

2025

 witzenmann

Nachhaltigkeits- bericht



Auf Kurs in Zeiten des Wandels

Liebe Leserinnen und Leser,

die wirtschaftliche Lage in Europa war im Jahr 2025 insgesamt angespannt. Geopolitische Unsicherheiten, schwaches Wachstum in wichtigen Märkten, anhaltende Inflationsrisiken sowie strukturelle Herausforderungen in zentralen Industrien prägen weiterhin ein Umfeld des Wandels. Für exportorientierte, industriell und automobil geprägte Unternehmen wie die Witzemann-Gruppe bedeutet das vor allem eines: hohe Volatilität und zunehmende Komplexität.

Vor diesem Hintergrund verändern sich die politischen und regulatorischen Rahmenbedingungen, insbesondere im Bereich Nachhaltigkeit, zunehmend. Die Stimmen, die eine Entlastung der Wirtschaft fordern, werden lauter. Initiativen wie das sogenannte Omnibus-Verfahren auf europäischer Ebene zielen darauf ab, bestehende Nachhaltigkeitsanforderungen zu vereinfachen und bürokratische Hürden zu reduzieren.

In der Praxis führen diese Entwicklungen für Unternehmen wie unseres jedoch weniger zu einer Entlastung als vielmehr zu veränderten Anforderungen. Neue und angepasste Vorgaben erhöhen die Komplexität und erfordern zusätzliche Abstimmungen sowie Anpassungen unserer Systeme. Hinzu kommen weitere Gesetze, wie beispielsweise die anstehende Ökodesign-Verordnung. Dank klarer Strukturen, etablierter Prozesse und einer gut aufgestellten Organisation sind wir jedoch in der Lage, diese Herausforderungen sicher und vorausschauend zu bewältigen.

Nach wie vor sehen wir uns mit hohen Erwartungen konfrontiert. Sowohl unsere Kunden als auch der Gesetzgeber stellen klare Anforderungen an Transparenz und Verantwortung. Diese bleiben anspruchsvoll und prägen unser tägliches Handeln.

Für uns bleibt nachhaltiges Wirtschaften jedoch weit mehr als eine Reaktion auf externe Vorgaben. Es ist eine grundlegende Voraussetzung für die langfristige Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Wer dauerhaft erfolgreich sein will, muss effizient mit knappen Ressourcen umgehen, Lieferketten resilient organisieren und unabhängiger in der Energieversorgung werden.

Daher haben wir auch im Berichtsjahr gezielt investiert – in effizientere Prozesse, nachhaltige Strukturen und moderne Arbeitswelten. Ein besonderer Meilenstein ist der Neubau unseres Headquartiers in Deutschland. Er steht beispielhaft für unseren Anspruch, zukunftsorientierte Arbeitsumgebungen mit höchsten Anforderungen an Effizienz, Nachhaltigkeit, Funktionalität und Identität zu verbinden.

Parallel dazu treiben wir die Transformation unserer Produktwelt konsequent voran. Im Mittelpunkt unserer strategischen Ausrichtung stehen Lösungen für eine dekarbonisierte Wirtschaft – von Komponenten für Wärmepumpen bis hin zu Systemen für das Thermomanagement von Batterien. Mit diesen Technologien leisten wir einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung und erschließen gleichzeitig neue Zukunftsmärkte.

Auch wenn die aktuellen wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen herausfordernd bleiben und das Thema Nachhaltigkeit zeitweise an Aufmerksamkeit verliert, ist für uns klar: Unser Kurs stimmt. Wir gehen den eingeschlagenen Weg konsequent weiter und entwickeln unser Unternehmen nachhaltig und resilient.

Mit diesem Bericht geben wir Ihnen Einblick in unsere Aktivitäten und Fortschritte im Jahr 2025. Wir laden Sie herzlich ein, diesen Weg gemeinsam mit uns weiterzugehen.

Viel Freude beim Lesen!

Herzlichst
Ihre Christine Wüst



Inhalt

1 Strategie und Management

- 1.1 Witzemann-Gruppe im Porträt
- 1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur
- 1.3 Initiativen und Verbände

2 Umwelt und Ressourcen

- 2.1 Managementansatz
- 2.2 Anpassung an den Klimawandel
- 2.3 Klimaschutz
- 2.4 Energieeffizienz
- 2.5 Material- und Rohstoffeffizienz
- 2.6 Umweltmanagement

3 Mitarbeitende und Gesellschaft

- 3.1 Managementansatz
- 3.2 Working at Witzemann
- 3.3 Arbeitsschutz und Gesundheit
- 3.4 Diversität und Chancengleichheit
- 3.5 Soziales Engagement

4 Governance und Nachhaltiges Wirtschaften

- 4.1 Managementansatz
- 4.2 Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette
- 4.3 Corporate Compliance
- 4.4 Nachhaltige Produkte und Lösungen
- 4.5 Kundenzufriedenheit

5 Kennzahlen

6 Indizes

- 6.1 GRI
- 6.2 ESRS
- 6.2 UN Global Compact

2025 auf einen Blick

Das Jahr 2025 war geprägt von wichtigen Meilensteinen für Nachhaltigkeit, Unternehmenskultur und Arbeitgeberattraktivität. Veranstaltungen setzten zusätzliche Impulse für Innovation, Transformation und Zukunftsgestaltung.



Richtfest für unser neues Stammhaus

Mit dem Richtfest unseres neuen Stammhauses im Pforzheimer Gewerbegebiet Buchbusch erreichte eines der wichtigsten Zukunftsprojekte der Witzemann-Gruppe einen wichtigen Meilenstein. Der Neubau „WI+“ steht für eine moderne, digital vernetzte und nachhaltige Produktion sowie für ein klares Bekenntnis zum Standort Pforzheim.



Start des Projekts „Incredible India“

Mit dem Projekt „Incredible India“ stärken wir unsere Präsenz im Wachstumsmarkt Indien. Am neuen Standort in Palur bei Chennai entsteht ein moderner Produktions- und Servicehub. Damit schaffen wir die Grundlage für weiteres Wachstum in einer der dynamischsten Wirtschaftsregionen der Welt.



Mind Change Award 2025 für Unternehmenskultur

Die Witzemann-Gruppe wurde 2025 mit dem Mind Change Award® in der Kategorie „Unternehmenskultur“ ausgezeichnet. Prämiiert wurde unser globales Train-the-Trainer-Programm. Es stärkt die Führungskräfteentwicklung weltweit und fördert ein gemeinsames Kulturverständnis innerhalb der Gruppe.



Paneldiskussion zu nachhaltigem Wirtschaften

Beim Kongress „Zukunft made in THE LÄND“ diskutierte Christine Wüst (CHRO) mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Wissenschaft über die Rolle des Klimaschutzes in der Unternehmensstrategie. Im Mittelpunkt standen Chancen und Perspektiven für Unternehmen im Wandel hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft.

2025

2026

Empowerment Summit 2025

Mit dem Empowerment Summit setzten wir ein starkes Zeichen für Frauenförderung und Chancengleichheit. Über 180 Teilnehmende diskutierten gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Gesellschaft über Vielfalt, Führung und Gleichstellung.



JobMotor 2025 – Auszeichnung für innovative Personalarbeit

Witzemann wurde beim Wettbewerb JobMotor 2025 für das Konzept „Mitarbeitende finden und binden – Fokus auf Frauen“ ausgezeichnet. Damit stärken wir gezielt Chancengleichheit sowie innovative Ansätze in der Personalgewinnung und -bindung.



(c) Philipp Kupfer

upGREAT – neues Corporate Design

Der modernisierte Markenauftritt unterstreicht unseren Anspruch als Technologieführer und macht unsere Transformation auch nach außen sichtbar. Gleichzeitig bleiben unsere Werte, unser Know-how und unser Engagement die unveränderte Grundlage unseres Handelns.



Besuch der Umweltministerin am Neubauprojekt

Zum Auftakt ihrer Sommertour besuchte Baden-Württembergs Umweltministerin Thekla Walker die Baustelle unseres neuen Stammhauses im Buchbusch. Dabei würdigte sie Witzemann als „ZUKUNFTS.LÄND.MACHER“ und hob das Projekt als sichtbares Symbol für nachhaltige Transformation und industrielle Innovation hervor.



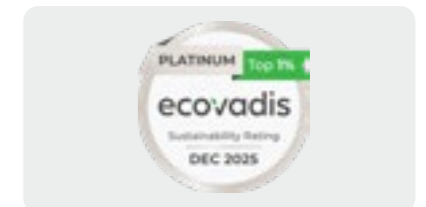
Innovationsforum 2025

Beim Innovationsforum in unserem neuen „π.Lab“ in Pforzheim präsentierten Teams ihre aktuellen Zukunfts- und Innovationsthemen. Die Veranstaltung bot Raum für Austausch, neue Impulse und einen offenen Dialog über Technologien und Ideen, die die zukünftige Entwicklung von Witzemann prägen.



EcoVadis Platinum erneut bestätigt

Wir wurden erneut mit der EcoVadis-Platinum-Medaille ausgezeichnet und zählen damit weiterhin zu den Top-Unternehmen weltweit auf der Bewertungsplattform. Die Auszeichnung bestätigt den hohen Reifegrad unserer Prozesse in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung.



Witzenmann in Zahlen

4.297

Mitarbeiter

21

Unternehmen

16

Länder

706 Mio.€

Umsatz

4.276 MWh

Eigenproduktion erneuerbarer Energien

-40 %

Scope 1 ggü. 2021

-31 %

Scope 2 ggü. 2021

-10 %

Scope 3 ggü. 2021

Kapitel 1

Strategie und Management

1.1 Die Witzenmann-Gruppe im Porträt

Weltweit aktiv

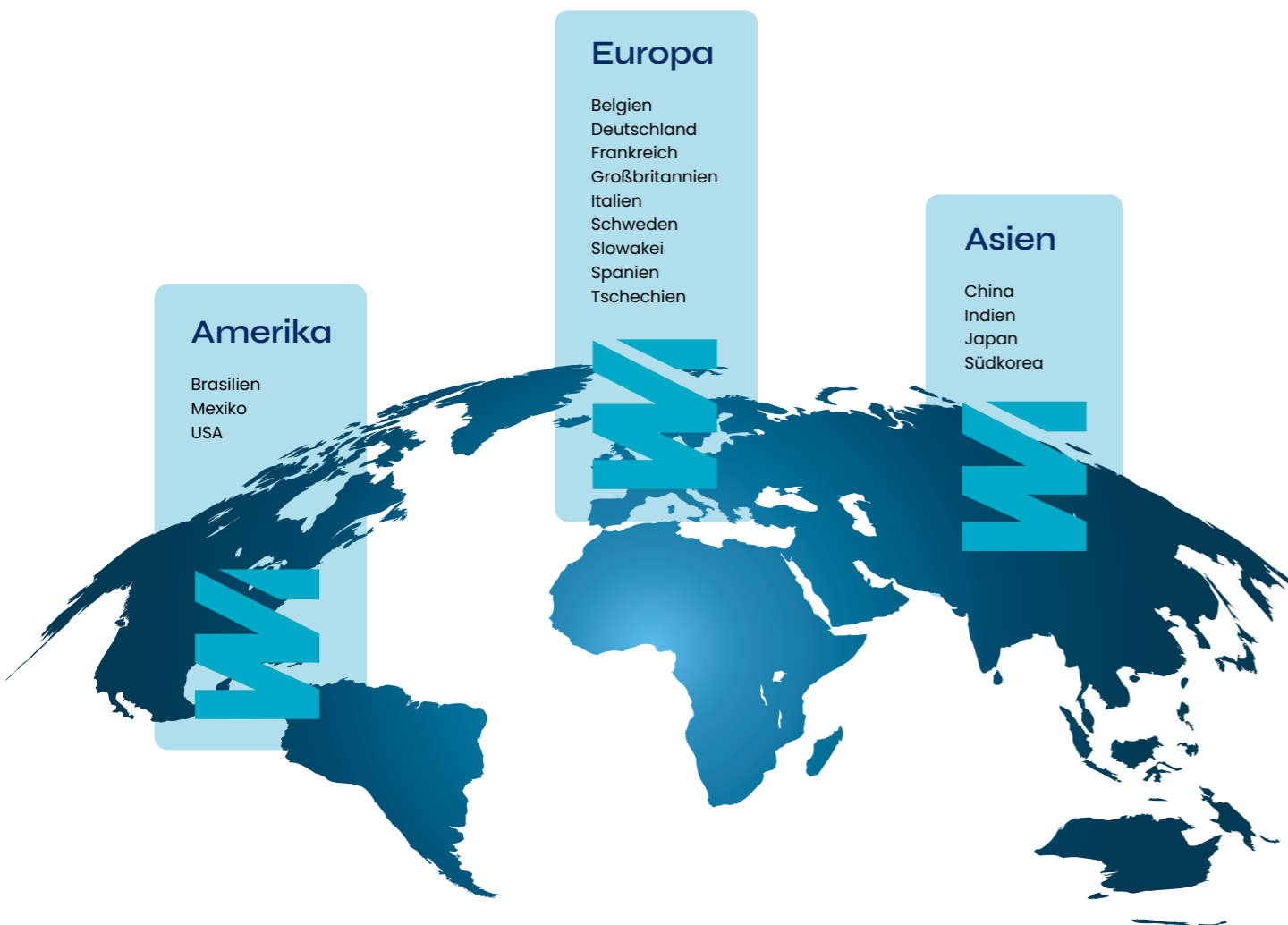
Witzenmann ist Spezialist für flexible metallische Elemente. Unter dem Leitmotiv „Managing Flexibility“ entwickeln wir Lösungen, die Bewegungen, Schwingungen sowie Druck- und Temperaturänderungen in komplexen Rohrleitungssystemen sicher ausgleichen. Mit 21 Standorten in 16 Ländern sind wir global präsent – in Europa, Asien sowie Nord- und Südamerika.

Der Stammsitz unseres Familienunternehmens ist die Witzenmann GmbH in Pforzheim. Von hier aus definieren wir die strategischen Leitlinien der Unternehmensgruppe und koordinieren un-

sere weltweiten Aktivitäten. Pforzheim ist für uns jedoch weit mehr als ein Verwaltungsstandort: Es ist unser Ursprung, unser Innovationszentrum und das Herz unserer Unternehmensgruppe. Mit dem Spatenstich im Jahr 2024 haben wir den Grundstein für unser neues Hauptwerk und damit für die nächste Generation unseres Standorts gelegt. Im Berichtsjahr 2025 konnten wir wesentliche Fortschritte beim Neubau erzielen – alle Details hierzu finden Sie im Kapitel 2.4. Dieses Projekt ist für uns ein klares Bekenntnis zum Produktionsstandort Deutschland und zur langfristigen Verankerung in un-

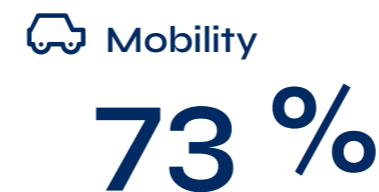
serer Heimatregion. Gleichzeitig schaffen wir damit die Voraussetzungen für die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Unternehmensgruppe.

Das neue Werk wird mit modernster, vollständig elektrifizierter Gebäudetechnik ausgestattet sein. Unser Ziel ist ein treibhausgasneutraler Betrieb nach höchsten Effizienzstandards ab dem Jahr 2026. Damit verbinden wir wirtschaftliche Zukunftssicherung und unseren Anspruch, Verantwortung für kommende Generationen zu übernehmen.



Unsere Produkte und Märkte

Unser Produktspektrum umfasst Metallschläuche, Kompensatoren, Metallbälge, Rohrhalterungen sowie Fahrzeugkomponenten. Diese Schlüsseltechnologien tragen maßgeblich zur Sicherheit, Langlebigkeit und Effizienz technischer Anlagen bei. Als Entwicklungspartner mit über 170 Jahren Erfahrung bieten wir unseren Kunden in den Geschäftsbereichen Mobility, Industrie, Gebäudetechnik und Aerospace maßgeschneiderte Lösungen und Services.



Im Bereich Mobility sind wir Entwicklungspartner führender Fahrzeug- und Systemhersteller im On-Highway- und Off-Highway-Bereich. Unsere Lösungen verbessern die Lebensdauer, Wirtschaftlichkeit und den Komfort von Fahrzeugen und leisten zugleich einen Beitrag zur Emissionsminderung sowie zum thermischen Management moderner Antriebssysteme, beispielsweise im Bereich der Elektromobilität.



Von der Projektierung hochkomplexer Bauteile – beispielsweise für das CATO-FIN®-Verfahren – über Serienkompensatoren bis hin zu Standardkomponenten für Wartung und Instandhaltung sind wir ein etablierter Partner im Anlagen- und Rohrleitungsbau, im Apparate- und Maschinenbau, in der Energieerzeugung sowie in zahlreichen weiteren Spezialmärkten. Unsere Lösungen gewährleisten eine sichere Medienführung, erhöhen die Betriebssicherheit und unterstützen eine effiziente Nutzung von Ressourcen.

Unsere Komponenten in der Gebäudetechnik verbessern die Energieeffizienz und Langlebigkeit moderner Heiz- und Versorgungssysteme. So lassen sich beispielsweise Wärmepumpen durch den Einsatz unserer flexiblen Edelstahlleitungen anstelle starrer Kupferrohre kompakter, kosteneffizienter und leiser gestalten.



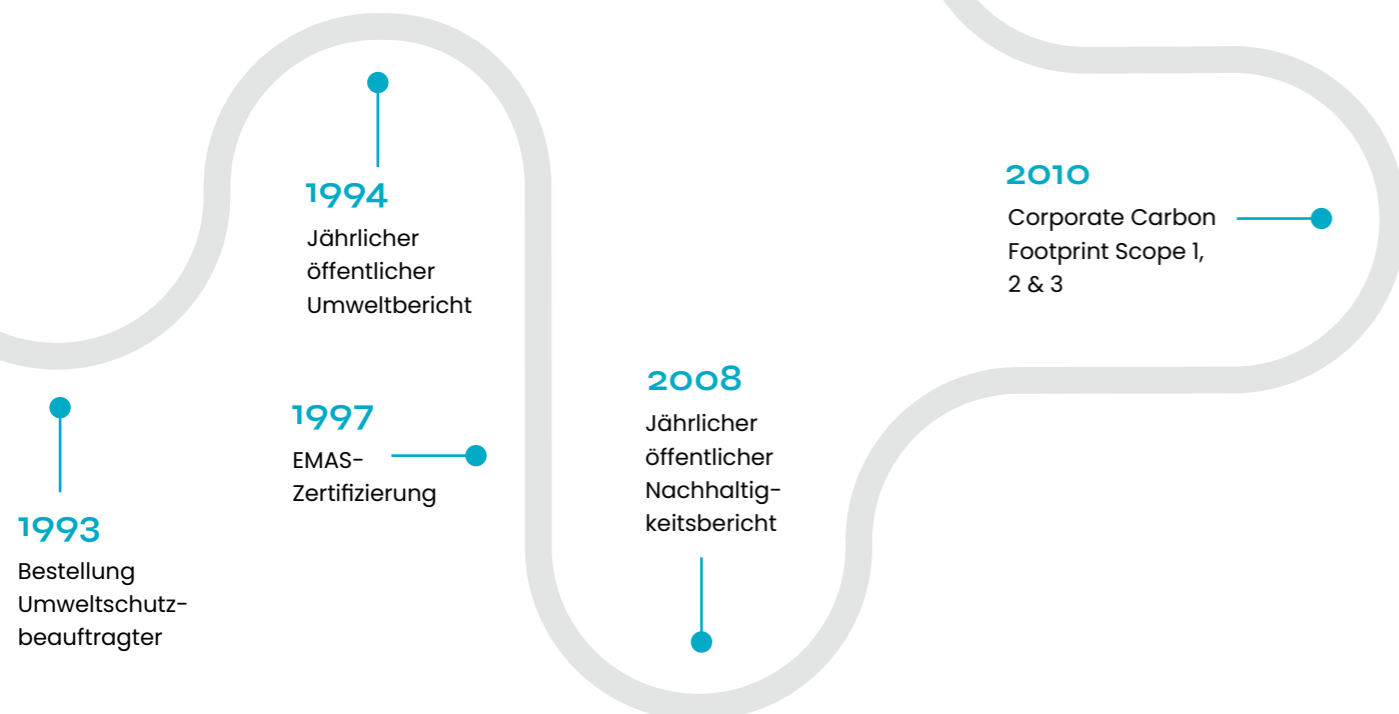
In der Luft- und Raumfahrt sind extreme Belastbarkeit und höchste Zuverlässigkeit unverzichtbar. Unsere flexiblen Elemente kommen unter anderem in den Airbus-Familien A320 und A330, im Eurocopter EC 135, in Rolls-Royce-Triebwerken sowie in Raumfahrtanwendungen zum Einsatz. Hier erfüllen unsere Produkte höchste Anforderungen an Sicherheit, Präzision und Materialbeständigkeit.

Sonstige 0,5 %

Nachhaltigkeit als unternehmerische Konstante

Trotz aller Veränderungen gibt es eine Konstante: Nachhaltigkeit ist für Witzenmann gelebte Verantwortung – ökologisch, sozial und ökonomisch. Diese Haltung zeigt sich in zahlreichen Meilensteinen unserer Unternehmensgeschichte: von der Bestellung eines Umweltschutzbeauftragten im Jahr 1993 über die Unterzeichnung des UN Global Compact im Jahr 2011 bis hin zur Gründung einer eigenen Nachhaltigkeitsabteilung. Heute verbinden wir technologische Exzellenz mit klarer Umweltverantwortung. Wir investieren kontinuierlich in CO₂-Reduktion, Ressourceneffizienz und erneuerbare Energien und entwickeln zugleich unsere globale Lieferkette nach ökologischen und sozialen Kriterien weiter. So wird Nachhaltigkeit integraler Bestandteil unserer strategischen Unternehmensführung.

Nachhaltigkeit seit über 30 Jahren ein Teil der Witzenmann DNA



Verantwortungsvolle Unternehmensleitung und klare strategische Ausrichtung

Die paritätisch besetzte Geschäftsführung der Witzenmann GmbH trägt die Verantwortung für die strategische Ausrichtung und die nachhaltige Steuerung der Unternehmensgruppe in einer Phase tiefgreifender Transformation. Sie wird von den Gesellschaftern bestellt und führt die Unternehmensgruppe mit klar definierten Verantwortungsbereichen. Um den technologischen, digitalen, kulturellen und strukturellen Wandel systematisch zu gestalten, ist die Geschäftsführung entlang zentraler Transformationsfelder organisiert:

Dr. Andreas Kämpfe, Vorsitzender der Geschäftsführung (Chief Executive Officer, CEO), ist seit Oktober 2022 für den Vertrieb, die Technischen Zentralabteilungen sowie das Qualitätsmanagement verantwortlich. In dieser Funktion steuert er insbesondere die

technologischer Transformation der Unternehmensgruppe und die Weiterentwicklung unserer Innovations- und Marktstrategie.

Philip Paschen (Chief Operations Officer, COO/Chief Digital Officer, CDO) ist für die weltweite Produktion, die IT sowie das Facility Management verantwortlich. Er treibt die digitale Transformation voran und sorgt für effiziente, resiliente und zukunftsfähige Produktions- und Prozessstrukturen.

Christine Wüst ist als CHRO (Chief Human Resources Officer) für die Bereiche Personal, Marketing und Nachhaltigkeit zuständig. Sie gestaltet die kulturelle Transformation der Unternehmensgruppe und stellt sicher, dass Nachhaltigkeit strategisch verankert und organisatorisch wirksam umgesetzt wird.

Irene Krings ist als CFO (Chief Financial Officer) für die Bereiche Finanzen, Controlling und Compliance zuständig. Seit diesem Berichtsjahr übernimmt sie zusätzlich die Verantwortung für die Supply Chain. In dieser Rolle stärkt sie die finanzielle Stabilität und Resilienz der Unternehmensgruppe.

Die Geschäftsführung der Witzenmann-Gruppe wird durch den Aufsichtsrat überwacht und kontrolliert. Der Aufsichtsrat besteht aus neun Personen, von denen sechs von den Gesellschaftern bestimmt werden. Drei Mitglieder werden von der Arbeitnehmerschaft gewählt. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt vier Jahre. Die Kontrolle und Entlastung des Aufsichtsrats erfolgt wiederum durch die Gesellschafter.

Mitarbeitende



Die Witzenmann-Gruppe beschäftigt weltweit rund 4.297 Mitarbeitende, davon 1.637 bei der Witzenmann GmbH. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen. Rund 8,7 % der weltweiten Belegschaft waren im Jahr 2025 befristet beschäftigt, insbesondere um einen flexiblen Personaleinsatz in der Produktion zu ermöglichen. Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses haben alle Mitarbeitenden die gleichen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Auch Leiharbeitskräfte werden entsprechend ihrer Tätigkeit qualifiziert.

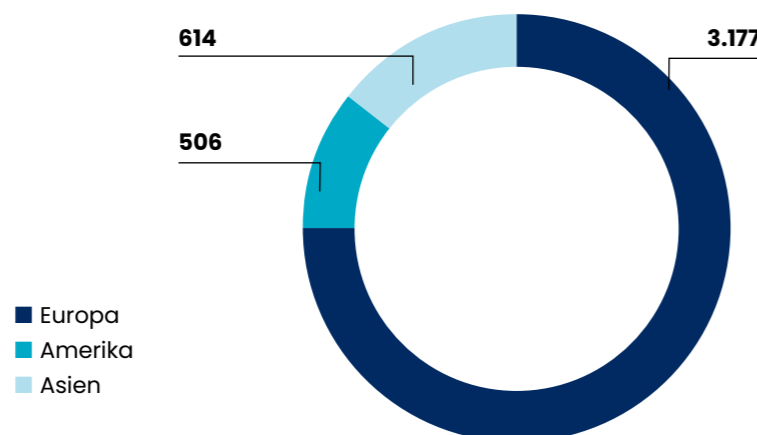
Mitarbeitende der Witzenmann-Gruppe

Mitarbeitende (in HC, Head Count)				
	2021 (Basisjahr)	2024	2025	Veränderung ggü. 2024
Unbefristet	3.802	3.822	3.772	-1 %
Befristet	456	417	374	-11 %
Auszubildende / Studierende ¹	120	162	151	-7 %
Gesamt	4.378	4.401	4.297	-2 %

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter				
	2021 (Basisjahr)	2024	2025	Veränderung ggü. 2024
	458	682	534	-28 %

¹ Auszubildende, Werkstudent*innen, Praktikant*innen

Mitarbeitende nach Regionen



Umsatzentwicklung

Auch im Geschäftsjahr 2025 war das wirtschaftliche Umfeld von geopolitischen Spannungen, zunehmenden Handelsbarrieren und einer fortschreitenden Regionalisierung der Weltwirtschaft geprägt. Während einzelne Regionen Wachstum verzeichneten, blieb die industrielle Entwicklung in Europa verhalten. Steigende Kosten, insbesondere bei Personal und Materialien, stellten viele Industrieunternehmen zusätzlich vor Herausforderungen.

