



# Nachhaltigkeitsbericht 2023

inkl. nichtfinanzieller Erklärung zur Erfüllung  
der EU-Richtlinie 2014/95/EU & Zusatzkapitel  
Klimaschutz



ÖKONOMISCH  
ÖKOLOGISCH  
SOZIAL

# Bericht 23

## Nachhaltigkeit

Seit Beginn der Unternehmensgründung 1898 steht das Thema Nachhaltigkeit im Zentrum unserer unternehmerischen Tätigkeit. So wurden bereits die ersten Maschinen mit Strom der aus Wasserkraft generiert wurde angetrieben. Auch im sozialen Bereich setzten wir mit der Gründung eines eigenen Werkskindergarten sowie einer Arbeitnehmervertretung bereits in den ersten Jahren des 20. Jahrhunderts nachhaltige Standards, die in den folgenden Jahren weiter ausgebaut wurden. Wir freuen uns mit diesem Bericht Ihnen den aktuellen Stand zu präsentieren.

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
1. Über uns .....	4
2. Internationalisierung des Nachhaltigkeitsbekenntnis .....	6
3. Unsere Corporate Social Responsibility Leitsätze .....	8
4. Sustainable Development Goals .....	10
5. Unsere Schwerpunktthemen .....	12
Schwerpunkt 1: Energie und Emissionen .....	13
Schwerpunkt 2: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze .....	16
Schwerpunkt 3: Regionaler Mehrwert .....	18

6. Weitere Aktivitäten .....	20
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange .....	20
Umweltbelange .....	26
Ökonomischer Mehrwert .....	30
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....	33
Regionaler Mehrwert .....	37
7. Unser WINI-Projekt .....	39
8. Zahlen, Daten & Fakten .....	39
9. Nichtfinanzielle Erklärung .....	48
10. Klimaschutz .....	52
11. Kontaktinformationen .....	61
Ansprechpartner .....	61
Impressum .....	61

# Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht von ARNOLD vorzustellen. Als Unternehmen sind wir fest davon überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der Zukunft für kommende Generationen und unseres Planeten ist. Seit über 125 Jahren setzen wir uns bei ARNOLD aktiv für diese Vision ein.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit zeigt sich nicht nur in unseren innovativen Verbindungssystemen höchster Qualität, sondern auch in unserem langjährigen Bekenntnis zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Seit der Gründung im Jahr 1898 ist Nachhaltigkeit und Klimaschutz integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Heute steht unser Claim "BlueFastening Systems" symbolisch für unser tief verwurzeltes Engagement für eine nachhaltige Zukunft.

In diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie geben. Ebenso stellen



V.l.n.r.: Thorsten Lienhardt-Schuster (COO Fastening Systems), Frank Guse (Human Resources & Organisation), Mario Metzger (CMO), Uwe Wolfarth (Senior Director Research & Development / Licensing), Dirk Döllner (CEO), Steffen Müller-Hornung (Senior Director Procurement & Supplier Management), Lukas Schmiege (COO Functional Components), Bernd Weidner (COO Fastening Solutions)

wir Ihnen die Leitsätze, auf denen unser Nachhaltigkeitsbekenntnis beruht, vor. Ein wichtiger Aspekt dabei ist das Zusammenspiel unserer Aktivitäten mit den Sustainable Development Goals (SDGs) des UN Global Compacts zu denen wir uns ausdrücklich bekennen.

Im separaten Klimaschutzkapitel erhalten Sie Informationen über unsere Maßnahmen im betrieblichen Klimaschutz. Durch Investition in erneuerbare Energien,

Produktionsoptimierungen sowie die Einbeziehung aller Stakeholder ist es unser Bestreben, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu minimieren.

Wir laden Sie herzlich ein mehr über unsere Maßnahmen und Fortschritte zu erfahren. Gemeinsam arbeiten wir daran, eine nachhaltige Zukunft für alle zu gestalten.

# 1. Über uns

## Unternehmens- darstellung

### ARNOLD UMFORMTECHNIK: Wir stellen uns vor

Basierend auf langjährigem Know-how in der Produktion von intelligenten Verbindungselementen und hochkomplexen Fließpressteilen ist ARNOLD UMFORMTECHNIK in den letzten Jahren zu einem umfassenden Anbieter und Entwicklungspartner für komplexe Verbindungssysteme geworden.

Besondere Maßstäbe setzt ARNOLD in der nachhaltigen Produkt- und Serviceentwicklung. In Kombination mit dem modernen ARNOLD-Produktionssystem entstehen hier Hightechlösungen für die Verbindungstechnik von morgen. Dies ermöglicht kontinuierliches Wachstum in allen Bereichen des Mobilitätsmarktes sowie in angrenzenden Märkten wie z. B. der Elektroindustrie. Als global agierendes Unternehmen verfügt ARNOLD über Tochterfirmen in Frankreich sowie Schwesterfirmen in China und den USA. Darüber hinaus sorgen Vertriebsbüros in Mexiko, Österreich, Polen, Rumänien,

**ARNOLD – dieser Name steht international für effiziente und nachhaltige Verbindungssysteme auf höchstem Niveau.**

Schweden, Spanien, Südkorea, Tschechien und Ungarn für die internationale Verfügbarkeit der ARNOLD-Produkte und -Leistungen.

Qualität, Zuverlässigkeit und langfristige Kundenzufriedenheit sind die Kernpunkte der Unternehmensphilosophie. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, setzt ARNOLD auf ein umfangreiches Qualitätsmanagement: Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001, IATF 16949, ISO 45001, ISO 50001, ISO 14001, CQI-9 und CQI-11 sind etablierte Standards im Unternehmen.

Heute gehört ARNOLD zu den weltweit führenden Herstellern hochwertiger Verbindungselemente, Kaltfließpressteile und Verarbeitungstechnik. Diesen Status verdankt das Unternehmen vor allem der Innovationskraft und dem Engagement seiner 1.469 Mitarbeitenden, die Tag für Tag die Herausforderungen des globalen Marktes annehmen und diese mit großem Engagement in komplexe Verbindungstechnik und kundenorientierte, intelligente Dienstleistungen umsetzen.

### Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

### Formulierungen in diesem Bericht

In Übereinstimmung mit Leitsatz 1 der WIN-Charta wenden wir uns gegen jegliche Form der Diskriminierung und setzen uns für eine zukunftsorientierte Sprache ein, die alle Geschlechter ansprechen soll. Daher verwenden wir eine gendergerechte Sprache.



## 2. Internationalisierung des Nachhaltigkeitsbekenntnis

### Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in weiteren Formaten

Manufacture2030	Management und Monitoring von Klimaschutzmaßnahmen.
EcoVadis	Das EcoVadis Nachhaltigkeitsrating ist eine umfassende Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens in globalen Lieferketten.
CDP Report 2023	Das Carbon Disclosure Project (CDP) ist eine gemeinnützige Organisation, die jährlich Daten über schädliche Umwelteinflüsse sammelt und analysiert.
UN Global Compact	Strategische Nachhaltigkeitsberichterstattung für international tätige Unternehmen. Basierend auf den Nachhaltigkeitsprinzipien der Vereinten Nationen.
GRI Report 2023	Global Reporting Initiative (GRI) Internationaler Standard für die Erhebung einzelner Kennzahlen für Nachhaltigkeitsberichte.

## Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts

2021 hat ARNOLD die zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen unterschrieben. Im Sinne unserer unternehmerischen Verantwortung als global agierendes Unternehmen sehen wir es in unserer Pflicht unsere Nachhaltigkeitspolitik auf ein internationales Niveau auszuweiten.

Wir haben uns der Unterstützung und Verbesserung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, dem Umweltschutz sowie der Korruptionsbekämpfung innerhalb des Unternehmens und für weitere Anspruchsgruppen verpflichtet.

Entsprechend des Bekenntnisses zur Charta der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit sowie dem UN Global Compact integriert ARNOLD diese Prinzipien, ebenso wie die WIN-Leitsätze, in der Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur und im Tagesgeschäft. Bei ARNOLD bedeutet in diesem Zusammenhang nachhaltiges Wirtschaften, dass die sozialen, ökologischen und ökonomischen Fußspuren, die das Unternehmen und alle Mitarbeitenden bei ihrem Wirken hinterlassen, im Einklang miteinander stehen und somit zur langfristigen Zukunftssicherung beitragen – und das seit mehr als 125 Jahren.

- |  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <b>1</b><br><b>Schutz internationaler Menschenrechte</b>                               | <b>2</b><br><b>Vermeiden von Menschenrechtsverletzungen</b>                             | <b>3</b><br><b>Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen</b>              | <b>4</b><br><b>Beseitigung aller Formen von Zwangarbeit</b>                    | <b>5</b><br><b>Abschaffung von Kinderarbeit</b>                                      |
| <b>6</b><br><b>Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit</b> | <b>7</b><br><b>Durchführung des Vorsorgeprinzips zur Vermeidung von Umweltproblemen</b> | <b>8</b><br><b>Ergreifen von Initiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins</b> | <b>9</b><br><b>Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien</b> | <b>10</b><br><b>Bekämpfung aller Arten der Korruption, Erpressung und Bestechung</b> |



Der United Nations Global Compact ist eine weltweite Initiative für Nachhaltigkeit von Unternehmen. Als Fundament dienen zehn universelle Prinzipien, die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung – "Sustainable Development Goals" – verfolgen, um letztlich eine nachhaltige Weltwirtschaft zu erreichen.

# 3. Unsere Corporate Social Responsibility Leitsätze

Wir sind stolz darauf, 2014 als Gründungsmitglied die Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN-Charta) mit ins Leben gerufen zu haben. Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

## DIE ZWÖLF LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden zwölf Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis:

### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: „*Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.*“

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: „*Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.*“

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: „*Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.*“

### Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: „*Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.*“

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: „*Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.*“

Leitsatz 06 – 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.*“

### Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: „*Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.*“

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: „*Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.*“

### Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: „*Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.*“

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: „*Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.*“

### Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: „*Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.*“

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: „*Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.*“



## ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern finden Sie auf  
[www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen](http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen)



ECONOMIC  
ECOLOGICAL  
SOCIAL



# 4. Sustainable Development Goals

## Unsere Leitsätze im Spiegel der Agenda 2030

---

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Im September 2015 wurde die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung von Staats- und Regierungschefs aller Mitgliedsstaaten verabschiedet. Mit der 2030-Agenda verfolgt die Staatengemeinschaft das Ziel, gemeinsam den globalen Herausforderungen, wie Armut und Hunger, Klimawandel und Verlust der Biodiversität, zu begegnen und die globale Entwicklung nachhaltig zu gestalten.

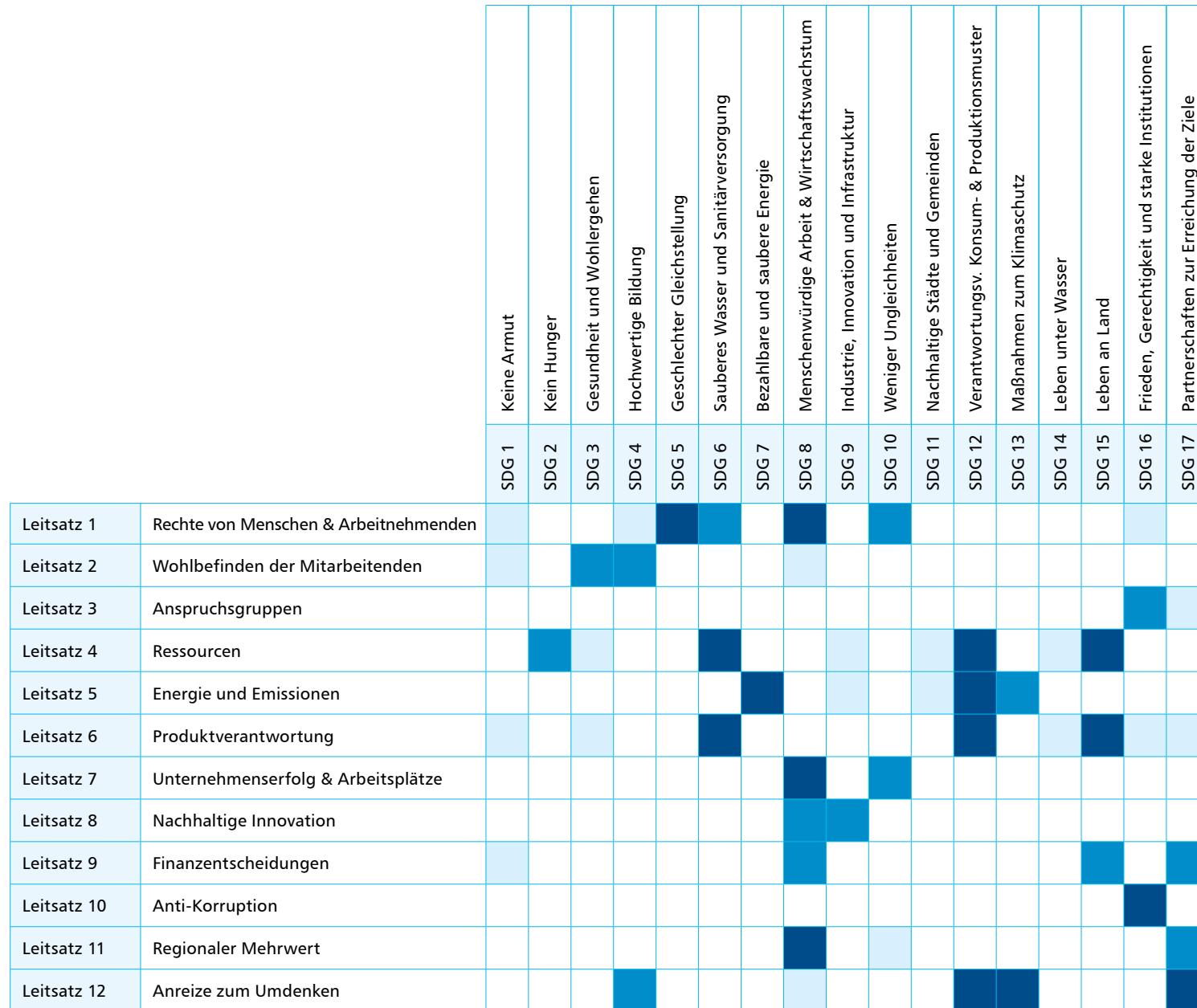
Herzstück der Agenda sind die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung – Sustainable Development Goals (SDGs). Mit den SDGs beruhen erstmals international anerkannte Entwicklungsziele auf allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: der ökologischen, sozialen und ökonomischen. Die Ziele selbst können unabhängig voneinander und in Kombination betrachtet werden.

Unsere Leitsätze lassen sich sehr gut diesen 17 Zielen zuordnen.

*Wir können die erste Generation sein, der es gelingt, die Armut zu beseitigen, ebenso wie wir die letzte sein könnten, die die Chance hat, unseren Planeten zu retten.<sup>2</sup>*



**ZIELE FÜR  
NACHHALTIGE  
ENTWICKLUNG**




 Starker Zusammenhang  
 Zusammenhang  
 Potentieller Zusammenhang

Abbildung<sup>3</sup>

# 5. Unsere Schwerpunktthemen

## Überblick

---

### Leitsatz 5: Energie und Emission

➤ „Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

---

### Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

---

### Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

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



Photovoltaik-Anlage am Standort Dörzbach

## Schwerpunkt 1: Energie und Emission

### ZIELSETZUNG

"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BE- SONDERS WICHTIG SIND

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet bei ARNOLD UMFORMTECHNIK seit mehr als 125 Jahren: Wir möchten soziales, ökologisches und ökonomisches Engagement in Einklang bringen – mit dem Ziel, die Zukunft unseres Unternehmens und unserer Umwelt langfristig zu sichern. In diesem Rahmen ist die Beteiligung an der WIN-Charta mit dem Bekenntnis zu nachhaltigem Wirtschaften in unserer Unternehmenspolitik verankert. Die in der WIN-Charta aufgeführten Leitsätze sind allesamt Bestandteil der ARNOLD-Unternehmenspolitik.

