyse als Basis

Im Jahr 2021 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und veröffentlicht. Sie basiert auf einer Wesentlichkeitsanalyse, die wir nach den gültigen Standards der Global Reporting Initiative (GRI 2016) durchgeführt haben. Die Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht die systematische Identifikation und Priorisierung jener Themen, die für die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens besonders relevant sind – sowohl aus Sicht der Organisation als auch ihrer Stakeholder. Sie bildet damit eine tragende Säule für unsere strategische Ausrichtung und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Um den sich ändernden internen und externen Rahmenbedingungen wie auch methodischen Änderungen, z. B. im GRI-Standard 2021, gerecht zu werden, haben wir über die Jahre stets kleinere Aktualisierungen und Anpassungen in der Wesentlichkeitsanalyse und der Strategie vorgenommen. Mit dem neu geschaffenen European Sustainability Reporting Standard (ESRS) wurden nun für zahlreiche Unternehmen, darunter auch die Witzenmann-Gruppe, verpflichtende Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die dazugehörige Wesentlichkeitsanalyse veröffentlicht. Die Umsetzung dieses Standards erfordert zwei Änderungen in unserer Wesentlichkeitsanalyse:

1. Vorgegebene Themenstruktur: Der ESRS definiert eine verbindliche Liste an Nachhaltigkeitsthemen, die ver-

pflichtend in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden müssen. Diese Themen haben wir systematisch mit unserer bisherigen Themenstruktur abgeglichen und zugeordnet.

2. Doppelte Materialität: Neu ist zudem der methodische Fokus auf die sogenannte doppelte Wesentlichkeit. Diese betrachtet zwei Perspektiven:

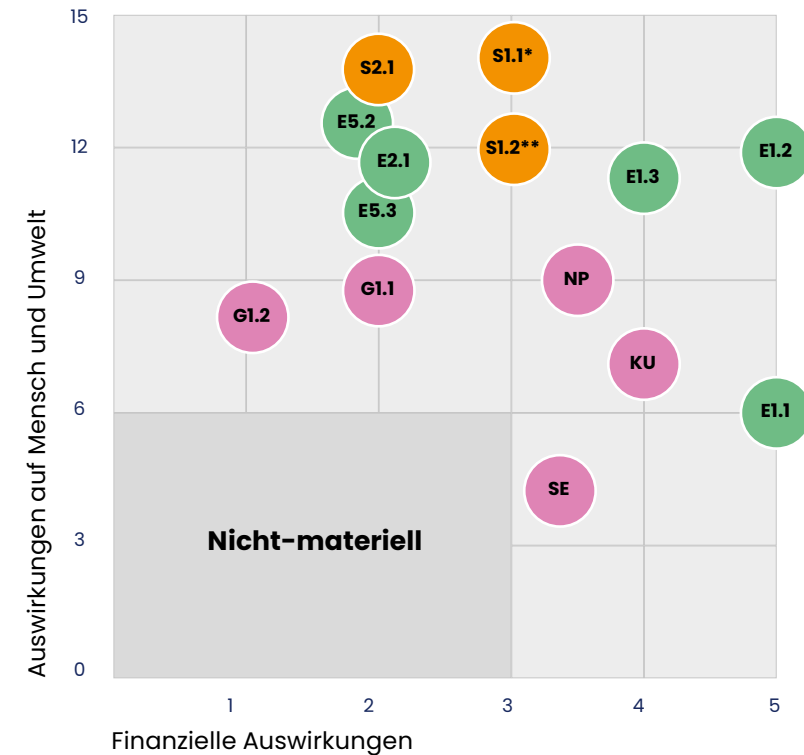
- Inside-Out: Welche Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit – positiv wie negativ – auf Umwelt und Gesellschaft?
- Outside-In: Welche finanziellen Chancen oder Risiken ergeben sich aus externen Einflüssen für unser Unternehmen – z. B. regulatorisch, physisch oder marktbezogen?

Ein plakatives Beispiel: Die Geschäftstätigkeit der Witzenmann-Gruppe verursacht Treibhausgasemissionen. Damit tragen wir zum Klimawandel bei und sind für negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft verantwortlich (Inside-Out). Der fortschreitende Klimawandel wiederum beeinflusst die Witzenmann-Gruppe – beispielsweise durch steigende Überschwemmungsrisiken einiger Unternehmensstandorte (Outside-In). Eine Chance für die Unternehmensgruppe liegt beispielsweise in neuen Märkten für Witzenmann-Produkte, die als Reaktion auf den Klimawandel entstehen – z. B. in der wachsenden Wasserstoff-industrie (Outside-In).

Beide Perspektiven – inklusive positiver wie negativer Auswirkungen – haben wir im Rahmen der ESRS-konformen Wesentlichkeitsanalyse systematisch identifiziert, bewertet und priorisiert. Der ESRS spricht in diesem Zusammenhang von sogenannten IROs (Impacts, Risks & Opportunities). Um die Perspektive unserer Stakeholder abzubilden, haben wir interne Ansprechpartner identifiziert, die qualifiziert die Meinung unserer Stakeholder vertreten können. So hat z. B. der Vice President Purchasing die Perspektive unserer Lieferanten eingenommen. Insgesamt waren acht interne Ansprechpartner an der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse direkt beteiligt. Für eine zusätzliche Validierung wurden die Ergebnisse im Lenkungskreis Nachhaltigkeit sowie im globalen Sustainability Round Table kritisch reflektiert und weiterentwickelt.

Ein Thema ist dann wesentlich, wenn es in mindestens einer der beiden Perspektiven eine starke Ausprägung hat – positiv oder negativ. Hierfür haben wir Schwellenwerte von acht (Impact Materiality) und 3 (Financial Materiality) auf einer Skala von 0–15 (Impact Materiality) und 0–5 (Financial Materiality) definiert. In Summe haben wir über 200 IROs analysiert. Davon überschreiten 39 IROs die Relevanzschwelle und lassen sich 11 übergeordneten Nachhaltigkeitsthemen sowie 23 konkreten Unterunterthemen zuordnen. Die Ergebnisse haben wir in der nachfolgenden Abbildung visualisiert und unserer bestehenden Themenstruktur zugeordnet.

Wesentlichkeitsanalyse



***materielle Sub-Themen:** Sichere Beschäftigung | Arbeitszeit | Angemessene Entlohnung | Sozialer Dialog | Vereinigungsfreiheit | Tarifverhandlungen | Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben | Gesundheitsschutz und Sicherheit

****materielle Sub-Sub-Themen:** Angemessene Entlohnung | Vereinigungsfreiheit | Gesundheitsschutz und Sicherheit

Wesentliche Themen

- E1.1 Anpassung an den Klimawandel
- E1.2 Klimaschutz
- E1.3 Energie
- E2.1 Luftverschmutzung
- E5.2 Ressourcenabflüsse
- E5.3 Abfälle
- S1.1 Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft
- S1.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- S2.1 Arbeitsbedingungen der Wertschöpfungskette
- G1.1 Unternehmenskultur
- G1.2 Schutz von Hinweisgebern
- SE Soziales Engagement
- NP Nachhaltige Produkte und Lösungen
- KU Kundenzufriedenheit

Nicht-materielle Themen des ESRS

E2.2	E3.2	S2.2	S4.3
E2.3	E4.1	S2.3	G1.3
E2.4	E4.2	S3.1	G1.4
E2.5	E4.3	S3.2	G1.5
E2.6	E4.4	S3.3	G1.6
E2.7	E5.1	S4.1	
E3.1	S1.3	S4.2	

Mapping der ESRS-Themen zu den Kapiteln des Nachhaltigkeitsberichts

Umwelt und Ressourcen		Mitarbeitende und Gesellschaft		Governance und Nachhaltiges Wirtschaften	
Kapitel	Abdeckung des ESRS	Kapitel	Abdeckung des ESRS	Kapitel	Abdeckung des ESRS
Managementansatz		Managementansatz		Managementansatz	
NEU: Anpassung an den Klimawandel	• E1.1 Anpassung an den Klimawandel	Lernen und Entwicklung	• S1.2 Schulungen und Kompetenzentwicklung	Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette	• S2.1 Angemessene Entlohnung • S2.1 Vereinigungsfreiheit • S2.1 Gesundheitsschutz und Sicherheit
Klimaschutz	• E1.2 Klimaschutz	Arbeits- und Gesundheitsschutz	• S1.1 Gesundheitsschutz und Sicherheit	Corporate Compliance	• G1.1 Unternehmenskultur • G1.2 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)
Energieeffizienz	• E1.3 Energie	Führung und Zusammenarbeit	• G1.1 Unternehmenskultur		
Material- und Rohstoffeffizienz	• E5.2 Ressourcenabflüsse	Diversität und Chancengleichheit	• S1.2 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit • S1.2 Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz • S1.2 Vielfalt		
Umweltmanagement	• E2.1 Luftverschmutzung • E5.3 Abfälle	Attraktiver Arbeitgeber	• S1.1 Sichere Beschäftigung • S1.1 Arbeitszeit • S1.1 Angemessene Entlohnung • S1.1 Sozialer Dialog • S1.1 Vereinigungsfreiheit • S1.1 Tarifverhandlungen • S1.1 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Nachhaltige Produkte und Lösungen	• Eigenes Thema (NP)
		Soziales Engagement	• Eigenes Thema (SE)	Kundenzufriedenheit	• Eigenes Thema (KU)



Umfangreiches Zielkonzept in der Umsetzung

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 Produkte. Gleichzeitig haben wir sichergestellt, dass unsere Zielsetzungen mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs) übereinstimmen und somit auf die weltweit anerkannten dringendsten Nachhaltigkeitsthe-

men einzahlen. In den nachfolgenden Kapiteln sind unsere Nachhaltigkeitsziele, unser Fortschritt und unser Beitrag zu den SDGs aufgeführt. Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen Managementzielen und Performancezielen:

- **Managementziele** zielen auf indirekte Verbesserungen der Nachhaltigkeitsleistung ab. Sie schaffen die strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen, um Fortschritte messbar zu machen – etwa durch die Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001. Solche Maßnahmen wirken mittel-

bar auf relevante Kennzahlen wie die Energieeffizienz.

- **Performanceziele** hingegen richten sich direkt auf konkrete, messbare Veränderungen, beispielsweise die Reduktion des Energieverbrauchs.

Beide Zielarten ergänzen sich und sind zentrale Bausteine unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Bei der Umsetzung unseres Zielkonzeptes schreiten wir mit großen Schritten voran. Der Fortschritt bei unseren wichtigsten Leitzielen verdeutlicht diese Entwicklung (Stand Dezember 2024):

Klare strategische Ausrichtung

Eine Strategie lebt und entwickelt sich weiter – so auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Die Auswirkungen des Klimawandels werden immer spürbarer, geopolitische Rahmenbedingungen verändern sich kontinuierlich, und die regulatorischen Anforderungen steigen stetig. Diese Entwicklungen wirken sich unmittelbar auf unsere strategische Ausrichtung aus.

Unsere bisherigen Nachhaltigkeitsthemen behalten dabei weiterhin ihre Gültigkeit und Relevanz. Die Themen Diversität und Chancengleichheit und Attraktiver Arbeitgeber wandern von der Watchlist auf die Liste der wesent-

lichen Themen. Neu hinzu kommt das Thema Anpassung an den Klimawandel. Für diese neuen wesentlichen Themen werden wir im kommenden Jahr konkrete Ziele definieren.

Unsere grundlegende strategische Ausrichtung bleibt unverändert: Wir unterscheiden weiterhin die drei klassischen Dimensionen der Nachhaltigkeit:

- Umwelt | Ressourcen
- Mitarbeitende | Gesellschaft
- Governance | Nachhaltiges Wirtschaften

Für jedes dieser Themenfelder formulieren wir strategische Ziele. Um diese zu erreichen, setzen wir auf kontinuierliche operative Verbesserungen – auf drei zentralen 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

Fortschritt der wichtigsten Leitziele

(in % der Zielerreichung)

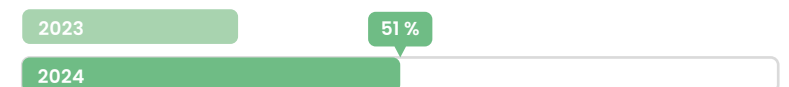
Treibhausgasneutralität 2030

Scope 1 & 2 aller deutschen Standorte, Basisjahr 2021



Regenerative Energieautarkie

10 % der gruppenweiten Energiebereitstellung aus regenerativen eigenerzeugten Quellen bis 2030



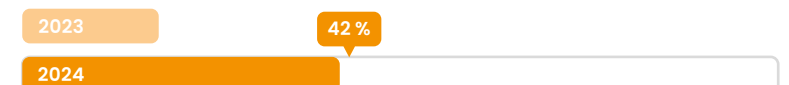
Abdeckungsgrad ISO 45001

65 % der Witzenmann-Gruppe mit ISO 45001 Zertifizierung bis 2025, gemessen an Mitarbeitenden-Anzahl



Reduktion Arbeitsunfallhäufigkeit (LTIR)

Reduktion der Arbeitsunfallhäufigkeit der Witzenmann GmbH um 80 % bis 2030 ggü. 2021



Compliance Risikoanalysen

Umfassende Compliance Risikoanalysen für alle Unternehmenstöchter bis 2029



Risikoanalysen & Lieferantenbewertung

Einführung regelmäßiger Risikoanalysen & Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien bis 2024



Kontinuierlicher Stakeholder-Dialog

Wir führen einen regelmäßigen Dialog mit unseren Stakeholdern. Das hilft uns, Erwartungen und Anforderungen frühzeitig zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und zugleich einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten.

Unsere wichtigsten Stakeholder-Gruppen im Überblick:

- **Kunden:** Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres wirtschaftlichen Handelns. Daher ist es von hoher Relevanz, wie sie bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte bewerten und was sie in diesem Zusammenhang von uns erwarten. Generell stellen wir fest, dass die Anforderungen unserer Kunden an die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens und unserer Produkte kontinuierlich steigen. Um zu verstehen, wie sich diese Anforderungen entwickeln, steht unser Vertrieb in engem Austausch mit unseren Kunden (siehe auch Kapitel „Kundenzufriedenheit“).
- **Lieferanten:** Unsere Verantwortung endet nicht an den Werkstoren, sondern erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette. Daher ist auch das Lieferantenmanagement ein wichtiger Baustein unseres Nachhaltigkeitsmanagements – nicht zuletzt aufgrund der immer anspruchsvolleren regulatorischen Rahmenbedingungen (siehe auch Kapitel „Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette“).
- **Mitarbeitende:** Der Erfolg unseres Unternehmens basiert maßgeblich auf dem Engagement, der Kompetenz und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Durch einen kontinuierlichen Dialog – etwa über Mitarbeitergespräche, Befragungen oder Entwicklungsformate – schaffen wir Arbeitsbedingungen, in denen sie ihr Potenzial bestmöglich entfalten können (siehe auch Kapitel „Lernen und Entwicklung“ sowie „Führung und Zusammenarbeit“).
- **Unternehmensgruppe:** Witzenmann ist weltweit tätig. Für eine unternehmensweit einheitliche Strategie ist die Einbindung unserer Tochtergesellschaften von zentraler Bedeutung. In quartalsweise stattfindenden „Sustainability Round Tables“ bringen wir regelmäßig alle relevanten Stakeholder der Gruppe zusammen.
- **Wissenschaft und Forschung:** Mit der Hochschule Pforzheim pflegen wir seit Jahren einen engen Austausch. Durch regelmäßige Forschungsprojekte, Unterstützung bei 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 der Region. Der kontinuierliche Dialog mit der regionalen und überregionalen Politik ist uns sehr wichtig. Er wird von uns ebenso intensiv gepflegt wie der gesellschaftliche Austausch. So sind wir beispielsweise Mitglied in zahlreichen regionalen Fördervereinen, Verbänden und Vereinen (siehe auch Kapitel „Soziales Engagement“).
- **Wirtschaft:** Über Fachtagungen, Branchennetzwerke, Kongresse und Initiativen tauschen wir uns regelmäßig mit anderen Unternehmen aus – sowohl innerhalb als auch außerhalb unserer Branche. Dabei stehen der Wissenstransfer, gemeinsame Nachhaltigkeitsthemen und Best Practices Beispiele im Fokus.



Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation gestärkt

Seit 2022 ist unser Nachhaltigkeitsmanagement als eigener Unternehmensbereich mit direkter Berichtslinie an die Geschäftsführung organisiert. Im Jahr 2023 haben wir unser Umweltmanagement und unser Arbeitssicherheitsmanagement in diesen Bereich integriert. Der neue Bereich „Sustainability, Environment & Safety“ informiert die Geschäftsführung wöchentlich über den Stand der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele und stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte bei Entscheidungen stets berücksichtigt werden. Der Geschäftsführung obliegt auch die Freigabe des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts. Neben der internen und externen Berichterstattung koordiniert der Bereich Sustainability, Environment & Safety auch die gruppenweiten Nachhaltigkeitsmanagementprozesse. Dabei wird er von themenspezifischen Core

Teams unterstützt. So steuert beispielsweise ein interdisziplinäres Team aus den Bereichen Marketing, Human Resources und Sustainability das soziale Engagement der Unternehmensgruppe. Diese Core Teams ermöglichen es uns, die unterschiedlichen Facetten des Querschnittsthemas Nachhaltigkeit strukturiert und praxisnah zu bearbeiten. Die Kommunikation in die Unternehmensgruppe erfolgt über dezentrale Ansprechpartner in den Tochtergesellschaften. Um den Austausch zu fördern, haben wir 2023 den „Sustainability Round Table“ ins Leben gerufen. Mindestens einmal im Quartal treffen sich hier alle Nachhaltigkeitskoordinatoren der Tochtergesellschaften, um Best-Practice-Beispiele vorzustellen und aktuelle Themen zu diskutieren. Darüber hinaus dient dieses Format der Anleitung und Unterstützung der

Konzerntöchter bei der Sicherstellung ihrer nachhaltigkeitsbezogenen Compliance sowie der Datenqualität ihrer Nachhaltigkeitskennzahlen. Im Berichtsjahr haben wir dieses Format um weitere fachspezifische Round Table erweitert – etwa zum Thema „Occupational Health & Safety“. Als zusätzliches Kontroll- und Entscheidungsgremium fungiert der Lenkungskreis Nachhaltigkeit. Er tagt mindestens einmal jährlich und überwacht das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement auf strategischer Ebene.



1.3 Initiativen und Verbände

Der regelmäßige Austausch mit Stakeholdern, anderen Unternehmen sowie Verbänden und Initiativen hat für uns einen hohen Stellenwert. So können wir Trends, Entwicklungen und Risiken frühzeitig erkennen, gemeinsam Lösungen für eine nachhaltigere Zukunft erarbeiten und Wissen weitergeben. Wir bauen unser Netzwerk kontinuierlich aus und bringen uns mit fachlicher Expertise und Praxisbezug in verschiedenste Plattformen ein. Bereits vor mehr als zehn Jahren haben wir den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet, bekennen uns seitdem ausdrücklich

zu seinen zehn Prinzipien und haben sie in unserem Unternehmensleitbild verankert. Die Prinzipien umfassen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention und beeinflussen maßgeblich unser Handeln – nach innen wie nach außen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir zudem festgelegt, wie wir die Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) operativ umsetzen.

Wir sind Mitglied des Klimabündnisses Baden-Württemberg und sind zudem der Initiative KLIMAWIN des Landes

Baden-Württemberg beigetreten. Damit bekennen wir uns gemeinsam mit dem Bundesland unseres Hauptsitzes und vielen anderen ansässigen Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Seit 2022 sind wir außerdem der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet. Unsere Klimaschutzziele haben wir nach den wissenschaftlichen Vorgaben der SBTi erarbeitet und im Berichtsjahr erfolgreich validieren lassen.

Weitere ausgewählte Mitgliedschaften der Witzenmann-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



Charta der Vielfalt

Zukunft gestalten: Witzenmann eröffnet den KONGRESS BW

Im Oktober 2024 hatte unsere Geschäftsführerin Christine Wüst (CHRO) die besondere Ehre, gemeinsam mit Winfried Kretschmann (Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg) und Dr. Dominik von Achten (Vorsitzender des Vorstands, Heidelberg Materials AG) den KONGRESS BW zu eröffnen.



(c) Kongress BW Foto Jan Potente

Unter dem Leitthema „Dekarbonisierung als Chance: Baden-Württemberg macht sich zukunftsfähig“ war dies eine herausragende Gelegenheit für Witzenmann, unser Unternehmen sowie unser umfassendes Engagement im Bereich Nachhaltigkeit und industrielle Dekarbonisierung einem breiten Fachpublikum zu präsentieren.

Der KONGRESS BW ist die größte Plattform für Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft im deutschsprachigen Raum und versammelt jährlich zahlreiche Unternehmen, Fachleute und politische Entscheidungsträger, die aktiv an Lösungen für eine nachhaltige industrielle Transformation arbeiten.

Unsere Teilnahme an der Eröffnung des Kongresses unterstreicht die führende Rolle von Witzenmann im Bereich nachhaltiges Wirtschaften und zeigt, wie wir mit konkreten Lösungen zur Zukunftsfähigkeit der Industrie beitragen.

Kapitel 2

Umwelt und Ressourcen

2.1 Managementansatz

Die Witzenmann-Gruppe ist ein produzierendes Unternehmen und somit energie-, material- und rohstoffintensiv. Daraus resultiert eine Verantwortung für die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt – etwa durch Treibhausgasemissionen, Rohstoffgewinnung oder Abfälle –, die wir selbstverständlich so gering wie möglich halten wollen. Das Thema Umwelt und Ressourcen stellt dementsprechend eines der drei zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. Die wesentlichen Themen sind Anpassung an den Klimawandel, Klimaschutz, Energieeffizienz, Material- und Ressourceneffizienz sowie Umweltmanagement. Diese greifen ineinander und werden daher ganzheitlich gesteuert, um eine kontinuierliche Verbesserung der Leistung zu erreichen.

Im Berichtsjahr ist das Thema Anpassung an den Klimawandel für unsere Unternehmensgruppe spürbar in den Fokus gerückt. Seit 2024 greifen wir auf fundierte Klimarisikoanalysen für alle unsere Standorte zurück. Die gezielte Prävention ist eine unserer wichtigsten Aufgaben für die kommenden Jahre und Jahrzehnte.

Seit über zehn Jahren erstellen wir jährlich eine Klimabilanz und setzen Maßnahmen zur Emissionsreduktion um. Zu diesen Maßnahmen zählen die Verbesserung der Materialeffizienz, der Einsatz erneuerbarer Energien und die Verringerung des Energieverbrauchs. Für einen verantwortungsvolleren Umgang mit Energie haben wir ein umfassendes Energiemanagementsystem implementiert. Unser Ziel ist es,

mindestens 90 % unseres Energieverbrauchs bis 2030 unter einem effizienzorientierten Management zu verwalten. Ein gruppenweites Reporting, der Ausbau der Messinfrastruktur und entsprechende Softwareunterstützung helfen uns dabei.

