



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Klimawin BW

Bericht

2024

Witzenmann GmbH

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	3
2. Die Klimawin BW	4
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	4
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	4
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	5
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	6
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	6
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	7
4. Unsere Schwerpunktthemen	8
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	8
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	8
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	9
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	13
5. Weitere Aktivitäten	16
6. Unser Klimawin BW-Projekt	18
6.1 Das Projekt	18
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	18
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	18
6.4 Ausblick	18
Impressum	19

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Die Witzenmann-Gruppe ist rund um den Globus kundennah präsent. Mit 21 Unternehmensstandorten in 16 Ländern ist das Familienunternehmen in Europa, Asien sowie Nord- und Südamerika vertreten. Die Witzenmann GmbH ist das Stammhaus und Kompetenz-Zentrum der Unternehmensgruppe. Hier werden viele unternehmensübergreifende Aktivitäten angestoßen und koordiniert. Der Sitz der GmbH ist in Pforzheim.

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

Gemäß dem Unternehmensmotto „managing flexibility“ bietet Witzenmann als erfahrener Entwicklungspartner mit der weltweit breitesten Produktpalette an Metallschläuchen, Kompensatoren, Metallbälgen, Rohrhalterungen und Fahrzeugteilen seinen Kunden aus den Branchen Mobility, Industrie, Metallschläuche und Ventilation sowie Aerospace intelligente Produktlösungen und Services.

Als globales Engineering-Unternehmen beschäftigt die Witzenmann-Gruppe weltweit 4.401 Mitarbeiterende (Stand 12.2024). 1.647 davon sind bei der Witzenmann GmbH tätig.

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 und 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

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 06/2023

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	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 -wohlbefinden	ja	ja	nein
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	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Jugendforschungszentrum Pforzheim		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: nein	soziale Nachhaltigkeit: ja	
Art der Förderung		
finanziell: ja	materiell: ja	personell: ja

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

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

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

Klimaschutz und Energieeffizienz sind für uns - wie für das produzierende Gewerbe allgemein - prioritäre Themen. Der Klimawandel ist nicht nur das dringendste Umweltproblem, sondern für Unternehmen eine ökonomische Herausforderung. In Zeiten von steigenden Energiekosten, CO₂-Preise und - Zöllen sind Klimaschutz und Energieeffizienz unabdingbar für den langfristigen unternehmerischen Erfolg.

Witzenmann hat bereits frühzeitig die Notwendigkeit einer nachhaltigen Entwicklung erkannt und bilanziert z.B. bereits seit über 10 Jahren seine unternehmensweiten Treibhausgasemissionen. Diese Emissionen durch Energieeffizienzmaßnahmen, dem Ausbau Erneuerbarer Energien und dem Einsatz von Ökostrom zu reduzieren ist maßgeblich, um einen Beitrag zu den Pariser Klimaabkommen zu leisten. Damit wir über unsere Unternehmensgrenzen hinaus einen positiven Beitrag zum 1,5 Grad Ziel und einer nachhaltigen Entwicklung leisten können, entwickeln wir verstärkt Produkte die Enabler für die entscheidenden Technologien sind: Elektromobilität, Erneuerbare Energie sowie Wasserstoffanwendungen und die Wasserstoffproduktion.

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

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Die Witzenmann GmbH bilanziert alle 3 Scopes der Klimabilanzierung des GHG Protocols seit über 10 Jahren. Seit 2022 umfasst der Corporate Carbon Footprint die gesamte Witzenmann-Gruppe. Ebenfalls im Jahr 2022 hat sich Witzenmann gegenüber der Science Based Targets Initiative (SBTi) committed. Die CO₂-Reduktionsziele werden 2023 von SBTi validiert. Eines davon ist die Treibhausgasneutralität der Witzenmann GmbH in den Scopes 1+2 bis 2030.