Mit der Wahl der drei oben genannten Leitsätze für eine stärkere Fokussierung sehen wir die Chance, bereits begonnene Projekte in diesen Themenbereichen konsequent fortzuführen und innerhalb eines definierten zeitlichen Rahmens zu konkreten Ergebnissen zu bringen. Darüber hinaus spiegeln diese drei Leitsätze sehr gut die drei Nachhaltigkeitssäulen „Ökonomie“, „Ökologie“ und „Soziales“ wider.

Einer unserer Schwerpunkte liegt auf dem Leitsatz „Energie und Emissionen“. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf das Zusatzkapitel „Klimaschutz“ des vorliegenden WIN-Charta-Berichts.



### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- ⊕ Betrieb und Instandhaltung Wasserkraftwerk in Ernsbach mit dem Ziel der Steigerung des Anteils von erneuerbaren Energien und Reduzierung des Energieverbrauchs
- ⊕ Betrieb und Instandhaltung der Photovoltaikanlage in Dörzbach ebenfalls mit dem Ziel der Steigerung des Anteils von erneuerbaren Energien und Reduzierung des Energieverbrauchs
- ⊕ weiterer Ausbau von Photovoltaikanlagen in Dörzbach mit dem Ziel der Steigerung des Anteils von erneuerbaren Energien und Reduzierung des Energieverbrauchs
- ⊕ Betrieb und Instandhaltung eines Batteriespeichers für Lastspitzenkappung mit dem Ziel der Reduzierung der Lastspitzen, Entlastung des Netzanschlusses
- ⊕ Energiemanagementteam (folgend EMT genannt) mit Energiemanagementbeauftragtem: Umsetzung von Projekten für permanente Optimierung der Energieerzeugung/-nutzung z.B. Projekte zur Reduktion des Heizölverbrauchs; Aufbau eines regionalen Energiemanagement-Netzwerks
- ⊕ In Dörzbach schloss das EMT drei Projekte ab: Anbindung Kompressorensteuerung an Energiemonitoring, Anbindung Wärmerückgewinnung der Härterei an gesamt Standort (711.985 kWh) und Ausbau Dach-PV Halle 5+6 (1.345.997 kWh)
- ⊕ In Ernsbach wurden neun Projekte erfolgreich umgesetzt: Inbetriebnahme des Standortes, Inbetriebnahme der PV-Anlage in Rauhbusch, Inbetriebnahme der Wärmerückgewinnung am Härteofen und Ölnebelabsaugung in der Halle 11, Retrofit an einem Lüftungsgerät in der Halle 14; dies führte zu Einsparungen von 1,44 Mio. kWh
- ⊕ jährliche Energiesparschulung für Mitarbeitenden
- ⊕ Erstellung CO<sub>2</sub>-Bilanz für die Sensibilisierung und als Optimierungsgrundlage für weitere Maßnahmen (wird über Klimaktiv für das Jahr 2023 erstellt)
- ⊕ Kompensation nicht vermeidbarer THG-Emissionen (z.B. über Atmosfair)
- ⊕ Erstellung eines Gesamtenergiekonzeptes (Strom, Wärme, und Kälteversorgung) für den Standort Dörzbach zur Steigerung der Energieeffizienz durch neue nachhaltige Technologien im Bereich der Wärme und Kälteversorgung

## Schwerpunkt 1: Energie und Emission



- + Ausbau des Netzzschlusses für weiteren Wachstum mit Anbindung an EE-Anlagen-Parks
- + Das Errichten der Infrastruktur für E-Mobilität (E-Ladesäulen) wurde in Ernsbach, Dörzbach und Rauhbusch 2023 abgeschlossen: Dörzbach verfügt über fünf Ladesäulen, Rauhbusch drei und Ernsbach sechs

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Nachhaltigkeit und ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Energieverbrauch sowie die stetige Reduktion von Emissionen sind tief in den Grundsätzen der Firmenphilosophie ARNOLDs verankert. Mit dem Betrieb und Unterhalt eines eigenen Wasserwerks beweist das Unternehmen seine Ernsthaftigkeit, wenn es um regenerative Energiequellen sowie die Optimierung des Energieeinsatzes geht.

Es wird sowohl eine Reduktion des Energieverbrauchs in allen Unternehmensbereichen forciert während parallel konsequent Quellen erneuerbarer Energien ausgebaut werden.

Zur Erreichung der oben genannten Ziele spielt die Steigerung der Energieeffizienz eine wichtige Rolle: wir arbeiten stetig an den Hallenentlüftungssystemen in Neubzw. Erweiterungsbauten (Dörzbach und Rauhbusch). Gleichermaßen fokussieren wir uns auf den Austausch der durch Kälteanlagen betriebenen Wasserbäder an

den Anlassöfen der Härteanlagen. Hier soll künftig eine luftgestützte Kühlung zur Energieeinsparung eingesetzt werden.

Wir tauschen die gesamte Beleuchtung (bisher: Leuchtstoffröhren) durch LED aus.

Ebenso halten wir die Betriebskosten für Fahrzeuge durch das Aufladen zuhause oder am Arbeitsplatz, gering.

### INDIKATOREN

#### Indikator 1: Investitionen in SHE-Projekte

- + Dörzbach: 10.244 € (Steuerungstechnik), 229.354 € (Heizungsnetz und Regelung), 309.239 € (PV Anlage)
- + Ernsbach: 418.301 € (Retrofit 10.000 €, Wärmerückgewinnungsprojekt am Härteofen und Ölnebelabsaugungen 198.000 €)  
Anmerkung: Absauganlage wird im Folgebericht dargestellt, Einweihung fand im Dezember 2023 statt.

Aufgrund von Investitionen in den neuen Maschinenpark und das neue Gebäude stieg der Stromverbrauch zwar zunächst an, jedoch konnte man dieser Entwicklung durch die Ergreifung konsequenter Maßnahmen entgegensteuern. So konnte z.B. durch die Eigenerzeugung von Solar- und Wasserenergie insgesamt knapp 2,2 Mio. kWh generiert werden.

Dörzbach gewann durch die PV-Anlage ca. 1,3 Mio. kWh, Ernsbach ca. 4.000 kWh sowie fast 1 Mio. kWh durch Wasserkraft und Rauhbusch fast 2.000 kWh.

**Indikator 2:** Klimafreundliche Mobilität, z.B. durch die Nutzung von C.A.R.E-Diesel (Kraftstoff aus Speisefettresten) und R33 Blue Diesel (nachhaltiger Diesel) für den Fuhrpark.

Darüber hinaus kompensieren wir nicht vermeidbare THG-Emissionen, z.B. über Atmosfair.

Wir nutzen quantitative Energie- und Emissionseinsparungen als Indikatoren.

**Indikator 2:** Unsere strategischen Ziele bis 2025 für unsere Werke in

- + Ernsbach: Verringerung des Stromverbrauchs um 2,79% und Reduktion der Heizenergie um 6,29%
- + Dörzbach: Ausbau der Eigenerzeugung von Strom auf ca. 3.100.000 kWh/a Erschließung von Abwärme potenzialen ca. 630.000 kWh/a

### AUSBLICK

Obgleich ARNOLD auf eine Vielzahl erfolgreich abgeschlossener Projekte zurückblicken kann, plant das EMT kontinuierlich neue Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und zur Optimierung der Nutzung verschiedener Energien.

### Das Wasserkraftwerk am Fluss Kocher

Ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Energieverbrauch sowie eine Reduktion von Emissionen sind tief verwurzelt in der Firmenphilosophie.

Folgende Projekte sind für die Zukunft bereits beschlossen und in Planung:

- + SHE-Projekte: kontinuierlich Planung weiterer Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und Optimierung der Nutzung verschiedener Energien
- + Schaffung von Transparenz bei den Energieflüssen
- + Automatische Abschaltung der Druckluft bei der Abschaltung von Maschinen und Anlagen
- + Planung der Erstellung eines Gesamtenergiekonzeptes (Strom-, Wärme- und Kälteversorgung) für die Standorte Dörzbach und Ernsbach
- + Sukzessive Umstellung der Firmenfahrzeuge auf E-Mobilität: in den letzten Jahren wurden bereits 45 vollelektrische Firmenfahrzeuge neu zugelassen sowie 21 bestellt, sodass die Firmenflotte von ARNOLD zum März 2024 insgesamt 66 vollelektrische Kraftfahrzeuge aufweisen kann (235 Gesamtanzahl); weitere Bestellungen sind in Planung; die Anzahl der Ladepunkte auf dem Betriebsgelände beträgt 22
- + Am Standort Dörzbach wird eine neue Technikzentrale für die Wärmeerzeugung durch erneuerbare Energie gebaut; der Bauantrag wurde im April 2024 eingereicht; das entsprechende Gesamtenergiekonzept wurde bereits erstellt und geprüft
- + Ab der zweiten Jahreshälfte 2024 wird ein weiterer Energiebeauftragter das EMT unterstützen



## Schwerpunkt 2: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze



SDG 8

Menschenwürdige  
Arbeit und  
Wirtschaftswachstum



SDG 10

Weniger  
Ungleichheiten

### ZIELSETZUNG

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

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- + Im Jahr 2023 wurden umfangreiche Investitionen in die Standorte der Hohenlohe getätigt
- + Mithilfe eines Strategieprozess wird die zielgerichtete Ausrichtung des Unternehmens sichergestellt
- + Unter der strategischen Stoßrichtung „Future of Work“ werden unterschiedliche Themenbereiche zusammengefasst, die ARNOLD fit für die Zukunft machen
- + Auch in konjunkturell schwachen Zeiten bietet das Unternehmen in der Region „Hohenlohe“ ein breites Spektrum an dualen Ausbildungs- und Studienplätzen an; durch kontinuierliche Neueinstellungen trägt das Unternehmen aktiv zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen bei und präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber
- + Kontinuierlicher Ausbau von Arbeitsplätzen am Standort Dörzbach; die Umsatzsteigerung im Jahr 2023 entspricht der festgelegten Wachstumsstrategie
- + Der Fokus im Bereich nachhaltiger Umformtechnik liegt in dem Bereich Functional Components, weshalb für dessen Expansion ein neuer Produktionssstandort in der Region erbaut und eingeweiht wurde

### INDIKATOREN

**Indikator 1:** Investitionen in Standorte der Hohenlohe i.H.v. 24,8 Mio. € in 2023 (im Jahr 2023 sind 30 Mio. € geplant)

**Indikator 2:** 84 Arbeitsplätze für Auszubildende und Studierende

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Vision, Mission und die strategischen Stoßrichtungen (New Mobility, Internationalization, Future of Work, Sustainability, Digitalization) sind definiert und werden kontinuierlich nachgeschärft und angepasst.

Obwohl auch im Jahr 2023 schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen herrschten, hat ARNOLD über 24,8 Mio. € in die Produktionsstandorte in der Hohenlohe investiert.

Darüber hinaus gelang es dem Unternehmen insgesamt 84 Arbeitsplätze zu bieten. 68 Arbeitsplätze entfallen dabei auf Auszubildende und 14 Stellen auf duale Studierende, die sich künftig in unseren Unternehmensalltag integrieren werden.

Im Jahr 2023 werden insgesamt 21 Auszubildende und duale Studenten übernommen.

Ebenso freuen wir uns über 58 Einstellungen inklusive Wiedereinstellungen im vergangenen Jahr. Damit haben wir zum Stand 31. Dezember 2023 1.164 Mitarbeitenden inklusive Personen in Mutterschutz und Elternzeit sowie Minijobber (exklusive Ferienarbeiter, Werkstudenten, Rentner, Praktikanten).

Die Arbeitgebermarke ARNOLD wird künftig noch genauer definiert und gelebt. Dies geschieht mithilfe von Workshops (Markensteuerrad) und Mitarbeiterbefragungen. Die Positionierung wird durch die folgenden acht Argumente geprüft:

- + ARNOLD bietet umfassende Unterstützung, wenn es darum geht, große Ziele zu erreichen. In diesem Sinne positioniert sich ARNOLD klar gegen Denkweisen, die Mitarbeitende „klein halten“: Teamwork statt Ellbogenmentalität, produktive Vernetzung statt Silodenken, Eigenverantwortung statt Hierarchiegläubigkeit – das zeichnet ARNOLD aus
- + Bei ARNOLD können Mitarbeitende nicht nur beruflich wachsen, sondern auch die Entwicklung der Persönlichkeit wird gefördert – über Talentprogramme auf den unterschiedlichsten Ebenen
- + Mitarbeitende, die Lust haben, auch außerhalb des Arbeitsumfelds etwas zu bewirken, unterstützt ARNOLD in ihrem sozialen Engagement

- + ARNOLD ist durch den Einsatz seiner Mitarbeitenden groß geworden. Innerhalb von nur 20 Jahren hat sich das Unternehmen vom traditionellen Schraubenlieferanten zum internationalen Top5 Player der Branche entwickelt
- + Hinter allem, was ARNOLD tut, steht eine ganzheitliche Strategie, die das Ziel hat, nachhaltiges Handeln auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene fest zu verankern. Auch hier wird bei ARNOLD Großes angestrebt. Alle Mitarbeitenden sind Teil dieser Transformation
- + Zusätzliche Stärke erhält ARNOLD durch den Konzernverbund mit Würth, der die Möglichkeiten des Unternehmens – und die aller Mitarbeitenden – nochmals erheblich vergrößert

Auf dieser Basis wurde eine neue Bildsprache sowie ein neuer Slogan „Mit Dir wird's was Großes“ und eine angepasste Kommunikationsstrategie entwickelt.

Im Dezember 2023 wurde der neue Produktionsstandort Rauhbusch für das Geschäftsfeld „Functional Components“ eingeweiht.

Darüber hinaus wurde die Genehmigung für den Neubau eines Oberflächenzentrum erteilt.

ARNOLD erwirtschaftete im Jahr 2023 einen Umsatz von ca. 235 Mio. €, beschäftigte insgesamt 1.164 Mitarbeitenden.

## AUSBLICK

„Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“: Auch dieses Thema wird künftig ein ARNOLD-Schwerpunkt bleiben. Unsere Strategie der ausdifferenzierten Geschäftsfelder und Stoßrichtungen werden wir fortsetzen, um den ARNOLD-Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern.

Die kontinuierliche Weiterbildung in fachlicher und persönlicher Hinsicht liegt uns ganz besonders am Herzen. Daher unterstützen wir alle unsere Mitarbeitenden in ihrer Weiterentwicklung auch im nächsten Jahr und setzen einen besonderen Fokus auf Sachverständige und Spezialist oder eine Spezialistin in unserem Unternehmen.

Insgesamt sind im Jahr 2024 Investitionen von ca. 30 Mio. € geplant (Stand: 16. April 2024).

### Unsere Mitarbeiter

Die berufliche und persönliche Förderung unserer Mitarbeitenden ist für uns von großer Bedeutung.



