



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

STAHL

Klimawin BW

Zielkonzept

2025

R. STAHL AG

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	7
3. Unsere Schwerpunktthemen	8
3.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	8
3.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	8
4. Zielsetzung unserer Schwerpunktthemen	10
4.1 Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.2 Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	14
4.3 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	15
5. Weitere Aktivitäten	18
6. Unser Klimawin BW-Projekt	21
6.1 Dieses Projekt wollen wir unterstützen	21
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	21
Impressum	23

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Die R. STAHL AG in Waldenburg ist die Muttergesellschaft des R. STAHL Konzerns. Zum Ende des Jahres 2024 gehörten 30 Gesellschaften zum R. STAHL Konzern. Davon sind 18 überwiegend operativ im Explosionsschutz in Europa, im asiatisch-pazifischen Raum sowie in Nordamerika tätig. Zusätzlich sind wir mit weltweit 39 Vertriebsrepräsentanzen im Markt vertreten. Im Jahr 2024 waren weltweit mehr als 1.700 Mitarbeiter im R. STAHL Konzern beschäftigt, davon rund 65 % an den deutschen Standorten. Die Nachhaltigkeitsstrategie und die zugehörige jährliche Berichterstattung beziehen sich stets auf den R. STAHL Konzern (nachfolgend R. STAHL), weshalb auch das hier beschriebene Klimawin BW Zielkonzept den gesamten Konzern berücksichtigt.

R. STAHL ist ein international führendes Technologieunternehmen im Bereich des elektrischen Explosionsschutzes, eines Teilgebiets der Elektrotechnik, dessen Entwicklung wir seit nahezu einem Jahrhundert vorantreiben und auf das wir unsere geschäftlichen Aktivitäten seit 2006 zu fast 100 % fokussieren. Aufgabe des elektrischen Explosionsschutzes ist es, durch geeignete technische Lösungen den jederzeit sicheren Betrieb elektrischer Geräte und Anlagen in explosionsgefährdeter Umgebung zu garantieren – und so Menschen ebenso wie Anlagen und Umwelt mit höchster Zuverlässigkeit zu schützen. Zum Einsatz kommen unsere Lösungen dort, wo brennbare Gase, Flüssigkeiten und Stäube industriell produziert, transportiert, gelagert und verarbeitet werden oder bei der Verarbeitung anfallen. Für R. STAHL stellen insbesondere die Branchen Chemie, Pharma, die Liquified Natural Gas (LNG)- und Erdgas- sowie die Erdölindustrie, aber auch der Schiffbau und die Nahrungsmittelindustrie wichtige Märkte dar.

Der elektrische Explosionsschutz verfolgt das Ziel, die von elektrischen und elektronischen Teilen ausgehende Möglichkeit der Funkenbildung entweder zu vermeiden oder elektrische Funken vom explosionsfähigen Gemisch aus Brennstoff und Sauerstoff sicher fernzuhalten. Auf Basis der von uns angebotenen Produkte und Dienstleistungen sind wir weltweit einer der drei größten Anbieter von Explosionsschutz-Lösungen. Wir decken dabei alle Wertschöpfungstiefen im Explosionsschutz ab: von Einzelkomponenten wie Schalter und Signalgeräte für einfache Anwendungen über Steuerkästen und Anlagensteuerungen zur Verteilung elektrischer Energie bis hin zu komplexen Systemen für Großprojekte, beispielsweise in der Gasförderung oder der (Petro-)Chemie. Darüber hinaus bieten wir ein breites Spektrum an Beleuchtungslösungen für explosionsgeschützte Bereiche auf Basis energieeffizienter LED-Technologie – vom Handscheinwerfer bis hin zu spezifischen Beleuchtungssystemen für Hubschrauberlandeplätze auf Bohrinseln (Helidecks). Unser Portfolio für Automatisierungslösungen zur Steuerung und Überwachung von technischen Anlagen, darunter das marktführende Remote-I/O-System IS1+ sowie Bedieneinheiten und Kamerasysteme, sind die Antwort auf eine zunehmende Digitalisierung und Automatisierung industrieller

Prozesse unserer Kunden: bekannt unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“. Abgerundet wird das Portfolio durch eine hohe Engineering- und Beratungskompetenz, mit der wir unsere Kunden bei individuellen Systemlösungen unterstützen. Flankierend erweitern wir das Dienstleistungs- und Servicegeschäft laufend. Weitere Details zum Unternehmen und der Wertschöpfungskette finden sich im aktuellen Geschäftsbericht.

