

Nachhaltigkeitsbericht 2023

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.

Unterstützung der Kitzrettung



In der Zeit zwischen Mai und Juni werden die Kitze in hohem Gras oder auf Feldern gesetzt und abgelegt. Erst nach zwei bis vier Wochen folgen die Kitze der Ricke und besitzen auch keinen Fluchtinstinkt – stattdessen ducken sie sich ins hohe Gras. Dadurch sind sie für Landwirte aus dem Traktor häufig nicht zu erkennen und es kommt immer wieder zu tödlichen Verletzungen.

In der Kitzrettung werden Felder mit Drohnen überflogen, um die freiwilligen Helfer zielgerichtet zu den Kitzen führen und diese aufsammeln zu können. Mehrere Mitarbeiter von IPETRONIK unterstützen die Kitzrettung zwischen Mai und Juni als freiwillige Helfer.

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.

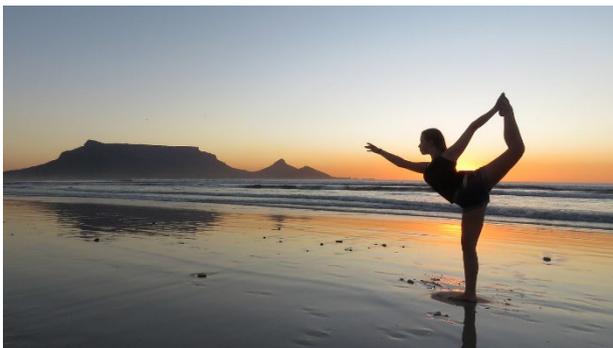
Am 05.09.2023 wurde die Spende an die Tafel in Baden-Baden übergeben. Dort arbeiten 120 ehrenamtliche Helfer und es werden 480 Kunden inklusive ihrer Familien versorgt.

Einführung 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.

Weihnachts-Spendenaktion unserer Azubis



Unsere Azubis haben sich dieses Jahr dazu entschieden, die Tafel mit einer Spendenaktion zu Weihnachten zu unterstützen. Dazu wurden am Firmensitz in Baden-Baden Geldspenden 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.

Unterstützung der Hochschule Esslingen



Der "Rennstall Esslingen" ist das Formula Student Team der Hochschule Esslingen. Als Platinsponsor unterstützen wir das Team mit kleiner, leichter und robuster Messtechnik zur Entwicklung und Überprüfung des Kühlsystems von Motor und Batterie.

INHALT

GELEBTE NACHHALTIGKEIT BEI IPETRONIK	2
INHALT	5
STRATEGIE.....	8
ÖKOLOGIE	8
ÖKONOMIE.....	9
SOZIALE VERANTWORTUNG	9
PRODUKTENTWICKLUNG	9
STAKEHOLDER-EINBEZIEHUNG	10
UMWELT- UND ENERGIEZIELE	10
WESENTLICHKEIT	12
UNTERNEHMENSUMFELD.....	12
AUSBLICK	12
ZIELE	13
TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE	14
VERANTWORTUNG	15
REGELN UND PROZESSE	16
AUSBLICK	16
KONTROLLE.....	17
ANREIZSYSTEME	18
ZIELVEREINBARUNGEN	18
LEISTUNGSBEWERTUNG: ENTWICKLUNGSGESPRÄCHE.....	18
ERFOLGSBETEILIGUNG.....	18
PRÄMIE FÜR MITARBEITERGEWINNUNG	18
ZIELERREICHUNG	19
AUSBLICK	19
BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN	20
DEFINITION STAKEHOLDER.....	20
WESENTLICHE STAKEHOLDER-GRUPPEN	21
ZIELERREICHUNG	22
AUSBLICK	22
INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT	23
AUSBLICK	25

INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN	26
RESSOURCENMANAGEMENT	27
AUSBLICK	27
KLIMARELEVANTE EMISSIONEN	28
ZIELERREICHUNG	28
AUSBLICK	28
ARBEITNEHMERRECHTE	29
ARBEITS-, SOZIALVERSICHERUNGS- UND STEUERRECHT	29
BENEFITS	29
ARBEITSSICHERHEIT / GESUNDHEITSSCHUTZ	29
AUS- UND WEITERBILDUNG	30
TRANSPARENTE KOMMUNIKATION	30
ZIELERREICHUNG	30
AUSBLICK	30
ALTERSSTRUKTUR UND -VERTEILUNG IN DER BELEGSCHAFT	31
ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER / WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE	31
ANTEIL AUSZUBILDENDE / STUDIERENDE	31
CHANCENGLEICHHEIT	32
ZIELERREICHUNG	32
AUSBLICK	32
QUALIFIZIERUNG	33
BERUFAUSBILDUNG – HAUSEIGENER NACHWUCHS	33
UNSERE AUSBILDUNGSBERUFE (M/W/D):	33
UNSERE DUALEN STUDIENGÄNGE IN KOOPERATION MIT DER DHBW IN KARLSRUHE:	33
AUSBLICK	33
SOZIALE PROJEKTE	33
ZIELERREICHUNG	34
AUSBLICK	34
INTERNE UND EXTERNE SEMINARE / INHOUSE-SCHULUNGEN	34
PERSÖNLICHE WEITERQUALIFIZIERUNG / FORTBILDUNG / QUALIFIZIERUNG	34
FACH- UND FÜHRUNGSLAUFBAHN	35
ZIELERREICHUNG	35
AUSBLICK	35
MENSCHENRECHTE	36
AUSBLICK	37
GEMEINWESEN	38
ZIELERREICHUNG	38
AUSBLICK	38

POLITISCHE EINFLUSSNAHME	40
AUSBLICK	40
GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN.....	41
ZIELERREICHUNG	41
AUSBLICK	41

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.

STRATEGIE

Die IPETRONIK GmbH & Co. KG ist ein global agierendes Unternehmen für mobile Messtechnik, DAQ-Software, Ingenieurdienstleistungen und Prüfstandstechnik für die Automobilindustrie. IPETRONIK erfasst Daten, um die Zukunft der Mobilität sicherer, nachhaltiger und effizienter zu machen. Die Kombination der strategisch ineinandergreifenden Geschäftsbereiche ist einzigartig auf dem Markt. OEMs und Tier-1 Lieferanten weltweit vertrauen auf die hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen von IPETRONIK. Das Unternehmen versteht sich als Partner, der Kunden in die Lage versetzt, anspruchsvolle Forschungs-, Entwicklungs- und Testanforderungen in Automobilanwendungen und vielfältigen industriellen Applikationen erfolgreich zu erfüllen. Die innovativen Hardware-/Softwarelösungen und die Prüfstandstechnik von IPETRONIK werden in Deutschland entwickelt und produziert. Ein weltweites Distributionsnetz und eigene Niederlassungen unter anderem in Indien und Nordamerika stellen den globalen Vertrieb mit regionaler Betreuung sicher. IPETRONIK ist ein Unternehmen der INDUS Holding AG.

Im Rahmen der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2020 eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich aus Vertretern der unterschiedlichen Unternehmensbereiche zusammensetzt. An ihrer Spitze steht die kaufmännische Geschäftsführung. Weitere Teilnehmer kommen aus den Bereichen Personal, Vertrieb, Marketing, Produktmanagement, Qualitätsmanagement und Einkauf. Innerhalb dieser Arbeitsgruppe wurden die unterschiedlichen Nachhaltigkeitskriterien – basierend auf dem Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung – beleuchtet und erörtert. Insbesondere geht es hierbei um eine nachhaltige Entwicklung, die nur zu erreichen ist, wenn umweltbezogene, wirtschaftliche und soziale Ziele gleichzeitig und gleichberechtigt umgesetzt werden, wobei sich die verschiedenen Ziele gegenseitig bedingen. Für die Ausarbeitung hat sich IPETRONIK an den 20 Leitlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie am CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz orientiert, aus denen sich für das Unternehmen mehrere Handlungsfelder ergaben. Dem übergeordnet – und bereits fest verankert – steht der Einbezug der Nachhaltigkeitsstrategie in die Unternehmensvision und -strategie mit dem Mission Statement:

„Die Zukunft der Mobilität liegt in einer intelligenten Verwendung der Energieressourcen. Wir sind überzeugt, dass unsere Produkte ein wesentlicher Schlüssel dafür sind. Mit dieser Überzeugung, unserer jahrelangen Erfahrung und unserem Wissensdurst streben wir permanent danach, Lösungen für diese spannende Aufgabe anzubieten.“

Daher ist für IPETRONIK die Reduzierung des Energieverbrauchs in Bezug auf die Mobilität von zentraler Bedeutung und wird im Abschnitt „Umwelt- und Energiezielen“ im weiteren Bericht näher erläutert.

Indem IPETRONIK das Drei-Säulen-Prinzip umsetzt, wird wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit ökologischer Verantwortung und sozialer Gerechtigkeit verbunden. Dabei stehen die drei Bereiche in einem Gleichgewicht zueinander und beeinflussen sich gegenseitig.

Ökologie

An allen nationalen und internationalen Standorten gehen wir verantwortungsbewusst mit dem Thema Umwelt und Ressourcen um. Das betrifft nicht nur die Produkte wie auch deren Herstellung, sondern auch das Energie- und Raummanagement. So wurden unter anderem die nationalen Standorte bereits auf Ökostrom umgestellt. Zusätzlich versorgt eine Photovoltaikanlage den Standort Baden-Baden mit Solarstrom. Diese hat eine Leistung von 148 kWp. Auch im Bereich der Fortbewegung haben wir Maßnahmen zur Nachhaltigkeit ergriffen: Während der hauseigene Fuhrpark eine CO₂-neutrale Bilanz aufweist, wurden – dank alternativer, digitaler Kommunikationswege – die Reisetätigkeiten zum Wohle der Umwelt drastisch reduziert.

