

# Nachhaltigkeitsbericht

2019/20



# [In|halt]

## Einführung

Vorwort	3
Nachhaltigkeitsprogramm	4

## 1. Strategie und Management 6

1.1	Unternehmensprofil und Geschäftsmodell	8
1.2	Strategie und Werte	8
1.3	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	11
1.4	Wesentlichkeit und Stakeholder Management	13

## 2. Umwelt 15

2.1	Umweltmanagement	16
2.2	Dekarbonisierung	20
2.3	Kreislaufwirtschaft	24
2.4	Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios	27

## 3. Soziales 34

3.1	Mitarbeiterbelange	35
3.2	Menschenrechte	39
3.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	41
3.4	Vielfalt und Inklusion	45
3.5	Gesellschaftliches Engagement	48

## 4. Governance 49

4.1	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	50
4.2	Verantwortung in der Lieferkette	52

## 5. Anhang 55

5.1	Über diesen Bericht	55
5.2	Kennzahlenübersicht	57
5.3	GRI Index	64
5.4	Impressum	70

# [Vor|wort]

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

[GRI 102-14] Klimaschutz bekommt in Deutschland Verfassungsrang, der Green New Deal nimmt unter US-Präsident Biden Fahrt auf und die EU erweitert ihre Vorgaben für das CSR-Reporting – Nachhaltigkeit produziert regelmäßig Schlagzeilen wie diese. Was bedeutet das für die Wieland Gruppe?

Gerade in Krisenzeiten kann Nachhaltigkeit auch ein Stabilitätsanker sein – denn sie macht widerstandsfähig gegenüber Herausforderungen. Das hat uns die Corona-Pandemie gezeigt, aber allen voran verdeutlicht uns das die Klimakrise. Bei ihrer Bewältigung spielt Wieland als weltweit führender Spezialist für Kupfer und Kupferlegierungen eine wichtige Rolle: Kupfer ist das Schlüsselmaterial für die Elektrifizierung und damit für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft.

Nachhaltigkeit hatte in der 200-jährigen Firmengeschichte von Wieland schon immer einen hohen Stellenwert und ist Kernbestandteil unserer Unternehmensstrategie. Heute stehen wir mitten in einer Transformation, die die gesamte Wirtschaft erfasst und hohe Ansprüche an uns stellt. Wir wollen unserer Rolle als Industrie-Pionier gerecht werden. Wir sind ambitioniert nicht nur im Hinblick auf unsere unmittelbaren Geschäftsziele, sondern auch auf die Ansprüche der kommenden Generationen.

Deshalb haben wir uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ehrgeizige Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales sowie Governance (Environment, Social, Governance – ESG) gesteckt und zeigen auf, wie wir einen Beitrag dazu leisten werden, die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs) zu erreichen. Dafür haben wir sechs strategische Handlungsfelder identifiziert:

- **Umwelt:** Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft und Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios.
- **Soziales:** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Vielfalt und Inklusion.
- **Governance:** Verantwortung in der Lieferkette.

Für jedes dieser Handlungsfelder wurden quantifizierbare Mittelfristziele definiert – bspw. ein 90-prozentiger Recyclinganteil unserer Kupferprodukte, eine 42-prozentige Reduktion unserer Scope-1- und -2-Treibhausgasemissionen und eine 12-prozentige Reduktion der Scope-3-Emissionen, jeweils bis



zum Jahr 2030. Unsere Klimaziele haben wir im Einklang mit den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi) formuliert und befinden uns aktuell im Prozess der Prüfung.

Mit diesem ambitionierten Nachhaltigkeitsfahrplan wollen wir unseren Weg der Transformation zu einer nachhaltigeren Wirtschaft konsequent fortsetzen, dabei weiter profitabel wachsen und im Wettbewerb erfolgreich sein. Zugleich verstehen wir unsere Ambitionen als Ausdruck innerer Haltung und vorausschauender Denkweise. Wir arbeiten an diesem fundamentalen Wandel mit unserem hoch motivierten globalen Team und den neu geschaffenen Funktionen, die unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten unternehmensweit steuern. Weil wir dabei vor allem auch auf wegweisende technische Innovationen setzen, haben wir den Bereich Nachhaltigkeit direkt in unserer Corporate Function Research, Development & Innovation angesiedelt. Mit dieser neuen Aufstellung unterstreichen wir gegenüber den Menschen in unserem Unternehmen und unseren externen Stakeholdern nochmals den Stellenwert, den Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen einnimmt.

Über unsere Fortschritte und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit werden wir fortan jährlich transparent in unserem Nachhaltigkeitsbericht berichten. Mein großer Dank gilt den Beteiligten bei Wieland, die die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorangetrieben und die vorliegende Publikation inmitten der anhaltenden Herausforderungen der COVID-19-Pandemie möglich gemacht haben.

Nun wünsche ich Ihnen im Namen aller Mitarbeiter eine spannende und informative Lektüre.

Dr. Erwin Mayr – CEO



	Ziel	Auszug Unterziele & Maßnahmen	Status 2019/20
<b>Umwelt</b>			
<b>Umweltmanagement</b>	Umweltschutz kontinuierlich verbessern	Einführung der DIN EN ISO 14001:2015 Zertifizierung an allen Produktionsstandorten <sup>1)</sup> bis 2024	82 %
		Entwicklung eines gruppenweiten Ziels zur Luftreinhaltung bis 2022	
		Erarbeitung einer gruppenweiten Darstellung der Metallemissionen im Abwasser bis 2022	In Bearbeitung
		Einführung einer globalen Abfalldatenbank bis 2023	
<b>Dekarbonisierung</b>	Erreichen der „Netto Null“ bis 2045	Reduzierung der Scope-1- und -2-Emissionen um 42 % bis 2030	-14 %
		Reduzierung der Scope-3-Emissionen um 12 % bis 2030	-10 %
		Entwicklung einer gruppenweiten Dekarbonisierungs-Roadmap zur Reduzierung der Scope-1- und -2-Emissionen	In Bearbeitung
		Implementierung eines Grünstromkonzeptes	
		Ausbau der Recyclingaktivitäten zur Reduzierung der Scope-3-Emissionen (Primärmetall)	100 Mio. USD Investment in NA angekündigt
<b>Kreislaufwirtschaft</b>	Weiterentwicklung zirkulärer Geschäftsmodelle („Closing the loop“) durch Rückwärtsintegration und Kundeneinbindung	Erhöhung des Anteils recycelter Rohstoffe bei der Produktherstellung auf 90 % bis 2030	75,6 %
		Einführung der DIN EN ISO 14021:2016 Zertifizierung für ausgewählte Produktsegmente zur Bestimmung und Offenlegung des Rezyklatanteils	In Bearbeitung
<b>Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios</b>	Kontinuierliche Nachhaltigkeitsbewertung und -optimierung des bestehenden Produktportfolios	Steigerung des Anteils von bleifreiem Zerspanungsmessing (Press- und Ziehprodukte) auf > 60 % bis 2030	12 %
		Sicherstellung von 100% zertifizierten Ursprüngen unserer Metalle bis 2030 (z. B. The Copper Mark)	In Bearbeitung
		Erlangung der „The Copper Mark“-Zertifizierung für die Wieland Gruppe	Ab 2023 seitens The Copper Mark mgl.
		Erweiterung der Nachhaltigkeitskriterien in den Produktentwicklungsprozessen	In Bearbeitung
		Erweiterung der Nachhaltigkeitskriterien in den Planungs- und Beschaffungsprozessen (u.a. für Anlagen und Maschinen)	In Bearbeitung
		Implementierung einer Product-Carbon-Footprint Methodik und fortlaufende Berechnung unserer Produkte	In Bearbeitung
<b>Soziales</b>			
<b>Mitarbeiterbelange</b>	Potentiale freisetzen und Stärkung Wielands als nachhaltigen, zukunftsorientierten Arbeitgeber	Sicherstellung der aktuellen und zukunftsgerichteten Qualifizierung der Belegschaft	laufend
		Kontinuierliche Weiterentwicklung eines flexiblen und attraktiven Arbeitsumfelds und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. durch Kindertagesstätte)	laufend
		Weiterentwicklung der globalen Datenerhebung und Harmonisierung der HR-Systeme	laufend
		Ausbau der unternehmensweiten Employer-Branding Strategie	laufend
<b>Menschenrechte</b>	Schutz und Einhaltung der Menschenrechte	Einführung eines Human Rights Impact Assessment bis 2022	
		Implementierung weiterführender Schulungen zu unseren Menschenrechtsgrundsätzen bis 2022	In Bearbeitung

<sup>1)</sup> Die Berichterstattung bezieht sich auf die 17 wesentlichen Produktionsstandorte der Wieland Gruppe [Über diesen Bericht](#)

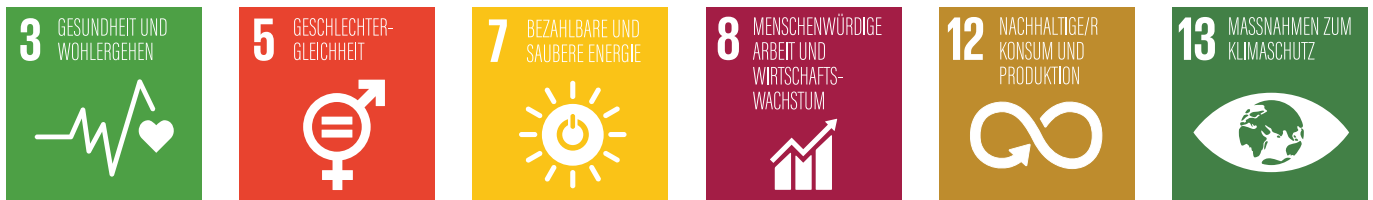
<b>Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz</b>	Bis 2030 soll die Arbeit bei Wieland zu 100 % sicher sein	Senkung der LTI-Rate auf 0 bis 2030	2,6
		Einführung eines zertifizierten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz Managementsystems an allen wesentlichen Produktionsstandorten <sup>1)</sup> bis 2024	53 %
		Weltweiter Rollout der zentralen Arbeitssicherheits-Ereignisdatenbank bis 2023	laufend
		Einführung des Arbeitsschutzansatzes „Behavior Based Safety“ bis 2022	In Bearbeitung
		Durchführung von Programmen zum arbeitssicherheitsbewussten Verhalten	In Bearbeitung
<b>Vielfalt und Inklusion</b>	Vielfalt und Inklusion im Unternehmen fördern	Entwicklung einer globalen Strategie für Vielfalt und Inklusion im GJ 2021/22	In Bearbeitung
		Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen (Vision: Erhöhung auf 15 % bis 2025 und 20 % bis 2030)	12 %
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	Engagement auf Basis der regionalen Stakeholder-Anforderungen ausbauen	Entwicklung und Implementierung eines gruppenweiten Konzepts für gesellschaftliches Engagement inkl. festgelegter Vergabekriterien und -standards	In Bearbeitung
<b>Governance</b>			
<b>Verantwortungsvolle Unternehmensführung</b>	Nachhaltige Verankerung unserer Werte in der Unternehmenskultur	Erlangen eines klaren, deutlichen und nachhaltigen Bekenntnisses aller Stakeholder zu unseren Werten	laufend
		Ausbau unseres gruppenweiten Compliance Programms	In Bearbeitung
		Zertifizierung unseres Compliance Management Systems bis 2025	In Bearbeitung
<b>Verantwortung in der Lieferkette</b>	Bis 2030 soll das Volumen der bei zertifizierten oder auditierten Lieferanten eingekauften relevanten Materialien 100 % betragen	Einführung eines ESG-Business-Partner Screening-Tools ab 2022	In Bearbeitung
		Bewertung von 90 % der strategischen Lieferanten von Primärrohstoffen und Formaten bis Ende 2022	
		Steigerung der Transparenz des Product Carbon Footprint in der Lieferkette bis 2025	

<sup>1)</sup> Die Berichterstattung bezieht sich auf die 17 wesentlichen Produktionsstandorte der Wieland Gruppe [Über diesen Bericht](#)

# 1. [Stra|te|gie & Ma|nage|ment]

Als Unternehmen mit langer Tradition wird die Wieland Gruppe von einer starken Wertebasis getragen. Unsere Werte prägen unser Handeln ebenso wie unsere Unternehmenskultur. Langfristiges Denken, ein Bewusstsein für die sozialen und ökologischen Folgen unserer Geschäftstätigkeit und wirtschaftlicher Erfolg gehen für uns Hand in Hand.

Mit unserem ambitionierten Nachhaltigkeitsfahrplan haben wir uns konsequent auf den Weg in eine nachhaltigere Zukunft gemacht. Mit unseren Maßnahmen wollen wir unseren Beitrag dazu leisten, die Nachhaltigkeitsziele der UN (Sustainable Development Goals – SDGs) zu erreichen. Folgende SDGs stehen dabei im Fokus unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.



## Inhalt

1.1	Unternehmensprofil und Geschäftsmodell	8
1.2	Strategie und Werte	8
1.3	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	11
1.4	Wesentlichkeit und Stakeholder Management	13

# Wieland Gruppe kompakt

[GRI 102-3/4/6/7]



8.300

Mitarbeiter  
(Stand: 30.09.2020)



3.948

Mio. EUR  
Umsatz gesamt



Ulm

Hauptsitz



91

Mio. EUR  
Investitionen in Sachanlagen



76

Standorte

## Gesamtumsatz nach Branchen

nach NACE (Klassifikation der Wirtschaftszweige), in %



33

Metallerzeugnisse



16

Fahrzeugbau



16

Handel



16

Elektronik & Elektrotechnik



15

Maschinenbau



4

Sonstige

# 1.1 Unternehmensprofil und Geschäftsmodell

## Unternehmensprofil

[GRI 102-1/3/4/6/7] Bereits seit 200 Jahren bietet die Wieland Gruppe ihren Kunden Produkte aus Kupfer und Kupferwerkstoffen. Heute gehört das Unternehmen mit Sitz in Ulm zu den global führenden Anbietern von Halbfabrikaten aus Kupfer und Kupferlegierungen. Die Wieland Gruppe ist an insgesamt 76 Standorten in Amerika, Asien und Europa durch Produktionsstandorte, Servicegesellschaften und Verkaufsbüros vertreten. Mit diesem globalen Netzwerk bietet das Unternehmen ein breites Produkt-, Technologie- und Serviceportfolio. Weltweit tragen 8.300 Mitarbeiter zu dem Erfolg des Unternehmens bei.

## Geschäftsmodell

[GRI 102-2/6/10] Im Geschäftsjahr 2018/19 hat die Wieland Gruppe den US-amerikanischen Metallverarbeiter Global Brass and Copper Holdings, Inc. (GBC) übernommen, der somit zu einer hundertprozentigen Tochtergesellschaft der Wieland Gruppe geworden ist. Mit der Übernahme wurden weitere Business Units im nordamerikanischen Markt etabliert. Heute bedienen wir den globalen Markt mit sieben Business Units:

- Engineered Products
- Extruded Products
- Rolled Products
- Rolled Products North America (vormals GBC Olin Brass)
- Thermal Solutions
- Wieland Chase (vormals GBC Chase Brass)
- Wieland Metal Services (vormals GBC A.J. Oster)

Die Business Units Extruded Products, Rolled Products, Rolled Products North America und Wieland Chase konzentrieren sich auf die Fertigung und den Vertrieb traditioneller Halbfabrikate. Die Erzeugnisse der Business Units Engineered Products und Thermal Solutions weisen eine höhere Veredelungstiefe auf: Beispiele hierfür sind Rippenrohre und Wärmeübertrager, Gleitlager und Komponenten für die Elektromobilität. Die Business Unit Wieland Metal Services bietet an ihren Standorten in den USA ein breites Service- und Produktportfolio. Dazu gehört bspw. das Schneiden, Verzinnen oder Beschichten von Bändern.

Auf Basis einer breiten Palette von Hochleistungswerkstoffen und -komponenten entwickeln wir die erforderlichen technischen Lösungen für zukunftsweisende Bereiche wie E-Mobilität, Digitalisierung oder Kälte- und Klimatechnik. Dabei kommen neben Kupfer und Kupferlegierungen auch andere Metalle wie Aluminium, Titan, verschiedenste Stähle und neuerdings auch Kunststoffe zum Einsatz.

Damit bietet die Wieland Gruppe Produktlösungen für viele verschiedene Branchen: Elektronik und Elektrotechnik, Automotive, Maschinenbau, Kälte-, Klima- und Heizungstechnik sowie Bau und Installation. Auch Beratungs- und Planungsdienstleistungen, z. B. in der Produkt- und Prozessentwicklung, im Werkzeugmaschinenbau und in der Automatisierungstechnik, gehören zum Angebot.

 *Wieland Produktportfolio*

# 1.2 Strategie und Werte

## Zukunftsfähig durch wertebasierte Unternehmenskultur

[GRI 102-16] Die nachhaltige Transformation der Wieland Gruppe ist für das Unternehmen eine zentrale strategische Aufgabe. Um sie erfolgreich zu lösen, sind ein gemeinsames Werteverständnis und eine starke Unternehmenskultur von großer Bedeutung. Die von uns angestrebte, wertebasierte Kultur soll unsere Zusammenarbeit intern sowie mit unseren externen Partnern fördern und die Wieland Gruppe als Ganzes noch erfolgreicher machen. Im Jahr 2020 haben wir hierfür eine konzernweit gültige Kulturvision herausgegeben. Ihr Leitbild ist eine Unternehmenskultur mit Strahlkraft, die die besten Talente zu Wieland zieht, um nachhaltig Werte zu schaffen. Drei Bedingungen haben wir hierfür als grundlegend identifiziert:

1. Die Freiheit, selbstständig zu handeln.
2. Die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.
3. Die Fähigkeit, offener miteinander umzugehen, ohne an Fokussierung und Leistungswillen zu verlieren.

Indem wir diese Voraussetzungen erfüllen, ermutigen wir unsere Mitarbeiter, selbstständig zu entscheiden und zu handeln – im besten Sinne Wielands sowie mit zunehmender Geschwindigkeit, Effizienz und Transparenz. Im Zentrum unserer Kulturvision stehen die Werte Ambition, Respekt, Zuverlässigkeit, Vielfalt und Optimismus. Die Basis bildet maximale unternehmerische Selbstverantwortung, ohne auch nur an einer Stelle unsere Gesundheit, Arbeitssicherheit oder Umwelt zu vernachlässigen.

OWNERSHIP  
OPTIMISM  
RESPECT  
RELIABILITY  
AMBITION  
SAFETY, HEALTH & ENVIRONMENT  
DIVERSITY





### Führungskultur erneuert

Wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur sind moderne Führungskonzepte. Sie stellen wichtige Erfolgsfaktoren für die Zukunft der Wieland Gruppe dar. Seit 2013 veranstalten wir darum jährliche Führungswerkstätten – zunächst zur Implementierung und seither zur Weiterentwicklung unserer Führungskultur. In zweitägigen Workshops setzen sich die Teilnehmer mit der konkreten Führungsarbeit auseinander und besprechen Führungsmodelle, -stile und andere Instrumente. An der Veranstaltung beteiligten sich im Berichtszeitraum rund 350 Führungskräfte sowie Vorstandsmitglieder.

Als wir 2020 unsere neue Kulturvision entwickelten, haben wir unter dem Motto „How we lead“ auch unsere Führungskultur in Teilen neu definiert. Maßgeblich sind darin die Prinzipien: Ergebnisorientierung, Verbindlichkeit und Konsequenz sowie Vertrautheit und Offenheit. Die Führungskräfte der Zukunft vermeiden Mikromanagement, kommunizieren mit Klarheit, hören empathisch zu, leben vor, was sie fordern, sind Coach und Ermöglicher. Die Führungsprinzipien helfen uns dabei, unsere Zusammenarbeit erfolgreicher zu gestalten und somit auch die Ertragskraft der Wieland Gruppe zu sichern. Denn dies gelingt uns nur, wenn wir permanent nach den besten Lösungen suchen, uns verbindliche Ziele setzen und unsere Zusammenarbeit auf Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung aufbauen.

### Vision und Standards verbindlich festgelegt

Die aktuelle Fassung unserer Kulturvision steht allen Mitarbeitern über das Intranet Wieland One zur Verfügung und wird dort, u. a. mithilfe von Videos zu den einzelnen Werten, kommuniziert. Zudem haben wir begonnen, Kulturbotschafter zu ernennen. Sie dienen als Ansprechpartner und Schnittstelle zwischen unseren Mitarbeitern und dem sog. Kultur-Team. Das Kultur-Team begleitet die Entwicklung und Kommunikation unserer Vision und die Abstimmung mit den Kulturbotschaftern, welche die globale Übersetzung begleiten

Neben einer motivierenden Kulturvision setzt die Wieland Gruppe auf klare Vorgaben, um ihre Mitarbeiter zu einem

integren und rechtskonformen Verhalten zu bewegen. In ihrem Verhaltenskodex (Code of Conduct) hat sie hierfür konzernweit gültige Mindeststandards festgeschrieben. Das Dokument liegt auf Deutsch und Englisch vor und fasst die wichtigsten Regeln zusammen, die alle Beschäftigten der Wieland Gruppe einzuhalten haben. Ziel ist es, unseren Mitarbeitern dabei zu helfen, jederzeit selbstständig die richtige Entscheidung zu treffen.

 *Code of Conduct der Wieland Gruppe*

### Profitabilität und Transformation im strategischen Fokus

Die Wieland Gruppe blickt im Berichtsjahr auf 200 Jahre Firmengeschichte zurück. Den zukunftsorientierten Entscheidungen der vorherigen Generationen haben wir den langfristigen Erfolg und die dauerhafte Führungsposition der Wieland Gruppe in der Branche zu verdanken. Profitabilität war immer schon die Hauptsäule des Engagements der Wieland Gruppe. Sie sichert die Zukunft unseres Unternehmens und ermöglicht uns, in neue Technologien und innovative Lösungen zu investieren sowie nachhaltige Verbesserungen voranzutreiben. Um unsere Ertragsstärke kontinuierlich weiter auszubauen, verfolgen wir mit der Strategie der Wieland Gruppe drei Hauptrichtungen:

- Internationalisierung und Differenzierung:** Die Kupferhalbzeugindustrie ist geprägt von einem intensiven internationalen Wettbewerb und heterogenen geographischen Märkten. Mit dem Ziel, unsere Führungsposition zu halten und weiter auszubauen, setzen wir die Internationalisierung und Differenzierung unseres Unternehmens weiter fort. Die Präsenz der Wieland Gruppe auf den internationalen Märkten konnte im Berichtsjahr durch den Erwerb der Global Brass and Copper Holdings, Inc. (GBC) deutlich gestärkt werden. Die mit der Akquisition verbundene internationale Expansion und die Erweiterung des Kunden- und Produktportfolios tragen entscheidend zur Differenzierung der Wieland Gruppe bei. Neben Kupfer- und Kupferhalbzeugen gehören nun auch weitere Materialien wie Aluminium zum Produktprogramm.
- Vorwärtsintegration:** Neben einer Stärkung des Kerngeschäfts durch Internationalisierung und Differenzierung kann ein global aufgestelltes Unternehmen wie die Wieland Gruppe auch von einem vertikalen Ausbau der Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette profitieren. Diese sog. Vorwärtsintegration von bisher nachgelagerten Produktionsstufen kann die Effizienz des gesamten Wertschöpfungsprozesses erhöhen. Dies wird unter anderem im Produkt- und Leistungsportfolio der Business Unit Engineered Products ersichtlich, die zerspante Kupferlegierungsbau- teile bis hin zu komplexen Baugruppen und Systemen, für die Automobilindustrie fertigt.

- Rückwärtsintegration:** Die Wieland Gruppe ist seit jeher bestrebt, die wertvollen Rohstoffe wie Kupfer und die eingesetzten Legierungselemente so nachhaltig wie möglich zu nutzen. Ausschüsse wie Stanzabfälle oder Drehspäne, aber auch produktionsbedingte Rückläufer, führen wir in einem geschlossenen Kreislauf in den Herstellungsprozess zurück. Zu diesen Materialien aus eigener Produktion kommen Schrotte aus kundenseitigen Produktionsprozessen hinzu. Außerdem nutzen wir Schrotte aus der Rückgewinnung des Rohmaterials am Ende des Lebenszyklus der jeweiligen Endprodukte. Verbesserte Rahmenbedingungen sowie neue Technologien und Verfahren ermöglichen uns, unsere bereits hohe Recyclingquote in Zukunft weiter zu steigern. Wir untersuchen daher im Strategieprozess auch weitere Möglichkeiten zur Rückwärtsintegration, damit Wieland den Anteil an recyceltem Material weiter maximieren kann.

[GRI 102-15] Unserer Pionierrolle entsprechend wollen wir neben der Profitabilität auch die von den Stakeholdern erwartete Transformation der Wieland Gruppe im Hinblick auf Klimawandel, Nachhaltigkeit sowie Digitalisierung und Automatisierung weiter forcieren. Im Berichtsjahr hat die Wieland Gruppe deshalb über alle Business Units und Bereiche hinweg ihre Strategie auf Unternehmens- und Geschäftsbereichsebene aktualisiert und präzisiert.

Wir sind uns der Problematik des globalen Klimawandels und der Dringlichkeit einer nachhaltigen Entwicklung bewusst. Deshalb haben wir das Thema Nachhaltigkeit zu einem Pfeiler in der strategischen Ausrichtung des Unternehmens gemacht. Dies bedeutet, dass Nachhaltigkeit ein Bestandteil vieler unserer Investitionen, Entscheidungen und Aktivitäten ist und den Wandel der Wieland Gruppe maßgeblich mit vorantreibt.

*Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation*

Eine weitere wesentliche Voraussetzung für den langfristigen Erfolg der Wieland Gruppe ist die konsequente Digitalisierung und Automatisierung unserer Geschäfts- und Produktionsprozesse. Sie stützt als weiterer strategischer Eckpfeiler die Transformation unseres Unternehmens und ermöglicht eine engagierte, transparente und flexible Zusammenarbeit aller Mitarbeiter weltweit.

Wir haben uns dazu verpflichtet, unsere Bemühungen im Bereich der Digitalisierung und Automatisierung weiter zu intensivieren. Um Digitalisierungs- und Automatisierungsinitiativen voranzutreiben, wurde eine eigene Organisationseinheit geschaffen. Sie hat die zentrale Aufgabe, alle Aktivitäten und Projekte im Bereich der Digitalisierung und Automatisierung zu begleiten. Wesentliche Zielsetzungen der Digitalisierungsinitiative umfassen die Verbesserung von Qualität, Produktivität und Arbeitssicherheit, die Reduktion von Kosten und Kapitalbindung sowie eine Erweiterung der datenbasierten Entscheidungsunterstützung.



## 1.3 Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation

In der gesamten Wieland Gruppe müssen wir eine Kultur der Transformation schaffen – denn nur so können wir unsere strategischen Ambitionen im Bereich Nachhaltigkeit verwirklichen. Um den Wandel des Unternehmens voranzutreiben, hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2019/20 einen entsprechenden Fahrplan verabschiedet.

Gemeinsam mit unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette wollen wir bis spätestens 2030 unsere ambitionierten Mittelfristziele erreichen. Sechs strategische Handlungsfelder bilden die Leitplanken des konzernweiten Nachhaltigkeitsmanagements:

- **Dekarbonisierung:** Wir wollen dem Klimawandel tatkräftig entgegenwirken und unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen kontinuierlich reduzieren. Konkret bedeutet das, unsere Scope-1- und -2-Emissionen bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2018/19 um 42 % und unsere Scope-3-Emissionen im gleichen Zeitraum um 12 % zu senken. Langfristig streben wir das Ziel „Net Zero“ an – d. h., bis 2045 sollen unsere Geschäftsaktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette keine negativen Auswirkungen mehr auf das Klima haben.

 Dekarbonisierung

- **Kreislaufwirtschaft:** Unser Ziel ist es, Materialkreisläufe zu schließen und Ressourcen zu schonen. Bis 2030 wollen wir den Anteil recycelter Rohstoffe bei der Produktherstellung auf 90 % erhöhen und gezielt zirkuläre Geschäftsmodelle weiterentwickeln.

 Kreislaufwirtschaft

- **Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios:** Wir wollen unser Produktportfolio immer umweltfreundlicher gestalten. Bspw. wollen wir den Anteil der bleifreien Legierungen am Umsatz mit Zerspanungsmessing auf mindestens 60 % erhöhen. Außerdem erarbeiten wir derzeit für die gesamte Wieland Gruppe quantifizierbare mittel- und langfristige Ziele, um unsere Fortschritte in diesem Bereich messen zu können.

 Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios

- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Unsere Vision ist es, dass sich in der Wieland Gruppe keine Arbeitsunfälle ereignen und damit das Arbeiten zu 100 % sicher ist. Bis 2030 soll die Anzahl der Arbeitsunfälle kontinuierlich auf Basis des Vorjahreswerts gesenkt werden.

 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- **Vielfalt und Inklusion:** Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern. In diesem Zusammenhang streben wir unter anderem eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an. Insoweit ist unsere Vision die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 20 % bis 2030.

 Vielfalt und Inklusion

- **Verantwortung in der Lieferkette:** Wir wollen Nachhaltigkeit entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette verankern. Außerdem sollen 100 % der relevanten Einkaufsausgaben<sup>1)</sup> bis 2030 bei zertifizierten oder auditierten Lieferanten stattfinden.

 Verantwortung in der Lieferkette

[GRI 102-18] In diesem Rahmen haben wir die Governance-Strukturen der Wieland Gruppe neu aufgestellt. Eine neu geschaffene Nachhaltigkeitsabteilung, die der Corporate Function Research, Development & Innovation zugeordnet ist, verantwortet und steuert seit 2020 das globale Nachhaltigkeitsmanagement.

<sup>1)</sup> Primärrohstoffe, Formate und Sekundärrohstoffe (exkl. Kundenschrotte)



Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit in der Wieland Gruppe trägt der Vorstand. Der Vorstand sowie der Aufsichtsrat werden von der Leitung der Nachhaltigkeitsabteilung über aktuelle Entwicklungen regelmäßig informiert. Der Bereich bildet zudem die Schnittstelle zu den relevanten Fachbereichen und tauscht sich in regelmäßigen Arbeitssitzungen mit ihnen aus. Monatlich finden Treffen mit den Corporate Functions Metal Supply und Metal & Recycling sowie Global Engineering statt, um fachbereichsübergreifend an den Themen Dekarbonisierung und der verabschiedeten Klimaschutzstrategie zu arbeiten.

Zu den zentralen Aufgaben der Nachhaltigkeitsabteilung gehört es, die Nachhaltigkeitsstrategie der Wieland Gruppe weiterzuentwickeln und laufend zu überprüfen. Der Bereich definiert Leistungskennzahlen und unterstützt die Fachbereiche darin, Nachhaltigkeitsmaßnahmen umzusetzen. Außerdem ist er für die interne und externe Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie -kommunikation zuständig und organisiert den Stakeholder-Dialog.

Die operative Umsetzung nachhaltigkeitsrelevanter Themen erfolgt in den verschiedenen Corporate Functions und Regionen der Wieland Gruppe – in enger Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsbereich.

Für das kommende Berichtsjahr planen wir neben dem Nachhaltigkeitsbericht mittels eines „Sustainability Performance Reports“ monatlich über die aktuellen Entwicklungen in den strategischen Handlungsfeldern zu berichten. Er soll u. a. dem Vorstandsvorsitzenden und dem Aufsichtsrat vorgelegt werden.

## 1.4 Wesentlichkeit und Stakeholder Management

### Beurteilung unserer wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen

[GRI 102-44/46/47] Welche Nachhaltigkeitsthemen sind für die Wieland Gruppe und ihre Stakeholder besonders relevant? Um das herauszufinden, haben wir 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Insgesamt wurden dabei 17 Themen als wesentlich klassifiziert.

Zunächst befragten wir drei zentrale Stakeholder-Gruppen der Wieland Gruppe – internationale Führungskräfte aus unserem Unternehmen, Kunden aus allen Business Units sowie Finanzmarktakteure – gezielt zu ihren Einschätzungen und Anforderungen. Dabei ging es um die Bedeutung von Nachhaltigkeit für das Unternehmen, die Priorisierung von Themen und Steuerungsgrößen sowie die Bewertung unserer aktuellen Nachhaltigkeitsleistung. Insgesamt haben 75 Führungskräfte teilgenommen. Außerdem luden wir 357 Kunden aus allen Business Units ein; 76 Kunden beteiligten sich. Des Weiteren haben wir Gespräche mit vier Banken geführt, um auch die Perspektive des Kapitalmarkts zu berücksichtigen.

Ergänzend führten wir eine umfassende Dokumentenanalyse durch. Im Rahmen einer Benchmark-Bewertung untersuchten wir, wie zentrale Akteure entlang unserer Lieferkette bei ESG-Kriterien – d. h. umwelt-, sozial- und governance-bezogene Aspekte – abschneiden. Außerdem haben wir externe Einflüsse in die Themenbewertung einbezogen, darunter regulatorische Vorgaben, Marktentwicklungen sowie relevante SDGs (Sustainable Development Goals; Ziele für nachhaltige Entwicklung) der Vereinten Nationen (UN).

In einer Wesentlichkeitsmatrix haben wir schließlich alle Erkenntnisse zusammengefasst. Die am höchsten bewerteten Themen bilden innerhalb unserer Nachhaltigkeitsstrategie die Fokusfelder, auf die wir uns besonders konzentrieren.

Wir aktualisieren unsere Wesentlichkeitsanalyse alle zwei Jahre. Die nächste Bewertung wird 2022 stattfinden. Dabei behalten wir regulatorische Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung stets im Blick. Bei Bedarf passen wir unseren Wesentlichkeitsansatz an, etwa in Bezug auf die geplante Reform der EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (Non-Financial Reporting Directive; NFRD).

### Wesentlichkeitsmatrix



## Wie wir unser Stakeholder-Management gestalten

[GRI 102-12/13/40/42/43/44] Regelmäßig evaluieren wir, welche Stakeholder-Gruppen für die Wieland Gruppe besonders relevant sind; zuletzt im Rahmen des neu entwickelten strategischen Nachhaltigkeitsfahrplans. Zu den primären Stakeholdern der Wieland Gruppe zählen gemäß dieser Bewertung Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Finanzinstitute sowie politische und zivilgesellschaftliche Akteure. Auf unterschiedlichem Wege tauschen wir uns mit ihnen aus – u. a. über Kooperationen, auf Messen, bei Vor-Ort-Veranstaltungen wie Hauptversammlungen oder Roadshows und mittels Mitarbeiterumfragen.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse befragen wir unsere Stakeholder-Gruppen jedes zweite Jahr zu Nachhaltigkeitsbelangen. Anhand der Befragung bestimmen wir nicht nur unsere wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Themen, sondern greifen kontinuierlich neue Impulse mit Blick auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf. Die Themen, die bei der letzten Befragung an uns herangetragen wurden, sind vielfältig. Sie reichen vom Energie- und Umweltmanagement und der Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen über die Lieferkette und Rohstoffbeschaffung bis hin zu Themen wie transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung und Diversität.

Die Wieland Gruppe ist aktives Mitglied in den wichtigsten nationalen und internationalen Wirtschafts-, Industrie- und Fachverbänden unseres Geschäftsfeldes. Zunehmend komplexer werdende Rahmenbedingungen und Anforderungen machen es notwendig, die Interessen der Wieland Gruppe aktiv wahrzunehmen. Das Ziel unserer Verbandsarbeit ist es, politische Rahmenbedingungen für Prozesse und Produkte mitzugestalten sowie Erfahrungen und Wissen auszutauschen.

 [Mitgliedschaften Übersicht](#)

Das Thema Nachhaltigkeit hat seit jeher einen hohen Stellenwert in der Verbandsarbeit. Seit vielen Jahren unterstützen wir die Europäische Kommission und die Bundesregierung über unsere Nichteisenmetallverbände Eurometaux und Wirtschaftsvereinigung Metalle in der Ausgestaltung von Regelungen zur Förderung von Nachhaltigkeit. Beispiele dafür sind unser Engagement in den Pilotprojekten zur Ermittlung von Product Environmental Footprints, den deutschen Ressourceneffizienzprogrammen und den Arbeiten zur Ableitung von Arbeitsplatzgrenzwerten zum Schutz unserer Mitarbeiter. Aktuell konzentrieren sich die Aktivitäten auf die Beiträge des Nichteisenmetallsektors zum europäischen Green Deal und hier insbesondere zu den Themen Energy & Climate Change, Circular Economy und Sustainable Products, Zero Pollution Ambition sowie Green Financing.

Ein entscheidender Schritt war auch der Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) im März 2021. In diesem Rahmen haben wir auf wissenschaftlicher Basis ermittelt, wie wir unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen reduzieren können. Unsere Klimaziele werden derzeit von der SBTi geprüft.

 [Dekarbonisierung](#)

Wir haben den Anspruch, uns zukünftig noch intensiver mit unseren Stakeholdern auszutauschen. So wollen wir ab 2022 eine jährliche Stakeholder-Dialogveranstaltung mit internen und externen Teilnehmern durchführen, um den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam zu gestalten.

# 2. [Um|welt]

Die Geschäftstätigkeit der Wieland Gruppe wirkt sich auf die Umwelt aus und sie ist zugleich von einer intakten Umwelt abhängig. Wir übernehmen Verantwortung beim effizienten Umgang mit Rohstoffen und für die Reduktion von Energieverbrauch und Treibhausgasen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns hierfür ambitionierte Ziele gesteckt. Diese erreichen wir, indem wir Prozesse und Produkte dekarbonisieren und Wertstoffkreise schließen.

So leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Erreichen der Pariser Klimaziele sowie zu den UN Sustainable Development Goals (SDGs). Den größten Hebel haben wir bei den SDGs Nr. 7 und 13. Mit verschiedenen Maßnahmen tragen wir zum Schutz des Klimas bei, kaufen grünen Strom ein oder produzieren diesen selbst. Insgesamt leisten wir Beiträge zu den folgenden SDGs:



## Inhalt

2.1	Umweltmanagement	16
2.2	Dekarbonisierung	20
2.3	Kreislaufwirtschaft	24
2.4	Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios	27

## 2.1 Umweltmanagement

[GRI 103-1] Die Wieland Gruppe ist sich ihrer Verantwortung für die Umwelt und den Klimaschutz bewusst. Um die Umweltauswirkungen zu begrenzen, legt das Unternehmen besonderen Wert auf eine umweltschonende Produktion. Es gilt, Wasser-, Boden- und Luftverschmutzungen zu vermeiden, verantwortungsvoll mit Abfällen und Altlasten umzugehen und die Biodiversität zu fördern.

### Unser Ansatz für Umweltmanagement

[GRI 103-2] Wieland hat sich zum Ziel gesetzt, Ressourcen zu schonen und zukünftigen Generationen eine saubere Umwelt zu hinterlassen. Dies gilt nicht nur für die eigenen Prozesse, sondern entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Wieland Gruppe. Hierfür hat sich das Unternehmen eigene Maßstäbe gesetzt, die teilweise über die geltenden Vorschriften und Gesetze hinausgehen. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze festgestellt.

Der Vorstand trägt zusammen mit der Leitung des Betrieblichen Umweltschutzes die Verantwortung für die strategische Ausrichtung des unternehmensweiten Umweltmanagements. Dies beinhaltet unter anderem, die Mindeststandards für den Betrieblichen Umweltschutz und die Umweltschutzziele zu definieren. Die operative Umsetzung des Umweltmanagements wird über eine Matrixorganisation gesteuert, die in der Corporate Function Manufacturing Services angesiedelt ist. Sie berichtet direkt an den Vorstand. In der Wieland-Werke AG ist diese Organisationsstruktur bereits umgesetzt. Eine globale Ausweitung auf die gesamte Wieland Gruppe ist für die kommenden Jahre geplant. An den verschiedenen Produktionsstandorten hat die Wieland Gruppe zudem lokale Umweltschutzbeauftragte ernannt. Sie werden eng in die Planung, Bewertung und Steuerung der standortbezogenen Umweltmaßnahmen und in die jeweiligen Planungsprozesse eingebunden.

Zur Steuerung ihrer Energie und Umweltthemen an den Produktionsstandorten<sup>1)</sup> hat die Wieland Gruppe bereits größtenteils ein integriertes Energie- und Umweltmanagementsystem implementiert, das auf den internationalen Normen DIN EN ISO 50001:2018 für Energiemanagement und DIN EN ISO 14001:2015 für Umweltmanagement basiert und künftig ausgeweitet wird. Der Abdeckungsgrad für das Berichtsjahr beträgt 82 % für die DIN EN ISO 14001:2015 und 47 % für die DIN EN ISO 50001:2018.

Bis 2024 sollen weitere Produktionsstandorte zertifiziert und so internationale Umweltmanagementstandards in der gesamten Unternehmensgruppe etabliert werden. Insbesondere

vor dem Hintergrund unserer internationalen Expansion ist es von Bedeutung, dass auch unsere neuen Standorte durch entsprechende Standards und Zertifizierungen abgedeckt sind. Über den Fortschritt bei diesem Prozess wird die Wieland Gruppe in Zukunft jährlich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung informieren.

Die genannten Managementsysteme ermöglichen eine systematische Verbesserung der Umwelt- und Energieleistungen an den Produktionsstandorten des Unternehmens gemäß dem geforderten „Plan-Do-Check-Act“-Regelkreis. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Managementprozesse wird mindestens jährlich durch interne und externe Audits überprüft. Im Berichtsjahr wurden die Zertifizierungen der Systeme durch Überwachungsaudits bestätigt.

### Einbindung unserer Mitarbeiter

Die Wieland Gruppe ist überzeugt davon, dass das Engagement der Mitarbeiter für das Erreichen ihrer Umweltschutzziele und die Steigerung der Energieeffizienz von großer Bedeutung ist. Deshalb informiert sie ihre Mitarbeiter kontinuierlich über alle umwelt- und energierelevanten Themen und schult sie im Rahmen von Online- und Präsenz-Trainings. Über das Intranet Wieland One haben alle Mitarbeiter außerdem Zugang zu umweltschutzrelevanten Informationen und können auf das Integrierte Umweltmanagementsystem zugreifen.

### Engagement für den Umweltschutz kontinuierlich verbessern

Um ihre Umweltschutzziele zu erreichen, setzt die Wieland Gruppe an ihren Produktionsstandorten verschiedene Maßnahmen um. Überwacht und gesteuert werden diese anhand von Kennzahlen, die vor Ort regelmäßig erfasst werden. Wesentliche, im Berichtsjahr umgesetzte Maßnahmen werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

Darüber hinaus führt Wieland – in Abstimmung mit den zuständigen Behörden – regelmäßig Störfall- und Notfallübungen durch, deren Ablauf dokumentiert und ausgewertet wird. Für die einzelnen Standorte gelten Notfall- bzw. Alarm- und Gefahrenabwehrpläne, um Umweltauswirkungen im Ernstfall wirksam zu vermeiden und Mitarbeiter und Bevölkerung schützen zu können.

### Hohe Luftqualität garantieren

[GRI 103-2, 305-7] Bei der Herstellung von Nichteisenmetall-Halbzeugen in den Werken der Wieland Gruppe fallen Emissionen an, insbesondere, wenn Metalle eingeschmolzen

<sup>1)</sup> Die Definition unserer Produktionsstandorte finden Sie im Berichtsprofil ([Über diesen Bericht](#))



werden. Neben Treibhausgasen werden luftfremde Stoffe wie Staub oder Stickoxide (NO<sub>x</sub>) freigesetzt. Es ist erklärtes Ziel des Unternehmens, die Emissionen, die bei der Produktion entstehen, weiter zu senken. Regelmäßige Kontrollen der Abluft an den Standorten sind daher Teil seines Umweltmanagements.

Durch konsequente Nutzung modernster Filtertechniken konnte die Wieland Gruppe die spezifischen Staubemissionen ihrer größten Emissionsquellen an den Gießereien in East Alton (USA), Pine Hall (USA) und Vöhringen (Deutschland) deutlich reduzieren. Für 2022 bereiten der Vorstand und die Leitung des Betrieblichen Umweltschutzes ein gruppenweites Ziel zur Luftreinhaltung für die gesamte Wieland Gruppe vor. Über die Fortschritte bei seiner Umsetzung soll künftig regelmäßig im Nachhaltigkeitsbericht informiert werden.

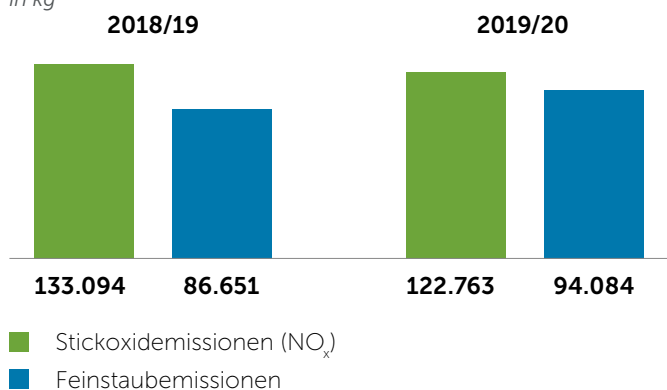
Auch die NO<sub>x</sub>-Emissionen aus Beizprozessen wurden im Zeitraum von 2010 bis 2020 deutlich gesenkt, indem auf Salpetersäure als Beizmedium weitestgehend verzichtet wurde. Ziel ist es, diese Emissionen auf null zu reduzieren. Ab 2023 soll am Produktionsstandort Vöhringen, unserem einzigen Standort mit NO<sub>x</sub>-Beizprozessen, kein NO<sub>x</sub>-haltiges Abgas mehr freigesetzt werden.

An allen Produktionsstandorten mit Aufheiz- und Glühprozessen arbeitet das Unternehmen ebenfalls an Programmen zur Senkung der NO<sub>x</sub>-Emissionen. Dazu wird die Brennertechnik der eingesetzten Aufheiz- und Glühöfen auf stickoxidarme Verbrennungsverfahren umgestellt.

### Luftemissionen gesamt

[GRI 305-7]

in kg



Kennzahlenübersicht

### Wesentliche Maßnahmen

– Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe konnte an den deutschen Standorten durch eine erhöhte Wärmerückgewinnung, Energiesparmaßnahmen im Gebäudereich sowie effizientere Feuerung systematisch reduziert werden.

- Verdunstungskühltürme und Nassabscheideanlagen können Quellen für Legionellenemissionen sein, die schwere Atemwegserkrankungen auslösen können. Durch die Einführung engmaschiger Überwachungsmaßnahmen, Analysen, den Umbau von Anlagen sowie deren gezielte Desinfektion an unseren deutschen Produktionsstandorten werden Legionellenemissionen vollständig verhindert.
- Am Produktionsstandort Pine Hall in den USA wurde im Oktober 2020 eine ältere Gießanlage stillgelegt, wodurch Staubemissionen um mehr als 50 % reduziert wurden.
- Am österreichischen Standort Enzesfeld wurde die Staubabsaugung der Schleudergießanlagen erneuert, die zur Herstellung von Rohren dienen. Auch hierdurch konnte die Menge der Staubemissionen gesenkt werden.

### Schutz vor Lärmbelästigung

Bei den Produktionsprozessen der Wieland Gruppe entsteht an unterschiedlichen Stellen Lärm. Die neueren Fertigungsstätten des Unternehmens befinden sich alle in Industriegebieten mit höherer Lärmtoleranz. Außerdem ist der bauliche Lärmschutz obligatorischer Bestandteil der Planung und Genehmigung neuer Produktionsanlagen. Die älteren Standorte hingegen liegen oftmals in Wohngebietsnähe. Dort – insbesondere in Vöhringen, Villingen und Langenberg – kommt dem Schutz der Anwohner vor Lärmbelästigungen eine zentrale Bedeutung zu. Deshalb sorgt das Unternehmen u. a. dafür, dass an diesen Standorten die Fenster, Türen und Tore seiner Werke nachts in der Regel geschlossen sind.

Neben den eigentlichen Produktionsprozessen verursachen auch Transportfahrten Lärm. Deswegen hat Wieland an verschiedenen Stellen Lärmschutzwände errichtet. Zusätzlich wurden organisatorische Maßnahmen getroffen, um transportbedingten nächtlichen Lärm zu vermeiden. Bspw. gibt es zeitliche Einschränkungen für die Befahrung bestimmter Werkstraßen.

Um sicherzustellen, dass die Lärmgrenzwerte eingehalten werden, führt das Unternehmen zudem freiwillige Messungen der Lärmemissionen seiner Standorte durch. Die Maßnahmen haben dazu geführt, dass die Zahl der Anwohnerbeschwerden deutlich zurückgegangen ist. Im Werk Vöhringen sank sie im Verlauf der vergangenen zehn Jahre um rund 50 %.



## Wesentliche Maßnahmen

- Für die Gestaltung der 2020 errichteten drei neuen Abluftkamine im Werk Vöhringen wurden verpflichtende maximale Schalleistungspegel definiert. Die Einhaltung dieser Grenzwerte ist Bestandteil der Anlagenabnahme.

## Wasser und Gewässerschutz

[GRI 103-1/2, 303-1/4/5] Wasser ist von elementarer Bedeutung für die Produktion der Wieland Gruppe, insbesondere bei der Kühlung und Oberflächenbehandlung. Das Unternehmen hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, verantwortungsvoll mit Wasserressourcen umzugehen und den Gewässerschutz kontinuierlich zu verbessern. An seinen Standorten wurden im Berichtsjahr 11,54 Mio. m<sup>3</sup> Wasser verwendet. 9,44 Mio. m<sup>3</sup> als Kühlwasser, 1,75 Mio. m<sup>3</sup> als Prozesswasser und 0,132 Mio. m<sup>3</sup> als Trinkwasser. Ein Teil hiervon wird an den deutschen Standorten von Wieland selbst gefördert. Diese Mengen wurden unter Einbeziehung der Stakeholder des Unternehmens im Rahmen behördlicher Genehmigungsverfahren freigegeben. Von den 1,75 Mio. m<sup>3</sup> Prozesswasser wurden 0,854 Mio. m<sup>3</sup> gereinigtes Abwasser aus der Produktion in öffentliche Kanäle oder Oberflächengewässer abgeleitet. Dies geschieht unter Einhaltung und Unterschreitung der gesetzlich vorgeschriebenen Einleitgrenzwerte – besonders für die in Wielands Produktionsprozessen verwendeten Stoffe Kupfer, Nickel, Zinn und Zink. Für das Berichtsjahr sind keine Überschreitungen der gesetzlichen Grenzwerte bekannt.

Mit dem Abwasser können Metallemissionen in die Umwelt gelangen, die Gewässer belasten können. Sie zu reduzieren, gehört neben dem Wassersparen zu den wichtigsten Aufgaben des Wassermanagements bei Wieland. Bis 2022 ist geplant, die Metallemissionen im Abwasser für die gesamte Unternehmensgruppe auszuweisen und damit eine belastbare Datenbasis für ein nachhaltiges Wassermanagement zu schaffen.

[GRI 303-2] Um eine Verschmutzung von Flüssen, Seen und Kanälen zu vermeiden, überprüft und analysiert die Wieland Gruppe vor der Einleitung regelmäßig die Wasserqualität an eigens hierfür eingerichteten Endkontrollstellen. Bei diesen Messungen unterschreiten wir die gesetzlichen Grenzwerte deutlich und bewegen uns meist unterhalb der Nachweisgrenzen der Analytik. Zum Schutz des Bodens und des Grundwassers achtet das Unternehmen zudem auf einen sorgfältigen Umgang mit wassergefährdenden Stoffen und gewährleistet einen entsprechenden Auslaufschutz.

## Wesentliche Maßnahmen

- Metallemissionen konnten reduziert werden. Dies gelang durch die Verbesserung der industriellen Abwasserbehandlungsanlagen und eine Verringerung der Menge metallhaltiger Abwässer aus den Beizprozessen.
- Das Risiko einer Boden- und Grundwasserverunreinigung durch wassergefährdende Stoffe wurde u.a. durch den Austausch von Behältern sowie die Neubeschichtung von Betonauffangbereichen gemindert.

An einzelnen Standorten erfolgten darüber hinaus regionale Maßnahmen zum Schutz von Gewässern und Böden:

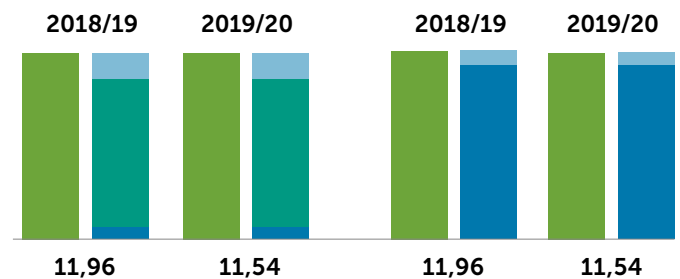
- In Vöhringen wurde eine Beizanlage mit einer neuen Spültechnik ausgerüstet. Mit ihr kann das Spülwasser mehrfach genutzt werden. Zudem wurde die Abwasserbehandlung in einer Anlage stärker automatisiert. Bedienfehler werden vermieden und eine kontinuierlich hohe Abwasserqualität sichergestellt.
- Zum Schutz von Böden und Grundwasser vor Chemikalien wurden die Keller und Auffangsysteme im Emulsionsbereich in Vöhringen und im Villingen Chemikalienlager erneuert. In den Säurelagern beider Standorte hat Wieland zudem Behälter für Säuren ausgetauscht und erneuert, um Leckagen zu vermeiden.

## Wasserentnahme

[GRI 303-3]  
gesamt in Mio. m<sup>3</sup>

## Wasserrückführung

[GRI 303-4]  
gesamt in Mio. m<sup>3</sup>



Kennzahlenübersicht

## Verantwortungsvoller Umgang mit Abfall und Altlasten

[GRI 103-1/2, 306-2/3] Auch ein wirksames Abfallmanagement gehört zu den Eckpfeilern des Betrieblichen Umweltschutzes bei Wieland. Alle in der Produktion anfallenden Metallabfälle können zu 100 % wieder in den eigenen Gießereien eingesetzt werden; eine externe Entsorgung entfällt somit ( Kreislaufwirtschaft). Bei der Behandlung der übrigen Abfälle befolgt das Unternehmen die Prinzipien „Vermeidung vor Verwertung (Recycling)“ und „Recycling vor Beseitigung“. Um den

Produktlebenszyklus der eingesetzten Rohstoffe zu verlängern, werden Nebenprodukte einer Anlage oft als Rohstoff für eine andere Anlage verwendet. Das gesamte Abfallaufkommen der Wieland Gruppe betrug für das Berichtsjahr 61.090 t. Bis Ende 2023 plant das Unternehmen die Einführung einer globalen Abfalldatenbank zur Dokumentation der wesentlichen Abfallvorgänge an allen Produktionsstandorten weltweit.

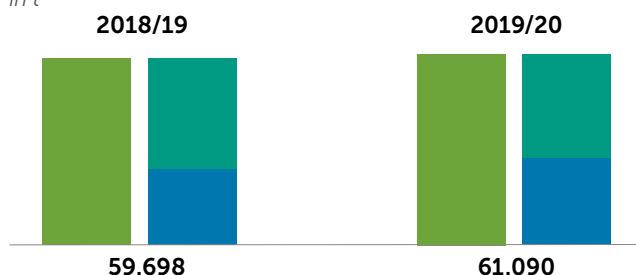
Bei der Auslieferung ihrer Produkte setzt die Wieland Gruppe primär Holzverpackungen ein, die im Kreislaufverfahren mehrfach genutzt werden. Wir bieten dafür kostenfreien Rücktransport der Holzverpackungen zu unseren Holzbetrieben an, wo sie zum erneuten Gebrauch aufbereitet werden. Bei Verpackungsfolien und Umreifungsbändern kommt recycelbares Material zum Einsatz, das beim Kunden direkt dem örtlichen Wertstoffsystem zugeführt werden kann. Durch ihren Packmittelrücklauf reduzierte die Wieland-Werke AG ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß 2019/20 gegenüber dem Vorjahr um 160 t CO<sub>2</sub>. Dies entspricht einer Einsparung von rund 9.700 m<sup>3</sup> (500 Lkw-Ladungen) Nutzholz, die auf 21 Fußballfeldern angebaut werden müssten.