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. Unsere Schwerpunkt-themen

3.1 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 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.“

3.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2024 hat R. STAHL eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, welche auf den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) basiert. Die Wesentlichkeitsanalyse dient als Grundlage für die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie und für die Berichterstattung über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte. Die Wesentlichkeitsanalyse beinhaltet einen umfassenden Prozess, der darauf abzielt, potenzielle und tatsächliche Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt sowie Risiken und Chancen zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren. Zu Beginn des Prozesses wurden das Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen definiert und dem Leitungskreis präsentiert. Im Kontext des Geschäftsmodells wurden unter anderem Daten und Informationen aus der letztjährigen nichtfinanziellen Konzernerklärung genutzt. Darüber hinaus identifizierten die Fachbereiche gemeinsam die wesentlichen Geschäftspartner, Ressourcen und Produkte. Hiervon ausgehend erfolgte die Betrachtung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Im Rahmen der Workshops wurden, basierend auf dem Geschäftsmodell und der Wertschöpfungskette, die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und analysiert. Hierfür wurden die in den ESRS aufgeführten Nachhaltigkeitsaspekte gemeinsam mit den relevanten Stakeholdern bzw. deren Stellvertretern betrachtet.

Als wesentliche übergeordnete Themen für das Berichtsjahr 2024 wurden u.a. Klimaschutz, eigene Belegschaft (Arbeitssicherheit; Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Tarifverträge), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (Kinder- und Zwangsarbeit), Kunden- und Endnutzer (Persönliche Sicherheit) sowie Unternehmenspolitik (Schutz von Hinweisgebern) identifiziert. Für das vorliegende Klimakonzept wurden beispielhaft drei Schwerpunkte gewählt, die den Leitsätzen der Klimawin BW Charta

am nächsten kommen. Informationen zu den verbleibenden Themen finden sich unter 5. Weitere Aktivitäten.

Details zur Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse und den weiteren Themen finden sich in der Nichtfinanziellen Erklärung im aktuellen Geschäftsbericht.

4. Zielsetzung unserer Schwerpunktthemen

4.1 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.1.1 Wo wir stehen

Die Themen Energie und Emissionen bilden einen Schwerpunkt der umweltbezogenen Aktivitäten von R. STAHL. Neben dem Einsatz von erneuerbaren Energien wird auch die Energieeffizienz gesteigert, um Treibhausgasemissionen im eigenen Unternehmensbereich und der Lieferkette zu senken und damit zum Klimaschutz beizutragen. Diese Selbstverpflichtungen sind daher Bestandteil der R. STAHL Verhaltensrichtlinie, der Unternehmenspolitik, des Managementhandbuchs sowie des Verhaltenskodex des ZVEI-VDMA, zu welchem sich R. STAHL ebenfalls bekannt hat.

R. STAHL hat an verschiedenen Standorten weltweit Maßnahmen implementiert, um die Energieeffizienz zu steigern und Emissionen konzernweit zu senken. Im Berichtsjahr 2024 wurde für die Standorte Waldenburg, Weimar, Köln und Hengelo Strom aus 100 % erneuerbaren Energiequellen bezogen. Darüber hinaus werden Teile des Strombedarfs an den Produktionsstandorten über eigene Photovoltaikanlagen gedeckt, die R. STAHL von zugekauften Energieträgern sukzessiv unabhängiger machen. Die Freiflächen-Photovoltaikanlage in Waldenburg speist Strom zur regionalen Versorgung ins Netz ein. Insgesamt wurden 2024 knapp 3 GWh Strom durch diese Solaranlage in das öffentliche Stromnetz eingespeist. Auch am indischen Standort in Chennai wird Solarstrom mit der vor Ort installierten Photovoltaikanlage gewonnen, welche etwa 12 % des jährlichen Strombedarfs abdeckt.