Ökonomie

IPETRONIK ist ein wirtschaftlich gesundes und ertragsstarkes Unternehmen mit einem konstanten Wirtschaftswachstum. Um die Unternehmensleistung weiterhin kontinuierlich und nachhaltig zu steigern, haben wir bereits vor einigen Jahren mit der Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen begonnen. Heute verfügen wir über eine umfassende Prozesslandschaft und ein zertifiziertes Qualitätsmanagement gemäß der weltweit anerkannten Norm DIN EN ISO 9001. Darüber hinaus ist unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert. Im Bereich IT-Sicherheit und Prototypenschutz in der Automobilindustrie sind wir zudem nach TISAX® (Trusted Information Security Assessment Exchange) zertifiziert. Hierbei nutzen wir das KVP als wichtigen Grundsatz, um uns sowie unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern und zu erweitern. Zur steten Optimierung und Effizienzsteigerung gehört auch ein Konzept für ein nachhaltiges Supply Chain Management. Dieses ist bei IPETRONIK ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Außerdem berücksichtigen wir Aspekte der Nachhaltigkeit bei der Entwicklung von neuen Produkten. Dieser Punkt wird im Folgenden (unter „Produktentwicklung“) separat aufgeführt.

Soziale Verantwortung

Mit unseren Arbeits- und Sozialstandards tragen wir zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance bei und schaffen ein positives Betriebsklima. So leben wir das „New Work“-Konzept vor, wodurch wir unseren Arbeitnehmern viel Freiraum und Vertrauen zur Potentialentfaltung und Selbstverwirklichung geben. Beispielhaft für unser „New-Work“-Konzept ist die Möglichkeit für unsere Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeiten flexibel und bedarfsorientiert zu gestalten. Darüber hinaus sind für uns standortübergreifende Teams selbstverständlich, die moderne IT-Tools nutzen, um virtuell und ortsunabhängig zusammenzuarbeiten. Diese Arbeitsweise trägt zu einer gesunden Work-Life-Balance bei. Um gemeinsam erfolgreich zu sein, folgen wir dem Führungsprinzip „Management by Objectives“. Durch klare Zieldefinition werden die Anforderungen definiert und unsere Mitarbeiter entscheiden eigenverantwortlich über ihren Weg zur Zielerreichung. Zudem tragen unsere Gesundheits- und Vorsorgemaßnahmen dazu bei, dass unsere Mitarbeiter (und deren Familien) auch in schwierigen Zeiten abgesichert sind und sich bei uns wohl fühlen. Wir tragen darüber hinaus unserer Verantwortung als erfolgreiches, mittelständisches Unternehmen Rechnung, indem wir soziale Projekte (wie beispielsweise „Die Lebenshilfe“) unterstützen und als Ausbildungsbetrieb heranwachsenden Menschen Zukunft und Perspektive bieten.

Mit unserem **Code of Conduct**, dem Verhaltenskodex, tragen wir aktiv zum Schutz des Unternehmens und unserer Mitarbeiter bei: Durch die Vorgabe rechtlicher Vorschriften, ethischer Grundsätze und gewisser Wertvorstellungen werden gesetzliche und interne Bestimmungen eingehalten und Aspekte wie Vertrauen, Verantwortung, Wertschätzung und Verlässlichkeit gefördert.

Darüber hinaus haben wir zwei weitere, richtungweisende Handlungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen zur Nachhaltigkeit bereits umgesetzt werden.

Produktentwicklung

Kriterien der Nachhaltigkeit werden bei der Entwicklung von Produkten berücksichtigt. Dies beinhaltet im Wesentlichen die Kategorien Materialeinsatz, Herstellungsprozess, Lebensdauer, Recycling und Energieverbrauch. Hier haben wir bereits begonnen, auf nachhaltige Produkte umzustellen. Zudem legen wir großen Wert darauf, dass unsere Produkte – wenn sie dann doch nach einem langen Lebenszyklus ausrangiert werden müssen – bedenkenlos entsorgt werden können und damit in einer überwiegenden Anzahl der Fälle keinerlei Belastung für die Umwelt darstellen.

Stakeholder-Einbeziehung

IPETRONIK befindet sich in einem kontinuierlichen Austausch mit all ihren Stakeholdern, um ein gegenseitiges Verständnis zu entwickeln und ein vertrauensvolles Verhältnis für eine langfristige Zusammenarbeit aufzubauen. Als wesentliche Stakeholder hat das Unternehmen den eigenen Mutterkonzern, die INDUS Holding AG, die Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Distributoren, die Region des Stammsitzes Baden-Baden sowie Organisationen, die im Rahmen sozialer Projekte unterstützt werden. Weiterhin wird auch die Gesellschaft als Gesamtheit zu den Stakeholdern gezählt.

Aus der entstehenden Beziehung sowie einem tieferen Verständnis für die jeweiligen Interessen entwickeln sich zuweilen auch Ideen, Inspirationen oder Innovationen.

Umwelt- und Energieziele

Seit Unternehmensgründung ist uns das Bewusstsein für Umwelt-, Natur- und Ressourcenschutz ein Anliegen. Es gehört zu unserer Selbstverpflichtung, der wir uns seit jeher verschrieben haben – nicht zuletzt, da IPETRONIK im Kern und in ihren Werten auf die umwelttechnische Optimierung technischer Bauteile und Prozesse ausgelegt ist. Dies zeigt sich insbesondere im Automotive-Sektor, der zu unserem Haupttätigkeitsbereich gehört. Hier bieten sich vielfältige Chancen für umwelttechnische Verbesserungen, denen wir – gemäß unserem Leitsatz „Intelligent & Precise Engineering for tomorrow’s Global Mobility Market.“ – nachkommen und Lösungen für zukunftsorientierte Entwicklungen und Erprobungen bieten. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen schaffen wir für unsere Kunden die technisch bestmöglichen Voraussetzungen für eigene Entwicklungen von umwelt-, energie- und ressourcenschonenden Komponenten. Unsere weltweit anerkannte Expertise kommt nicht nur in der Fahrzeug- und Komponentenentwicklung zum Tragen, auch leisten wir einen wichtigen Beitrag hinsichtlich der Nutzung umweltschonender Kältemittel sowie der Entwicklung thermodynamischer Prozesse und Bauteile im Bereich der Elektromobilität.

Das Spektrum unserer Produkte und Dienstleistungen deckt nahezu alle Aspekte umwelttechnischer Optimierung ab. Mit unseren Prüfständen können wir sowohl die Verbrauchsdaten und Langlebigkeit der Prüflinge unter Laborbedingungen überprüfen als auch – mit der entsprechenden Messtechnik – die praxisnahe Verwendung testen. Das ermöglicht unseren Kunden die gezielte Verbesserung der eigenen Produkte und führt schlussendlich zu einer höheren Reichweite der Fahrzeuge bei einem reduziertem Energie- und Ressourcenverbrauch. Die stetige Weiterentwicklung unserer Produkte und Leistungen sorgt für die nachhaltige Verbesserung unseres Produktportfolios. Denn wir nehmen nicht nur technische Anpassungen vor, sondern sorgen auch für eine ressourcenschonende Herstellung und einen optimalen Service. Davon profitiert der Kunde, der dadurch ein Produkt an die Hand bekommt, das ihm aktiv bei der Umsetzung seiner Umweltschutzziele hilft. Die Erhaltung der natürlichen Umwelt als Lebensgrundlage zukünftiger Generationen ist uns ein besonderes Anliegen. Darum gehören unternehmensintern die Aspekte Umweltschutz, Naturschutz und Nutzung von natürlichen Ressourcen zu den Grundsätzen unseres Tuns und Handelns: Jede Tätigkeit ist mit der Nutzung natürlicher Ressourcen verbunden – aus diesem Grund halten wir die Umweltbeeinträchtigung so gering wie möglich, indem mit Ressourcen sparsam gewirtschaftet und das Aufkommen von Reststoffen, Abfall, umweltbelastenden Emissionen und Abwasser vermieden bzw. minimiert wird. Wir setzen – insoweit wirtschaftlich vertretbar – die bestmögliche Technik und moderne Technologien ein. Zudem verpflichten wir uns, alle bestehenden Umweltgesetze und Verordnungen einzuhalten. Dies erwarten wir auch von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Wir verpflichten uns darüber hinaus zur fortwährenden Anwendung, Prüfung und Verbesserung unserer internen Maßnahmen.

Durch die Montage großflächiger Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Produktions- und Verwaltungsgebäude tragen wir aktiv zur Verwendung und Einspeisung nachhaltig erzeugter Energie bei. Für den täglichen Verbrauch wurden unsere deutschen Standorte bereits auf die Verwendung von Strom aus alternativen Energiequellen („Ökostrom“) umgestellt. Darüber hinaus ist unser Fuhrpark klimaneutral, da wir

mit Investitionen in Umweltprojekte die kumulierten Treibhausgasemissionen der Fahrzeugflotte seit 2019 jährlich kompensieren. Zusätzlich wurden 2023 zwei zusätzliche Ladesäulen für Elektrofahrzeuge auf unserem Betriebsgelände installiert. Diese internen Grundsätze werden durch die Geschäftsführung und Belegschaft vertreten und aktiv gelebt.

WESENTLICHKEIT

Unternehmensumfeld

Global ist ein Wandel der Automobilbranche festzustellen. Dieser hat nicht nur Einfluss auf OEMs und Tier-1 Unternehmen, sondern betrifft auch sämtliche Unternehmen, die in die Automotive-Entwicklung involviert sind. Der Megatrend der Neo-Ökologie (u. a. Reduzierung der Emissionen, des Energieverbrauchs oder das Vorleben neuer ökologischer Werte) ist zum zentralen Treiber des Wandels in der Wirtschaft geworden. Resultate daraus werden beispielsweise aktuelle und kommende Gesetzesänderungen sein. Diese betreffen u. a. Themen rund um Abgase & Emissionen, diverse Entwicklungstrends, die Elektrifizierung von Haupt- und Nebenaggregaten sowie Verfahren zur Effizienzsteigerung, um künftig Energie und Emissionen einzusparen.