[GRI 306-1] Viele Wieland-Standorte haben eine lange Geschichte. In Vöhringen ist das Unternehmen schon über 150 Jahre aktiv. In früheren Jahren wurde noch nicht so konsequent wie heute vermieden, dass gefährliche Produktionsrückstände wie Teer, Phenole oder Altsäure in den Untergrund eindringen. Diese Bodenverunreinigungen können nach wie vor Risiken bergen. Bereits vor ca. 25 Jahren begann die Wieland-Werke AG deshalb, den Untergrund der Betriebsbereiche an ihren Standorten flächendeckend auf Altlasten zu untersuchen. Verunreinigungen, die hierbei festgestellt wurden, hat das Unternehmen in enger Abstimmung mit den örtlichen Behörden beseitigt. Bis auf einen Schadensherd im Werk Villingen, bei dem es sich um sehr tief liegende und damit schwer zugängliche Verunreinigungen unter der heutigen Produktion handelt, sind inzwischen alle deutschen Standorte altlastenfrei.

### Abfall gesamt

[GRI 306-3]

in t



- Abfall gesamt
- Gefährlicher Abfall
- Nicht gefährlicher Abfall

Kennzahlenübersicht

### Wesentliche Maßnahmen

Die Wieland-Werke AG reduziert die bei ihr anfallenden Gewerbeabfälle, indem sie zusätzlich zu den schon vorhandenen über 30 Abfallarten folgende Abfallströme separiert und recyceln lässt:

- Papiererfassung im Büroumfeld
- Papphülsen aus dem Walzbereich
- verschmutztes Altholz
- ölgetränktes Weißpapier
- Isolierabfälle aus der Rohrfertigung.

Zum Schutz des Gesamtgrundwasserleiters wird das am Altlasten-Schadensherd im Werk Villingen auftretende, belastete Grundwasser abgepumpt und nach aufwendiger Reinigung in mehreren Behandlungsstufen unter Einhaltung aller gesetzlichen Grenzwerte in ein Oberflächengewässer eingeleitet.

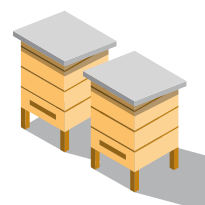
### Biodiversität bewahren und schützen

Die Produktionsprozesse an den Wieland Standorten können sich direkt und indirekt auf den Artenschutz und die Biodiversität in den Werken und deren Umgebung auswirken. Die Wieland Gruppe will diese Auswirkungen minimieren – über die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften hinaus. Deshalb hat sie den Schutz der biologischen Vielfalt zu einem ihrer Umweltziele erklärt.

Durch die langjährige industrielle Nutzung der Grundstücke an den Wieland-Standorten können Bodenverunreinigungen vorhanden sein, die die Artenvielfalt beeinträchtigen. Die Wieland Gruppe sorgt dafür, dass diese nicht mobilisiert werden und sich nicht ausbreiten können. Auch mit ihren Maßnahmen zu Abwasseraufbereitung, Luftreinhaltung und Klimaschutz sowie einem verantwortungsvollen Umgang mit Abfall und Altlasten trägt sie dazu bei, natürliche Lebensräume an ihren Produktionsstandorten zu schützen.

### Wesentliche Maßnahmen

- Am Produktionsstandort in Vöhringen engagiert sich die Wieland Gruppe in der bayerischen Initiative „Blühender Betrieb“ und fördert die biologische Vielfalt auf ihrem Werks Gelände.
- Generell achtet das Unternehmen auf seinen Werksgrundstücken auf die Pflege und den Erhalt der Natur und sorgt für eine nachhaltige und naturnahe Bepflanzung.
- Zur Förderung der regionalen Bienenpopulation kooperierten wir viele Jahre mit örtlichen Imkern im Rahmen der Plattform „beefuture“. Seit Juni 2021 bewohnen firmeneigene Honigbienen-völker die Produktionsstandorte Ulm und Vöhringen. Die Betreuung erfolgt in Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts mit unserer Ausbildung.





## 2.2 Dekarbonisierung

[GRI 103-1/2] Die Auswirkungen des menschengemachten Klimawandels zeigen sich immer deutlicher. Daher sind ambitionierte Klimaschutzmaßnahmen heute so dringlich wie nie zuvor. Weitermachen wie bisher ist aus Sicht der Wieland Gruppe keine Option. Wir haben uns in den letzten 200 Jahren als Pionier in der Metallindustrie vielen gesellschaftlichen und technischen Herausforderungen gestellt. Diese Vorreiterrolle wollen wir auch in Zukunft einnehmen. Dies gilt – neben Qualität und Service – insbesondere für Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Zwar fallen bei uns in der Metallverarbeitung, anders als bei anderen produzierenden Industrien, kaum prozessbedingte Treibhausgas (THG)-Emissionen an, da die meisten Prozesse bereits elektrifiziert sind. Aufgrund von anderen THG-Emissionen – etwa in Verbindung mit dem Strombezug – wirkt sich unsere Geschäftstätigkeit jedoch auch auf das Klima aus. Wir wollen deshalb noch größere Anstrengungen zur Dekarbonisierung unternehmen und unsere Energieeffizienz weiter steigern. Diese Ambitionen haben wir dementsprechend zu einem festen Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements gemacht.

Die Wieland Gruppe hat sich am 29. März 2021 dazu verpflichtet, wissenschaftsbasierten CO<sub>2</sub>-Reduktionszielen zu folgen und so zum 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens beizutragen. Auf diese Weise beteiligen wir uns aktiv an der Umsetzung des deutschen sowie des geplanten europäischen Klimaschutzgesetzes. Wir zielen zeitgleich auf den European Green Deal ab, d.h. bis 2045 treibhausgasneutral zu sein.

[GRI 102-43/44, 103-1] Mit unseren Klimaschutzbemühungen erfüllen wir wesentliche Ansprüche unserer Stakeholder. So wurde in einer 2020 unter Kunden durchgeführten Umfrage zum Thema Nachhaltigkeit deutlich, dass Umweltbelange für sie die bedeutendste ESG-Dimension darstellen. Insbesondere die Themen Ressourcenschonung (inkl. Energieeffizienz) und Umweltschutz standen dabei im Fokus des Kundeninteresses.

## Unser Weg zur Klimaneutralität

[GRI 103-2] Klimaschutz ist bei Wieland ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und für den Geschäftsbetrieb und die Unternehmensführung von wachsender Bedeutung. Die Entwicklung und Implementierung der gruppenweiten Klimaschutzziele werden von der Corporate Function Manufacturing Services sowie der Nachhaltigkeitsabteilung verantwortet. Die Corporate Function Global Engineering koordiniert die Weiterentwicklung der Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme an allen relevanten Produktionsstandorten. Sie ermöglicht so eine einheitliche Vorgehensweise der Standorte und unterstützt diese beim gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Mit dieser klaren Zuweisung der Nachhaltigkeits- und Klimaschutz-Verantwortung innerhalb unserer Nachhaltigkeitsorganisation wollen wir sicherstellen, dass alle Standorte effizient zusammenarbeiten und ihre Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessern. Alle relevanten Informationen zur Klimabilanz sowie zu den eingeleiteten Maßnahmen und Fortschritten hinsichtlich der Klimaziele werden innerhalb der Nachhaltigkeitsorganisation zusammengetragen und analysiert. Die Ergebnisse berichtet der Vice President Research, Development & Innovation regelmäßig an den Vorstand und Aufsichtsrat.

Die Berechnung der konzernweiten THG-Emissionen erfolgt anhand des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standards (GHG Protocol) und der DIN EN ISO 14064-1:2018. Die Basis hierfür bilden die Daten sämtlicher Produktionsstandorte aus dem Geschäftsjahr 2018/19. Deren Erhebung, Auswertung und Dokumentation sowie der resultierende Bericht werden 2021 durch den TÜV Nord verifiziert.

Unser Vorstand hat im Berichtsjahr ambitionierte Ziele sowohl für direkte als auch indirekte THG-Emissionen festgelegt.<sup>1)</sup> Die Wieland Gruppe orientiert sich mit ihren Zielen an den Science Based Targets (SBT) und ist der Initiative SBTi, die diese herausgibt, im März 2021 beigetreten. Unser Ziel ist es, bis spätestens 2045 die „Netto Null“ (Net Zero) zu erreichen. Sämtliche Aktivitäten innerhalb unserer Wertschöpfungskette sollen ab diesem Zeitpunkt keine negativen Auswirkungen auf das Klima haben. Für den Weg dorthin haben wir zwei Etappenziele definiert.

Das erste Zwischenziel bezieht sich auf unsere Scope-1- und -2-Emissionen. Diese wollen wir gegenüber dem Basisjahr 2018/19 bis 2030 um 42 % senken. Erreichen möchten wir dies hauptsächlich durch technische Maßnahmen. Mit ihnen sollen gruppenweit pro Jahr durchschnittlich 1.100 t THG (gemessen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten, CO<sub>2</sub>e) eingespart werden. Zusätzlich haben wir einheitliche relative Energieeinsparziele von

<sup>1)</sup> Als direkte Emissionen (Scope 1) werden Treibhausgase bezeichnet, die durch das Verbrennen fossiler Energieträger in der eigenen Produktion frei werden. Indirekte Emissionen entstehen u. a. in Verbindung mit zugekaufter Energie (Scope 2) und durch den Einkauf von Materialien, Leistungen und Services in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3).

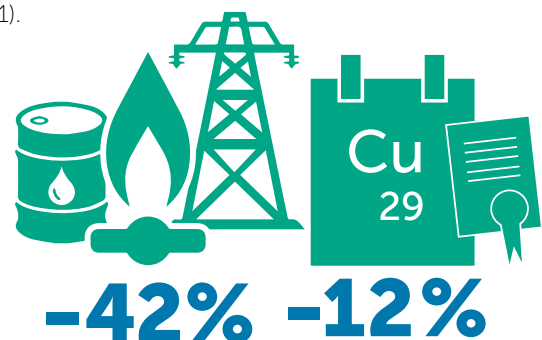
0,4 % pro Jahr (vgl. mit Vorjahr) ausgegeben. Auch sie tragen dazu bei, die THG-Emissionen der Scopes 1 und 2 zu senken. Die Maßnahmen reichen jedoch vorläufig nicht aus, um das Zwischenziel zu erreichen, da der wesentliche Anteil unserer Emissionen indirekt entsteht, d. h. u. a. im Scope 2 aufgrund unseres hohen Elektrifizierungsgrades. Die verbleibende Lücke schließen wir, indem wir den Anteil von Ökostrom an unserem gesamten Stromverbrauch steigern. Diese Maßnahmen führen zu einer durchschnittlichen jährlichen Einsparung von 4,2 % bezogen auf das Geschäftsjahr 2018/19.

Für die Scope-3-Emissionen haben wir uns ein weiteres Zwischenziel gesetzt. Sie sollen im Vergleich zu 2018/19 bis 2030 um > 12 % zurückgehen. Dies entspricht einer durchschnittlichen Reduktion um 1,23 % pro Jahr.

## So machen wir unsere THG-Emissionen transparent

[GRI 302-1, 305-1/2/3] Der gesamte Energiebedarf der Wieland Gruppe betrug im Geschäftsjahr 2019/20 ungefähr 1,4 TWh. Dies entspricht rund 520.000 t CO<sub>2</sub>e pro Jahr. Insgesamt wurden in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit rund 1,6 Mio. t CO<sub>2</sub>e freigesetzt, wovon ca. 94 % auf indirektem Wege zustande kamen. Ein Großteil dieser indirekten Emissionen, insgesamt 1,07 Mio. t CO<sub>2</sub>e, geht auf die Vormaterialproduktion, vor allem die energieintensive Herstellung von Kupfer-Kathoden und weiteren Neumetallen (Scope 3), zurück. Bis 2025 wollen wir zudem die Ressourcennutzung und die damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen in der vorgelagerten Lieferkette deutlich transparenter aufbereiten. Hierfür werden wir das ESG Business Partner Screening-Tool einsetzen, mit dem unsere zentrale Einkaufsorganisation ab 2022 arbeiten wird. Außerdem wollen wir den Rezyklatanteil unserer Produkte erhöhen, um den Bezug von Ressourcen- und CO<sub>2</sub>-intensiven Primärrohstoffen und damit auch den Fußabdruck unserer Kunden zu minimieren. THG-Emissionen aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette werden in der Gesamtbetrachtung nicht berücksichtigt.

Weitere rund 0,42 Mio. t CO<sub>2</sub>e indirekte Emissionen gehen auf den Bezug von elektrischer Energie (Scope 2) zurück. Lediglich 0,1 Mio. t CO<sub>2</sub> entstehen direkt – überwiegend bei der Heizung der Hallen und dem Betrieb von Öfen mit Erdgas (Scope 1).



2018/19

2019/20

**Energie**

GRI 302-1/3

		2018/19	2019/20
<b>Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation</b>	MWh	<b>1.526.271</b>	<b>1.412.307</b>
+ Verbrauch aus nicht erneuerbarer Brennstoffen (Scope 1)	MWh	549.707	523.770
Erdgas	MWh	530.759	509.043
Butan	MWh	449	540
Diesel	MWh	14.047	10.382
Propan	MWh	3.977	3.434
Benzin	MWh	474	371
+ Verbrauch aus zugekaufter Sekundärenergie (Scope 2)	MWh	977.785	903.663
Strom	MWh	954.532	881.087
aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	954.532	836.038
aus erneuerbaren Quellen	MWh	–	45.049
Dampf	MWh	23.253	22.576
+ Eigenerzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen	MWh	7.018	7.043
– verkaufter Strom	MWh	–8.239	–22.168
Energieintensität <sup>1)</sup>	kWh/t	2.022	2.199

<sup>1)</sup> Werte beziehen sich auf die Gesamtverkaufsmenge der Wieland Gruppe**Verringerung des Energieverbrauchs**

GRI 302-4

Verringerung des Energieverbrauchs aus DIN EN ISO 50001:2018 <sup>2)</sup>	MWh	–7.213	–4.775
--	-----	--------	--------

<sup>2)</sup> nur Daten der Wieland-Werke AG berücksichtigt**CO<sub>2</sub> Emissionen<sup>3)</sup>**

GRI 305-1/2/3/4

Scope 1	ktCO <sub>2</sub> e	102	97
spezifische Scope 1 Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	135	150
Scope 2 (local based)	ktCO <sub>2</sub> e	451	418
spezifische Scope 2 (local based) <sup>4)</sup> Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	597	650
Scope 2 (market based) <sup>5)</sup>	ktCO <sub>2</sub> e	499	422
spezifische Scope 2 (market based) <sup>4)</sup> Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	661	657
Scope 1+2 ( market based)	ktCO <sub>2</sub> e	601	519
spezifische Scope 1+2 (market based) <sup>4)</sup> Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	796	808
Scope 3 <sup>6)</sup>	ktCO <sub>2</sub> e	1.188	1.073

<sup>3)</sup> Wieland berichtet die CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Basis des Greenhouse Gas Protocol bzw. der DIN EN ISO 14064-1:2018<sup>4)</sup> Werte beziehen sich auf die Verkaufsmenge der Wieland Gruppe<sup>5)</sup> für ca. 85 % des Verbrauchs liegen market based Emissionsfaktoren vor, der Rest wurde local based ermittelt<sup>6)</sup> die Scope-3-Emissionen wurden abgeschätzt. Es wurde nur das für die Fertigung unserer Produkte eingekaufte metallische Vormaterial berücksichtigt, welches nach einer qualitativen Wesentlichkeitsanalyse den weitaus größten Anteil der Scope 3 Emissionen ausmacht.


[GRI 305-5] Verglichen mit dem Vorjahr sind die THG-Emissionen im Geschäftsjahr 2019/20 deutlich gesunken. Im Einzelnen betrug der Rückgang bei Scope 1: 5,0 % (-5.062 t CO<sub>2</sub>e), bei Scope 2: 15,4 % (-76.745 t CO<sub>2</sub>e) und bei den vormaterialbedingten Emissionen gemäß Scope 3: 9,7 % (-114.638 t CO<sub>2</sub>e). Primär geht diese Entwicklung auf verringerte Produktionsmengen sowie einen gesunkenen Energie- und Vormaterialbedarf infolge der COVID-19-Pandemie zurück. Wir gehen davon aus, dass es sich hierbei nur um einen kurzfristigen Effekt handelt.

### **Wie wir die Dekarbonisierung in Angriff nehmen**

Die Wieland Gruppe stellt ihre Prozesse kontinuierlich auf klimaschonendere Technologien und Energieträger um. Beispielsweise nutzen wir Abwärme und setzen zunehmend Erdgas ein, um unseren Brennstoffbedarf zu decken. Erdgas weist einen vergleichsweise geringen Emissionsfaktor auf und kann daher als Brückenenergieträger angesehen werden.

Auf lange Sicht beabsichtigt die Wieland Gruppe, auch gasbetriebene Prozesse zu elektrifizieren und die Abwärme etwa aus der Gießerei oder den Glühprozessen verstärkt zu nutzen. Um einen konzernweiten Maßnahmenkatalog zur Reduzierung von Scope-1- und -2-Emissionen zu erstellen, wägen wir Alternativen sorgfältig gegeneinander ab. Auch die Nutzungsdauer unserer Anlagen fließt in die Betrachtung ein. Sie ist in der Halbfabrikate-Industrie recht lang, sodass es sehr aufwendig und der Nutzen gering wäre, alle Fertigungslinien zeitnah durch effizientere Anlagen zu ersetzen. Daher können die aus den SBT abgeleiteten Ziele kurz- und mittelfristig nur durch den zusätzlichen Bezug von Ökostrom erreicht werden. Hierbei setzen wir auf langfristige Grünstromlieferverträge (Power Purchase Agreements) und hochwertige Grünstromzertifikate. Im Berichtsjahr lag der Anteil von Ökostrom an unserem Strombedarf bei 5 %.

Zugleich setzen wir auch auf die Eigenerzeugung von Energie. Bereits vor rund 100 Jahren wurde in Vöhringen ein Wasserkraftwerk eingesetzt, um zur Sicherung der nachhaltigen Energiegewinnung für die Wieland-Werke AG beizutragen. Um die Langfristigkeit dieser Energieform zu gewährleisten, investieren wir derzeit in umfassende Sanierungs- und Erneuerungsmaßnahmen des Einlaufbauwerks sowie in die komplette Überholung einer Wasserturbine, die bis Oktober 2021 andauern. Zusätzlich entsteht auf dem Werksgelände am Standort Ulm in zwei Stufen bis 2023 eine 1,5 MW starke Photovoltaikanlage. Weitere Möglichkeiten, den Anteil der Energieversorgung aus eigenen erneuerbaren Quellen zu erhöhen, werden aktuell für alle globalen Standorte geprüft.

Ein effizienter Energieeinsatz in der Produktion hat für uns seit vielen Jahren Priorität. An vielen Produktionsstandorten sind bereits entsprechende Effizienzverbesserungen umgesetzt. Die Wieland Metals Singapore hat bspw. die Luftkompressoren ihrer Anlagen optimiert. Mit ihnen werden jährlich insgesamt 290 MWh Energie eingespart und die THG-Emissionen um 121,5 t CO<sub>2</sub>e gesenkt. Die Grundlage für unsere Effizienzprogramme haben wir durch ein systematisches Energiemanagement gelegt. So ist die Wieland-Werke AG bereits seit 2011 nach DIN EN ISO 50001:2018 zertifiziert ( Umweltmanagement). Somit werden jährlich im Durchschnitt rund 5 GWh Energie eingespart. Erreicht wurde dies vor allem durch die Optimierung von Fertigungsabläufen.

Darüber hinaus bereiten wir Investitionen in neue Fertigungstechnologien vor. Dazu wird neben der Elektrifizierung auch der Einsatz von nachwachsenden Brennstoffen sowie grünem Wasserstoff geprüft. Im Berichtsjahr hat die Corporate Function Manufacturing Services hierzu ein Projekt gestartet, das die Potenziale dieser Technologien für unsere Fertigungsprozesse untersucht und bewertet. Die Ergebnisse sollen in unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht offengelegt werden.



## 2.3 Kreislaufwirtschaft

[GRI 103-1] Als produzierendes Unternehmen von Halbzeugen aus Kupfer und Kupferlegierungen sowie von Systemlösungen, bspw. für die Automobil- und Wärmetauscherindustrie, verarbeitet die Wieland Gruppe vielfältige Materialien. Darunter fallen neben Kupfer auch Aluminium, Titan und weitere Metalle. Alle diese Metalle werden angesichts der fortschreitenden weltweiten Industrialisierung und Digitalisierung zunehmend nachgefragt. Sie sind allerdings nur begrenzt verfügbar. Umso wichtiger ist es, mit diesen Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen. Bei Wieland setzen wir hierbei auf eine konsequente Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft. Als zentrales gesellschaftspolitisches Zukunftsthema und Bestandteil des European Green Deals hat die Kreislaufwirtschaft große Bedeutung für die Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens und unserer Kunden.

### Unser Ansatz für Kreislaufwirtschaft

[GRI 103-2] Wertstoffkreisläufe zu schließen („Closing the Loop“) ist Teil des Kerngeschäfts und ein Wachstumsbereich der Wieland Gruppe. Die Verantwortung für dieses Geschäftsfeld haben wir bei der Corporate Function Metal & Recycling gebün-

delt. Ergänzend hierzu gründeten wir im Jahr 2021 eine globale Organisation, die den gesamten Metalleinkauf verwaltet und gemeinsam mit unseren Lieferanten Lösungen für eine höhere Recyclingquote erarbeitet. Eine Schlüsselrolle wird hierbei das Wieland-Recyclingzentrum in Shelbyville (USA) einnehmen. Es soll Ende 2022 in Betrieb gehen und die steigende Nachfrage der Kunden und Endverbraucher nach hochwertigem recyceltem Metall bedienen. Als Drehscheibe für die Kreislaufwirtschaft und als Raffinationszentrum für Fremdschrotte wird es eine breite Palette an Metallen und Legierungen wiederaufbereiten.

Mit unserem wachsenden Angebot an hochwertigen Recyclingmetallen gehen wir zugleich einen wichtigen Schritt in Richtung CO<sub>2</sub>-Neutralität. Die Produktion von Primärkupfer ist energieintensiv, während die bezogenen Schrotte (pre-industrial und post-consumer) im Bewertungsansatz als CO<sub>2</sub>-neutral gehandelt werden. Mit ihnen können wir daher unsere auf eingekaufte Primärmetalle zurückgehenden indirekten Scope-3-Emissionen deutlich reduzieren.

 Dekarbonisierung



Auch deshalb verfolgt die Wieland Gruppe mit ihrer Recyclingstrategie das Ziel, den Einsatz von Neumetallen so weit wie möglich zu senken und den Recyclinganteil, insbesondere von Kupfer und Kupferlegierungen auf globaler Ebene, deutlich zu erhöhen. Im Rahmen einer Wettbewerbsanalyse wurde festgestellt, dass sich bis dato kein einheitlicher und transparenter Ansatz für die Ermittlung der Recyclingrate in der Cu-Halbzeugindustrie durchgesetzt hat, d.h. die genaue Berechnung und damit Vergleichbarkeit ist an vielen Stellen nicht gegeben. Wieland hat sich in diesem Zuge entschieden einen dualen Ansatz zu fahren:

1) Für die Steuerung unserer globalen Produktionsstandorte mit angeschlossener Gießerei haben wir eine Formel entwickelt, welche die wesentlichen und für Wieland beeinflussbaren Bestandteile beinhaltet:

### **Aktuelle Formel zur Berechnung der Recyclingquote**

$$\frac{\text{Kundenschrotte (pre-consumer) + Schrotte vom freien Markt (post-consumer) + Rezyklatanteil Neumetalle} + \text{Rezyklatanteil Master Legierungen} + \text{Rezyklatanteil Formate}}{\text{Warenlieferungen + Metallverlust (Abbrand)}}$$

Interne Produktionsschrotte (EN: runaround scrap) sind hierbei exkludiert. Die Kennzahl verwenden wir für die globale Messung und Steuerung unserer Recyclingaktivitäten. Unsicherheiten existieren aktuell bei den Rezyklatanteilen unserer Lieferanten, d.h. die Primärdaten für die bezogenen Mengen für Neumetalle, Master Legierungen sowie Formate sind unvollständig. Die Bewertung folgt konsequenterweise einem konservativen Ansatz. So fließen bspw. Kathoden von Händlern aufgrund noch fehlender Lieferantendaten mit einem 0%-Recyclinganteil in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Kennzahl wollen wir bis 2030 den Anteil recycelter Rohstoffe für die Herstellung von Kundenprodukten von heute 75,6 % auf 90 % erhöhen und zirkuläre Geschäftsmodelle gezielt weiterentwickeln. In den nächsten Jahren werden wir hierfür einen dreistelligen Mio.-EUR-Betrag bereitstellen und unser Lieferantenmanagement intensivieren. Durch die Offenlegung der Bewertungsmethodik erhoffen und erwarten wir eine Vergleichbarkeit in unserer Industrie.


2) Daneben setzen wir auf die DIN EN ISO 14021:2016 um ausgewählte Produktsegmente zertifizieren zu lassen und den spezifischen Rezyklatanteil auszuweisen. Die Einführung der Zertifizierung in ausgewählten Segmenten erfolgt ab dem GJ 2021/22.

Durch unsere globale Recyclingstrategie werden wir einen aktiven Beitrag zum Aufbau einer zirkulären Wirtschaft leisten. Dazu entwickeln wir nicht nur Kreislaufösungen für die von uns bezogenen und verarbeiteten Metalle, sondern helfen auch unseren Kunden, mit ressourceneffizienten Produkten und Dienstleistungen ihre Kreislaufprozesse zu optimieren. Dabei bauen wir unser Leistungsspektrum kontinuierlich aus.

## So schließen wir Kreisläufe

[GRI 301-2] Recycling ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir setzen dabei auf organisches als auch anorganisches Wachstum sowie Technologiepartnerschaften. Im Dezember 2018 beteiligte sich die Wieland Gruppe über Wieland Ventures an dem österreichischen Startup Urban Gold, spezialisiert auf Recyclingprozesse von der Sortierung über die Pyro- bis hin zur Hydrometallurgie. Gemeinsam mit den Experten von Urban Gold werden fortlaufend Konzepte für die Maximierung des Recyclinganteils sowie den Einsatz von Koppelprodukten entwickelt.

Mit unseren fortgeschrittenen Technologien und Verfahrenstechniken sind wir bereits heute in der Lage, in unseren Halbzeugen je nach Werkstoff einen Anteil von teilweise weit über 90 % Recyclingmaterial zu realisieren. Für die Verarbeitung von Recyclingmaterialien betreibt die Wieland Gruppe insgesamt drei Produktionsstätten in den USA und vier in Europa. Diese Standorte nehmen eine Schlüsselrolle bei der Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft ein. Um Transformationsimpulse zu setzen, arbeiten wir eng und vertrauensvoll mit unseren Kunden sowie ausgewählten Lieferanten zusammen. Gezielt bauen wir Partnerschaften auf, die über den Vertrieb unserer Produkte hinaus auch die Rücknahme der anfallenden Recyclingrohstoffe sowie weitere Serviceangebote beinhalten.

Als Hersteller von Kupferhalbzeugen befinden wir uns beim Aufbau geschlossener Wertstoffkreisläufe in einer vergleichsweise guten Ausgangssituation. Zwar ist die Kupferindustrie, insgesamt betrachtet, aufgrund der Primärrohstoffgewinnung energieintensiv, auf unserer Produktionsstufe fallen jedoch nur in geringem Maße prozessbedingte Emissionen an  Dekarbonisierung. Zudem lässt sich der Bedarf an Primärrohstoff deutlich senken, da Kupfer unbegrenzt ohne Qualitätseinbußen recycelbar ist.

Neben Kupfer beinhaltet der von uns verarbeitete Metallschrott weitere Rohstoffe wie Nickel, Zinn, Blei oder Zink, die bei legierungsbezogener Trennung weiterverwertet werden können. An unserem im Jahr 2021 gegründeten Recyclingstandort Shelbyville in den USA arbeiten wir zusätzlich an der Implementierung mechanischer und metallurgischer Trenn- und Raffinationsverfahren, um eine möglichst hohe Recyclingquote auch für diese Metalle zu erreichen. Der Standort wird in der ersten Ausbaustufe rd. 100 kt Schrotte verarbeiten. Das Technologiekonzept wurde u.a. mit Urban Gold entwickelt.

