



Nachhaltigkeit und Transformation: Eine Vision für die Zukunft

Liebe Leserinnen und Leser,

kaum ein Thema bestimmt die Politik, die Gesellschaft und die Wirtschaft derzeit so dominant wie die Nachhaltigkeitstransformation. Gerade im europäischen Wirtschaftsraum ist dieses Thema omnipräsent – insbesondere in der Gesetzgebung. Durch Regularien wie die Corporate Sustainability Reporting Directive, den Carbon Boarder Adjustment Mechanism oder das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz sind Unternehmen gefordert, sich des Themenkomplexes Nachhaltigkeit anzunehmen.

Die Dynamik, die sich hier entwickelt, ist mittlerweile deutlich spürbar. Wir als Witzemann-Gruppe sehen die stark wachsenden Anforderungen unserer Stakeholder und gleichermaßen die großen Aufgaben, die uns die europäische Regulatorik stellt.

Ich bin sehr froh darüber, dass Nachhaltigkeit bei Witzemann eine lange Tradition hat. Durch diese jahrelange

Vorarbeit und das etablierte Selbstverständnis, ökologisch und sozialverträglich zu wirtschaften, sind wir für die aktuellen und vor allem für die zukünftigen Herausforderungen bestens gerüstet. So können wir mittlerweile von über einem Jahrzehnt an Erfahrung in der Treibhausgasbilanzierung und Nachhaltigkeitsberichterstattung profitieren. Noch wichtiger als das gesammelte Know-how und die Kompetenzen ist das Verständnis, dass Nachhaltigkeit und Wirtschaft Hand in Hand gehen müssen. Dieses Verständnis ist tatsächlich schon sehr viel länger im Unternehmen und in der Witzemann-Familie verankert.

Auf dieser Historie können wir wunderbar aufbauen und haben in den letzten Jahren unsere Bemühungen nochmal spürbar intensiviert. So konnten wir auch dieses Berichtsjahr wieder einige wichtige Meilensteine erreichen – der vorliegende Bericht bezeugt diese Erfolge. Zum einen

haben wir organisatorische Veränderungen vorgenommen und einen eigenen Bereich geschaffen, der alle Nachhaltigkeitsthemen verantwortet. Um all diese Themen gleichermaßen in all unseren Unternehmenstöchtern zu koordinieren, nachhaltige Maßnahmen voranzutreiben und einen Wissenstransfer zu gewährleisten, haben wir im Berichtsjahr 2023 unseren „Sustainability Round Table“ etabliert – ein Gremium, das alle relevanten Stakeholder der Unternehmensgruppe regelmäßig an einen Tisch holt. Zum anderen haben wir auch unsere tatsächliche Nachhaltigkeitsleistung verbessert – so haben wir beispielweise unsere gruppenweiten Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 weiter reduzieren, unsere Arbeitsunfälle senken und selbst erzeugten Photovoltaik-Strom ausbauen können. Auch im Bereich der Lieferkette und im Compliance-Management-System konnten wir

„Schutz der Umwelt ist ja kein Gefühl, sondern ein Element echter Wertevorstellung. [...] Für uns gab es zu keinem Zeitpunkt die Antithese Ökologie – Ökonomie.“

Dr. Walter Witzemann, Geschäftsführer der Witzemann GmbH von 1937 bis 1998

Fortschritte verbuchen. Dies nur als kleiner Auszug – alle umgesetzten Maßnahmen und Erfolge finden Sie in ausführlicher Form im vorliegenden Bericht.

Unsere Bemühungen und Verbesserungen werden wahrgenommen und anerkannt. So hat beispielsweise EcoVadis uns im Nachhaltigkeitsranking die Gold-Medaille verliehen. Damit zählen wir zu den besten 5 % aller Unternehmen, die bei dieser Plattform bewertet werden. Bei Kununu sind wir zum dritten Mal in Folge als „Top-Arbeitgeber“ ausgezeichnet worden – ein Beweis für die hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

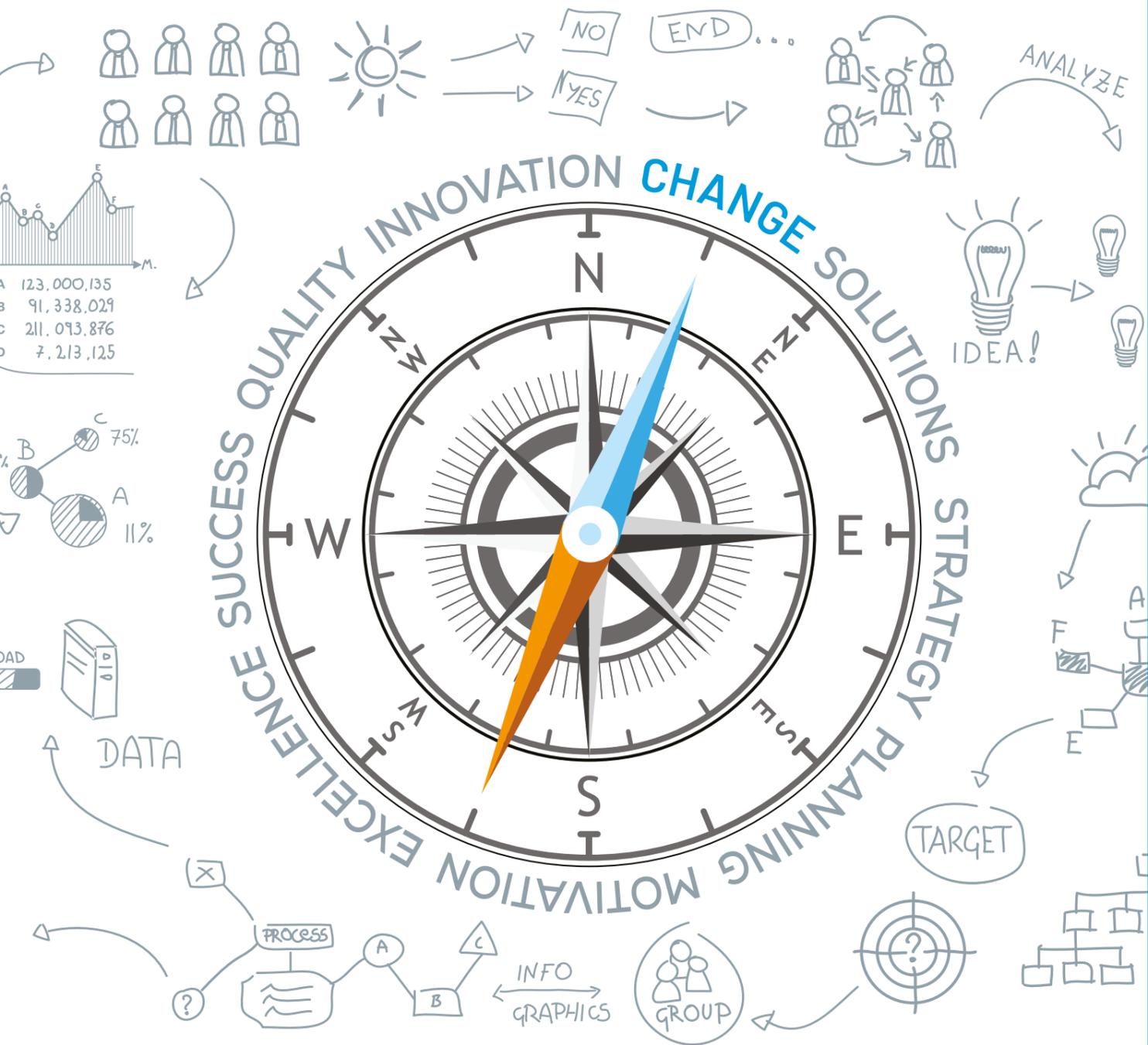
Wir haben uns als Witzemann-Gruppe auf den Weg gemacht, unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft zu leisten – mit unserem eigenen Wirtschaften und vor allem mit unseren Produkten und Lösungen.

Wir wollen uns zu einem entscheidenden Akteur im Bereich New Mobility, erneuerbare Energien und Wasserstoff, dem vielleicht wichtigsten Energieträger der Zukunft, entwickeln. Hier profitieren wir von unserer langjährigen Erfahrung mit diesem Element und bauen diese Kompetenz gezielt aus.

Unsere bisherigen Erfolge haben uns auf diesem Weg schon ein gutes Stück vorangebracht. Das ist das Resultat unserer gemeinschaftlichen Arbeit. Daher möchte ich mich auf diesem Wege – wie jedes Jahr – bei allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlich bedanken! Und wünsche Ihnen nun viel Spaß beim Lesen!

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

1	Strategie Management
1.1	Witzemann-Gruppe im Porträt
1.2	Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur
1.3	Initiativen und Verbände
2	Umwelt Ressourcen
2.1	Managementansatz
2.2	Klimaschutz
2.3	Energieeffizienz
2.4	Material- und Rohstoffeffizienz
2.5	Umweltmanagement
3	Mitarbeitende Gesellschaft
3.1	Managementansatz
3.2	Lernen und Entwicklung
3.3	Arbeits- und Gesundheitsschutz
3.4	Führung und Zusammenarbeit
3.5	Diversität und Chancengleichheit
3.6	Attraktiver Arbeitgeber
3.7	Soziales Engagement
4	Governance 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-Index
6.2	UN Global Compact Index



1

STRATEGIE | MANAGEMENT

Transformation bedeutet nicht nur eine einmalige, grundlegende Veränderung, sondern ein kontinuierlicher Optimierungsprozess. Dazu bedarf es einer klaren Vision und Strategie, die die Richtung des Wandels vorgibt und sicherstellt, dass alle Maßnahmen darauf ausgerichtet sind.

1.1

Die Witzenmann-Gruppe im Porträt

Weltweit aktiv

Mit 21 Unternehmensstandorten in 16 Ländern ist die Witzenmann-Gruppe in Europa, Asien sowie Nord- und Südamerika vertreten. Headquarter des Familienunternehmens ist die Witzenmann GmbH. Sie gibt die übergeordneten Strategien für die Unternehmensgruppe vor und koordiniert die Aktivitäten dazu. Sitz der GmbH ist Pforzheim.

Europa

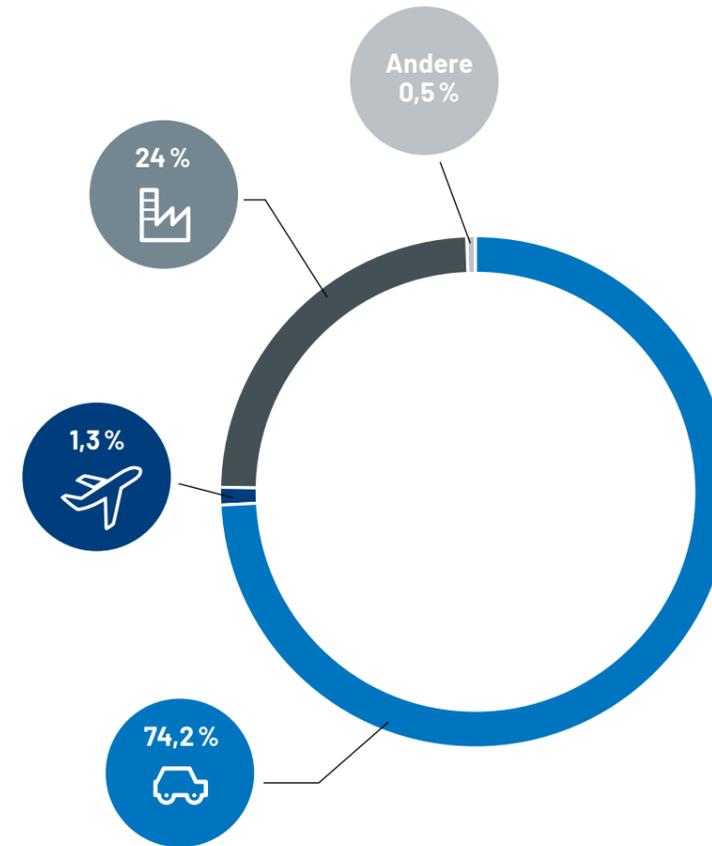
- Belgien
- Deutschland
- Frankreich
- Großbritannien
- Italien
- Schweden
- Slowakei
- Spanien
- Tschechien

Asien

- China
- Indien
- Japan
- Südkorea

Amerika

- Brasilien
- Mexiko
- USA



Unsere Produkte und Märkte

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

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



Mobility

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



Industrie

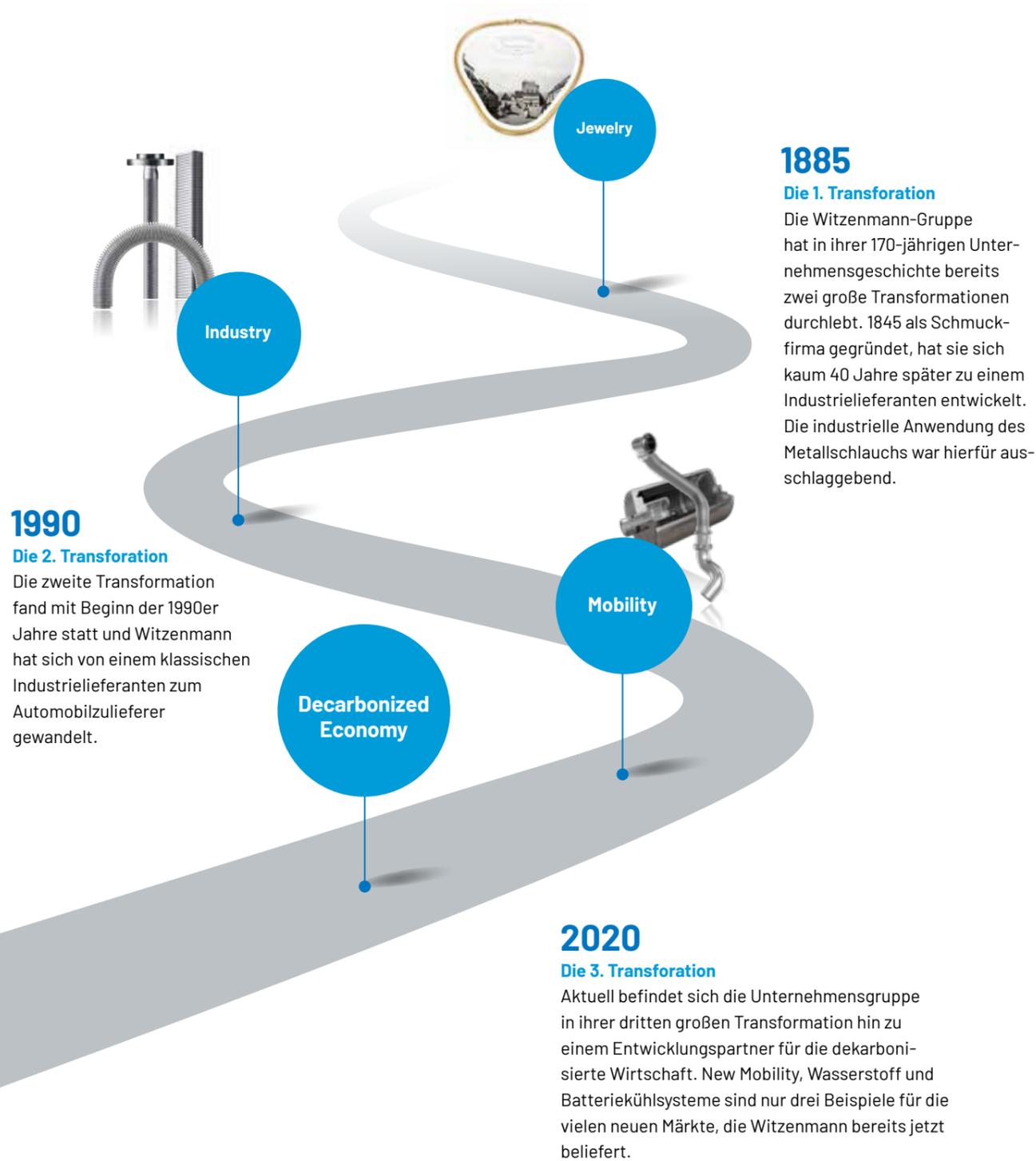
Von der Projektarbeit für hochkomplexe Bauteile wie zum Beispiel für den CATOFIN®-Prozess bis hin zu Serien-Kompensatoren und Standard-Metallschläuchen für Maintenance-Anwendungen: Witzenmann ist der Partner im Bereich Anlagenbau, Rohrleitungsbau, Apparate- und Maschinenbau, Energieerzeugung und in vielen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



Aerospace

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

Die dritte große Transformation



Verantwortungsvolle Unternehmensleitung

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 und verantwortet damit die „technische Transformation“. Philip Paschen (Chief Operations Officer, COO / Chief Digital Officer, CDO) trägt die Verantwortung 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. 2024 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. Andres Kämpfe

CEO
 Vorsitzender der Geschäftsführung
 Strategie | Vertrieb | Technik



Digitale Transformation

Philip Paschen

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



Finanzielle Unabhängigkeit

Irene Krings

CFO
 Geschäftsführerin
 Finanzen | Einkauf | Recht



Kulturelle Transformation

Christine Wüst

CHRO
 Geschäftsführerin
 People | Marketing | Nachhaltigkeit



Mitarbeitende

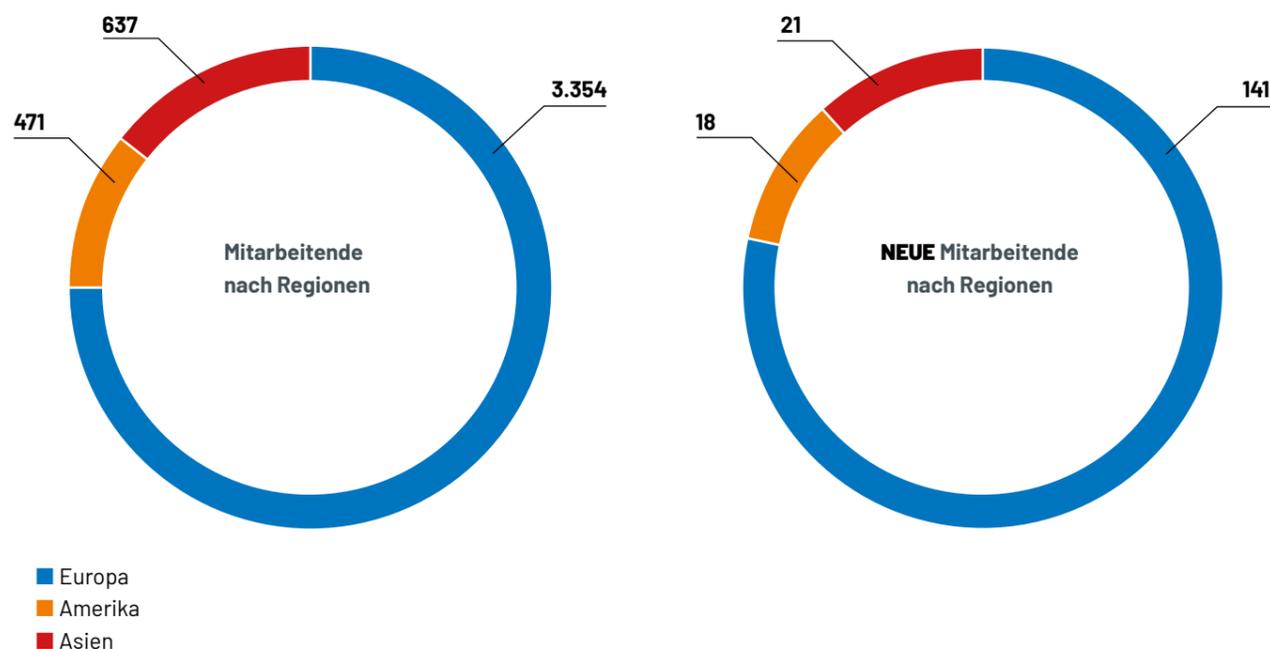
Weltweit beschäftigt die Witzenmann-Gruppe 4.462 Mitarbeitende (Stand Dezember 2023), von denen 1.669 bei der Witzenmann GmbH tätig sind. Die unternehmensweite Belegschaftsstärke blieb über die vergangenen Jahre in etwa konstant. Rund 11 % der weltweiten Belegschaft waren im Jahr 2023 aus Gründen der Flexibilität beim

Personaleinsatz – insbesondere in der Produktion – befristet beschäftigt. Unabhängig von der Art der Anstellung können alle Mitarbeitenden dieselben Qualifizierungsmöglichkeiten wahrnehmen. Auch Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen werden tätigkeitsbezogen qualifiziert.

Kennzahlen zu den Mitarbeitenden der Witzenmann-Gruppe (Stand 12.2023)

	2021	2022	2023	Veränderung ggü. 2022
Mitarbeitende (in HC, Head Count)				
Unbefristet	3.802	3.655	3.822	5%
Befristet	456	491	491	±0%
Auszubildende / Studierende ¹	120	136	149	9%
Gesamt	4.378	4.282	4.462	±4%
Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter				
	458	545	607	4%

¹ Auszubildende, Werkstudent*innen, Praktikant*innen



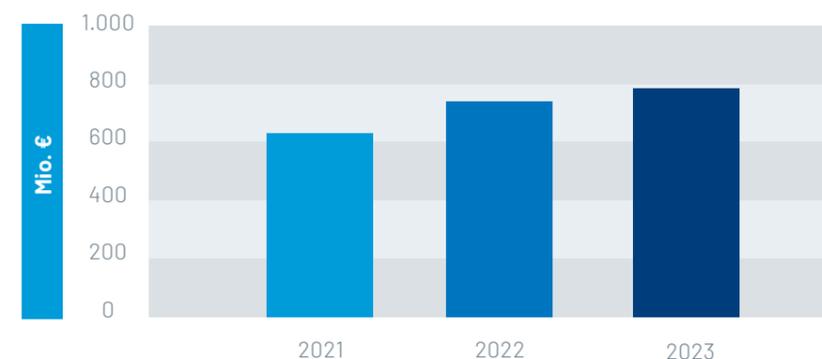
Umsatzentwicklung

Die Pandemie mag zwar überwunden sein, doch das Berichtsjahr war von global steigender Inflation, dem Ukraine-Krieg und politischen Entwicklungen in China geprägt, was eine unsichere wirtschaftliche Situation zur Folge hatte. Die Umsatzentwicklung der Witzenmann-Gruppe zeigt sich 2023 dennoch solide. Mit einem Gesamtumsatz von 785 Millionen Euro hat die Witzenmann-Gruppe ein nicht inflationsbereinigtes Umsatzwachstum von

6 % gegenüber dem des Vorjahres erzielt. Das Wachstum fand in den amerikanischen und vor allem in den asiatischen Märkten statt. Umsatzstärkstes Geschäftsfeld bleibt Mobility mit den zwei Sparten Fahrzeugteile PKW sowie Nutzfahrzeuge und Motoren; der Großteil des Umsatzes ist bei beiden noch auf die Verbrennertechnologie zurückzuführen. Hier produzieren wir insbesondere Komponenten für Erstausrüster (Original Equipment Manufacturers,

OEMs) und große Automobilzulieferer. Unterdessen wachsen durch gezielte Produktentwicklung die Umsatzanteile im Bereich der New Mobility innerhalb beider Sparten stetig. 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. Mehr Informationen hierzu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Produkte und Lösungen“.