Um die Umweltbelastung durch Abfälle und sonstige Emissionen zu reduzieren, betreiben wir seit Jahren ISO-14001-zertifizierte Umweltmanagementsysteme an allen größeren Produktionsstandorten (> 100 Mitarbeitende) der Unternehmensgruppe. Unsere Umwelt- und Energiepolitik definiert unsere Verpflichtungen und gibt unseren Mitarbeitenden klare Leitlinien vor.

Auf Unternehmensebene ist bereits ein hoher Grad an Transparenz erreicht, insbesondere durch die gruppenweite Messung des Corporate Carbon Footprint und die vorher genannten Managementsysteme. Der nächste Schritt ist es, diese Transparenz verstärkt auch auf der Produktebene zu erreichen. Im Berichtsjahr haben wir die Weichen für die Zukunft gestellt und die Erstellung automatisierter Produkt-Ökobilanzen initiiert.



2.2 Anpassung an den Klimawandel

Die Folgen des Klimawandels sind zunehmend spürbar. Extremwetterereignisse nehmen sowohl in ihrer Häufigkeit als auch in ihrer Intensität zu – das haben wir 2024 leider selbst in voller Härte erfahren müssen. Angesichts des steigenden Potenzials phy-

sischer Klimarisiken ist es unerlässlich, dass wir uns als Unternehmensgruppe frühzeitig mit diesen Herausforderungen auseinandersetzen und gezielte Vorkehrungen treffen. Nur so können wir die Resilienz unserer Standorte langfristig sichern.

Jahrhundertflut im tschechischen Opava



Im Berichtsjahr 2024 ereilte uns eine der größten Katastrophen in der 170-jährigen Geschichte der Witzenmann-Gruppe. Im September trat der Fluss Opava in der gleichnamigen tschechischen Stadt über die Ufer und überflutete unseren dortigen Standort auf weiten Flächen über zwei Meter

hoch. Erst nach Tagen ebte die Flutwelle ab und hinterließ in der gesamten Stadt ein Bild der Verwüstung.

Auch unser Fertigungsstandort – einer der wichtigsten für die Automobilindustrie – war in erheblichem Maße betroffen und vollständig lahmgelegt:



- 15.000 Quadratmeter Fertigungsfläche waren mit einer zentimeterdicken Schlammschicht bedeckt.
- Über zwei Millionen Bauteile lagen verstreut in der Produktion.
- 269 Maschinen waren defekt.
- 1.900 Werkzeuge mussten aus den funktionsunfähigen Paternoster-Regalen geborgen werden – mit Hilfe von Industriekletterern.



Umgehend haben wir den Krisenfall ausgerufen und das Krisenteam „Phönix“ unter der Leitung von COO/CDO Philip Paschen zusammengestellt. Was dann folgte, war eine beeindruckende Teamleistung, getragen von der gesamten Unternehmensgruppe:

- 439 Mitarbeitende in Tschechien kämpften wochenlang mit unermüdlichem Einsatz – trotz vieler persönlicher Schicksalsschläge. Insgesamt waren mehr als 950 Mitarbeitende im Projekt Phönix aktiv.
- Große Teile der Produktion wurden kurzfristig auf andere Standorte der Gruppe verlagert.
- Mehr als 50 Mitarbeitende übernahmen im Headquarter die Koordination des Krisenteams.
- 282 Mitarbeitende in Pforzheim leisteten Extraschichten in der Produktion.
- 65 Mitarbeitende reisten nach Opava und packten vor Ort tatkräftig mit an.
- Sogar Kunden schickten Verstärkung, um beim Wiederaufbau der Maschinen zu helfen.

Dank des außergewöhnlichen Engagements aller Mitarbeitenden – insbesondere der tschechischen Kolleginnen und Kollegen – konnte das Werk in Opava in Rekordzeit wieder in Betrieb genommen werden. Die Produktionslinien wurden schrittweise wieder hochgefahren, parallel die Bestände gereinigt und neu verpackt.

Durch die rasche Verlagerung von Produktionskapazitäten konnten die Produktionsausfälle kompensiert und Bandstillstände bei unseren Kunden vermieden werden. In nur sechs Wochen erlebte das Werk eine wahre Wiederauferstehung – passend zum Namen des Krisenteams: wie ein Phönix aus der Asche.

Trotz der immensen Herausforderungen gab es lediglich eine Woche, in der keine Teile aus Opava geliefert werden konnten. Alle Erwartungen – auch unsere eigenen – wurden weit übertroffen. Aus besorgten Kunden wurden zufriedene Kunden.

„Sie haben da eine Truppe, die so nicht oder nicht oft zu finden ist in der Industrie!“ [...] „Für mich war es eine Ehre mit der Fa. Witzenmann zusammenzuarbeiten“ – Krisenmanager Mercedes Benz AG

Diese Extremsituation hat uns gezeigt: Zusammen stehen wir jede Herausforderung durch! Was als unfassbare Krisensituation begann, entwickelte sich für die Witzenmann-Gruppe zu einer riesigen Erfolgsgeschichte.

Dank herausragendem Krisenmanagement und starkem Zusammenhalt konnte die Krise bewältigt werden. Wir haben eindrucksvoll bewiesen, dass wir selbst unter extremen Bedingungen in kürzester Zeit flexibel und effizient reagieren können.



Klimarisikoanalysen als Grundlage für Prävention

Bereits vor diesem Ereignis – zu Beginn des Berichtsjahres – haben wir damit begonnen, Klimarisikoanalysen für alle unsere Unternehmensgesellschaften zu erstellen.

Diese fundierten Klimarisikoanalysen ermöglichen es uns, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und gezielte Präventionsstrategien abzuleiten. Um die Analysen umfassend und praxisnah zu gestalten, arbeiten die Bereiche Sustainability, Environment & Safety eng mit dem Facility Management zusammen, das die gruppenweite Infrastrukturverantwortung trägt.

2.3 Klimaschutz

Der Klimawandel stellt eine der bedeutendsten Herausforderungen für die Menschheit dar und erfordert eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung zur Bewältigung. In unserer Unternehmensgruppe engagieren wir uns an allen Standorten weltweit, um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten – durch gezielte Maßnahmen, klare Ziele und ein transparentes Reporting.

Vollständige gruppenweite Klimabilanz

Die Notwendigkeit einer umfassenden Klimabilanzierung haben wir frühzeitig erkannt. Nur wenn wir unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) transparent machen, können wir Verbesserungspotenziale erkennen und nutzen. Daher werden die Emissionen der Witzenmann GmbH seit über zehn Jahren nach den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol berechnet und für alle drei GHG-Scopes ausgewiesen. Seit dem Jahr 2023 gilt diese Bilanzierung für die gesamte Unternehmensgruppe. Wir erfassen nun für alle Gesellschaften der Witzenmann-Gruppe die Emissionen in Scope 1, 2 und 3 – mit Ausnahme des Downstream-Bereichs.

Datenqualität geschärft

Neben der Erweiterung des Bilanzierungsrahmens haben wir auch die

Datenqualität unserer Treibhausgasbilanzierung weiter verbessert. Die von uns verwendete Methode zur Berechnung des Scope 3 basiert auf den Prinzipien eines monetären Modells („spend-based approach“), das statistische Emissionsdaten aus über 500 Sektoren aus aller Welt berücksichtigt. Zudem nutzt das Modell Ansätze der Ökobilanzierung, um die Ergebnisqualität zusätzlich zu verbessern. Es werden alle relevanten Treibhausgasemissionen (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs etc.) betrachtet, wobei die spezifischen Emissionsintensitäten dem „Cradle to Gate“-Prinzip folgen.

Durch die Verbesserung der zugrunde liegenden Datenqualität und die Erweiterung des Bilanzierungsrahmens auf die gesamte Unternehmensgruppe wurde die Treibhausgasbilanz rückwirkend bis zum Jahr 2021 aktualisiert. Dieses Jahr ist das Basisjahr für unsere Minderungsziele.

Umsetzung unserer ambitionierten Reduktionsziele

Seit 2022 ist die Witzenmann-Gruppe der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet. Diese Initiative ermöglicht es Unternehmen, ihre Klimaziele wissenschaftlich fundiert und international vergleichbar festzulegen. Unsere Treibhausgas-Reduktionsziele

wurden auf Grundlage der wissenschaftsbasierten Methodik der SBTi ermittelt und im Berichtsjahr erfolgreich validiert. Damit leisten wir einen nachweisbaren Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens.

Unsere Science Based Targets gliedern sich in zwei Kategorien:

Die Ziele für Scope 1 und Scope 2 orientieren sich am 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens.

Die angestrebte Reduktion in Scope 3 unterstützt das globale Ziel, die Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.

Mit der gruppenweiten Ausweitung der THG-Bilanzierung auf alle Scopes unser zentrales Managementziel wurde im Jahr 2023 eine wichtige Grundlage für die wissenschaftlich fundierte Validierung unserer Klimaziele geschaffen. Im Berichtsjahr 2024 konnten wir die gewonnenen Daten systematisch auswerten und zur Überprüfung unserer Fortschritte im Rahmen der Science Based Targets nutzen. Dadurch sichern wir die Nachvollziehbarkeit und Transparenz unserer Klimaschutzmaßnahmen – innerhalb der Unternehmensgruppe und im internationalen Vergleich.

Ziele im Klimaschutz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						13CLIMATE ACTION  7AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 
Erhöhung der Primärdaten	[% Scope-3-Emissionen]	40 %	0 %	2030	Gruppe	
Performanceziele						
THG-Neutralität Scopes 1 & 2	[% Reduktion ggü. 2021]	100 %	84 %	2030	GmbH	
Reduktion Scopes 1 & 2	[% Reduktion ggü. 2021]	42 %	16 %	2030	Gruppe	
Reduktion Scope 3	[% Reduktion ggü. 2021]	25 %	2 %	2030	Gruppe	
Regenerative Energieautarkie	[% regenerative Eigen-erzeugung am Verbrauch]	10 %	5 %	2030	Gruppe	



SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Unsere Klimaziele sind validiert.



Zur 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

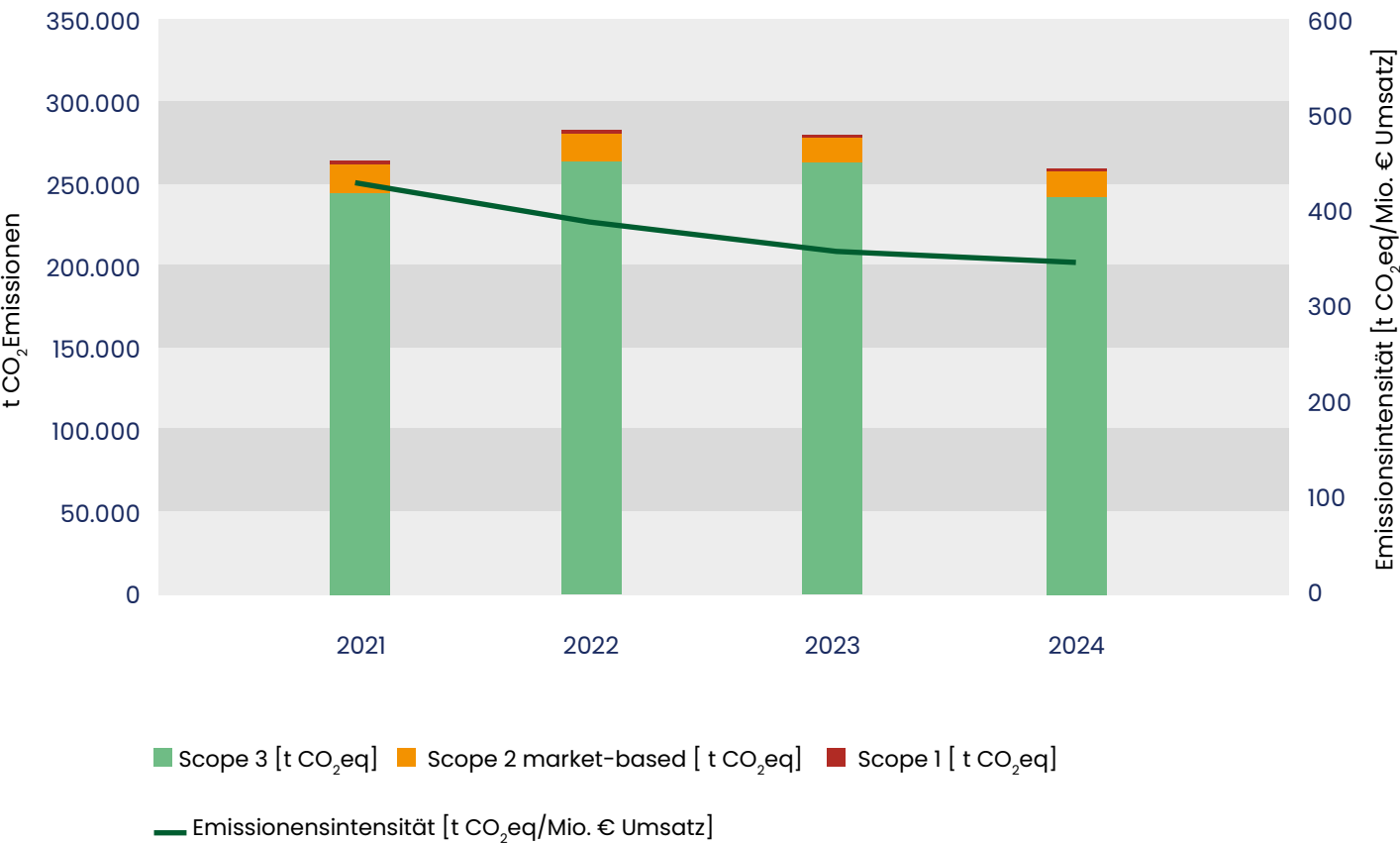
Scope-3-Emissionen sind eine Folge der Aktivitäten des Unternehmens in der Wertschöpfungskette und stammen aus Quellen, die diesem nicht gehören oder nicht von diesem kontrolliert werden. Diese THG-Emissionen entstehen u. a. bei der vorgelagerten Gewinnung und Produktion von (zugekauften) Materialien,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

Treibhausgasemissionen in tCO₂eq der Witzenmann-Gruppe

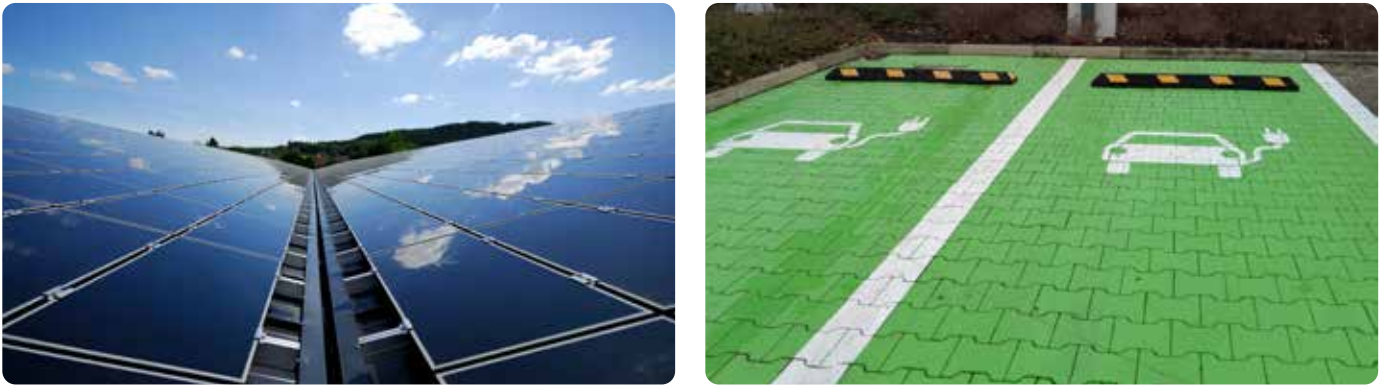
	2021	2022	2023	2024	Veränderung (ggü. 2023)	Veränderung (ggü. 2021)
Scope 1	3.644	3.252	2.906	2.664	-8 %	-27 %
Scope 2 (market-based)	18.765	19.502	16.408	16.074	-2 %	-14 %
Scope 2 (location-based)	22.795	23.931	16.785	16.314	-3 %	-28 %
Gesamte CO₂eq Emissionen Scope 1 und 2 (market-based) [t]	22.409	22.754	19.313	18.738	-3 %	-16%
Scope 3 (Upstream)						
3.1 Bezogenen Güter & Dienstleistungen / 3.2 Kapitalgüter	230.372	248.027	249.203	228.516	-8 %	-1 %
3.3 Energiebezogene Aktivitäten	6.316	6.395	6.495	5.821	-10 %	-8 %
3.4 Upstream Transporte	9.182	7.765	9.045	9.131	+1 %	-1 %
3.5 Abfälle aus dem Betrieb	310	293	344	326	-5 %	+5 %
3.6 Geschäftsreisen	75	682	1.346	1.253	-7 %	+1582 %
3.7 Mitarbeiterpendeln	6.363	6.515	6.742	6.766	0 %	+6 %
Gesamte CO₂eq Emissionen Scope 3 [t]	246.687	264.713	267.272	242.798	-9 %	-2 %
Gesamte CO₂eq Emissionen aller Scopes	269.096	287.466	286.585	261.535	-9 %	-3 %
Mitarbeitende (Headcount)	4378	4282	4462	4354	-2 %	-1 %
CO₂eq Emissionen / Mitarbeitende	61	67	64	60	-6 %	-2 %
Umsatz (Mio. €)	620	738	786	742	-6 %	20 %
CO₂eq Emissionen / Mio. € Umsatz	434	390	365	352	-3 %	-19 %

Gesamtemissionen unter Verwendung des „market-based approach“ und von „operational control“.
Bilanzierung der Scope 1 Emissionen unter Verwendung der spezifischen Emissionsfaktoren des Informationsblatt CO₂-Faktoren des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

Entwicklung der CO₂eq-Emissionen und -Intensität der Witzenmann-Gruppe



Stetige Verbesserung in vier Arbeitsfeldern



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

- 1. Verbesserung der Energieeffizienz**
Die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz ist ein fortwährender Prozess, in dessen Rahmen wir in den vergangenen Jahren bereits signifikante Fortschritte erzielen konnten. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Energieeffizienz“.
- 2. Ausbau der Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energien**
Der Ausbau der erneuerbaren Energien schreitet planmäßig voran. Gruppenweit haben wir bereits über 3,7 MWhp installierte Leistung an Photovoltaik auf die Dächer unserer Produktionsstandorte gebracht. Damit haben wir im Berichtsjahr über 3.899 MWh an erneuerbarer Energie erzeugt und über 90 % davon selbst verbraucht. Diese Entwicklung werden wir in den kommenden Jahren weiter intensivieren.
- 3. Umstellung des Fremdbezugs auf erneuerbare Energien**
Seit Anfang 2023 decken die Witzenmann GmbH und ihre deutschen Tochterunternehmen ihren Strombedarf vollständig aus erneuerbaren Energiequellen. Auch das Tochterunternehmen in Spanien erwirbt bereits seit 2021 zertifizierten Grünstrom. Diese Maßnahme wird sukzessive auf die gesamte Gruppe übertragen.
- 4. Elektrifizierung und Einsatz von umweltfreundlichen Technologien**
Durch den verstärkten Einsatz von Strom aus erneuerbaren Quellen senken wir unseren CO₂-Fußabdruck in weiteren Bereichen. Perspektivisch soll der Wärmebedarf zunehmend durch elektrische Wärmepumpen gedeckt werden. Einige Standorte – z. B. Witzenmann-Rhein-Ruhr haben bereits auf Wärmepumpen umgestellt. Zudem wurde im Jahr 2023 ein entscheidender Schritt in Richtung treibhausgasneutraler Mobilität unternommen. In Zusammenarbeit mit unserem neuen Partner Belmont und einer neu entwickelten Car-Policy sind wir auf dem Weg zu einem vollständig elektrischen Fuhrpark. Wesentliche Maßnahmen sind dabei die gezielte Förderung vollelektrischer Fahrzeuge über eine GreenAllowance sowie die Schaffung von vielfältigen Angeboten, die unseren Mitarbeitenden den Einstieg in die Elektromobilität so einfach wie möglich machen. Witzenmann-Benelux dient der Unternehmensgruppe derzeit als Vorbild – seit dem Jahr 2023 ist die Mobilität dieser Unternehmenstochter vollelektrisch.

Erreichung der Ziele

Die Umsetzung unserer Scope-1- und -2-Ziele verläuft planmäßig. Sowohl in der GmbH als auch auf Gruppenebene konnten die Treibhausgasemissionen durch gezielte Maßnahmen in den vier Handlungsfeldern bereits deutlich reduziert werden. Konkret beläuft sich die Reduktion auf 14 % im Vergleich zum Basisjahr 2021.

Im Bereich der Scope-3-Emissionen sind bislang noch keine nennenswerten Fortschritte sichtbar. Dies ist vor allem auf die derzeit verwendete Bilanzierungsmethodik zurückzuführen: Der Einsatz generischer Emissionsfaktoren im „spend-based approach“ bildet die tatsächlichen Reduktionen in den Lieferketten – etwa durch Maßnahmen unserer Zulieferer – bislang nicht ab. Wir arbeiten daher intensiv daran, die Bilanzierung schrittweise auf Primärdaten unserer Lieferanten umzustellen, um sowohl die Datenqualität als auch die Transparenz der Scope-3-Bilanz deutlich zu verbessern. Dennoch gibt es Effekte, die zu einem leichten Rückgang der Scope-3-Emissionen geführt haben. Dazu zählen insbesondere Produktionsrückgänge,

die sich direkt auf vorgelagerte Emissionen auswirken. Auch im Bereich der geschäftsbedingten Mobilität zeigen sich positive Effekte: Der gestiegene Anteil an mobiler Arbeit hat die Zahl der Pendelwege reduziert, und auch die Geschäftsreisen sind im Vergleich zum Vorjahr weiter zurückgegangen. Um das angestrebte Reduktionsziel für Scope 3 zu erreichen, prüfen wir derzeit eine Vielzahl an Maßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu zählen unter anderem Power-to-X-Technologien, bei denen Wind- oder Solarstrom in speicherbare Energieträger wie Prozessgase umgewandelt wird. Mithilfe von Ökobilanzen analysieren wir zudem systematisch die Umweltwirkungen unserer Produkte – sowohl in der vorgelagerten als auch in der nachgelagerten Prozesskette bei unseren Kunden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz, die in unserer Nachhaltigkeitsstrategie als eigenständiges Thema behandelt wird. Auch eine mögliche Substitution von konventionell produziertem Stahl durch emissionsärmere Produktions-

routen, wie beispielsweise die Direktreduktion mit Wasserstoff, wird von uns geprüft. Die doch recht dynamischen Entwicklungen am Markt müssen hierbei zunächst abgewartet werden. Darüber hinaus stellt der Einsatz von recyceltem Stahl eine wirksame Maßnahme zur Reduktion der Scope-3-Emissionen dar. Ein bedeutender Teil unseres Rohmaterials besteht bereits aus Stahlschrott – diesen Anteil wollen wir künftig weiter ausbauen. Zu den Scope-3-Emissionen zählen auch die Emissionen, die durch die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden verursacht werden. Durch die zunehmende Verbreitung mobiler Arbeit können viele dieser Wege vermieden werden. Gleichzeitig arbeiten wir daran, die verbleibende Mobilität möglichst umweltfreundlich zu gestalten. Neben dem Job-Rad bieten wir unseren Mitarbeitenden seit 2023 auch das Deutschland-Ticket an, das ihnen vergünstigte Fahrten im öffentlichen Nahverkehr ermöglicht. Mittelfristig wird hier auch die GreenAllowance für Elektromobilität einen positiven Effekt haben.

ausgleichen. Für Scope 3 erwarten wir in den kommenden Jahren eine deutliche Reduktion, insbesondere nach der Umstellung unserer Bilanzierungsmethodik auf reale Emissionsdaten aus der Lieferkette. Die zuvor beschriebenen Maßnahmen werden die THG-Emissionsminderung des Scope 3 maßgeblich unterstützen und unsere Zielerreichung fördern.