R. STAHL setzt Projekte um, um die Energieeffizienz von Anlagen und Produktionsprozessen zu steigern und damit den gesamten Energieverbrauch und indirekt verursachte Emissionen zu reduzieren. Am größten Produktionsstandort in Waldenburg wurden 2024 folgende Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs und damit auch der CO₂-Emissionen durchgeführt: Austausch einer weiteren Spritzgussanlage, Installation eines neuen Kompressors für alle Produktionslinien sowie Austausch der Beleuchtung im Produktionsbereich (jetzt effiziente LED-Leuchten). Die Mitarbeiter werden regelmäßig zu Umwelt- und Energiethemen unterwiesen. Durch diese Maßnahmen wird sich der jährliche Stromverbrauch um ca. 173 MWH bzw. 73 Tonnen CO₂ reduzieren. Zur Überwachung der tatsächlichen Energieeinsparungen werden entsprechende Zähler und ein Erfassungssystem in der Implementierung genutzt.

Um die Performance beim Thema Energieverbrauch zu bewerten und zu verbessern werden jährlich die Energieverbräuche der Produktionsstandorte erhoben, welche hauptsächlich für den Gesamtenergieverbrauch des Konzerns verantwortlich sind. Daraus werden Verbesserungsmaßnahmen für das Folgejahr definiert. Weiterhin finden an den deutschen Standorten alle vier Jahre Energieaudits statt. R. STAHL orientiert sich dabei an der europäischen Norm DIN EN 16247, die Qualitätsanforderungen von Energieaudits festlegt und leitet aus den Ergebnissen Maßnahmen zur Energieeinsparung ab. Für das Jahr 2025 ist die Zertifizierung der R. STAHL Schaltgeräte GmbH nach der ISO Norm 50001 vorgesehen. Die ISO 50001 trägt zum Klimaschutz durch einen strukturierten Ansatz zur Verbesserung bzw. Optimierung des Energieverbrauchs bei. Hierdurch kann ein Beitrag zur Senkung der Treibhausgasemissionen geleistet werden.

Seit Beginn 2024 wird die Entwicklung messbarer, ergebnisorientierter und terminierter Ziele im Sinne der ESRS in Bezug auf die wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken verfolgt. Der Prozess ist bislang noch nicht abgeschlossen. Die Senkung des Energieverbrauchs sowie die damit verbundene Reduktion von CO₂-Emissionen stellt eine strategische Zielsetzung für alle Produktionsstandorte von R. STAHL dar.

4.1.2 Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Grundlage für die Definition sinnvoller Ziele ist die Messung von Emissionen, die auch eine hohe Datenqualität erfordert. Im Jahr 2025 wurden erstmals die Klimabilanzen der Produktionsstandorte für Scope-1 und Scope-2 (standortbasierte Methode) für 2023 und 2024 erstellt. Im ersten Schritt soll daher die Klimabilanzierung nach GHG-Protokoll für die Scopes 1-3 an den Produktionsstandorten vollständig durchgeführt werden. Perspektivisch ist die globale Bilanzierung aller Standorte, d.h. auch der Vertriebsstandorte geplant. Parallel zur Durchführung des Bilanzierungsprozesses arbeiten wir an der kontinuierlichen Verbesserung der Datenqualität und -verfügbarkeit.

R. STAHL hat zur Erfüllung der strategischen Zielsetzungen schon jetzt an verschiedenen Standorten Maßnahmen implementiert oder geplant (u.a. Durchführung von Schulungen, Austausch LED Beleuchtung, Reduktion des Druckluftverbrauchs, Optimierung von Heizungs- und Lüftungsanlagen, Installation von PV-Anlagen), um die Energieeffizienz zu steigern und Emissionen konzernweit zu senken. Die Maßnahmen sollen fortgesetzt und künftig weiterentwickelt werden. Grundsätzlich beabsichtigt R. STAHL, strategische Aktionslinien konzernweit auch für andere Emissionskategorien ergänzend zum eigenen Energieverbrauch zu definieren und in einem holistischen Konzept zusammenzuführen. Diese werden dann auch Aussagen zur erzielten und erwarteten Reduktion der Treibhausgasemissionen enthalten. Ausgewählte Konzepte werden derzeit im Kontext der Vorbereitungen auf die für 2025 geplante ISO 50001 Zertifizierung der Standorte Waldenburg und Weimar überarbeitet und, sofern sinnvoll und anwendbar, auf weitere Standorte ausgeweitet.

4.1.3 Woran wir uns messen wollen

Die Definition geeigneter Indikatoren und messbarer Ziele ist derzeit in Gange. Generell möchten wir uns an der jährlichen Berichterstattung im Geschäftsbericht messen, insbesondere in Form der KPIs Energieverbrauch und THG-Emissionen.