Umsatz in der Gruppe



Umsatz nach Geschäftsfeldern	2021		2022		2023		Veränderung ggü. 2022
	Mio. €	%	Mio. €	%	Mio. €	%	
Mobility	429,7	69,3	521,7	70,7	583,2	74,2	12%
Aerospace	7	1,1	11,5	1,6	10,2	1,3	-11%
Industrie	177,3	28,6	199,5	27,1	188,2	24,0	-6%
Andere	5,7	0,9	5,3	0,6	4,0	0,5	-24%
Gesamt	619,7	100,0	738,1	100,0	785,6	100,0	6%

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

Werte nicht inflationsbereinigt. Europa inkl. Afrika.

1.2

Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur



Klare strategische Ausrichtung

Unsere „Nachhaltigkeitsstrategie 2025“ ist das Ergebnis umfangreicher Entwicklungsarbeiten der Jahre 2021 und 2022. Wir haben sie exakt auf unsere Unternehmensgruppe, die übergeordnete Unternehmensstrategie sowie das dazugehörige Leitbild zugeschnitten. Unser Leitbild ist bereits ein klares Commitment zu einer nachhaltigen Entwicklung. In unseren Werten, unseren Leitsätzen und in unserem Purpose „Wir helfen, die Welt sauberer und verlässlicher zu machen“ haben wir den Nachhaltigkeitsgedanken verankert.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in Anlehnung an die drei klassischen Dimensionen der Nachhaltigkeit gegliedert:

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

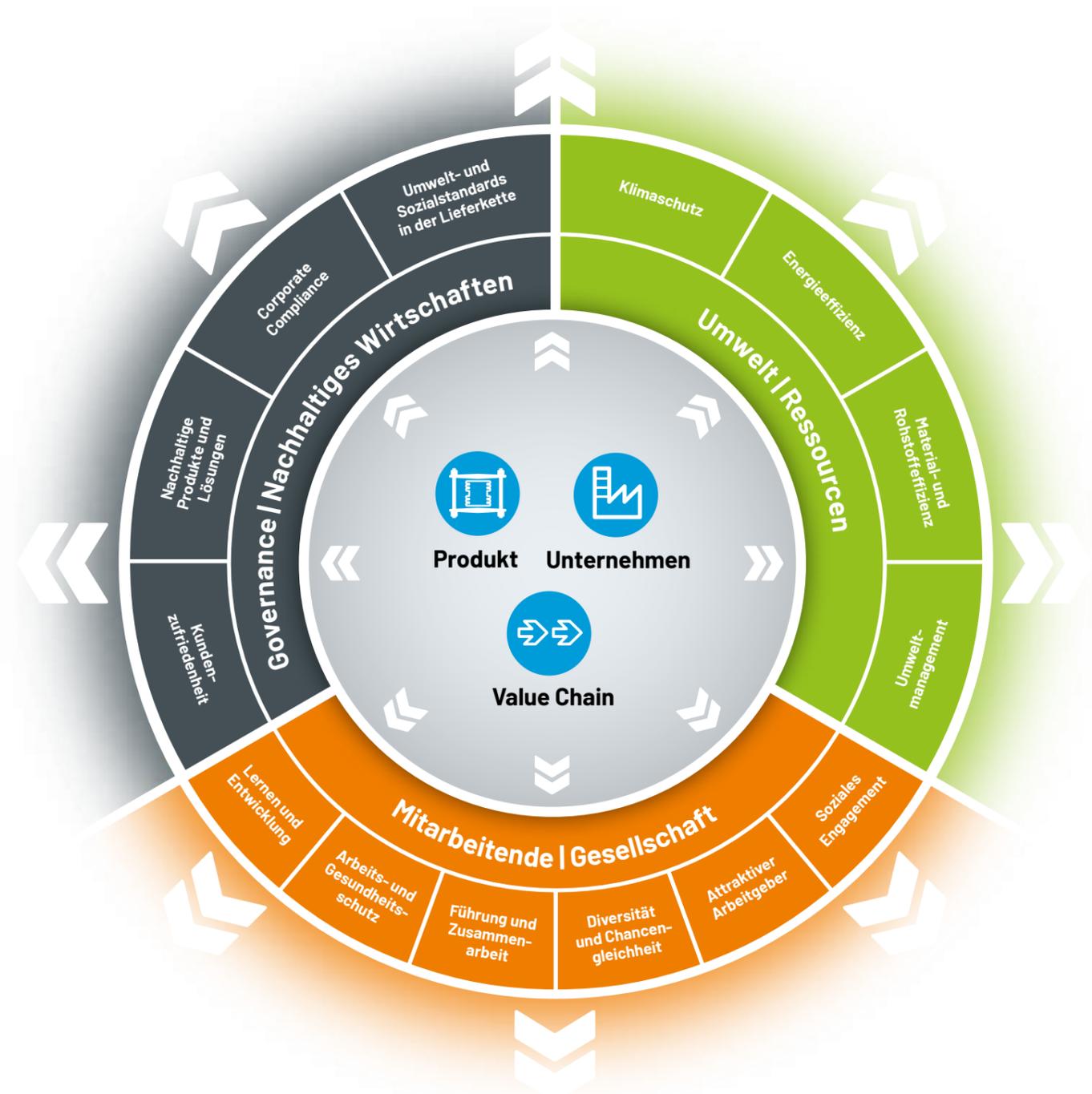
Für jedes dieser Themenfelder formulierten wir eigene strategische Ziele. Erreichen wollen wir diese durch operative Verbesserungen auf drei Handlungsebenen:

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



Unternehmensleitbild

Strategische Ausrichtung: Zusammenspiel der Handlungsfelder und Themenfelder



Wesentlichkeitsanalyse leitet Strategie

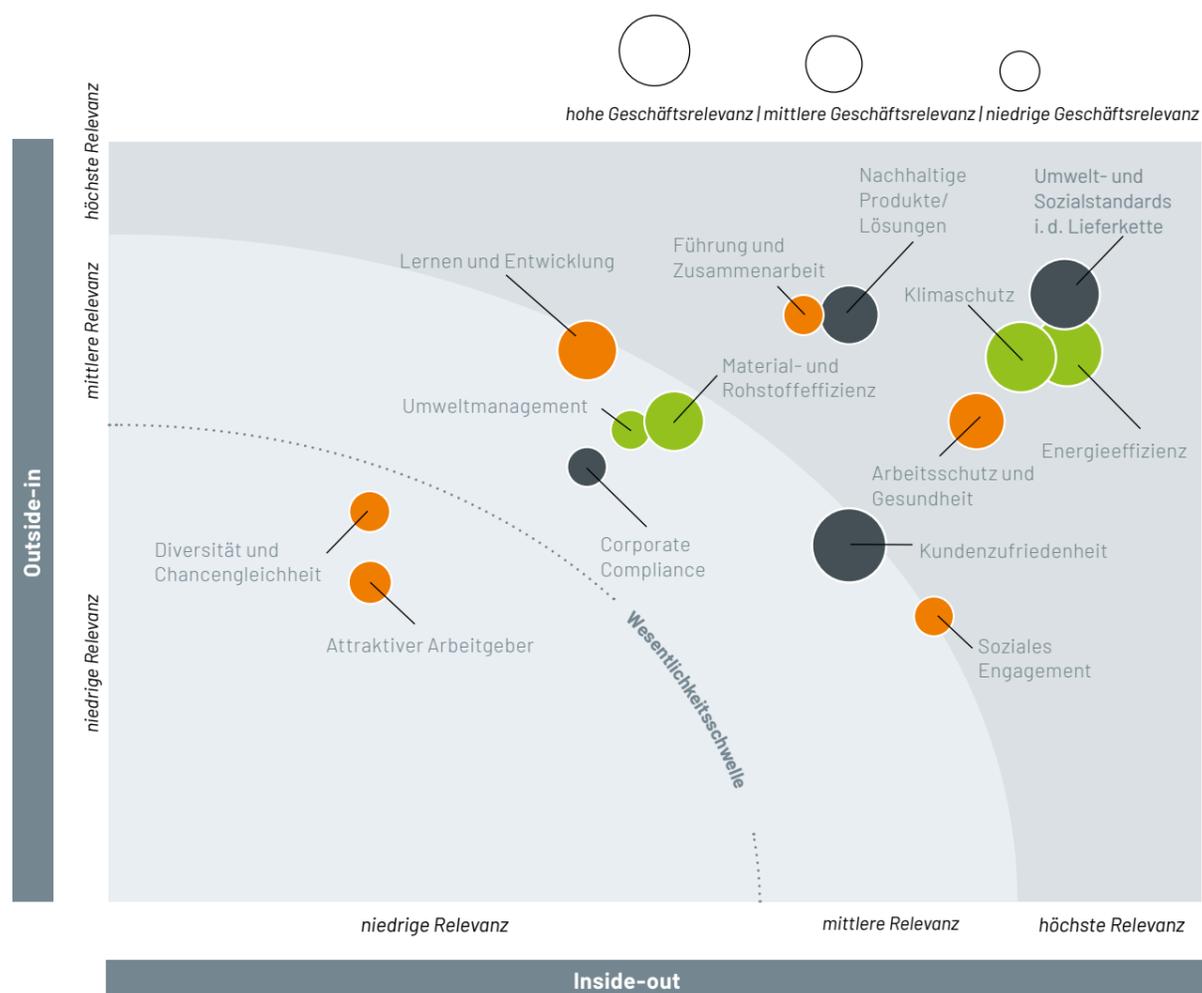
Grundlage der Strategie ist eine Wesentlichkeitsanalyse, die wir nach den Vorgaben der 2016er-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) durchgeführt haben. In einer umfassenden Situations- und Umfeldanalyse wurden zunächst alle wesentlichen externen und internen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige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

U. a. analysierten wir die aktuellen und geplanten politischen Aktionspläne (z. B. den European Green Deal), unser Wettbewerbsumfeld und

zahlreiche Best-Practice-Beispiele. Auch die einschlägigen Initiativen und Organisationen (z. B. den UN Global Compact oder die Sustainable Development Goals) sowie die eigene aktuelle Nachhaltigkeitsperformance wurden berücksichtigt. Das Resultat war eine umfangreiche Liste mit für die Witzemann-Gruppe potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen.

Zur Priorisierung der Liste untersuchten wir, wie sich unsere Aktivitäten auf die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen verteilen und wo sie Schwerpunkte bilden. Dabei berücksichtigten wir sowohl die

Einschätzungen unserer Interessengruppen (Stakeholder), wie nachfolgend definiert, als auch unseren eigenen Blickwinkel. Die Einbindung der Stakeholder haben wir über groß angelegte Umfragen und Interviews vorgenommen. Unser eigener Blickwinkel wurde im Workshop mit der zuständigen Geschäftsführung erarbeitet.



Drei Perspektiven und drei Leitfragen:

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

Die höchsten Bewertungen erhielten die Themen Klimaschutz, Energieeffizienz, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Themen Diversität und Chancengleichheit sowie Arbeitgeberattraktivität vertorten wir hingegen unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle (< 7 auf einer Skala von 0-10) und platzierten sie auf einer Beobachtungsliste. Für sie setzen wir uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie aktuell noch keine Ziele. Wir sind uns der hohen und wachsenden Bedeutung dieser beiden Themen jedoch bewusst, sehen unser Unternehmen hier aber auch schon sehr gut aufgestellt und schätzen demnach das Verbesserungspotenzial im Vergleich zu

anderen Themen als moderat ein. Deshalb haben wir uns dafür entschieden, im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht auch über diese Themen zu berichten. Um den neuen GRI-Standards 2021 gerecht zu werden, haben wir weitere Anpassungen vorgenommen. Für unsere identifizierten Nachhaltigkeitsthemen haben wir anhand der bestehenden Situations- und Umfeldanalyse auch unsere positiven und negativen Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft herausgearbeitet. Die Bewertung der festgestellten Auswirkungen priorisierten wir entsprechend der Relevanz der zu ihnen gehörigen Nachhaltigkeitsthemen und greifen sie in den jeweiligen Themenkapiteln auf.

Im Frühjahr 2024 werden wir unsere Wesentlichkeitsanalyse aus zweierlei Gründen erneuern. Zum einen hat eine Wesentlichkeitsanalyse nur eine begrenzte Zeit Gültigkeit. Die internen und externen Rahmenbedingungen und Einflüsse ändern sich mit der Zeit und so kann sich auch die Priorisierung der Themen verschieben. Daher haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Wesentlichkeitsanalyse in regelmäßigen Abständen auf einen aktuellen Stand zu bringen. Zum ändern wollen wir unsere Wesentlichkeitsanalyse den Vorgaben des European Sustainability Reporting Standard (ESRS) anpassen, der für unsere Unternehmensgruppe ab dem Berichtsjahr 2025 verpflichtend wird.



Umfangreiches Zielkonzept erarbeitet

Für die als wesentlich identifizierten Themen haben wir uns in bereichsübergreifender Zusammenarbeit fundierte und ambitionierte Ziele gesetzt. Dabei richteten wir den Blick stets auf die gesamte Wertschöpfungskette – von der Beschaffung der Materialien und Vorprodukte über unsere eigene Wertschöpfung bis hin zum Vertrieb und der Nutzung unserer Erzeugnisse. Gleichzeitig haben wir sichergestellt, dass unsere Zielsetzungen mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals,

SDGs) übereinstimmen und somit auf die weltweit anerkannten dringendsten Nachhaltigkeitsthemen einzahlen. In den nachfolgenden Themenkapitel sind unsere Nachhaltigkeitsziele, deren Fortschritt und Beitrag zu den SDGs aufgeführt.

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen Managementzielen und Performancezielen. Managementziele dienen der Verbesserung von Nachhaltigkeitskennzahlen nur indirekt. Dennoch sind sie bedeutsam: Indem wir Managementziele erreichen, zum

Beispiel ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 etablieren, verbessern sich mittelbar auch wichtige Leistungsindikatoren wie beispielsweise die Energieeffizienz. Performanceziele hingegen richten sich direkt auf konkrete, messbare Verbesserungen, beispielsweise die Reduktion des Energieeinsatzes. Bei der Umsetzung unseres Zielkonzeptes schreiten wir mit großen Schritten voran. Der Fortschritt bei unseren wichtigsten Leitzielen verdeutlicht diese Entwicklung (Stand Dezember 2023):

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



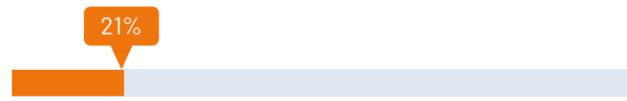
Abdeckungsgrad ISO 45001

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 Tochterunternehmen bis 2029



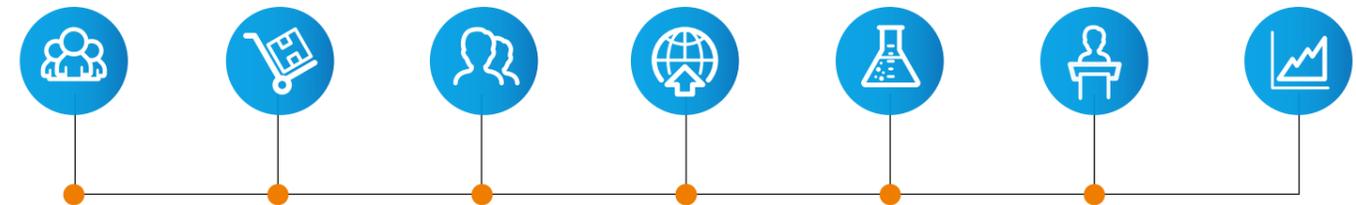
Risikoanalysen & Lieferantenbewertung

Einführung regelmäßiger Risikoanalysen & Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien bis 2024



Kontinuierlicher Stakeholder-Dialog

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



- **Kunden:** Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres wirtschaftlichen Handelns. Es ist daher von hoher Relevanz, wie sie bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte einschätzen und was sie in diesem Zusammenhang von uns erwarten. Generell haben wir festgestellt, dass die Anforderungen unserer Kunden an die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens und unserer Produkte kontinuierlich steigen. Um zu verstehen, wie sich diese Anforderungen entwickeln, tauscht sich unser Vertrieb eng mit unseren Kunden aus (siehe auch Kapitel „Kundenzufriedenheit“).

- **Lieferanten:** Unsere Verantwortung endet nicht an den Werkstücken, sondern erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette. Das Lieferantenmanagement ist daher ebenfalls ein wichtiger Baustein unseres Nachhaltigkeitsmanagements – nicht zuletzt aufgrund anspruchsvoller werdender regulatorischer Rahmenbedingungen (siehe auch Kapitel „Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette“).

- **Mitarbeitende:** Der Erfolg unseres Unternehmens hängt wesentlich von unseren Beschäftigten ab. Um ihnen optimale Arbeitsbedingungen zu bieten, in denen sie ihre Potenziale bestmöglich entfalten können, führen wir einen intensiven Dialog mit ihnen (siehe auch die Kapitel „Lernen und Entwicklung“ sowie „Führung und Zusammenarbeit“).

- **Unternehmensgruppe:** Witzenmann ist global tätig. Für eine unternehmensweit konsistente Strategie ist die Einbindung unserer Tochterunternehmen von zentraler Bedeutung. Über quartalsweise stattfindende „Sustainability Round Tables“ bringen wir alle relevanten Akteure der Gruppe regelmäßig zusammen.

- **Wissenschaft und Forschung:** Bereits seit Jahren stehen wir im engen Austausch mit der Hochschule Pforzheim. Durch regelmäßige Forschungsprojekte, Unterstützung bei der Erstellung von Abschlussarbeiten, Kooperationen und Beratungsleistungen haben wir den Kontakt über die

Jahre intensiviert. Darüber hinaus sind wir u. a. in den Fördervereinen der Hochschule Pforzheim und der Heidelberger Akademie vertreten.

- **Politik und Gesellschaft:** Die Witzenmann GmbH ist einer der größten Arbeitgeber in der Region. Der ständige Dialog mit regionaler und überregionaler Politik ist für uns äußerst wichtig. Er wird, genauso wie der gesellschaftliche Austausch, von uns intensiv gepflegt. Zum Beispiel sind wir Mitglied in zahlreichen regionalen Fördervereinen, Verbänden und Vereinen (siehe auch Kapitel „Soziales Engagement“).

- **Wirtschaft:** Über Kongresse, Fachtagungen, Arbeitsgruppen und Initiativen stehen wir im Dialog mit anderen Unternehmen verschiedenster Wirtschaftszweige. Regelmäßig tauschen wir uns mit ihnen über Branchen- und Nachhaltigkeitsthemen sowie Best-Practice-Beispiele aus.

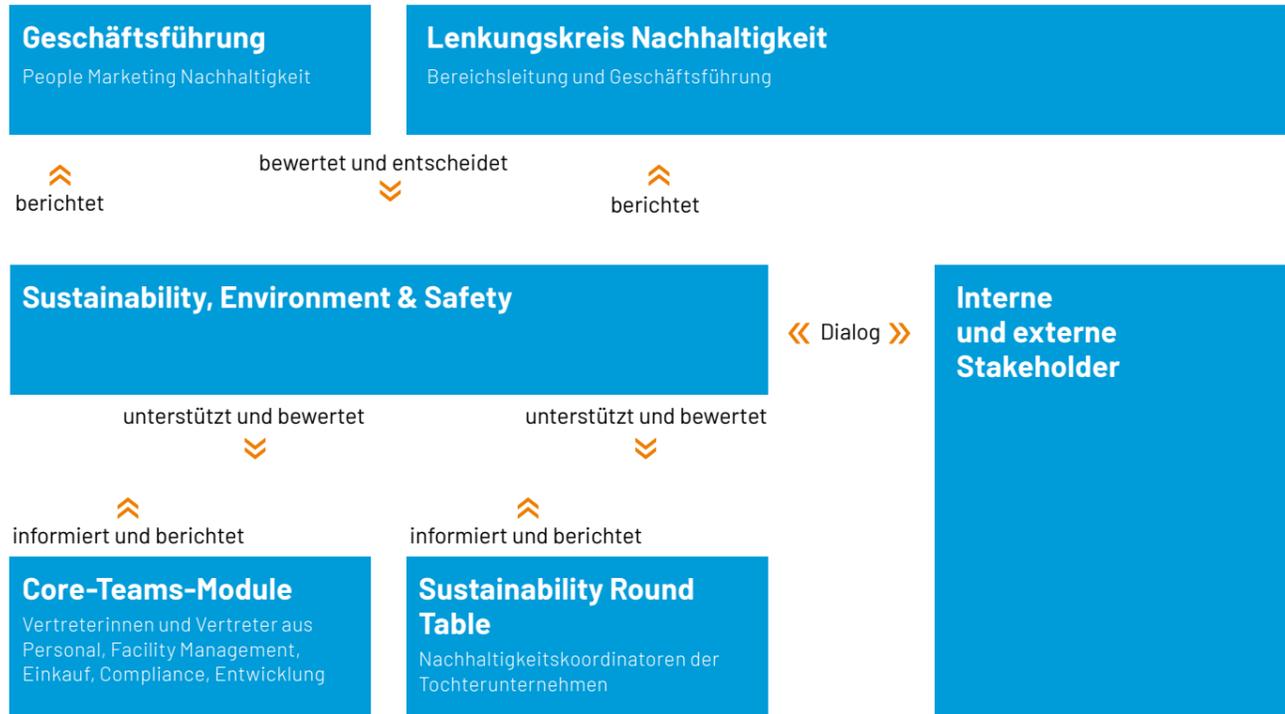
Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation gestärkt

Seit 2022 ist unser Nachhaltigkeitsmanagement als eigener Unternehmensbereich strukturiert, mit direkter Berichtslinie zur Unternehmensleitung. Im Jahr 2023 haben wir in diesen Bereich unser Umweltmanagement und unser Arbeitssicherheitsmanagement integriert. Der neue Bereich „Sustainability, Environment & Safety“ unterrichtet die Geschäftsführung wöchentlich über den Status bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele und trägt dazu bei, dass Nachhaltigkeitsaspekte in deren Beschlüssen stets mitberücksichtigt werden. Die Geschäftsführung ist im Übrigen auch verantwortlich für die Freigabe des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts.