Ausblick



Unsere Maßnahmen in den definierten Arbeitsfeldern zielen darauf ab, unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 in Scope 1 und 2 vollständig 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

2.4 Energieeffizienz



Die effiziente Nutzung von Energie ist heute wichtiger denn je. Bezahlbare und nutzbare Energie ist nicht nur ein zunehmend knappes Gut, sondern weiterhin für einen erheblichen Anteil der weltweiten Treibhausgasemissionen verantwortlich. Gleichzeitig verschärfen sich die gesetzlichen Anforderungen an Unternehmen kontinuierlich. Vor diesem Hintergrund zählt es sich aus, dass wir das Thema Energieeffizienz in unserem Unternehmen seit vielen Jahren kontinuierlich vorantreiben und frühzeitig auf die Resilienz

unserer Geschäftsprozesse geachtet haben. Diese Anstrengungen werden wir in Zukunft weiter forcieren und verstärkt in unsere Unternehmensgruppe tragen.

Ausrollen des Energiemanagements
Seit 2022 sind die Energiemanagementsysteme der Witzenmann GmbH sowie unserer Tochtergesellschaft in Tschechien nach ISO 50001 zertifiziert. Das Managementsystem hilft uns, Energieeffizienzmaßnahmen systematisch zu planen, umzusetzen und

nachhaltig zu überwachen. Im Jahr 2025 werden wir unsere Unternehmenstochter Witzenmann-Sachsen erstmals zertifizieren. Langfristig verfolgen wir das Ziel, mindestens 90 % der in der Witzenmann-Gruppe eingesetzten Energie über ein zentrales Managementsystem zu steuern. Einen wichtigen Baustein stellt dabei das seit 2022 etablierte gruppenweite Energiemonitoring dar – es schafft die nötige Transparenz bezüglich Verbrauchsstrukturen und Effizienzpotenziale.

Ziele in der Energieeffizienz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						13 CLIMATE ACTION  7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 
Management der Energie	[% Gruppe]	90 %	45 %	2030	Gruppe	
Performanceziele						
Reduktion Energieintensität¹	[% Reduktion ggü. 2021]	35 %	24 %	2030	GmbH	
Reduktion Energieintensität¹	[% Reduktion ggü. 2021]	15 %	22 %	2030	Gruppe	

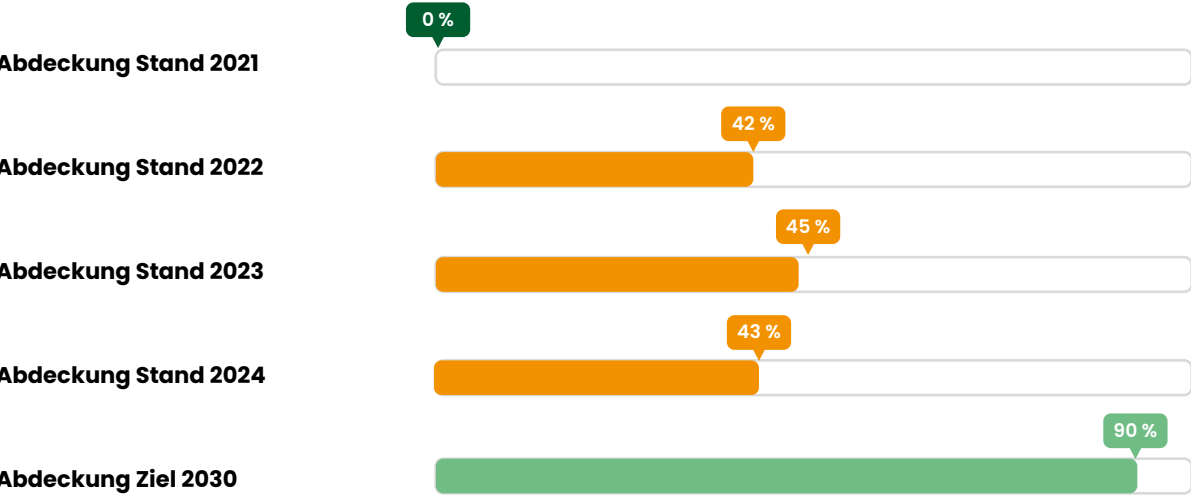
¹Energieintensität in MWh/Mio. € Umsatz, nicht inflationsbereinigt. Der schnelle Zielfortschritt bzw. die Zielübererfüllung ist auf die hohe Inflationsrate im Jahr 2022, einen verhältnismäßig warmen Winter sowie intensive Energiesparmaßnahmen aufgrund der Energiekrise zurückzuführen. Wir rechnen daher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

Energiekennzahlen der Witzenmann-Gruppe

	2021	2022	2023	2024	Veränderung (ggü. 2023)	Veränderung (ggü. 2021)
Fremdbezug Strom	49.230	52.453	52.098	49.552	-5 %	+1%
PV-Erzeugung (Eigenverbrauch)	94	940	1.821	3.656	+101 %	+3.782%
Fernwärme	7.771	6.745	6.013	6.705	+12 %	-14%
Erdgas	13.631	11.686	8.906	7.028	-21 %	-48%
Heizöl	1.352	1.103	1.170	1.195	+2%	-12%
Sonstiges ¹	3.083	3.543	3.501	3.714	+6%	+20%
Energieverbrauch gesamt (in MWh)	75.160	76.471	73.509	71.850	-2%	-4%
Energieintensität (in MWh/Mio. € Umsatz)	121	104	94	97	+3%	-20%

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

Anteil der Energieverbräuche der Witzenmann-Gruppe, die einem Energiemanagementsystem (z.B. ISO 50001) unterliegen



Entwicklung des Energieverbrauchs

Der Gesamtenergieverbrauch der Witzenmann-Gruppe ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um rund 3,5 % gesunken. Diese Entwicklung ist zum einen auf die gruppenweit verbesserte Energieeffizienz, zum anderen aber auch auf leichte Produktionsrückgänge zurückzuführen. Die Energieintensi-

tät – bezogen auf das Umsatzvolumen der Gruppe – hat sich hingegen um 1 % gegenüber dem Vorjahr erhöht. Hauptursache für diese Entwicklung ist die schlechtere Auslastung durch Produktionsrückgänge bei gleichbleibendem Energie-Fixverbrauch für z. B. Beleuchtung oder Heizung.

Gruppenweite Energieeffizienzprogramme



Wir arbeiten in der gesamten Witzenmann-Gruppe daran, unseren Energieverbrauch kontinuierlich weiter zu senken. Die Umstellung auf energieeffizienteste Technik ist dabei eine der wichtigsten Maßnahmen. So haben im Berichtsjahr z. B. unsere Unternehmensgesellschaften in Tschechien und der Slowakei auf neueste, energieeffiziente Druckluftkompressoren umgestellt – ein wichtiger Beitrag zur Senkung des Stromverbrauchs in der Produktion.

Ein Effizienzpotenzial, dass in der Vergangenheit bereits intensiv gehoben wurde, aber auch im aktuellen Berichtsjahr immer noch Möglichkeiten zur Einsparung bietet, ist die Beleuchtung. 2024 haben die Standorte in Indien, China, Brasilien, Slowenien und Tschechien die Umrüstung auf LED-Technologie in Verbindung mit automatisierter Lichtsteuerung weiter

vorangetrieben. Ergänzend wurden Bewegungsmelder installiert, die in Neben- und Lagerbereichen eine bedarfsgerechte Dimmung oder automatische Abschaltung der Beleuchtung ermöglichen.

Am Standort UK wurde die Gebäudehülle im Berichtsjahr umfassend modernisiert – inklusive Dreifachverglasung der Produktionshalle, der Isolierung aller Außenwände sowie der Dämmung und Verkleidung des Hallendachs. Die Maßnahmen senken den Heizenergiebedarf signifikant um 70 %.

Auch im Bereich Gebäudetechnik, insbesondere bei der Heizungs- und Kühlttechnik wurden gezielt Effizienzmaßnahmen umgesetzt. So konnten wir an den Standorten Indien und Slowakei die automatisierte Temperaturabsenkung in Nebenzeiten – das

sind z. B. die Wochenenden oder Nachtstunden – ausweiten und damit weitere Energieeffizienzpotenziale heben. Gleichzeitig konnten wir im Berichtsjahr deutliche Fortschritte bei der Elektrifizierung der Heizsysteme in der Gruppe erzielen – u. a. in Witzenmann-Benelux, Witzenmann-Hamburg und Witzenmann-Rhein-Ruhr. Am Standort Rhein-Ruhr wurde beispielsweise die Warmwassererzeugung vom zentralen fossil betriebenen Heizsystem entkoppelt und auf eine hocheffiziente Wärmepumpe, welche mit zertifiziertem Grünstrom betrieben wird, umgestellt. Dies ermöglicht die vollständige Abschaltung der Gastherme in den Sommermonaten. Das hat dazu beigetragen, dass im Vergleich zum Basisjahr 2021 der Gasverbrauch am Standort um über 50 % reduziert werden konnte.

Ein wesentliches Element des Energiemanagements ist ein transparentes Monitoring. An den Standorten Tschechien und Indien wurde das digitale Energiemonitoring deutlich ausgeweitet. Es schafft detailreiche Transparenz über den Energieverbrauch, ermöglicht die Identifikation von Einsparpotenzialen und bildet die Grundlage für ein fundiertes und datenbasiertes Energiemanagement.

Auch Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Hinblick auf das Verhalten der Mitarbeitenden tragen zur Senkung des Energieverbrauchs bei. So haben wir das Thema Energieeffizienz als elementaren Bestandteil in unseren Schulungsprogrammen verankert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden weiter zu schärfen. Mit diesen Maßnahmen stärken wir gruppenweit die Energieeffizienz – wirtschaftlich, technologisch und im Sinne unserer Klimastrategie.

2.5 Material- und Rohstoffeffizienz



Als metallverarbeitendes Unternehmen trägt Witzenmann eine besondere Verantwortung für den effizienten Umgang mit Materialien und Rohstoffen. Wir sind bestrebt, deren Einsatz zu reduzieren, Kreisläufe so weit wie möglich zu schließen und uns in diesem Bereich kontinuierlich zu verbessern.

Rohstoffbedarf dominiert von Stahl

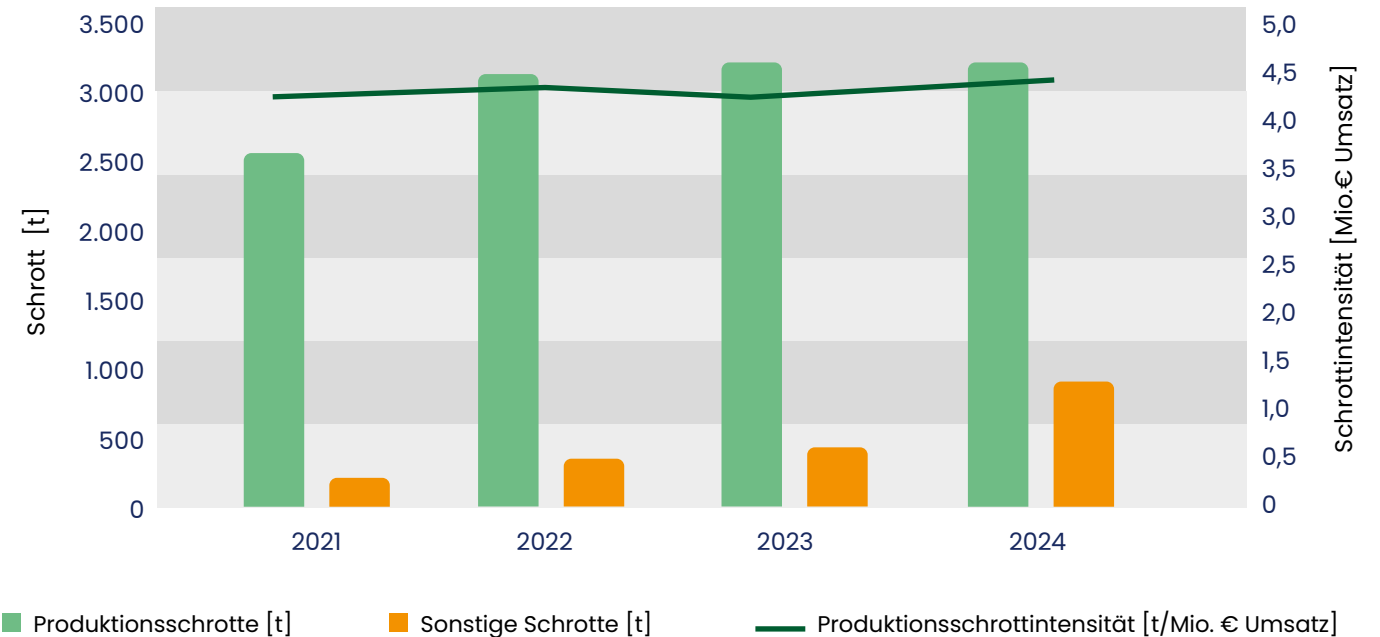
Im Jahr 2024 hat die Witzenmann-Gruppe rund 16,7 Kilotonnen Rohstoffe eingekauft. Dieser Wert ist im Vergleich zu den Vorjahren – analog zur Produktionsmenge – geringfügig gesunken. Mit über 95 % entfällt der weitaus größte Anteil auf Stahl- und Edelstahllegierungen. Die restlichen fünf Prozentpunkte teilen sich Kupfer-, Nickel-, Aluminium- und Titanlegierungen. Neben den Rohstoffen bezieht die Witzenmann GmbH eine Vielzahl von Bauteilen und Baugruppen. Weit über 90 % davon bestehen ebenfalls aus Stahl- und Edelstahllegierungen. Im Gegensatz zu den eingekauften Rohmaterialien finden bei den Zukaufteilen kaum weitere Bearbeitungsschritte statt, die Einfluss auf die Materialeffizienz haben. Unser Hauptansatzpunkt liegt daher zunächst bei Effizienzmaßnahmen im Bereich der Rohstoffe.

Gruppenweite Verbesserung der Materialeffizienz

Transparenz ist der erste Schritt zur Verbesserung – seit 2022 betreiben wir daher ein gruppenweites Monitoring unserer Abfall- und Schrottmengen. Insbesondere die produktionsbedingten Abfälle lassen direkte Rückschlüsse auf die Material- und Rohstoffeffizienz unserer Produktionsstandorte zu. Im Berichtsjahr war der Produktionsschrott leicht rückläufig, was unmittelbar auf die leicht gesunkene Produktionsleistung zurückzuführen ist. Die Produktionsschrottintensität, gemessen an den Tonnen Produktionsschrott pro Mio. € Umsatz, ist im Berichtsjahr hingegen um 5 % angestiegen. Dieser Anstieg ist auf einmalige produktionsunabhängige Effekte zurückzuführen. So wurde im Berichtsjahr eine komplette Produktionslinie von Deutschland nach Spanien verlagert. In diesem Zuge wurden obsolete Bestände dem Recyclingsystem und damit den Metallkreisläufen zugeführt. Dieser einmalige Effekt konnte nicht vollständig durch die zahlreichen Effizienzmaßnahmen kompensiert werden, die in der Unternehmensgruppe umgesetzt wurden. Beispielhaft für diese Verbesserungen sind Maßnahmen bei Witzenmann-Brasilien und Witzenmann-Slowakei, wo unter anderem

qualitäts- und prozessbedingte Ausschüsse durch ein verbessertes Kennzahlen-Monitoring weiter reduziert werden konnten. Eine weitere beispielhafte Maßnahme konnte Witzenmann-China umsetzen: Hier wurde das Rohschweißverfahren dahingehend optimiert, dass keine Entgratung der Rohre mehr notwendig ist und so der prozessbedingte Verschnitt auf ein Minimum reduziert werden kann. Neben der Reduktion von Produktionsschrotten bzw. der effizienteren Nutzung von Rohmaterialien konnten noch weitere Materialeffizienzmaßnahmen umgesetzt werden. Witzenmann-Tschechien hat im Berichtsjahr beispielsweise damit begonnen, Teile der Presswerkzeuge zu überarbeiten, anstatt neue zu beziehen. Witzenmann-UK konnte durch die technologische Umstellung eines Schweißprozesses den Einsatz von Filtermaterial auf null herunterfahren. Damit konnte nicht nur gesundheitsgefährdender Schweißrauch, sondern zudem die Zahl der mit Schadstoffen belasteten Filter reduziert werden. Diese zwei Maßnahmen stehen nur beispielhaft für die zahlreichen Optimierungen, die im Berichtsjahr weltweit innerhalb der Witzenmann-Gruppe umgesetzt werden konnten.

Entwicklung der Schrottintensität und des Schrottaufkommens der Witzenmann-Gruppe



Ökobilanzen erhöhen die Transparenz

Ökobilanzen geben uns Aufschluss darüber, wo und in welchem Umfang unsere Prozesse und Produkte die Umwelt belasten und wo Verbesserungspotenziale liegen. Für erste Produkte erstellen wir bereits Ökobilanzen nach ISO 14040/44 und entsprechenden EPD-Standards. Diese Analysen unter-

stützen auch unsere Kunden bei der Verfolgung ihrer Nachhaltigkeitsziele. Im Berichtsjahr haben wir weitere Produkt-Ökobilanzen erstellt und parallel damit begonnen, die Erstellung von Ökobilanzen zu automatisieren. Damit können wir künftig für alle unsere Produkte auf Knopfdruck eine Ökobilanz erstellen. Das Grundgerüst einer Öko-

bilanz ist die Stoffstromanalyse, die Aufschluss über Material- und Ressourcenflüsse gibt. Diese Informationen nutzen wir, um Effizienzpotenziale zu identifizieren und auszuschöpfen. So können wir einerseits Ressourcen einsparen und andererseits unsere Scope-3-Emissionen reduzieren (siehe Kapitel „Klimaschutz“).

Ziele in der Material- und Rohstoffeffizienz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckungsgrad Ökobilanzen	[% Produkte Umsatz]	30 %	2 %	2030	Gruppe	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

2.6 Umweltmanagement

Die Witzenmann-Gruppe bekennt sich seit langem zu dem Ziel, ihre Prozesse so umweltverträglich wie möglich zu gestalten. Bereits in den 90er Jahren haben wir uns zu einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen verpflichtet – weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus. Seit 1997 berichten wir darüber.

Hohe Abdeckung durch Umweltmanagementsysteme
Um unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren und Umweltschäden auszuschließen, betreiben wir in nahezu allen Unternehmen der Witzenmann-Gruppe zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001. Sie helfen uns, unsere Leistungen in Umweltthemen wie

Abfallvermeidung oder Reduzierung der Wassernutzung kontinuierlich zu verbessern. Mittlerweile haben wir eine Abdeckung von 91 % erreicht. Unser Ziel ist es, bis 2025 an allen Standorten mit mindestens 100 Mitarbeitenden ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem zu betreiben. Auf Basis der aktuellen Mitarbeiterzahl entspricht dies einer Abdeckung von 93 %.

Abdeckungsgrad ISO 14001 gemessen an der Zahl der Beschäftigten der Standorte



Ziele im Umweltmanagement

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						15 LIFE ON LAND
Abdeckung ISO 14001	[% Gruppe]	93 %	91 %	2025	Gruppe	
Performanceziele						
Reduktion Abfallintensität¹	[% Reduktion ggü. 2021]	45 %	28 %	2030	GmbH	
Reduktion Frischwasserintensität²	[% Reduktion ggü. 2021]	20 %	14 %	2030	GmbH	

¹ Abfallintensität in t/Mio. € Umsatz
² Frischwasserintensität in m³/Mitarbeitende & Leiharbeitnehmer

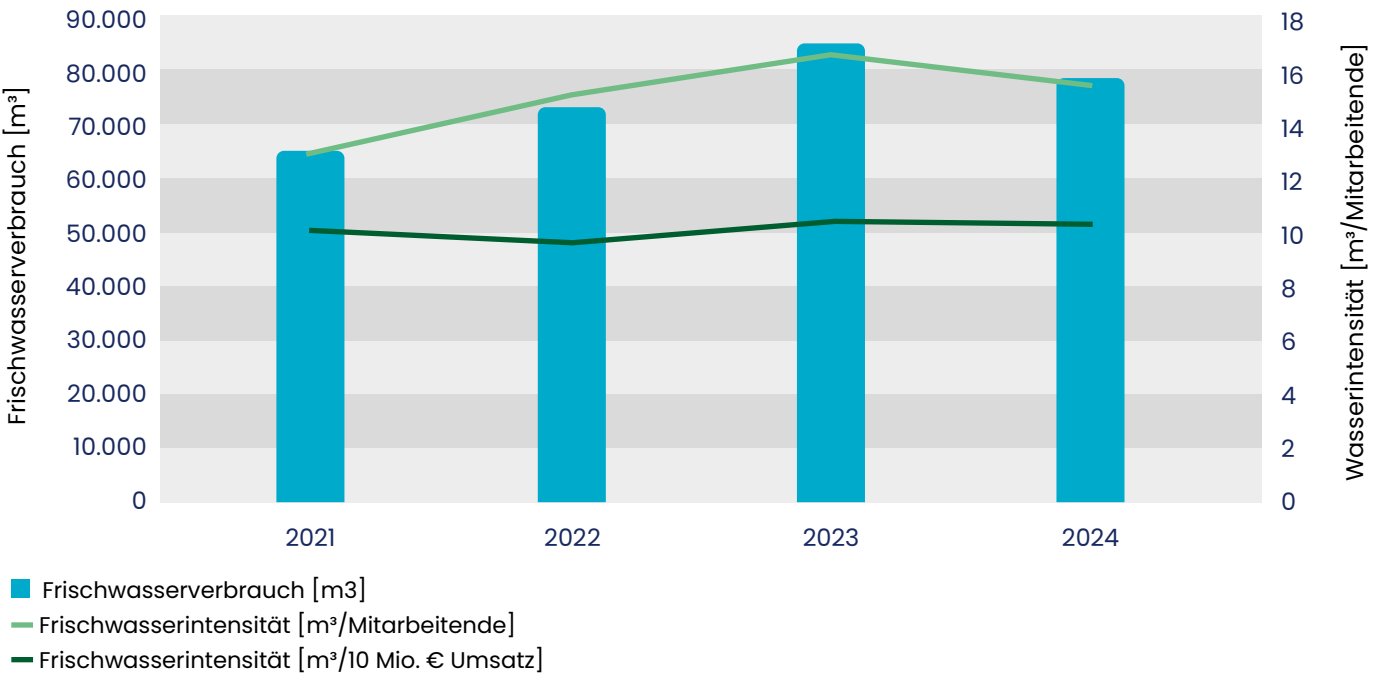
Wassereinsatz in der Produktion

In der Witzenmann-Gruppe wird Wasser – abgesehen von vernachlässigbarer Verdunstung – nicht verbraucht, sondern gebraucht. Verunreinigtes wird von spezialisierten Unternehmen aufbereitet und dem Wasserkreislauf wieder zugeführt. Daher ist dieses Thema in unserer Wesentlichkeitsanalyse auch nicht identifiziert. Dennoch wollen wir unseren Wassereinsatz reduzieren und über die Fortschritte berichten. Dank gut funktionierender Umweltmanagementsysteme erzielen wir in der Produktion regelmäßig Verbesserungen: Im Berichtsjahr 2024 konnten wir unsere Frischwassernutzung in der Witzenmann GmbH um weitere 2 % gegenüber dem Vorjahr senken. Damit haben wir die Frischwassernutzung bereits um 10 % zum

Basisjahr 2021 senken können. Bezogen auf die Frischwasserintensität, die basierend auf der Anzahl der Mitarbeitenden berechnet wird, konnten 14 % Reduktion zum Basisjahr erreicht werden. Auch in der Gruppe konnten Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden. Witzenmann-Brasilien hat seine Balgpressanlagen mit Wasserfiltersystemen ertüchtigt. Damit kann das dort benötigte Wasser noch länger im Kreislauf genutzt werden. Die Kolleginnen und Kollegen in Tschechien haben im sanitären Bereich auf die neuesten und effizientesten Techniken umgerüstet und in Indien wurde im Berichtsjahr ein Monitoring-System für die Frischwassernutzung eingerichtet. In der gesamten Unternehmensgruppe ist die Wassernutzung zum Vorjahr

gesunken. Zum Basisjahr 2021 ist trotz des aktuell positiven Trends und der zahlreichen Maßnahmen immer noch ein Anstieg zu verzeichnen. Dafür gibt es mehrere Gründe: die gestiegene Produktionsleistung, die Inbetriebnahme weiterer Reinigungsanlagen und ein heißer Sommer in südlichen Ländern, da Wasser häufig als Medium für die Klimatisierung eingesetzt wird. Die Frischwasserintensität spiegelt dies wider. Durch gut funktionierende Umweltmanagementsysteme, die sich u. a. in den beispielhaft genannten Maßnahmen zeigen, konnte die Intensität pro Mitarbeiter und die Intensität pro Produktionsleistung wieder leicht gesenkt werden.