 Umweltmanagement







## 2.4 Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios

[GRI 103-1] Die Nachfrage nach Kupfer wächst besonders im Bereich alternativer Technologien überproportional: Goldman Sachs prognostiziert, dass der Bedarf an Kupfer u. a. für Wind- und Solartechnik, Elektrofahrzeuge und EV-Ladepunkte von 2020 bis zum Jahr 2030 um mehr als 440 % ansteigen wird. Unsere im Jahr 2007 getroffene strategische Entscheidung, bei der Entwicklung neuer Produkte und der Erweiterung des Geschäftsmodells den Schwerpunkt auf alternative Technologien (insbesondere mit Fokus auf Elektrofahrzeuge) zu setzen, sehen wir hierin bestätigt. Zugleich sind wir uns der Umweltauswirkungen und der begrenzten Verfügbarkeit von Kupfer als Schlüsselement für diese Technologien bewusst. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, nutzen wir die hohe Recyclingfähigkeit von Kupfer, etablieren die entsprechenden Wertschöpfungskreisläufe und bauen unser Angebot an nachhaltigeren Produkten aus Kupfer weiter aus.

## Die Transformation unseres Produktportfolios vorantreiben


Im Rahmen der Wieland-Nachhaltigkeitsstrategie legen wir bei der Weiterentwicklung unseres Produktportfolios besonderen Wert auf bessere Umweltleistungen: Vor allem sind wir bestrebt, die Recyclingquote in unseren Produkten zu erhöhen ( Kreislaufwirtschaft), auf umweltschädliche Werkstoffe zu verzichten und den Anteil zertifizierter Materialien, beispielsweise durch The Copper Mark, zu maximieren. Hierfür haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt: Bis 2030 wollen wir den Anteil zertifizierter Materialien in unserer Lieferkette auf 100 % erhöhen. Außerdem soll der Anteil bleifreier Legierungen am Absatz mit Zerspanungslegierungen auf mindestens 60 % anwachsen.

Weitere konkrete Ziele und Ansätze für den Produktentwicklungsprozess der Wieland Gruppe werden vorbereitet. Darauf aufbauend planen wir, eine ganzheitliche, auf Nachhaltigkeitsstandards basierende Anlagen- und Maschinenbeschaffung zu etablieren.

Um das Produktportfolio der Wieland Gruppe im Hinblick auf unsere Umweltziele weiterzuentwickeln, haben wir ein cross-funktionales Team etabliert, das für das Strategiefeld „Eco-Friendly Extension of Product Portfolio“ verantwortlich ist. Es besteht aus Führungskräften und Mitarbeitern unserer sieben Business Units sowie der Corporate Function Research, Development & Innovation. Das Team steuert u. a. das Screening unserer TCC-Produkte und arbeitet seit dem Geschäftsjahr 2020/21 an der Definition relevanter Kennzahlen und Basisdaten für unsere Business Units. Diese Basisdaten ermitteln wir für die drei vorangegangenen Geschäftsjahre. Ziel ist es, Trends zu erkennen und konkrete Ziele aus den Daten abzuleiten. Unter anderem erheben wir den Einsatz von TCC<sup>1)</sup>-Elementen in der Wieland Gruppe sowie den Anteil recycelter Materialien pro Legierung für alle Gießereibetriebe. Um unsere Umwelt- und Klimaauswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette präzise bewerten zu können, analysieren wir alle Prozessschritte zusätzlich in einem Emissionsansatz. Hierbei fließt auch die Bilanzierung unserer Treibhausgas (THG)-Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 des Greenhouse Gas (GHG) Protocol ( Dekarbonisierung) ein. Sie dient uns u. a. dazu, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Produkte zu berechnen.

Für ein umweltschonenderes Produktportfolio müssen zudem in der gesamten Wertschöpfungskette gültige Standards für eine verantwortungsvolle Produktion etabliert werden. Dazu unterstützen wir Branchenlösungen wie The Copper Mark, eine Initiative, die Kupferproduktionsstandorte einschließlich Minen, Schmelzbetrieben und Raffinerien gemäß Nachhaltigkeitsstandards überprüft und zertifiziert. Unser Ziel ist es, als erster Halbzeug-Hersteller<sup>2)</sup> weltweit die The Copper Mark-Zertifizierung zu erhalten und damit in unserer Branche ein Zeichen zu setzen.

## Umweltschonendere Produkte in unseren Business Units

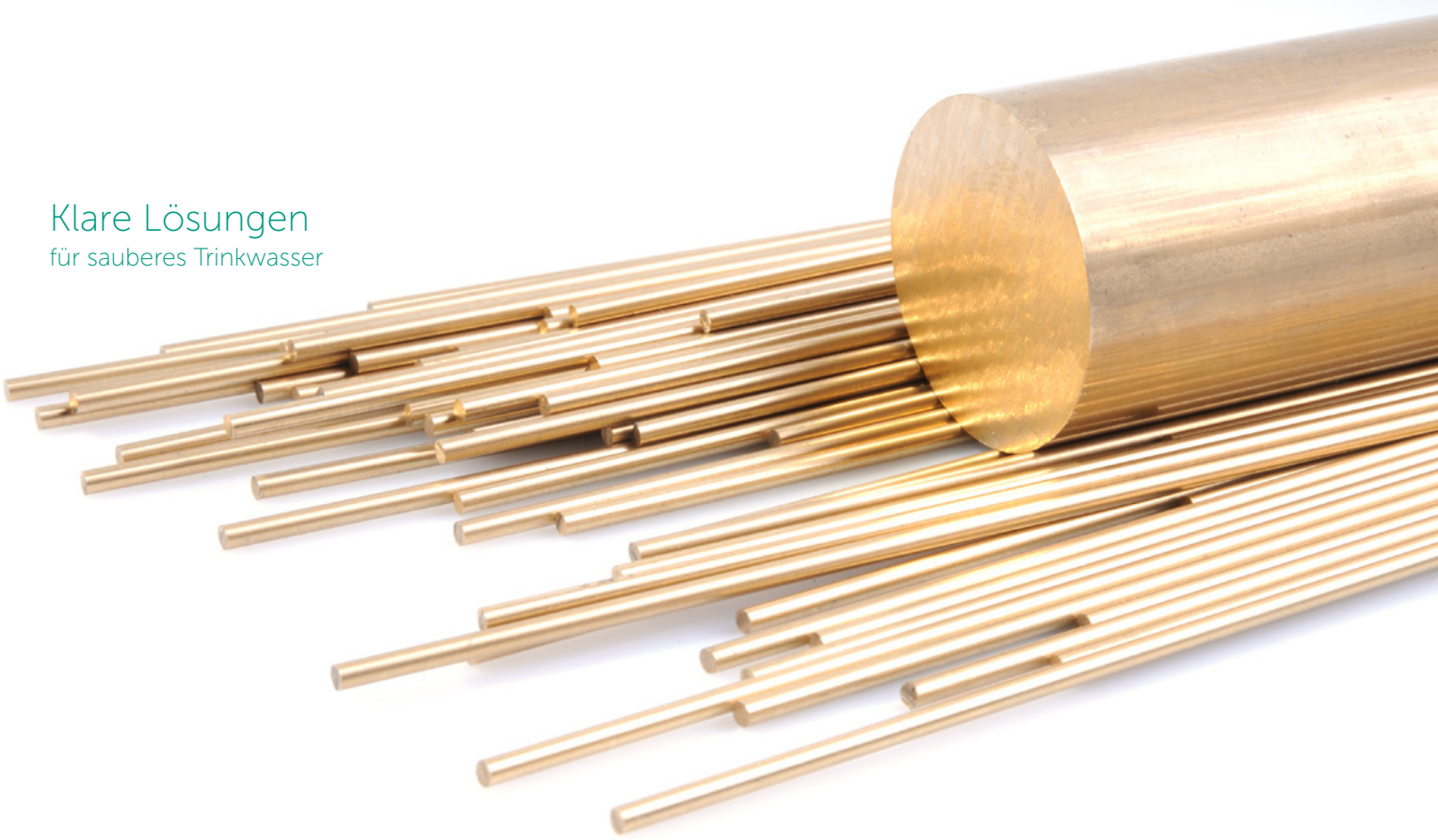
[103-2, 416-1] Die Wieland Gruppe umfasst insgesamt sieben Business Units mit unterschiedlichen Produkten von der Fertigung und dem Vertrieb traditioneller Halbfabrikate bis zur Entwicklung hocheffizienter und maßgeschneiderter Produkte und einbaufertiger Komponenten ( Unternehmensprofil und Geschäftsmodell). Dabei spielt eine nachhaltige Gestaltung unserer Produkte eine große Rolle. Damit leisten wir u. a. einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen bei unseren Kunden.

Wieland bietet seinen Kunden verschiedene umweltschonende Produkte und Lösungen an, die ihnen zudem helfen, eigene Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Um den Anteil dieser, mit einem nachhaltigen Nutzen verbundenen Produkte in unserem Portfolio stetig zu vergrößern, haben wir Nachhaltigkeitskriterien als Kernanforderungen in unsere Designprozesse aufgenommen. Im Geschäftsjahr 2019/20 betragen die F&E Aufwendungen rund 10 Mio. EUR. Ein Großteil davon floss in die Entwicklung nachhaltiger bzw. umweltschonender Produkte.

<sup>1)</sup> TCC = Toxic, Critical, Conflict

<sup>2)</sup> Halbzeug-Hersteller können sich voraussichtlich ab 2023 zertifizieren lassen

## Klare Lösungen für sauberes Trinkwasser

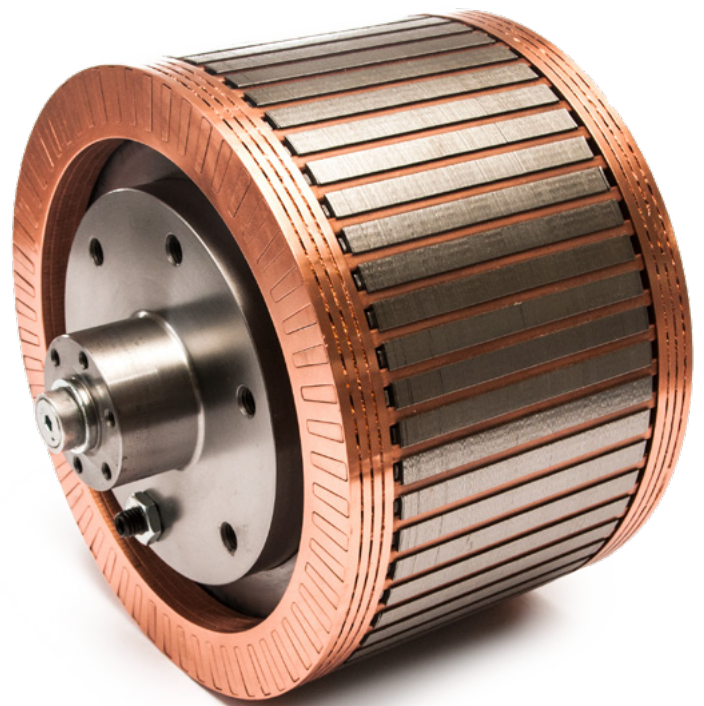


### **Bleifreies Zerspanungsmessing**

Die Business Units Extruded Products und Wieland Chase bieten bspw. Halbzeuge aus Kupferlegierungen an, die kunden­seitig spanabhebend weiterverarbeitet werden. Zur Verbesserung der Zerspanbarkeit wird die Legierung mit Blei angereichert, ohne dabei andere Eigenschaften wie Umformbarkeit, Korrosionsbeständigkeit oder Leitfähigkeit zu beeinträchtigen. Blei gehört zu den ältesten Gebrauchsmetallen. Inzwischen haben Umwelt- und Gesundheitsschutzerwägungen jedoch zu verstärkten Bemühungen der Industrie geführt, die Beimengung von Blei durch regulatorische Vorgaben zu reduzieren oder ganz zu vermeiden. Wieland hat eine lange Tradition in der Entwicklung umwelt- und gesundheitsschonenderer Legierungen wie bleifreiem Zerspanungsmessing. Ziel der Entwicklungsprojekte ist es, mögliche toxische Bestandteile gemäß TCC-Richtlinie zu vermeiden. Die Business Units Extruded Products und Wieland Chase haben diesen Trend frühzeitig aufgegriffen und sind in den jeweiligen Märkten Vorreiter bei bleifreiem Zerspanungsmessing. Im Geschäftsjahr 2019/20 hat Extruded Products den Anteil der Verkäufe von bleifreien Zerspanungslegierungen von 8 % des Gesamtumsatzes im Geschäftsjahr 2018/19 auf 12 % erhöht. Damit trägt die Business Unit maßgeblich zu dem konzernweiten Ziel bei, mindestens 60 % aller Zerspanungslegierungen bis 2030 bleifrei zu verkaufen.



Innovative Lösungen  
ermöglichen Energieeffizienz  
in Elektroantrieben



### Effiziente Antriebslösungen für Elektrofahrzeuge

Die Staaten und internationalen Gemeinschaften setzen sich immer anspruchsvollere Klimaziele. Ein wichtiger Ansatz um diese zu erreichen, ist die Elektrifizierung der Verkehrssysteme. Die Verbraucher sind inzwischen sensibilisiert: E-Mobilität ist im Trend. Parallel dazu wächst der regulatorische Druck auf die Automobilunternehmen, mehr zu einer klimafreundlicheren Mobilität beizutragen. Beides erhöht die Nachfrage nach elektrischen bzw. elektronischen Fahrzeugkomponenten, die naturgemäß einen hohen Anteil an Kupfer enthalten. Wielands Business Unit Engineered Products engagiert sich in diesem Marktsektor mit vielfältigen Innovationen rund um die Batterie- und Elektromotortechnik. Hervorzuheben sind sog. Verschaltungskomponenten zur effizienten Kontaktierung von Statoren. Desweiteren ermöglichen Wieland Kupferrotoren eine Wirkungsgradsteigerung von Asynchronmotoren. In der Batterie tragen hochpräzise Shunt-Präzisionswiderstände der Business Unit Engineered Products einen wichtigen Beitrag zur Überwachung des Ladezustands des Hochvoltspeichers bei.

## Materiallösungen für effiziente Hochleistungs-Verbrennungsmotoren zur Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und Emissionen



### Reibungsarme Lager für effizientere Verbrennungsmotoren und Industrieanwendungen

Klimaschutzgetriebene Wachstumsfelder gibt es jedoch nicht nur bei den E-Antrieben: Auch Verbrennungsmotoren werden – etwa in Verbindung mit alternativen Kraftstoffen – weiterhin eine Rolle spielen. Als langjähriger Partner der Automobilindustrie trägt Wieland zur Erreichung besonders effizienter Verbrennungsmotoren nach heutigem Emissionsstandard Euro 6 (zukünftig Euro 7) bei. Dabei bietet die Business Unit Engineered Products zusätzlich zu den klassischen Gleitlagern reibungsoptimierte Beschichtungslösungen an, die Ihren Beitrag leisten, Verluste zu reduzieren, Wirkungsgrade zu erhöhen und Emissionen zu verringern.

Effiziente und nachhaltige Lösungen gewinnen außerhalb des Automobilsektors ebenfalls an Bedeutung. Hierzu bietet die BU Engineered Products ein breites Spektrum unterschiedlicher Legierungen und Komponenten für diverse Einsatzgebiete an. Vom recyclefähigen Monometallager für Land- und Baumaschinen, über verschleißbeständige Kolbensysteme für Maschinen- und Anlagenbau, bis hin zu wartungsarmen Lagerlösungen für Schienennetze.

## Wärmetechnische Lösungen für eine energieeffiziente Zukunft



### Effiziente Wärmeübertrager helfen Primärenergie zu sparen

Ziel der Business Unit Thermal Solutions ist es, beste Wärmeleistung bei geringem Material- und Energieeinsatz zu ermöglichen und damit die Effizienz von Wärmeübertragern und den damit ausgestatteten Anlagen und Systemen zu erhöhen. Wärmeübertrager werden u. a. für die Wärmerückgewinnung verwendet. Bisher ungenutzte Wärme, z. B. Prozess- oder Abwärme, kann so zusätzlich in der Produktion genutzt und damit Primärenergie gespart werden.

In modernen Kältemaschinen für die Klimaindustrie kommen hierbei Hochleistungsrippenrohre zum Einsatz, die einen bis zu zehnmal höheren Wirkungsgrad als Glattrohlösungen bieten. Durch kontinuierliche Entwicklungsarbeit konnten wir die Leistung dieser mikrostrukturierten Spezialrohre im Laufe der Jahre um bis zu 50 % steigern. Dies ermöglicht einen geringeren Material- und Energieverbrauch und reduziert die THG-Emissionen.

Zusätzlich hat Wieland Wärmeübertrager für Trinkwasser-Wärmepumpen entwickelt. Bei ihrem Betrieb kommt es zu keinerlei Wärmeverlusten. Die Füllmenge des Fluorkohlenwasserstoff-Kältemittels lässt sich zudem um bis zu 50 % reduzieren. Für Heizungswärmepumpen bieten wir zudem maßgeschneiderte Koaxial-Wärmeübertrager an, die exakt auf die Kundenbedürfnisse abgestimmt sind. So wird eine Überdimensionierung der Anlage vermieden, was Einsparungen beim Materialverbrauch ermöglicht.

Zum Produktportfolio von Wieland gehören weiterhin Lösungen zur Wärmerückgewinnung aus Industrie- oder Supermarktkälteanlagen und aus Dusch- und Grauwasser-Systemen. Sie ermöglichen sowohl im privaten als auch im gewerblichen Bereich eine Rückgewinnung von bis zu 80 % der Heizenergie.

Mit Lösungen wie diesen trägt Thermal Solutions neben den genannten Einspareffekten auch dazu bei, die direkt und indirekt mit dem Betrieb von Geräten und Anlagen verbundenen THG-Emissionen deutlich zu reduzieren.



## Duschrinne mit Wärmerückgewinnung das effiziente joulia inline System



### Partnerschaften mit Startups für mehr Innovationskraft

Im Sommer 2020 beteiligte sich Wieland über die 2017 gegründete Investmentgesellschaft Wieland Ventures am Schweizer Startup Joulia SA.

Joulia SA entwickelte eine Duschrinne mit integrierter Wärmerückgewinnung, welche sowohl in privaten Haushalten, als auch in Hotels und anderen kommerziell genutzten Gebäuden eingesetzt werden kann. Mit dem Herzstück einer jeden Joulia Duschrinne, einem hocheffizienten Wärmetauscher aus Kupfer von Wieland mit speziellen Sicherheitsrohren, kann ein Haushalt über 50 % der Wärme des Duschwassers zurückgewinnen, welche heute üblicherweise mit hoher Temperatur ungenutzt im Abwasser verschwindet.

Somit wird eine Joulia-Duschrinne zu einem, aus energetischer und wirtschaftlicher Sicht, interessanten Baustein zur Erfüllung der Niedrigenergiehaus-Standards der EU.

Seit 2018 sind wir zudem offizieller Partner der Innovationsplattform STARTUP AUTOBAHN (powered by Plug and Play): Sie bringt Startups mit Unternehmen aus den Bereichen Mobilität und Produktion zusammen, um neue Technologien zu erarbeiten.

# 3. [So|zia|les]

Als aktiver Teil der Gesellschaft möchte die Wieland Gruppe ihre Beziehungen zu Menschen und Institutionen nachhaltig gestalten. Priorität hat hierbei das Wohlergehen unserer Mitarbeiter.

Gemäß der globalen Wieland-Nachhaltigkeitsstrategie übernehmen wir überall in unserem Einflussbereich soziale Verantwortung – in unserem Unternehmen, in unserer Nachbarschaft und in den Lieferketten. Wir achten die Arbeits- und Menschenrechte, engagieren uns für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, fördern Vielfalt und ermöglichen Chancengleichheit.

Auf diese Weise leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu den UN Sustainable Development Goals (SDGs) Nr. 3 und 5. Wir setzen höchste Arbeitssicherheits- und Gesundheitsstandards um und sind bestrebt, ein diverses und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen. Insgesamt haben wir mit unseren sozialen Aktivitäten Einfluss auf folgende SDGs:



## Inhalt

3.1	Mitarbeiterbelange	35
3.2	Menschenrechte	39
3.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	41
3.4	Vielfalt und Inklusion	45
3.5	Gesellschaftliches Engagement	48

## 3.1 Mitarbeiterbelange

[GRI 103-1/2] Die wesentliche Grundlage für den Unternehmenserfolg der Wieland Gruppe ist das Engagement, die Erfahrung und das Wissen unserer über 8.000 Mitarbeiter. Wieland setzt daher auf eine verantwortungsbewusste Personalpolitik, die bei der Ausbildung und dem Studium beginnt und sich über den gesamten beruflichen Weg fortsetzt. Unsere Mitarbeiter profitieren von anspruchsvollen Weiterbildungsmöglichkeiten, einem hohen Maß an sozialer Absicherung und flexiblen Arbeitsmodellen. So können wir als attraktiver Arbeitgeber ein leistungsförderndes, aber auch ein persönlich wertschätzendes Arbeitsumfeld bieten.

### So organisieren wir unsere Personalarbeit

[GRI 103-2] Die gruppenweite Personalverantwortung trägt die Corporate Function Human Resources (HR). Sie ist global für alle HR-strategischen Funktionen zuständig. Dazu zählen Employer Branding, Personalentwicklung, aber auch Entsendungen und Entlohnungssystematik sowie die regionalen operativen Personalfunktionen in Europa, Amerika und Asien. Als direkte Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter vor Ort fungieren zudem unsere lokalen Personalabteilungen. Ihre Aufgabe ist es, die Personalarbeit den standortspezifischen Erfordernissen entsprechend zu gestalten. Gruppenweit relevante Punkte werden von ihnen hingegen in enger Abstimmung mit den Verantwortlichen in den Regionen und der Corporate Function HR bearbeitet.

Im Berichtsjahr konzentrierten wir uns im HR-Bereich auf den Ausbau unserer Employer-Branding-Strategie. Mithilfe dieser Strategie entwickeln wir eine ansprechende Arbeitgebermarke und stellen unsere attraktiven Arbeitsbedingungen dar. Ziel ist es, Wieland als international führendes Unternehmen stärker am Bewerbermarkt zu positionieren und von Fachkräften als interessanter und zukunftsorientierter Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Darüber hinaus haben wir unser Talentmanagement weiter ausgedehnt und die Vielfalt sowie die individuellen Potenziale von Bewerbern und Mitarbeitern mehr in den Fokus unserer HR-Prozesse gerückt.

 Vielfalt und Inklusion

### Entwicklung der Mitarbeiterzahlen

[GRI 102-8, 401-1] Im Geschäftsjahr 2019/20 übernahm die Wieland Gruppe drei Unternehmensgruppen und baute ihre betriebliche Organisation in Nordamerika aus. Infolgedessen hat sich unsere Belegschaft u. a. aufgrund von Redundanzen und Funktionsintegrationen dennoch verringert. Weitere Gründe sind natürliche Fluktuation, reduzierte Neueinstellungen sowie der Verkauf eines Geschäftsbereichs in Nordamerika. So beschäftigten wir weltweit 8.300 Mitarbeiter an 76 Standorten, und damit 589 Personen weniger als im vorherigen Geschäftsjahr. Nach wie vor stellt Europa mit über 70 % den gruppenweit größten Anteil der Beschäftigten.



	2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
<b>Anzahl Mitarbeiter gesamt</b>	8.889	<b>8.300</b>	<b>-6,6 %</b>
Männlich gesamt	7.568	<b>7.070</b>	-6,6 %
Weiblich gesamt	1.321	<b>1.230</b>	-6,9 %
Europa gesamt	5.959	<b>5.724</b>	-3,9 %
Nordamerika gesamt	2.560	<b>2.222</b>	-13,2 %
Asien gesamt	370	<b>354</b>	-4,3 %
<b>Anzahl neu eingestellter Mitarbeiter gesamt</b>	2.626	<b>481</b>	<b>-81,7 %</b>
Männlich gesamt	2.116	<b>369</b>	-82,6 %
Weiblich gesamt	510	<b>112</b>	-78,0 %
Europa gesamt	387	<b>170</b>	-56,1 %
Nordamerika gesamt	2.053	<b>230</b>	-88,8 %
Asien gesamt	66	<b>21</b>	-68,2 %
<b>Fluktuationsrate<sup>1)</sup></b>	9,34	<b>10,19</b>	<b>-8,0 %</b>
Männlich gesamt	8,76	<b>9,70</b>	+10,8 %
Weiblich gesamt	13,14	<b>12,91</b>	-1,7 %
Europa gesamt	7,11	<b>5,81</b>	-18,3 %
Nordamerika gesamt	10,61	<b>17,13</b>	+61,5 %
Asien gesamt	10,60	<b>7,16</b>	-32,5 %
Gesamt < 20 Jahre	42,33	<b>12,14</b>	-71,3 %
Gesamt 20–29 Jahre	22,10	<b>19,61</b>	-11,3 %
Gesamt 30–39 Jahre	8,19	<b>9,40</b>	+14,8 %
Gesamt 40–49 Jahre	5,26	<b>6,28</b>	+19,4 %
Gesamt 50–59 Jahre	3,21	<b>5,16</b>	+60,8 %
Gesamt 60–69 Jahre	12,67	<b>19,14</b>	+51,0 %
Gesamt ≥ 70 Jahre	23,68	<b>25,81</b>	+9,0 %

Die Fluktuationsrate liegt gruppenweit bei rund 10,19 %. Regional weist sie unterschiedliche Werte auf: Im Geschäftsjahr 2019/20 lag sie in Europa bei knapp 5,81 %, in Nordamerika bei rund 17,13 % und in Asien bei etwa 7,16 %.

### Faire Arbeitsbedingungen und familienfreundliche Lösungen

[GRI 103-2, 402-1] Die betriebliche Mitbestimmung hat für die Wieland Gruppe einen hohen Stellenwert, weshalb wir regelmäßig Dialoge mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften führen und gemeinsame Entscheidungen treffen. Dabei beachten wir die an unseren Standorten jeweils geltenden landesspezifischen gesetzlichen Regelungen. In Deutschland, wo die Mitbestimmung eine besondere Stellung einnimmt, haben wir 2019 eigens die Position eines Verantwortlichen für das Thema „Labor Relations/Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“ geschaffen.

[GRI 102-41] Die Arbeit unserer Beschäftigten gerecht und leistungsorientiert zu vergüten, zählt zu unseren Grundsätzen. Das Basisentgelt für Mitarbeiter der Wieland-Werke AG in Deutschland ergibt sich aus der anforderungsabhängigen Eingruppierung in eine Wieland-Entgeltgruppe (WEG), die

sich an den Tarifen der IG Metall orientiert. Rund 94,5 % der Beschäftigten fallen unter Tarifverträge. Mit der Tarifbindung stellen wir, abhängig von Position und Aufgabenkomplexität, eine transparente und diskriminierungsfreie Bezahlung sicher. Darüber hinaus haben wir weitergehende Vergütungskomponenten wie Leistungszulagen und Erfolgsbeteiligungen sowie eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet.

Die Wieland Gruppe möchte ihren Mitarbeitern weltweit ein attraktives und flexibles Arbeitsumfeld bieten. Dazu berücksichtigen wir die gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen an unseren Standorten und richten unsere Angebote den mitarbeiter- und länderspezifischen Anforderungen entsprechend aus. Um unseren Beschäftigten den Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Belangen zu erleichtern, haben wir flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit oder Jobsharing sowie Möglichkeiten zum Überstundenabbau und Zeitwertkonten geschaffen.

<sup>1)</sup> Fluktuationsrate = Abgänge / (Personalstand Ende letztes Berichtsjahr + Zugänge) \* 100

Damit unsere Mitarbeiter Beruf und Familie besser vereinbaren können, haben wir an einigen Standorten außerdem besondere Möglichkeiten zur Kinderbetreuung eingerichtet. So bieten wir Ferienbetreuungen oder Belegplätze in lokalen Krippen an. Zurzeit planen wir zudem, eine betriebseigene Kindertagesstätte an unserem Hauptsitz in Ulm zu errichten. Dort sollen ab Mitte 2022 rund 45 Kinder von Wieland-Mitarbeitern durch pädagogische Fachkräfte betreut werden. Darüber hinaus erleichtern wir unseren Beschäftigten nach Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Elternzeit den Wiedereinstieg in den Beruf z. B. durch Teilzeitmodelle. Mitarbeiter in Elternzeit können fortgesetzt an unserem Fortbildungsprogramm teilnehmen.