Neben der internen und externen Berichterstattung koordiniert der Bereich Sustainability, Environment & Safety auch die gruppenweiten Nachhaltigkeitsmanagementprozesse. Unterstützt wird er hierbei durch themenspezifische Core Teams. Beispielsweise koordiniert ein Core Team, zusammengesetzt aus Mitarbeitenden der Bereiche Marketing, Human Resources und Sustainability, Environment & Safety, das soziale Engagement der Gruppe. Durch diese Teams können wir alle Facetten des multidisziplinären Themas Nachhaltigkeit optimal abdecken. Die Kommunikation in die Unternehmensgruppe hinein erfolgt über dezentrale Ansprechpartner in den Tochterunternehmen. Im Berichtsjahr haben wir hierfür einen „Sustainability

Round Table“ gegründet. Mindestens einmal pro Quartal kommen hier alle Nachhaltigkeitskoordinatoren der Tochterunternehmen zusammen, um Best-Practice-Beispiele vorzustellen und aktuelle Fragestellungen zu diskutieren. Zudem dient dieses Format dazu, die Tochterunternehmen anzuleiten und zu unterstützen, deren nachhaltigkeitsbezogene Compliance sowie die Datenqualität deren Nachhaltigkeitskennzahlen sicherzustellen.

Als Kontroll- und zusätzliches Entscheidungsorgan fungiert der Lenkungskreis Nachhaltigkeit. Er tagt mindestens einmal pro Jahr und überwacht auf strategischer Ebene das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement.



1.3

Initiativen und Verbände

Der regelmäßige Austausch mit Stakeholdern, anderen Unternehmen und 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 die Weitergabe von Wissen ermöglichen. Wir sind stetig dabei, unser Netzwerk zu erweitern. Bereits vor über zehn Jahren haben wir den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet, bekennen uns seitdem ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien und haben sie in unserem Unternehmensleitbild verankert. Die Prinzipien umfassen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention und beeinflussen unser Handeln maßgeblich – nach innen wie nach außen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir zudem

festgeschrieben, wie wir Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) operativ umsetzen. Nach dem Beitritt zum Klimabündnis Baden-Württemberg im Jahr 2022 haben wir im Berichtsjahr nun auch die WIN-Charta des Landes Baden-Württemberg unterzeichnet. Damit haben wir uns gemeinsam mit dem Bundesland unseres Hauptsitzes und vielen anderen ansässigen Unternehmen einer nachhaltigen Entwicklung verpflichtet. Seit 2022 sind wir außerdem der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet. Unsere Klimaschutzziele haben wir nach den wissenschaftlichen SBTi-Vorgaben erstellt und lassen diese derzeit nach ihnen validieren. Ebenfalls in 2022 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit nochmals deutlich unterstrichen, dass unsere Unternehmensgruppe

größten Wert auf ein Arbeitsumfeld legt, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren.

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



2.1

Managementansatz

Die Witzenmann-Gruppe ist ein produzierendes Unternehmen und damit auf die Verwendung von Energie, Materialien und Rohstoffen angewiesen. Daraus resultiert eine Verantwortung für die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Natur und Klima – 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. Zu seinen wesentlichen Themen zählen Klimaschutz, Energieeffizienz, Material- und Rohstoffeffizienz sowie Umweltmanagement. Da sie alle ineinandergreifen, steuern wir sie ganzheitlich mit dem Ziel, unsere Leistung stetig zu verbessern.

Seit über einem Jahrzehnt erstellen wir jährlich eine Klimabilanz und setzen Maßnahmen zur Emissionsreduktion um – wie die Verbesserung der Materialeffizienz, den Einsatz von erneuerbaren Energien und die Verringerung der Energieverbräuche. Für einen verantwortungsvolleren Umgang mit Energie haben wir ein umfassendes Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und rollen dieses sukzessive aus. Unser Ziel ist es, mindestens 90 % unserer Energieverbräuche bis 2030 unter einem effizienzorientierten Management zu verwalten. Ein gruppenweites Reporting, der Ausbau der Messinfrastruktur und entsprechende Energiemanagement-Softwarelösungen helfen uns dabei. Um Belastungen der Umwelt durch unsere Abfälle und Wassernutzung zu

verringern, 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 der Unternehmensebene haben wir bereits einen hohen Grad an Transparenz, insbesondere durch die gruppenweite Messung des Corporate Carbon Footprint und die oben genannten Managementsysteme. Der nächste Schritt ist es, diese Transparenz verstärkt auf die Produktebene herunterzubrechen. Im Berichtsjahr haben wir begonnen, für unsere Produkte Ökobilanzen zu erstellen und werden diese Bemühungen die kommenden Jahre intensivieren.



2.2

Klimaschutz

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

Vollständige gruppenweite Klimabilanz

Wir haben die Notwendigkeit einer umfassenden Klimabilanzierung frühzeitig erkannt. Nur wenn wir unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) transparent machen, können wir Verbesserungspotenziale erkennen und nutzen. Daher berechnen wir die Emissionen der Witzenmann GmbH seit über zehn Jahren nach den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und weisen sie für alle drei GHG-Scopes aus. Im Jahr 2022 konnten wir diese Bilanzierung auf die Unternehmensgruppe ausweiten, mit einer Abdeckungsrate von 85 %! Mittlerweile haben wir eine vollständige Abdeckung unserer gesamten Unternehmensgruppe über alle drei GHG-Scopes (außer Downstreambereich) erreicht – auch rückwirkend bis zu dem Basisjahr unserer Reduktionsziele 2021.

Datenqualität geschärft

Wir haben nicht nur den Bilanzierungsrahmen ausgeweitet, sondern zudem die der Treibhausgasbilanzierung zugrundeliegende Datenqualität geschärft. Die von uns verwendete Bilanzierungsmethode für die Berechnung des Scope 3 basiert auf den Prinzipien eines monetären Modells („spend-based approach“), das auf statistische Emissionsdaten aus über 500 Sektoren aus allen Ländern der Welt zurückgreift. Zudem nutzt das Modell Ansätze der Ökobilanzierung, um die Ergebnisqualität zusätzlich zu verbessern. Betrachtet werden dabei alle relevanten Treibhausgasemissionen (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, etc.). Die spezifischen Emissionsintensitäten folgen dem „Cradle to Gate“-Prinzip.

Durch die Verbesserung der zugrundeliegenden Datenqualität und der Ausweitung unseres Bilanzierungsrahmens auf die gesamte Unternehmensgruppe haben wir unsere Treibhausgasbilanz rückwirkend bis zum Jahr 2021 angepasst. Dieses Jahr ist das Basisjahr für unsere Minderungsziele.

INFO



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

Scope 1: Direkte THG-Emissionen

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

Scope 2: Indirekte THG-Emissionen des Energiebezugs

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

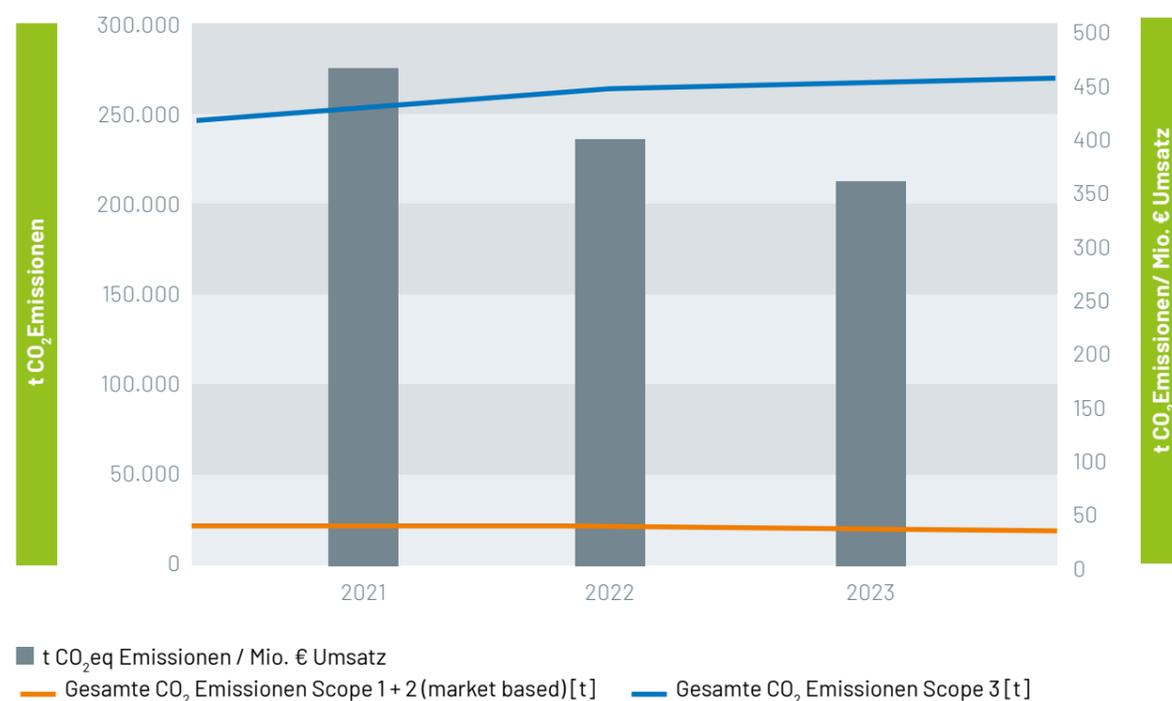
Scope 3: Andere indirekte THG-Emissionen

Scope-3-Emissionen sind eine Folge der Aktivitäten des Unternehmens in der Wertschöpfungskette und stammen aus Quellen, die ihm nicht gehören oder nicht von ihm kontrolliert werden. Diese THG-Emissionen entstehen 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 Tonnen CO₂eq der Witzemann-Gruppe

	2021	2022	2023	Veränderung (ggü. 2022)	Veränderung (ggü. 2021)
Scope 1	3.644	3.252	2.906	-11%	-20%
Scope 2 (market-based)	18.765	19.502	15.131	-22%	-19%
Scope 2 (location-based)	22.795	23.931	16.785	-30%	-26%
Gesamte CO₂eq Emissionen Scope 1 und 2 (market-based)	22.409	22.754	18.037	-21%	-20%
Scope 3 (Upstream)					
3.1 Bezogenen Güter & Dienstleistungen / 5.2 Kapitalgüter	230.372	248.027	249.203	0,5%	8%
3.3 Energiebezogene Aktivitäten	6.316	6.395	6.495	2%	3%
3.4 Upstream Transporte	3.251	2.800	3.143	12%	-3%
3.5 Abfälle aus dem Betrieb	310	293	344	17%	11%
3.6 Geschäftsreisen	75	682	1.346	97%	1706%
3.7 Mitarbeiterpendeln	6.363	6.515	6.742	3%	6%
Gesamte CO₂eq Emissionen Scope 3	246.687	264.713	267.272	1%	8%
Gesamte CO₂eq Emissionen aller Scopes	269.096	287.466	285.309	-1%	6%
Mitarbeitende (Headcount)	4.378	4.282	4.462	4%	2%
CO₂eq Emissionen / Mitarbeitende	61	67	64	-5%	4%
Umsatz (Mio. €)	620	738	786	6%	27%
CO₂eq Emissionen / Mio. € Umsatz	434	390	363	-7%	-16%

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.



Scope 3 dominiert die Treibhausgasbilanz

Über 93 % unserer gruppenweiten THG-Emissionen entfallen auf Scope 3. Hier weisen wir die Upstream-Emissionen aus, also jene, die unserem Unternehmen vorgelagert sind. Die Downstream-Emissionen bilanzieren wir ebenso, veröffentlichen sie aber noch nicht. Wesentlicher Grund hierfür ist, dass es noch keine klare Bilanzierungsvor-

schrift für die Nutzungsphase unserer Produkte gibt. Mit über 94 % ist der Großteil der Scope-3-THG-Emissionen auf die bezogenen Güter und Dienstleistungen zurückzuführen. In dieser Scope-3-Kategorie dominiert der Bezug von Stahl und Edelstahl in Form von Rohmaterial (wie Bänder oder Bleche) und metallischen Vorprodukten. In diesen Gütergruppen

verbergen sich die größten Unsicherheiten unserer Bilanzierungsmethode, da sie sich generischer Emissionsdaten bedient. Gemeinsam mit unseren Lieferanten arbeiten wir daran, diese generische Daten durch reale Emissionsdaten unserer Lieferanten zu ersetzen.

Ziele im Klimaschutz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Gruppenweite Treibhausgasbilanz	[% Gruppe]	100 %	100 %	2023	Gruppe	13 CLIMATE ACTION
Performanceziele						
THG-Neutralität Scope 1+2	[% Reduktion ggü. 2021 ¹]	100 %	82 %	2030	GmbH	
Reduktion Scope 1+2	[% Reduktion ggü. 2021 ¹]	42 %	20 %	2030	Gruppe	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
Reduktion Scope 3	[% Reduktion ggü. 2021 ¹]	25 %	0 %	2030	Gruppe	
Energieautarkie regenerativ	[% regenerative Eigenerzeugung am Verbrauch]	10 %	3 %	2030	Gruppe	

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

30 % Zielerreichung regenerative Energieautarkie



Umsetzung der ambitionierten Reduktionsziele

Im Jahr 2022 sind wir der Science Based Targets Initiative (SBTi) beigetreten und berechnen seitdem unsere THG-Reduktionsziele nach deren Methode. Damit wollen wir einen wissenschaftlich nachweisbaren Beitrag zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens leisten. Mit unseren Scope-1- und -2-Zielen tragen wir zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels bei; mit unserer angestrebten Scope-3-Reduktion unterstützen

wir das Ziel, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Die Validierung dieser Ziele durch die SBTi werden wir in 2024 abschließen.

Mit diesen Ambitionen haben wir uns auch gegenüber unserer Region verpflichtet und sind im Oktober 2022 dem Klimabündnis Baden-Württemberg beigetreten. Als eines von mittlerweile knapp 50 Vor-

reiterunternehmen (Stand: Ende 2023) verbindet uns in dieser Partnerschaft das Ziel, einander bei der systematischen Umsetzung des unternehmerischen Klimaschutzes zu unterstützen.



Stetige Verbesserung in vier Arbeitsfeldern

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

1: Verbesserung der Energieeffizienz

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

2: Ausbau der Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energien

Der Ausbau unserer erneuerbaren Energien ist in vollem Gange. Gruppenweit haben wir bereits über 2,7 MWhp installierte Leistung an Photovoltaik auf die Dächer unserer Produktionsstandorte gebracht. Damit haben wir im Berichtsjahr über 2.000 MWh an erneuerbarer Energie erzeugt und über 90 % davon selbst verbraucht. Diese Entwicklung werden wir die kommenden Jahre weiter intensivieren.

3: Umstellung des Fremdbezugs auf erneuerbare Energien

Seit Beginn des Berichtsjahres beziehen die Witzemann GmbH und ihre deutschen Tochterunternehmen Strom aus 100 % erneuerbaren Energien. Auch unser Tochterunternehmen in Spanien kauft seit 2021 zertifizierten Grünstrom. Diese Maßnahme wird sukzessive in die Gruppe getragen.

4: Elektrifizierung und Einsatz von umweltfreundlichen Technologien

Indem wir das Einsatzspektrum von Strom aus erneuerbaren Quellen erweitern, reduzieren wir unseren Fußabdruck auch in anderen Bereichen. Deshalb wollen wir künftig unseren Wärmebedarf mithilfe elektrisch betriebener Wärmepumpen decken. Zudem sind wir im Berichtsjahr einen entscheidenden Schritt in Richtung treibhausgasneutraler Mobilität gegangen. Gemeinsam mit unserem neuen Partner Belmont und einer neuen Mobilitätsrichtlinie befinden wir uns auf dem Weg zu einem voll-elektrischen Fuhrpark. Wichtige Maßnahmen sind u. a. vollelektrische Fahrzeuge über eine GreenAllowance gezielt zu fördern und unseren Mit-

arbeitenden über verschiedenste Angebote den Einstieg in die Elektromobilität so einfach wie möglich zu gestalten. Witzemann Benelux dient der Unternehmensgruppe derzeit als Vorbild – seit dem aktuellen Berichtsjahr ist die Mobilität dieser Unternehmenstochter vollelektrisch.



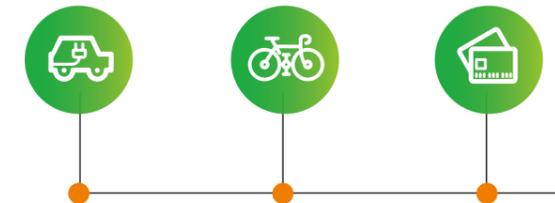
Fortschritt in der Zielerreichung

In der Erreichung der Scope-1- und -2-Ziele machen wir große Fortschritte. Sowohl in der GmbH als auch der gesamten Gruppe konnten wir durch gezielte Maßnahmen in unseren vier Arbeitsfelder unsere absoluten THG-Emissionen deutlich reduzieren. Im Bereich der Scope-3-Emissionen können wir noch keine nennenswerte Fortschritte kommunizieren. Durch das gruppenweit gestiegene Produktionsvolumen sind auch die absoluten THG-Emissionen angestiegen. Mit ersten Maßnahmen konnten wir bereits Erfolge beim Entkoppeln des Produktionsvolumens von den THG-Emissionen erzielen.

Selbstverständlich ist es für den Klimaschutz von großer Bedeutung, nicht nur eine reine Entkopplung zu erzielen sondern vor allem unsere ab-

soluten Scope-3-Emissionen zu reduzieren. Um unser gesetztes Scope-3-Reduktionsziel zu erreichen prüfen wir für die vorgelagerte Prozesskette bereits zahlreiche Möglichkeiten – u. a. den Einsatz von Power-to-X-Technologien, die Wind- oder Solarstrom in speicherbare Energieträger, beispielsweise Prozessgase, umwandeln. Zudem sind wir aktiv dabei, mithilfe von Ökobilanzen Verbesserungspotenziale am Produkt zu analysieren. Dabei beziehen wir neben der vorgelagerten auch die nachgelagerte Prozesskette bei unseren Kunden mit ein. Die Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz ist ebenfalls ein entscheidendes Arbeitsfeld. Wir behandeln dieses in unsere Nachhaltigkeitsstrategie als eigenständiges Thema.

Zu den Scope-3-Emissionen zählen auch die Emissionen, die unsere Mitarbeitenden durch ihren Arbeitsweg verursachen. Durch die umfassenden Möglichkeiten des mobilen Arbeitens kann ein Großteil des Mitarbeiterpendelns ganz vermieden werden. Die Wegstrecken, die nicht vermieden werden können, versuchen wir so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten. Neben dem Job-Rad gibt es bei Witzemann seit 2023 auch das Deutschland-Ticket. Damit können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum reduzierten Preis den deutschlandweiten öffentlichen Nahverkehr nutzen. Mittelfristig wird hier auch die GreenAllowance für Elektromobilität einen positiven Effekt haben.



Ausblick



Unsere Maßnahmen in den definierten Arbeitsfeldern zielen darauf ab, unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 in Scope 1 und 2 gänzlich zu reduzieren. Scope-1- und -2-Emissionen, die sich bis dahin noch nicht vollständig vermeiden lassen, werden wir mithilfe international anerkannter und qualitativ gesicherter Kompen-

sationsmaßnahmen wie dem Gold Standard ausgleichen. Unsere Töchter in Frankreich und der Slowakei haben sich bereits an Baumplatzaktionen beteiligt und damit einen Beitrag zum Ausgleich der CO₂-Emissionen geleistet – auch wenn wir diese Maßnahmen nicht als Kompensationsmaßnahmen aufführen.

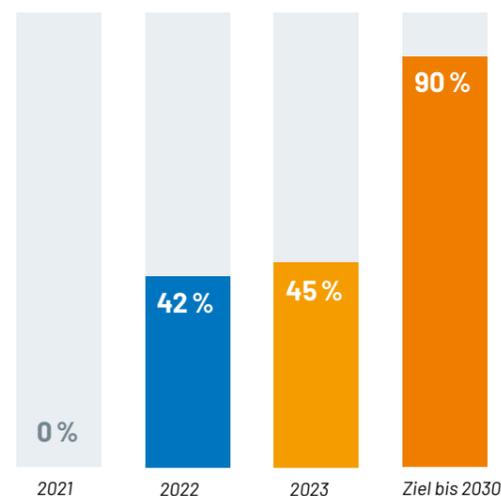
2.3

Energieeffizienz

Energie effizient zu nutzen, ist so wichtig wie vermutlich nie zuvor. Neben der Tatsache, dass bezahlbare und nutzbare Energie generell ein knappes Gut ist und zudem immer noch für einen Großteil der Treibhausgasemissionen verantwortlich ist, gibt es mittlerweile auch zahlreiche gesetzliche Regularien hierzu. Hier zahlt sich nun aus, dass wir das Thema Energieeffizienz in unserem Unternehmen seit vielen Jahren kontinuierlich vorangetrieben und frühzeitig auf die Resilienz unserer Geschäftsprozesse geachtet haben. Diese Anstrengungen werden wir zukünftig weiter forcieren und verstärkt in unsere Unternehmensgruppe tragen.

Ausrollen des Energiemanagements
Seit 2022 sind die Energiemanagementsysteme der Witzemann GmbH und unserer Unternehmenstochter in Tschechien nach ISO 50001 zertifiziert. Das Managementsystem hilft uns dabei, Energieeffizienzmaßnahmen strukturiert zu planen und kontrolliert umzusetzen. Derzeit führen wir es auch bei unseren deutschen Tochterunternehmen Witzemann-Sachsen und Witzemann-Speck ein. Langfristig wollen wir mindestens 90 % der in der Witzemann-Gruppe eingesetzten Energie in einem zentralen Managementsystem verwalten. Als wichtigen Baustein hierfür verwenden wir bereits seit 2022 ein gruppenweites System zur Überwachung der Energieverbräuche.

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



Ziele in der Energieeffizienz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Gruppenweite Treibhausgasbilanz	[% Gruppe]	100 %	100 %	2023	Gruppe	13 CLIMATE ACTION
Management der Energie	[% Gruppe]	90 %	45 %	2030	Gruppe	
Performanceziele						
Reduktion Energieintensität ¹	[% Reduktion ggü. 2021]	35 %	24 %	2030	GmbH	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
Reduktion Energieintensität ¹	[% 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 Witzemann-Gruppe

	2021	2022	2023	Veränderung (ggü. 2022)	Veränderung (ggü. 2021)
Fremdbezug Strom	49.230	52.453	52.098	-1%	6%
PV-Erzeugung (Eigenverbrauch)	94	940	1.852	97%	1866%
Fernwärme	7.771	6.745	6.013	-11%	-23%
Erdgas	13.631	11.686	8.906	-24%	-35%
Heizöl	1.352	1.103	1.170	6%	-13%
Sonstiges ¹	2.158	2.105	3.346	59%	55%
Energieverbrauch gesamt (in MWh)	74.300	74.278	73.385	-1%	-1%
Energieintensität (in MWh/Mio. € Umsatz)	120	101	94	-7%	-22%

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

Verbesserte Energieintensität

Im Berichtsjahr ist der Gesamtenergieverbrauch der Witzemann-Gruppe um etwa 11 % zum Vorjahr angestiegen, was allerdings unmittelbar auf die gestiegene Produktionsleistung der Unternehmensgruppe zurückzuführen ist. Die gruppenweite Energieintensität – gemessen am Umsatzvolumen der Gruppe – hat sich hingegen um weitere 7 % ggü. 2022 verbessert. Auch in der GmbH konnte die Energieintensität um weitere 4,6 % gesenkt werden.