## Schwerpunkt 3: Regionaler Mehrwert



### ZIELSETZUNG

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

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- ⊕ Sponsoring der lokalen Sport- und Kulturlandschaft, z.B. in der Jugendarbeit
- ⊕ Insbesondere die neu geschaffene Spielgemeinschaft "Kickers Mittleres Kochertal" wird von uns als Jugendprojekt unterstützt
- ⊕ Unterstützung des kommunalen Umweltschutzes durch Erhalt und Pflege des Flusses Kocher in der Gemarkung Ernsbach; dabei spielt der unternehmenseigene Gewässerschutz- und Umweltschutzbeauftragte eine wichtige Rolle, der sich regelmäßig durch externe Schulungen weiterbildet
- ⊕ Installation eines unternehmenseigenen Gewässerschutz- und Umweltschutzbeauftragten, der in regelmäßigen Abständen externe Schulungen besucht
- ⊕ Initiative „Wir für Hohenlohe“: in der Grundschule Dörzbach wurden verschiedenste Projekte umgesetzt, wie z.B. die Anlage Barfußpfad Sindringen, Weidehäuser Berlichingen, Fußballwagen Niedernhall und nachhaltiges Kochen
- ⊕ Erstausstattung für Erstklässler in den Partnerschulen Ernsbach, Forchtenberg und Dörzbach im Wert von 6.000€
- ⊕ Unterstützung der regionalen Gastronomie durch den Einbezug in Gutscheinaktion zur Weihnachtszeit
- ⊕ Unterstützung des Schrauben- und Befestigungsclusters Hohenlohe
- ⊕ Darüber hinaus haben wir unsere Verantwortung für den Fluss Kocher wahrgenommen und intensiviert, indem wir verschiedene Maßnahmen zur Pflege und die regelmäßige Instandhaltung durchgeführt haben: Aufräumen und Pflegen des Flussufers; Einsetzen und Aufstockung des Fischbestands; Instandsetzung des Wehrs; Sanierung und Reinigung der Fischtreppe, um die Fließgeschwindigkeit zu verbessern und die Pumpe sauber zu halten

### INDIKATOREN

**Indikator 1:** Sachbezogene Unterstützung für Sport- und Kulturvereine i.H.v. 19.646 €

**Indikator 2:** Pflege der "Klasse 2000"-Schulpartnerschaften in Dörzbach, Ernsbach und Forchtenberg; Ziel / Ergebnis: 20/20 (100%)

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Jahr 2023 fand das ARNOLD-Kinderferienprogramm statt. Wir konnten das Programm in den Gemeinden Dörzbach und Ernsbach durch eigene Veranstaltungen, Unterstützung in der Planung durch unsere Azubis und Dualen Studenten sowie Geldmittel unterstützen.

Wir starteten das Projekt "Mint-Tech". Dabei besuchen ARNOLD-Auszubildende Schulen, um von Ihrer Berufserfahrung und dem Arbeitsleben zu berichten. Ziel ist es den Schulkindern eine Berufsorientierung im technischen Bereich zu ermöglichen.

Das Projekt "Klasse 2000" liegt uns bereits seit längerer Zeit am Herzen. Wir haben unsere finanzielle Unterstützung weitergeführt, um Schulklassen in Dörzbach, Ernsbach und Forchtenberg nachhaltige Kochkurse zu ermöglichen sowie Erste Hilfe-Kurse für Eltern anzubieten. Wir identifizieren uns dabei vollständig mit dem Auftrag des Projekts "Klasse 2000", die sich die physische und psychische Gesundheitsförderung sowie die Gewalt- und Suchtvorbeugung zum Ziel gesetzt haben.

Auf Hochschulebene haben wir in Zusammenarbeit mit Prof. Wäldele der Reinhold-Würth-Hochschule in Künzelsau Präsenz-Schulungen verschiedener Studiengänge für die Studierende umgesetzt. Inhalt der Seminare und Unterrichtsvideos war die Verbindungstechnik.

Genauso wichtig erachten wir die korrekte Mülltrennung und unterstützten dabei die Schulen in Dörzbach. Hier wurde die Altpapiersammlung optimiert, wobei die Schüler und Schülerinnen Geld für Schulausflüge sammeln konnten.

Im Jahr 2023 erhielten wir außerdem den Brandschutz-Award von Würth.

## AUSBLICK

Wir wollen in den Gemeinden unserer Produktionsstandorte langfristig Verantwortung übernehmen. Das bedeutet für uns die gewählten Engagements, insbesondere der Schulpartnerschaften, auch weiterhin zu unterstützen.

Darüber hinaus soll die Zusammenarbeit mit Prof. Wäldele fortgeführt werden. Seit es das Pandemiegeschehen zulässt, werden hier wichtige Präsenzveranstaltungen angeboten, an denen wir gerne festhalten möchten.

Ebenso übernimmt ARNOLD weiterhin Verantwortung für den Fluss Kocher durch entsprechende Unterhaltungs- und Instandhaltungsmaßnahmen.

Das Projekt "Wir für Hohenlohe" wollen wir weiter ausbauen und auch unsere jährliche Unterstützung für die Kickers Mittleres Kochertal wird fortgeführt.

### Unsere Arbeit in Grundschule & Kindergarten

links: Barfußpfad  
Kindergarten Sindringen  
oben: Kochkurs  
Grundschule Forchtenberg  
rechts: Erstaustattung  
für Erstklässler



# 6. Weitere Aktivitäten

## Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

### Leitsatz 1: Mensch- und Arbeitnehmerrechte

„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

### MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Wir haben durch die Zusammenarbeit in internationalen Teams ein Zeichen gegen Diskriminierung gesetzt
- ⊕ „Diversität“ stellt für uns ein Kernthema dar, das sich in all unseren Aktivitäten und Maßnahmen widerspiegelt, z.B. im Rahmen unseres Fort- und Weiterbildungsprogramm
- ⊕ Wir haben die Durchsetzung des Transparenzgesetzes für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau sichergestellt

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Die Prinzipien der ARNOLD-Leitsätze gelten jetzt auch für Zulieferer
- ⊕ Durch die Beteiligung am „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“ haben wir uns für Chancengleichheit in technischen Berufen stark gemacht
- ⊕ Die Förderung der Chancengleichheit forcieren wir außerdem über die Durchführung des „Talent Assessment Process“ (kurz: TAP), hier sind beispielsweise ein Drittel der Talente Frauen
- ⊕ Wir haben die Aktivitäten des Betriebsrats kontinuierlich ausgebaut und fördern aktiv seine Arbeit
- ⊕ Wir bekennen uns zur „Charta der Vielfalt“
- ⊕ Ein externes Nachhaltigkeitsaudit stellt sicher, dass wir gesetzliche Vorgaben zu 100 % erfüllen
- ⊕ Ab dem Jahr 2023 wurde eine neue Diversity-Beauftragte eingestellt



### AUSBLICK

Der ARNOLD-Betriebsrat wird sich – unterstützt durch die Unternehmensleitung – auch künftig für eine steigige Verbesserung und Weiterentwicklung der Arbeitnehmerrechte einsetzen.

In regelmäßigen Abständen finden Seminare und Termine zum Austausch mit Betriebsräten aus anderen Unternehmen im Kochertal statt.

Ziel ist es die Chancengleichheit zwischen allen Geschlechtern und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern, neue Gesetzgebungen und gesellschaftliche Entwicklungen wahrzunehmen, zu diskutieren und in unser Handeln zu integrieren.



SDG 3

Gesundheit  
und Wohlergehen



SDG 4

Hoch-  
wertige  
Bildung

## Leitsatz 2: Wohlbefinden der Mitarbeitenden

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

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- + Wir überarbeiten und entwickeln in regelmäßigen Abständen unsere Betriebsvereinbarungen weiter, um unsere Mitarbeitenden in ihrer Work-Life-Balance zu unterstützen (z.B. Sabbaticals und die Umwandlung von Entgelt in Urlaubstage)
- + Durch flexible und individuelle Arbeitszeiten sowie die Wahl des Arbeitsplatzes, erleichtern wir den Wiedereinstieg unserer Mitarbeitenden nach der Elternzeit
- + Wir bieten ein Austauschprogramm (ARNOLD GROUP Development Program – internationales Führungskräfteprogramm), bei dem unsere Mitarbeitenden andere Standorte kennenlernen können
- + Wir bieten unseren Mitarbeitenden regelmäßige Impfangebote während der Arbeitszeit an, dieses Jahr vor allem zur Grippezeit im Oktober 2023
- + Wir arbeiten in gegenseitigem Respekt und fördern

## Leitsatz 2: Wohlbefinden der Mitarbeitenden

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

die persönliche Entwicklung aller unserer Mitarbeitenden durch umfangreiche Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Förderprogramme; insbesondere die spezifische Förderung unserer Auszubildenden und Studierenden über das Nachwuchskräfteprogramm & Leadership Lab (für "gestandene" Führungskräfte) bei ARNOLD und über Programme des Würth-Konzern

- ⊕ Wir schaffen durch dauerhafte Weiterbildung des Betriebsrats nachhaltige Rahmenbedingungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Teambildungsmaßnahmen, Mitarbeitenden-Vertretung, ausgedehntes Beauftragtenwesen; für diesen Zweck bildet sich der Betriebsrat dauerhaft weiter
- ⊕ Werkärztliche Sprechstunden sichern die gesundheitliche Betreuung der Beschäftigten
- ⊕ Durch regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche und -Bewertungen geben wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Meinungsausübung; das IDEEplus-Programm bietet ein Forum für innovative Ideen
- ⊕ Während der Pandemie wurden schnelle und unbürokratische Maßnahmen in die Wege geleitet, um den Mitarbeitenden das mobile Arbeiten zu ermöglichen, die aktuell weiterhin umgesetzt werden und künftig in Form von Betriebsvereinbarungen festgehalten werden



SDG 3

Gesundheit  
und Wohlergehen



SDG 4

Hochwertige  
Bildung

- ⊕ Im Jahr 2023 wurde die „25-Euro Aktion“ fortgeführt: Dabei geben wir jeder Abteilung die Möglichkeit, im Rahmen einer Abteilungsveranstaltung auch außerhalb des Arbeitsalltags soziale Kontakte untereinander zu pflegen
- ⊕ Es wurden dezentrale, kleinere Abteilungsversammlungen implementiert, um den Meinungsaustausch auch in kleinerem Rahmen aufrecht zu erhalten
- ⊕ Alle unsere Mitarbeitenden erhielten einen Weihnachtsgutschein für die lokale Gastronomie
- ⊕ Außerdem erhielten unsere Mitarbeitenden Freigetränke im Sommer, freie Heißgetränke und eine Bezuschussung für das Kantinenessen

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Die Mitarbeitenden erhielten die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.250 € im Jahr 2023, damit wurde der Gesamtbetrag von 3.000 € pro Mitarbeitenden ausgeschöpft
- ⊕ Das Beauftragtenwesen wurde weiter ausgebaut und stetig weiterentwickelt, z.B. durch die Ernennung eines Compliance Specialist
- ⊕ Die Arbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet
- ⊕ Um insbesondere den digitalen Informationsfluss zu verbessern, wurde die ARNOLD-Mitarbeitenden-App

eingeführt

- ⊕ Wir intensivierten unsere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden: ARNOLD stellte den Mitarbeitenden einen Zugang für „Fit mit Würth“ zur Verfügung und erstellte Sport- und Ernährungsvideos
- ⊕ Zum Schutz unserer Mitarbeitenden implementierte ARNOLD eine betriebseigene Werksfeuerwehr an den Produktionsstandorten Dörzbach und Ernsbach, die im Notfall in der Lage sind schnell zu handeln; mittlerweile sind insgesamt über 50 Feuerwehrkameraden und Kameradinnen im Einsatz
- ⊕ Die Teambildungsmaßnahmen und die Betriebsversammlung sind wieder aufgenommen worden
- ⊕ Für die Einführung neuer Mitarbeitenden gibt es die „ARNOLD kompakt Woche“
- ⊕ Mitarbeitende haben die Möglichkeit einen Wellpass abzuschließen
- ⊕ Einrichtung der Besprechungsräumlichkeiten „Freiraum“ am Standort Dörzbach als Workshop, Tagungs- und Meetinglandschaft für die Weiterentwicklung von „Mensch & Organisation“ und „neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit“
- ⊕ Durch den neuen Standort Rauchbusch entstanden flexible und ergonomische Arbeitsplätze

- + ARNOLD gewann 2023 den familyNET 4.0 Award (siehe rechts)
- + Anlässlich des 125-jährigen ARNOLD-Jubiläum fand eine Feier statt und alle Mitarbeitenden erhielten ein Historienbuch als Geschenk

## AUSBLICK

- + Durch die Digitalisierung von Betriebsabläufen und der Einrichtung eines Digitalisierungsteams soll das Wachstum an den verschiedenen Standorten gefördert werden
- + Im Zuge der betrieblichen Gesundheitsförderung wird ein Online-Programm der AOK "Fit in den Frühling" zur Verfügung gestellt



## ARNOLD UMFORMTECHNIK erhält den familyNET 4.0 Award 2023

Das Wirtschaftsministerium und das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft haben am 22. November 2023 zum fünften Mal den Award „familyNET 4.0 – Familienbewusst. Innovativ. Digital – Fachkräfte sichern durch eine moderne Unternehmenskultur“ vergeben.

Wir sind stolz darauf in der Kategorie **1001-5000 Mitarbeitende als Gewinner** ausgezeichnet worden zu sein.

Die Jury würdigte unser herausragendes Engagement für eine zukunftsweisende Arbeitsumgebung mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, mobilem Arbeiten und digitaler Qualifizierung.

Unsere Vision "Future of Work" prägt einen umfassenden Transformationsprozess, unterstützt durch den "frei.raum" als experimentelle Arbeitsstätte. Die Einrichtung einer Diversity-Beauftragten betont unser Engagement für Vielfalt und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Diese Auszeichnung spiegelt unser Engagement wider, und wir setzen weiterhin auf die Förderung und Unterstützung unserer Beschäftigten, um deren Leistungsfähigkeit und Lebenssituation optimal aufeinander abzustimmen.

