

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Langfristig denken. Verantwortungsvoll handeln.



GELEBTE NACHHALTIGKEIT BEI IPETRONIK

In diesem Teil möchten wir Ihnen einige Projekte vorstellen, die sehr gut aufzeigen, wie wir Nachhaltigkeit im Unternehmen leben. Dazu haben wir verschiedene Aktionen aus den unterschiedlichen Unternehmensbereichen zusammengetragen, um sie Ihnen hier kurz zu präsentieren.

Stadtradeln in Baden-Baden und Bergkirchen



Die Kollegen von den Standorten Baden-Baden und Bergkirchen haben sich am Stadtradeln fürs Klima beteiligt. Ziel ist es, in einem vorgegebenen Zeitraum das Auto stehen zu lassen und möglichst viele Kilometer mit dem Fahrrad zurückzulegen.

Über einen Zeitraum von insgesamt 6 Wochen wurden 4850 Kilometer zurückgelegt und dadurch ca. 790 kg/CO₂ Ausstoß eingespart.

Teilnahme an Firmenläufen und Spende von 1.000€ an die Tafel Baden-Baden



Bei der Teilnahme an verschiedenen Firmenläufen an den unterschiedlichen Standorten, wurde pro gelaufenen Kilometer ein Euro gespendet.

Zusätzliche Spendenerlöse konnten durch einen Kuchenverkauf am Firmensitz in Baden-Baden sowie weitere Aktionen gesammelt werden, sodass am Ende eine Summe von 1000€ erreicht werden konnte.

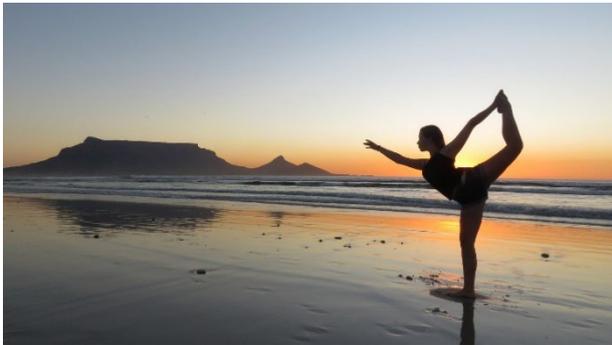
Am 05.09.2023 wurde die Spende an die Tafel in Baden-Baden übergeben. Dort arbeiten 120 ehrenamtliche Helfer und es werden 480 Kunden inklusive ihrer Familien versorgt.

Weiterführung des Management-Chat



Um die Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern weiter zu verbessern, wurde der sogenannte Management-Chat eingeführt. Die Mitarbeiter können hier im Chat Fragen stellen, die dann von der Geschäftsführung mündlich beantwortet werden. Der Management-Chat findet monatlich statt.

Angebot eines Gesundheitstages und einer digitalen Gesundheitswoche



Im Februar 2023 hat ein Gesundheitstag über alle Standorte und Niederlassungen hinweg stattgefunden. Das Angebot war in digitale Elemente und Angebote vor Ort unterteilt. Ferner findet im Oktober 2023 eine digitale Gesundheitswoche statt, mit dem Schwerpunkt Stressbewältigung, Ernährung und Bewegung. Die Mitarbeiter haben hier die Möglichkeit sich zu verschiedenen Themen zu informieren und sich individuell beraten zu lassen.

Azubis sammeln Lebensmittel für Dachauer Tafel



Unsere Azubis vom Standort Bergkirchen haben sich dieses Jahr dazu entschieden, die Tafel mit einer Spendenaktion zu Weihnachten zu unterstützen. Dazu wurden am Standort Bergkirchen Geld- und Lebensmittelspenden gesammelt. Mit diesem Geld gingen die Azubis einkaufen und übergaben die Lebensmittel-Spenden im Anschluss an die Tafel.

Einführung von „JobRad“



Zum 16.03. wurde das „JobRad“ bei IPETRONIK eingeführt. Jobrad ist einer der führenden Anbieter für Fahrrad-Leasing und bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr persönliches Wunsch-Rad zu leasen. Genutzt werden kann dies, wann immer man will: zur Arbeit, im Alltag, in den Ferien oder beim Sport.

Einsatz bei der Lebenshilfe



Unsere Auszubildenden haben eine Woche bei der Lebenshilfe in der Ganztagsbetreuung ausgeholfen. Sie unternahmen dabei verschiedenste Aktivitäten mit den betreuten Personen und unterstützten diese bei der Bewältigung ihres Alltags.

Lebensmittelspende für die Tafel Baden-Baden



Auch unsere Auszubildenden vom Firmensitz in Baden-Baden haben zu Weihnachten eine Aktion zur Lebensmittelspende für die Tafel in Baden-Baden organisiert. Mit den gesammelten Spenden wurden Lebensmittel eingekauft und diese wurden an die Tafel überreicht.

Nachhaltigkeit steht im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie und ist für uns mehr als nur ein Schlagwort – sie ist eine Verpflichtung.

Die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele liegt bei der Geschäftsführung. Sie wird dabei von einem engagierten Nachhaltigkeitsbeauftragten und einem interdisziplinären Team unterstützt, das die relevanten Themen strategisch steuert und koordiniert. Dieses Team spielt eine entscheidende Rolle bei der Festlegung der Handlungsfelder und Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie und sorgt dafür, dass diese erfolgreich umgesetzt werden.

Durch unser integriertes Managementsystem (IMS), das auf den Normen DIN EN ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement), DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) und TISAX (Daten- und Prototypenschutz) basiert, stellen wir die Einhaltung der erforderlichen Prozesse und Richtlinien sicher. Regelmäßige Audits, sowohl intern als auch extern, garantieren, dass unsere Standards kontinuierlich überwacht und optimiert werden.

Um die Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Unternehmensbereichen zu gewährleisten, sind unsere Nachhaltigkeitsziele fest in den Abteilungen und Prozessen integriert. Jährliche Zielvereinbarungen und

eine umfassende Auswertung relevanter Daten ermöglichen es uns, den Fortschritt unserer Maßnahmen zu messen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Die Ergebnisse unserer Nachhaltigkeitsbemühungen werden transparent veröffentlicht, um eine offene Kommunikation innerhalb des Unternehmens und mit unseren Stakeholdern zu fördern

Mit diesem Bericht möchten wir unseren kontinuierlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung dokumentieren und sowohl die erzielten Fortschritte als auch die zukünftigen Herausforderungen aufzeigen.

INHALT

GELEBTE NACHHALTIGKEIT BEI IPETRONIK	2
INHALT	7
HANDLUNGSFELDER VON IPETRONIK	8
„WESENTLICHKEIT“ DER IPETRONIK	10
WESENTLICHE THEMEN DER IPETRONIK	13
SCHUTZ DER UMWELT	13
FAIRE ARBEIT	14
SOZIALE GERECHTIGKEIT	15
EHRliche WIRTSCHAFT	16
ZIELGRÖßEN UND ZEITHORIZONT DER ESG-KENNZAHLEN	17
HANDLUNGSFELDER IM GESCHÄFTSJAHR 2024	19
UMWELTBELANGE SCHUTZ DER UMWELT	19
FAIRE ARBEIT UND ZUKUNFTSSICHERUNG	22
SOZIALE GERECHTIGKEIT	25
MENSCHENRECHTE	27
EHRliche WIRTSCHAFT	30
KENNZAHLENÜBERSICHT	32

Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und anderer Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

HANDLUNGSFELDER VON IPETRONIK

Im Jahr 2020 veröffentlichte IPETRONIK erstmals einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser orientierte sich an den 20 Leitlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie den Vorgaben des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. Nun verfolgt das Unternehmen das Ziel, den eigenen Bericht mit dem des Mutterkonzerns, der INDUS Holding AG, zu harmonisieren, um eine konsistente und abgestimmte Berichterstattung sicherzustellen.

Mit dem Wechsel vom Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zum United Nations Global Compact (UNGC) unternimmt IPETRONIK einen bedeutenden Schritt hin zur globalen Positionierung. Die internationale Anerkennung des UNGC stärkt die Ausrichtung des Unternehmens als international agierender Partner und ermöglicht eine reibungslose Integration der vielfältigen Anforderungen seiner weltweiten Kundschaft

Diese Umstellung unterstützt nicht nur eine klare Kommunikation der Nachhaltigkeitsziele, sondern verbessert auch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse innerhalb des Konzerns. Durch die Harmonisierung der Berichte wird sichergestellt, dass IPETRONIK zur Erreichung der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie des Mutterkonzerns beiträgt. Zudem stärkt diese abgestimmte Vorgehensweise das Vertrauen der Stakeholder und erhöht die Transparenz gegenüber externen Anspruchsgruppen.