Kurzfristige Ziele für 2025:

- ISO 50001-Zertifizierung der Standorte Waldenburg und Weimar (EnEfG-Vorgabe)
- Berechnung der marktbasierteren Scope-2 Emissionen sowie Scope-3 Emissionen der Produktionsstandorte
- Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs der Produktionsstandorte
- Erhöhung des Anteils an Strom aus erneuerbaren Quellen am Gesamtstromverbrauch
- Erarbeitung einer Klimastrategie / Übergangsplan für den Klimaschutz
- Durchführung Ecovadis-Rating auf Konzernebene zur Identifikation von Verbesserungspotenzialen

Mittelfristige Ziele bis 2028:

- Vollständige Klimabilanzierung für R. STAHL Konzern
- Erstellung von Product Carbon Footprints (PCFs) für ausgewählte Produkte
- Prüfung der Entwicklung eines Übergangsplans und Zielen im Einklang mit dem 1,5 Grad Ziel

Bei der Erarbeitung der langfristigen Ziele sowie des Übergangsplans orientieren wir uns insbesondere an aktuell nationaler und international bestehender Gesetzgebung. Hiernach bestehen derzeit konzernweit folgende langfristige Zielsetzungen in Bezug auf das Basisjahr 2022:

- Net zero (Scope 1-2) für Hauptstandort Waldenburg bis 2040 im Einklang mit dem Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz Baden-Württemberg (KlimaG BW)
- Net zero (Scope 1-2) für deutsche Standorte bis 2045 im Einklang mit dem deutschen Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG) sowie für norwegische Standorte im Einklang mit Norwegian Climate Change Act
- Net zero (Scope 1-2) für Konzern bis 2050
 - Zielsetzung teilweise im Einklang mit dem europäischen Klimaschutzgesetz sowie außereuropäischer Gesetzgebung (u.a. UK Climate Change Act 2008; South Korea Carbon Neutral Green Growth Framework Act to tackle the Climate Crisis)

- Zielsetzung in anderen Teilen über aktuelle gesetzliche Anforderungen bzw. politische Ankündigungen hinausgehend, u.a. für Standorte Indien (Nationaler Aktionsplan sieht Net zero bis 2070 vor) sowie Saudi-Arabien (Net zero bis 2060)

Wir ermitteln derzeit unsere Scope-3 Emissionen auf Konzernebene, weshalb - mangels vorliegender Daten - zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Aussage über Zielsetzungen für diesen Scope getroffen werden können. Sobald die Daten vorliegen, werden wir auch Zielsetzungen für Scope 3 Emissionen prüfen.

4.2 Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

4.2.1 Wo wir stehen

R. STAHL setzt sich aktiv für die Umsetzung risikobasierter Sorgfaltspflichten, die Förderung der Menschenrechte und die Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen bei festgestellten Menschenrechtsverletzungen ein. Damit schließen die beschriebenen Strategien alle wesentlichen Chancen, Risiken und Auswirkungen mit Hinblick auf die eigene Belegschaft sowie die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ein. Die Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik hat R. STAHL detailliert in der Grundsatzzerklärung Menschenrechte festgehalten. Die gesamte Belegschaft ist dazu verpflichtet, Menschenrechte in ihrem Einflussbereich zu achten und zu fördern.

Um die Wahrung von Menschenrechten und die Einhaltung von Umweltstandards im eigenen Geschäftsbereich zu erreichen, wurden verschiedene Maßnahmen getroffen, die sowohl präventiv als auch in Form einer Abhilfemaßnahme wirken können. Eine dieser Maßnahmen besteht in der Veröffentlichung der Verhaltensrichtlinie als verbindliche Leitlinie für alle Mitarbeiter von R. STAHL. Diese definiert unter anderem die Kernelemente des Schutzes der Menschenrechte bei R. STAHL und verpflichtet alle Mitarbeiter, diese Werte im täglichen Handeln und im Umgang mit Geschäftspartnern umzusetzen. Die Verhaltensrichtlinie umfasst auch explizit das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder sklavenähnliche Praktiken. Die Kenntnisnahme und Einhaltung der Verhaltensrichtlinie muss von jedem Mitarbeiter bei Beschäftigungsbeginn und jährlich nach absolviert Schulung zur Verhaltensrichtlinie bestätigt werden. R. STAHL bekennt sich zudem zur Einhaltung des ZVEI-VDMA Verhaltenskodex.