*Pressemitteilung ARNOLD UMFORMTECHNIK vom 04. Dezember 2023*

### Leitsatz 3: Anspruchsgruppen

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

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Wir integrieren alle Anspruchsgruppen in unsere Aktivitäten. Kinder von Mitarbeitenden erhalten beispielsweise Bewerbungsstrainings, Rentner oder Rentnerinnen weiterhin die ARNOLD-Unternehmenszeitung; die jährlichen Rentnerfeier fanden erneut statt
- ⊕ Das ARNOLD-Archiv würdigt die Arbeit früherer Generationen
- ⊕ Wir arbeiten eng mit den für uns zuständigen Behörden (Versicherungen, Landratsamt, Umweltamt, Bauamt etc.) zusammen
- ⊕ Um sowohl die Öffentlichkeit als auch die Fachwelt über die Unternehmensentwicklung sowie den technischen Fortschritt auf dem Laufenden zu halten, betreiben wir eine ausgedehnte Öffentlichkeitsarbeit und kooperieren in diesem Rahmen mit der regionalen sowie fachspezifischen Presse
- ⊕ Durch Auszeichnungen für die geleistete Arbeit und Gutscheine zu Jubiläen und runden Geburtstagen zeigen wir unsere Wertschätzung für bestehende und ehemalige Mitarbeitende; außerdem wurden für die Mitarbeitenden, die in Rente gegangen sind, ein Baum auf dem Produktionsgelände gepflanzt
- ⊕ Durch die Zugabe von Ozon in das Abluftsystem verringerten wir die Geruchsbelästigung am Werk in Dörzbach



SDG 16

Frieden, Gerechtigkeit  
und starke Institutionen



SDG 17

Partnerschaften zur  
Erreichung der Ziele

- ⊕ Ein Schäfer bewirtschaftete zudem alle Dämme, Wiesen und Grundstücke ARNOLDS, um eine optimale Unterhaltung der Grünflächen zu garantieren
- ⊕ Wir veranstalteten eine E-Bike-Leasing-Veranstaltung mit Probefahrten für unsere Mitarbeitenden, wobei wir Wert auf die Akquise regionaler Händler für A-Bike-Leasing legten, um umliegende Firmen im Kochertal, Jagsttal und Taubertal zu unterstützen
- ⊕ Auf dem angrenzenden Marktplatz im Kocherwerk fanden regelmäßige Mitarbeitende-Events statt, z.B. After-Work-Events
- ⊕ Ein speziell für die Mitarbeitenden entwickeltes PC-Programm wurde eingeführt; außerdem wurden die Mitarbeitenden fortwährend geschult und nahmen an Programm-Schulungen wie Microsoft Excel und Learning Management System teil

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Professionelle Archivare arbeiten weiterhin daran, die ARNOLD-Geschichte aufzuarbeiten und für die Zukunft präsent zu halten
- ⊕ Das Bücherregal vom Vorjahresprojekt in Zusammenarbeit mit der Werkstatt für Behinderte in Krautheim blieb auch im Jahr 2023 bestehen; weitere Bücherregale stehen auch im Pausenraum des Standorts Ernsbach

- ⊕ Durch die Nutzung digitaler Marktbearbeitungsinstrumenten wie Webinare erweiterten wir unseren ursprünglichen Fokus auf technologische und ökonomische Vorteile um einen ökologischen Aspekt und erarbeiteten auch unsere eigene Kampagne mit dem Thema Verbindungselemente zur CO<sub>2</sub>-Reduktion ([„ACO<sub>2</sub>-Save“](#))
- ⊕ Wir engagierten uns im Verein „Förderer des Schrauben- und Befestigungsclusters Hohenlohe e. V.“ und haben im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts im vergangenen Jahr den Bau eines Verbindungselemente-Museums in unseren Räumlichkeiten fertiggestellt; seit der Eröffnungsfeier des Kocherwerks haben alle Interessierten nun die Möglichkeit, an der Geschichte und Entwicklung unseres Unternehmens teilzuhaben (siehe auch „Unser WIN!-Projekt“)
- ⊕ Der Bau der Galvanik in Dörzbach wurde 2022 bekannt gemacht; ebenso sind die Baupläne über das Umweltamt öffentlich zugänglich und somit für alle Mitarbeitenden und ansässigen Anwohnende einsichtig
- ⊕ Es fanden erstmals wieder Pressegespräche in Präsenz statt, u. A. zur Grundsteinlegung am neuen Standort in Rauhbusch
- ⊕ Zum Schutz vor Starkregenereignissen wurde ein

zusätzlicher Damm am Verwaltungsparkplatz in Ernsbach erstellt

- ⊕ Am Standort Rauhbusch wurde eine Blumenwiese auf der aktuell verbliebenen Fläche angelegt

## AUSBLICK

- ⊕ ARNOLD beteiligt sich aktiv an regionalen Veranstaltungen, so planen wir Events für ARNOLD Mitarbeitende im Kocherwerk auf dem angrenzenden Marktplatz; in Planung die Nacht der Keller in Forchtenberg, die Wirtschaftsmesse in Künzelsau und der Krautheimer Frühling
- ⊕ Digitale Marktbearbeitungsinstrumente wie Webinare sollen auch in Zukunft eine sehr wichtige Rolle spielen; in diesem Zusammenhang nehmen wir die Thematik der CO<sub>2</sub>-Optimierung durch innovative Verbindungelemente in jedes unserer Webinare auf; insbesondere in Europa wird die Thematik CO<sub>2</sub>-Reduzierung als eine der wichtigsten Zukunftsthemen in der Automobilbranche angesehen, das ergab sich aus eigener Befragung während eines ARNOLD-Webinars

- ⊕ Durch den Bau der Galvanik in Dörzbach wird die Straßen- und Lärmbelästigung aufgrund des Wegfalls von Fahrten zu externen Dienstleistern, reduziert; die Ausschreibungen beginnen im Mai 2024, der Baustart ist für August 2024 geplant

# Umweltbelange

## Leitsatz 4: Ressourcen

„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um – z. B. durch die Vermeidung von Schrott – und haben klare Recycling-Vorgaben sowie eine stricke Abfalltrennung; die Wichtigkeit des Themas haben wir durch die Berufung eines internen Abfallbeauftragten auch organisatorisch adressiert
- ⊕ Am Standort Rauhbusch und Dörzbach wurden verschiedene Projekte initiiert, z.B. wird Werkzeugstahlschrott Walzbacken getrennt gesammelt und an den Lieferanten zurückgegeben
- ⊕ Bereits während der Produktion werden Abfälle und Ausschuss weitgehend vermieden bzw. im Zuge von KVP-Projekten für die Zukunft verhindert; durch unsere Zertifizierung nach ISO 14001 haben wir diesen Maßnahmen einen verbindlichen Rahmen gegeben; am Standort Ernsbach werden zusätzlich Grundsatzuntersuchungen zur Prozessoptimierung durchgeführt
- ⊕ Die Verantwortung für Ressourcenschonung ist in unserer Unternehmenspolitik verankert und wird konsequent an unsere Mitarbeitenden kommuniziert
- ⊕ Wir haben Umweltschutz und Energiemanagement



in die Qualitätssicherungsvereinbarung mit unseren Lieferanten integriert; dabei fordern wir ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001; für kleinere Unternehmen, die diese Anforderungen nicht umsetzen können, entwickeln wir einen Fragebogen

- ⊕ Wir arbeiten kontinuierlich daran, das Ausschussaufkommen in der Produktion zu reduzieren

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Für die Entsorgung von Elektro-Altgeräten haben wir eine Kooperation mit den WfB Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung aufgebaut; hier werden elektrische Komponenten aus Maschinen, Anlagen, Steuerschränken und Elektrokabel entsorgt
- ⊕ Kleinladungsträger werden, anstelle von Kartons, anteilig als wiederverwendbare Verpackung genutzt
- ⊕ Bei der Lieferantenbewertung haben Umweltfaktoren eine stärkere Gewichtung erhalten, so wurde z.B. für schädliche Umwelteinflüsse entsprechend abgewertet





- ⊕ Mit steigender Sensibilität für das Thema CO<sub>2</sub>-Reduktion haben wir unsere Fuhrparkregelungen an CO<sub>2</sub>-optimierte Fahrzeugmodelle angepasst; ebenso haben wir uns eine immer stärker ausgeweitete Elektrifizierung des Werks-Fuhrparks zum Ziel gesetzt
- ⊕ Die Firmenparkplätze wurden mit Ladesäulen ausgestattet; die neue Fahrzeugregelung zur Implementierung von mehr elektrisch betriebenen Fahrzeugen wurde umgesetzt; diese Maßnahmen trugen erheblich zur Verbesserung der E-Mobilitäts-Infrastruktur von ARNOLD bei; aktuell ist in Ernsbach ein P1 Traffo für mind. vier weitere Ladepunkte in Planung
- ⊕ Umsetzung der Fahrzeugregelung für E-Autos
- ⊕ Zukaufteile wurden entweder in Eigenproduktion hergestellt oder von zuverlässigen Partnern bezogen, um den globalen Bezug von Zukaufteilen zu minimieren und die Supply Chain zu jedem Zeitpunkt abzusichern
- ⊕ Seit 2023 gilt das neue EU-Lieferkettengesetz, welches ARNOLD vollumfänglich einhält
- ⊕ Weitere Maßnahmen, die wir in Zukunft treffen wollen: PVC-Kunststoffbänder, die für den Drahttransport auf Kronenständern bzw. Drahtcoils verwendet werden, sollen recycelt werden
- ⊕ Durch die Optimierung des Wärmebehandlungsprozesses wird ein deutlicher Rückgang des Energiebedarfs beim Tempern angestrebt
- ⊕ Der Anteil von Recyclingmaterial soll gesteigert werden, so kommt z.B. recycelter Stahl aus Stahlschrott zum Einsatz kommen und somit den Ressourcenverbrauch eindämmen
- ⊕ Der Direktbezug von Grünstrom wird künftig in langfristigen Stromverträgen (PPAs) festgelegt; zusätzlich wird ein Teil des Stromverbrauchs durch Eigenstromerzeugung abgedeckt
- ⊕ Für alle Standorte werden individuelle Energiekonzepte erstellt, die die Erhöhung der Eigenstromerzeugung zum Ziel haben

## AUSBlick

- ⊕ Alle Mitarbeitende werden mindestens einmal jährlich bei Pflichtveranstaltungen zu den Themen „Ressourcenschonung“ und „Umweltschutz“ geschult; das Thema "Ressourcenschonung" soll auch ein Thema bei ARNOLD kompakt werden
- ⊕ Ein Fokusthema bildet die Reduktion des globalen Bezugs von Zukaufteilen durch die Eigenproduktion oder einen Lieferantenwechsel zur Absicherung der Lieferkette
- ⊕ Es sollen auch weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um mögliche Transportgebinde für den Drahttransport ohne Kronenständer zu analysieren

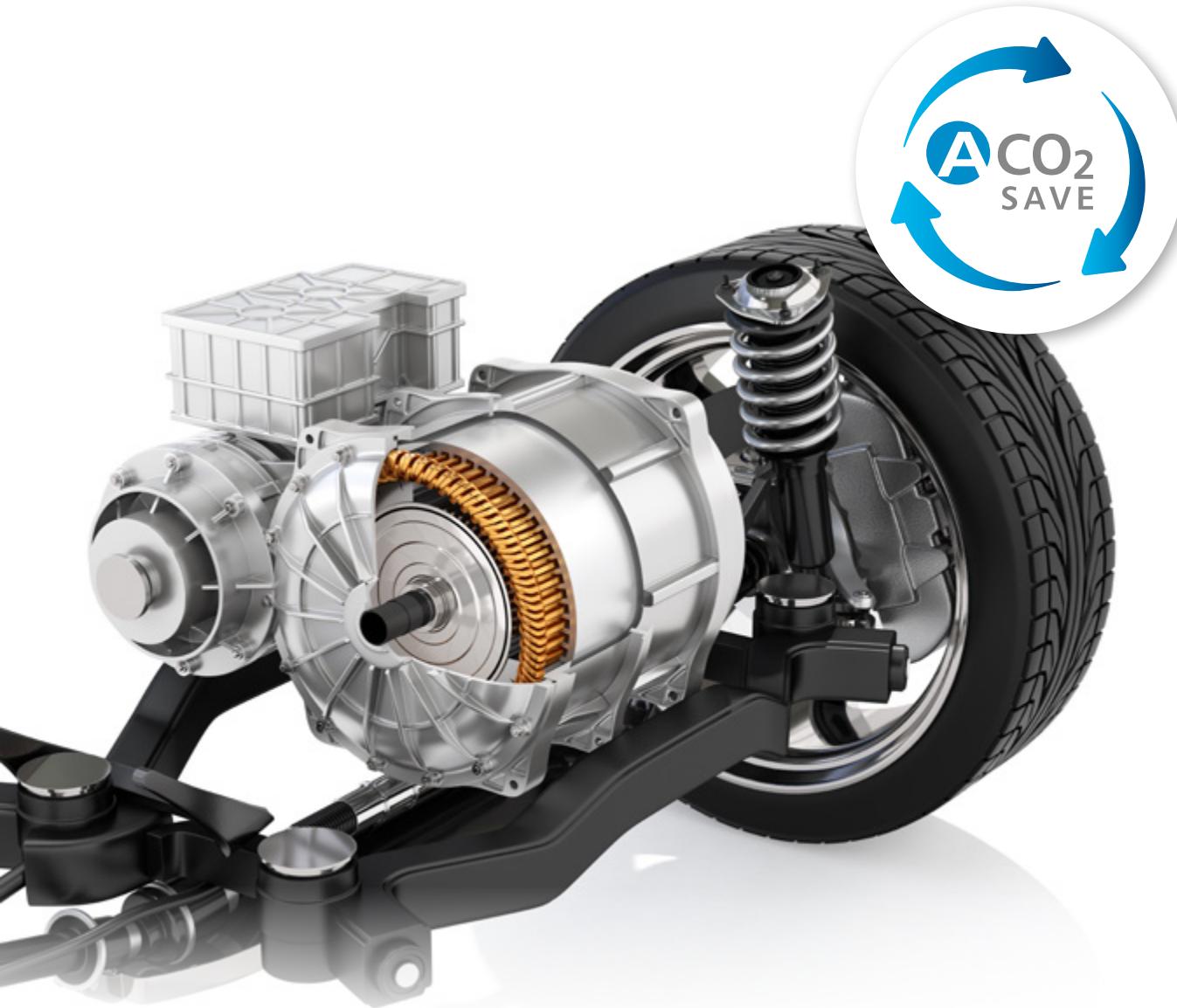


Abbildung: E-Motor für Getriebeeinheit

## Leitsatz 6: 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.“

### MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Wir untersuchen, welche Optimierungen durch den Einsatz unterschiedlicher Produktionsverfahren möglich und bereits vorhanden sind (z.B. durch den Vergleich Umformtechnik – Drehtechnik)
- ⊕ Bereits in unserem Unternehmensleitbild ist definiert, dass wir intelligente und nachhaltige Verbindungssysteme für unsere Kunden entwickeln; mit der Integration dieses Anspruchs in unseren Unternehmensclaim „Blue Fastening Systems“ haben wir dies offiziell ins Zentrum unseres Unternehmensauftritts gestellt
- ⊕ Im Rahmen von Online-Seminaren informieren wir unsere Kunden darüber, wie nachhaltige Verbindungssysteme die Effizienz von Applikationen unterstützen

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Online-Veranstaltungen sorgten für den kontinuierlichen Austausch mit Experten (z.B. im Rahmen des deutschen Schraubenverbandes)
- ⊕ Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß unserer Produktionsprozesse wurde eingehend analysiert; die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung ermöglicht die Entwicklung von Optimierungskonzepten



(siehe auch Zusatzkapitel „Klimaschutz“)

- ⊕ Indem wir die ARNOLD-Nachhaltigkeitsansprüche konsequent auch auf unsere Lieferanten anwenden, kommen wir lückenloser Nachhaltigkeit in der gesamten Supply Chain einen wichtigen Schritt näher
- ⊕ Unser IDEEplus-System gibt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, bei der Neuentwicklung von Produkten mitzuwirken oder Optimierungshinweise für bestehende Produkte zu geben
- ⊕ Mithilfe des eigens entwickelten CO<sub>2</sub>-Kalkulators „ACO<sub>2</sub> Calc“ machen wir die Emissionen unserer Produkte bereits in der Angebotsphase transparent und können Optimierungen vorschlagen; der CO<sub>2</sub>-Kalkulator „ACO<sub>2</sub> Calc“ wurde zur Mitte des Jahres in den Markt eingeführt; jeder Kunde erhält parallel zum Angebot von Formteilen eine aktuelle Product Carbon Footprint Kalkulation
- ⊕ Durch die Fertigstellung des Verbindungsverfahren TriPress® Plus (statt eines Gewindes, wird hier nur eingepresst) konnten weitreichende Ressourceneinsparungen vorgenommen werden
- ⊕ Wir starteten die Kampagne zur Kundeninformation über die Möglichkeiten der CO<sub>2</sub>-Optimierung in der Verbindungstechnik; dazu gab es fünf Webinare

- ⊕ Markteinführung von Powertite® als ressourcenschonendes Verbindungselement, um durch Downsizing Ressourcen zu schonen und CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen
- ⊕ GRI-Reporting für die Analyse des Produktionsprozesses hinsichtlich des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes
- ⊕ Umstellung der Kartonage auf größere Dimensionen um Verpackungseinheiten zu reduzieren
- ⊕ Umstellung von Lieferung im Karton womöglich auf Lieferung im KLT
- ⊕ Umsetzung des Projekts „Direktverpacken“, um auf Folienverpackung zu verzichten

