A close-up photograph of a male worker with a beard and blue eyes, wearing a red hard hat and white work gloves. He is holding a large, circular copper ring in front of his face, looking through it. The background is a blurred industrial setting. The image is framed by a large, semi-transparent white circle.

Creating value for generations

Wieland Gruppe kompakt

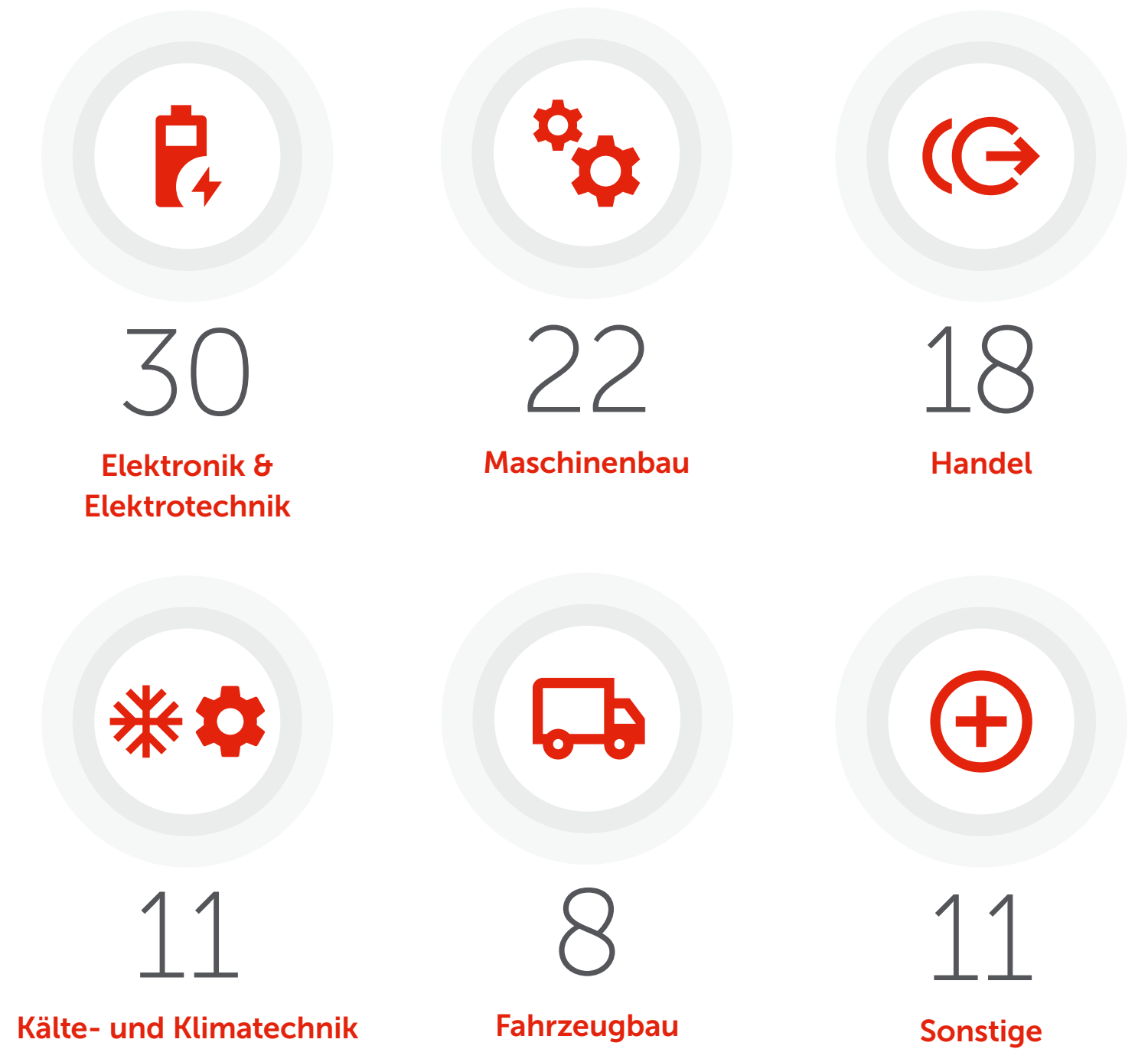
Wieland ist ein weltweit führender Anbieter von Halbfabrikaten aus Kupfer und Kupferlegierungen sowie von Komponenten und Systemlösungen. Dabei punkten wir mit globaler Präsenz und einem breiten Produkt-, Technologie- und Serviceportfolio. Unsere Expertise wird branchenübergreifend in vielen Bereichen wie der E-Mobilität, Digitalisierung, Luft- und Raumfahrt oder der Kälte- und Klimatechnik nachgefragt. Damit können wir einen erheblichen Beitrag zum nachhaltigen Wirtschaften im B2B-Bereich (Business-to-Business) leisten. Mit unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir die Weichen unter anderem in Richtung CO₂-Neutralität gestellt. Durch Innovationen treiben wir unsere ambitionierte Nachhaltigkeitsagenda in zentralen Zukunftsfeldern wie beispielsweise der Kreislaufwirtschaft voran.

GRI 2-1



Gesamtumsatz nach Branchen

nach NACE (Klassifikation der Wirtschaftszweige), in %



* Stichtagsbetrachtung zum 30.09.2023, inklusive 50 % Mitarbeitende der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, siehe auch Abschnitt [Über diesen Bericht](#).

Inhalt

Einleitung

1.1	Vorwort	4
1.2	Nachhaltigkeitsziele 2030	5

Strategie & Management

2.1	Geschäftsmodell und Unternehmensstrategie	7
2.2	Wieland weltweit	8
2.3	Nachhaltigkeitsstrategie und -management	10

Protecting Ecosystems

3.1	Umwelt – unser Fokus	15
3.2	Umweltmanagement	16
3.3	Dekarbonisierung	19
3.4	Kreislaufwirtschaft	23
3.5	Umweltfreundliche Produkte	25

Empowering People

4.1	Soziales – unser Fokus	30
4.2	Menschen & Kultur	31
4.3	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	35
4.4	Vielfalt & Inklusion	39
4.5	Gesellschaftliches Engagement	42

Strengthening Governance

5.1	Governance – unser Fokus	45
5.2	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	46
5.3	Nachhaltige Beschaffung	49

Anhang

6.1	Kennzahlenübersicht	52
6.2	GRI-Inhaltsindex	63
6.3	Über diesen Bericht	67
6.4	Impressum	68

Vorwort



Langfristig wollen wir den Industriestandard für Nachhaltigkeit setzen.

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir bei Wieland sind der festen Überzeugung, dass unser Handeln heute die Welt von morgen prägt. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht verdeutlicht transparent, dass wir unseren ehrgeizigen Beitrag zur Nachhaltigkeit als Verantwortung gegenüber unseren nachfolgenden Generationen verstehen. Dafür haben wir im vergangenen Geschäftsjahr weitere wichtige Meilensteine realisiert, um unsere ambitionierten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Diese Anstrengungen wurden auch von externen Ratingagenturen, wie EcoVadis oder Carbon Disclosure Project, ausgezeichnet.

Ein entscheidender Meilenstein im vergangenen Geschäftsjahr war die Schaffung einer neuen Zentralfunktion: Sustainability & Technology. Hier bündeln wir alle Kompetenzen aus den Bereichen Nachhaltigkeits-, Innovations- und Technologiemanagement, Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz, Global Engineering, Forschung & Entwicklung sowie Umwelt- und Energiemanagement und Verbandsarbeit. Auf diese Weise gelingt es uns, Nachhaltigkeit noch stärker in der gesamten Wieland Gruppe zu verankern und uns damit zukunftsfähig aufzustellen.

Unsere Verpflichtung, mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) ein langfristiges Emissionsreduktionsziel festzulegen, um bis 2045 „Netto-Null-Emissionen“ zu erreichen, war zudem ein weiterer wichtiger Schritt. Unser Validierungsprozess hat bereits begonnen und soll im Geschäftsjahr 2023/24 abgeschlossen sein. Darüber hinaus spielen für uns die beiden neuen Recyclingcenter in Shelbyville, Kentucky (USA), und in Vöhringen (Deutschland), die 2024 bzw. 2025 in Betrieb genommen werden, eine wichtige Rolle bei der Schließung von Stoffkreisläufen und der Aufbereitung von Schrotten. Mit diesen beiden Recyclingcentern sorgen wir für einen effizienteren Ressourceneinsatz und die Reduzierung unserer CO₂-Emissionen. Um die Umweltauswirkungen unserer einzelnen Produkte besser zu verstehen, deren Entwicklungen zu priorisieren und damit die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, wenden wir verschiedene Berechnungsmethoden auf Produktebene an. Somit können wir Maßnahmen zur Verbesserung der CO₂-Bilanz ergreifen. Im Geschäftsjahr 2023/24 sollen diese von einer unabhängigen Prüfgesellschaft zertifiziert werden. Neben dem Ausbau der Elektrifizierung unserer Produktionslinien haben wir im November 2023 mit dem Bau eines Solarparks in Erbach in der Nähe unseres Firmensitzes in Ulm begonnen. Auf einer Fläche von 24 Hektar entsteht einer der größten Solarparks Süddeutschlands, der uns helfen wird, jährlich rund 18.000 Tonnen CO₂-Emissionen einzusparen.

Auch im Bereich der nachhaltigen Beschaffung ist es uns gelungen, Lieferketten noch transparenter zu gestalten und verantwortungsvolle Unternehmensführung weiter voranzutreiben. Unsere Due-Diligence-Prozesse bauen wir kontinuierlich aus. Gemeinsam mit unseren Lieferanten setzen wir zudem neue Standards, beispielsweise hinsichtlich der Offenlegung von Emissions- und Rezyklatdaten. Unsere neu erarbeitete Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung wird uns zukünftig gruppenweit als Kompass für eine ethische und ökologische Beschaffung dienen.

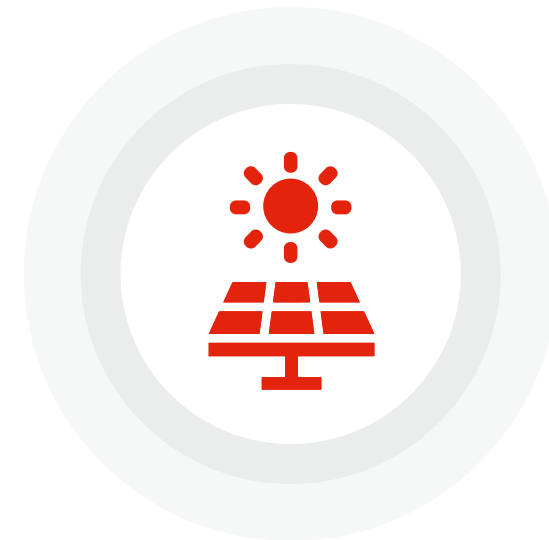
All diese Fortschritte sind nur durch das Engagement unserer Mitarbeitenden möglich. Ihre Zufriedenheit und Sicherheit stehen für uns an erster Stelle. Im Geschäftsjahr konnten wir unsere LTI-Rate von 1,6 im vorherigen Jahr auf 0,8 halbieren. Um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden aber noch deutlicher zu verbessern und gruppenweit zu standardisieren, haben wir im Geschäftsjahr die interne MySafety-Kampagne, eine weltweite Arbeitssicherheitsstrategie, entwickelt, deren Kernbotschaft lautet: „Alle Mitarbeitenden gehen jeden Tag sicher nach Hause.“ Ab Oktober 2023 wird diese mit verschiedenen Maßnahmen global ausgerollt.

Wir wissen, dass Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist, der kontinuierliche Anstrengungen erfordert. Wir sind jedoch fest entschlossen, diesen ambitionierten Weg weiterzugehen, unsere Bemühungen fortzusetzen und unsere Meilensteine zur Nachhaltigkeit weiter zu realisieren, um somit eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen zu schaffen. Ich lade Sie herzlich ein, uns durch die Lektüre dieses Berichts auf diesem Weg zu begleiten.

Ihr

Dr. Erwin Mayr | CEO Wieland Gruppe

Nachhaltigkeitsziele 2030



Dekarbonisierung



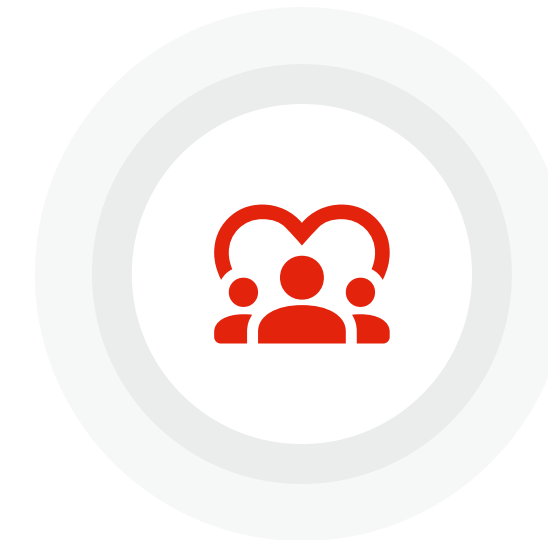
Kreislaufwirtschaft



Umweltfreundliche Produkte



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz



Vielfalt & Inklusion



Nachhaltige Beschaffung

Ziele
2030

Reduzierung der
Scope-1- und -
2-Emissionen
um 46,2%¹

Erhöhung des
Rezyklatanteils
auf >90 %

Reduzierung des
Bleieinsatzes
im Legierungsportfolio
um 30 %²

Senkung der
LTI-Rate⁴
um 90 %⁵

Erhöhung des
Frauenanteils
in Führungspositionen
auf 20 %

Erhöhung des Einkaufs-
volumens von zerti-
fizierten oder auditierten
Neumetalllieferanten
auf 100 %

Status
2022/23

-10 %

77 %

-25 %³

-69 %

15 %

36 %⁶

¹ Im Vergleich zum Basisjahr 2018/19.

² Im Vergleich zum Basisjahr 2020/21.

³ Anteil von Blei in Legierungen der Wieland-Gießereien. Werte aus den Vorjahren aufgrund von Verbesserungen der Datenqualität angepasst.

⁴ Lost Time Incident Rate, d.h. Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen/geleistete Arbeitsstunden (gesamt) * 1.000.000.

⁵ Im Vergleich zum Basisjahr 2019/20.

⁶ Bezogen auf die Verifizierung durch The Copper Mark und RMI (Responsible Minerals Initiative).

Strategie & Management



Geschäftsmodell und Unternehmensstrategie

Die Wieland Gruppe versteht sich als Spezialist für Kupfer und Kupferlegierungen – und das bereits seit über 200 Jahren. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir Komponenten für Zukunftsfelder wie E-Mobilität, Energie- und Datenübertragung sowie Kälte- und Klimatechnik. Unsere Unternehmensstrategie verankert Nachhaltigkeit als tragendes Element in unsere Prozesse und unterstützt uns so dabei, erfolgreich und zukunftsfähig zu bleiben.

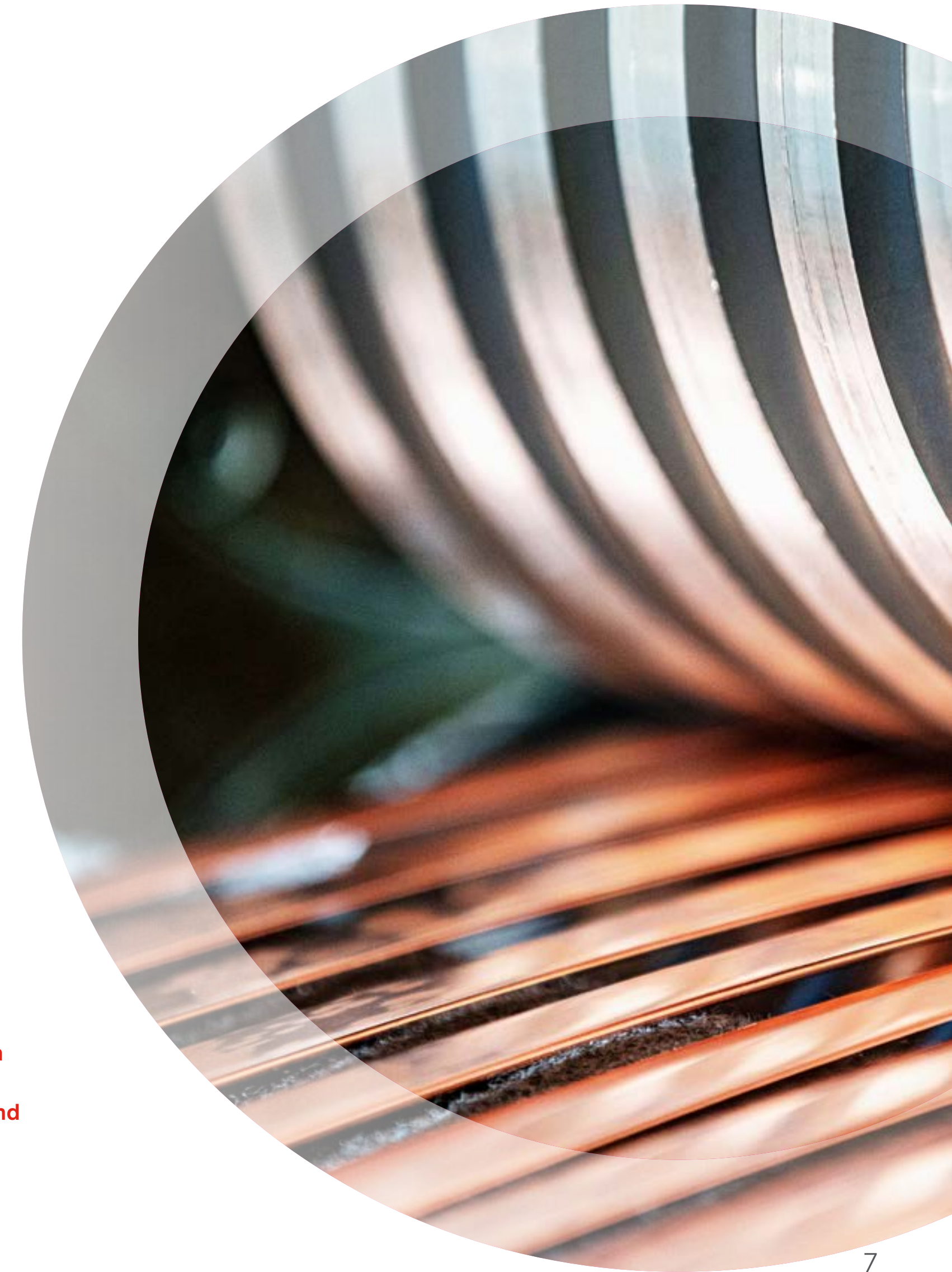
Geschäftsmodell

Ob global oder lokal, die Wieland Gruppe sichert mit ihrer internationalen Organisation, den lokalen Fertigungs- und Servicegesellschaften und einem breiten Produktportfolio den Erfolg ihrer Kunden.

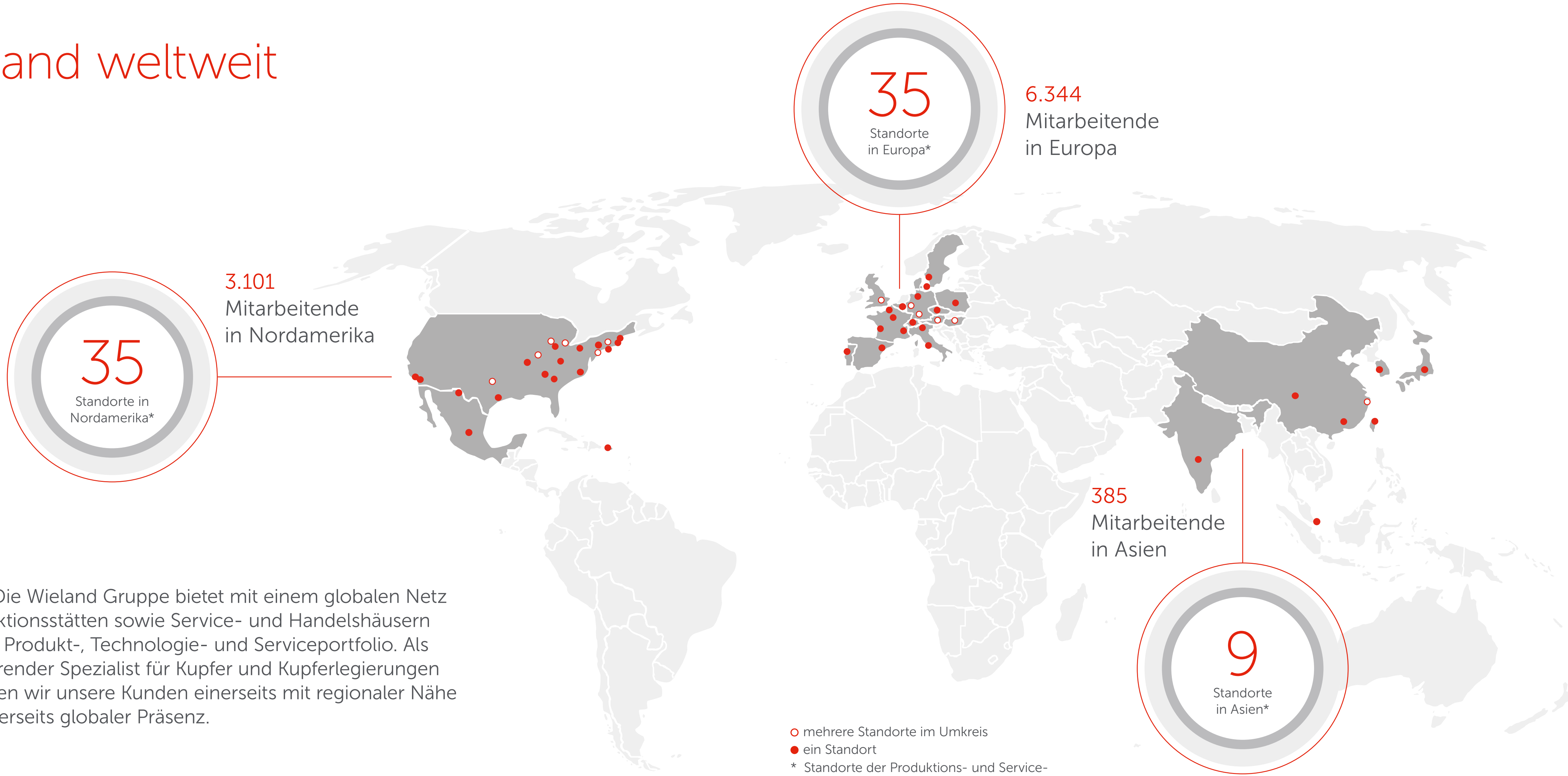
Die Erfahrung und das Wissen unserer Mitarbeitenden bei der Herstellung von Halbfabrikaten sind wichtige Erfolgsfaktoren unserer Arbeit. Dazu kommt die Fähigkeit, passgenaue Lösungen nach Anforderung unserer Kunden zu entwickeln. Wieland beliefert die Märkte umfassend: mit Groß- und Kleinlosen, vom Prototyp bis zur Serienfertigung, aber auch vom Lagermaterial bis zur kundenspezifischen Auftragsfertigung. Auf Basis eines breiten Angebots an leistungsfähigen Werkstoffen und Komponenten entwickeln wir die geforderten technischen Lösungen für Zukunftsfelder wie E-Mobilität, Digitalisierung oder Kälte- und Klimatechnik. Neben Kupfer und Kupferlegierungen setzen wir ergänzend auch Metalle wie Aluminium, Titan und verschiedene Stähle sowie Kunststoffe ein. Metalle werden angesichts der fortschreitenden weltweiten Digitalisierung und Fokussierung auf Klimaschutz zunehmend nachgefragt – insbesondere der Bedarf an Kupfer steigt.

Unser Produktportfolio umfasst Halbfabrikate, bestehend aus Bändern, Blechen, Rohren, Stangen, Drähten und Profilen für den Einsatz in diversen Industriezweigen. Weitere Produkte und Lösungen liefern wir für die Bereiche Wärmetechnik, Gleitlager und Komponenten der E-Mobilität sowie Beschichtungen. Mit einem umfangreichen Sortiment bieten wir leistungsfähige Produktlösungen für zahlreiche Branchen: Elektronik und Elektrotechnik, Automotive, Luft- und Raumfahrt, Öl, Gas, Maschinenbau, Kälte-, Klima- und Heizungstechnik sowie Bauwesen und Installation. Darüber hinaus verstehen wir uns als Dienstleister in der Beratung und Konzeption von Projekten. Dazu zählen unter anderem die Bereiche Produkt- und Verfahrensentwicklung, Werkzeugmaschinenbau oder Automatisierungstechnik. Die Wieland Gruppe beschäftigte zum Stichtag 30.09.2023 9.830¹ Mitarbeitende weltweit.

Schon seit über 200 Jahren stellt die Wieland Gruppe Halbfabrikate aus Kupfer und Kupferlegierungen her.



Wieland weltweit



GRI 2-1/6 Die Wieland Gruppe bietet mit einem globalen Netz aus Produktionsstätten sowie Service- und Handelshäusern ein breites Produkt-, Technologie- und Serviceportfolio. Als global führender Spezialist für Kupfer und Kupferlegierungen unterstützen wir unsere Kunden einerseits mit regionaler Nähe und andererseits globaler Präsenz.

○ mehrere Standorte im Umkreis
 ● ein Standort
 * Standorte der Produktions- und Servicegesellschaften inkl. Verkaufsbüros

Stand: 30. September 2023

Unsere Unternehmensstrategie

GRI 2-22 Die Unternehmensstrategie der Wieland Gruppe soll unseren Anspruch „Werte schaffen über Generationen“ in allen Unternehmensbereichen verankern. Mit ihr fokussieren wir eine stetige Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells unter Berücksichtigung der Bedürfnisse unserer Kunden und Mitarbeitenden.

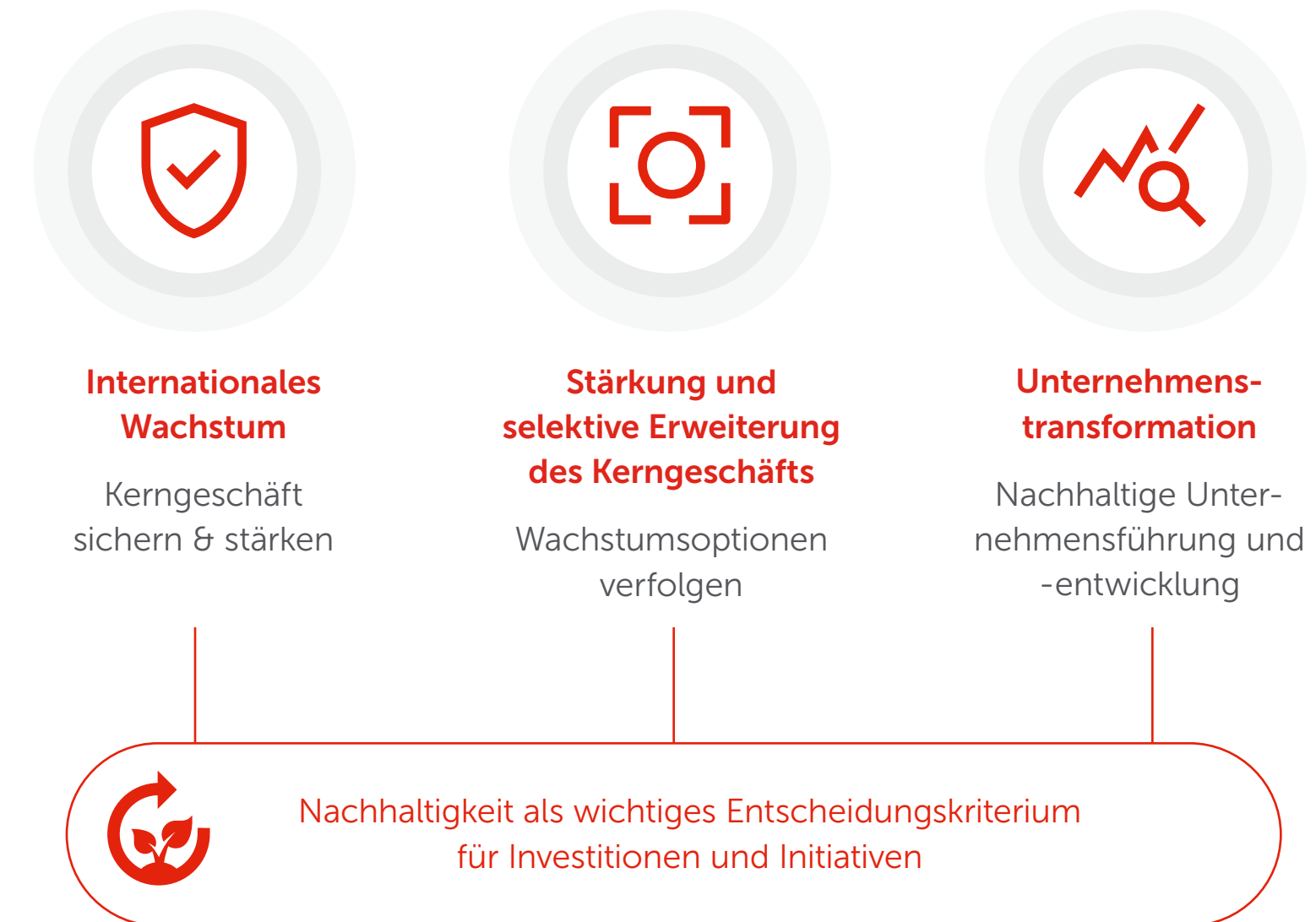
Die Strategie wird von drei Eckpfeilern getragen – sie stellen sicher, dass das Unternehmen solide, zuverlässig und profitabel über viele Generationen hinweg aufgestellt ist. Nachhaltigkeit als tragendes Element unserer Unternehmenstransformation durchdringt dabei unsere Prozesse, Technologien, die Geschäftsentwicklung und strategische Entscheidungen. Nur so werden wir auch in Zukunft erfolgreich sein.

Internationales Wachstum: Wachstum sehen wir als Voraussetzung, um langfristig rentabel und wirtschaftlich agieren zu können. So können wir in unserem Geschäft effiziente und skalierbare Prozesse implementieren, nachhaltige Standards setzen sowie Kosten sparen. Mit der internationalen Expansion können wir etwaige Marktschwankungen kompensieren, Risiken reduzieren und somit das Unternehmen noch stabiler aufstellen.