Die 20 Leitlinien des ursprünglichen Nachhaltigkeitsberichts wurden um die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UN GC) erweitert. Diese Prinzipien wurden in fünf übergeordnete Grundsätze zusammengefasst und auf fünf zentrale Handlungsfelder übertragen. Die formulierten Grundsätze lauten:

- a) Kontinuierlicher und vorsorglicher Einsatz zum Schutz der Umwelt
- b) Faire Arbeitsbedingungen geprägt von gegenseitigem Respekt
- c) Wahrnehmung sozialer Verantwortung im eigenen Einflussbereich
- d) Schutz und Achtung der Menschenrechte im eigenen Einflussbereich
- e) Einsatz für eine ehrliche und rechtmäßige Wirtschaftspraxis

Die für IPETRONIK abgeleiteten Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie richten sich konsequent nach den festgelegten Grundsätzen:

- (i) Schutz der Umwelt
- (ii) Faire Arbeit
- (iii) Soziale Gerechtigkeit
- (iv) Menschenrechte
- (v) Ehrliche Wirtschaft

Der konzeptionelle Zusammenhang zwischen den Prinzipien des UN Global Compact, den daraus abgeleiteten Grundsätzen von IPETRONIK und den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie wird in der folgenden Tabelle anschaulich dargestellt:

Zusammenhang zwischen IPETRONIK-Grundsätzen und den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie

Selbstverständnis von IPETRONIK und Verankerung im Kodex	UN GC	Handlungsfelder
(i) Kontinuierlicher und vorsorglicher Einsatz zum Schutz der Umwelt	7-9	Schutz der Umwelt
(ii) Faire Arbeitsbedingungen geprägt von gegenseitigem Respekt	3-6	Faire Arbeit
(iii) Wahrnehmung sozialer Verantwortung im eigenen Einflussbereich	3, 6-8	Soziale Gerechtigkeit
(iv) Schutz und Achtung der Menschenrechte im eigenen Einflussbereich	1+2	Menschenrechte
(v) Einsatz für eine ehrliche und rechtmäßige Wirtschaftspraxis	10	Ehrliche Wirtschaft

„WESENTLICHKEIT“ DER IPETRONIK

Weltweit ist ein tiefgreifender Wandel in der Automobilbranche zu beobachten, der nicht nur die OEMs und Tier-1-Unternehmen betrifft, sondern sämtliche Akteure, die an der Automobilentwicklung beteiligt sind. Ein zentraler Treiber dieses Wandels ist der Megatrend der Neo-Ökologie. Dazu gehört unter anderem die Reduzierung von Emissionen und Energieverbrauch sowie das Etablieren neuer ökologischer Werte. Diese Entwicklungen führen zu wesentlichen Veränderungen in der Wirtschaft, die sich in aktuellen und zukünftigen Gesetzesänderungen widerspiegeln. Themen wie Abgase und Emissionen, Entwicklungstrends, die Elektrifizierung von Haupt- und Nebenaggregaten sowie Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, um Energie und Emissionen zu reduzieren, stehen dabei im Fokus.

IPETRONIK ist ein weltweit agierendes Unternehmen, das sich auf mobile Messtechnik, DAQ-Software, Ingenieurdienstleistungen und Prüfstandstechnik für die Automobilindustrie spezialisiert hat. Unser bewährtes und vielseitiges Portfolio, bestehend aus hochpräzisen Messmodulen, Datenloggern und Sensoren, ist speziell für den Einsatz unter extremen Umgebungsbedingungen entwickelt und wird global eingesetzt. Darüber hinaus verfügen wir über umfassende Expertise in den Bereichen Fahrzeug- und Prüfstandserprobung, Klima-Akustik, Antriebstechnik (Powertrain) sowie Thermomanagement. Besonders auf dem Gebiet des Prüfstandbaus, einschließlich der System- und Komponentenevaluierung sowie Simulation, können wir auf langjährige Erfahrung zurückgreifen. Dank unserer strategisch eng verzahnten Fachbereiche sind wir in der Lage, komplexe Forschungs-, Entwicklungs- und Testanforderungen in einer Vielzahl von Automobilanwendungen effizient zu erfüllen. Dieses Konzept der integrierten Fachbereiche, kombiniert mit unserem umfassenden Knowhow, sorgt für eine starke Nachfrage nach unseren Lösungen.

Als kompetenter Entwicklungspartner der OEMs können und werden wir einen Beitrag leisten, um das Thema Nachhaltigkeit verantwortungsbewusst umzusetzen und vorzuleben. Technische Entwicklungen, Gesetzesänderungen und Verbraucherverhalten werden permanent beobachtet und bewertet, damit Wissen aufgebaut werden kann. Dies beschleunigt die Optimierung von Prozessen und fördert die Etablierung neuer, notwendiger Messtechnik.



IPETRONIK steht in regelmäßigem Austausch mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen und nutzt dabei verschiedene Kommunikationsformen und -kanäle. Diese reichen vom direkten Dialog über regelmäßige Berichterstattung bis hin zu Medien und Messen. Durch diesen kontinuierlichen Austausch fördert das Unternehmen ein gegenseitiges Verständnis und schafft die Grundlage für ein vertrauensvolles Verhältnis, das auf eine langfristige Zusammenarbeit abzielt.

Zu den wesentlichen Stakeholdern zählen der Mutterkonzern, die INDUS Holding AG, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Distributoren, die Region um den Stammsitz in Baden-Baden sowie die Organisationen, die im Rahmen sozialer Projekte unterstützt werden. Auch die Gesellschaft als Ganzes wird als wichtiger Stakeholder betrachtet.

Aus dieser Zusammenarbeit und dem tieferen Verständnis für die jeweiligen Interessen entstehen oftmals neue Ideen, Inspirationen und Innovationen, die das Unternehmen weiter voranbringen.

Nachfolgend eine Beschreibung der Anspruchsgruppen:

INDUS Holding AG:

Die INDUS Holding AG ist eine Finanzholding, die die IPETRONIK GmbH & Co. KG durch gezielte Impulse unterstützt. Als Beteiligungsunternehmen der INDUS Holding AG können Erträge zu einem hohen Anteil für die eigene Entwicklung genutzt werden.

Mitarbeiter:

Die Mitarbeiter der IPETRONIK GmbH & Co. KG bilden mit ihrem Know-how und ihrem Einsatz das Fundament des nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs. IPETRONIK ist ein attraktiver Arbeitgeber, der u.a. die Personalentwicklung gezielt fördert.

Kunden:

Um unsere langfristigen und treuen Kundenbeziehungen aufrechterhalten zu können, garantieren wir stets qualitativ hochwertige Produkte und Services sowie Leistungen zu guten Konditionen. So stellen wir sicher, dass unsere Kunden unsere Produkte bevorzugt nutzen.

Region Baden-Baden:

In der Region unseres Headquarters stellen wir attraktive Arbeitsplätze bereit und leisten mit unserem Wachstum einen Beitrag zur lokalen Entwicklung.

Organisationen im sozialen Umfeld:

Es ist uns wichtig, auch im direkten sozialen Umfeld in der Region Baden-Baden einen Beitrag zu leisten. Beispielsweise bieten wir der Lebenshilfe ein Forum, um mit unseren Mitarbeitern in Kontakt zu treten und über ihre Projekte zu berichten.

Gesellschaft:

Im Rahmen von Praktika, Praxissemestern, Abschlussarbeiten, einer Werkstudententätigkeit und dem Angebot Dualer Studiengänge (in Kooperation mit der DHBW in Karlsruhe) bieten wir Lernenden die Möglichkeit, wertvolle Berufserfahrung zu sammeln. Im Bereich Amateursport unterstützen wir regionale Vereine durch Maßnahmen wie Trikot-Sponsoring.

Distributoren, Lieferanten und weitere Geschäftspartner:

Als zahlungsfähiger und zuverlässiger Partner von Distributoren, Zulieferern und weiteren Geschäftspartnern tragen wir zum langfristigen Erfolg unserer Geschäftspartner bei.

WESENTLICHE THEMEN DER IPETRONIK

Durch die Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen legt IPETRONIK die Grundlage für die Nachhaltigkeitsaktivitäten der gesamten Unternehmensgruppe sowie für die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie.

Regelmäßig durchgeführte Materialitätsanalysen unterstützen dabei, die für das Unternehmen relevantesten Nachhaltigkeitsthemen zu erkennen und zu priorisieren. Die Ergebnisse der aktuellen Analyse, die sich auf die fünf Handlungsfelder bezieht und sowohl die Perspektiven interner als auch externer Stakeholder berücksichtigt, sind im Folgenden kompakt dargestellt.