Auch die Geschäftsentwicklung der Witzenmann-Gruppe war von diesen Rahmenbedingungen geprägt. Der Gruppenumsatz lag im Jahr 2025 bei rund 706 Millionen Euro. Vor allem

die schwache Nachfrage in Europa beeinflusste die Umsatzentwicklung. Darüber hinaus wirkten sich steigende Kosten – unter anderem durch höhere Personalkosten und zusätzliche Handelsbarrieren – belastend auf das operative Ergebnis aus. Regional zeigt sich eine zunehmend unterschiedliche Entwicklung der Märkte. Während Europa weiterhin nur geringe Wachstumsimpulse bietet, gewinnen Nordamerika sowie Teile Asiens an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund richtet die Witzenmann-Gruppe ihren internationalen Fußabdruck stärker an den globalen Wachstumsregionen aus und verfolgt eine weitere Lokalisierung von Wertschöpfung und Lieferketten.

Gleichzeitig ergeben sich aus technologischen Transformationsprozessen neue Marktchancen. Insbesondere in den Bereichen Energie und Dekarbonisierung, IT-Infrastruktur sowie Thermomanagement für Batterietechnologien eröffnen sich neue Anwendungsmöglichkeiten für die Produkte der Witzenmann-Gruppe. Auch Entwicklungen in den Bereichen Wasserstoff, Wärmepumpen, Batteriekühlung und Halbleiterindustrie bieten langfristige Wachstumsperspektiven. Die Unternehmensgruppe konzentriert sich daher darauf, ihre Kostenstrukturen weiter anzupassen, ihre regionale Marktpräsenz zu stärken und gleichzeitig neue Anwendungen und Märkte aktiv zu erschließen.

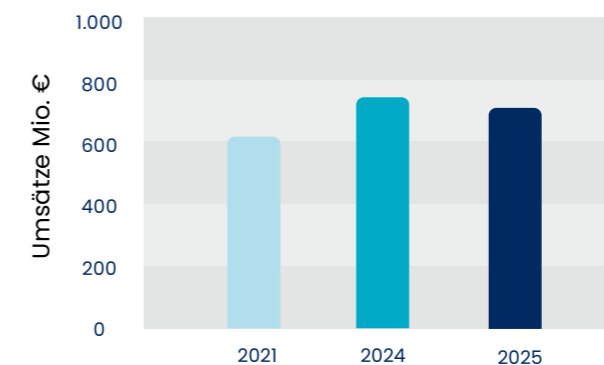
Umsätze der Witzenmann-Gruppe

Umsatz nach Geschäftsfeldern	2021 (Basisjahr)		2024		2025		Veränderung ggü. 2024
	Mio. €	%	Mio. €	%	Mio. €	%	
Mobility	429,7	69,3	542,1	73%	512,1	73%	-6%
Aerospace	7	1,1	10,6	1%	14,6	2,1%	39%
Industrie	177,3	28,6	186,7	25%	175,5	25%	-6%
Andere	5,7	0,9	2,9	0%	3,5	0,5%	20%
Gesamt	619,7	100,0	742,3	100,0	705,7	100,0	-5%

Umsatz nach Regionen							
Region	2021 (Basisjahr)	2024	2025	Veränderung ggü. 2024			
Europa	410,1	66,2	444,0	60%	419,9	60%	-5%
Amerika	105,8	17,1	144,5	19%	144,1	20%	0%
Asien	103,7	16,7	153,9	21%	141,7	20%	-8%
Gesamt	619,7	100,0	742,3	100,0	705,7	100,0	-5%

Werte nicht inflationsbereinigt. Europa inkl. Afrika.

Umsatz der Witzenmann-Gruppe



1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur

Strategischer Anspruch

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 verfolgen wir das Ziel, Nachhaltigkeit noch konsequenter als integralen Bestandteil unserer Unternehmenssteuerung zu verankern. Sie verbindet langfristige Ambitionen mit klar definierten operativen Maßnahmen und schafft die Grundlage für eine transparente, messbare und kontinuierliche Fortschrittssteuerung.

Unsere grundlegende strategische Ausrichtung bleibt dabei unverändert. Wir strukturieren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiterhin entlang der drei klassischen Dimensionen:

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

Für jedes dieser Handlungsfelder haben wir spezifische strategische Zielsetzungen definiert, die sowohl regulatorische Anforderungen als auch unternehmerische Chancen berücksichtigen. Die Umsetzung erfolgt auf drei zentralen Handlungsebenen:

Im Unternehmen: Optimierung unserer Prozesse, Organisationsstrukturen und Infrastruktur – mit Fokus auf Effizienz, Transparenz und Resilienz.

In Design und Fertigung unserer Produkte: Weiterentwicklung unserer Lösungen im Sinne von Energieeffizienz, Langlebigkeit und Ressourcenschonung.

In der Wertschöpfungskette: Stärkung nachhaltiger Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette, mit besonderem Schwerpunkt auf der Lieferkette.



Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Im Jahr 2021 haben wir eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie mit einem Zeithorizont bis 2025 erarbeitet und veröffentlicht. Diese Strategie definierte erstmals klare strategische Handlungsfelder, Zielsetzungen und Maßnahmen und verankerte Nachhaltigkeit systematisch in unserer Unternehmenssteuerung. Mit Ablauf des ursprünglichen Strategiezeitraums stand im Berichtsjahr eine grundlegende Überprüfung und Weiterentwicklung dieser strategischen Ausrichtung an. Eine Strategie ist kein statisches Konzept, sondern muss

regelmäßig hinterfragt, geschärft und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden.

Seit 2021 hat sich unser Umfeld spürbar verändert. Die Auswirkungen des Klimawandels werden zunehmend konkreter und erfordern vorausschauendes Handeln. Gleichzeitig sind die geopolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen volatiler geworden. Globale Lieferketten stehen unter Druck, Energie- und Rohstoffmärkte unterliegen starken Schwankungen und auch die regulatorischen Anforderungen, insbesondere auf

europäischer Ebene, entwickeln sich dynamisch.

Diese Entwicklungen haben wir zum Anlass genommen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfassend zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Unser Ziel war es, bestehende Prioritäten zu bestätigen, neue Schwerpunkte zu setzen und unsere strategischen Zielpfade bis 2030 konsequent fortzuschreiben. Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Schritte dieses Überarbeitungsprozesses dar. Die finalen Ergebnisse werden im Nachhaltigkeitsbericht 2026 veröffentlicht.

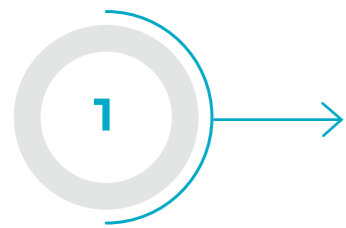
Mapping der ESRS-Themen zu den Kapiteln des Nachhaltigkeitsberichts

Umwelt und Ressourcen	
Kapitel	Abdeckung des ESRS
Managementansatz	
Anpassung an den Klimawandel	• E1.1 Anpassung an den Klimawandel
Klimaschutz	• E1.2 Klimaschutz
Energieeffizienz	• E1.3 Energie
Material- und Rohstoffeffizienz	• E5.2 Ressourcenabflüsse
Umweltmanagement	• E2.1 Luftverschmutzung • E5.3 Abfälle

Mitarbeitende und Gesellschaft	
Kapitel	Abdeckung des ESRS
Managementansatz	
Working at Witzemann	• S1.2 Schulungen und Kompetenzentwicklung • G1.1 Unternehmenskultur • S1.1 Sichere Beschäftigung • S1.1 Arbeitszeit • S1.1 Angemessene Entlohnung • S1.1 Sozialer Dialog • S1.1 Vereinigungsfreiheit • S1.1 Tarifverhandlungen • S1.1 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
Arbeits- und Gesundheitsschutz	• S1.1 Gesundheitsschutz und Sicherheit
Diversität und Chancengleichheit	• S1.2 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit • S1.2 Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz • S1.2 Vielfalt
Soziales Engagement	• Eigenes Thema (SE)

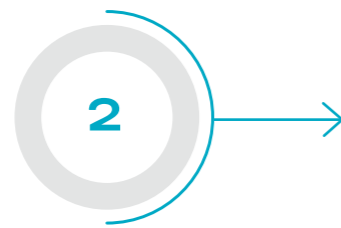
Governance und Nachhaltiges Wirtschaften	
Kapitel	Abdeckung des ESRS
Managementansatz	
Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette	• S2.1 Angemessene Entlohnung • S2.1 Vereinigungsfreiheit • S2.1 Gesundheitsschutz und Sicherheit
Corporate Compliance	• G1.1 Unternehmenskultur • G1.2 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) • G1.2 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)
Nachhaltige Produkte und Lösungen	• Eigenes Thema (NP)
Kundenzufriedenheit	• Eigenes Thema (KU)

Unser Vorgehen bei der strategischen Überarbeitung



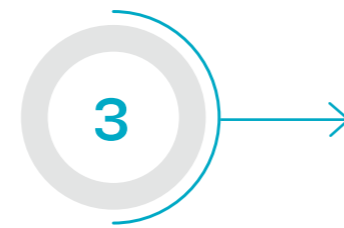
Recap und Gap-Analyse

Den Auftakt der strategischen Überarbeitung bildete eine umfassende Bestandsaufnahme unserer bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie für den Zeitraum 2021 bis 2025. Dabei haben wir den Umsetzungsstand und die Wirksamkeit der definierten Handlungsfelder, Zielsetzungen und Maßnahmen systematisch analysiert. Im Fokus stand die Bewertung, in welchen Bereichen die gesetzten Ziele erreicht wurden, wo wir planmäßig voranschreiten und wo Abweichungen bestehen. Ergänzend haben wir geprüft, inwieweit die umgesetzten Maßnahmen zur angestrebten Wirkung beitragen und in welchen Bereichen weiterer Anpassungsbedarf besteht. Dabei zeigte sich auch, dass veränderte Rahmenbedingungen, insbesondere neue regulatorische Anforderungen und Marktveränderungen, in einzelnen Themenfeldern eine Anpassung der bisherigen Annahmen erforderlich machen. Ergänzend haben wir qualitative Aspekte der strategischen Umsetzung betrachtet. Dazu zählen die Integration von Nachhaltigkeit in operative Entscheidungsprozesse, klare Verantwortlichkeiten sowie geeignete Steuerungs- und Kontrollmechanismen. Darüber hinaus wurden Optimierungspotenziale bei der Datenerhebung, der Transparenz und der Zielmessung analysiert. Die Ergebnisse dieser Gap-Analyse bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Zeithorizont 2030.



Situations- und Umfeldanalyse

Parallel zur internen Bestandsaufnahme haben wir die veränderten Rahmenbedingungen sowohl extern als auch intern analysiert. Ziel war es, unsere Nachhaltigkeitsstrategie an die aktuelle und zukünftige Unternehmensrealität anzupassen. Im Fokus standen insbesondere umfassende regulatorische Entwicklungen auf europäischer Ebene, steigende Transparenzanforderungen sowie Kundenerwartungen im Hinblick auf Dekarbonisierung und Lieferkettentransparenz. Gleichzeitig beeinflussen geopolitische Unsicherheiten, volatile Energiepreise und steigende Anforderungen an die Versorgungssicherheit unsere strategischen Entscheidungen. Darüber hinaus wurden interne Entwicklungen berücksichtigt, darunter strukturelle Veränderungen in Produktion und Organisation, Fortschritte in der Digitalisierung sowie neue technologische Entwicklungen in unseren Märkten. Die Analyse diente sowohl der Identifikation von Risiken als auch der Bewertung strategischer Chancen. Diese ergeben sich insbesondere in Wachstumsmärkten rund um Dekarbonisierung, Energieeffizienz und nachhaltige Technologien.



Aktualisierte doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Als methodische Grundlage für die strategische Weiterentwicklung diente die im Berichtsjahr 2024 umfassend aktualisierte doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Die Überarbeitung erfolgte unter Berücksichtigung der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Damit wurde ein wichtiger Schritt in Richtung regulatorischer Anschlussfähigkeit gemacht. Im Rahmen dieser Aktualisierung wurden die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Impact-Perspektive) sowie finanzielle Risiken und Chancen für das Unternehmen systematisch bewertet. Die Ergebnisse sind im Nachhaltigkeitsbericht 2024 auf den Seiten 14 und 15 detailliert dargestellt. Die aktualisierte doppelte Wesentlichkeitsanalyse gewährleistet, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf einer transparenten, strukturierten und zukunftsorientierten Bewertung zentraler Themen basiert.



Definition von Zielen und Maßnahmen

Auf Grundlage der durchgeführten Analysen haben wir ambitionierte und zugleich belastbare Zielpfade sowie priorisierte Maßnahmenfelder für den Zeitraum bis 2030 definiert. Die Ausgestaltung erfolgte entlang klar strukturierter Handlungsfelder. Für jedes priorisierte Themenfeld wurden konkrete Maßnahmenpakete entwickelt und Verantwortlichkeiten eindeutig zugewiesen. Damit schaffen wir Transparenz über Umsetzungsschritte und Fortschritte. Mit diesem strukturierten Vorgehen stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie nicht als abstrakter Zielkatalog, sondern als verbindlicher Orientierungsrahmen für operative Entscheidungen, Investitionen und Transformationsprojekte bis 2030 verstanden wird.

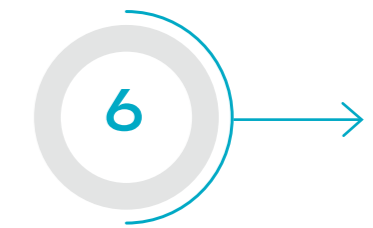


Abstimmung mit den internen Core-Teams

Die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgte in enger Abstimmung mit den internen Fachbereichen und den zentralen Interessenvertretern. In mehreren strukturierten Workshops wurden Zielsetzungen diskutiert, geschärft und hinsichtlich ihrer operativen Umsetzbarkeit überprüft. Dabei standen insbesondere die folgenden Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Welche Ziele sind strategisch ambitioniert, aber realistisch erreichbar?
- Wo bestehen Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Bereichen?
- Welche Ressourcen und Prozesse sind für eine erfolgreiche Umsetzung erforderlich?

Der dialogorientierte Ansatz förderte ein gemeinsames Verständnis für Prioritäten, Verantwortlichkeiten und Zielpfade. Gleichzeitig wurde sichergestellt, dass die Maßnahmen nicht isoliert betrachtet, sondern bereichsübergreifend abgestimmt und in bestehende Steuerungs- und Entscheidungsprozesse integriert werden.



Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Nach Abschluss des Analyse- und Abstimmungsprozesses mit der Geschäftsführung wurde die weiterentwickelte Nachhaltigkeitsstrategie 2030 final beraten und verabschiedet. Damit ist sie verbindlicher Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Unternehmensgruppe. Sie bildet den übergeordneten Orientierungsrahmen für unsere nachhaltige Weiterentwicklung in den kommenden Jahren und schafft klare Leitplanken für Investitionsentscheidungen, operative Prioritäten sowie die Weiterentwicklung unserer Managementsysteme. Mit der formellen Verabschiedung unterstreicht die Geschäftsführung die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Unternehmensführung. Die Umsetzung der definierten Ziele und Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und in die bestehende Steuerungs- und Berichtsstruktur eingebunden. Eine detaillierte Darstellung der Inhalte, Zielsetzungen und Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 erfolgt im Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2026.

Die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgte in einem strukturierten, mehrstufigen Prozess. Im Folgenden werden die einzelnen Schritte dargestellt.

Umfangreiches Zielkonzept in der Umsetzung

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

men einzahlen. In den nachfolgenden Themenkapitel sind unsere Nachhaltigkeitsziele, deren Fortschritt und Beitrag zu den SDGs aufgeführt.

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen Managementzielen und Performancezielen:

- **Managementziele** zielen auf indirekte Verbesserungen der Nachhaltigkeitsleistung ab. Sie schaffen die strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen, um Fortschritte messbar zu machen – etwa durch die Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001.

Solche Maßnahmen wirken mittelbar auf relevante Kennzahlen wie die Energieeffizienz.

- **Performanceziele** hingegen richten sich direkt auf konkrete, messbare Veränderungen, beispielsweise die Reduktion des Energieverbrauchs.

Beide Zielarten ergänzen sich und sind zentrale Bausteine unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Bei der Umsetzung unseres Zielkonzeptes schreiten wir mit großen Schritten voran. Der Fortschritt bei unseren wichtigsten Leitzielen verdeutlicht diese Entwicklung (Stand Dezember 2025):

Fortschritt der wichtigsten Leitziele

(in % der Zielerreichung)

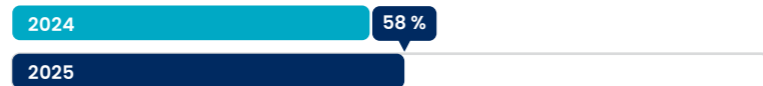
Treibhausgasneutralität 2030

Scope 1 & 2 aller deutschen Standorte, Basisjahr 2021



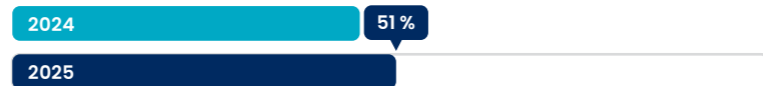
Regenerative Energieautarkie

10 % der gruppenweiten Energiebereitstellung aus regenerativen eigenerzeugten Quellen bis 2030



Reduktion Arbeitsunfallhäufigkeit (LTIR)

Reduktion der Arbeitsunfallhäufigkeit der Witzenmann GmbH um 80 % bis 2030 ggü. 2021



Compliance Risikoanalysen

Umfassende Compliance Risikoanalysen für alle Unternehmenstöchter bis 2029



Nachhaltige Beschaffung (neues Ziel)

Systematische Qualifizierung der Mitarbeitenden im Einkauf zu den Anforderungen nachhaltiger Beschaffung.



Kontinuierlicher Stakeholder-Dialog

Wir führen einen regelmäßigen Dialog mit unseren Stakeholdern. Das hilft uns, Erwartungen und Anforderungen frühzeitig zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und zugleich einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten.

Unsere wichtigsten Stakeholder-Gruppen im Überblick:

- **Kunden:** Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres wirtschaftlichen Handelns. Daher ist es von hoher Relevanz, wie sie bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte bewerten und was sie in diesem Zusammenhang von uns erwarten. Generell stellen wir fest, dass die Anforderungen unserer Kunden an die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens und unserer Produkte kontinuierlich steigen. Um zu verstehen, wie sich diese Anforderungen entwickeln, steht unser Vertrieb in engem Austausch mit unseren Kunden (siehe auch Kapitel „Kundenzufriedenheit“).
- **Lieferanten:** Unsere Verantwortung endet nicht an den Werkstoren, sondern erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette. Daher ist auch das Lieferantenmanagement ein wichtiger Baustein unseres Nachhaltigkeitsmanagements – nicht zuletzt aufgrund der immer anspruchsvolleren regulatorischen Rahmenbedingungen (siehe auch Kapitel „Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette“).
- **Mitarbeitende:** Der Erfolg unseres Unternehmens basiert maßgeblich auf dem Engagement, der Kompetenz und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Durch einen kontinuierlichen Dialog – etwa über Mitarbeitergespräche, Befragungen oder Entwicklungsformate – schaffen wir Arbeitsbedingungen, in denen sie ihr Potenzial bestmöglich entfalten können (siehe auch Kapitel „Working at Witzenmann“).
- **Unternehmensgruppe:** Witzenmann ist weltweit tätig. Für eine unternehmensweit einheitliche Strategie ist die Einbindung unserer Tochtergesellschaften von zentraler Bedeutung. In quartalsweise stattfindenden „Sustainability Round Tables“ bringen wir regelmäßig alle relevanten Stakeholder der Gruppe zusammen (siehe auch Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation gestärkt“).
- **Wissenschaft und Forschung:** Mit der Hochschule Pforzheim pflegen wir seit Jahren einen engen Austausch. Durch regelmäßige Forschungsprojekte, Unterstützung bei Abschlussarbeiten, Kooperationen und Beratungsleistungen haben wir den Kontakt über die Jahre intensiviert. Darüber hinaus sind wir unter anderem in den Fördervereinen der Hochschule Pforzheim und der Heidelberger Akademie vertreten.
- **Politik und Gesellschaft:** Die Witzenmann GmbH ist einer der größten Arbeitgeber der Region. Der kontinuierliche Dialog mit der regionalen und überregionalen Politik ist uns sehr wichtig. Er wird von uns ebenso intensiv gepflegt wie der gesellschaftliche Austausch. So sind wir beispielsweise Mitglied in zahlreichen regionalen Fördervereinen, Verbänden und Vereinen (siehe auch Kapitel „Soziales Engagement“).
- **Wirtschaft:** Über Fachtagungen, Branchennetzwerke, Kongresse und Initiativen tauschen wir uns regelmäßig mit anderen Unternehmen aus – sowohl innerhalb als auch außerhalb unserer Branche. Dabei stehen der Wissenstransfer, gemeinsame Nachhaltigkeitsthemen und Best Practices Beispiele im Fokus.



Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation gestärkt

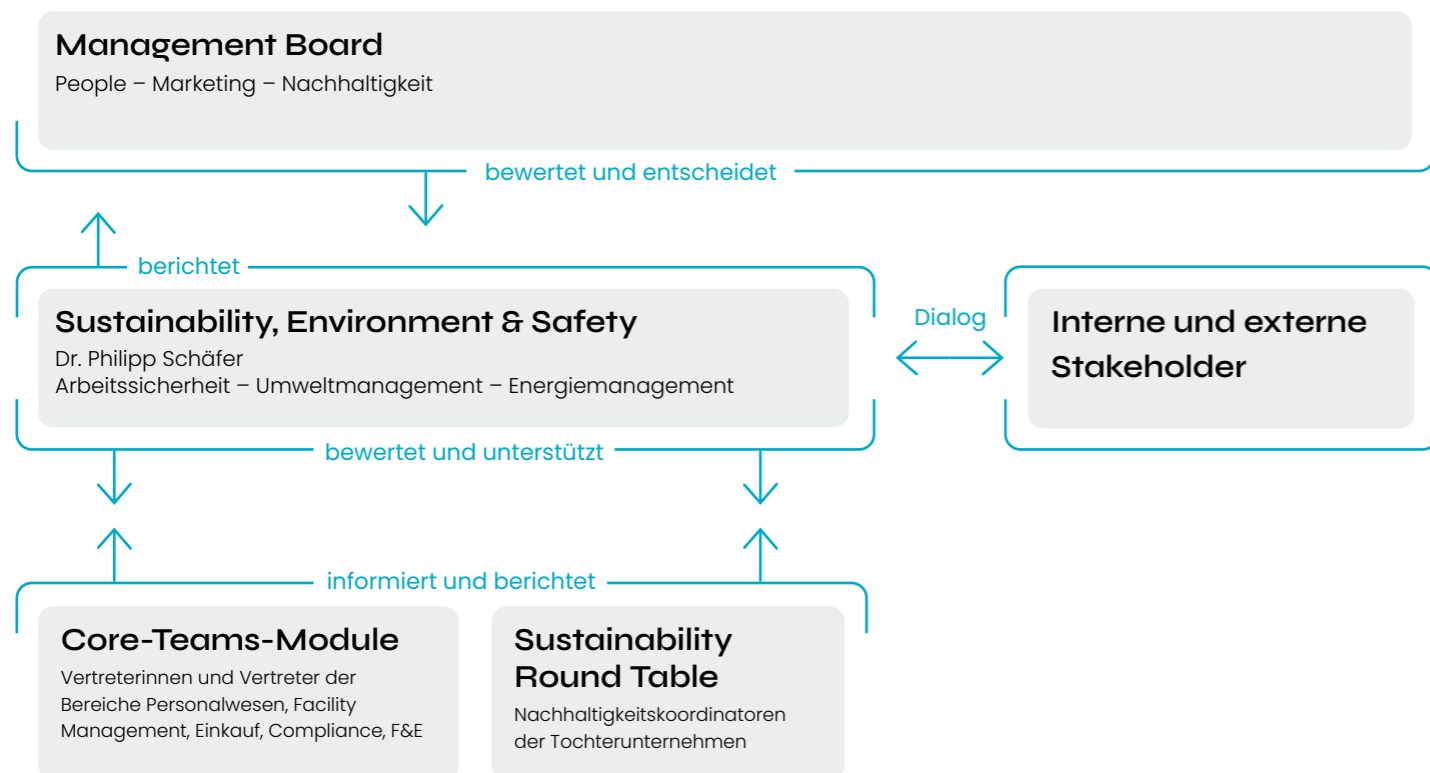
Seit 2022 ist unser Nachhaltigkeitsmanagement als eigenständiger Unternehmensbereich mit direkter Berichtslinie an die Geschäftsführung organisiert. Damit haben wir Nachhaltigkeit strukturell auf Führungsebene verankert und klare Verantwortlichkeiten geschaffen. Im Jahr 2023 wurden zudem das Umweltmanagement und das Arbeitssicherheitsmanagement in diesen Bereich integriert. Unter der Bezeichnung „Sustainability, Environment & Safety“ (SES) bündeln wir seither die zentralen Funktionen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Umwelt und Sicherheit in einer organisatorischen Einheit. Der Bereich SES informiert die Geschäftsführung regelmäßig über den Fortschritt bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele und stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in strategische und operative

Entscheidungen einfließen. Die Geschäftsführung verantwortet zudem die Freigabe des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts und unterstreicht damit die strategische Bedeutung des Themas. Neben der internen und externen Berichterstattung koordiniert SES die gruppenweiten Nachhaltigkeitsprozesse. Dabei wird der Bereich durch themenspezifische Core-Teams unterstützt, die interdisziplinär besetzt sind und konkrete Schwerpunktthemen bearbeiten. So steuert beispielsweise ein Team aus den Bereichen Marketing, Personalwesen und Nachhaltigkeit das soziale Engagement der Unternehmensgruppe. Diese Struktur ermöglicht eine praxisnahe und bereichsübergreifende Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die operative Verankerung in der Gruppe erfolgt über dezentrale Ansprechpartner in

den Tochtergesellschaften. Um den internationalen Austausch zu fördern, haben wir im Jahr 2023 den „Sustainability Round Table“ ins Leben gerufen. Mindestens einmal pro Quartal treffen sich hier die Nachhaltigkeitskoordinatoren der Gesellschaften, um Best Practices auszutauschen, regulatorische Entwicklungen zu diskutieren und die Datenqualität der Nachhaltigkeitskennzahlen weiter zu verbessern. Im Jahr 2024 wurde dieses Format um zusätzliche fachspezifische Round Tables, unter anderem im Bereich „Occupational Health & Safety“, erweitert. Als strategisches Steuerungs- und Kontrollgremium fungiert der Lenkungskreis Nachhaltigkeit. Er tagt mindestens einmal jährlich und überwacht die Weiterentwicklung des gruppenweiten Nachhaltigkeitsmanagements auf strategischer Ebene.