## AUSBLICK

- ⊕ Wir entwickeln unsere Kampagne „ACO<sub>2</sub>-Save“ stetig weiter, um bestehende und potenzielle Kunden intensiv über Möglichkeiten der CO<sub>2</sub>-Optimierung im Bereich Verbindungstechnik zu informieren
- ⊕ Neue Produkte werden den Kunden ermöglichen Zeit, Geld und CO<sub>2</sub> einzusparen
- ⊕ Der CO<sub>2</sub>-Kalkulator „ACO<sub>2</sub>-Calc“ erleichtert unseren Kunden die Einschätzung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unterschiedlicher Produkte; diesen Prozess wollen wir

beobachten, validieren und gegebenenfalls optimieren

- ⊕ Im nächsten Jahr steht die Markteinführung von RemoteTec an; mit diesem System der Fernwartung von Verbindungssystemen können Maschinen über weite Strecken überwacht und gewartet werden, ohne dass eine Präsenz vor Ort notwendig ist, um weitere Ressourcen geschont

- ⊕ Ebenso forcieren wir die Markteinführung von Swop-tec, ein innovatives System, um das Schweißen von Aluminium möglich zu machen und somit Leichtbau

# Ökonomischer Mehrwert

## Leitsatz 8: Nachhaltige Innovationen

„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

### MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Eine eigens erarbeitete Nutzwertanalyse hat es auch in diesem Jahr ermöglicht, Innovationsvorschläge im Forschungs- und Entwicklungsbereich nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilen
- ⊕ Im Rahmen des Management-Teams „Entwicklung“ bewerten wir regelmäßig die Herausforderungen des Marktes und leiten daraus Entwicklungsprojekte ab
- ⊕ Auf die Anforderungen durch die Corona-Pandemie haben wir konsequent reagiert – unter anderem durch das Ausweichen auf digitale Formate zur Kundenansprache (z. B. Fachwebinare zu den Themen E-Mobility, Lightweight Engineering, Digitalisierung und additive Fertigung)
- ⊕ Im Zuge von Orga 2.0 haben wir eine neue Organisationsstruktur etabliert, die das Patentwesen und Lizenzwesen umfasst; hierfür wurde 2023 das „Management Team Legal!“ gegründet, welches international tätig ist



SDG 8

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



SDG 9

Industrie, Innovation und Infrastruktur

- ⊕ Ein Lizenzsystem wurde installiert und ist seit 2022 ein offizieller Teil unserer Vertriebsstrategie, um innovative Produkte auf breiterer Front im Markt zu platzieren und Entwicklungskosten zu refinanzieren; mit dieser Geschäftstätigkeit konnten wir signifikante Umsätze erwirtschaften
- ⊕ Mit der Marktimplementierung und Weiterentwicklung der Flowform® Generation gelang es uns Ressourceneinsparungen (Gewicht, Platzbedarf und Energieaufwand) bei gleichzeitiger Nutzenerweiterung für den Kunden umzusetzen
- ⊕ Wir entwickelten außerdem die REMFORM® II HS™ für die Kunststoffdirektverschraubung; diese ist insbesondere bei hochfesten und biologischen Kunststoffen relevant
- ⊕ Wir strukturierten das Patentwesen mit dem Fokus auf nachhaltigen Innovationsschutz neu; hierzu wurde 2023 eine Patent-Recherche-Software eingeführt, die als Basis für die Weiterentwicklung des Patentwesens und dem nachhaltigen Innovationsschutz dienen soll; die Software ermöglicht eine deutliche Reduktion des Zeitaufwandes (8-10 mal weniger Zeitaufwand) sowie strukturierte und zeitnahe Recherchen

in allen Unternehmensbereichen

- ⊕ Wir helfen unseren Kunden dabei, Over-Engineering zu vermeiden – durch den Ausbau von Prognosetools für die Entwicklungsphase, die Anschaffung von zusätzlicher Simulationssoftware und den Aufbau von damit verbundenem Know-how
- ⊕ In 2023 fand die erfolgreiche Markteinführung der Powertite® statt; darüber hinaus konnte für die schnellere Marktdurchdringung eine Masterlizenz vergeben werden
- ⊕ Es erfolgte die Einführung Software gestützter SPS-Programmierung im Bereich Fastening Systems zur professionellen Fernwartung; dadurch konnte eine deutliche Kostenreduzierung vorgenommen werden
- ⊕ ARNOLD erhielt die Auszeichnung als "Lieferant des Jahres 2023" von der Firma STIHL

### AUSBlick

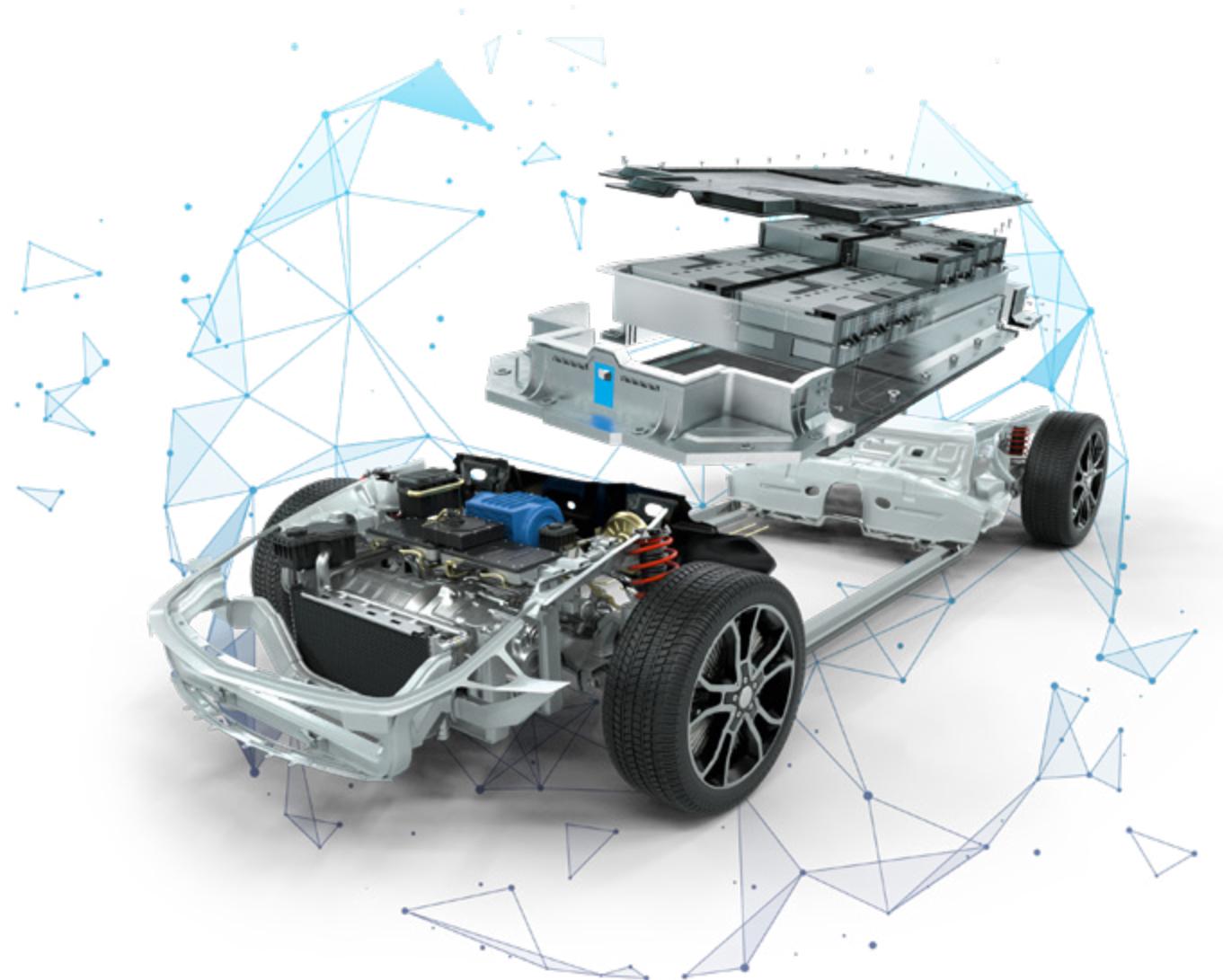
- ⊕ Unsere Projekt-Checkliste soll künftig eine Analyse des gesamten Produkt-Lebenszyklus enthalten – von der Entwicklung über die Verwendung bis hin zum Nutzungsende; optimierte Lebensdauer und Recyclingfähigkeit werden dabei eine zentrale Rolle spielen
- ⊕ Gründung und Arbeitsaufnahme des „Functional Team R&D!“ zur internationalen Abstimmung von

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Wir arbeiten kompetenzübergreifend an Innovationen

### Entwicklungsthemen, Markttendenzen und Technologietrends

- + Fortführung der Beschäftigung mit Wasserstoff sowohl für den Eigenverbrauch wie auch als Potential für neue Vertriebskanäle; hierzu findet im ersten Halbjahr 2024 eine Veranstaltung im Kocherwerk statt, die vom HZwo Cluster aus Cemnitz organisiert wird
- + Im Thema Digitalisierung streben wir große Fortschritte an und wollen sowohl interne als auch externe Prozesse für unsere Kunden optimieren und automatisieren; hier sehen wir großes Potential, Ressourcen und Arbeitszeit einzusparen
- + Wir führen außerdem ein Technologiemanagement-Team ein, welches Technologie-Trends, wie z.B. „Circular Economy“ oder moderne Möglichkeiten des Recyclings im Vorfeld untersucht und analysiert, sodass wir künftig auf ein fundiertes Wissen zu diesen Themen zurückgreifen können
- + Als zukünftiger Wettbewerbsfaktor für Lieferanten wird der Nachweis des CO<sub>2</sub>-Footprint der Produkte gelten; der ACO<sub>2</sub>-Calc ermittelt mit wenig Aufwand eine genaue und transparente CO<sub>2</sub>-Angabe der ARNOLD Verbindungselemente bereits während der Artikelanlage
- + Darüber hinaus wird geprüft, inwiefern ARNOLD in der Lage ist, diesen CO<sub>2</sub>-Wert je Verbindungselement zu reduzieren





# Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

## Leitsatz 9: Finanzentscheidungen

„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Szenario-Technik hat sich in Zeiten der Pandemie als wichtiges Element erwiesen; sie wurde entsprechend weiterentwickelt; Ziel ist es, bestmöglich auf neue Situationen reagieren zu können, z. B. Marktveränderungen, Lieferkettenunterbrechungen, Probleme bei der Material- und Personalverfügbarkeit
- ⊕ Die ARNOLD-Finanzplanung ist im Rahmen der mittelfristigen Umsatz- und Personalplanung auf zehn Jahre hinaus berechnet und nachvollziehbar ausgelegt
- ⊕ Klare Regelungen in Bezug auf Investitionsprozesse und Finanzbefugnisse von Mitarbeitenden wurden im zentralen Managementsystem verankert

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Neue Templates wurden entwickelt und implementiert, um trotz Volatilität strukturiert agieren zu

können; Kennzahlen und Ziele lassen sich kurzfristig an neue Voraussetzungen anpassen

- ⊕ Rein kapazitätserhöhende Investitionen werden hinterfragt, strategisch wichtige und nachhaltige weiterverfolgt
- ⊕ Trotz schwierigster Bedingungen auf dem Weltmarkt und in der Automobilindustrie waren wir in der Lage, einen positiven Jahresüberschuss zu erwirtschaften

## AUSBLICK

- ⊕ Neu aufgebaute Templates werden uns auch weiterhin flexibel halten – nicht zuletzt für neue Wachstumsphasen und Nachfragespitzen; insgesamt wird die Skalierbarkeit bei ARNOLD deutlich erhöht; auch die mittel- und langfristige Unternehmensplanung wird effektiv unterstützt
- ⊕ Aufgrund wachsender Herausforderungen durch Internationalisierung werden permanente Marktbeobachtung und die regelmäßige Überprüfung der mittelfristigen Umsatz- und Personalplanung an Bedeutung gewinnen; darauf stellen wir uns konsequent ein



SDG 8

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

## Leitsatz 10: Anti-Korruption

↳ „Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ 2020 führten wir Compliance-Schulungen in ein digitales Lern-Management-System ein, um neue Inhalte und Updates zu gesetzlichen Änderungen oder gesellschaftlichen Standards komfortabel und effizient zu vermitteln; diese haben wir fortgeführt und darüber hinaus weiter ausgebaut; Themenfokus in diesem Jahr war die IT-Compliance, Zuordnung und Schutz von Informationen und Clean-Desk-Regeln
- ⊕ Im Rahmen des Datenschutzes haben wir die notwendigen Maßnahmen dafür getroffen, dass keine Informationen über Geschäftspartner und Partnerrinnen und Geschäftsinhalte an unbefugte Dritte weitergegeben werden
- ⊕ Die Finanzbefugnisse aller Mitarbeitenden wurden konkret definiert; außerdem haben wir durch die Einführung des Mehraugenprinzips bei wichtigen Entscheidungen Vorkehrungen zur Verhinderung von Korruption getroffen
- ⊕ Wir achten auf die strikte Einhaltung der gesetzlichen und konzernweiten Compliance-Vorgaben sowie der individuellen Richtlinien unserer Geschäftspartner; zudem arbeiten wir die Hinweise zu Compliance-Verstößen strukturiert und ausführlich auf, um mögliche Verstöße bereits im Vorfeld zu verhindern
- ⊕ Führungskräfte und Mitarbeitende, bei denen Schu-



SDG 10

Weniger  
Ungleichheiten



SDG 16

Frieden, Gerechtigkeit  
und starke Institutionen

lungen ausstehen, sprechen wir gezielt und persönlich an; so wollen wir die Relevanz für dieses Thema unterstreichen

- ⊕ Seit der Implementierung des [neuen Gesetzes](#) zum Schutz von hinweisgebenden Personen ist ARNOLD gesetzlich verpflichtet, sogenannte Whistleblower zu schützen und die Möglichkeit zu bieten, anonyme Meldungen zu tätigen; die bereits seit Jahren existierende konzernweite und anonyme Whistleblower-Hotline von ARNOLD erfüllte diese Vorgaben, lange bevor die gesetzliche Verpflichtung in Kraft trat

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Mit Wirkung zum 01. April 2023 wurde unser IT-Compliance Specialist, als separater Informations-sicherheitsbeauftragter für ARNOLD seine Tätigkeit aufnehmen; unter seinen Tätigkeitsbereich fallen Aufgaben wie die Planung, der Aufbau sowie die Instandhaltung und Dokumentation des ISMS-Regelwerks; er bildet dabei die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen der Informationssicherheit
- ⊕ Jede ARNOLD-Führungskraft ist in der Lage, die Schulungsquote seiner Mitarbeitenden einfach und transparent zu überprüfen und die Mitarbeitenden wirksam zur Teilnahme an Schulungen zu motivieren; die Mitarbeitenden werden für die Thematik „Anti-Korruption“ stärker sensibilisiert
- ⊕ In Notfallübungen bereiten wir unsere Mitarbeitenden auf Hackerangriffe vor; basierend auf der Auswertung der Übungen treffen wir Entscheidungen bezüglich der Systeme, die notwendig sind, um unsere Handlungsfähigkeit sicherzustellen
- ⊕ Wir ermöglichen eine einfache und schnelle Meldung verdächtiger Mails über einen Meldebutton
- ⊕ Wir implementierten die verpflichtende Compliance-Schulung „IT- und Legal Compliance“ für alle Mitarbeitenden und führen sie außerdem als festen Bestandteil des Einarbeitungsplans für neue Mitarbeitende ein
- ⊕ Wir konnten große Erfolge in der Prävention von Korruptionsfällen verbuchen: von ca. 15 Anfragen gab es nur zwei Verdachtsfälle, die bei einer näheren Überprüfung schlussendlich nicht sanktioniert werden mussten
- ⊕ Auch der Würth-Konzern hat mit den Themen Anti-Korruption und Compliance ein umfassendes Risikomanagement implementiert und führt darüber hinaus ein „Risk-Universe“, in welchem alle potentiellen Risiken gesammelt werden
- ⊕ Durch die Implementierung eines Compliance Management Systems stellen wir sicher, dass die von Gesetzen und Vorschriften definierten Bereiche und Führungskräfte automatisch über Ergänzungen und