Handlungsfeld	Bezeichnung
Schutz der Umwelt	Erhöhung der Energieeffizienz
	Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette
	Erneuerbare Energie (Nutzung und Technologie-Entwicklung)
	Verantwortungsvoller Umgang und Vermeidung von Abfall
	Kreislaufwirtschaft
Faire Arbeit	Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden
	Aus- und Weiterbildung
	Faire Entlohnung und Vertragsverhältnisse
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Soziale Gerechtigkeit	Gesellschaftliches Engagement regional und überregional
	Gute Nachbarschaft
Menschenrechte	Schutz der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette
	Diversität und Chancengleichheit
Bekämpfung von Korruption und Bestechung / Ehrliche Wirtschaft	Compliance-Management
	Transparente Kommunikation

Aufgrund der doch großen Unterschiede der IPETRONIK-Geschäftsbereiche entwickeln wir gezielt Projekte und Maßnahmen, die auf die Werttreiber von ESG-Initiativen einzahlen. Um den stetig wechselnden Anforderungen des globalen Marktes gerecht zu werden, legt IPETRONIK nur für solche ESG-Aspekte quantitative Zielvorgaben in Form von Kennzahlen (KPI – Key Performance Indicator) fest, die im Rahmen der Materialitätsanalyse als relevant und wesentlich für IPETRONIK identifiziert wurden. Weitere Kennzahlen werden zwar erhoben, dienen jedoch vorrangig der Nachverfolgung zur Identifizierung weiterer Verbesserungsmöglichkeiten und sind ohne konkrete, quantifizierte Ziele (PI – Performance Indicator) ausgestattet.

Im Hinblick auf die kommenden Jahre sind durch stetig steigende Anforderungen der Kunden und Gesellschaft Anpassungen zu erwarten. IPETRONIK setzt daher für ESG-Kennzahlen in der Regel Intensitätsziele pro Million Euro Bruttowertschöpfung (BWS) oder bezogen auf die Größe der Belegschaft je Vollzeitäquivalent (FTE – Full-Time Equivalent). Das Geschäftsjahr 2018 dient als Basisjahr für die Definition der Zielvorgaben. Die Ergebnisse der Materialitätsanalyse werden im Folgenden für die einzelnen Handlungsfelder kurz zusammengefasst.

Schutz der Umwelt

Innerhalb dieses Handlungsfeldes können grundsätzlich fünf wesentliche Themen voneinander abgegrenzt werden: Erhöhung der Energieeffizienz, Reduzierung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, erneuerbare Energien (Nutzung und Technologie-Entwicklung), verantwortungsvoller Umgang und Vermeidung von Abfall sowie Kreislaufwirtschaft.

Ein besonderer Fokus von IPETRONIK liegt auf der Minimierung der direkten Treibhausgasemissionen (THG-E) in den Scopes 1 und 2. Grundsätzlich stehen der IPETRONIK-Gruppe zwei zentrale Hebel zur Verfügung, um diese Emissionen zu reduzieren: Zum einen die Nutzung emissionsarmer Energiequellen und zum anderen die Steigerung der Energieeffizienz, die auch aus wirtschaftlicher Sicht von großer Bedeutung ist. Im Hinblick auf erneuerbare Energien ist es wichtig, die bezogenen Mengen zu erhöhen. Darüber hinaus kann IPETRONIK durch die Entwicklung innovativer Technologien im Bereich der erneuerbaren Energien weitere Beiträge zur Reduktion der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungsketten leisten.

IPETRONIK erfasst die Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3, legt jedoch den Schwerpunkt auf die Reduktion der Emissionen in den Scopes 1 und 2 und strebt eine Verringerung des Energieverbrauchs an. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass auch die Emissionen in Scope 3 zunehmend an Bedeutung gewinnen. Daher ist IPETRONIK bemüht, sich bei der Berechnung der indirekten Emissionen weiterzuentwickeln.

Die im Geschäftsbetrieb der IPETRONIK-Gruppe anfallenden Abfälle sind zu über 90 % recyclebar und somit größtenteils ungefährlich. Alle Abfälle werden gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben ordnungsgemäß entsorgt. Dennoch verfolgt IPETRONIK das Ziel, die Recyclingquote aller Abfälle so hoch wie möglich zu halten, das Abfallaufkommen im Verhältnis zur Bruttowertschöpfung der Gruppe zu minimieren und sparsam mit den lokalen Wasservorkommen umzugehen.

Faire Arbeit

Folgende wesentliche Themen wurden identifiziert: Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden, Aus- und Weiterbildung, faire Entlohnung und Vertrags Verhältnisse sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dieses Handlungsfeld hat in Bezug auf die Werttreiber Effizienzsteigerungen und unternehmerische Weitsicht eine besondere Bedeutung. IPETRONIK legt großen Wert auf gegenseitigen Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit. Diese Werte sind fester Bestandteil des IPETRONIK-Verhaltenskodex, der alle Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie umfasst.

Die Vermeidung sämtlicher Arbeitsunfälle, insbesondere solcher mit tödlichem Ausgang, hat für IPETRONIK höchste Priorität. Ein entscheidender Aspekt für gut funktionierende Wirtschaftsaktivitäten und ein harmonisches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden ist die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit aller Beteiligten. Dies umfasst nicht nur die körperliche Unversehrtheit, sondern auch die psychische Gesundheit und die Resilienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. IPETRONIK ist sich der Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit bewusst und verfolgt daher dieses wesentliche Thema mit entsprechenden Maßnahmen und Zielen.

Ein integraler Bestandteil der Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Bereitstellung und Nutzung persönlicher Schutzausrüstung (PSA), um die körperliche Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Darüber hinaus sorgt IPETRONIK für die Sicherheit von Maschinen und Arbeitsgeräten durch regelmäßige Wartung und Sicherheitsprüfungen.

Notfallvorsorge, Störfall- und Unfallmanagement spielen ebenfalls eine zentrale Rolle. Dies umfasst die Erstellung von Notfallplänen sowie die Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um im Falle eines Vorfalles schnell und effektiv reagieren zu können.

Auch die Arbeitsplatz-Ergonomie wird berücksichtigt, um physische Belastungen zu minimieren und langfristige gesundheitliche Schäden zu vermeiden. Zudem wird der sichere Umgang mit chemischen und/oder biologischen Stoffen streng überwacht, um jegliche gesundheitlichen Risiken auszuschließen.

Brandschutzmaßnahmen, einschließlich regelmäßiger Inspektionen und Schulungen, sind ebenfalls fest in den Arbeitsschutzrichtlinien verankert, um die Sicherheit am Arbeitsplatz weiter zu erhöhen.

Um dem bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, möchte IPETRONIK den Nachwuchs durch die Ausbildung neuer Arbeitskräfte fördern. Gleichzeitig werden die Mitarbeitenden durch gezielte

Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, um deren Fachwissen auf dem neuesten Stand der Technik zu halten und neben der Wertschätzung ihrer Arbeitskraft auch die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. IPETRONIK betrachtet es als wesentlich, erbrachte Leistungen durch faire Entlohnung und gerechte Vertragsverhältnisse wertzuschätzen. Zudem möchte das Unternehmen die Resilienz der Mitarbeitenden durch Arbeitsbedingungen fördern, die mit Familie und Privatleben vereinbar sind, und ein respektvolles Verhältnis zu allen Menschen schaffen.

Soziale Gerechtigkeit

Die wesentlichen Themen in diesem Handlungsfeld sind für uns: gesellschaftliches Engagement regional und überregional sowie gute Nachbarschaft.

Als ein Unternehmen mit starker lokaler Verankerung ist IPETRONIK nicht nur ein bedeutender Wirtschaftsfaktor, sondern auch ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Struktur in den Gemeinden, in denen es tätig ist. Die positive Wahrnehmung des Unternehmens in der unmittelbaren Umgebung spielt daher eine entscheidende Rolle. Sie trägt nicht nur zur Stärkung des Unternehmensimages bei, sondern fördert auch die Gewinnung und langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit den Werten und der sozialen Verantwortung des Unternehmens identifizieren.

Ein Schwerpunkt liegt darauf, potenzielle Beeinträchtigungen des Umfelds, die durch Produktionsprozesse entstehen könnten, so gering wie möglich zu halten. Dies umfasst die Minimierung von Lärmemissionen, Umweltverschmutzung und anderen möglichen negativen Auswirkungen auf die Nachbarschaft. Durch proaktive Maßnahmen strebt IPETRONIK an, berechnete Beschwerden aus der Umgebung zu verhindern und ein harmonisches Verhältnis zu den Anwohnern und anderen Interessengruppen aufrechtzuerhalten.

Darüber hinaus engagiert sich IPETRONIK in verschiedenen sozialen Projekten und unterstützt lokale sowie überregionale Einrichtungen finanziell. Besonders hervorzuheben ist die Zusammenarbeit mit Organisationen wie der Tafel, die durch gezielte Kooperationen gefördert werden. Solche Initiativen unterstreichen das Bestreben des Unternehmens, einen nachhaltigen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und benachteiligten Gruppen zu helfen.

Da viele Mitarbeitende von IPETRONIK in der Nähe der Unternehmensstandorte leben, ist dem Unternehmen ein gutes nachbarschaftliches Verhältnis zu den angrenzenden Gemeinden besonders wichtig. Dieses enge Verhältnis trägt nicht nur zum Wohlstand der Region bei, sondern fördert auch den Zusammenhalt zwischen Unternehmen und Gemeinschaft. Durch regelmäßigen Austausch und Engagement vor Ort stärkt IPETRONIK das Vertrauen der Bevölkerung und sorgt dafür, dass es als verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrgenommen wird, das sich nicht nur auf wirtschaftlichen Erfolg konzentriert, sondern auch soziale und ökologische Verantwortung übernimmt.