Stärkung und selektive Erweiterung des Kerngeschäfts: Wachstumspotenzial sehen wir über unser Kerngeschäft hinaus sowohl in der rückwärts- als auch vorwärtsgerichteten Integration. Insbesondere den strategisch wichtigen Recyclingbereich bauen wir weiter aus [Kapitel Kreislaufwirtschaft](#). Weitere Wachstumsoptionen sehen wir in selektiven Unternehmensakquisitionen entlang unserer Wertschöpfungskette. Jeder Akquisitionsprozess unterliegt einer gründlichen Due-Diligence-Prüfung, bei der die Erhebung ESG-relevanter Informationen von wesentlicher Bedeutung ist: von Umweltdaten wie Energieverbräuchen und Emissionen über soziale Aspekte wie Angaben zur Unternehmenspolitik hinsichtlich Diversität und Gleichberechtigung bis zu Governance-Informationen wie Regelungen zur Überwachung und Berichterstattung über ESG-Angelegenheiten an die Unternehmensführung. Die ESG-Due-Diligence unterstreicht unser Engagement für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung.

Unternehmenstransformation: Die Notwendigkeit unserer eigenen Transformation ist uns bewusst. Mit unserer gruppenweiten Kulturvision verändern sich das Miteinander in der Belegschaft und die Führungskultur. Ein gemeinsames Werteverständnis hilft uns, weltweit eine solide Unternehmenskultur zu schaffen. Wir orientieren uns in diesem Zusammenhang an den Prinzipien Ergebnisorientierung, Verbindlichkeit, Konsequenz, Vertrautheit und Offenheit. Daneben spielt auch der technische Fortschritt eine wichtige Rolle: Digitalisierung und Automatisierung sehen wir als Wegbereiter unserer Strategie. Zentrales Element unserer Unternehmenstransformation ist Nachhaltigkeit – sie prägt sowohl unser Tagesgeschäft als auch unsere strategischen Entscheidungen. Mit diesen Faktoren wollen wir unsere industrielle Vorreiterrolle im Bereich Nachhaltigkeit festigen.

Nachhaltigkeit als strategisches Leitmotiv: Wir sind uns der Dringlichkeit einer nachhaltigen Transformation und der Problematik der globalen Klimakrise bewusst. Deshalb haben wir Nachhaltigkeit zu einem wichtigen Fokusthema in der strategischen Ausrichtung des Unternehmens gemacht. Nachhaltigkeit wird somit fester Bestandteil vieler unserer Investitionen, Entscheidungen und Aktivitäten. So haben wir uns unter anderem das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2045 „Netto-Null-Emissionen“ zu erreichen. Außerdem haben wir für unsere Capital Expenditures (CapEx, Investitionen in langfristige Anlagegüter) 15 ESG-Kriterien zur Bewertung wirtschaftlicher Tätigkeiten entwickelt, die sich an den sechs Umweltzielen der EU-Taxonomie-Verordnung orientieren. Wir berücksichtigen damit bereits heute gesetzliche Anforderungen, die künftig auf uns zukommen.



Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Wieland setzt unternehmensweit klare Impulse, um die Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft voranzubringen. Dabei orientieren wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren sechs Handlungsfeldern bildet die Grundlage und ist die Basis unseres täglichen Handelns. Für mehr Nachhaltigkeit im Kerngeschäft – und darüber hinaus.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Wir möchten die Chancen aus einer ökologisch notwendigen und politisch forcierten Transformation der Wirtschaft nutzen. Dafür überdenken wir unsere eigenen Prozesse und entwickeln innovative Produkte, die sich durch eine ressourcenschonende Herstellung, einen hohen Wirkungsgrad und Langlebigkeit auszeichnen [Kapitel Umweltfreundliche Produkte](#). Gleichzeitig unterstützen wir mit unseren Lösungen unsere Kunden bei ihrer Transformation. So verbinden wir wirtschaftlichen Erfolg und nachhaltiges Handeln.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Basis unserer Handlungen und trägt dazu bei, Nachhaltigkeit in unseren Prozessen zu verankern. Dabei fokussieren wir uns auf die sechs Handlungsfelder Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, Umweltfreundliche Produkte, Vielfalt und Inklusion, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Nachhaltige Beschaffung.

Unsere sechs strategischen Handlungsfelder



Für alle Handlungsfelder haben wir uns im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms ambitionierte, mittelfristige Ziele bis 2030 gesetzt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet [Nachhaltigkeitsziele 2030](#). Dabei orientieren wir uns eng an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen – insbesondere an den Zielen 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichheit), 7 (Bezahlbare und saubere Energie), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

Die Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Basis für eine langfristig orientierte Risikominimierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Gleichzeitig betrachtet sie mögliche Chancen, die sich aus den Megatrends Klimawandel, Elektrifizierung und Digitalisierung für unser Geschäftsmodell ableiten lassen. Die Identifikation, Messung und Steuerung von nichtfinanziellen Risiken und Chancen sowie deren Auswirkungen auf das Risikomanagement wird in Abstimmung mit den betroffenen Unternehmenseinheiten der Sustainability Governance kontinuierlich ausgebaut.

Bei unseren Aktivitäten lassen wir uns auch an den Ergebnissen externer Ratings wie EcoVadis oder Carbon Disclosure Project (CDP) messen. Bei EcoVadis erhielten wir im Geschäftsjahr 2022/23 einen Silber-Status. CDP bescheinigte uns bei der dritten Teilnahme erneut eine B-Note und attestiert uns ein aktives Management in Bezug auf Umwelt- und Klimaauswirkungen. In Zukunft werden wir uns sowohl dem EcoVadis- als auch dem CDP-Rating in einem jährlichen Turnus unterziehen. Wir möchten unsere Nachhaltigkeitsleistungen stetig verbessern – diese Entwicklung sollte sich auch in den Rating-Ergebnissen widerspiegeln.

Nachhaltigkeitsorganisation der Wieland Gruppe

GRI 2-9/10/14 Vorstand und Aufsichtsrat leiten das Unternehmen gemäß national und international anerkannten Standards. Unser Aufsichtsrat ist das höchste Kontrollorgan und mit zwölf Mitgliedern besetzt. Sechs von ihnen wurden von der Hauptversammlung gewählt, die anderen sechs von der Belegschaft. Der Vorstand der Wieland Gruppe verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie. Diese wird im fortlaufenden Austausch mit der Nachhaltigkeitsabteilung weiter geschärft. Auch der Aufsichtsrat informiert sich in seinen Sitzungen zum aktuellen Stand der Umsetzung. Er definiert außerdem Nachhaltigkeitsziele, mit denen der Vorstand – auch bezüglich des Jahresbonus – incentiviert wird.

Der Vorstand bildet die oberste Führungsebene. Im Zuge seiner Umstrukturierung im Berichtszeitraum wurde auch das neue Unternehmensressort Sustainability & Technology (ST) aus den beiden Bereichen „Manufacturing Services“ und „Research, Development & Innovation | Sustainability“ gebildet. Es bündelt die Themenkomplexe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Nachhaltigkeits-, Innovations- und Technologiemanagement, Global Engineering, Forschung & Entwicklung sowie Umwelt- & Energiemanagement und die Verbandsarbeit. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz dienen uns als Fundament unserer Arbeit – Nachhaltigkeit bildet den initialen Auftakt für alle weiteren Prozessschritte innerhalb des Unternehmensressorts ST. Die Herausforderungen gesellschaftlicher und ökologischer Art sowie gesetzliche Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit definieren wir als unsere globalen Handlungsmaximen.

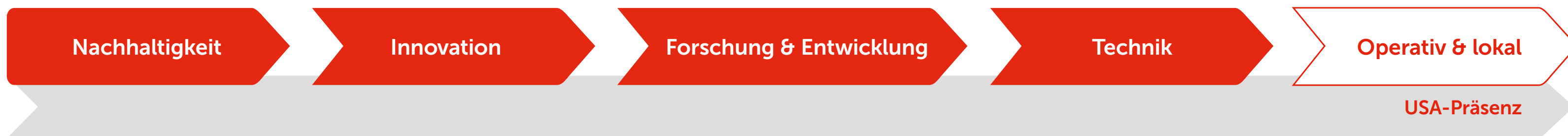
Daher bestimmen diese Maximen unsere Arbeit im Innovations- und Technologiemanagement, das unsere Forschungs- und Entwicklungsvorhaben lenkt. Die Ergebnisse aus der Forschung und Entwicklung determinieren anschließend unsere technischen Planungen und Umsetzungen sowie schlussendlich auch unsere lokalen Handlungen in der gesamten Gruppe. Der Senior Vice President Sustainability & Technology steht in direkter Berichtslinie zum Vorstand und vertritt das Thema Nachhaltigkeit im globalen Leitungsgremium, dem sogenannten Executive Committee.

Die Nachhaltigkeitsabteilung unter der Leitung des Vice President Research, Development and Innovation | Sustainability entwickelt die globale Nachhaltigkeitsstrategie und steuert die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer ESG-Performance, indem sie gemeinsam mit den weiteren Corporate Functions sowie Business Units Ziele und Leistungskennzahlen definiert und bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen unterstützt. Daneben ist die Nachhaltigkeitsabteilung für die interne und externe Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig und leitet den Stakeholderdialog.

Die Nachhaltigkeitsziele werden in den verschiedenen Corporate Functions und Regionen der Wieland Gruppe umgesetzt. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig durch den Senior Vice President Sustainability & Technology informiert. Ergänzend dazu stimmt sich der Vorstand regelmäßig mit dem Vice President Research, Development & Innovation | Sustainability ab.



Prozesssicht der neuen Corporate Function Sustainability & Technology



Leitlinien und Grundsätze

GRI 2-2 Neben der Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) orientiert sich die Wieland Gruppe in ihrer Unternehmenspraxis auch an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) sowie den in den Bestimmungen der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verkörperten Grundsätzen.

Unsere Werte und verbindlichen Standards haben wir im gruppenweit geltenden [Code of Conduct](#) festgehalten. Er gilt für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner. Ergänzend dazu schreibt unsere Richtlinie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ ein einheitliches Verständnis der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sowie eine Definition einzuhaltender Mindeststandards hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in der Wieland Gruppe fest.

Von unseren strategischen Lieferanten erwarten wir die Unterzeichnung unseres [Lieferantenkodex](#) oder den Nachweis über eine vergleichbare Selbstverpflichtung – und dass sie auch in ihren eigenen Lieferketten die erforderliche Sorgfalt sicherstellen. Ergänzend dazu haben wir im Berichtszeitraum eine gruppenweit gültige Beschaffungsrichtlinie erarbeitet, die im Geschäftsjahr 2023/24 veröffentlicht wird. Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir außerdem eine [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) verfasst. [Kapitel Nachhaltige Beschaffung](#).

Wesentlichkeitsanalyse

GRI 3-1/2 Zur Festlegung der strategischen Prioritäten im Bereich Nachhaltigkeit und zur Bestimmung der Berichtsinhalte führte die Wieland Gruppe zuletzt im Jahr 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Dazu befragten wir verschiedene Stakeholder – von internationalen Führungskräften unseres Unternehmens über Kunden aller Business Units bis hin zu Finanzmarktakteuren. Ergänzt wurde dies durch eine Benchmark zentraler Akteure entlang unserer Wertschöpfungsketten.¹

Im Ergebnis wurden 17 Themen als wesentlich klassifiziert und in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst. Sechs dieser Themen haben wir als strategische Handlungsfelder definiert: Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, Umweltfreundliche Produkte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vielfalt und Inklusion und Nachhaltige Beschaffung. [Unsere sechs strategischen Handlungsfelder](#).

Derzeit bereiten wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor. Ihre Umsetzung planen wir für das Jahr 2024.

¹ Eine genauere Beschreibung der Vorgehensweise finden Sie in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2019/20](#).



Wir gestalten den Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft aktiv mit – dafür setzen wir verstärkt auf einen intensiven Dialog mit unseren Stakeholdern.

Stakeholderdialog

GRI 2-28/29 Wir beurteilen regelmäßig, welche Stakeholder-Gruppen für die Wieland Gruppe besonders wichtig sind. Zu unseren primären Stakeholdern zählen Eigentümer:innen, Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Finanzinstitute sowie politische und zivilgesellschaftliche Akteure.

Neben der Einbindung unserer Stakeholder in unsere Wesentlichkeitsanalyse setzen wir vor allem auf den direkten Austausch im Rahmen von Branchen- und Nachhaltigkeitsinitiativen: Die Wieland Gruppe ist aktives Mitglied in den wichtigsten nationalen und internationalen Wirtschafts-, Industrie- und Fachverbänden ihrer Geschäftsfelder (siehe auch Grafik rechts).

So unterstützen wir die Europäische Kommission und die Bundesregierung seit vielen Jahren bei nachhaltigkeitsbezogenen Regulierungen über unsere Nichteisenmetallverbände Eurometaux und Wirtschaftsvereinigung Metalle. Im Berichtszeitraum konzentrierten sich die Beiträge wie bereits im Vorjahr auf die Ausgestaltung des europäischen Green Deals und dabei schwerpunktmäßig auf die Bereiche Energie und Klimawandel (u.a. Energieeffizienz, CO₂-Grenzausgleichsmechanismus CBAM), Kreislaufwirtschaft und Rohstoffe (u.a. EU Critical Raw Materials Act, DERA Dialogplattform Recyclingrohstoffe), nachhaltige Produkte (Ökodesign für nachhaltige Produkte), Zero Pollution Ambition (u.a. Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit, Zero-Pollution Action Plan) sowie Sustainable Finance und EU-Taxonomie. Zudem lag ein weiterer Fokus auf Maßnahmen zur Sicherung der Energieversorgung und der Energiepreise.

Neben branchenbezogenen Aktivitäten setzen wir uns für die allgemeinen Prinzipien einer umweltfreundlichen, sozialen und integren Unternehmensführung ein. Deshalb ist die Wieland Gruppe seit 2021 Unterzeichnerin des UNGC, der sich als länderübergreifendes Forum von Unternehmen und Organisationen über die SDGs versteht. Unsere vielfältigen Mitgliedschaften nutzen wir, um uns mit anderen Unternehmen zu aktuellen Nachhaltigkeitsentwicklungen und Lösungsansätzen gezielt auszutauschen.

Anfang 2021 haben wir uns der Science Based Targets Initiative (SBTi) angeschlossen, da sich eine effektive Reduktion klimaschädlicher Treibhausgase an einer fundierten wissenschaftlichen Grundlage orientieren muss. Die SBTi hat unsere mittelfristigen Reduktionsziele bis 2030 als konform mit der Erreichung des 1,5-Grad-Ziels bestätigt. In einem nächsten Schritt haben wir uns dazu verpflichtet, Emissionen so weit zu reduzieren, dass wir bis 2045 „Netto-Null-Emissionen“ erreichen. Diese Reduktionsziele wollen wir im Geschäftsjahr 2023/24 von der SBTi validieren lassen [Kapitel Dekarbonisierung](#).

Wir sind uns bewusst, dass es für den Wandel hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft eines intensiven Dialogs und der Zusammenarbeit verschiedener Anspruchsgruppen bedarf. Vor diesem Hintergrund wollen wir mit unseren Stakeholdern verstärkt gemeinsame Lösungsansätze zu den dringlichsten Herausforderungen diskutieren. Deswegen bauen wir den Austausch mit ihnen kontinuierlich aus.

Eine Übersicht über aktuelle Mitgliedschaften und wichtige Organisationen finden Sie hier: [Mitgliedschaften](#).

Um unsere Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und sie in ihrer Kompetenz zu stärken, haben wir im Berichtsjahr ein Schulungsprogramm zum Thema Nachhaltigkeit entwickelt. So vermitteln wir fundierte Kenntnisse zu unserer internen Nachhaltigkeitsstrategie und den Zielen und Maßnahmen unserer strategischen Handlungsfelder sowie Hilfestellungen im Umgang mit nachhaltigkeitsbezogenen Kundenanfragen. Eines der drei Trainings-Module richtet sich dabei explizit an Mitarbeitende mit Kundenkontakt [Kapitel Menschen und Kultur](#).



Protecting Ecosystems



Umwelt – unser Fokus

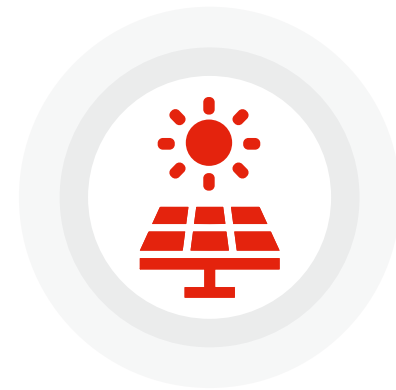
● abgeschlossen ○ laufend ○ in Vorbereitung % Stand 2022/23



Umweltmanagement

Umweltschutz kontinuierlich verbessern

- Einführung einer globalen Abfalldatenbank bis 2023
- Entwicklung eines gruppenweiten Ziels zur Luftreinhaltung mit Blick auf Staub und Stickoxide (NOx) bis 2025
- Aufbau einer globalen Datenbasis zu Metallemissionen im Abwasser bis 2025
- Einführung der Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 bis 2024 **83%**



Dekarbonisierung

„Netto-Null“ bis 2045

- Reduzierung der Scope-1- und -2-Emissionen um 46,2 % bis 2030¹ **10%**
- Reduzierung der Scope-3-Emissionen um 46,2 % bis 2030¹ **29%**
- Erhöhung des Anteils von Grünstrombezug² auf mehr als ein Drittel bis 2025
- Validierung der „Netto-Null“-Ziele für 2045 durch die SBTi bis 2024



Kreislaufwirtschaft

Ausbau der Recyclingsparte für die eigene Produktion sowie für Kunden

- Erhöhung des Rezyklatanteils auf >90 % bis 2030 **77%**
- Bau eines Recyclingzentrums in Shelbyville (USA) mit einer Kapazität von 40 kt pro Jahr, Inbetriebnahme auf Frühjahr 2024 verlegt
- Bau eines Recyclingzentrums für Kupferschrotte in Vöhringen (Deutschland), Aufnahme des Testbetriebs 2025



Umweltfreundliche Produkte

Branchen-Benchmark für umweltfreundliche Produkte

- Zertifizierung der hybriden PCF-Methodik durch den TÜV NORD CERT im Geschäftsjahr 2023/24
- Reduzierung des Bleieinsatzes im gesamten Legierungsportfolio um 30 % bis 2030 **25%**
- Erarbeitung eines gruppenweiten Konzepts für umweltfreundliche Produkte gemäß anerkannten Standards bis 2023
- Verfügbarkeit zertifizierter PCF-Werte für alle Produkte ausgewählter Standorte im Geschäftsjahr 2023/24
- Veröffentlichung eines White Papers für unsere PCF-Berechnungsmethode im Geschäftsjahr 2023/24

¹ Im Vergleich zum Basisjahr 2018/19.
² Bezogen auf die Regionen Nordamerika und Deutschland.

Umweltmanagement

Der Schutz der Umwelt hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und arbeiten gezielt daran, unsere Auswirkungen zu reduzieren: Wir vermeiden so weit wie möglich Wasser-, Boden- und Luftverschmutzungen und gehen verantwortungsvoll mit Abfällen und Altlasten um. Mit unserem Umweltmanagementsystem haben wir uns dazu verpflichtet, unser Engagement im Umweltschutz weiter auszubauen.

Unser Ansatz für Umweltmanagement

GRI 3-3, 2-23/2 Wieland legt großen Wert auf eine umweltschonende Produktion, um Risiken einer Schädigung bzw. Verschmutzung von Wasser, Boden oder Luft sowie Gesundheitsrisiken für Mitarbeitende und Anwohnende zu vermeiden. Wir setzen Maßstäbe, die über die entsprechenden Vorschriften und Gesetze hinausgehen. Als Basis dient die von Vorstand und Executive Committee herausgegebene [Q Unternehmenspolitik](#), die auch Umweltthemen abdeckt. Darin verpflichtet sich Wieland etwa zur Vermeidung von Umweltbelastungen wie Emissionen und Abfällen oder zur Beschaffung und dem Einsatz von energieeffizienten Einrichtungen.

Zur Steuerung der Umweltthemen an unseren Produktionsstandorten haben wir bereits größtenteils ein Umweltmanagementsystem implementiert, das auf der internationalen Norm DIN EN ISO 14001:2015 basiert. Mit dieser Norm verpflichten wir uns zur fortlaufenden Verbesserung des Umweltschutzes. Der Abdeckungsgrad für das Berichtsjahr beträgt 83 %. Das Umweltmanagementsystem ist Teil eines integrierten Managementsystems (IMS), bestehend aus ISO 9001 und IATF 16949 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltschutzmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement), ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement) und ISO 27001 (IT-Sicherheit). Die Zertifizierung weiterer globaler Standorte prüfen wir aktuell. Über unsere zentrale IMS-Software sind wir in der Lage, Mindeststandards und Ziele auf globaler Ebene zu definieren, welche auch als Vorbereitung für Zertifizierungen dienen können. Neben den jährlichen externen Audits des Umweltmanagementsystems führen wir in festgelegten Abständen auch interne Audits durch. Relevante Abteilungen sowie solche mit Störungen oder besonderen Vorkommnissen auditieren wir auf interner Ebene ebenfalls jährlich.

Mit unseren etablierten Prozessen stellen wir sicher, dass alle geltenden Gesetze und weiteren Anforderungen im Sinne des Umweltschutzes eingehalten werden. Alle Abläufe und Anweisungen in diesem Kontext sind unseren Mitarbeitenden bekannt.

Der Vorstand trägt zusammen mit der Corporate Function Sustainability & Technology die Verantwortung für das unternehmensweite Umweltmanagement. Mit dieser neu geschaffenen Zentralfunktion wurde das Umweltmanagement im Berichtszeitraum organisatorisch mit den Zuständigkeiten für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zum globalen Bereich Safety, Health & Environment (SHE) zusammengelegt [Q Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie und -management](#). Für die operative Umsetzung des Umweltmanagementsystems sind die jeweiligen Standorte selbst verantwortlich. Daran sind im Sinne einer Matrixorganisation unterschiedliche Teams beteiligt. Für die gruppenübergreifende Koordination des Umweltmanagements ist zukünftig der Bereich SHE, vertreten durch den Vice President Safety, Health & Environment, zuständig.

Zudem haben wir an allen Standorten Ansprechpersonen für das Thema Umweltschutz oder lokale Umweltschutzbeauftragte benannt. Sie werden eng in die standortbezogenen Umweltmaßnahmen eingebunden und berichten an die Verantwortlichen der Standorte sowie an die Vice Presidents Operations der verschiedenen Business Units. Daneben tauschen sie sich mit dem zentralen Umweltmanagement aus.

Hinweise oder Beschwerden mit Blick auf den Umweltschutz müssen in der Wieland-Werke AG zeitnah an die Beauftragten für Umweltschutz weitergeleitet werden. Falls erforderlich, setzen sie sich dann mit den Beschwerdeführenden in Verbindung. Eingegangene Beschwerden werden anhand eines definierten Prozesses dokumentiert und bearbeitet.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze an unseren Standorten festgestellt.

Für ein systematisches Management unserer Umweltthemen haben wir im Geschäftsjahr 2022/23 eine cloudbasierte Softwarelösung für die Standorte der Wieland-Werke AG eingeführt. Weitere Standorte werden sukzessive angeschlossen. Die Software erleichtert die Datenverarbeitung und Erfüllung gesetzlicher Vorgaben in den Bereichen Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit.

Betrachtung von Umweltrisiken

Die Identifizierung und Bewertung aller Umweltrisiken für die Wieland-Werke AG findet im Rahmen des Risikomanagements statt. Wieland führt darüber hinaus – in Abstimmung mit den zuständigen Behörden – regelmäßig Störfall- und Notfallübungen durch. Für die einzelnen Standorte gelten Notfall- bzw. Alarm- und Gefahrenabwehrpläne. An einigen US-Standorten erstellt ein externer Dienstleister regelmäßig sogenannte Legal Compliance Audits. Auch an den deutschen Standorten haben wir Vorkehrungen für die Durchführung von Compliance Audits getroffen.

Im Jahr 2022 hat die Wieland Gruppe alle Produktionsstandorte weltweit hinsichtlich ihrer Überflutungsrisiken untersucht. Für drei Standorte ergab sich ein erhöhtes Risiko. Für diese Standorte konzipierten wir im Berichtszeitraum konkrete Planungen zur Verbesserung des Hochwasserschutzes und zur Reduzierung des Überflutungsrisikos durch.

Einbindung unserer Mitarbeitenden

Wir sind davon überzeugt, dass wir unsere Umweltschutzziele nur mit engagierten Mitarbeitenden erreichen und die Energieeffizienz steigern können. Deshalb informieren wir unsere Mitarbeitenden kontinuierlich über alle umwelt- und energie-relevanten Themen und schulen sie im Rahmen von Online- und Präsenztrainings. In Deutschland haben wir im Berichtsjahr rund 300 Mitarbeitende unterschiedlicher Hierarchiestufen intern zu Umweltthemen geschult. Für die Standorte, die unter das deutsche Umweltrecht fallen, organisieren wir diese Schulungen zentral. Für alle weiteren Standorte bieten wir individuelle Schulungen an, um regionale Verpflichtungen und Anforderungen einzuhalten.

Hohe Luftqualität garantieren

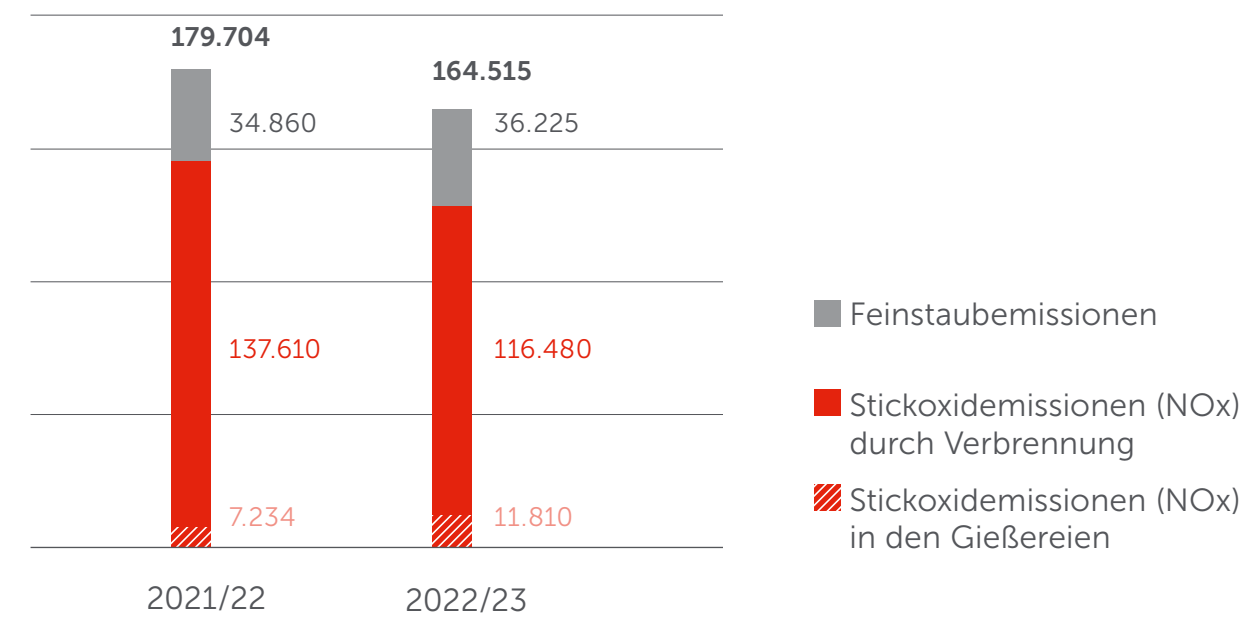
GRI 3-3, 305-7 Bei der Herstellung von Nichteisenmetall-Halbzeugen in den Werken der Wieland Gruppe fallen Emissionen an – insbesondere, wenn Metalle eingeschmolzen werden. Neben Treibhausgasen werden luftfremde Stoffe freigesetzt. Seit dem Geschäftsjahr 2021/22 erfassen wir dafür die Emissionsdaten in allen Werken. Aus dieser Datenerfassung geht hervor, dass die wesentlichen Luftemissionen der Wieland Gruppe Staub und Stickoxide (NOx) sind. Von diesen Emissionen ist jedoch nur ein geringer Teil messpflichtig. Während Staub ausschließlich in unseren Gießereien signifikant ist, kommen NOx-Emissionen bei allen Verbrennungsvorgängen wie etwa der Verbrennung von Erdgas vor. NOx-Emissionen berechnen wir mithilfe von Emissionsfaktoren, die auf einschlägiger Fachliteratur basieren. Aufgrund von unterschiedlichen Verbrennungsvorgängen wenden wir einen konservativen Mix aus Emissionsfaktoren an. Damit ermöglichen wir über alle Standorte hinweg eine einheitliche Berechnung. Auf Basis einer Analyse der Emissionsdaten wird der Bereich SHE bis 2025 ein gruppenweites Ziel zur Luftreinhaltung festlegen.

Durch die konsequente Nutzung modernster Filtertechniken konnten wir die spezifischen Staubemissionen unserer größten Emissionsquellen an den Gießereien in East Alton (USA), Pine Hall (USA) und Vöhringen (Deutschland) bereits deutlich reduzieren. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir zudem die Absauganlage der Gießerei am Standort Birmingham (England) modernisiert, was zu einer Erhöhung der Betriebszuverlässigkeit und einer Reduktion von Staubemissionen führt. Außerdem ist es uns im Berichtszeitraum gelungen, die Verwendung von Salpetersäure im Werk Vöhringen (Deutschland) vollständig zu eliminieren. Somit werden zukünftig keine NOx-Emissionen aus Beizprozessen mehr anfallen.

An allen Produktionsstandorten mit Aufheiz- und Glühprozessen arbeiten wir ebenfalls an Programmen zur Senkung der NOx-Emissionen. Dazu stellen wir die Brennertechnik der eingesetzten Aufheiz- und Glühöfen auf stickoxidarme Verbrennungsverfahren um oder wir elektrifizieren den Glühprozess vollständig [Kapitel Dekarbonisierung](#).