Als Ausgleich zum Arbeitsalltag bietet die Wieland Gruppe ihren Beschäftigten verschiedene Sport- und Freizeitangebote an.

 *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*

Im Jahr 2020 brachten wir gemeinsam mit dem Betriebsrat eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten auf den Weg. Die darin verankerten Grundsätze ermöglichen unseren Mitarbeitern – auch nach der COVID-19-Pandemie – eine flexiblere Gestaltung ihres Arbeitsalltags. Damit einher gehen künftig auch Trainings für Führungskräfte. Die Teilnehmer lernen hierbei u. a., ihre Mitarbeiter beim mobilen Arbeiten zu unterstützen und zusätzliche Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf Distanz zu schaffen.

## **Unser Ansatz für Aus- und Weiterbildung:**

### **Potenzial im Fokus**

[GRI 103-1/2] Unsere anspruchsvollen Unternehmensziele können wir nur in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit motivierten und qualifizierten Mitarbeitern erreichen. Deshalb fördern und motivieren wir diese vom ersten Tag an. Dabei legen wir großen Wert auf persönliche Entwicklung und unterstützen die Beschäftigten mit unserem Know-how sowie mit Trainings und Weiterbildungsmöglichkeiten.

### **Investition in die Zukunft:**

#### **Ausbildung und Studium bei Wieland**

[GRI 103-2] Wir legen hohen Wert darauf, jungen Menschen durch eine fundierte Ausbildung gute Zukunftschancen zu eröffnen. Damit kommen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach und investieren zugleich in die Zukunft der Wieland Gruppe. Im Berichtszeitraum haben wir unsere weltweiten Aktivitäten zur Ausbildung und Gewinnung künftiger Fach- und Führungskräfte daher entschlossen fortgesetzt. Im Geschäftsjahr 2019/20 waren weltweit insgesamt 249 Auszubildende bei Wieland beschäftigt, überwiegend in technischen Berufsfeldern. Wie bereits in früheren Jahren haben wir auch im Berichtsjahr an unseren deutschen Standorten deutlich mehr Ausbildungsplätze angeboten, als für unsere eigene Nachwuchssicherung erforderlich.

Der hohe Anteil männlicher Auszubildender von 88,76 % geht auf die Überzahl männlicher Bewerber zurück. Um für einen Ausgleich zu sorgen, haben wir begonnen, gezielt mehr weibliche Nachwuchskräfte anzusprechen.

 *Vielfalt und Inklusion*



Wir legen außerdem großen Wert darauf, Ausbildung, Studium und Berufspraxis eng miteinander zu verzahnen. Deshalb bieten wir in Deutschland zusätzlich duale bzw. kooperative Studiengänge an. Dazu gehören sowohl technische als auch betriebswirtschaftliche Studiengänge, mit denen Wieland den Grundbedarf an qualifizierten Nachwuchskräften im Unternehmen abdeckt.

#### **Unser Erfolgskonzept:**

##### **Professionelle Qualifikation und Weiterbildung**

[GRI 103-2/3] Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Wieland traditionell ebenfalls sehr wichtig, denn die berufliche und persönliche Entwicklung fördern auch die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit. Deshalb bieten wir professionelle Weiterbildungsprogramme an. Diese orientieren sich an den Anforderungen des operativen Geschäfts und werden nach standardisierten Prozessen geplant und durchgeführt. Nach jeder Weiterbildungsmaßnahme wird der Lernprozess evaluiert und die Zielerreichung vom Vorgesetzten bewertet.

Viele von unseren Trainings dienen der Entwicklung unserer Führungskräfte. Jede neue Führungskraft muss eine spezielle Seminarreihe absolvieren, in der sie den für Wieland typischen Führungsstil praxisnah erproben kann und auf ihre Führungsrolle vorbereitet wird.

Sämtliche Weiterbildungsangebote sind unter dem Dach der Wieland Training Academy gebündelt. Dort finden sich sowohl Präsenzs Schulungen und E-Learnings als auch Programme zum Selbststudium. Die Angebote gliedern sich in folgende Bereiche:

- Allgemeine Kompetenz- und Methodentrainings
- Trainings für Führungskräfte
- IT-Trainings
- Verkaufstrainings
- Sprachtrainings
- Individuelle Förderung
- Weiterbildung in Selbstverantwortung (digitale Bibliothek mit Fachliteratur, Wieland-Fortbildung mit informellen Lehrveranstaltungen zu verschiedenen, auch außerberuflichen Themen für Beschäftigte sowie Familienangehörige)

Darüber hinaus entwickelt die Abteilung Personalentwicklung je nach Bedarf individuelle Trainingsmaßnahmen, z. B. Coachings zu Resilienz, Führung, Auftritt und Wirkung.

[GRI 404-1] Im Geschäftsjahr 2019/20 investierten unsere Mitarbeiter in Deutschland durchschnittlich 0,4 Tage in ihre Weiterbildung. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert gesunken, da das Angebot der Präsenztrainings aufgrund der COVID-19-Pandemie stark reduziert werden musste.

#### **International Nachwuchs fördern:**

##### **Unser European Professional Program**

Jedes Jahr nehmen wir rund zwölf junge Mitarbeiter aus allen europäischen Standorten in unsere internationale Nachwuchsförderung, das European Professional Program (EPP), auf. In vier Modulen erlernen sie dort unterschiedliche praxisbezogene Inhalte – etwa zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung – und wenden diese in konkreten Projektarbeiten an. Sie erhalten zudem eine kompetente Beratung von Fachkollegen, tauschen sich mit Mitgliedern des Executive Committees aus und führen regelmäßige Feedbackgespräche.

Im Berichtsjahr wählten unsere Nachwuchskräfte Nachhaltigkeit zum Schwerpunkt ihrer Projektarbeit im EPP. Selbstständig und unter Einbezug verschiedener Unternehmensbereiche entwickelten sie Maßnahmen, um das Thema bei Wieland – täglich und für jeden Mitarbeiter – in den Vordergrund zu rücken. Die meisten der hierbei erarbeiteten Projekte werden künftig im Unternehmen umgesetzt.

Folgende Themenfelder wurden bearbeitet:

- Ressourcenschonung durch Mülltrennung
- Biodiversität und Energiemanagement in der Ausbildung
- Ressourcenschonung durch Digitalisierung
- Nachhaltige Mobilität


#### **Stetig besser werden:**

##### **Mitmachen lohnt sich**

[GRI 103-3] Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, in den sämtliche Mitarbeiter eingebunden sind, stärkt die Wieland Gruppe ihre Position auf dem Weltmarkt. Dabei werden alle Abläufe und Prozesse ganzheitlich betrachtet. Um sich den steigenden, globalen Anforderungen anzupassen, ist ein hoher Leistungswille und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Anlagenproduktivität grundlegend. Neben systematisch geplanten Maßnahmen ist das Betriebliche Vorschlagswesen ein wesentlicher Beitrag zum Verbesserungsprozess in unserem Unternehmen. Werden Probleme erkannt und Vorschläge eingereicht, können sich unsere Mitarbeiter aktiv an der Lösungsfindung beteiligen und werden für erfolgreiche Ideen prämiert. Der Nutzwert der Ideen bzw. die monetäre Anerkennung nicht rechenbarer Vorschläge, wird von den sogenannten WIW-Lenkungsgruppen, zusammengesetzt aus Arbeitgebervertretern und Betriebsratsmitgliedern, bewertet. Durch die Nutzung des Ideenpotentials aller Mitarbeiter erhöhen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und sichern Arbeitsplätze bei den Wieland-Werken.

## 3.2 Menschenrechte

[GRI 103-1/2] Die Wieland Gruppe hat den Schutz der Menschenrechte fest in ihren Unternehmensgrundsätzen verankert und lehnt jede Art von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit ab. Als global tätiger Halbzeug-Hersteller beziehen wir primäre Rohstoffe aus der ganzen Welt – auch aus Ländern, in denen ein mögliches Risiko zur Nichteinhaltung der Menschenrechte bestehen kann. Daher hat der Schutz von Menschenrechten entlang der gesamten Lieferkette einen besonderen Stellenwert für uns

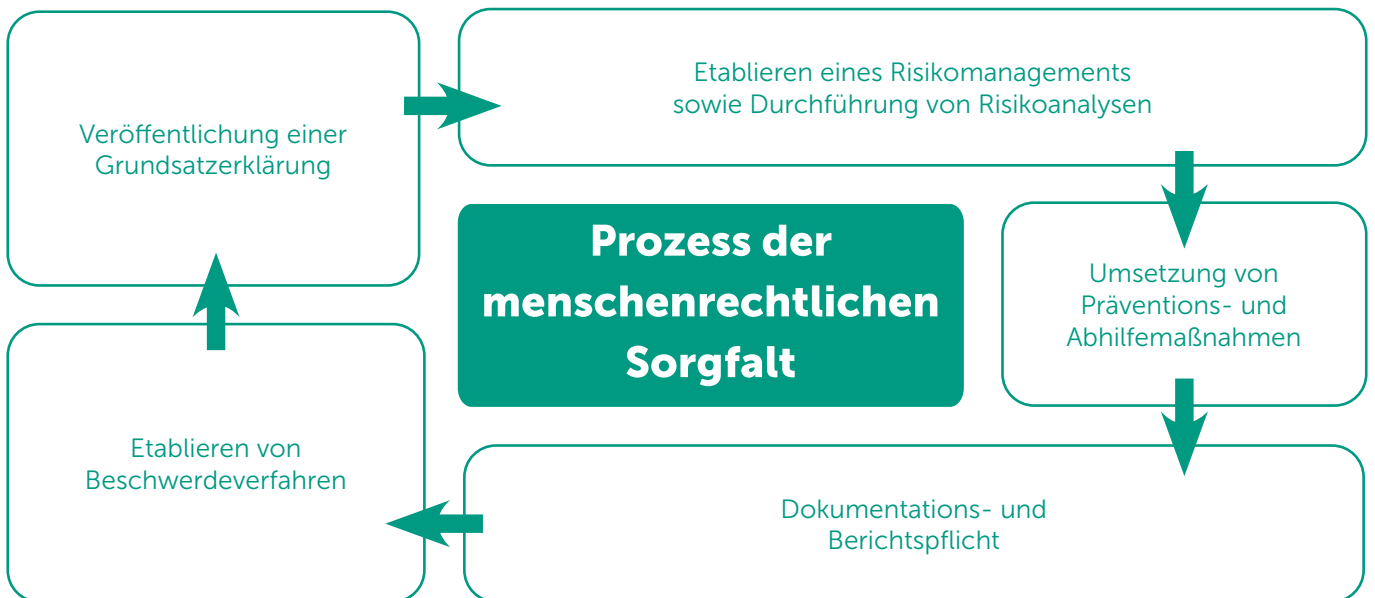
 Verantwortung in der Lieferkette

Ab 2023 sind Unternehmen in Deutschland durch das Lieferkettengesetz verpflichtet, bestimmte Sorgfaltspflichten betreffend Menschenrechte und Umweltschutz beim Bezug von Waren und Dienstleistungen einzuhalten. Auch die Europäische Union bereitet eine entsprechende Verordnung vor. Damit hat das Thema zusätzlich an Bedeutung gewonnen und auch bei Wieland weitere Maßnahmen zur Einführung eines entsprechenden Sorgaltsprozesses angestoßen.

### Unser Ansatz zur Achtung der Menschenrechte

[GRI 103-2] Für den Umgang mit dem Thema Menschenrechte in der Wieland Gruppe ist die Corporate Function Human Resources verantwortlich. Aufgrund der Relevanz für weitere Bereiche der Wieland Gruppe – wie den Einkauf und das Risikomanagement – arbeiten verschiedene Corporate Functions gemeinsam an der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verbesserung unseres Ansatzes zur Wahrung der Menschenrechte. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit innerhalb von Wieland soll eine ganzheitliche Sichtweise entlang der Lieferkette sicherstellen.

Derzeit arbeiten wir am Aufbau eines integrierten Managementansatzes, mit dem wir unserer Sorgfaltspflicht gemäß dem bevorstehenden Lieferkettengesetz nachkommen wollen. Dazu ist eine Risikoanalyse erforderlich, die eine klare Priorisierung von Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte an unseren Standorten und bei unseren unmittelbaren Zulieferern zulässt. Basierend darauf können wir Präventions- und Abhilfemaßnahmen entwickeln, um potenziellen Risiken vorzubeugen. Unser Ziel ist es, mithilfe dieses Sorgaltsprozesses den bereits bestehenden Schutz der Menschenrechte innerhalb der Wieland Gruppe verbindlich zu institutionalisieren und hiermit unseren Sorgfaltspflichten in der Lieferkette vollumfänglich und transparent nachzukommen.



## Grundsätze und Leitlinien

[GRI 103-2, 408-1, 409-1] Die Wieland Gruppe bekennt sich ausdrücklich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie den in den Bestimmungen der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verkörperten Grundsätzen. Für alle Mitarbeiter haben wir die daraus hervorgehenden Verhaltensregeln bezüglich der Arbeitnehmerrechte und Menschenrechte in unserem „Code of Conduct“ verbindlich verankert. Dieser enthält eine klare Position der Wieland Gruppe zum Thema Menschenrechte und lehnt Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Darüber hinaus verlangt der Verhaltenskodex im Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern, die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren und jegliche Form von Diskriminierung, gesetzeswidriger Ungleichbehandlung, Beleidigung oder (sexueller) Belästigung zu unterlassen. Fehlverhalten und Verstöße gegen unseren Code of Conduct und die darin enthaltenen Vorgaben zum Schutz der Menschenrechte verfolgen und ahnden wir konsequent. Zusätzlich bekennen wir uns mit unserem Code of Conduct zu angemessener Entlohnung, die auf jeden Fall dem für den jeweiligen Beschäftigungsort geltenden gesetzlichen Mindestlohn entspricht, und fairen Arbeitsbedingungen. Selbstverständlich halten wir uns außerdem an die jeweils geltenden rechtlichen Auflagen.

Neben dem Code of Conduct arbeitet die Wieland Gruppe mit einem Lieferantenkodex. Er definiert die grundsätzlichen Nachhaltigkeitsanforderungen von Wieland für alle in den Lieferketten tätigen Geschäftspartner, u. a. in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, und verlangt von ihnen, sich an ihrer Durchsetzung zu beteiligen.

Für unsere in Großbritannien ansässige Tochter Wieland Metals Birmingham Ltd. sind wir gemäß dem dort geltenden „Modern Slavery Act“ gesetzlich verpflichtet, jährlich darzulegen, wie wir uns für den Schutz der Menschenrechte entlang unserer Lieferkette einsetzen. Dieser Offenlegungspflicht kommen wir durch eine entsprechende Erklärung, das „Modern Slavery Act Statement“, nach.

 Verantwortung in der Lieferkette

## Risikoanalyse, Prävention, Abhilfe und regelmäßige Überprüfung

Damit wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in vollem Umfang nachkommen können, müssen wir die mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen menschenrechtlichen und ökologischen Risiken frühzeitig erkennen. Nur so sind wir in der Lage, geeignete Vorsorge- und Abhilfemaßnahmen ein-


zuleiten. Deshalb erstellen wir regelmäßig eine systematische, nach Geschäftsbereichen strukturierte Risikoanalyse. Für das anstehende Berichtsjahr planen wir hierfür einen standardisierten Prozess, das Human Rights Impact Assessment, einzuführen. Über die Ergebnisse der Analyse wird der Vorstand künftig anlassbezogen im Rahmen der internen Risikoberichterstattung zum Thema Menschenrechte informiert.

Neben den direkt mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Auswirkungen wollen wir auch die menschenrechtlichen Risiken in der Lieferkette genauer in den Blick nehmen. Hierzu begann die Wieland Gruppe im Berichtsjahr, die Einführung weiterer Managementinstrumente vorzubereiten. Geplant ist u. a. ein standardisierter Selbstbewertungsfragebogen (Self-Assessment Questionnaire) für Lieferanten. Zudem planen wir, eine Plattform zur Ermittlung und Überwachung von Lieferantenrisiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) einzurichten. Mit ihr wollen wir bis 2022 bei allen unmittelbaren Zulieferern ein sog. ESG Business Partner Screening durchführen, das künftig jährlich überprüft werden soll. Über unsere Fortschritte bei der Einführung des beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses werden wir regelmäßig in unseren kommenden Nachhaltigkeitsberichten informieren.

## So kommunizieren wir Sorgfaltspflichten und Maßnahmen

[GRI 412-2] Um unseren Beschäftigten deutlich zu machen, was wir von ihnen bezüglich der Menschenrechte erwarten, haben wir die entsprechenden Grundsätze unseres Code of Conduct in unsere verpflichtenden Online- und Präsenzschulungen zum Thema Compliance integriert. Alle Compliance-relevanten Mitarbeiterkreise müssen diese regelmäßig absolvieren. Auch in unsere Trainings für angehenden Führungskräfte haben wir die menschenrechtlichen Grundsätze eingearbeitet. Für das Geschäftsjahr 2022 planen wir weitere, noch gezieltere Schulungen zu unseren Menschenrechtsgrundsätzen. Gleichzeitig wollen wir Menschenrechtsaspekte stärker in die relevanten Management- und Entscheidungsprozesse integrieren. Als Schulungs-, Gesprächs- und Entscheidungsgrundlage stellen wir allen im Unternehmen tätigen Menschen den jeweils aktuellen Code of Conduct in den Konzernsprachen Deutsch und Englisch zur Verfügung.

Wer Mängel oder Verstöße bezüglich der Menschenrechte innerhalb der Wieland Gruppe oder bei unseren Lieferanten, auf Wunsch auch vertraulich, melden möchte, kann sich jederzeit über unsere Compliance-Hotline an unser anonymes Hinweisgebersystem wenden.

 Verantwortung in der Lieferkette





### 3.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[GRI 103-1/2] Als verantwortungsvolles Unternehmen hat die Wieland Gruppe den Anspruch, ein Arbeitsumfeld möglichst ohne Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen zu schaffen – und zwar gleichermaßen für die eigenen Beschäftigten, für Mitarbeiter fremder Firmen und für Besucher. Besonders aufgrund unserer spezialisierten Metallverarbeitung haben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Wieland Gruppe einen hohen Stellenwert. Bei unserer weltweiten Tätigkeit befolgen wir daher nicht nur alle lokal geltenden rechtlichen Anforderungen, sondern auch unsere internen Vorgaben, die häufig über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Unsere Vision lautet: null Unfälle erreichen und 100 % sicheres Arbeiten ermöglichen.

**Unser Ansatz:**

**Sicherheits- und Gesundheitsrisiken verringern**

[GRI 103-2, 103-3, 403-1, 403-8] Die globale Koordination für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Wieland Gruppe liegt bei der Corporate Function Manufacturing Services. Die Abteilung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

ist dafür zuständig, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um jegliche arbeitsbedingten Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Zudem formuliert sie die Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und legt gruppenweite Ziele fest. Sie berichtet direkt an den Vorstand. Der Arbeitssicherheitsansatz der Wieland Gruppe gilt für Mitarbeiter, Leiharbeiter und externe Dienstleister gleichermaßen.

In der Wieland-Unternehmenspolitik verpflichten wir uns dazu, unsere Mitarbeiter vor Verletzungen und Erkrankungen zu schützen. In einem gruppenweit gültigen Arbeitssicherheitskonzept sind zudem die Grundsätze für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Rollenprofile, Verantwortlichkeiten und Aufgaben verankert. Die Werkleiter und Führungskräfte tragen die Gesamtverantwortung dafür, dass die geltenden Gesetze und unsere eigenen Verordnungen vor Ort eingehalten werden. Daneben veranlassen und überwachen sie die Umsetzung strategischer und operativer Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter.

In einem weltweiten Netzwerk, das von der Abteilung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz moderiert wird, können sich Vertreter aller Standorte austauschen. Auch die Arbeitnehmervereine üben Einfluss auf die Ausgestaltung der Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Wieland Gruppe aus. Der Betriebsrat nimmt bspw. an den vierteljährlichen Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse an den größten deutschen Standorten teil. Diese entwickeln u. a. Strategien, um unsere Leistungen zu Arbeitssicherheit und Sicherheitsschutz zu verbessern, und beurteilen eventuellen Schulungsbedarf.

Um gesetzliche Vorgaben umzusetzen und unsere eigenen Prozesse und Standards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich weiterzuentwickeln, nutzen wir ein umfassendes Energie-, Umwelt- sowie Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem. Dieses ist für die Produktionsstandorte der Wieland-Werke AG in Deutschland nach BS OHSAS 18001:2007 zertifiziert und wird einmal im Jahr extern auditiert. Im Berichtsjahr wurde der Produktionsstandort Wheeling in den USA auf die Norm DIN ISO 45001:2018 umgestellt. Der Abdeckungsgrad für ein Health & Safety-Managementssystem liegt bei den Produktionsstandorten somit im Berichtsjahr bei knapp 53 %. Ziel ist es, bis 2024 alle Produktionsstandorte<sup>1)</sup> konzernweit nach DIN ISO 45001:2018 zu zertifizieren. Auf diese Weise berücksichtigen wir auch die Vorgaben internationaler Arbeitsschutzstandards. Über den Fortschritt berichten wir ab sofort jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht. Alle Bereiche werden darüber hinaus alle drei Jahre intern auditiert, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung unseres umfassenden Systems zu ermöglichen.

### **Gefahren richtig einschätzen – unsere Risikobeurteilung**

[GRI 403-2, 403-4, 403-7] Eine umfassende Risikobetrachtung ist Grundvoraussetzung für hohe Standards bei Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen der Wieland Gruppe umfassen bestehende und zukünftige Arbeitsprozesse im Regelbetrieb, bei Sonderarbeiten und im Ereignisfall. Dazu gehören neben Tätigkeiten im operativen Betrieb auch Abläufe für Wartung, Instandhaltung und Reparatur.

Unsere lokalen Sicherheitsfachkräfte unterstützen die Erfassung, Beurteilung und Dokumentation von Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz systematisch. Dabei beziehen sie die Mitarbeiter ausdrücklich ein. Diese Analysen berücksichtigen die Art, den Umfang und die Eintrittswahrscheinlichkeit bzw. Einwirkungsdauer einer möglichen Gefährdung. Als Grundlage dienen die gesetzlichen Vorgaben, ergänzende Wieland-Standards und der Gefährdungskatalog der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).


Basierend auf den potenziellen gesundheitlichen Risiken, die sich aus den Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen sowie Arbeitsbereichsanalysen ergeben, leiten wir Maßnahmen und sicherheitstechnische Betriebsanweisungen zur Schulung unserer Mitarbeiter ab, um die Arbeitssicherheit zu erhöhen. Ob sie wirksam sind, wird durch Arbeitsplatzmessungen und interne Audits überprüft. Diese Audits finden regelmäßig alle zwei bis drei Monate und anlassbezogen statt. Bei Bedarf werden die Maßnahmen angepasst.

Wir halten alle Mitarbeiter gemäß unserem Arbeitssicherheitskonzept dazu an, Mängel und kritische Situationen an ihre direkten Vorgesetzten zu melden. Zudem begrüßt es die Wieland Gruppe ausdrücklich, wenn sie Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit unterbreiten und den Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv mitgestalten. Kritische Situationen werden in einer wöchentlichen Regelbesprechung auf Führungsebene erörtert und entsprechende Maßnahmen beschlossen.

### **Vorfälle melden und aufklären**

[GRI 403-2, 403-4, 403-9] Die Wieland Gruppe folgt der sog. Vision Zero. Wir haben den Anspruch, jegliche arbeitsbedingten Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden. Gemäß dem internen Berichtswesen sind alle Standorte verpflichtet, Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag (LTI-Ereignis; LTI = Lost Time Incident) innerhalb von 24 Stunden an die Konzernzentrale zu melden; auch müssen sie diese Ereignisse per Safety Alert mit einer detaillierten Unfallbeschreibung, Bildern und Sofortmaßnahmen mit der gesamten Wieland Gruppe über unser Intranet Wieland One teilen. Die Verpflichtung gilt für Unfälle von unternehmenseigenen Mitarbeitern und von Dritten. Die zentrale Ereignisdatenbank GIR (Global Incident Reporting) enthält alle LTI-Ereignisse, stundenweise Ausfälle, jegliche Sachschäden sowie kritische Situationen in deutscher und englischer Sprache. Sie ist für jeden Mitarbeiter über den Bereich Arbeitssicherheit in Wieland One zugänglich. In Nordamerika wurde bereits ein neues Tool eingeführt, über das unsere Mitarbeiter Vorfälle direkt und selbstständig dokumentieren können. Bis 2023 soll es gruppenweit eingesetzt werden. Begleitend bieten wir Schulungen zum Umgang mit dem Tool an und führen Kampagnen zum Thema Arbeitssicherheit durch.

Die Abteilung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die lokalen Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragten sowie der Betriebsrat der Wieland-Werke AG untersuchen alle Unfälle systematisch nach technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen. Die Ursachen und die daraus abgeleiteten präventiven Maßnahmen werden gruppenweit über die GIR-Ereignisdatenbank kommuniziert. Damit wir darüber hinaus Ereignisse untersuchen können, bei denen niemand zu Schaden kam, ermutigen wir alle Mitarbeiter, auch Beinaheunfälle zu melden (sog. Near Miss Reporting).

<sup>1)</sup> Die Definition unserer Produktionsstandorte finden Sie im [Berichtsprofil](#) ( [Über diesen Bericht](#))

[GRI 403-9] Im Geschäftsjahr 2019/20 sank die Anzahl der Unfälle gegenüber den vorangegangenen Jahren weiter. So setzte sich der positive Trend der letzten fünf Jahre fort. Dies ist ein klares Zeichen dafür, dass die eingeführten Maßnahmen wirken. Dennoch müssen wir uns auf weitere Mittel zur Gefahrenminimierung konzentrieren, um die Vision Zero zu erreichen. Interne Auswertungen zeigen, dass nahezu 80 % aller Arbeitsunfälle passieren, weil jemand bestimmten sicheren Verhaltensweisen nicht nachkommt – etwa beim Gehen nicht in die richtige Richtung schaut oder falsche reflexartige Bewegungen ausführt. Um eine positive Verhaltensänderung bei den Mitarbeitern zu fördern, will die Wieland Gruppe den Arbeitsschutzansatz Behavior Based Safety (BBS; verhaltensbasierte Sicherheit) im Geschäftsjahr 2021/22 einführen.

Auf dem Weg zur Vision Zero haben wir uns folgendes kurzfristiges Ziel gesteckt: Wir wollen die sog. LTI Rate (Lost Time Incident Rate), also die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht pro 1 Mio. gearbeiteter Stunden, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020/21 auf einen Wert von unter 2,2 senken. Außerdem streben wir eine Ausfallzeit, die sog. LT Rate (Lost Time Rate), von 0,30 an, gerechnet auf 1.000 geleistete Arbeitsstunden. Bis 2030 soll die Anzahl der Arbeitsunfälle kontinuierlich auf Basis des Vorjahreswerts gesenkt werden.

#### Rate der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten

	2018/19	2019/20
LTI Rate <sup>1)</sup>	4,3	<b>2,6</b>
LT Rate <sup>2)</sup>	0,59	<b>0,38</b>
Anzahl arbeitsbedingte Todesfälle <sup>3)</sup>	0	<b>0</b>

<sup>1)</sup> Unfälle mit Zeitausfall von mindestens einer vollständigen Schicht, bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden

<sup>2)</sup> Ausfallzeit, bezogen auf 1.000 Arbeitsstunden

<sup>3)</sup> Inkl. „third-party“



#### Gefahren minimieren –

##### Initiativen für Arbeitssicherheit bei Wieland

[GRI 403-3, 403-4] Innerhalb der Wieland Gruppe ist das Niveau von Anlagensicherheit, technischen Vorkehrungen, Schutzausrüstungen und organisatorischen Rahmenbedingungen sehr hoch. Weil die Mehrheit der Vorfälle verhaltensbasiert geschieht, konzentrierten wir uns im Berichtsjahr auf entsprechende präventive Schutzmaßnahmen. Zudem haben wir mit internen Informationskampagnen auf mögliche Gefahren im Arbeitsalltag aufmerksam gemacht. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter einen Sicherheitsparcours für die Belegschaft entwickelt, der 2019 von der Berufsgenossenschaft Holz und Metall prämiert wurde. Er zeigt an zehn interaktiven Stationen auf, wie sich Hand- und Fingerverletzungen bei der Arbeit vermeiden lassen. Auch der von unseren Nachwuchskräften selbst entwickelte SRS-Parcours (SRS = Stolpern – Rutschen – Stürzen) wurde 2019 im Rahmen des Nachhaltigkeitswettbewerbs von Baden-Württemberg ausgezeichnet.