Menschenrechte

Schutz der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette sowie Diversität und Chancengleichheit sind aus Sicht der IPETRONIK die relevantesten Themen innerhalb dieses Handlungsfelds.

Die Achtung der Menschenrechte ist für IPETRONIK ein zentraler Aspekt des Verhaltenskodex. Darüber hinaus hat das Unternehmen mit der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte den Verhaltenskodex hinsichtlich Menschenrechte und guter Arbeitsbedingungen ergänzt und präzisiert.

Dabei werden nicht nur grundlegende Menschenrechte gewahrt, sondern auch spezifische Aspekte wie der Schutz vor Kinderarbeit, die Sicherstellung fairer Löhne und Sozialleistungen sowie die Einhaltung angemessener Arbeitszeiten. Themen wie moderne Sklaverei – einschließlich Zwangsarbeit, Dienstbarkeit und Menschenhandel – werden strikt abgelehnt, ebenso wie jede Form unethischer Rekrutierung.

IPETRONIK legt darüber hinaus besonderen Wert auf die Förderung von Frauenrechten, Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Der Schutz der Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern wird ebenso berücksichtigt wie der verantwortungsvolle Umgang mit Land-, Wald- und Wasserrechten.

Zwangsräumungen werden klar abgelehnt, und der Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte erfolgt nur unter strikter Beachtung der Menschenrechte.

Die Achtung der Menschenrechte wird nicht als „Werttreiber“, sondern als grundlegende Anforderung an die eigene Wirtschaftstätigkeit und als Selbstverständlichkeit betrachtet. Die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Unternehmen sowie in der Lieferkette obliegt den einzelnen Beteiligungen. Die Gesamtverantwortung für die Wahrung der Menschenrechte bei IPETRONIK liegt jedoch beim Vorstand.

Ehrliche Wirtschaft

Compliance-Management und transparente Kommunikation wurden hier als wesentliche Themen identifiziert.

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und regulatorischen Vorgaben bildet das Fundament sämtlicher wirtschaftlicher Aktivitäten von IPETRONIK. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Vermeidung von Fehlverhalten, das zu Bußgeldern oder nicht-monetären Strafen führen könnte.

Im Zuge der zunehmenden Internationalisierung erschließt IPETRONIK neue globale Märkte, die häufig unterschiedlichen regulatorischen Rahmenbedingungen unterliegen. Dies erfordert eine ständige Überwachung von Gesetzgebungsverfahren sowie Aktualisierungen der Vorschriften, um deren vollständige Einhaltung sicherzustellen. Besondere Schwerpunkte liegen dabei auf der Korruptions- und Geldwäschebekämpfung, dem Schutz von Daten und der Datensicherheit sowie der Wahrung finanzieller Verantwortung durch genaue Aufzeichnungen

Darüber hinaus achtet das Unternehmen auf eine transparente Offenlegung von Informationen, um das Vertrauen von Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit zu stärken. IPETRONIK verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb und hält sich strikt an kartellrechtliche Vorschriften. Potenzielle Interessenkonflikte werden frühzeitig erkannt und gemeldet, um unethisches Verhalten zu verhindern.

Der Schutz geistigen Eigentums und die Vermeidung von Plagiaten stehen ebenfalls im Fokus der Unternehmensrichtlinien. Auch Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen werden streng beachtet, um den internationalen Handel rechtssicher zu gestalten.

Durch den intensiven Austausch innerhalb der Unternehmensgruppe und die Unterstützung lokaler Experten werden Wissenslücken gezielt geschlossen, um unbewusstes Fehlverhalten zu vermeiden. IPETRONIK legt großen Wert darauf, sowohl die erfolgreiche Einhaltung der Vorschriften als auch etwaige Verstöße offen und transparent zu kommunizieren, um als integriertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrgenommen zu werden.

ZIELGRÖßEN UND ZEITHORIZONT DER ESG-KENNZAHLEN

IPETRONIK unterscheidet hinsichtlich des Zeithorizonts zwischen kurzfristigen Zielen mit dem Zieljahr 2025, mittelfristigen Zielen (2030) und langfristigen Zielen (2045). Das langfristige Ziel wurde aufgrund der Verschärfung des deutschen Klimaschutzgesetzes angepasst und sieht nun die Klimaneutralität im Jahr 2045 für die gesamte IPETRONIK vor. Die Performance-Indikatoren (PI) werden durch IPETRONIK beobachtet, sind jedoch aktuell nicht mit einem konkreten Ziel belegt. Angaben, die sich auf Beschäftigtenzahlen beziehen, werden stets in Vollzeitäquivalenten (full-time equivalents - FTE) bezogen auf den letzten Tag des Geschäftsjahres getätigt und beinhalten auch Fremdpersonalkräfte. Die Reduktionsziele der THG-E beziehen sich stets auf die THG gemäß der „market-based“ Berechnung, da so die Aufwände der IPETRONIK zum Beispiel in Form des Einkaufs von „Öko-Strom“ entsprechend abgebildet werden. Zusätzlich sind die Reduktionsziele „Netto-Ziele“. Der Kauf von CO₂-Zertifikaten ist dabei stets als mögliche Zusatzmaßnahme zu sehen und ersetzt nicht die Nachhaltigkeitsinitiativen in der Gruppe. In der Kennzahlentabelle, welche im Nachhaltigkeitsbericht zu finden ist, sind die durch Emissionszertifikate ausgeglichenen THG-E gesondert ausgewiesen. Für die Reduktionsziele wird das Geschäftsjahr 2018 als Basisjahr verwendet. Grundlage der Emissionsreduktionsziele ist das ehemalige Sektorziel des Sektors „Industrie“ des deutschen Klimaschutzgesetzes, das allerdings mit der Novelle des Bundesklimaschutzgesetzes im Juni 2023 und der Streichung der Sektorziele hinfällig wurde.

Die nachfolgende Tabelle listet die KPI inklusive der kurz-, mittel- und langfristigen Ziele auf:

Nachhaltigkeitsziele der IPETRONIK GmbH & Co KG

Handlungsfeld	Bezeichnung	Einheit	2018 (Basisjahr)	Zieljahr		
				2025	2030	2045
Schutz der Umwelt	THG-E (Scope 1+2)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	39,9	25,94 (-35%)	19,95 (-50%)	0 (-100%)
	Emission Fuhrpark	t CO ₂ /Mio. EUR BWS	8,87	fortlaufend reduzieren		
	Abfallintensität	t/Mio. EUR BWS	1,06	fortlaufend reduzieren		
	Gesamtwasserintensität	m ³ /Mio. EUR BWS	51,22	fortlaufend reduzieren		
Faire Arbeit	Arbeitsunfälle	Anzahl/100 FTE	9	fortlaufend <3		
	Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	fortlaufend 0		
Soziale Gerechtigkeit	Berechtigte lokale Beschwerden	Anzahl	0	fortlaufend 0		
Menschenrechte	Beschäftigte mit Verhaltenskodex	% der FTE	100	fortlaufend 100		
Ehrliche Wirtschaft	Geldwert monetär signifikanter Bußgelder	TEUR	0	fortlaufend 0		
	Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen	Anzahl	0	fortlaufend 0		
	Zahlungen an politische Parteien	% der BWS	0	fortlaufend 0		

Zur Berechnung des Anteils des Umsatzes und des Investitionsanteils, der dem Emissionspfad des IPETRONIK-Ziels folgt, ist die jährliche Bestimmung des Zielerreichungsgrads hinsichtlich des Emissionsreduktionsziels von IPETRONIK erforderlich. Das Ziel von IPETRONIK gilt auf Jahresbasis als erreicht, wenn entweder (a) eine Emissionsintensität festgestellt wird, die niedriger ist als der lineare

Emissionsreduktionspfad gemäß dem IPETRONIK-Ziel für 2025, oder (b) die Emissionsintensität im Geschäftsjahr bezogen auf das Basisjahr 2018 um mindestens 3 % pro Geschäftsjahr reduziert werden konnte.

HANDLUNGSFELDER IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Im Folgenden werden alle Handlungsfelder, (i)-(v), aufgeführt und jeweils Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2024, mit einer Übersicht über Kennzahlen, erläutert.

Umweltbelange | Schutz der Umwelt

Ziele

IPETRONIK verfolgt eine umfassende Umweltstrategie mit dem Ziel, die Auswirkungen auf die Umwelt deutlich zu reduzieren. Unsere Hauptziele konzentrieren sich auf drei wesentliche KPIs: die Reduktion der Treibhausgasemissionen (THG), die Reduktion der Abfallintensität und die Reduktion der Wasserintensität. Bis 2025 wollen wir unsere Emissionsintensität im Vergleich zum Basisjahr 2018 um 35 Prozent senken. Dieses Zwischenziel ist Teil eines langfristigen Plans, bis 2045 vollständig klimaneutral zu werden. Parallel dazu wollen wir die Abfallmengen in der Produktion systematisch reduzieren und den Wasserverbrauch in unseren Standorten minimieren. Diese Maßnahmen stehen im Einklang mit unserer Verpflichtung, nicht nur gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern einen aktiven Beitrag zum globalen Umweltschutz zu leisten. Durch die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung unserer KPIs stellen wir sicher, dass unsere Maßnahmen in der Praxis greifen und wir uns konsequent in Richtung unserer Nachhaltigkeitsziele bewegen.

