



# Klimawin BW

**Nachhaltigkeitsbericht 2024**

**Lapp Holding SE**

# Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns	3
1.1	Unternehmensdarstellung	3
1.2	Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2.	Die Klimawin BW	5
2.1	Bekenntnis zu Klimaschutz, Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2	Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3	Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3.	Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1	Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2	Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4.	Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1	Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2	Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3	Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.4	Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	16
4.5	Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	20
4.6	Ergebnisse und Entwicklungen	22
5.	Weitere Aktivitäten	24
6.	Unser Klimawin BW-Projekt	27
6.1	Das Projekt	27
6.2	Art und Umfang der Unterstützung	27
6.3	Ergebnisse und Entwicklungen	28
6.4	Ausblick	28
	Impressum	29

# 1. Über uns

## 1.1 Unternehmensdarstellung

LAPP mit Sitz in Stuttgart ist einer der führenden Anbieter von integrierten Lösungen und Markenprodukten im Bereich der Kabel- und Verbindungstechnologie.

Gegründet wurde das Unternehmen 1959 von Oskar und Ursula Ida Lapp. Bereits 1957 erfand Oskar Lapp die erste industriell gefertigte, ölbeständige und flexible Steuerleitung mit Farbcodierung – ÖLFLEX®. Damit legte die Familie den Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft.

Kundenorientiert, familiär, innovativ und erfolgsorientiert: Auf diesen Werten ist LAPP aufgebaut. Zum Portfolio des Unternehmens gehören Kabel und hochflexible Leitungen, Industriessteckverbinder und Verschraubungstechnik, kundenindividuelle Konfektionslösungen, Automatisierungstechnik und Robotiklösungen für die intelligente Fabrik von morgen sowie technisches Zubehör. Mit acht Marken und über 50.000 Katalogprodukten deckt das Produktportfolio von LAPP eine enorme Bandbreite von Anforderungen ab. Darüber hinaus entwickeln und fertigen wir kundenspezifische Sonderleitungen und Spezialkabel.

Der Kernmarkt von LAPP ist der Maschinen- und Anlagenbau. Weitere wichtige Absatzmärkte sind die Lebensmittelindustrie, der Energiesektor und der Bereich Mobilität.

LAPP befindet sich bis heute vollständig in Familienbesitz. Im Geschäftsjahr 2024 erwirtschafteten wir einen konsolidierten Umsatz von 1,82 Mrd. Euro. Weltweit beschäftigt LAPP rund 5.700 Mitarbeitende.

Wir verfügen über 26 Produktionsstandorte, eigene Vertriebsgesellschaften in 36 Ländern und weltweite Kooperationen mit Geschäftspartnern. Als Familienunternehmen legen wir großen Wert darauf, langfristig zu denken und verantwortungsbewusst zu handeln. „Reliably connecting the world“ ist mehr als nur ein Versprechen – es ist der Auftrag, dem sich LAPP täglich verpflichtet, um mit innovativen Verbindungslösungen für Kunden weltweit einen Mehrwert zu schaffen. Weitere Informationen zu LAPP sind auf unserer Website unter [www.lapp.com](http://www.lapp.com) zu finden.

## 1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

## 2. Die Klimawin BW

### 2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz, Nachhaltigkeit und der Region

Mit der Unterzeichnung der Klimawin BW bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

### 2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

#### 2.2.1 Klima und Umwelt

##### Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

##### Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

##### Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

##### Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

##### Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

### **2.2.2 Soziale Verantwortung**

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

### **2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance**

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

## **2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg**

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:

[www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin](http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin)

# 3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: **13.04.2023**

## 3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunkt-setzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbeinden	ja	ja	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	ja	ja

## 3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

### Unterstütztes Klimawin BW-Projekt:

Unterstützung der JOBLINGE gAG Südwest, welche jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen auf ihren Weg ins Berufsleben begleitet

### Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: nein

soziale Nachhaltigkeit: ja

### Art der Förderung:

finanziell: ja

materiell: nein

personell: ja

# 4. Unsere Schwerpunktthemen

## 4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Im Jahr 2024 haben wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden drei Leitsätze konzentriert:

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 12 - Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

## 4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

LAPP ist ein Familienunternehmen, das auf langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln setzt. Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer globalen Unternehmensstrategie. Wirtschaftlicher Erfolg ist für LAPP immer auch mit sozialem und ökologischem Engagement verbunden.

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Seine Auswirkungen sind weltweit spürbar und betreffen Menschen, Natur und Wirtschaft. Vor diesem Hintergrund nimmt der **Leitsatz 01 – Klimaschutz** eine besondere Rolle im Nachhaltigkeitsmanagement von LAPP ein. Zur Eindämmung des Klimawandels müssen wir die globalen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) erheblich senken. Um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, steigern wir bei LAPP u.a. die Energieeffizienz an unseren Standorten und bauen die Eigenstromerzeugung weiter aus.

Unsere Mitarbeitenden bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs. Mit ihrem Engagement erzielen sie herausragende Ergebnisse und treiben das kontinuierliche Wachstum von LAPP voran. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, legen wir besonderen Wert auf das

Wohlergehen unserer Beschäftigten. Unser Ziel ist es, dass sich jeder Mitarbeitende in allen Lebens- und Karrierephasen gut bei LAPP unterstützt und wertgeschätzt fühlt. Aus diesem Grund haben wir den **Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbeinden** als einen weiteren Schwerpunkt festgelegt.

Nachhaltigkeit hört nicht an den Grenzen unseres Unternehmens auf. Die großen Herausforderungen unserer Zeit lassen sich nur durch gemeinsames Handeln bewältigen. Deshalb ist es LAPP ein besonderes Anliegen, Impulse zum Umdenken zu setzen. Mithilfe von internen und externen Veranstaltungen sowie der Mitarbeit in Netzwerken fördern wir den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen und stärken das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen. Der **Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation** ist deshalb ein weiterer wichtiger Schwerpunktleitsatz, auf den wir in diesem Bericht näher eingehen werden.

## 4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

### 4.3.1 Zielsetzung

Unternehmen spielen eine zentrale Rolle im Klimaschutz, da sie durch ihre Geschäftstätigkeiten erheblichen Einfluss auf die Umwelt ausüben. Bei LAPP stehen nachhaltiges, umweltschonendes Wirtschaften und der verantwortungsvolle Umgang mit allen natürlichen Ressourcen seit langem im Fokus. Wir legen großen Wert darauf, unsere Gebäude und Werke so ressourcenschonend wie möglich zu betreiben.