Gruppenweite Energieeffizienzprogramme

Jedes Jahr arbeiten wir überall in der Witzemann-Gruppe daran, unseren Energieverbrauch stetig weiter zu senken. Im Berichtsjahr haben wir beispielweise das Heizsystem der Witzemann GmbH durch eine verbesserte Nachtabsenkung optimiert. Witzemann Slowakei hat im Bereich der Gebäudeisolierung nachgerüstet und damit die Wärmeeffizienz verbessert. Zudem wurde in der Slowakei, wie auch in Italien, Tschechien und Frankreich das noch verbliebene Einsparpotenzial in der Beleuchtung genutzt. Unsere tschechische Tochter hat Energieeinsparungen an den Druckluftkom-

pressoren, der Zentralheizung und der Gebäudehülle realisieren können. Diese Beispiele stehen exemplarisch für viele weitere Effizienzmaßnahmen, die wir innerhalb unserer Unternehmensgruppe im Berichtsjahr umsetzen konnten.

Auch Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen hinsichtlich des Mitarbeiterverhaltens tragen zur Reduktion der Energieverbräuche bei. So haben wir z. B. das Thema Energieeffizienz als elementaren Bestandteil in unseren Schulungsprogrammen verankert. Wir arbeiten stetig daran, das Bewusstsein unserer Belegschaft weiter zu schärfen.



2.4 Material- und Rohstoffeffizienz

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

Rohmaterialien durch Stahl dominiert

Im Jahr 2023 hat die Witzenmann-Gruppe ca. 17 Kilotonnen an Rohmaterialien bezogen. Diese Zahl ist gegenüber den Vorjahren fast unverändert – trotz gestiegenem Produktionsumsatz. Mit über 95 % entfällt der weitaus größte Anteil hiervon auf Stahl- und Edelstahllegierungen. Die verbleibenden fünf Prozentpunkte teilen sich Kupfer-, Nickel-, Aluminium- und Titanlegierungen. Neben

den Rohmaterialien bezieht die Witzenmann GmbH eine Vielzahl an Bauteilen und Bauteilgruppen. Weit über 90 % davon bestehen ebenfalls aus Stahl- und Edelstahllegierungen. Im Gegensatz zu den bezogenen Rohmaterialien finden bei den Zukaufteilen kaum weiterführende Bearbeitungsschritte statt, die Einfluss auf die Materialeffizienz haben. Unser Hauptansatzpunkt liegt daher zunächst bei Effizienzmaßnahmen im Bereich der Rohmaterialien.

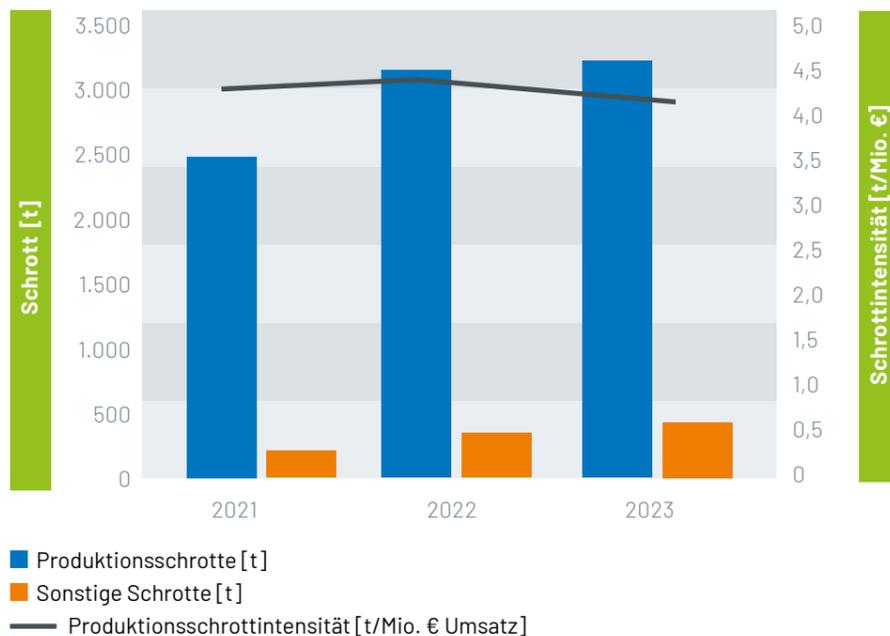
Gruppenweite Verbesserung der Materialeffizienz

Als ersten, sehr wichtigen Schritt zu einer strukturierten Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz wollen wir die Schrottmengen und Verbesserungspotenziale transparent machen. Im Jahr 2022 haben wir ein gruppenweites Monitoringsystem

der Schrottaufkommen eingerichtet. Denn die Produktionsschrotte erlauben uns, unmittelbar Rückschlüsse auf die Material- und Rohstoffeffizienz unserer Produktionsstätten zu ziehen.

Im Berichtsjahr sind die produktionsbedingten Schrotte geringfügig angestiegen, was jedoch unmittelbar auf den Anstieg der Produktionsleistung zurückzuführen ist. Die Produktionsschrottintensität ist im Berichtsjahr um 4 % gesunken, was eine Verbesserung der Materialeffizienz darstellt. Exemplarisch für diese Verbesserungen stehen Maßnahmen, die bei Witzenmann-Slowakei und Witzenmann-Spanien umgesetzt wurden – hier konnten u. a. qualitäts- und prozessbedingte Ausschüsse weiter reduziert werden.

Entwicklung der Schrottintensität und des Schrottaufkommens der Witzenmann-Gruppe



Ökobilanzen erhöhen die Transparenz

Ökobilanzen liefern uns Erkenntnisse darüber, wo und in welchem Umfang unsere Prozesse und Produkte Umweltauswirkungen verursachen und wo sich Verbesserungspotenziale verbergen. Seit dem vergangenen Jahr fertigen wir für erste Produkte Ökobilanzen nach der ISO 14040/44 und entsprechenden EPD-Standards

an. Diese Analysen helfen auch unseren Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu verfolgen.

Das Grundgerüst einer Ökobilanz ist die Stoffstromanalyse, die Aufschluss über die Material- und Ressourcenflüsse gibt. Diese Informationen nutzen wir, um Effizienz-

potenziale zu identifizieren und zu nutzen. So können wir zum einen Ressourcen einsparen, zum anderen reduzieren wir damit auch unsere Scope-3-Emissionen (siehe Abschnitt „Klimaschutz“).

Ziele in der Material- und Rohstoffeffizienz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Gruppenweites Monitoring der Schrottmengen	[% Gruppe]	100 %	100 %	2023	Gruppe	
Abdeckungsgrad Ökobilanzen	[% Produkte Umsatz]	30 %	1 %	2030	Gruppe	

Gruppenweite kontinuierliche Verbesserung



Witzenmann Española spart 2,5 t Edelstahl pro Jahr ein

Die stetige Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz in der Produktion ist ein zentrales Thema, das seit Jahren in der Witzenmann-Gruppe erfolgreich vorangetrieben wird. Zum Beispiel konnte Witzenmann-Spanien im Berichtsjahr durch die Reduktion von Verschnitt den Einsatz von Rohmaterial und gleichzeitig den Anfall von Produktionsschrott reduzieren. Allein diese Maßnahme spart zukünftig 2,5 t Edelstahl pro Jahr ein. Zudem haben die spanischen Kolleginnen und Kollegen die Sortierung der unvermeidbaren Schrotte verbessert, sodass diese einem hochwertigeren Recycling zugeführt werden können. Witzenmann-Slowakei hat im Berichtsjahr organisatorische Maßnahmen eingeführt, um das produktionsbedingte Schrottaufkommen weiter zu senken. Die Erfolge dieser Maßnahmen werden in den Folgemonaten sichtbar sein.

2.5

Umweltmanagement



Witzenmann bekennt sich seit Langem zu dem Ziel, seine Prozesse möglichst umweltverträglich zu gestalten. Bereits in den 90er Jahren haben wir uns dazu verpflichtet, mit natürlichen Ressourcen schonend umzugehen – und das weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus. Seit 1997 berichten wir hierüber.

Hohe Abdeckung mit Umweltmanagementsystemen

Um sicherzustellen, dass unsere Umwelteinflüsse kontinuierlich reduziert und Umweltschäden ausgeschlossen werden können, betreiben wir in fast allen Unternehmen der Witzenmann-Gruppe Umweltmanagementsysteme gemäß ISO-Norm 14001. Sie helfen uns, unsere Leistung bei Umweltthemen wie der Reduktion von Abfällen oder der Senkung der Wasserverbräuche stetig zu verbessern.

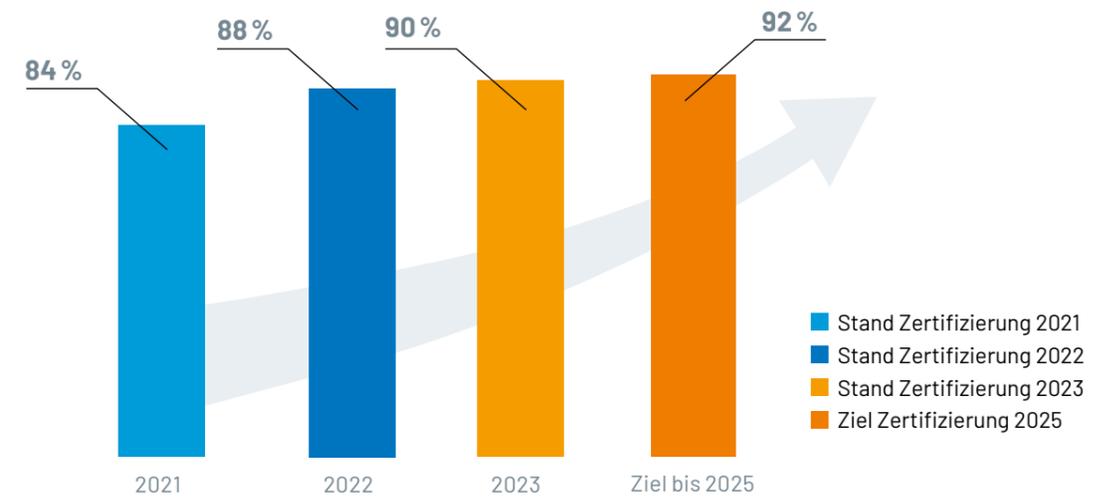
Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, den Abdeckungsgrad der ISO-14001-Zertifizierung in der Unternehmensgruppe weiter zu erhöhen. Mittlerweile haben wir eine Abdeckung von 90 % erreicht. Unser Ziel ist es, bis 2025 an allen Standorten mit mindestens 100 Mitarbeitenden ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem zu betreiben. Dies entspricht nach aktuellen Mitarbeiterzahlen einer Abdeckung von 91 %.

Ziele im Umweltmanagement

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Gruppenweites Monitoring von Umweltkennzahlen	[% Gruppe]	100 %	100 %	2023	Gruppe	
Abdeckung ISO 14001	[% Gruppe]	91 %	89 %	2025	Gruppe	
Performanceziele						
Reduktion Abfallintensität ¹	[% Reduktion ggü. 2021]	45 %	29 %	2030	GmbH	
Reduktion Frischwasserintensität ²	[% Reduktion ggü. 2021]	20 %	10 %	2030	GmbH	

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

Abdeckungsgrad ISO 14001



Abdeckungsgrad gemessen an der Zahl der Beschäftigten der Standorte.

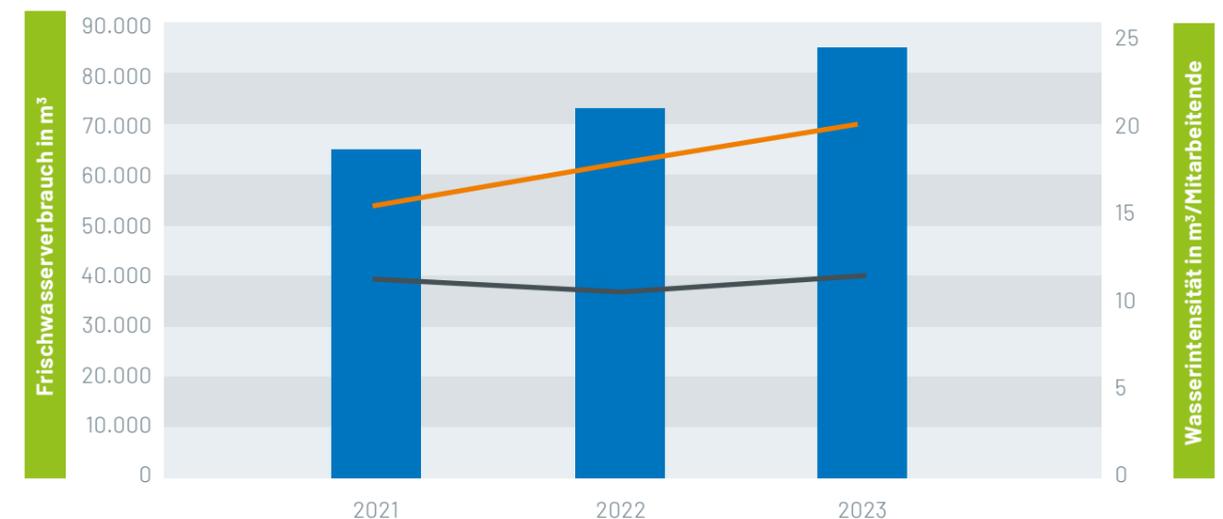
Wassernutzung in der Produktion

Dank gut funktionierender Umweltmanagementsysteme erzielen wir in der Produktion regelmäßig Verbesserungen: Im Berichtsjahr 2023 konnten wir unseren Frischwasserverbrauch in der Witzenmann GmbH um 5 % zum Vorjahr reduzieren. Das entspricht knapp 1.000 m³. Auch in der Gruppe konnten Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden. Eine exemplarische Maßnahme ist die

Optimierung an den Kühlsystemen unserer Lötöfen bei Witzenmann-Tschechien. Allein durch diese Maßnahmen spart das Unternehmen zukünftig 350 m³ an Frischwasser pro Jahr ein. Über unsere gesamte Unternehmensgruppe hinweg haben sich die Wasserverbräuche allerdings leicht erhöht. Dieser Anstieg hat mehrere Gründe – der Anstieg der Produktionsleistung, die Inbetriebnahme weiterer Reinigungsanlagen

und ein heißer Sommer in südlichen Ländern, denn Wasser wird häufig als Medium für die Klimatisierung eingesetzt. Anhand der Frischwasserintensitäten können diese Gründe abgelesen werden. Während die Intensität pro Mitarbeitendem angestiegen ist, konnte die Intensität pro Produktionsleistung konstant gehalten werden.

Wasserverbräuche und Wasserintensität der Witzenmann-Gruppe im Jahresvergleich



■ Frischwasserverbrauch [m³]
 — Frischwasserintensität [m³/Mitarbeitende]
 — Frischwasserintensität [m³/10 Mio. € Umsatz]

Kontinuierliche Abfallreduktion

Auch die Reduktion von Abfällen und Gefahrstoffen ist eine wichtige Aufgabe unseres Umweltmanagements. Nennenswerte Fortschritte erzielten wir im Berichtsjahr u. a. bei unseren Tochterunternehmen in der Slowakei, in Italien und den USA. Witzemann-Slowakei hat die Abfallsortierung verbessert, was zu einer höheren Verwertungsquote führt. BT-Flex, eines der beiden italienischen Witzemann-Unternehmen, hat mit

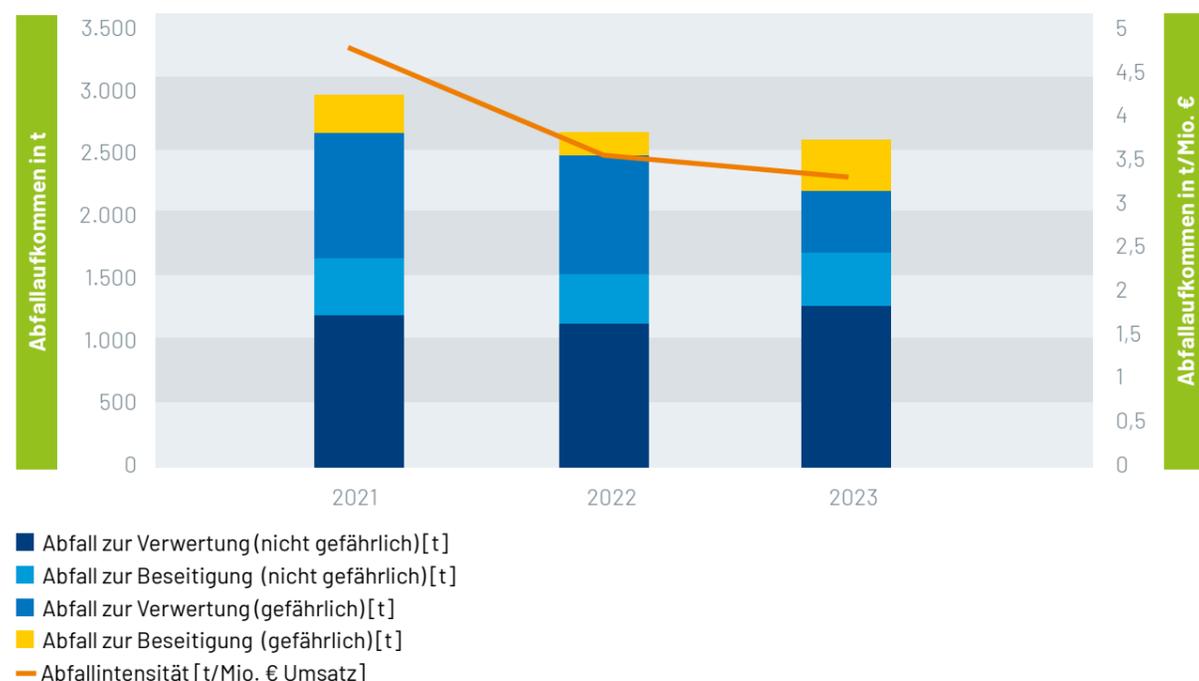
Kunden die Wiederverwendung von Verpackungsmaterial vereinbart. So konnte BT-Flex den Ressourceneinsatz und das Abfallaufkommen maßgeblich reduzieren. Die Kolleginnen und Kollegen in den USA konnten durch ein verbessertes Sortier- und Recyclingprogramm über 50 t an Abfällen von der Deponierung in die Verwertung überführen. Die Entwicklung der Abfallintensität spiegelt diese Maßnahmen wider. Die Kennzahl hat sich im Berichtsjahr um 5 %

verbessert. Das absolute Abfallaufkommen hat sich trotz gesteigerter Produktionsleistung nur marginal um ca. 1 % erhöht. In der Witzemann GmbH haben wir im Berichtsjahr in unserem Betriebsrestaurant für Mitnahmeessen das reCup-Mehrwegsystem eingeführt. Damit reduzieren wir die Verpackungsabfälle bei uns und unseren Mitarbeitenden zuhause. Gleichzeitig hat dieses Projekt eine wichtige Signalwirkung für unsere Belegschaft.



Sortier- und Recyclingprogramm optimiert
Witzemann USA überführte 50 t Abfälle von der Deponierung in die Verwertung.

Entwicklung des Abfallaufkommens und der Abfallintensität der Witzemann-Gruppe



Biodiversität

In unserer unternehmerischen Umwelt- und Energiepolitik haben wir uns bereits frühzeitig dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen verpflichtet. Die Biodiversität ist deren elementarer Bestandteil. Unsere Unternehmenstochter in Frankreich nimmt hierbei eine Vorreiterrolle in der Witzemann-Gruppe ein und unterstützt den Erhalt der Biodiversität aktiv durch das Pflanzen von Bäumen und die Bereitstellung von Insektenhotels. Diese Pilotprojekte sind Impulsgeber für die restliche Unternehmensgruppe. Auch unsere Unternehmenstochter in der Slowakei unterstützt seit dem Berichtsjahr regionale Aufforstungsprojekte und trägt damit zum Erhalt der natürlichen Lebensräume bei. Beim geplanten Neubau des Stamm-

hauses der Witzemann GmbH legen wir 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 Naturschutzbund zusammenarbeiten. Im Rahmen unseres sozialen Engagements (siehe auch Kapitel „Soziales Engagement“) haben wir unser Sponsoring- und Spendenkonzept neu aufgesetzt, sodass im Bereich Umwelt einen besonderen Schwerpunkt auf dem Erhalt natürlicher Lebensräume und der Biodiversität liegt.

INFO



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

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

Projekte zur Biodiversität bei Witzemann Frankreich und Slowakei



Mitarbeitersensibilisierung

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





3

MITARBEITENDE | GESELLSCHAFT

Transformation bedeutet für die Gesellschaft ein neues Modell des Zusammenlebens und Wirtschaftens. Sie orientiert sich an Langfristigkeit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Der Prozess erfordert technologische und soziale Innovationen, sichert die Lebensqualität und die Lebensgrundlagen künftiger Generationen.

3.1

Managementansatz

Unsere Mitarbeitenden bilden die Grundlage unseres Erfolgs. Mit ihrem großen Einsatz und ihrer fachlich fundierten Expertise gestalten sie maßgeblich den globalen Unternehmenserfolg und damit die Zukunft von Witzemann. Die Rahmenbedingungen für unser Handeln als Unternehmen verändern sich dynamisch – Märkte, Technologien und ganze Branchen befinden sich im Umbruch. Dieser hochdynamische Wandel verlangt auch von uns Anpassung, Agilität, Innovation und (Weiter-)Entwicklung. Um diese Veränderungen aktiv zu gestalten, entwickeln wir unsere Unternehmens- und Zusammenarbeitskultur gezielt weiter. Die Voraussetzung für eine erfolgreiche Gestaltung solcher Transformationsprozesse ist die Fähigkeit, sich an ein stetig änderndes Umfeld anzupassen. Hierfür schaffen wir Rahmenbedingungen, in denen unsere Mitarbeitenden ihre Kompetenzen ständig erweitern, im Unternehmen neue Aufgaben und Jobprofile entstehen und unsere Arbeitsprozesse sowie -strukturen zukunftsorientiert angepasst werden.