Positiv

IPETRONIK ist ein global agierendes Unternehmen für mobile Messtechnik, DAQ-Software, Ingenieurdienstleistungen und Prüfstandstechnik in der Automobilindustrie. Unser felderprobtes, umfangreiches Portfolio an hochpräzisen Messmodulen, Datenloggern und Sensoren ist für extreme Umgebungsbedingungen konzipiert und kommt weltweit zum Einsatz. Darüber hinaus besitzen wir umfassende Kompetenzen in den Bereichen Fahrzeug- und Prüfstandserprobung, Klima-Akustik, Powertrain sowie Thermomanagement und verfügen über langjährige Expertise auf dem Gebiet des Prüfstandsbaus (unter anderem: System- und Komponentenevaluierung, Simulation). Dank unserer strategisch ineinandergreifenden Fachbereiche sind wir in der Lage, anspruchsvolle Forschungs-, Entwicklungs- und Testanforderungen in diversen Automobilanwendungen optimal zu erfüllen. Dieses Konzept der ineinandergreifenden Bereiche – gepaart mit dem umfangreichen Know-How – schafft eine hohe Nachfrage.

Chance/Risiko

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. Aber auch der Wissenstransfer, bedingt durch die permanente Kommunikation mit den Stakeholdern, führt zum Auf- und Ausbau weiteren Know-Hows. Dies beschleunigt die Optimierung von Prozessen und fördert die Etablierung neuer, notwendiger Messtechnik.

Ausblick

In 2024 wird eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, woraus die Hauptthemen und Schwerpunkte abgeleitet werden, sofern sie bis dato noch nicht bekannt und kommuniziert sind. Im nächsten Schritt bewerten wir die auf Basis dieser Wesentlichkeitsanalyse getroffenen Maßnahmen, bündeln diese und prüfen weitere Wege für eine mögliche Weiterentwicklung. Daraufhin werden wir einzelne Aktivitäten mit konkreten Zielen versehen, etwa im Rahmen von Key-Performance-Indikatoren (KPIs). Ihre Entwicklung und die Zielerreichung werden wir kontinuierlich kontrollieren, auch, um weitere Handlungsfelder und Potenziale zu identifizieren.

ZIELE

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehört die Festlegung, Überwachung und Optimierung der festgelegten IPETRONIK Unternehmensziele. Sie decken neben der strategischen Unternehmensentwicklung und den ökonomischen Bereichen, hier im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements, die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ab. Diese sind an die Ziele der Gesellschafterin INDUS Holding AG angelehnt.

Die festgelegten mittel- und langfristigen Ziele werden auf jährliche Etappenziele heruntergebrochen und durch die zuständigen Fachbereiche überwacht. Die Zielsetzungen werden jährlich bewertet, der Erreichungsgrad ermittelt und dokumentiert. Die Bewertung der Zielerreichung liegt in der Verantwortung des Nachhaltigkeitsteams sowie der Geschäftsführung.

Die bis jetzt benannten Ziele sind in den jeweiligen Kriterien unter der Rubrik **Ausblick** beschrieben.

TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette bei IPETRONIK hat zum Ziel, die Auswirkungen der sozialen, ökonomischen und ökologischen Aspekte zu steuern und einen entsprechenden Mehrwert zu schaffen.

Unsere Produkte durchlaufen mit der Beschaffung, Fertigung, Logistik und dem abschließenden Service die entsprechenden Stufen der Wertschöpfungskette.

Bei eingekauften Rohstoffen achten wir auf eine nachhaltige Beschaffung ohne Konfliktmaterialien und fordern dies auch von unseren Lieferanten ein. Unsere Produkte selbst sind CE- und, wenn notwendig, auch ROHS-konform gekennzeichnet,

Durch Bauteilekataloge wird sowohl für Systemkomponenten als auch für Baugruppen eine konsolidierte und nachhaltige Beschaffung angestrebt.

Gemäß der EU-Vorgabe wurde ein System gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz entwickelt und eingeführt. In einer Onlinedatenbank sind nun alle Lieferanten von IPETRONIK erfasst. Unsere Lieferanten werden nun für die Themen Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei, Arbeitssicherheit, Schädliche Boden-, Wasser- und Luftverschmutzung uvm. Bewertet und die möglichen Risiken ermittelt. Aus den Eingaben entsteht ein Risiko-Score von 0-6 für jeden Lieferanten.

Lieferanten mit einem Risikoscore über 3,5 werden durch entsprechende Maßnahmen wie Zertifizierungen durch Dritte oder Audits entsprechend überprüft und validiert. 2023 wurden dabei 18 von 440 Lieferanten mit Hohem Risiko identifiziert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

VERANTWORTUNG

Die Gesamtverantwortung für die Strategie der Nachhaltigkeit, deren Ziel- und Umsetzung liegt bei der Geschäftsführung. Diese wird unterstützt durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten, welcher das Nachhaltigkeitsteam leitet.

Das Nachhaltigkeitsteam koordiniert und bearbeitet hierbei alle relevanten Themen. Neben der Verantwortung der Umsetzung leistet das Nachhaltigkeitsteam einen maßgeblichen Beitrag zur Strategieausrichtung mit der Definition der Themenfelder und Zieldefinitionen.

Die Überprüfung und die daraus abgeleitete Zielsetzung/Anpassung der Nachhaltigkeits-Strategie wird jährlich in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsteam vorgenommen. Die operative Umsetzung erfolgt anschließend durch die jeweiligen Verantwortlichen des Nachhaltigkeitsteams.

REGELN UND PROZESSE

Mit dem Managementsystem nach DIN EN ISO 9001:2015 werden alle Prozesse und Regeln bei IPETRONIK dokumentiert. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an diese Regeln und Prozesse zu halten.

Ausgehend von der Zielsetzung und der Strategie durch das Management werden die Punkte über Führungskräfte und Teamleiter den Mitarbeitern vermittelt. Die Einhaltung der Vorgaben wird durch regelmäßige und protokollierte Besprechungen auf allen Führungsebenen überprüft.

Mit der Einführung der DIN EN ISO 14001 (Umwelt) wurde zusammen mit der DIN EN ISO 9001 (Management) und TISAX (Daten-/Prototypenschutz) das integrierte Managementsystem (IMS) aufgebaut.

Zudem erfolgt durch interne und externe Auditoren eine entsprechende Überprüfung. Die Anzahl der internen und externen Audits werden jährlich im Auditplan festgelegt.

Ausblick

2023 wurde erfolgreich eine Rezertifizierung der DIN ISO 14001:2015 und DIN ISO 9001:2015 durchgeführt. Dieser Standard wird nun 2024 und 2025 überwacht und 2026 erneut auf die Probe gestellt. 2023 wurde zudem der Reifegrad des TISAX Systems durch ein Assessment geprüft und bestätigt. Dies ist bis 2026 gültig.

KONTROLLE

Die Nachhaltigkeitsziele sind in den jeweiligen Abteilungen oder Prozessen integriert und werden nach einem festgelegten Kommunikationssystem durch unser Nachhaltigkeitsteam kommuniziert und überwacht. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden in regelmäßigem Zyklus auf Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit überprüft.

Mit den Führungskräften werden in den jährlichen Zielvereinbarungen Nachhaltigkeitsthemen vereinbart. Zur Zielermittlung werden Daten aus unterschiedlichen Quellen wie zum Beispiel ERP-System, Finanzbuchhaltung, Kunden- und Lieferantenaudits, Mitarbeiterfragebögen herangezogen und ausgewertet.

Nach Abschluss jedes Geschäftsjahres werden die Nachhaltigkeitskennzahlen zusammengefasst und durch die Geschäftsführung bewertet. Auf dieser Grundlage werden dann die bestehenden Ziele überprüft und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsteam angepasst und für das Folgejahr neu definiert. Die Auswertung der Zielerreichung wird im Unternehmen transparent veröffentlicht und vorgestellt.

Durch regelmäßig durchgeführte interne und externe Audits stellen wir sicher, dass die vereinbarten Prozesse – sowohl bei uns im Unternehmen als auch bei unseren Lieferanten – eingehalten werden.

Darüber hinaus wird dies durch unabhängige Zertifizierungsgesellschaften für das Qualitätsmanagements nach ISO 9001 überprüft und bestätigt. 2023 erfolgte eine Rezertifizierung für 9001:2015 und 14001:2015 über alle deutschen Standorte, welche bestanden und die Zertifikate verlängert wurden.

ANREIZSYSTEME

Zielvereinbarungen

Mit Führungskräften und Vertriebsmitarbeitern werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres Zielvereinbarungen geschlossen, die sowohl umsatz- und erfolgsabhängige als auch individuelle Ziele beinhalten. Umsatz- sowie erfolgsabhängige Ziele werden in Abhängigkeit der Funktion geschlossen (z.B. Vertrieb, produktive Bereiche). Alle Ziele, die vereinbart werden, tragen zur Weiterentwicklung des Unternehmens bei und sind Teil der Unternehmensstrategie.

Ziel ist es, in diesen Vereinbarungen auch Ziele aufzunehmen, die sich auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens beziehen.

Es finden regelmäßige Review-Termine zwischen den Führungskräften und deren direkten Vorgesetzten statt, um den Stand der Zielerreichung zu bestimmen und in Abhängigkeit des Status Maßnahmen zur Zielerreichung bzw. Zielanpassung ergreifen zu können.

Bei denjenigen Mitarbeitern/Führungskräften, bei denen eine Bonuszahlung als Anreiz vereinbart ist, erfolgt die Auszahlung in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad. Der Zielerreichungsgrad wird mit dem jeweils zuständigen direkten Vorgesetzten auf Basis der getroffenen Messgrößen im Rahmen der Zielvereinbarung festgelegt.