Unsere Ziele zur Treibhausgasemissionsreduktion ist im Einklang mit den Vorhaben der SBTi:

- Treibhausgasneutralität der Scope 1 + 2 Emissionen der Witzenmann GmbH bis 2030
- Reduktion der Scope 1 + 2 Emissionen der Witzenmann-Gruppe um 42 % bis 2030 ggü. 2021
- Reduktion der Scope 3 Emissionen der Witzenmann Gruppe um 25 % bis 2030 ggü. 2021

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Zielsetzung nach SBTi & Commitment
- Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001
- Ausbau von Photovoltaik
- Umstellung auf den Bezug von zertifiziertem Grünstrom
- "Green Allowance" um die Elektrifizierung des Fuhrparks zu forcieren
- Kontinuierliche Elektrifizierung der Heizsysteme

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Umsetzung unser ambitionierten Reduktionsziele

Seit 2022 ist die Witzenmann-Gruppe der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet. Diese Initiative ermöglicht es Unternehmen, ihre Klimaziele wissenschaftlich fundiert und international vergleichbar festzulegen. Unsere Treibhausgas-Reduktionsziele wurden auf Grundlage der wissenschaftsbasierten Methodik der SBTi ermittelt und im Berichtsjahr erfolgreich validiert. Damit leisten wir einen nachweisbaren Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens.

Unsere Science Based Targets gliedern sich in zwei Kategorien:

- Die Ziele für Scope 1 und Scope 2 orientieren sich am 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens.
- Die angestrebte Reduktion in Scope 3 unterstützt das globale Ziel, die Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.

Mit der gruppenweiten Ausweitung der THG-Bilanzierung auf alle Scopes – unser zentrales Managementziel – wurde im Jahr 2023 eine wichtige Grundlage für die wissenschaftlich fundierte

Validierung unserer Klimaziele geschaffen. Im Berichtsjahr 2024 konnten wir die gewonnenen Daten systematisch auswerten und zur Überprüfung unserer Fortschritte im Rahmen der Science Based Targets nutzen. Dadurch sichern wir die Nachvollziehbarkeit und Transparenz unserer Klimaschutzmaßnahmen – innerhalb der Unternehmensgruppe und im internationalen Vergleich.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Treibhausgasemissionen Scope 1 & 2

- 2024: 16.074 tCO₂eq
- -42% bis 2030 ggü. 2021
- Basisjahr 2021: 18.765 tCO₂eq

Indikator 2: Treibhausgasemissionen Scope 3

- 2023: 242.798 tCO₂eq
- -25% bis 2030 ggü. 2021
- Basisjahr 2021: 246.687 tCO₂eq

4.3.5 Treibhausgasbilanz

Vollständige gruppenweite Klimabilanz

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

Datenqualität geschärft

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

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

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen (Witzenmann-Gruppe)

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2021	Aktuelles Geschäftsjahr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreicherung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO ₂ e oder %	Ziel-erreicherung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	3.644	2.664	- 980	2030	- 42 %	64 %
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	18.765	16.074	-2.691	2030	-42 %	33 %
Indirekte THG-Emissionen Scope 3 (3.1-3.7)	246.687	242.798	- 3.889	2030	- 25 %	8 %

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Im Basisjahr 2021 waren unsere Emissionsquellen im Scope 1 insbesondere die Wärmebereitstellung durch den Einsatz von Erdgas und der Fuhrpark. Im Scope 2 dominierte der Einsatz von Elektrizität die Klimabilanz.

Der gruppenweite Gesamtenergieverbrauch betrug im Basisjahr 75 GWh. Ca. 50 GWh war davon auf Elektrizität zurückzuführen - fast alles aus konventionellen Quellen. Die Eigenerzeugung betrug noch 90 MWh p.a.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Ausgangsbilanz erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Bis 2030 möchten wir mindestens 911 tCO₂eq im Scope 1 und mindestens 4.691 tCO₂eq im Scope 2 reduzieren. Die Reduktion des Scope 3 stellt die größte Herausforderung dar. Hier wollen wir mindestens 61.671 tCO₂eq bis 2030 reduzieren. Das Basisjahr ist 2021. In der obigen Tabelle sind die Fortschritte der Zielerreichung ersichtlich.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

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

1: Verbesserung der Energieeffizienz

Die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz ist ein fortwährender Prozess, in dessen Rahmen wir in den vergangenen Jahren bereits signifikante Fortschritte erzielen konnten. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Energieeffizienz“.