Nahezu alle LAPP Standorte in Europa verfügen deshalb über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001. An dieser Zertifizierung werden wir auch in Zukunft festhalten. Darüber hinaus ist geplant, die Energiemanagement-Matrixorganisation der Vertriebsgesellschaften, um weitere Standorte zu erweitern.

Im Rahmen eines Workshops mit dem Vorstand wurde die Nachhaltigkeitsstrategie in diesem Jahr überarbeitet und mit konkreten Zielen versehen. Bis zum Jahr 2027 möchten wir den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Basisjahr: 2022, Scope 1 & 2) der gesamten LAPP Gruppe um mind. 50% reduzieren. Zur Erreichung dieses Ziels planen wir die Eigenstromerzeugung auszubauen und an allen LAPP Standorten weltweit ausschließlich Ökostrom einzukaufen.

Nachdem wir bereits seit einigen Jahren für die komplette LAPP Gruppe die Scope-1- und Scope-2-Emissionen berechnen, möchten wir im kommenden Geschäftsjahr alle wesentlichen Scope-3-Emissionen bilanzieren. Darauf aufbauend ist geplant, auch im Bereich der Scope-3-Emissionen Reduktionsziele zu verabschieden.

### 4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

In diesem Abschnitt stellen wir in kompakter Form dar, welche Maßnahmen wir im Berichtszeitraum ergriffen haben, um die beschriebenen Ziele zu erreichen. Zu beachten ist, dass diese Auflistung nicht abschließend ist. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten haben alle LAPP Standorte weltweit Maßnahmen umgesetzt, um Ressourcen zu sparen und die Umwelt zu schonen.

#### **Reduktion des Energieverbrauchs und Steigerung der Energieeffizienz**

In Europa verfügen zahlreiche Vertriebs- und Produktionsstandorte über ein zertifiziertes Energ managementsystem nach der DIN EN ISO 50001. Ein wichtiger Bestandteil des Energ managements ist der kontinuierliche Verbesserungsprozess. Um Einsparpotenziale in den Bereichen Rohstoffe, Material und Energie zu identifizieren, haben wir in unserem Logistikzentrum in Ludwigsburg im letzten Jahr einen KEFF+Check durchführen lassen. Dieser hat uns neue Potenziale zur Einsparung von Ressourcen aufgezeigt. Im Nachgang des KEFF+Checks haben wir die Handlungsempfehlungen intern besprochen und verschiedene Maßnahmen, z.B. die Anpassung der Temperatur in den Umkleideräumen, festgelegt.

Darüber hinaus haben wir im LAPP Center am Standort Stuttgart im letzten Jahr die letzten herkömmlichen Leuchtmittel auf LED umgerüstet. Ferner konnten Anpassungen an unserer Geothermie-Wärmepumpe in der Europazentrale vorgenommen werden, sodass diese jetzt komplett ohne die Zufuhr fossiler Energieträger betrieben werden kann.

#### **Ausbau der Eigenstromerzeugung**

Zur Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen bauen wir – insofern möglich – die Eigenstromerzeugung an unseren globalen Standorten aus. Im Zuge dessen wurde 2024 z.B. das Dach unserer Produktionsstätte in Stuttgart instandgesetzt und mit einer Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 269kWp ausgestattet.

Darüber hinaus haben wir die bereits existierenden Photovoltaikanlagen am Standort Stuttgart einer Analyse unterzogen. Die älteste Anlage am Standort ist seit knapp 20 Jahren im Einsatz. In Kooperation mit einem externen Dienstleister haben wir die Module mithilfe einer Photovoltaik-Thermografie geprüft, um Schäden und Defekte zu identifizieren.

#### **Einkauf von Grünstrom**

Zur Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen spielt der Einkauf von Ökostrom eine wichtige Rolle. Für alle deutschen und viele europäischen LAPP Gesellschaften beziehen wir bereits seit vielen Jahren über unsere Stromversorger Grünstrom. Auch weitere LAPP Standorte, wie z.B. unser Standort in Österreich, haben ihre Verträge im Jahr 2024 umgestellt.

## Förderung nachhaltiger Mobilität

Zur Förderung der nachhaltigen Mobilität am Standort Stuttgart wurden im letzten Jahr verschiedene Maßnahmen umgesetzt. So hat LAPP 2024 erfolgreich die Rezertifizierung als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ durchlaufen und wurde mit dem Siegel in Silber ausgezeichnet. Die Auszeichnung bestätigt die Umsetzung umfangreicher Maßnahmen zur Förderung des Radverkehrs unter den Beschäftigten sowie zur Unterstützung nachhaltiger Mobilitätsangebote.

## Identifikation relevanter Scope-3-Emissionen

Im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit dem Stuttgarter Technologie- und Innovationscampus S-TEC haben wir im Jahr 2024 relevante Scope-3-Kategorien für die LAPP Gruppe identifiziert und eine Vorgehensweise zur Erhebung der Emissionen erarbeitet. Im Jahr 2025 soll dann mit der Bilanzierung der Scope-3-Emissionen begonnen werden.

### 4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Ziel der beschriebenen Maßnahmen ist es, kontinuierlich Ressourcen einzusparen und unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Auf Standortebene konnten wir im Jahr 2024 bereits zahlreiche Erfolge verzeichnen.

Durch die Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Festlegung messbarer Ziele wurde ein verlässlicher Handlungsrahmen für alle LAPP Gesellschaften weltweit geschaffen. Mit der Umsetzung größerer Maßnahmen zur Erreichung unserer CO<sub>2</sub>-Reduktionziele, z.B. der Ausbau des Bezugs von Grünstrom, zur Reduktion der Treibhausgasemissionen, soll im Jahr 2025 begonnen werden.

Mithilfe einer Drohnen-Thermographie haben wir unsere Photovoltaikanlagen am Standort Stuttgart auf Mängel untersucht. Mithilfe der Analyse konnten wir potenzielle Defekte an den Modulen identifizieren. Diese wurden im Nachgang von einer Fachfirma weiterverfolgt.

Die Zertifizierung als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ spornt uns an, weiterhin den Radverkehr bei LAPP zu fördern. Im Jahr 2025 ist z.B. eine Mitwirkung an der Kampagne „Stadtradeln“ am Standort Stuttgart geplant.