Nachhaltigkeitsorganisation

„Wir streben danach, die Welt zu einem saubereren und zuverlässigeren Ort zu machen“



1.3 Initiativen und Verbände

Der regelmäßige Austausch mit Stakeholdern, anderen Unternehmen sowie Verbänden und Initiativen hat für uns einen hohen Stellenwert. So können wir Trends, Entwicklungen und Risiken frühzeitig erkennen, gemeinsam Lösungen für eine nachhaltigere Zukunft erarbeiten und Wissen weitergeben. Wir bauen unser Netzwerk kontinuierlich aus und bringen uns mit fachlicher Expertise und Praxisbezug in verschiedenste Plattformen ein. Bereits vor mehr als zehn Jahren haben wir den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet, bekennen uns seitdem ausdrücklich

zu seinen zehn Prinzipien und haben sie in unserem Unternehmensleitbild verankert. Die Prinzipien umfassen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention und beeinflussen maßgeblich unser Handeln – nach innen wie nach außen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir zudem festgelegt, wie wir die Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) operativ umsetzen. Wir sind Mitglied des Klimabündnisses Baden-Württemberg und sind zudem der Initiative KLIMAWIN des Landes

Baden-Württemberg beigetreten. Damit bekennen wir uns gemeinsam mit dem Bundesland unseres Hauptsitzes und vielen anderen ansässigen Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung. Seit 2022 sind wir außerdem der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet. Unsere Klimaschutzziele haben wir nach den wissenschaftlichen Vorgaben der SBTi erarbeitet und im Berichtsjahr 2024 erfolgreich validieren lassen.

Weitere ausgewählte Mitgliedschaften der Witzenmann-Gruppe

 Allianz Wasserstoffmotor e. V.	 BME Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V.	 Cluster Brennstoffzelle BW
 LR BW Forum Luft- und Raumfahrt Baden-Württemberg e. V.	 LVI Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e. V.	 SCE A (Supply Chain Excellence Aerospace) Deutschland e. V.
 Stiftung Familienunternehmen	 wvib (Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e. V.) – Nachhaltigkeitsbeirat	 Charta der Vielfalt

Buchbusch II (WI+) als sichtbares Zeichen nachhaltiger Transformation

Im Rahmen ihrer Sommertour besuchte Thekla Walker, die Ministerin für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft des Landes Baden-Württemberg, im Berichtsjahr die Baustelle unseres neuen Stammhauses im Buchbusch. Der Besuch unterstreicht die Bedeutung des Projekts als sichtbares Symbol unserer nachhaltigen Transformation.

Mit einer Fläche von über 23.000 m² entsteht im Buchbusch ein vernetztes Leitwerk, das technologische Innovation und nachhaltige Infrastruktur konsequent verbindet. Der Standort wird vollständig elektrifiziert betrieben und ist damit bilanziell treibhausgasneutral ausgelegt. Eine Photovoltaikanlage mit einer installierten Leistung von 1,3 MWp sowie ein Speicherkonzept mit mehreren dezentralen Speichertechnologien (Power-to-X) erhöhen den Eigenversorgungsgrad und stärken die Resilienz gegenüber externen Energiefluktuationen.

In Kombination mit energieeffizienter Bauweise, intelligenter Gebäudetechnik und digital vernetzten Produktionsprozessen entsteht ein Headquarter, das ökologische Verantwortung und industrielle Leistungsfähigkeit vereint.



Gleichzeitig werden am Standort moderne Fertigungsprozesse für Mobility- und Wasserstoffanwendungen weiter ausgebaut und digitalisiert.

„Nachhaltigkeit und technologischer Fortschritt sind zentrale Bestandteile unserer Strategie. Der Neubau vereint beides, indem wir die Fertigung digitalisieren und gleichzeitig das Gebäude klimaneutral betreiben.“ Irene Krings, CFO.

Das Projekt steht exemplarisch für unseren strategischen Anspruch, Nachhaltigkeit und technologischen Fortschritt nicht getrennt zu betrachten, sondern als integrale Einheit weiterzuentwickeln. Die Auszeichnung als „ZUKUNFTS.LÄND.MACHER“ durch das Umweltministerium Baden-Württemberg würdigt dieses Engagement und bestätigt unseren Ansatz, ökologische Verantwortung und unternehmerische Transformation konsequent miteinander zu verbinden.

WI+ ist damit mehr als ein Bauprojekt: Es ist ein zentraler Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 und ein klares Bekenntnis zu einer klimafreundlichen, resilienten und zukunftsfähigen Industrie.

Mehr Details zu dem Projekt finden Sie im folgenden Kapitel unter „Energieeffizienz“.



Kapitel 2

Umwelt und Ressourcen

2.1
Managementansatz

Als produzierendes Unternehmen ist die Witzenmann-Gruppe in besonderem Maße auf Energie, Materialien und Rohstoffe angewiesen. Damit geht eine klare Verantwortung für die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit einher: von Treibhausgasemissionen und Ressourcennutzung bis hin zu Abfällen und weiteren Emissionen. Unser Anspruch ist es, diese Auswirkungen systematisch zu analysieren, transparent zu machen und kontinuierlich zu reduzieren. Umwelt und Ressourcen sind daher eines der drei zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Fokus stehen dabei insbesondere Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Energieeffizienz sowie Material- und Ressourceneffizienz. Diese Themen sind eng miteinander verknüpft und werden integriert gesteuert, um Synergien zu nutzen und unsere Umweltleistung stetig weiterzuentwickeln.

Seit 2024 stützen wir uns bei sämtlichen Standorten der Unternehmensgruppe auf fundierte Klimarisikoplanungen. Die systematische Bewertung physischer Risiken, beispielsweise durch Extremwetterereignisse oder veränderte klimatische Rahmenbedingungen, bildet die Grundlage für präventive Maßnahmen und eine langfristige Stärkung der Standortresilienz. Im Kapitel „Anpassung an den Klimawandel“ wird genauer auf die Risikoanalyse eingegangen.

Parallel dazu setzen wir unsere Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen konsequent fort. Seit mehr als zehn Jahren erstellen wir jährlich eine gruppenweite Klimabilanz, aus der wir gezielte Reduktionsmaßnahmen ableiten. Dazu zählen die Steigerung der Materialeffizienz, der Ausbau erneuerbarer Energien und die kontinuierliche Senkung unseres Energieverbrauchs.

Ein zentrales Steuerungsinstrument ist unser Energiemanagementsystem. Bis 2030 sollen mindestens 90 % unseres Energieverbrauchs unter einem Managementsystem erfasst und gesteuert werden. Ein gruppenweites Reporting, der Ausbau der Messinfrastruktur sowie digitale Softwarelösungen stärken dabei Transparenz und Steuerungsfähigkeit.

Zur Reduzierung weiterer Umweltwirkungen betreiben wir an allen größeren Produktionsstandorten ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Unsere Nachhaltigkeitspolitik definiert verbindliche Leitlinien und schafft die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung. Auf Unternehmensebene haben wir bereits ein hohes Maß an Transparenz erreicht, insbesondere durch die gruppenweite Erhebung unseres Corporate Carbon Footprints. Diesen Anspruch erweitern wir zunehmend auf die Produktebene.

2.2 Anpassung an den Klimawandel



Die Folgen des Klimawandels sind zunehmend spürbar. Im Jahr 2024 wurde unser Standort im tschechischen Opava nach starken Regenfällen überflutet. Dank einer schnellen, koordinierten Zusammenarbeit innerhalb der Witzemann-Gruppe konnte der Wiederaufbau zügig erfolgen. Gleichzeitig hat das Ereignis die unmittelbare Relevanz physischer Klimarisiken für unsere Standorte deutlich gemacht. Weitere Details sind im Nachhaltigkeitsbericht 2024 dargestellt. Vor diesem Hintergrund adressieren wir physische Klimarisiken gezielt, um die Resilienz unserer Standorte langfristig zu sichern.

Klimarisikoanalysen als Grundlage für Prävention

Auf Basis fundierter Analysen identifizieren wir physische Klimarisiken frühzeitig und leiten gezielte Präventions- und Anpassungsmaßnahmen ab. Die Analysen erfolgen in einem strukturierten, wissenschaftlich fundierten Verfahren und berücksichtigen standortspezifische Gefahren sowie deren

potenzielle Auswirkungen. Der Bereich Sustainability, Environment & Safety arbeitet dabei eng mit dem Facility Management zusammen. Die Methodik orientiert sich an den Anforderungen des Delegierten Klima Rechtsakts zur EU-Taxonomie sowie an der ISO Norm 14091.

Identifikation relevanter Klimagefahren

Im ersten Schritt werden die relevanten physischen Klimagefahren am jeweiligen Standort identifiziert. Grundlage hierfür sind die in der EU-Taxonomie aufgeführten Klimarisiken sowie wissenschaftlich anerkannte Gefahrenkategorien. Dazu zählen unter anderem:

- Flusshochwasser und Starkregenereignisse
- Stürme, Hagel und Blitzschlag
- Hitzeperioden und Hitzestress
- Dürreperioden
- ...

Bewertung von Exposition und Sensitivität

Im nächsten Schritt wird analysiert, in welchem Umfang ein Standort einer identifizierten Klimagefahr ausgesetzt ist (Exposition). Bei Hochwasserrisiken erfolgt beispielsweise eine Bewertung der topografischen Lage, der Entfernung zu Gewässern und der vorhandenen Schutzinfrastruktur.

Ergänzend wird die Sensitivität des Standorts untersucht. Welche betrieblichen Prozesse, Gebäude oder technischen Anlagen wären im Schadensfall betroffen? Welche Auswirkungen hätte ein Ereignis auf Produktion, Lieferketten oder die Energieversorgung?

Das tatsächliche Risiko ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Klimagefahr, Exposition und Sensitivität.

Berücksichtigung von Klimaszenarien und Zeithorizonten

Ein zentrales Element der Analyse ist die Betrachtung unterschiedlicher Klimaszenarien. Hierbei werden die international anerkannten IPCC-Szenarien (z. B. SSP1-2.6, SSP2-4.5 und SSP5-8.5) herangezogen. Diese bilden verschiedene globale Erwärmungspfade ab.

Die Risikobewertung erfolgt für mehrere Zeithorizonte:

- kurzfristig (ca. 0-10 Jahre)
- mittelfristig (bis 2050)
- langfristig (bis 2100)

Dadurch werden sowohl aktuelle Risiken als auch zukünftige Entwicklungen, wie etwa eine Zunahme extremer Niederschläge oder Hitzewellen, berücksichtigt.

Risikobewertung und Priorisierung

Anschließend werden die identifizierten Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Schadenshöhe bewertet. In der Regel erfolgt die Priorisierung anhand einer qualitativen Risikomatrix (z. B. gering, mittel, hoch).

Bei Hochwasserrisiken wird beispielsweise bewertet:

- Wahrscheinlichkeit eines 100-jährigen oder 500-jährigen Ereignisses
- mögliche Überflutungstiefe
- potenzielle Sachschäden
- Mögliche Produktionsausfälle
- ...

Auf dieser Grundlage werden Risiken priorisiert und in das unternehmensweite Risikomanagement integriert.

Ableitung von Anpassungsmaßnahmen

Im letzten Schritt werden konkrete Anpassungsmaßnahmen definiert. Diese können baulicher, technischer oder organisatorischer Natur sein, beispielsweise Hochwasserschutzmaßnahmen, die Anpassung von Entwässerungssystemen, der Schutz sensibler Anlagen, Notfallpläne oder Anpassungen der Energieinfrastruktur.

Die Analyse wird regelmäßig überprüft und bei neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen oder veränderten regulatorischen Anforderungen aktualisiert.

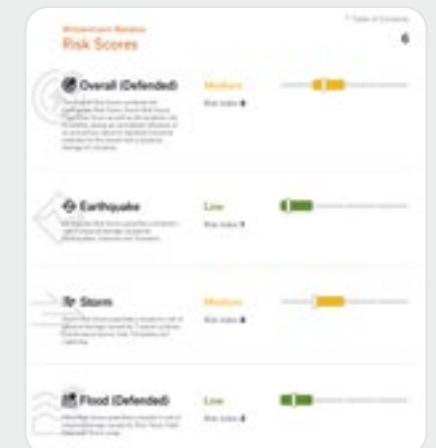


Standort Belgien – Ergebnisse der Klimarisikoanalyse



Die durchgeführte Klimarisikoanalyse zeigt für unseren Standort in Belgien ein insgesamt moderates physisches Risikoprofil. Als besonders relevant wurden Sturm- und Gewitterereignisse einschließlich Starkwind, Hagel und Blitzschlag identifiziert. Auch Starkregenereignisse mit potenziellen lokalen Überflutungen (Flash Floods) stellen ein relevantes Risiko dar. Fluss- oder küstenbedingte Hochwasserrisiken werden hingegen als gering eingestuft. Ebenso ist der aktuelle Wasserstress am Standort niedrig. Langfristig ist jedoch mit einer Zunahme von Hitze- und Trockenstress zu rechnen.

Die Resilienz des Standorts nachhaltig zu stärken und klimabedingte Risiken frühzeitig in operative und strategische Entscheidungen zu integrieren.



Diese Entwicklungen können sich auf die Arbeitsbedingungen, die Gebäudetechnik und den Energiebedarf auswirken und werden daher in der Standortplanung und im Facility Management berücksichtigt. Auf Basis der Analyse werden standortspezifische Präventions- und Anpassungsmaßnahmen definiert. Dazu zählen die Überprüfung der Gebäudehülle und der Entwässerungsinfrastruktur, der Schutz sensibler technischer Anlagen sowie die Weiterentwicklung von Notfall- und Wiederanlaufkonzepten. Ziel ist es,

2.3 Klimaschutz

Der Klimawandel zählt zu den zentralen Herausforderungen unserer Zeit und erfordert entschlossenes Handeln auf allen Ebenen. Als international tätiges Industrieunternehmen übernehmen wir Verantwortung und leisten unseren Beitrag zum Klimaschutz. Dazu setzen wir uns klare Ziele, ergreifen konkrete Maßnahmen und berichten transparent und datenbasiert.

Vollständige gruppenweite Klimabilanz

Eine transparente und vollständige Klimabilanz ist die Grundlage für ein wirksames Klimamanagement. Nur wenn wir unsere Treibhausgasemissionen systematisch erfassen, können wir Reduktionspotenziale gezielt identifizieren und steuern.

Die Emissionen der Witzenmann GmbH werden bereits seit über zehn Jahren nach den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol bilanziert und in Scope 1, 2 und 3 ausgewiesen. Seit 2023 erfolgt diese Bilanzierung konsequent auf Ebene der gesamten Unternehmensgruppe. Damit erfassen wir heute die Emissionen aller Gesellschaften in Scope 1, 2 und 3 (mit Ausnahme des Downstream-Bereichs) und schaffen so eine einheitliche, belastbare Daten-

grundlage für die Steuerung unserer Klimaziele.

Weiterentwicklung der Klimabilanz und Datenqualität

Die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität ist ein zentraler Bestandteil unserer Treibhausgasbilanzierung und eine wesentliche Voraussetzung für die gezielte Steuerung unserer Emissionen. Für die Berechnung unserer Scope-3-Emissionen nutzen wir ein monetäres Modell („spend-based approach“), das auf umfangreichen globalen Emissionsdaten aus über 500 Sektoren basiert und durch Methoden der Ökobilanzierung ergänzt wird. Auf diese Weise werden alle relevanten Treibhausgase entlang des „Cradle-to-Gate“-Prinzips systematisch erfasst und bewertet.

Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, die Aussagekraft unserer Klimabilanz weiter zu erhöhen. Ein zentraler Hebel ist dabei die verstärkte Nutzung von Primärdaten entlang unserer Lieferkette. Während spend-based Ansätze eine gute Grundlage für eine erste Bewertung bieten, ermöglichen Primärdaten eine deutlich genauere Abbildung tatsächlicher Emissionen und eröffnen zusätzliche Steuerungsmöglichkeiten. Vor diesem

Hintergrund haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2030 rund 80 % unserer Scope-3-Emissionen im Bereich der eingekauften Rohmaterialien (gemessen am Anteil der entsprechenden Ausgaben) auf Basis von Primärdaten zu erfassen. Hierzu intensivieren wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und bauen die entsprechenden Datenerhebungsprozesse systematisch aus. Bereits heute konnten wir einen Anteil von 36 % erreichen.

Die zunehmende Integration von Primärdaten verbessert die Transparenz und Qualität unserer Emissionsdaten und ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen entlang der Wertschöpfungskette abzuleiten, umzusetzen und zu messen.

Umsetzung unser ambitionierten Reduktionsziele

Die Witzenmann-Gruppe ist seit 2022 der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet. Diese Initiative ermöglicht es uns, unsere Klimaziele wissenschaftlich fundiert und international vergleichbar festzulegen. Unsere Treibhausgas-Reduktionsziele wurden auf Basis der SBTi-Methodik definiert und validiert. Sie leisten einen messbaren Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens.



Unsere Science Based Targets gliedern sich in zwei Kategorien:

- Die Ziele für Scope 1 und Scope 2 orientieren sich am 1,5-Grad-Ziel.
- Die Zielsetzung für Scope 3 unterstützt das globale Ziel, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.

Im Geschäftsjahr 2025 lag der Fokus auf der weiteren Operationalisierung und Steuerung unserer Klimaziele. Die gruppenweite Treibhausgasbilanzierung bildete dabei die zentrale Grundlage für die kontinuierliche Fortschrittsmessung. Auf dieser Basis konnten wir unsere Emissionsentwicklung transparent nachvollziehen und Maßnahmen zur Reduktion gezielt ableiten und priorisieren.



Zur Info

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

Scope 1: Direkte THG-Emissionen

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

Scope 2: Indirekte THG-Emissionen des Energiebezugs

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

Scope 3: Andere indirekte THG-Emissionen

Scope-3-Emissionen sind eine Folge der Aktivitäten des Unternehmens in der Wertschöpfungskette und stammen aus Quellen, die ihm nicht gehören oder nicht von ihm kontrolliert werden. Diese THG-Emissionen entstehen u. a. bei der vorgelagerten Gewinnung und Produktion von (zugekauften) Materialien, dem Transport von (gekauften) Brennstoffen durch Externe und der nachgelagerten Nutzung von (verkauften) Produkten und Dienstleistungen.

Ziele im Klimaschutz

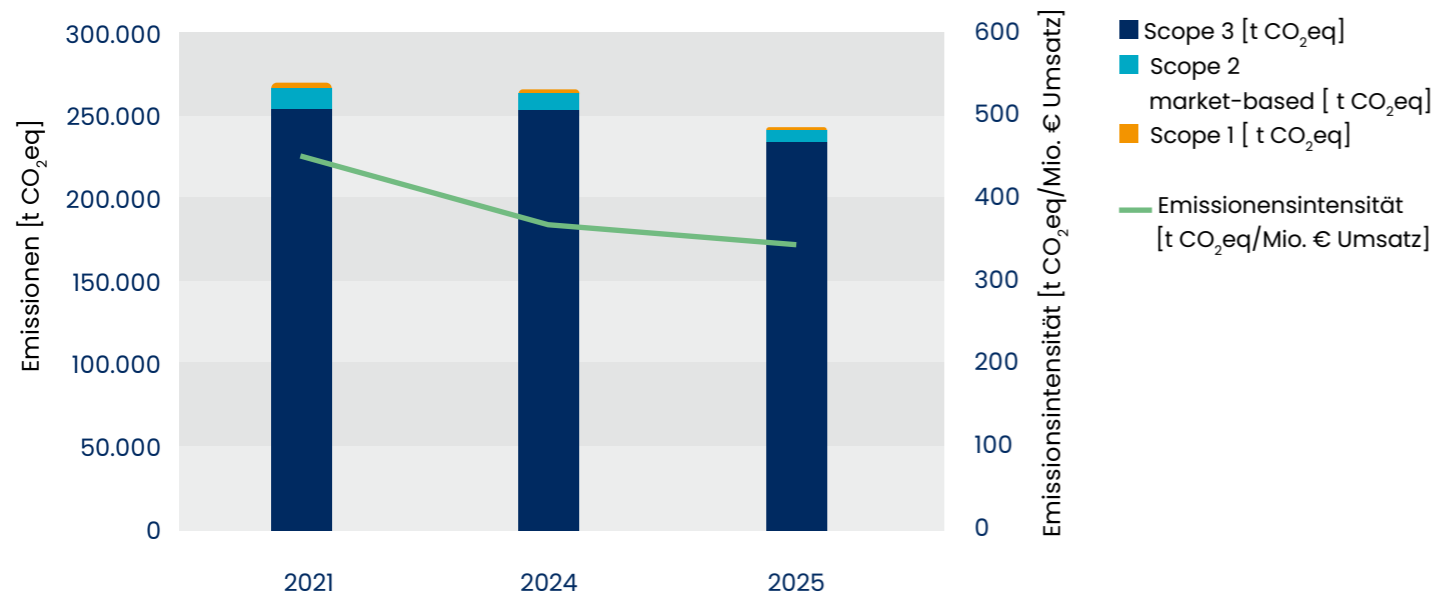
	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs	
Managementziele							
Erhöhung der Primärdaten	[% Ausgaben Rohmaterial]	80 %	36 %	2030	Gruppe		
Performanceziele							
THG-Neutralität Scopes 1 & 2	[% Reduktion ggü. 2021]	100 %	87 %	2030	Deutschland		
Reduktion Scopes 1 & 2	[% Reduktion ggü. 2021]	42 %	32 %	2030	Gruppe		
Reduktion Scope 3	[% Reduktion ggü. 2021]	25 %	10 %	2030	Gruppe		
Regenerative Energieautarkie	[% regenerative Eigenenerzeugung am Verbrauch]	10 %	5,8 %	2030	Gruppe		

Treibhausgasemissionen in tCO₂eq der Witzenmann-Gruppe

	2021 Basisjahr	2024	2025	Veränderung (ggü. 2024)	Veränderung (ggü. 2021)
Scope 1 ¹	3.627	2.531	2.173	-14%	-40%
Scope 2 (market-based) ¹	16.794	11.642	11.641	0%	-31%
Scope 2 (location-based) ¹	22.430	22.141	21.801	-2%	-3%
Gesamte CO₂eq Emissionen Scope 1 und 2 (market-based) [t]	20.421	14.173	13.814	-3%	-32%
Scope 3 (Upstream)					
3.1 Bezogenen Güter & Dienstleistungen / 3.2 Kapitalgüter ²	230.372	228.516	206.489	-10%	-10%
3.3 Energiebezogene Aktivitäten ¹	6.278	6.057	5.877	-3%	-6%
3.4 Upstream Transporte	9.182	9.131	7.743	-15%	-16%
3.5 Abfälle aus dem Betrieb	310	326	377	16%	22%
3.6 Geschäftsreisen	75	1.253	954	-24%	1180%
3.7 Mitarbeiterpendeln ¹	7.122	7.374	7.270	-1%	2%
Gesamte CO₂eq Emissionen Scope 3 [t]	253.339	252.657	228.710	-9%	-10%
Gesamte CO₂eq Emissionen aller Scopes	273.760	266.830	242.524	-9%	-11%
Mitarbeitende (Headcount)	4378	4354	4297	-1%	-2%
CO₂eq Emissionen / Mitarbeitende	63	61	56	-8%	-10%
Umsatz (Mio. €)	620	742	706	-5%	14%
CO₂eq Emissionen / Mio. € Umsatz	442	359	344	-4%	-22%

Gesamtemissionen unter Verwendung des „market-based approach“ und von „operational control“.
 Bilanzierung der Scope 1 Emissionen unter Verwendung der spezifischen Emissionsfaktoren des Informationsblatt CO₂-Faktoren des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.
¹ Die ausgewiesenen Vorjahreswerte wurden auf Basis überprüfter Datengrundlagen und methodischer Weiterentwicklungen rückwirkend angepasst.
² 2025 konnten rund 36 % der Rohmaterialausgaben auf Basis von PCFs oder EPDs anstelle des spend-basierten Ansatzes bilanziert werden. Da die daraus resultierende Emissionsabweichung unterhalb der Signifikanzschwelle liegt, wurde auf eine Neuberechnung des Ausgangsjahres verzichtet.

Entwicklung der CO₂eq-Emissionen und -Intensität der Witzenmann-Gruppe



Im Berichtszeitraum konnten wir unsere direkten Emissionen (Scope 1) seit 2021 um 40 % reduzieren. Maßgeblich dazu beigetragen haben die Elektrifizierung unseres Fuhrparks sowie die

Umstellung der Wärmebereitstellung in unseren Produktionsstandorten. Ein Beispiel ist der Neubau des Verwaltungsgebäudes an unserem Standort in Sachsen, welcher vollständig ohne

Erdgasheizung auskommt und auf eine elektrische Wärmeversorgung setzt. Gerade solche Maßnahmen unterstreichen unseren konsequenten Weg hin zu einer nachhaltigeren Energie- und Betriebsstruktur.

Stetige Verbesserung in vier Arbeitsfeldern

Um die Treibhausgasneutralität in Deutschland in Scope 1 und 2 zu erreichen und die gruppenweiten Emissionen im Einklang mit unseren Science Based Targets, um mindestens 42% zu reduzieren, konzentrieren wir uns auf vier zentrale Handlungsfelder:



- 1

Steigerung der Energieeffizienz

Die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz bleibt ein zentraler Hebel zur Emissionsreduktion. Auf Basis unserer etablierten Energiemanagementsysteme identifizieren und realisieren wir fortlaufend Effizienzpotenziale in unseren Produktions- und Infrastrukturprozessen. Weitere Informationen hierzu finden sich im Kapitel „Energieeffizienz“.