Erneuerungen informiert werden; hierunter fällt z.B. die automatische Benachrichtigung über Änderungen, Erneuerungen oder Ergänzungen

- ⊕ Für mehr Sicherheit in der IT wurden konzernweite Sicherheitsvorgaben eingeführt, die bei der Vergabe eines Passwortes zu beachten sind
- ⊕ Alle Mitarbeitenden haben einen Zugang zum LMS; hierfür sind Lerninseln an allen Standorten eingerichtet worden, an denen alle Mitarbeitenden eine Pflichtschulung absolvieren müssen, um das Prüfzertifikat zu erlangen

## AUSBLICK

- ⊕ Die Lern-Infrastruktur wird weiter ausgebaut; zusätzliche Inhalte sind in Arbeit und werden ausgerollt – insbesondere im Bereich der IT- und Datensicherheit; Ziel ist es, eine Schulungsquote von 100 % bei allen relevanten Mitarbeitenden zu erreichen
- ⊕ Verpflichtende jährliche Mitarbeitenden-Schulung durch Führungskräfte zum Thema Datenschutz und -sicherheit; hier nutzen wir den Informationsfluss von unten nach oben, um Informationen zu streuen
- ⊕ Der „Code of Compliance“ wird zum Zwecke einer besseren Verständlichkeit unserer Stakeholder kontinuierlich überarbeitet und aktualisiert
- ⊕ Wir führen Compliance-Schulungen in regelmäßigen Abständen für das mittlere bis Top-Management ein, um neue Konzerninformationen, aktuelle Compliance-Vorfälle und entsprechende Vorgehensweisen

zu präsentieren; das Management soll im Folgenden motiviert werden die erlernten Informationen an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben

- ⊕ Wir führen eine Analyse der Anforderungen des „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ durch und wollen im nächsten Schritt entsprechende Maßnahmen ableiten und umsetzen; hierbei handelt es sich um Compliance-Regeln im Unternehmen und in der Lieferkette, insbesondere hinsichtlich der Menschenrechte; das „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ wird zwar erst ab 2024 verpflichtend in Kraft treten, wir wollen jedoch frühzeitig und proaktiv handeln mit dem Ziel den gesetzlichen Entwicklungen aus Eigenverantwortung vorzukommen
- ⊕ Es soll ein konzernweites Netzwerk errichtet werden, das dem Austausch und der gemeinsamen Unterstützung zum Thema „IT-Security“ zugutekommen soll

# Regional value



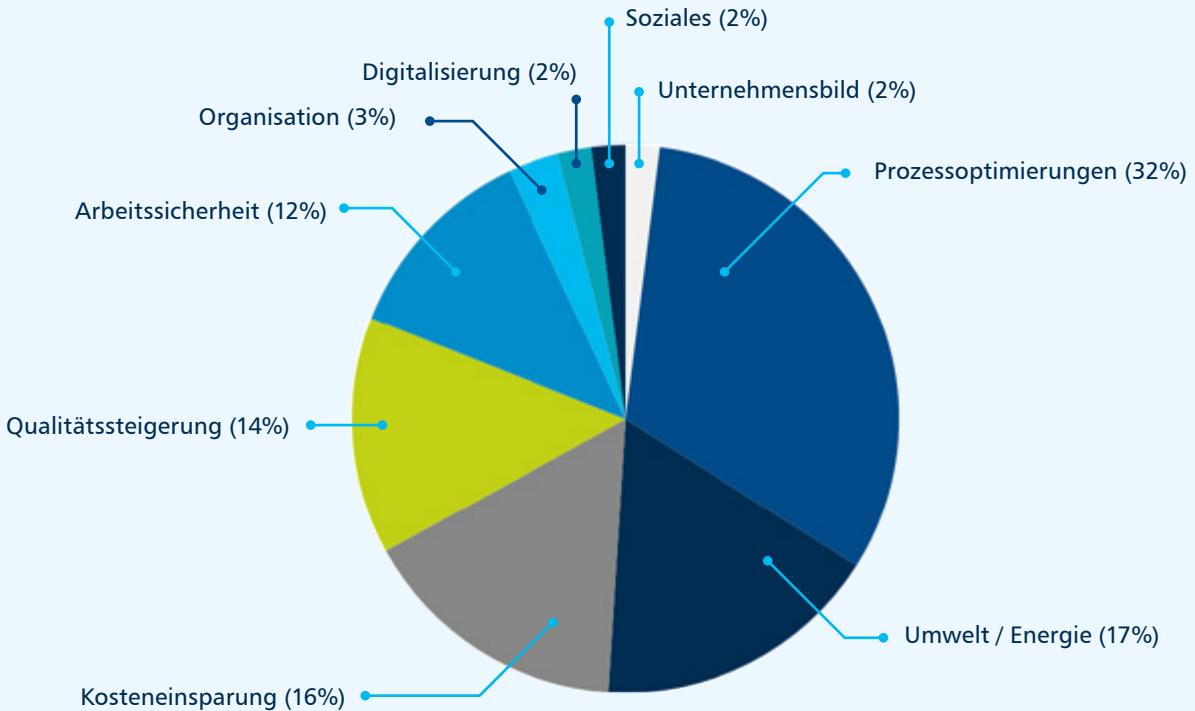
## Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

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

## MEASURES AND ACTIVITIES

- + IDEEplus – unser innerbetriebliches Vorschlagswesen – aktiviert die Innovationskraft der ARNOLD-Mitarbeitenden im Hinblick auf eine bessere Ressourcennutzung und sorgt wirksam für Umdenk-Anreize; die Bearbeitung der Vorschläge erfolgt durch eine hauptamtliche Mitarbeiterin
- + Regelmäßige Produktivitäts-Workshops führten zu einer stetigen Leistungssteigerung in allen Bereichen
- + Mithilfe eines umfassenden Beauftragungswesens (Sicherheit, Gesundheit, Anti-Korruption und mehr) arbeiten wir daran, die Situation in verschiedenen Bereichen zu prüfen und zu optimieren; für alle Bereiche wurden entsprechende Personen geschult und im Anschluss beauftragt
- + Durch die Aktion A-Bike ermöglichen wir jedem Mitarbeitenden das Leasen eines Fahrrads, um somit

## Vorschlagsthemen 2023



emissionsfrei zur Arbeit zu kommen

- + Im Rahmen unseres "Kunden- und Lieferantentags" wurde durch einen integrierten "Walk of Innovation" den teilnehmenden Personen Anreize zum Umdenken in Bezug auf nachhaltiges Verhalten und Ressourcennutzung gegeben; teilgenommen haben insgesamt 150 Personen und es gab zehn Stationen "Anreize zum Umdenken"
- + Durchführung von analogen und digitalen Schulungsveranstaltungen zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung; insgesamt haben ca. 560 Personen teilgenommen

## RESULTS AND PERFORMANCE

- + Im Management-Team Nachhaltigkeit findet ein regelmäßiger Austausch statt
- + Im Rahmen der Aktion IDEEplus wurden insgesamt 192 Ideen eingereicht; davon haben wir 78 % umgesetzt
- + Wir involvierten alle Beauftragten in der Planung des neuen Standorts in Rauhbusch, um jegliche Anforderungen der verschiedenen Bereiche (z.B. Arbeitssicherheit, Umweltschutz, etc.) miteinfließen zu lassen und entsprechend zu berücksichtigen
- + Die IDEEplus-Aktion im Jahr 2023 umfasste Aktionen zum Thema E-Mobility im Fuhrpark, Ladeinfrastruktur an allen Standorten (weitere Infos siehe Leitsatz 5)



A-Bike" company bike leasing

## THE OUTLOOK

- + Im Rahmen der Initiative „Wir für Hohenlohe“ wird der ARNOLD-Nachhaltigkeitsgedanke deutlich zur Geltung kommen
- + Wir wollen den Grundsatz der CO<sub>2</sub>-Neutralität fest in die Nachhaltigkeitsstrategie von ARNOLD integrieren
- + Für eine flächendeckende Kommunikation des Themas Nachhaltigkeit planen wir eine spezifische Kampagne; damit wollen wir ein gemeinschaftliches Handeln der gesamten ARNOLD-Gruppe gewährleisten
- + Der konzernweite Austausch mit anderen Unternehmen soll inspirierend wirken und die gemeinsame Förderung von Nachhaltigkeitsthemen stärken

- + Spezifische Teams für verschiedene Umweltthemen werden unser ökologisches Engagement noch effektiver machen und darüber hinaus proaktiv bearbeiten
- + Unser Engagement für das Projekt „Klasse 2000“ führen wir auch im nächsten Jahr fort

# 7. Unser WIN!-Projekt: Bildung für nachhaltige Entwicklung und Mobilität

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag  
für die Region.

---

## DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

ARNOLD UMFORMTECHNIK hat die Patenschaft für Mobilitätswege übernommen, die durch die Gemarkung Ernsbach führen – im Detail für die Wasser-, Rad- und Wanderwege. Neben der fortlaufenden Pflege des Fischgewässers möchten wir durch die Gründung eines Nachhaltigkeitspfads mit mehreren Stationen, die entlang der Wege installiert werden, über Nachhaltigkeitsprojekte informieren (z. B. Nutzung von Wasser- und Sonnenenergie), um die Besuchenden für den Nachhaltigkeitsgedanken zu sensibilisieren. Dieses Projekt wird in Abstimmung mit der Gemeinde Forchtenberg durchgeführt.

Seit 2018 beteiligen wir uns außerdem im Rahmen

eines Gemeinschaftsprojekts, initiiert vom Verein „Förderer des Schrauben- und Befestigungsclusters Hohenlohe e. V.“, an der Errichtung eines Museums, das die Entwicklung unserer Branche in Hohenlohe darstellen soll.

Das Museum „Kocherwerk – Haus der Verbindungstechnik“ im alten Mühlengebäude mit Shedhalle in Forchtenberg-Ernsbach (hier produzierte ARNOLD vor über 125 Jahren die ersten industriell gefertigten Schrauben in Hohenlohe) wird auf 400 qm Fläche Industriegeschichte erlebbar machen.

## ART UND UMFANG DER UNTERSTÜZUNG

Die Mitglieder der Betriebssportgruppe „Fischen“

kümmern sich um den Erhalt der Fischgewässer. Darüber hinaus stellt ARNOLD durch den umweltgerechten Ausbau des Betriebsgeländes das harmonische Miteinander von Industrie und Umwelt sicher. Zusätzlich ermöglichen wir den Aufbau und die Pflege der Stationen des geplanten Nachhaltigkeitspfads. Das Museumsprojekt unterstützen wir auch nach Fertigstellung beratend, personell und finanziell.

Die Unterstützungssumme, die 2023 für unser Projekt von der Unternehmensleitung zur Verfügung gestellt wurde, betrug:

- ⊕ Kosten des Kocherwerks betrugen insgesamt 125.452 €

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Kocherwerk – im jetzigen Museum „Haus der Verbindungstechnik“ – durften wir im Jahr 2023 laut Besucherstatistik 29.346 Besucher begrüßen.

Das „Haus der Verbindungstechnik“ nimmt eine zentrale Rolle in der Außendarstellung ARNOLDS ein. Es zeigt in der Rolle eines Denkmals die Entwicklung der Schrauben- und der Verbindungscluster-Industrie in ihren Anfängen bis heute.

Wir nutzen das „Haus der Verbindungstechnik“ als Veranstaltungsort für unsere Kunden, Schulen, unsere Mitarbeitenden und vieles mehr.

Zu weiteren Erfolgen zählen wir die Einsparung von CO<sub>2</sub> durch unser hauseigenes Wasserkraftwerk. Im Jahr 2023 konnten wir ganze 334,86 t CO<sub>2</sub>e einsparen.

Ebenso erzeugten wir durch das Wasserkraftwerk Strom: im Jahr 2023 betrug der Output 894.288 kWh.

## AUSBlick

Wir werden uns weiterhin für die Pflege des Kochers einsetzen und Säuberungen des Ufers durchführen.

Das Kocherwerk wird künftig durch den Verein der "Förderer des Schrauben und Verbindungscluster Hohenlohe e.V." betrieben.





---

**Museum „Kocherwerk  
– Haus der Verbindungstechnik“**  
die Wurzeln der  
Verbindungselementeindustrie in  
Hohenlohe

# 8. Zahlen, Daten & Fakten

## Nachhaltigkeitsperformance 2023

### Basisbericht

#### Nachhaltigkeit quantifizieren

Hier finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Kennzahlen und Daten, die unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit dokumentieren.

Jede dieser Zahlen repräsentiert die Erfolge und Bemühungen unseres Unternehmens, ökologisch verantwortungsvoll und sozial gerecht zu handeln.

Alle Daten sind auf einen Tag bezogen, um die Auswirkungen unserer Maßnahmen im Alltag zu verdeutlichen.

Die Kennzahlen bieten außerdem einen transparenten und quantifizierbaren Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und ermöglichen es uns, unsere Fortschritte und Herausforderungen auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Zukunft präzise zu kommunizieren.

Auf den Folgeseiten finden Sie außerdem die tabellarische Darstellung unserer Datenbasis zu den Themen Corporate Governance, Rohstoffe und Ressourcen, Sozial- und Umweltstandards sowie die Auflistung unserer Prozess- und Qualitätsmanagementsysteme im Jahr 2023.

Auch hier versuchen wir Fakten greifbar zu machen, indem wir die Jahre 2022 und 2023 gegenüberstellen und unsere Entwicklung in verschiedenen Bereichen aus dem direkten Vergleich ableiten.

Alle Angaben sind Durchschnittswerte ( $\varnothing$ ), die von den Jahresgesamtmengen aus der Datenbasis 2023 von 365 Tagen auf 1 Tag/Jahr heruntergerechnet wurden.