Mit der Berechnung (relevanter) Scope-3-Emissionen werden wir zum Ende des Geschäftsjahres 2025 erstmals eine umfängliche Treibhausgasbilanz vorliegen haben. Diese soll dann als Grundlage dienen, um weitere Maßnahmen zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen festzulegen.

### 4.3.4 Indikatoren

Um den Erfolg unserer Maßnahmen messbar zu machen, greifen wir auf verschiedene Indikatoren zurück. Diese werden regelmäßig auf ihre Aktualität hin geprüft und bei Bedarf angepasst.

### Indikator 1: Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen

- Bis 2027 sollen die Scope-1 und Scope-2-Emissionen (Basisjahr: 2022) der LAPP Gruppe um 50% von 20.000 t auf 10.000 t reduziert werden.
- Im Jahr 2024 lagen die CO<sub>2</sub>-Emissionen der LAPP Gruppe bei 26.000 t. Durch Werkserweiterungen, die Eröffnung neuer Standorte sowie eine Verbesserung der Datenqualität haben sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2022 um 6.000 t erhöht.

### Indikator 2: Ausbau des Grünstrombezug

- Bis 2027 soll der Grünstrombezug an allen LAPP Standorte weltweit auf 100% ausgebaut werden. Die konkrete Zahl hängt vom Stromverbrauch der Gesellschaften ab.
- Im Jahr 2024 lag der Bezug von Grünstrom bei ca. 9.900 MWh.

#### 4.3.5 Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine Treibhausgasbilanz für Scope-1- und Scope-2-Emissionen erstellt und auf deren Basis ein Reduktionsziel festgelegt.

Tabelle 1: Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungs- bereiche	Ausgangs- bilanz 2022	Aktuelles Geschäfts- jahr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung			
	THG- Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	THG- Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	+/- in t CO <sub>2</sub> e	Ziel- jahr	Reduktions- ziel in t CO <sub>2</sub> e oder %	Ziel- erreich- ung in %	
Direkte THG- Emissionen Scope 1	3.500	3.500	0	202 7	50%		Das Ziel wurde erst 2024 verab- schiedet.
Indirekte THG- Emissionen Scope 2	16.500	22.500	+ 6.000	202 7			

#### Treibhausgasbilanz – Unsere Ausgangssituation

Die erste Treibhausgasbilanz (Scope-1- und Scope-2-Emissionen) haben wir für die LAPP Gruppe für das Jahr 2022 erstellt. In die Berechnung wurden die Verbräuche aller LAPP Gesellschaften weltweit einbezogen. Für sehr kleine Standorte bzw. Standorte, die keine Daten zur Verfügung stellen konnten, wurden für die Berechnung Pauschalen herangezogen. Wenn immer

möglich haben wir bei der Bilanzierung auf marktbaserte Emissionsfaktoren zurückgegriffen. Wenn diese nicht verfügbar waren, wurden standortbasierte Emissionsfaktoren aus der Datenbank ecoinvent herangezogen. Die erste Treibhausgasbilanz haben wir mithilfe von Excel erstellt. Mittlerweile nutzen wir für die Berechnung eine Software, um alle Daten sowie Nachweisdokumente an zentraler Stelle zu erfassen.

Ein Großteil der Treibhausgasemissionen der LAPP Gruppe liegt im Bereich der Scope-2-Emissionen. Bei der Festlegung von Reduktionsmaßnahmen konzentrieren wir uns deshalb in besonderem Maße auf diese Emissionskategorie.

### **Treibhausgasbilanz – Unsere Zielerreichung**

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Ausgangsbilanz erstellt und auf deren Basis ein Reduktionsziel festgelegt. Wir beabsichtigen bis zum Jahr 2027 unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen (im Vergleich zum Jahr 2022) um mind. 50% zu reduzieren. Damit sollen sich unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen von 20.000 t auf 10.000 t reduzieren. Es ist aktuell nicht geplant, CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen, da wir zur Erreichung dieses Ziels vermutlich auf Kompensationsmaßnahmen zurückgreifen müssten.

Im Jahr 2024 ist die Höhe unserer Scope-1-Emissionen unverändert geblieben. Unsere Scope-2-Emissionen sind allerdings von 16.500 t auf 22.500 t angestiegen. Hierfür gibt es zwei wesentliche Gründe: Zum einen hat sich die Datenqualität verbessert. Einige Standorte konnten genauere Daten zur Emissionsberechnung zur Verfügung stellen. Zum anderen wurden Produktionswerke erweitert und neue Standorte eröffnet, was zu einem Anstieg der Verbräuche geführt hat.

Zur Erreichung unseres Reduktionsziels soll, wie bereits erwähnt, die Eigenstromerzeugung ausgebaut und der Einkauf von Ökostrom vorangebracht werden.

### **Treibhausgasbilanz – Maßnahmen und Entwicklungen**

Wie erläutert, werden wir zur Reduktion unserer Scope-2-Emissionen die Erzeugung von Eigenstrom voranbringen. Wenn immer möglich, sind die Gesellschaften angehalten, die Installation von Photovoltaikanlagen zu prüfen. Darüber hinaus planen wir bis Ende 2027 an allen LAPP Standorten ausschließlich Ökostrom einzukaufen. Im Jahr 2025 soll dazu die Umstellung auf Grünstrom in der Region APAC (Asien-Pazifik) erfolgen. Diese Region bestimmt die Höhe der Scope-2-Emissionen der LAPP Gruppe maßgeblich. Die absoluten Stromverbräuche liegen zwar unter denen in anderen Regionen. Da der Strommix allerdings primär auf fossilen Energieträgern beruht, sind die Emissionsfaktoren hoch. Im Jahr 2026 sollen alle LAPP Standorte in EMEA (Europa, Mittlerer Osten und Afrika) auf Grünstrom umgestellt werden. Ein Jahr später folgt dann die Region AMERICAS (Nord- und Südamerika).

Ferner sind alle Gesellschaften aufgefordert, Maßnahmen zur Reduktion ihrer Scope-1-Emissionen zu identifizieren. Reduktionen lassen sich hier allerdings nur bedingt realisieren, da Gebäude zum Teil angemietet sind und die Umsetzung von Maßnahmen vom Gebäudeeigentümer abhängig ist.

Auch eine Analyse der Kraftstoffverbräuche der Firmenfahrzeuge ist geplant, um auch hier Möglichkeiten zur Reduktion von Treibhausgasemissionen zu ermitteln.