Leistungsbewertung: Entwicklungsgespräche

Die Führungskräfte von IPETRONIK führen jährlich Entwicklungsgespräche mit ihren Mitarbeitern. Ein Bestandteil der Gespräche ist immer auch die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Die Unternehmensleitung hat ein großes Interesse daran, den Mitarbeitern Weiterentwicklungsperspektiven zu geben und ermutigt die Mitarbeiter, entsprechende Angebote anzunehmen, um das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ zu gelebter Wirklichkeit zu machen.

Während des Gesprächs geben sich Mitarbeiter und Führungskraft gegenseitig Feedback, das in unserem standardisierten, digitalen Gesprächsprotokoll für Entwicklungsgespräche festgehalten wird.

Nach Abschluss der Gespräche werden die von den Gesprächspartnern finalisierten Protokolle in der Personalmanagement-Software HRworks abgelegt. Sofern sich Handlungsbedarfe aus den Gesprächen ergeben, adressiert die Führungskraft diese proaktiv an den Bereich Human Resources (HR), um gemeinsam die nächsten Schritte abzustimmen.

Erfolgsbeteiligung

Mitarbeiter, die keine Zielvereinbarungsprämie haben, bekommen ggf. eine Erfolgsbeteiligung, sofern das Unternehmen seine wirtschaftlichen Ziele erreicht hat. Die Höhe der Prämie ist abhängig von der Hierarchie-/Mitarbeiterenebene.

Prämie für Mitarbeitergewinnung

Jeder Mitarbeiter, der einen neuen Mitarbeiter anwirbt, erhält eine Prämie, deren Auszahlung in zwei Stufen erfolgt. Der erste Teil der Prämie wird zum Eintrittstag des neuen Mitarbeiters fällig, der zweite Teil mit erfolgreichem Abschluss der Probezeit.

Voraussetzung für die Prämienauszahlung ist die Nennung des werbenden Mitarbeiters im Bewerbungsprozess, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem neuen Mitarbeiter, der Arbeitsantritt sowie das erfolgreiche Bestehen der Probezeit des Mitarbeiters. Darüber hinaus muss der werbende Mitarbeiter aktiver Mitarbeiter des Unternehmens sein.

Zielerreichung

Die Regelung zum Prämienystem für die Mitarbeitergewinnung wurde gemäß der Zielsetzung aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2022, im Juli 2023 erfolgreich implementiert.

Ausblick

Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ist uns wichtig, daher soll in 2024 im Rahmen des Empowerments unserer Führungskräfte ein Compensation Review Process eingeführt werden. Dieser Prozess beschreibt die jährliche Gehaltsüberprüfung sowie auch die außerordentliche Gehaltsüberprüfung im Rahmen der jährlichen Entwicklungsgespräche.

BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Im Hinblick auf die Beteiligung von Anspruchsgruppen wurden auch die für IPETRONIK relevanten Stakeholdergruppen festgelegt. Die Identifizierung der Stakeholder erfolgte im ersten Schritt durch die „Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit“.

Definition Stakeholder

IPETRONIK befindet sich in einem komplexen Unternehmensumfeld und kann mit ihren Aktivitäten erheblichen Einfluss auf die Interessen ihrer Stakeholder nehmen. Gleichzeitig werden die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens auch bedeutsam durch gesellschaftliche sowie politische Entwicklungen beeinflusst. Aus diesem Grund steht IPETRONIK in einem regelmäßigen Austausch mit all ihren Stakeholdern, um so ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen und ein besseres Verständnis für die jeweiligen Interessen zu entwickeln.

Als Stakeholder versteht IPETRONIK alle Interessengruppen, die durch die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens beeinflusst werden oder diese beeinflussen. Dabei kann es sich um Einzelpersonen, Unternehmen oder sonstige Organisationen und Gruppierungen handeln. Hier hat IPETRONIK den eigenen Mutterkonzern, die INDUS Holding AG, unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Distributoren, die Region unseres Stammsitzes Baden-Baden sowie Organisationen, die im Rahmen sozialer Projekte unterstützt werden, als wesentliche Stakeholdergruppen des Unternehmens identifiziert. Zudem betrachten wir auch die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit als einen unserer Stakeholder.

Unter Stakeholder-Management versteht IPETRONIK eine regelmäßige und systematische Auseinandersetzung mit all ihren Stakeholdern. Dies umfasst auch einen permanenten Austausch zu relevanten Themen, der beispielsweise bei gemeinsamen Projekten oder auf Messen geschieht. Hieraus resultiert eine Beziehung, die einerseits das gegenseitige Verständnis vertieft und andererseits auch als Quelle für Ideen, Inspiration und auch Innovation dienen kann. Als Tochterunternehmen der INDUS AG, nimmt der Austausch mit dem Mutterkonzern eine besondere Stellung für IPETRONIK ein.

Wesentliche Stakeholder-Gruppen



Mit allen Stakeholder-Gruppen stehen wir in regelmäßigem Austausch. Dabei nutzen wir unterschiedliche Kommunikationsformen und -kanäle, vom direkten Dialog über regelmäßige Berichterstattung, Medien und Messen. Nachfolgend eine Beschreibung dieser 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 Headquartiers 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.

Zielerreichung

Im Jahr 2023 sollte der Austausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen durch diverse Aktionen ausgebaut werden. Dazu wurden u.a. die Anzahl der Kundenbesuche und Messeteilnahmen ausgebaut. Um den Austausch mit den Mitarbeitern zu verbessern, wurde der sogenannte „Management-Chat“ eingeführt. Die Mitarbeiter können hier im Chat Fragen stellen, die dann von der Geschäftsführung mündlich beantwortet werden. Durch die Teilnahmen an Firmenläufen an den Standorten Baden-Baden sowie Düsseldorf, kamen insgesamt 1000 € zusammen, die an die Tafel Baden-Baden gespendet wurden.

Die geplante Entwicklung einer Stakeholder-Matrix konnte aufgrund knapper Ressourcen im Jahr 2023 nicht durchgeführt werden. Um dieser in angemessenem Umfang gerecht werden zu können, wurde sie für das Jahr 2024 projektiert.

Ausblick

Die im Jahr 2023 ausgebliebene Entwicklung einer Stakeholder-Matrix wird im kommenden Jahr umgesetzt. Die darin erzielten Erkenntnisse fließen in die laufende Unternehmenskommunikation sowie die Planung der kommenden Jahre ein.

Die Auswahl der Anspruchsgruppen wird dabei, basierend auf dem kontinuierlichen Austausch, regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Wir entwickeln innovative Produkte im Bereich der Messtechnik, bauen Prüfstände und erbringen Dienstleistungen im Automotive-Umfeld. Dabei sind wir uns in allen Geschäftsfeldern der damit einhergehenden Verantwortung bewusst und treffen unsere Entscheidungen bezüglich der Produktentwicklung möglichst nachhaltig. Wir achten in unseren täglichen Entscheidungen auf einen bewussten Umgang mit dem Umweltschutz. Auch im Produktmanagement setzen wir uns intensiv mit Nachhaltigkeitsthemen auseinander.

Betrachtet man den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte, geht der Produktlebenszyklus entscheidend in die Ökobilanz ein. Durch die hohe Qualität unserer Produkte können wir eine vergleichsweise lange Haltbarkeit gewährleisten. Im Bereich der Halbleitertechnik ist der Lebenszyklus vieler Produkte dennoch zeitlich begrenzt und steht damit dem Ziel nachhaltigen Wirtschaftens im Wege. Mit unserem Konzept des modularen Systems setzen wir an dieser Problematik an. Die Modularität bezieht sich auf die Unterteilung eines Systems oder Produktes in seine Einzelteile. Der Vorteil eines modularen Aufbaus in der Messtechnik ist hierbei, dass man einzelne Teile austauschen kann, ohne dabei das gesamte Produkt ersetzen zu müssen. Durch Ersatzteillieferungen geben wir unseren Kunden die Möglichkeit, einzelne Teile eines Produktes zu erneuern und gleichzeitig den Lebenszyklus der Endprodukte zu verlängern. Dank unseres modularen Ansatzes können wir eine hohe Innovation mit einer nachhaltigen Umweltbilanz verbinden.

Um die Erfahrungen aus dem modularen Ansatz optimal ausschöpfen zu können, wurde 2021/2022 für die Produkte des Geschäftsbereichs Measure ein automatisiertes Warnsystem integriert, das die Ausfallhäufigkeiten der Baugruppen analysiert. Im Fall von überdurchschnittlich auftretenden Defekten macht das System frühzeitig auf die gehäuft auftretenden Ausfälle aufmerksam und ermöglicht so rechtzeitige Verbesserungen an defektanfälligen Baugruppen, bevor diese erneut unnötigerweise in hoher Stückzahl produziert und ausgeliefert werden. Die Informationen über überdurchschnittlich auftretende Defekte und deren Ursache stehen anschließend auch der Entwicklung zur Verfügung, um die gewonnenen Erkenntnisse bei neuen Produktlinien integrieren zu können.

Zu einer Produktweiterentwicklung gehört neben dem Produktziel der „Verbesserung“ auch das Ziel, mit jeder neuen Gerätegeneration für eine gegebene Aufgabe weniger Energie aufwenden zu müssen. In diesem Sinne konnte der Energieaufwand eines Datenloggers für eine geforderte Rechenleistung in den letzten 16 Jahren um den Faktor 15 (Abbildung 1) reduziert werden, während der Energieaufwand von Messmodulen um den Faktor 28 reduziert werden konnte (Abbildung 2).

Da die Produkte auch insofern nachhaltig sind, dass eine Serie über mehrere Jahre hinweg unverändert produziert wird, ist die Angabe von jährlich erzielten Verbesserungen nicht möglich. Gelistet sind die Verbesserungen zwischen den Generationen.