#### Immer auf dem neuesten Stand –

##### Schulungen und Informationen

[GRI 403-3, 403-4, 403-5, 403-7] Als qualifizierte Spezialisten verfügen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Werksärzte und das medizinische Personal bei Wieland allesamt über Erfahrung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vertreter dieser Bereiche nehmen regelmäßig an den Ausschusssitzungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz teil und unterstützen Schulungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter, außerdem beraten sie das Management.

Neben allgemeinen jährlichen Schulungen durch die Führungskräfte finden bei Bedarf außerordentliche Schulungen zu bestimmten arbeitsbezogenen Gefahren statt. Der Bedarf wird durch die Arbeitsschutzausschüsse beurteilt. Dieses kostenfreie Schulungsangebot wird von Fachpersonal während der Arbeitszeit durchgeführt. Daneben sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter in regelmäßigen Sicherheitsgesprächen. Zudem werden sie mindestens einmal jährlich mündlich mit Blick auf Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz und erforderliche Vorsorge- und Schutzmaßnahmen unterwiesen. Art und Inhalt der Unterweisung leiten sich aus den gesetzlichen Regelungen, den Gefährdungsbeurteilungen und den sicherheitstechnischen Betriebsanweisungen ab.

An allen Standorten werden wiederkehrende Notfall- und Evakuierungsübungen durchgeführt. Dabei binden wir unsere Nachbarn mit ein, sofern diese im Ernstfall potenziell betroffen sein könnten. Darüber hinaus informiert die Wieland Gruppe alle externen Dienstleister vor Arbeitsaufnahme über die Gefährdungen und Schutzmaßnahmen sowie Verhaltensregeln am jeweiligen Standort.

## **Gesundheit – Prävention und Hilfe**

[GRI 403-3, 403-6] Gemäß unserem Ansatz für 100 % sicheres Arbeiten für alle achten wir sehr auf das Wohlergehen und die Gesundheit unserer Mitarbeiter. National und international geltende Standards und Gesetze setzen wir konsequent um und minimieren Risiken außerdem mit eigenen Initiativen.

Unser Anspruch ist es, sichere und gesundheitserhaltende Arbeitsplätze an allen internationalen Standorten bereitzustellen. Damit wollen wir die Arbeitsunfähigkeitsquote (AU-Quote) kontinuierlich senken. Im Geschäftsjahr 2019/20 lag die gesamte AU-Quote der Wieland-Werke AG bei 6,3 % – bei den gewerblichen Mitarbeitern bei 8,1 % und bei den Angestellten bei 3,1 %. Langfristig haben wir uns zum Ziel gesetzt, die AU-Quote bei den gewerblichen Mitarbeitern auf 4,0 % und bei den Angestellten auf 2,0 % zu verringern.

Mit Gesundheitsprogrammen, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen, kommen wir unserer sozialen Verantwortung nach und setzen uns für den Erhalt der Gesundheit unserer Mitarbeiter ein. Das Angebot der Wieland Gruppe in Europa und Amerika reicht von Gripeschutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen bis hin zur individuellen physischen und psychischen Gesundheitsförderung. Beispiele dafür sind:

- Resilienzprogramme für Führungskräfte
- Förderung gesunder Ernährung und individuell zugeschnittene Ernährungsprogramme
- Förderung der körperlichen Aktivität
- Suchtprävention und -beratung
- Prävention von psychischen Erkrankungen, Stressbewältigung, Achtsamkeit, Resilienz- und Ressourcenentwicklung
- Workshops zu gesundem Schlaf und gesunden Schichten

An unseren deutschen Standorten Ulm, Vöhringen, Villingen und Langenberg können unsere Mitarbeiter in der „Vitalwerkstatt“ individuelle Trainingseinheiten mit ausgebildetem Personal wahrnehmen. Zudem kooperieren wir mit verschiedenen Fitnessstudios. Seit 2020 bieten wir aufgrund der COVID-19-Pandemie einige Programme digital an. In einem Pilotprojekt bauen wir eine weltweite virtuelle Plattform mit Gesundheitsangeboten für die gesamte Wieland Gruppe auf. Im Rahmen des Projekts können die Mitarbeiter „fit für die Arbeit“ werden – z. B. in den Bereichen Ernährung, persönliche Fitness und arbeitsspezifische Gesundheitsbedingungen. Die Einführung der Online-Plattform ist für das Geschäftsjahr 2021/22 geplant.

Um Anreize zur Gesundheitsförderung zu setzen, bietet Wieland für Mitarbeiter in Deutschland u. a. den Nachtschicht-Aktiv-Bonus an. Mitarbeiter, die in der Nachtschicht arbeiten, können einen Bonus erhalten, wenn sie die Vitalwerkstätten besuchen. Für langjährige Mitarbeiter (mindestens

20 Jahre bei Wieland) wird die kostenlose Teilnahme an der Wieland-Aktivwoche ermöglicht, um das Gesundheitsbewusstsein zu stärken. Die Wieland-Mitarbeiter an den Standorten Ulm und Vöhringen können über die Wieland BKK (Betriebskrankenkasse) weitere Angebote zum Gesundheitsschutz wahrnehmen und direkte Ansprechpartner vor Ort kontaktieren.

Wir verfügen an den zwei größten Standorten der Wieland-Werke AG über eigene Werksärzte mit Sanitätsstellen. An allen anderen Standorten in Deutschland werden externe Arbeitsmediziner beauftragt, um die Angebots- und Pflichtuntersuchungen durchzuführen. Neue Mitarbeiter können sich bei ihrer Einstellung einem Gesundheitscheck unterziehen. Alle weiteren Beschäftigten haben einen Anspruch auf regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. Gesundheitsbezogene Daten unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und sind ausschließlich für medizinisches Personal zugänglich. Eine Datenweitergabe ist nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters möglich.


## **Schutz und Zusammenhalt in der Pandemie**

Gegenüber unseren Mitarbeitern und der gesamten Gesellschaft wollen wir stets verantwortungsvoll handeln, auch in Krisenzeiten. Daher legen wir großen Wert darauf, dass sich unsere Beschäftigten ebenso wie Dritte, mit denen wir in Kontakt treten, auch während der COVID-19-Pandemie stets sicher fühlen können und gern für oder mit uns arbeiten. Deshalb haben wir alle notwendigen Vorkehrungen getroffen, um ihre Gesundheit zu schützen. Auch betonen wir, wie wichtig uns solidarisches Verhalten im Arbeitsalltag und darüber hinaus ist, und leben dieses vor.

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie richtete die Wieland Gruppe lokale Krisenstäbe ein und beauftragte sie, Hygienekonzepte zu entwickeln und umzusetzen. Zusätzlich erarbeiteten wir ein Konzept für betriebliche Schutzimpfungen, soweit gesetzlich möglich. Für die Ausrichtung unserer Schutzmaßnahmen ist jeweils die aktuell geltende Gesetzeslage am Standort maßgeblich. Konzernweit gelten Abstands- und Hygieneregeln, außerdem muss ein Mund-Nasen-Schutz getragen und regelmäßig gelüftet werden. An den deutschen Standorten der Wieland-Werke AG basiert unser Hygienekonzept auf der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Über einen zentralen Online-Katalog können bestimmte Mitarbeiter, etwa Verantwortliche aus der Arbeitssicherheit oder der Produktion, persönliche Schutzausrüstungsgegenstände (PSA) wie OP- oder FFP2-Masken anfordern. Darüber hinaus bieten unsere Sanitätsstellen Schnelltests an, die von medizinischem Personal durchgeführt werden, und händigen unseren Mitarbeitern Selbsttests aus. Dadurch sollen Infektionsketten schnellstmöglich unterbrochen und alle Kontaktpersonen vor einer Übertragung geschützt werden.



### 3.4 Vielfalt und Inklusion

[GRI 103-1] Wir bieten Menschen unabhängig von Religion, politischer Einstellung, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, unabhängig von ihrer gesundheitlichen Verfassung oder Behinderung, Ethnie und Kultur die gleichen Chancen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Vielfalt und Inklusion sind essenzielle Bestandteile der Unternehmenskultur von Wieland und bilden eines der strategischen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Als international tätiges Unternehmen mit vielfältigem Produktportfolio und Leistungsspektrum legen wir hohen Wert auf heterogene Belegschaften. Denn Vielfalt ist ein wichtiger Treiber für Innovationen, Problemlösungen und Engagement. Wir begrüßen, dass Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen in unserem Unternehmen zusammenarbeiten, und fördern sie hierbei. Sie sollen ihre individuellen Perspektiven und Fähigkeiten bei der Entwicklung unserer Geschäfte einbringen – ganz im Sinne unseres Markenversprechens „Empowering Success“.  Governance

#### Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

[GRI 103-2] Vielfalt und Inklusion stellen nicht nur ein strategisches Handlungsfeld in unserem Nachhaltigkeitsfahrplan

dar. Vielmehr sind sie selbstverständliche und fest verankerte Grundwerte, die wir in unserem Unternehmen leben und kräftigen – und sie unseren Mitarbeitern täglich und weltweit vermitteln. Dafür haben wir entsprechende Funktionen eingerichtet:

Innerhalb der Corporate Function Human Resources hat die Wieland Gruppe ein internationales Team beauftragt, Maßnahmen zu identifizieren, mit denen wir die Vielfalt und Chancengleichheit in unserem Unternehmen stärken wollen. Hierbei achten wir insbesondere auf die Diversity-Schwerpunkte der jeweiligen Regionen. Die regional entwickelten Maßnahmen stimmen wir global ab. Als einer von sieben grundlegenden Werten gehört Vielfalt zu unserem Wertesystem, das wir im Januar 2021 intern vorgestellt haben. Die dort festgeschriebenen Leitsätze definieren, wie wir bei Wieland führen und zusammenarbeiten. Abweichungen von unseren Unternehmenswerten können jederzeit über unser anonymes Hinweisgebersystem vertraulich gemeldet werden.

 Governance

Vielfalt und Inklusion können wir nur gemeinsam mit unseren Beschäftigten in der Unternehmenskultur und im Arbeitsalltag verankern. Derzeit erarbeiten wir ein gruppenweit gültiges Diversity-Konzept mit verschiedenen Zielsetzungen. Auf dieser Basis wollen wir Maßnahmen definieren, um Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen stärker als bisher zu fördern.

**Ein integratives Umfeld fördern**

Wir setzen uns dafür ein, dass unterrepräsentierte Gruppen (wie Frauen, Minderheiten oder Menschen mit Behinderungen) noch stärker in der Wieland Gruppe vertreten sind. Gleichmaßen wichtig hierfür sind das Umfeld und die Beziehungen am Arbeitsplatz. Ein integratives Umfeld stellt Wertschätzung und Wertschöpfung sicher: Es geht nicht um die bloße Anwesenheit der Mitarbeiter, sondern darum, dass sich alle beteiligen und mitbestimmen. Nur gemeinschaftlich können wir Vielfalt und Inklusion erreichen, beide miteinander verbinden, und dafür belohnt werden. Danach streben wir täglich – in unserer Zusammenarbeit und mit unserem Führungsstil.

Als Fundament für unsere Zusammenarbeit stärkt Vielfalt unsere Innovationskraft, entfesselt das Potenzial unserer Mitarbeiter und trägt zu unserem Geschäftserfolg bei.

**Vielfältige Talente gezielt suchen und fördern**

Im Berichtsjahr haben wir das Thema Vielfalt und Inklusion im Unternehmen noch stärker in HR-Prozesse wie Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting und Talentmanagement integriert. Unser Ziel ist es, die vielversprechendsten Talente einzustellen, zu fördern und zu halten. Dafür arbeiten wir kontinuierlich an einer systematischeren Darstellung unserer Ausschreibungen, um noch größere Klarheit über die erforderlichen Qualitäten einer Person für eine bestimmte Position zu erreichen. Dies soll bessere und erfolversprechendere Personalentscheidungen ermöglichen. Durch eine konsequente Fokussierung auf die entscheidenden Fähigkeiten des zukünftigen Stelleninhabers vermeiden wir zudem, dass Voreingenommenheiten den Auswahlprozess beeinflussen.

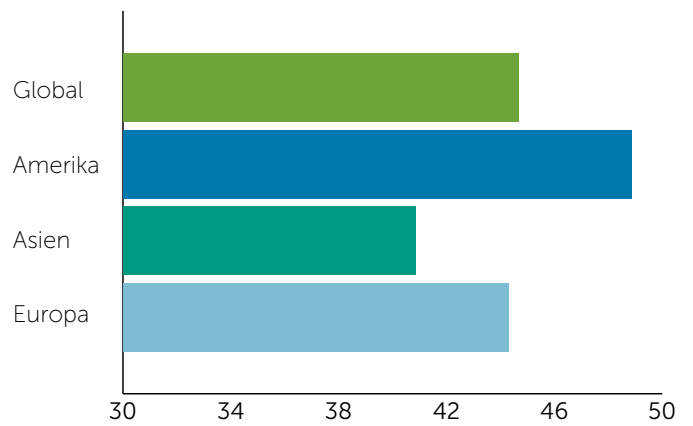
Künftig werden wir darüber hinaus auch bei unseren Marketingkampagnen zur Personalbeschaffung das Thema Vielfalt stärker kommunizieren. Um gezielt unterrepräsentierte Gruppen bei Wieland zu fördern, werden wir außerdem unser Stakeholder-Netzwerk vergrößern.

**Zahlen und Fakten: Vielfalt bei Wieland**

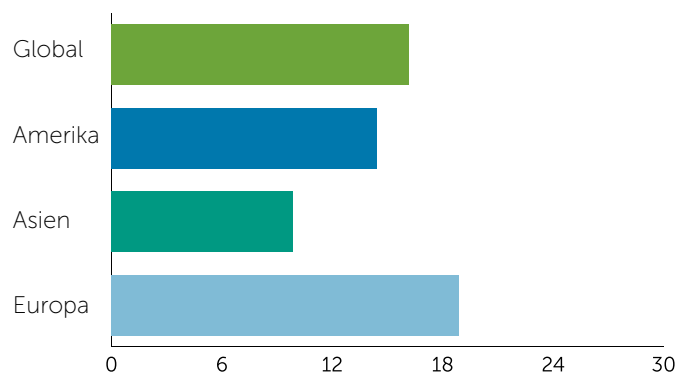
[GRI 405-1] Die demografische Verteilung innerhalb der WielandGruppe ist regional sehr unterschiedlich. Über alle Standorte hinweg wollen wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter in jeder Lebensphase langfristig erhalten. Hierfür ist u. a. unser vielseitiges betriebliches Gesundheitsmanagement hilfreich ([Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz](#)). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Unternehmen betrug im Berichtsjahr 17,3 Jahre. Damit ist sie im Vergleich zum Vorjahr

(16,4 Jahre) um rund 5 % gestiegen. Durch unser intensives Engagement in der Ausbildung und bei den angebotenen dualen Studiengängen stellen wir sicher, dass unser Unternehmen kontinuierlich mit Nachwuchs versorgt wird und Wieland die Herausforderungen des demografischen Wandels besteht. Die Altersverteilung und die Betriebszugehörigkeit innerhalb von Wieland stellen sich wie folgt dar:

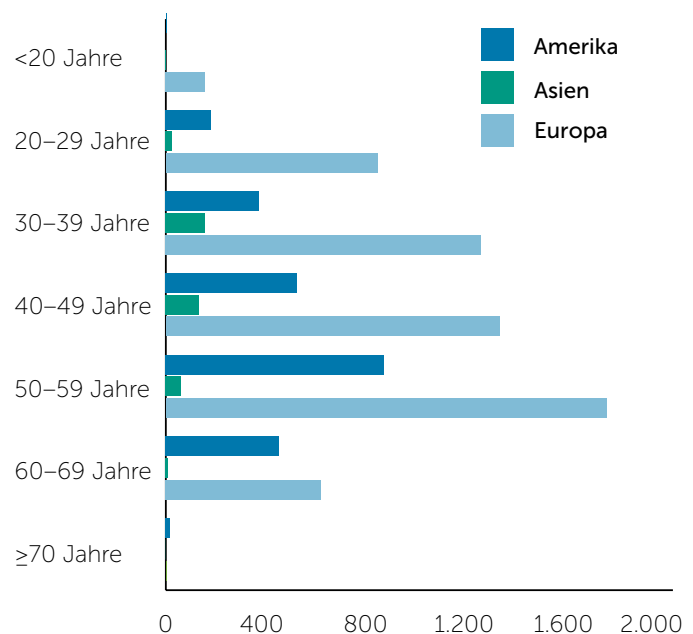
**Durchschnittsalter**



**Dienstjahre**



**Altersstruktur [GRI 405-1]**



[Kennzahlenübersicht](#)

[GRI 405-1] Im Berichtsjahr beschäftigte die Wieland Gruppe in der Gesamtbelegschaft 14,8 % Frauen – ungefähr genauso viele wie im Jahr zuvor. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt derzeit bei rund 12 %. Wir streben eine Erhöhung dieses Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Unsere Vision insoweit ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2025 auf 15 % und bis 2030 auf 20 % zu erhöhen.

	2018/19	2019/20
<b>Mitarbeiter gesamt</b>	8.889	<b>8.300</b>
Männlich gesamt	7.568	<b>7.070</b>
Weiblich gesamt	1.321	<b>1.230</b>

In Deutschland beschäftigte die Wieland Gruppe im Berichtszeitraum rund 5,3 % schwerbehinderte Mitarbeiter. Das Unternehmen hat die gesetzliche Quote von 5 % damit übererfüllt.

### Mehr weibliche Mitarbeiter gewinnen

Ein Schwerpunkt unserer Personalmarketing-Strategie liegt in der Frauenförderung. Der Nachholbedarf ist groß, denn traditionell ist der Frauenanteil in unserer Branche gering. Zudem liegt der Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Fächern (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) in Deutschland meist nur bei etwa 25 %. Dies spiegelt sich auch in den Bewerbungen für Wieland wider. Daher ist es notwendig, Mädchen und junge Frauen zielgerichtet für technische Berufe zu begeistern. Hierzu leisten die Branchen-

verbände bereits mit eigenen Aktionen einen Beitrag. Darüber hinaus nutzen wir gezielt Aktionen wie den „Girls Day“ und sprechen Interessentinnen direkt, etwa auf Hochschulmessen, an, um sie für eine Laufbahn bei Wieland zu gewinnen. Außerdem bieten wir flexible Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern.

 Mitarbeiterbelange

### Internationaler Austausch

Als global agierendes Unternehmen sind wir mit mehr als 76 Standorten in über 24 Ländern vertreten. Unsere Belegschaft umfasst 65 Nationalitäten. Die damit verbundene kulturelle Vielfalt und die reichhaltigen Erfahrungen unserer Mitarbeiter stellen für uns ein großes Potenzial dar. Wieland fördert deshalb die internationale Mobilität seiner Beschäftigten ganz bewusst und unterstützt diese beim Wechsel an einen neuen Wohn- und Arbeitsort. Im Berichtsjahr ist die Anzahl der entsandten Mitarbeiter (Expats) aufgrund der COVID-19-Pandemie gegenüber dem Vorjahr um rund 38 % zurückgegangen. Wir erwarten, dass sich dieser Trend mit dem Abklingen der Pandemie wieder umkehren wird. Dann wird sich die Situation auch für unsere Studierenden verbessern. Sie verbringen für gewöhnlich ein Semester an einem Studienort im Ausland. Auch unseren Auszubildenden ermöglichen wir, an ausländischen Standorten internationale Erfahrungen zu sammeln.

 Mitarbeiterbelange



76

Standorte



8.300

Mitarbeiter  
(Stand: 30.09.2020)



65

Nationen  
(Stand: 30.09.2020)

## 3.5 Gesellschaftliches Engagement

[GRI 103-1/2] Als global tätiges, traditionsreiches Unternehmen trägt die Wieland Gruppe eine große gesellschaftliche Verantwortung. So haben wir dies auch in unserer Unternehmenspolitik festgeschrieben. Wir verstehen gesellschaftliches Engagement demgemäß als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und setzen es weltweit, dem jeweiligen Bedarf entsprechend um. Bereits seit vielen Jahren engagiert sich Wieland bspw. an Schulen, in der Aus- und Weiterbildung sowie für Kulturförderung und Veranstaltungen in der Nachbarschaft seiner Standorte. Wir leisten Geld- und Sachspenden, fördern den persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter und beteiligen uns an weiteren freiwilligen Initiativen. Auf diese Weise wollen wir zum Gemeinwohl beitragen, Horizonte erweitern und die eigene Unternehmenskultur stärken.

[GRI 103-2] Die vielfältigen Aktivitäten und Projekte rund um unser gesellschaftliches Engagement haben wir unter der Überschrift „Wieland cares – lokal und global“ gebündelt. Unsere langjährigen Schwerpunkte sind „Bildung und Wissenschaft“ sowie „Soziales und Kultur“. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konzentrierte sich Wieland 2020 zudem noch stärker als bisher auf den Schutz der Gesundheit von Mitarbeitern und Dritten.

### Wie wir uns für Bildung und Wissenschaft einsetzen

[GRI 413-1] Bereits seit 1970 unterstützen wir Bildung, Forschung, Kunst und Kultur über eine gemeinnützige Stiftung – das Berufsbildungswerk Philipp Jakob Wieland – mit Spenden, Mitarbeiterzuschüssen, Stipendien und anderen Ausgaben. An Schulen fördert die Stiftung neben Themen wie Digitalisierung in der Industrie oder Robotik auch Kochkurse und gesundheitsfördernde Aktivitäten.

Im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützte das Berufsbildungswerk im Berichtsjahr ca. 20 Studierende unterschiedlicher Hochschulen und Universitäten. Weitere Stipendien gingen an Teilnehmer des Studiengangs „Master Online Advanced Oncology“ an der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm. Gemeinsam mit der Wieland-Werke AG gehört das Bildungswerk außerdem zu den Sponsoren der Innovationsregion Ulm sowie des Regionalwettbewerbs „Jugend forscht“. Zudem lobt es im Rahmen des Regionalwettbewerbs Ulm den „Wieland-Preis für Technik“ aus. Die Wieland-Werke AG vergibt darüber hinaus jährlich Förderpreise, u. a. einen Innovationspreis für Studierende. Dieser zeichnet außerordentliches Engagement bei Abschlussarbeiten aus, die zur nachhaltigen Entwicklung in Bezug auf Ökologie, Wirtschaft und Soziales beitragen.

Seit 1969 erhalten Kinder von Wieland-Mitarbeitern in den USA finanzielle Unterstützung für ihre College-Ausbildung: Mit bis zu 80.000 USD pro Jahr honoriert das Stipendienprogramm „Wieland Rolled Products North America“ (WRA) besondere Leistungen und fördert somit die Hochschulbildung.

### Kulturelle und soziale Förderung

Auch im Pandemiejahr 2020 konnten wir unser kulturelles und soziales Engagement weiterführen, etwa anlässlich unseres 200-jährigen Firmenjubiläums, das wir mit zahlreichen Aktionen feierten. Bspw. eröffneten wir eine Dauerausstellung zur Firmengeschichte von Wieland. Interessierte können sich diese künftig im Foyer der Ulmer Unternehmenszentrale anschauen oder auch online besichtigen.

 *Ausstellung 200 Jahre Wieland*

Regelmäßig unterstützt Wieland den Münsterbauverein Ulm, der sich den baulichen Erhalt des Ulmer Münsters als ein bedeutendes Kulturdenkmals zum Ziel gesetzt hat. Das Engagement verdeutlicht die enge Verbindung des Unternehmens zu seinem Gründungsort und trägt dazu bei, einen wichtigen sozialen Bezugspunkt in der Region zu bewahren. Indem wir uns hierfür einsetzen, führen wir eine lange Tradition fort, denn bereits 1880 förderte die Gründerwitwe und Unternehmerin Mathilde Wieland die endgültige Fertigstellung der Kirche mehr als 500 Jahre nach der Grundsteinlegung.

### Gemeinwohl im Blick

Die Wieland Gruppe richtet ihre Spenden vorzugsweise an gemeinwohlorientierte Organisationen und Initiativen, die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind. Generell gilt, dass die Aktivitäten der Empfänger mit dem Code of Conduct der Wieland Gruppe übereinstimmen müssen. Im Geschäftsjahr 2019/20 leisteten wir über 100 Einzelspenden im Gesamtumfang von 133 TEUR an insgesamt über 90 gemeinnützige Institutionen. Aktuell arbeiten wir an einem gruppenweiten Konzept für gesellschaftliches Engagement, über dessen Fortschritt wir künftig im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts berichten werden.



# 4. [Go|ver|nan|ce]

Die Unternehmensführung der Wieland Gruppe fußt auf dem geltenden Recht und den Ansprüchen unserer Stakeholder. Die daraus resultierenden Vorgaben setzen wir mithilfe moderner Corporate-Governance-Instrumente um. Zu ihnen gehören klare Strukturen und Werte sowie Steuerungs- und Kontrollmechanismen – bspw. ein Risikomanagement, das auch unsere Geschäftspartner einbezieht. Ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist dementsprechend auch die Verantwortung in der Lieferkette.

Mit unserer Corporate Governance leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) Nr. 8 und 12. Wir setzen uns für menschenwürdige Arbeit an unseren Standorten und bei unseren unmittelbaren Zulieferern ein und sind bestrebt, die mit der Beschaffung und dem Einsatz von Materialien verbundenen Umweltaspekte noch transparenter zu machen. Insgesamt tragen wir mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung zu folgenden SDGs bei:




## Inhalt

4.1	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	50
4.2	Verantwortung in der Lieferkette	52

## 4.1 Verantwortungsvolle Unternehmensführung

[GRI 103-1/2] Wieland blickt auf eine über 200-jährige, sehr erfolgreiche Geschichte zurück. Unsere Errungenschaften basieren auf hervorragender Leistung, Verlässlichkeit, Aufrichtigkeit und Integrität.

Seit jeher folgen wir in unserem Handeln den Grundsätzen guter Corporate Governance – also einem ganzheitlichen Wertesystem, das sich an der Gesamtheit der Stakeholder orientiert. Ziel unseres umfassenden Corporate-Governance-Ansatzes ist es, ethischen Prinzipien dauerhaft Geltung zu verschaffen, gesetzlichen Anforderungen sowie internen Regelungen zu entsprechen und die Einhaltung der Vorgaben zu kontrollieren. Außerdem wollen wir angemessen mit Risiken umgehen, transparent kommunizieren und dabei stets die Belange unserer unterschiedlichen Stakeholder berücksichtigen. Regelmäßig prüfen wir unser Vorgehen und nutzen neue Erkenntnisse, um unsere Unternehmensführung in jeglicher Hinsicht zu verbessern. Mit unserem Bekenntnis zu verantwortungsvoller Governance zielen wir zudem auf eine langfristige Sicherung und Steigerung des Unternehmenswerts ab. Um eine dauerhafte, zunehmend nachhaltige Wertschöpfung zu sichern, leiten und überwachen Vorstand und Aufsichtsrat das Unternehmen gemäß national und international anerkannten Standards. Unser Aufsichtsrat ist mit zwölf Mitgliedern besetzt, von denen elf unabhängig sind. Eine Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder wurde von der Hauptversammlung gewählt, die andere von der Belegschaft. Die Grundlage für die Umsetzung unserer Ziele im Geschäftsalltag und für einen verantwortungsvollen Umgang miteinander im Unternehmen sowie mit Geschäftspartnern und Kunden bilden der Code of Conduct der Wieland Gruppe und die darauf aufbauenden Verhaltensrichtlinien.

 *Code of Conduct der Wieland Gruppe*

### **Risikomanagement:**

#### **Risiken ermitteln, bewerten und steuern**

[GRI 103-1/2/3] Um den wirtschaftlichen Erfolg und den Unternehmenswert langfristig zu sichern, müssen wir verantwortungsvoll mit Unternehmensrisiken umgehen. Das umfassende Risiko- und Chancenmanagement der Wieland Gruppe dient folgenden Zielen: bestehende Risiken und Chancen systematisch ermitteln, sie hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrer Auswirkungen bewerten und Maßnahmen zur Risikosteuerung ergreifen. Unternehmens-, Compliance- und Datenschutzrisiken betrachten wir hierbei jeweils ihren spezifischen Ausprägungen entsprechend.