Eine Bilanzierung wesentlicher Scope-3-Emissionen soll im Jahr 2025 nach der ausgabenbasierten Methode erfolgen. Im Fokus der Berechnung stehen die Kategorien 3.1 Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen, 3.2 Eingekaufte Kapitalgüter, 3.4 Transport und Verteilung (vorgelagert), 3.5 Abfall und 3.9 Transport und Verteilung (nachgelagert).

#### **4.3.6 Ausblick**

Wie bereits erwähnt, haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2022) bis 2027 um 50% zu reduzieren. Da der Großteil unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Kategorie Scope 2 anfällt, fokussieren wir uns bei der Umsetzung von Maßnahmen primär auf diesen Bereich.

Grundsätzlich folgen wir bei LAPP dem Prinzip „Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren“. Wir werden also weiterhin daran arbeiten, Treibhausgasemissionen an den globalen Standorten, wann immer möglich, zu vermeiden. Da wir als Unternehmensgruppe aber wachsen, werden auch zukünftig Emissionen entstehen. Diese gilt es so niedrig wie möglich zu halten, indem wir z.B. die Energieeffizienz unserer Anlagen erhöhen und den Energieverbrauch durch den Einsatz neuer Technologien reduzieren.

Darüber hinaus werden wir den Ausbau der Eigenstromerzeugung an allen LAPP Standorten voranbringen, um Emissionen zu reduzieren und unabhängiger von fossilen Energieträgern zu werden. Da wir nicht überall Eigenstrom erzeugen können, werden alle Stromverträge global auf den Bezug von Ökostrom umgestellt.

Nachdem alle wesentlichen Scope-3-Emissionskategorien für die LAPP Gruppe identifiziert wurden, soll im Geschäftsjahr 2025 mit der Bilanzierung der Scope-3-Emissionen begonnen werden. Hierzu werden wir zunächst auf den ausgabenbasierten Ansatz zurückgreifen. In den nächsten Jahren soll die Datenqualität dann sukzessive verbessert werden, sodass wir auch im Bereich der Scope-3-Emissionen verlässliche Reduktionsziele verabschieden können.

## 4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

### 4.4.1 Zielsetzung

LAPP ist ein globales Familienunternehmen mit zahlreichen Fertigungsstandorten sowie Vertriebsgesellschaften. Höchste Priorität in der Personalpolitik von LAPP hat die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie die Achtung der Rechte der Mitarbeitenden. Darüber hinaus ergreifen wir auf globaler Ebene zahlreiche Maßnahmen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.

Die Zufriedenheit der Beschäftigten hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen, denn nur zufriedene Mitarbeitende sichern den Unternehmenserfolg. Unter dem Stichwort „Lebensphasensorientierte Personalpolitik“ setzt LAPP eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben um.

Mit dem Cafeteria-Modell 2.0 wurde für alle LAPP Mitarbeitenden in Deutschland ein zusätzliches, freiwilliges Anreizsystem geschaffen, das auf die persönlichen und privaten Bedürfnisse eingeht und unsere Nachhaltigkeitsansprüche erfüllt.

Jeder Mitarbeitende erhält ein Budget für individuelle, lebensphasenorientierte Zusatzleistungen, vom Kindergartenplatz, über Urlaubskauf, Altersvorsorge, Jobrad bis hin zu Leistungen für den öffentlichen Personennahverkehr. Entsprechend den persönlichen Bedürfnissen kann eine Auswahl aus dem Leistungskatalog vorgenommen werden.

Darüber hinaus fördern wir das lebenslange Lernen und bieten zahlreiche freiwillige Zusatzleistungen an, die über das reguläre Gehalt hinausgehen, um unsere Mitarbeitenden zu motivieren und die Zufriedenheit zu steigern.

Neben ökologischen Zielen umfasst unsere globale Nachhaltigkeitsstrategie auch soziale Ziele. Bis 2027 sollen 5% aller LAPP Mitarbeitenden weltweit als mentale ErsthelferInnen ausgebildet werden. Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, im ersten Schritt 75% unserer Führungskräfte weltweit zu den Themen Anti-Rassismus, Anti-Mobbing und Anti-Diskriminierung zu schulen. Ferner soll das traditionell hohe soziale Engagement in der LAPP Gruppe weiter gestärkt werden. Alle LAPP Standorte weltweit sind deshalb aufgefordert, einmal pro Jahr ein soziales Projekt nach klar definierten Rahmenbedingungen umzusetzen.

### 4.4.2 Maßnahmen

In dem folgenden Abschnitt stellen wir dar, welche Maßnahmen wir im Berichtszeitraum ergriffen haben, um die aufgeführten Ziele zu erreichen. Zu beachten ist, dass diese Auflistung nicht abschließend, sondern exemplarisch ist. Unter Beachtung regionaler Besonderheiten haben zahlreiche LAPP Standorte weltweit weitere Maßnahmen umgesetzt, um die Mitarbeitendenrechte und das Mitarbeitendenwohlbefinden zu stärken.

## Förderung der psychischen Gesundheit

Ein Arbeitsplatz, der die psychische Gesundheit erhält und fördert, ist für das Berufs- und Privatleben von großer Bedeutung. Immer mehr Menschen leiden an psychischen Belastungen wie Depressionen, Burnout und Überforderung. LAPP ist sich seiner Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden bewusst.

Vor diesem Hintergrund wurde ein globales Programm aufgesetzt, dass eine Ausbildung von mentalen ErsthelferInnen vorsieht. Die mentalen ErsthelferInnen unterstützen, wenn KollegInnen aus ihrem psychischen oder mentalen Gleichgewicht geraten sind. Sie erkennen, wann Hilfe nötig ist, können einfühlsam Gespräche führen und professionelle Hilfe vermitteln. Zur Erreichung des Ziels, mindestens 5% aller LAPP Mitarbeitenden weltweit als mentale ErsthelferInnen auszubilden, arbeiten wir in den Ländern mit lokalen Partnerorganisationen zusammen. Diese können in ihren Schulungen auf landesspezifische Besonderheiten und individuelle Bedürfnisse eingehen. Erste Trainings wurden bereits im Jahr 2024 durchgeführt, weitere werden 2025 folgen.

## Stärkung von Diversity im Unternehmen

Die Förderung der Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden hat einen hohen Stellenwert bei LAPP. Diversität erweitert den Blick durch unterschiedliche Perspektiven und ist Quelle von Inspiration und Innovation.