Ein weiterer zentraler Aspekt unserer Ziele ist die Verbesserung der Ressourceneffizienz in unseren Produktionsprozessen. Nachhaltigkeit ist nicht nur ein ökologisches Ziel, sondern auch ein ökonomischer Werttreiber, der es uns ermöglicht, durch innovative und effiziente Prozesse Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Unser Ziel ist es, in allen Bereichen eine nachhaltige Entwicklung zu fördern, die sowohl ökologische als auch ökonomische Vorteile bietet. Insbesondere die Optimierung unserer Produktionsprozesse und die Einführung effizienter Technologien sollen dazu beitragen, den Ressourceneinsatz weiter zu reduzieren. Dazu gehört auch eine umfassende Analyse der Wertschöpfungskette, um sicherzustellen, dass alle Materialien und Prozesse nachhaltig sind.

Maßnahmen

Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, haben wir bei IPETRONIK ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur ganzheitlichen Optimierung unserer Umweltbilanz geschnürt. Ein wichtiger Bereich ist unser modularer Produktansatz, der nicht nur die Flexibilität unserer Produkte erhöht, sondern auch einen wesentlichen Beitrag zur Abfallvermeidung leistet. Durch den modularen Aufbau können einzelne Komponenten in mehreren unserer Produkte eingesetzt werden. Dieser Ansatz verlängert die Lebensdauer unserer Produkte erheblich und reduziert gleichzeitig den Rohstoffbedarf und die anfallende Abfallmenge. Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, Komponenten oder ganze Produkte am Ende des Produktlebenszyklus an uns zurückzugeben, damit wir diese umweltgerecht recyceln oder wiederverwenden können. Dieser Rücknahmeprozess ist ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für die Kreislaufwirtschaft.

Darüber hinaus haben wir ein fortschrittliches System zur Überwachung von Bauteilausfällen implementiert, das Ausfallmuster frühzeitig erkennt und so gezielte Verbesserungen an besonders anfälligen Bauteilen ermöglicht. Dies trägt nicht nur zur Produktqualität bei, sondern verhindert auch die unnötige Massenproduktion fehlerhafter Teile, was wiederum zu weniger Abfall und Ressourcenverbrauch führt. Dank dieser innovativen Technologien konnten deutliche Fortschritte erzielt werden: So konnte der Energiebedarf eines Datenloggers für eine bestimmte Rechenoperation in den letzten 16 Jahren um den

Faktor 15 reduziert werden, bei unseren Messmodulen sogar um den Faktor 28. Diese Optimierungen haben nicht nur unsere Energiebilanz verbessert, sondern auch den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte deutlich verringert.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Maßnahmen ist die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien. Seit 2021 beziehen wir an allen Standorten ausschließlich Ökostrom, was zu einer deutlichen Reduktion unserer CO₂-Emissionen geführt hat. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich an der Umstellung unseres Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge, um die CO₂-Intensität weiter zu senken. Dies geschieht parallel zu unseren Bemühungen, den internen Stromverbrauch durch intelligente Zählersysteme und optimierte Betriebszeiten zu senken. Unsere Photovoltaikanlage konnte im Jahr 2020 bereits 140.988 kWh Strom erzeugen und wir planen, diese Kapazität in den kommenden Jahren weiter auszubauen, um einen noch größeren Anteil unseres Energiebedarfs aus eigenen erneuerbaren Quellen zu decken.

Auch bei der Abfallintensität haben wir deutliche Fortschritte erzielt. Im Rahmen unserer Initiative „Sustainable Packaging“ haben wir den Recyclinganteil der von uns verwendeten Verpackungsmaterialien auf nahezu 99 % gesteigert. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen, um auf Kunststoffe in unseren Verpackungen gänzlich zu verzichten und alternative Materialien einzusetzen. Diese Maßnahmen zur Verpackungsoptimierung gehen Hand in Hand mit unseren Anstrengungen zur Ressourcenschonung in der Produktion. Durch den verstärkten Einsatz lokaler Lieferanten und Partner minimieren wir nicht nur unsere Transportwege, sondern unterstützen auch lokale Unternehmen und stärken die Innovationskraft innerhalb der EU. Dies führt zu einer verbesserten CO₂-Bilanz in unserer gesamten Lieferkette und reduziert den ökologischen Fußabdruck unserer Produktionsprozesse.

Darüber hinaus setzen wir auf moderne Kommunikationstechnologien, um unnötige Geschäftsreisen zu vermeiden. Durch die Nutzung von Plattformen wie Microsoft Teams und Zoom konnten wir unsere Flugmeilen bereits deutlich reduzieren und planen, diese Entwicklung fortzusetzen. Unsere Firmenflotte ist bereits seit 2019 klimaneutral, indem wir die durch den Betrieb entstehenden Emissionen durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten kompensieren. Wir unterstützen Projekte wie das Trinkwasserbrunnenprojekt Gatsibo in Ruanda, das nicht nur zur CO₂-Reduktion, sondern auch zur Verbesserung der Lebensbedingungen in Entwicklungsländern beiträgt.

Schließlich arbeiten wir kontinuierlich daran, den Wasserverbrauch in unseren Produktionsprozessen zu optimieren. Durch den Einsatz intelligenter Messsysteme und regelmäßige Auswertungen unserer Betriebsabläufe stellen wir sicher, dass wir Wasser so effizient wie möglich einsetzen. Gleichzeitig evaluieren wir kontinuierlich neue Technologien und Verfahren, um sowohl unseren Energie- als auch unseren Wasserverbrauch weiter zu senken und damit unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren.

Kennzahlen 2023:

Kennzahlen des Handlungsfelds „Schutz der Umwelt“

Handlungsfeld	Kennzahl	Einheit	2018 (Basisjahr)	2023	2025 (Zieljahr)	
Schutz der Umwelt	THG_E (Scope 1+2) (brutto)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	39,9	7,85 (-80%)	25,94 (-35%)	KPI
	Energieintensität	MWh/Mio. EUR BWS	65,16	54,17	reduzieren	PI
	aus regenerativen Energiequellen	%	0	65,6	erhöhen	
	THG-E (Scope 1)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	10,78	5,98	reduzieren	PI

THG-E (Scope 2, market-based)	t CO2e/Mio. EUR BWS	29,13	1,87	reduzieren	PI
THG-E (Scope 3)	t CO2e/Mio. EUR BWS	855,29	939,13	reduzieren	PI
THG-E (Scope 1-3)	t CO2e/Mio. EUR BWS	895,19	946,98	reduzieren	PI
Emissionskompensation	%	100	100		
Recyclingquote	%	77,5	90	erhöhen	PI
Abfallintensität	t/Mio. EUR BWS	1,06	1,01	reduzieren	PI
Gesamtwasserentnahmeintensität	m³/Mio. EUR BWS	51,22	31,88	reduzieren	PI

Faire Arbeit und Zukunftssicherung

Ziele

IPETRONIK setzt sich zum Ziel, ein attraktiver und zukunftssicherer Arbeitgeber zu sein, der faire Arbeitsbedingungen bietet und seine soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und der lokalen Gemeinschaft wahrnimmt. Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben dabei höchste Priorität: IPETRONIK engagiert sich aktiv für die Prävention von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Krankheiten sowie die Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds.

Im Zuge der Zukunftssicherung legt IPETRONIK besonderen Wert auf die Nachwuchsförderung, um dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen. Durch ein breites Angebot an Ausbildungsprogrammen und durch gezielte Personalentwicklung wird jungen Talenten die Möglichkeit geboten, ihre Kompetenzen zu entfalten und sich langfristig im Unternehmen zu etablieren. Die Förderung lebenslangen Lernens und die Qualifizierung der Mitarbeitenden sind dabei essenziell, um auf die wachsenden Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet zu sein.

Ein weiterer zentraler Fokus liegt auf der Mitarbeiterbindung und der Weiterentwicklungsperspektiven. IPETRONIK möchte Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen binden und ihnen attraktive, zukunftsorientierte Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Zusätzlich sind die Förderung und Entwicklung der Führungskräfte ein wichtiger Bestandteil der Strategie: Ziel ist es, die Führungskräfte in ihrer Rolle zu stärken und das Empowerment der gesamten Belegschaft durch exzellente Führung zu fördern.

Eine faire Bezahlung und umfassende Benefits runden die Nachhaltigkeitsstrategie ab und sollen IPETRONIK als attraktiven und verantwortungsvollen Arbeitgeber positionieren. Die Zielerreichung wird regelmäßig anhand von Key Performance Indicators (KPI) überprüft, um eine stetige Weiterentwicklung und Anpassung der Maßnahmen sicherzustellen.