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, investieren wir daher in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden – fachlich wie auch persönlich. Wir schärfen das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für das lebenslange Lernen und unterstützen sie, mit Veränderungen situativ und konstruktiv umzugehen und daran zu wachsen. Mit ansprechenden und zukunftsfähigen Arbeitsplätzen sowie attraktiven und inspirierenden Arbeitsbedingungen begegnen wir unseren Mitarbeitenden partnerschaftlich und bieten ihnen eine Vielzahl abwechslungsreicher Arbeitgeberleistungen und -angebote. Die

Erfüllung unserer Fürsorgepflicht hat für uns Priorität – wir bieten unseren Mitarbeitenden ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Als Unternehmen mit Familientradition stehen wir für die Förderung von Vielfalt, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ein respekt- und vertrauensvolles Miteinander als Team sowie einen besonderen Zusammenhalt untereinander.



3.2

Lernen und Entwicklung

Das Fundament für unseren weltweiten Unternehmenserfolg bilden die Fertigkeiten und Kenntnisse unserer Mitarbeitenden. Ihre Kompetenzen und Ideen sowie Impulse für Verbesserungen und Innovationen beeinflussen maßgeblich unser weiteres Wachstum und zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit. Mit unserem Anspruch, eine gemeinsame Lernkultur zu fördern, unterstützen wir unsere Belegschaft, sich über die gesamte Berufslaufbahn sinnvoll weiterzuentwickeln und zu qualifizieren (Lifelong Learning). Unser besonderes Anliegen ist es, alle Mitarbeitenden im angemessenen Rahmen für den digitalen Wandel fit zu machen und das Lernen auf individueller Basis in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden basiert auf vier Bausteinen:

- informelles Lernen am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen und interdisziplinärer Projektarbeit,
- kollaboratives Lernen in Form von Workshops, unterstützt von Impulsvorträgen,
- Classroom Trainings bei der Weiterbildung zu Sonderthemen oder für spezifische Tätigkeiten und
- Learning Nuggets, eigenständige Lernmodule, die die Mitarbeitenden über die eAcademy selbstständig in Form von Onlineangeboten nutzen.

Unsere Entwicklungsbausteine zielen darauf ab, die Expertise unserer Mitarbeitenden, aber auch ihre Motivation und Leistungsbereitschaft mit den Anforderungen unseres Unternehmens in Einklang zu bringen. Unsere Erwartung ist, dass unsere Mitarbeitenden eine aktive Rolle im eigenen Qualifizierungsprozess übernehmen und sich berufliche Perspektiven selbstständig erarbeiten.



Lebenslanges Lernen, Wachstum und Performance



Um den sich stetig ändernden Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, arbeiten wir kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Optimierung aller Formate zur Mitarbeiterentwicklung. Dazu gehören der Aufbau und die Entwicklung von Kompetenzen, die zukünftig Relevanz haben werden, aber auch die Befähigung der Mitarbeitenden, sich neues Wissen schnell und flexibel anzueignen. Deshalb setzen wir bewusst auf eine vielfältige und bedarfsorientierte Qualifizierung und passen unsere Weiterbildungsangebote und Berufsbilder entsprechend den Zukunftsthemen (z. B. Digitalisierung und künstliche Intelligenz) an. Unser Anspruch ist es, die Mitarbeitenden mit einer Vielzahl von Angeboten sowie Entwicklungsgesprächen zu unterstützen und sich entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen für berufliche Qualifikationen zu entscheiden. Deshalb investieren wir im großen Umfang in die Aus- und Weiterbildung unserer Belegschaft. 2023 gab die Witzemann GmbH 1.135 k€ für die Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden aus – davon 496 k€ für die Führungskräfteentwicklung und 639 k€ für die fachliche

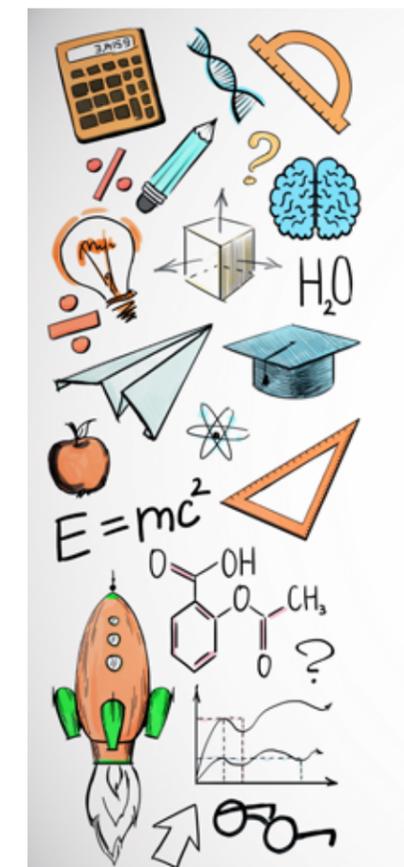
Weiterbildung von Mitarbeitenden. Während sich im Durchschnitt jeder Mitarbeitende 2021 ca. sieben Stunden in Präsenz- oder virtuellen Trainings und Lehrveranstaltungen weitergebildet hat, waren es 2022 rund zwölf und 2023 knapp zehn Stunden. Alle durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen werden systematisch evaluiert. Das erhobene Feedback der Mitarbeitenden wird intern analysiert und bei der Weiterentwicklung der Schulungsangebote berücksichtigt. Darüber hinaus unterstützt die Personalabteilung im Rahmens von Mitarbeitergesprächen, Potenzialbeurteilungen und Förderprogrammen die Mitarbeitenden sowie Führungskräfte gleichermaßen, über individuelle Entwicklungsziele zu sprechen und gemeinsam geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung zu vereinbaren. Mit dem Rollout unserer eAcademy im Jahr 2021, der Implementierung des digitalen Schulungsdialogs sowie dem Beginn der Internationalisierung der Lernplattform 2022 haben wir eine solide Grundlage geschaffen. Mithilfe der Self-Service-Übersicht für Mitarbeitende sowie des Manager-Self-Services

für unsere Führungskräfte bieten wir einen transparenten Überblick über geplante Schulungen und Standardunterweisungen (u. a. zum Thema Datenschutz und Compliance). 2023 standen vor allem interkulturelle Trainings im Fokus. Zusätzlich dazu haben wir die allen Mitarbeitenden der Witzemann-Gruppe zur Verfügung stehende Sprachlernplattform Speex integriert und dabei den Schwerpunkt vor allem auf das Lernen der englischen Sprache – der Sprache unserer Unternehmensgruppe – gelegt. Des Weiteren zählen Themen wie Gesundheit, Resilienz und Sicherheit zu unseren Personalentwicklungsprogrammen. Seit 2023 bieten wir beispielsweise allen Mitarbeitenden der Witzemann GmbH sowie am Standort Kieselbronn Seminare zur Raucherentwöhnung oder (alle zwei Jahre) allen Mitarbeitenden der Witzemann GmbH kostenlose Fahrsicherheitstrainings an.

Nachwuchsförderung

Als Familienunternehmen mit Tradition ist es uns besonders wichtig, junge Menschen auf ihrem Weg zu begleiten, sie zu unterstützen und zu fördern. Seit Jahren ist die betriebliche Ausbildung ein integraler Bestandteil der Nachwuchsförderung von Witzemann. Unsere Auszubildenden sowie unsere dual Studierenden sind unsere Fach- und Führungskräfte von morgen – sie sind Teil unserer Zukunft. Mithilfe umfassender Ausbildungsangebote schaffen wir attraktive Beschäftigungsperspektiven für junge Menschen und bilden bedarfsorientiert aus. 2023 bildete die Witzemann GmbH 30 Auszubildende in zehn

Ausbildungsberufen aus. Wie in den Jahren zuvor bieten wir vielen unserer jungen Nachwuchskräfte eine Festanstellung an. 2023 lag die Übernahmequote bei 83 %. Der Förderung von Nachwuchstalente messen wir auch künftig eine besondere Rolle beim Kompetenzaufbau zu. Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten von Studierenden und Promovierenden bieten sowohl einen sehr guten Praxisbezug als auch einen tiefen Einblick in die Arbeitsfelder von Witzemann. Deshalb legen wir großen Wert auf die Zusammenarbeit und den intensiven Austausch mit Universitäten und Hochschulen.



3.3

Arbeits- und Gesundheitsschutz

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



Ausbau der Abdeckung an zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystemen

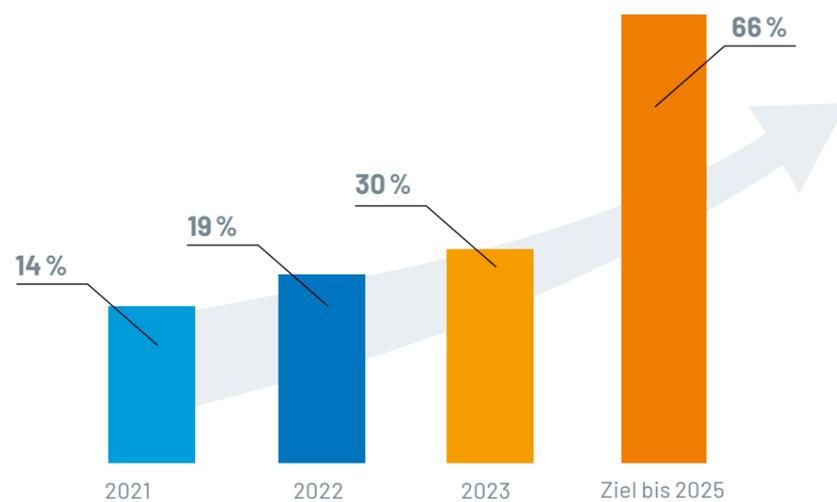
Unsere Arbeitsschutzmanagementsysteme geben uns einen strukturierten Rahmen vor, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und kontinuierlich weiter zu verbessern. In einem regelmäßigen Turnus identifizieren, bewerten und priorisieren wir mögliche Risiken für die Sicherheit und Gesundheit unserer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

Ende des Jahres 2023 arbeiteten 30 % der Mitarbeitenden der Witzemann-Gruppe an einem Standort, dessen Arbeitsschutzmanagement-

system gemäß der ISO-Norm 45001 zertifiziert ist. Bis 2025 sollen mindestens 65 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Witzemann-Gruppe an einem entsprechend zertifizierten Standort arbeiten.

Abdeckungsgrad ISO 45001

- Stand Zertifizierung 2021
- Stand Zertifizierung 2022
- Stand Zertifizierung 2023
- Ziel Zertifizierung 2025



Gemessen an der Anzahl der Mitarbeitenden der Standorte.

Kontinuierliche Reduktion der Arbeitsunfälle

Unsere Fortschritte im gruppenweiten Arbeitsschutzmanagement zeigen sich insbesondere in der kontinuierlichen Reduktion der Arbeitsunfälle. 2023 registrierten wir 8,7 Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden (2022: 10,2, 2021: 10,4, 2020: 11,2). Dieser Trend soll sich fortsetzen. Unsere aktuelle Zielsetzung bezieht sich auf die Witzemann GmbH: Hier ist es unser Ziel, die Arbeitsunfallhäufigkeit bis 2030 um mindestens 80 % (gegenüber 2021) zu senken. Bis 2025 werden wir Arbeitssicherheitsziele für die gesamte Witzemann-Gruppe definieren.

Bei der Zielerreichung können wir bereits deutliche Fortschritte verzeichnen. Zum Ende des Berichtsjahres konnten wir die Arbeitsunfallhäufigkeit bereits um über 23 % gegenüber 2021 reduzieren. Maßnahmen, die uns bei der Zielerreichung helfen, sind u. a. die Reduktion von Gefahrstoffen, die Standardisierung der persönlichen Sicherheitsausrüstung und intensiviertere Schulungen in verhaltensorientierter Arbeitssicherheit. Im Berichtsjahr haben wir z. B. die Meldungen von Beinaheunfällen voll-digitalisiert eingeführt. So können wir mögliche Unfallursachen rechtzeitig identifizieren und abstellen. Im Berichtsjahr haben wir unsere Sicherheitsbeauftragten-Schulung in eine Inhouse-Veranstaltung umgewandelt. In Kombination mit unternehmensspezifischen Schulungsinhalten erreichen wir damit

eine höhere Teilnahmebereitschaft und erzielen wesentlich bessere Schulungsergebnisse. Im Jahr 2024 werden wir zudem ein Sicherheitsbeauftragten-Forum ins Leben rufen. Damit werden wir unsere Sicherheitsbeauftragten noch besser sensibilisieren, vernetzen und informieren.

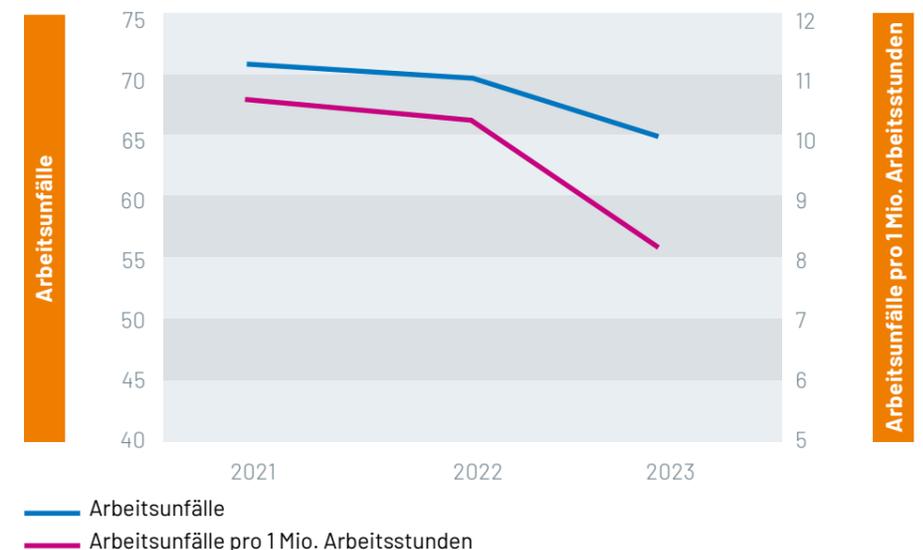
Grundsätzlich nehmen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei allen Arbeitsunfällen eine umfangreiche Unfallanalyse vor und leiten entsprechende Maßnahmen ab, um ähnliche Unfälle künftig zu verhindern. Durch regelmäßige arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen können wir frühzeitig erforderliche technische- und organisatorische Maßnahmen festlegen und unsere Mitarbeitenden entsprechend unterweisen. Hierbei

haben wir immer unser Ziel im Blick, Arbeitsunfälle gänzlich zu vermeiden. Auch bei regelmäßigen Begehungen überprüfen wir den Stand der Umsetzung und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Mindestens alle drei Jahre müssen alle relevanten Bereiche durch unsere Arbeitssicherheitsfachkräfte geprüft werden.

Umfassende Sicherheitsschulungen

Ein wesentlicher Baustein unseres Arbeitsschutzmanagementsystems ist es, unsere Mitarbeitenden für sicherheitsrelevante Themen zu sensibilisieren und ihnen das notwendige Wissen zu vermitteln. Wir bieten daher 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 zugänglich. Unterstützend kommen weitere Kommunikationsmittel wie Newsletter, Poster oder Videos zum Einsatz, um unsere Mitarbeitenden für Arbeitssicherheitsaspekte zu sensibilisieren.

Arbeitsunfälle in der Witzemann-Gruppe



Ziele im Arbeitsschutz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckung ISO 45001	[% Gruppe]	65 %	30 %	2025	Gruppe	
Performanceziele						
Reduktion Arbeitsunfallhäufigkeit [Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden]	[% Reduktion zu 2021]	80 %	23 %	2030	GmbH	

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Als traditionsreiches Familienunternehmen nehmen wir unsere Verpflichtung, 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 Teil unseres Gesundheitsmanagements. Insbesondere bei körperlich fordernder Arbeit, was in der Produktion durchaus der Fall sein kann, ist ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz von großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist es, durch ausreichende Ausgleichsübungen Fehlhaltungen und Erkrankungen vorzubeugen. In der Witzemann GmbH sind hierfür unsere „Gesundheitsguides“ zuständig. In jeder Abteilung gibt es umfassend geschulte Mitarbeitende, die mindestens einmal pro Woche ein gemeinsames Training durchführen. Im Berichtsjahr haben wir das 2022 eingeführte Format des Gesundheitstages auf eine „Gesundheitswoche“ ausgeweitet. Der Fokus lag wieder auf Präventionsmaßnahmen. Neben den bekannten Themen Prävention körperlicher Beschwerden wurden insbesondere die psychische Resilienz behandelt – ein Thema, das durch die immer schnelllebigere werdende Arbeitswelt und vor allem auch durch die Pandemie stark an Relevanz gewonnen hat. Abseits der Gesundheitswoche wurde im Berichtsjahr zudem eine Kampagne zum Thema Raucherentwöhnung durchgeführt und unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit eines Job-Rads geschaffen.



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

In unserer Kantine bieten wir frisch zubereitete Speisen an. Als besonderer Service besteht die Möglichkeit,

das gesunde Speisenangebot als Mitnahmeessen beispielsweise auch für Familienangehörige zu erwerben.

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



3.4

Führung und Zusammenarbeit

Den Führungskräften kommt in der Transformation und unter sich schnell wandelnden Rahmenbedingungen eine besondere Rolle und Verantwortung zu. Es ist uns wichtig, unsere Führungs- und Zusammenarbeitskultur kontinuierlich und gemeinsam weiterzuentwickeln. Unternehmensweit bauen wir daher auf unsere Leadership-Programme, die Führungskräften auf allen Ebenen geeignetes Wissen und Trainings bieten. Dabei werden externe Impulse zum Thema Führung mit dem Netzwerkgedanken und crossfunktionalem sowie unternehmensweitem Austausch kombiniert.

Die Entwicklung unseres Führungskräfteteams basiert auf zwei Bausteinen:

- WI-Lead, das sich an neue und junge Führungskräfte richtet und diese gezielt mit Mentoring durch erfahrene Führungskräfte begleitet
- WI-Empower, das in drei Wellen allen Führungskräften gruppenweit verschiedene Aspekte zum Thema Führung näherbringt

Wir sehen Führungsqualitäten als Basis für gute, vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit. Daher ist es unser Ziel, dass Führungskräfte als Vorbilder agieren, Vertrauen schaffen bzw. stärken und als verlässliche Partner eine offene und inklusive Kultur fördern. Dabei ist es wichtig, dass sie die Mitarbeitenden ermächtigen, als unterstützende Kraft zu Lösungen beizutragen.





WI-Lead: Basis für unsere neue Führungskultur und das Meisternetzwerk

Die Basis für unsere Führungskräfte legen wir im „WI-Lead“-Programm, das 2021 startete. Inhaltliche Schwerpunkte sind Kommunikation, Selbst- und Fremdbild, Rollenverständnis sowie das Führen von Mitarbeitergesprächen. Ergänzt durch die Mentoring-Initiative von unseren erfahrenen Führungskräften wurde der Fokus 2022 auf Selbstführung, Motivation, Fürsorge und Resilienz gelegt. 2023 absolvierten zwei neue Führungskräftegruppen das „WI-Lead“-Programm. Des Weiteren wurde es erstmals an ausländischen Standorten der Witzenmann-Gruppe, in Belgien und Indien, durchgeführt. 2024 sollen die Standorte in Frankreich, Brasilien, USA, Slowakei und Tschechien folgen. Um eine kontinuierliche Durchführung des WI-Lead-Programmes zu gewährleisten, werden Human Resources-Manager der jeweiligen Standorte von der Abteilung für Führungskräfteentwicklung aus dem Headquarter nach dem Train-the-Trainer-Prinzip geschult. Darüber hinaus fand 2023 das erste Meisternetzwerk statt, bei denen die bei Witzenmann beschäftigten Meis-

ter in kleinen Gruppen Impulse zum Führen auf dem Shopfloor erhielten. Im Rahmen einer kollegialen Fallberatung tauschten sich die angeleiteten Gruppen über Herausforderungen im Führungsalltag aus und diskutierten Lösungsansätze.

WI-Empower: Kultur des Vertrauens und der Ermächtigung schaffen

Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie Veränderungen aktiv gestalten und mit Risiken und Unsicherheiten situativ sowie konstruktiv umgehen. Wer andere erfolgreich unterstützen und begleiten will, muss zuerst lernen, sich selbst zu führen. Auf diese Weise stärken wir die Resilienz unseres Führungsteams und rücken den Menschen beim Umgang mit Veränderungen bewusst in den Mittelpunkt. Dies ist die Basis für die sichere Begleitung unserer Mitarbeitenden durch Veränderungen.

Mit dem 2021 gestarteten „WI-Empower“-Programm legen wir den Schwerpunkt auf die Zusammenarbeitskultur und die Autonomie der Mitarbeitenden. Zentrale Aspekte sind die Förderung einer bereichs- und standortübergreifenden Zusammenarbeit sowie die

Stärkung der Innovationskultur vor dem Hintergrund der schnelllebigen VUCA-Welt. Das Programm unterteilt sich in drei Wellen. 2021 starteten wir gruppenweit mit der Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Führung und Kultur. Mithilfe von externen Impulsen, konstruktiven kollegialen Feedbacks und individuellen Reflexionen beschäftigte sich unser Führungsteam mit Prinzipien moderner Führung, ihrem individuellen Führungsverhalten und bereichsübergreifender Kollaboration.

2022 folgte die zweite Welle. Hier galt es, vor allem die neue Führungsphilosophie mit praktischen Erfahrungen zu verbinden. Zusätzlich wurde dies mit einem Feedback-Prozess (Culture Checks) weltweit unterstützt. Die Bewertung der Führungskräfte erfolgte durch die ihnen im Team zugeordneten Mitarbeitenden anonym und basiert – in Anlehnung an die Unternehmenswerte – auf einem internen Fragekatalog. Die Ergebnisse helfen unseren Führungskräften, ihr Führungsverhalten weiterzuentwickeln und ihre eigene Leistung zu analysieren sowie kontinuierlich zu verbessern. 2023 führte der Personalentwicklungsbereich mit allen

Führungskräften Auswertungsdialoge durch. In diesen setzten sich alle Führungskräfte gruppenweit mit dem erhaltenen Feedback auseinander, lernten neue Methoden kennen und leiteten Maßnahmen ab, mit denen sie im Dialog wieder auf ihr Team zuzugingen.

Ende 2023 startete die dritte Welle von „WI-Empower“. Nun wurde der Fokus auf positives Führen, Selbsteinschätzung sowie das Aufnehmen und Umsetzen von Feedback sowie Resilienz gelegt. Es ist uns wichtig, die Führungskräfte zu befähigen, ihrer Rolle in der Begleitung von Veränderungen gerecht zu werden und das Unternehmen gemeinsam mit den Mitarbeitenden erfolgreich voranzutreiben. Darüber hinaus beteiligte sich die Geschäftsführung von Witzenmann in allen drei Wellen im Rahmen von Dialogrunden am Austausch und stand unserem Führungsteam Rede und Antwort.