Erstmals wurde im Jahr 2024 im Rahmen der globalen Nachhaltigkeitstage ein Diversity-Tag organisiert. Im Rahmen der Veranstaltung konnten die LAPP Mitarbeitenden weltweit an unterschiedlichen Formaten zu Themen wie bspw. gendergerechter Sprache, Mikroaggressionen oder in interkultureller Kommunikation teilnehmen.

Darüber hinaus wurde ein Frauennetzwerk gegründet. Ziel des Netzwerkes ist es, Frauen durch den Austausch untereinander in ihrer persönlichen Entwicklung und in der Ausgestaltung ihrer jeweiligen Rolle zu stärken.

Zur Förderung der Inklusion hat LAPP im Jahr 2024 ein Kooperationsprojekt mit der Nikolauspflege und dem Rudolf-Sophien-Stift in Stuttgart umgesetzt. KlientInnen der beiden Einrichtungen hatten die Möglichkeit, am LAPP Standort Stuttgart ein Praktikum zur beruflichen Wiedereingliederung bzw. Orientierung zu absolvieren.

## Förderung des sozialen Engagements

Seit jeher unterstützen wir bei LAPP soziale, kulturelle, ökologische und wissenschaftliche Institutionen und Vorhaben. Unsere Unterstützung richtet sich dabei an global gültigen Förderprinzipien und -schwerpunkten aus. Im Jahr 2024 wurde ein Gremium gegründet, das für alle

LAPP Gesellschaften in Deutschland Förderanfragen prüft und über eine Unterstützung entscheidet.

Alle LAPP Gesellschaften weltweit sind im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie aufgefordert, mindestens einmal pro Jahr ein soziales Projekt umzusetzen. Die Verwirklichung der Vorhaben ist an weltweit gültige Rahmenbedingungen geknüpft. Diese müssen von den LAPP Gesellschaften bei der Auswahl geeigneter Projekte berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sind die Mitarbeitenden aufgefordert, sich aktiv in die Vorhaben einzubringen. Im Geschäftsjahr 2024 konnten Kooperationsprojekte mit verschiedenen sozialen Einrichtungen weltweit realisiert werden.

#### **4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen**

Im Jahr 2024 wurde LAPP als „Leading Employer“ ausgezeichnet. Damit gehören wir zu den Top 1% aller Arbeitgeber in Deutschland. Diese Auszeichnung sporn uns an, auch künftig daran zu arbeiten, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Mit der Überarbeitung der globalen Nachhaltigkeitsstrategie wurden auch messbare Ziele im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit festgelegt. Mit der Umsetzung geeigneter Maßnahmen wurde bereits 2024 begonnen. Da allerdings Ressourcen geplant und z.T. externe Stakeholder eingebunden werden müssen, konnten noch nicht alle Standorte im Jahr 2024 an der Realisierung der Ziele arbeiten. Eine erste Evaluation der Zielerreichung wird deshalb erst im Jahr 2025 erfolgen.

Nichtdestotrotz konnten wir im Jahr 2024 verschiedene Erfolge erzielen. So haben wir den ersten Diversity-Tag organisiert, um die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt hervorzuheben. KollegInnen aus allen Regionen, in denen LAPP tätig ist, haben sich aktiv in die Gestaltung des Programms mit Vorträgen eingebracht oder waren als ZuhörerInnen dabei. Im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit der Nikolauspflege und dem Rudolf-Sophien-Stift in Stuttgart zur Förderung von Inklusion im Unternehmen konnten mehrere Personen ein Praktikum bei LAPP absolvieren.

#### **4.4.4 Indikatoren**

Um den Erfolg unserer Maßnahmen zu messen, greifen wir auf verschiedene Indikatoren zurück. Diese werden regelmäßig hinsichtlich ihrer Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst.

**Indikator 1: Ausbildung mentaler ErsthelferInnen**

- Bis 2027 sollen mind. 5% aller LAPP Mitarbeitenden als mentale ErsthelferInnen ausgebildet sein.
- Das Ziel wurde 2024 festgelegt. Eine Messung der Zielerreichung wird erst im Jahr 2025 erfolgen.

**Indikator 2: Schulung der Führungskräfte zu Anti-Rassismus, Anti-Mobbing, Anti-Diskriminierung**

- Bis 2027 sollen mind. 75% aller Führungskräfte bei LAPP zu den Themen Anti-Rassismus, Anti-Mobbing und Anti-Diskriminierung geschult werden.
- Das Ziel wurde 2024 festgelegt. Eine Messung der Zielerreichung kann erst im Jahr 2025 erfolgen. Schulungsunterlagen wurden bereits 2024 vorbereitet und in einer Online-Schulung zusammengeführt. Darüber hinaus wurden den Führungskräften die Schulungen über die globale Lernplattform LAPP Grow zugewiesen.

**Indikator 3: Umsetzung sozialer Projekte**

- Alle LAPP Standorte weltweit sollen mind. ein soziales Projekt pro Jahr umsetzen.
- Das Ziel wurde 2024 festgelegt. Eine Messung der Zielerreichung kann erst 2025 erfolgen. Kriterien für soziale Projekte wurden festgelegt. Ein Reporting konnte ebenfalls aufgesetzt werden. Einzelne Projekte wurden in den Ländern bereits umgesetzt.

#### 4.4.5 Ausblick

In den nächsten Jahren werden wir weiterhin an der Erreichung der aufgeführten Ziele arbeiten. Es ist geplant, die Themen Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion im Unternehmen zu stärken. Dazu werden wir an der Durchführung bestehender Formate (z.B. Diversity-Tag) festhalten und neue Konzepte erarbeiten. Auch an die Ausbildung von mentalen ErsthelferInnen sowie der Umsetzung sozialer Projekte werden wir voranbringen.

Darüber hinaus ist geplant, im Jahr 2025 eine Mitarbeitendenbefragung durchzuführen, um Meinungen und Stimmungen der Belegschaft einzuholen.

Ferner soll in den nächsten Jahren ein globales HR-IT-Tool eingeführt werden, um die Personalverwaltung effizienter zu gestalten. Die Vorbereitungen hierfür haben bereits begonnen.