- 2

Ausbau der Eigenerzeugung erneuerbarer Energien

Der Ausbau von Photovoltaikanlagen an unseren Standorten wird konsequent vorangetrieben. Gruppenweit verfügen wir über eine installierte Leistung von mehr als 3,9 MWp. Damit haben wir im Berichtsjahr rund 4.300 MWh erneuerbare Energie erzeugt. Ein Großteil davon (mehr als 92 %) wird direkt vor Ort genutzt, wodurch wir unsere Abhängigkeit von externen Energiequellen kontinuierlich reduzieren.

- 3

Umstellung auf erneuerbare Energien im Fremdbezug

Ein wesentlicher Baustein unserer Klimastrategie ist die Umstellung des externen Strombezugs auf erneuerbare Energien. Die Witzenmann GmbH sowie ihre deutschen Tochtergesellschaften beziehen ihren Strom bereits vollständig aus zertifizierten erneuerbaren Quellen. Diese Maßnahme wird sukzessive auf die gesamte Gruppe übertragen.

- 4

Elektrifizierung und Einsatz klimafreundlicher Technologien

Die Elektrifizierung unserer Prozesse und Anwendungen ist ein zentraler Hebel zur weiteren Emissionsreduktion. Dazu zählt unter anderem der verstärkte Einsatz von Wärmepumpen zur Deckung des Wärmebedarfs sowie die Transformation unseres Fuhrparks hin zu elektrischen Antrieben. Erste Standorte, wie Witzenmann Belgien und Witzenmann UK, haben diesen Wandel bereits erfolgreich umgesetzt und dienen als Referenz für die weitere gruppenweite Transformation.

Fortschritt bei der Zielerreichung

Die Umsetzung unserer Scope-1- und -2-Ziele verläuft planmäßig. Sowohl bei der Witzenmann GmbH als auch auf Gruppenebene konnten die Treibhausgasemissionen durch gezielte Maßnahmen in den vier Handlungsfeldern weiter reduziert werden. Im Vergleich zum Basisjahr 2021 ergibt sich insgesamt eine Minderung der Emissionen um 32 % (Scope 1 und 2 zusammen).

Im Bereich der Scope-3-Emissionen zeigt sich ein differenziertes Bild. Die bislang überwiegend eingesetzte spend-based Methodik bildet tatsächliche Emissionsreduktionen in der Lieferkette nur eingeschränkt ab. Gleichzeitig konnten wir im Berichtsjahr deutliche Fortschritte bei der Weiterentwicklung unserer Datenbasis erzielen.

Durch die verstärkte Erhebung von Primärdaten erhöhen wir kontinuierlich die Transparenz und Aussagekraft unserer Scope-3-Bilanz. Die verbesserte Datenqualität führte in diesem Zusammenhang bereits zu einer Reduktion der Scope-3-Emissionen um rund 2 %. Dies deutet darauf hin, dass die tatsächlich verursachten Emissionen in unserer Lieferkette in vielen Fällen unter den bislang verwendeten Durchschnittswerten der spend-basierten Methodik liegen. Darüber hinaus sind Effekte zu berücksichtigen, die nicht unmittelbar auf strukturelle Verbesserungsmaßnahmen zurück-

zuführen sind. Insbesondere Produktionsrückgänge haben zu einem leichten Rückgang der vorgelagerten Emissionen beigetragen.

Parallel dazu setzen wir gezielt Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette um. Im Fokus stehen insbesondere die Erhöhung der Material- und Ressourceneffizienz, der verstärkte Einsatz von Recyclingmaterialien sowie die Prüfung emissionsärmerer Rohstoff- und Produktionsrouten. Auch technologische Entwicklungen, beispielsweise im Bereich Wasserstoff oder Power-to-X, beobachten wir kontinuierlich und bewerten deren Potenzial für unsere Anwendungen. In diesem Zusammenhang wurde am Standort Sachsen als erstem Standort innerhalb der Witzenmann-Gruppe ein Power-to-X-Konzept umgesetzt. Dabei wird überschüssiger Solarstrom genutzt, um Prozessgas in Form von Stickstoff zu erzeugen und zwischenspeichern. Dieser wird bei Bedarf im Laserprozess eingesetzt und trägt so zur Reduzierung externer Energie- und Ressourceneinsätze bei.

Darüber hinaus adressieren wir emissionsrelevante Bereiche wie die geschäftsbedingte Mobilität. Maßnahmen wie die Förderung mobiler Arbeit, Angebote im öffentlichen Nahverkehr und die schrittweise Elektrifizierung des Fuhrparks tragen dazu bei, auch in diesem Bereich Emissionen zu reduzieren.



Ausblick

Mit den definierten Maßnahmen in unseren zentralen Handlungsfeldern verfolgen wir konsequent das Ziel, unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 bis 2030 weitestgehend zu reduzieren. Emissionen, die sich bis dahin technisch oder wirtschaftlich nicht vollständig vermeiden lassen, werden wir durch qualitativ hochwertige und international anerkannte Kompensationsmaßnahmen – beispielsweise nach dem Gold Standard – ausgleichen.

Auch im Bereich Scope 3 erwarten wir in den kommenden Jahren eine deutliche Weiterentwicklung. Insbesondere die zunehmende Umstellung auf Primärdaten aus der Lieferkette wird die Transparenz und Steuerbarkeit unserer Emissionen erheblich verbessern. Auf dieser Basis können wir gezieltere Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette ableiten und deren Wirkung verlässlicher bewerten.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Datenbasis, die enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und die konsequente Umsetzung unserer Maßnahmen sind entscheidend, um unsere Klimaziele langfristig zu erreichen und unsere Emissionen nachhaltig zu reduzieren.



2.4 Energieeffizienz



Energieeffizienz ist ein zentraler Hebel für Wettbewerbsfähigkeit und Klimaschutz. In einem Umfeld steigender Energiepreise, wachsender regulatorischer Anforderungen und zunehmender Unsicherheiten in der Energieversorgung gewinnt der effiziente Einsatz von Energie weiter an Bedeutung. Für die Witzenmann-Gruppe ist Energieeffizienz daher nicht nur eine ökologische Notwendigkeit, sondern ein integraler Bestandteil einer resilienten und zukunftsfähigen Produktion. Durch den konsequenten Ausbau unserer Managementsysteme und die kontinuierliche Identifikation von

Effizienzpotenzialen konnten wir in den vergangenen Jahren bereits signifikante Fortschritte erzielen. Diesen Weg setzen wir konsequent fort und treiben die gruppenweite Weiterentwicklung unserer Energieeffizienzmaßnahmen weiter voran.

Ausrollen des Energiemanagements

Die Energiemanagementsysteme der Witzenmann GmbH sowie unserer Tochtergesellschaft in Tschechien sind seit 2022 nach ISO 50001 zertifiziert. Das hilft uns dabei, Energieeffizienzmaßnahmen systematisch zu planen, umzusetzen und nachhaltig zu überwachen.

Im Berichtsjahr haben wir zudem unseren Standort Witzenmann Sachsen erfolgreich nach ISO 50001 zertifizieren lassen und damit einen weiteren wichtigen Schritt beim gruppenweiten Ausbau unseres Energiemanagements erreicht. Langfristig verfolgen wir das Ziel, mindestens 90 % der in der Witzenmann-Gruppe eingesetzten Energie über ein zentrales Managementsystem zu steuern. Ein wichtiger Baustein ist dabei das seit 2022 etablierte, gruppenweite Energiemonitoring, das Transparenz über die Verbrauchsstrukturen schafft und die Identifikation von Effizienzpotenzialen ermöglicht.

Ziele in der Energieeffizienz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Management der Energie	[% Gruppe]	90 %	47 %	2030	Gruppe	13 CLIMATE ACTION
Performanceziele						
Reduktion Energieintensität ¹	[% Reduktion ggü. 2021]	15 %	19 %	2030	Gruppe	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

¹Energieintensität in MWh/Mio. € Umsatz, nicht inflationsbereinigt.

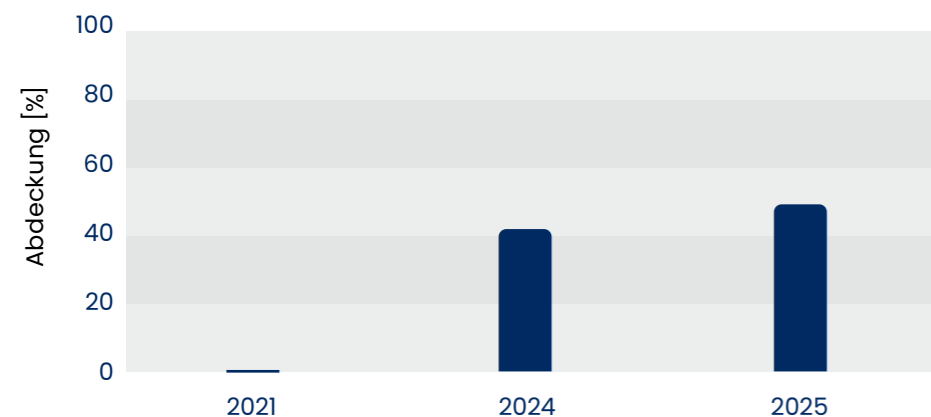
Energiekennzahlen der Witzenmann-Gruppe

	2021 (Basisjahr)	2024	2025	Veränderung ggü. 2024	Veränderung ggü. 2021
Fremdbezug Strom ² (in MWh)	48.699	48.237	47.207	-2%	-3%
PV Eigenverbrauch ² (in MWh)	94	3.656	3.940	8%	4083%
Fernwärme (in MWh)	7.771	6.705	6.920	3%	-11%
Erdgas ² (in MWh)	12.596	6.982	5.645	-19%	-55%
Heizöl ² (in MWh)	1.281	889	926	4%	-28%
Sonstiges ^{1,2} (in MWh)	2.803	3.317	2.938	-11%	-5%
Energieverbrauch gesamt (in MWh)	73.245	69.785	67.576	-3%	-8%
Energieintensität (in MWh/Mio. € Umsatz)	118	94	96	2%	-19%

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

² Die ausgewiesenen Vorjahreswerte wurden auf Basis überprüfter Datengrundlagen und methodischer Weiterentwicklungen rückwirkend angepasst.

Anteil der Energieverbräuche der Witzenmann-Gruppe, die einem Energiemanagementsystem (z.B. ISO 5001) unterliegen



Entwicklung des Energieverbrauchs

Der Gesamtenergieverbrauch der Witzenmann-Gruppe ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um rund 3 Prozent gesunken. Diese positive Entwicklung ist einerseits auf gezielte Effizienzmaßnahmen in unseren Produktions- und Infrastrukturprozessen zurückzuführen, andererseits aber auch auf eine leicht rückläufige Produktionsleistung in einzelnen Bereichen.

Die Energieintensität bezogen auf das Umsatzvolumen blieb hingegen weitgehend unverändert. Ursache hierfür ist eine geringere Auslastung der Produktionskapazitäten. Während der absolute Energieverbrauch sinkt, bleiben bestimmte energiebedingte Grundlasten (zum Beispiel für Beleuchtung, Heizung, Lüftung oder die IT-Infrastruktur) weitgehend konstant und können kurzfristig nur begrenzt angepasst werden.

In Phasen geringerer Auslastung wirken sich diese Fixverbräuche stärker auf die Kennzahlen aus und überlagern teilweise die erzielten Effizienzfortschritte. Langfristig verfolgen wir das Ziel, sowohl den absoluten Energieverbrauch als auch die Energieintensität weiter zu reduzieren.

Gruppenweite Energieeffizienzprogramme



Die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz bleibt ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Berichtsjahr wurden in der gesamten Witzenmann-Gruppe zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

Ein wesentlicher Fokus lag auf der Optimierung energieintensiver Anlagen in der Produktion, insbesondere von Druckluftsystemen, die zu den größten Stromverbrauchern in unseren Fertigungsprozessen zählen. An mehreren Standorten wurden hierzu gezielte Effizienzmaßnahmen umgesetzt. Dazu zählen unter anderem die Einführung intelligenter Steuerungssysteme zur bedarfsgerechten Regelung des Energieverbrauchs, wie beispielsweise bei Witzenmann Spanien, sowie der Einsatz frequenz geregelter Kompressoren, etwa in China und Tschechien.

Am Standort Tschechien wurden zudem die Beleuchtungssysteme in Nebenbereichen modernisiert und

die Gebäudehülle durch den Einbau isolierter Tore optimiert. Allein diese Maßnahme führt zu Energieeinsparungen von rund 14 MWh pro Jahr. Im Berichtsjahr wurde außerdem damit begonnen, Arbeitsbereiche zusammenzulegen, um die Flächennutzung zu optimieren und die damit verbundenen Energieeinsparpotenziale zu realisieren.

Am Standort UK zeigen sich messbare Erfolge: Die im Vorjahr durchgeführte umfassende Fassadensanierung führte im Berichtsjahr zu einer Reduktion des Gasverbrauchs um rund 25 % im Vergleich zu 2024. Aufbauend darauf wurden weitere Maßnahmen umgesetzt, um die Wärmedämmung weiter zu verbessern und den Energiebedarf nachhaltig zu senken. Parallel dazu wurden an mehreren Standorten die Heizungssteuerungen optimiert, um den Energieeinsatz stärker am tatsächlichen Bedarf auszurichten.

Ein weiterer zentraler Hebel ist die zunehmende Transparenz über Energieverbräuche. Das gruppenweite Energiemonitoring wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Im Hauptwerk in Pforzheim ist mittlerweile eine detaillierte Erfassung bis auf Stockwerkebene möglich. Dadurch konnten Anlagen identifiziert werden, die insbesondere in Nebenzeiten nicht optimal betrieben wurden. Allein durch die Optimierung der Anlageneinstellungen, ohne zusätzliche Investitionen, konnten signifikante Einsparungen beim Stromverbrauch erzielt werden.

Mit diesen Maßnahmen stärken wir kontinuierlich unsere Energieeffizienz – sowohl technologisch als auch organisatorisch. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen und resilienten Energieversorgung.

Zukunftsprojekt „WI+“: Ein neues Leitwerk für die nachhaltige Transformation



Mit dem Neubau unseres Stammhauses im Pforzheimer Gewerbegebiet Buchbusch treiben wir die Transformation unserer Unternehmensgruppe konsequent voran. Das Projekt „WI+“ steht dabei für weit mehr als ein Bauvorhaben. Es ist ein sichtbares Symbol für den Wandel hin zu einer technologisch, digital und nachhaltig ausgerichteten Produktion.

Der Startschuss für das Projekt fiel mit dem Spatenstich im Jahr 2024. Von Anfang an war uns die strategische Bedeutung des Projekts für die Weiterentwicklung der Witzenmann-Gruppe bewusst. Mit einer Investition von über 40 Millionen Euro im ersten Bauabschnitt ist es das größte Einzelprojekt in der Unternehmensgeschichte und zugleich ein klares Bekenntnis zum Standort Deutschland.

Mit dem Richtfest im Mai 2025 haben wir einen wichtigen Meilenstein erreicht. Das künftige Stammhaus entwickelt sich zur Smart Factory und wird als Leitwerk der internationalen Witzenmann-Gruppe neue Maßstäbe in den Bereichen Effizienz, Digitalisierung und Nachhaltigkeit setzen.

Auf einer Produktionsfläche von rund 23.000 Quadratmetern entsteht eine hochmoderne Fertigung, in der künftig mehr als 700 Maschinen digital vernetzt betrieben werden. Technologien wie Echtzeit-Monitoring, Automatisierung und Machine Learning ermöglichen eine durchgängig optimierte Produktion. Gleichzeitig werden Prozesse nach Lean-Prinzipien neu ausgerichtet, um die Grundlage für eine effiziente und flexible Fertigung zu schaffen.

Auch in puncto Nachhaltigkeit setzt der neue Standort Maßstäbe. Das Werk wird vollständig elektrifiziert und bilanziell treibhausgasneutral betrieben. Eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 1,3 MWp sowie dezentrale Speicherlösungen sorgen für einen hohen Grad an Energieautarkie und erhöhen die Resilienz gegenüber externen Energiefluktuationen.

Darüber hinaus entstehen moderne Arbeitswelten, die den Anforderungen einer zukunftsorientierten Organisation gerecht werden. Die neuen Produktions- und Verwaltungsbereiche orientieren sich am New-Work-Gedanken und fördern Zusammenarbeit, Lernen und Gesundheit gleichermaßen.

Mit dem Projekt „WI+“ schaffen wir die Grundlage für unsere zukünftige Wettbewerbsfähigkeit und setzen zugleich ein klares Zeichen für Innovationskraft, Nachhaltigkeit und langfristige Standorttreue.



2.5 Material- und Rohstoffeffizienz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Materialien und Rohstoffen ist ein zentraler Hebel zur Reduktion von Umweltwirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette.

Als metallverarbeitendes Unternehmen entstehen wesentliche Teile unserer Umweltwirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfung, insbesondere durch die Herstellung und Verarbeitung von Rohmaterialien wie Stahl. Diese machen einen bedeutenden Anteil unserer Scope-3-Emissionen aus.

Vor diesem Hintergrund verfolgen wir das Ziel, den Materialeinsatz kontinuierlich zu optimieren, Kreisläufe zu schließen und den Ressourceneinsatz entlang unserer Prozesse und Produkte systematisch zu reduzieren.

Rohstoffbedarf dominiert von Stahl

Im Jahr 2025 hat die Witzenmann-Gruppe knapp 16 Kilotonnen Rohstoffe eingekauft. Damit liegt die Beschaffungsmenge leicht unter dem Vorjahresniveau und folgt damit der Entwicklung der Produktionsmenge.

Mit über 95 % entfällt weiterhin der überwiegende Anteil auf Stahl- und Edelstahllegierungen. Die verbleibenden Anteile verteilen sich auf Kupfer-, Nickel-, Aluminium- und Titanlegierungen. Auch bei den zugekauften Bauteilen und Baugruppen zeigt sich ein vergleichbares Bild: Der Großteil besteht ebenfalls aus Stahl- und Edelstahllegierungen.

Während bei Zukaufteilen in der Regel nur begrenzte Einflussmöglichkeiten auf die Materialeffizienz bestehen, liegt unser wesentlicher Hebel in der Optimierung des Einsatzes von Rohmaterialien. Entsprechend fokussieren wir uns insbesondere auf Effizienzmaß-



nahmen im Bereich der Rohstoffe, um den Ressourceneinsatz zu reduzieren und gleichzeitig unsere Umweltwirkungen zu minimieren.

Gruppenweite Verbesserung der Materialeffizienz

Die kontinuierliche Verbesserung der Materialeffizienz ist ein zentraler Bestandteil unseres Ressourcenkonzepts und ein wesentlicher Hebel zur Reduktion unserer Umweltwirkungen. Grundlage hierfür ist ein gruppenweites Monitoring unserer Abfall- und Schrottmengen, das seit mehreren Jahren eine hohe Transparenz über

Materialströme und Verlustquellen schafft. Insbesondere produktionsbedingte Abfälle liefern wertvolle Hinweise auf Effizienzpotenziale in unseren Fertigungsprozessen und ermöglichen eine gezielte Steuerung auf Standort- und Prozessebene.

Sowohl das absolute Produktionsschrottaufkommen als auch die Schrottintensität sind im Berichtsjahr gestiegen. Diese Entwicklung ist jedoch maßgeblich auf strukturelle Effekte zurückzuführen, insbesondere auf die Verlagerung von Produktionslinien innerhalb der Gruppe und das

gesunkene Umsatzniveau. Dadurch wirken sich bestehende Grundlasten und Übergangseffekte stärker auf die Kennzahlen aus und überlagern teilweise die erzielten Effizienzfortschritte.

Unabhängig davon wurden gruppenweit zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Materialeffizienz umgesetzt. Ein zentraler Ansatz besteht in der Reduzierung von Ausschuss und Fehlerquoten durch die kontinuierliche Optimierung von Produktionsprozessen. So gelang es Witzenmann Slovakia, die interne Fehlerquote sowie den technologischen Ausschuss durch gezielte Maßnahmen zur Prozessstabilisierung deutlich zu reduzieren und eine Schrottreduktion von rund 18 % zu erreichen.

Auch an anderen Standorten werden systematische Ansätze verfolgt. So hat beispielsweise Witzenmann Spanien einen umfassenden Maßnahmenplan zur Reduktion von Produktionsschrott entwickelt. Am Standort Tschechien wurden ergänzend verschiedene Initiativen umgesetzt, darunter die Aufarbeitung von Werkzeugkomponenten und der Einsatz von 3D-Druck zur Herstellung von Ersatzteilen. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Reduzierung von Metallabfällen bei, sondern verlängern auch die Lebensdauer von Betriebsmitteln und verringern gleichzeitig den Bedarf an Neumaterial. Diese Ansätze werden durch tägliche Scrap-Meetings sowie strukturierte Audits unterstützt, die eine kontinuierliche Verbesserung der Prozesse sicherstellen.

Darüber hinaus werden Effizienzpotenziale zunehmend durch technologische Weiterentwicklungen gehoben. So konnte beispielsweise Witzenmann UK durch den Einsatz des Orbitalschweißens den Verbrauch von Schweißzusatzstoffen deutlich reduzieren. Gleichzeitig führte die Prozessumstellung zu einer signifikanten Verringerung von Nacharbeiten, da die Anzahl von Leckagen spürbar gesenkt werden konnte. Dies zeigt, dass Quali-

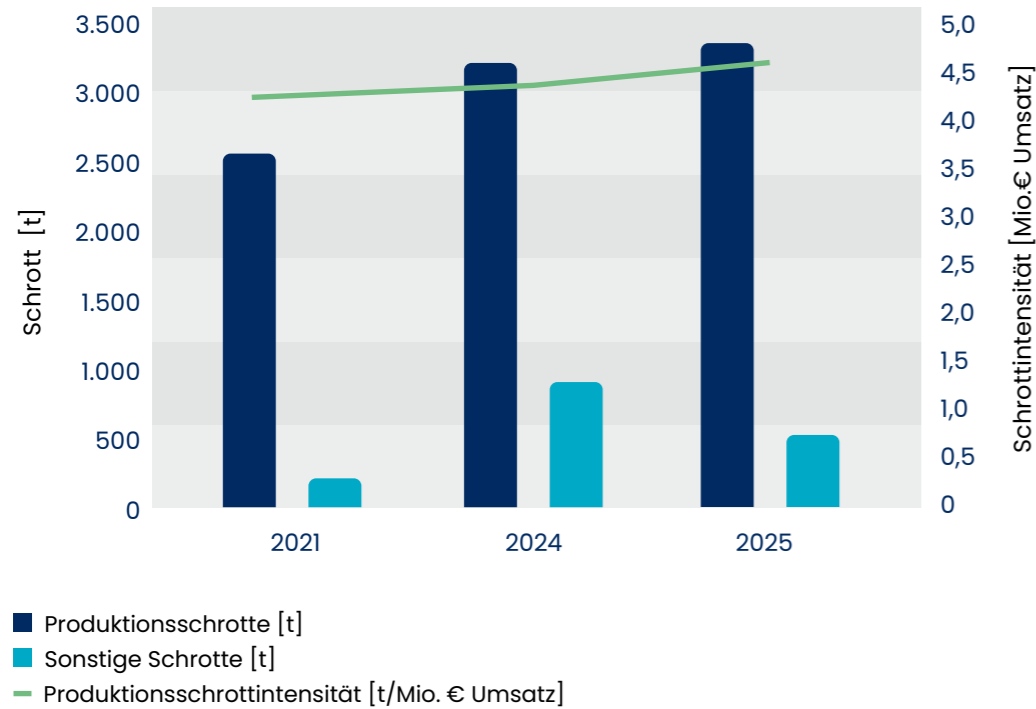
tätsverbesserungen und Materialeffizienz eng miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken.

Insgesamt verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl die Reduktion von Materialverlusten als auch die effizientere Nutzung von Rohstoffen in den Fokus stellt. Durch die Kombination aus Transparenz,

kontinuierlicher Prozessoptimierung und gezielten Investitionen in Technologien schaffen wir die Grundlage, um unsere Material- und Rohstoffeffizienz langfristig weiter zu verbessern und unsere Umweltwirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren.



Entwicklung der Schrottintensität und des Schrottaufkommens der Witzenmann-Gruppe



Ökobilanzen schaffen Transparenz

Ökobilanzen sind ein zentrales Instrument, um die Umweltwirkungen unserer Produkte und Prozesse systematisch zu analysieren und zu steuern. Sie zeigen auf, an welchen Stellen des Lebenszyklus Umweltbelastungen entstehen und wo konkrete Verbesserungspotenziale bestehen.

Für erste Produkte erstellen wir bereits Ökobilanzen nach den Standards ISO 14040/44 sowie auf Basis anerkannter EPD-Methodiken. Die gewonnenen Erkenntnisse nutzen wir nicht nur zur

internen Optimierung, sondern stellen sie auch unseren Kunden zur Verfügung, um deren Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen und Transparenz in der Lieferkette zu schaffen.

Im Berichtsjahr haben wir die Erstellung weiterer Produkt-Ökobilanzen vorangetrieben und parallel dazu die Automatisierung der zugrunde liegenden Prozesse weiter ausgebaut. Unser Ziel ist es, künftig für unser gesamtes Produktportfolio effizient und standardisiert Ökobilanzen erstellen zu können.

Die Grundlage jeder Ökobilanz bildet eine detaillierte Analyse der Stoff- und Energieflüsse. Diese Analyse ermöglicht es uns, Materialeinsätze, Energieverbräuche und Emissionen entlang der Wertschöpfungskette transparent darzustellen. Auf dieser Basis identifizieren wir gezielt Effizienzpotenziale, reduzieren den Ressourceneinsatz und verbessern gleichzeitig unsere Umweltleistung.

Ziele in der Material- und Rohstoffeffizienz

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckungsgrad Ökobilanzen	[% Produkte Umsatz]	30 %	2 %	2030	Gruppe	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

2.6 Umweltmanagement

Die Witzenmann-Gruppe bekennt sich seit Langem zu dem Ziel, ihre Prozesse so umweltverträglich wie möglich zu gestalten.

Bereits in den 1990er Jahren haben wir uns durch die Benennung eines Umweltschutzbeauftragten zu einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen verpflichtet – weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Seit 1997 berichten wir darüber.