2: Ausbau der Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energien

Der Ausbau der erneuerbaren Energien schreitet planmäßig voran. Gruppenweit haben wir bereits über 3,6 MWhp installierte Leistung an Photovoltaik auf die Dächer unserer Produktionsstandorte gebracht. Damit haben wir im Berichtsjahr über 3.899 MWh an erneuerbarer Energie erzeugt und über 90 % davon selbst verbraucht. Diese Entwicklung werden wir in den kommenden Jahren weiter intensivieren.

3: Umstellung des Fremdbezugs auf erneuerbare Energien

Seit Anfang 2023 decken die Witzenmann GmbH und ihre deutschen Tochterunternehmen ihren Strombedarf vollständig aus erneuerbaren Energiequellen. Auch das Tochterunternehmen in Spanien erwirbt bereits seit 2021 zertifizierten Grünstrom. Diese Maßnahme wird sukzessive auf die gesamte Gruppe übertragen.

4: Elektrifizierung und Einsatz von umweltfreundlichen Technologien

Durch den verstärkten Einsatz von Strom aus erneuerbaren Quellen senken wir unseren CO₂-Fußabdruck in weiteren Bereichen. Perspektivisch soll der Wärmebedarf zunehmend durch elektrische Wärmepumpen gedeckt werden. Einige Standorte – z. B. Witzenmann-Rhein-Ruhr haben bereits auf Wärmepumpen umgestellt. Zudem wurde im Jahr 2023 ein entscheidender Schritt in Richtung treibhausgasneutraler Mobilität unternommen. In Zusammenarbeit mit unserem neuen Partner Belmont und einer neu entwickelten Car-Policy sind wir auf dem Weg zu einem vollständig elektrischen Fuhrpark. Wesentliche Maßnahmen sind dabei die gezielte Förderung vollelektrischer Fahrzeuge über eine GreenAllowance sowie die Schaffung von vielfältigen Angeboten, die unseren Mitarbeitenden den Einstieg in die Elektromobilität so einfach wie möglich machen. Witzenmann-Benelux dient der Unternehmensgruppe derzeit als Vorbild – seit dem Jahr 2023 ist die Mobilität dieser Unternehmenstochter vollelektrisch.

Erreichung der Ziele

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

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

geführt haben. Dazu zählen insbesondere Produktionsrückgänge, die sich direkt auf vorgelagerte Emissionen auswirken. Auch im Bereich der geschäftsbedingten Mobilität zeigen sich positive Effekte: Der gestiegene Anteil an mobiler Arbeit hat die Zahl der Pendelwege reduziert, und auch die Geschäftsreisen sind im Vergleich zum Vorjahr weiter zurückgegangen.

Um das angestrebte Reduktionsziel für Scope 3 zu erreichen, prüfen wir derzeit eine Vielzahl an Maßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu zählen unter anderem Power-to-X-Technologien, bei denen Wind- oder Solarstrom in speicherbare Energieträger wie Prozessgase umgewandelt wird. Mithilfe von Ökobilanzen analysieren wir zudem systematisch die Umweltwirkungen unserer Produkte – sowohl in der vorgelagerten als auch in der nachgelagerten Prozesskette bei unseren Kunden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Material- und Rohstoffeffizienz, die in unserer Nachhaltigkeitsstrategie als eigenständiges Thema behandelt wird. Auch eine mögliche Substitution von konventionell produziertem Stahl durch emissionsärmere Produktionsrouten, wie beispielsweise die Direktreduktion mit Wasserstoff, wird von uns geprüft. Die doch recht dynamischen Entwicklungen am Markt müssen hierbei zunächst abgewartet werden. Darüber hinaus stellt der Einsatz von recyceltem Stahl eine wirksame Maßnahme zur Reduktion der Scope-3-Emissionen dar. Ein bedeutender Teil unseres Rohmaterials besteht bereits aus Stahlschrott – diesen Anteil wollen wir künftig weiter ausbauen.