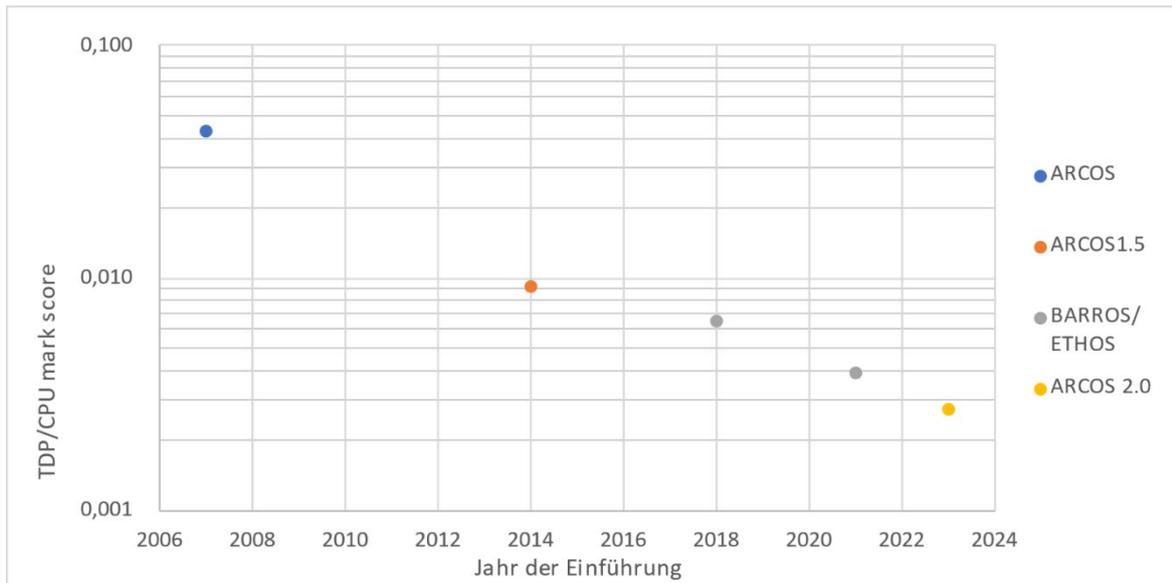


Abbildung 1: Datenlogger: Entwicklung des Energiebedarfs pro Rechenoperation 2006 – 2023

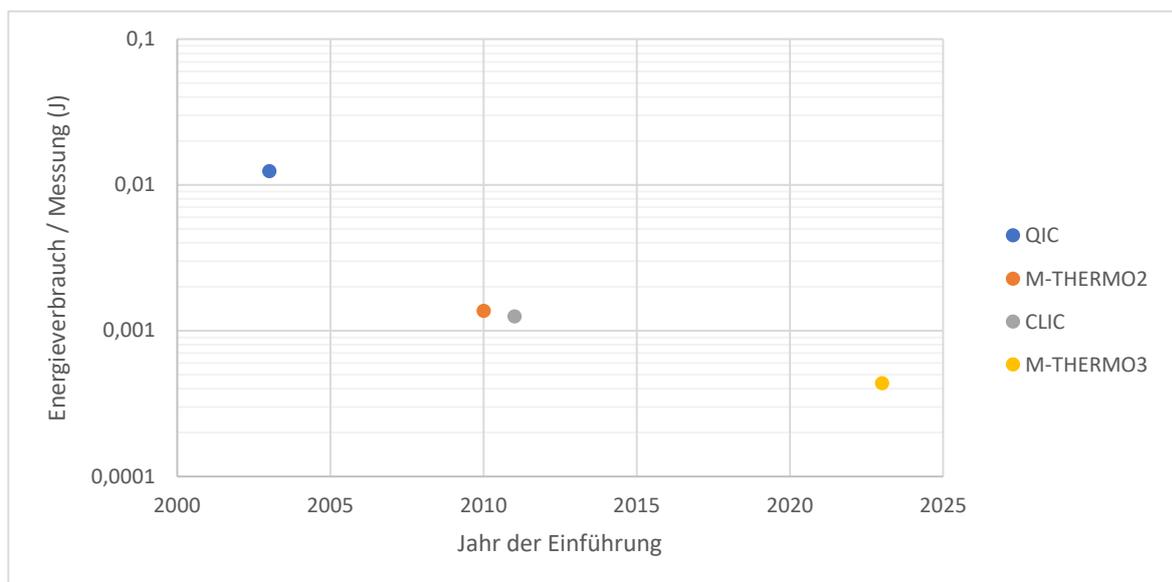


Abbildung 2: Messmodule: Entwicklung des Energiebedarfs pro Einzelmessung 2003 - 2024

Bei der Auswahl von Materialien für eigene Produkte achten wir darauf, dass die einzelnen Komponenten, soweit möglich, aus recyclebaren Materialien bestehen.

Unsere Produkte werden vorwiegend in der Automobilindustrie eingesetzt, um neue Antriebstechnologien zu entwickeln und zu verifizieren.

In der Produktentwicklung und der späteren Produktion legen wir Wert auf möglichst lokale Partner. Dadurch können wir auf die hohe Innovationskraft und die hohen Standards im Bereich der Umwelttechnik in der EU zurückgreifen. Der verstärkte Einsatz von lokalen Partnern in der Produktion und Entwicklung hält die Transportwege kurz und damit die CO₂-Bilanz klein. Unsere Beziehungen zu Zulieferern spielen sich daher überwiegend im EU-Raum ab.

Ausblick

Wir wollen die Lebensdauer unserer Produkte des Geschäftsbereichs Measure erhöhen. Dafür werden wir, in Zusammenarbeit mit den Entwicklungsabteilungen und der Produktion, den Lessons Learned Prozess etablieren. In diesem soll festgehalten werden, wie die Erfahrung am Ende eines Produktlebenszyklus in die Entwicklung neuer Produkte einfließt.

INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

IPETRONIK nutzt für den Geschäftsbetrieb folgende Ressourcen, Stand Oktober2023:

	2018	2019	2020	2021	2022
Strom (MWh)	1.632	1.323	1.434	1.331	1.406
CO ₂ (t)	–	–		3,9 ¹	0
Thermische Energie (kWh)	244.371	229.399	240.579	239.958	237.845
Kraftstoff					
Diesel (Mm / m ³)	744 / 54,9	838 / 67,8	438 / 35,6	395 / 31,4	432 / 34,4
entspricht CO ₂ (t) ²	181,7	224,4	117,8	103,9	113,8
Benzin (Mm / m ³)	418/34,1	544 / 45,6	333 / 30,4	621 ³ / 47,8	596 / 45,9/
entspricht CO ₂ (t) ²	107,1	143,2	95,5	150,1	144,1
Summe CO ₂ (t)	288,8	367,6	213,3	254	257,9
Emissionen Flüge					
CO ₂ (t)	340,32	287,55	27,91	12,79	133,65
Fläche (Büros, Produktion, Logistik) (m ²)	9.093	9.918	10.718	10.718	10.718
Abfall ⁴ (t)	–	–	51	54	56
Davon recyclebar			82%	84%	87%

Für die Herstellung unserer Produkte werden verschiedene Materialien eingesetzt. Die wesentlichen Bestandteile sind Aluminiumgehäuse und -gestelle, Leiterplatten, elektronische Bauteile, Verbindungselemente und Kupferrohre. Die verwendeten Verpackungsmaterialien sind Papier, Kunststoff und Holz.

Für unsere Standorte Baden-Baden, Bergkirchen, Düsseldorf und die Tochtergesellschaft IPETRONIK Eichstätt GmbH beziehen wir seit 2021 bereits ausschließlich Ökostrom.

Im Sinne der Reduzierung von CO₂-Emissionen verzichten wir, wann immer möglich, auf Dienstreisen zu anderen Standorten, Kunden und Geschäftspartnern und führen stattdessen virtuelle Meetings durch. Mit Stolz können wir von uns behaupten, dass unser Fuhrpark klimaneutral ist. Wir haben die kumulierten Treibhausgasemissionen der Fahrzeugflotte über den Erwerb von CO₂-Zertifikaten seit 2019 jährlich kompensiert. In 2021 unterstützten wir das Trinkwasserbrunnenprojekt Gatsibo in Ruanda, mehr dazu unter: [Trinkwasserbrunnenprojekt Gatsibo | Die KlimaManufaktur \(die-klimamanufaktur.de\)](#).

¹ 1.319 MWh emissionsarm selbst erzeugt oder aus emissionsarmen Quellen zugekauft.

² Mit Benzin 3,14kg/l CO₂ und Diesel 3,31kg/l CO₂ Well-to-Tank. Quelle: [Die Herstellung von Benzin und Diesel verursacht mehr CO₂-Emissionen als wir dachten - Innovation Origins](#).

³ Davon 131 Mm mit Hybridfahrzeugen.

⁴ Die Ermittlung der Abfallmengen ist z. Zt. Noch mit großen Fehlern behaftet da an einzelnen Standorten immer noch nur „Anzahl geleerter Müllbehälter“ als Maß zur Verfügung steht.

RESSOURCENMANAGEMENT

Der Stromverbrauch wird durch intelligente Zähler erfasst und die Optimierung der Betriebszeiten erfolgt regelmäßig. Darüber hinaus erzeugte unsere Photovoltaik-Anlage 149.789 kWh im Jahr 2022.

Mittels steigender Etablierung des mobilen Arbeitens und Reduzierung der Geschäftsreisen sind wir auch in Zukunft in höchstem Maße bestrebt, den Kraftstoffausstoß weitestgehend zu reduzieren. Künftig werden wir die modernen Kommunikationsplattformen "Microsoft Teams" und "Zoom" noch stärker nutzen und eine Vielzahl an Besprechungen über diese Tools abhalten. Dies wird auch zur Folge haben, dass noch weniger Flugreisen angetreten werden. Zudem wird unsere Firmenflotte sukzessiv auf elektrisch betriebene Fahrzeuge umgestellt.