Hohe Abdeckung durch Umweltmanagementsysteme

Um unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren und Umwelt-

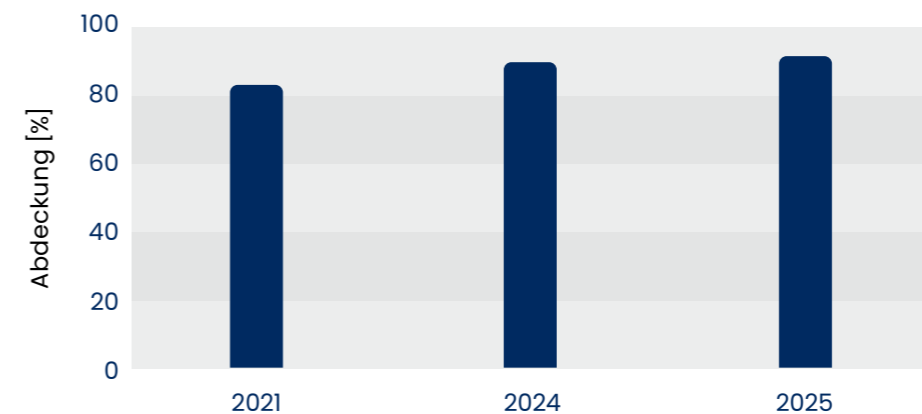
schäden vorzubeugen, betreiben wir in nahezu allen Unternehmen der Witzenmann-Gruppe zertifizierte Umweltschutzmanagementsysteme nach ISO 14001. Diese unterstützen uns dabei, unsere Umwelleistung in Bereichen wie Abfallvermeidung und Wassernutzung systematisch zu verbessern.

Mittlerweile haben wir eine Abdeckung von 92 % erreicht. Unser Ziel war es, bis 2025 an allen Standorten mit mindes-

tens 100 Mitarbeitenden ein zertifiziertes Umweltschutzmanagementsystem zu implementieren. Auf Basis der aktuellen Mitarbeiterzahl entspricht dies einer angestrebten Abdeckung von 93 %. Aufgrund von Verzögerungen konnte dieses Ziel im Berichtsjahr noch nicht vollständig erreicht werden. Wir gehen jedoch davon aus, die angestrebte Abdeckung im Jahr 2026 vollständig zu erreichen.

Abdeckungsgrad ISO 14001

Abdeckungsgrad gemessen an der Zahl der Beschäftigten der Standorte.



Ziele im Umweltmanagement

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckung ISO 14001	[% Gruppe]	93 %	92 %	2025	Gruppe	15
Performanceziele						
Reduktion Abfallintensität ¹	[% Reduktion ggü. 2021]	45 %	22 %	2030	GmbH	12
Reduktion Frischwasserintensität ²	[% Reduktion ggü. 2021]	20 %	10 %	2030	GmbH	

¹ Abfallintensität in t/Mio. € Umsatz

² Frischwasserintensität in m³/Mitarbeitende & Leiharbeitnehmer

Wassereinsatz in der Produktion

In der Witzemann-Gruppe wird Wasser, abgesehen von vernachlässigbaren Verdunstungsverlusten, nicht verbraucht, sondern überwiegend im Kreislauf geführt. Prozessbedingt verunreinigtes Wasser wird durch spezialisierte Dienstleister aufbereitet und dem Wasserkreislauf wieder zugeführt. Aufgrund dieser geschlossenen Systeme hat das Thema Wasser in unserer Wesentlichkeitsanalyse weiterhin eine untergeordnete Bedeutung. Dennoch verfolgen wir das Ziel, unseren Frischwassereinsatz kontinuierlich zu optimieren und transparent über die Entwicklung zu berichten.

Im Berichtsjahr ist der Frischwasserbedarf auf Gruppenebene angestiegen. Gleichzeitig hat sich auch die Frischwasserintensität verschlechtert. Hauptursache hierfür ist neben dem

gestiegenen Wasserbedarf insbesondere der Rückgang des Umsatzes, wodurch sich bestehende Grundverbräuche stärker auf die Kennzahlen auswirken.

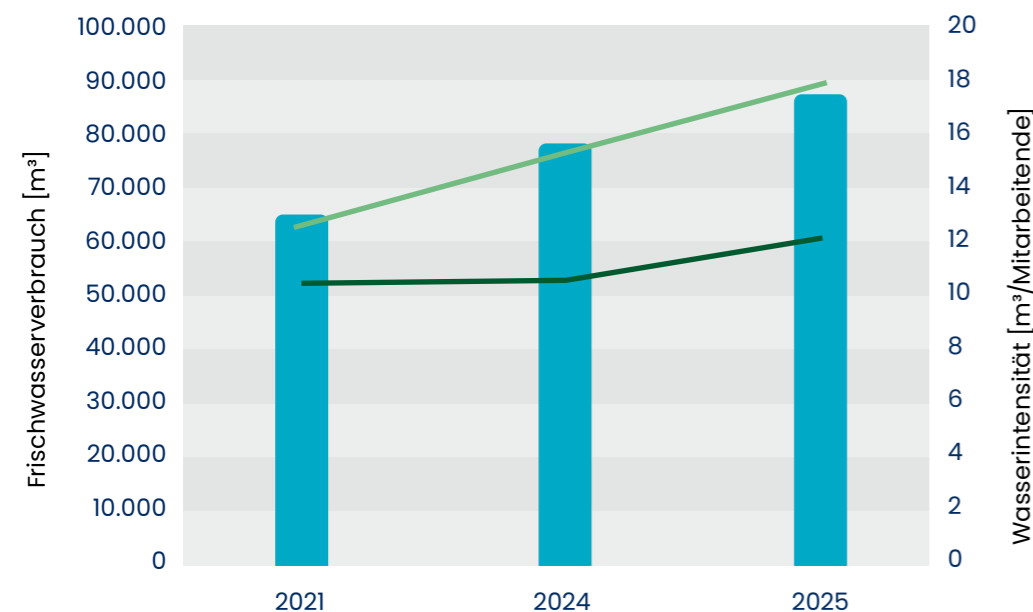
Der Anstieg des Wasserverbrauchs ist vor allem auf standortspezifische Entwicklungen zurückzuführen. In mehreren Regionen führten klimatische Einflüsse, insbesondere höhere Temperaturen, zu einem erhöhten Bedarf an Kühl- und Klimatisierungsleistungen. Darüber hinaus haben die Inbetriebnahme neuer Anlagen sowie Anpassungen bestehender Prozesse den Wasserbedarf zusätzlich erhöht.

Unabhängig davon wurden im Berichtsjahr gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Wassereffizienz umgesetzt. Dazu zählen insbesondere

die Optimierung von Kreislaufsystemen, die Modernisierung technischer Anlagen, beispielsweise durch den Austausch von Ventilen in Rohrleitungssystemen und den Einbau von Partikelfiltern, sowie der weitere Ausbau der Messinfrastruktur. Ziel ist es, Wasserverbräuche transparenter zu machen, Effizienzpotenziale frühzeitig zu identifizieren und den Ressourceneinsatz systematisch zu reduzieren.

Die Entwicklung im Berichtsjahr zeigt, dass externe Faktoren und strukturelle Veränderungen einen wesentlichen Einfluss auf den absoluten Wasserverbrauch haben können. Gleichzeitig bleibt die kontinuierliche Verbesserung der Wassereffizienz ein zentraler Bestandteil unseres Umweltmanagements.

Wasserverbräuche und Wasserintensität der Witzemann-Gruppe im Jahresvergleich



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

Kontinuierliche Abfallvermeidung



Die Reduzierung von Abfällen und Gefahrstoffen ist ein zentraler Bestandteil unseres Umweltmanagements. Ziel ist es, Abfallmengen kontinuierlich zu minimieren, Stoffkreisläufe zu schließen und den Anteil verwerteter Materialien weiter zu erhöhen.

Im Berichtsjahr konnte das Abfallaufkommen gruppenweit in allen

relevanten Kategorien im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden. Diese Entwicklung ist teilweise auf den Rückgang der Produktion zurückzuführen, der sich unmittelbar auf das Abfallaufkommen auswirkt. Gleichzeitig zeigen jedoch auch die kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse sowie die gezielte Umsetzung von Maßnahmen zur Abfallvermeidung und -verwertung zunehmend Wirkung.

Auf Standortebene wurden zahlreiche konkrete Maßnahmen umgesetzt. So konnte Witzemann China durch den Einsatz neuer Anlagen zur Hochtemperaturkonzentration von Formmassen und Emulsionen die Abfallmenge um rund 35 % reduzieren.

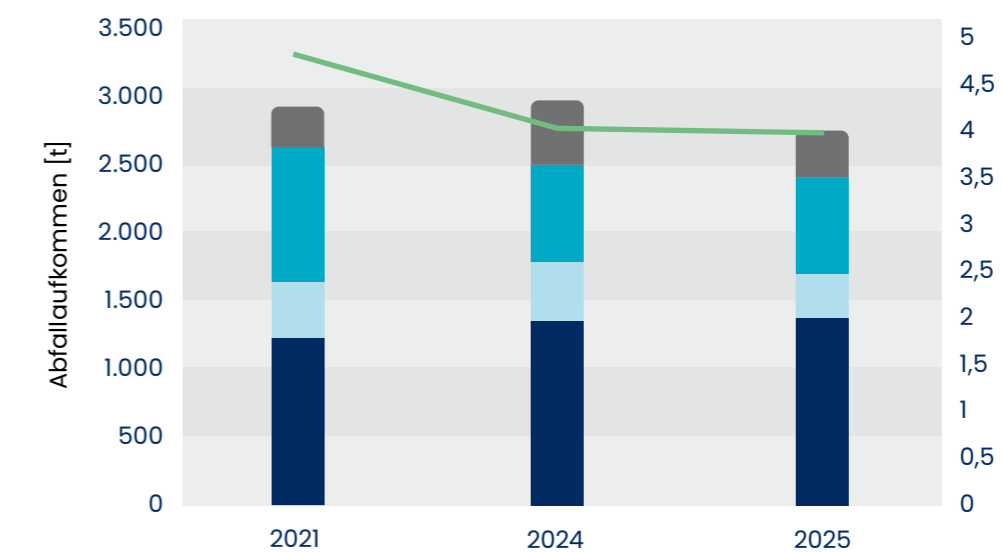
Witzemann Slovakia hat den Fokus verstärkt auf das Recycling von Metallabfällen und Verpackungsmate-

rialien gelegt und dadurch die Recyclingquote weiter erhöht.

Am Standort Tschechien wurde nach der Überschwemmung im Vorjahr die Luftpumpe in den Hydroformpressen wiederaufgebaut und optimiert. Dies ermöglicht einen effizienteren Wasseraustausch und führte im Berichtsjahr zu einer Reduktion der gefährlichen Abfälle um 17 Tonnen im Vergleich zu 2024.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse, dass die Kombination aus technologischen Maßnahmen, Prozessoptimierungen und einem konsequenten Fokus auf Kreislaufwirtschaft maßgeblich zur Reduktion von Abfällen beiträgt. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung und zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung.

Entwicklung des Abfallaufkommens und der Abfallintensität der Witzemann-Gruppe



■ Abfall zur Verwertung (nicht gefährlich) [t]
 ■ Abfall zur Beseitigung (nicht gefährlich) [t]
 ■ Abfall zur Verwertung (gefährlich) [t]
 ■ Abfall zur Beseitigung (gefährlich) [t]
 — Abfallintensität [t/10 Mio. € Umsatz]

Biologische Vielfalt

Der Schutz der biologischen Vielfalt ist ein wichtiger Bestandteil unseres Verständnisses von nachhaltigem Wirtschaften.

Auch wenn das Thema im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse derzeit keine prioritäre Berichtspflicht darstellt, sehen wir Biodiversität als relevantes Handlungsfeld und berichten daher freiwillig über unsere Aktivitäten.

Im Berichtsjahr wurden an mehreren Standorten Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität umgesetzt. Aufbauend auf den Impulsen einzelner Gesellschaften in den Vorjahren engagieren sich zunehmend weitere Standorte mit konkreten Initiativen. Dazu zählen unter anderem Baumpflanzaktionen, die Anlage naturnaher Flächen sowie Maßnahmen zur Förderung von Insektenlebensräumen. Diese Aktivitäten leisten einen Beitrag zum Erhalt ökologischer Vielfalt und stärken gleichzeitig das Bewusstsein für Umwelt- und Naturschutz innerhalb der Belegschaft.

Ein konkretes Beispiel ist der Standort Sachsen: Auf einer Grünfläche von 2.100 m² wurden in Zusammenarbeit mit dem Förderprojekt „INSEKTA“ und dem Landschaftspflegeverband Westsachsen neue Lebensräume für Insekten und Pflanzen geschaffen. Als ergänzende Sensibilisierungsmaßnahme für die Mitarbeitenden sind im Berichtsjahr zwei Bienenvölker auf das Firmengelände eingezogen. Der Erlös aus dem Honigverkauf fließt vollständig in die Pflege und Versorgung der Bienenvölker zurück.

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist ein weiterer wichtiger Baustein zur Förderung des Verständnisses für Biodiversität. Witzemann Mexico hat hierzu ein besonders wirkungsvolles Konzept entwickelt. Im Rahmen eines Umwelttages werden Universitäten mit Studierenden des Fachbereichs Umwelttechnik sowie die Umweltabteilung der Gemeinde eingebunden, um Projekte zu Themen wie Kompostierung, Mülltrennung und Wasserqualität vorzustellen.

Auch im Rahmen von Bauprojekten berücksichtigen wir Biodiversitätsaspekte. Beim Neubau unseres Stammhauses in Pforzheim wird gezielt darauf geachtet, Grünflächen zu schaffen und die Auswirkungen der Flächenversiegelung zumindest teilweise zu kompensieren. Ziel ist es, diese Flächen möglichst naturnah und artenfreundlich zu gestalten, unter anderem durch die Zusammenarbeit mit lokalen Naturschutzverbänden.



Kapitel 3

Mitarbeitende und Gesellschaft

3.1 Managementansatz



Eine nachhaltige und erfolgreiche Unternehmensentwicklung erfordert innovative Geschäftsmodelle, zukunftsweisende Produkte und den gezielten Einsatz digitaler Technologien. Ebenso entscheidend für unseren langfristigen Erfolg sind unsere Mitarbeitenden und ihr aktives Engagement. Mit ihrer Fachkompetenz und ihrem Einsatz prägen sie maßgeblich die Zukunft von Witzenmann und treiben unseren globalen Unternehmenserfolg voran.

Die Rahmenbedingungen für unser unternehmerisches Handeln verändern sich kontinuierlich. Märkte, Technologien und Wertschöpfungsketten befinden sich in einem tiefgreifenden Wandel. Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, entwickeln wir unsere Unternehmens- und Zusammenarbeitskultur gezielt weiter. Dabei schaffen wir die Voraussetzungen für Weiterentwicklung, veränderte Jobprofile und zukunftsorientierte Arbeitsprozesse.

Die kontinuierliche fachliche und persönliche Entwicklung unserer Beschäftigten ist ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. Wir fördern eine Kultur des lebenslangen Lernens und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, Veränderungen aktiv und verantwortungsvoll mitzugestalten. Gleichzeitig investieren wir in moderne Arbeitsbedingungen, attraktive Arbeitgeberleistungen sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

Als Familienunternehmen mit langer Tradition stehen wir für Verlässlichkeit, Vielfalt und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein respektvolles Miteinander sind für uns zentrale Werte. Unser Teamgeist bildet die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg, heute und in Zukunft.



3.2 Working at Witzenmann

Im Berichtsjahr haben wir die bisher getrennt dargestellten Themen „Lernen und Entwicklung“, „Führung und Zusammenarbeit“ sowie „Attraktiver Arbeitgeber“ unter der neuen Kapitelüberschrift „Working at Witzenmann“ gebündelt. Damit schaffen wir eine ganzheitlichere Darstellung aller Aspekte rund um das Arbeiten bei Witzenmann und verdeutlichen den engen Zusammenhang zwischen Qualifizierung, Führungskultur und Arbeitsbedingungen.

Lernen und Entwicklung

Die Fähigkeiten und das Wissen unserer Mitarbeitenden bilden eine zentrale Grundlage unseres weltweiten Unternehmenserfolgs. Fachkompetenz, Erfahrung sowie neue Ideen und Impulse fördern Innovationen und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund fördern wir eine Kultur, die lebenslanges Lernen unterstützt und eine kontinuierliche Weiterentwicklung über die gesamte Berufslaufbahn hinweg ermöglicht.

Lernen verstehen wir als integralen Bestandteil des Arbeitsalltags und als wesentliche Voraussetzung für individuelle Entwicklung sowie für die langfristige Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Vorbereitung unserer Belegschaft auf den digitalen Wandel und den Aufbau zukunftsrelevanter Kompetenzen.

Unsere Personalentwicklung basiert auf einem vielfältigen und bedarfsorientierten Ansatz, der unterschiedliche Lernformate miteinander kombiniert. Dazu zählen:

- Informelles Lernen am Arbeitsplatz, u. a. durch Unterweisungen, Projekte sowie bereichsübergreifende Zusammenarbeit



- Kollaboratives Lernen in Form von Workshops und Impulsvorträgen
- Präsenztrainings (Classroom-Trainings) zur Vertiefung spezifischer Fachthemen oder besonderer Tätigkeiten
- Digitale Lernangebote („Learning Nuggets“), die über unsere eAcademy flexibel und selbstgesteuert genutzt werden können

Die Entwicklungsformate sind darauf ausgerichtet, Fachwissen, Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Unternehmens zu verbinden. Wir ermutigen unsere Beschäftigten, Verantwortung für ihre Qualifizierung zu übernehmen und ihre berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten.

Im Jahr 2025 investierte die Witzenmann GmbH erneut umfassend in die Aus- und Weiterbildung ihrer Belegschaft. In Deutschland wurden insgesamt 33.880 Weiterbildungsstunden absolviert. Bei rund 1.100 Mitarbeitenden entspricht dies durchschnittlich etwa 30 Stunden Weiterbildung pro Person. Internationale Weiterbildungsstunden können derzeit noch nicht vollständig erfasst werden, da die Integration der Lernplattform noch im Ausbau ist.

Unsere Investitionen in die Weiterbildung spiegeln unsere strategischen Schwerpunkte wider:

- 550.374 € für die Entwicklung unserer Mitarbeitenden
- 133.791 € für Führungskräfteentwicklung



Die Qualität unserer Weiterbildungsmaßnahmen evaluieren wir systematisch. Das Feedback der Teilnehmenden fließt direkt in die Weiterentwicklung unserer Schulungsangebote ein. Ergänzend unterstützen wir unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte durch strukturierte Mitarbeitergespräche, Potenzialanalysen und gezielte Förderprogramme, um individuelle Entwicklungsziele festzulegen und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Unsere digitale Lernplattform eAcademy bildet die zentrale Grundlage für eine moderne, flexible und transparente Weiterbildung. Im Jahr 2025 wurde die Benutzeroberfläche umfassend überarbeitet und das Lernangebot weiter ausgebaut. Neben der Erweiterung bestehender eLearning Inhalte wurde das Angebot auch international gestärkt, beispielsweise durch zusätzliche Lernmodule für Witzemann China.

Darüber hinaus wurden erste Themencluster für eine Sales and Engineering Academy in der eAcademy aufgebaut, um fachliche Qualifizierung stärker zu bündeln und gezielt weiterzuentwickeln. Gleichzeitig konnten Pflichtunterweisungen für die Witzemann GmbH und ihre deutschen Tochtergesellschaften effizienter gestaltet und teilweise reduziert werden.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Aufbau neuer Kompetenzen im Bereich Künstliche Intelligenz. Mit Trainingsformaten wie „KI bei Witzemann“ oder „ABC der KI“ schaffen wir Grundlagenwissen für den verantwortungsvollen und produktiven Einsatz neuer Technologien. Weitere Formate, beispielsweise zum Thema Prompting, sind in Planung.

Nachwuchsförderung



Als Familienunternehmen mit Tradition ist es uns ein besonderes Anliegen, junge Menschen auf ihrem beruflichen Weg zu begleiten, sie zu unterstützen und gezielt zu fördern. Die betriebliche Ausbildung ist seit Jahren ein fester Bestandteil von Witzemann und bildet die Basis für unsere Fach- und Führungskräfte von morgen. Mit vielfältigen Ausbildungsangeboten schaffen wir attraktive Perspektiven für junge Talente und setzen auf eine bedarfsorientierte Ausbildung.

Erneut wurden wir als „IA-Ausbildungsbetrieb“ ausgezeichnet, was die Qualität unserer Nachwuchsförderung hervorhebt.



Im Jahr 2025 haben wir 15 neue Ausbildungsplätze angeboten und beschäftigten zum 31.12.2025 insgesamt 60 Auszubildende und dual Studierende (2024: 57). Die Übernahmequote lag für Auszubildende bei 100 %; bei den dual Studierenden betrug sie 80 %.

Besonders wichtig ist uns weiterhin die Förderung individueller Karrierewege. Daher schaffen wir gezielt Möglichkeiten für unterschiedliche Einstiegs- und Entwicklungswege – beispielsweise durch Einstiegsqualifizierungen oder Umschulungsangebote. Auf diese Weise eröffnen wir sowohl Nachwuchskräften als auch Mitarbeitenden mit beruflicher Erfahrung neue Perspektiven innerhalb unseres Unternehmens.

Die Förderung von Frauen in technischen Berufen bleibt ein zentrales Ziel. Zum 31.12.2025 befanden sich insgesamt sechs Frauen in technischen Ausbildungsberufen oder MINT-Studiengängen. Eine unserer Nachwuchsschweizerinnen erreichte beim Wettbewerb „Jugend schweißst“ im

Regionalentscheid den zweiten Platz und startet inzwischen eine Weiterqualifikation zur Konstruktionsmechanikerin.

Neben der klassischen Ausbildung ermöglichen wir Studierenden durch Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten einen praxisnahen Einblick in unsere Arbeitswelt. Darüber hinaus engagieren wir uns in verschiedenen Initiativen, etwa durch Praxisnachmittage für den Nachwuchs des BWK Metall, durch die Unterstützung von „Jugend forscht“ sowie durch Projekte unserer Auszubildenden, beispielsweise im π -Lab. Die Digitalisierung der Ausbildung bauen wir systematisch aus. Ein zentraler Baustein ist dabei die schrittweise Ausstattung aller Auszubildenden mit eigenen Notebooks, um zeitgemäßes und flexibles Lernen zu ermöglichen.



Zur Info

Mit dem π -Lab hat Witzemann einen zentralen Ort für Innovation und interdisziplinäre Zusammenarbeit geschaffen. Das π -Lab vereint moderne Prüf- und Entwicklungsinfrastruktur mit flexibel nutzbaren Flächen für Workshops und neue Arbeitsformate. Es steht allen Unternehmensbereichen offen und fördert den bereichsübergreifenden Austausch sowie die gemeinsame Entwicklung zukunftsorientierter Lösungen.

Als zentraler Anlaufpunkt bündelt das π -Lab künftig wesentliche Innovationsaktivitäten und unterstützt die gezielte Weiterentwicklung technologischer Schwerpunkte. Damit schafft Witzemann die Voraussetzungen, um neue Ideen schneller zu entwickeln, zu testen und in die Anwendung zu überführen.

π .Lab^W



Führung und Zusammenarbeit



Culture Check

Mit dem Culture Check – einem umfragebasierten Entwicklungs- und Feedbackinstrument für Führungskräfte und ihre Teams – fördern wir die kontinuierliche Reflexion von Führungsverhalten und Zusammenarbeit. Die gruppenweiten Ergebnisse bilden eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Führungskultur.

In Zeiten des Wandels und sich stetig verändernder Rahmenbedingungen spielen unsere Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Sie sind nicht nur für die erfolgreiche Umsetzung von Transformationsprozessen verantwortlich, sondern prägen auch eine wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur. Deshalb setzen wir gezielt auf die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Führungs- und Zusammenarbeitskultur.

Unternehmensweit fördern wir unsere Führungskräfte durch maßgeschneiderte Leadership-Programme, die praxisnahes Wissen mit gezieltem Training verbinden. Externe Impulse zu aktuellen Führungsthemen werden dabei mit cross-funktionalem Austausch und Networking innerhalb der Unternehmensgruppe kombiniert.

Die Entwicklung unserer Führungskräfte basiert auf zwei zentralen Programmen:

- **WI-Lead** – ein speziell für neue und junge Führungskräfte entwickeltes Programm, das Grundlagen moderner Führung vermittelt und durch ein Mentoring-Jahr mit erfahrenen Führungskräften ergänzt wird.
- **WI-Empower** – ein gruppenweites Entwicklungsprogramm, das Führungskräfte dabei unterstützt, zentrale Aspekte moderner Führung zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Unsere Führungskräfte tragen Verantwortung für ein motivierendes, inklusives und leistungsförderndes Arbeitsumfeld. Ihr Verhalten prägt maßgeblich die Qualität der Zusammenarbeit und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Deshalb ist es uns wichtig, dass unsere Führungskräfte als verlässliche Vorbilder agieren und Vertrauen schaffen, um ihre Teams aktiv zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen und kreative Lösungen zu entwickeln.

2025 wurden die bestehenden Programme konsequent weitergeführt. Dazu zählen u. a. individuelle Coachings für Führungskräfte, das Programm WI-Lead mit seinen beiden Trainingsmodulen sowie das anschließende Mentoring-Jahr für neue Führungskräfte. Ergänzend fanden weiterhin Culture-Check-Gespräche mit Führungskräften statt, in denen Feedback aus den Teams reflektiert und Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Darüber hinaus wurde das internationale WI-Empower Best-of-Program in deutscher und englischer Sprache angeboten und von Führungskräften aus verschiedenen Ländern genutzt. Ergänzende Trainings, bspw. zur gerechten Leistungsbeurteilung sowie digitale Refresher zum Führen von Leistungsbeurteilungsgesprächen, unterstützen Führungskräfte zusätzlich in ihrem Führungsalltag.

Neue Impulse setzte 2025 u. a. das Format Empowerment Circles, das auf kollegiale Fallberatung setzt und Führungskräften Raum für den Austausch zu aktuellen Herausforderungen, insbesondere im Kontext des Führens in anspruchsvollen Zeiten, bietet. Zur weiteren internationalen Verankerung unserer Programme wurden zudem Train-the-Trainer-Formate für Personalverantwortliche an internationalen Standorten durchgeführt, u. a. für WI-Lead sowie für die Empowerment Circles. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass zentrale Führungsprinzipien weltweit konsistent vermittelt und angewendet werden.