Maßnahmen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um das Ziel eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes zu erreichen, plant IPETRONIK für das Jahr 2023 die Einführung eines überarbeiteten Konzepts für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein neuer Dienstleister soll mit der umfassenden Analyse und Weiterentwicklung dieses Bereichs beauftragt werden.

Im Zuge dieser Neuausrichtung ist vorgesehen, die Gefährdungsbeurteilung vollständig zu überarbeiten und ein neues Schulungskonzept zum Thema Arbeitssicherheit zu entwickeln. Neben der Prävention von Arbeitsunfällen, ausgenommen Wegeunfälle, wird ein besonderer Fokus auf die Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden gelegt.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Sicherheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten nachhaltig zu stärken.

Förderung lebenslangen Lernens und Qualifizierung

Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird durch regelmäßige Entwicklungsgespräche gefördert, die alle Führungskräfte jährlich mit ihren Teams führen. Diese Gespräche zielen darauf ab, individuelle Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren und die Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. IPETRONIK verfolgt dabei das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ und ermutigt seine Mitarbeitenden, entsprechende Fortbildungsangebote wahrzunehmen. 2023 wurde zudem ein Laufbahnkonzept entwickelt, das in 2024 im Bereich IPEngineering erfolgreich pilotiert wurde und schrittweise auf das gesamte Unternehmen ausgeweitet wird.

Empowerment der Führungskräfte und der Belegschaft

Zur Stärkung der Führungskompetenzen plant IPETRONIK für 2023 die Einführung eines umfassenden Führungskräfteentwicklungsprogramms, das alle Führungskräfte bis Ende 2025 durchlaufen sollen. Ziel

dieses Programms ist es, die Führungskräfte in ihrer Rolle zu stärken, sie bei der Entwicklung ihrer Teams zu unterstützen und eine Kultur der Eigenverantwortung und Motivation zu fördern.

Gleichzeitig soll durch exzellente Führung das Empowerment der gesamten Belegschaft gestärkt werden, damit sich Mitarbeitende engagiert und eigenverantwortlich in ihre Aufgaben einbringen können.

Ausbildung und Förderung von Nachwuchskräften

Die Ausbildung und Förderung eigener Nachwuchskräfte ist ein zentrales Element der Strategie, um den Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern. IPETRONIK arbeitet eng mit Ausbildungskammern und Berufsschulen zusammen und stellt sicher, dass alle relevanten Fachbereiche über IHK-zertifizierte Ausbilder verfügen. Neben der klassischen Ausbildung fördert das Unternehmen duale Studiengänge und bietet Studierenden sowie Schülern im Rahmen von Praktika, Praxissemestern, Abschlussarbeiten oder Werkstudententätigkeiten die Möglichkeit, wertvolle Praxiserfahrungen zu sammeln und Einblicke in die mobile Messtechnik, DAQ-Software, Ingenieurdienstleistungen und Prüfstandtechnik zu gewinnen.

Mitarbeiterbindung ab dem ersten Tag

Um die Mitarbeiterbindung vom ersten Tag an zu stärken, hat IPETRONIK einen strukturierten Onboarding-Prozess etabliert. Dieser beinhaltet neben einem detaillierten Einarbeitungsplan regelmäßige Feedbackgespräche sowie eine Welcome-Veranstaltung, bei der neue Mitarbeitende die Möglichkeit haben, Netzwerke aufzubauen und das Unternehmen in all seinen Facetten kennenzulernen. Ziel ist es, neuen Mitarbeitenden einen gelungenen Start und ein schnelles Einleben in die Unternehmenskultur zu ermöglichen.

Faire Bezahlung und attraktive Benefits

Faire Bezahlung ist ein Grundpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie von IPETRONIK und trägt zur Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft bei. Im Rahmen eines jährlichen Compensation Review-Prozesses wird die Vergütungsstruktur regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass IPETRONIK als attraktiver und fairer Arbeitgeber wahrgenommen wird. Ergänzt wird dieses Angebot durch zusätzliche Benefits wie betriebliche Altersvorsorge, Zusatzkrankenversicherung, Jobräder u.v.m. Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen die Mitarbeitenden dabei, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erreichen, was zur langfristigen Bindung an das Unternehmen beiträgt.

IPETRONIK setzt sich mit dieser Strategie das Ziel, eine nachhaltige, gesunde und faire Arbeitsumgebung zu schaffen, die langfristige Mitarbeiterzufriedenheit, Fachkräftegewinnung und Zukunftssicherung fördert. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch regelmäßige Überprüfung anhand von KPI analysiert, um sicherzustellen, dass die festgelegten Ziele effizient erreicht werden.

Kennzahlen 2023:

Kennzahlen des Handlungsfelds „Faire Arbeit“

Handlungsfeld	Kennzahl	Einheit	2018 (Basisjahr)	2023	2025 (Zieljahr)	
Faire Arbeit	Arbeitsunfälle	Anzahl/100 FTE	3,98	3,55	<3,0	KPI
	Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0	KPI
	Weiterbildungsausgaben	EUR/FTE	827,64	1359,44		PI
	Auszubildende	Anzahl	13	6		PI
	Berufsbegleitende Studien	Anzahl	2	0		PI
	Anteil Festverträge	% der Gesamt- FTE	92,82	94,09		PI

Soziale Gerechtigkeit

Ziele

Um die Maßnahmen im Bereich der sozialen Gerechtigkeit weiter auszubauen, hat IPETRONIK konkrete Ziele formuliert. Diese Ziele sind darauf ausgerichtet, sowohl die internen Strukturen zu verbessern als auch das Engagement in der Gesellschaft zu stärken.

1. Fortsetzung der Inklusionsprojekte

Ein zentrales Ziel von IPETRONIK für die kommenden Jahre ist die Fortführung der Praktika bei der Lebenshilfe. Diese ermöglichen es den Auszubildenden, ihre sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln und einen wertvollen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderungen zu leisten. Zudem plant IPETRONIK, die Zusammenarbeit mit weiteren sozialen Einrichtungen auszubauen, um noch mehr Menschen die Möglichkeit zu bieten, von diesen Programmen zu profitieren.

2. Unterstützung der Tafel als langfristiges Projekt

Nach den positiven Erfahrungen der Auszubildenden bei der Tafel hat IPETRONIK beschlossen, dieses Engagement als langfristiges soziales Projekt fortzuführen. Die Auszubildenden planen derzeit gemeinsam mit ihren Ausbildern konkrete Maßnahmen, um die Unterstützung der Tafel in den kommenden Jahren weiter zu intensivieren. Dies umfasst sowohl finanzielle Spenden als auch praktische Hilfe bei der Organisation und Durchführung von Aktionen.

3. Stärkung des Stakeholder-Dialogs

Ein weiteres Ziel von IPETRONIK ist die kontinuierliche Verbesserung der Kommunikation mit den Stakeholdern, insbesondere im Bereich der sozialen Gerechtigkeit. Durch den regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und der Gesellschaft will IPETRONIK sicherstellen, dass die Maßnahmen und Initiativen im Bereich der sozialen Gerechtigkeit den aktuellen Bedürfnissen und Erwartungen entsprechen.

Maßnahmen

Im Rahmen der Verantwortung für soziale Gerechtigkeit setzt IPETRONIK zahlreiche Maßnahmen um, die das Wohlergehen der Mitarbeitenden und der Gesellschaft fördern. Dazu zählen gezielte Ausbildungsprogramme, die Förderung von Inklusion sowie soziales Engagement in der Region.

1. Förderung von Aus- und Weiterbildung

IPETRONIK sieht es als Pflicht an, jungen Menschen in der Region eine vielversprechende Zukunftsperspektive zu bieten. In diesem Sinne bildet IPETRONIK in verschiedenen technischen und kaufmännischen Berufen aus. Ziel ist es, die Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Prüfung in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Dabei berücksichtigt IPETRONIK auch Menschen, die sich beruflich neu orientieren möchten. Dieses Angebot einer „zweiten Chance“ spiegelt das Bestreben wider, individuelle Potenziale zu fördern und Menschen zu unterstützen, die ihre berufliche Zukunft neugestalten wollen.

Die enge Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen ist ein weiterer wichtiger Bestandteil des Engagements von IPETRONIK. Durch Kooperationen mit akademischen Institutionen erhalten Studierende Zugang zu praktischen Erfahrungen in der Automobilbranche. IPETRONIK unterstützt sowohl Bachelor- als auch Masterarbeiten und fördert innovative Projekte, die den wissenschaftlichen Austausch zwischen Ausbildung und Industrie stärken. Diese Projekte tragen zur Entwicklung neuer Technologien und Prozesse bei, die für die Zukunft der Automobilbranche von entscheidender Bedeutung sind.

2. Inklusion und soziales Engagement

Ein besonderer Fokus von IPETRONIK liegt auf der Inklusion von Menschen mit Behinderungen. IPETRONIK arbeitet eng mit der Lebenshilfe und der „Integra Mittelbaden GmbH“ zusammen, einer inklusiven Einrichtung, die IPETRONIK beispielsweise bei der Organisation von Firmenveranstaltungen unterstützt.