Interessensvertretung unserer Mitarbeitenden

Wir sind überzeugt, dass für unsere Wettbewerbsfähigkeit erforderliche Veränderungsprozesse im Konsens mit den Arbeitnehmervertretungen getragen werden können. Als Geschäftsführung führen wir daher fortlaufend einen offenen, konstruktiven Dialog mit unseren Betriebsräten. In regelmäßigen Abständen informieren wir die Interessensvertretungen transparent und zeitnah mit Rücksicht auf jeweilige Sachverhalte. Zum Beispiel werden sowohl die Mitarbeitenden als auch ihre gewählten Vertretungen rechtzeitig

und umfassend über wesentliche Änderungen des Betriebsablaufs- und der -organisation informiert und in diese eingebunden. Dabei berücksichtigen wir die nationalen Gesetze und geltenden Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus sind die Rechte unserer Mitarbeitenden u. a. in verschiedenen Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Zudem wird die Belegschaft regelmäßig durch Betriebsversammlungen informiert. Neben den Tarifverträgen ist die betriebliche Mitbestimmung ein wichtiges Instrument für gute Arbeit, da sie dazu beiträgt, dass Beschäftigte sich aktiv einbringen.

INFO

V
↑↓
VOLATILITY

U
? ?
UNCERTAINTY

C
⚙️
COMPLEXITY

A
⚡
AMBIGUITY

Das VUCA-Modell versucht die aktuellen Entwicklungen in der heutigen Welt zu beschreiben und zu erklären. Das Wort setzt sich aus den Anfangsbuchstaben der englischen Begriffe volatility (Schwankung, Wechselhaftigkeit), uncertainty (Ungewissheit), complexity (Komplexität) und ambiguity (Doppel- bzw. Vieldeutigkeit) zusammen.



3.5

Diversität und Chancengleichheit

Als global agierendes Unternehmen bekennt sich Witzemann zu Offenheit und Fairness und fördert insbesondere Vielfalt und Chancengleichheit. Für uns bedeutet Vielfalt, die Anerkennung, Einbeziehung und auch das Zusammenspiel unterschiedlicher Denkweisen, Einstellungen, Erfahrungen, Hintergründe, Kompetenzen und Lebensentwürfe – über alle Hierarchieebenen, Bereiche und Standorte hinweg. Wir sind überzeugt davon, dass Diversität uns erfolgreich macht. Mit entsprechenden Maßnahmen – u. a. mit der Mitgliedschaft bei der „Charta der Vielfalt“ – fördern wir ein Arbeitsumfeld und eine Zusammenbeitskultur, die auf gegenseitigem Verständnis und

Wertschätzung basieren sowie individuelle Bedürfnisse respektieren. Als strategische Handlungsfelder sehen wir:

- Frauenförderung,
- Internationalität und
- Chancengleichheit.

Vielfalt und Chancengleichheit sind als Leitsätze integraler Bestandteil unseres Unternehmensleitbilds. Unser Selbstverständnis ist: Eine faire, wertschätzende und respektvolle Behandlung aller – unabhängig von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Behinderung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung.



Frauenförderung

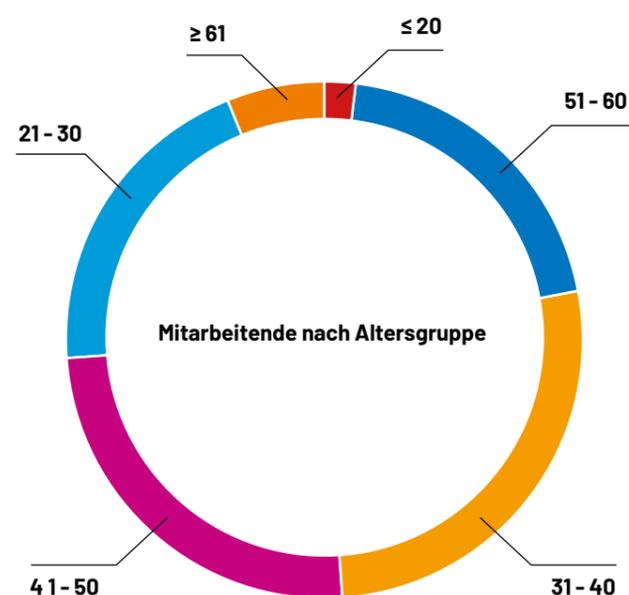
Wir arbeiten an einer diversen und chancengerechten Unternehmenskultur. Unser Potenzial sehen wir insbesondere im Bereich der Frauenförderung. Der weibliche Anteil an der Gesamtbelegschaft in der Unternehmensgruppe beläuft sich 2023 auf 28 %, der Frauenanteil an der obersten Führungsebene liegt bei 10 % und der Anteil von Frauen an der zweiten und dritten Führungsebene weltweit beträgt 19 und 13 %. Im Auszubildendenbereich waren 2023 insgesamt sechs junge Frauen in technischen Ausbildungsberufen bzw. MINT-Studiengängen. Unser Ziel, einen 50 %-igen weiblichen Anteil in der Geschäftsführung der Witzemann-Gruppe zu erreichen, haben wir 2022 realisiert und 2023 gehalten. Perspektivisch möchte

Witzemann weltweit mehr leitende Führungspositionen mit Frauen besetzen. Deshalb fokussieren wir unsere künftigen Aktivitäten darauf, den weiblichen Anteil in der Gesamtbelegschaft sowie im speziellen in den Führungspositionen zu erhöhen. Mit entsprechenden Maßnahmen arbeiten wir gezielt an einem Employer Branding, das potenzielle weibliche Talente und Expertinnen anspricht, legen im künftigen High-Potential-Programm eine Frauenquote fest und etablieren Rahmenbedingungen, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter gestärkt wird, damit unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten individuell, flexibel und entsprechend ihrer Lebensphase gestalten können.

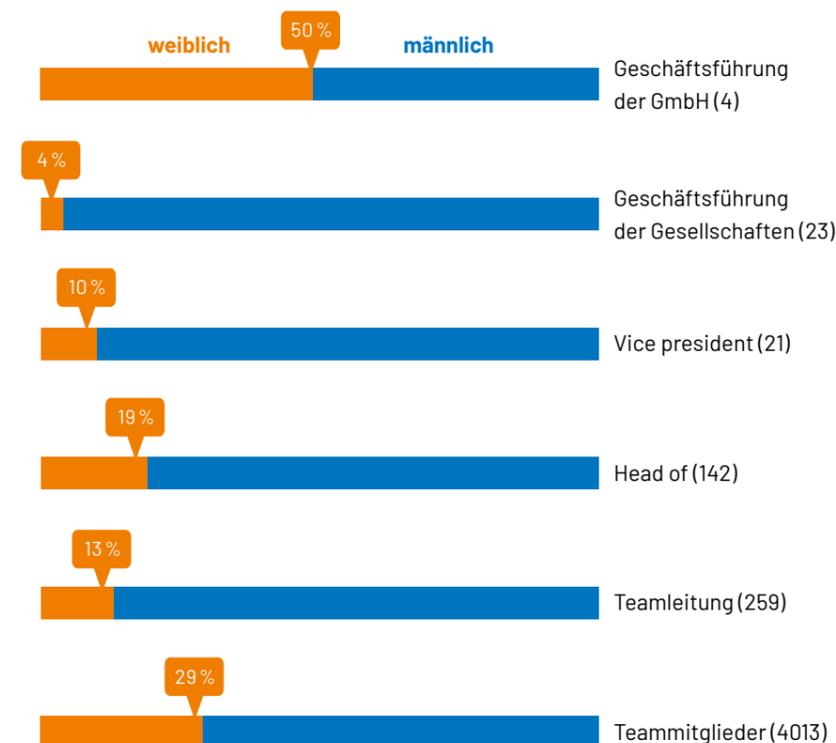


„Die Vielfalt bei Witzemann ermöglicht uns unterschiedlichste Sichtweise auf alle wichtigen Themen zu berücksichtigen. Das bringt uns immer weiter und schweißt uns zusammen.“

Thomas Gremmelmaier
Referent der Geschäftsführung



Mitarbeitende nach Geschlecht



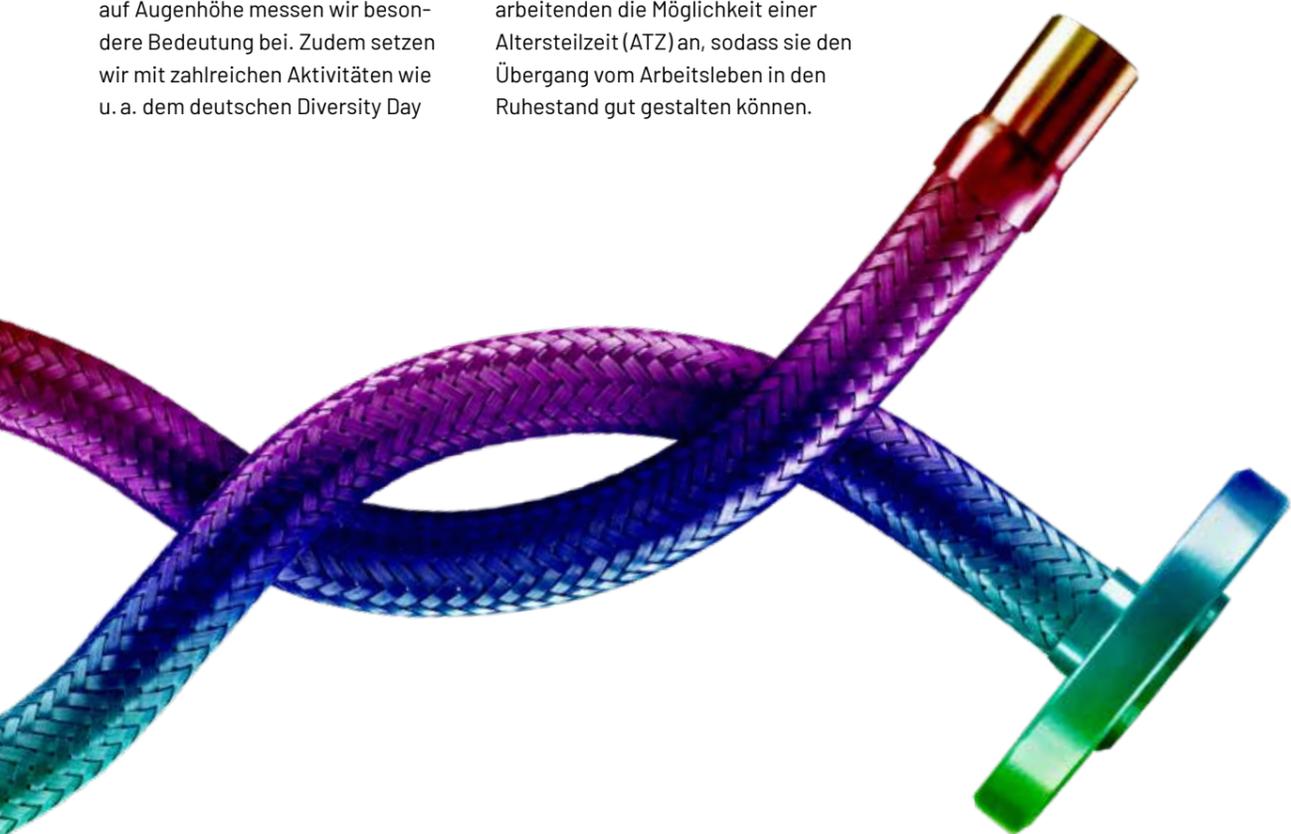
Keine Nennungen von nicht-binären Geschlechtern im Berichtsjahr.

Vielfalt und Chancengleichheit als Erfolgsfaktoren

Die kulturelle Vielfalt unserer Belegschaft und der enge, vertrauensvolle Austausch helfen uns, die regional unterschiedlichen Wünsche unserer Kunden nachzuvollziehen, zu verstehen und damit unsere Produkte, aber auch unsere Services danach auszurichten. Ganz bewusst unterstützen wir internationale Einsätze unserer Mitarbeitenden. Unsere Mitarbeitenden sind weltweit und regelmäßig in Amerika, Mexiko, Indien, China oder auch in der Tschechischen Republik im Einsatz. Zeitgleich kommen auch viele Beschäftigte unserer ausländischen Standorte nach Deutschland. Darüber hinaus fördert Witzemann Vielfalt und Chancengleichheit im Recruiting und in der Personalentwicklung. Durch Schulungen und Trainings zur interkulturellen Kompetenz sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden. Einem kultur- und länderübergreifenden Austausch auf Augenhöhe messen wir besondere Bedeutung bei. Zudem setzen wir mit zahlreichen Aktivitäten wie u. a. dem deutschen Diversity Day



ein klares Zeichen für Vielfalt und Inklusionsmanagement. Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden bei Witzemann lag 2023 bei 42 Jahren. Diesen Aspekt der Vielfalt verstehen wir als Chance. Deshalb investieren wir in eine Arbeitsumgebung, die die Leistungsfähigkeit und Gesundheit sowohl jüngerer als auch älterer Mitarbeitender fördert. Zudem bieten wir seit Jahren unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Altersteilzeit (ATZ) an, sodass sie den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand gut gestalten können.



3.6

Attraktiver Arbeitgeber

Im hart umkämpften Arbeitsmarkt ist es uns wichtig, die besten und zu unserer Unternehmenskultur passenden Talente zu gewinnen. Diese aber auch langfristig für Witzemann zu begeistern, ist ebenfalls von zentraler Bedeutung. Als strategische Handlungsfelder fokussieren wir uns auf:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Flexibilität am Arbeitsplatz sowie flexible Arbeitszeitmodelle,
- faire und attraktive Vergütung wie auch Weiterbildungen und
- moderne, attraktive Arbeitsbedingungen sowie Benefits.

Ihren weltweiten Erfolg verdankt unsere Unternehmensgruppe vor allem unserer motivierten Belegschaft. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erbringen mit ihren Kompetenzen, innovativen Ideen und Impulsen herausragende Leistungen und tragen maßgeblich zum gemeinsamen Unternehmenserfolg bei.

Moderner und attraktiver Arbeitgeber im Mittelstand

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige und attraktive Vergütung, flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit, Beruf und Privatleben individuell miteinander zu verbinden. Beispielsweise unterstützen wir dies mit einer unternehmenseigenen Kindertagesstätte in der Nähe des Headquarters oder mit der Möglichkeit, vorgekochtes Essen für die Familie zu erwerben. Mit zahlreichen Maßnahmen wollen wir unserem Anspruch gerecht werden, einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand zu sein. Als Indikator für unsere Attraktivität sehen wir u. a. die hohe Auszeichnung, die wir 2023 zum wiederholten Mal in Folge erhalten haben: „Top Company 2023“, verliehen von der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu. Damit gehören wir erneut zu den 5 % der am besten bewerteten Arbeitgeber in Deutschland. Als weiterer Indika-

tor spricht die hohe Unternehmenstreue unserer Belegschaft für Witzemann. Die Zahlen belegen zum einen, dass unsere Mitarbeitenden eine langjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, und zum anderen, dass unsere Mitarbeitenden ihr Arbeitsverhältnis selten kündigen.

Attraktive Rahmenbedingungen

Witzemann investiert kontinuierlich in die Qualifizierung der eigenen Belegschaft. Unsere Weiterbildungsangebote begleiten unsere Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen, aber auch ihrer privaten Entwicklung. Hierfür bieten wir individuelle Entwicklungspfade, fördern erforderliche Kompetenzen und qualifizieren unsere Mitarbeitenden fortwährend für die Zukunft. Damit geben wir allen die Chance, persönlich zu wachsen und gleichzeitig die Zukunft des Unternehmens mitzugestalten. Darüber hinaus schaffen wir bei Witzemann ein attraktives Arbeitsumfeld, das allen ermöglicht, entsprechend ihrer Lebensphase und Situation ihre individuellen Bedürfnisse in den Fokus zu stellen. Aus diesem Grund bieten wir viel Gestaltungsspielraum bei der Organisation der Arbeit (New Work) wie mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, Teilzeillösungen und unterstützen bewusst, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Um den unterschiedlichen Anforderungen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Wandels vorausschauend zu begegnen, liegt es in unserer Verantwortung, aktuelle und künftige Entwicklungen, die Einfluss auf unsere Organisation und Mitarbeitenden haben, im Blick zu behalten und diese aktiv zu gestalten. Zugleich ist es uns wichtig, unsere Entscheidungsprozesse transparent gegenüber unseren Mitarbeitenden zu halten und es ihnen zu ermöglichen, sich an diesen zu beteiligen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine unserer wichtigsten Stakeholdergruppen. Deshalb beziehen wir sie in dieser Rolle mittels Befragungen und Feedbackprozessen, Ideen- und Innovationsmanagement aktiv in die künftige Ausrichtung von Witzemann ein.



3.7

Soziales Engagement

Zukunftsorientiertes Engagement aus Tradition

In unserer 170-jährigen Unternehmensgeschichte hatte gesellschaftliches Engagement stets einen hohen Stellenwert. Über die 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. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, unser gesellschaftliches Engagement für die gesamte Unternehmensgruppe neu zu

konzeptionieren. So möchten wir den Anforderungen und Bedürfnissen einer sich wandelnden Zivilgesellschaft und der enormen Bedeutung des Umwelt- und Klimaschutzes gerecht werden. Künftig wollen wir zudem unsere Mitarbeitenden noch stärker einbinden, Corporate Volunteering ermöglichen und ihnen die Möglichkeit geben, eigene Ideen und Initiativen zu entwickeln und voranzutreiben. Auch unser Netz aus lokalen Initiativen wollen wir in Zukunft noch enger knüpfen und darüber hinaus auch unsere internationalen Tochterunternehmen ermutigen, ihre Aktivitäten vor Ort zu intensivieren.

Unser gesellschaftliches Engagement wird in Zukunft auf vier Säulen stehen und durch langfristige und enge Partnerschaften gekennzeichnet sein. So stellen wir sicher, dass unser Engagement zielgerichtet eingesetzt wird und ausreichend Früchte trägt. Die vier Säulen umfassen die Themen Bildung & Kultur, Sport & Freizeit, Soziales & Gesundheit sowie Umwelt. In allen Säulen wollen wir aktiv sein. Welche Projekte und Partnerschaften dabei für uns in Frage kommen, wird durch eine klare Entscheidungsmatrix vorgegeben – im Mittelpunkt steht der Einklang mit unserem Unternehmen, unseren Werten und unserer Transformation.



Gruppenweites Engagement auf breiter Basis



Bildung & Kultur

Die Gründung der Fakultät Technik an der Hochschule Pforzheim geht u. a. auf die Initiative und das finanzielle Engagement unseres früheren Geschäftsführers Dr. Walter Witzemann (*1908, gest. 2004) zurück. Er war Ehrensenator der Hochschule, nach ihm ist auch der größte Hörsaal benannt. Wir unterstützen die Hochschule noch heute mit einem jährlichen Förderbetrag. Unsere Unternehmenstochter in China unterstützt die Ausbildung von sozial benachteiligten Studierenden. Witzemann-Korea spendet regelmäßig an die örtliche Grundschule sowie an einen regionalen Entwicklungsfond. Auch die italienische Unternehmenstochter BT-Flex und Witzemann-USA haben im Berichtsjahr Projekte an örtlichen Schulen gefördert. Die Witzemann GmbH unterstützt das Pforzheimer Jugendforschungszentrum (JFZ) seit seiner Gründung 2022. Hier wurde ein Platz für Nachwuchs-Tüftler 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 die Trägerin des Carl Gustav Carus-Instituts in Niefern-Öschelbronn. Das interdisziplinär ausgerichtete anthroposophische Forschungsinstitut arbeitet an der Entwicklung pharmazeutischer Prozesse und der wissenschaftlichen Begleitung der Anwendung von Mistelpräparaten in der Krebstherapie. Unser Tochterunternehmen in China spendet regelmäßig an das örtliche Rote Kreuz. Witzemann-Slowakei hat im Berichtsjahr das örtliche Event „Hug the Tones“ zur Unterstützung von Menschen mit geistiger Behinderung gefördert. Für das Jahr 2023 wurde die Stadt unserer Hauptsitzes Pforzheim zur Host Town für die Special Olympics ernannt. Mit großer Freude haben wir die weltweit größte Sportveranstaltung für Menschen mit geistiger Behinderung und Menschen mit Mehrfachbehinderung in unserer Heimatstadt als Sponsor begleitet.



Sport & Freizeit

Regelmäßig unterstützt die Witzemann GmbH sportliche Veranstaltungen wie den „Lauf für das Leben“ oder den Pforzheimer Citylauf. Seit 2012 sponsern wir die „Rennschmiede“, den Formular Student Rennstall der Hochschule Pforzheim. Hier fördern wir gezielt die studentische Forschung und Entwicklung im Bereich der Elektromobilität – ein Projekt, das auch stark in die Säule Bildung einfließt. Mit der mehrfachen Weltmeisterin im „Fahrrad Trial“ Nina Reichenbach arbeiten wir ebenfalls als Sponsor zusammen. Beispiele aus der Gruppe kommen im Berichtsjahr 2023 von Witzemann-Rhein-Ruhr und Witzemann-Benelux – hier werden u. a. der örtlichen Tennisclub und das Basketball-Team gesponsert. Ein Event, das wir insbesondere mit personellem Einsatz unserer Mitarbeitenden unterstützt haben, war der Kindertag in Pforzheim – ein Wochenende, an dem den Kindern und Jugendlichen der Stadt Unterhaltung und Information geboten wird. Als einer der größten Arbeitgeber der Region waren wir hier mit einem Wissens- und Spielestand präsent.



Katastrophenhilfe

Für unvorhersehbare Katastrophen hat die Witzemann-Gruppe immer ein Sonderbudget zur Verfügung. Im Jahr 2023 haben wir über das Aktionsbündnis-Katastrophenhilfe die humanitäre Hilfe im Erdbebengebiet Türkei und Syrien unterstützt.





4

GOVERNANCE | NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

Governance setzt den Rahmen für die Steuerung und Gestaltung des Wandels. Sie ermöglicht, dass Veränderungen systematisch, zielgerichtet und mit breiter Akzeptanz umgesetzt werden.