## 4.5 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

### 4.5.1 Zielsetzung

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer globalen Unternehmensstrategie. Sowohl intern als auch extern pflegen wir eine offene Kommunikation zu unseren Nachhaltigkeitszielen und den ergriffenen Maßnahmen. Da wir die zahlreichen Herausforderungen unserer Zeit nicht allein lösen können, stehen wir im engen Austausch mit unseren Stakeholdern und engagieren uns in Netzwerken.

LAPP setzt auf unterschiedliche Art und Weise Anreize zur Transformation. Zielgruppenorientiert ergreifen wir Maßnahmen, um für nachhaltiges Denken zu sensibilisieren und Veränderungen herbeizuführen.

Konkret verfolgen wir das Ziel, unsere Mitarbeitenden sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext zu nachhaltigem Handeln zu animieren.

Darüber hinaus möchten wir den Austausch mit unseren Kunden und Lieferanten ausbauen, um nachhaltige Veränderungen herbeiführen zu können.

### 4.5.2 Maßnahmen

Zur Erreichung der aufgeführten Ziele haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen. Auch hier gilt es zu beachten, dass die Auflistung nicht abschließend ist und Standorte verschiedene Einzelmaßnahmen umgesetzt haben.

#### Informationsbereitstellung intern und extern

Sowohl über interne als auch über externe Kanäle informieren wir unsere Anspruchsgruppen über uns Nachhaltigkeitsengagement. Unser firmeneigenes Intranet verfügt über eine eigene Seite zum Thema Nachhaltigkeit. Hier wird regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsentwicklungen berichtet. Darüber hinaus veröffentlichen wir zweimal pro Jahr einen Newsletter, der allen Mitarbeitenden zugänglich ist.

Auf der LAPP Website gibt es einen eigenen Bereich zu unserem Nachhaltigkeitsengagement. Diesen haben wir im letzten Jahr überarbeitet, um unsere Anspruchsgruppen noch zielgerichteter über unser Nachhaltigkeitsengagement informieren zu können. Darüber hinaus geben wir auf unserer Website einen Überblick über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die verschiedenen Schwerpunktbereiche. Ferner wird aufgeführt, welche Initiativen wir unterstützen.

Soziale Einrichtungen, die eine Förderungen durch LAPP erhalten möchten, können sich auf unserer Website einen Überblick über unsere Förderbedingungen verschaffen und ihre Anfragen direkt über ein Formular einreichen.

## Durchführung von Schulungen

Uns ist es ein wichtiges Anliegen, dass jeder Mitarbeitende ein Grundverständnis für Nachhaltigkeit entwickelt. Dazu schulen wir alle neuen KollegInnen am Standort Stuttgart bereits in der Einführungsveranstaltung, welche mehrfach pro Jahr stattfindet, zum Thema. Auch Auszubildende und Studierende werden über die Bedeutung von Nachhaltigkeit bei LAPP und unsere sozialen und ökologischen Ziele und Maßnahmen schon zu Beginn der Ausbildung/des Studiums informiert.

Darüber hinaus gibt es eine Online-Schulung auf Deutsch und Englisch, auf welche alle Mitarbeitenden weltweit zugreifen können. Weiteres Schulungsmaterial finden die KollegInnen auf unserer globalen Lernplattform LAPP Grow. Hier sind Kurse zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen hinterlegt.

## Kampagne zum Thema Produktnachhaltigkeit

In den letzten Jahren haben wir verschiedene Projekte im Bereich Produktnachhaltigkeit umgesetzt. So haben wir mit der ETHERLINE® FD bioP Cat.5e ein erstes Kabelprodukt mit einem biobasierten Außenmantel auf den Markt gebracht. Im Jahr 2024 folgte mit der EPIC® H-Q TG bio-based eine biobasierte Steckverbindung. Darüber hinaus berechnen wir seit mehreren Jahren produktbezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen und haben die Berechnungsmethode extern verifizieren lassen.

Im Jahr 2024 haben wir eine Kampagne zum Thema Produktnachhaltigkeit gestartet, um unser vielfältiges Nachhaltigkeitsengagement noch sichtbarer zu machen sowie die KollegInnen im Vertrieb und die Kundschaft über aktuelle Entwicklungen zu informieren.

Auch auf Messen informieren wir zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen und stehen für einen Austausch zur Verfügung.

## Organisation globaler Nachhaltigkeitstage

Zum zweiten Mal haben wir im Jahr 2024 globale Nachhaltigkeitstage bei LAPP durchgeführt. Ziel der Veranstaltung ist es, für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und Engagement sichtbar zu machen. Im Rahmen des Formats haben wir verschiedene Präsenz- und Online-Veranstaltungen durchgeführt. So konnten sich die KollegInnen in Webinaren Wissen zu Themen wie produkt- und unternehmensbezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen und Biodiversität aneignen. Am Standort Stuttgart haben wir weiterhin eine Müllsammelaktion und einen Workshop zu den Auswirkungen des Klimawandels durchgeführt. Darüber hinaus haben sich verschiedene LAPP Standorte mit weiteren Aktionen, z.B. einer Fahrrad-Challenge oder einer Baumpflanzaktion, an der Programmgestaltung beteiligt.

## 4.6 Ergebnisse und Entwicklungen

Mithilfe der aufgeführten Maßnahmen haben wir sowohl interne als auch externe Anspruchsgruppen zu unserem Nachhaltigkeitsengagement informiert.

Mittlerweile ist die Schulung zum Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Mitarbeitenden-einführungsveranstaltung. Auch die Online-Schulung auf unserer globalen Lernplattform wird häufig besucht.

Während unserer Kampagne zum Thema Produktnachhaltigkeit und im Nachgang dieser haben wir zahlreiche Gespräche mit Kunden geführt, um einzelne Themen detaillierter zu besprechen.

### 4.6.1 Indikatoren

Um den Erfolg unserer Maßnahmen zu messen, greifen wir auf verschiedene Indikatoren zurück.

#### Indikator 1: Absolvierte Online-Schulungen im Bereich Nachhaltigkeit

- Die Anzahl der absolvierten Online-Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit soll im Jahr 2025 auf 500 erhöht werden.
- Im Jahr 2023 wurden 22 Schulungen absolviert, im Jahr 2024 335 Schulungen.

#### Indikator 2: Anzahl der TeilnehmerInnen an den globalen Nachhaltigkeitstagen

- Die Zahl der TeilnehmerInnen an den globalen Nachhaltigkeitstagen soll im Jahr 2025 weltweit auf ca. 400 erhöht werden.
- Im Jahr 2024 nahmen ca. 350 Personen an den globalen Nachhaltigkeitstagen weltweit teil.