R. STAHL hat verschiedene Kommunikationskanäle eingerichtet, die allen Mitarbeitern sowie externen Dritten als geschützte Meldewege dienen. Die Kanäle ermöglichen die Berichterstattung über Verstöße gegen externe und interne Vorschriften. Hierzu zählen sowohl Menschenrechts- und Umweltrisiken als auch Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln eines unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten entstanden sind.

Zur Sicherstellung eines kontinuierlichen Risikomanagements in der Lieferkette wurde im Jahr 2024 eine Software zur Überwachung von ESG-Risiken bei Lieferanten implementiert. Im ersten Quartal 2025 wurde außerdem der Verhaltenskodex für Lieferanten verabschiedet, der sich an internationalen Rahmenwerken orientiert.

4.2.2 Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Für das Jahr 2025 ist die Implementierung weiterer Prozesse im Bereich der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, insbesondere im Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten, geplant. Hierunter fällt unter anderem die Entwicklung von Maßnahmen unter Berücksichtigung der Angemessenheitskriterien, die Kommunikation des Verhaltenskodex für Lieferanten und die Durchführung von internen Schulungen.

Im Zuge der Weiterentwicklung des Systems für Sorgfaltspflichten soll auch ein strukturiertes Konzept zur Bewertung der Wirksamkeit erarbeitet werden. R. STAHL arbeitet grundsätzlich auf das Ziel der Schaffung von mehr Transparenz in den Lieferketten hin. Eine wichtige Grundlage hierfür, die wir systematisch verfolgen, ist der Erfahrungsaustausch mit unseren Stakeholdern, gleichgesinnten Unternehmen sowie die Einschätzung externer Menschenrechtsexperten.

4.2.3 Woran wir uns messen wollen

Wir befinden uns aktuell im Prozess, mögliche aussagekräftige Kennzahlen zu defininieren. Mögliche Kennzahlen, die aktuell diskutiert werden, sind insbesondere:

- Anteil von relevanten Mitarbeitern, die zu Menschenrechtsthemen geschult wurden
- Anzahl eingegangener Hinweise über den Beschwerdemechanismus
- Anteil des Umsatzes bei Risikolieferanten im Verhältnis zum Gesamteinkaufsvolumen

4.3 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.3.1 Wo wir stehen

Der Schutz des Wohlbefindens der Mitarbeiter und die Wahrung ihrer Rechte haben höchste Priorität bei R. STAHL. Die Mehrheit der Beschäftigten im Konzern sind bereits durch tarifvertragliche Vereinbarungen abgedeckt, wodurch ein Beitrag zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen geleistet wird. Durch die erfolgreiche Förderung der Tarifbindung und transparente Kommunikation über deren Vorteile ist eine enge Zusammenarbeit zwischen R. STAHL, Betriebsräten und Belegschaft gewährleistet. Regelmäßige Betriebsversammlungen, Briefkästen sowie definierte Ansprechpartner bieten den Beschäftigten eine aktive Beteiligungsmöglichkeit an Entscheidungsprozessen. Flexible tarifliche Regelungen, wie individuell angepasste Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der Work-Life Balance und Qualifizierungsangebote ermöglichen es R. STAHL, zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen und die Bedürfnisse der Belegschaft optimal zu berücksichtigen. Darüber hinaus existieren standortspezifisch verschiedene Angebote im Bereich Mitarbeiterbenefits wie z.B. vermögenswirksame Leistungen, Rabatte bei externen Firmen, Bezuschussung von Kantinen und Mobilitätslösungen. Im Bereich Gesundheit werden an ausgewählten Standorten die Förderung von Sportangeboten, Krankenzusatzversicherungen, Impfkampagnen und Angebote wie Jobrad unterstützt.

Als Bekenntnis zum Standort Deutschland wurde im Jahr 2025 wurde ein Zukunftstarifvertrag mit der IG Metall Baden-Württemberg für die in Waldenburg ansässigen Gesellschaften R. STAHL AG, R. STAHL Schaltgeräte GmbH und R. STAHL Services GmbH sowie für den Standort Weimar erneuert. Das neue Vertragswerk löst den bestehenden Standorttarifvertrag ab, nach dessen Auslaufen für das Unternehmen der

Flächentarifvertrag gegolten hätte. Neben der Bindung an die Tarifverträge der IG Metall Baden-Württemberg enthält der Vertrag auch Vorgaben zur Standortsicherung und eine Beschäftigungsgarantie bis 2030, die stufenweise Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auf 37 Stunden für Weimar sowie eine Prämienregelung.