Wasserverbräuche und Wasserintensität der Witzenmann-Gruppe im Jahresvergleich



Kontinuierliche Abfallvermeidung

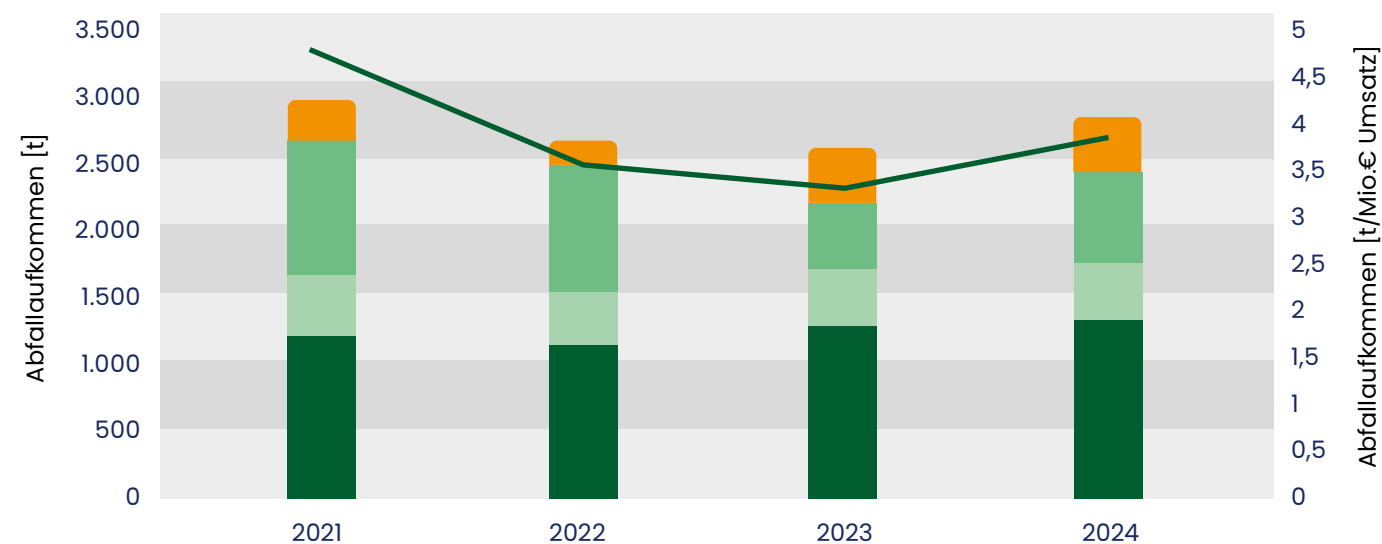


Die Reduzierung von Abfällen und Gefahrstoffen ist eine weitere wichtige Aufgabe unseres Umweltmanagements. In der GmbH war das Abfallaufkommen im Berichtsjahr rückläufig. Da parallel dazu auch die Umsätze leicht gesunken sind, bleibt die Abfallintensität der GmbH unverändert und die Zielerreichung bei 28 % von bis 2030 angestrebten 45 %. Deutliche

Fortschritte konnten wir im Berichtsjahr auch bei vielen unserer Unternehmensgesellschaften erzielen. Witzenmann-China hat Maschinenreinigungsvorgänge optimiert und so eine Reduktion der Reinigungsabfälle erreicht. Zudem wurde von einem logistischen Einwegsystem auf ein Mehrwegkonzept umgestellt. Eine vergleichbare Maßnahme wurde bei Witzenmann-Mexiko umgesetzt. Witzenmann-Brasilien hat seine Entsorgungsprozesse auf die bestmögliche Recyclinglösung umgestellt. So werden z. B. bestimmte Abfälle als Rohstoff für andere Unternehmen verwendet. Ein besonderes Augenmerk liegt bei dieser Unternehmensgesellschaft auf der Verwertung von organischen Abfällen, die über einen Drittanbieter zu hochwertigem Düngemittel aufbereitet werden. Unsere Unternehmensgesellschaft in Belgien

macht kontinuierlich Fortschritte bei der Abfallsortierung und konnte so die gefährlichen Abfälle im Berichtsjahr um weitere 10 % im Vergleich zum Vorjahr reduzieren. All diese beispielhaften Maßnahmen konnten jedoch situative Abfallaufkommen im Berichtsjahr nicht kompensieren. Eine Jahrhundertflut hat unsere Tochter im tschechischen Opava für mehrere Tage über zwei Meter unter Wasser gesetzt. Naturgemäß sind durch diese Katastrophe erhöhte Abfallaufkommen angefallen – z. B. durch die Entsorgung beschädigter Einrichtungsgegenstände, Verpackungsmaterialien usw. Auch die Schließung eines Standortes in Italien hat zu einmalig höheren Abfallentsorgungen geführt. Diese Ereignisse begründen, dass das absolute Abfallaufkommen wie auch die Abfallintensität 2024 geringfügig angestiegen sind.

Entwicklung des Abfallaufkommens und der Abfallintensität der Witzenmann-Gruppe



- Abfall zur Verwertung (nicht gefährlich) [t]
- Abfall zur Beseitigung (nicht gefährlich) [t]
- Abfall zur Verwertung (gefährlich) [t]
- Abfall zur Beseitigung (gefährlich) [t]
- Abfallintensität [t/Mio. € Umsatz]

Biologische Vielfalt

In unserer unternehmerischen Umwelt- und Energiepolitik haben wir uns schon früh dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen verpflichtet. Ein elementarer Bestandteil ist die Biodiversität. Zwar besteht zu diesem Thema nach der Logik unserer Wesentlichkeitsanalyse keine Berichtspflicht, wir erachten es dennoch als bedeutendes Nachhaltigkeitsthema und berichten daher freiwillig darüber.

Unsere Tochtergesellschaft in Frankreich hat 2023 den Impuls für die gesamte Unternehmensgruppe gesetzt: Durch das Pflanzen von Bäumen und das Aufstellen von Insektenhotels haben die französischen Kolleginnen und Kollegen einen aktiven Beitrag zum Erhalt der Biodiversität geleistet. Diesem positiven Beispiel sind nun im Berichtsjahr 2024 zahlreiche weitere Unternehmensgesellschaften gefolgt. In Indien war der Internationale Weltumwelttag Anlass für eine großangelegte Baumpflanzaktion. Weitere vergleichbare Maßnahmen wurden in unseren Gesellschaften in der Slowakei, Tschechien und im Vereinigten Königreich durchgeführt.

Im Headquarter legen wir bei unserem derzeitigen Neubau großen Wert darauf, ausreichend Grünflächen zu schaffen, um die Flächenversiegelung zumindest teilweise zu kompensieren. Um die Grünflächen möglichst artenfreundlich zu gestalten, werden wir mit einem örtlichen Naturschutzverein zusammenarbeiten. Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements (siehe auch Kapitel 3.5 „Gesellschaftliches Engagement“) haben wir unser Sponsoring- und Spendenkonzept so überarbeitet, dass im Umweltbereich ein besonderer Schwerpunkt auf dem Erhalt natürlicher Lebensräume und der Biodiversität liegt.



Projekte zur Biodiversität bei Witzenmann Frankreich und Slowakei



Biodiversität

„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, 15 Jahre später, hat sich das Artensterben noch einmal deutlich beschleunigt.



Kapitel 3

Mitarbeitende und Gesellschaft

3.1 Managementansatz

Eine nachhaltige und erfolgreiche Unternehmensentwicklung erfordert innovative Geschäftsmodelle, zukunftsweisende Produkte und digitale Technologien. Ebenso essenziell für unseren langfristigen Erfolg sind jedoch unsere Mitarbeitenden und ihr aktives Engagement. Mit ihrer Fachkompetenz und ihrem Einsatz prägen sie maßgeblich die Zukunft von Witzenmann und treiben unseren globalen Unternehmenserfolg voran. Die Rahmenbedingungen für unser unternehmerisches Handeln unterliegen einem stetigen Wandel – Märkte, Technologien und ganze Branchen befinden sich in einem tiefgreifenden Umbruch. Um in diesem dynamischen Umfeld agil, innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben, entwickeln wir unsere Unternehmens- und Zusammenarbeitskultur kontinuierlich weiter. Dafür schaffen wir ein Umfeld, das die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden fortlaufend fördert, Raum für neue Jobprofile bietet und unsere Arbeitsprozesse gezielt auf die Anforderungen der Zukunft ausrichtet.

Investitionen in die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Beschäftigten sind ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. Wir fördern eine Kultur des lebenslangen Lernens und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, Veränderungen aktiv und konstruktiv zu gestalten. Durch moderne, inspirierende Arbeitsbedingungen, attraktive Arbeitgeberleistungen und ein gesundes, sicheres Arbeitsumfeld setzen wir uns für das Wohl unserer Mitarbeitenden ein.



Als traditionsreiches Familienunternehmen stehen wir für Vielfalt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine vertrauensvolle, respektvolle Zusammenarbeit. Unser besonderer Teamgeist und unser starkes Miteinander sind die Basis für eine erfolgreiche Zukunft – für unsere Beschäftigten und für Witzenmann.



3.2 Lernen und Entwicklung

Die Fähigkeiten und das Wissen unserer Mitarbeitenden sind das Fundament unseres weltweiten Unternehmenserfolgs. Ihre Expertise, Ideen und Impulse treiben Innovationen voran und sichern unsere Wettbewerbsfähigkeit. Deshalb fördern wir eine gemeinsame Lernkultur, die lebenslanges Lernen (Lifelong Learning) unterstützt und eine kontinuierliche Weiterentwicklung über die gesamte Berufslaufbahn hinweg ermöglicht. Uns ist es besonders wichtig, die Belegschaft gezielt auf den digitalen Wandel vorzubereiten und Lernen als festen Bestandteil des Arbeitsalltags zu etablieren.

Unsere Personalentwicklung basiert auf vier zentralen Bausteinen:

- Informelles Lernen am Arbeitsplatz durch Unterweisungen, Projekte sowie bereichsübergreifende Zusammenarbeit
- Kollaboratives Lernen in Form von Workshops und Impulsvorträgen
- Classroom-Trainings zur Weiterbildung in spezifischen Fachthemen oder besonderen Tätigkeiten
- Learning Nuggets, die über unsere eAcademy flexibel und selbstgesteuert als Onlineangebote genutzt werden können

Diese Entwicklungsformate sind darauf ausgerichtet, das Fachwissen, die Motivation und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden mit den Unternehmensanforderungen in Einklang zu bringen. Wir ermutigen unsere Beschäftigten, aktiv Verantwortung für ihre Qualifizierung zu übernehmen und ihre beruflichen Perspektiven eigenständig zu gestalten.



Lebenslanges Lernen, Wachstum und Performance

Um den stetig wandelnden Anforderungen gerecht zu werden, arbeiten wir kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Optimierung unserer Qualifizierungsformate. Neben dem Aufbau zukunftsrelevanter Kompetenzen legen wir großen Wert darauf, unsere Mitarbeitenden zu befähigen, sich neues Wissen schnell und flexibel anzueignen. Daher setzen wir bewusst auf eine vielfältige und bedarfsorientierte Weiterbildung, die sich an Zukunftsthemen orientiert. Unser Ziel ist es, unsere Beschäftigten mit gezielten Angeboten und Entwicklungsgesprächen bestmöglich zu unterstützen, damit sie ihre Qualifikationen entsprechend ihrer beruflichen Laufbahn, Fähigkeiten und Interessen weiterentwickeln können.

Im Jahr 2024 investierte die Witzemann GmbH erneut umfassend in die Aus- und Weiterbildung ihrer Belegschaft. Insgesamt wurden 12.108 interne Weiterbildungsabschlüsse sowie 238 externe Weiterbildungsabschlüsse erzielt. Die genutzten Angebote umfassten 186 interne und 167 externe

Programme. Die Gesamtzahl der absolvierten Weiterbildungsstunden belief sich auf 21.118 Stunden, was pro Mitarbeitenden durchschnittlich 12,5 Stunden im Jahr entspricht.

Unsere Investitionen in die Weiterbildung spiegeln unsere strategischen Schwerpunkte wider:

- 500.974,29 € für fachliche Weiterbildung
- 483.957,08 € für Führungskräfteentwicklung

Die Qualität unserer Weiterbildungsmaßnahmen wird systematisch evaluiert. Das Feedback der Teilnehmenden fließt direkt in die Weiterentwicklung unserer Schulungsangebote ein. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte durch strukturierte Mitarbeitergespräche, Potenzialanalysen und gezielte Förderprogramme, um individuelle Entwicklungsziele festzulegen und passende Maßnahmen abzuleiten.

Mit dem Rollout unserer eAcademy 2021, der Einführung des digitalen Schulungsdialogs sowie dem Ausbau der Lernplattform auf internationaler Ebene haben wir eine solide Basis für eine moderne, flexible und transparente Weiterbildung geschaffen. Dank der Self-Service-Übersichten für Mitarbeitende und Führungskräfte lassen sich Schulungen und Standardunterweisungen – etwa zu Datenschutz oder Compliance – effizient verwalten.

2024 lag der Schwerpunkt insbesondere auf interkulturellen Trainings für die gesamte Witzemann-Gruppe. Zudem wurde die Sprachlernplattform Speex weiter ausgebaut, um gezielt sprachliche Kompetenzen – vor allem im Englischen – zu fördern. Auch die Themen Gesundheit, Resilienz und Sicherheit haben weiter an Bedeutung in unseren Personalentwicklungsprogrammen gewonnen.

Nachwuchsförderung



Im Jahr 2024 haben wir die Zahl der Ausbildungsplätze signifikant erhöht – von 18 auf 28, was einer Steigerung von 55,6 % gegenüber dem Vorjahr und 133,3 % im Vergleich zu 2022 entspricht. Auch die Übernahmequote ist weiter gestiegen: 2024 wurden knapp 91 % der Auszubildenden und dual Studierenden übernommen, die Hälfte davon sogar unbefristet.

Als Familienunternehmen mit Tradition ist es uns ein besonderes Anliegen, junge Menschen auf ihrem beruflichen Weg zu begleiten, sie zu unterstützen und gezielt zu fördern. Die betriebliche Ausbildung ist seit Jahren ein fester Bestandteil von Witzenmann und bildet die Basis für die Fach- und Führungskräfte von morgen. Mit vielfältigen Ausbildungsangeboten schaffen wir attraktive Perspektiven für junge Talente und setzen auf eine bedarfsorientierte Ausbildung.

Besonders stolz sind wir auf unsere Initiativen zur Förderung individueller Karrierewege: 2024 haben wir einem jungen Mann nach einer sechsmonatigen Einstiegsqualifizierung den Start in eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer ermöglicht. Zudem erhielt ein Produktionsmitarbeiter die Chance auf eine Umschulung zum Konstruktionsmechaniker. Auch die Förderung von Frauen in technischen Berufen bleibt ein zentrales Ziel. Zum 31.12.2024 hatten wir insgesamt acht Frauen in technischen Ausbildungsberufen oder MINT-Studiengängen. Das entspricht etwa 18 %. In diesem Jahr startete eine Schülerin ein duales Studium im Wirtschaftsingenieurwe-

sen, während zwei weibliche Auszubildende ihre Karriere in MINT-Berufen begannen – als Werkstoffprüferin und als Fachkraft für Metalltechnik mit Schwerpunkt Schweißtechnik. Eine unserer Nachwuchsschweizerinnen nahm zudem an „Jugend schweißt“ teil, einem Wettbewerb für junge Talente im Schweißen.

Neben der klassischen Ausbildung bieten wir Studierenden durch Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten die Möglichkeit, wertvolle Praxiserfahrungen zu sammeln und einen tiefen Einblick in unsere Arbeitswelt zu gewinnen. Dabei setzen wir auf eine enge Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen.

Ein besonderes Highlight im Jahr 2024 war erneut unser Sozialprojekt mit der Lebenshilfe, bei dem elf Auszubildende gemeinsam kleine, aber wirkungsvolle Verbesserungsprojekte umgesetzt haben – ein wertvoller Beitrag für die Gesellschaft und eine wertvolle Erfahrung für unseren Nachwuchs.

3.3 Führung und Zusammenarbeit

In Zeiten des Wandels und sich stetig verändernder Rahmenbedingungen spielen unsere Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Sie sind nicht nur für die erfolgreiche Umsetzung von Transformationsprozessen verantwortlich, sondern auch für die Gestaltung einer wertschätzenden und vertrauensvollen Unternehmenskultur. Deshalb setzen wir gezielt auf die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Führungs- und Zusammenarbeitskultur.

Unternehmensweit fördern wir unsere Führungskräfte durch maßgeschneiderte Leadership-Programme, die praxisnahes Wissen mit gezieltem Training verbinden. Externe Impulse zu aktuellen Führungsthemen werden dabei mit cross-funktionalem Austausch und Networking innerhalb der Unternehmensgruppe kombiniert.

Die Entwicklung unserer Führungskräfte basiert auf zwei zentralen Programmen:

- **WI-Lead** – ein speziell für neue und junge Führungskräfte entwickeltes Programm, das gezielte Unterstützung durch Mentoring von erfahrenen Führungskräften bietet.
- **WI-Empower** – ein gruppenweites Entwicklungsprogramm, das in mehreren Phasen alle Führungskräfte dabei unterstützt, zentrale Aspekte moderner Führung zu reflektieren und weiterzuentwickeln

Unsere Führungskräfte tragen Verantwortung für ein motivierendes, inklusives und leistungsförderndes Arbeitsumfeld. Ihr Verhalten prägt maßgeblich die Qualität der Zusammenarbeit und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Deshalb erwarten wir von ihnen, als verlässliche Vorbilder zu agieren, Vertrauen zu schaffen und ihre Teams aktiv zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen und kreative Lösungen zu entwickeln.

Zukunft gestalten durch starke Führung: WI-Lead und WI-Empower

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Führungskultur ist ein zentraler Bestandteil der strategischen Personalentwicklung bei Witzenmann. Mit den beiden Programmen WI-Lead und WI-Empower schaffen wir die Grundlage für modernes, verantwortungsvolles Führen in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt.



WI-Lead – Fundament für moderne Führung

Bereits seit 2021 ist das Programm WI-Lead zentraler Baustein unserer Führungskräfteentwicklung. Im Fokus stehen dabei Themen wie Kommunikation, Selbst- und Fremdbild, Rollenverständnis und das Führen von Mitarbeitergesprächen. Ab 2022 wurde das Programm gezielt um Inhalte wie Selbstführung, Motivation, Fürsorge und Resilienz erweitert. Ergänzt wird WI-Lead durch eine interne Mentoring-Initiative, in der neue Führungskräfte durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen begleitet werden. 2023 nahmen zwei weitere Gruppen deutscher Führungskräfte teil. Darüber hinaus wurde WI-Lead erstmals an internationalen Standorten wie Belgien und Indien eingeführt. Im Jahr 2024 folgten Schulungen in Frankreich, Brasilien, USA, Slowakei und Tschechien – jeweils mit Unterstützung geschulter HR-Manager nach dem Train-the-Trainer-Prinzip, das eine nachhaltige Umsetzung weltweit ermöglicht. Zur Stärkung der Führungskultur auf dem Shopfloor wurde 2023 zudem das Meisternetzwerk etabliert. In begleiteten Gruppentreffen tauschten sich Meister über alltägliche Führungssituationen aus und entwickelten gemeinsam praxistaugliche Lösungen.

WI-Empower – Kultur des Vertrauens und der Ermächtigung

Mit dem 2021 gestarteten Programm WI-Empower stärken wir gezielt eine Kultur der Zusammenarbeit, der Eigenverantwortung und des positiven Führens. Ziel ist es, Führungskräfte dabei zu unterstützen, Veränderungen aktiv zu gestalten, Mitarbeitende zu befähigen und gleichzeitig die Innovationskraft über Abteilungs- und Ländergrenzen hinweg zu fördern.