**9,7 t**

CO<sub>2</sub>e-Emissionen

wurden am Tag ausgestoßen (Scope 1+2)

**3,0 kg**

CO<sub>2</sub>e-Emissionen

wurden am Tag pro Mitarbeitende ausgestoßen (Scope 1+2)

**15,1 g**

CO<sub>2</sub>e-Emissionen

wurden pro € ausgestoßen (Scope 1+2)

**3,7 MWh**

wurden durch Photovoltaikanlagen pro Tag erzeugt und genutzt

**0,3**

Mitarbeitende

wurden am Tag neu eingestellt

**210 kWh**

Strom

flossen am Tag in Elektrofahrzeuge

**850 l**

Benzin und Diesel  
wurden täglich getankt

**1,6 t**

Verpackungsmaterialien  
wurden am Tag eingesetzt

**12,1 t**

Abfälle (Ressourcen)  
fielen am Tag an

**5,6 m<sup>3</sup>**

Wasser  
wurden am Tag verbraucht

**33.515 kWh**

an Wärmeenergie  
wurden am Tag benötigt

**89,6 MWh**

Strom  
wurde am Tag verbraucht

**644.144 €**

Umsatz  
wurde am Tag erwirtschaftet



# Datenbasis Corporate Governance

## Mitarbeitende und Diversität

Vielfalt der Belegschaft & Mitarbeitende nach Geschlecht

	2023	2022
Mitarbeitende gesamt	1.180	1.122
Davon männlich	962	941
Davon weiblich	218	181
Davon divers	0	0

Vielfalt in Leitungsorganen & Anteil der Führungskräfte

	2023	2022
Führungskräfte gesamt	148	151
Davon männlich	140	143
Davon weiblich	8	8
Davon divers	0	0

Vielfalt der Neueinstellungen

	2023	2022
Neueinstellungen gesamt	95	92
Davon männlich	61	67
Davon weiblich	34	25
Davon divers	0	0

Vielzahl der Teilzeitbeschäftigen

	2023	2022
Teilzeitbeschäftigte gesamt	114	43
Davon männlich	28	4
Davon weiblich	86	39
Davon divers	0	0

# Datenbasis Rohstoffe und Ressourcen

## Verpackungen und natürliche Ressourcen

Verpackungsmaterialien\*

	2023 (t)	2022 (t)
Glas	0	0
Papier, Pappe, Karton	185,560	326,100
Eisenmetalle	0	0
Aluminium	0	0
Kunststoffe	86,17	60,400
Sonstige Verbundstoffe	0	0
Textile Stoffe	0	0
Holz	294,3	208,569
Gesamtgewicht	566,03	550,69

Wasser

	2023 (l)	2022 (l)
Wasserentnahme	20.007.000	25.109.000
Wasserrückführung	17.947.000	23.100.280
Wasserverbrauch	2.060.000	2.008.720



# Datenbasis Sozial- und Umweltstandards

## Soziale Standards

### Arbeits- & Gesundheitsschutz

	2023	2022
Gesundheitsquote %	92,26	91,45
Meldepflichtige Unfälle (Anzahl)	27	28
Unfallbedingte Ausfalltage	290	186

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Mitarbeitende in Elternzeit

	2023	2022
Mitarbeitende in Elternzeit gesamt	40	76
Davon männlich	26	46
Davon weiblich	14	30
Davon divers	0	0

### Prozess- und Qualitätsmanagementsysteme 2023

- ↳ standardisiertes Qualitätsmanagementsystem **zertifiziert nach ISO 9001**
- ↳ standardisiertes Umweltmanagementsystem **zertifiziert nach ISO 14001**
- ↳ standardisiertes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzsystem **zertifiziert nach ISO 45001**
- ↳ standardisiertes Energiemanagementsystem **zertifiziert nach ISO 50001**

# 9. Nichtfinanzielle Erklärung

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen legen wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU folgende nicht-finanzielle Informationen offen:

## Geschäftsmodell

↳ Unser Geschäftsmodell ist in Kapitel 1 dieses Berichts dargelegt.

## KONZEPTE UND ERGEBNISSE

↳ Unsere Nachhaltigkeitskonzepte und -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen sind ausführlich in Kapitel 5 („Schwerpunktthemen“) und Kapitel 6 dieses Berichts dargestellt.

## PRÜFPROZESSE („DUE-DILIGENCE-PROZESSE“)

↳ Wir haben folgende Prozesse etabliert, um Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu prüfen und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu überwachen.

## Vorhandene Prüfprozesse

Themen	Prüfprozesse
Menschenrechte	Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Achtung und Schutz der Menschenrechte“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere Corporate Social Responsibility-Richtlinien (CSR) integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitende fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.
Sozial- & Arbeitnehmerbelange	Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Sozial- und Arbeitnehmerbelange“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitende fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

<b>Umweltbelange</b>	Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Umweltbelange“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeitende kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitende fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.
<b>Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption</b>	Im Rahmen des jährlich stattfindenden Sicherheitsaudits haben wir alle Maßnahmen und Richtlinien überprüft. Vorhandene Optimierungspotenziale wurden umgesetzt. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Themen „nachhaltige und faire Finanzen“ und „Anti-Korruption“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeitende kommuniziert. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeitenden eine separate Pflichtschulung mit Zertifikatsnachweis durchlaufen und sich per Unterschrift dazu verpflichten, die Grundsätze einzuhalten. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitende fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

## RISIKEN UND DEREN HANDHABUNG

Der vorausschauende und verantwortungsvolle Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, diese Risiken zu bewältigen.

# Reflektion möglicher Risiken und deren Handhabung

Themen	Prüfprozesse
Menschenrechte	<p><b>Generelle Maßnahmen siehe Leitsatz 1.</b></p> <p>Beispielhaftes Risiko: Obwohl die Wahrung der Menschenrechte in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Diskriminierung. Handhabung: Im Rahmen der jährlichen Standardschulung werden sämtliche Mitarbeitenden über das Thema „Menschenrechte“ informiert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitenden fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>
Sozial- & Arbeitnehmerbelange	<p><b>Generelle Maßnahmen siehe Leitsatz 2.</b></p> <p>Beispielhaftes Risiko: Obwohl der Schutz des Wohlbefindens der Mitarbeitenden in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Problemen in diesem Bereich.</p> <p>Handhabung: Im Rahmen der jährlichen Standardschulung werden sämtliche Mitarbeitende über das Thema „Sozial- und Arbeitnehmerbelange“ informiert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitende fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>
Umweltbelange	<p><b>Generelle Maßnahmen siehe Leitsätze 4, 5 und 6.</b></p> <p>Beispielhaftes Risiko: Obwohl der Umweltschutz in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Problemen in diesem Bereich.</p> <p>Handhabung: Durch die Installation eines SHE-Managers haben wir alle Maßnahmen in diesem Bereich zusammengeführt. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitende fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>

<b>Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption</b>	<p><b>Generelle Maßnahmen siehe Leitsätze 9 und 10.</b></p> <p>Beispielhaftes Risiko: Obwohl die Prinzipien „Nachhaltige und faire Finanzen“ sowie „Anti-Korruption“ in die Unternehmenspolitik integriert sind, kommt es zu Korruptionsfällen.</p> <p>Handhabung: Durch die Installation eines Compliance-Beauftragten haben wir unsere Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung gebündelt und neu aufgestellt. Im Rahmen des jährlich stattfindenden Sicherheitsaudits haben wir alle Maßnahmen und Richtlinien überprüft. Vorhandene Optimierungspotenziale wurden umgesetzt. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweilige Führungskraft etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeitende-Befragungen haben die Mitarbeitenden Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeitende fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>
--	---

# 10. Klimaschutz

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen richten wir zusätzlich einen besonderen Fokus auf den unternehmerischen Klimaschutz. Unser Ziel ist es, die Treibhausgas-Emissionen (THG) und den Energieverbrauch im Unternehmen zu senken.

## Daten im Überblick

- Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2018	2021	2022	2023
	THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e			
Direkte THG-Emissionen Scope 1	2.674	4.121	3.784	3.517
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	8.354	0	0	26*
Andere indirekte Emissionen Scope 3	97.114	84.222	76.595	in Erstellung

\*Unser eingekaufter Strom ist aus nachweislich regenerativer Quelle. Emissionen in Scope 2 kommen ausschließlich durch das Aufladen von Elektroautos unserer Fahrzeugflotte außerhalb des Unternehmens an öffentlichen bzw. privaten Ladesäulen zustande. Dadurch können wir keinen 100% sicheren Bezug aus regenerativem Ursprung garantieren.

## UNSERE AUSGANGSSITUATION

Die Umweltbelastung auf allen Ebenen verringern: Das ist – wie unter anderem unser Berichtsschwerpunkt „Energie und Emissionen“ zeigt – ein fundamentales Anliegen der ARNOLD-Unternehmensstrategie. Dabei gewinnen insbesondere die Themen „Klimaschutz“ und „Klimaneutralität“ bei uns und unseren Kunden immer mehr an Bedeutung.

Um unser Handeln für den Klimaschutz mit zuverlässigen Daten zu untermauern, haben wir begonnen regelmäßige CO<sub>2</sub>-Bilanzen zu erstellen. Die erste davon entstand 2020 (für das Jahr 2018) in Zusammenarbeit

mit der KlimAktiv Consulting GmbH. Ab 2022 erstellen wir diese Bilanzen jährlich.

Dabei werden auf Basis des Green House Gas Protocols Daten für alle drei relevanten Scopes (vorgelagerte Aktivitäten, unternehmensinterne Aktivitäten und nachgelagerte Aktivitäten) ermittelt. Das bedeutet: Die gesamte Wertschöpfungskette wird untersucht und hinsichtlich des Energiebedarfs und -verbrauchs sowie möglichen Optimierungspotenzialen analysiert.

Die Daten für Scope 3 (vorgelagerte Aktivitäten) werden

soweit möglich als Primärdatenerhebung erfasst. Wo dies nicht möglich ist, wird auf am Markt vorhandene und durch Klimaktiv Consulting GmbH verifizierte, Sekundärdaten zurückgegriffen.

Mit der detaillierten CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Jahr 2018 wurde unser erstes Ziel erreicht: eine Datenbasis für systematische Klimaschutzschritte zu schaffen. Der Bericht dient als Grundlage dafür, zukünftige Entwicklungen anhand einer definierten Datenbasis darzustellen und dann mit den jährlich neu erhobenen Zahlen zu vergleichen und explizite Ziele für eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen in der Zukunft festzulegen.

Im nächsten Schritt wollen wir explizite THG-Reduktionsziele beginnend mit dem Jahr 2024 festlegen, um die Ressourcen- und Energienutzung langfristig und dauerhaft zu optimieren und zu reduzieren (siehe hierzu Leitsatz 5).

Reduktionsziele sollen hierbei in CO<sub>2</sub>e-Tonnen festgelegt und in Relation zur THG-Ausgangsbilanz sowie der jeweiligen Vorjahresbilanz gesetzt werden (siehe hierzu obenstehende Tabelle). Weiterhin unterteilen wir unsere Erfassungsbereiche in Scope 1 (direkte THG-Emissionen) und Scope 2 (indirekte THG-Emissionen) und Scope 3 (vorgelagerte Aktivitäten). Wir definieren einen Zeithorizont zur Zielerreichung sowie gegebenenfalls Zwischenziele und einen Zielerreichungsgrad.

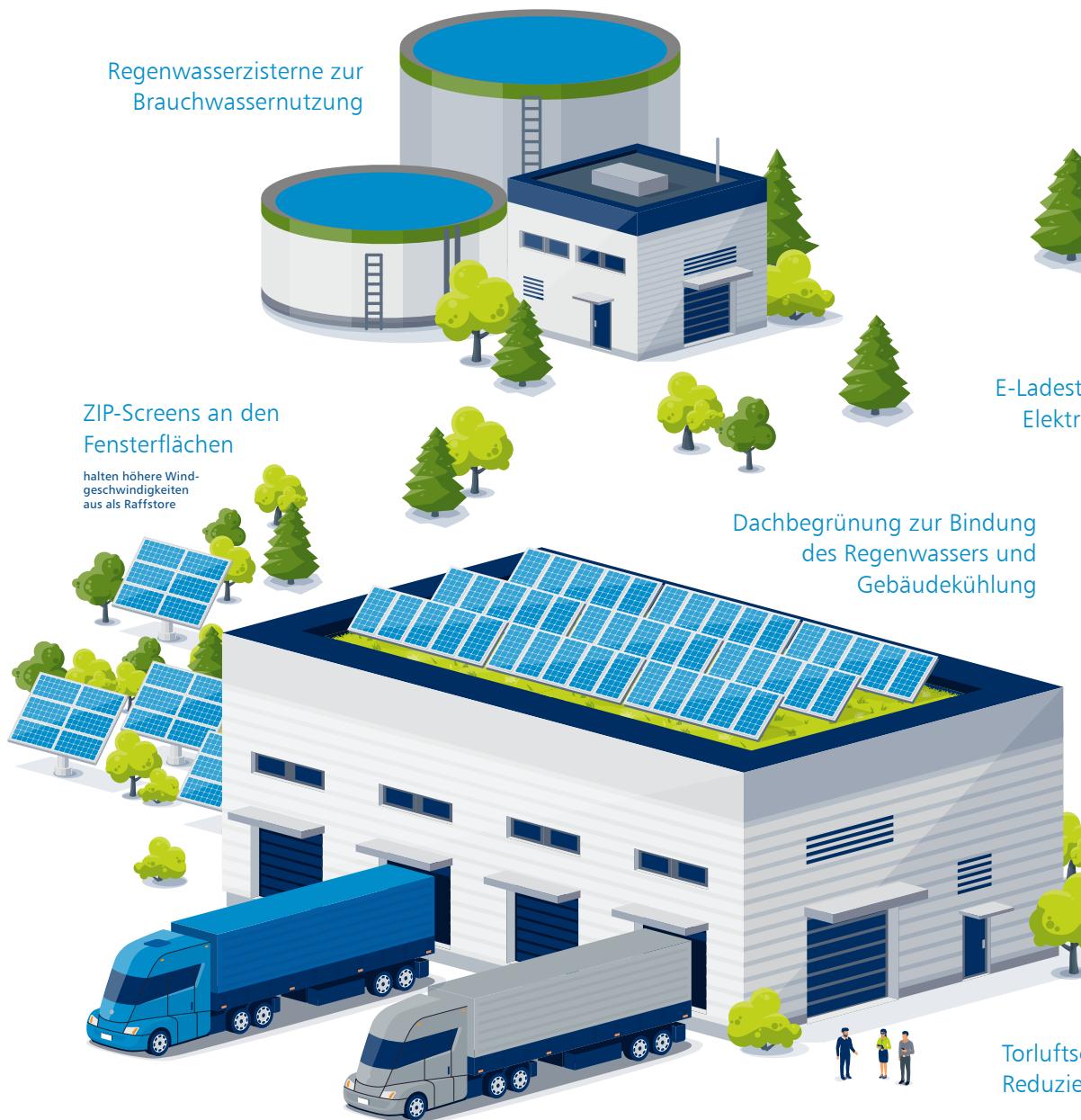
#### Standort Rauhbusch

Am 12. Dezember 2023 fand die Einweihungsfeier des neuen Standortes statt. Das Thema Nachhaltigkeit stand beim Bau besonders im Vordergrund.





Maßnahmen zur Nachhaltigkeit  
am Standort Rauhbusch



**115 kWp**  
Nachhaltige Stromerzeugung



**72%**  
Energieeffiziente Gebäudehülle nach BEG 40 Standard

Reduktion Primärenergiebedarf um 72% gegenüber Mindestanforderung

Torluftschleier an LKW-Toren zur Reduzierung der Lüftungsverluste

PV-Anlage zur Erzeugung und Nutzung regenerativer Energien



Einsparpotential im Vergleich zu Leuchtstoffröhren  
**70%**  
Energieschonende LED-Beleuchtung

Wärmetauscher zur Abkühlung der Umgebungsluft



Regenerative Wärmeerzeugung durch Wärmepumpe

Bedarfsgerechnete Energieversorgung durch Bewegungsmelder

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN, ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Es galt den Status Quo hinsichtlich der Zielerreichung bzw. dem Zielerreichungsgrad ergriffener Maßnahmen zu identifizieren. Wie wurden Maßnahmen umgesetzt und inwieweit waren diese erfolgreich? In diesem Schritt wurden Barrieren erkannt und überwunden (siehe hierzu die Ergebnisse und Entwicklungen aus unserem Leitsatz 5).

Wir erstellten eine quantitative Darstellung der ganzheitlichen THG-Reduktion unterschieden nach den einzelnen Scopes oder nach den einzelnen Reduktionsergebnissen pro Maßnahme. So erfassten wir die Daten und schafften die Basis, um einen wichtigen Schritt auf die geplante Erstellung von Reduktionszielen zuzugehen.

Die Ergebnisse der einzelnen CO<sub>2</sub>e Bilanzen können der Tabelle auf Seite 34 entnommen werden.

Ab 2021 werden wir alle an unseren Standorten in Deutschland hergestellten Waren aus CO<sub>2</sub>-kompensierter Produktion anbieten. Dabei folgen wir dem Grundsatz von „Vermeidung und Reduktion geht vor Kompensation“. Die unvermeidbaren direkten Emissionen (Scope 1) werden durch ein Gold Standard Zertifikat kompensiert. Die indirekt bezogene Energie (Scope 2), die ARNOLD für den Unternehmensbetrieb benötigt, wird durch Herkunftsachweise (englisch: „Guarantees of Origin“) als Energie aus erneuerbaren Quellen ausgewiesen.