Attraktiver Arbeitgeber

Als moderner Mittelständler mit internationaler Ausrichtung ist es unser Anspruch, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das langfristige Perspektiven, individuelle Entfaltungsmöglichkeiten und eine starke Unternehmenskultur vereint. In einem zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt liegt unser Fokus darauf, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, Potenziale zu entwickeln und unsere Mitarbeitenden dauerhaft für Witzemann zu begeistern.

Unsere strategischen Handlungsfelder konzentrieren sich auf

- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle,
- ein modernes Weiterbildungsangebot und
- attraktive Zusatzleistungen.

Im Jahr 2025 haben wir unser Engagement zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität konsequent weitergeführt und gezielt ausgebaut.

Die erneute Auszeichnung als „**Top Company**“ durch Kununu – bereits zum fünften Mal in Folge – bestätigt die hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und unterstreicht unsere Position als attraktiver Arbeitgeber.

Für unser Konzept „Mitarbeitende finden und binden – Fokus Frauen“ wurden wir zudem mit dem **Preis Jobmotor** ausgezeichnet.

Im Jahr 2025 wurde die Witzenmann-Gruppe darüber hinaus mit dem Mind Change Award® in der Kategorie „Unternehmenskultur“ ausgezeichnet. Prämiiert wurde das weltweit angelegte Train-the-Trainer-Programm als Bestandteil des WI-Lead Programms. Mit diesem Ansatz befähigen wir unsere internationalen Standorte, Führungskräfte eigenständig weiterzuentwickeln und fördern ein gemeinsames Führungsverständnis. Dadurch stärken wir die Eigenverantwortung, den globalen Zusammenhalt und die Resilienz der gesamten Witzenmann-Gruppe.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der gezielten Ansprache und Gewinnung von Nachwuchskräften. Neben bestehenden Kooperationen haben wir 2025 eine Bildungspartnerschaft mit dem Kepler-Gymnasium Pforzheim geschlossen, um Schülerinnen und Schüler frühzeitig für technische Berufe zu begeistern und Einblicke in unsere Arbeitswelt zu ermöglichen. Zudem engagieren wir uns weiterhin bei „Jugend forscht“ und fördern so junge Talente im MINT-Bereich.

Auch bei der Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfelds setzen wir gezielt Impulse: Mit Angeboten wie einem Kinderferienprogramm, gemeinsamen Aktionen für Mitarbeitende sowie kulturellen Veranstaltungen – beispielsweise dem Besuch des Weihnachtsmärchens im Theater Pforzheim – stärken wir den Teamgeist und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Darüber hinaus ist es uns wichtig, die Meinungen und Ideen unserer Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen. Über Feedbackformate, ein gelebtes Innovationsmanagement und regelmäßige Umfragen schaffen wir Raum für Mitgestaltung und kontinuierliche Verbesserung.

Die hohe Betriebszugehörigkeit innerhalb der Unternehmensgruppe ist ein weiterer Beleg für die Verbundenheit unserer Mitarbeitenden mit Witzenmann. Um diese langfristig zu sichern, investieren wir konsequent in ein modernes Arbeitsumfeld, das die individuelle Entwicklung ebenso fördert wie ein kollegiales, respektvolles Miteinander.



3.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unser oberstes Ziel im Bereich der Arbeitssicherheit ist die konsequente Vermeidung von Arbeitsunfällen. Dazu erkennen wir Gefährdungen frühzeitig und minimieren sie wirksam, um ein Höchstmaß an Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Ebenso wichtig ist uns die aktive Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Mit unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützen wir sie präventiv, stärken ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz und tragen zur langfristigen Leistungsfähigkeit unserer Teams bei.

Mit unseren Arbeitsschutzmanagementsystemen nach ISO 45001 schaffen wir einen strukturierten Rahmen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Risiken werden systematisch identifiziert, be-

wertet und priorisiert, woraus konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. So konnten im Berichtsjahr unter anderem mehrere Lärminderungsmaßnahmen identifiziert werden. Aufgrund der technischen Komplexität wird sich die Umsetzung der Maßnahmen bis in das Jahr 2026 erstrecken. Das Potenzial ist riesig: Weit über 20 dB(A) können durch die gezielten Maßnahmen reduziert werden. Entscheidend für diese Potenzialidentifikation ist die gute Vernetzung unserer Fachkräfte für Arbeitssicherheit innerhalb der Unternehmensgruppe, die einen Wissens- und Techniktransfer ermöglicht.

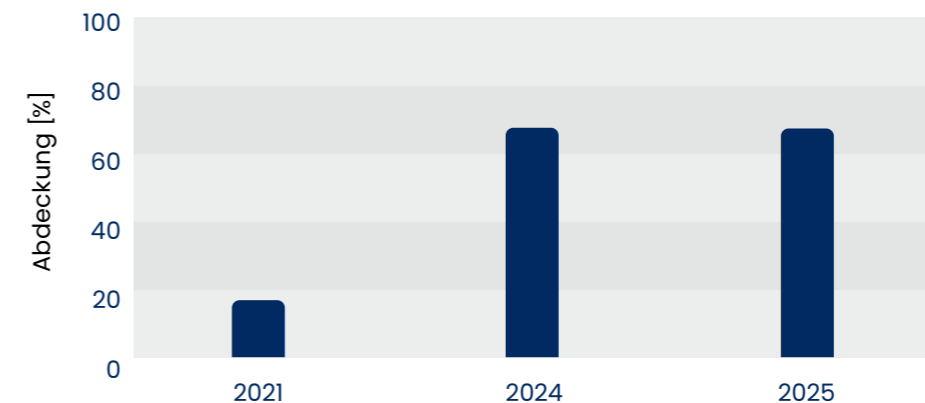
Unser Ziel, mindestens 67 % unserer Unternehmensgruppe nach der ISO 45001 zu zertifizieren, konnten wir planmäßig im Jahr 2024 erreichen. Im Rahmen der Überarbeitung unserer

Nachhaltigkeitsstrategie haben wir dieses Ziel nachgeschärft. Bis 2030 wollen wir die Abdeckung auf mindestens 70 % erhöhen und so die Qualität unserer gruppenweiten Arbeitssicherheit weiter verbessern.

Im Berichtsjahr haben wir die Arbeitssicherheit an allen deutschen Standorten vollständig zentralisiert und standardisiert. Damit haben wir unser bis 2026 gestecktes Ziel eines zentralen und einheitlichen Inhouse-Management- und Steuerungssystems bereits erreicht. In den kommenden Jahren werden wir diese Struktur und Standards kontinuierlich auf die gesamte Unternehmensgruppe ausweiten.

Abdeckungsgrad ISO 45001

Abdeckungsgrad gemessen an der Zahl der Beschäftigten der Standorte.



Kontinuierliche Reduktion von Arbeitsunfällen

Unsere Fortschritte im Arbeitsschutzmanagement spiegeln sich in der kontinuierlichen Reduktion von Arbeitsunfällen wider. Im Basisjahr 2021 mussten wir noch 12,4 Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden (LTIR – „Lost Time Injury Rate“) verzeichnen. Im Berichtsjahr lag der LTIR bei nur noch 7,5.

Unser neu gestecktes Ziel bis 2030 ist es, diese Zahl auf höchstens 3,7 zu reduzieren. Das entspricht einer Reduktion von 70 % im Vergleich zum Basisjahr 2021.

Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen wurde eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen. Ein Beispiel ist die Einführung von sogenannten „One-Point-Lessons“: einem kurzen, einfachen und einprägsamen Schulungsformat, das in die turnusmäßigen Teamrunden im Shopfloor eingebunden werden kann

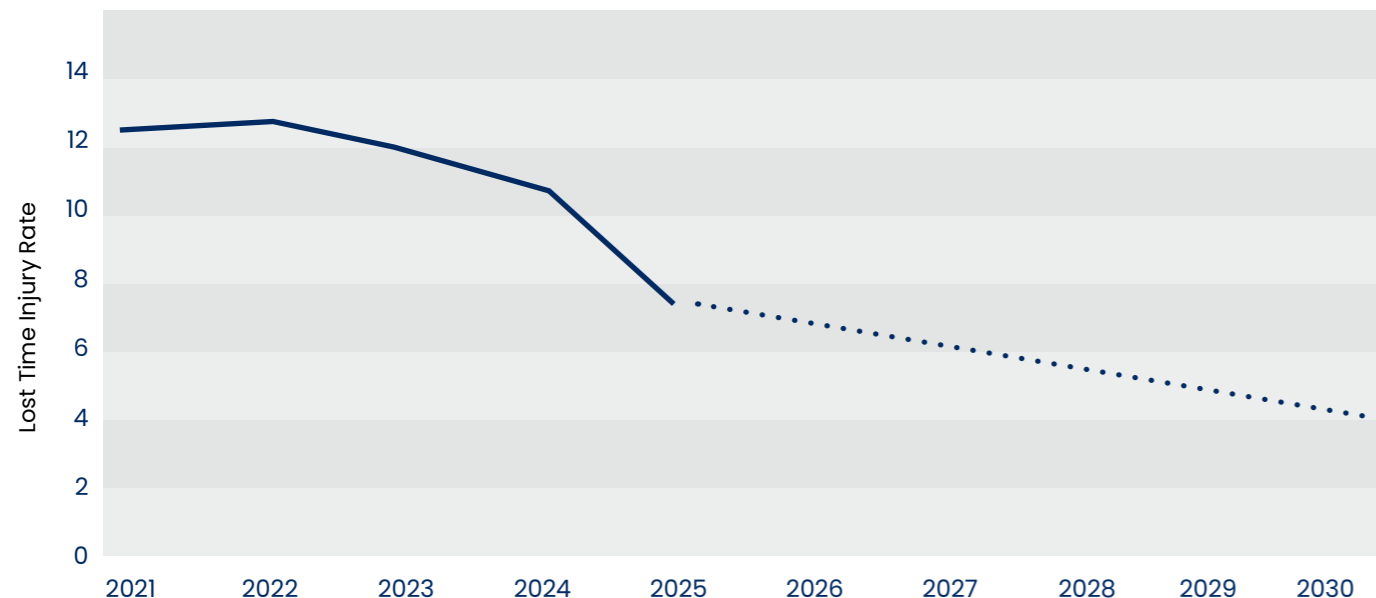
und typische Fehler und Gefahrensituationen in der Arbeitssicherheit veranschaulicht. Durch solche Maßnahmen können wir unsichere Situationen präventiv vermeiden. Sollte es dennoch zu unsicheren Situationen kommen, hilft unser etabliertes Meldesystem, das eine konsequente Erfassung von Unfällen und Beinaheunfällen ermöglicht. Dadurch können potenzielle Risiken frühzeitig erkannt, analysiert und beseitigt werden. Im Berichtsjahr konnten wir dieses System auf die gesamte Unternehmensgruppe ausweiten. Nun geht es darum, das System zu festigen.

Im Berichtsjahr haben wir die Arbeitssicherheit an allen deutschen Standorten vollends zentralisiert und standardisiert. Damit haben wir unser bis 2026 gestecktes Ziel eines zentralen und einheitlichen Inhouse-Management- und Steuerungssystem bereits

erfüllt. Die kommenden Jahre werden wir diese Struktur und Standards kontinuierlich auf die gesamte Unternehmensgruppe ausweiten.

Trotz dieser präventiven Maßnahmen kommt es noch immer zu Arbeitsunfällen. Unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit führen bei allen Arbeitsunfällen umfassende Analysen durch und leiten gezielte Maßnahmen ab, um ähnliche Unfälle in Zukunft zu verhindern. Mithilfe regelmäßiger Gefährdungsbeurteilungen können technische und organisatorische Maßnahmen frühzeitig festgelegt werden. Die Umsetzung und Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch regelmäßige Begehungen überprüft. Mindestens im Dreijahresrhythmus werden umfassende Audits in allen relevanten Bereichen durchgeführt.

Entwicklung Lost Time Injury Rate



Ziele im Arbeitsschutz

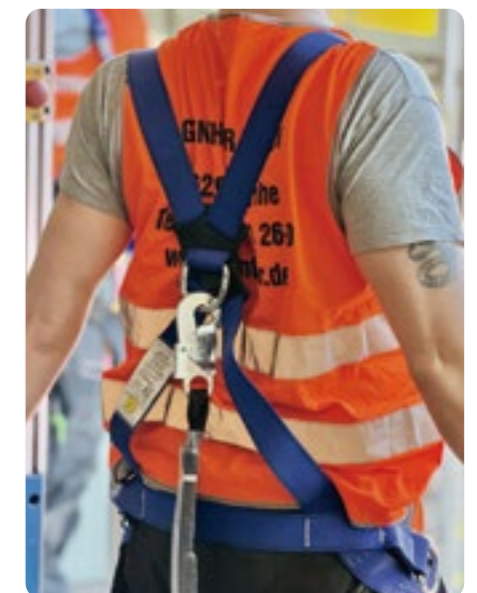
	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckung ISO 45001	[% Gruppe]	70 %	66 %	2030	Gruppe	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
Zentrales Inhousemanagement	-	erfüllt	-	2026	GmbH	
Performanceziele						
Reduktion Arbeitsunfallhäufigkeit [Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden]	[% Reduktion ggü. 2021]	70 %	41 %	2030	GmbH	



Umfassende Sicherheitsschulungen

Ein zentraler Baustein unseres Arbeitsschutzmanagementsystems ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Sicherheitsfragen. Alle Mitarbeitenden – von Auszubildenden bis zu Führungskräften – durchlaufen verpflichtende Sicherheitsschulungen, viele davon digital über unsere eAcademy.

Ergänzend nutzen wir Newsletter, Poster und Videos, um Arbeitssicherheitsaspekte nachhaltig zu kommunizieren. Wir arbeiten ständig daran, unsere Schulungs- und Unterweisungskonzepte zu verbessern. Mittlerweile finden auch die Unterweisungen im Shopfloor vollständig digitalisiert statt.



Betriebliches Gesundheitsmanagement



Als traditionsreiches Familienunternehmen übernimmt die Witzenmann GmbH seit jeher Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden. Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement wollen wir das Bewusstsein für Gesundheit und Prävention stärken, die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden fördern und das Risiko von Berufskrankheiten minimieren. Ein zentraler Baustein ist dabei die Prävention: Gerade bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten, wie sie in der Produktion vorkommen, sind ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze von besonderer Bedeutung. Um Fehlhaltungen und gesundheitlichen Problemen vorzubeugen, bieten unsere umfassend geschulten Gesundheits-Guides in jeder Abteilung mindestens einmal pro Woche ein gemeinsames Training an.

Im Jahr 2024 haben wir zudem die Initiative „WI CARE“ ins Leben gerufen. Sie unterstützt gezielt die mentale und physische Gesundheit der Mitarbeitenden, stärkt die Resilienz in allen Berufsgruppen und trägt zu einem achtsamen Umgang mit Belastungen bei. Ein wichtiger Bestandteil von WI CARE ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Dadurch

können Risiken frühzeitig erkannt und adressiert werden. Ergänzend steht allen Mitarbeitenden eine externe, anonyme Beratungsstelle zur Verfügung, die sowohl berufliche als auch private Anliegen aufnimmt und bei Bedarf an professionelle Stellen weitervermittelt. Durch Vorträge, Schulungen und E-Learnings werden Impulse für den Umgang mit herausfordernden Situationen gegeben. So wird eine nachhaltige Unternehmenskultur geschaffen, in der die mentale Gesundheit aktiv berücksichtigt wird.

Auch im Jahr 2025 haben wir in unserem Headquarter in Pforzheim einen Sicherheits- und Gesundheitstag veranstaltet. Im Fokus standen Stressprävention, Fitness- und Ausgleichsübungen sowie das Thema „Brain- und Superfood“. Ähnliche Formate wurden auch bei unseren internationalen Gesellschaften, u. a. in Tschechien und Indien, durchgeführt.

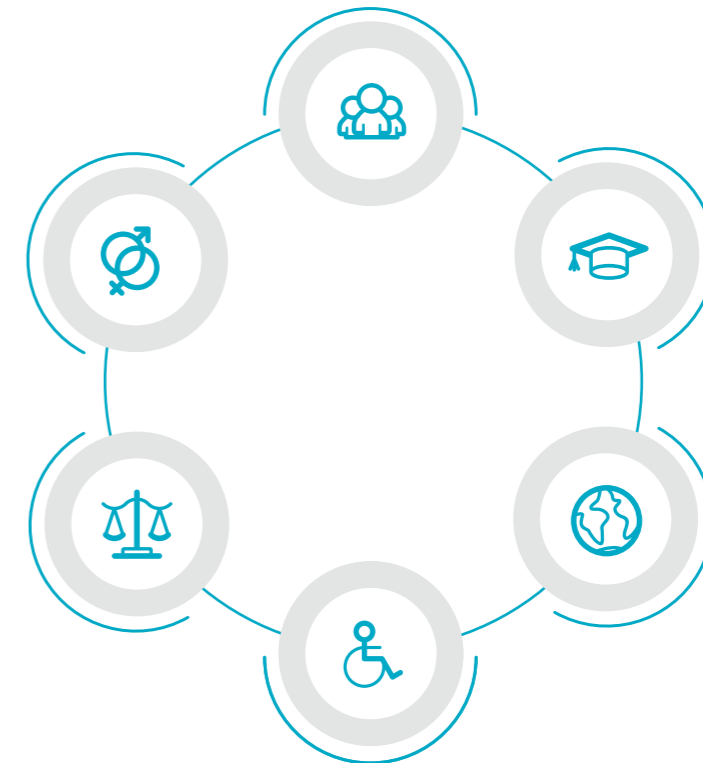
Außerhalb dieser Gesundheitstage werden regelmäßig Seminare zur Raucherentwöhnung angeboten und der Caritasverband Pforzheim vermittelt in einer Fachvortragsreihe zusätzlich Wissen zu Vorsorge- und Gesundheitsthemen.

Auch die persönliche Fitness wird aktiv gefördert. Mitarbeitende können an verschiedenen Sportgruppen teilnehmen, die von Tennis über Wandern bis hin zu Yoga reichen. Die Organisation liegt dabei in erster Linie in den Händen der Mitarbeitenden selbst.

Das Bewusstsein für gesunde Ernährung wird durch frisch zubereitete Speisen im Betriebsrestaurant gestärkt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, das gesunde Angebot zum Mitnehmen für Familienangehörige zu nutzen. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge bieten wir ergänzend dazu Maßnahmen wie die jährliche Gripeschutzimpfung an. Für die langfristige Gesundheit unserer Mitarbeitenden spielt zudem das betriebliche Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit eine wichtige Rolle. Es stellt eine enge Zusammenarbeit zwischen der jeweiligen Führungskraft, den HR Business Partnern und dem werksärztlichen Dienst sicher.



3.5 Diversität und Chancengleichheit



Als international aufgestelltes Unternehmen bekennt sich die Witzenmann-Gruppe zu Offenheit, Fairness und einem respektvollen Miteinander. Wir sind überzeugt: Vielfalt ist ein entscheidender Erfolgsfaktor und fördert Innovation, Zusammenarbeit und unternehmerische Stärke. Vielfalt bedeutet für uns, unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen, Lebensentwürfe und Kompetenzen bewusst einzubeziehen – standort- und hierarchieübergreifend.

Diese Haltung ist fest im Leitbild des Unternehmens verankert. Sie basiert auf der Überzeugung, dass alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Identität, Religion, Weltanschauung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung – gleiche Chancen und eine wertschätzende Behandlung verdienen. Mit unserer Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt setzen wir ein klares Zeichen für eine integrative Unternehmenskultur.

Strategische Schwerpunkte in der Diversitätsarbeit

Unsere Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit orientieren sich an drei strategischen Handlungsfeldern:

- Förderung von Frauen in allen Bereichen und Ebenen
- Internationale Zusammenarbeit und interkultureller Austausch
- Gelebte Chancengleichheit im Recruiting und in der Personalentwicklung

Fokus: Frauen in Führung

Ein zentraler Fokus unserer Personalstrategie liegt auf der nachhaltigen Stärkung des weiblichen Anteils in der Belegschaft – insbesondere in Führungspositionen. Die Geschäftsführung ist bereits paritätisch aufgestellt. Auf allen anderen Führungsebenen bauen wir unsere Aktivitäten gezielt aus, um langfristig mehr weibliche Führungskräfte zu gewinnen.

Wir arbeiten daran, Karrierechancen transparenter zu gestalten und weibliche Talente frühzeitig zu identifizieren sowie gezielt zu fördern – u. a. durch eine festgelegte Frauenquote im zukünftigen High-Potential-Programm. Mit unserem Employer Branding sprechen wir gezielt Expertinnen an, um sie für die Witzenmann-Gruppe zu begeistern und ihnen attraktive Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Auch im Jahr 2025 haben wir unsere Maßnahmen weitergeführt und ausgebaut. Im Rahmen der zweiten Runde des unternehmensübergreifenden Cross-Company-Mentoringprogramms in Zusammenarbeit mit den Spitzenfrauen Baden-Württemberg erhalten Mitarbeiterinnen erneut die Möglichkeit, über einen Zeitraum von einem Jahr von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren begleitet werden. Ziel ist es, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung gezielt zu stärken und ihre Chancen auf Führungspositionen weiter zu verbessern.



Zusätzliche Impulse setzte im Jahr 2025 der erstmals durchgeführte „Empowerment Summit“, mit dem die Witzemann-Gruppe ein deutliches Zeichen für Frauenförderung und Chancengleichheit setzte. Ziel der Veranstaltung war es, den Dialog über Geschlechtergrenzen hinweg zu stärken und alle Mitarbeitenden aktiv in die Förderung von Vielfalt einzubeziehen. Die hohe Beteiligung – auch von männlichen Teilnehmenden – unterstreicht die wachsende Bedeutung eines gemeinsamen Verständnisses von Chancengleichheit im Unternehmen.

Im Rahmen des Summits erhielten die Teilnehmenden Impulse durch Keynotes sowie praxisnahe Breakout-Sessions mit Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Unternehmen. Dabei standen unter anderem Themen wie Vereinbarkeit, moderne Führung und Vielfalt im Fokus. Der Empowerment Summit stärkt den Austausch und die Vernetzung über Unternehmensgrenzen hinweg und trägt zur weiteren Verankerung von Chancengleichheit und moderner Führung bei Witzemann bei.

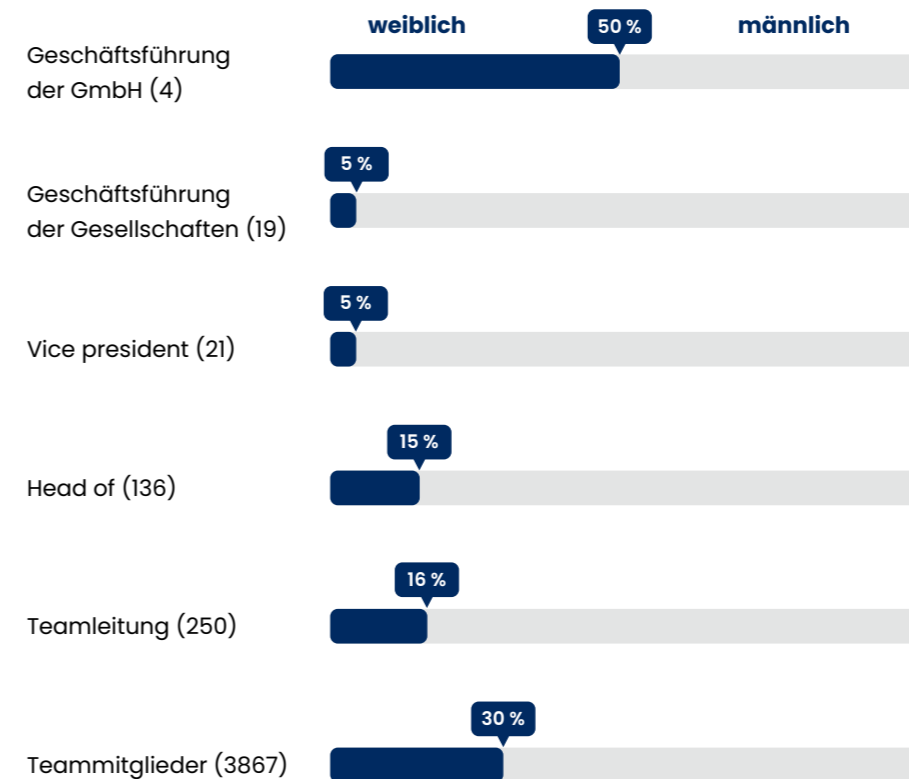
Auch im Ausbildungsbereich legen wir besonderen Wert auf die Förderung von Frauen in technischen Berufen

und MINT-Studiengängen, um frühzeitig attraktive berufliche Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und weibliche Talente gezielt für technische Laufbahnen zu gewinnen.

Darüber hinaus schaffen wir Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit im Arbeitsalltag unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. Flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsmöglichkeiten und individuelle Gestaltungsspielräume tragen dazu bei, unterschiedlichen Lebensphasen und persönlichen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden.



Mitarbeitende nach Geschlecht



Keine Nennungen von nicht-binären Geschlechtern im Berichtsjahr.



Kulturelle Vielfalt als Stärke

Unsere Mitarbeitenden kommen aus unterschiedlichsten Kulturen, Ländern und Erfahrungswelten. Diese Vielfalt hilft uns, Kundenerwartungen weltweit besser zu verstehen und lokal relevante Lösungen zu entwickeln.

Internationale Personaleinsätze sowie der standortübergreifende Austausch sind feste Bestandteile unseres Arbeitsalltags – beispielsweise durch Entsendungen nach Mexiko, Indien, Japan oder China sowie durch Aufenthalte internationaler Kolleginnen und Kollegen am Stammhaus in Deutschland. Zur gezielten Förderung interkultureller Kompetenzen bieten wir regelmäßig Schulungen und Trainings an.

Darüber hinaus stärken wir den interkulturellen Austausch auch im Arbeitsalltag – beispielsweise durch Formate, die kulturelle Vielfalt erlebbar machen, wie internationale Speiseangebote in unserer Kantine an nationalen Feiertagen unserer internationalen Standorte.

Auch mit unserer Beteiligung am Diversity Day sowie der Teilnahme am Christopher Street Day in Pforzheim setzen wir sichtbare Zeichen für Vielfalt, Offenheit und Inklusion.