Luftemissionen in kg

GRI 305-7



Schutz vor Lärmbelästigung

Bei Wieland verursachen insbesondere die Produktionsprozesse, aber auch Transportfahrten Lärm. Der Schutz vor Lärmbelästigung ist vor allem an unseren deutschen Standorten wichtig, da sie sich in oder in der Nähe von Wohngebieten befinden. Wir haben aus diesem Grund entsprechende Schutzvorkehrungen getroffen und führen auf freiwilliger Basis regelmäßige Messungen durch. So können wir unmittelbar reagieren, falls Grenzwerte überschritten werden. Bei der Planung des neuen Recyclingzentrums im Werk Vöhringen (Deutschland) wurde im Vorfeld ein schalltechnisches Gutachten hinsichtlich Konstruktion und Anordnung der Gebäude sowie verwendeter Bauteile erstellt. Die im Gutachten empfohlenen Maßnahmen setzen wir vollständig um. Auf diese Weise stellen wir den Schutz der Anwohnenden vor zu hohen Lärmimmissionen sicher.

Wasser und Gewässerschutz

GRI 3-3, 303-1/4/5 Wasser ist von elementarer Bedeutung für die Produktion der Wieland Gruppe, insbesondere bei der Kühlung und Oberflächenbehandlung. Wasser ist für alle Standorte relevant, verlangt aber standortabhängige Maßnahmen. Wir halten uns mit Blick auf den Gewässerschutz stets an die lokalen Gesetze. Darüber hinaus haben wir uns zum Ziel gesetzt, diesen kontinuierlich zu verbessern, indem wir den Eintrag von Schadstoffen vermeiden und die Verwendungsmenge so gering wie möglich halten.

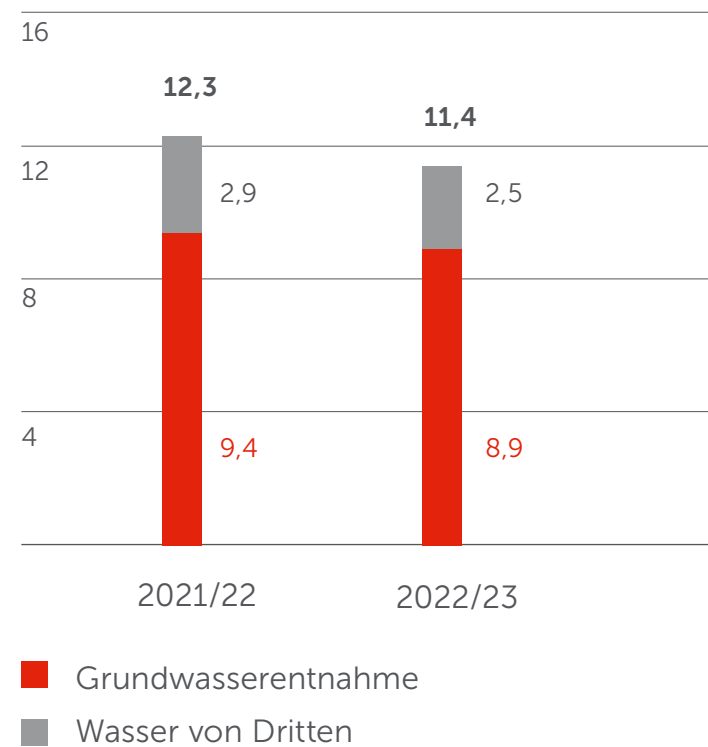
Am Standort Villingen (Deutschland) haben wir im Geschäftsjahr 2022/23 ein Kühlsystem umgebaut und in Betrieb genommen. Im Rahmen dieses Umbaus wurde die ältere Verdunstungskühlanlage ersetzt, weil diese anfällig für die Vermehrung und Austragung von Legionellenbakterien war. Das neue Kühlsystem kommt ohne Umlaufwasser aus und benötigt deshalb auch keine Bioziddosierung. So vermeiden wir, dass Legionellen entstehen.

Für Wieland hat der Schutz der Umwelt höchste Priorität. Bei unserem Engagement binden wir unsere Mitarbeitenden ein und schulen sie umfassend wie individuell.

An unseren Standorten wurden im Berichtsjahr insgesamt 11,4 Mio. m³ Wasser verwendet: 9,2 Mio. m³ als Kühlwasser, 2 Mio. m³ als Prozesswasser und 0,1 Mio. m³ als Trinkwasser. Ein Teil hiervon wird an den deutschen Standorten von Wieland selbst gefördert. Von den 2 Mio. m³ Prozesswasser wurden 0,7 Mio. m³ gereinigtes Abwasser aus der Produktion in öffentliche Kanäle oder Oberflächengewässer abgeleitet. Dabei wurden die gesetzlichen Einleitgrenzwerte stets unterschritten – besonders für die Stoffe Kupfer, Nickel, Zinn und Zink.

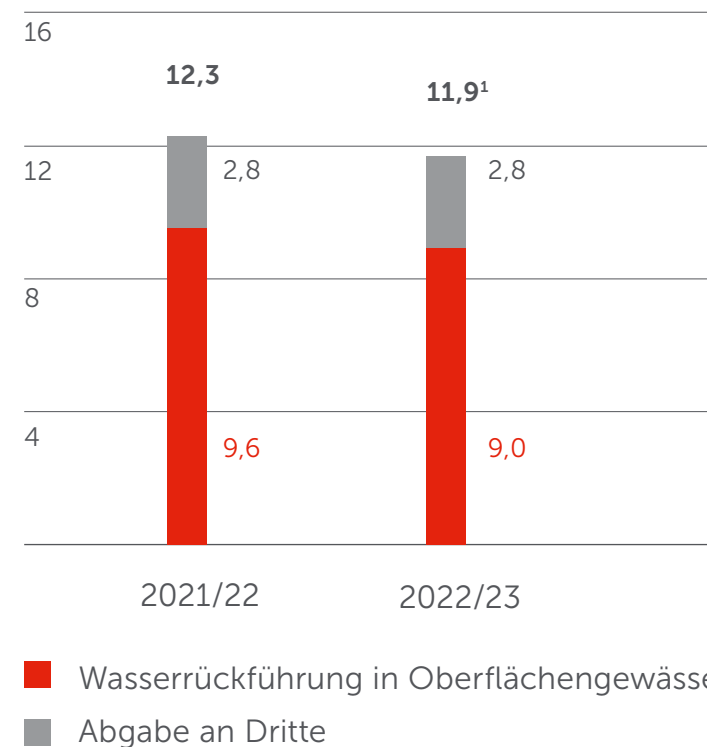
Wasserentnahme in Mio. m³

GRI 303-3



Wasserrückführung in Mio. m³

GRI 303-4



¹ Die höhere Wasserrückführungsmenge ist auf einen Anteil an eingeleitetem Niederschlagswasser zurückzuführen.

Eine unserer wichtigsten Aufgaben im Wassermanagement ist die Reduktion von Metallemissionen im Abwasser, welche das Grundwasser und andere Gewässer belasten könnten. Darum arbeiten wir aktuell mit Hochdruck am Aufbau einer fundierten Datenbasis unserer globalen Standorte, die wir bis 2025 finalisieren wollen. Sie bildet die Grundlage, um eine Bilanz unserer gruppenweiten Metallemissionen erstellen und standortspezifische Maßnahmen einleiten zu können.

GRI 303-2 Für die Abwassereinleitung gelten an allen Standorten durch lokale Behörden festgelegte Grenzwerte – etwa zum pH-Wert, zur Temperatur und zu verschiedenen Metallgehalten wie Kupfer oder Zinn. Diese halten wir ein. Vor der Einleitung in die öffentliche Kanalisation oder Oberflächengewässer überprüfen wir die Wasserqualität über eigene Endkontrollstellen, um eine Verschmutzung von Flüssen, Seen und Kanälen zu vermeiden. Bei diesen Messungen unterschreiten wir die gesetzlichen Grenzwerte deutlich und bewegen uns meist unterhalb der Nachweisgrenzen der Analytik. Zum Schutz des Bodens und des Grundwassers achten wir zudem auf einen sorgfältigen Umgang mit wassergefährdenden Stoffen und gewährleisten einen entsprechenden Auslaufschutz.

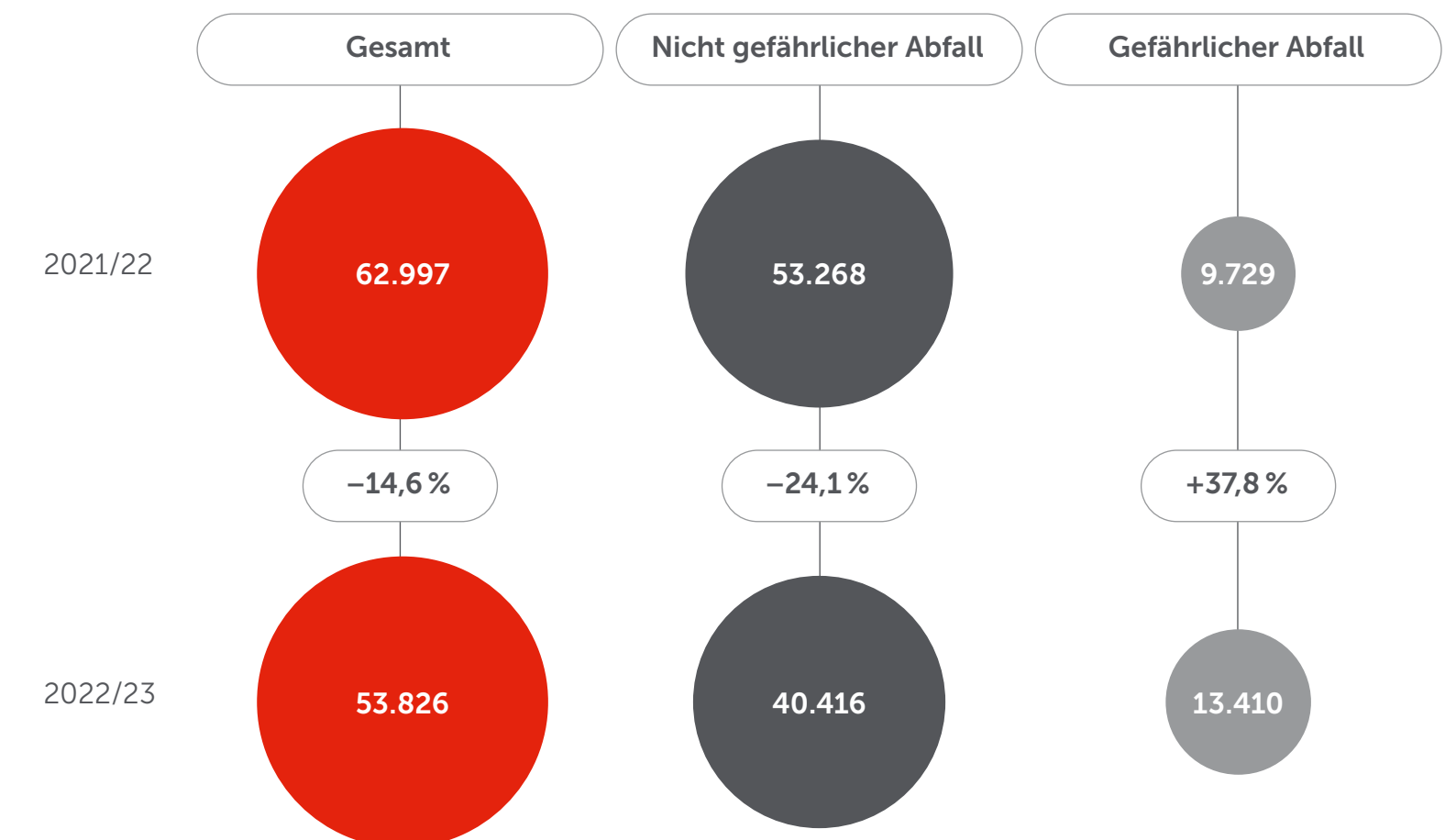
Abfälle vermeiden

GRI 3-3, 306-1/2/3 Auch ein wirksames Abfallmanagement gehört zum betrieblichen Umweltschutz bei Wieland. Alle in der Produktion anfallenden Metallabfälle können zu 100 % wieder in den eigenen Gießereien eingesetzt werden; eine externe Entsorgung entfällt somit [Kapitel Kreislaufwirtschaft](#). Bei den übrigen Abfällen befolgen wir die Prinzipien „Vermeidung vor Verwertung (Recycling)“ und „Recycling vor Beseitigung“. Die gesamte Abfallmenge der Wieland Gruppe betrug für das Berichtsjahr 53.826 t. Im Vergleich zum Vorjahr (62.997 t) konnten wir 14,6 % Abfälle einsparen. Aufgrund einer neu eingeführten, gruppenweiten Standardisierung zur Definition von Abfalleinstufungen sind die Mengen an gefährlichen Abfallstoffen von 9.729 t (2021/22) auf 13.410 t (2022/23) gestiegen. Demnach definieren wir gefährliche Abfälle nun gruppenweit in Anlehnung an die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) gemäß dem [Basler Übereinkommen](#) wie folgt: Zu den gefährlichen Abfällen gehören Altöl, Altemulsionen, Altchemikalien, Filterstäube, Schlämme aus der Abwasserbehandlung, gebrauchte Lösungsmittel und Abbruchabfälle. Um einen Überblick über unsere Abfälle zu erhalten, fragen wir an allen Standorten die Einzelabfallmengen für über zehn Abfallarten und deren Entsorgungsart ab. Auf diese Weise können wir Quervergleiche einzelner Abfallströme vornehmen und bei Bedarf Einzelziele formulieren, um den Recyclinganteil am Abfallaufkommen zu erhöhen.

Die Wieland-Werke AG reduziert ihre Gewerbeabfälle, indem sie neben den produktionsbedingten über 30 Abfallarten auch Abfallströme wie Papphülsen aus dem Walzbereich, verschmutztes Altholz oder Isolierabfälle aus der Rohrfertigung recyceln lässt. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir in eine bestehende Verdampfertechnologie zur Abfallreduzierung am Standort Langenberg (Deutschland) investiert. Dies ermöglicht uns, die Anlage auch zur Aufkonzentrierung von flüssigen Abfällen und damit zur Reduzierung der Abfallmenge zu nutzen. Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum lokale Maßnahmen an den einzelnen Standorten durchgeführt. In Vöhringen (Deutschland) haben wir beispielsweise einen Abfallsammelbehälter für leere Spraydosen aufgestellt, um eine sichere Aufbewahrung bis zur ordnungsgemäßen Entsorgung zu gewährleisten. Am Standort in Ulm (Deutschland) haben wir ein Abfalltrennungskonzept für die gesamte Fertigung erstellt und umgesetzt.

Bei der Auslieferung unserer Produkte setzen wir primär Holzverpackungen ein, die seit einigen Jahren im Kreislaufverfahren mehrfach genutzt werden. Bei Verpackungsfolien und Umreifungsbändern verwenden wir recycelbares Material.

Gesamter Abfall in Tonnen



Dekarbonisierung

Klimaschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von Wieland. Bis 2045 möchten wir in unserem Geschäftsbetrieb „Netto-Null-Emissionen“ erreichen. Ab diesem Zeitpunkt sollen sämtliche Aktivitäten innerhalb unserer Wertschöpfungskette keine negativen Auswirkungen mehr auf das Klima haben. Deshalb haben wir mittel- und langfristige Reduktionsziele festgelegt. Unsere mittelfristigen Ziele wurden bereits durch die Science Based Targets Initiative (SBTi) validiert – für unsere langfristigen Ziele haben wir den Validierungsprozess begonnen.

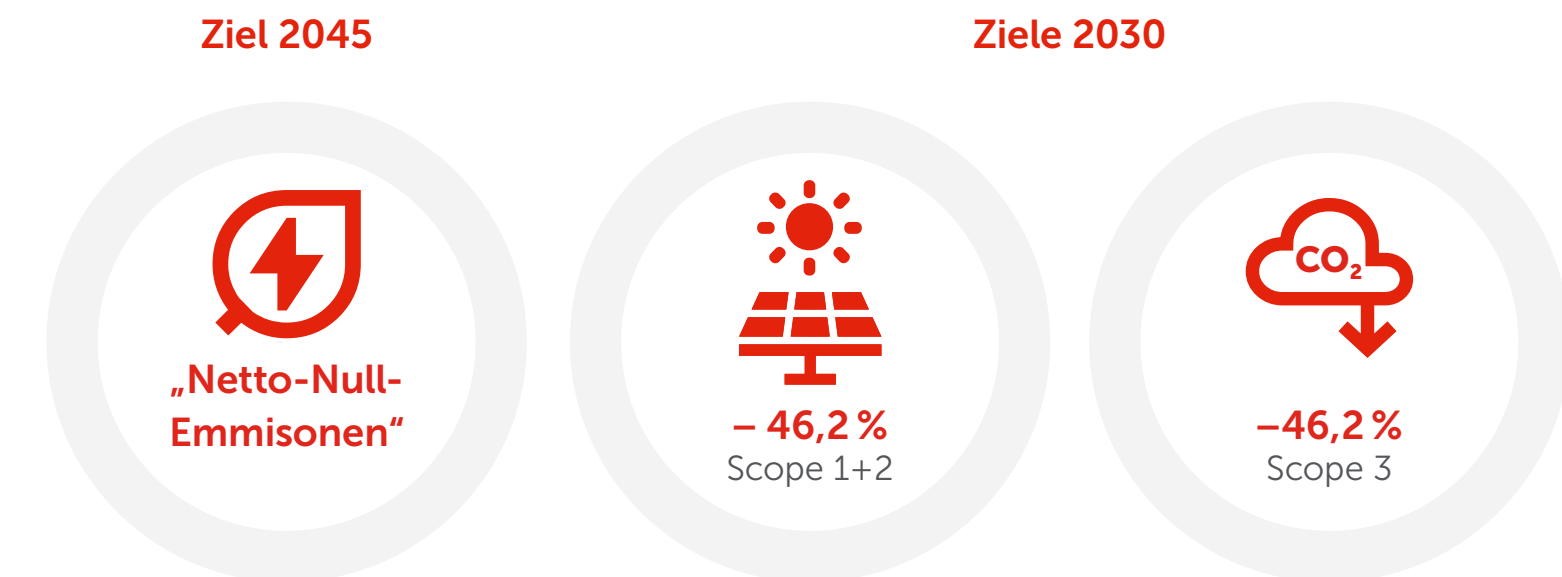
Organisatorische Verantwortung für Klimaschutz

Die neue Corporate Function Sustainability & Technology (ST) verantwortet bei Wieland die Implementierung der gruppenweiten Klimaschutzziele. Der Senior Vice President Sustainability & Technology berichtet den Fortschrittsstatus regelmäßig an den Vorstand. Die Nachhaltigkeitsabteilung, als Teil des Bereichs Research, Development & Innovation | Sustainability (RD&I | S), ist ebenfalls in der Corporate Function ST verankert – ebenso wie der Bereich Global Engineering, der unter anderem das globale Energiemanagement und -monitoring koordiniert. Dadurch wird eine einheitliche Vorgehensweise der Standorte ermöglicht und der Erfahrungsaustausch unterstützt.

Mit dieser Organisation wollen wir alle Standorte befähigen, ihre Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern. Die Nachhaltigkeitsabteilung analysiert alle relevanten Informationen zur Klimabilanz. Die Ergebnisse werden regelmäßig an den Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

Unsere Klimaziele

GRI 3-3 Für die Unternehmensführung von Wieland spielt der aktive Klimaschutz eine entscheidende Rolle. Das Schmelzen, Gießen sowie die Umformung von Metallen benötigen viel Energie. Die damit einhergehenden Klimaauswirkungen unserer Produktion in Form von CO₂-Emissionen wollen wir langfristig reduzieren. Der Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt darum auf der Dekarbonisierung unserer Produktionsprozesse. Auf Basis wissenschaftsbasierter CO₂-Reduktionsziele wollen wir unseren Beitrag zur Begrenzung der Klimakrise leisten. Im März 2021 ist die Wieland Gruppe der Science Based Targets Initiative (SBTi) beigetreten und bekennt sich damit zum 1,5-Grad-Ziel. Bis 2030 planen wir, unsere Scope-1- und -2- Emissionen sowie unsere Scope-3-Emissionen um jeweils 46,2% zu senken. Diese mittelfristigen Ziele wurden von der SBTi bereits validiert. Zudem haben wir uns verpflichtet, bis 2045 „Netto-Null-Emissionen“ zu erreichen. Dieses langfristige Reduktionsziel soll im Geschäftsjahr 2023/24 ebenfalls von der SBTi validiert werden. Die Vorbereitungen laufen bereits.



Unsere Roadmap zu „Netto-Null“

Zur Erreichung der „Netto-Null-Emissionen“ bis 2045 haben wir eine Dekarbonisierungsroadmap auf Basis eines Bottom-up-Emissionsmodells erarbeitet: Für jede Anlage mit einem wesentlichen Anteil am Energieverbrauch des jeweiligen Standorts haben wir Strom- und Gasverbräuche sowie das Alter und die durchschnittliche Lebensdauer aggregiert. Darüber hinaus haben wir nach der Top-down-Methode für jeden Standort alle nicht anlagenbezogenen Emissionen aus Strom- und Gasverbräuchen ermittelt, indem wir die Differenz der Gesamt-Strom- und Gasverbräuche und der jeweiligen anlagenbezogenen Verbräuche gebildet haben. Alle Informationen wurden zu einem gruppenweiten Emissionsmodell zusammengeführt – es dient als Ausgangspunkt für die Planung und Steuerung unserer Dekarbonisierungsaktivitäten. Die Verantwortung für dieses Modell liegt im zentralen Innovations- und Technologiemanagement im Bereich RD&I | S.

Die beschriebene Methodik ermöglichte es, einen detaillierten Dekarbonisierungsansatz für jedes Werk und jede Anlage zu entwickeln, erforderliche Investitionen abzuschätzen und Prioritäten für Forschungs- und Entwicklungsthemen festzulegen, beispielsweise zur verstärkten Nutzung von Wasserstoff. Unsere Dekarbonisierungsroadmap haben wir im Berichtsjahr an allen relevanten Standorten vorgestellt. Zur weiteren Umsetzung steht der verantwortende Bereich RD&I | S in engem Austausch mit allen involvierten Abteilungen und Business Units.

Auf Basis unseres Emissionsmodells haben wir für jede der drei Emissionskategorien Maßnahmen definiert: Zur Reduktion unserer Scope-1-Emissionen setzen wir auf die 100-prozentige Elektrifizierung unserer gasbetriebenen Anlagen. Dies führt zu einer potenziellen Erhöhung der Scope-2-Emissionen. Diese wiederum werden wir durch eine verbesserte Energieeffizienz minimieren, sowie durch vermehrte Eigenstromerzeugung und neue Stromlieferverträge aus erneuerbaren Energiequellen kompensieren. Der größte Hebel zur Reduktion unserer Scope-3-Emissionen besteht im weiteren Ausbau unserer Recyclingaktivitäten, um den Anteil an Primärmetallen mit hohen Emissionswerten zu reduzieren. Zur Erreichung unseres „Netto-Null“ Ziels streben wir langfristig an 100 % Recyclingmaterial zu verwenden. Mittelfristig bedeutet dies, dass unsere Produkte mehr als 90 % Rezyklatanteil vorweisen [Q Kapitel Kreislaufwirtschaft](#). Um „Netto-Null“ zu erreichen, haben wir uns im Rahmen der SBTi dazu verpflichtet, die im Jahr 2045 voraussichtlich Residualemissionen der Atmosphäre zu entziehen. Die entsprechenden Methoden zur Neutralisierung stehen noch nicht endgültig fest und werden derzeit untersucht. Kompensationsmaßnahmen (Carbon Credits) verzichten wir bewusst und fokussieren unsere Anstrengungen auf die eigenen Prozesse sowie derer unserer Lieferanten.

Emissionen im Berichtsjahr

GRI 302-1, 305-1/2/3 Der gesamte Energiebedarf der Wieland Gruppe betrug im Geschäftsjahr 2022/23 ungefähr 1,3 TWh. Dies entspricht rund 0,5 Mio. t CO₂ pro Jahr. Insgesamt wurden in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit rund 1,7 Mio. t CO₂ freigesetzt, wovon ca. 71 % auf indirektem Wege zustande kamen. Ein Großteil dieser indirekten Emissionen (Scope 3), insgesamt 1,2 Mio. t CO₂, geht auf das zugekaufte Vormaterial zurück – vor allem auf die energieintensive Herstellung von Gussformaten, Kathoden und weiteren Neumetallen. Weitere rund 0,4 Mio. t CO₂ indirekte Emissionen entstanden im Berichtsjahr durch den Bezug von elektrischer Energie (Scope 2). 0,1 Mio. t CO₂ verursachte die Wieland Gruppe direkt – überwiegend bei der Heizung der Hallen und dem Betrieb von Öfen mit Erdgas (Scope 1).

GRI 305-5 Im Vergleich zum Vorjahr sind die Treibhausgasemissionen im Geschäftsjahr 2022/23 um 17 % gesunken. Der Rückgang unserer Gesamtemissionen ist in erster Linie auf die entstandene Reduktion unserer Scope-3-Emissionen zurückzuführen. Hier konnten wir vermehrt auf primäre Daten der Emissionsfaktoren unserer Lieferanten zurückgreifen sowie den Einsatz von Sekundärmaterialien erhöhen. Im Einzelnen betrug die Veränderung bei Scope 1 –15,0 % (–16 kt CO₂), bei Scope 2 –11,5 % (–50 kt CO₂) und bei den vormaterialbedingten Emissionen gemäß Scope 3 –21,1 % (–312 kt CO₂). Die Berechnung der gruppenweiten THG-Emissionen erfolgt anhand des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standards (GHG Protocol) und der DIN EN ISO 14064-1. Die Basis hierfür bilden die Daten unserer im Geschäftsjahr 2018/19 definierten wesentlichen Produktionsstandorte. [Q Über diesen Bericht](#).

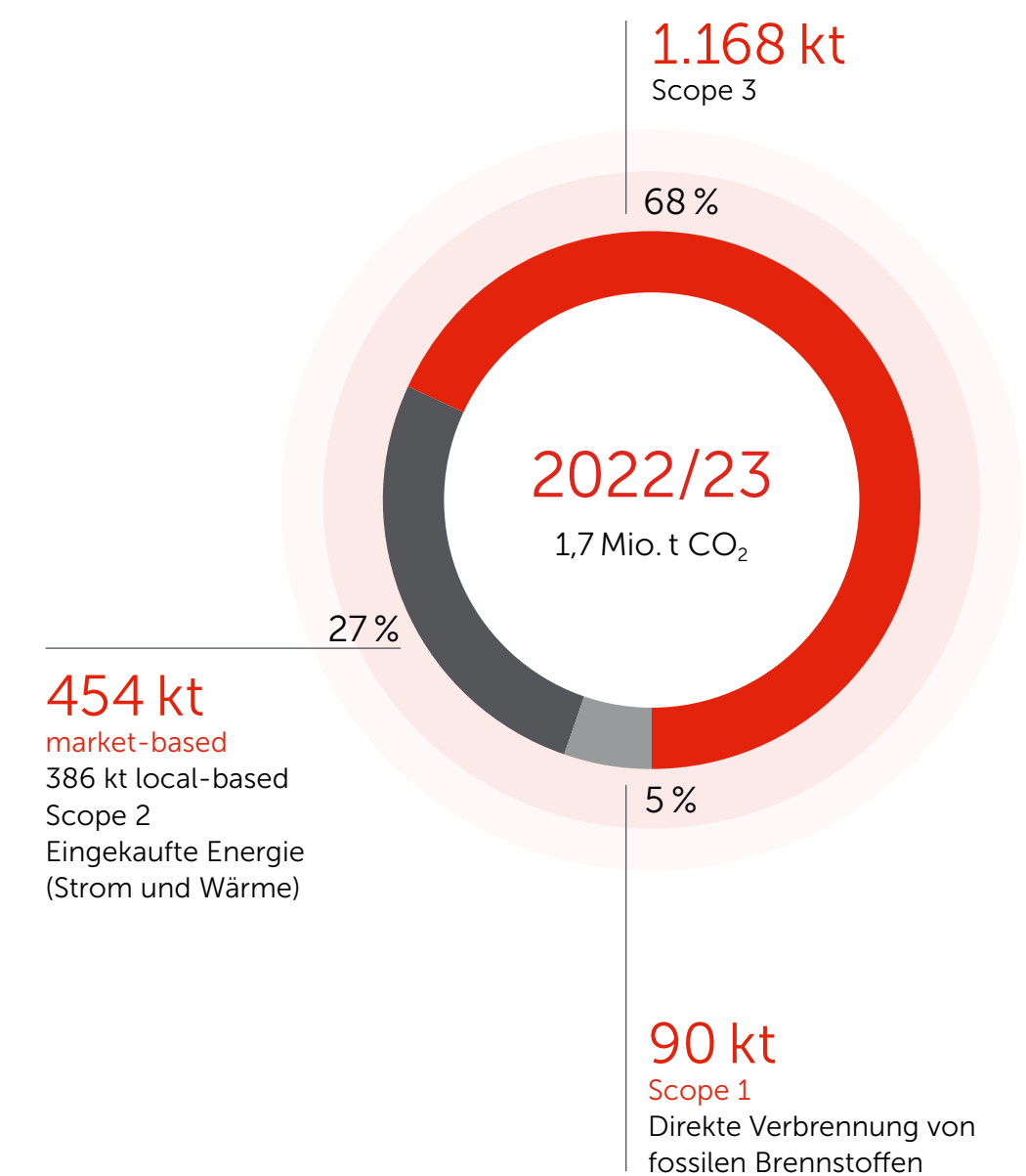
CO₂-Emissionen

GRI 305-1/2/3/4

	Einheit	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Scope 1	kt CO ₂	106,3	90,3	–15,0 %
Spezifische Scope-1-Emissionen	kg CO ₂ /t	149,0	145,8	–2,2 %
Scope 2 (local-based)	kt CO ₂	436,4	386,2	–11,5 %
Spezifische Scope-2 (local-based)-Emissionen	kg CO ₂ /t	611,4	623,1	+1,9 %
Scope 2 (market-based)	kt CO ₂	476,2	454,2	–4,6 %
Spezifische Scope-2 (market-based)-Emissionen	kg CO ₂ /t	667,3	732,8	+9,8 %
Scope 1+2 (market-based)	kt CO ₂	582,5	544,6	–6,5 %
Spezifische Scope 1+2 (market-based)-Emissionen	kg CO ₂ /t	816,2	878,6	+7,6 %
Scope 3	kt CO ₂	1.479,5	1.167,9	–21,1 %

Scope-3-Emissionen

Scope-3-Emissionen	1.167,9 kt CO ₂
Gekaufte Metallrohmaterialien und Metallhalbzeuge (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	876,7 kt CO ₂
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	90,4 kt CO ₂
Hilfs- und Betriebsstoffe (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	29,7 kt CO ₂
Produktionsgüter	108,3 kt CO ₂
Verpackung (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	24,3 kt CO ₂
Brennstoff- und energiebezogene Tätigkeiten	15,0 kt CO ₂
Pendeln von Mitarbeitenden	7,6 kt CO ₂
Beim Betrieb anfallender Abfall	0,2 kt CO ₂
Geschäftsreisen	9,1 kt CO ₂
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	6,3 kt CO ₂
Emissionen flüchtiger Gase (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	0,2 kt CO ₂



Scope-1- und -2-Emissionen im Fokus

Auf die Emissionen, die durch unsere direkten Herstellungsprozesse entstehen, haben wir große Einflussmöglichkeiten. Zur Reduktion der Scope-1- und -2-Emissionen hat die Wieland Gruppe eine Reihe zentraler Stellhebel identifiziert: konsequente Elektrifizierung in Verbindung mit Beschaffung und Eigenproduktion von Strom aus erneuerbaren Energiequellen, CO₂-Einsparungen beispielsweise durch Fernwärme und die Steigerung der Energieeffizienz durch den Ausbau der Wärmerückgewinnung.

Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir den Beschluss gefasst, Fertigungsprozesse langfristig konsequent zu elektrifizieren. Dies betrifft insbesondere die Heiz- und Glühprozesse. Alte Anlagen werden wir dafür schrittweise unter Nutzung der Investitionszyklen ersetzen. Jede Ersatz- oder Neuinvestition soll hierbei mit Strom betrieben werden. So wird beispielsweise im kommenden Geschäftsjahr 2023/24 ein elektrischer

Wir wollen unsere Scope-1- und -2-Emissionen reduzieren. Dafür haben wir zentrale Hebel identifiziert – von der Eigenproduktion von Strom aus erneuerbaren Energiequellen bis zum Ausbau der Wärmerückgewinnung.

Schwebebandofen in Langenberg (Deutschland) in Betrieb genommen. Bis zum Jahr 2026 soll außerdem ein elektrischer Bandofen in Singapur seinen Betrieb aufnehmen. In Ausnahmefällen, etwa wenn eine Elektrifizierung in der heutigen Bauart nicht möglich ist, prüfen wir alternative Ansätze zur Dekarbonisierung – sei es durch den Einsatz von Wasserstoff, Carbon-Capture-Lösungen oder alternative Fertigungsmethoden.

Darüber hinaus untersuchen wir fortlaufend weitere technologische Möglichkeiten, die unsere Emissionen reduzieren, und bereiten entsprechende Investitionen vor. So wird der Standort Ulm (Deutschland) ab der Heizperiode 2023/24 durch Fernwärme versorgt. Der Emissionsfaktor von Fernwärme beträgt aktuell nur rund 6 % der bisherigen Wärmeversorgung mittels Erdgas.

Neben direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) haben indirekte Emissionen (Scope 2) eine wesentliche Bedeutung in unserer Klimastrategie. Dafür bauen wir die Strombeschaffung durch langfristige Stromlieferverträge (PPAs) und Stromerzeugungsanlagen weiter aus. Mit diesen Maßnahmen werden wir einen wirkungsvollen Beitrag zu unserem Scope-1- und -2-Einsparziel von minus 46,2 % leisten. Wir betrachten die Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energien als wichtiges Instrument, um die gesetzten Klimaziele mit Blick auf das organische Wachstum der Wieland Gruppe zu erreichen. Aktuell prüfen wir für unsere weltweiten Standorte entsprechende Angebote und erstellen einen Fahrplan. Dabei sind für uns die folgenden Leitplanken handlungsleitend:

Regionalität: Es muss immer der direkte Bezug zu unseren lokalen Standorten gegeben sein. Dies wollen wir mit Onsite- bzw. Offsite-Green PPAs realisieren.

Zusätzlichkeit: Die regenerative Energie sollte aus Anlagen stammen, die ohne PPAs nicht gebaut werden würden.

In Singapur beispielsweise wurde im Geschäftsjahr 2022/23 eine auf unseren Gebäuden installierte Photovoltaikanlage über ein PPA in Betrieb genommen. Sie liefert etwa 20 bis 22 % des jährlichen Strombedarfs des Standorts. In Deutschland konnten zwei weitere PPAs beschafft werden. Bei unseren Produktionsstandorten in Österreich deckte Ökostrom im Berichtszeitraum 100 % unseres Strombedarfs. Wir planen in den nächsten Jahren auch die Absicherung unserer Produktionsstandorte in Österreich durch PPAs.

Eigene Stromproduktion

Zugleich wollen wir auch selbst verstärkt regenerative Energie erzeugen. Bereits vor rund 100 Jahren wurde in Vöhringen (Deutschland) ein Wasserkraftwerk gebaut, um nachhaltige Energie für die Wieland-Werke AG zu beziehen. Im Berichtszeitraum haben wir umfassende Sanierungs- und Ersatzmaßnahmen für das Einlaufbauwerk umgesetzt. Zusätzlich wurde im Oktober 2022 auf dem Werksgelände am Standort Ulm (Deutschland) eine 750 kWp starke Photovoltaikanlage in Betrieb genommen. Im Geschäftsjahr 2022/23 erzeugte sie rund 3 % unseres dortigen Strombedarfs. Auf dem gleichen Werksgelände wird zudem eine zweite 750-kWh-Anlage errichtet. Für ihre Installation arbeiten wir derzeit an den notwendigen baulichen Verbesserungen.

Weitere Möglichkeiten der eigenen Stromproduktion prüfen wir für alle globalen Standorte. Dafür laufen Machbarkeitsstudien und Verhandlungen sowohl für Solar- als auch für Windenergie. Neben dem Ausbau der Stromerzeugung durch Photovoltaik auf unseren Werksgeländen prüfen wir die Möglichkeiten zur Freiflächen-nutzung für Photovoltaikanlagen im Umkreis von etwa 50 km unserer Werke. So entsteht bis 2024 ein Solarpark in Erbach, in der Nähe unserer Werke Ulm und Vöhringen (Deutschland). Dieser wird voraussichtlich jährlich 29 GWh erzeugen, was rund 7 % des deutschlandweiten Energiebedarfs der Wieland Gruppe entspricht. Die 24 Hektar große Fläche wird zukünftig zu einer Reduktion von rund 18.000 Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr führen. Darüber hinaus betreiben wir 17 weitere kleinere Photovoltaikanlagen, die bereits Strom produzieren oder sich im Aufbau befinden.

Gruppenweit wollen wir die Stromproduktion durch Photovoltaik in den kommenden Jahren ausbauen. Daneben sollen Windenergieprojekte zur Glättung des erneuerbaren Erzeugungsprofils beitragen. Außerdem untersuchen wir technische Konzepte zur Erzeugung von Wasserstoff für unseren eigenen Bedarf. Zur Versorgung des Werks Vöhringen (Deutschland) haben wir im Berichtszeitraum beispielsweise ein Evaluierungsprojekt zur Erzeugung von grünem Wasserstoff aus der Elektrolyse mit grünem Strom erfolgreich abgeschlossen. Wirtschaftlich und ökologisch ist eine Implementierung bis dato nicht zielführend, weswegen wir den Pfad der Elektrifizierung konsequent verfolgen.

Effiziente Energienutzung

Ein effizienter Energieeinsatz in der Produktion hat für uns schon lange Priorität. An vielen Produktionsstandorten sind bereits entsprechende Verbesserungen umgesetzt, um die gruppenweit geltenden jährlichen Energieeinsparziele zu erreichen. So konnten unsere Standorte mit einem integrierten Energiemanagementsystem nach ISO 50001 im aktuellen Berichtsjahr 46.471 MWh Energie einsparen. Zudem werden im kommenden Geschäftsjahr 2023/24 Anpassungen des jährlichen gruppenweiten Einsparungsziels gültig. So wird zukünftig ein relatives Energieeinsparungsziel von 4 % im Vergleich zum Vorjahr (bezogen auf die abgelieferte Menge) ausgegeben. Eine individuelle Anpassung dieses Ziels auf unsere verschiedenen relevanten Produktionsstandorte wird voraussichtlich im Geschäftsjahr 2024/25 erfolgen.

Die Grundlage für unsere Effizienzprogramme haben wir durch ein systematisches Energiemanagementsystem (EnMS) gelegt. Es identifiziert Einsparpotenziale und steuert den Reduzierungsplan. So ist die Wieland-Werke AG bereits seit 2012 nach ISO 50001 zertifiziert. Durch die Optimierung von Fertigungsabläufen sparen wir jährlich im Durchschnitt rund 5 GWh Energie ein. Der Abdeckungsgrad der Standorte innerhalb der Wieland Gruppe für die DIN EN ISO 50001:2018 betrug im Berichtsjahr 47 %.

Im Geschäftsjahr 2022/23 nahmen bei Wieland in Deutschland zudem drei Auszubildende am Programm „KlimaAzubis“ und vier Auszubildende an der IHK-Qualifizierung der „Energie-Scouts“ teil. Diese analysieren beispielsweise den Energieverbrauch von EDV-Geräten und schlagen Maßnahmen vor, um Einsparpotenziale zu heben.

Energieverbrauch

GRI 302-1/3

	Einheit	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	MWh	1.516.663,6	1.303.188,1	-14,1 %
+ Verbrauch aus nicht erneuerbaren Brennstoffen (Scope 1)	MWh	577.993,6	488.389,3	-15, 5 %
Erdgas	MWh	562.514,1	465.920,1	-17,2 %
Butan	MWh	-	-	-
Diesel	MWh	7.730,1	8.621,9	+11,5 %
Propan	MWh	5.745,8	10.659,3	+85,5 %
Benzin	MWh	752,5	840,2	+11,7 %
Heizöl (schwer)	MWh	1.251,1	2.347,9	+87,7 %
+ Verbrauch aus zugekaufter Sekundärenergie (Scope 2)	MWh	945.310,2	816.075,9	-13,7 %
Strom	MWh	916.477,3	787.240,9	-14,1 %
aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	863.979,6	741.317,0	-14,2 %
aus erneuerbaren Quellen	MWh	52.497,7	45.923,9	-12,5 %
Dampf	MWh	28.832,9	28.835,1	-
+ Eigenerzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen	MWh	6.640,2	9.484,0	+42,8 %
- verkaufter Strom	MWh	-6.640,2	-1.277,2	-80,8 %
Energieintensität	kWh/t	2.125,2	2.102,5	-1,1 %

Verringerung des Energieverbrauchs

GRI 302-4

	Einheit	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Verringerung des Energieverbrauchs aus DIN EN ISO 50001	MWh	-20.403,0	-46.471,0	+127,8 %

Unser Ansatz zur Reduktion der Scope-3-Emissionen

Mit Blick auf unsere Scope-3-Emissionen erfassen wir sieben Kategorien gemäß dem Greenhouse Gas Protocol. 75 % unserer Scope-3-Emissionen resultieren demnach aus metallischen Vormaterialien wie Gießereieinsatz oder Halbfertigerzeugnissen. Deswegen fokussieren wir uns auf zwei wesentliche Hebel: (1) Wir schärfen die Nachhaltigkeitskriterien in den Einkaufsprozessen und (2) verringern den Anteil von Primärrohstoffen in unseren Legierungen, indem wir unsere Recyclingaktivitäten erhöhen. Unser neues Recyclingcenter in den USA wird auch Drittkunden beliefern. Um (1) umzusetzen, wollen wir im Austausch mit unseren Lieferanten die richtigen Anreize schaffen. Dafür haben wir im Berichtszeitraum eine globale Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung erarbeitet, die Ende 2023 in Kraft getreten ist. Zudem haben wir ein Business-Partner-Screening-Tool für alle bestehenden und neuen Lieferanten eingeführt [Q Kapitel Nachhaltige Beschaffung](#).

Für (2) haben wir diverse Recyclingaktivitäten angestoßen. Das Recyclingcenter in Shelbyville (USA) soll im Jahr 2024 in Betrieb gehen. Ein weiteres bauen wir aktuell in Vöhringen (Deutschland). Für unsere weiteren Recyclingaktivitäten siehe [Q Kapitel Kreislaufwirtschaft](#).

Zur Reduktion unserer Scope-3-Emissionen schärfen wir die Nachhaltigkeitskriterien in den Einkaufsprozessen und erhöhen unsere Recyclingaktivitäten.

Kreislaufwirtschaft

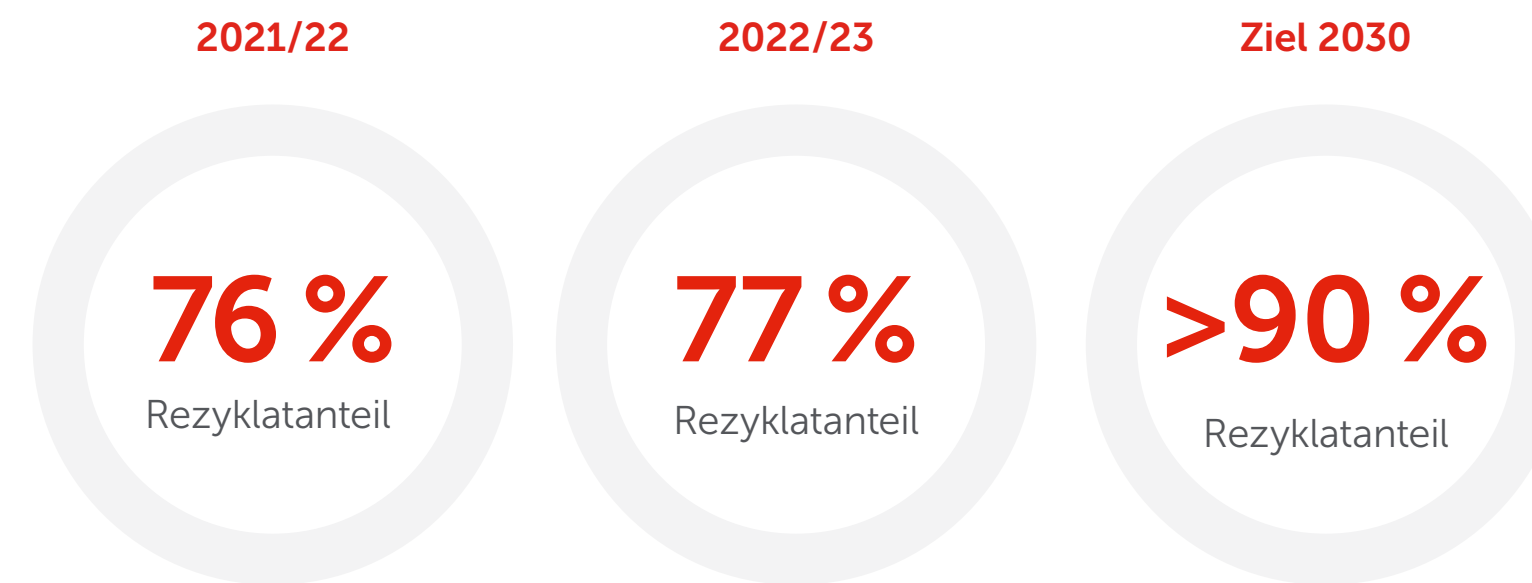
Das Schließen von Stoffkreisläufen ist ein zentraler Hebel zur Reduzierung unserer Umweltauswirkungen. Im Rahmen unserer Recyclingstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, den Rezyklatanteil für die Herstellung unserer Produkte bis 2030 auf über 90 % zu erhöhen. Dafür setzen wir verstärkt auf den Einsatz von Materialien mit hohem Rezyklatanteil sowie von Kupferschrotten. Um unser Geschäftsmodell weiterzuentwickeln und benötigte Rohstoffe nachhaltig zu sichern, bauen wir zudem zwei neue Recyclingzentren auf – und tragen so zu einer zirkulären Wirtschaft bei.

Unser Ansatz für Kreislaufwirtschaft

GRI 3-3 Als produzierendes Unternehmen von Halbfabrikaten aus Kupfer und Kupferlegierungen sowie von Komponenten und Systemlösungen verarbeitet die Wieland Gruppe vielfältige Materialien. Darunter fallen neben Kupfer auch Aluminium, Titan, Zink und weitere Metalle. Alle diese Metalle werden angesichts der fortschreitenden weltweiten Digitalisierung und Fokussierung auf den Klimaschutz zunehmend nachgefragt – insbesondere der Bedarf an Kupfer steigt. Vor dem Hintergrund der begrenzten Verfügbarkeit von Primärrohstoffen und deren energieintensiver Förderung sind wir uns den Auswirkungen von Neumetallen auf Umwelt und Menschen bewusst. Um diese zu vermindern, setzen wir gezielte Maßnahmen wie vermehrte Recyclingaktivitäten und das Schließen von Stoffkreisläufen um. Wir sehen in der Kreislaufwirtschaft einen globalen Wachstumstreiber. Als gesellschaftspolitisches Zukunftsthema und Bestandteil des European Green Deals hat sie große Bedeutung für die Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens und auch unserer Kunden.

Die Verantwortung für die europäischen Gießereien und ihre Recyclingaktivitäten ist auf die Business Units Extruded Products und Rolled Products aufgeteilt. Die Business Unit Recycling wird künftig mit der Corporate Function Global Metals Management zusammenarbeiten, um die Distribution der Schrottlieferungen in Nordamerika an unsere Gießereistandorte zu verwalten. Im Berichtszeitraum wurde ergänzend dazu das „Center of Excellence Recycling“ innerhalb des Bereichs RD&I | Sustainability gegründet. Es entwickelt und koordiniert die Recyclingstrategie in Abstimmung mit der Nachhaltigkeitsabteilung und den Geschäftseinheiten. Zudem verwaltet die Corporate Function Global Metals Management gemeinsam mit der Business Unit Recycling den gesamten Metalleinkaufsprozess, um Lieferanten bei der Entwicklung

von Lösungen für höhere Recyclingquoten zu unterstützen. Recyclingmaterialien für die Gießereistandorte in Europa und Amerika verarbeiten wir an jeweils drei Produktionsstandorten. Ziele und Zielstatus unseres Fokusfelds Kreislaufwirtschaft werden regelmäßig an den Vorstand berichtet.



Mit unserer Recyclingstrategie wollen wir unsere Kapazitäten zur Verarbeitung wiederverwertbarer Stoffe kontinuierlich ausweiten. Insbesondere bei Kupfer und Kupferlegierungen sehen wir hierfür großes Potenzial.

Bis zum Jahr 2030 wollen wir den Rezyklatanteil für die Herstellung von Kundenprodukten auf über 90 % erhöhen. Im aktuellen Berichtszeitraum liegen wir bei einem Wert von 76,8 % und damit um 1,6 % höher als im Vorjahr (75,6 % in 2021/22). Dieser Wert ist als globaler Durchschnittswert über unser Produktportfolio hinweg zu verstehen.

Bereits im Geschäftsjahr 2021/22 hat die Wieland Gruppe ein [White Paper](#) veröffentlicht, das einen Vorschlag zur zukünftigen Berechnung des Rezyklatanteils beschreibt. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir erstmals damit begonnen unseren Rezyklatanteil nach den im White Paper beschriebenen Systemgrenzen zu berechnen. Dabei folgt die Berechnungsmethode einem zweistufigen Ansatz. Die Berechnung innerhalb der Systemgrenze 1 haben wir bereits erfolgreich abgeschlossen. Daraus ergibt sich für Gussformate aus unseren Gießereien ein Rezyklatanteil von aktuell 88 % (Geschäftsjahr 2022/23).

Im Geschäftsjahr 2023/24 werden wir auch die Berechnung der Systemgrenze 2 vornehmen. Den so errechneten Rezyklatanteil werden wir zukünftig als Durchschnittswert über unser Produktportfolio hinweg ausweisen. Eine nähere Erläuterung zur Methode und den Systemgrenzen befindet sich auf der nachfolgenden Seite, sowie detailliert in unserem [White Paper](#). Mit den definierten Systemgrenzen der neuen Berechnungsmethode generieren wir zum einen genauere Ergebnisse und versuchen zum anderen, einen Standard zu etablieren, der branchenübergreifend und für Unternehmen unterschiedlicher Größe verwendet werden kann. So können wir auch unseren Kunden zukünftig eine höhere Transparenz in Bezug auf unsere Produkte bieten.

Berechnung des Rezyklatanteils

Den Rezyklatanteil definieren wir entsprechend der internationalen Norm DIN EN ISO 14021 als Anteil an recyceltem Material in einem Produkt. Als Rezyklatanteil dürfen nur Produktionsabfälle vor Gebrauch (Pre-Consumer-Schrotte) und -abfälle nach Gebrauch (Post-Consumer-Schrotte) in Betracht gezogen werden. Produktionsabfälle, die im gleichen Prozess wieder eingesetzt werden können, in dem sie erzeugt wurden (Umlaufschrotte), zählen nicht als Pre-Consumer-Schrotte. Diese Definition lässt Interpretationsspielraum im Hinblick auf die Festlegung „im gleichen Prozess“ zu, der die Vergleichbarkeit von Rezyklatanteilen erschweren kann.

Aus diesem Grund haben wir unsere Vorgehensweise bei der Berechnung des Rezyklatanteils unserer Halbzeuge in unserem [Q White Paper](#) beschrieben. Sie folgt dem Ansatz der EN 45557 („Allgemeines Verfahren zur Bewertung des Anteils an recyceltem Material in energieverbrauchsrelevanten Produkten“) und beinhaltet einen zweistufigen Prozess zur Berechnung: Im ersten Schritt (Systemgrenze 1) wird auf Basis der in der Gießerei eingesetzten Pre- und Post-Consumer-Schrotte bzw. der komplementären Primärmetallmengen der Rezyklatanteil in den Gussformaten berechnet. Dabei werden nur Schrotte, die innerhalb der Gießerei anfallen und wieder eingesetzt werden, als Umlaufschrotte angesehen. Da sich die chemische Zusammensetzung und damit auch der Rezyklatanteil im weiteren Bearbeitungsprozess nicht mehr ändert, wird der Rezyklatanteil eines Halbzeugs anschließend als gewichteter Mittelwert der Rezyklatanteile der zu seiner Herstellung eingesetzten Gussformate berechnet. Diese Vorgehensweise unterscheidet sich von unserem bisherigen Ansatz, bei dem auch die in der Weiterverarbeitung anfallenden Schrotte als Umlaufschrotte angesehen wurden. Dies hat sich zunehmend als schwierig erwiesen, da der so berechnete Rezyklatanteil stark von der Fertigungstiefe des betrachteten Unternehmensteils abhängt – und so wiederum eine Vergleichbarkeit der Werte, insbesondere auf Produktebene, erschwert. Der neue Ansatz berücksichtigt die Produktionsrealität. Zudem ist der so berechnete Rezyklatanteil besser vergleichbar, da er unabhängig von der Fertigungstiefe ist.

Die zweite Stufe (Systemgrenze 2) zur Berechnung des Rezyklatanteils für Halbzeuge beinhaltet auch die Rezyklatanteile extern eingekaufter Materialien. Die genaue Vorgehensweise beschreiben wir in unserem [Q White Paper](#).

Mit dem White Paper wollen wir auf einen branchenweiten Standard für die einheitliche Berechnung und Offenlegung von Rezyklatanteilen hinarbeiten. Dazu stellen wir es in verschiedenen Branchenverbänden zur Diskussion und tragen so zur Standardisierung und Vergleichbarkeit bei.

Unsere Recyclingcenter

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir den Bau eines neuen Recyclingcenters in Shelbyville (USA) vorangetrieben. Es wird voraussichtlich im Frühjahr 2024 in Betrieb gehen und als Drehscheibe für die Kreislaufwirtschaft sowie als Raffinationszentrum für Fremdschrotte fungieren. Die Investition beläuft sich auf rund 100 Mio. US-Dollar und schafft bis zu 75 Arbeitsplätze in der Region. Die Produktionsstätte entsteht auf einem etwa 30 Hektar großen Areal. Verschiedene Kupferschrotte können dort geschmolzen bzw. recycelt werden, bevor sie als Sekundärrohstoffe bei Kunden in ganz Nordamerika und in eigenen Herstellungsprozessen verwendet werden. Der CO₂-Fußabdruck wird voraussichtlich 75 % niedriger als der weltweite Durchschnitt für konventionell hergestellte Kupferkathoden sein.

Darüber hinaus bauen wir derzeit am Produktionsstandort Vöhringen (Deutschland) ein 80 Mio. € teures Recyclingcenter für Altkupfer, dessen Inbetriebnahme im Regelbetrieb für den Anfang des Jahres 2026 geplant ist. Hier ermöglicht eine intelligente Verknüpfung von Metallurgie und Halbzeugproduktion einen effizienteren Ressourceneinsatz und Energieverbrauch. Der neue Materialfluss ergänzt die Metallkreisläufe des Werks optimal und ersetzt langfristig einen Großteil der eingesetzten Neumetall-Kupferkathoden. Der Bau soll im Mai 2024 beginnen. Die neuen Gebäude und die darin verbaute Technik, wie beispielsweise die Anlage zur Abgasreinigung, entsprechen den neuesten Bau- und Technologiestandards. Dieses Bauvorhaben stellt unsere größte Einzelmaßnahme dar, um unsere Dekarbonisierungsziele zu erreichen. Nach Inbetriebnahme des Recyclingzentrums planen wir mit einer jährlichen Einsparung unserer CO₂-Emissionen von ca. 70.000 t. Mit dem Bau dieser beiden Recyclingcenter vervielfachen wir die Menge an Eigen- und Fremdschrotten, die sowohl intern als auch bei unseren Kunden aufbereitet werden kann. Anschließend können die aufbereiteten Schrotte weiterverarbeitet werden – sowohl in unserer eigenen Produktion als auch bei unseren Kunden. So bieten wir immer mehr hochwertige Metalle und Legierungen mit hohem Rezyklatanteil an – während sich unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich reduzieren. Die Produktion von Primärkupfer ist energieintensiv, während die bezogenen Sekundärrohstoffe (nach der „Cut-off-Methode“ basierend auf dem GHG-Protokoll) ohne CO₂-Emissionen in die Berechnung einfließen.¹ Mit ihnen können wir unsere indirekten Scope-3-Emissionen aus eingekauften Primärmetallen deutlich reduzieren [Q Kapitel Dekarbonisierung](#).

Auch darüber hinaus werden wir unsere Recyclingkapazitäten in Nordamerika und Europa weiter ausbauen. Für das Recycling von Kupferschrotten nutzen wir ein bewährtes Verfahren. Dieses optimieren wir durch eine vorgelagerte, präzisere Sortierung. Dadurch erhöhen wir unsere Recyclingquote und stärken unsere Unabhängigkeit von Primärmetallen. In den nächsten Jahren werden wir für unsere zirkulären Geschäftsmodelle einen dreistelligen Millionen-Euro-Betrag bereitstellen und unser Lieferantenmanagement entsprechend ausrichten.

Recyclinglösungen für unsere Kunden

Indem wir Stoffkreisläufe in unserer eigenen Wertschöpfungskette schließen, können wir auch unsere Kunden bei der Entwicklung zirkulärer Prozesse unterstützen. So bieten wir ihnen beispielsweise an, durch unsere Tochter Wieland Metalix Metallspäne oder -schrotte zurückzunehmen, um diese kundenspezifisch zu recyceln. Über unsere 2022 von Wieland übernommene Tochtergesellschaft Total Metal Recycling bieten wir der Industrie zudem umfassende Recycling-, Demontage-, Vernichtungs- und Asset-Management-Dienstleistungen an. Wir verarbeiten und platzieren Metalle auf den Verbrauchermärkten und unterstützen Hütten und Raffinerien bei der Umwandlung von Schrotten in neue Fertigprodukte. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Reichweite und Kapazitäten zukünftig zu erhöhen, um einer noch breiteren Kundenbasis Rücknahmemöglichkeiten von Schrotten zu bieten und diese so aufzubereiten, dass sie als Sekundärrohstoffe zur Verfügung stehen.



Gelebte Kreislaufwirtschaft

In den Gießereien der Wieland Gruppe entsteht als Nebenprodukt sogenannte Krätze – ein Gemisch aus Metallen, Oxiden und Kohlenstoff. Diese Materialien können in den Gießereien nicht direkt wiederverwendet, sondern müssen durch mechanische und metallurgische Verfahren aufbereitet werden. Wieland Recycling in Ulm (Deutschland) trennt Verunreinigungen in der Krätze ab. Die verbleibenden metallischen Bestandteile werden entweder direkt von Wieland Recycling wieder eingesetzt oder stellen ein hochwertiges Ausgangsmaterial für unsere großen Gießereien dar. Dieser Recyclingprozess reduziert den Einsatz neuer Metalle und zeigt, wie das Schließen von Stoffkreisläufen innerhalb der Wieland-Werke AG aussehen kann.

¹ Für weitere Informationen zur Cut-off- oder Recycled-Content-Methode siehe [Green House Gas Protocol – Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard](#).

Umweltfreundliche Produkte

Die Wieland Gruppe legt einen Schwerpunkt auf die Forschung und Entwicklung von umweltfreundlicheren Produkten. Dafür beschäftigen wir uns intensiv mit der Berechnung des Product Carbon Footprint. Durch ihn können wir zentrale Stellschrauben identifizieren und die Umweltauswirkungen unserer Produkte anschließend reduzieren. Außerdem arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Kompetenzen und Technologien auszubauen – unter anderem durch Partnerschaften, die wir mit anderen Unternehmen eingehen.

Unser Ansatz für nachhaltige Produkttransformation

GRI 3-3, 416-1 Wir sind uns der möglichen negativen Auswirkungen unserer Produkte auf Mensch und Umwelt bewusst. Dazu zählen neben den CO₂-Emissionen in der Herstellung und dem Einsatz sogenannter TCC-Elemente, also toxische, kritische Materialien oder Konfliktminerale (TCC – toxic, critical materials or conflict minerals) auch der Energieverbrauch, der bei der Weiterverarbeitung durch unsere Kunden entsteht, sowie die Energiequelle. Vor diesem Hintergrund nehmen wir unsere Verantwortung ernst und arbeiten an der Entwicklung umweltfreundlicherer Produkte, um potenzielle negative Umweltauswirkungen zu reduzieren.