Zu den Scope-3-Emissionen zählen auch die Emissionen, die durch die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden verursacht werden. Durch die zunehmende Verbreitung mobiler Arbeit können viele dieser Wege vermieden werden. Gleichzeitig arbeiten wir daran, die verbleibende Mobilität möglichst umweltfreundlich zu gestalten. Neben dem Job-Rad bieten wir unseren Mitarbeitenden seit 2023 auch das Deutschland-Ticket an, das ihnen vergünstigte Fahrten im öffentlichen Nahverkehr ermöglicht. Mittelfristig wird hier auch die GreenAllowance für Elektromobilität einen positiven Effekt haben.

4.3.6 Ausblick

Unsere Maßnahmen in den definierten Arbeitsfeldern zielen darauf ab, unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 in Scope 1 und 2 vollständig zu reduzieren. Scope-1- und -2-Emissionen, die sich bis dahin noch nicht vollständig vermeiden lassen, werden wir mithilfe international anerkannter und qualitativ gesicherter Kompensationsmaßnahmen wie dem Gold Standard ausgleichen. Für Scope 3 erwarten wir in den kommenden Jahren eine deutliche Reduktion, insbesondere nach der Umstellung unserer Bilanzierungsmethodik auf reale Emissionsdaten aus der Lieferkette. Die zuvor beschriebenen Maßnahmen werden die THG-Emissionsminderung des Scope 3 maßgeblich unterstützen und unsere Zielerreichung fördern.

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Unser Ziel ist es, einer der attraktivsten Arbeitgeber im Mittelstand zu sein. Die folgenden Zahlen belegen, dass wir auf dem besten Weg dahin sind. Witzenmann hat eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Mit einer Fluktuation von kleiner 4 Prozent und einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von über 14 Jahren sind wir einer der beliebtesten Arbeitgeber in der Region. 2024

wurde die Witzenmann GmbH von der Bewertungsplattform Kununu als „Top-Company“ ausgezeichnet und zählt damit zum 3 Mal in Folge zu den Top 5 Prozent der am besten bewerteten Arbeitgeber in Deutschland.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

Wir haben im Berichtsjahr zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um unsere Mitarbeitenden zu schützen, zu stärken und deren Wohlbefinden weiter zu verbessern.

- WI-Lead & WI-Empower: Programme für Führungskräfteentwicklung
- Zertifizierung der GmbH nach ISO 45001 & zahlreiche Arbeitssicherheitsmaßnahmen
- WI-Care: Programm für mentale Gesundheit

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Unser Arbeitsschutzmanagementsystem sorgt für strukturierte Sicherheit und kontinuierliche Verbesserung am Arbeitsplatz. Risiken werden regelmäßig analysiert und durch gezielte Maßnahmen reduziert, z. B. durch bessere Schutzausrüstung, psychische Gefährdungsanalysen und ein digitales Meldesystem. Arbeitsunfälle werden systematisch ausgewertet, um Wiederholungen zu vermeiden. Schulungen, Gefährdungsbeurteilungen und Audits sichern die Wirksamkeit.

Ergänzend fördern wir durch umfassende Trainings und Kommunikationsmaßnahmen das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeitenden.

Im Gesundheitsmanagement setzen wir auf Prävention, Ergonomie und Bewegung. Programme wie WI-Care stärken die mentale und körperliche Gesundheit durch Beratung, Schulungen und Angebote zur Resilienz. Gesundheitstage, Sportangebote und Präventionsmaßnahmen (z. B. Impfungen) unterstützen zusätzlich.

2024 wurde das Arbeitsschutzmanagementsystem am Hauptstandort erstmals nach ISO 45001 zertifiziert (67 % Abdeckung). Die Vereinheitlichung aller deutschen Standorte läuft bis 2026.