Das Fundament des Risikomanagementsystems der Wieland Gruppe bilden risikopolitische Grundsätze sowie allgemeine Verhaltensregeln und Kontrollmechanismen, basierend auf gesetzlichen Vorgaben. Ergänzend wenden wir ein Risiko-Kontroll-System an, das den branchenüblichen Standards entspricht und gleichzeitig die spezifische Situation und die individuellen Bedürfnisse von Wieland berücksichtigt. Verantwortlich für die Identifikation, Dokumentation und Bewertung der Risiken und der zugrunde liegenden Kontrollprozesse sind die jeweiligen Geschäftsbereiche. Darüber hinaus steuert und überwacht eine geschäftsbereichsunabhängige Stelle zentral das Risikomanagementsystem und das Risiko-Kontroll-System. Somit wird die Risikosituation immer wieder überprüft und neu beurteilt. Daneben finden regelmäßig interne Audits statt, um die Umsetzung und Wirksamkeit der Compliance-Regelungen zu überprüfen. Ihre Ergebnisse nutzen wir, um unsere Maßnahmen laufend weiterzuentwickeln.

#### **Systematisches Compliance-Management: Gesetze und Werte achten**

Compliance ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur bei Wieland. Der Vorstand der Wieland Gruppe bekennt sich u. a. im Code of Conduct ausdrücklich dazu, regelkonformes Verhalten vorzuleben und zu fördern. Zudem wird regelwidriges Handeln sanktioniert und die Compliance-Organisation mit angemessenen Ressourcen ausgestattet.

Zur nachhaltigen Verankerung der Compliance in der gesamten Gruppe ist ein Compliance Committee installiert, welches die übergeordneten Leitlinien unserer Compliance weiterentwickelt, Untersuchungen begleitet und Fehlverhalten sanktioniert. Die operative Betreuung der einzelnen Themenfelder (z. B. Kartellprävention, Geldwäscheprävention, Korruptionsprävention, Steuer-, Exportkontroll- und Datenschutz-Compliance) obliegt Spezialisten, die wiederum über lokale Compliance-Koordinatoren direkten Zugang zu den einzelnen Tochtergesellschaften haben.

Die Wieland Gruppe hat ein Compliance Management System (CMS) implementiert, das sich am Standard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) orientiert. Es gilt konzernweit für alle Gesellschaften mit einer direkten oder indirekten Mehrheitsbeteiligung der Wieland-Werke AG. Ziel des CMS ist es, mögliche Rechtsverstöße frühzeitig zu verhindern. Um sie zu identifizieren und aufzudecken, verfügen wir über ein weltweites Hinweisgebersystem, das von einer externen Kanzlei betrieben wird und die Anonymität der Hinweisgeber schützt.

Das System nimmt interne und externe Hinweise rund um die Uhr online oder telefonisch auf Deutsch, Englisch und Spanisch entgegen. Das Compliance Committee bewertet die Meldungen und verfolgt bzw. sanktioniert die festgestellten Verstöße. Soweit erforderlich, findet eine Zusammenarbeit mit den zuständigen staatlichen Behörden und Stellen statt.

 Hinweisgebersystem der Wieland Gruppe

## **Umfassendes Schulungsprogramm reduziert**

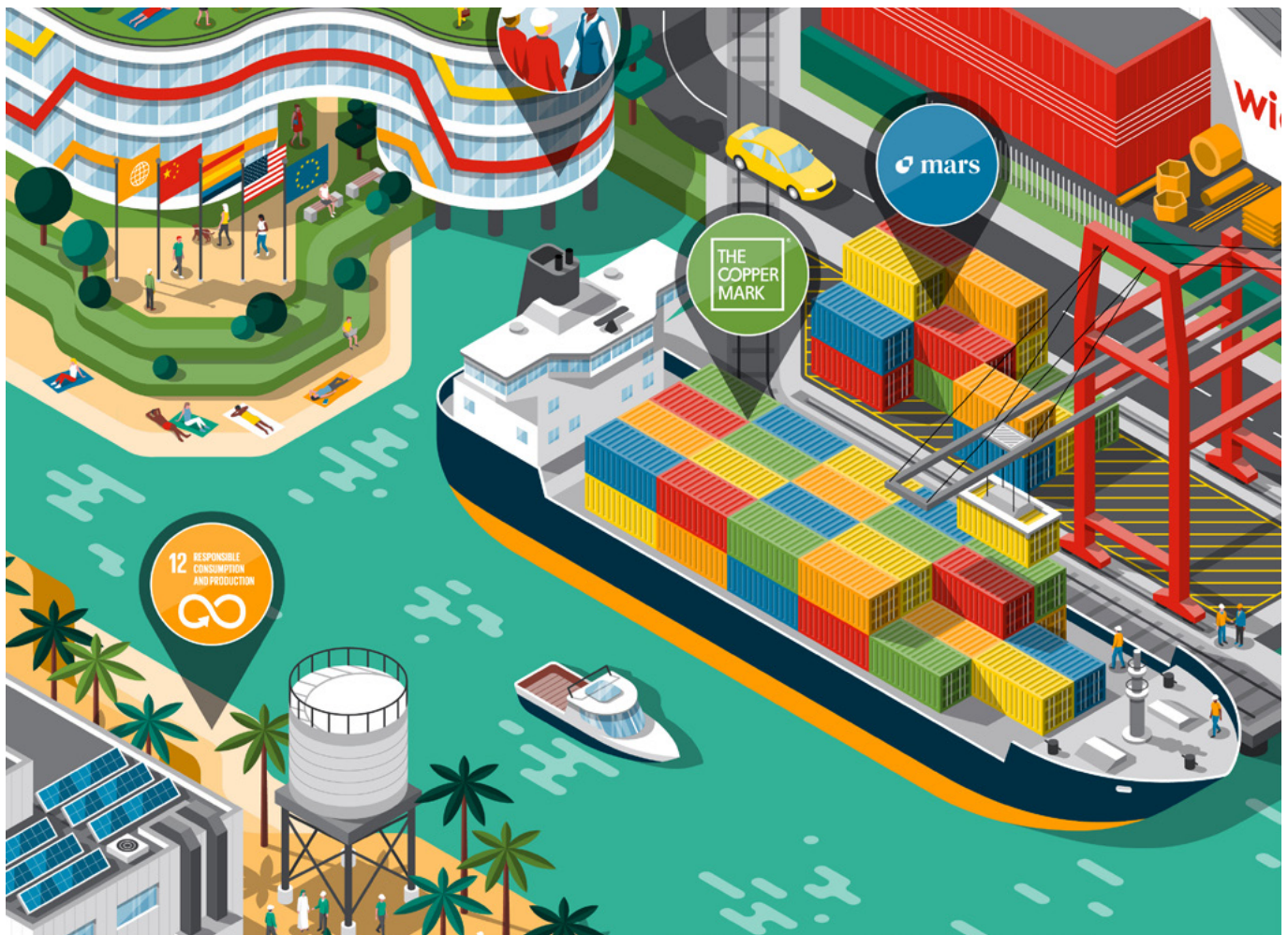
### **Compliance-Risiken**

[GRI 103-2, GRI 205-2] Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter gezielt zu Compliance-bezogenen Themen und führen dafür regelmäßig Schulungen durch – bspw. in Form von E-Learning, Präsenztraining oder Selbststudium. Allgemein verbindliche, regelmäßig aktualisierte Basisprogramme müssen von Angestellten und Angehörigen des Managements der Wieland Gruppe in bestimmten Abständen absolviert werden. Zusätzlich gibt es vertiefende Sonderschulungen, die auf das jeweilige Aufgabenfeld zugeschnitten sind. So wollen wir konkreten, bereichsspezifischen Risiken systematisch entgegenwirken. Um die Inhalte der Schulungen auch über die Trainings hinaus im Bewusstsein zu verankern, setzen wir weitere themenspezifische Maßnahmen um, etwa im Rahmen von Intranet-Veröffentlichungen.

## **Verantwortungsvolles Daten-Management**

### **festigt Vertrauen**

[GRI 103-1/2/3] In einer Welt der digitalen Geschäftsprozesse müssen Datenschutz und Datensicherheit die gesetzlichen Anforderungen erfüllen und gleichzeitig Vertrauen schaffen. Unsere Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter erwarten von uns, dass wir ihre Daten verantwortungsvoll und sicher handhaben. Neben einem Beauftragten für Datenschutz verfügt die Wieland Gruppe über Standardprozesse, die regelmäßig überprüft werden. Sie gewährleisten, dass die Betroffenenrechte und weitere Verpflichtungen, die sich aus dem Datenschutzrecht ergeben, eingehalten werden. Die Fachbereiche und die Funktionen für IT-Sicherheit und Datenschutz tauschen sich frühzeitig und vertrauensvoll aus, um bspw. den DSGVO-Anforderungen von „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“ – also Datenschutz durch Technikgestaltung bzw. datenschutzfreundliche Voreinstellungen – nachzukommen. Im Rahmen von Datenschutz-Audits werden interne Prozesse auf ihre Wirksamkeit überprüft und, soweit erforderlich, dem Stand der Technik angepasst.



## 4.2 Verantwortung in der Lieferkette

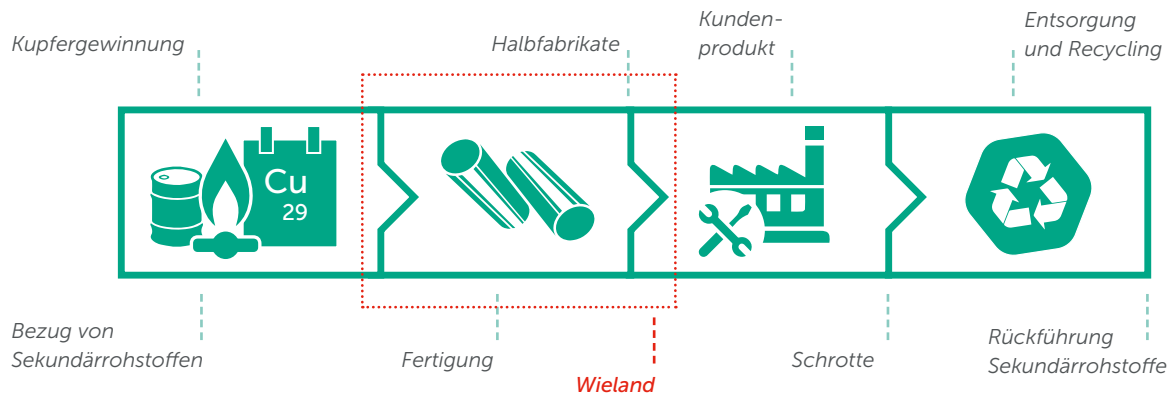
[GRI 102-9, 103-1] Verantwortungsvolle Beschaffung gehört für die Wieland Gruppe zu den Kernthemen einer integren Unternehmensführung. Dies betrifft sowohl die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards als auch den effizienten Umgang mit Ressourcen in der gesamten Lieferkette. Als Halbzeug-Hersteller beziehen wir Rohstoffe aus der ganzen Welt und damit auch aus Ländern mit erhöhtem Risiko bezüglich der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards. Besondere Sorgfaltspflichten ergeben sich für uns daraus vor allem für den Umgang mit Menschen- und Arbeitsrechten, Umweltstandards und Korruption.

Neben Rohstoffen besteht ein großer Teil der von uns bezogenen Ware aus sog. Formaten, wie Platten, Bolzen und anderen Vorprodukten. Diese beziehen wir vor allem von Lieferanten aus Europa.

Viele der von uns bezogenen Materialien sind jedoch keine Primärrohstoffe, sondern recycelte, sog. Sekundärrohstoffe. Hiermit tragen wir wesentlich zur Kreislaufwirtschaft und zur Dekarbonisierung unserer Prozesse bei. Den Hauptanteil der Sekundärrohstoffe beziehen wir aus Quellen in Europa und Nordamerika.

### **Lieferanten an Mindestanforderungen gebunden**

[GRI 103-1/2, 204-1, 308-1, 409-1, 414-1] Als weltweit aktives Industrieunternehmen übernehmen wir auch über unseren direkten Wirkungsbereich hinaus Verantwortung für die Einhaltung geltender Gesetze und anerkannter Standards – etwa bei unseren Lieferanten und Vorlieferanten. Gemeinsam mit ihnen wollen wir uns für nachhaltigere und gerechtere Lieferketten einsetzen. Wir sind davon überzeugt, dass vertrauens- und verantwortungsvolle Geschäftsbeziehungen für alle Beteiligten von großem Nutzen sind.



Die Nachhaltigkeitsstandards für ihre Wertschöpfungskette hat die Wieland Gruppe in dem 2021 erneuerten Lieferantenkodex zusammengefasst und kommuniziert. Dieser enthält Mindestanforderungen, die über nationale Gesetze und international anerkannte Richtlinien hinausgehen. Sie orientieren sich inhaltlich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Ein besonders wichtiges Anliegen ist uns in diesem Kontext die konsequente Achtung der Menschenrechte. Die gruppenweite Einführung eines verantwortungsvollen Sorgfaltsprozesses ist in Vorbereitung.

Menschenrechte

Zusätzlich erwarten wir von unseren Lieferanten, sich unseren Klimazielen und den übrigen Ambitionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie anzuschließen.

Dekarbonisierung

Lieferantenkodex

Sollte ein Lieferant unseren Lieferantenkodex nicht anerkennen, ohne einen gleichwertigen eigenen Kodex vorzulegen, behalten wir uns eine Reihe von Sanktionsschritten vor. Diese können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen. Für das Geschäftsjahr 2021/22 planen wir, eine entsprechende rechtsgültige Klausel als Vergabekriterium in neue Rahmenverträge mit strategischen Lieferanten von Primärrohstoffen und Formaten aufzunehmen. Bis Ende 2022 sollen 90 % aller neuen Rahmenverträge mit strategischen Lieferanten von Primärmetallen und Formaten diese Klausel enthalten. Vom Jahr 2030 an soll darüber hinaus das Volumen der bei zertifizierten oder auditierten Lieferanten eingekauften relevanten Materialien 100 % betragen. Als relevant eingestuft werden hierfür sowohl Primärrohstoffe und Formate als auch Sekundärrohstoffe, die nicht direkt aus einem Produktionsprozess kommen.

Zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsauswirkungen verwenden wir Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG), deren Einhaltung wir auch von unseren Lieferanten einfordern. Ein wichtiger Faktor sind hierbei die Umwelt- und Klimaauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Ein Großteil der uns zugerechneten Treibhausgasemissionen nach Scope 3 wird bspw. in der vorgelagerten Lieferkette freigesetzt. Unser Ziel ist es, diese Scope-3-Emissionen bis 2030 um 12 % (gegenüber Geschäftsjahr 2018/19) zu verringern. Um dies zu erreichen, wollen wir künftig noch mehr Sekundärrohstoffe einsetzen, da diese deutlich weniger CO<sub>2</sub>-intensiv sind als Primärrohstoffe.

Eine wichtige Voraussetzung zur verbindlichen Umsetzung der Klimaschutzbestrebungen der verschiedenen Akteure in unserer Lieferkette ist die überprüfbare Transparenz. Entsprechend wird Wieland ab 2022 ein ESG Business Partner-Screening Tool einsetzen, das dabei unterstützen wird, die Geschäftsprozesse unserer Lieferanten zu analysieren und im Hinblick auf soziale und ökologische Kriterien zu bewerten und in ihrer ESG-Leistung zu verbessern. Untersucht wird u. a., inwieweit unsere Lieferanten die Global-Compact-Prinzipien der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Geschäftsethik und Umwelt einhalten. Bis 2025 wird u. a. die Transparenz zum Product Carbon Footprint in der Lieferkette deutlich gesteigert werden.

In Ausübung unserer Sorgfaltspflicht werden wir im Jahr 2021 zudem standardisierte Fragebogen zur Selbstbewertung der Lieferanten nach ESG-Kriterien einsetzen, die wie geschildert bei der weiteren Auftragsvergabe berücksichtigt werden. Bis Ende 2022 sollen 90 % der strategischen Lieferanten von Primärrohstoffen und Formaten bewertet werden, insbesondere wenn neue Rahmenverträge abgeschlossen werden.

## Brancheninitiativen helfen, Sorgfaltspflichten auszuüben

[GRI 102-13, 103-2] Unsere wesentlichen Branchenverbände, die Wirtschaftsvereinigung Metalle (WV Metalle) und die International Copper Association (ICA), haben Initiativen ins Leben gerufen, um ihre Mitglieder in der verantwortungsvollen Beschaffung nachhaltiger Rohmaterialien zu unterstützen. Wir beteiligen uns hieran mit großem Engagement, um unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung zu belegen und eventuelle Schwachstellen zu beheben.

Bspw. wirken wir an der Initiative MARS (Metal Alliance for Responsible Sourcing) der WV Metalle mit. Ziel ist es, die Unternehmen dabei zu unterstützen, die steigenden Anforderungen an Sorgfaltspflichten in der Lieferkette nach den OECD-Leitlinien in ihren Prozessen umzusetzen.

Darüber hinaus ist Wieland Partner von The Copper Mark, einer gemeinnützigen Ausgründung der ICA. The Copper Mark stellt ein effizientes und von den wichtigsten Interessengruppen anerkanntes System zur Verfügung, mit dem eine verantwortungsvolle Produktion von Kupfer mittels eines umfassenden Gewährleistungsprozesses unabhängig verifiziert werden kann.

Bisher wird dieser Prozess nur bei Minen und Kupferhütten angewendet. Zusammen mit The Copper Mark arbeiten wir daran, ihn auf weitere Akteure entlang der Lieferkette ab 2023 auszuweiten. Anschließend werden auch wir uns für eine externe Zertifizierung nach The Copper Mark bewerben.

 *Wesentlichkeit und Stakeholder Management*



## Material-Compliance

[GRI 103-1/2] Die verantwortungsvolle Beschaffung von primären Rohstoffen wie Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold und deren Erze (Kassiterit, Kolumbit-Tantalit und Wolframit) ist ein wichtiges Anliegen der Wieland Gruppe. Zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten von Konfliktmineralien setzt Wieland in seinen Beschaffungsprozessen die neue EU-Verordnung über Konfliktmineralien konsequent um und orientiert sich an den OECD-Leitsätzen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht. Hierfür wird ein standardisierter Prozess genutzt: die „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains from Conflict-Affected and High-Risk Areas (CAHRA).“ Mithilfe der OECD Guidance lassen sich Risiken in der Lieferkette identifizieren und durch gezielte Maßnahmen minimieren.

Zusätzlich setzt Wieland auf Compliance-Prüfungen der Responsible Mining Initiative (RMI). Die RMI ist eine bekannte Initiative mit besonderem Fokus auf Sozial- und Umweltstandards in den Lieferketten von Mineralien und Metallen. Wieland erwartet von seinen Lieferanten, ihrer Sorgfaltspflicht entlang ihrer eigenen Lieferkette hinsichtlich Konfliktmineralien konsequent in Eigenverantwortung nachzukommen. Wir bevorzugen, mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die die RMI-Auflagen einhalten. Ihre (Produktions-)Standorte müssen entweder selbst RMI-konform sein oder ihre Ware direkt bzw. indirekt von Schmelzbetrieben oder Raffinerien beziehen, die auf der „Conformant List“ oder der „Active List“ der RMI aufgeführt sind. Dort sind ausschließlich Schmelzbetriebe und Raffinerien gelistet, die eine Prüfung nach RMI-Standards bestanden haben oder sich aktuell in Prüfung befinden. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dementsprechend, jährlich ein von der RMI entwickeltes Conflict Mineral Reporting Template auszufüllen. Auch Wieland beteiligt sich als Lieferant an dieser Prozedur und stellt anfragenden Kunden das eigene Template zur Verfügung.

Auf Basis der CAHRA und der gesetzlichen Anforderungen der neuen EU-Konfliktmineralienverordnung arbeitet Wieland kontinuierlich daran, seine Material-Compliance-Prozesse weiter zu verbessern. In diesem Zuge haben wir 2021 eine eigene Konfliktmineralienrichtlinie veröffentlicht sowie unser internes Managementsystem erweitert und an die neuen Anforderungen angepasst.

 *Konfliktmineralien-Richtlinie der Wieland Gruppe*

## 5.1 Über diesen Bericht

[GRI 102-45/50/52] Die Wieland Gruppe veröffentlicht mit diesem Nachhaltigkeitsbericht zum ersten Mal nichtfinanzielle Informationen zu ihrer Geschäftstätigkeit und trägt damit der wachsenden Bedeutung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit für Unternehmen Rechnung. Wir geben Auskunft darüber, wie wir mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen umgehen, ziehen Bilanz, wie wir dabei im Berichtsjahr vorangekommen sind, und erläutern, welche Auswirkungen mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehen.

[GRI 102-46/54/55] Bei der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts orientieren wir uns an international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der „Global Reporting Initiative“ (GRI), den Prinzipien der Vollständigkeit, der Wesentlichkeit und der Einbeziehung von Stakeholdern. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option: „Kern“, erstellt. Relevante GRI-Indikatoren werden im Text sowie im GRI-Index ausgewiesen.



Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für die Wieland Gruppe wesentlich sind, wurde im Jahr 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Unter Einbeziehung verschiedener interner und externer Stakeholder wurden hierbei 17 wesentliche Themen identifiziert. Diese haben wir den drei Themenfeldern Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – ESG) zugeordnet. Sechs Themen davon (Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vielfalt und Inklusion, Verantwortung in der Lieferkette) bilden die strategischen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie und werden im vorliegenden Bericht umfassend behandelt.



Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2019/20 und reicht vom 01. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020. Da es sich um die erste Veröffentlichung dieser Art handelt, enthält der Bericht auch Angaben zu wichtigen Ereignissen, die vor dem 01. Oktober 2019 oder nach dem 01. Oktober 2020 stattgefunden haben. Redaktionsschluss war der 15. Mai 2021. Zukünftig wird die Berichterstattung jährlich erfolgen.

Berichtsgegenstand sind alle zum Bilanzstichtag 30. September 2020 zur Wieland Gruppe gehörenden Unternehmenseinheiten sämtlicher Geschäftsfelder, sofern nicht anders angegeben. Dabei beziehen wir auch produktionsrelevante Mehrheitsbeteiligungen ein, die von der Wieland Gruppe operativ oder finanziell kontrolliert werden. Die Erstellung des vorliegenden Berichts erfolgte im Auftrag des Vorstands, mit Billigung des Aufsichtsrats und wurde durch den Vorstand geprüft und freigegeben.

### Grundsätze zur Datenerhebung- und Darstellung

Bei der Berichtserstellung müssen teilweise sachgerechte Schätzungen/Hochrechnungen vorgenommen werden, um den gesamten Erhebungszeitraum vollständig abzudecken. Diese Schätzungen/Hochrechnungen werden im Unternehmen dokumentiert. Die tatsächlichen Werte können von diesen Schätzungen abweichen. Falls notwendig, werden diese Abweichungen im Folgejahr in der Berichterstattung korrigiert. Methodische und strukturelle Änderungen bei der Datenerhebung werden prinzipiell korrigiert. Abweichungen, die 5 % übersteigen, werden zudem entsprechend kommentiert. Durch die Rundung von Beträgen und Prozentangaben können Differenzen auftreten.

Abweichend zu den o. g. Grundsätzen handelt es sich bei Mitarbeiterdaten generell um Stichtagsbetrachtungen zum 30. September 2020. Der Begriff „Mitarbeiter“ in diesem Bericht bezeichnet alle fest angestellten Personen, die einen gültigen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen der Wieland Gruppe haben. Hierzu gehören auch Aushilfen, Auszubildende bzw. Praktikanten. Nicht berücksichtigt sind Leiharbeitnehmer und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruht. Der Konsolidierungskreis der Mitarbeiterkennzahlen bezieht sich auf die gesamte Wieland Gruppe, inkl. aller Produktionsstandorte, Servicegesellschaften und Verwaltungseinheiten.

Als Leitgröße für die Konsolidierung der Umwelt- und Energiekennzahlen sowie der THG -Emissionen wird der Energieverbrauch herangezogen. Demzufolge bezieht sich die Berichterstattung auf die 17 wesentlichen Produktionsstandorte der Wieland Gruppe (s. Tabelle). Diese entsprechen dem Großteil des Energieverbrauchs und der Emissionen. In den Geschäftsjahren 2018/19 sowie 2019/20 waren sie für mehr als 99 % des Gesamtenergieverbrauchs der Gruppe verantwortlich. Die Abdeckungsquoten der DIN ISO 45001:2018, DIN EN ISO 50001:2018 sowie DIN EN ISO 14001:2015 Zertifizierungen beziehen sich ebenfalls auf die unten aufgelisteten Produktionsstandorte.

## Wesentliche Produktionsstandorte

Wieland-Werke	Ulm, Deutschland
Wieland-Werke	Vöhringen, Deutschland
Wieland-Werke	Villingen, Deutschland
Wieland-Werke	Langenberg, Deutschland
Schwermetall Halbzeugwerk	Stolberg, Deutschland
Wieland Recycling	Ulm, Deutschland
Wieland Austria	Amstetten, Österreich
Wieland Austria	Enzesfeld, Österreich
Wieland Metals Birmingham	Birmingham, Vereinigtes Königreich
Wieland Copper Products	Pine Hall, Vereinigte Staaten
Wieland Chase	Montpelier, Vereinigte Staaten
Wieland Rolled Products North America	Wheeling, Vereinigte Staaten
Wieland Thermal Solutions	Wheeling, Vereinigte Staaten
Wieland Rolled Products North America	East Alton, Vereinigte Staaten
Wieland Rolled Products North America	Waterbury, Vereinigte Staaten
Wieland Metals Singapore	Singapur, Singapur
Wieland Thermal Solutions	Schanghai, China

## Vorausschauende Aussagen im Bericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen künftiger Entwicklungen und derzeit verfügbaren Annahmen und Prognosen basieren. Diese Aussagen sind immer einer Reihe von Risiken und Unsicherheiten unterworfen, sodass sich Annahmen als unrichtig erweisen und die tatsächliche von der dargestellten Entwicklung abweichen kann. Die Wieland Gruppe übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt nicht, derartige zukunftsgerichtete Aussagen zu aktualisieren und an zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen.

## Redaktionelle Hinweise

[GRI 102-53] Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht gewählte männliche Form wird ausschließlich zugunsten einer besseren Lesbarkeit verwendet, ist jedoch geschlechterneutral zu verstehen.

Fragen und Anmerkungen zum Thema Nachhaltigkeit nimmt das Unternehmen Wieland über folgende E-Mail-Adresse [sustainability@wieland.com](mailto:sustainability@wieland.com) entgegen.



## 5.2 Kennzahlenübersicht

In dieser Übersicht sind die wichtigsten nichtfinanziellen Kennzahlen aus dem Geschäftsjahr 2019/20 zusammengestellt, anhand derer die Wieland Gruppe ihre Nachhaltigkeitsleistung misst und evaluiert. Berichtsgegenstand sind alle zum Bilanzstichtag 30. September 2020 zur Wieland Gruppe gehörenden Unternehmenseinheiten sämtlicher Geschäftsfelder,

sofern nicht anders angegeben. Dabei beziehen wir auch produktionsrelevante Mehrheitsbeteiligungen ein, die von der Wieland Gruppe operativ oder finanziell kontrolliert werden.