Generationenvielfalt gestalten

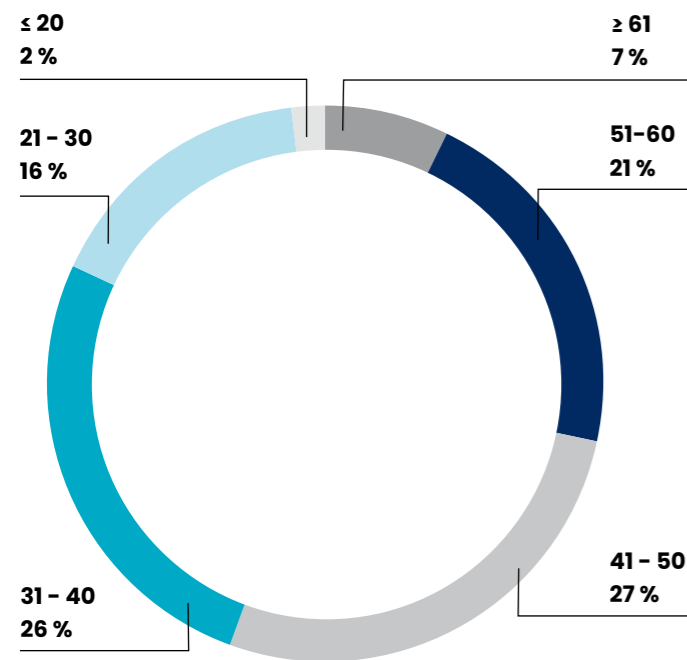
Mit einem vielfältigen Altersprofil stellt sich die Witzenmann-Gruppe den Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels aktiv. Eine gesunde Balance aus Erfahrung und frischem Denken ist uns wichtig. Deshalb investieren wir in altersgerechte Arbeitsbedingungen, Gesundheitsangebote sowie Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Generationen.

Zudem unterstützen wir den gleitenden Übergang in den Ruhestand – zum Beispiel durch unser Angebot zur Altersteilzeit (ATZ), das bereits vielfach in Anspruch genommen wurde.

3.7 Soziales Engagement



Mitarbeitende nach Altergruppe



Verantwortung aus Tradition, Orientierung an der Zukunft

Soziales Engagement ist seit über 170 Jahren fester Bestandteil unserer Unternehmensgeschichte. Im Laufe der Zeit hat sich ein breit gefächertes Engagement entwickelt, das insbesondere die Regionen rund um unsere Standorte stärkt. Aufbauend auf dieser Tradition gestalten wir unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten kontinuierlich weiter.

Unser Engagement ruht auf vier zentralen Säulen: Bildung und Kultur, Sport und Freizeit, Soziales und Gesundheit sowie Umwelt. Diese Struktur stellt sicher, dass unsere Projekte zielgerichtet umgesetzt werden und eine nachhaltige Wirkung entfalten. Eine klare Entscheidungsmatrix bestimmt die Auswahl der Projekte – im Mittelpunkt stehen dabei die Übereinstimmung mit unseren Unternehmenswerten und unserem Transformationsprozess.

Gruppenweites Engagement weltweit

Bildung & Kultur



Die Förderung von Bildung hat bei uns eine lange Tradition. Ein Beispiel ist die Unterstützung der Hochschule Pforzheim: Die Fakultät für Technik wurde unter anderem durch das Engagement unseres ehemaligen Geschäftsführers Dr. Walter Witzemann (*1908, gest. 2004) aufgebaut, der auch Ehrensenator der Hochschule war. Bis heute unterstützt die Witzemann GmbH die Hochschule finanziell, zudem vergeben wir jährlich einen Förderpreis für Herausragende Abschlussarbeiten. Des Weiteren profitieren unsere Mitarbeitenden von einem Kontingent an Eintrittskarten für das Kammerorchester und das Stadttheater.

Unsere internationalen Tochtergesellschaften setzen das Engagement weltweit fort. Beispiele sind:

- **United States of America:** Förderung lokaler Schulen und des Warren Center of Performing Arts.
- **China:** Bereitstellung von Lernmaterialien und Klassenzimmerinventar für Grundschulen in ärmeren Regionen im Westen des Landes.
- **Mexiko:** finanzielle Unterstützung von Förderschulen und Spenden an das mexikanische Institut für soziale Sicherheit.
- **Tschechien:** Unterstützung des örtlichen Kindergartens und eines Benefizkonzerts für ein Kinderheim.

In Deutschland engagieren wir uns zudem im Pforzheimer Jugendforschungszentrum (JFZ) und schaffen Räume für Nachwuchstüftler.

Soziales & Gesundheit



Ein besonderer Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements liegt auf der Unterstützung von Gesundheits- und Sozialprojekten. Dabei engagieren sich zahlreiche Standorte weltweit mit lokalen Initiativen und gemeinnützigen Aktivitäten.

In Deutschland unterstützt die Witzemann GmbH regelmäßig die Gesellschaft zur Förderung der Krebstherapie e. V., Trägerin des Carl-Gustav-Carus-Instituts in Niefern-Öschelbronn. Das interdisziplinär ausgerichtete Forschungsinstitut arbeitet an der Entwicklung pharmazeutischer Verfahren sowie an der wissenschaftlichen Begleitung des Einsatzes von Mistelpräparaten in der Krebstherapie. Darüber hinaus organisiert die Witzemann GmbH regelmäßig Blutspendeaktionen. Auch andere Standorte engagieren sich mit vielfältigen Initiativen:

- **Spanien:** Organisation von Blutspendeaktionen.
- **United States of America:** Unterstützung von Suppenküchen und „Toys for Tots“.
- **Slowakei:** Sponsoring eines Benefizkonzerts für Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung sowie Beteiligung an der Initiative „How much Love fits in a Shoe Box“ mit Weihnachtsgeschenken für Senioren.

Sport & Freizeit



Sport und Bewegung sind ebenfalls ein Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements:

- **Deutschland:** Die Witzemann GmbH unterstützt regelmäßig Veranstaltungen wie den „Lauf für das Leben“ oder den Pforzheimer Citylauf und sponsert die studentische Rennschmiede der Hochschule Pforzheim.
- **United Kingdom:** Sponsoring des Merthyr Half Marathon und Teilnahme am 50-Meilen-Lauf für Dementia UK.
- **Tschechien:** Unterstützung lokaler Sportaktivitäten, Marathonläufe und weiterer Events.

Soziales Engagement ist damit ein gelebter Bestandteil unserer Unternehmenskultur – lokal verankert, international vernetzt und auf nachhaltige Wirkung ausgerichtet.

Kapitel 4

Governance und Nachhaltiges Wirtschaften

4.1 Managementansatz

Im Themenfeld Governance und nachhaltiges Wirtschaften ist die Selbstverpflichtung „Wir übernehmen Verantwortung“ für uns der zentrale Orientierungspunkt. Sie ist fest in unserem Leitbild verankert und prägt unser unternehmerisches Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Unsere Verantwortung reicht von der Gewinnung der Rohstoffe über die Produktion bis hin zur Nutzung und Entsorgung unserer Produkte. In allen Phasen können Auswirkungen auf Mensch und Umwelt entstehen, denen wir aktiv begegnen. Dies betrifft unsere Rolle als Einkäufer, Produzent, Arbeitgeber und Lieferant gleichermaßen. Unser Compliance-Management-System stellt sicher, dass gesetzliche Anforderungen, relevante Standards und unsere eigenen Richtlinien entlang der gesamten Wertschöpfungs-

kette eingehalten werden. Es bildet die Grundlage für ein verantwortungsvolles und regelkonformes Handeln im Unternehmen. Die Basis unseres Compliance-Ansatzes ist eine klare und verbindliche Kommunikation unserer Grundsätze. Unser Unternehmensleitbild definiert unsere Werte sowie unsere Unternehmens- und Führungsgrundsätze. Die Compliance-Richtlinie konkretisiert die Anforderungen an regelkonformes Verhalten für alle Mitarbeitenden der Witzemann-Gruppe. Ergänzend dazu legt der „Supplier

Code of Conduct“ die Erwartungen an unsere Lieferanten fest. Unsere nachhaltige Beschaffungspolitik beschreibt die ökologischen, sozialen und ethischen Anforderungen im Einkauf. Die Qualitätsansprüche an unsere Produkte und Prozesse sind in unserer Qualitätspolitik verankert. All diese Richtlinien und Politiken bilden den verbindlichen Rahmen für unser Handeln und schaffen Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern.



Wir übernehmen Verantwortung.

4.2 Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette

Ein Großteil unserer Produkte besteht aus Edelstahl. Die verwendeten Materialien sind langlebig, hoch belastbar und gut recycelbar. Gleichzeitig erfordert unsere Produktion den Einsatz erheblicher Mengen an Rohstoffen und Komponenten. Am Anfang unserer Lieferkette stehen die Gewinnung und Herstellung von Eisen und Stahl, sowohl durch den Abbau von Eisenerz als auch durch das Recycling von Schrott. Diese Prozesse sind mit potenziellen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt verbunden. Es ist unsere Verantwortung, diese Auswirkungen entlang der Lieferkette systematisch anzugehen und durch geeignete Maßnahmen zu minimieren.

Transparente Lieferkette
Eine transparente Lieferkette ist die Grundlage für eine nachhaltige Wertschöpfung. Um die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards sicherzustellen, arbeiten wir kontinuierlich daran, die Transparenz entlang unserer Lieferkette zu erhöhen. Dabei analysieren wir sowohl Arbeitsbedingungen bei direkten und indirekten Lieferanten als auch potenzielle Umweltwirkungen.

Zur Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir klare Strukturen und Prozesse etabliert. Ein bereichsübergreifendes Menschenrechtsgremium, bestehend aus den Bereichen Einkauf, Recht & Compliance sowie Nach-

haltigkeit und Umwelt & Sicherheit, steuert die Aktivitäten und steht in regelmäßigem Austausch mit der Geschäftsführung. Die operative Umsetzung erfolgt zentral im Bereich Legal und Compliance.

Wir führen unsere Risikoanalysen der Lieferantenbasis softwaregestützt durch. Auf dieser Grundlage bewerten wir potenziell risikobehaftete Lieferanten mithilfe von Self-Assessments. In Fällen mit erhöhtem Risiko führen wir ergänzend Audits durch. Bislang sind uns keine Verstöße in unserer Lieferkette bekannt. Über 50 Prozent unserer Lieferanten, gemessen am Beschaffungsumsatz, haben wir bereits über Self-Assessments bewertet. Dieses Niveau gilt es künftig stabil zu halten.

Ziele des Themas Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Systematische Qualifizierung der Mitarbeitenden im Einkauf zu den Anforderungen nachhaltigen Beschaffung.	[% Einkaufsmitarbeitende in der Gruppe]	100 %	-	2030	Gruppe	8 BREKET WORK AND ECONOMIC GROWTH

Im Rahmen der Aktualisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kapitel 1 Nachhaltigkeitsstrategie und -struktur) haben wir den Fortschritt und die Zielerreichung unserer bestehenden Maßnahmen systematisch analysiert und bewertet. Dabei haben wir auch das Ziel zur Ermittlung von

Tier-2-Lieferanten im Bereich Rohmaterial überprüft. Die Auswertung zeigt, dass aktuell das größte Potenzial zur Reduktion von Umweltauswirkungen bei unseren direkten Lieferanten liegt. Auf dieser Stufe der Wertschöpfungskette entstehen rund 20 % unserer Scope-3-Emissionen.

Vor diesem Hintergrund priorisieren wir unsere Aktivitäten zunächst auf die Zusammenarbeit mit unseren direkten Lieferanten und stellen das Ziel zur Ermittlung von Tier-2-Lieferanten vorerst zurück. Durch den gezielten Ausbau des Dialogs wollen wir gemeinsam Maßnahmen zur Emissionsreduktion identifizieren und umsetzen.

Umfangreiches Lieferantennetz



Unsere rund 6.000 direkten Lieferanten sind in mehr als 35 Ländern tätig. Die jeweiligen Länderrisiken bewerten wir systematisch anhand einschlägiger Indizes wie dem „Human Slavery Index“ oder dem „Environmental Performance Index“ sowie mithilfe softwaregestützter Analysen. Der überwiegende Teil unseres Beschaffungsumsatzes entfällt auf Produktionsmaterialien, insbesondere Rohstoffe, Teile und Baugruppen. Das gesamte Beschaffungsvolumen lag im Jahr 2025 bei rund 410 Millionen Euro und ist im Vergleich zum Vorjahr umsatzbedingt leicht gesunken.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir sind uns bewusst, dass unserer Verantwortung über die Grenzen unseres Unternehmens hinausgeht. In unserer nachhaltigen Beschaffungspolitik sind unsere ökologischen, sozialen und ethischen Grundsätze für die Beschaffung festgelegt. Wie an uns selbst stellen wir auch an unsere Lieferanten hohe Anforderungen. Neben hohen Qualitätsansprüchen berücksichtigen wir bei der Auftragsvergabe die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten und erfragen diese gezielt

mithilfe Self-Assessment-Fragebögen. Wir erwarten von unseren Lieferanten ein rechtskonformes, ökologisch und sozial verantwortliches Verhalten. Diese Anforderungen haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten detailliert festgelegt. Alle Lieferanten, die mit uns zusammenarbeiten möchten, müssen diesen formell durch ihre Unterschrift anerkennen. Die Implementierung des LkSG soll durch systematische Risikoanalysen und umfassende Lieferantenbefragungen die Compliance in unserer Lieferkette verbessern.

In geringem Umfang bezieht Witzemann auch Konfliktminerale wie Tantal, Nickel, Wolfram oder Kobalt. Deren verantwortungsvolle Beschaffung ist uns ein wichtiges Anliegen. Mithilfe einer Vorlage der Responsible Minerals Initiative, dem „Conflict Minerals Reporting Template“ bzw. dem „Extended Minerals Reporting Template“, befragen wir jährlich alle betroffenen Lieferanten, um sicherzustellen, dass unsere Konfliktminerale stets aus kontrollierten und sicheren Quellen stammen.



Zur Info

Responsible Minerals Initiative

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



4.3 Corporate Compliance

Die Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien, ethischen Grundsätzen und internationalen Standards ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses bei Witzemann. Diese Grundhaltung unterstreichen wir unter anderem durch unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact, dem wir bereits vor mehr als zehn Jahren beigetreten sind. Damit verpflichten wir uns zur Einhaltung der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Gruppenweites Compliance-Management-System (CMS)

Das Ziel des Compliance-Managements bei Witzemann besteht darin, sicherzustellen, dass an allen Standorten der Witzemann-Gruppe die gel-

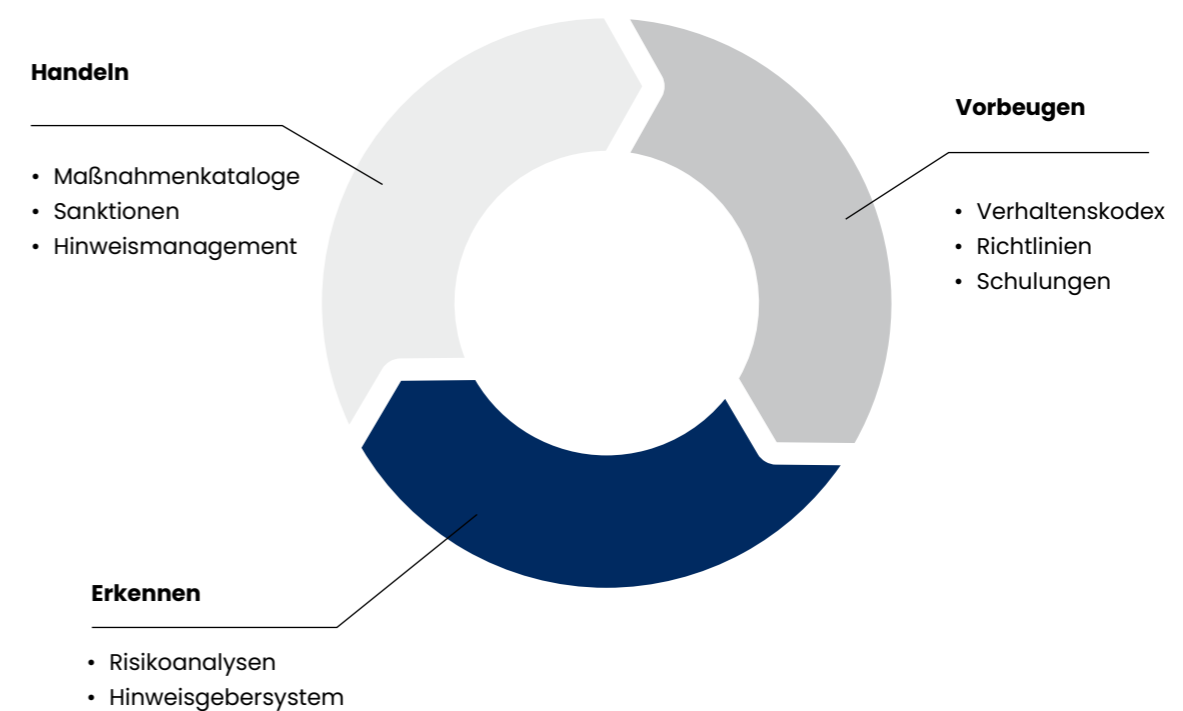
tenden gesetzlichen Bestimmungen eingehalten und unsere unternehmensinternen Richtlinien, ethischen Grundsätze sowie internationalen Standards beachtet werden. Die Steuerung erfolgt über ein gruppenweites Compliance-Management-System, das sich an der ISO-Norm 37301 orientiert.

Mithilfe des CMS fördern wir regelkonformes, integriertes und ethisches Verhalten innerhalb unserer gesamten Unternehmensgruppe sowie bei unseren Geschäftspartnern. Gleichzeitig unterstützt es unsere Mitarbeitenden im verantwortungsvollen Umgang mit Compliance-Risiken. Das CMS basiert auf einem kontinuierlichen Prozess mit den Phasen Vorbeugen, Erkennen und Handeln, die regelmäßig durchlau-

fen werden. Dieser präventive Ansatz ermöglicht es, Risiken und potenzielle Verstöße frühzeitig zu identifizieren und angemessen zu adressieren.

Die Koordination der Compliance-Aktivitäten erfolgt zentral durch die Witzemann GmbH. Die operative Umsetzung liegt bei den jeweiligen Tochtergesellschaften vor Ort, die dabei durch zentrale Vorgaben unterstützt werden. Dadurch wird die Verantwortung für das Compliance-Management sukzessive stärker in den lokalen Organisationen verankert.


CMS-Zyklus mit wichtigen Maßnahmen



Grundlage unseres Compliance-Managements ist eine umfassende und regelmäßig Risikoanalyse. Hierzu führen wir unter Einbeziehung neutraler Dritter konzernweit Befragungen von Führungskräften durch. Auf Basis der Ergebnisse bewerten wir die identifizierten Risiken, leiten Maßnahmen ab und priorisieren deren Umsetzung. Dieser Prozess wird durch regelmäßige Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen begleitet.

Unser Ziel war es, bis 2029 alle Tochtergesellschaften schrittweise in diesen Prozess zu integrieren und sicherzustellen, dass jede Gesellschaft mindestens eine Risikoanalyse durchläuft. Dieses Ziel haben wir bereits im Berichtsjahr erreicht. Nun gilt es, den Prozess dauerhaft zu etablieren und kontinuierlich weiterzuführen.

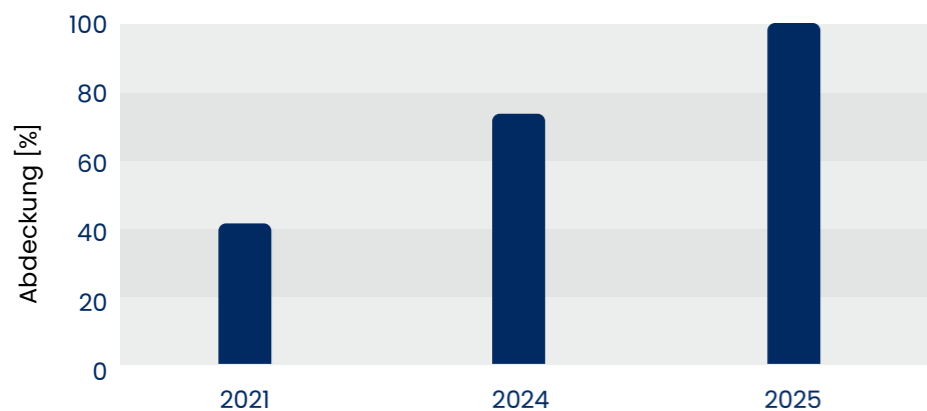
Ziel der Corporate Compliance

	KPI	Ziel	Stand	Zieljahr	Scope	Beitrag zu SDGs
Managementziele						
Abdeckungsgrad Risikoanalysen*	[% Gruppe]	100 %	100 %	2029	Gruppe	

*Gemessen an Zahl der Beschäftigten der Standorte

Abdeckungsgrad Risikoanalysen im Rahmen des CMS

Abdeckungsgrad gemessen an der Zahl der Beschäftigten der Standorte..



Organisation innerhalb des gruppenweiten CMS

In der Witzenmann-Gruppe ist Compliance Aufgabe aller Führungskräfte. Die Verantwortung für fachspezifische Regelungen liegt bei den jeweiligen Fachabteilungen. Durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere die Schaffung geeigneter und transparenter Prozesse sowie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, füllen wir das CMS in der gesamten Witzenmann-Gruppe mit Leben.

Die Verantwortung für den Betrieb des CMS liegt bei der Abteilung Recht und Compliance der Witzenmann GmbH. Sie berichtet regelmäßig – bei Bedarf auch unverzüglich – und direkt an das zuständige Mitglied der Geschäftsführung. Darüber hinaus entwickelt die Abteilung die gruppenweit geltenden Standards für das Compliance-Management kontinuierlich weiter und berät die Geschäftsbereiche als erster Ansprechpartner in allen Compliance-Fragen.

Die Abteilung Recht und Compliance wird durch das weltweite Compliance-Netzwerk der Witzenmann-Gruppe unterstützt. Für jede internationale Tochtergesellschaft gibt es einen lokalen Compliance-Ansprechpartner bei einer renommierten Anwaltskanzlei. Dieser unterstützt das Management bei der Einhaltung der Regeln und der Umsetzung der gruppenweiten Standards unter Berücksichtigung des jeweils geltenden nationalen oder regionalen Rechts.

Compliance-Richtlinie definiert klare Anforderungen

Mit der Compliance-Richtlinie der Witzenmann-Gruppe legen wir verbindliche Regeln für die tägliche Zusammenarbeit fest. Sie unterstreicht unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung und verpflichtet alle Mitarbeitenden zu gesetzeskonformem Verhalten sowie zu einem fairen und integren Umgang mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Wettbewerbern.

Ergänzend dazu stellen wir mit weiteren themenspezifischen Richtlinien, beispielsweise zur Arbeitsethik, umfassende Leitlinien bereit, deren Anforderungen in vielen Fällen über gesetzliche Vorgaben hinausgehen. Die Richtlinie zur Arbeitsethik orientiert sich unter anderem an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen sowie den Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Verabschiedung aller Richtlinien erfolgt durch die Geschäftsführung.

Systematisches Beschwerdemanagement

Um möglichen Rechts- und Regelverstößen entgegenzuwirken, setzen wir auf die Mitwirkung unserer Mitarbeitenden sowie externer Betroffener. Für die Meldung von Verdachtsfällen steht dafür ein webbasiertes Hinweisgeber- und Beschwerdesystem zur Verfügung, das den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes entspricht.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten wird das System von einer externen und unabhängigen Anwaltskanzlei betreut. Eingehende Hinweise werden unverzüglich und umfassend geprüft. Festgestellte Missstände werden umgehend durch geeignete Maßnahmen behoben.

Im Berichtsjahr wurden gruppenweit fünf Hinweise über das Hinweisgeber-system eingereicht. Sämtliche Hinweise wurden durch unabhängige Anwaltskanzleien geprüft. Nach sorgfältiger Untersuchung ergaben sich jedoch in keinem der Fälle Anhaltspunkte für ein pflichtwidriges Verhalten.



Gruppenweite Compliance-Schulung und -Kommunikation

Unsere Schulungsmaßnahmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Prävention von Compliance-Verstößen. Neben allgemeinen Compliance-Schulungen absolvieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig themenspezifische Trainings, unter anderem zu Vertragsmanagement in Einkauf und Vertrieb sowie zu Antikorruption und Kartellrecht. Dabei vermitteln wir praxisnahes Wissen für ein regelkonformes und integrires Verhalten im Geschäftsalltag. Die Schulungsformate sind auf den jeweiligen Kenntnisstand der Zielgruppen abgestimmt. So haben unsere Auszubildenden beispielsweise andere Bedarfe als unsere Führungskräfte. Ergänzend kommunizieren wir unsere Richtlinien regelmäßig über Aushänge und das Intranet. Relevante Richtlinien sind zudem über unsere Website öffentlich zugänglich.



Compliance-Richtlinie

4.4 Nachhaltige Produkte und Lösungen

Mit unserem Unternehmenspurpose „Wir helfen, die Welt sauberer und sicherer zu machen“ haben wir uns eine klare Leitlinie für die Weiterentwicklung unserer betrieblichen Prozesse gesetzt. Gleichzeitig formulieren wir damit eine Vision für die technologische Transformation unserer Produkte und Lösungen in allen Unternehmensbereichen.

Erneuerbare Energien



Flexible metallische Elemente und Rohralterungen von Witzemann kommen in vielen Anlagen zur Energieerzeugung zum Einsatz. Nicht nur im konventionellen Kraftwerksbau, sondern zunehmend auch im Bereich der erneuerbaren Energien sorgen unsere Produkte für Sicherheit und optimalen Betrieb. Unsere Metallbälge und Schläuche kommen unter anderem in Windkraftanlagen sowie solarthermischen Kraftwerken bei extremen Temperaturanforderungen zum Einsatz. Auch in Biogasanlagen sorgen unsere flexiblen Schläuche für einen optimalen Betrieb. Unsere Bälge liefern wir beispielsweise auch an Wasserkraftwerke.

Zu unseren Lösungen für den Energiesektor gehören auch Kühlsysteme für batterieelektrische stationäre Energiespeicherlösungen. Diese können Strom aus erneuerbaren Quellen zwischenspeichern und so unter anderem die Energieversorgung in der sogenannten Dunkelflaute sicherstellen, wenn weder Sonnen- noch Windenergie

erzeugt werden kann. Die komplexen und technisch anspruchsvollen Kühlleitungssysteme für das optimale Thermomanagement, das für die maximale Effizienz von Batterien unerlässlich ist, kommen von Witzemann.