Die drei Wellen des Programms sind aufeinander aufgebaut:

- Welle 1 (2021): Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses, Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und kollegiales Feedback
- Welle 2 (2022): Praktische Umsetzung der neuen Führungsprinzipien mit Unterstützung durch den Culture Check – ein anonymes Feedbackinstrument, das auf unseren Unternehmenswerten basiert
- Welle 3 (ab Ende 2023): Fokus auf positives Führen, Resilienz, Selbstreflexion und den professionellen Umgang mit Feedback

2023 wurden gruppenweit Auswertungsdialekt durchgeführt, in denen Führungskräfte ihre Rückmeldungen aus dem Culture Check gemeinsam mit der Personalentwicklung analysierten und konkrete Maßnahmen ableiteten. Im Frühjahr 2024 wurde die dritte Welle von WI-Empower mit den letzten Workshops erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt fanden zwölf Workshops statt, an denen sich Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen beteiligten.



Zukunft der Führung gemeinsam gestalten

Die Programme WI-Lead und WI-Empower sind integrale Bestandteile unseres Verständnisses von nachhaltiger Unternehmensentwicklung. Sie stärken nicht nur die Führungskompetenzen, sondern fördern auch den Dialog, die gegenseitige Wertschätzung und die Resilienz im gesamten Unternehmen. Die aktive Beteiligung der Geschäftsführung in allen Workshop-Wellen sowie der kontinuierliche internationale Ausbau unterstreichen den hohen Stellenwert, den Führung bei Witzenmann hat – heute und in Zukunft.

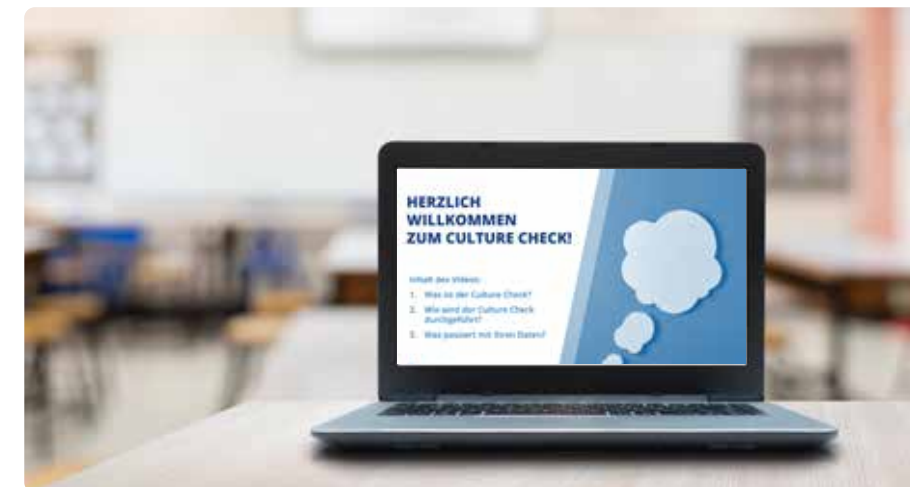
Interessensvertretung unserer Mitarbeitenden

Ein offener und vertrauensvoller Dialog mit unseren Arbeitnehmervertretungen ist für uns essenziell, um notwendige Veränderungsprozesse erfolgreich und nachhaltig zu gestalten. Wir setzen auf eine enge, konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Betriebsräten und pflegen einen regelmäßigen, transparenten Austausch. Dabei informieren wir sowohl unsere Mitarbeitenden als auch ihre gewählten Vertreter frühzeitig und umfassend über wesentliche betriebliche Veränderungen. Unsere Vorgehensweise

orientiert sich stets an nationalen Gesetzen und geltenden Betriebsvereinbarungen. Die Mitbestimmungsrechte unserer Beschäftigten sind in verschiedenen Vereinbarungen verankert und werden durch regelmäßige Betriebsversammlungen gestärkt.

Neben Tarifverträgen sehen wir die betriebliche Mitbestimmung als ein wesentliches Instrument, um gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich aktiv einzubringen und die Zukunft unseres Unternehmens mitzugestalten.

Culture Checks international ausgerollt



Im Sommer 2024 begann die zweite Runde der Culture Checks – zunächst an der Witzenmann GmbH in Deutschland. Über 1.050 Mitarbeitende nahmen teil und 135 Führungskräfte erhielten differenziertes Feedback.

Seit Oktober 2024 werden die Culture Checks schrittweise an internationalen Standorten umgesetzt. Die vollständige Auswertung ist bis Mitte 2025 geplant.



Culture Check

Der Culture Check ist ein umfragebasiertes Entwicklungsinstrument für Führungskräfte und deren Teams. Erfasst wird die Selbsteinschätzung der Führungskräfte sowie die Einschätzung der Teammitglieder des Führungsverhaltens der Führungskraft. Er dient nicht der reinen Datenerhebung, sondern soll zur Reflexion des Führungsverhaltens, zum Dialog im Team sowie zur Verhaltensänderung anregen. Der daraus resultierende Leadership Report ist kein Abschluss, sondern der Beginn eines Entwicklungsprozesses. Im Fokus steht nicht die Messung von Kennzahlen, sondern eine ehrliche und transformative Auseinandersetzung mit Führung und Zusammenarbeit.

3.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unser oberstes Ziel im Bereich Arbeitssicherheit ist es, Arbeitsunfälle konsequent zu vermeiden, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und wirksam zu minimieren – mit dem Ziel, ein Höchstmaß an Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Ebenso wichtig ist uns die aktive Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützen wir präventiv, stärken das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und leisten einen Beitrag zur langfristigen Leistungsfähigkeit unserer Teams.

Ausweitung zertifizierter Arbeitsschutzmanagementsysteme

Mit unseren Arbeitsschutzmanagementsystemen schaffen wir einen strukturierten Rahmen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern. In regelmäßigen Abständen identifizieren, bewerten und priorisieren wir mögliche Risiken für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Daraus leiten wir konkrete Maßnahmen zur Verbesserung ab. In der Vergangenheit haben wir auf diese Weise u. a. die persönliche Schutzausrüstung der Mitarbeitenden weiter verbessert, dezidierte Analysen zur psychischen Belastung durchgeführt und eine digitale Meldefunktion für unsichere Situationen und Beinaheunfälle für alle Beschäftigten eingeführt.

Im Berichtsjahr haben wir das Arbeitsschutzmanagementsystem unseres Headquarters erstmals erfolgreich nach ISO 45001 zertifizieren lassen. Damit haben wir gruppenweit eine Abdeckung von 67 % erreicht und unser selbst gestecktes Ziel planmäßig erfüllt. Diesen hohen Abdeckungsgrad gilt es nun zu halten.

Wir haben im Berichtsjahr damit begonnen, die Arbeitssicherheit an allen deutschen Standorten zu vereinheitlichen und vollständig inhouse zu betreuen. Das beinhaltet eine einheitliche Management- und Steuerungsstruktur sowie gleiche Standards und Systeme. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, diesen Prozess bis 2026 abzuschließen.

Abdeckungsgrad ISO 45001

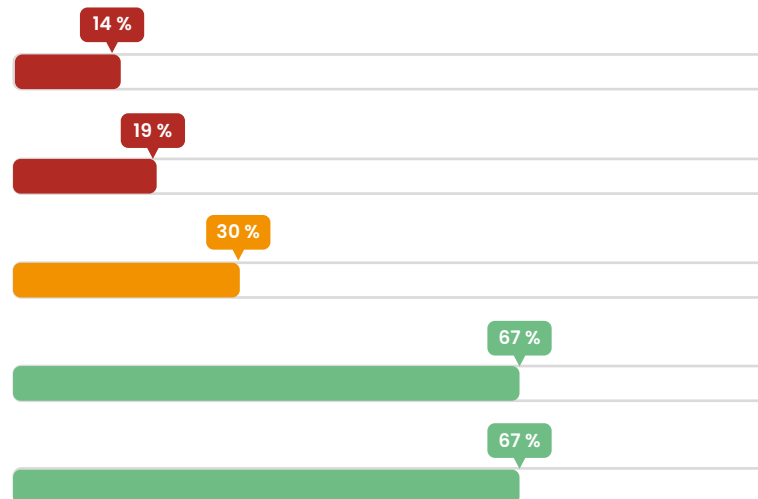
Abdeckung Stand 2021
Mitarbeitende 622

Abdeckung Stand 2022
Mitarbeitende 807

Abdeckung Stand 2023
Mitarbeitende 1315

Abdeckung Stand 2024
Mitarbeitende 2967

Abdeckung Ziel 2025
Mitarbeitende 2974



Arbeitsunfälle kontinuierlich reduziert

Unsere Fortschritte im gruppenweiten Arbeitsschutzmanagement zeigen sich insbesondere in der kontinuierlichen Reduktion der Arbeitsunfälle. Im Jahr 2024 verzeichneten wir 10,4 Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden (2023: 11,8; 2022: 12,6; 2021: 12,4). Diesen Trend wollen wir fortsetzen. Unser aktuelles Ziel bezieht sich auf die Witzenmann GmbH, das Headquarter der Gruppe. Hier wollen wir die Arbeitsunfallhäufigkeit bis 2030 um mindestens 80 % (gegenüber 2021) senken. Bis 2025 werden wir Arbeitssicherheitsziele für die gesamte Witzenmann-Gruppe definieren.

Bei der Erreichung unserer Arbeitsschutzziele haben wir bereits deutliche Fortschritte erzielt.

Bis zum Ende des Berichtsjahres konnten wir die Arbeitsunfallhäufigkeit im Headquarter gegenüber dem Basisjahr 2021 um mehr als 34 % senken – das entspricht einer weiteren Verbesserung um 21 % im Vergleich zum Vorjahr. Zu diesem Erfolg tragen sowohl bewährte Maßnahmen als auch gezielte Weiterentwicklungen bei. Dazu zählen unter anderem

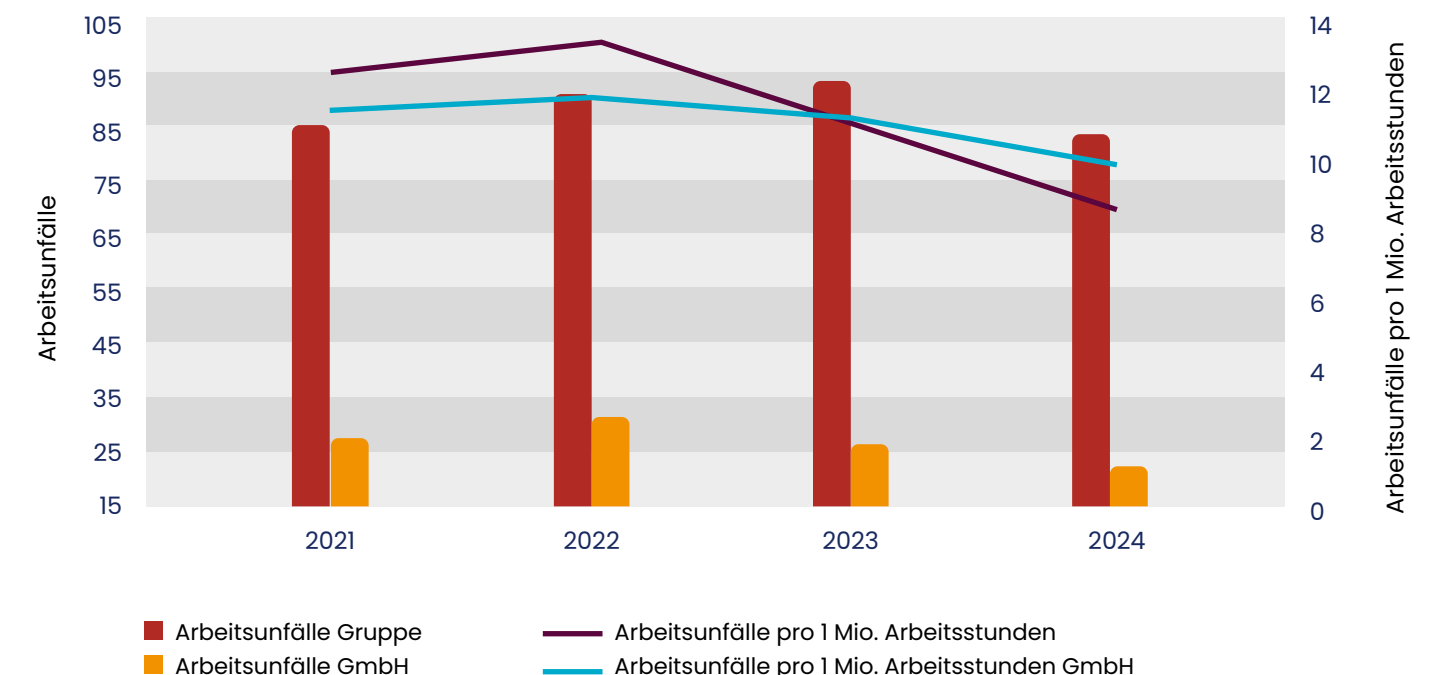
- die Reduktion von Gefahrstoffen,
- die weitere Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)
- sowie intensiverte Schulungen im verhaltensorientierten Arbeitsschutz.

Ein wesentlicher Baustein ist auch unser etabliertes Meldesystem: Es ermöglicht eine konsequente Erfassung von Unfällen und Beinaheunfällen durch unsere Mitarbeitenden. So können potenzielle Risiken frühzeitig erkannt, analysiert und gezielt abgestellt werden.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr einen wichtigen Meilenstein im Headquarter erreicht: Mit der Einrichtung eines Sicherheitsbeauftragten-Forums haben wir eine Plattform für Information und Austausch geschaffen, die wesentlich zur Vernetzung und Sensibilisierung unserer Sicherheitsbeauftragten – also unserer Sicherheits-spezialisten und -Multiplikatoren in den jeweiligen Abteilungen – beiträgt.

Auf Gruppenebene haben wir zudem ein Projekt gestartet, das den Informations- und Wissensaustausch zwischen den Gruppengesellschaften fördert. Unser „Occupational Health & Safety Round Table“, den wir im Jahr 2024 initiiert haben, zeigt bereits erste sichtbare Erfolge. Ein Beispiel: An vielen unserer Standorte stehen gleiche oder sehr ähnliche Maschinen und Anlagen. Ihr Sicherheitsniveau ist überall hoch, wird aber durch Initiativen der Standorte kontinuierlich weiterentwickelt. Von diesem Wissen kann die gesamte Gruppe profitieren.

Arbeitsunfälle in der Witzenmann-Gruppe



Ziele im Arbeitsschutz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckung ISO 45001	[% Gruppe]	67 %	67 %	2025	Gruppe	
Zentrales Inhousemanagement	-	-	-	2026	GmbH	
Performanceziele						
Reduktion Arbeitsunfallhäufigkeit [Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden]	[% Reduktion ggü. 2021]	80 %	34%	2030	GmbH	



Grundsätzlich führen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei allen Arbeitsunfällen eine umfassende Unfallanalyse durch und leiten daraus geeignete Maßnahmen ab, um ähnliche Unfälle in Zukunft zu vermeiden. Durch regelmäßige arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen können wir frühzeitig notwendige technische und organisatorische Maßnahmen festlegen und unsere Mitarbeitenden entsprechend unterweisen. Dabei haben wir immer unser Ziel vor Augen, Arbeits-

unfälle ganz zu vermeiden. Den Stand der Umsetzung und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir zudem in regelmäßigen Begehungen. Mindestens alle drei Jahre müssen alle relevanten Bereiche von unseren Fachkräften für Arbeitssicherheit auditiert werden.

Umfassende Sicherheitsschulungen
Ein wesentlicher Baustein unseres Arbeitsschutzmanagementsystems ist es, unsere Mitarbeitenden für sicherheitsrelevante Themen zu sensibilisie-

ren und ihnen das notwendige Wissen zu vermitteln. Deshalb bieten wir eine Reihe von Sicherheitsschulungen an, die alle Mitarbeitenden durchlaufen müssen – von unseren Auszubildenden bis zu den Führungskräften. Viele Schulungen sind auch digital in unserer eAcademy verfügbar. Ergänzend setzen wir weitere Kommunikationsmittel wie Newsletter, Poster oder Videos ein, um unsere Mitarbeitenden für Arbeitssicherheitsaspekte zu sensibilisieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Als traditionsreiches Familienunternehmen nehmen wir unsere Verantwortung, für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu sorgen, seit jeher sehr ernst. Mit verschiedenen Maßnahmen und Angeboten fördern wir das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz unserer Mitarbeitenden und reduzieren das Risiko von Berufskrankheiten auf ein Minimum.

Prävention ist ein wichtiger Bestandteil unseres Gesundheitsmanagements. Gerade bei körperlich anstrengender Arbeit, wie sie in der Produktion vorkommen kann, ist ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz von großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist es, durch ausreichende Ausgleichsübungen Fehlhaltungen und Erkrankungen vorzubeugen. Dafür sind bei der Witzenmann GmbH unsere „Gesundheitsguides“ zuständig. In jeder Abteilung gibt es umfassend geschulte Mitarbeitende, die mindestens einmal pro Woche ein gemeinsames Training durchführen.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir unsere Initiative WI CARE ins Leben gerufen. Sie unterstützt gezielt die mentale und physische Gesundheit unserer Mitarbeitenden und stärkt in den verschie-

denen Berufsgruppen die Resilienz. Ein wichtiger Baustein ist dabei die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, um Risiken frühzeitig zu erkennen. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitenden mit WI CARE eine externe, anonyme Beratungsstelle für berufliche und private Anliegen zur Verfügung – mit der Möglichkeit zur Weitervermittlung an professionelle Stellen. Ergänzt wird das Angebot durch Vorträge, Schulungen und E-Learnings, die Impulse für den Umgang mit herausfordernden Situationen geben. Mit WI CARE setzen wir ein Zeichen für Achtsamkeit, Offenheit und eine nachhaltige Unternehmenskultur, in der mentale Gesundheit mitgedacht wird.

Gleich zweimal haben wir im Jahr 2024 einen Gesundheitstag veranstaltet. Gemeinsam mit der AOK und der Techniker Krankenkasse haben wir unsere Mitarbeitenden im Frühjahr und im Herbst über zahlreiche Themen rund um die Gesundheit informiert. Wie richtige Ernährung und gesunder Schlaf funktionieren, was man für einen gesunden Darm tun sollte und worauf ich bei der Arbeit achten muss, damit die Rückengesundheit nicht zu kurz kommt, sind nur einige der Themen, die an diesen beiden Ta-

gen vermittelt wurden. Außerhalb der Gesundheitstage boten wir unseren Mitarbeitenden wie jedes Jahr ein Seminar zur Raucherentwöhnung an. Darüber hinaus fand exklusiv für unsere Belegschaft eine Fachvortragsreihe des Caritasverbandes e. V. Pforzheim zu verschiedenen Vorsorge- und Gesundheitsthemen statt.

Ihre persönliche Fitness können unsere Mitarbeitenden durch die Teilnahme an verschiedenen Sportgruppen verbessern. Das Angebot reicht von Tennis über Wandern bis hin zu Yoga, wobei die Gestaltung und Organisation in erster Linie in den Händen der Mitarbeitenden liegt. Wer sich darüber hinaus sportlich messen wollte, konnte z. B. am BASF-Firmen-Cup teilnehmen. Mehr als 50 Mitarbeitende der Witzenmann GmbH sind 2024 über die Ziellinie gelaufen.

In unserem Betriebsrestaurant bieten wir frisch zubereitete Speisen an. Als besonderen Service gibt es die Möglichkeit, das gesunde Speisenangebot auch zum Mitnehmen, zum Beispiel für Familienangehörige, zu erwerben.

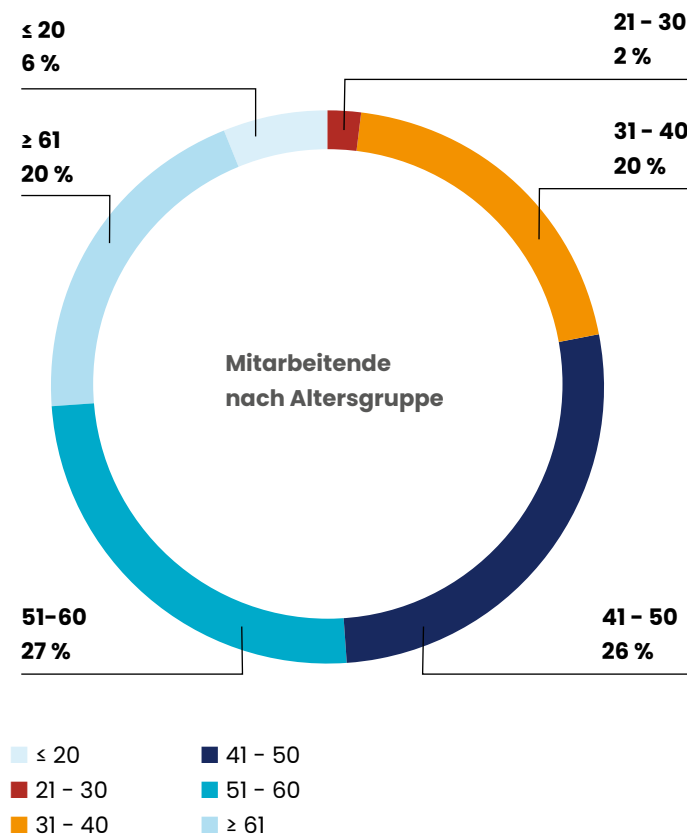
Darüber hinaus bieten wir im Rahmen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge entsprechende Angebote an. Dazu gehört zum Beispiel die jährliche Gripeschutzimpfung. Eine wichtige Rolle für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden spielt auch unser betriebliches Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit. Dabei arbeiten die jeweilige Führungskraft der Mitarbeitenden, die HR Business Partner und der werksärztliche Dienst eng zusammen.