4.1

Managementansatz

Hauptorientierungspunkt im Themenfeld Governance und Nachhaltiges Wirtschaften ist für uns bei Witzemann die Selbstverpflichtung: „Wir übernehmen Verantwortung“. Sie findet sich an vielen Stellen unseres Leitbilds wieder und ist fest im Selbstverständnis unserer Unternehmensgruppe verankert. Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette vom Abbau der Metalle in Minen bzw. der Aufbereitung von Schrotten bis hin zur Nutzung und Entsorgung der Produkte. Überall können negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt auftreten, denen wir uns stellen müssen – sei es als Einkäufer, Hersteller und Arbeitgeber oder als Anbieter. Die wesentlichen Themen dieses Kapitels erstrecken sich von unserer Lieferkette über unsere Prozesse und Produkte bis hin zu unseren Kunden. Unser Compliance-Management-System (CMS) sorgt dafür, dass die gesetzlichen Regelungen, die für unser Geschäft relevanten Standards und unsere eigenen Kodizes entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden. Das Fundament für unser Compliance-Management haben wir durch eine klare Kommunikation der unternehmensinternen Regeln gelegt: In unserem Unternehmensleitbild sind unsere Werte sowie die Unternehmens- und Führungsleitsätze festgehalten, nach denen wir unsere Tätigkeit grundsätzlich ausrichten. Unsere Compliance-Richtlinie macht konkrete Vorgaben für regelkonfor-

mes Verhalten und formuliert unsere Erwartungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Witzemann-Gruppe. Unser Lieferanten-Verhaltenskodex (Supplier Code of Conduct) nennt die Anforderungen an unsere Lieferanten. Unsere nachhaltige Beschaffungspolitik definiert unsere ökologischen, sozialen und ethischen Beschaffungsrichtlinien. Der Qualitätsanspruch an unsere Produkte und Produktionsprozesse wird in unserer Qualitätspolitik definiert. Diese Richtlinien und Politiken geben uns und unseren Stakeholdern den normativen Rahmen vor.



„ Wir übernehmen Verantwortung.“

4.2

Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette



Die meisten Witzemann-Produkte sind aus Edelstahl gefertigt und damit langlebig, äußerst belastbar und hervorragend recycelbar. Das bedeutet aber auch, dass wir in großem Umfang entsprechende Rohmaterialien und Bauteile benötigen. Am Anfang unserer Lieferkette steht die Gewinnung und Produktion von Eisen und Stahl, sei es durch die Verwertung von Metallschrott oder die Förderung von Eisenerz. Unsere Verantwortung besteht darin, die Auswirkungen dieser Lieferkette auf Mensch und Umwelt kontinuierlich zu minimieren oder vollständig zu eliminieren, indem wir verschiedene Maßnahmen ergreifen.

Transparente Lieferkette

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

In den vergangenen Jahre haben wir uns intensiv auf die neuen Verpflichtungen, die aus dem Liefer-

kettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hervorgehen, vorbereitet. Im Berichtsjahr haben wir neben der Aufstellung eines klaren Konzepts zur Umsetzung des Gesetzes auch die organisatorischen Strukturen geschaffen. So bilden die Leiter der Bereiche Einkauf, Legal & Compliance und Sustainability, Environment & Safety unser Menschenrechts-Gremium. Dieses Gremium tagt quartalsweise mit der verantwortlichen Geschäftsführung im Rahmen eines Lenkungs-Kreises. Die operative Umsetzung des Gesetzes erfolgt durch eine neu geschaffene Stelle im Bereich Legal & Compliance. Ab 2024 werden wir mit Softwareunterstützung erstmals eine Risikoanalyse unserer Lieferantenbasis vornehmen. Alle Grundlagen dafür haben wir im Berichtsjahr geschaffen. Darauf aufbauend werden wir von potenziell risikobehafteten Lieferanten – ebenfalls softwaregestützt – eine Selbstauskunft einholen, anhand derer wir überprüfen können, ob die von uns geforderten Umwelt- und Sozialstandards eingehalten werden. In Zweifelsfällen werden die Lieferanten zusätzlich auditiert.

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 %	50 %	2024	Gruppe	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien (Self-Assessment)	[% vom Beschaffungsumsatz]	50 %	-	2026	Gruppe	
Ermittlung der Tier-2-Lieferanten	[% vom Beschaffungsumsatz Rohmaterial]	50 %	-	2028	Gruppe	



Umfangreiches Lieferantennetz

Unsere knapp 5.900 direkten Lieferanten sind auf über 35 Länder verteilt. Jedes dieser Länder ist mit gewissen Risiken behaftet, die wir über die einschlägigen Indizes (z. B. Human Slavery Index oder der Environmental Performance Index) und die oben genannte Softwareunterstützung quantifizieren und einordnen. Der Großteil des Beschaffungsumsatzes der Witzenmann-Gruppe bezieht sich auf Produktionsmaterialien, die sich aus Rohmaterialien sowie Teilen und Baugruppen zusammensetzen. Das gesamte Beschaffungsvolumen belief sich 2023 auf ca. 490 Mio. Euro und hat sich damit zum Vorjahr nur geringfügig erhöht.

INFO

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



Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir sind uns bewusst, dass unsere Verantwortung über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus reicht. Unsere nachhaltige Beschaffungspolitik beschreibt unsere ökologischen, sozialen und ethischen Grundsätze der Beschaffung. Genauso 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 Anbieter und fragen diese über unsere Self-Assessment-Fragebögen gezielt ab. Von unseren Lieferanten erwarten wir ein rechtskonformes sowie ökologisch und sozial verantwortungsvolles Verhalten. Diese Anforderungen haben wir in unserem Code of Conduct für Lieferanten detailliert dargelegt. Alle Anbieter, die mit uns zusammenarbeiten wollen, müssen ihn formell

durch Unterzeichnen anerkennen. Die Implementierung des LkSG wird voraussichtlich die Compliance in unserer Lieferkette verbessern - durch systematische Risikoanalysen und umfassende Lieferantenbefragungen. Witzenmann bezieht in geringem Umfang auch Konfliktmineralien wie Tantal, Nickel, Wolfram oder Kobalt. Deren verantwortungsvolle Beschaffung ist uns ein wichtiges Anliegen. Über jährliche Abfragen aller hiervon betroffenen Lieferanten mithilfe einer Vorlage der Responsible Minerals Initiative, dem „Conflict Minerals Reporting Template“ bzw. dem „Extended Minerals Reporting Template“, stellen wir sicher, dass unsere Beschaffung von Konfliktmineralien stets aus kontrollierten sicheren Quellen stammt.

4.3

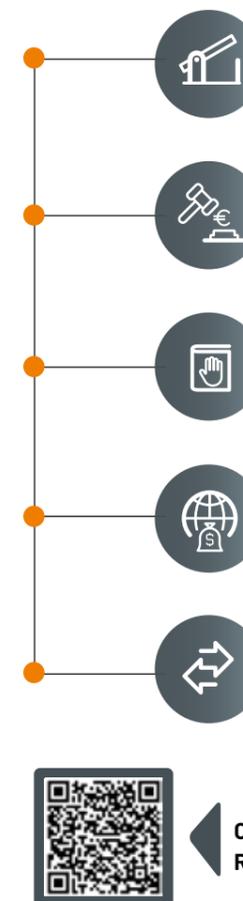
Corporate Compliance

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

Gruppenweites Compliance-Management-System (CMS)

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

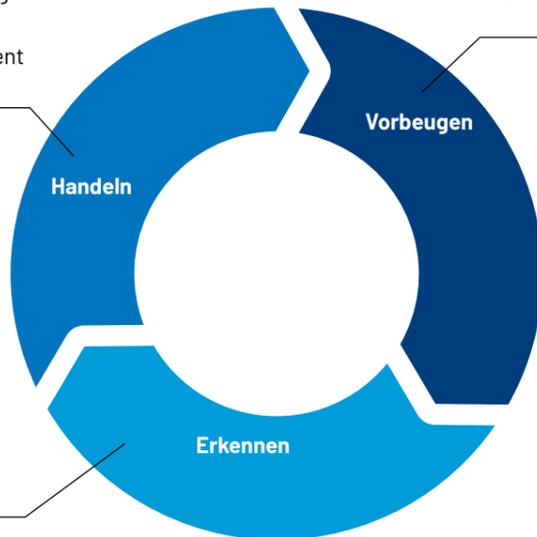
Mithilfe des CMS haben wir in der Witzenmann-Gruppe einen kontinuierlichen Prozess etabliert, der gewährleistet, dass wir unsere Compliance-Ziele sicher erreichen. Er besteht im Wesentlichen aus drei aufeinander folgenden Phasen, die regelmäßig wiederholt werden: Vorbeugen, Erkennen und Handeln. Durch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



CMS-Zyklus mit wichtigen Maßnahmen

- Maßnahmenkataloge
- Sanktionen
- Hinweismanagement

- Verhaltenskodex
- Richtlinien
- Schulungen



- Risikoanalysen
- Hinweisgebersystem

Grundlage unseres Compliance-Managements ist eine umfassende, regelmäßig zu wiederholende Risikoanalyse. Hierzu führen wir, unter Beteiligung neutraler Dritter, Interviews mit leitenden Mitarbeitenden in der gesamten Unternehmensgruppe durch. Aufbauend auf den Befragungsergebnissen werden die Risiken bewertet, Maßnahmenkataloge erstellt und den Prioritäten entsprechend abgearbeitet. Regelmäßige Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen begleiten diesen Prozess.

Nach und nach wollen wir alle Tochterunternehmen vollständig in den Prozess integrieren. Bis 2029 soll jede Unternehmenseinheit mindestens einmal eine Risikoanalyse durchlaufen. Danach wird der Prozess verstetigt. Bis zum Redaktionsschluss verzeichneten wir keine Compliance-Verstöße innerhalb der Witzemann-Gruppe.



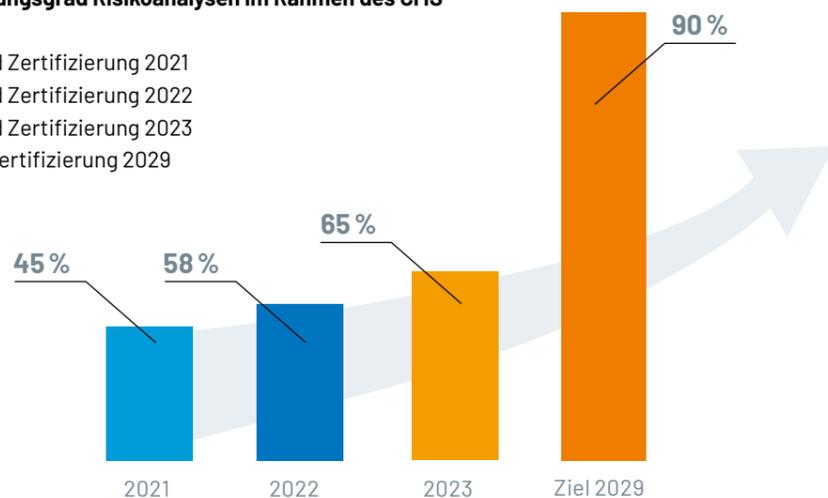
Ziele der Corporate Compliance

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckungsgrad Risikoanalysen ¹	[% Gruppe]	100 %	65 %	2029	Gruppe	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

¹Gemessen an Zahl der Beschäftigten der Standorte

Abdeckungsgrad Risikoanalysen im Rahmen des CMS

- Stand Zertifizierung 2021
- Stand Zertifizierung 2022
- Stand Zertifizierung 2023
- Ziel Zertifizierung 2029



Gemessen an der Anzahl der Mitarbeitenden der Standorte.

Organisation innerhalb des gruppenweiten CMS

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

Die Verantwortung für den Betrieb des CMS liegt bei der Abteilung Recht und Compliance der Witzemann GmbH. Sie berichtet regelmäßig – bei Bedarf auch sofort – und direkt an das zuständige Mitglied der Geschäftsführung. Die Abteilung entwickelt außerdem die gruppenweit geltenden Standards für das Compliance-Management laufend weiter und berät die Unternehmensbereiche als erster Ansprechpartner in sämtlichen Compliance-Fragen.

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

Compliance-Richtlinie definiert klare Anforderungen

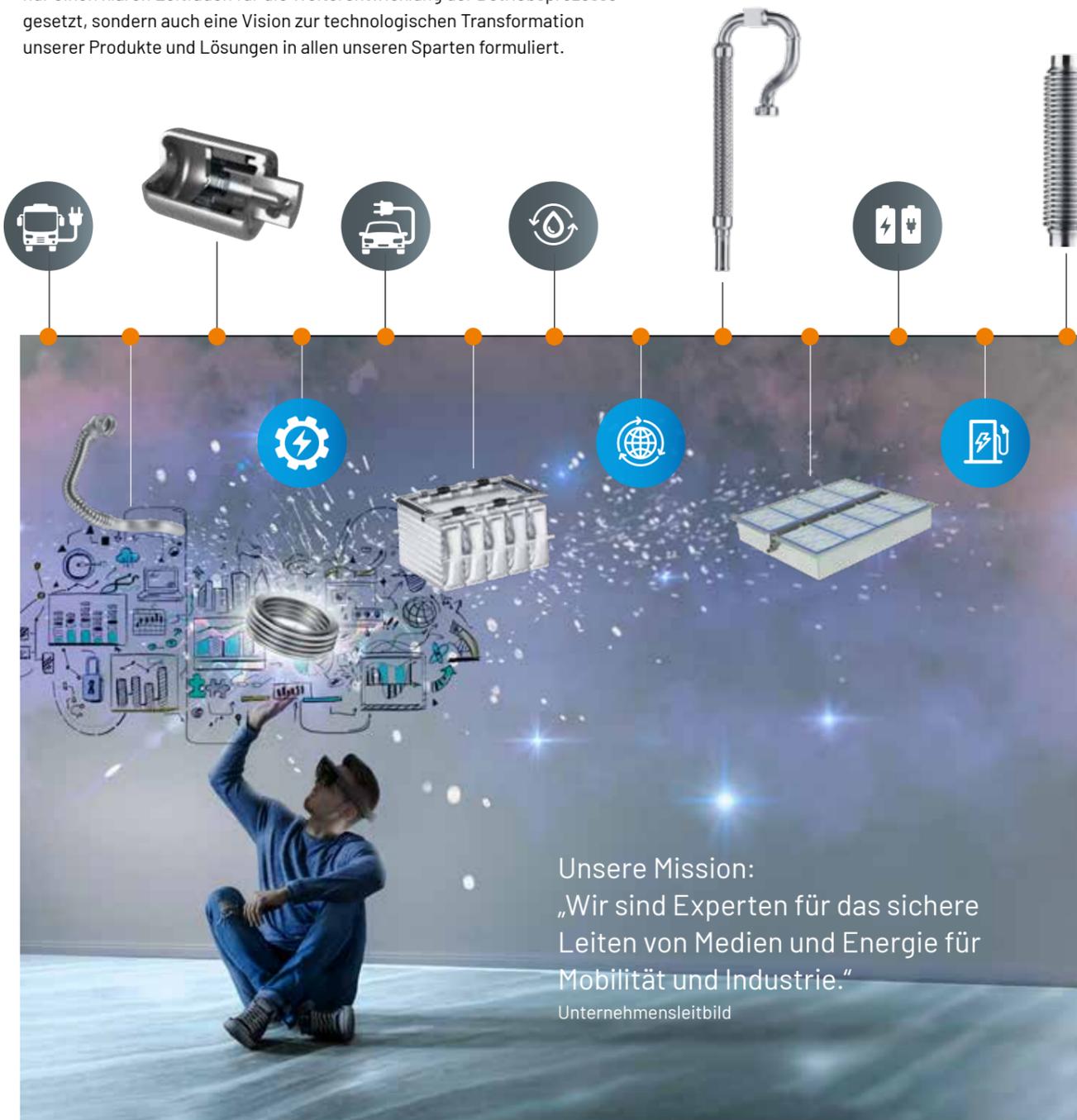
Mit der Compliance-Richtlinie der Witzemann-Gruppe teilen wir unseren Mitarbeitenden die verbindlichen Regeln für das tägliche Zusammenarbeiten im Miteinander mit. Sie unterstreicht die soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Witzemann-Gruppe und verlangt von unseren Beschäftigten, sich jederzeit gesetzeskonform zu verhalten und gegenüber Kunden, Lieferanten und anderen Geschäfts-

partnern sowie unseren Wettbewerbern fair und integer aufzutreten. In Verbindung mit weiteren themenspezifischen Richtlinien, zum Beispiel zur Arbeitsethik, geben wir ihnen hierfür umfassende Leitfäden an die Hand, deren Vorgaben vielfach noch über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehen. Unsere Richtlinie zur Arbeitsethik lehnt sich zum Beispiel an der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ sowie den „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ an und berücksichtigt die OECD-Richtlinien sowie die Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO). Die Genehmigung unserer Richtlinien erfolgt durch die Geschäftsführung.

4.4

Nachhaltige Produkte und Lösungen

Durch den festgelegten Unternehmenspurpose „Wir helfen die Welt sauberer und verlässlicher zu machen“ hat die Witzemann-Gruppe nicht nur einen klaren Leitfaden für die Weiterentwicklung der Betriebsprozesse gesetzt, sondern auch eine Vision zur technologischen Transformation unserer Produkte und Lösungen in allen unseren Sparten formuliert.



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

Unternehmensleitbild

Erneuerbare Energien

Flexible metallische Elemente und Rohralterungen von Witzemann kommen in vielen Anlagen zur Energieerzeugung zum Einsatz. Unsere Produkte sorgen nicht nur im konventionellen Kraftwerksbau, sondern zunehmend auch bei den erneuerbaren Energien für Sicherheit und optimalen Betrieb. Unsere Metallbälge und -schläuche kommen u. a. in Solarthermiekraftwerken – mit extremen Temperaturanforderungen – sowie in Windkraftanlagen zum Einsatz. Auch in Biogasanlagen sorgen unsere flexiblen Schläuche für einen optimalen Betrieb. Unsere Bälge liefern wir u. a. an Wasserkraftwerke.

Zu unseren Kunden aus dem Energie-sektor gehört ein schwedisches Start-up. Es bringt stationäre Batterieanlagen auf den Markt, die Strom aus erneuerbarer Quelle zwischenspeichern und so u. a. die

Energieversorgung in der sogenannten Dunkelflaute sicherstellen, wenn weder Sonnen- noch Windenergie produziert werden kann. Die komplexen und technisch anspruchsvollen Kühlleitungssysteme für das optimale Thermomanagement, das für die maximale Effizienz der Batterie unerlässlich ist, kommt von Witzemann.

Einige unsere Bauteile kommen bei Forschungsprojekten der Kernfusion zum Einsatz. Bei der Kernfusion kommt es zu extremen Temperaturen. Unsere Produkte helfen u. a. dabei, die supraleitenden Magnete, die bei der Kernfusion unter gigantischen Temperaturen und hohen Drücken benötigt werden, herunter zu kühlen. Die Technologie der Kernfusion ist eine der großen Chancen, um zukünftig ausreichende Mengen an treibhausgasneutraler Energie bereitzustellen – ganz ohne Endlagerproblematik.

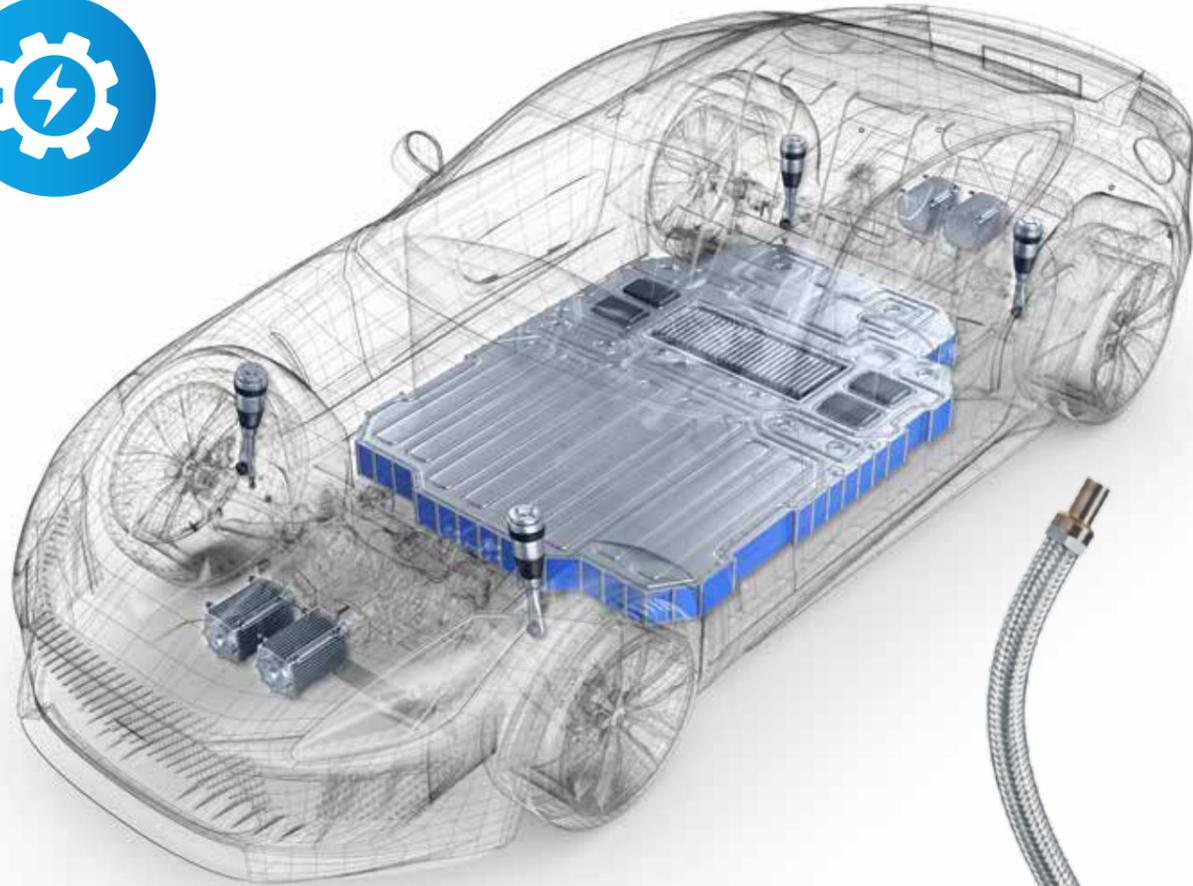
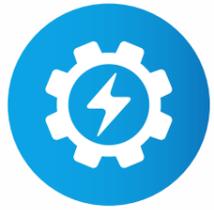


Effiziente Gebäude

Wohnraumlüftungssysteme gehörten 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 der Gebäude über einen Wärmetauscher möglichst effizient im Gebäude gehalten werden. Für diese Lüftungssystemen liefern wir Flachkanäle für eine raumsparende Montage in den Wänden, Fußböden oder Decken. Neben den Lüftungskanälen bieten wir auch Baugruppen für Wärmetauscher in diese Sparte. Das Kernprodukt ist hier der Metallschlauch. Durch sein Wellenprofil hat er eine vergrößerte Oberfläche für eine bessere Wärmeübertragung, was zu einer erhöhten Energieeffizienz des Systems beiträgt.