Auszubildende nehmen bereits im ersten Ausbildungsjahr an einem einwöchigen Praktikum bei der Lebenshilfe teil, um ein Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln. Dieses Praktikum fördert nicht nur die soziale Kompetenz der Auszubildenden, sondern trägt auch zur Stärkung der Inklusion in der Gesellschaft bei.

Darüber hinaus unterstützt IPETRONIK aktiv das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden. Sie werden ermutigt, sich in ihrer Freizeit für gemeinnützige Projekte einzusetzen. Ein weiteres Beispiel für das soziale Engagement ist die Unterstützung von regionalen Sportvereinen und Projekten wie der Tafel Baden-Baden, die durch Spenden und die freiwillige Mitarbeit der Auszubildenden gefördert werden.

Kennzahlen 2023:

Kennzahlen des Handlungsfelds „Soziale Gerechtigkeit“

Handlungsfeld	Kennzahl	Einheit	2018 (Basisjahr)	2023	2025 (Zieljahr)	
Soziale Gerechtigkeit	Berechtigte lokale Beschwerden	Anzahl	0	0	0	KPI
	Spenden an lokale soziale Einrichtungen	EUR	12.100,00	1.850,00		PI
	Spenden an sonstige soziale Einrichtungen	EUR	0	17.765,00		PI

Menschenrechte

Ziele

IPETRONIK legt großen Wert auf eine vielfältige Belegschaft, da sie überzeugt ist, dass diese sowohl Kreativität als auch Produktivität fördert und damit den unternehmerischen Erfolg unterstützt. Deshalb beschäftigen wir Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, sozialem oder familiärem Hintergrund, Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung oder einer möglichen Behinderung. Diskriminierung jeglicher Art wird bei uns strikt abgelehnt.

Eine zentrale Rolle spielen dabei unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der IPETRONIK-Verhaltenskodex. Dieser Kodex regelt, dass wir keine Geschäftsbeziehungen zu Partnern eingehen, die grundlegende Prinzipien unseres Kodex missachten. Insbesondere betonen wir darin die Bedeutung der Vielfalt in unserer Belegschaft.

Rechtskonformität steht bei IPETRONIK an oberster Stelle. Wir verpflichten uns, sowohl nationales als auch internationales Recht sowie alle relevanten Vorschriften in unseren Geschäftsprozessen einzuhalten. Unser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden zugänglich, und wir fördern aktiv, dass seine Prinzipien in allen Bereichen unserer Organisation verankert sind.

Bei IPETRONIK sind Chancengleichheit und Vielfalt gelebte Realität. Die Zusammenarbeit mit Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen bereichert unsere Perspektivenvielfalt und stärkt unsere Kreativität, insbesondere bei technischen Entwicklungsthemen. Dies stellt für uns einen deutlichen Wettbewerbsvorteil dar.

Maßnahmen

Lieferkettensorgfalt und Lieferantenmanagement

Um den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) nachzukommen, geht IPETRONIK aktiv auf Lieferanten zu, insbesondere in Regionen, in denen gesetzliche Vorschriften zur Einhaltung der Menschenrechtsstandards nicht umfassend gewährleistet sind. In diesen Fällen sucht IPETRONIK gezielt den Dialog und fordert Sicherheiten sowie Audits an, um die Einhaltung der geforderten Standards zu überprüfen.

Zur Absicherung dieser Prinzipien nutzt IPETRONIK den konzernweit einheitlichen Verhaltenskodex der INDUS-Gruppe (Code of Conduct) und setzt sich dafür ein, die Lieferanten zur Unterzeichnung und Umsetzung der dort beschriebenen Maßnahmen zu bewegen. Sollte eine Überprüfung nicht zufriedenstellend ausfallen oder der Lieferant den Verhaltenskodex nicht unterzeichnen wollen, behält sich IPETRONIK das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden und alternative Lieferanten in Betracht zu ziehen.

Die „Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten“ legt einen gemeinsamen Leistungsstandard für einen verantwortungsbewussten Geschäftsbetrieb fest. Lieferanten werden dazu verpflichtet, eine Selbstauskunft gemäß Corporate Social Responsibility (CSR) abzugeben. Diese Selbstauskunft bildet die Grundlage für ein Rating, das mit einem vordefinierten Punktesystem bewertet wird. Nur bei Erreichen der erforderlichen Punktzahl oder Erfüllung der Kriterien wird eine Freigabe erteilt. Zusätzlich erfolgt eine Bewertung, die sicherstellt, dass Lieferanten die geforderten Standards einhalten.

In Bezug auf Menschenrechte umfasst die Nachhaltigkeitsrichtlinie folgende Grundsätze:

1. **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
2. **Arbeitszeiten, Sozialleistungen und Vergütung**
3. **Vereinigungsfreiheit** (ausführlich unter dem Kriterium „Arbeitnehmerrechte“ beschrieben).
4. **Freie Wahl des Arbeitsplatzes:**
Alle Arten von Zwangs- oder Pflichtarbeit sind unzulässig und werden von IPETRONIK nicht toleriert. Grundsätzlich wird die freie Wahl des Arbeitsplatzes respektiert. Ein durch Menschenhandel erzwungenes Arbeitsverhältnis ist ebenso untersagt. Jede Arbeitsleistung muss freiwillig erbracht werden und die Mitarbeiter können jederzeit das Beschäftigungsverhältnis beenden.
5. **Verbot von Kinderarbeit:**
IPETRONIK verurteilt Kinderarbeit und hält die Gesetze und Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und Arbeit ein. Alle Kunden und Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung oder den Arbeitseinsatz von Kindern zu halten.
6. **Ethische Grundsätze:** Dieser Punkt wird unter dem Kriterium „Chancengleichheit“ behandelt.
7. **Umgang mit Conflict Minerals:**
IPETRONIK hält seine Lieferanten dazu an, sich stets einer möglichen Verbindung zwischen der Herstellung von Rohstoffen und bewaffneten Konflikten oder groben Menschenrechtsverletzungen bewusst zu sein und äußerst verantwortungsvoll mit dieser Thematik umzugehen. Werden Mineralien aus Konfliktregionen oder Hochrisikogebieten bezogen, sind die OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten für Mineralien aus solchen Regionen zu befolgen. Wenn die Geschäftsführung von Verstößen gegen Menschenrechte bei Geschäftspartnern, Kunden oder Lieferanten erfährt, wird alles Erforderliche unternommen, um Abhilfe zu schaffen – bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Verhaltenskodex und rechtliche Standards

Der Verhaltenskodex von IPETRONIK wurde an die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes angepasst und dient als Grundlage für die Sicherstellung der Standards. Wie darin beschrieben, hat die Beachtung von Recht und Gesetz oberste Priorität. Das Unternehmen verpflichtet sich, bei allen Rechtsgeschäften nationale und internationale Gesetze sowie die dazugehörigen Vorschriften einzuhalten.

IPETRONIK tätigt seine Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln. Dies ist eine Erwartung, die die Geschäftsführung an alle Mitarbeitenden stellt. Auch Geschäftspartner, Lieferanten und Kunden werden auf die Einhaltung dieses Grundsatzes verpflichtet.

Personalentwicklung und Diversität

IPETRONIK setzt sich das Ziel, den Anteil weiblicher Fachkräfte in den kommenden Jahren weiter zu erhöhen. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Hochschulen und Dualen Hochschulen wird fortgeführt, um Nachwuchstalente zu gewinnen. Für das Jahr 2024 sind weitere Maßnahmen im Bereich Personalmarketing geplant, die im Laufe des Jahres ausgearbeitet und umgesetzt werden sollen.

Kennzahlen 2023:

Kennzahlen des Handlungsfelds „Menschenrechte“

Handlungsfeld	Kennzahl	Einheit	2018 (Basisjahr)	2023	2025 (Zieljahr)	
Menschenrechte	Beschäftigte mit Verhaltenskodex	% der FTE	100	100	100	KPI
	Frauenanteil in der Belegschaft	% der FTE	15,39	19,41		PI
	Altersstruktur der Belegschaft	% der FTE im Alter von <20/20-29/30-39/40-49/50-59/≥60	2/24,5/40,5/19/12/2	0,4/26,4/33,6/21,2/17,4/1		PI
	Frauenanteil in Führungspositionen	% der FTE in Führungspositionen	11,1	11,63		PI

Ehrliche Wirtschaft

Ziele

Für IPETRONIK ist es selbstverständlich, dass sämtliche wirtschaftlichen Aktivitäten des Unternehmens immer im Einklang mit den geltenden Gesetzen erfolgen müssen. Dies ist fest im IPETRONIK-Verhaltenskodex verankert. Auch im Jahr 2024 halten wir weiterhin unverändert an diesen Prinzipien fest, da sie unsere Grundhaltung und unsere Werte widerspiegeln. Jede wirtschaftliche Entscheidung und Handlung orientiert sich an unserem Verhaltenskodex und den damit verbundenen Compliance-Vorgaben.