3.5 Diversität und Chancengleichheit



© Steffen Reinhold

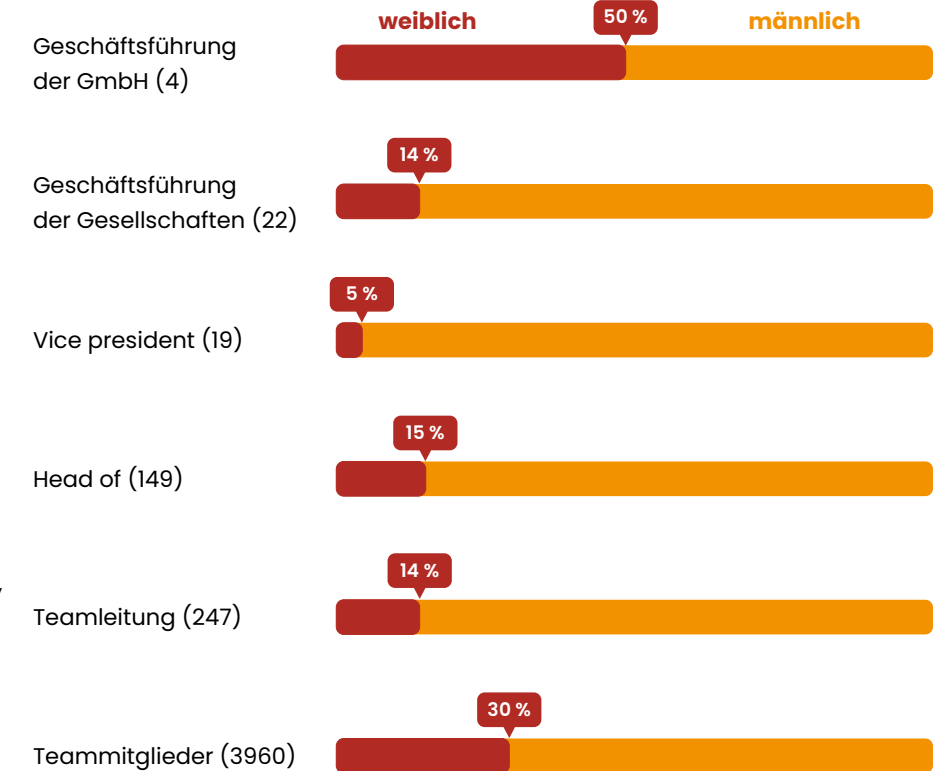
Mitarbeitende nach Altersgruppe



Als international aufgestelltes Unternehmen bekennt sich die Witzenmann-Gruppe zu Offenheit, Fairness und einem respektvollen Miteinander. Wir sind überzeugt: Vielfalt ist ein entscheidender Erfolgsfaktor und fördert Innovation, Zusammenarbeit und unternehmerische Stärke. Vielfalt bedeutet für uns, unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen, Lebensentwürfe und Kompetenzen bewusst einzubeziehen – standort- und hierarchieübergreifend.

Diese Haltung ist fest im Leitbild des Unternehmens verankert. Sie basiert auf der Überzeugung, dass alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Identität, Religion, Weltanschauung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung – gleiche Chancen und eine wertschätzende Behandlung verdienen. Mit unserer Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt setzen wir ein klares Zeichen für eine integrative Unternehmenskultur.

Mitarbeitende nach Geschlecht



Keine Nennungen von nicht-binären Geschlechtern im Berichtsjahr.

Strategische Schwerpunkte in der Diversitätsarbeit

Unsere Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit orientieren sich an drei strategischen Handlungsfeldern:

- Förderung von Frauen in allen Bereichen und Ebenen
- Internationale Zusammenarbeit und interkultureller Austausch
- Gelebte Chancengleichheit im Recruiting und in der Personalentwicklung

Fokus: Frauen in Führung

Ein zentraler Fokus unserer Personalstrategie liegt auf der nachhaltigen Stärkung des weiblichen Anteils in der Belegschaft – insbesondere in Führungspositionen. Die Geschäftsführung ist bereits paritätisch aufgestellt. Auf allen anderen Führungsebenen bauen wir unsere Aktivitäten gezielt aus, um langfristig mehr weibliche Führungskräfte zu gewinnen.

Wir arbeiten daran, Karrierechancen transparenter zu gestalten und weibliche Talente frühzeitig zu identifizieren sowie gezielt zu fördern – unter anderem durch eine festgelegte Frauenquote im zukünftigen High-Potential-Programm. Mit unserem Employer Branding sprechen wir gezielt Expertinnen an, um sie für die Witzenmann-Gruppe zu begeistern und ihnen attraktive Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

2024 haben wir zudem unsere Maßnahmen zur Förderung von Frauen weiter ausgebaut: Im Rahmen eines unternehmensübergreifenden Cross-Company-Mentoringprogramms in Zusammenarbeit mit den Spitzenfrauen Baden-Württemberg und Unternehmen wie Bosch, Porsche und EnBW erhalten Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ein Jahr lang von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren begleitet zu werden. Ziel ist es, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung gezielt zu stärken und ihre Chancen auf Führungspositionen weiter zu verbessern.

Auch im Ausbildungsbereich legen wir besonderen Wert auf die Förderung von Frauen in technischen Berufen und MINT-Studiengängen, um ihnen frühzeitig attraktive berufliche Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Durch die Teilnahme am Girls'Day ermöglichen wir interessierten Mädchen praxisnahe Einblicke in technische Berufsfelder und sensibilisieren sie spielerisch für Karrierewege in der Industrie. Unser Engagement zielt darauf ab, mögliche Vorurteile abzubauen und Begeisterung für Technik und Innovation zu wecken.

Darüber hinaus schaffen wir Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken – durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsmöglichkeiten und individuelle Gestaltungsspielräume, die den unterschiedlichen Lebensphasen unserer Mitarbeitenden gerecht werden.

Kulturelle Vielfalt als Stärke

Unsere Mitarbeitenden kommen aus unterschiedlichsten Kulturen, Ländern und Erfahrungswelten. Diese Vielfalt hilft uns, Kundenerwartungen weltweit besser zu verstehen und lokal relevante Lösungen zu entwickeln. Internationale Personaleinsätze sowie der standortübergreifende Austausch sind feste Bestandteile unseres Arbeitsalltags – ob durch Entsendungen nach Mexiko, Indien oder China oder durch Aufenthalte ausländischer Kolleginnen und Kollegen am Stammhaus in Deutschland.

Zur gezielten Förderung interkultureller Kompetenzen bieten wir regelmäßig Schulungen und Trainings an. Besonders Wert legen wir auf den offenen Dialog über kulturelle Unterschiede hinweg. Auch mit unserer Beteiligung am Diversity Day setzen wir regelmäßig ein sichtbares Zeichen für Vielfalt und Inklusion im Arbeitsalltag.



Generationenvielfalt gestalten

Mit einem vielfältigen Altersprofil stellt sich die Witzenmann-Gruppe den Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels aktiv. Eine gesunde Balance aus Erfahrung und frischem Denken ist uns wichtig. Deshalb investieren wir in altersgerechte Arbeitsbedingungen, Gesundheitsangebote sowie Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Generationen. Zudem unterstützen wir den gleitenden Übergang in den Ruhestand – zum Beispiel durch unser Angebot zur Altersteilzeit (ATZ), das bereits vielfach in Anspruch genommen wurde.



3.6 Attraktiver Arbeitgeber

Als moderner Mittelständler mit internationaler Ausrichtung ist es unser Anspruch, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das langfristige Perspektiven, individuelle Entfaltungsmöglichkeiten und eine starke Unternehmenskultur vereint. In einem zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt liegt unser Fokus darauf, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, Potenziale zu entwickeln und unsere Mitarbeitenden dauerhaft für Witzenmann zu begeistern.

Unsere strategischen Handlungsfelder konzentrieren sich auf

- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle,
- ein modernes Weiterbildungsangebot und
- attraktive Zusatzleistungen.

2024 haben wir unser Engagement zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität weiter ausgebaut. Ein zentrales Element ist dabei die gezielte Ansprache neuer Zielgruppen: So arbeiten wir mit JobTeaser, einer Plattform für Studierende und Berufseinsteiger, zusammen, um frühzeitig mit Nachwuchskräften in Kontakt zu treten. Zudem kooperieren wir mit der Onlineplattform Superheldin.io, um Fachkräfte über alternative Kanäle zu erreichen und unser Stellenangebot breiter sichtbar zu machen.

Auch bei der Nachwuchsgewinnung sind wir aktiv: Im Rahmen eines Praxisprojekts kooperieren wir mit der Hochschule Pforzheim, engagieren uns bei der Erstsemesterbegrüßung und bieten Studierenden direkte Einblicke in unsere Praxis. Gemeinsam mit der IHK und Südwestmetall haben wir 2024

an einem Filmprojekt mitgewirkt, um jungen Menschen die Attraktivität von Berufen im Bereich Metall und Elektronik näherzubringen.

Ein hohes Maß an Identifikation mit dem Unternehmen zeigt sich auch im Alltag: Mit Aktionen wie kostenlosem Eis für unsere Mitarbeiter im Sommer, einem neuen Kinderferienprogramm zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer Blutspendeaktion in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz stärken wir den Teamgeist und fördern gesellschaftliches Engagement innerhalb der Belegschaft. Die Teilnahme am Christopher Street Day in Pforzheim unterstreicht zudem unser klares Bekenntnis zu Diversität und Offenheit – erstmals präsentierten wir uns 2024 mit einem eigenen Stand.

Darüber hinaus ist es uns wichtig, die Meinungen und Ideen unserer Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen. Über Feedbackformate, ein gelebtes Innovationsmanagement und regelmäßige Umfragen schaffen wir Raum für Mitgestaltung. Die Auszeichnung zur „Top Company“ durch die Plattform Kununu – die wir 2024 bereits zum vierten Mal in Folge erhielten – bestätigt uns auf unserem Weg und macht sichtbar, dass unser Engagement auch extern wahrgenommen und geschätzt wird.

Die hohe Betriebszugehörigkeit innerhalb der Unternehmensgruppe ist ein weiterer Beleg für die Verbundenheit unserer Mitarbeitenden mit Witzenmann. Um diese langfristig zu sichern, investieren wir konsequent in ein modernes Arbeitsumfeld, das die individuelle Entwicklung ebenso fördert wie ein kollegiales, respektvolles Miteinander.



Unsere weltweiten Family Days 2024

Was verbindet Menschen über Standorte, Sprachen und Kulturen hinweg?

Bei Witzenmann glauben wir: Es sind gemeinsame Erlebnisse, echte Begegnungen und die Offenheit, das eigene Arbeitsumfeld mit anderen zu teilen – insbesondere mit der Familie.

Ein weltweites Zeichen der Wertschätzung

Mit den weltweiten Family Days 2024 haben wir genau dafür Raum geschaffen: Unsere Standorte öffneten ihre Türen für Angehörige und boten persönliche Einblicke in den Arbeitsalltag – nahbar, authentisch und mit großem Engagement organisiert.



Ein Konzept – viele Gesichter

In einem global abgestimmten Format mit lokalem Charakter entstanden Veranstaltungen, die so vielfältig waren wie die Regionen selbst – und doch eines gemeinsam hatten: Wertschätzung, Nähe und Begeisterung.

Ein Tag für Groß und Klein:

Eindrücke aus unseren Standorten

In Pforzheim verwandelte sich unser Stammhaus in eine lebendige Feierslandschaft mit über 3.000 Gästen.

Auch an unseren Tochtergesellschaften bot der Family Day eine wunderbare Gelegenheit, gemeinsam mit den Familien einen Blick hinter die Kulissen zu werfen. Weltweit sorgten Werksführungen, kreative Rahmenprogramme und vielfältige kulinarische Angebote für eine offene, einladende Atmosphäre.



„Wir haben die Gelegenheit sehr geschätzt, das familiäre Miteinander bei Witzenmann selbst zu erleben.“



Mehr als ein Fest: gelebte Kultur

Die Family Days 2024 waren mehr als Feste – sie waren gelebte Unternehmenskultur.

Sie zeigten, dass hinter jeder Technologie, jeder Struktur und jedem Standort Menschen stehen. Und dass ein Unternehmen besonders dann stark ist, wenn es nicht nur Leistung, sondern auch Beziehungen fördert – offen, respektvoll und miteinander.

3.7 Soziales Engagement



Zukunftsorientiertes Engagement aus Tradition

In unserer 170-jährigen Unternehmensgeschichte hat die Gesellschaft stets einen hohen Stellenwert. Im Laufe der Jahrzehnte ist ein breit gefächertes Engagement erwachsen, das sich vor allem auf die Regionen rund um unsere Standorte konzentriert. Auf dieser Basis entwickeln wir unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten kontinuierlich weiter. Derzeit sind wir dabei, unser gesellschaftliches Engagement für den gesamten Konzern neu zu konzipieren. Damit wollen wir den Anforderungen und Bedürfnissen einer sich wandelnden Zivilgesellschaft sowie der enormen Bedeutung des Umwelt-

und Klimaschutzes gerecht werden. Darüber hinaus wollen wir unsere Mitarbeitenden künftig noch stärker einbinden, Corporate Volunteering ermöglichen und ihnen die Chance geben, eigene Ideen und Initiativen zu entwickeln und voranzutreiben. Auch unser Netzwerk mit lokalen Initiativen wollen wir in Zukunft noch enger knüpfen und darüber hinaus unsere internationalen Tochtergesellschaften ermutigen, ihre Aktivitäten vor Ort zu intensivieren.

Unser gesellschaftliches Engagement wird künftig auf vier Säulen ruhen und sich durch langfristige und enge Partnerschaften auszeichnen. So stellen

wir sicher, dass unser Engagement zielgerichtet eingesetzt wird und ausreichend Früchte trägt. Die vier Säulen sind Bildung & Kultur, Sport & Freizeit, Soziales & Gesundheit sowie Umwelt. Wir wollen in allen Säulen aktiv sein. Welche Projekte und Partnerschaften für uns in Frage kommen, wird durch eine klare Entscheidungsmatrix bestimmt – im Mittelpunkt steht die Übereinstimmung mit unserem Unternehmen, unseren Werten und unserer Transformation.

Gruppenweites Engagement auf breiter Basis

Bildung & Kultur



Die Gründung der Fakultät für Technik an der Hochschule Pforzheim geht unter anderem auf die Initiative und das finanzielle Engagement unseres ehemaligen Geschäftsführers Dr. Walter Witzemann (*1908, gest. 2004) zurück. Er war Ehrensator der Hochschule, nach ihm ist auch ihr größter Hörsaal benannt. Bis heute unterstützen wir die Hochschule mit einem jährlichen Förderbetrag. Unsere Tochtergesellschaft in den USA unterstützte im Berichtsjahr Projekte an einer lokalen Schule sowie in einem Kunstzentrum. Ebenso förderte Witzemann-Brasilien Projekte an einer lokalen Schule und unterstützte darüber hinaus ein Förderprogramm für einkommensschwache Schülerinnen und Schüler mit herausragenden schulischen Leistungen oder besonderem Engagement. Auch Witzemann-India unterstützte Schulen für bedürftige Schüler mit Spenden und stattete sie mit moderner Technik aus.

Die Witzemann GmbH unterstützt das Pforzheimer Jugendforschungszentrum (JFZ) seit seiner Gründung 2022. Hier wurde ein Platz für Nachwuchstüftler geschaffen. Seit vielen Jahren ist die Witzemann GmbH Unterstützer des Südwestdeutschen Kammerorchesters und des Pforzheimer Theaters. Unseren Mitarbeitenden steht ein Kontingent an Eintrittskarten für das Kammerorchester und das Stadttheater zur Verfügung.

Soziales & Gesundheit



Wir unterstützen die Gesellschaft zur Förderung der Krebstherapie e. V. mit regelmäßigen Geldspenden. Sie ist Trägerin des Carl Gustav Carus-Instituts in Niefern-Öschelbronn. Das interdisziplinär ausgerichtete anthroposophische Forschungsinstitut arbeitet an der Entwicklung pharmazeutischer Verfahren und der wissenschaftlichen Begleitung des Einsatzes von Mistelpräparaten in der Krebstherapie. Witzemann-Spanien organisierte im Berichtsjahr eine Blutspendeaktion. Die brasilianische Tochtergesellschaft spendete umfangreiche Lebensmittel für ein Waisenhaus und initiierte eine Sammelaktion für Plastikflaschenverschlüsse, die zur Umweltverschmutzung beitragen. Diese wurden in Spenden für ein Pflegeheim umgewandelt. Witzemann-USA unterstützte mehrere lokale Suppenküchen und Lebensmittelbanken und sponserte einen Benefizlauf zur Aufklärung über Brustkrebs. Auch Witzemann-Benelux beteiligte sich mit Spenden am Kampf gegen den Krebs. Darüber hinaus engagierte sich die slowakische Tochtergesellschaft bei einer lokalen Veranstaltung zur Unterstützung von Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen.

Sport & Freizeit



Die Witzemann GmbH unterstützt regelmäßig Sportveranstaltungen wie den „Lauf für das Leben“ oder den Pforzheimer Citylauf. Seit 2012 sponsern wir die „Rennschmiede“, den studentischen Rennstall der Hochschule Pforzheim. Hier fördern wir gezielt die studentische Forschung und Entwicklung im Bereich Elektromobilität – ein Projekt, das auch gleichzeitig auf die Bildung einzahlt. Auch mit der mehrfachen Weltmeisterin im „Bike Trial“, Nina Reichenbach, arbeiten wir als Sponsor zusammen.

Im Berichtsjahr 2024 haben sich mehrere Gesellschaften der Witzemann-Gruppe mit vielfältigem lokalem Engagement eingebracht – insbesondere im Bereich Sport und Kultur:

- Witzemann-Rhein-Ruhr und Witzemann-Benelux unterstützten unter anderem den örtlichen Tennisclub sowie eine Basketballmannschaft.
- Witzemann-UK engagierte sich im Sportbereich und sponserte einen Fußballverein in Bellshill.
- Unsere spanische Tochtergesellschaft förderte mehrere Sportveranstaltungen, Konzerte und Musicals.
- Witzemann-Tschechien unterstützte lokale Initiativen, darunter Marathonläufe und weitere sportliche Aktivitäten.

Diese Beispiele zeigen: Gesellschaftliches Engagement ist ein gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur in der gesamten Witzemann-Gruppe – lokal verankert und vielfältig umgesetzt.

Kapitel 4

Governance und Nachhaltiges Wirtschaften

4.1 Managementansatz



Wir übernehmen Verantwortung.

Zentraler Orientierungspunkt im Themenfeld Governance und nachhaltiges Wirtschaften ist für uns eine Selbstverpflichtung: „Wir übernehmen Verantwortung“. Sie findet sich an vielen Stellen in unserem Leitbild wieder und ist fest in der Unternehmensgruppe verankert.

Unsere unternehmerische Verantwortung umfasst die gesamte Wertschöpfungskette – von der Gewinnung der Metalle in den Minen oder der Aufbereitung von Schrotten bis hin zur Nutzung und umweltgerechten Entsorgung unserer Produkte. Überall können negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt entstehen, denen wir uns stellen müssen – sei es als Einkäufer, Produzent und Arbeitgeber oder als Lieferant. Die Themenschwerpunkte

reichen von unserer Lieferkette über unsere Prozesse und Produkte bis hin zu unseren Kunden. Unser Compliance-Management-System (CMS) stellt sicher, dass gesetzliche Regelungen, für unser Geschäft relevante Standards und unsere eigenen Kodizes entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden.

Die Basis für unser Compliance-Management haben wir durch eine klare Kommunikation der unternehmensinternen Regeln gelegt: In unserem Unternehmensleitbild sind unsere Werte sowie die Unternehmens- und Führungsgrundsätze festgehalten, an denen wir unser Handeln grundsätzlich ausrichten. Unsere Compliance-Richtlinie macht konkrete Vorgaben für regelkonformes Verhalten und

formuliert unsere Erwartungen an die Mitarbeitenden der Witzenmann-Gruppe. Unser Supplier Code of Conduct beschreibt die Anforderungen an unsere Lieferanten. Unsere nachhaltige Beschaffungspolitik definiert unsere ökologischen, sozialen und ethischen Beschaffungsrichtlinien. Die Qualitätsansprüche an unsere Produkte und Produktionsprozesse sind in unserer Qualitätspolitik festgelegt. Diese Richtlinien und Politiken geben uns und unseren Stakeholdern den normativen Rahmen vor.

4.2 Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette

Die meisten Witzenmann-Produkte sind aus Edelstahl und damit langlebig, extrem belastbar und hervorragend recycelbar. Das bedeutet aber auch, dass wir in großem Umfang entsprechende Rohstoffe und Komponenten benötigen. Am Anfang unserer Lieferkette steht die Gewinnung und Herstellung von Eisen und Stahl, sei es durch das Recycling von Schrott oder den Abbau von Eisenerz. Unsere Verantwortung besteht darin, die Auswirkungen dieser Lieferkette auf Mensch und Umwelt durch verschiedene Maßnahmen kontinuierlich zu minimieren oder ganz zu vermeiden.

Transparente Lieferkette

Der erste Schritt zu einer nachhaltigeren Wertschöpfung ist eine transparente Lieferkette. Um die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards in allen Gliedern der Kette sicherstellen zu können, arbeiten wir intensiv daran, die Transparenz zu erhöhen. Die Bereiche, die wir dazu analysieren, sind vielfältig. Sie reichen von den Arbeitsbedingungen unserer direkten und indirekten Lieferanten bis hin zu möglichen Umweltbelastungen.

In den vergangenen Jahren haben wir uns intensiv auf die neuen Verpflichtungen aus dem Gesetz zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette (LkSG) vorbereitet. Neben einem klaren Konzept zur Umsetzung des Gesetzes haben wir auch die organisatorischen Strukturen geschaffen. So bilden die Leiter der Bereiche Einkauf, Recht & Compliance sowie Nachhaltigkeit, Umwelt & Sicherheit unser Menschenrechtsgremium. Dieses Gremium trifft sich im Rahmen eines Lenkungskreises vierteljährlich mit der verantwortlichen Geschäftsführung. Die operative Umsetzung erfolgt durch eine neu geschaffene Stelle im Bereich Legal & Compliance. Im Berichtsjahr haben wir eine unterstützende Software eingeführt und erstmals eine Risikoanalyse unserer gesamten Lieferantenbasis durchgeführt. Darauf aufbauend haben wir von potenziell risikobehafteten Lieferanten – ebenfalls softwaregestützt – eine Selbstauskunft eingeholt, anhand derer wir überprüfen können, ob die von uns geforderten Umwelt- und Sozialstandards eingehalten werden. In Zweifelsfällen werden die Lieferanten zusätzlich auditiert. Bis heute sind uns keine Verstöße in unserer Lieferkette bekannt.

Unser gesetztes Ziel, bis 2026 mindestens 50 % unserer Lieferanten – gemessen am Beschaffungsumsatz – über ein Self-Assessment zu bewerten, konnten wir bereits im Berichtsjahr erreichen. Neues Ziel ist, diese hohe Abdeckung zu halten.

Ziele des Themas Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Einführung regelmäßiger Risikoanalysen & Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien	-	100 %	100 %	2024	Gruppe	
Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien (Self-Assessment)	[% vom Beschaffungsumsatz]	50 %	52 %	2026	Gruppe	
Ermittlung der Tier-2-Lieferanten	[% vom Beschaffungsumsatz Rohmaterial]	50 %	-	2028	Gruppe	

Umfangreiches Lieferantennetz



Unsere rund 6.000 direkten Lieferanten sind auf über 35 Länder verteilt. Jedes dieser Länder birgt gewisse Risiken, die wir mit Hilfe einschlägiger Indizes (z. B. Human Slavery Index oder Environmental Performance Index) und der oben genannten Softwareunterstützung quantifizieren und klassifizieren. Der Großteil des Beschaffungsumsatzes der Witzenmann-Gruppe entfällt auf Produktionsmaterial, das sich aus Rohstoffen sowie Teilen und Baugruppen zusammensetzt. Das gesamte Beschaffungsvolumen lag im Jahr 2024 bei ca. 455 Mio. Euro und ist damit im Vergleich zum Vorjahr umsatzbedingt geringfügig gesunken.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir sind uns bewusst, dass unsere Verantwortung über die Grenzen unseres Unternehmens hinausgeht. Unsere nachhaltige Beschaffungspolitik beschreibt unsere ökologischen, sozialen und ethischen Grundsätze für die Beschaffung. Wie an uns selbst stellen wir auch an unsere Lieferanten hohe Anforderungen. Neben unseren hohen Qualitätsansprüchen achten wir bei der Auftragsvergabe verstärkt auf die Nachhaltigkeitsleistung der

Lieferanten und fragen diese gezielt über unsere Self-Assessment-Fragebögen ab. Wir erwarten von unseren Lieferanten ein rechtskonformes sowie ökologisch und sozial verantwortliches Verhalten. Diese Anforderungen haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten detailliert festgelegt. Alle Lieferanten, die mit uns zusammenarbeiten wollen, müssen diesen formell durch ihre Unterschrift anerkennen. Die Implementierung des LkSG soll die Compliance in unserer Lieferkette durch systematische Risikoanalysen und umfassende Lieferantenbefragungen verbessern.