Wir konnten unsere Flugmeilen, im Vergleich zum Jahr 2018, mit 486.240 Flugmeilen im Jahr 2022 bereits reduzieren und verfolgen dieses Ziel auch in der Zukunft. Termine werden – wann immer möglich – in einem digitalen Format durchgeführt.

Ausblick

Die Gesamtflächenzahl wird in den nächsten Jahren aufgrund des Unternehmenswachstums und der Erschließung neuer Geschäftsfelder tendenziell steigen. Jedoch wird die Fläche in m² dank der Möglichkeit des mobilen Arbeitens sowie der Schaffung flexibler Arbeitsplätze unverändert bleiben.

IPETRONIK prüft die eigene Produktpalette auf ein mögliches Recyclingkonzept für Produkte am Ende des Lebenszyklus. Es kommen hierbei lediglich Produkte in Betracht, deren Recycling im Sinne der Nachhaltigkeit bedenkenlos verantwortet werden kann. Wir beraten über einen Prozess, der es dem Kunden ermöglichen soll, derartige Produkte an uns zurückzugeben. In 2022 haben wir die neue Initiative „Nachhaltige Verpackung“ implementiert. Wir können auf Polstermaterial verzichten und durch eine innovative Lösung einen Recyclinganteil von fast 99% erreichen. Darüber hinaus arbeiten wir mit unseren Lieferanten an einer Lösung, um Kunststoffe komplett aus unserer Kabel-Verpackung zu eliminieren. Auch die aktuell noch in der Papierform mitgelieferten Beipackzettel sollten in der Zukunft digital abrufbar sein. Weiterhin werden wir mittels CO₂-Zertifikaten unseren Fuhrpark klimaneutral stellen.

KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Wir sind uns bewusst, dass unser Unternehmen mit seinem Tun und Handeln einen Einfluss auf das Klima hat. Ziel ist es, die klimarelevanten Emissionen so gering wie möglich zu halten. Um dieses Ziel zu erreichen, sind im Managementsystem Prozesse integriert, die die wesentlichen Verbräuche von Energie und emissionserzeugenden Stoffen erfassen. Diese Daten werden regelmäßig bewertet. Im Anschluss an die Bewertung werden Maßnahmen beschlossen, erforderliche Ressourcen bereitgestellt und ein zeitlicher Umsetzungsplan festgelegt.

Zielerreichung

Erfolgreiche Re-Zertifizierung nach ISO 14001 (Umwelt) durch den TÜV-Süd.

Durch die Verwendung von "grünem" Strom und die schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf Elektroantrieb konnte der CO₂eq/Mio.€ Bruttowertschöpfung (IPETRONIK GmbH Co. KG und IPETRONIK Eichstätt GmbH) auf 12,11 t CO₂eq/Mio.€ im Jahre 2022 gesenkt werden. Das Ziel der CO₂-Neutralität bis 2045 liegt noch auf Plan.

Ausblick

Mit der erfolgreichen Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 (Umwelt) durch den TÜV-Süd erfolgt eine jährliche Kontrolle der Einhaltung der Norm.

Es wurde ein Umweltprogramm für 2024 bis 2027 definiert, um eine schrittweise Verbesserung der Kennzahlen zu erreichen. Die Maßnahmen werden jährlich überwacht und gemessen.

ARBEITNEHMERRECHTE

Die Beachtung von Recht und Gesetz ist für uns oberstes Gebot. In unserem geltenden Verhaltenskodex verpflichten wir uns dazu, bei allen unseren Rechtsgeschäften sowohl nationales Recht als auch internationales Recht sowie die damit einhergehenden Vorschriften zu befolgen.

Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht

Zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte – sowohl unserer nationalen als auch unserer internationalen Mitarbeiter – werden vor der Ausfertigung eines Arbeitsvertrages die geltenden arbeitsrechtlichen, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen geprüft. Für Arbeitsverhältnisse nach deutschem Recht gibt es standardisierte Arbeitsverträge, die regelmäßig auf Aktualität überprüft werden. Für Mitarbeiter, die für unser Unternehmen im Ausland tätig sind, wurden Agenturen im jeweiligen Beschäftigungsland beauftragt, die bei arbeitsrechtlichen, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Themen beratend für uns tätig sind.

Benefits

An fast allen Standorten stehen den Mitarbeitern kostenlose Parkplätze auf dem Firmengelände zur Verfügung. Die Arbeitsplätze sind modern, hell und ergonomisch gestaltet. Es werden kostenlose Getränke zur Verfügung gestellt. An einzelnen Standorten kann ein vom Arbeitgeber bezuschusstes Mittagessen in Anspruch genommen werden.

IPETRONIK verfügt über eine Versorgungsordnung, die das Thema der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge für die Mitarbeiter regelt. Weitere Benefits sind das Angebot des JobRad-Modells sowie die Tätigkeit aus dem Mobil-Office an drei Tagen/Woche, sofern die jeweilige Funktion dies zulässt.

Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz

Darüber hinaus werden alle Regelungen und Vorschriften im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten und regelmäßig durch die beauftragte Fachkraft für Arbeitssicherheit und durch den Sicherheitsbeauftragten überprüft. Alle Mitarbeiter werden jährlich zu diesen Themen unterwiesen.

Zur Prävention und Gesundheitsförderung der Mitarbeiter wird jährlich ein Gesundheitstag in Zusammenarbeit mit einer gesetzlichen Krankenkasse durchgeführt. Die Teilnahme ist für jeden Mitarbeiter freiwillig. Bei Teilnahme wird die betreffende Person von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt.

In 2022 wurde das Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ins Leben gerufen. Dieses Projekt wird auch in 2024 nach Ablauf der 18-monatigen Projektlaufzeit weitergeführt. Im Rahmen des Projektes erarbeitet die Projektgruppe Maßnahmen, die der Gesundheitsförderung der Mitarbeiter im Unternehmen dienen, wie z.B. Gesundheitstage, Bewegungsangebote etc.

Im Jahr 2021 wurde eine Mitarbeiterbefragung, die auch eine psychische Gefährdungsbeurteilung beinhaltet, durchgeführt. Aus dem Umfrageergebnis wurden Maßnahmen abgeleitet und in die Umsetzung gebracht. Konkret wurden Workshops mit bestimmten Mitarbeitergruppen durchgeführt und konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen von Zertifizierungen werden auch nachhaltigkeitsrelevante Themen, wie z. B. Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Kompetenzen der Mitarbeiter betrachtet.

IPETRONIK befürwortet die persönliche und berufliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Im Jahr 2019/2020 wurde der Fokus auf das Thema Führung und Führungsverantwortung gelegt. Die Fortführung des Programms ist auch für die kommenden Jahre geplant. Die Weiterbildung unserer Führungskräfte zählt auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein, da durch eine verantwortungsvolle Führung insbesondere auch die Arbeitnehmerrechte gewahrt und gefördert werden.

Transparente Kommunikation

Um alle Mitarbeiter möglichst auf dem gleichen Informationsstand zu halten, leben wir eine offene und transparente Kommunikation. Die Mitarbeiter werden regelmäßig von der Geschäftsführung und dem Bereich Human Resources über neue und für die gesamte Belegschaft relevante Themen informiert. Die Informationen werden digital verteilt, z. B. über Intranet, in virtuellen Meetings und virtuellen Betriebsversammlungen.

Alle für die Mitarbeiter wichtigen und gültigen Organisationsregelungen und Betriebsvereinbarungen sind im Intranet hinterlegt, sodass der Zugriff auf aktuelle Informationen immer gegeben ist.

Darüber hinaus werden wichtige Informationen, die für alle Mitarbeiter von Interesse sind in digitalen Newslettern in Teams-Kanälen veröffentlicht, wie z.B. HRInsights. So wird nachhaltig sichergestellt, dass alle Mitarbeiter dieselben Informationen erhalten und diese auch immer wieder nachlesen können.

Zielerreichung

Im Februar 2023 hat ein Gesundheitstag erstmals über alle Standorte und Niederlassungen hinweg stattgefunden. Das Angebot war in digitale Elemente und Angebote vor Ort unterteilt. Außerdem fand im Oktober 2023 eine digitale Gesundheitswoche statt, mit dem Schwerpunkt Stressbewältigung, Ernährung und Bewegung.

Für die Betreuung gemäß Arbeitssicherheitsgesetz wurde im Januar 2023 ein überregionaler Dienstleister beauftragt, so dass die Mitarbeiter an allen Standorten und Niederlassungen in Deutschland sowohl arbeitsmedizinisch als auch sicherheitstechnisch professionell betreut werden.

Ausblick

Das Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird auch in 2024 fortgeführt und das Budget wird für eine gezielte Gesundheitsförderung der Mitarbeiter in Form von Gesundheitstagen und Coachingsangeboten genutzt.

Für 2024/2025 ist angedacht die Mitarbeiterbefragung aus 2021, im Sinne der psychischen Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen.

Altersstruktur und -verteilung in der Belegschaft

Die aktuelle Altersstruktur der IPETRONIK-Gruppe stellt sich wie folgt dar:

Alter	%-Anteil FTE	davon weiblich
Gruppe 1: < 20 Jahre	1,85%	0,00%
Gruppe 2: 20-29 Jahre	15,67%	5,54%
Gruppe 3: 30-39 Jahre	29,18%	3,03%
Gruppe 4: 40-49 Jahre	24,87%	3,63%
Gruppe 5: 50-59 Jahre	23,68%	3,74%
Gruppe 6: 60 Jahre	4,75%	1,38%
Gesamt	100,00%	17,33%

(Stand 09/2023)

Anteil weiblicher Mitarbeiter / weiblicher Führungskräfte

Mitarbeiteranzahl	% weiblich von Gesamt FTE
229	16,40%

(Stand 09/2023)

Führungskräfte	%-FK Anteil Gesamt FTE	% weibliche FK an Gesamt-FTE	% weiblich von FK
43	19,84%	2,31%	8,6%

(Stand 09/2023)

Anteil Auszubildende / Studierende

Unser Ziel ist es, die Anzahl unserer Auszubildenden und Studierenden weiter zu erhöhen und somit einen Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels zu leisten. Unsere erfahrenen Fachkräfte und Experten haben durch die Betreuung der jungen Nachwuchskräfte die Chance ihr Wissen weiterzugeben und somit im Unternehmen zu erhalten.