## AUSBLICK

Klimaschutz wird dauerhaft ein Schlüsselthema im Rahmen unseres Nachhaltigkeits-Engagements bleiben. Dies spiegelt sich in den Unternehmensaktivitäten von ARNOLD deutlich wider – durch eine Ausweitung der unter Leitsatz 5 dargestellten Maßnahmen und durch neue, speziell klimaschutzorientierte Strategien.

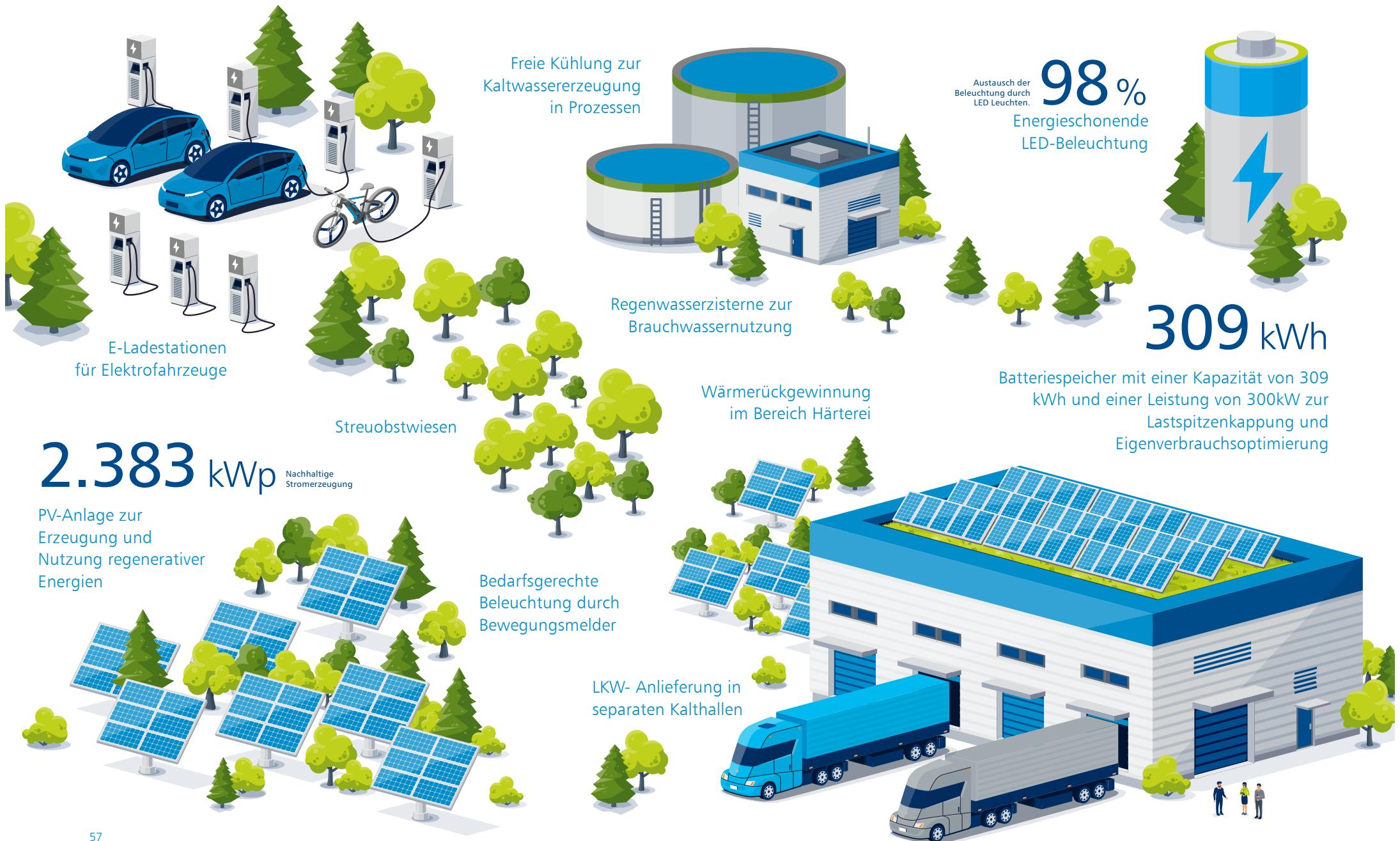
Wir wollen an unseren Klimaschutzzielen festhalten und mit Kontinuität an ihrer Umsetzung arbeiten. Dabei sollen konkrete Maßnahmen und Ziele formuliert werden. Dafür werden wir auch in 2024 eine CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Jahr 2023 erstellen. Genauso wollen wir noch nicht erreichte Ziele stärker in den Fokus rücken und nach neuen Maßnahmen suchen, die uns eine planmäßige und langfristige Zielerreichung ermöglichen.



---

#### Standort Dörzbach

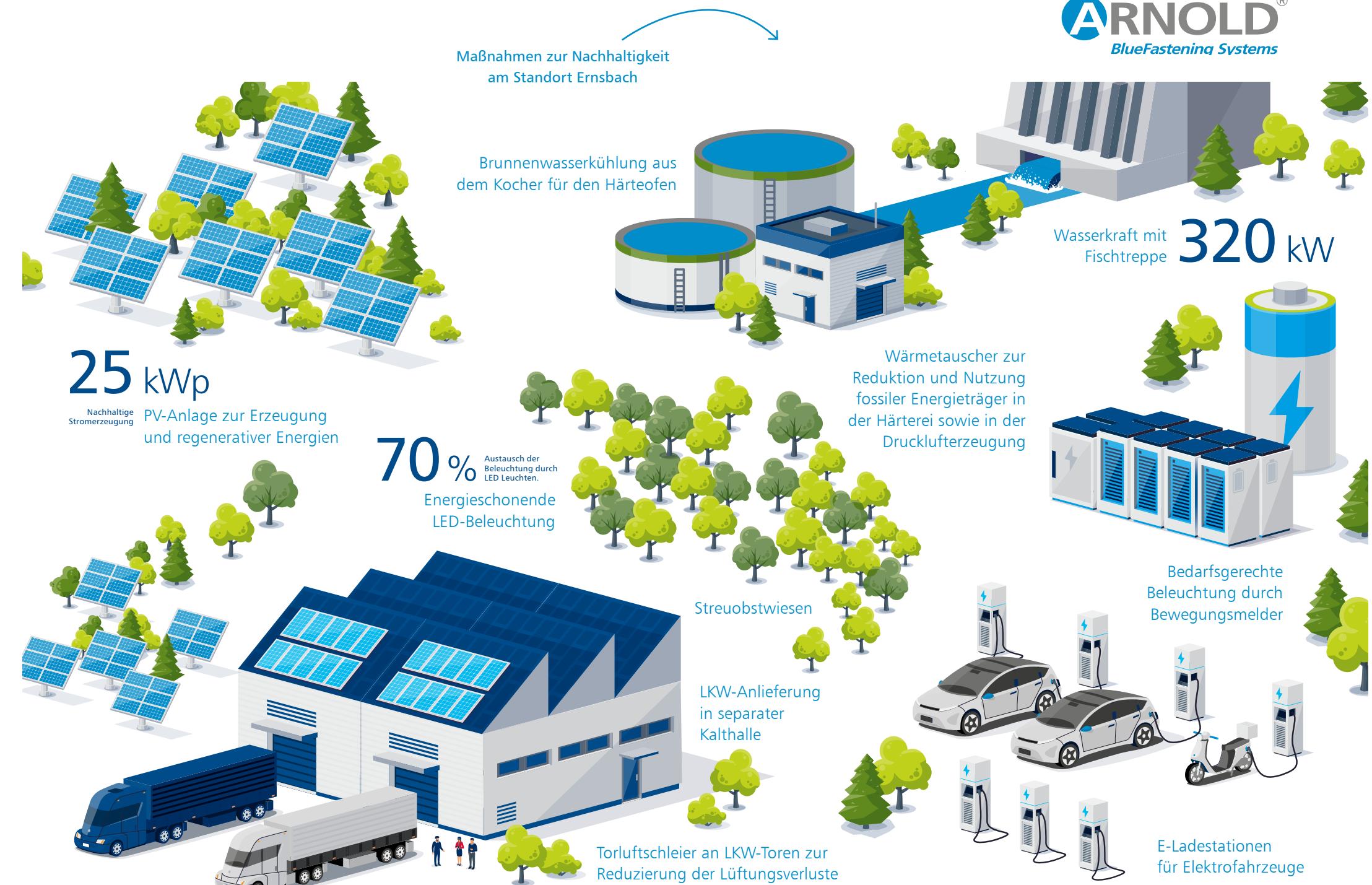
Auch am Standort in Dörzbach gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen.



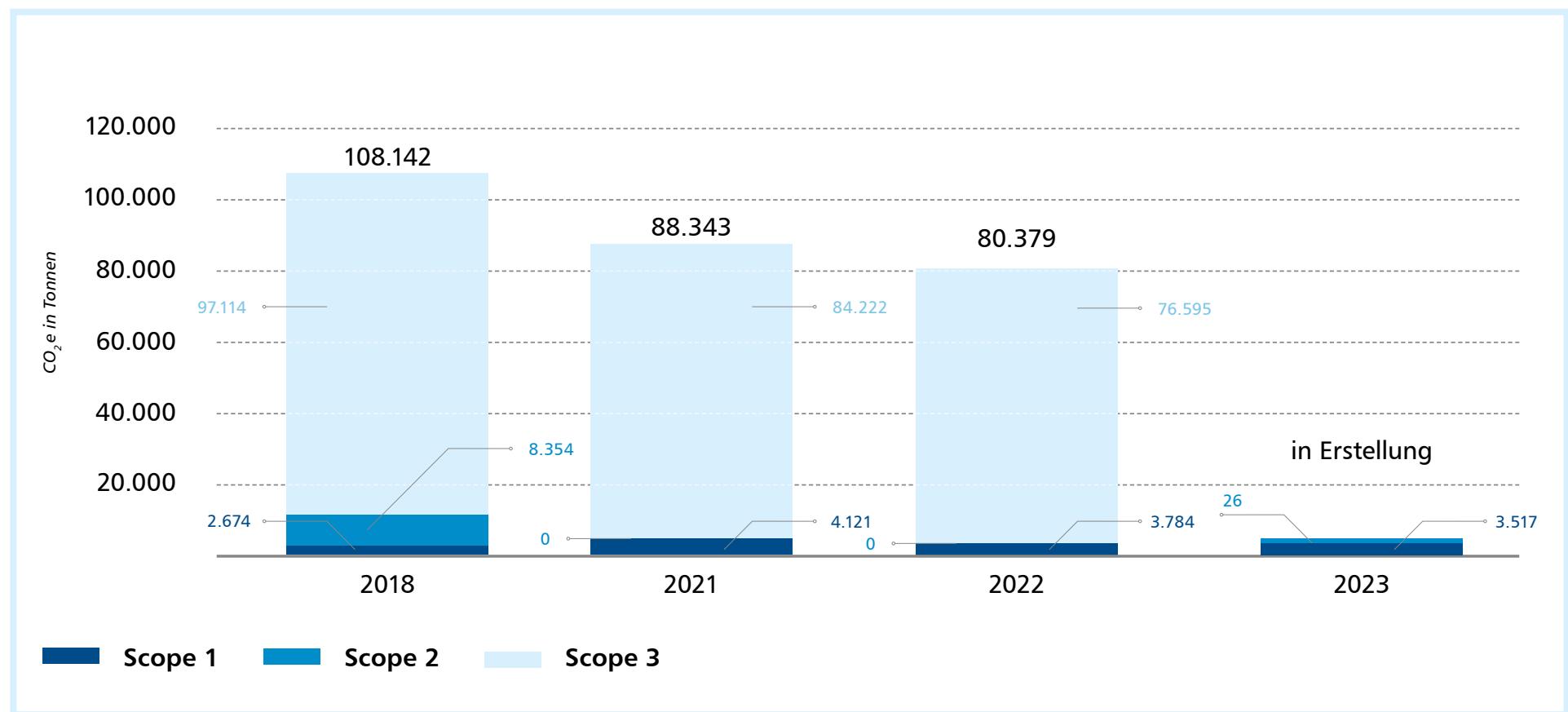
### Standort Ernsbach

Bereits bei der Gründung von ARNOLD im Jahr 1898 waren die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz von Bedeutung. Die erste Fabrik war in einer Mühle untergebracht und nutzte Wasserkraft zum Antrieb der Maschinen.





## UNSERE ZIELERREICHUNG



# 11. Kontaktinformationen

---

## Ansprechpartner

↳ Herr Michael Pult  
Director Marketing  
Tel.: +49 7947 821-170  
E-Mail: [michael.pult@arnold-fastening.com](mailto:michael.pult@arnold-fastening.com)

---

## Ansprechpartner

↳ Frau Marietta Höhr  
Marketing and Sustainability  
Tel.: 0175 6120336  
E-Mail: [marietta.hoehr@arnold-fastening.com](mailto:marietta.hoehr@arnold-fastening.com)

---

## Impressum

↳ Herausgegeben am 01.08.2024 von  
**ARNOLD UMFORMTECHNIK GmbH & Co. KG**  
Carl-Arnold-Str. 25  
74670 Forchtenberg-Ernsbach  
Telefon: +49 7947 821-0  
Fax: +49 7947 821-111  
E-Mail: [info@arnold-fastening.com](mailto:info@arnold-fastening.com)  
Internet: [www.arnold-fastening.com](http://www.arnold-fastening.com)



## Die ARNOLD GROUP

Immer dort, wo der Kunde uns braucht.

**ARNOLD – dieser Name steht international für effiziente und nachhaltige Verbindungssysteme auf höchstem Niveau.**

Auf der Basis des langjährigen Know-hows in der Produktion von intelligenten Verbindungselementen und hoch-komplexen Fließpressteilen hat sich die ARNOLD GROUP bereits seit mehreren Jahren zu einem umfassenden Anbieter und Entwicklungspartner von komplexen Verbindungssystemen entwickelt.

[www.arnold-fastening.com](http://www.arnold-fastening.com)

Mit der Positionierung „BlueFastening Systems“ wird diese Entwicklung unter einem einheitlichen Dach kontinuierlich weitergeführt. Engineering, Services, Verbindungs- und Funktionselemente sowie Zuführ- und Verarbeitungssysteme aus einer Hand – effizient, nachhaltig und international.

**ARNOLD UMFORMTECHNIK  
GmbH & Co. KG**  
Carl-Arnold-Straße 25  
74670 Forchtenberg-Ernsbach  
Deutschland  
T +49 7947 821-0  
F +49 7947 821-111



**ARNOLD UMFORMTECHNIK  
GmbH & Co. KG**  
Im Weitblick 1  
74670 Forchtenberg-Rauhbusch  
Deutschland  
T +49 7947 821-0  
F +49 7947 821-111



**ARNOLD UMFORMTECHNIK  
GmbH & Co. KG**  
Max-Planck-Straße 19  
74677 Dörzbach  
Deutschland  
T +49 7947 821-0  
F +49 7947 821-111



**ARNOLD FASTENING  
SYSTEMS Inc.**  
1873 Rochester Industrial Ct.  
Rochester Hills, MI 48309-3336  
USA  
T +1248 997-2000  
F +1248 475-9470



**ARNOLD FASTENERS  
(SHENYANG) Co., Ltd.**  
No. 119-2 Jianshe Road  
110122 Shenyang  
China  
T +86 24887 90633  
F +86 24887 90999



**ARNOLD®**  
*BlueFastening Systems*