In unserem Konzept für umweltfreundlichere Produkte haben wir definiert, was wir darunter verstehen: Diese Produkte sind ethisch beschafft und produziert. Sie sind langlebig und hinsichtlich toxischer, kritischer Materialien oder Konfliktminerale optimiert. Darüber hinaus haben sie einen geringeren CO₂-Fußabdruck, enthalten einen hohen Rezyklatanteil und weisen eine leichte Wiederverwertbarkeit von Materialien und Design sowie eine Material- und Energieeffizienz auf. Dadurch verknüpfen wir Aspekte der Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft sowie soziale und ökonomische Bestrebungen ganzheitlich. Im Rahmen unserer kommenden Wesentlichkeitsanalyse werden wir das Thema Umweltfreundliche Produkte nochmals neu betrachten und an der weiteren Ausarbeitung unseres Konzeptes für umweltfreundliche Produkte arbeiten.

Unsere Verortung umweltfreundlicher Produkte im Kontext unserer Nachhaltigkeitsstrategie



Im Geschäftsjahr 2022/23 betragen die Aufwendungen für die Forschung und Entwicklung bei Wieland rund 17 Mio. €. Ein Großteil davon floss in den Ausbau umweltfreundlicherer Produkte und Technologien. Im Juni 2023 haben wir von der Bescheinigungsstelle Forschungszulage das BSFZ-Siegel für eigenbetriebliche Forschung und Entwicklung erhalten. Es bestätigt, dass wir in unserer täglichen Arbeit forschen und entwickeln – und damit Innovationen vorantreiben. So erhöhen wir den Rezyklatanteil unserer Produkte [Kapitel Kreislaufwirtschaft](#), verzichten zunehmend

auf gesundheits- und umweltgefährdende Legierungselemente und vergrößern den Anteil zertifizierter Einsatzmaterialien. Wir betrachten dabei die gesamte Wertschöpfungskette und etablieren gültige Standards für eine verantwortungsvolle Produktion und eine umweltbezogene Anbietererklärung nach DIN EN ISO 14021. Auch für unsere Lieferkette haben wir uns in diesem Kontext ambitionierte Ziele gesetzt: Bis 2030 wollen wir den Anteil zertifizierter Einsatzmaterialien in unserer Lieferkette auf 100 % erhöhen [Kapitel Nachhaltige Beschaffung](#).

Zur Herstellung umweltfreundlicherer Produkte müssen wir zunächst verstehen, welche Ansatzpunkte wir für eine Reduktion negativer Auswirkungen nutzen können. Insbesondere der Product Carbon Footprint (PCF) liefert uns hierfür wertvolle Erkenntnisse. Er hilft uns, unsere Auswirkungen in Form einer internen Selbstbewertung einzuordnen und Hebel zur Verbesserung zu identifizieren. Dazu analysieren wir unsere Produkte, von der Entwicklung über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Basierend auf den Ergebnissen leiten wir entsprechende Maßnahmen ein. Darüber hinaus legen wir fest, wie viel Primärmaterial verglichen mit der Gesamtmenge in jedem der von uns ausgelieferten Produkte enthalten ist, und ob es sich dabei um toxische, kritische Materialien oder Konfliktminerale handelt. Das Resultat dieses Vorgehens definiert die wichtigsten Leistungsmerkmale, die jedes unserer Produkte erfüllen muss.

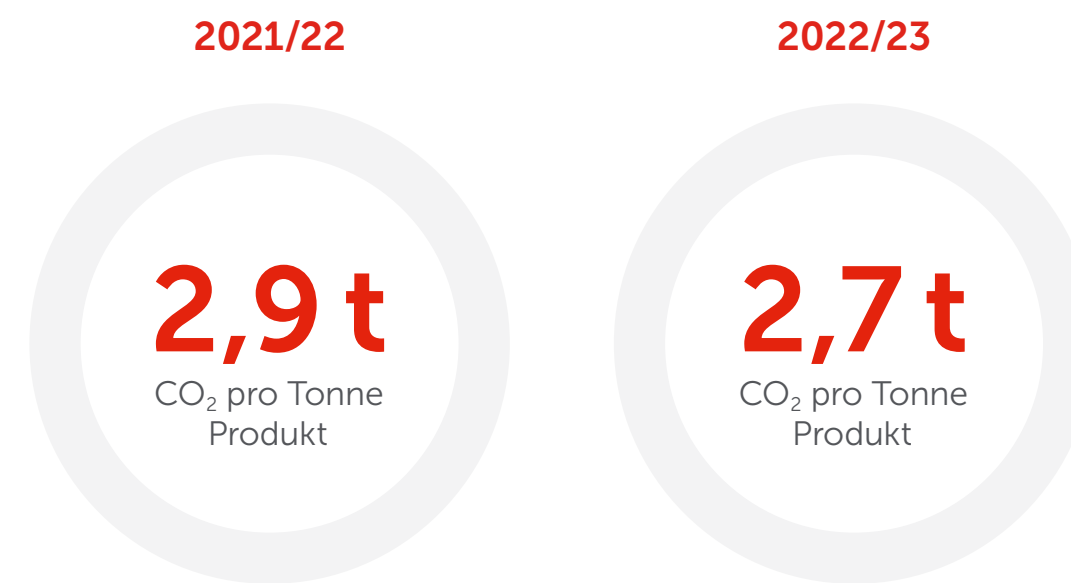
Die Koordination der Entwicklung umweltfreundlicherer Produkte treiben das Center of Excellence Materials and Processes und das Center of Excellence Recycling des Bereichs Research, Development & Innovation in enger Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsabteilung voran, welche jeweils innerhalb der Corporate Function ST verankert sind. Für die Entwicklung umweltfreundlicherer Produkte setzen wir außerdem auf die Ausweitung unserer Kompetenzen und Technologien durch Partnerschaften mit anderen Unternehmen.

Unser Product Carbon Footprint

Um die Auswirkungen unserer Produkte besser zu verstehen und auch der erhöhten Nachfrage unserer Kunden nachzukommen, haben wir uns im Geschäftsjahr 2022/23 erneut intensiv mit der Berechnung des Product Carbon Footprint (PCF) auseinandergesetzt. Auf diese Weise können wir zentrale Kenngrößen identifizieren, um die Umweltauswirkungen unserer Produkte zu reduzieren.

Der PCF gibt Auskunft darüber, wie viel CO₂-Emissionen pro Tonne Produkt entstehen. Dabei werden alle Schritte der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Upstream) betrachtet bzw. alle drei Scopes von CO₂-Emissionen einbezogen. Wir nutzen eine Methodik nach dem Cradle-to-Gate-Ansatz – also vom Abbau der Rohstoffe bis zum Bereitstellen der fertigen Produkte am Werkstor. Auf Basis dieser Vorgehensweise wurde unser produktspezifischer CO₂-Fußabdruck (Datenbasis 2018/19) vom TÜV NORD CERT verifiziert. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir auf diese Weise den durchschnittlichen PCF für jede Business Unit berechnet.

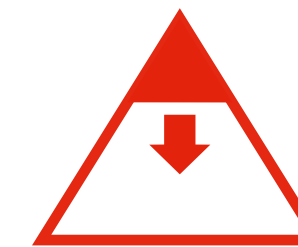
Im Berichtsjahr hat sich unser PCF von 2,9 (2021/22) auf 2,7 t CO₂ pro Tonne Produkt (inklusive eines von 5 % Unsicherheitszuschlags) reduziert. Dieses Ergebnis konnten wir vor allem durch den vermehrten Einsatz von Sekundärrohstoffen, wie Sekundärkathoden oder Schrotten, erzielen. Der PCF ist als Durchschnittswert für alle Wieland-Produkte zu verstehen (Top-down-Methode).



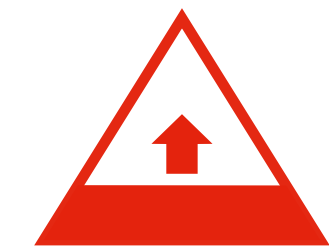
Aufgrund fehlender Standards in der Anwendung von PCF-Berechnungen haben wir parallel dazu im Berichtszeitraum eine eigene Bottom-up-Methode basierend auf DIN EN ISO 14064 und dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol zur Ermittlung eines spezifischen PCF für jedes an unsere Kunden gelieferte Produkt entwickelt. Diese Berechnung ermöglicht uns, Technologie- und Prozesslösungen für die Hauptfaktoren der Kohlenstoffintensität und des Einsatzes toxischer, kritischer Materialien oder Konfliktminerale auf Produktebene zu entwickeln. Begonnen haben wir mit allen Produkten, die aus dem Werk Vöhringen (Deutschland) ausgeliefert werden. Ab dem Geschäftsjahr 2023/24 werden wir die Methodik im gesamten Unternehmen einsetzen und durch den TÜV NORD CERT überprüfen lassen. Darüber hinaus testen wir derzeit verschiedene methodische Ansätze für eine detailliertere Produktlebenszyklusbewertung.

Die Bottom-up-Methodik

Im Gegensatz zum Top-down-Ansatz, den wir bei der Berechnung unserer unternehmensweiten CO₂-Bilanz nutzen, wenden wir für die Berechnung der CO₂-Bilanz auf Produktebene einen Bottom-up-Ansatz an. Dieser ist in der Datenerfassung komplizierter, jedoch im Ergebnis genauer: Wo möglich nutzen wir Verbrauchsinformationen, die jedem Artikel eindeutig zugeordnet werden. Auf diese Weise wirken sich individuelle Produktionsabläufe, Effizienz und Mengen auf den CO₂-Fußabdruck des Artikels aus und es werden nur wenige Durchschnittswerte zur Berechnung herangezogen.



Top-down = Nutzung von Daten auf Anlagenebene
~ Effizienzprinzip



Bottom-up = Nutzung von Daten auf Geräte-/Materialebene
~ Genauigkeitsprinzip

Die Bottom-up-Methode basiert auf dem GHG-Protokoll, einschließlich der Verwendung der darin enthaltenen Definition signifikanter Kategorien, und verwendet Informationen über jede einzelne Produktionsanlage, um Emissionen zuzuordnen. Sie wurde anhand von drei Leitprinzipien entwickelt



CCF-Abgleich

Einheitlicher Ansatz für CCF- und PCF-Berechnung¹



Skalierbarkeit des Portfolios

Datengesteuerter, automatisierbarer Ansatz, der auf das gesamte Produktportfolio anwendbar ist



Globale Einsatzfähigkeit

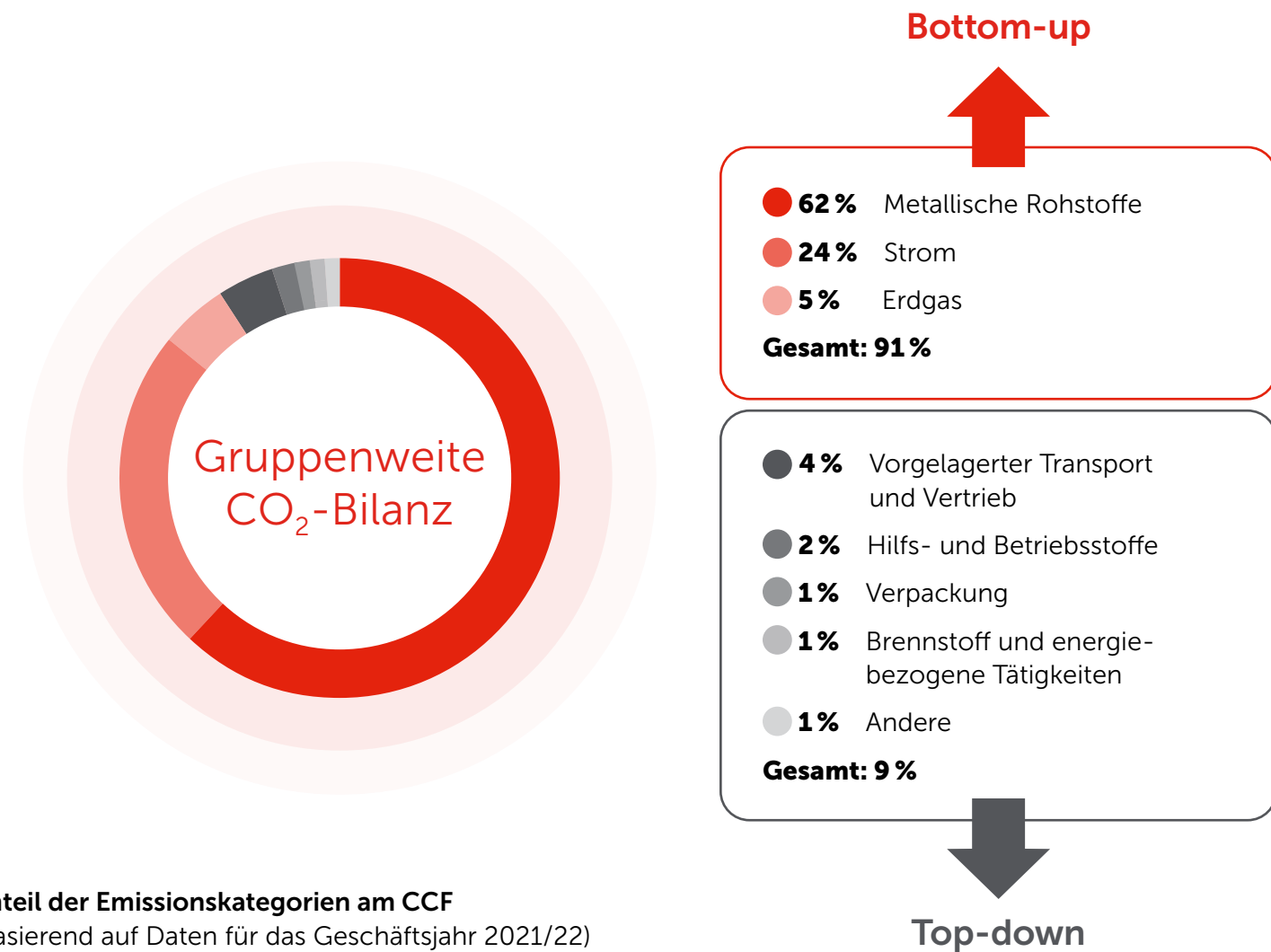
Möglichkeit der Einführung in andere Business Units und Werke

¹ CCF = Corporate Carbon Footprint, gruppenweite CO₂-Bilanz

Diese Bottom-up-Methode haben wir zu einer hybriden Methode weiterentwickelt: Auf diese Weise haben wir den Großteil unserer signifikanten Emissionen mithilfe von Bottom-up-Daten genauer bestimmt und nur einen kleinen verbleibenden Teil durch zugewiesene Durchschnittswerte (Top-down) generiert. Auf diese Weise erhalten wir einen möglichst genauen PCF-Wert auf Produktebene und reduzieren gleichzeitig die Komplexität.

Hybride Methode zur Berechnung des PCF

Die Datenerfassung fokussiert sich auf die wesentlichen PCF-relevanten Emissionskategorien.



Anteil der Emissionskategorien am CCF (basierend auf Daten für das Geschäftsjahr 2021/22)

Für eine bleifreie Zukunft

Die gesetzlichen Anforderungen, Blei als Legierungselement zu vermeiden, sind im Laufe der Zeit immer strenger geworden. Wir entwickeln bereits seit Jahrzehnten keine neuen bleihaltigen Legierungen mehr. Vielmehr erforschen wir, wie sich Kupferlegierungen trotz weniger Blei gut zerspanen und umformen lassen. Gleichzeitig sollen Eigenschaften wie die Leitfähigkeit und Korrosionsbeständigkeit erhalten bleiben. Der absolute Bleieinsatz im Produktportfolio verringert sich deshalb kontinuierlich. Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 1,4 Mio. kg Blei im Vergleich zum Vorjahr eingespart. Gegenüber dem Basisjahr 2020/21 (6,4 Mio. kg) konnten wir somit bereits eine Einsparung von 25 % erreichen. Entgegen der Annahme, dass die gesamte Ausbringungsmenge konstant bleibt, hat sie sich im Berichtszeitraum leicht verringert. Dennoch hat sich der anteilige Bleieinsatz, welcher die Gesamtausbringungsmenge berücksichtigt, von 0,8 % im Basisjahr 2020/21 auf 0,7 % im Berichtsjahr reduziert. Ausgehend vom Basisjahr mit 6,4 Mio. kg Blei möchten wir den Bleianteil in für unseren Gießereien hergestellten Legierungen bis zum Geschäftsjahr 2029/30 auf 4,5 Mio. kg¹ und damit um 30 % senken – wieder unter der Annahme, dass die gesamte Ausbringungsmenge konstant bleibt. Um dieses Ziel zu erreichen, existieren in allen relevanten Business Units entsprechende Unterziele.



Die Business Units Wieland Extruded Products und Wieland Chase nutzen die größten Mengen Blei. Beide Geschäftsbereiche haben sich dazu verpflichtet, ihren Bleiverbrauch zu reduzieren, indem sie den Verkauf von ECOBRASS-Legierungen steigern und bleihaltige Messinglegierungen für die Bearbeitung ersetzen. So können wir den Bleiverbrauch um 30 % reduzieren. Diese umweltfreundlicheren Produkte haben zudem einen hohen Rezyklatanteil, wie uns bereits mehrfach von GreenCircle zertifiziert wurde: Die Business Unit Wieland Chase erhielt im Berichtsjahr für drei

¹ Aufgrund neuer Daten eines Standorts für das Basisjahr 2020/21 hat sich der Ausgangswert, sowie der Zielwert im Vergleich zur vergangenen Berichterstattung erhöht.

Legierungen (ECOBRASS C69300 Alloy, ECOBRONZE C87850 Alloy und Water Armor ECOBRASS C69300 Alloy) die GreenCircle-Rezertifizierung sowie eine erstmalige GreenCircle-Zertifizierung für die Legierung ECOBRONZE C69300. Jede der vier Legierungen besteht demnach zu 67 % aus Produktionsabfällen und zu 27 % aus gebrauchten Metallen. Insgesamt liegt der Rezyklatanteil für alle vier Legierungen also bei 94 %. Der Zertifizierungsprozess durch GreenCircle erfolgt in neun Schritten, wozu auch ein Vor-Ort-Besuch der Produktionsstätte in Montpelier (USA) zählt. Drittpartner unterstützen Wieland dabei, kreislauffähige Produkte weiterzuentwickeln und zu vermarkten. Die Rezertifizierung ist fortlaufend jährlich geplant.

Unter der Produktlinie ecoline führen wir in Europa verschiedene Zerspanungslösungen, die der wachsenden Nachfrage gerecht werden. Dazu zählen unter anderem Materialien für die Sanitär-, Elektro- und Automobilindustrie sowie zur Herstellung von Accessoires. Im Berichtsjahr haben wir unser ecoline-Portfolio um einen Legierungsbereich erweitert.

Antriebslösungen für Elektrofahrzeuge

Die Megatrends Nachhaltigkeit und nachhaltiges Wirtschaften sind längst in der Mobilitätsbranche angekommen. Produkte der Business Unit Engineered Products werden aus umweltfreundlicheren Materialien hergestellt: Sie weisen eine bessere Materialeffizienz, einen reduzierten oder keinen Bleianteil sowie einen hohen Rezyklatanteil auf. Gleichzeitig erfüllen sie alle Marktanforderungen nach starker Leistung und schneller Verfügbarkeit bei gleichzeitiger Wirtschaftlichkeit.

Die Elektrifizierung der Verkehrssysteme ist ein wichtiger Hebel zur Erreichung der Klimaziele. Unsere Business Unit Engineered Products engagiert sich in diesem Marktsektor mit vielfältigen Innovationen rund um die Batterie- und Elektromotortechnik: von sogenannten Verschaltungskomponenten zur effizienten Kontaktierung von Statorn bis zu unseren Kupferrotoren, die eine Wirkungsgradsteigerung von Asynchronmotoren ermöglichen. In der Batterie leisten hochpräzise Shunt-Widerstände der Business Unit Engineered Products einen wichtigen Beitrag, um den Ladezustand des HochvoltSpeichers zu überwachen. Vor diesem Hintergrund haben wir im Geschäftsjahr 2022/23 gemeinsam mit dem Unternehmen Munich Electrification ein Joint Venture gegründet: QULECTRA stellt Mobilitätskunden hochpräzise Batteriemanagementsysteme mit unseren Shunt-basierten Widerständen bereit. So verfolgen wir das Ziel, die Dekarbonisierung der Mobilität weiter zu beschleunigen.



Wieland Ventures

Mit unserer Investmentgesellschaft Wieland Ventures beteiligen wir uns an technologisch innovativen Start-ups in den Bereichen Metallrecycling, industrielle Dekarbonisierung, E-Mobilität und thermische Systeme. Der Fokus liegt auf nachhaltigen Geschäftsmodellen und einer langfristigen Zusammenarbeit. Wir unterstützen die Gründenden nicht nur finanziell, sondern bieten ihnen auch Zugang zu unserem umfassenden Wissen und Erfahrungsschatz – anders als ein klassischer Finanzinvestor.



Elektronikkühlung mit Hightechflüssigkeit

Mit unserer innovativen Technologie zur Kühlung von Servern tragen wir zu einer höheren Effizienz von Rechenzentren bei: Beim sogenannten „2-Phase Immersion Cooling“ werden die Server in eine elektrisch nichtleitende Kühlflüssigkeit getaucht. Die Flüssigkeit wird zu Dampf, dieser steigt nach oben und kondensiert an der Oberfläche des Wärmetauschers. Anschließend tropft die Flüssigkeit zurück in den Kühltank. Auf diese Weise können wir nicht nur den Platzbedarf einer Serverfarm um das Achtfache verringern, sondern auch bis zu 97 % Energie im Vergleich zu herkömmlichen Luftkühlungsmethoden einsparen. Folglich entfallen dadurch große Teile der notwendigen Infrastruktur.

Partnerschaften für mehr Innovationskraft

Die Wieland Gruppe sucht kontinuierlich nach Partnerschaften für Innovationsprojekte und baut bestehende Geschäftsbeziehungen aus. So unterstützen wir beispielsweise weiterhin das US-Start-up PowerTech Water. Mit seiner ElectraMet-Technologie können Ab- und Prozesswässer von Schwermetallen – einschließlich Kupfer – gereinigt werden. Dies führt nicht nur zu weniger Abfall und Giftmüll, sondern vermeidet auch den Abbau von Primärmetallen.

Darüber hinaus arbeiten wir aktiv mit unserem Partner Modern Hydrogen zusammen. Mit seiner Methanpyrolyse-Hardware hat das Unternehmen ein Verfahren zur Umwandlung von Gas in Wasserstoff ohne CO₂-Emissionen entwickelt und konzentriert sich dabei speziell auf die Schwerindustrie. Wir sehen diese Technologie als potenzielle Schlüsselkomponente für Lösungen von Prozessen, die schwer zu dekarbonisieren sind. Um den längerfristigen Anforderungen unserer Dekarbonisierungsroadmap gerecht zu werden [Kapitel Dekarbonisierung](#), forschen wir daher mit Modern Hydrogen an Lösungen im industriellen Maßstab. Zusätzlich zu unserer finanziellen Unterstützung agieren wir als strategischer Partner, um Modern Hydrogen auf dem Weg zur serienmäßigen Nutzung seiner innovativen Technologie zu unterstützen.

Auch unsere Partnerschaft mit der UnternehmerTUM der TU München haben wir fortgeführt. Hierbei konzentrieren wir uns im Rahmen des Accelerator-Programms TechFounders auf Kollaborationen mit Start-ups, um technologische Lösungen für unsere Bedürfnisse zu entwickeln. Mit unserem langjährigen Partner Technip Energies, einem Marktführer für Projektmanagement, Engineering und Konstruktion in der Energieindustrie, arbeiten wir ebenfalls weiter zusammen.

Wärmeübertrager mit hoher Effizienz

Unser Geschäftsbereich Thermal Solutions ermöglicht mit seinen Produkten eine hohe Wärmeleistung bei geringem Material- und Energieverbrauch in der Herstellung. Wärmeübertrager werden u. a. für die Wärmerückgewinnung eingesetzt. Damit ist es möglich, Prozess- oder Abwärme in der Industrie, in Haushalten oder Sanitäreinrichtungen zu nutzen und Primärenergie zu sparen. Moderne Kältemaschinen für die Klimaindustrie nutzen spezielle Rohre, die bis zu zehnmal effizienter als herkömmlich eingesetzte Rohre sind. Dies ermöglicht den geringsten Material- und Energieverbrauch und reduziert dadurch Kältemittelfüllmengen und Treibhausgasemissionen.

Mit Wieland Provides, einer Akquisition aus dem Jahr 2022, haben wir einen Sprühverdampfer entwickelt. Er ist so effizient wie ein herkömmlich überfluteter Verdampfer, benötigt allerdings 70 % weniger Kältemittel. Diese Verdampfer werden wir in ein Kontrollsystem einbauen, wodurch sie die ersten smarten Wärmeübertrager der Welt werden. Die Sprühverdampfer können auch im Heizmodus eingesetzt werden, um wiederum Prozess- oder Abwärme in industriellen und häuslichen Anwendungen sowie sanitären Einrichtungen zu nutzen und auf diese Weise Primärenergie zu sparen.

Im Rahmen von Partnerschaften und Geschäftsbeziehungen nutzen wir Synergien, stellen unser Wissen zur Verfügung – und bringen Innovationen voran.

Empowering People



Soziales – unser Fokus

● abgeschlossen ○ laufend ○ in Vorbereitung % Stand 2022/23



Menschen & Kultur

Kulturtransformation ermöglichen

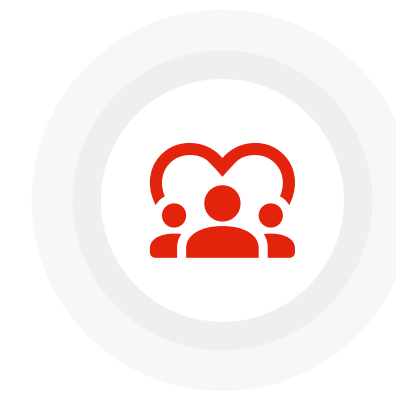
- Implementierung einer E-Learning-Plattform im Jahr 2022
- Implementierung einer globalen Talent-managementsoftware ab 2022
- Realisierung der globalen HR-Strategie
- Implementierung einer globalen Employer-Branding-Strategie ab Geschäftsjahr 2024



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Alle Mitarbeitenden gehen jeden Tag sicher nach Hause

- Entwicklung einer globalen Strategie für Arbeitssicherheit im Geschäftsjahr 2023
- Senkung der LTI-Rate um 90 % bis 2030 **-69%**
- Weitere Senkung der Arbeitsunfähigkeitsquote auf 4,0 % (gewerbliche Mitarbeitende) **10%** und 2,0 % (angestellte Mitarbeitende) **3,6%**
- Einführung der globalen Strategie für Arbeitssicherheit im Geschäftsjahr 2024
- Entwicklung einer globalen Gesundheitsstrategie und eines globalen Gesundheits-Toolkits bis Ende des Geschäftsjahrs 2023/24



Vielfalt & Inklusion

Diversität und Inklusion im Unternehmen fördern

- Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen: 15 % bis 2025 bzw. 20 % bis 2030 **15%**
- Erweiterung des Schulungsangebots für interkulturelle Trainings bis 2023
- Einführung einer Wieland Mentoring-Initiative bis 2023¹



Gesellschaftliches Engagement

Engagement auf Basis der regionalen Stakeholder-Anforderungen ausbauen

- Weiterentwicklung unserer internen Spenden- und Sponsoringrichtlinie
- Implementierung eines gruppenweiten Konzepts für gesellschaftliches Engagement²

¹ Um die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden individuell und ganzheitlich zu fördern, haben wir uns dazu entschieden, das Thema Mentoring im kommenden Jahr mit bereits bestehenden Instrumenten zu kombinieren, und planen eine Anpassung des Ansatzes.

² Das Ziel wird aufgrund organisatorischer Umstrukturierung erst nach vollständiger Implementierung der HR-Strategie weiterverfolgt.

Menschen & Kultur

Die Verantwortung für unsere Mitarbeitenden ist für die Wieland Gruppe zentral. Wir bieten umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und lassen jeden Mitarbeitenden auf faire Weise am Unternehmenserfolg teilhaben. Für ein einheitliches Verständnis und eine durchdachte Herangehensweise an unsere Personalthemen realisieren wir derzeit eine globale Human-Resources-Strategie, welche sich an unserer Vision und den Grundsätzen einer nachhaltigen Unternehmensführung orientiert.

Vision und Strategie in Human Resources

GRI 3-3 Im Berichtsjahr haben wir unsere gruppenweite Human-Resources (HR)-Vision erarbeitet. Sie bildet die Basis für die weitere Gestaltung unserer Personalarbeit. Um ein einheitliches Verständnis für diese Vision sowie die damit verbundenen Themen rund um unsere Mitarbeitenden zu schaffen, haben wir eine HR-Strategie entwickelt, welche uns bei der Realisierung unserer Vision unterstützt. Wir haben im Berichtsjahr sowohl die HR-Vision als auch die HR-Strategie gruppenweit kommuniziert und die Implementierung der Strategie begonnen. Dafür haben wir zunächst die Voraussetzungen in Organisation und Infrastruktur geschaffen und den Status quo detailliert erfasst. Die Vision und die entsprechende Strategie werden einen elementaren Teil der Unternehmenstransformation darstellen. So werden alle Teams unserer Corporate Function HR die globale Strategie in eine eigene Team-Strategie übersetzen, sodass wir eine ganzheitliche und gruppenweite Umsetzung ermöglichen.