Auszubildende	% Azubi-Anteil Gesamt-FTE	% weibliche Azubis Gesamt-FTE	% weibliche von Azubis
8	3,69%	0,46%	12,50%
Studenten	%-Studenten Anteil Gesamt FTE	% weibliche Studenten an Gesamt FTE	% weibliche von Studenten
1	0,46%	0,00%	0,00%

CHANCENGLEICHHEIT

Wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben, achten wir die Würde und die Persönlichkeit aller Menschen. Wir stehen für einen Umgang miteinander, der geprägt ist von gegenseitigem Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit.

Wir fördern in der Gesellschaft die Chancengleichheit und Vielfalt. Kein Mitarbeiter oder Bewerber wird aufgrund seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner Nationalität, seines Alters, seiner Religion, seiner sexuellen Orientierung oder wegen einer Behinderung bzw. Krankheit benachteiligt.

Wir beschäftigen Menschen aus den unterschiedlichsten Ländern und Kulturen und profitieren durch die Vielfalt der kulturellen Einflüsse im positiven Sinne. Es werden unterschiedliche Perspektiven betrachtet und die Kreativität, die daraus erwächst – insbesondere bei technischen Entwicklungsthemen – erweist sich als ein großer Wettbewerbsvorteil.

Über die Auswahl, Ausbildung und Förderung von Mitarbeitern wird ausschließlich nach tätigkeitsbezogenen Kriterien entschieden. Die oft diskutierte Frauenquote spielt bei der Besetzung von Führungsfunktionen in unserem Unternehmen keine Rolle, denn Frauen in Führungsfunktionen sind für uns selbstverständlich, sofern die fachlichen und persönlichen Qualifikationen gegeben sind.

Bei der Bezahlung unserer Mitarbeiter orientieren wir uns an den jeweils aktuellen Marktgegebenheiten sowie an den gesetzlichen Rahmenbedingungen (z. B. MiLOG). Die Gehälter werden regelmäßig überprüft. Eine allgemeine Gehaltsanpassung erfolgt i.d.R. für alle Beschäftigten. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiter in Abhängigkeit der Hierarchieebene bei Sonderzahlungen gleichbehandelt.

Ein weiteres großes Themenfeld ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir ermöglichen allen Mitarbeitern die Inanspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit und Teilzeit-Modellen in den unterschiedlichsten Varianten. Darüber hinaus nutzen die Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens.

Insgesamt ist festzustellen, dass Chancengleichheit und Vielfalt bei IPETRONIK gelebte Wirklichkeit sind.

Zielerreichung

Im Jahr 2023 hat IPETRONIK bereits erste positive Ergebnisse, was die Erhöhung der weiblichen Anzahl an Fachkräften angeht, erreicht.

Ausblick

In den nächsten 5 Jahren ist es auch weiterhin unser Ziel, die Anzahl von weiblichen Fachkräften zu erhöhen. Der Ansatz, von Kooperationen mit Hochschulen, Dualen Hochschulen, wird weitergeführt und zeigt bereits erste positive Ergebnisse. Für 2024 sind weitere Personalmarketing-Maßnahmen in Planung, die im Jahresverlauf ausgearbeitet und umgesetzt werden sollen.

QUALIFIZIERUNG

Berufsausbildung – Hauseigener Nachwuchs

Für IPETRONIK bedeutet eine zukunftsorientierte Ausbildung viel mehr als nur Lernen – sie ist der Einstieg in eine berufliche Zukunft mit vielen Möglichkeiten und Perspektiven. Darum ist es uns seit vielen Jahren ein großes Anliegen, jungen Menschen den Eintritt ins Berufsleben zu ermöglichen und ihnen eine Laufbahn in unserem Hause zu bieten.

Wir bilden aktuell in fünf unterschiedlichen Berufen aus, sodass mittlerweile zahlreiche junge Menschen ihre Berufsausbildung mit Erfolg abgeschlossen haben und in den unterschiedlichsten Bereichen und Positionen unseres Unternehmens arbeiten.

Um eine hochwertige Ausbildung zu gewährleisten, pflegen wir eine enge Zusammenarbeit mit den Ausbildungskammern und Berufsschulen. Darüber hinaus bemühen wir uns, zeitgemäße Ausbildungsmöglichkeiten wie beispielsweise die Integration des dualen Studiums zu fördern.

Unsere Ausbildungsberufe (m/w/d):

- Fachinformatiker
- Mechatroniker
- Mechatroniker für Kältetechnik
- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Industriekaufmann

Unsere Dualen Studiengänge in Kooperation mit der DHBW in Karlsruhe:

- Studiengang Bachelor of Science (B. Sc.) - BWL-Industrie / Industrial Management
- Studiengang Bachelor of Engineering (B. Eng.) - Elektrotechnik – Automation

Weiter bieten wir für Studierende und Schüler die Möglichkeit, im Rahmen von Praktika, Praxissemestern, Abschlussarbeiten oder einer Werkstudententätigkeit wertvolle Praxiserfahrungen zu sammeln und spannende Einblicke in die Welt der mobilen Messtechnik, DAO-Software, Ingenieurdienstleistungen und Prüfstandtechnik zu erhalten.

Ausblick

In 2024 soll der Fokus verstärkt auf die Gewinnung von Nachwuchskräften gelegt werden. Dazu gehört die Präsenz als Kooperationspartner der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die Kooperation mit Berufsschulen und der Besuch von Karrieremessen, um die IPETRONIK als Ausbildungsunternehmen am Markt bekannter zu machen.

Soziale Projekte

Neben der beruflichen Bildung ist uns auch die persönliche Entwicklung der uns anvertrauten jungen Menschen wichtig.

In der Vergangenheit hatten unsere Auszubildenden und Studierenden die Möglichkeit, ein einwöchiges Praktikum in einer sozialen Einrichtung der „Lebenshilfe“ zu absolvieren. In den Jahren 2020 -bis 2022 musste die Durchführung der Praktika aufgrund der Corona-Pandemie ausgesetzt werden. Seit 2023 absolvieren unsere Auszubildenden wieder regelmäßig bei der Lebenshilfe ihre sozialen Praktika und berichten im Anschluss daran in ihrem „Azubi-Blog“ im Intranet über ihre Erfahrungen.

In 2021 haben die jungen Nachwuchskräfte das Projekt „Weihnachten im Schuhkarton“ gewählt und mit einem sehr schönen Erfolg durchgeführt, so dass sie sich in 2022 nochmals diesem Projekt gewidmet haben. Es ist besonders hervorzuheben, dass dieses Projekt unserer Auszubildenden eine besondere Erwähnung im Nachhaltigkeitsbericht der INDUS-Holding erfuhr, worauf die jungen Leute sehr stolz sein können.

Zielerreichung

Auch in 2023 waren die Mitarbeiter der IPETRONIK nicht untätig. Zahlreiche Mitarbeiter haben bundesweit an unterschiedlichen Firmenläufen teilgenommen, in deren Nachgang die Geschäftsführung für jeden gelaufenen Kilometer einen EURO für einen guten Zweck gespendet hat.

Die Abteilung Customer Sales Administration hat im Juli 2023 einen Kuchenverkauf organisiert, dessen Erlös ebenfalls einem wohltätigen Zweck zu Teil wurde.

Nach diesen Aktionen wurde eine nicht unerhebliche Spendensumme erreicht, die bei einem persönlichen Termin der Tafel in Baden-Baden übergeben wurde.

Ausblick

Die Auszubildenden der IPETRONIK waren nach ihrem Besuch bei der Tafel sehr berührt und haben gesehen, welche wertvolle Arbeit die Mitarbeiter der Tafel leisten, so dass sie die Unterstützung der Tafel als dauerhaftes soziales Projekt bestimmt haben. Aktuell planen die Auszubildenden gemeinsam mit ihren Ausbildern Maßnahmen, die das Projekt mit Leben füllen werden.

Interne und externe Seminare / Inhouse-Schulungen

Jedem Mitarbeiter steht es frei, an internen wie externen Seminarveranstaltungen geeigneter Weiterbildungsinstitute teilzunehmen, wenn sie vom zuständigen Abteilungsleiter bzw. Bereichsleiter befürwortet werden und budgetiert sind. Der individuelle Bedarf ergibt sich u.a. aus den jährlichen Mitarbeiter-/Entwicklungsgesprächen.

Themen, Inhalte und Konzeption der Maßnahmen werden je nach Bedarf koordiniert.

Seit 2020 führen wir unsere internen Seminare überwiegend virtuell durch und nutzen hierbei die Vorteile der Digitalisierung. Diese senken die Belastung durch Termindruck, was eine positive Auswirkung auf die Gesundheit der Mitarbeiter hat.

Persönliche Weiterqualifizierung / Fortbildung / Qualifizierung

In Abhängigkeit der betrieblichen Belange unterstützen wir die Entscheidung der persönlichen Weiterqualifikation, z. B. in Form einer Meister- bzw. Techniker Ausbildung, Weiterbildung zum Betriebswirt IHK, Projektmanager IHK, etc.

Bei individuellen Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Unternehmen finanziert werden, setzen wir eine anschließende Unternehmenstreue von i.d.R. zwei Jahren voraus.

Fach- und Führungslaufbahn

Mit Beginn des Jahres 2020 wurde die Entwicklung eines Laufbahnkonzeptes gestartet, das neben der klassischen Führungslaufbahn auch die Entwicklung zum Spezialisten/Experten beinhaltet.