Unser oberstes Ziel ist es, jegliche Bußgelder sowie nicht-monetäre Strafen, die durch Verstöße gegen Vorschriften und Gesetze in Bereichen wie Bilanzierung, Umwelt, Diskriminierung oder Korruption entstehen könnten, konsequent zu vermeiden. IPETRONIK positioniert sich klar gegen Bestechung und Korruption und betrachtet diese nicht als Mittel zur Gewinnung von Aufträgen. Ebenso lehnen wir jegliche Zahlungen oder Zuwendungen an politische Parteien oder Gruppen ab, die eine unrechtmäßige Einflussnahme auf politische und gesetzgeberische Entscheidungen (Lobbyismus) zum Ziel haben. Wir setzen auf eine transparente und faire Geschäftspraxis, die Integrität und Respekt in den Vordergrund stellt.

Im Rahmen unserer Compliance-Routinen erfassen wir sämtliche Meldungen zu relevanten Prozessen. Dabei dokumentieren wir Ausgaben im Zusammenhang mit Klagen und Prozessen aufgrund wettbewerbswidriger Verhaltensweisen oder Verstößen gegen Kartell- und Monopolgesetze, getrennt von potenziellen Bußgeldern. Diese Transparenz unterstützt uns dabei, Schwachstellen zu identifizieren und unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Internationalisierung und den Entwicklungen der Globalisierung gibt INDUS zudem Einblicke in den Anteil unseres Umsatzes in Ländern, die ein erhöhtes Korruptionsrisiko aufweisen. Diese Analysen helfen uns, Risiken frühzeitig zu erkennen und unsere Compliance-Maßnahmen gezielt zu verstärken. So stellen wir sicher, dass wir auch in komplexen internationalen Märkten unsere hohen ethischen Standards einhalten und verantwortungsbewusst handeln.

Unser Bekenntnis zu ehrlicher Wirtschaft bedeutet für uns nicht nur die Einhaltung von Gesetzen, sondern auch den Anspruch, stets fair und verantwortungsvoll zu agieren. Wir sind überzeugt, dass ein transparenter und ethischer Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Kunden und Mitarbeitenden die Grundlage für langfristigen unternehmerischen Erfolg bildet.

Maßnahmen

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist von zentraler Bedeutung für das Funktionieren unseres Wirtschafts- und Sozialsystems. Um dieses Verhalten in unserem Unternehmen zu fördern, schulen wir alle Mitarbeitenden auf sämtlichen Ebenen regelmäßig zu diesen Themen. Zudem haben wir, unterstützt durch einen externen Dienstleister, ein System eingerichtet, das relevante Gesetze im Rahmen eines Rechtskatasters kontinuierlich auf Änderungen prüft und notwendige Maßnahmen in unserem Unternehmen umsetzt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt unserer Schulungen ist die Auffassung, dass das Melden von Fehlverhalten nicht mit Denunziation gleichzusetzen ist. Vielmehr ist es die Verantwortung jedes Einzelnen, um die Integrität unseres Wirtschafts- und Sozialsystems zu wahren. Hierfür setzen wir das externe Hinweisgebersystem „SpeakUp“ ein, das auf unserer Homepage sowie im IPETRONIK-SharePoint zu finden ist. Dieses unabhängige System ermöglicht es, Meldungen über eine dritte, unabhängige Stelle zu tätigen.

Die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien wird in jedem Projekt sowie bei internen Audits umfassend behandelt. Darüber hinaus bieten wir regelmäßige „Law Pilot“-Schulungen an, die sich mit rechtlichen Themen befassen. Dadurch stellen wir sicher, dass dieses wichtige Thema für alle Mitarbeitenden stets präsent bleibt. Die Organisation dieser Schulungen liegt in der Verantwortung des HR-Bereichs.

Fehlverhalten wird in der Regel dem direkten Vorgesetzten oder dem übergeordneten Vorgesetzten gemeldet. Wenn dieser Weg aus persönlichen Gründen nicht gewünscht ist, können Meldungen auch direkt an den Compliance-Verantwortlichen (compliance@ipetronik.com) gerichtet werden. Mit dieser Meldung wird ein interner Prozess in Gang gesetzt, bei dem die vertrauliche Bearbeitung oberste Priorität hat.

Unser Unternehmen steht für eine liberale Grundhaltung, verhält sich parteipolitisch neutral und gibt keine Spenden an politische Parteien sowie an Organisationen oder Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen. Wir beschäftigen keine Mitarbeiter, die hauptberuflich öffentliche Ämter ausüben oder hauptberuflich öffentliche Mandate innehaben. Mit Vertretern dieses Personenkreises schließen wir auch keine Beraterverträge oder ähnliche entgeltliche Vereinbarungen ab.

IPETRONIK gehört keinem Verband an und fördert keine Lobbyarbeit. Es gibt kein Engagement in Gesetzgebungsverfahren.

Außer im sozialen und gesellschaftlichen Umfeld (z. B. Lebenshilfe, örtliche Vereine) tätigen wir keine Spenden oder Zuwendungen.

Alle hier getätigten Aussagen gelten für unser Unternehmen weltweit.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter durch regelmäßige Compliance Schulungen und haben einen Compliance Beauftragten ernannt, um dem Thema den entsprechenden Stellenwert in unserer Firma zu geben.

Durch diese Maßnahmen schaffen wir ein Umfeld, in dem Integrität und Verantwortung gelebt werden, und fördern eine Unternehmenskultur, die auf Transparenz und Vertrauen basiert.

Kennzahlen 2023

Kennzahlen des Handlungsfelds „Ehrliche Wirtschaft“

Handlungsfeld	Kennzahl	Einheit	2018 (Basisjahr)	2023	2025 (Zieljahr)	
Ehrliche Wirtschaft	Geldwert monetär signifikanter Bußgelder	TEUR	0	0	0	KPI
	Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen	Anzahl	0	0	0	KPI
	Zahlungen an politische Parteien	EUR	0	0	0	KPI
	Prozesskosten wegen Wettbewerbsverstößen	TEUR	0	0		PI
	Umsatz in Ländern mit erhöhtem Korruptionsrisiko	% des Gesamtumsatzes	11	5,7		PI

KENNZAHLENÜBERSICHT

Handlungsfeld	Kennzahl	Einheit	2018 (Basisjahr)	2023	2025 (Zieljahr)	
Schutz der Umwelt	THG_E (Scope 1+2)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	39,9	7,85 (-80%)	25,94 (-35%)	KPI
	Energieintensität	MWh/Mio. EUR BWS	65,16	54,17	reduzieren	PI
	aus regenerativen Energiequellen	%	0	65,6		
	THG-E (Scope 1)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	10,78	5,98	reduzieren	PI
	THG-E (Scope 2, market-based)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	29,13	1,87	reduzieren	PI
	THG-E (Scope 3)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	855,29	939,13		PI
	THG-E (Scope 1-3)	t CO ₂ e/Mio. EUR BWS	895,19	946,98		PI
	Emissionskompensation	t CO ₂ e	999,54	180		
	Recyclingquote	%	77,5	90	erhöhen	PI
	Abfallintensität	t/Mio. EUR BWS	1,06	1,01	reduzieren	PI
Gesamtwasserentnahmensität	m ³ /Mio. EUR BWS	51,22	31,88	reduzieren	PI	
Faire Arbeit	Arbeitsunfälle	Anzahl/100 FTE	3,98	3,55	<3,0	KPI
	Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0	KPI
	Weiterbildungsausgaben	EUR/FTE	827,64	1359,44		PI
	Auszubildende	Anzahl	13	6		PI
	Berufsbegleitende Studien	Anzahl	2	0		PI
	Anteil Festverträge	% der Gesamt-FTE	92,82	94,09		PI
Soziale Gerechtigkeit	Berechtigte lokale Beschwerden	Anzahl	0	0	0	KPI
	Spenden an lokale soziale Einrichtungen	EUR	12.100,00	1.850,00		PI
	Spenden an sonstige soziale Einrichtungen	EUR	0	17.765,00		PI
Menschenrechte	Beschäftigte mit Verhaltenskodex	% der FTE	100	100	100	KPI
	Altersstruktur Belegschaft	der % der FTE im Alter von <20/20-29/30-39/40-49/50-59/≥60	2/24,5/40,5/19/12/2	0,4/26,4/33,6/21,2/17,4/1		PI
	Frauenanteil in der Belegschaft	% der FTE	15,39	19,41		PI
	Frauenanteil in Führungspositionen	% der FTE in Führungspositionen	11,1	11,63		PI
Ehrliche Wirtschaft	Geldwert monetär signifikanter Bußgelder	TEUR	0	0	0	KPI
	Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen	Anzahl	0	0	0	KPI
	Zahlungen an politische Parteien	EUR	0	0	0	KPI
	Prozesskosten wegen Wettbewerbsverstößen	TEUR	0	0		PI
	Umsatz in Ländern mit erhöhtem Korruptionsrisiko	% des Gesamtumsatzes	11	5,7		PI