Dabei beschreibt folgende Vision das Ziel unseres Handelns:

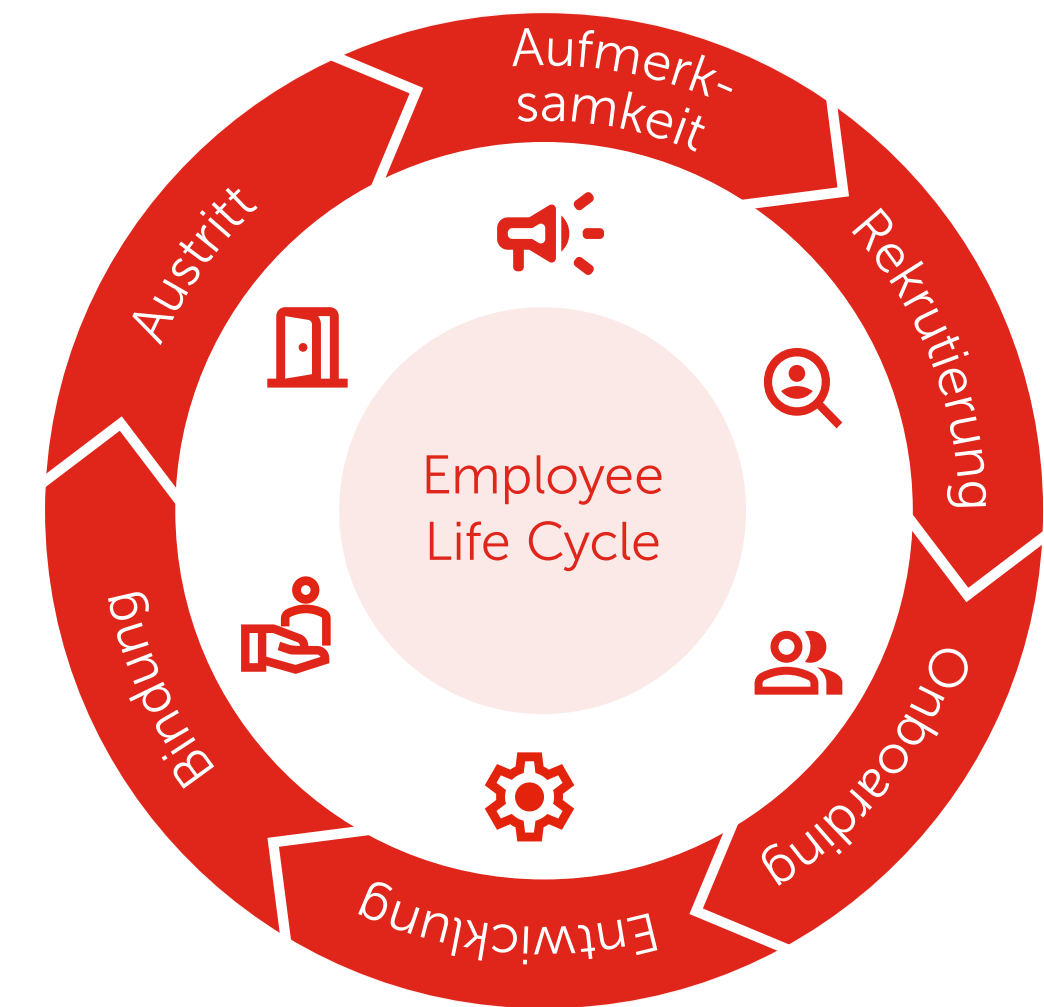
Wir sind der zuverlässige Partner, der unsere Mitarbeitenden dazu befähigt, den Erfolg von Wieland zu ermöglichen.

Diese Vision werden wir erfüllen, indem wir kohärente Strategien und Leitprinzipien verfolgen, global zusammenarbeiten und Synergien erzeugen sowie uns auf Digitalisierung und Automatisierung fokussieren. Wir sorgen für Strukturen, die auf das Unternehmen abgestimmt sind, und entwickeln ein inspirierendes Umfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden entfalten können.

Unsere strategischen Handlungen orientieren sich am „Employee Life Cycle“ unserer Mitarbeitenden:

Employee Life Cycle: Wir betrachten den gesamten Lebenszyklus der Mitarbeitenden und unterstützen sie individuell je nach Phase ihres Arbeitslebens. So starten wir bereits vor der Einstellung und während des Recruiting-Prozesses mit Onboarding-Maßnahmen. Alle Mitarbeitenden haben von Anfang an Zugriff auf unser neues globales Lernmanagementsystem. Auch bei der körperlichen Gesundheit und beim Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden unterstützen wir [Kapitel Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#). Zur Unterstützung der Unternehmensstrategie entwickeln wir die Organisation, Managementstruktur und globale Dateninfrastruktur kontinuierlich weiter.

Organisationsentwicklung: Unsere strategischen Ziele können nur durch eine dynamische Personalentwicklung erreicht werden. Dies bedeutet für uns ein flexibles und proaktives Vorgehen, um die Fähigkeiten, Qualifikationen und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern. Dabei wollen wir auch die Vielfalt und individuellen Potenziale von Bewerbenden und Mitarbeitenden stärker in den Fokus rücken und entwickeln unser Talentmanagement deshalb stetig weiter. Dies betrachten wir als Schlüsselfaktor für unsere Wettbewerbsfähigkeit. Unser Ziel ist es, Wieland als international führendes Unternehmen noch stärker im Bewerbungsmarkt zu positionieren. In diesem Zusammenhang möchten wir von Fachkräften stets als zukunftsorientierter Arbeitgeber wahrgenommen werden. Um dies zu erreichen, haben wir erste Ideen einer globalen Employer-Branding-Strategie ausgearbeitet,



die im Jahr 2022 sukzessive an allen Standorten ausgerollt werden sollte. Allerdings mussten wir sie aufgrund von Kapazitätsengpässen und organisatorischer Umstrukturierung verschieben: Wir werden die Employer-Branding-Strategie im Geschäftsjahr 2023/24 weiter ausarbeiten. Sie wird globale Ansätze mit lokalen Themen wie Recruiting verbinden und an die HR-Strategie angelehnt sein.

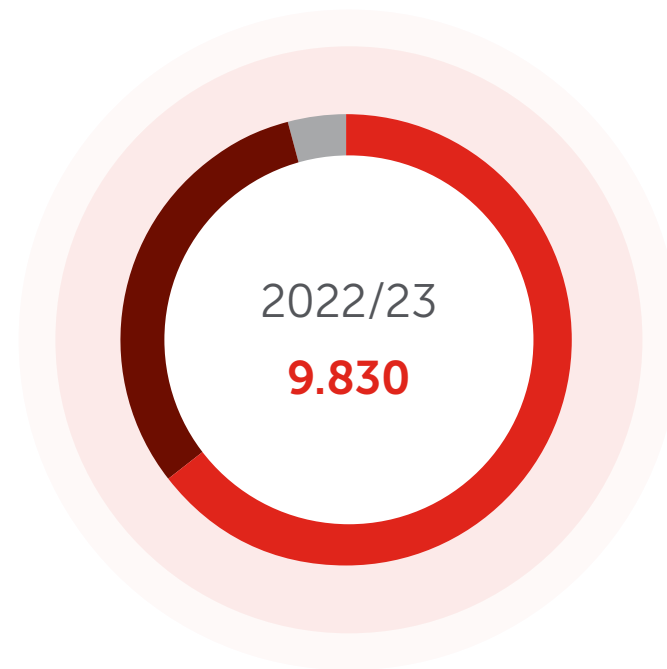
Die gruppenweite Personalverantwortung bei Wieland trägt die Corporate Function HR. Vor Ort fungieren unsere lokalen Personalabteilungen als direkte Ansprechpartner. Gruppenweite Themen mit Blick auf unsere Mitarbeitenden bearbeiten die Verantwortlichen in den Regionen in Abstimmung mit der Corporate Function HR.

Entwicklung der Mitarbeitenden in Zahlen

GRI 2-7, 401-1 Die Anzahl der Mitarbeitenden erhöhte sich im Berichtsjahr um 6,1% und betrug zum 30. September 2023 9.830. Der Zuwachs geht maßgeblich auf die Akquisition von Farmers Copper Ltd. sowie Small Tube Products in Nordamerika zurück. Insgesamt stellte die Wieland Gruppe während des Berichtsjahres 1.984 Mitarbeitende neu ein. Die Fluktuationsrate betrug über alle Regionen hinweg 12,6% (Vorjahr 13%).

Anzahl Mitarbeitende nach Regionen

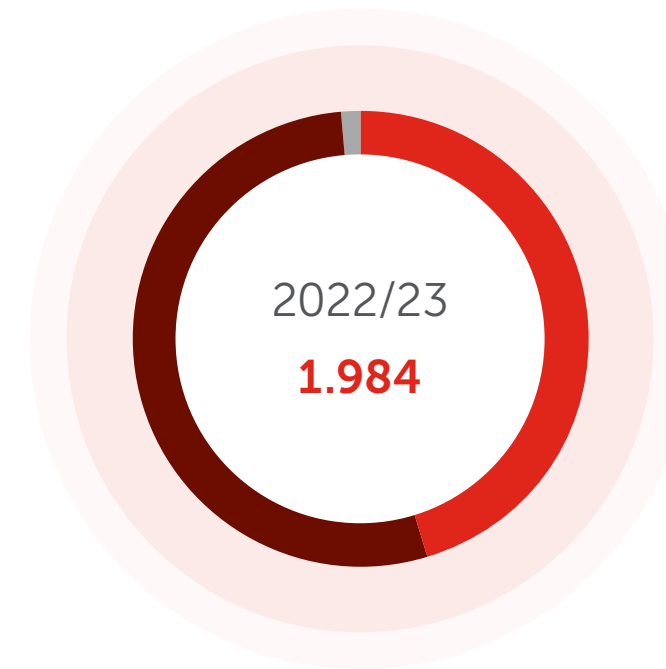
+6,1%



	2021/22	2022/23	Veränderung gegenüber Vorjahr
Anzahl Mitarbeitende gesamt	9.265	9.830	+6,1%
Männlich	7.912	8.376	+5,9%
Weiblich	1.353	1.454	+7,5%
Mitarbeitende nach Regionen			
● Europa gesamt	6.164	6.344	+2,9%
● Nordamerika gesamt	2.702	3.101	+14,8%
● Asien gesamt	399	385	-3,5%

Anzahl neu eingestellter Mitarbeitender nach Regionen

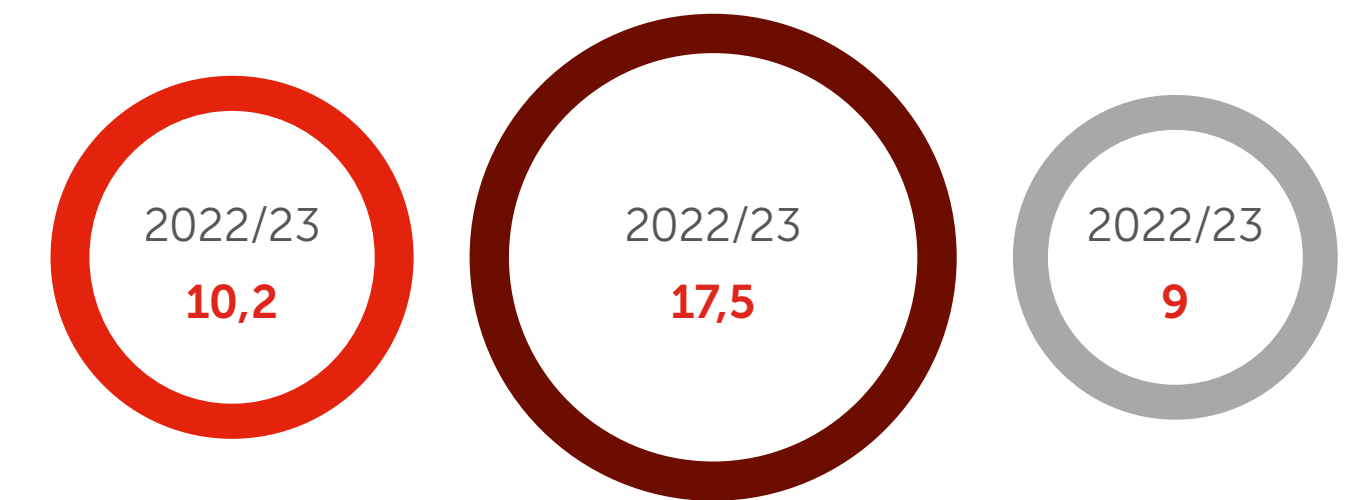
-13,4%



	2021/22	2022/23	Veränderung gegenüber Vorjahr
Neue Mitarbeitende gesamt	2.290	1.984	-13,4%
Männlich	1.937	1.641	-15,3%
Weiblich	353	343	-2,8%
Neue Mitarbeitende nach Regionen			
● Europa gesamt	1.119	901	-19,5%
● Nordamerika gesamt	1.060	1.059	-0,1%
● Asien gesamt	111	24	-78,4%

Fluktuationsrate Mitarbeitende nach Regionen

-3,2%



	2021/22	2022/23	Veränderung gegenüber Vorjahr
Fluktuationsrate gesamt	13,0	12,6	-3,2%
Männlich	12,9	12,9	-0,1% ¹
Weiblich	13,6	10,9	-20,1%
Fluktuationsrate nach Regionen			
● Europa gesamt	9,3	10,2	+9,6%
● Nordamerika gesamt	20,7	17,5	-15,0%
● Asien gesamt	11,9	9	-24,5%

¹ Die Werte für das Geschäftsjahr 2022/23 sind auf eine Nachkommastelle gerundet. Daraus ergibt sich die Veränderung zum Vorjahr.



Wieland-Ideen-Wettbewerb

Mit unserem Wieland-Ideen-Wettbewerb (WIW) binden wir unsere Mitarbeitenden an den deutschen und österreichischen Standorten aktiv in die Verbesserung und Gestaltung unserer betrieblichen Abläufe ein. Eingereichte Ideen prämiieren wir regelmäßig – sei es zu den Bereichen Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Energiemanagement oder Arbeitsabläufe und -bedingungen. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden 914 Ideen eingereicht, wovon 495 Ideen mit einem Jahresnettonutzen von rund 666.900 € umgesetzt wurden. So wurde beispielsweise vorgeschlagen, die Leistung der Dunstabzugshauben der Walzen im Werk Villingen (Deutschland) an den tatsächlichen Bedarf der Absaugleistung anzupassen, was zu einer Energieeinsparung von 100 MWh pro Jahr geführt hat. Neben Verbesserungsvorschlägen zu Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energiemanagement bringen die Verbesserungen von Produktionsabläufen einen hohen Mehrwert. So konnte zum Beispiel durch die Optimierung des Induktors an unserem Vorschmelzofen im Werk Enzesfeld (Österreich) ein Jahresnutzwert von 92.000 € erreicht werden.

Unsere Mitarbeitenden werden am Nutzwert der umgesetzten Ideen beteiligt. Über die Prämierung entscheiden Lenkungsgruppen aus Betriebsratsmitgliedern und der Arbeitgebervertretung. Durch die Partizipation aller Mitarbeitenden erhöhen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und sichern Arbeitsplätze bei der Wieland Gruppe.

Faire Arbeitsbedingungen und familienfreundliche Lösungen

GRI 3-3 Wir halten uns an allen Standorten an die bestehenden gesetzlichen Vorgaben und folgen unseren Grundsätzen aus unserem [Code of Conduct](#) – etwa zu Gleichberechtigung und fairen Arbeitsbedingungen. Auch hat die betriebliche Mitbestimmung einen hohen Stellenwert für uns. Deshalb führen wir regelmäßig Dialoge mit Angestelltenvertretungen und Gewerkschaften, um gemeinsame Entscheidungen zu treffen.

GRI 2-30, 401-2 Unser Ziel ist es, die Arbeit unserer Mitarbeitenden gerecht und leistungsorientiert zu vergüten. Wir bieten ihnen eine angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die mindestens den gesetzlichen Anforderungen, beispielsweise zu Arbeitszeiten, entsprechen. Die gesetzlich garantierten Mindestlöhne in den jeweiligen Arbeitsmärkten werden regelmäßig übertroffen. Seit dem 1. Oktober 2023 sind alle deutschen Standorte der Wieland-Werke AG Mitglied im jeweiligen Arbeitgeberverband und dadurch an die abgeschlossenen Tarifverträge gebunden. Durch

die Tarifbindung wird auch weiterhin eine transparente und diskriminierungsfreie Bezahlung innerhalb der Wieland Gruppe gewährleistet. Daneben bestehen weitere Gehaltskomponenten wie Leistungszulagen und Erfolgsbeteiligungen.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie einem transparenten Arbeitspensum durch Überstundenabbau und Zeitwertkonten möchten wir einen gesunden Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Belangen fördern. Insbesondere liegt uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Herzen. An unserem Hauptsitz in Ulm (Deutschland) haben wir im September 2022 die Wieland-Kindertagesstätte „Kupfernest“ eröffnet. Das Kontingent von 45 Plätzen werden wir voraussichtlich im September 2024 vollständig ausgeschöpft haben. Zudem bieten wir an verschiedenen Standorten einen Zuschuss für regionale Ferienbetreuungen bei Kooperationspartnern an. Darüber hinaus erleichtern wir unseren Beschäftigten nach der Elternzeit den Wiedereinstieg in den Beruf, etwa durch Teilzeitmodelle. Zudem können Mitarbeitende in Elternzeit an unserem Fortbildungsprogramm teilnehmen. Als Ausgleich zum Arbeitsalltag bieten wir unseren Beschäftigten verschiedene Sport- und Freizeitangebote an. Zusätzlich haben wir im Berichtszeitraum den Fahrradzuschuss beschlossen: Alle Mitarbeitenden des Ulmer Standorts können eine finanzielle Unterstützung beim Kauf und Service ihres Fahrrads beantragen.

Mit unserer Gesamtbetriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine flexible Gestaltung ihres Arbeitsalltags. Damit einher gehen Trainings für Führungskräfte, die wir im Rahmen des im Berichtszeitraum neu eingeführten Online-Lernmanagementsystems anbieten. Hier lernen die Teilnehmenden, ihre Mitarbeitenden beim mobilen Arbeiten zu unterstützen und zusätzliche Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf Distanz zu schaffen. Außerdem arbeiten wir derzeit an einer Schulung zur Nutzung von Technologien für das mobile Arbeiten – beispielsweise zur effektiven Nutzung interner Kommunikationstools wie Microsoft Teams. Das Angebot „mobiles Arbeiten“ nutzen derzeit 1.033 Mitarbeitende von insgesamt 4.509 Beschäftigten in der Wieland-Werke AG (Stand: 30.09.2023). Hier verfolgen wir den Grundsatz: 60 % Präsenz, 40 % mobile Arbeit –betrachtet auf zwölf Monate.



Investition in die Zukunft: Ausbildung und Studium

GRI 3-3 Wir legen hohen Wert darauf, jungen Menschen durch eine fundierte Ausbildung gute Zukunftschancen zu eröffnen. Damit kommen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach und investieren zugleich in die Zukunft der Wieland Gruppe. Im Berichtszeitraum haben wir unsere weltweiten Aktivitäten zur Ausbildung und Gewinnung künftiger Fach- und Führungskräfte daher fortgesetzt. Im Geschäftsjahr 2022/23 waren deutschlandweit 274 Studierende und Auszubildende bei Wieland beschäftigt. Auch in diesem Berichtsjahr ist es uns gelungen, alle ausgeschriebenen Ausbildungs- und Studienplätze an unseren deutschen Standorten zu besetzen.

Der hohe Anteil männlicher Auszubildender von ca. 86 % geht auf die Überzahl männlicher Bewerber zurück. Um für einen Ausgleich zu sorgen, nahmen wir im Berichtsjahr wiederholt am „Girls' Day“ teil, der unter anderem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung organisiert wird. Daneben pflegen wir eine Bildungspartnerschaft mit einer Mädchenschule in der Region. Wir legen außerdem großen Wert darauf, Ausbildung, Studium und Berufspraxis eng miteinander zu verzahnen. Deshalb bieten wir in Deutschland zusätzlich duale bzw. kooperative Studiengänge – sowohl technisch als auch betriebswirtschaftlich – an.

Unsere Mitarbeitenden in Deutschland investierten im Berichtszeitraum durchschnittlich **35,7 Stunden** in ihre Weiterbildung.

Professionelle Qualifikation und Weiterbildung

Unsere professionellen Weiterbildungsprogramme orientieren sich an den Anforderungen des operativen Geschäfts und werden nach standardisierten Prozessen durchgeführt. Nach jeder Weiterbildungsmaßnahme wird der Lernprozess des jeweiligen Mitarbeitenden evaluiert und die Zielerreichung durch die Führungskraft bewertet.

Sämtliche Weiterbildungsangebote haben wir unter dem Dach der Wieland Training Academy gebündelt. Dort finden unsere Mitarbeitenden sowohl Präsenzs Schulungen und E-Learnings als auch Programme zum Selbststudium. Darüber hinaus erstellt die Abteilung Personalentwicklung je nach Bedarf individuelle Trainingsmaßnahmen: von Coaching über Resilienz bis zu Themen wie Führung, Auftritt und Wirkung. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf Führungsqualitäten. Jede neue Führungskraft muss eine Seminarreihe absolvieren, in der sie den für Wieland typischen Führungsstil – selbstreflektiert, selbstmotiviert, proaktiv – praxisnah erproben kann.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Weiterbildungsprogramme liegt auf der digitalen Transformation. Dafür haben wir im Berichtszeitraum gruppenübergreifend eine E-Learning-Plattform ausgerollt: Das KI-gestützte Human-Capital-Management-System digitalisiert den Talentmanagementprozess vollständig. Auf diese Weise wird der Prozess standardisiert und effizienter gestaltet. Mitarbeitende können sich eigenverantwortlich für interne wie externe Trainings anmelden. Das Online-Kursangebot wurde um 10.000 Kurse in verschiedenen Sprachen erweitert.

GRI 404-1 Im Geschäftsjahr 2022/23 investierten unsere Mitarbeitenden in Deutschland durchschnittlich 35,7 Stunden (2021/22: 21,5 Stunden) in ihre Weiterbildung. Diese Zahlen spiegeln nicht uneingeschränkt eine tatsächliche Steigerung durchgeführter Trainings wider, sondern sind auch auf eine verbesserte Datennachverfolgung durch das neue Lernmanagementsystem zurückzuführen. Seit dessen Einführung bieten wir verstärkt Online-Trainings an.

Globales Schulungsprogramm „Nachhaltigkeit“

Nachhaltigkeit durchdringt unsere Prozesse, Technologien, Geschäftsentwicklungen und strategischen Entscheidungen zunehmend. Die Nachhaltigkeitsabteilung hat ein dreiteiliges globales E-Learning-Programm entwickelt, um die Expertise zum Thema Nachhaltigkeitsstrategie, unseren Fokusfeldern und Zielen sowie einem einheitlichen Ansatz in der Kundenkommunikation zu stärken. Für bestimmte Mitarbeitende ist das Training über das Online-Lernportal verpflichtend – für alle anderen Mitarbeitenden weltweit steht das Programm zur Verfügung und kann freiwillig durchgeführt werden. Für das kommende Geschäftsjahr planen wir eine Erweiterung in Form eines vierten Moduls zum Thema Product Carbon Footprint (PCF).

Values in Action

Bei Wieland verfolgen und vertreten wir die Werte Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt, Ambition, Respekt, Zuverlässigkeit, Vielfalt, Optimismus und Unternehmertum. Um uns stetig zu verbessern, sind wir auf Einfallsreichtum und Einsatz unserer Mitarbeitenden, Teams und Standorte angewiesen. Mit unserem globalen Programm „Values in Action“ heben wir solche Beispiele hervor und würdigen diese. Über unser Intranet erzählen unsere Mitarbeitenden weltweit regelmäßig positive Geschichten.

Einer der „Values in Action“ im Berichtsjahr war beispielsweise das „Schnupperpraktikum“ des Wieland-Nachhaltigkeitsteams in der Kantine in Vöhringen (Deutschland): Dadurch möchten wir Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag erlebbar machen und Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden stärken. Der Einblick in und der Austausch mit anderen Teams sowie das Ziel, das Essensangebot nachhaltiger auszurichten, spiegeln unsere Werte Ambition, Optimismus, Gesundheit und Umwelt wider.

Zudem fand eine außergewöhnliche Teamarbeit statt: Über 200 Mitarbeitende aus verschiedensten Bereichen und Werken nahmen gemeinsam Reinigungs-, Instandhaltungs- und Wartungsmaßnahmen in der Plattengießerei in Vöhringen vor. Beim zweitägigen Reinigungsworkshop waren unter anderem Mitarbeitende aus den Bereichen Einkauf, Finanzen, Marketing und Vertrieb dabei.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Für die Wieland Gruppe gibt es nichts Wichtigeres als die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Wir arbeiten daran, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches Unfälle, Verletzungen und gesundheitliche Beschwerden auf ein Minimum reduziert. Um die Themen einheitlich, durchdacht und umfänglich anzugehen, haben wir unsere globalen Strukturen angepasst. Unsere neue globale Strategie für Arbeitssicherheit bildet die Basis für unsere Maßnahmen.

Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 3-3, 403-1/8 Sicherheit und Gesundheit werden in der Wieland Gruppe durch den Bereich Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt (Safety, Health & Environment, SHE) gesteuert. Dieser ist Teil der neu geschaffenen Corporate Function Sustainability & Technology (ST). Der VP für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt leitet die globale SHE-Abteilung und bündelt die Verantwortlichkeiten für die Bereiche Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. Er berichtet an den Senior VP ST.

Der neu organisierte Bereich SHE wird die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, um arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu verhindern. Darüber hinaus wird er künftig dafür verantwortlich sein, sämtliche Konzernrichtlinien für die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz zu formulieren und konzernweite Ziele im Zusammenhang mit der globalen Arbeitssicherheitsstrategie festzulegen. Während diese übergreifenden Rahmenwerke und Richtlinien von einem globalen Team entwickelt werden, erfolgt ihre Umsetzung auf lokaler Ebene. Die (Werks-)Leiter:innen tragen die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und sorgen dafür, dass die geltenden Gesetze und unsere eigenen verbindlichen Vorgaben vor Ort eingehalten werden. Unser Ansatz für Arbeitssicherheit gilt gleichermaßen für Mitarbeitende, Leiharbeitende und externe Dienstleister.

Der Bereich SHE wird künftig ein weltweites Netzwerk der Wieland Gruppe koordinieren, in dem sich Vertreter:innen aller Standorte austauschen können. Auch die Arbeitnehmer:innenvertretung nimmt an den vierteljährlichen Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse an den größten deutschen Standorten teil. Diese Gremien entwickeln Strategien, um unsere Leistungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu verbessern, und veranlassen eventuellen Schulungsbedarf.

Unser Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem unterstützt uns dabei, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern. Dieses Leitprinzip für unsere Arbeit ist integraler Bestandteil aller Prozesse und Entscheidungen. Im Geschäftsjahr 2022/23 betrug der Abdeckungsgrad des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach der Norm DIN EN ISO 45001 an den Produktionsstandorten 53%. Im Berichtszeitraum wurde der Standort Wieland Recycling Ulm (Deutschland) neu zertifiziert. Die Zertifizierung wird jedoch in Zukunft nicht unser Hauptaugenmerk sein. Vielmehr stellen unsere globalen Richtlinien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz die entscheidenden Hebel für Verbesserungen dar. Diese gelten für alle Produktionsstandorte gleichermaßen.

Arbeitssicherheit: unsere Strategie

Wieland setzt sich dafür ein, dass alle Mitarbeitenden jeden Tag sicher nach Hause gehen können. Zu diesem Zweck werden den einzelnen Standorten Sicherheitsexpert:innen zugewiesen, die vom globalen SHE-Team unterstützt werden. So stellen wir sicher, dass die Standortleiter:innen die notwendige Unterstützung erhalten, um sicheres Arbeiten gewährleisten zu können.

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir eine globale Arbeitssicherheitsstrategie erarbeitet, um ein gemeinsames Verständnis von Sicherheit und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Im Zentrum der Strategie steht das „House of Safety“. Es baut auf einem starken Fundament, dem Sicherheitsdatenmanagement, auf und wird von stabilen Säulen getragen, die unsere Sicherheitsschwerpunkte



hervorheben: Sicherheitsstandards, goldene Regeln, Unternehmensführung, Führungsverhalten und Mitarbeitendenengagement. Die globale Sicherheitsstrategie wird zu Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 eingeführt. In der Folge setzen wir die interne SHE-Umstrukturierung fort und erweitern unsere Personalkapazitäten. Auf diese Weise verbessern und stärken wir unsere globale SHE-Struktur. Die neue Strategie wird unter dem Slogan „my safety - our commitment“ eingeführt. In diesem Rahmen planen wir Maßnahmen, um den Mitarbeitenden unsere Strategie zu kommunizieren und sie in unsere „Safety Journey“ einzubeziehen.

Sicheres Arbeiten gewährleisten

GRI 403-7/9 Langfristig verfolgen wir das Ziel, die Rate der Ausfalltage infolge von Arbeitsunfällen (LTI-Rate = Lost Time Incidents Rate) bis 2030 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019/20 um 90 % zu senken. Im Berichtsjahr verbesserte sich die LTI-Rate erneut auf 0,8 (GJ 21/22: 1,6) – das entspricht einer Reduktion um 69 %. Zu den häufigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen zählten im Berichtszeitraum Quetschungen und Frakturen im Fuß- und Handbereich sowie Verbrennungen. Wo möglich

setzen wir verstärkt auf den Einsatz physischer Barrieren oder Automatisierung in Form von Robotern, um unsere Mitarbeitenden zu schützen und Gefahren zu reduzieren. Im Rahmen unseres Projekts „Weg von der Schmelze“ legen wir den Fokus auf die Mitarbeitenden in der Gießerei. So möchten wir vermeiden, dass sie in der Nähe von geschmolzenem Metall arbeiten.

In regelmäßigen Abständen führen wir Schulungen und Workshops zu sicherheitsrelevanten Themen durch. Bei unseren „Safety Walks“ sprechen die Sicherheitsexpert:innen und Führungskräfte mit den Mitarbeitenden über sicherheitsrelevante Themen und tauschen sich über mögliche Gefahren aus. Darüber hinaus werden unsere Mitarbeitenden im Rahmen von Workshops oder Veranstaltungen über sicherheitsrelevante Themen wie Transport oder Sicherheitsausrüstung informiert. Diese sogenannten „Safety Days“ führen wir unregelmäßig je nach Bedarf durch und können auf freiwilliger Basis initiiert werden.