Insbesondere die Expertenlaufbahn zählt auf die Nachhaltigkeit im Unternehmen ein, denn mit einer frühzeitigen Nachfolgeplanung für Experten wird Wissen rechtzeitig an die Nachfolgeneration weitergegeben und geht damit nicht verloren. Eine Experten-/Fachlaufbahn trägt zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung bei, da Kollegen, die sich weiterentwickeln möchten, eine Perspektive erhalten, ihre fachliche Expertise zu vertiefen und im Unternehmen wertschöpfend anzuwenden. Sie erleben eine besondere Wertschätzung, in dem sie für Kollegen, Kunden und Geschäftspartner als Ansprechpartner für Spezialthemen zu fungieren.

Zielerreichung

Die Konzeption für das Weiterentwicklungsprogramms für Fach- und Führungskräfte hat in 2023 konkrete Gestalt angenommen.

Ausblick

Das Konzept für die Einführung einer Fachlaufbahn soll im ersten Quartal 2024 in einem Pilotprojekt für den Fachbereich Engineering ausgerollt werden.

MENSCHENRECHTE

Wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben, ist die Beachtung von Recht und Gesetz für IPETRONIK oberstes Gebot. In unserem geltenden Verhaltenskodex verpflichten wir uns dazu, bei allen unseren Rechtsgeschäften sowohl nationales als auch internationales Recht sowie die damit einhergehenden Vorschriften zu befolgen.

Wir tätigen unsere Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln. Diese Erwartung stellt die Geschäftsführung an jeden. Auf die Einhaltung des Grundsatzes des rechtlich und ethisch einwandfreien Verhaltens besteht unser Unternehmen auch bei Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden.

Wir verpflichten unsere Lieferanten gemäß unserer „Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten“ und fordern bei diesen eine Selbstauskunft gemäß Corporate Social Responsibility (CSR) ein.

Die „Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten“ hat als Ziel die Festlegung eines gemeinsamen Leistungsstandards mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten für einen verantwortungsbewussten Geschäftsbetrieb.

In Bezug auf die Menschenrechte ist in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie Folgendes verankert:

1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
2. Arbeitszeiten, Sozialleistungen und Vergütung
3. Vereinigungsfreiheit

Die Punkte 1 – 3 wurden bereits unter dem Kriterium „*Arbeitnehmerrechte*“ (ab Seite 25) ausgeführt.

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 ist unter dem Kriterium „*Chancengleichheit*“ (Seite 28) erläutert und beschrieben.

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.

Lieferungen an IPETRONIK müssen gemäß der SEC-Vorschriften als „DRC-konfliktfrei“ (DRC=Demokratische Republik Kongo) gelten oder ihre Annahme wird im Zweifelsfall verweigert.

Wir haben nicht bei allen Geschäftsbeziehungen einen direkten Einfluss auf die Wahrung von Menschenrechten. Wenn jedoch die Geschäftsführung von einer Missachtung der Menschenrechte bei Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten Kenntnis erlangt, wird alles Erforderliche unternommen, um Abhilfe zu schaffen – bis hin zum Abbruch der Geschäftsbeziehung.

Ausblick

Weiterhin erfolgt anhand einer Selbstauskunft ein Rating für Lieferanten. Hierbei erfolgt die Lieferantenfreigabe gemäß eines vordefinierten Punktesystems, welches die Voraussetzung für die Geschäftsbeziehungen regelt. Sofern ein Lieferant die erforderliche Punktzahl nicht erreicht oder die Selbstauskunft verweigert, erfolgt bis zur Erfüllung unserer vorgegebenen Kriterien keine Lieferantenfreigabe mehr.

GEMEINWESEN

Wir sehen uns in einer besonderen Verantwortung, gesellschaftliche und soziale Entwicklungen vor allem auf regionaler Ebene zu fördern. Wir stehen für Vielfalt im Unternehmen und für Chancengleichheit.

Vor diesem Hintergrund sieht sich IPETRONIK als Arbeitgeber, der insbesondere jungen Menschen eine interessante und aussichtsreiche Zukunftsperspektive bietet. Wir bilden in unterschiedlichen technischen und kaufmännischen Berufen aus mit dem Ziel, die Auszubildenden nach ihrem Abschluss in feste Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Bei der Auswahl unserer Auszubildenden geben wir auch Menschen, die bereits in einem anderen Bereich Fuß zu fassen versucht haben, eine zweite Chance, denn wir möchten, dass sie die für sie passende Ausbildung absolvieren können.

Die Förderung von Studenten liegt uns ebenfalls am Herzen. Wir fördern daher durch Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen den wissenschaftlichen Austausch zwischen Ausbildung und Industrie. Wir stehen im Kontakt zu den technischen Fachbereichen, die im weitesten Sinne Studenten für die Automobilindustrie und deren Zuliefererbranchen ausbilden. Dazu gehören beispielsweise die Studiengänge Informatik, Messtechnik, Kälte- und Klimatechnik und Maschinenbau. Wir ziehen einen großen Teil unserer Innovationskraft aus der effizienten Zusammenarbeit mit Hochschulen. Gemeinsam mit Studenten gestalten wir viele Projekte und ermöglichen das Verfassen von Bachelor- und Masterarbeiten.

Soziales Engagement ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir unterstützen soziale Einrichtungen, wie z. B. die Lebenshilfe. Wir beziehen beispielsweise bei der inklusiven „Integra Mittelbaden GmbH“ das Catering für Firmenfeiern.

Unsere Auszubildenden werden an das Thema Inklusion bereits im ersten Ausbildungsjahr herangeführt, indem sie ein einwöchiges Praktikum in einer sozialen Einrichtung der Lebenshilfe absolvieren.

Darüber hinaus begrüßen wir es sehr, wenn unsere Mitarbeiter ehrenamtlichen Tätigkeiten nachgehen.

Sponsoring und Initiativen zur Entwicklung von Regionen und lokalen Gemeinschaften betrachten wir als wichtiges Instrument zur Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir unterstützen beispielsweise sogenannte Formula Student Racing-Teams und stehen den Studenten mit fachlicher Unterstützung und Beratung bei der Bewältigung ihrer anspruchsvollen Messaufgaben zur Seite. Wir geben unsere Erfahrung gerne weiter, damit die Studententeams alle nötigen Messdaten der Fahrzeugbus-Netzwerke und Steuergeräte erfassen können. Neben der fachlichen Unterstützung stellen wir den Teams auch gerne Datenlogger, Analog-Messmodule und Messsoftware zur Verfügung, um sie bei ihren Erprobungsfahrten bestmöglich auszurüsten.

Zielerreichung

Als soziales Projekt der Auszubildenden war für 2023 die Unterstützung der Aktion „Weihnachten im Schuhkarton“ geplant und wurde im Winter 2022/2023 durchgeführt.

Unsere Auszubildenden absolvieren seit 2023 wieder regelmäßig Praktika bei der Lebenshilfe.

Ausblick

Die Praktika der Auszubildenden bei der Lebenshilfe werden auch in den nächsten Jahren fortgeführt.

Die Auszubildenden der IPETRONIK waren nach ihrem Besuch bei der Tafel sehr berührt und haben gesehen, welche wertvolle Arbeit die Mitarbeiter der Tafel leisten, so dass sie die Unterstützung der Tafel als

dauerhaftes soziales Projekt bestimmt haben. Aktuell planen die Auszubildenden gemeinsam mit ihren Ausbildern Maßnahmen, die das Projekt mit Leben füllen werden.

POLITISCHE EINFLUSSNAHME

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.

In den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern achten wir auf die Einhaltung unseres Verhaltenskodex, hier insbesondere auf die Regelungen zur Korruption, die ohne Ausnahme gelten.

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.

Ausblick

Wir halten auch im Jahr 2024 an allen hier genannten Haltungen und Prinzipien unverändert fest, da diese unsere gesamte Grundhaltung und unsere Werte repräsentieren. Maxime ist es, keine Zahlungen oder Zuwendungen an politische Parteien oder eine der oben genannten Gruppen, außer im sozialen Umfeld, zu leisten.

GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist eine wichtige Voraussetzung, damit unser Wirtschafts- und Sozialsystem funktioniert. Um dieses Verhalten zu erreichen, werden die Mitarbeiter auf allen Ebenen in unserem Unternehmen diesbezüglich geschult. Weiter haben wir, mit Unterstützung eines externen Dienstleisters, ein System etabliert, das die für IPETRONIK relevanten Gesetze im Rahmen eines Rechtskatasters auf Veränderungen geprüft und notwendige Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt werden.

Neben der korrekten Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien wird auch vermittelt, dass das Melden von Fehlverhalten nichts mit Denunziation zu tun hat, sondern die Pflicht eines jeden Einzelnen ist, damit unser Wirtschafts- und Sozialsystem funktioniert.

Die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien wird in jedem Projekt und bei jedem internen Audit bearbeitet. Somit erreichen wir, dass das Thema bei jedem Mitarbeiter präsent ist.

Fehlverhalten wird in der Regel dem Vorgesetzten oder dem übernächsten Vorgesetzten gemeldet. Sollte dieser Weg aus persönlichen Gründen nicht gewünscht sein, kann eine Meldung auch über den Compliance-Verantwortlichen (compliance@ipetronik.com) gemeldet werden. Mit dieser Meldung startet ein interner Prozess, bei dem an erster Stelle die vertrauliche Bearbeitung der Meldung steht.

Weiter wurde ein externes Hinweisgebersystem „SpeakUp“ etabliert. Der Zugriff und die Funktionsweise sind unter anderem auf unserer Homepage verfügbar. Dieses System ermöglicht Meldungen über eine dritte, unabhängige Gesellschaft.

Zielerreichung

Es wurde ein automatisiertes Schulungssystem eingeführt. Dies beinhaltet bisher ein eingeschränktes Portfolio an Schulungen.

Ausblick

Um das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Regeln sicher aufrecht zu erhalten und auszubauen, soll das automatisierte Schulungssystem weiter ausgebaut werden, um alle Themen im Unternehmen abzudecken. Weiterhin wird das Rechtskataster regelmäßig gepflegt.