 [Über diesen Bericht](#)

		2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr	
<b>Energie</b> GRI 302-1/3					
<b>Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation</b>		MWh	<b>1.526.271</b>	<b>1.412.307</b>	<b>-7,5 %</b>
+ Verbrauch aus nicht erneuerbarer Brennstoffen (Scope 1)		MWh	549.707	523.770	-4,7 %
	Erdgas	MWh	530.759	509.043	-4,1 %
	Butan	MWh	449	540	+20,2 %
	Diesel	MWh	14.047	10.382	-26,1 %
	Propan	MWh	3.977	3.434	-13,7 %
	Benzin	MWh	474	371	-21,6 %
+ Verbrauch aus zugekaufter Sekundärenergie (Scope 2)		MWh	977.785	903.663	-7,6 %
	Strom	MWh	954.532	881.087	-7,7 %
	aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	954.532	836.038	-12,4 %
	aus erneuerbaren Quellen	MWh	-	45.049	
	Dampf	MWh	23.253	22.576	-2,9 %
+ Eigenerzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen		MWh	7.018	7.043	+0,4 %
– verkaufter Strom		MWh	-8.239	-22.168	+169,1 %
Energieintensität <sup>1)</sup>		kWh/t	2.022	2.199	+8,7 %

<sup>1)</sup> Werte beziehen sich auf die Gesamtverkaufsmenge der Wieland Gruppe

### Verringerung des Energieverbrauchs

GRI 302-4

Verringerung des Energieverbrauchs aus DIN EN ISO 50001:2018 <sup>2)</sup>	MWh	-7.213	-4.775	-33,8 %
--	-----	--------	--------	---------

<sup>2)</sup> nur Daten der Wieland-Werke AG berücksichtigt

### CO<sub>2</sub> Emissionen<sup>3)</sup>

GRI 305-1/2/3/4

Scope 1	ktCO <sub>2</sub> e	102	97	-5,0 %	
	spezifische Scope 1 Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	135	150	+11,6 %
Scope 2 (local based)	ktCO <sub>2</sub> e	451	418	-7,3 %	
	spezifische Scope 2 (local based) <sup>4)</sup> Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	597	650	+8,9 %
Scope 2 (market based) <sup>5)</sup>	ktCO <sub>2</sub> e	499	422	-15,4 %	
	spezifische Scope 2 (market based) <sup>4)</sup> Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	661	657	-0,6 %
Scope 1+2 (market based)	ktCO <sub>2</sub> e	601	519	-13,6 %	
	spezifische Scope 1+2 (market based) <sup>4)</sup> Emissionen	kgCO <sub>2</sub> e/t	796	808	+1,5 %
Scope 3 <sup>6)</sup>	ktCO <sub>2</sub> e	1.188	1.073	-9,7 %	

<sup>3)</sup> Wieland berichtet die CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Basis des Greenhouse Gas Protocol bzw. der DIN EN ISO 14064-1:2018

<sup>4)</sup> Werte beziehen sich auf die Verkaufsmenge der Wieland Gruppe

<sup>5)</sup> für ca. 85% des Verbrauchs liegen market based Emissionsfaktoren vor, der Rest wurde local based ermittelt

<sup>6)</sup> die Scope-3-Emissionen wurden abgeschätzt. Es wurde nur das für die Fertigung unserer Produkte eingekaufte metallische Vormaterial berücksichtigt, welches nach einer qualitativen Wesentlichkeitsanalyse den weitaus größten Anteil der Scope 3 Emissionen ausmacht.

2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
---------	---------	-------------------------------

## Umweltmanagement

GRI 303-3.4, 305-7, 306-3-5

		2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
<b>Luftemissionen</b>				
Staub	t	86,65	94,08	+8,6 %
NOx	t	133,09	122,76	-7,8 %
<b>Wasserentnahme</b>				
Gesamtmenge	Mio. m <sup>3</sup>	11,96	11,54	-3,5 %
Grundwasser	Mio. m <sup>3</sup>	9,59	9,30	-3,1 %
Oberflächenwasser	Mio. m <sup>3</sup>	0,01	0,00	-100,0 %
Sonstiges Wasser von Dritten (inkl. Trinkwasser)	Mio. m <sup>3</sup>	2,72	2,67	-1,6 %
<b>Beabsichtigte Verwendung des Wassers</b>				
Kühlwasser	Mio. m <sup>3</sup>	9,62	9,45	-1,8 %
Prozesswasser	Mio. m <sup>3</sup>	1,86	1,75	-5,7 %
Abwasser & Trinkwasser	Mio. m <sup>3</sup>	0,14	0,13	-7,6 %
<b>Eingleitetes Wasser</b>				
Gesamtmenge	Mio. m <sup>3</sup>	11,96	11,54	-3,5 %
Oberflächenwasser	Mio. m <sup>3</sup>	11,61	11,23	-3,3 %
Städtische Abwasserbehandlungsanlage	Mio. m <sup>3</sup>	0,35	0,31	-10,7 %
<b>Menge an (am Standort) behandeltem (= zurückgewonnenem Wasser) und unbehandeltem eingleitetem Wasser</b>				
Unbehandeltes Wasser	Mio. m <sup>3</sup>	11,13	10,70	-3,9 %
Behandeltes Wasser	Mio. m <sup>3</sup>	0,83	0,84	+1,5 %
<b>Abfallmenge</b>				
Gesamtmenge <sup>2)</sup>	t	59.698,40	61.089,67	+2,3 %
Vermiedene Beseitigung von Abfall	t	52.363,75	53.593,47	+2,3 %
Der Beseitigung zugeführter Abfall	t	7.334,65	7.496,20	+2,2 %
<sup>2)</sup> Gesamtabfallmenge (Summe aller als Abfall definierter Mengen)				
<b>Art des Abfalls</b>				
Sonderabfall	t	21.734,92	28.952,39	+33,2 %
Nicht gefährlicher Abfall	t	37.963,48	32.137,28	-15,3 %
<b>Anzahl der Standorte mit DIN EN ISO 14001: 2015 Zertifizierung (Umweltmanagement)</b>	%	<b>82,35</b>	<b>82,35</b>	0,0 %
<b>Kreislaufwirtschaft</b>				
GRI 301-2				
<b>Recyclingquote</b>				
(Kundenschrotte (pre-consumer) + Schrotte vom freien Markt (post-consumer) + recycelter Inhalt von Neumetallen + recycelter Inhalt von Master Legierungen + recycelter Inhalt von Formaten) / (Warenlieferungen + Metallverlust)	%	-	75,60	-

	2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
--	---------	---------	-------------------------------

### Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios

Gesamtaufwendungen für Forschung und Entwicklung	in Mio. €	10	10	0,0 %
Anteil bleifreier Legierungen <sup>1)</sup>	%	8,00	12,00	+50,0 %

<sup>1)</sup> Anteil bleifreier Legierungen am Gesamtumsatz mit Zerspanungslegierungen

### Humankapital

GRI 102-7, 102-41, 401-1

Anzahl der Mitarbeiter <sup>2)</sup>		8.889	8.300	-6,6 %
<b>Mitarbeiterfluktuation – Neueinstellungen</b>				
Gesamtanzahl	in Anzahl von Mitarbeitern	2.626	481	-81,7 %
Männlich gesamt	in Anzahl von Mitarbeitern	2.116	369	-82,6 %
Weiblich gesamt	in Anzahl von Mitarbeitern	510	112	-78,0 %
Europa gesamt	in Anzahl von Mitarbeitern	387	170	-56,1 %
Nordamerika gesamt	in Anzahl von Mitarbeitern	2.053	230	-88,8 %
Asien gesamt	in Anzahl von Mitarbeitern	66	21	-68,2 %
Gesamt <20 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	135	77	-43,0 %
Gesamt 20–29 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	474	180	-62,0 %
Gesamt 30–39 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	404	100	-75,3 %
Gesamt 40–49 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	512	63	-87,7 %
Gesamt 50–59 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	728	45	-93,8 %
Gesamt 60–69 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	358	15	-95,8 %
Gesamt ≥70 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	15	1	-93,3 %

<sup>2)</sup> Der Begriff „Mitarbeiter“ bezeichnet alle Festangestellten, die über einen gültigen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen der Wieland Gruppe verfügen. Darin sind vorübergehend Beschäftigte, Auszubildende und Praktikanten enthalten. Vorübergehend Beschäftigte und Mitarbeiter, deren Arbeitsverträge aufgelöst sind, sind nicht enthalten. Der Konsolidierungskreis der Mitarbeiterkennzahlen bezieht sich auf die gesamte Wieland Gruppe, inkl. aller Produktionsstandorte, Servicegesellschaften und Verwaltungseinheiten.

### Fluktuationsrate<sup>3)</sup>

Gesamt	Rate	9,43	10,19	+8,0 %
Männlich	Rate	8,76	9,70	+10,8 %
Weiblich	Rate	13,14	12,91	-1,7 %
Europa	Rate	7,11	5,81	-18,3 %
Nordamerika	Rate	10,61	17,13	+61,5 %
Asien	Rate	10,60	7,16	-32,5 %
Gesamt <20 Jahre	Rate	42,33	12,14	-71,3 %
Gesamt 20–29 Jahre	Rate	22,10	19,61	-11,3 %
Gesamt 30–39 Jahre	Rate	8,19	9,40	+14,8 %
Gesamt 40–49 Jahre	Rate	5,26	6,28	+19,4 %
Gesamt 50–59 Jahre	Rate	3,21	5,16	+60,8 %
Gesamt 60–69 Jahre	Rate	12,67	19,14	+51,0 %
Gesamt ≥70 Jahre	Rate	23,68	25,81	+9,0 %

<sup>3)</sup> Abgänge/(Mitarbeiterzahl am Ende des letzten Berichtsjahres + Einstellungen) \* 100

<b>Durchschnittliche Schulungstage je Mitarbeiter</b>	in Tagen/ Mitarbeiter	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	-33,3 %
<b>Tarifverträge<sup>4)</sup></b>	%	<b>94,70</b>	<b>94,50</b>	-0,2 %

<sup>4)</sup> Prozentsatz aller Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen.

2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
---------	---------	-------------------------------------

## Diversität

<b>Durchschnittsalter</b>			2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
	Global	in Anzahl von Jahren	45,89	45,37	-1,1 %
	Amerika	in Anzahl von Jahren	49,47	48,87	-1,2 %
	Asien	in Anzahl von Jahren	40,88	40,85	-0,1 %
	Europa	in Anzahl von Jahren	44,67	44,29	-0,8 %
<b>Durchschnittliche Dienstjahre</b>			2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
	Global	in Anzahl von Jahren	16,42	17,25	+5,0 %
	Amerika	in Anzahl von Jahren	14,53	15,16	+4,3 %
	Asien	in Anzahl von Jahren	9,19	9,88	+7,4 %
	Europa	in Anzahl von Jahren	17,69	18,52	+4,7 %
<b>Globale Altersstruktur</b>			2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr
	<20 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	96	149	+55,2 %
	20–29 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1.059	963	-9,1 %
	30–39 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1.730	1.641	-5,1 %
	40–49 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1.897	1.823	-3,9 %
	50–59 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	2.843	2.713	-4,6 %
	60–69 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1.234	993	-19,5 %
	≥70 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	30	18	-40,0 %
<b>Altersstruktur – Amerika</b>			2018/19	2019/20	Veränderung gegenüber Vorjahr

<20 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	4	3	-25,0 %
20–29 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	183	166	-9,3 %
30–39 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	387	342	-11,6 %
40–49 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	525	480	-8,6 %
50–59 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	890	800	-10,1 %
60–69 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	547	415	-24,1 %
≥70 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	24	16	-33,3 %
		<b>2018/19</b>	<b>2019/20</b>	<b>Veränderung gegenüber Vorjahr</b>
<b>Altersstruktur – Asien</b>				
<20 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1	1	0,0 %
20–29 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	22	22	0,0 %
30–39 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	156	145	-7,1 %
40–49 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	122	121	-0,8 %
50–59 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	58	56	-3,5 %
60–69 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	11	9	-18,2 %
≥70 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	0	0	0,00 %
<b>Altersstruktur – Europa</b>				
<20 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	91	145	+59,3 %
20–29 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	854	775	-9,3 %
30–39 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1.187	1.154	-2,8 %
40–49 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1.250	1.222	-2,2 %
50–59 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	1.895	1.857	-2,0 %
60–69 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	676	569	-15,8 %
≥70 Jahre	in Anzahl von Mitarbeitern	6	2	-66,7 %
<b>Geschlechterquote in der Gesamtbelegschaft</b>				
Männlich	in Anzahl von Mitarbeitern	7.568	7.070	-6,6 %
Weiblich	in Anzahl von Mitarbeitern	1.321	1.230	-6,9 %

Geschlechterquote in Führungspositionen <sup>1)</sup> (alle Ebenen)					
Männlich	in Anzahl von Mitarbeitern	816	785	-3,8 %	
Weiblich	in Anzahl von Mitarbeitern	112	107	-4,5 %	

<sup>1)</sup> Alle Mitarbeiter mit disziplinarischer Führungsverantwortung.

Geschlechterquote bei Auszubildenden/Praktikanten					
Männlich	in Anzahl von Mitarbeitern	239	221	-7,5 %	
Weiblich	in Anzahl von Mitarbeitern	23	28	+21,7 %	
		<b>2018/19</b>	<b>2019/20</b>	<b>Veränderung gegenüber Vorjahr</b>	

Anzahl der Mitarbeiter in verschiedenen geografischen Regionen – Amerika					
Gesamtbelegschaft	in Anzahl von Mitarbeitern	2.560	2.222	-13,2 %	

Anzahl der Mitarbeiter in verschiedenen geografischen Regionen – Asien					
Gesamtbelegschaft	in Anzahl von Mitarbeitern	370	354	-4,3 %	

Anzahl der Mitarbeiter in verschiedenen geografischen Regionen – Europa					
Gesamtbelegschaft	in Anzahl von Mitarbeitern	5.959	5.724	-3,9 %	

Gesamtanzahl der Nationalitäten <sup>1)</sup> in der Wieland Gruppe					
	in Anzahl von Mitarbeitern	69	65	-5,8 %	

<sup>1)</sup> Nationalität entsprechend den Angaben in offiziellen Dokumenten.

Gesamtanzahl der im Ausland <sup>2)</sup> tätigen Mitarbeiter in der Wieland Gruppe					
	in Anzahl von Mitarbeitern	13	8	-38,5 %	

<sup>2)</sup> Aufenthaltsdauer im Ausland: zwischen 12 Monaten und 5 Jahren.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Fehlzeitenquote <sup>3)</sup>					
Gewerbliche Mitarbeiter	%	7,40	8,10	+9,5 %	
Angestellte Mitarbeiter	%	3,10	3,10	0,0 %	

<sup>3)</sup> Ausfallzeiten sind krankheitsbedingte Fehlzeiten (Krankheitstage). Bei Teilzeitbeschäftigten zählt ein Fehltag auch als vollständiger Tag.

Krankheitstage (einzelne Stunden werden auf ganze Tage aufgerundet) / Anzahl der Mitarbeiter des entsprechenden Unternehmens = Ausfalltage je Mitarbeiter = Fehlzeitenquote.

LT-Rate <sup>4)</sup>					
	Rate	0,59	0,38	-35,6 %	

<sup>4)</sup> Ausfallzeit (in direkt durch den Vorfall verursachte Stunden) / Gesamtarbeitsstunden \* 1.000

LTI-Rate <sup>5)</sup>					
	Rate	4,30	2,60	-39,5 %	

<sup>5)</sup> Falls Ausfallzeit = oder > 1 Schicht (ausschließlich des Tages, an dem der Vorfall eintritt); 1 LTI = 1 Safety Alert.

Anzahl der LTI-Ereignisse / Gesamtarbeitsstunden \* 1.000.000

Anzahl der Todesfälle bei unternehmenseigenen Mitarbeitern					
	in Anzahl der Todesfälle	0,00	0,00	0,00 %	

Anzahl der Todesfälle bei Dritten					
	in Anzahl der Todesfälle	0,00	0,00	0,00 %	

Abdeckungsquote Managementsysteme					

DIN ISO 45001:2018 H&S Managementsystem	in % der relevanten Produktionsanlagen	0,00	11,76	+11,8 %
BS OHSAS 18001:2007 H&S Managementsystem	in % der relevanten Produktionsanlagen	52,94	41,18	-22,2 %
H&S Managementsystem gesamt	in % der relevanten Produktionsanlagen	52,94	52,94	0,0 %
DIN EN ISO 9001:2015 Qualitätsmanagementsystem	in % der relevanten Produktionsanlagen	100,00	100,00	0,0 %
		<b>2018/19</b>	<b>2019/20</b>	<b>Veränderung gegenüber Vorjahr</b>

## Compliance

<b>Prozentsatz der Mitarbeiter, die im Hinblick auf die Compliance-Richtlinie/ Compliance-Thematik geschult sind</b>	%	0	100,00	0,0 %
<b>Prozentsatz der Wieland Unternehmen, die in das Compliance-Managementsystem integriert sind</b>	%	0	100,00	0,0 %
<b>Durchgeführte interne Untersuchungen<sup>1)</sup> (basierend auf dem Whistleblower-System)</b>	in Anzahl der Untersuchungen	0	0	0,0 %
<i>Für den Berichtszeitraum 2018/19 liegen keine Daten für die Wieland Gruppe vor, da diese systemisch nicht erfasst wurden. Aus diesem Grund gibt es keine Änderungen zur vorherigen Berichterstattung.</i>				
<i><sup>1)</sup>Anzahl der vom Compliance-Ausschuss eingeleiteten internen Untersuchungen basierend auf Meldungen aus dem Hinweisgebersystem.</i>				
<b>Gesamtanzahl der mit unabhängigen Mitgliedern besetzten Aufsichtsratssitze</b>	in Anzahl der Aufsichtsratssitze	11	11	0,0 %

## 5.3 GRI-Index

GRI Standard		Verweis	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>					
<b>Organisationsprofil</b>					
102-1	Name der Organisation	S. 8			
102-2	Aktivitäten, Marken Produkte und Dienstleistungen	S. 8			
102-3	Hauptsitz der Organisation	S. 8			
102-4	Betriebsstätten	S. 8			
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Die Wieland-Werke AG ist ein nicht börsennotiertes Familienunternehmen und die Muttergesellschaft der Wieland Gruppe.		
102-6	Belieferte Märkte	S. 8			
102-7	Größe der Organisation	S. 8			
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 35	Eine Aufschlüsselung der Angestellten nach Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis ist für die Wieland Gruppe derzeit nicht möglich, da wir diese Daten nicht systemisch erfassen können. Eine manuelle Erhebung würde einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeuten. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Datenerhebung streben wir an, die Aufschlüsselung der Daten nach den geforderten Kategorien für die künftige Berichterstattung zu verfeinern.		6
102-9	Lieferkette	S. 52			
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 8			
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 50			7
102-12	Externe Initiativen	S. 14 S. 52		17	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 14 S. 54		17	
<b>Strategie</b>					
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 3			
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 10	Die wichtigsten themenspezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in den Managementansätzen der Kapitel über die jeweiligen strategischen Handlungsfelder thematisiert.		
<b>Ethik und Integrität</b>					
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 8			10
<b>Unternehmensführung</b>					
102-18	Führungsstruktur	S. 11			
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>					
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 14			
102-41	Tarifverträge	S. 36			3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 14			
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14			
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 13 S. 20			



GRI Standard		Verweis	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>					
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 55			
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 55			
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 13			
102-48	Neudarstellung von Informationen		Der Nachhaltigkeitsbericht 2019/20 markiert das erste Mal, dass die Wieland Gruppe nichtfinanzielle Informationen zusammenfassend ausweist. Aus diesem Grund gibt es keine Änderungen zur vorherigen Berichterstattung.		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		s. Auslassungserläuterung GRI 102-48: Aus diesem Grund gibt es keine erhebliche Änderungen gegenüber vorherigen Berichtszeiträumen.		
102-50	Berichtszeitraum	S. 55			
102-51	Datum des letzten Berichts		s. Auslassungserläuterung GRI 102-48: Aus diesem Grund gibt es kein vorheriges Veröffentlichungsdatum.		
102-52	Berichtszyklus	S. 55			
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 56			
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 55			
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 55			
102-56	Externe Prüfung		Der Nachhaltigkeitsbericht 2019/20 wurde keiner externen Prüfung unterzogen.		
<b>Wesentliche Themen</b>					
<b>Umweltschutz</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 16			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16			
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 16	Wir überprüfen die Wirksamkeit unserer Prozesse und Maßnahmen sowie die Erreichung unserer Ziele in unseren strategischen Handlungsfeldern regelmäßig und passen unsere Maßnahmen falls notwendig an. Dafür tauschen wir uns monatlich mit den relevanten Fachbereichen aus. Für das kommende Berichtsjahr planen wir zudem mittels eines „Sustainability Performance Reports“ monatlich über die aktuellen Entwicklungen in den strategischen Handlungsfeldern intern zu berichten. (s. Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation)	6, 12	7, 8, 9
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>					
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 18			
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 18			
303-3	Wasserentnahme	S. 18 S. 58	Eine Aufschlüsselung nach Süßwasser und anderem Wasser wird in der Konsolidierung der Daten nicht berücksichtigt. Bzgl. Gebiete mit Wasserstress s. Erläuterung unter GRI 303-5.		
303-4	Wasserrückführung	S. 18 S. 58	Eine Aufschlüsselung nach Süßwasser und anderem Wasser wird in der Konsolidierung der Daten nicht berücksichtigt. Bzgl. Gebiete mit Wasserstress s. Erläuterung unter GRI 303-5.		
303-5	Wasserverbrauch	S. 18 S. 58	Die Informationen liegen nicht in einer angemessenen Qualität vor. Das Volumen der Wasserentnahme aus Gebieten mit Wasserstress kann derzeit noch nicht vollumfänglich bewertet werden. Die Wieland Gruppe arbeitet an einer globalen Erhebung dieser Information. Das Gebiet in unserem Werk in Vöhringen, bei dem die größte Wasserentnahme stattfindet, ist jedoch nicht von Wasserstress betroffen.		

GRI Standard		Verweis	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
<b>Kreislaufwirtschaft; Verantwortungsvoller Konsum &amp; Produktion</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 24			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 24		12, 15	7, 8, 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>					
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 26 S. 58			
<b>Energieeffizienz; CO<sub>2</sub>-Fußabdruck</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 20			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 20		7, 13	7, 8, 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>GRI 302: Energie 2016</b>					
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 21 S. 57			
302-3	Energieintensität	S. 57			
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 57			
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>					
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 21 S. 57			
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 21 S. 57			
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 21 S. 57			
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 23 S. 57			
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	S. 17 S. 58	Die Wieland Gruppe erhebt derzeit lediglich Daten zu Stickoxid- und Feinstaubemissionen.		
<b>Umweltverschmutzung &amp; Abfall</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 16			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16		12, 15	7, 8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>					
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 19			
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 18			
306-3	Angefallener Abfall	S. 18 S. 58			

GRI Standard		Verweis	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
<b>Mitarbeiterbelange</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 35			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 35		4, 8, 10	3, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 35			
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>					
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 35 S. 59	Definition Fluktuationsrate: Mitarbeiter die die Organisation freiwillig, durch Entlassung, Rentenantritt oder Tod die Organisation verlassen (Abgänge/Personalbestand am Anfang der Periode x 100)		
<b>GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016</b>					
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 36	Nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat über größere betriebliche Veränderungen rechtzeitig informiert werden. Eine Frist ist im Gesetz jedoch nicht genau festgelegt.		
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>					
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 38	Die Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie von Mitarbeitern kann systembedingt nicht vorgenommen werden. Eine manuelle Erhebung würde einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeuten. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Datenerhebung streben wir an, die Aufschlüsselung der Daten nach den geforderten Kategorien für die künftige Berichterstattung zu verfeinern.		
<b>Arbeitsicherheit &amp; Gesundheitsschutz</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 41			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 41		3, 8	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 41			
<b>GRI 403: Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>					
403-1	Managementsystem für Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	S. 41			
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 42			
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 43			
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	S. 42			
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	S. 43			
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 44			
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 42			
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 41			

GRI Standard		Verweis	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 42 S. 62	Jegliche Nicht-Wieland-Mitarbeiter (z. B. Fremdfirmen oder Leiharbeiter) werden statistisch aktuell nicht erfasst, da wir die benötigten Zahlen von den Arbeitgebern erfragen müssten und dieser Prozess sehr aufwändig ist.		
<b>Vielfalt</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 45			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 45		5, 10	6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>					
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 46 S. 60	a. Aus Vertraulichkeitsgründen werden keine personenbezogenen Angaben über den Aufsichtsrat gemacht.  b. Die Aufteilung nach Angestelltenkategorie kann systembedingt nicht vorgenommen werden. Eine manuelle Erhebung würde einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeuten. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Datenerhebung streben wir an, die Aufschlüsselung der Daten nach den geforderten Kategorien für die künftige Berichterstattung zu verfeinern.		
<b>Menschenrechte</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 39			
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 39		8, 17	1, 2, 3, 4, 5
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>					
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 40	s. Erläuterung zu GRI 409-1		
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>					
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 40	Momentan sind keine Informationen verfügbar, da diese Daten noch nicht erfasst werden. Wieland arbeitet an der Einführung eines Managementsystems für Menschenrechte, das einen Risikoanalyseprozess (Human Rights Impact Assessment) vorsieht. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Human Rights“. Für die Identifizierung menschenrechtlicher Risiken (wie Kinder, Zwangs- oder Pflichtarbeit) in der Lieferkette hat das Unternehmen im Berichtsjahr die Einführung zukünftiger Prozesse und Systeme vorbereitet. Basis für diese Prozesse und Systeme ist die Einführung eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung (Self Assessment Questionnaire, SAQ) und eines ESG-Lieferanten-Screenings über eine Lieferantenplattform. Weitere Informationen zu unseren Zielen im Bereich Lieferanten-Screening finden Sie im Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“.		
<b>GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016</b>					
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 40	Momentan sind keine Informationen verfügbar. Durch die Integration der Menschenrechtsthemen in andere Schulungen werden diese Daten momentan nicht erfasst. Wir arbeiten an der Ausweitung des Schulungsangebots für Menschenrechte und der Einführung eines Datenerfassungssystems, um die Daten zukünftig erheben zu können.		

GRI Standard		Verweis	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 48		4, 17	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 48			
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>Verantwortung in der Lieferkette</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 52		8, 12, 17	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 52			
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b>					
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 52	Die Informationen liegen nicht in einer angemessenen Qualität vor. Es muss zunächst eine länderübergreifende Definition für den geografischen Begriff „lokal“ festgelegt werden, um weitere Daten erfassen zu können. Der Fokus in der nächsten Berichtsperiode liegt auf der Einführung einer einheitlichen Definition dieses Begriffs und der Erfassung von entsprechenden Daten zu den Top-10-Lieferanten mit Fokus auf Metalleinkauf.		
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>					
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 52	Momentan sind keine Informationen verfügbar, da diese Daten noch nicht erfasst werden. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2020/21 soll ein Lieferantenportal eingeführt werden, mit dem wir für das Folgejahr entsprechende Kennzahlen ermitteln wollen. Weitere Informationen zu unseren Zielen im Bereich Lieferanten-Screening finden Sie im Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“.		
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>					
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	S. 52	Momentan sind keine Informationen verfügbar, da diese Daten noch nicht erfasst werden. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2020/21 führen wir ein Lieferantenportal ein, mit dem wir für das Folgejahr entsprechende Kennzahlen ermitteln wollen. Weitere Informationen zu unseren Zielen im Bereich Lieferanten-Screening finden Sie im Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“.		
<b>Produkthaftung</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 27		9	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28			
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		
<b>Umweltfreundliche Erweiterung des Produktportfolios</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>					
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 27		9, 12, 13	9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28			
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		s. Erläuterung zu GRI 103-3 bei „Umweltschutz“		

**Unternehmensethik, starke Kooperationen, Transparenz****GRI 103: Managementansatz 2016**

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 50		
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 50	16, 17	10
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 50		

**GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016**

205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 51	Die Informationen liegen nicht in einer angemessenen Qualität vor. Wieland ist ein international tätiges Unternehmen und die Systeme zur Erfassung der Daten weisen regionale Unterschiede auf. Die Harmonisierung der Datenerfassung ist noch nicht erfolgt.	
-------	---	-------	---	--

**Navigationshilfe**

Folgende Symbole weisen beim Lesen auf wichtige Informationen hin:

 Weitere Informationen im Bericht

 Weitere Informationen online

## 5.4 Impressum

**Herausgeber**

Wieland-Werke AG  
Graf-Arco-Straße 36  
89079 Ulm

wieland.com

**Kontakt**

Pia Theresa Dürrschnabel  
Wieland-Werke AG, Ulm  
Email: sustainability@wieland.com

**Redaktion und Beratung**

Wieland-Werke AG  
Stakeholder Reporting GmbH

**Konzept und Gestaltung**

Wieland-Werke AG  
Adrian Bauer

**Veröffentlichungstag**

10. August 2021



**wieland**

Wieland-Werke AG | Graf-Arco-Straße 36 | 89079 Ulm | Deutschland  
info@wieland.com | wieland.com