Die Zahl der Arbeitsunfälle sinkt kontinuierlich (2024: 10,4 pro 1 Mio. Stunden). Ziel ist eine Reduktion um 80 % bis 2030. Maßnahmen wie bessere PSA, weniger Gefahrstoffe, Schulungen und ein aktives Meldesystem tragen dazu bei. Neue Austauschformate fördern zudem die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer innerhalb der Gruppe.

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Deshalb fördern wir eine Lernkultur, die lebenslanges Lernen und kontinuierliche Entwicklung unterstützt – mit Fokus auf den digitalen Wandel.

Die Personalentwicklung basiert auf vier Formaten: Lernen im Arbeitsalltag, Workshops, Präsenztrainings und digitale Lernangebote über die eAcademy. Ziel ist es, Kompetenzen gezielt auszubauen und Mitarbeitende zur eigenverantwortlichen Entwicklung zu befähigen.

2024 investierten wir umfassend in Weiterbildung (über 21.000 Stunden). Schwerpunkte lagen auf Fachwissen, Führungskräfteentwicklung sowie interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen. Die eAcademy ermöglicht flexible, transparente Lernprozesse.

Die Nachwuchsförderung ist zentral: 2024 wurden mehr Ausbildungsplätze geschaffen und rund 91 % der Auszubildenden übernommen. Zudem fördern wir gezielt individuelle Karrierewege und Frauen in technischen Berufen.

Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle im Wandel. Mit den Programmen WI-Lead und WI-Empower stärken wir moderne Führung, Zusammenarbeit und Unternehmenskultur weltweit. Ergänzend liefern Culture Checks wertvolles Feedback zur Weiterentwicklung.

Ein offener Dialog mit Arbeitnehmervertretungen und gelebte Mitbestimmung sichern transparente Prozesse und gute Arbeitsbedingungen.

4.4.4 Indikatoren

Indikator 1: Reduktion der Arbeitsunfallhäufigkeit

- 2024: 8,9 (Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden)
- -80 % LTIR bis 2030 ggü. 2021 (Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden)
- Basisjahr 2021: 10,4

Indikator 2: Zentrales Inhousemanagement

- Zentrales Inhouse Management der Arbeitssicherheit & des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aller deutschen Standorte

4.4.5 Ausblick

Wir werden die Arbeitssicherheit & des Betriebliche Gesundheitsmanagement in unserer Unternehmensgruppe weiter verbessern und standardisieren. Die oben erwähnten Programme zur Führungskräfteentwicklung und mentalen Gesundheit werden verstetigt.

Im Jahr 2025 werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie überarbeiten und auf das Jahr 2030 ausrichten. In diesem Zuge wird auch die Wesentlichkeitsanalyse überarbeiten - ein Instrument, das u.a. die Schwerpunktthemen dieses Berichts definiert. Nach aktuellem Kenntnisstand gehen wir davon aus, dass "Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden" weiterhin ein Schwerpunktthemen bleiben wird.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> Alle Unternehmensstandorte haben eine hohe Resilienz 	<ul style="list-style-type: none"> Klimarisikoanalysen Präventive, meist bauliche Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Bewertung aller Standorte nach Klimarisikoanalysen 	<ul style="list-style-type: none"> Sukzessive Anpassung aller Standorte (wo notwendig)
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Transparenz durch LCA 	<ul style="list-style-type: none"> Erste LCA umgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> Identifikation der Hot-Spots der "High-Runner Produkte" 	<ul style="list-style-type: none"> Aktuelle arbeiten wir daran, LCAs automatisiert erstellen zu können
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> Möglichst viele lebensfreundliche Grünflächen 	<ul style="list-style-type: none"> Aktive Gestaltung der Grünflächen beim Neubau des Headquarters 	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen in Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung an weiteren Standorten
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> Siehe Leitsatz 3 	<ul style="list-style-type: none"> Siehe Leitsatz 3 	<ul style="list-style-type: none"> Siehe Leitsatz 3 	<ul style="list-style-type: none"> Siehe Leitsatz 3
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> Transparente und "sichere" Lieferkette 	<ul style="list-style-type: none"> Risikoanalysen und Lieferanten Self-Assessments Lieferanten unterzeichnen den CoC 	<ul style="list-style-type: none"> Aktuell erfüllen alle unsere Lieferanten unsere Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> weiterführen der Maßnahmen
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> Einbindung unserer Stakeholder 	<ul style="list-style-type: none"> Wesentlichkeitsanalysen mit Stakeholderkonsultation Externe Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI 	<ul style="list-style-type: none"> Unsere Stakeholder sind in relevante Prozesse eingebunden und regelmäßig umfassend informiert 	<ul style="list-style-type: none"> weiterführen der Maßnahmen
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> Transformation zu einem Zulieferer in "dekarbonisierte Märkte" 	<ul style="list-style-type: none"> Zahlreiche Entwicklungs- und Vertriebsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Produkte und Lösungen für H2, erneuerbare, Emobilität usw. 	<ul style="list-style-type: none"> weiterführen der Maßnahmen
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> Sicherung der Arbeitsplätze für die Region 	<ul style="list-style-type: none"> Standortsicherung und Neubau des Headquarters & Leitwerk am Standort 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplätze gesichert 	<ul style="list-style-type: none"> weiterhin ein verlässlicher Arbeitgeber in der Region mit hohem Sozialen Engagement