In geringem Umfang bezieht Witzenmann auch Konfliktmineralien wie Tantal, Nickel, Wolfram oder Kobalt. Deren verantwortungsvolle Beschaffung ist uns ein wichtiges Anliegen. Durch jährliche Befragungen aller betroffenen Lieferanten mit Hilfe einer Vorlage der Responsible Minerals Initiative, dem „Conflict Minerals Reporting Template“ bzw. dem „Extended Minerals Reporting Template“ stellen wir sicher, dass unsere Konfliktmineralien stets aus kontrollierten und sicheren Quellen stammen.



Zur Info

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 im Bereich der verantwortungsvollen Beschaffung von Metallen und Mineralien in Lieferketten entwickelt. Die RMI stellt eine Reihe von Instrumenten und Materialien zur Verfügung, um Unternehmen dabei zu unterstützen, fundierte Entscheidungen über die verantwortungsvolle Beschaffung von Metallen und Mineralien in ihren Lieferketten zu treffen.



Globale Verantwortung, lokaler Dialog – Supplier Conference in Indien 2024



Am dritten Tag öffnete sich die Veranstaltung für über 30 indische Lieferanten, die im Rahmen einer Lieferantenmesse mit eigenen Ständen ihre Produkte und Kompetenzen vorstellten. Ein Höhepunkt neben Fachvorträgen, persönlichem Kennenlernen und Portfolioeinblicken war die feierliche Verleihung des Witzenmann Supplier Awards in drei Kategorien: „Supplier of the Year“, „Newcomer“ und „Local Hero“ – ein symbolisches Dankeschön für besondere Leistungen und partnerschaftliches Engagement.

Begleitet wurde die Konferenz von einem kulturellen Rahmenprogramm

mit Besichtigungen in Mahabalipuram und dem Austausch über wirtschaftliche Entwicklungen, Werte und Zusammenarbeit.

Die Supplier Conference India war ein voller Erfolg – organisatorisch wie inhaltlich. Sie förderte nicht nur das gegenseitige Verständnis zwischen den Witzenmann-Gesellschaften und ihren Partnern, sondern trug aktiv zur Stärkung langfristiger, verantwortungsvoller Lieferbeziehungen bei. Gleichzeitig setzte sie Impulse für Transparenz, Resilienz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette – in Indien und darüber hinaus.

Im März 2024 veranstaltete die Witzenmann-Gruppe erstmals eine Supplier Conference in Indien – ein starkes Zeichen für partnerschaftliche Zusammenarbeit und die strategische Weiterentwicklung unserer globalen Lieferkette.

In einer zunehmend komplexen Welt bietet die enge Abstimmung mit unseren Lieferpartnern eine entscheidende Grundlage für nachhaltiges Wachstum, Resilienz und gemeinsame Qualitätsstandards. Die Veranstaltung war Teil unserer regelmäßig stattfindenden Einkaufs- und Logistikformate und brachte zentrale Stakeholder aus Einkauf, Logistik und dem globalen Lieferantennetzwerk zusammen.

Das dreitägige Programm begann mit einem Standortbesuch bei Witzenmann India, inklusive Werksführung und informellem Austausch bei einer gemeinsamen Abendveranstaltung.

Der zweite Tag stand ganz im Zeichen der internen Weiterentwicklung mit internationalen Teilnehmenden aus der Witzenmann-Gruppe. Hier wurden zentrale Themen wie Lieferkettensicherheit, das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), der CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) sowie Herausforderungen rund um Export- und Importvorgaben intensiv beleuchtet.

Ein besonderer Fokus lag auf der Bedeutung des indischen Beschaffungsmarktes innerhalb der Gruppe, Digitalisierungsstrategien und der Rolle von Dual Sourcing und Resilienz in einem sich wandelnden Marktumfeld. In einem World Café konnten die Teilnehmenden standortübergreifend Lösungsansätze diskutieren und priorisieren.



4.3 Corporate Compliance

Die Übereinstimmung unserer Unternehmenskultur 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 mehr als einem Jahrzehnt den UN Global Compact unterzeichnet und uns zur Einhaltung seiner zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutzstandards und Korruptionsbekämpfung verpflichtet.

Gruppenweites Compliance-Management-System (CMS)

Ziel des Compliance-Managements bei Witzenmann ist es, sicherzustellen, dass an allen Standorten der Witzenmann-Gruppe in den verschiedenen Ländern die geltenden gesetzlichen Bestimmungen eingehalten und unsere unternehmensinternen Richtlinien sowie ethischen Grundsätze und internationalen Standards konsequent beachtet werden. Die Steuerung erfolgt über unser gruppenweites CMS, das sich an der ISO-Norm 37301 orientiert. Mit ihm fördern wir regelkonformes, integrires und ethisches Verhalten überall in unserer Unternehmensgruppe und bei unseren Geschäftspartnern. Darüber hinaus unterstützt das CMS unsere Mitarbeitenden im verantwortungsvollen Umgang mit Compliance-Risiken.

Mit Hilfe des CMS haben wir in der Witzenmann-Gruppe einen kontinuierlichen Prozess etabliert, der sicherstellt, dass wir unsere Compliance-Ziele zuverlässig erreichen. Er besteht im Wesentlichen aus drei aufeinander aufbauenden Phasen, die regelmäßig durchlaufen werden: Vorbeugen, Erkennen und Handeln. Durch dieses iterative Vorgehen und die präventive Ausrichtung des CMS können wir Risiken und potenzielle Verstöße frühzeitig erkennen und ihnen angemessen begegnen. Die Koordination dieser Aktivitäten erfolgt zentral durch die Witzenmann GmbH. Die operative Umsetzung erfolgt durch die jeweiligen Tochtergesellschaften vor Ort unter Anleitung der zentralen Stelle. Die Verantwortung für das Compliance-Management verankern wir sukzessive stärker in den Tochtergesellschaften.

Grundlage unseres Compliance-Managements ist eine umfassende und regelmäßig wiederholte Risikoanalyse. Dazu führen wir unter Einbeziehung neutraler Dritter konzernweit Befragungen von Führungskräften durch. Auf Basis der Befragungsergebnisse werden die Risiken bewertet, Maßnahmenkataloge erstellt und priorisiert abgearbeitet. Regelmäßige Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen begleiten diesen Prozess.

Nach und nach wollen wir alle Tochtergesellschaften vollständig in den Prozess integrieren. Bis 2029 soll jede Tochtergesellschaft mindestens einmal eine Risikoanalyse durchlaufen haben. Danach soll der Prozess verstetigt werden.

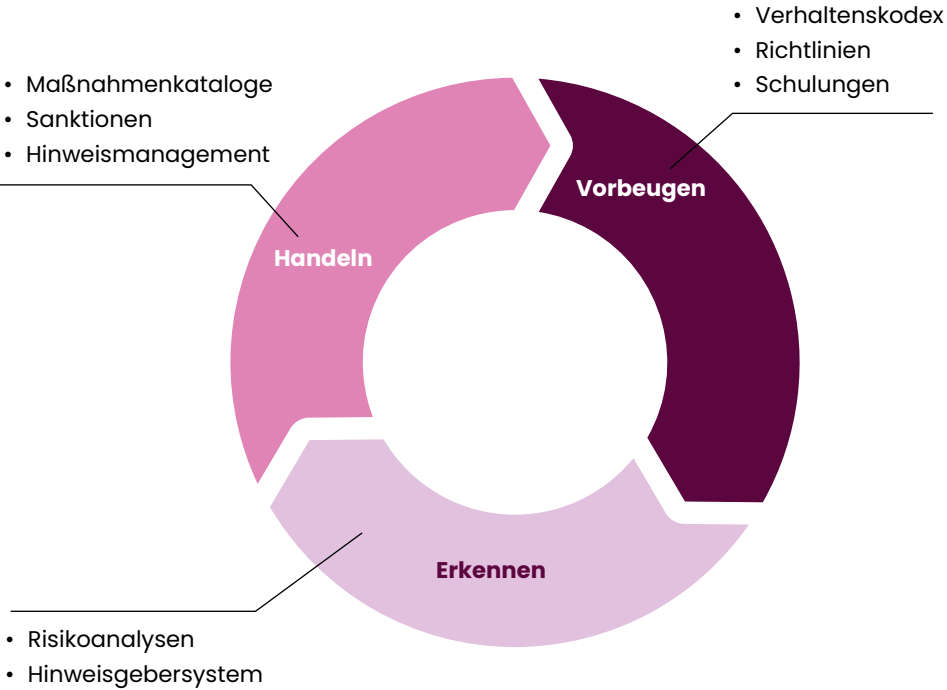
Im August 2024 wurde WI-China auf Fälle potenzieller Bestechlichkeit und Kollusion aufmerksam gemacht. Dies führte in Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Anwaltskanzlei zu umfassenden internen Untersuchungen, die schließlich in Entlassungen und consequenten rechtlichen Schritten mündeten. Das Headquarter hat in der Folge in Zusammenarbeit mit WI-China umgehend Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kontrollen implementiert. Zudem wurden zusätzliche Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen eingeführt und das Compliance-Wissen aller Mitarbeitenden nochmals umfassend aufgefrischt, um die Einhaltung der Compliance-Richtlinien sicherzustellen.

Ziel der Corporate Compliance

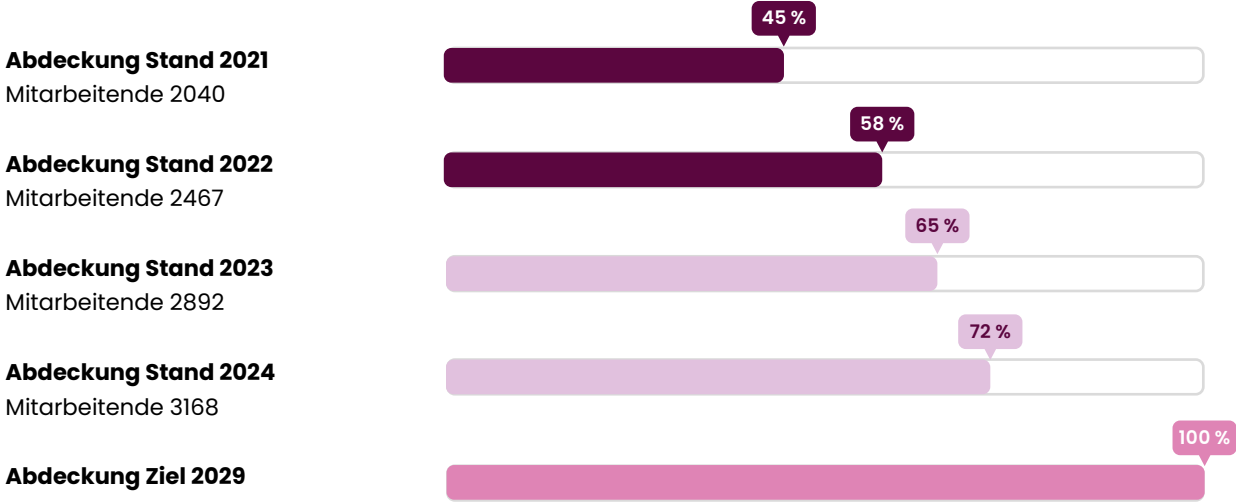
	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckungsgrad Risikoanalysen*	[% Gruppe]	100 %	72 %	2029	Gruppe	

*Gemessen an Zahl der Beschäftigten der Standorte

CMS-Zyklus mit wichtigen Maßnahmen



Abdeckungsgrad Risikoanalysen im Rahmen des CMS



Organisation innerhalb des gruppenweiten CMS

Compliance ist in der Witzenmann-Gruppe Aufgabe aller Führungskräfte im Unternehmen. Bei fachspezifischen Regelungen liegt die Verantwortung bei den jeweiligen Fachabteilungen. Durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere die Schaffung geeigneter und transparenter Prozesse sowie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, füllen wir das CMS in der gesamten Witzenmann-Gruppe mit Leben.

Die Verantwortung für den Betrieb des CMS liegt bei der Abteilung Recht und Compliance der Witzenmann GmbH. Sie berichtet regelmäßig – bei Bedarf auch unverzüglich – und direkt an das zuständige Mitglied der Geschäftsführung. Darüber hinaus entwickelt die Abteilung die gruppenweit geltenden Standards für das Compliance-Management kontinuierlich weiter und berät die Geschäftsbereiche als erster Ansprechpartner in allen 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 Umsetzung der gruppenweiten Standards unter Berücksichtigung des jeweils geltenden nationalen oder regionalen Rechts.

Compliance-Richtlinie definiert klare Anforderungen

Mit der Compliance-Richtlinie der Witzenmann-Gruppe teilen wir unseren Mitarbeitenden die verbindlichen Regeln für die tägliche Zusammenarbeit mit. Sie unterstreicht die soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Witzenmann-Gruppe und verlangt, sich jederzeit gesetzeskonform zu verhalten und gegenüber Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie unseren Wettbewer-

bern fair und integer aufzutreten. In Verbindung mit weiteren themenspezifischen Richtlinien, z. B. zur Arbeitsethik, geben wir ihnen dazu umfassende Leitfäden an die Hand, deren Anforderungen in vielen Fällen über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen. Unsere Richtlinie zur Arbeitsethik orientiert sich beispielsweise an der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ sowie den „Leitsätzen für Wirtschaft und Menschenrechte“ und berücksichtigt die OECD-Leitsätze sowie die Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Verabschiedung unserer Richtlinien erfolgt durch die Geschäftsführung.

Systematisches Beschwerdemanagement

Um möglichen Rechts- und Regelverstößen entgegenzuwirken, setzen wir auf die Mitwirkung unserer Mitarbeitenden. Für die Meldung von Verdachtsfällen steht ihnen – ebenso wie Betroffenen außerhalb unserer Unternehmensgruppe – ein webbasiertes Hinweisgeber- und Beschwerdesystem zur Verfügung, das den Anforderungen des LkSG in vollem Umfang entspricht. Um Interessenkonflikte grundsätzlich auszuschließen, wird das System von einer externen und unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei betreut. Beschwerden und Hinweise auf Verdachtsfälle, die auf diesem oder einem anderen Weg bei uns eingehen, werden unverzüglich und umfassend geprüft. Dabei aufgedeckte Missstände werden umgehend durch geeignete Gegenmaßnahmen abgestellt.

Im Berichtsjahr wurden gruppenweit fünf Hinweise über das Hinweisgebersystem eingereicht. Sämtliche Hinweise wurden durch unabhängige Anwaltskanzleien geprüft. Bei drei Meldungen hätte der sachliche Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) betroffen sein können. Nach sorgfältiger Untersuchung ergaben sich jedoch in keinem der Fälle Anhaltspunkte für ein pflichtwidriges Verhalten.

Gruppenweite Compliance-Schulung und -Kommunikation

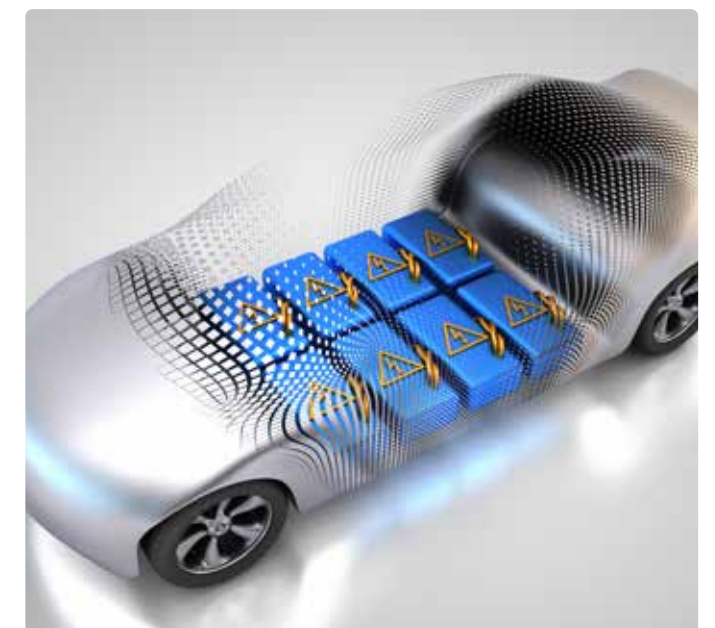
Unsere Schulungsmaßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur Prävention von Compliance-Verstößen. Neben den klassischen allgemeinen Compliance-Schulungen absolvieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig themenspezifische Schulungen, unter anderem zum Vertragsmanagement in Einkauf und Vertrieb oder zu den Themen Antikorruption und Kartellrecht. Dabei lernen sie, sich im Geschäftsalltag regelkonform und integer zu verhalten. Wir achten darauf, individuell auf den jeweiligen Schulungsbedarf und Kenntnisstand einzugehen, da wir unsere Auszubildenden anders ansprechen müssen als unsere Führungskräfte. Neben den Schulungen kommunizieren wir unsere Richtlinien regelmäßig über Aushänge und unser Intranet. Unsere Stakeholder können die relevanten Richtlinien auch auf unserer Website einsehen.



Compliance-Richtlinie

4.4 Nachhaltige Produkte und Lösungen

Mit dem Unternehmenspurpose „Wir helfen, die Welt sauberer und sicherer zu machen“ hat sich die Witzenmann-Gruppe nicht nur eine klare Leitlinie für die Weiterentwicklung der betrieblichen Prozesse gesetzt, sondern auch eine Vision für die technologische Transformation unserer Produkte und Lösungen in allen Unternehmensbereichen formuliert.





Erneuerbare Energien



Flexible metallische Elemente und Rohrhalterungen von Witzenmann kommen in vielen Anlagen zur Energieerzeugung zum Einsatz. Nicht nur im konventionellen Kraftwerksbau, sondern zunehmend auch im Bereich der erneuerbaren Energien sorgen unsere Produkte für Sicherheit und optimalen Betrieb. Unsere Metallbälge und Schläuche kommen unter anderem in Windkraftanlagen sowie solarthermischen Kraftwerken bei extremen Temperaturanforderungen zum Einsatz. Auch in Biogasanlagen sorgen unsere flexiblen Schläuche für einen optimalen Betrieb. Unsere Bälge liefern wir beispielsweise auch an Wasserkraftwerke.

Zu unseren Lösungen für den Energiesektor gehören auch Kühlsysteme für batterieelektrische stationäre Energiespeicherlösungen. Diese können Strom aus erneuerbaren Quellen zwischenspeichern und so unter anderem die Energieversorgung in der sogenannten Dunkelflaute sicherstellen, wenn weder Sonnen- noch Windenergie erzeugt werden kann. Die komplexen und technisch anspruchsvollen Kühlleitungssysteme für das optimale Thermomanagement, das für die maximale Effizienz von Batterien unerlässlich ist, kommen von Witzenmann.

Einige unserer Komponenten kommen in Forschungsprojekten zur Kernfusion zum Einsatz. Bei der Kernfusion treten extreme Temperaturen auf. Unsere Produkte helfen unter anderem, die supraleitenden Magnete zu kühlen, die für die Kernfusion bei gigantischen Temperaturen und hohen Drücken benötigt werden. Die Technologie der Kernfusion ist eine der großen Chancen, um in Zukunft ausreichende Mengen an treibhausgasneutraler Energie bereitzustellen – ohne Endlagerproblematik.

Energieeffiziente Gebäude



Wohnraumlüftungen gehören mittlerweile zum Standard bei Neubauten. Sie sind notwendig, da die sehr gut gedämmten Neubauten weniger natürlichen Luftaustausch zulassen und aktiv belüftet werden müssen. Ein großer Vorteil ist, dass so die Wärmeenergie des Gebäudes über einen Wärmetauscher möglichst effizient im Gebäude gehalten wird. Für diese Lüftungssysteme liefern wir Flachkanäle zur platzsparenden Montage in Wänden, Böden oder Decken. Neben den Lüftungskanälen bieten wir in diesem Bereich auch Baugruppen für Wärmetauscher an. Kernprodukt ist hier das Metallrohr. Durch sein gewelltes Profil hat es eine vergrößerte Oberfläche für einen besseren Wärmeübergang, was zu einer höheren Energieeffizienz des Systems beiträgt.