### 4.6.2 Ausblick

Auch im nächsten Jahr werden wir weiterhin Anreize zum Umdenken und Handeln setzen. So ist geplant, das Format der globalen Nachhaltigkeitstage zu wiederholen und weitere LAPP Standorte zu animieren, sich mit eigenen Aktionen am Programm zu beteiligen. Auch die Durchführung eines globalen Diversity-Tages ist geplant, um Mitarbeitende für die Themen Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion zu sensibilisieren.

Darüber hinaus werden wir 2025 zum zweiten Mal ein sog. „Sustainability Maturity Assessment“ durchführen. Alle LAPP Gesellschaften sind aufgefordert, an dem Assessment teilzunehmen und zwölf Fragen zu den verschiedenen Nachhaltigkeitsdimensionen zu beantworten. Die Antworten werden dann in einem mehrstufigen Prozess bewertet.

Im Anschluss erhält jede Gesellschaft eine individuelle Auswertung mit ihrem Reifegrad in puncto Nachhaltigkeit und Handlungsempfehlungen.

Darüber hinaus planen wir im kommenden Jahr am Standort Stuttgart an der Klimakampagne „Stadtradeln“ teilzunehmen. Ziel ist es, dass sich mind. 50 KollegInnen an der Aktion beteiligen und wir gemeinsam mind. 2.000 km mit dem Fahrrad zurücklegen.

## 5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	Erarbeitung von Strategien zur Klimaanpassung Aufbau von Wissen zum Thema Klimarisiken	Identifikation relevanter Klimarisiken unter Berücksichtigung verschiedener Szenarien und Zeithorizonte	Wissenschaftsbasierten Klimarisikoanalysen für alle Produktionsstandorte Schärfung des Bewusstseins für Klimarisiken	Auswertung der Klimarisikoanalyse und Kommunikation der Ergebnisse Ableitung individueller Handlungsmassnahmen Online-Session zum Thema Klimarisikoanalyse
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	Steigerung der Material- und Ressourceneffizienz in der Produktion Erarbeitung einer Kreislaufwirtschaftsstrategie	Erhöhung des Anteils recycelter Rohstoffe in den Produkten Forschung zum Einsatz biobasierter Rohstoffe	Produkte mit biobasierten Materialien Verpackungen mit einem hohen Rezyklatanteil	Fortsetzung der Forschung zu bio-basierten und recycelten Materialien Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zum Thema Kreislaufwirtschaft
Leitsatz 04 – Biodiversität	Förderung der Biodiversität an allen LAPP Standorten	Durchführung von Biodiversitätsanalysen für alle LAPP Standorte Anlage von Blühwiesen und Haltung von Bienen	Zahlreiche Standorte mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem (DIN EN ISO 14001) Schärfung des Bewusstseins für Biodiversität	Auswertung der Biodiversitätsanalysen und Ableitung von Handlungsmassnahmen
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	Erstellung von Product Carbon Footprint (PCF)-Berechnungen für alle wesentlichen Produktkategorien	Durchführung eines PCF-Projektes in China	Einheitliche Methodik zur PCF-Berechnung weltweit	Fortsetzung der PCF-Berechnungen an weiteren LAPP Standorten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		Fortsetzung der PCf-Berechnungen für weitere Produktkategorien (z.B. Steckverbindungen)		Pilotprojekt zur Ökobilanzierung von Produkten Verbesserung der Datenqualität
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	Schutz der Menschenrechte und Förderungen der Chancengleichheit	Unterzeichnung des „Supplier Code of Conduct“ für alle Lieferanten verpflichtend  Durchführung einer Risikoanalysen des eigenen Geschäftsbereichs	Softwaregestütztes Lieferantenrisikomanagementsystem  Unterstützung der „Charta der Vielfalt“  Hinweisgebersystem zur Meldung von Fehlverhalten/potenzieller Risiken	Schulung der EinkäuferInnen zu Sorgfaltspflichten in der Wertschöpfungskette  Neugestaltung der internen Risikoanalyse
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	Entwicklung von Partnerschaften	Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation der Anspruchsgruppen und deren Interessen  Mitwirkung im KISS-Projekt (Klimaschutzmotive für den Synergiepark Stuttgart)  Workshop mit dem Vorstand zur LAPP Nachhaltigkeitsstrategie	Wesentlichkeitsmatrix mit priorisierten Themen  Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie unter Berücksichtigung der Interessen der Stakeholdergruppen	Fortsetzung des Austauschs mit Anspruchsgruppen  Durchführung einer Lieferantenbefragung zum Thema Produkt nachhaltigkeit
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber  Nachhaltiges Wachstum	Umsetzung von Employer-Branding-Maßnahmen	Anstieg der Zahl der Mitarbeiter	Erweiterung des Trainee-Programms auf weitere Unternehmensbereiche

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		<p>Einführung von sog. „Level-up Talks“ zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit</p> <p>Einführung eines Trainee-Programms</p> <p>Erweiterung des Logistikstandortes in Ludwigsburg</p>	<p>Aufnahme neuer Ausbildungs- und Studienprogramme</p>	
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<p>Unterstützung zivilgesellschaftlicher Vorhaben</p> <p>Steigerung der Aufenthaltsqualität im Synergiepark Stuttgart durch die Mitarbeit im Verein WerkQuartier Stuttgart e.V.</p>	<p>Förderung regionaler Vereine/Veranstaltungen (u.a. MHP Riesen Ludwigsburg, Jazzopen Stuttgart)</p> <p>Organisation von Firmenbesuchen für Schüler/Studierende</p>	<p>Langjährige Unterstützung lokaler Vereine in der Region</p> <p>Partnerschaften mit Schulen</p>	<p>Erstmalige Vergabe des Ursula-Ida-Lapp-Promotionsstipendiums an Frauen im MINT-Bereich</p> <p>Fortsetzung der Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements</p>
Leitsatz 11 – Transparenz	Förderung der Transparenz im Unternehmen und in der Lieferkette	<p>Schulung von Mitarbeitenden zu verschiedenen Compliance-Themen</p> <p>Globale Prüfung und Überwachung interner Arbeitsprozesse durch die Abteilung Interne Revision</p>	<p>Identifikation von Compliance-Risiken in der Lieferkette durch Audits und eine Softwarelösung</p> <p>Hinweisgebersystem zur Meldung von Fehlverhalten/potenzieller Risiken</p>	<p>Erstellung eines Berichts über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette im Rahmen des LkSG</p> <p>Ausbau des Schulungsprogramms zu Compliance-Themen</p>

# 6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

## 6.1 Das Projekt

JOBLINGE unterstützt seit 2008 junge Erwachsene mit schwierigen Startbedingungen bei ihrem Einstieg in eine Ausbildung oder einen Beruf.