- 1 Gasschläuche
- 2 Wärmetauscher
- 3 Flexible Verbindungen für Solaranwendungen
- 4 Wohnraumlüftung
- 5 Küchen- und Badschläuche



New Mobility

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

motoren zur Serienreife gebracht. So leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Elektrifizierung von Mobilität und Wirtschaft. Auch jenseits des Antriebskonzepts ermöglichen unsere Lösungen, die Energie- und Ressourceneffizienz von Fahrzeugen zu verbessern. Der Druckspeicher von Witzemann steht für eine neue Generation von Stoßdämpfern. Der neu entwickelte Balg kommt in Fahrwerksfederungen zum Einsatz und dient dort der Fahrsicherheit und dem Komfort. Er gewährleistet

außerdem eine zuverlässige und wartungsfreie Funktion bei langer Lebensdauer. Zudem verbraucht unsere Lösung deutlich weniger Energie als vergleichbare Systeme und ist daher insbesondere für die Elektromobilität interessant. Es sind aber auch zahlreiche weitere Anwendungen denkbar – u. a. im Bereich der Industrie oder in Windkraftanlagen.

Wasserstofftechnologien

Wasserstoff gilt als Energieträger der Zukunft und Schlüsseltechnologie für die Dekarbonisierung. Von der Gewinnung per Elektrolyse über die Speicherung und den Transport im flüssigen oder gasförmigen Zustand bis hin zur Nutzung in der Industrie und im Mobilitätssektor bieten wir, je nach technischen Anforderungen, spezifische Lösungen an. Als erstes Element des Periodensystems stellt Wasserstoff u. a. wegen seiner hohen Reaktionsfähigkeit große Herausforderungen an eine sichere Handhabung. Unsere langjährige Erfahrung im Umgang mit Wasserstoff kommt uns hier zugute. Diese Kompetenzen in Bezug auf Produkte und Lösungen für das Handling von Wasserstoff bauen wir

stetig weiter aus. Seit August 2022 sind wir Mitglied in der Allianz Wasserstoffmotor e. V., die das Wissen von Industrie und Forschung vereinigt. Ihr Ziel ist es, den mit grünem Wasserstoff angetriebenen Verbrennungsmotor als Beitrag für eine nachhaltigere Mobilität zu präsentieren. Der Verbund ermöglicht Automobilunternehmen, Zulieferern, Ingenieuren und Forschungsinstituten, sich miteinander intensiv über die Entwicklungspotenziale des Wasserstoffantriebs auszutauschen. Wir wollen den Anteil derjenigen Produkte und Lösungen, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen, weiter ausbauen. Dieses Ziel ist in unserer Nachhaltigkeitsstrategie fest verankert (mehr

Informationen hierzu finden sich im Kapitel „Strategie und Management“). Zahlreiche Produkte und Lösungen liefern wir bereits an die Wasserstoffindustrie – zum Beispiel Leitungssysteme, die das sichere Befüllen und Entladen von LKWs, die für die Distribution des Wasserstoffes eingesetzt werden, ermöglichen. Ähnlich gelagerte Leitungssysteme, die Wasserstoff innerhalb eines Fahrzeugs zur Brennstoffzelle oder dem Verbrennungsmotor leiten, liefern wir in nahezu alle Sektoren der Mobilität.



4.5

Kundenzufriedenheit

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

Auszug aus unserer Qualitätspolitik



Höchste Produktqualität, über-
ragende Innovationskraft sowie
umweltfreundliches und sozial
verantwortungsvolles Wirtschaften
– das erwarten unsere Kunden von
uns. Unser Anspruch ist es, diesen
Erwartungen vollumfänglich gerecht
zu werden. Nur so können wir lang-
fristig erfolgreich und nachhaltig
wirtschaften.

Höchste Qualitätsansprüche

Die Qualität der Produkte steht bei
uns stets an erster Stelle. Wir haben
uns die hohen Qualitätsansprüche
unserer Kunden zu eigen gemacht,
um alle ihre Anforderungen zu er-
füllen und sie rundum zufrieden zu
stellen. Ein wichtiges Qualitätsmerk-
mal, das wir hierbei verfolgen, ist
die Langlebigkeit unserer Produkte.
Auf diese Weise tragen wir mittelbar
auch zur Ressourcenschonung bei.

Die stetige Erhöhung der Qualität
unserer Produkte gewährleisten wir
über zertifizierte Qualitätsmanage-
mentssysteme nach den weltweit
anerkannten Standards ISO 9001
und IATF 16949 (für die Automobil-

industrie). Deren Einhaltung wird
durch interne und externe Audits
regelmäßig überprüft und bestä-
tigt. Jedes unserer produzierenden
Unternehmen ist nach mindestens
einem Qualitätsmanagementsystem
(z. B. IATF oder ISO 9001) zertifiziert
– der gruppenweite Abdeckungsgrad
beträgt damit 100 %.

Innovation aus Tradition

„Morgen beginnen wir die Ver-
suche.“ Mit diesem Satz hat Hein-
rich Witzenmann 1885 die Ära der
Metallschlauchindustrie begründet.
Zusammen mit seinem Geschäfts-
freund Eugéné Lévasseur beob-
achtete er, wie staubige Straßen
mit einem Hanfschlauch besprengt
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. Effi-
zienz und Langlebigkeit sind somit
der Grundstein der Produktwelt von
Witzenmann.

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

Bestätigte Nachhaltigkeitsleistung auf hohem Niveau

Nachhaltigkeitsratings geben uns
einen guten Eindruck davon, wo wir
stehen und in welchen Themenberei-
chen wir uns noch verbessern müs-
sen. Zudem bieten sie interessierten
Stakeholdern und vor allen unseren
Kunden eine qualifizierte und un-
abhängige Einschätzung unserer
Nachhaltigkeitsleistung.

Die Witzenmann-Gruppe ist bereits
seit vielen Jahren auch der Nach-
haltigkeitsratingplattform EcoVadis
vertreten. Durch unsere kontinuier-
lichen Anstrengungen sind wir in
den Bewertungsergebnissen stetig
besser geworden. In unserer Nach-
haltigkeitsstrategie haben wir uns
das ambitionierte Ziel gesetzt, bis
zum Jahr 2026 EcoVadis Gold zu er-
reichen. Da viele unserer Maßnahmen
bereits jetzt Früchte tragen, konnten

wir dieses Ziel drei Jahre früher
erfüllen und sind seit Beginn dieses
Berichtsjahrs mit auf dem EcoVadis-
Gold-Level zertifiziert. Unsere Unter-
nehmensgruppe befindet sich damit
unter den besten 4 % ihrer Branche.

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

Hohe Kundenzufriedenheit bestätigt

Unsere Kunden stehen im Mittel-
punkt unseres Handelns – das haben
wir so in unserer Unternehmens-
vision verankert. Ihre Zufriedenheit
ist für uns von höchster Bedeutung.
Um sie zu messen, greifen wir auf
den anerkannten Net Promoter Score
(NPS) zurück. Der Score entwickelte
sich in den letzten Jahren durchweg
positiv. Dies führen wir u. a. darauf
zurück, dass wir unseren Kunden
auch während der Pandemie in den
Jahren 2020–2022 konstant Qualität
und Liefertreue bieten konnten. Mit
einer noch intensiveren Kunden-
orientierung wollen wir den Wert in
Zukunft stetig verbessern.

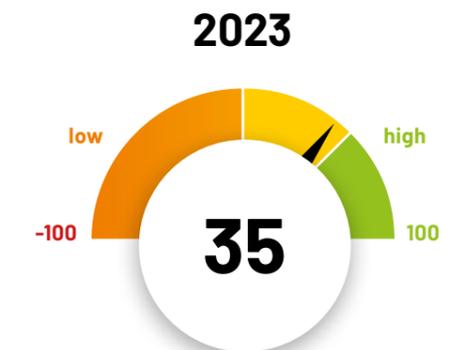
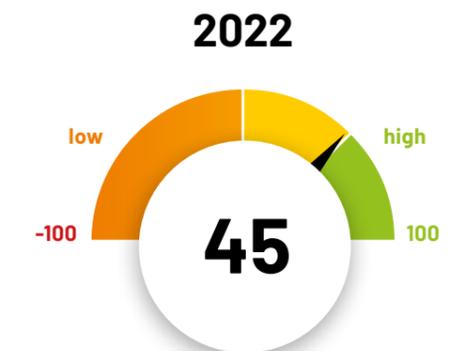
Mit einem herausragenden NPS-
Wert von 35 demonstrieren wir im
Berichtsjahr weiterhin eine überaus
hohe Kundenzufriedenheit in Bezug
auf unsere Produkte und Dienstlei-
stungen. Dieser Wert liegt deutlich
über unserem angestrebten Ziel von
> 20 und belegt eindrucksvoll das
Vertrauen unserer Kunden in unsere
Produkte.

Die leichte Verschlechterung im
Vergleich zum Vorjahr konnten wir
vorhersehen. Die längeren Beschaf-
fungszeiten unserer Vormaterialien
führten zu verlängerten Lieferzeiten,
was einen Einfluss auf die Gesamt-
zufriedenheit unserer Kunden hatte.

Ebenso trugen gestiegene Material-
und Energiekosten dazu bei, dass wir
unsere Preise anpassen mussten.
Diese Veränderungen haben, wenn
auch in geringem Maße, die Bewer-
tungen unserer Kunden beeinflusst.

Trotz dieser Herausforderungen blei-
ben wir bestrebt, die Erwartungen
unserer Kunden zu übertreffen und
kontinuierlich an der Verbesserung
unserer Prozesse zu arbeiten. Unser
Engagement für hohe Produktquali-
tät und exzellenten Kundenservice
bleibt unverändert, und wir sind zu-
versichtlich, dass wir auch zukünftig
die Bedürfnisse unserer Kunden
erfolgreich erfüllen werden.

Net Promoter Score (NPS)



INFO

Net Promoter Score

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

Der NPS wird in einer standardisier-
ten Umfrage mit nur einer einzigen
Frage ermittelt:

„Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie
Witzenmann 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 Pro-
zentsatzes der Kritiker.

5 KENNZAHLEN

Zahlenwerk

Weiterführende Zahlen, Daten & Fakten der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wir erhöhen kontinuierlich unsere gruppenweite Datentiefe und Datenqualität. Hier finden Sie weiterführende Kennzahlen unserer Berichterstattung.

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen und Beschäftigungsart

		Mitarbeitende gesamt				
		Gesamt	Unbefristete	Befristete	Auszubildende / Studierende*	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

* Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen, Geschlecht und Arbeitszeitmodell (2023)

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
Mitarbeitende gesamt	3.354	471	637	4.462
Mitarbeitende im direkten Bereich	1.523	160	273	1.956
Vollzeit	1.425	160	273	1.858
Weiblich	357	61	57	475
Männlich	1.068	99	216	1.383
Teilzeit	98	-	-	98
Weiblich	30	-	-	30
Männlich	68	-	-	68
Mitarbeitende im indirekten Bereich	1.831	311	364	2.506
Vollzeit	1.575	311	364	2.250
Weiblich	361	138	72	571
Männlich	1.214	173	292	1.679
Teilzeit	256	-	-	256
Weiblich	155	-	-	155
Männlich	101	-	-	101

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 %

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen, Geschlecht und Anstellungsverhältnis (2023)

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
Mitarbeitende	3.354	471	637	4.462
Unbefristete Mitarbeitende	3.036	471	464	3.971
Unbefristete Mitarbeitende im direkten Bereich	1.281	160	199	1.640
Weiblich	226	61	8	295
Männlich	1.055	99	191	1.345
Unbefristete Mitarbeitende im indirekten Bereich	1.755	311	265	2.331
Weiblich	488	138	43	669
Männlich	1.267	173	222	1.662
Befristete Mitarbeitende	318	-	173	491
Befristete Mitarbeitende im direkten Bereich	242	-	74	316
Weiblich	161	-	49	210
Männlich	81	-	25	106
Befristete Mitarbeitende im indirekten Bereich	76	-	99	175
Weiblich	28	-	29	57
Männlich	48	-	70	118

Kennzahlen Arbeitsschutz

	2021	2022	2023
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle	71	70	65
Anzahl der Todesopfer infolge von durch arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	0
Lost-Time Injuries frequency rate (LTIFR)	10,5	10,2	8,1

Kennzahlen Umweltmanagement

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

6 INDIZES

GRI & UNGC

Berichterstattung nach dem GRI-Standard und zu den UNGC Prinzipien

Die Witzenmann GmbH veröffentlicht seit 2011 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung des UN Global Compact. Seit dem Berichtsjahr 2022 berichten wir zudem nach dem Standard der Global Reporting Initiative.

6.1 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 2023 wird die gesamte Witzenmann-Gruppe in die Nachhaltigkeitsberichterstattung miteinbezogen. Die Witzenmann GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards („in accordance with GRI“) für den Zeitraum 01.01.2023-31.12.2023 berichtet. Um die zeitliche Entwicklung der Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmensgruppe abzubilden, sind zudem die Jahr 2021 und 2022 im Zahlenwerk miterfasst. Es fand keine externe Prüfung des Berichts statt. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der Witzenmann GmbH ist mit dem Berichtsjahr 2022 im Mai 2023 erschienen. Die englische Fassung wurde im Juni veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wird voraussichtlich im Frühjahr 2025 erscheinen.

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
2-1	Organisationsprofil	S. 6-9	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 6, Konzernabschluss 2023 Anlage II	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 72	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 23, 24	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. 72	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 7, 57-58	
2-7	Angestellte	S. 9, 69, 70	Im Berichtsjahr wurden keine nicht-binären Geschlechter genannt.
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	S. 9, 69	Leiharbeiter werden überwiegend im Produktionsbereich beschäftigt.
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 8, 17	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 9	Die Konzerngeschäftsführung wird durch die Gesellschafter bestellt.
2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	S. 9, Konzernabschluss 2023 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. 9, 18	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 18	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 18	
2-15	Interessenkonflikte	S. 9, 59-61	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 59-61	(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. 18	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 9	
2-19	Vergütungspolitik	Konzernabschluss 2023 Anlage II	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Konzernabschluss 2023 Anlage II	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Konzernabschluss 2023 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. 59-61	

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 59-61	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 59-61	Es sind im Berichtsjahr keine Beschwerden aufgetreten.
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 59-61	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 59-61	Es sind im Berichtsjahr keine Verstöße aufgetreten.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 19	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14, 15, 17	
2-30	Tarifverträge	-	Der Prozentsatz der Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind, wird ab dem kommenden Berichtsjahr berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

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

Wesentliche Themen: GRI 200 Ökonomie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	-	Nach aktueller Wesentlichkeitsanalyse, kein wesentliches Thema.
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 11	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 56, 59-61	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 60	BT-Flex S.r.l. (Italien), Idrosapiens S.r.l. (Italien), Witzenmann Benelux nv (Belgien), Witzenmann do Brasil Ltda. (Brasilien), Witzenmann France S.A.R.L. (Frankreich), Witzenmann India Private Limited (Indien), Witzenmann Metal Products Co., Ltd. (China), Witzenmann GmbH (Deutschland)
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 61	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 60	Keine Compliance-Verstöße im Berichtsjahr.

Wesentliche Themen: GRI 300 Ökologie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 301: Materialien 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 30-35	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 30	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 30	Über 95% der eingesetzten Rohmaterialien ist Stahl, mit einem tendenziell hohen Recyclinganteil.
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 30, 31	Informationen über die Recyclingquoten der Produktionsabfälle und Schrotte. Die Datenbasis wird sukzessive ausgeweitet.
GRI 302: Energie 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 28-29	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 29	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 24	Den Energieverbrauch außerhalb der Witzemann 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. 29	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 28-29	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	-	Witzemann 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. 22, 32-34	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzt Ressource	-	Die Witzemann-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 Witzemann-Gruppe hält alle geltenden Gesetze ein. Zu diesem Themenpunkt werden zukünftig weitere Daten erhoben und veröffentlicht.
303-3	Wasserentnahme	S. 33	Eine Differenzierung nach Wasserstressgebiet wird im kommenden Jahr veröffentlicht.
303-4	Wasserrückführung	S. 32-33	Die Rückführung des Wassers wird über die Kanalisation und im Falle von Emulsionen etc. über zertifizierte Entsorger vorgenommen.
303-5	Wasserverbrauch	S. 33	Der Wasserverbrauch des Berichtsjahres entspricht der Wasserentnahme.

Wesentliche Themen: GRI 300 Ökologie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 304: Biodiversität 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 35	Biodiversität ist nach der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse kein (direktes) wesentliches Thema. Die Witzemann-Gruppe behandelt dieses Thema als integralen Bestandteil des Umweltschutzes und setzt daher auch entsprechende Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität um.
GRI 305: Emissionen 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22-26	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 24	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 24	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 24	
305-4	Intensität der THGEmissionen	S. 24	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 23-26	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	-	In allen Werken der Witzemann Gruppe werden keine ozonabbauenden Substanzen in messbaren Größen emittiert. Das Unternehmen kann jedoch nicht ausschließen, dass sehr niedrige Mengen an ozonabbauenden Emissionen anfallen. Diese bewegen sich im Rahmen der gesetzlich zulässigen Grenzwerte und werden vom Unternehmen nicht gesondert erhoben.
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	-	Über Stichprobenmessungen wird sichergestellt, dass keine Grenzwerte überschritten werden.
GRI 306: Abfall 2020			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 22, 34	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 34	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 34	
306-3	Angefallener Abfall	S. 34	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 34	
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 34	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 56-58	
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 57-58	Bei der Prüfung neuer Lieferanten werden neben Zertifizierungen aus dem Qualitätsbereich auch die ISO 14001 Zertifizierung erfasst. Allerdings werden diese Zertifikate noch nicht proaktiv eingefordert.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 57-58	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzemann Gruppe hat jedoch bereits klare Zielsetzungen für mehr Transparenz in der Lieferkette. In Zusammenhang mit der Erfüllung des LkSG sind zudem präventive Maßnahmen in Planung.

Wesentliche Themen: GRI 400 Soziales

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 401: Beschäftigung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 38	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 10, 69	

Wesentliche Themen: GRI 400 Soziales

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 38, 42-44	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 42-44	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 42-44	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 44	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 42-44	
403-5	Mitarberschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 43	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 44	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 42-44	Fremdfirmenunterweisungen stellen ausreichende Schulungen zur Arbeitssicherheit sicher.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 44	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 43	
403-1	Arbeitsbedingte Erkrankungen	-	Die Daten werden noch nicht gruppenweit erhoben.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 38-41	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	S. 40	Die Stundenanzahlen der Schulungen und Trainings werden noch nicht gruppenweit erhoben.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 39-41	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 40	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährliche Feedbackgespräche zur Bewertung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 39, 48-49	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 49	
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. 56-58	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 57	Bei der Prüfung neuer Lieferanten werden neben Zertifizierungen aus dem Qualitätsbereich auch die ISO 45001 Zertifizierung erfasst. Allerdings werden diese Zertifikate noch nicht proaktiv eingefordert.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 56-58	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzemann Gruppe hat jedoch bereits klare Zielsetzungen für mehr Transparenz in der Lieferkette. In Zusammenhang mit der Erfüllung des LkSG sind zudem präventive Maßnahmen in Planung.

6.2 UN Global Compact Index

UN Global Compact Prinzipien	Relevante Politiken & Commitments	Referenz im Nachhaltigkeitsbericht
Prinzipien 1 - 5		
Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Code of Conduct für Supplier, Compliance Richtlinie	Corporate Compliance, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette Die Wahrung nationaler und internationaler Rechte und Gesetze sowie ethischer Grundsätze ist wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Dabei übernehmen wir für unsere gesamte Wertschöpfungskette Verantwortung
Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig 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 Erwerbstätigkeit eintreten.	Compliance Richtlinie	Diversität & Chancengleichheit Wir verstehen Diversität als Chance - deshalb fördern wir Rahmenbedingungen, die Bewusstsein für das Thema Vielfalt schaffen. Diskriminierung findet bei uns keinen Platz.
Prinzipien 7 + 8		
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen 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 Rohstoffeinsätze kontinuierlich.
Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.		
Prinzipien 9		
Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Umwelt- und Energiepolitik	Nachhaltige Produkte und Lösungen Wir schaffen Bewusstsein für Nachhaltigkeit - 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 gruppenweite 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 1: Sergey Nivens - stock.abobe.com, Who is Danny - stock.abobe.com
Seite 2: Andrea Fabry - foto-fabry.de
Seite 4: PennaPazza- stock.abobe.com
Seite 6: TK_sukrit - stock.abobe.com
Seite 8: Peter Sonnabend - no-comment.de, Gieske Studios - gieskestudios.com
Seite 9: Andrea Fabry - foto-fabry.de
Seite 15: snowing12 - stock.abobe.com
Seite 19 : Hero Design - stock.abobe.com
Seite 19: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 20: Irina 27 - stock.abobe.com
Seite 20: Natalia - no-comment.de
Seite 22: Krailas - stock.abobe.com
Seite 27: Pasko Maksim - stock.abobe.com
Seite 29: WATCH_MEDIA_HOUSE- stock.adobe.com, Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 32: Kannapat - stock.abobe.com
Seite 34: TensorSpark - stock.abobe.com
Seite 35: Sabine Se, ND STOCK - stock.abobe.com
Seite 36: Who is Danny, Sergey Nivens - stock.abobe.com
Seite 38: contrastwerkstatt - stock.abobe.com, Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 39: contrastwerkstatt - stock.abobe.com
Seite 40: jittawit.21 - stock.abobe.com
Seite 41: Peter Sonnabend - no-comment.de, Who is Danny - stock.abobe.com
Seite 42: LAONG - stock.adobe.com
Seite 44: ARochau, Rawpixel.co, Eugeniusz Dudziński- stock.adobe.com, Ground Picture - shutterstock.com
Seite 45: contrastwerkstatt - stock.abobe.com
Seite 47: Who is Danny, Icons-Studio - stock.abobe.com
Seite 49: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 50, 51: Peter Sonnabend - no-comment.de
Seite 52: onepphoto - stock.adobe.com
Seite 54: DavidArts - stock.abobe.com
Seite 56: © Radoslav Zilinsky - gettyimages.de
Seite 58: metamorworks - stock.abobe.com
Seite 59, 61: STOATPHOTO- stock.abobe.com
Seite 62: Peter Sonnabend - no-comment.de, Westend61 - gettyimages.de, ImageFlow - stock.adobe.com
Seite 63: r.classen - stock.abobe.com
Seite 64: Peter Sonnabend - no-comment.de, Creapolis Computergrafik und Design GmbH - creapolis.de
Seite 65: malp - stock.adobe.com
Seite 66: OP38Studio - stock.adobe.com
Seite 65: Peter Sonnabend - no-comment.de, Seite 65: malp - stock.abobe.com
Seite 66: sichon - stock.adobe.com
Iconografie: great19 - stock.adobe.com, tele52 - shutterstock.com

Veröffentlichung

Juli 2024