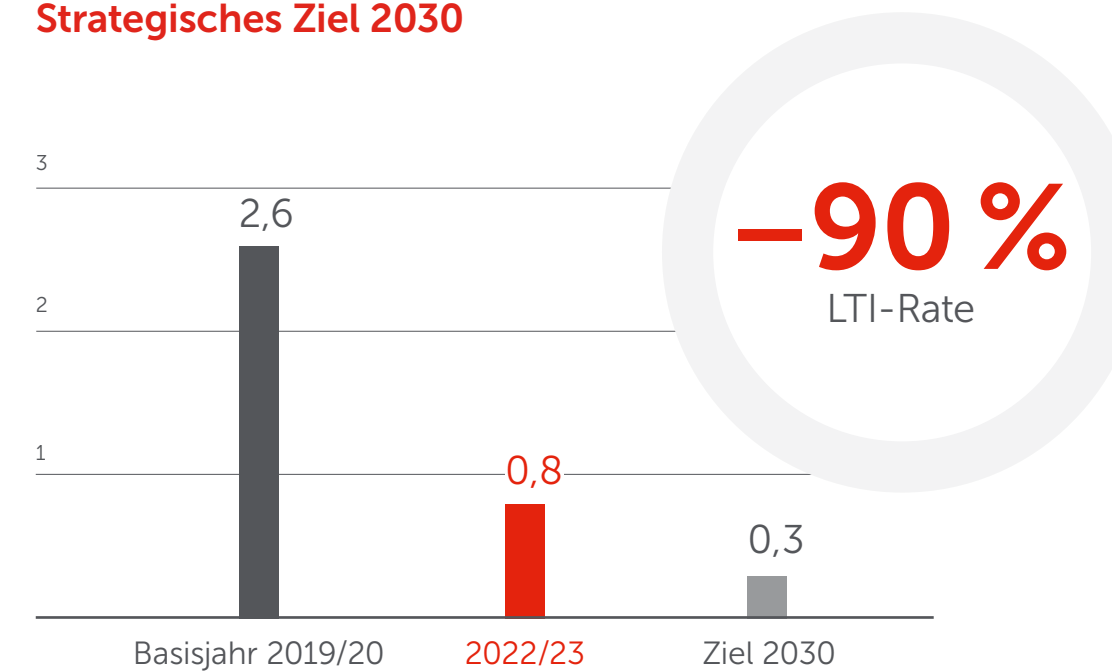
Mit unseren „Safety Awards“ zeichnen wir Standorte und Mitarbeitende aus, die über mehrere Jahre hinweg durch überaus umsichtiges und vorbildliches Verhalten ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten konnten. Auf diese Weise motivieren wir die Belegschaft, für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden über 50 % der Standorte prämiert, da es dort in einem oder mehreren Geschäftsjahren hintereinander keine Unfälle mit Ausfallzeit zu verzeichnen gab.

Auch mit unseren Partnerfirmen stehen wir in engem Austausch und führen entsprechende Sicherheitsunterweisungen durch. Diese beinhalten Informationen zu verschiedenen Gefährdungen, denen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch die Partnerunternehmen ausgesetzt sind, sowie Verhaltensanweisungen. Darüber hinaus weisen wir die Unternehmen regelmäßig darauf hin, unsere Sicherheitshinweise umzusetzen sowie Vorfälle zu melden. Unsere Projektleiter:innen überprüfen die Baustellen regelmäßig und stellen sicher, dass die Regeln eingehalten werden. Bei der Auswahl von Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, beziehen wir die Kriterien Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit ein. Wenn Partnerfirmen wiederholt gegen unsere Vorschriften zur Arbeitssicherheit verstoßen, kündigen wir die Zusammenarbeit und berücksichtigen das betreffende Unternehmen auch künftig nicht mehr im Auswahlprozess.

Unsere acht goldenen Regeln

Mit Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 werden wir unsere acht goldenen Regeln an allen Wieland-Standorten weltweit einführen. Sie sind eine der wichtigsten Säulen unserer Strategie, für alle Mitarbeitenden, Auftragnehmenden und Besucher:innen weltweit verbindlich und nicht verhandelbar. Sie zielen darauf ab, lebensverändernde oder tödliche Vorfälle zu verhindern und ein einheitliches Verständnis für ein sicheres Verhalten am Arbeitsplatz zu schaffen. Gleichzeitig markieren sie den Beginn unserer neuen Strategie für Arbeitssicherheit.

Strategisches Ziel 2030



	Basisjahr (2019/20)	2022/23	Veränderung
LTI-Rate ¹	2,6 %	0,8 %	-69,2 %
LT-Rate ²	0,38 %	0,16 %	-57,9 %
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle ³	-	-	-

¹ Lost Time Incident Rate, d.h. Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen/geleistete Arbeitsstunden (gesamt) * 1.000.000.

² Lost Time Rate, d.h. Verlorene Arbeitsstunden/geleistete Arbeitsstunden (gesamt) * 1.000.

³ Inklusive „third-party“.

Einschätzung von Gefahren

GRI 403-2/4/7 Mögliche Gefährdungen oder Belastungen umfassen bestehende und zukünftige Arbeitsprozesse im Regelbetrieb, bei Sonderarbeiten und im Ereignisfall. Zur Vorbeugung beurteilen unsere lokalen Sicherheitsexpert:innen die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz. Dabei beziehen sie die Mitarbeitenden und gegebenenfalls weitere Fachabteilungen ausdrücklich ein.

Nach einem standardisierten Vorgehen führen wir Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen durch und bewerten entsprechende Risiken mithilfe einer Matrix. In Form von sicherheitstechnischen Betriebsanweisungen geben wir diese Erkenntnisse an unsere Mitarbeitenden weiter. Im Anschluss treffen wir Maßnahmen, um die Risiken zu reduzieren. Mögliche Restrisiken werden mit Mitarbeitenden besprochen und ein entsprechender Umgang eruiert. Ergänzend dazu arbeiten wir aktuell im Rahmen eines Pilotprojekts an der Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – diese ist auf europäischer und nationaler Ebene gesetzlich gefordert.

Die Wirksamkeit unserer Risikominderungsmaßnahmen überprüfen wir durch Arbeitsplatzmessungen und interne Audits. Diese Audits finden regelmäßig alle zwei bis drei Monate und anlassbezogen statt – der Fokus liegt auf den Tätigkeiten der einzelnen Mitarbeitenden. Auch Themen wie psychische Erkrankungen oder Mutterschutz spielen dabei eine wichtige Rolle. In der Wieland-Werke AG wurden darüber hinaus im Berichtsjahr 13 Workshops zum Thema psychische Belastung durchgeführt. Teilgenommen haben der werksärztliche Dienst, Mitarbeitende aus Bereichen wie Arbeitssicherheit und Personal sowie weitere interessierte Mitarbeitende, Mitglieder des Betriebsrats und Führungskräfte.

Die Wieland Gruppe begrüßt es ausdrücklich, wenn Mitarbeitende selbst Maßnahmen vorschlagen und den Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv mitgestalten. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Wieland-Ideen-Wettbewerbs allein 323 Ideen seitens der Mitarbeitenden in der Wieland-Werke AG eingereicht, die einen Bezug zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aufweisen. 191 dieser Ideen wurden umgesetzt [Q Kapitel Menschen und Kultur](#).

Vorfälle melden und aufklären

GRI 403-2/4/9 Gemäß unserem internen Berichtswesen sind alle Standorte verpflichtet, Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag innerhalb von 24 Stunden an die Gruppenzentrale zu melden. Anschließend erfolgt ein „Safety Alert“ mit einer detaillierten Unfallbeschreibung, Bildern und Sofortmaßnahmen über unser Intranet Wieland ONE.

Für diesen Zweck verfügen alle Standorte über ein digitales Monitoring-Tool. Damit können alle Mitarbeitende weltweit auf freiwilliger Basis Vorfälle direkt, unkompliziert und selbstständig dokumentieren. Nicht nur die Meldung von Unfällen, sondern auch von kritischen Situationen hilft unseren Mitarbeitenden: Indem auf potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken präventiv hingewiesen wird, können Gesundheitsgefahren vorgebeugt werden.

Alle Ereignisse und ihre Ursachen analysieren die lokalen Sicherheitsexpert:innen innerhalb der Bereiche mit Unterstützung der Abteilung SHE und leiten entsprechende Maßnahmen ab. Die Dokumentation und Kommunikation erfolgt gruppenweit über eine Datenbank. In Zukunft werden wir unsere Erfahrungen der letzten Jahre als Basis nehmen und Maßnahmen entwickeln, um die Sicherheit aller Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Gesundheitsschutz: Prävention und Hilfe

GRI 403-3/6 Für Wieland spielt der Gesundheitsschutz der Beschäftigten eine bedeutende Rolle. Unser Ziel sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende. Vor diesem Hintergrund verfolgen wir als Wieland Gruppe langfristig das Ziel, die Arbeitsunfähigkeitsquote auf 4,0 % bei gewerblichen Mitarbeitenden bzw. auf 2,0 % bei den angestellten Mitarbeitenden zu senken. Im Geschäftsjahr 2022/23 ist die Arbeitsunfähigkeitsquote auf 3,6 % (Angestellte) bzw. auf 10,0 % (gewerbliche Mitarbeitende) zurückgegangen.

Arbeitsunfähigkeitsquote¹

	2021/22	2022/23	Veränderung
Gewerbliche Mitarbeitende	10,1 %	10,0 %	-1,0 %
Angestellte Mitarbeitende	3,8 %	3,6 %	-5,3 %

¹ Bezogen auf Mitarbeitende der Wieland-Werke AG, inklusive Langzeiterkrankte ohne Lohnfortzahlung.

Die häufigsten beeinflussbaren Arbeitsunfähigkeiten innerhalb der Wieland-Werke AG basieren auf muskuloskelettalen Beschwerden bzw. Erkrankungen. Um diese Beschwerden zu reduzieren, bietet die SHE-Organisation im Rahmen des Health Managements verschiedene Maßnahmen an: vom wöchentlichen Personaltraining inklusive Vibrationstraining über eine „Aktive Pause“ und Präventionskurse bis zur orthopädischen Facharztversorgung innerhalb 48 Stunden.

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir Rückenscreenings zur Vorbeugung von Erkrankungen angeboten. Auch für das Geschäftsjahr 2023/24 planen wir verschiedene Präventionsuntersuchungen für unsere Mitarbeitenden. Zudem haben wir für ausgewählte Bereiche „Vor-Ort-Trainer“ eingesetzt, die unsere gewerblichen Mitarbeitenden zu ergonomischem Verhalten und Ausgleichsübungen zur ausgeführten Tätigkeit beraten. Auch für die angestellten Mitarbeitenden fanden auf Anfrage Ergonomieberatungen am Arbeitsplatz statt. Im Geschäftsjahr 2023/24 werden wir in der Wieland-Werke AG einen neuen Ergonomieprozess entwickeln. Zusätzlich führen wir aktuell zwei Pilotprojekte am Standort Villingen (Deutschland) durch, um ein arbeitsplatznahes Vibrationstraining sowie ein individuelles Gesundheitscoaching zu erproben.

Im Berichtszeitraum haben wir außerdem eine Firmenfitness-Kooperation mit dem Unternehmen EGYM Wellpass geschlossen. Damit können unsere Mitarbeitenden verschiedene Sport-, Wellness- und Gesundheitsangebote in ihrer Umgebung sowie eine Vielzahl an Online-Kursen nutzen.

Auch haben wir einen Gesundheitsgutschein für Präventionsmaßnahmen eingeführt, mit dem die Mitarbeitenden Rückenurse, Ernährungsberatung, Rauchentwöhnung, Coachings oder Gesundheitsurlaube buchen können. Zudem bieten wir regelmäßig Vorträge zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen an. Und auch den Auszubildenden steht ein breites Trainingsprogramm im Bereich Gesundheit zur Verfügung.

Unser umfangreiches Gesundheitsangebot geht über die oben beschriebenen Maßnahmen hinaus und deckt auch den Bereich der mentalen Gesundheit ab. So bieten wir an den Standorten Ulm und Vöhringen (beide Deutschland) eine psychologische Sprechstunde in Kooperation mit der Uniklinik Ulm an. Zusätzlich wurde ein „Employee Assistance Program“, eine anonyme Hotline zur Unterstützung bei Alltagsthemen, beruflichen und privaten Problemen sowie Krisen, implementiert. Weiter stehen der Belegschaft an den deutschen Standorten Suchtberater:innen zur Seite. Sie helfen auch bei der Vermittlung von Therapieplätzen. Zudem werden die Führungskräfte zum Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden regelmäßig geschult. Im Geschäftsjahr 2022/23 startete die Gesundheitskampagne „MyHealth“. Ziel ist es, die Mitarbeitenden über die bestehenden Angebote zu informieren sowie sie für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren und ihre Eigenverantwortung zu stärken.

Der Zugang zu sämtlichen gesundheitsfördernden Leistungen ist für alle Beschäftigten der Wieland-Werke AG sowohl digital als auch analog möglich. Alle im Berichtsjahr gestarteten Initiativen werden wir überprüfen und darauf hinarbeiten, ihre Nutzungszahlen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24 zu steigern.

Ergänzend zu den beschriebenen Maßnahmen bieten wir an den beiden größten Standorten der Wieland-Werke AG, Ulm und Vöhringen (beide Deutschland), einen werksärztlichen Dienst mit eigenen Betriebsärzt:innen und Sanitätsstellen an. Betriebsärzt:innen unterstützen den Arbeitgeber nach dem Arbeitssicherheitsgesetz in allen Fragen des Gesundheitsschutzes. Dazu zählen vor allem die Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen, die Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und die Einführung

von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen, die Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln, arbeitsphysiologische, arbeitspsychologische und sonstige ergonomische sowie arbeitshygienische Fragen. Regelmäßig führen unsere Betriebsärzt:innen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch. Diese dienen der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen und fördern die Gesundheit am Arbeitsplatz. Weiter ist der werksärztliche Dienst für die Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb zuständig. Um Erkrankungen der oberen Luftwege zu vermeiden, werden unternehmensweite Hygieneregeln kommuniziert. Außerdem bietet der werksärztliche Dienst allen Beschäftigten jährlich eine kostenlose Gripeschutzimpfung und entsprechende Beratung an.

Ergänzend dazu unterstützt der werksärztliche Dienst regelmäßig bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden. Zudem bietet er den Mitarbeitenden regelmäßige Schutzimpfungen und entsprechende Beratung, reisemedizinische Beratung, Unterstützung bei Rehabilitationsanträgen sowie einen jährlichen Vitalcheck, bestehend aus einer Analyse der Vital- und Blutwerte und einem entsprechenden Beratungsgespräch, an.

Analog zur globalen Arbeitssicherheitsstrategie werden wir im Geschäftsjahr 2023/24 auch für den Gesundheitsschutz eine globale Strategie entwickeln. Im Rahmen dessen werden wir in Abstimmung mit unseren SHE-Stakeholdern ein Gesundheits-Toolkit erarbeiten, welches ein entsprechendes Konzept sowie Leistungsindikatoren enthält.

Schulungen und Informationen für Mitarbeitende

GRI 403-4/5 Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der werksärztliche Dienst verfügen über eine umfassende Expertise im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die jährlichen Schulungen werden durch gefährdungsbezogene Unterweisungen ergänzt.

Alle Mitarbeitenden müssen eine Erstunterweisung zur Arbeitssicherheit absolvieren. Die Inhalte reichen beispielsweise von der Arbeit an Maschinen und Anlagen sowie Transport und Verkehr über die persönliche Schutzausrüstung, den Umgang mit Gefahrstoffen und Brandschutz bis zum Verhalten bei Arbeitsunfällen. Sowohl

angestellte als auch gewerbliche Mitarbeitende schulen wir darüber hinaus regelmäßig zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Schulungen der gewerblichen Mitarbeitenden sind dabei deutlich umfassender, da sie in ihrem Arbeitsumfeld vermehrt Gefährdungen ausgesetzt sind.

An allen Standorten werden wiederkehrende Notfall- und Evakuierungsübungen durchgeführt. Alle betroffenen Parteien sind dabei eingebunden. Sicherheitshinweise, Gesundheitsprogramme und weitere Informationen sind für alle Mitarbeitenden im Intranet Wieland ONE zugänglich.

Im Geschäftsjahr 2023/24 werden wir eine globale Strategie für Gesundheitsschutz entwickeln.

Vielfalt & Inklusion

Vielfalt und Inklusion sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Unsere Mitarbeitenden behandeln wir stets gerecht – unabhängig von religiösen Überzeugungen, kulturellem oder ethnischen Hintergrund, politischer Ausrichtung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, gesundheitlichem Zustand und geistigen oder körperlichen Einschränkungen. Unser Ziel ist es, Diversität in unserer Belegschaft weiter zu fördern und zu einer inklusiven Gesellschaft beizutragen. Um das zu erreichen, haben wir im Berichtsjahr ein neues Konzept finalisiert.

Unsere Ambition



Ziel 2025



Ziel 2030



Unser Diversity Management ist innerhalb der Corporate Function Human Resources (HR) verankert. Vor allem in den letzten Jahren haben wir uns internationalisiert und sind mittlerweile an über 75 verschiedenen Standorten vertreten. Deshalb ist bei Wieland die Verantwortung aller gefragt – nur so können wir Vielfalt, Gerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit in unsere Kultur, im täglichen Arbeitsleben und im Arbeitsumfeld implementieren. Führungskräfte nehmen dabei eine Vorbildfunktion ein. Innerhalb der Wieland Gruppe möchten wir eine Inklusionskultur, die von Respekt geprägt ist sowie unterschiedliche Perspektiven wertschätzt und nutzt, pflegen.

Unser Ansatz für Vielfalt und Inklusion

GRI 3-3 Vielfältige Teams und eine integrative Unternehmenskultur sind entscheidend für den Erfolg von Wieland. Die Förderung von Diversität, Gerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit wirkt sich positiv auf unsere Talentvielfalt und unseren Wettbewerbsfaktor aus. Unsere Ambition besteht darin, Geschäftsprozesse, Einstellungen und Verhaltensweisen zu verbessern sowie Vielfalt und Inklusion im Unternehmen zu verankern.



Unsere Vision einer vielfältigen und inklusiven Belegschaft

Wir sind uns bewusst, dass jedes Individuum – basierend auf vielfältigen Eigenschaften wie persönlichen Talenten, Fähigkeiten, Bildung und Herkunft – eine eigene Sicht auf die Welt hat. Eine Arbeitskultur der Offenheit und Menschlichkeit schafft eine stärkere Gemeinschaft und bereichert alle von uns. Dadurch machen wir Wieland nicht nur heute besser, sondern gestalten unseren Weg in die Zukunft.



Unser Konzept für Vielfalt und Inklusion

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir ein neues Konzept für Vielfalt und Inklusion erarbeitet. Der Fokus auf diverse Teams und ein inklusives Arbeitsumfeld sind somit in unserer HR-Strategie verankert. Basierend auf dem Konzept – und in Abstimmung mit dem Vorstand und der Nachhaltigkeitsabteilung – hat ein internationales, interdisziplinäres Team einen Maßnahmenkatalog erstellt. Mit diesem sollen Vielfalts- und Inklusions-Aspekte entlang des sogenannten Employee Life Cycle integriert und für unsere Mitarbeitenden spürbar gemacht werden [Q Kapitel Menschen und Kultur](#). Dabei haben wir darauf geachtet, dass die Maßnahmen auf verschiedene Dimensionen von Vielfalt einzahlen und im Einklang mit unserer Kulturvision stehen.

Ein Schwerpunkt des Konzepts ist die Vermeidung von unbewussten Vorurteilen und kognitiven Wahrnehmungsverzerrungen (unconscious bias/implizierter Bias) in unseren Recruitingprozessen: Wir wollen die Qualifikation der Bewerbenden in den Vordergrund stellen. So haben wir im Berichtsjahr in der DACH-Region die

Um Vielfalt und Inklusion zu fördern, ist es wichtig, unbewusste Vorurteile (unconscious bias) zu reduzieren. Diesem Thema nehmen wir uns an und haben im Berichtsjahr u. a. demografische Pflichtangaben im Bewerbungsprozess zu freiwilligen Angaben umgestellt.

demografischen Pflichtangaben „Geschlecht“ und „Geburtsdatum“ in unserem Bewerbungssystem zu freiwilligen Feldern umgestellt, um potenziellen Benachteiligungen gegenüber anderen Bewerbenden vorzubeugen.

Gleichzeitig möchten wir eine gendergerechte Ansprache in der Kommunikation entlang des gesamten Employee Life Cycles umsetzen. Neben unserer internen Kommunikation haben wir Inhalte bereits auf Social Media, in Stellenanzeigen und bei Werbeauftritten angepasst und genderneutral formuliert. Auch unsere Kommunikation auf der Wieland Karrierewebsite haben wir angepasst. So machen wir deutlich, dass wir uns vielfältige Bewerbungen unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion sowie ethnischer und sozialer Herkunft wünschen. Der Erstkontakt zu den Bewerbenden erfolgt ebenfalls genderneutral.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen beachten wir regionale Unterschiede. So ist gendergerechte Sprache in Nordamerika beispielsweise kein vorrangiges Thema. Hier sprechen wir verstärkt und gezielt unterrepräsentierte Gruppen im Recruitingprozess an, um standortübergreifend Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu fördern.

Ein weiterer Schwerpunkt unseres Konzepts für Vielfalt und Inklusion ist der Talentmanagementprozess. Hier haben HR und die Nachhaltigkeitsabteilung gemeinsam Maßnahmen konzipiert. Beispielsweise soll ein Schulungsprogramm für unsere HR-Mitarbeitenden dazu beitragen, dass Vielfalt und Inklusion noch stärker in den jährlichen Talentmanagementprozess integriert werden. Der Fokus liegt dabei ebenfalls auf unbewussten Vorurteilen. Die Schulungen sollen dazu beitragen, dass unbewusste Vorurteile bei der Talentauswahl und -bewertung erkannt und dadurch verringert oder vermieden werden. Die Implementierung dieser Trainings ist für das Frühjahr 2024, im Rahmen der Weiterentwicklung des Talentmanagementansatzes, geplant.

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir zudem ein Konzept für Employee Resource Groups (ERGs) erarbeitet. Es soll unsere Mitarbeitenden ermutigen, Gruppen zum Austausch und Netzwerken zu gründen. Ziel dabei ist, das Zugehörigkeitsgefühl von Minderheiten zu stärken und Vorurteile innerhalb der Organisation abzubauen. Eine erste Initiative ist das Frauennetzwerk im Donautal (Standort Ulm, Deutschland), das gemeinsam Mitarbeiterinnen von Wieland und Vertreterinnen weiterer Unternehmen initiiert wurde. Es soll die gegenseitige Unterstützung von Frauen im Donautal unternehmensübergreifend fördern und eine Plattform für die Belange von Frauen in der Arbeitswelt bieten. Der Auftakt für das Frauennetzwerk im Donautal fand im Oktober 2023 statt. Im Geschäftsjahr 2023/24 planen wir, ein Rahmenwerk für ERGs zu finalisieren und umzusetzen. Damit möchten wir alle Mitarbeitenden einladen, zukünftig weitere Gruppen zu gründen.

Chancengerechtigkeit für Frauen

Die Vernetzung von Frauen zu fördern, trägt unter anderem zu unserem Ziel bei, mehr Frauen den Aufstieg in leitende Managementpositionen zu ermöglichen. Im Berichtsjahr hat sich der Anteil weiblicher Führungskräfte gruppenweit von 16 % auf 15 % verringert [Q Zahlen und Fakten: Vielfalt bei Wieland](#). Diese Entwicklung haben wir mit Besorgnis wahrgenommen. Wir vermuten, dass unsere bisherigen Handlungen nicht ausreichend effektiv waren und wir gleichzeitig nicht konsequent genug gehandelt haben, um unsere Ambitionen umzusetzen. Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern, werden wir unsere bisherigen Maßnahmen analysieren und daraufhin konkrete Strategien ableiten.

Frauenförderung beginnt jedoch bei uns bereits mit der Ausbildung: Wir beteiligen uns an Berufsinformationstagen und dem jährlich stattfindenden Girls' Day. Auf diese Weise wollen wir Mädchen technische Berufe näherbringen und den ingenieurwissenschaftlichen Nachwuchs fördern. Auch auf Hochschulmessen sind wir präsent, um Frauen für eine Karriere in unserem Unternehmen zu gewinnen. 2023 waren wir erstmalig Teil der herCAREER-Expo: eine Plattform für Female Empowerment und weibliche Karriereplanung. Zukünftig wollen wir Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Unternehmen stärker fokussieren. Diese sollen holistisch entlang des gesamten Employee Life Cycles – vom Recruiting über das Onboarding bis hin zur individuellen Entwicklung und Qualifizierung – stattfinden.

Inklusive Arbeitskultur

Wir wollen ein motivierendes und inklusives Arbeitsumfeld schaffen, das von Wertschätzung und Chancengerechtigkeit geprägt ist. Dafür fördern wir Vielfalt und Inklusion durch interkulturelle Workshops sowie Teambildungs-, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Belegschaft. 2023 hat unser US-Team etwa an den Black History Month erinnert und dazu aufgeklärt sowie am International Women's Day diverse Mitarbeiterinnen durch Interviews vorgestellt und über deren Werdegang bei Wieland erzählt. Zudem fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Mit vielfältigen Maßnahmen und Programmen ermöglichen wir unserer Belegschaft flexible Arbeitszeiten. Darüber hinaus unterstützen wir alle Beschäftigten darin, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Arbeitsmethoden und Lerntechniken in ihren Berufsalltag zu integrieren [Q Kapitel Menschen und Kultur](#).

Internationaler Austausch

Als global agierendes Unternehmen sind wir mit 79 Standorten in 20 Ländern vertreten. Unsere Belegschaft umfasst 75 Nationalitäten. Deshalb fördern wir die internationale Mobilität unserer Beschäftigten und unterstützen diese beim Wechsel an einen neuen Wohn- und Arbeitsort. Im Geschäftsjahr 2022/23 ist die Anzahl der entsandten Mitarbeitenden (Expats) gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben. Auch unseren Auszubildenden und Studierenden ermöglichen wir, an ausländischen Standorten internationale Erfahrungen zu sammeln. Im Berichtsjahr hat sich die German Language Group gegründet: Die Gruppe von interessierten Mitarbeitenden aus East Alton (USA) lernt jede Woche gemeinsam Deutsch. Diese freiwillige und selbst organisierte Initiative trägt beispielhaft zur kulturellen Transformation von Wieland bei und zeigt das Interesse unserer Mitarbeitenden, diese voranzutreiben und mitzugestalten.

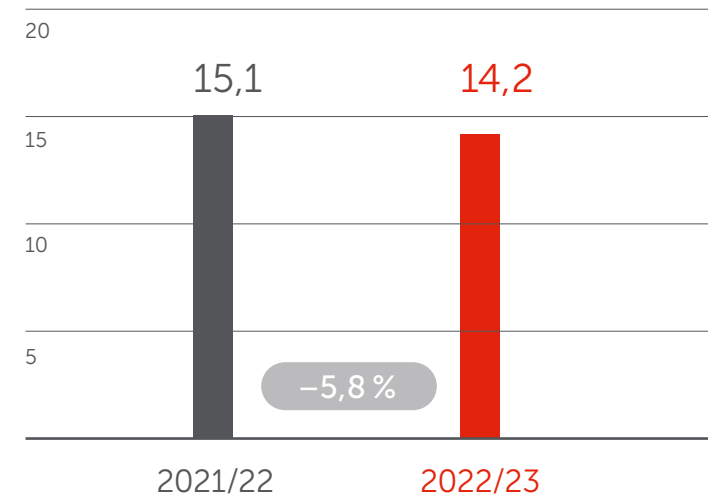
Zahlen und Fakten: Vielfalt bei Wieland

GRI 405-1 Über alle Standorte hinweg wollen wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden in jeder Lebensphase langfristig erhalten. Hierfür sind unter anderem unsere Sicherheitsstrategie und das vielseitige betriebliche Gesundheitsmanagement elementar [Kapitel Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#).

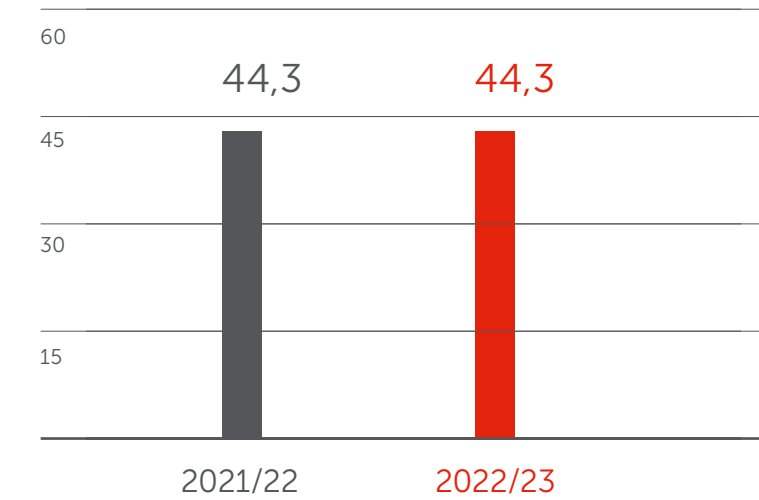
Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Unternehmen betrug im Berichtsjahr 14,2 Jahre. Damit ist sie im Vergleich zum Vorjahr (15,1 Jahre) um rund 5,8 % gesunken. Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei Wieland lag im Berichtsjahr weltweit bei 44,3 Jahren. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gehen wir davon aus, dass der Altersdurchschnitt unserer Belegschaft in den nächsten Jahren steigen wird. Um entsprechend auf diese Entwicklung zu reagieren, setzen wir auf Maßnahmen, die die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden fördern. Hierzu unterstützen wir unter anderem durch unser neues Sport-, Wellness- und Gesundheitsangebot Wellpass [Kapitel Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#) sowie durch verschiedene Angebote entlang unseres Employee Life Cycles wie beispielsweise Teilzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle oder mobiles Arbeiten [Kapitel Menschen und Kultur](#). Unsere aktuelle Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit werden aus den nachstehenden Darstellungen ersichtlich.

GRI 405-1 Im Berichtsjahr beschäftigte die Wieland Gruppe in der Gesamtbelegschaft 15 % Frauen – genauso viele wie im Jahr zuvor. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt derzeit ebenfalls bei rund 15 % (GJ 21/22: 16 %). Obwohl wir damit bereits jetzt unser Ziel bis 2025 erreicht haben, haben wir uns im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert. Das möchten wir ändern und noch ambitionierter an den Möglichkeiten für Frauen, verantwortungsvolle Führungspositionen einzunehmen, arbeiten. Bis 2030 ist unser Ziel, den Anteil an Frauen in Führungspositionen auf 20 % zu erhöhen.