Die jungen Menschen sind zwischen 15 und 28 Jahre alt, mit oder ohne Migrations- oder Flucht-hintergrund, abhängig von staatlicher Unterstützung und häufig längere Zeit arbeitslos. Verschiedene Vermittlungshemmisse wie fehlende Sprachkenntnisse oder unzureichende berufliche Qualifikationen erschweren zudem die Integration in den Arbeitsmarkt.

JOBLINGE unterstützt die jungen Menschen mit gezielten Maßnahmen, Schulungen und Angeboten, um gemeinsam mit ihnen den passenden Ausbildungsberuf zu finden. Neben dieser beruflichen Orientierung, der persönlichen Förderung der eigenen Stärken sowie der Sozial- und Jobkompetenzen, bietet JOBLINGE auch ein Kultur- und Sportprogramm für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft. Innerhalb des sechsmonatigen JOBLINGE-Programms unterstützen ehrenamtliche MentorInnen die jungen Erwachsenen. Darüber hinaus haben die TeilnehmerInnen des Programms die Möglichkeit, Praxiserfahrungen im Rahmen von Firmenbesuchen und Praktika bei den JOBLINGE-Partnerunternehmen zu sammeln.

## 6.2 Art und Umfang der Unterstützung

LAPP unterstützt JOBLINGE seit vielen Jahren finanziell. Von Anfang an war uns hier eine langfristige und nachhaltige Kooperation besonders wichtig. Auch heute noch sind wir von dem praxisorientierten Konzept, das JOBLINGE jungen Menschen beim Berufseinstieg anbietet, überzeugt.

Matthias Lapp, als Vorstandsvorsitzender der LAPP Gruppe, engagiert sich seit vielen Jahren ehrenamtlich als Aufsichtsrat der JOBLINGE gAG Südwest. In dieser Funktion steht er der JOBLINGE-Geschäftsführung beratend zur Seite, bringt seine Expertise ein, um strategische Entscheidungen zu unterstützen und die Organisation in wichtigen Fragen zu stärken.

Ferner sind regelmäßig JOBLINGE-Gruppen zu Gast bei LAPP, um das Unternehmen kennenzulernen und mehr über die Ausbildungsmöglichkeiten zu erfahren. Im Rahmen der Firmenbesuche bieten die LAPP Mitarbeitenden regelmäßig einen Bewerbungscheck an, damit die jungen Menschen ihre Bewerbungsunterlagen auf die Bedürfnisse der Wirtschaft anpassen können.

TeilnehmerInnen der JOBLINGE-Programme, die Interesse an LAPP haben und motiviert sind, haben die Gelegenheit, Praktika im Unternehmen zu absolvieren, um so bspw. die angebotenen Ausbildungsberufe kennenzulernen. Mittlerweile gibt es JOBLINGE-AbsolventInnen, die nach einem Praktikum, eine Ausbildung bei LAPP begonnen und mittlerweile auch abgeschlossen haben.

Auch das Mentoring-Programm von JOBLINGE unterstützt LAPP. MentorInnen begleiten die jungen Menschen in eine Ausbildung oder Arbeit und zeigen ihnen neue Perspektiven auf. Im Jahr 2024 wurde das Programm im Intranet vorgestellt. Darüber hinaus wurde eine Online-Infoveranstaltung angeboten.

### **6.3 Ergebnisse und Entwicklungen**

Uns ist es ein wichtiges Anliegen, junge Menschen mit schlechten Startbedingungen den Weg ins Arbeitsleben zu erleichtern. Dazu kooperieren wir seit vielen Jahren mit der JOBLINGE gAG Südwest. Im Rahmen des sechsmonatigen JOBLINGE-Programms erlernen junge Menschen wichtige Sozial- und Jobkompetenzen, erhalten Orientierung über die eigenen Stärken und für sie passende Berufe und sammeln in Partnerunternehmen Praxiserfahrung.

JOBLINGE lässt seine Arbeit regelmäßig evaluieren. 77% aller Teilnehmenden am Programm schaffen den Schritt in Ausbildung oder Arbeit (Ausbildungsjahr 2022/2023). 84% aller von JOBLINGE in den Arbeitsmarkt vermittelten Personen meistern die für die Zielgruppe besonders herausfordernde Probezeit erfolgreich (Berichtszeitraum 2022).

Darüber hinaus wird JOBLINGE für seine Arbeit regelmäßig ausgezeichnet, z.B. mit dem Impact of Diversity Award in der Kategorie „Ethnicity & Social Inclusion“ im Jahr 2024.

Auch wir konnten von der Kooperation mit JOBLINGE profitieren. Zwei der Teilnehmer des JOBLINGE-Programms haben bisher eine Ausbildung bei LAPP absolviert und sind jetzt in Vollzeit im Unternehmen tätig.

### **6.4 Ausblick**

Auch zukünftig werden wir die Kooperation mit der JOBLINGE gAG Südwest fortsetzen. Wir sind davon überzeugt, dass mit dem Programm junge Menschen auf nachhaltige Art und Weise unterstützt werden, um den Weg in eine Ausbildung zu finden.

Neben der finanziellen Förderung werden wir auch im kommenden Jahr wieder Firmenbesuche und Praktikumsplätze anbieten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine Ausbildung bei LAPP zu absolvieren, wenn die dafür notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Auch am Mentoring werden wir festhalten. Über geeignete Kommunikationsmittel werden wir die Mitarbeitenden über das Mentoring-Programm informieren und den Kontakt zu JOBLINGE herstellen.

# Impressum

**Herausgeber**

Lapp Holding SE  
Oskar-Lapp-Straße 2  
70565 Stuttgart

E-Mail: [sustainability.lhi@lapp.com](mailto:sustainability.lhi@lapp.com)

Internet: [www.lapp.com](http://www.lapp.com)

**Ansprechperson**

Maria Dobritzsch  
Global Sustainability Managerin

**Stand**

Stuttgart, 11.09.2025