4.3.2 Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Wir möchten die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die Work-Life-Balance und ein positives Arbeitsumfeld mit fairen Arbeitsbedingungen stärken und die Weiterentwicklung der Mitarbeiter fördern. Hierfür möchten wir auf den bestehenden Initiativen aufbauen und diese weiterhin unterstützen. Wir zielen zudem darauf ab, die tarifvertragliche Abdeckung der Mitarbeiter weiter auszubauen, um einen Beitrag zur Sicherstellung der Rechte der Mitarbeitenden zu leisten.

4.3.3 Woran wir uns messen wollen

Im Bereich Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden werden aktuell verschiedene Kennzahlen zur Messung genutzt, darunter:

- Anteil der Mitarbeiter an Standorten, die durch Tarifverträge abgedeckt sind
- Anteil der Mitarbeiter an Standorten, die durch sozialen Dialog (z.B. Betriebsräte) abgedeckt sind
- Fluktuationsquote
- Arbeitssicherheit: Lost time injury rate (LTIR), Anzahl der Ausfalltage
- Arbeitssicherheit: 1000 - Mann - Quote

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele und geplante Aktivitäten
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> Bislang wurde Klimaanpassung von R. STAHL nicht als wesentliches Thema identifiziert. Dementsprechend soll dieses Thema nicht vorrangig bearbeitet werden. Im Zuge der jährlichen Klimarisikoanalyse werden Klimarisiken analysiert und bei Bedarf Maßnahmen zur Klimaanpassung im eigenen Geschäftsbereich geprüft.
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Aufgrund der hohen Sicherheitsstandards, welche Produkte für explosionsgefährdete Bereiche einhalten müssen, ist die Umsetzung von kreislaufwirtschafts-orientierten Prinzipien eine große Herausforderung und technisch nur bedingt möglich. R. STAHL prüft im Zuge der Produktentwicklung in Form einer Checkliste kontinuierlich Möglichkeiten zur Reduktion des Materialeinsatzes sowie Verbesserung der Kreislauf-fähigkeit und Energieeffizienz der Produkte. Generell wird kontinuierlich an der Steigerung der Material- und Rohstoffeffizienz in der Produktion gearbeitet.
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> Bislang wurde Biodiversität von R. STAHL nicht als wesentliches Thema identifiziert. Dementsprechend soll dieses Thema nicht vorrangig bearbeitet werden. Die ISO 14001-Zertifizierung, die für die Mehrheit der Produktionsstandorte vorliegt, fördert den Schutz der Biodiversität, indem sie Unternehmen verpflichtet, Umweltaspekte systematisch zu identifizieren, zu bewerten und Maßnahmen zur Minimierung negativer Auswirkungen auf Ökosysteme umzusetzen.
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> Aufgrund der hohen Sicherheitsstandards, welche Produkte für explosionsgefährdete Bereiche einhalten müssen, ist die Umsetzung von kreislaufwirtschafts-orientierten Prinzipien eine große Herausforderung und technisch nur bedingt möglich. R. STAHL prüft im Zuge der Produktentwicklung in Form einer Checkliste kontinuierlich Möglichkeiten zur Reduktion des Materialeinsatzes sowie Verbesserung der Kreislauf-fähigkeit und Energieeffizienz der

Leitsatz	Ziele und geplante Aktivitäten
	<p>Produkte. Generell wird kontinuierlich an der Steigerung der Material- und Rohstoffeffizienz in der Produktion gearbeitet.</p>
<p>Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfordert die Einbeziehung verschiedener Anspruchsgruppen. R. STAHL legt großen Wert darauf, die Interessen und Standpunkte seiner wichtigsten Stakeholder in die Unternehmens-strategie und das Geschäftsmodell zu integrieren. Im Rahmen des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sowie bei der Bewertung der Wesentlichkeit werden die Anliegen der Stakeholder analysiert, zu denen Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Investoren und Regulierungs-behörden gehören. Durch verschiedene Formate wie Messen, Austauschtreffen und persönliche Kontakte sind wir mit diesen Gruppen regelmäßig im Austausch. An Standorten, an denen ein Betriebsrat existiert, erfolgt die Einbeziehung der Perspektiven der Mitarbeiter durch eine enge Zusammenarbeit mit diesen. Die Betriebsräte agieren als Sprachrohr der Belegschaft und fördern den Dialog zwischen den Mitarbeitern und der Unternehmensleitung.