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Null-Korruption 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Whistleblowing System ▪ Anti-Korruptionsschulungen ▪ Internes-Kontroll-System 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Korruptionsfälle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ weiterführen der Maßnahmen
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siehe Leitsatz 10 ▪ Mitarbeitende als Multiplikatoren für Nachhaltigkeitsthemen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siehe Leitsatz 10 ▪ Schulungs- & Sensibilisierungsmaßnahmen ▪ Verbesserungsvorschlagswesen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siehe Leitsatz 10 ▪ Zahlreiche Vorschläge der Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siehe Leitsatz 10 ▪ weiterführen der Maßnahmen

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

6.1 Das Projekt

Das Jugendforschungszentrum Pforzheim ist eine Einrichtung zur Förderung von Kindern und Jugendlichen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

Es ermöglicht jungen Menschen, freiwillig zu forschen, zu experimentieren und eigene Projekte umzusetzen – zum Beispiel in Robotik, Programmierung, Technik oder Naturwissenschaften. Dabei steht praxisnahes Lernen im Vordergrund, etwa durch Workshops, Kurse und Arbeitsgemeinschaften.

Die Teilnehmenden werden von Fachkräften und Mentorinnen bzw. Mentoren begleitet, die sie bei ihren Projekten unterstützen und fachliche Impulse geben. Ziel ist es, Talente früh zu fördern, Interessen zu vertiefen und einen Einblick in wissenschaftliches und technisches Arbeiten zu geben.

Außerdem bereitet das Zentrum auf Wettbewerbe wie „Jugend forscht“ vor und vernetzt die Jugendlichen mit Schulen, Hochschulen und Unternehmen.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Seit dem Jahr 2023 unterstützen wir das Pforzheimer Jugendforschungszentrum mit 35.000 € jährlich. Die Kooperation läuft für mindestens 5 Jahre. Zudem sind wir seit 2024 Partnerunternehmen für den Jugend forscht Wettbewerb.

Umfang der Förderung: 35.000 € p.a. seit 2023; 5.000 € p.a. & Begleiten des Events "Jugend forscht" als Partnerunternehmen (Eröffnungsrede, Messestand, Juroren,...)

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Erfolgreicher Aufbau des Jugendforschungszentrum Pforzheim und Wettbewerb "Jugend forscht".

6.4 Ausblick

Wir werden diese Unterstützung bis mindestens 2027 fortführen.



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Witzenmann GmbH
Östliche Karl-Friedrich Straße 134
75175 Pforzheim
Telefon: +49 7231 581-8878
E-Mail: philipp.schaefer@witzenmann.com
Internet: www.witzenmann.com

Ansprechperson

Dr. Philipp Schäfer, Head of Sustainability, Environment & Safety

Stand

10.04.2026