Wasserstoff



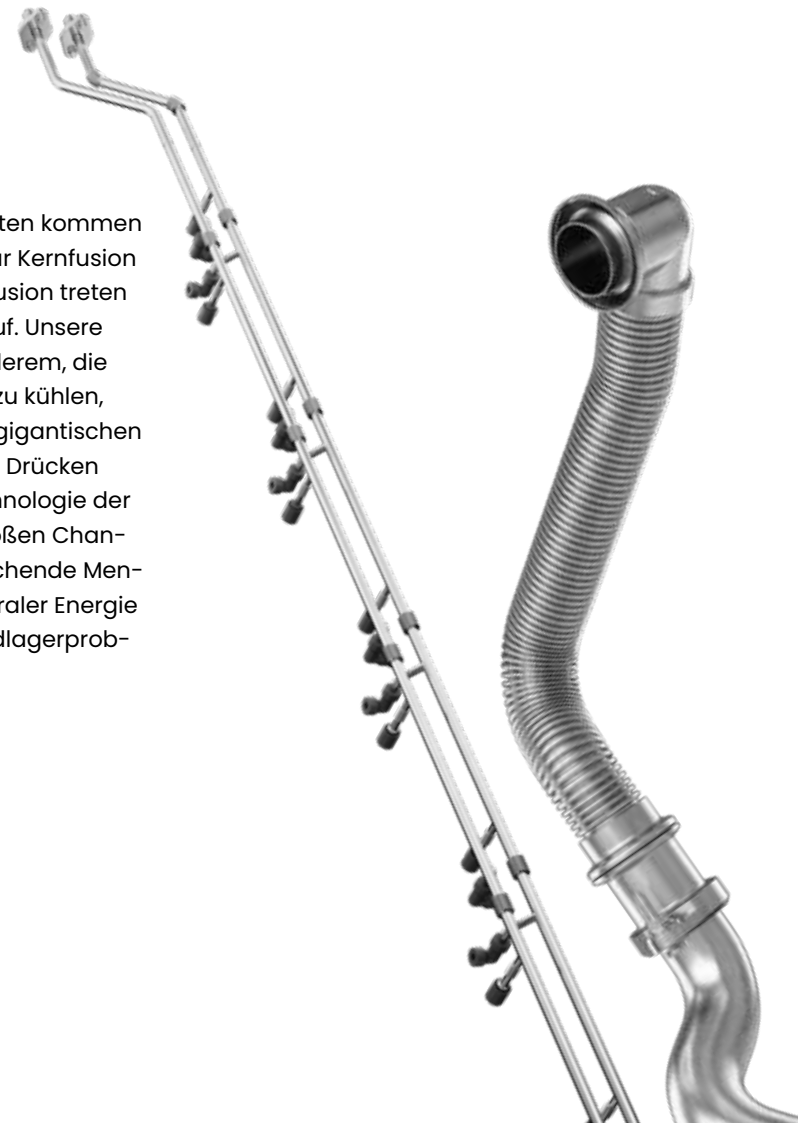
Wasserstoff gilt als Energieträger der Zukunft und als Schlüsseltechnologie für die Dekarbonisierung. Von der Erzeugung durch Elektrolyse über die Speicherung und den Transport in flüssiger oder gasförmiger Form bis hin zur Nutzung in Industrie und Mobilität bieten wir je nach technischer Anforderung spezifische Lösungen. Als erstes Element des Periodensystems stellt Wasserstoff unter anderem aufgrund seiner hohen Reaktivität große Herausforderungen an den sicheren Umgang. Hier kommt uns unsere langjährige Erfahrung im Umgang mit Wasserstoff zugute. Diese Kompetenz bei Produkten und Lösungen für den Umgang mit Wasserstoff bauen wir kontinuierlich aus. Seit August 2022 sind wir Mitglied in der Allianz Wasserstoffmotor e. V., die das Wissen aus Industrie und Forschung bündelt. Ihr Ziel ist es, den mit grünem Wasserstoff betriebenen Verbrennungsmotor als Beitrag zu einer nachhaltigeren Mobilität zu präsentieren. Der Verein ermöglicht Automobilherstellern, Zulieferern, Ingenieuren und Forschungseinrichtungen einen intensiven Austausch über die Entwicklungspotenziale des Wasserstoffantriebs. Wir wollen den Anteil von Produkten und Lösungen, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen, weiter ausbauen. Dieses Ziel ist fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert (mehr dazu im Kapitel „Strategie und Management“).

Bereits heute liefern wir zahlreiche Produkte und Lösungen für die Wasserstoffindustrie – zum Beispiel Leitungssysteme, die ein sicheres Be- und Entladen von Lkw ermöglichen, die für die Verteilung von Wasserstoff eingesetzt werden. Ähnliche Leitungssysteme, die den Wasserstoff innerhalb eines Fahrzeugs zur Brennstoffzelle oder zum Verbrennungsmotor transportieren, liefern wir in nahezu alle Mobilitätssektoren.

New Mobility



Als Entwicklungspartner der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie gestalten wir mit unseren Kompetenzen den Wandel der Mobilität mit und entwickeln Lösungen für unterschiedlichste Antriebskonzepte. Dazu gehören Entgasungsleitungen für Fahrzeugbatterien und Schlauchleitungen für Wasserstoffanwendungen im Fahrzeug und für die Tankinfrastruktur. Inzwischen haben wir vollintegrierte Kühlrohrlösungen für Batteriemodule und das Thermomanagement von Elektromotoren zur Serienreife gebracht. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Elektrifizierung von Mobilität und Wirtschaft. Auch über das Antriebskonzept hinaus ermöglichen unsere Lösungen, die Energie- und Ressourceneffizienz von Fahrzeugen zu verbessern. Der Druckspeicher von Witzenmann steht für eine neue Generation von Stoßdämpfern. Der neu entwickelte Balg wird in Fahrwerksaufhängungen eingesetzt und dient dort der Fahrsicherheit und dem Fahrkomfort. Darüber hinaus überzeugt unsere Lösung durch eine zuverlässige, wartungsfreie Funktion und eine lange Lebensdauer. Sie verbraucht deutlich weniger Energie als vergleichbare Systeme und ist damit besonders interessant für den Einsatz in der Elektromobilität. Zugleich eignet sie sich für eine Vielzahl weiterer Anwendungen – etwa in der Industrie oder in Windkraftanlagen.



4.5 Kundenzufriedenheit

Höchste Produktqualität, herausragende Innovationskraft sowie umwelt- und sozialverträgliches Wirtschaften – das erwarten unsere Kunden von uns. Unser Anspruch ist es, diese Erwartungen voll und ganz zu erfüllen. Nur so können wir langfristig erfolgreich und nachhaltig wirtschaften.

Höchste Qualitätsansprüche

Die Qualität unserer Produkte steht für uns immer an erster Stelle. Wir haben uns die hohen Qualitätsansprüche unserer Kunden zu eigen gemacht, um alle ihre Anforderungen zu erfüllen und sie rundum zufrieden zu stellen. Ein wichtiges Qualitätsmerkmal, das wir dabei verfolgen, ist die Langlebigkeit unserer Produkte. Davon profitieren nicht nur unsere Kunden, sondern wir leisten auch einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung.

Die kontinuierliche Verbesserung der Qualität unserer Produkte stellen wir durch zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme nach den weltweit anerkannten Standards ISO 9001 und IATF 16949 (für die Automobilindustrie) sicher. Deren Einhaltung wird regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft und bestätigt. Jede unserer Produktionsgesellschaften ist nach mindestens einem Qualitätsmanagementsystem (z. B. IATF oder ISO 9001) zertifiziert – die gruppenweite Abdeckung beträgt somit 100 %.

Innovation aus Tradition

„Morgen beginnen wir die Versuche.“ Mit diesem Satz hat Heinrich Witzemann 1885 die Ära der Metallschlauchindustrie begründet. Zusammen mit seinem Geschäftsfreund Eugéné Lévasseur beobachtete er, wie staubige Straßen mit einem Hanfschlauch besprüht wurden. Hierbei kam mehr Wasser aus den Löchern des Schlauchs als aus der tatsächlichen Öffnung. Seine 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 Produktwelt von Witzemann.

Mit der gleichen Leidenschaft entwickeln wir bis heute Produkte und Technologien. So können wir unseren Kunden die bestmöglichen Lösungen für ihre Anwendungen bieten.

Nachhaltigkeitsleistung auf höchstem Niveau bestätigt

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



Seit vielen Jahren ist die Witzemann-Gruppe auch auf der Nachhaltigkeitsrating-Plattform EcoVadis vertreten. Durch kontinuierliche Anstrengungen haben wir uns in den Bewertungsergebnissen stetig verbessert. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis 2026 EcoVadis Gold zu erreichen. Durch gezielte Maßnahmen konnten wir dieses Ziel bereits 2023 erreichen. Im Berichtsjahr gelang uns ein weiterer Sprung – für unsere Nachhaltigkeitsleistung wurden wir mit der EcoVadis-Platinum-Medaille ausgezeichnet. Damit gehört unsere Unternehmensgruppe zu den besten 1 % der Branche.

Auf der Plattform NQC SupplierAssurance haben wir gruppenweit ebenfalls überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Auch hier haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus wollen wir die Anzahl der Nachhaltigkeitsratings, an denen wir teilnehmen, weiter erhöhen.



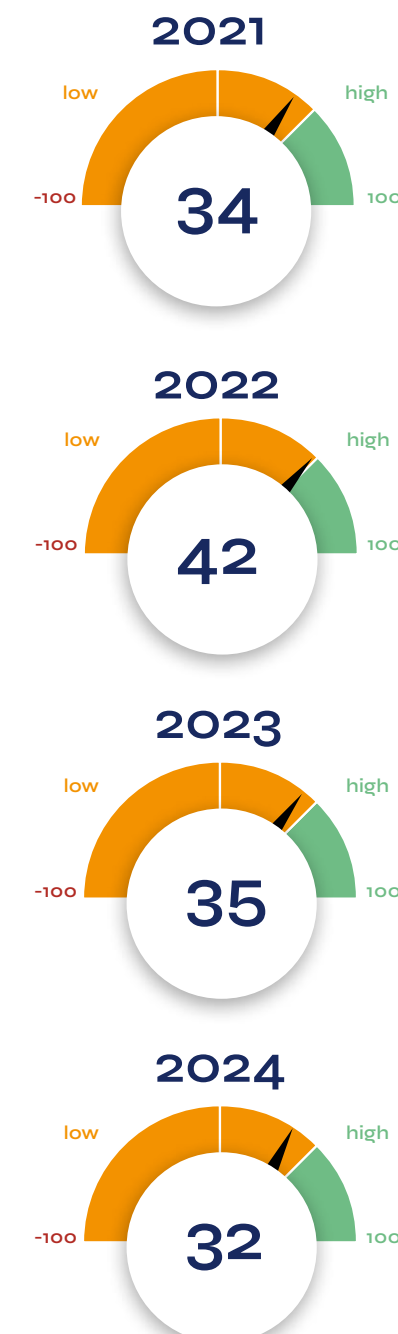
Als Familienunternehmen werden wir zu einem der profitabelsten Unternehmen in unseren Märkten – unbedingt digital und kundenzentriert.

Unternehmensvision

Hohe Kundenzufriedenheit bestätigt

Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns – so haben wir es in unserer Unternehmensvision festgeschrieben. Ihre Zufriedenheit hat für uns höchste Priorität. Um diese zu messen, setzen wir auf den anerkannten Net Promoter Score (NPS). Dieser ist in den letzten Jahren auf einem konstant hohen Niveau. Mit einem hervorragenden NPS-Wert von 32 zeigen wir auch im Berichtsjahr eine sehr hohe Kundenzufriedenheit mit unseren Produkten und Dienstleistungen. Dieser Wert liegt deutlich über unserem Zielwert von > 20 und belegt eindrucksvoll das Vertrauen unserer Kunden in unsere Produkte. Unser Engagement für hohe Produktqualität und exzellenten Kundenservice bleibt unverändert, und wir sind zuversichtlich, dass wir die Bedürfnisse unserer Kunden auch in Zukunft erfolgreich erfüllen werden.

Entwicklung NPS der Witzemann GmbH



Zur Info

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 Witzemann ihren Freunden oder Kollegen 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 des Prozentsatzes der Kritiker.



Die Anforderung unserer Kunden sind unsere Motivation, deren Zufriedenheit unsere Zukunft.

Auszug aus unserer Qualitätspolitik

Kennzahlen und Indizes

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen und Beschäftigungsart

		Mitarbeitende gesamt				
		Gesamt	Unbefristete	Befristete	Auszubilden- de / Studie- rende*	Leiharbeiter
2021	Gesamt	4.378	3.802	456	120	458
	Europa	3.393	3.031	266	96	214
	Amerika	426	425	-	1	17
	Asien	559	346	190	23	227
2022	Gesamt	4.282	3.655	491	136	545
	Europa	3.213	2.831	293	89	344
	Amerika	453	445	-	8	14
	Asien	616	379	198	39	187
2023	Gesamt	4.462	3.822	491	149	607
	Europa	3.354	2.915	318	121	325
	Amerika	471	460	-	11	11
	Asien	637	447	173	17	271
2024	Gesamt	4.401	3.935	466	162	633
	Europa	3.263	2.971	292	130	322
	Amerika	504	504	-	16	17
	Asien	634	460	174	16	294

* Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen, Geschlecht und Arbeitszeitmodell (2024)

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
Mitarbeitende gesamt	3.263	504	634	4.401
Mitarbeitende im direkten Bereich	1.441	287	280	2.008
Vollzeit	1.333	287	280	1.900
Weiblich	338	159	55	552
Männlich	1.002	128	225	1.355
Teilzeit	105	-	-	105
Weiblich	36	-	-	36
Männlich	65	-	-	65
Mitarbeitende im indirekten Bereich	1.822	217	354	2.393
Vollzeit	1.558	202	354	2.114
Weiblich	351	55	75	481
Männlich	1.207	147	279	1.633
Teilzeit	264	15	-	279
Weiblich	171	9	-	180
Männlich	93	6	-	99

Freiwillige Fluktuation Witzenmann-Gruppe nach Regionen

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
2021	4,4%	34,4%	8,2%	7,8%
2022	5,3%	23,2%	8,3%	7,5%
2023	6,8%	34,5%	9,8%	10,0%
2024	4,5%	21,2%	7,2%	6,8%

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen, Geschlecht und Anstellungsverhältnis (2024)

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
Mitarbeitende	3.263	504	634	4.401
Unbefristete Mitarbeitende	2.971	504	460	3.935
Unbefristete Mitarbeitende im direkten Bereich	1.239	287	203	1.729
Weiblich	299	159	24	482
Männlich	940	128	179	1.247
Unbefristete Mitarbeitende im indirekten Bereich	1.732	217	257	2.206
Weiblich	488	64	44	596
Männlich	1.243	153	213	1.609
Befristete Mitarbeitende	292	-	174	466
Befristete Mitarbeitende im direkten Bereich	202	-	77	279
Weiblich	75	-	31	106
Männlich	127	-	46	173
Befristete Mitarbeitende im indirekten Bereich	90	-	97	187
Weiblich	34	-	31	65
Männlich	57	-	66	123

Kennzahlen Arbeitsschutz

	2021	2022	2023	2024
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle	85	91	94	84
Anzahl der Todesopfer infolge von durch arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	0	0
Lost-Time Injuries frequency rate (LTIFR)	12,4	12,6	11,8	10,4

Kennzahlen Umweltmanagement

	2021	2022	2023	2024
Frischwasserverbrauch [m³]	66.030,0	73.615,0	85.096,0	79.272,0
Frischwasserintensität [m³/MA]	15,1	17,2	19,1	15,7
Frischwasserintensität [m³/10 Mio. € Umsatz]	10,7	10,0	10,8	10,7
Abfall (nicht gefährlich) [t]	1.621,4	1.500,0	1.671,0	1.754,0
Abfall zur Verwertung (nicht gefährlich) [t]	1.188,9	1.124,3	1.263,0	1.341,0
Abfall zur Beseitigung (nicht gefährlich) [t]	432,5	375,7	408,0	413,0
Abfall (gefährlich) [t]	1.261,2	1.113,2	984,0	1.147,0
Abfall zur Verwertung (gefährlich) [t]	1.044,3	946,4	541,0	736,0
Abfall zur Beseitigung (gefährlich) [t]	216,9	166,8	443,0	411,0
Abfallintensität [t/Mio. € Umsatz]	4,7	3,5	3,4	3,9

GRI-Index

GRI 1: Foundation 2021

Die Witzenmann GmbH veröffentlicht seit 2011 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung des UN Global Compact. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht 2024 wird die gesamte Witzenmann-Gruppe in die Nachhaltigkeitsberichterstattung miteinbe-

zogen. Die Witzenmann GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards („in accordance with GRI“) für den Zeitraum 01.01.2024–31.12.2024 berichtet. Um die zeitliche Entwicklung der Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmensgruppe abzubilden, sind zudem die Jahr 2021, 2022 und 2023 im Zahlenwerk miterfasst. Es fand

keine externe Prüfung des Berichts statt. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der Witzenmann GmbH ist mit dem Berichtsjahr 2023 im Juli 2024 erschienen. Die englische Fassung wurde im August veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wird voraussichtlich im Frühjahr 2026 erscheinen.

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
2-1	Organisationsprofil	S. 7–10	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 15, Konzernabschluss 2024 Anlage II	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 76	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 26, 28	Der Corporate Carbon Footprint wurde mit einer optimierten Datenbasis ermittelt. Um eine Vergleichbarkeit zum Basisjahr herzustellen, wurden die Kalkulationen rückwirkend bis zum Jahr 2021 vorgenommen.
2-5	Externe Prüfung	S. 76	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 8, 62–63	
2-7	Angestellte	S. 11, 74–75	Im Berichtsjahr wurden keine nicht-binären Geschlechter genannt.
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	S. 11, 70	Leiharbeiter werden überwiegend im Produktionsbereich beschäftigt.
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 11, 18	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 11	Die Konzerngeschäftsführung wird durch die Gesellschafter bestellt.
2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	S. 11, Konzernabschluss 2024 Anlage II	Vorsitzender der Geschäftsführung: Dr. Andreas Kämpfe; Vorsitzender des Aufsichtsrates: Prof. Dr. Herbert Paschen
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 11, 19	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 19	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 19	
2-15	Interessenkonflikte	S. 10, 66–68	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 66–68	(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. 19	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 11	
2-19	Vergütungspolitik	Konzernabschluss 2024 Anlage II	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Konzernabschluss 2024 Anlage II	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtevergütung	Konzernabschluss 2024 Anlage II	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. 66–68	

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 66–68	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 66–68 (62–64)	Es sind im Berichtsjahr keine Beschwerden aufgetreten.
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 66–68	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 66–68	Es sind im Berichtsjahr keine Verstöße aufgetreten.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 20	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14, 15, 18	
2-30	Tarifverträge	–	Im Berichtsjahr waren mindestens 64 % der Mitarbeitenden über Tarifverträge oder ähnliche Konzepte beschäftigt.

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 14–15	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 15	

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. 13	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 61, 66, 68	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 67	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 68	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 67, 68	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. 23, 34-39	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 34-35	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 34-35	Über 95% der eingesetzten Rohmaterialien ist Stahl, mit einem tendenziell hohen Recyclinganteil.
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 34-35	Informationen über die Recyclingquoten der Produktionsabfälle und Schrotte. Die Datenbasis wird sukzessive ausgeweitet.
GRI 302: Energie 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 23, 31-33	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 32	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 28	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. 32	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 31-33	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	-	Witzenmann Produkte benötigen in ihrer Nutzungsphase keine Energie bzw. nur indirekt über deren Gewicht und Einsatz in der Mobilität.
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 23, 36-38	
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. 37	Eine Differenzierung nach Wasserstressgebiet wird im kommenden Jahr veröffentlicht.
303-4	Wasserrückführung	S. 37	Die Rückführung des Wassers wird über die Kanalisation und im Falle von Emulsionen etc. über zertifizierte Entsorger vorgenommen.
303-5	Wasserverbrauch	S. 37	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. 23, 39	Biodiversität ist nach der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse kein (direktes) wesentliches Thema. Die Witzenmann-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. 23, 26-29	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 28	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 28	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 28	
305-4	Intensität der THGEmissionen	S. 28	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 26-29	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	-	In allen Werken der Witzenmann 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, 38	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 38	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 38	
306-3	Angefallener Abfall	S. 38	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 38	
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 38	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 61-63	
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 61-63	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. 61-63	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzenmann 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. 41	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 12, 74-75	

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. 41, 48-51	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 48-51	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 48-51	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 51	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 48-51	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 50	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 51	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 48-51	Fremdfirmenunterweisungen stellen ausreichende Schulungen zur Arbeitssicherheit sicher.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 51	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 49	
403-1	Arbeitsbedingte Erkrankungen	-	Die Daten werden noch nicht gruppenweit erhoben.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 41-44	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	S. 43	Die Stundenanzahlen der Schulungen und Trainings werden noch nicht gruppenweit erhoben.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 41-44	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 43	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährliche Feed-backgespräche zur Bewertung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 42, 52-53	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 53	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	-	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. 61-63	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 62	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. 61-63	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzenmann 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.



UN Global Compact Index

UN Global Compact Prinzipien	Relevante Politiken & Commitments	Referenz im Nachhaltigkeitsbericht
Prinzipien 1 – 5		
Unternehmen sollen den Schutz der inter-nationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Code of Conduct für Supplier, Compliance Richtlinie	Corporate Compliance, Umwelt- und Sozial-standards in der Lieferkette Die Wahrung nationaler und internationaler Rechte und Gesetze sowie ethischer Grund-sätze ist wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Dabei übernehmen wir für unsere gesamte Wertschöpfungskette Verantwortung
Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mit-schuldig machen.		
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.		
Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten		
Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.		
Prinzipien 6		
Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbs-tätigkeit eintreten.	Compliance Richtlinie	Diversität & Chancengleichheit Wir verstehen Diversität als Chance – des-halb fördern wir Rahmenbedingungen, die Bewusstsein für das Thema Vielfalt schaffen. Diskriminierung findet bei uns keinen Platz.
Prinzipien 7 + 8		
Unternehmen sollen im Umgang mit Umwelt-problemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Umwelt- und Energiepolitik	Klimaschutz, Energieeffizienz, Material- und Rohstoffeffizienz, Umweltmanagement Präventiver Umweltschutz hat bei uns einen hohen Stellenwert. Wir senken unsere Emissionen, Energieverbräuche und Rohstoff-einsätze kontinuierlich.
Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.		
Prinzipien 9		
Unternehmen sollen die Entwicklung und Ver-breitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Umwelt- und Energiepolitik	Nachhaltige Produkte und Lösungen Wir schaffen Bewusstsein für Nachhaltig-keit – im Unternehmen und darüber hinaus – und unterstützen mit unseren Produkten die Transformation zu einer nachhaltigeren Welt.
Prinzipien 10		
Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Code of Conduct für Supplier, Compliance Richtlinie	Corporate Compliance Es ist unser Bestreben Korruption in jeglicher Form zu bekämpfen. Mit unserem gruppen-weite Compliance Management sind wir bestens gerüstet.

Verantwortliche des Nachhaltigkeits-Teams



Dr. Philipp Schäfer
Head of Sustainability,
Environment & Safety



Sandra Kälber
Head of Culture & People Strategy



Michael Schmid
Vice President Purchasing



Jochen Geiger
Vice President Marketing & Innovation



Torsten Hotop
Vice President Legal & Compliance



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 3: Andrea Fabry – foto-fabry.de
Seite 4: Cobalt- stock.abobe.com, Carlos Valdivieso – Between Lights
Seite 8: TK_sukrit – stock.abobe.com
Seite 11: Andrea Fabry – foto-fabry.de
Seite 12: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 16: Deemerwha studio – stock.abobe.com
Seite 18: InputUX – stock.abobe.com
Seite 21: Jan Potente
Seite 23: alphaspirt – stock.abobe.com
Seite 24: Witzenmann Opava
Seite 27: Darunrat – stock.abobe.com
Seite 29: haitaucher39, Ronald Rampsch – stock.abobe.com
Seite 30: Pasko Maksim – stock.abobe.com
Seite 31: Miha Creative – stock.abobe.com
Seite 33: Witzenmann UK
Seite 34: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 38: TensorSpark – stock.abobe.com
Seite 39: Sabine Se, guas – stock.abobe.com
Seite 41: contrastwerkstatt – stock.abobe.com, Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 42 – 45: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 46: contrastwerkstatt – stock.abobe.com, Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 47: jittawit.21 – stock.abobe.com
Seite 52: Steffen Reinhold
Seite 54-55: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 56 – 57: Witzenmann Gruppe
Seite 61: Andrey_Popov – shutterstock.com
Seite 63: metamorworks – stock.abobe.com
Seite 64 – 65: Witzenmann India
Seite 69: miss irine, malp, InfiniteFlow, Patrick P. Palej – stock.adobe.com
Seite 70: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 72: OP38Studio – stock.adobe.com
Seite 82: Peter Sonnabend – no-comment.de

Veröffentlichung
Juli 2025