Leitsatz	Ziele und geplante Aktivitäten
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> R. STAHL schafft regionalen Mehrwert durch die Ausbildung junger Fachkräfte, die Zusammenarbeit mit regionalen Zulieferern sowie durch das Engagement in lokalen sozialen und zivilgesellschaftlichen Initiativen und Bildungsprojekten. Beispiele sind die Förderung lokaler Sportvereine, die soziale Projektwoche im Zuge der Ausbildung, die Unterstützung von Mintech Projekten sowie die Kooperation mit lokalen Verbänden wie dem Modell Hohenlohe.
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> Unsere Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) definiert unter anderem die Kernelemente des Menschenrechts-schutzes sowie verschiedener weiterer Compliance-themen bei R. STAHL und verpflichtet alle Mitarbeiter, diese Werte im täglichen Handeln und im Umgang mit Geschäftspartnern umzusetzen. Mitarbeitende werden im Rahmen digitaler Schulungen zu Compliancethemen (u.a. Antikorruption, Interessenkonflikte, IT-Sicherheit) geschult. R. STAHL veröffentlicht jährlich einen Geschäftsbericht (inkl. nichtfinanzielle Erklärung; „Nachhaltigkeitsbericht“) und eine Entsprechenserklärung, die auch Informationen und ausgewählte Kennzahlen zu Compliancethemen enthalten.
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende werden im Rahmen digitaler Schulungen zu verschiedenen Themen mit Nachhaltigkeitbezug, z.B. Energieeffizienz, Nachhaltigkeit im Alltag und Compliance im nachhaltigeren Handeln sensibilisiert. Im Rahmen der jährlich stattfindenden sozialen Projektwoche für Auszubildende schafft R. STAHL zudem gezielt Anreize für regionales soziales Engagement. R. STAHL fördert zudem gezielt den externen Austausch mit verschiedenen Stakeholdern und arbeitet aktiv in verschiedenen nationalen Branchen- und Industrieverbänden mit (z.B. ZVEI u.a. Arbeitskreis Corporate Sustainability, VDMA, Modell Hohenlohe, Industrial Digital Twin Association) um sich über Best Practices und technologische Entwicklungen auszutauschen.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

6.1 Dieses Projekt wollen wir unterstützen

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Soziale Projektwoche der Auszubildenden

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: nein

soziale Nachhaltigkeit: ja

Die soziale Projektwoche ist ein fester Bestandteil im ersten Ausbildungsjahr und findet bereits seit vielen Jahren jährlich in der letzten vollen Woche vor den Sommerferien statt. In dieser Zeit engagieren sich die Auszubildenden eine Woche lang in sozialen Einrichtungen und Projekten – etwa bei der Betreuung von Kindern, der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder bei Angeboten für ältere Menschen. Dabei richten sich die Aktivitäten gezielt nach dem jeweiligen Bedarf vor Ort. Die Auszubildenden übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, was nicht nur den Horizont erweitert, sondern auch wichtige persönliche und berufliche Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen und Verantwortungsbewusstsein fördert. Zudem stärkt das gemeinsame Engagement den Zusammenhalt in der Gruppe – und der Spaß



6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Art der (geplanten) Förderung: Unterstützung durch Arbeitsstunden

finanziell: nein

materiell: nein

personell: ja

Umfang der Förderung: ca. 700 Arbeitsstunden

An der sozialen Projektwoche nehmen üblicherweise die ca. 20-30 Auszubildenden des ersten Lehrjahres teil. Die Auszubildenden helfen in der Woche vor den Sommerferien an 3-4 Arbeitstagen, an denen keine Berufsschule stattfindet, ganztags in den Institutionen mit.



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

R. STAHL AG
Am Bahnhof 30
74638 Waldenburg

Telefon: +49 7942 943-0

E-Mail: grc.request@r-stahl.com

Internet: <https://r-stahl.com>

Ansprechperson

Abteilung Governance & Sustainability

Stand

01.08.2025