Einige unserer Komponenten kommen in Forschungsprojekten zur Kernfusion zum Einsatz. Bei der Kernfusion treten extreme Temperaturen auf. Unsere Produkte helfen unter anderem, die supraleitenden Magnete zu kühlen, die für die Kernfusion bei gigantischen Temperaturen und hohen Drücken benötigt werden. Die Technologie der Kernfusion ist eine der großen Chancen, um in Zukunft ausreichende Mengen an treibhausgasneutraler Energie bereitzustellen – ohne Endlagerproblematik.

Energieeffiziente Gebäude



Moderne Neubauten zeichnen sich durch eine hohe Energieeffizienz und dichte Gebäudehüllen aus. Dadurch gewinnt die kontrollierte Wohnraumlüftung zunehmend an Bedeutung, um

einen ausreichenden Luftaustausch sicherzustellen und gleichzeitig Wärmeverluste zu minimieren.

Witzemann liefert hierfür platzsparende Flachkanäle, die flexibel in Wänden, Böden oder Decken integriert werden können. Ergänzend bieten wir Baugruppen für Wärmetauscher an. Ein zentrales Element ist dabei das Metallrohr mit gewelltem Profil, das eine vergrößerte Oberfläche und somit einen verbesserten Wärmeübergang ermöglicht. Auf diese Weise tragen unsere Lösungen zu einer höheren Energieeffizienz von Lüftungssystemen bei.

Wasserstoff



Wasserstoff gilt als Energieträger der Zukunft und als Schlüsseltechnologie für die Dekarbonisierung. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von der Erzeugung durch Elektrolyse über die Speicherung und den Transport in flüssiger oder gasförmiger Form bis hin zur Nutzung in Industrie und Mobilität, bieten wir je nach technischer Anforderung spezifische Lösungen.

Als erstes Element des Periodensystems stellt Wasserstoff unter anderem aufgrund seiner hohen Reaktivität besondere Anforderungen an den sicheren Umgang. Hier kommt uns unsere langjährige Erfahrung zugute, die wir kontinuierlich weiter ausbauen. Seit August 2022 sind wir Mitglied in der Allianz Wasserstoffmotor e. V., die das Wissen aus Industrie und Forschung bündelt und den Austausch zur Weiterentwicklung wasserstoffbasierter Antriebstechnologien fördert.

Bereits heute liefern wir zahlreiche Produkte und Lösungen für die Wasserstoffindustrie. Dazu zählen Leitungssysteme, die ein sicheres Be- und Entladen von Transportfahrzeugen ermöglichen, sowie Anwendungen, die den Wasserstoff innerhalb von Fahrzeugen zur Brennstoffzelle oder zum Verbrennungsmotor führen. Unsere Lösungen kommen dabei in verschiedenen Mobilitätssektoren zum Einsatz. Wir wollen den Anteil von Produkten und Lösungen, die eine nachhaltige

Entwicklung unterstützen, weiter ausbauen. Dieses Ziel ist fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

New Mobility



Als Entwicklungspartner der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie gestalten wir den Wandel der Mobilität aktiv mit und entwickeln Lösungen für verschiedene Antriebskonzepte. Dazu gehören Entgasungsleitungen für Fahrzeugbatterien sowie Schlauchleitungen für Wasserstoffanwendungen in Fahrzeugen und in der Tankinfrastruktur.

Darüber hinaus haben wir vollintegrierte Kühlrohrlösungen für Batteriemodule und das Thermomanagement

von Elektromotoren zur Serienreife gebracht und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Elektrifizierung der Mobilität. Auch über das Antriebskonzept hinaus tragen unsere Lösungen zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz von Fahrzeugen bei.

Ein Beispiel hierfür ist der Druckspeicher von Witzemann für eine neue Generation von Stoßdämpfern. Der neu entwickelte Balg wird in Fahrwerksaufhängungen eingesetzt und erhöht sowohl Fahrsicherheit als auch Fahrkomfort. Gleichzeitig überzeugt die Lösung durch eine wartungsfreie Funktion, eine lange Lebensdauer und einen geringeren Energieverbrauch im Vergleich zu herkömmlichen Systemen. Dadurch eignet sie sich insbesondere für den Einsatz in der Elektromobilität, aber auch für weitere Anwendungen, beispielsweise in der Industrie oder in Windkraftanlagen.



4.5 Kundenzufriedenheit

Höchste Produktqualität, ausgeprägte Innovationskraft sowie ein umwelt- und sozial verantwortliches Wirtschaften sind zentrale Erwartungen unserer Kunden. Es ist unser Anspruch, diese Erwartungen konsequent zu erfüllen und so die Grundlage für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens zu schaffen.

Höchste Qualitätsansprüche

Die Qualität unserer Produkte steht für uns an erster Stelle. Wir orientieren uns konsequent an den hohen Anforderungen unserer Kunden und verfolgen das Ziel, diese zuverlässig zu erfüllen. Ein zentrales Qualitätsmerkmal ist die Langlebigkeit unserer Produkte. Sie schafft Mehrwert für unsere Kunden und leistet zugleich einen Beitrag zur Ressourcenschonung. Die kontinuierliche Verbesserung unserer Produktqualität stellen wir durch zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme nach den international anerkannten Standards ISO 9001 und IATF 16949 für die Automobilindustrie sicher. Die Einhaltung dieser Standards wird regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. Da alle Produktionsgesellschaften nach mindestens einem Qualitätsmanagementsystem zertifiziert sind, erreichen wir eine gruppenweite Abdeckung von 100 Prozent.

Innovation aus Tradition

„Morgen beginnen wir die Versuche.“ Mit diesen Worten legte Heinrich Witzemann im Jahr 1885 den Grundstein für die Metallschlauchindustrie. Gemeinsam mit seinem Geschäftspartner Eugène Lévasseur beobachtete er, wie staubige Straßen mit einem Hanfschlauch besprüht wurden, bei dem mehr Wasser aus den Löchern austrat als aus der eigentlichen Öffnung. Daraus entstand die Idee eines Metallschlauchs mit eingelegtem Dichtfaden, der deutlich langlebiger und zuverlässiger funktioniert. Effizienz und Langlebigkeit bilden seitdem die Grundlage unserer Produktwelt. Mit derselben Leidenschaft entwickeln wir bis heute unsere Produkte und Technologien weiter. So schaffen wir Lösungen, die den Anforderungen unserer Kunden gerecht werden und gleichzeitig neue Maßstäbe für Qualität und Zuverlässigkeit setzen.

Nachhaltigkeitsleistung auf höchstem Niveau bestätigt

Nachhaltigkeitsratings geben uns eine fundierte Einschätzung unserer Leistung und zeigen auf, in welchen Bereichen wir uns noch weiter verbessern können. Gleichzeitig bieten sie unseren Stakeholdern eine unabhängige und vergleichbare Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Seit vielen Jahren ist sind wir auf der Plattform EcoVadis vertreten. Durch kontinuierliche Verbesserungen konnten wir unsere Bewertung schrittweise steigern. Unser Ziel, bis 2026 die Gold-Bewertung zu erreichen, haben wir bereits 2023 vorzeitig erfüllt. Im Berichtsjahr wurden wir zum zweiten Mal in Folge mit der Platinum-Medaille ausgezeichnet und gehören damit weiterhin zu den besten ein Prozent der bewerteten Unternehmen.

Auch auf der Plattform NQC Supplier Assurance haben wir gruppenweit überdurchschnittliche Ergebnisse erzielt. Unser Anspruch ist es, unsere Leistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Teilnahme an relevanten Nachhaltigkeitsratings auszubauen.



Die Anforderung unserer Kunden sind unsere Motivation, deren Zufriedenheit unsere Zukunft.

Auszug aus unserer Qualitätspolitik



Als Familienunternehmen werden wir zu einem der profitabelsten Unternehmen in unseren Märkten – unbedingt digital und kundenzentriert.

Unternehmensvision

Hohe Kundenzufriedenheit bestätigt

Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Ihre Zufriedenheit hat für uns höchste Priorität und wird regelmäßig mithilfe des Net Promoter Score (NPS) gemessen. Der NPS bewegt sich seit mehreren Jahren auf einem konstant hohen Niveau. Im Berichtsjahr erreichten wir mit einem Wert von 46,7 erneut eine sehr hohe Kundenzufriedenheit. Damit liegen wir deutlich über unserem Zielwert von > 20 und bestätigen das Vertrauen unserer Kunden in unsere Produkte und Dienstleistungen.

Die positive Entwicklung der NPS-Werte ist insbesondere auf die konsequente Stärkung unserer Kundenorientierung zurückzuführen. Dazu zählen die kontinuierliche Auswertung von Kundenfeedback sowie die gezielte Verbesserung kundenorientierter Prozesse, beispielsweise im Bereich der telefonischen Erreichbarkeit. Darüber hinaus trägt die konsequente Nachverfolgung von Kundenrückmeldungen durch unsere Business Units im direkten Kundenkontakt wesentlich zur Weiterentwicklung unserer Servicequalität bei.

Auch die Ausweitung der Kundenbefragungen sowie die positive Entwicklung des Verhältnisses von Promotern zu Detraktoren haben zu der hohen Kundenzufriedenheit beigetragen. Unser Anspruch bleibt es, dieses hohe Niveau durch kontinuierliche Verbesserungen in Qualität, Service und Kundennähe langfristig zu sichern.

Entwicklung NPS der Witzemann GmbH



Zur Info

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

Der NPS wird in einer standardisierten Umfrage mit nur einer einzigen Frage ermittelt:

„Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Witzemann ihren Freunden oder Kollegen weiterempfehlen würden?“

Eine Bewertung von null bis sechs entspricht einem Kritiker (keine Weiterempfehlung), sieben und acht sind neutrale Bewertungen, neun und zehn entsprechen einem Fürsprecher (Weiterempfehlung). Der NPS errechnet sich aus dem Prozentsatz der Fürsprecher abzüglich des Prozentsatzes der Kritiker.

Kennzahlen und Indizes

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen und Beschäftigungsart

		Mitarbeitende gesamt				
		Gesamt	Unbefristete	Befristete	Auszubildende / Studierende*	Leiharbeiter
2021	Gesamt	4.378	3.802	456	120	458
	Europa	3.393	3.031	266	96	214
	Amerika	426	425	-	1	17
	Asien	559	346	190	23	227
2024	Gesamt	4.401	3.935	466	162	633
	Europa	3.263	2.971	292	130	322
	Amerika	504	504	-	16	17
	Asien	634	460	174	16	294
2025	Gesamt	4.297	3.986	311	151	534
	Europa	3.177	3.019	158	116	201
	Amerika	506	496	10	12	13
	Asien	614	471	143	23	320

* Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen, Geschlecht und Arbeitszeitmodell (2025)

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
Mitarbeitende gesamt	3.177	506	614	4.297
Mitarbeitende im direkten Bereich	1.386	288	267	1.941
Vollzeit	1.276	288	267	1.831
Weiblich	338	153	45	536
Männlich	938	135	222	1.295
Teilzeit	110	-	-	110
Weiblich	32	-	-	32
Männlich	78	-	-	78
Mitarbeitende im indirekten Bereich	1.791	218	347	2.356
Vollzeit	1.532	209	347	2.088
Weiblich	356	57	71	484
Männlich	1.176	152	276	1.604
Teilzeit	259	9	-	268
Weiblich	173	4	-	177
Männlich	86	5	-	91

Freiwillige Fluktuation Witzenmann-Gruppe nach Regionen

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
2021	4,4 %	34,4 %	8,2 %	7,8 %
2024	4,5 %	21,2 %	7,2 %	6,8 %
2025	3,7 %	13,5 %	10,1 %	5,74 %

Mitarbeitende Witzenmann-Gruppe nach Regionen, Geschlecht und Anstellungsverhältnis (2025)

	Europa	Amerika	Asien	Gesamt
Mitarbeitende	3.177	506	614	4.297
Unbefristete Mitarbeitende	3.019	496	471	3.986
Unbefristete Mitarbeitende im direkten Bereich	1.274	278	206	1.758
Weiblich	330	145	16	491
Männlich	944	133	190	1.267
Unbefristete Mitarbeitende im indirekten Bereich	1.745	218	265	2.228
Weiblich	501	61	48	610
Männlich	1.244	157	217	1.618
Befristete Mitarbeitende	158	10	143	311
Befristete Mitarbeitende im direkten Bereich	112	10	61	183
Weiblich	40	8	29	77
Männlich	72	2	32	106
Befristete Mitarbeitende im indirekten Bereich	46	-	82	128
Weiblich	28	-	23	51
Männlich	18	-	59	77

Kennzahlen Arbeitsschutz

	2021	2024	2025
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle	85	84	58
Anzahl der Todesopfer infolge von durch arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	0
Lost-Time Injuries frequency rate (LTIFR)	12,4	10,4	7,4

Kennzahlen Umweltmanagement

	2021	2024	2025
Frischwasserverbrauch [m³]	66.030,0	79.272,0	86.879,3
Frischwasserintensität [m³/MA]	15,1	15,7	20,2
Frischwasserintensität [m³/10 Mio. € Umsatz]	10,7	10,7	12,3
Abfall (nicht gefährlich) [t]	1.621,4	1.754,0	1.696,0
Abfall zur Verwertung (nicht gefährlich) [t]	1.188,9	1.341,0	1.345,0
Abfall zur Beseitigung (nicht gefährlich) [t]	432,5	413,0	351,0
Abfall (gefährlich) [t]	1.261,2	1.147,0	1.064,3
Abfall zur Verwertung (gefährlich) [t]	1.044,3	736,0	723,5
Abfall zur Beseitigung (gefährlich) [t]	216,9	411,0	340,7
Abfallintensität [t/Mio. € Umsatz]	4,7	3,9	3,9

GRI-Index

GRI 1: Foundation 2021

Die Witzenmann GmbH veröffentlicht seit 2011 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung des UN Global Compact. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht 2025 wird die gesamte Witzenmann-Gruppe in die Nachhaltigkeitsberichterstattung miteinbe-

zogen. Die Witzenmann GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards („in accordance with GRI“) für den Zeitraum 01.01.2025–31.12.2025 berichtet. Um die zeitliche Entwicklung der Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmensgruppe abzubilden, sind zudem die Jahr 2021, 2022, 2023 und 2024 im Zahlenwerk miterfasst. Es fand

keine externe Prüfung des Berichts statt. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der Witzenmann GmbH ist mit dem Berichtsjahr 2024 im Juli 2024 erschienen. Die englische Fassung wurde im August veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht 2026 wird voraussichtlich im Frühjahr 2027 erscheinen.

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
2-1	Organisationsprofil	S. 7-10	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 15, Konzernabschluss 2025 Anlage II	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 76	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 26, 28	Der Corporate Carbon Footprint wurde mit einer optimierten Datenbasis ermittelt. Um eine Vergleichbarkeit zum Basisjahr herzustellen, wurden die Kalkulationen rückwirkend bis zum Jahr 2021 vorgenommen.
2-5	Externe Prüfung	S. 76	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 8, 62-63	
2-7	Angestellte	S. 11, 74-75	Im Berichtsjahr wurden keine nicht-binären Geschlechter genannt.
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	S. 11, 70	Leiharbeiter werden überwiegend im Produktionsbereich beschäftigt.
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 11, 18	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 11	Die Konzerngeschäftsführung wird durch die Gesellschafter bestellt.
2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	S. 11, Konzernabschluss 2025 Anlage II	Vorsitzender der Geschäftsführung: Dr. Andreas Kämpfe; Vorsitzender des Aufsichtsrates: Prof. Dr. Dr. h. c. Manfred Hans Bertold Broy
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 11, 19	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 19	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 19	
2-15	Interessenkonflikte	S. 10, 66-68	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 66-68	(Potenziell) kritische Anliegen werden direkt an die Geschäftsführung übermittelt. Die Anzahl der (potenziell) kritischen Anliegen, wurde für den Berichtszeitraum noch nicht erfasst.
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 19	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 11	
2-19	Vergütungspolitik	Konzernabschluss 2025 Anlage II	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Konzernabschluss 2025 Anlage II	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Konzernabschluss 2025 Anlage II	Diese Kennzahl wird noch nicht erhoben. Die Summe der Vergütung der Geschäftsführung sowie des Aufsichtsrates ist im Konzernabschluss erfasst.
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 2-3	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 66-68	

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 62-67	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 65-67	Im Berichtsjahr wurden gruppenweit fünf Hinweise über das Hinweisgebersystem eingereicht. Sämtliche Hinweise wurden durch unabhängige Anwaltskanzleien geprüft
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 65-67	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 65-67	Es sind im Berichtsjahr keine Verstöße aufgetreten.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 21	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14, 15, 17, 19	
2-30	Tarifverträge	S.12, 72-73	Im Berichtsjahr waren mindestens 64 % der Mitarbeitenden über Tarifverträge oder ähnliche Konzepte beschäftigt.

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 15-16	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 15	

Wesentliche Themen: GRI 200 Ökonomie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	-	Nach aktueller Wesentlichkeitsanalyse, kein wesentliches Thema.
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 13	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 62	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 66	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 64-65	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 67	Keine Compliance-Verstöße im Berichtsjahr.

Wesentliche Themen: GRI 300 Ökologie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 301: Materialien 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 25, 38-40	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 38-40	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 38-40	Über 95% der eingesetzten Rohmaterialien ist Stahl, mit einem tendenziell hohen Recyclinganteil.
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 38-40	Informationen über die Recyclingquoten der Produktionsabfälle und Schrotte. Die Datenbasis wird sukzessive ausgeweitet.
GRI 302: Energie 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 25, 33-37	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 34	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 30	Den Energieverbrauch außerhalb der Witzemann Gruppe werden über die Scope 3-Emissionen abgedeckt. Die Scope-3-Emissionen werden nach dem Greenhouse Gas Protocol ermittelt. Weitere Informationen sind in Kapitel 2.1 zu finden.
302-3	Energieintensität	S. 34	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 34	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	-	Witzemann Produkte benötigen in ihrer Nutzungsphase keine Energie bzw. nur indirekt über deren Gewicht und Einsatz in der Mobilität.
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 25, 42	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzt Ressource	S. 42	Die Witzemann-Gruppe hält alle geltenden Gesetze ein. Zu diesem Themenpunkt werden zukünftig weitere Daten erhoben und veröffentlicht.
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 42	Die Witzemann-Gruppe hält alle geltenden Gesetze ein. Zu diesem Themenpunkt werden zukünftig weitere Daten erhoben und veröffentlicht.
303-3	Wasserentnahme	S. 42	Eine Differenzierung nach Wasserstressgebiet wird im kommenden Jahr veröffentlicht.
303-4	Wasserrückführung	S. 42	Die Rückführung des Wassers wird über die Kanalisation und im Falle von Emulsionen etc. über zertifizierte Entsorger vorgenommen.
303-5	Wasserverbrauch	S. 42	Der Wasserverbrauch des Berichtsjahres entspricht der Wasserentnahme.

Wesentliche Themen: GRI 300 Ökologie

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 304: Biodiversität 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 25, 39	Biodiversität ist nach der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse kein (direktes) wesentliches Thema. Die Witzemann-Gruppe behandelt dieses Thema als integralen Bestandteil des Umweltschutzes und setzt daher auch entsprechende Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität um.
GRI 305: Emissionen 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 25, 28-31	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 30	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 30	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 30	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 30	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 30	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	-	In allen Werken der Witzemann Gruppe werden keine ozonabbauenden Substanzen in messbaren Größen emittiert. Das Unternehmen kann jedoch nicht ausschließen, dass sehr niedrige Mengen an ozonabbauenden Emissionen anfallen. Diese bewegen sich im Rahmen der gesetzlich zulässigen Grenzwerte und werden vom Unternehmen nicht gesondert erhoben.
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	-	Über Stichprobenmessungen wird sichergestellt, dass keine Grenzwerte überschritten werden.
GRI 306: Abfall 2020			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 25, 43	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 43	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 43	
306-3	Angefallener Abfall	S. 43	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 43	
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 43	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 62	
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 63-67	Bei der Prüfung neuer Lieferanten werden neben Zertifizierungen aus dem Qualitätsbereich auch die ISO 14001 Zertifizierung erfasst. Allerdings werden diese Zertifikate noch nicht proaktiv eingefordert.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 63-67	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzemann Gruppe hat jedoch bereits klare Zielsetzungen für mehr Transparenz in der Lieferkette. In Zusammenhang mit der Erfüllung des LkSG sind zudem präventive Maßnahmen in Planung.

Wesentliche Themen: GRI 400 Soziales

Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 401: Beschäftigung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 46	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 12, 72-73	

Wesentliche Themen: GRI 400 Soziales

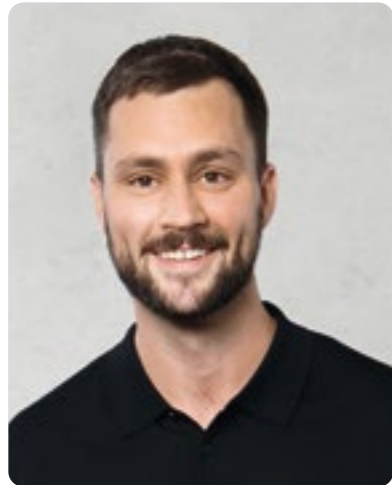
Angabe	Angabentitel	Verweise	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 46, 53-55	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 53	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 54	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 54-55	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 55	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 55	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 56	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 55	Fremdfirmenunterweisungen stellen ausreichende Schulungen zur Arbeitssicherheit sicher.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 55	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 54	
403-1	Arbeitsbedingte Erkrankungen	-	Die Daten werden noch nicht gruppenweit erhoben.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 46	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	S. 47	Die Stundenanzahlen der Schulungen und Trainings werden noch nicht gruppenweit erhoben.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 44-49	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 47	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährliche Feedbackgespräche zur Bewertung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 46, 57	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 57	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	-	Kennzahl wird noch nicht erhoben. Wir arbeiten daran, diese Kennzahl schnellstmöglich veröffentlichen zu können.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 62	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 63-64	Bei der Prüfung neuer Lieferanten werden neben Zertifizierungen aus dem Qualitätsbereich auch die ISO 45001 Zertifizierung erfasst. Allerdings werden diese Zertifikate noch nicht proaktiv eingefordert.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 63-67	Aufgrund der hohen Anzahl und Komplexität der Lieferanten und Lieferkette können aktuell keine prozentualen Angaben gemacht werden. Die Witzmann Gruppe hat jedoch bereits klare Zielsetzungen für mehr Transparenz in der Lieferkette. In Zusammenhang mit der Erfüllung des LkSG sind zudem präventive Maßnahmen in Planung.



UN Global Compact Index

UN Global Compact Prinzipien	Relevante Politiken & Commitments	Referenz im Nachhaltigkeitsbericht
Prinzipien 1 - 5		
Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Code of Conduct für Supplier, Compliance Richtlinie	Corporate Compliance, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette Die Wahrung nationaler und internationaler Rechte und Gesetze sowie ethischer Grundsätze ist wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Dabei übernehmen wir für unsere gesamte Wertschöpfungskette Verantwortung
Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mit-schuldig machen.		
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.		
Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten		
Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.		
Prinzipien 6		
Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Compliance Richtlinie	Diversität & Chancengleichheit Wir verstehen Diversität als Chance - deshalb fördern wir Rahmenbedingungen, die Bewusstsein für das Thema Vielfalt schaffen. Diskriminierung findet bei uns keinen Platz.
Prinzipien 7 + 8		
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Umwelt- und Energiepolitik	Klimaschutz, Energieeffizienz, Material- und Rohstoffeffizienz, Umweltmanagement Präventiver Umweltschutz hat bei uns einen hohen Stellenwert. Wir senken unsere Emissionen, Energieverbräuche und Rohstoffeinsätze kontinuierlich.
Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.		
Prinzipien 9		
Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Umwelt- und Energiepolitik	Nachhaltige Produkte und Lösungen Wir schaffen Bewusstsein für Nachhaltigkeit - im Unternehmen und darüber hinaus - und unterstützen mit unseren Produkten die Transformation zu einer nachhaltigeren Welt.
Prinzipien 10		
Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Code of Conduct für Supplier, Compliance Richtlinie	Corporate Compliance Es ist unser Bestreben Korruption in jeglicher Form zu bekämpfen. Mit unserem gruppenweite Compliance Management sind wir bestens gerüstet.

Verantwortliche des Nachhaltigkeits-Teams



Dr. Philipp Schäfer
Head of Sustainability,
Environment & Safety



Sandra Kälber
Head of Culture & People Strategy



Michael Schmid
Vice President Purchasing



Jochen Geiger
Vice President Marketing & Innovation



Torsten Hotop
Vice President Legal & Compliance



Matthias Wode
Vice President Administration
Facility Management

Impressum

Herausgeber

Witzenmann GmbH | Östliche Karl-Friedrich-Str. 134 | 75175 Pforzheim | Germany
V.i.S.d.P.
Jochen Geiger, jochen.geiger@witzenmann.com
Dr. Philipp Schäfer, philipp.schaefer@witzenmann.com

Gestaltung

Witzenmann GmbH | Pforzheim

Bildnachweise

Seite 3: Andrea Fabry – foto-fabry.de
Seite 4: Cobalt- stock.abobe.com, Carlos Valdivieso – Between Lights
Seite 8: TK_sukrit – stock.abobe.com
Seite 11: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 12: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 19: InputUX – stock.abobe.com
Seite 22-23: Between lights – betweenlights1.wixsite.com
Seite 25: tirachard – stock.abobe.com
Seite 26: Jürgen Fälchle – stock.abobe.com
Seite 27: Witzenmann Benelux
Seite 29: Darunrat – stock.abobe.com
Seite 31: Witzenmann Sachsen
Seite 33: Gorodenkoff – stock.abobe.com
Seite 35: Witzenmann Metal Products (Jiangyin) Co., Ltd.
Seite 36-37: Simon Würll – simonwuerl.de, Between lights – betweenlights1.wixsite.com
Seite 38-39: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 43: sornram – stock.abobe.com
Seite 44: vxnaghiyev – stock.abobe.com, Sabine Se – stock.abobe.com, Witzenmann Sachsen
Seite 46-47: contrastwerkstatt – stock.abobe.com, Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 48: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 49: Witzenmann, Between lights – betweenlights1.wixsite.com
Seite 50: Micah C/peopleimages.com – stock.abobe.com
Seite 51: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 52: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 55: Witzenmann Hamburg
Seite 56: Syda Productions – stock.adobe.com, Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 58: Between lights- betweenlights1.wixsite.com
Seite 59: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 67: Qohhar – stock.adobe.com
Seite 69: contrastwerkstatt – stock.adobe.com
Seite 71: Peter Sonnabend – no-comment.de
Seite 82: Peter Sonnabend – no-comment.de

Veröffentlichung

Juni 2026