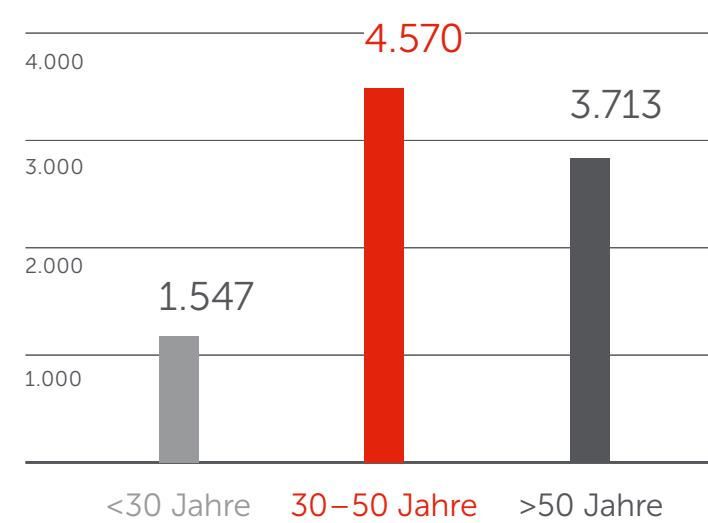
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren



Durchschnittsalter global in Jahren



Altersstruktur in Jahren



Frauen in Führungspositionen 2022/23

Chief Officers¹

2 Männlich 0 Weiblich

Top-Management^{1,2}

12 Männlich 0 Weiblich

Management¹

250 Männlich 10 Weiblich

Mitarbeitende mit Führungsverantwortung¹

547 Männlich 120 Weiblich

Status 2023

15 %³

Ziel 2030

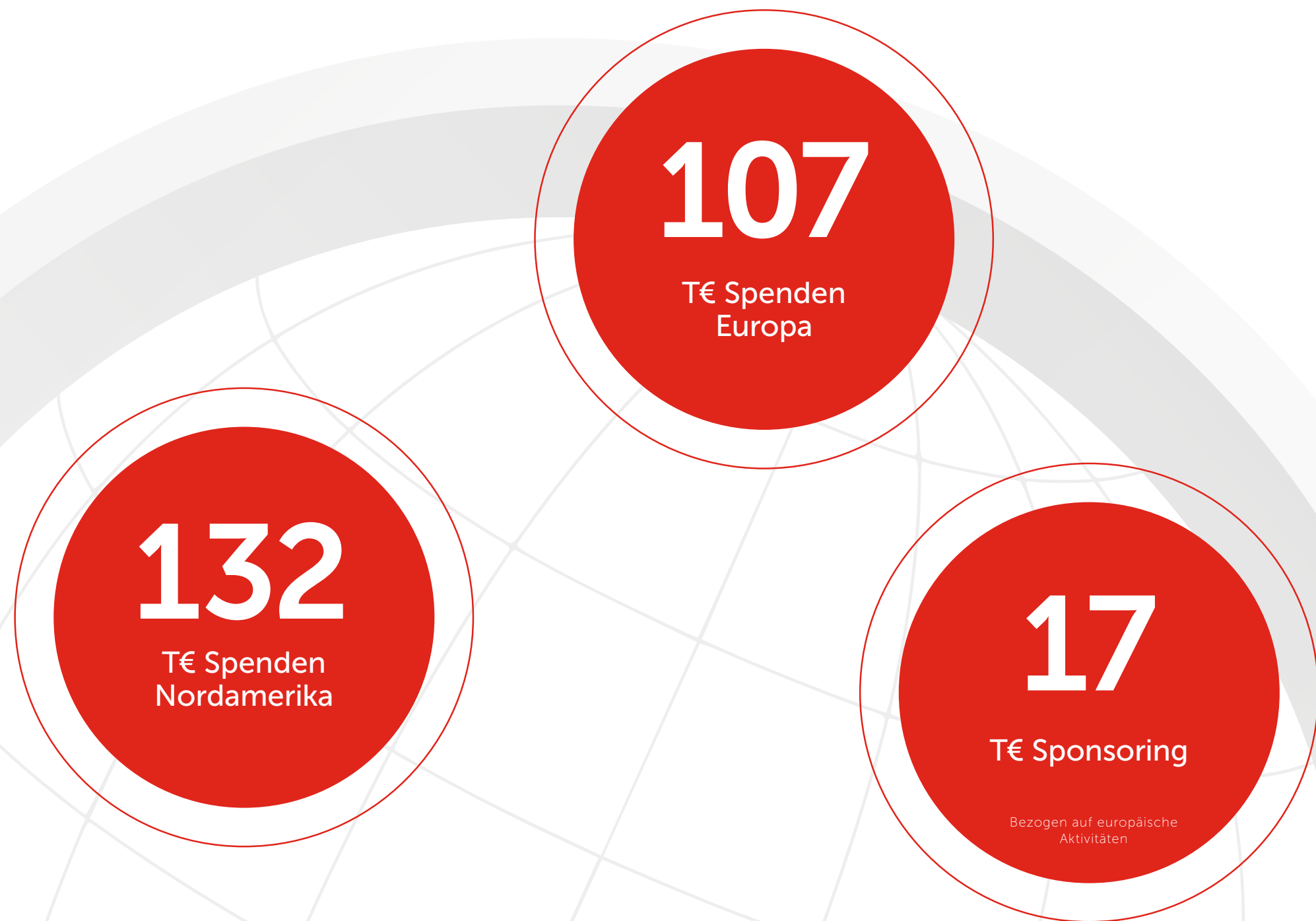
20 %³

¹ Exklusive Mitarbeitenden der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.
² Inklusive passive Mitglieder im Leitungsgremium.
³ Inklusive Mitarbeitenden der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.

Gesellschaftliches Engagement

Als traditionsreiches und weltweit agierendes Unternehmen gehört gesellschaftliches Engagement bereits seit Langem zu den zentralen Säulen unserer Unternehmensführung. Nicht nur, weil wir eine große Verantwortung tragen – sondern auch, weil es unserem Selbstverständnis entspricht. Dabei orientieren wir uns an vier Schwerpunktthemen: Bildung & Wissenschaft, Soziales, Gesundheit & Sport sowie Kunst & Kultur.

Spenden- und Sponsoringvolumen



30+

Stipendien an Studierende diverser Hochschulen

85.000 €

Unterstützung für das Wieland North America Scholarship Program

363.000 €

Spenden Berufsbildungswerk

Gemeinwohl im Blick

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und fördern daher auf Grundlage des [Code of Conduct](#) sowie der neu überarbeiteten Spenden- und Sponsoringrichtlinie gemeinnützige bzw. nichtkommerzielle Organisationen. In der Richtlinie haben wir folgende Fördergrundsätze verankert: Wir bevorzugen Projekte und Organisationen, die insbesondere den Standortregionen zugutekommen, die einen größeren Kreis an Personen betreffen – bspw. Teams oder Mannschaften – und die langfristige konkrete Hilfe gewährleisten. Insbesondere möchten wir auch Organisationen unterstützen, für die sich unsere Mitarbeitenden engagieren oder die eine Teilnahme unserer Mitarbeitenden ermöglichen. Politische Interessengruppen, Parteien, nichtkirchliche religiöse oder weltanschauliche Gruppen schließen wir kategorisch aus; des Weiteren können Einzel- beziehungsweise Privatpersonen nicht gesondert berücksichtigt werden. Auch von Mehrfachspenden innerhalb eines Geschäftsjahres sehen wir ab.¹

Für uns definieren wir Spendenaktionen entweder als Sach- oder Geldspenden. Wir erwarten dabei keine Gegenleistung. Sponsoringprojekte weisen wir als eine öffentlich erkennbare Partnerschaft aus. Diese werden weltweit mit der Abteilung Marketing & Communications abgestimmt. Die Spendenaktivitäten hingegen werden lokal geregelt und global über unsere Finanzabteilung dokumentiert. Alle Anfragen für Förderprojekte und Partnerschaften bewerten und prüfen wir anhand der in der Richtlinie festgelegten Kriterien. So unterstützten wir im Berichtsjahr allein im deutschsprachigen Raum diverse Projekte mit einem Gesamtvolumen von 96.583 €. Dazu zählen soziale Projekte, Einrichtungen und Direkthilfen sowie langfristige Unterstützungen von Institutionen. Spenden- und Sponsoringprojekte weltweit setzten wir in Höhe von 256.646 € um. Eine Übersicht des Spenden- und Sponsoringvolumens wird links dargestellt.

¹ Ausnahmen bilden das Berufsbildungswerk Philipp Jakob Wieland (Einzelförderungen sowie Mehrfachspenden) und das Wieland North American Scholarship Program (Einzelförderungen).

Einsatz für Bildung und Wissenschaft

GRI 413-1 Bereits seit 1970 unterstützen wir Bildung, Forschung, Kunst und Kultur über eine gemeinnützige Stiftung – das Berufsbildungswerk Philipp Jakob Wieland. Dazu zählen Spenden, Zuschüsse für Mitarbeitende, Stipendien und andere Ausgaben. An Schulen fördert die Stiftung Projekte rund um die Digitalisierung in der Industrie oder Robotik sowie Theater und gesundheitsfördernde Aktivitäten. Im Berichtsjahr lag die Fördersumme bei rund 363.000 €. Im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützte das Berufsbildungswerk im Berichtsjahr 30 Studierende unterschiedlicher Hochschulen und Universitäten. Weitere Stipendien gingen an Teilnehmende des Studiengangs „Master Online Advanced Oncology“ an der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm und an Mitarbeitende, die sich für ein Vollzeit-Masterstudium entschieden haben. Ebenso unterstützen wir die Stiftung „Lebensspur“ mit jährlich drei Stipendien in Baden-Württemberg an Schüler und Schülerinnen mit Inklusionsbedarf, um ihnen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Neben der Wieland-Werke AG, die Sponsor der Innovationsregion Ulm sowie des Regionalwettbewerbs „Jugend forscht“ ist, tritt das Berufsbildungswerk hier als Unterstützer auf.

Seit 1969 unterstützen wir in den USA Kinder von Wieland Mitarbeitenden der Business Unit Rolled Products finanziell bei ihrer College-Ausbildung: 2022 haben wir das Stipendienprogramm „Wieland North America Scholarship Program“ für all unsere Business Units in den USA eingeführt. Im Berichtsjahr haben wir es fortgeführt und insgesamt 85.000 US-Dollar gespendet. Davon wurden sechs neue Stipendien in Höhe von 30.000 US-Dollar an Highschool-Absolvierende vergeben. Seit dem Geschäftsjahr 2022/23 fördern wir außerdem die „Fire Science Academy“ eines Community Colleges in East Alton (USA). Die Wieland Werksfeuerwehr in East Alton unterstützt den Aufbau dieser Akademie und die Ausbildung, um lokal noch mehr geschulte Nachwuchskräfte zu fördern. Weiterhin ist eine langfristige Kooperation geplant, bei der die Ausbildungsstätte von Wieland auch zukünftig von Sachspenden und Trainingsgeräte profitieren wird.

Kulturelle und soziale Förderung

Bei unseren kulturellen und sozialen Förderungen fokussieren wir uns vor allem auf die Bedürfnisse der jeweiligen Gemeinden an unseren weltweiten Standorten. Eines unserer langfristig unterstützten Projekte ist die Süddeutsche Kinderhospiz-Stiftung, die als einzige Einrichtung Hilfen für Familien und Kinder mit Krebserkrankungen und unheilbaren Krankheiten im Raum Süddeutschland anbietet. Darunter fallen ambulante sowie stationäre Behandlungsplätze und Direkthilfen für betroffene Familien. Außerdem engagieren wir uns im Naturschutzgebiet Lichternsee,

das nahe dem Firmensitz im Donautal liegt. Hierfür haben wir gemeinsam mit der Landesstiftung Naturschutzfonds und der Stadt Ulm (Deutschland) ein Grafoskop (Beobachtungsfernrohr) gespendet. Es dient zur Beobachtung von seltenen Vogelarten und anderen Tieren, ist für die Mitarbeitenden fußläufig erreichbar und zusätzlich eine gute Möglichkeit, sich in der Natur aufzuhalten und das ökologische Verständnis zu fördern. Zusätzlich haben wir einen finanziellen Beitrag an die Organisation Uniting Partners for Women and Children (UP) in Louisville, Kentucky (USA) gespendet. Sie engagiert sich für obdachlose Frauen und deren Kinder sowie für marginalisierte Personen in den USA.

Sozialökologischer Impact mit Altgeräten

Seit Anfang 2022 ist Wieland Kooperationspartner von der Arbeit für Menschen mit Behinderung (AfB) GmbH. Sie ist darauf spezialisiert, gebrauchte IT-Endgeräte von Unternehmen aufzubereiten und in den Wirtschaftskreislauf zurückzuführen. 45 % der Beschäftigten sind Menschen mit Behinderung. Seit Beginn der Kooperation im Januar 2022 hat die AfB GmbH insgesamt 672 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 2,6 Tonnen bei Wieland-Standorten abgeholt. Von diesen aussortierten Altgeräten konnte die AfB nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung 23 % der Geräte wieder vermarkten. Auch unsere Mitarbeitenden profitieren von der Kooperation: Zwei bisherige Verkaufsaktionen in Vöhringen und Ulm sind bei unserer Belegschaft auf großen Anklang gestoßen.

Engagement für Gesundheit und Sport

Einsatz in diesem Bereich bedeutet für uns die Förderung von psychischer und physischer Gesundheit sowie von Bewegung und Sport. Beispielhaft ist unsere Unterstützung der gemeinnützigen Organisation „Pedal the Cause“ in St. Louis (USA). Sie initiiert jährlich ein mehrtägiges Fahrradrennen, bei dem Spenden für die Krebsforschung gesammelt werden. In Deutschland engagieren wir uns bei der Rollstuhlrugby-Mannschaft „Donauhaie“ in Illerrieden. Im Berichtsjahr haben wir dem Team 40 Trikots in je zwei Ausführungen gesponsert. Mitglieder aus der Region betreiben den Sport schon lange und spielen mittlerweile in der Regional- und Bundesliga. Umso bedeutender ist das Projekt, da einer unserer Mitarbeitenden Mannschaftsmitglied ist.



Sustainability Award 2023

Im Februar 2023 haben wir einmalig den Wieland „Sustainability Award“ vergeben. Damit haben wir Studierende sowie deren Lehrstühle und Ideen mit Nachhaltigkeitsbezug unterstützt. Das Siegerthema befasste sich mit der Implementierung von Nachhaltigkeit in die Produktentwicklungsprozesse. Bei den zweit- und drittplatzierten Themen handelte es sich um das Recycling von Metallen aus Industrieabfällen, insbesondere Batterien. Die Teams der ersten drei Platzierungen haben ein Preisgeld in Höhe von insgesamt 20.000 € erhalten.



Nominierung „Ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber“

Wieland ist 2023 als „Ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber in Villingen-Schwenningen“ nominiert worden. Diese Auszeichnung verleiht das Land Baden-Württemberg jährlich an 30 Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden seit vielen Jahren dabei unterstützen, ehrenamtliche Arbeit auszuüben. Unsere Werksfeuerwehr in Villingen ist ehrenamtlich sehr aktiv. Als Arbeitgeber ist es uns wichtig, unserer Belegschaft ehrenamtliches Engagement zu ermöglichen.

Strengthening Governance



Governance – unser Fokus

● abgeschlossen ○ laufend ○ in Vorbereitung % Stand 2022/23



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Verankerung einer werteorientierten Geschäftspraxis über gesetzliche Anforderungen hinaus

- Einführung eines gruppenweiten Compliance-Risk-Assessments bis 2022. Regelmäßige Durchführung der Compliance-Risk-Assessments ab 2023
- Einführung einer gruppenweiten Antikorruptions-Richtlinie bis 2022
- Zertifizierung des Compliance-Management-Systems nach DIN EN ISO 37301 der operativ tätigen deutschen Mehrheitsgesellschaften bis 2024
- Durchführung gruppenweiter Pflichtschulungen zur Korruptionsprävention
- Zertifizierung des Compliance-Management-Systems nach DIN EN ISO 37301 der operativ tätigen amerikanischen Standorte bis 2026



Nachhaltige Beschaffung

Etablierung nachhaltiger Beschaffungsprozesse und ESG-Bewertung der Lieferanten

- Einführung eines globalen Business-Partner-Screening-Tools für alle Bestandslieferanten ab 2022
- Erweiterung der Rahmenverträge um die verpflichtende Offenlegung eines jährlichen PCFs und des Rezyklatanteils bei strategischen Neumetalllieferanten bis 2025
- Erhöhung des Einkaufsvolumens von zertifizierten oder auditierten Neumetalllieferanten auf 100 % bis 2030 **36 %**
- Erarbeitung und Veröffentlichung einer gruppenweiten Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung bis Ende 2023



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Corporate Governance versteht die Wieland Gruppe als verantwortungsvolle, gesetzeskonforme und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung. Dabei sind eine effiziente Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, eine transparente Berichterstattung sowie ein angemessenes Risiko- und Compliance-Management zentral. Auch in unserer Lieferkette übernehmen wir Verantwortung und nehmen unsere Sorgfaltspflichten ernst.

Gute Unternehmensführung sicherstellen

GRI 3-3 Unserem Verständnis nach lässt sich der Unternehmenswert nur mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung sichern und steigern. Das zentrale Instrument ist in diesem Zusammenhang das integrierte Risiko-Kontroll-System (RKS), welches das Risikomanagement, das Interne Kontrollsystem (IKS) und das Compliance-Management-System verbindet. Wir arbeiten kontinuierlich an der gruppenweiten Standardisierung der individuellen Managementsysteme sowie an der Harmonisierung der integrativen Strukturen.

Unsere Compliance-Abteilung entwickelt und verbessert kontinuierlich die Compliance-Strukturen, an denen sich alle Mitarbeitenden des Unternehmens ausrichten. Neben dem Group Compliance Officer ist ein Compliance-Committee etabliert, das den Rahmen des Compliance-Management-Systems schafft.

Um eine zunehmend nachhaltige Wertschöpfung zu sichern, leiten Vorstand und Aufsichtsrat das Unternehmen gemäß national wie international anerkannten Standards [Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie und -management](#).

Antikorruption und wettbewerbswidriges Verhalten

Die Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten stellt für Wieland ein zentrales Element der Compliance dar. Sowohl unser [Code of Conduct](#) als auch entsprechende Richtlinien wie unsere Rahmenrichtlinie Antikorruption setzen die Leitplanken für integriertes Verhalten. Wir lehnen jede Form von Korruption – gleich ob aktiv oder passiv – strikt ab. Dieses gruppenweite Verbot gilt nicht nur gegenüber Regierungsmitgliedern und Amtsträgern, sondern auch für Geschäftspartner. Im Berichtsjahr haben wir unter anderem zu den Themen Korruptions- und Kartellprävention Schulungen durchgeführt. Beide Themen sind Teil der Compliance-Fokusfelder (Datenschutz, Kartellprävention, Korruptionsvermeidung, Exportkontrolle, Lieferketten-Compliance und Geldwäscheprävention). Im Geschäftsjahr 2023/24 werden wir die Korruptionsprävention erneut in den Fokus rücken. Hierfür planen wir Maßnahmen, um das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden, Vertriebspartner und anderer Geschäftspartner erneut zu schärfen.

Wir dulden keine Korruption.
Darum setzen wir Maßnahmen um, die das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden schärfen.

Risiken ermitteln, bewerten und steuern

GRI 3-3 Das vielseitige Risiko- und Chancenmanagement der Wieland Gruppe hilft, mögliche Gefahren systematisch zu ermitteln, zu bewerten und gegebenenfalls mit Maßnahmen darauf zu reagieren. Unternehmens- und Compliance-Risiken betrachten wir hierbei jeweils anhand ihrer spezifischen Ausprägungen.

Verantwortlich für die Identifikation, Dokumentation und Bewertung der Risiken und der zugrunde liegenden Kontrollprozesse sind die jeweiligen Business Units und Corporate Functions. Darüber hinaus kontrolliert eine geschäftsbereichsunabhängige Stelle zentral das Risikomanagementsystem und das RKS. So wird die Risikosituation stets aktuell beurteilt. Daneben finden einmal jährlich und darüber hinaus anlassbezogen interne Audits statt, um die Umsetzung und Wirksamkeit des IKS, des Compliance-Management-Systems und der internen Richtlinien zu überprüfen.

Das IKS stellt mittels wirksamer Überwachungsinstrumente sicher, dass die wesentlichen Geschäftsprozesse und -aktivitäten effizient und möglichst fehlerfrei ablaufen. Dies betrifft unter anderem die gesetzlichen Sorgfalts- sowie Nachweispflichten der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates, die Zuverlässigkeit von Finanzinformationen und des Rechnungswesens, die Compliance-Verpflichtungen aus Gesetzen und internen Richtlinien sowie die Prävention von Missbrauch unserer Unternehmenswerte und daraus entstehenden Schäden. Das IKS wird kontinuierlich ausgebaut und im Rahmen von internen Audits in der gesamten Wieland Gruppe sukzessive überprüft.

Ein im Dreijahresrhythmus durchgeführtes, gruppenweites Compliance-Risk-Assessment hilft dabei, potenzielle Risiken für die Wieland Gruppe vorausschauend zu identifizieren, zu bewerten und adäquate Maßnahmen zur Risiko-Mitigation abzuleiten. Zunächst wird die Relevanz der definierten Risikoszenarien für die jeweilige Gesellschaft bestimmt, um anschließend die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie potenzielle Risikofolgen ohne bereits implementierte, risikominimierende Maßnahmen zu ermitteln („Brutto-Risiko“). Im nächsten Schritt werden die bereits implementierten Maßnahmen identifiziert und deren Angemessenheit und Effektivität zur Minimierung des jeweiligen Risikos bewertet („Netto-Risiko“). Die Ergebnisse fließen in den Maßnahmenplan ein.

Wir nutzen die Ergebnisse dieser etablierten Prozesse, um unsere Maßnahmen weiterzuentwickeln und zu verbessern. Vorstand und Aufsichtsrat werden sowohl im Rahmen der jährlichen Prüfungsausschuss-Sitzung als auch durch den Risikobericht darüber informiert.

Für das Geschäftsjahr 2022/23 wurden keine nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmende, Umweltbelange, die Achtung von Menschenrechten, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Sozialbelange haben. Dennoch lässt sich ein negativer Einfluss auf die wesentlichen nichtfinanziellen Themen jedoch nicht ausschließen.

Unser Compliance-Management-System (CMS)

Compliance ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur bei Wieland. In unserem [Code of Conduct](#) bekennen wir uns ausdrücklich dazu, integres Verhalten zu fördern und gleichzeitig regelwidriges Verhalten zu sanktionieren. Dies gilt sowohl innerhalb der Wieland Gruppe als auch im Umgang mit Geschäftspartnern.

Als Teil des RKS soll das CMS dafür sorgen, dass sich alle Angestellten und ihnen gleichgestellte Personengruppen rechtskonform und im Sinne der Unternehmenswerte von Wieland verhalten. Ziel ist es, mögliche Verstöße und negative Folgen zu vermeiden bzw. frühzeitig zu erkennen und abzustellen.

Das CMS fokussiert sich insbesondere auf die Themen Korruptions-, Kartell- und Geldwäscheprävention, Exportkontrolle, Datenschutz und Lieferketten-Compliance. Es soll perspektivisch gruppenweit nach ISO 37301:2021 zertifiziert werden; für die Obergesellschaft und die deutschen Gesellschaften soll die Zertifizierung bereits im Geschäftsjahr 2023/24 erfolgen.

GRI 2-25/26 Ein wichtiges Instrument zur Identifizierung von Compliance-Verstößen sowohl in der Wieland Gruppe als auch in unserer Lieferkette stellt das [Integrity Portal von Wieland](#) dar. Die Hinweisgeberplattform ist gruppenweit implementiert und in allen gesprochenen Sprachen der Wieland Gruppe verfügbar. Über das Integrity Portal können Hinweise von Mitarbeitenden, Business Partnern und sonstigen Dritten via Telefon oder Internet gemeldet werden. Auch eine persönliche Meldung ist möglich. Die entsprechende Verfahrensordnung zum Umgang mit internen und externen Hinweisen ist im Portal für alle Hinweisgebenden zugänglich. Ein gruppenweit harmonisiertes Case Management stellt sicher, dass alle Hinweise regelkonform untersucht werden. Auf Basis entsprechender Meldungen wurden im Geschäftsjahr 2022/23 zehn interne Untersuchungen eingeleitet.

GRI 205-2 Um Mitarbeitende hinreichend für die verschiedenen Compliance-Verpflichtungen zu sensibilisieren, hat Wieland ein Schulungsprogramm etabliert. Über ein ebenfalls neu implementiertes Lernmanagementsystem werden Pflichttrainings zu den Compliance-Fokusfeldern angeboten. Eines dieser Trainings richtet sich an Führungskräfte und behandelt die neue Richtlinie zu Menschenrechten sowie Arbeitsbedingungen.



Chancen und Risiken des Klimawandels

GRI 201-2 Die Wieland Gruppe betrachtet innerhalb des Risikomanagementsystems auch explizit nichtfinanzielle Risiken und Chancen wie beispielsweise die Folgen des Klimawandels. Durch die Klimakrise nehmen die Risiken durch Naturkatastrophen weltweit zu. Diese können auch unsere Standorte sowie Produktions- und Servicegesellschaften betreffen und zu entsprechenden Betriebsunterbrechungen sowie Schäden am Vermögen der Gesellschaften führen. So wurde bei der Hochwasserkatastrophe im Westen Deutschlands im Juli 2021 auch ein Produktionswerk der Wieland-Werke AG in Langenberg (Deutschland) überschwemmt. Um etwaigen Naturkatastrophen zu begegnen, werden alle 17 Produktionsstandorte hinsichtlich Überschwemmungsrisiken extern überprüft. Außerdem eruieren wir mögliche Gegenmaßnahmen in Verbindung mit dem Versicherungsschutz. An den Standorten Ulm und Vöhringen (beide Deutschland) setzen wir derzeit aufgrund eines erhöhten Risikos in Zusammenarbeit mit Fachingenieuren zusätzliche Maßnahmen mit einem Volumen von ca. 15 Mio. € um.

Beim Kampf gegen den Klimawandel sehen wir auch Chancen für unser Geschäftsmodell. So wird die Einführung bzw. Umstellung von Fahrzeugen auf elektrisch betriebene Traktionsmotoren in den kommenden Jahren zu einem deutlichen Nachfrageanstieg bei Kupfer und Kupferlegierungen führen. Sowohl aus der zunehmenden Elektrifizierung von Fahrzeugen als auch aus dem stärkeren Fokus auf die Kreislaufwirtschaft können sich damit zusätzliche Geschäfts- und Ergebnischancen für uns ergeben. Dieses Potenzial möchten wir sowohl für unser organisches Wachstum (CapEx gemäß EU-Taxonomie) als auch bei anorganischen Zukäufen (ESG-Due-Diligence) ausschöpfen [Q Kapitel Geschäftsmodell und Unternehmensstrategie](#). Marktchancen bietet ebenso die von der Bundesregierung eingeleitete Energiewende. Aufgrund ihrer hohen thermischen und elektrischen Leitfähigkeit leisten Kupferwerkstoffe einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Energieeffizienz in unterschiedlichen Anwendungen – insbesondere in den Bereichen Energiemanagement und -verteilung, regenerative Energien sowie Kälte-, Klima- und Heizungstechnik.

Einhaltung von Steuergesetzen

GRI 3-3, 207-1/2/3 Die Einhaltung aller nationalen und internationalen Steuergesetze ist für die Wieland Gruppe Teil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Das übergeordnete Ziel unserer globalen Steuerpolitik ist eine wirtschaftlich effiziente, gesetzeskonforme Steuerstrategie bei gleichzeitiger Minderung von Steuerrisiken. Dabei lässt die Gruppe keine unangemessenen Steuergestaltungsstrategien zu und zahlt dort Steuern, wo sie wertschöpfend tätig ist. Die Steuerstrategie ist in unserer Steuerrichtlinie niedergelegt und definiert die Einzelmaßnahmen unter Einbeziehung der Rolle des Managements sowie der Steuerabteilung.

Bei unseren Geschäftsaktivitäten folgen wir geltenden Steuergesetzen und der entsprechenden Rechtsauslegung sowie den Verrechnungspreisrichtlinien. Dabei wird der Fremdvergleichsmaßstab für Verrechnungspreise gemäß der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und den Anforderungen des jeweiligen Landes berücksichtigt.

Wesentliche steuerliche Compliance-, Risiko- und damit zusammenhängende Angelegenheiten werden dem Chief Financial Officer (CFO) und dem Vorstand vorgestellt und genehmigt. Für den Bereich Steuern erfolgt eine monatliche Berichterstattung direkt an den CFO. Alle relevanten Informationen zu fallbezogenen umsatzsteuerrechtlichen Risiken sowie mitigierende Maßnahmen werden monatlich zentral dokumentiert und zur internen Kommunikation genutzt. Hier sind unter anderem die jeweils fünf größten Risikopositionen mit anstehenden Gegenmaßnahmen, die Schwerpunktverteilung, das minimale und maximale potenzielle monetäre Risiko sowie bestimmte Sonderthemen enthalten.

Neben internen Kontrollen wird das Tax-Management-System hinsichtlich umsatzsteuerlicher Risiken einer externen Prüfung unterzogen. Der letzte Bericht bescheinigt den definierten Grundsätzen und getroffenen Maßnahmen eine hinreichende Sicherheit zur Risikoeindämmung. Zusätzlich werden Ergebnisse der Umsatzsteuer Sonderprüfungen und Auskunftsanfragen aus dem Ausland dokumentiert. Die Erkenntnisse aus diesen Prüfungen werden analysiert und Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet. Daneben erfolgt vonseiten der Steuerabteilung zum Jahresende eine Datenanalyse, welche eine Unschärfe bei den Nachweisen unmittelbar bewertet und gegebenenfalls berichtigt.

Die Kontrolle und insbesondere das Risikomanagement unserer Steuerstrategie werden im Bereich Umsatzsteuer bei der Wieland-Werke AG durch eine Zertifizierung nach IDW PS 980 gewährleistet. Das Tax-Compliance-Management-System wird dabei regelmäßig an die aktuellen Anforderungen angepasst. Beim

Country-by-Country-Reporting kommt die oberste Muttergesellschaft Schwenk Donau GmbH & Co. KG allen gesetzlichen Berichts- und Meldeverpflichtungen nach und übermittelt diese an die entsprechenden Behörden.

Ein Schwerpunktthema im Bereich Tax Compliance betrifft die Festlegung von fremdvergleichskonformen Verrechnungspreiskorridoren für Transaktionen zwischen verbundenen Unternehmen. Um die Einhaltung der Methodik sicherzustellen, haben wir mit verschiedenen ausländischen Steuerverwaltungen Advance Pricing Agreements (APA) geschlossen. Daneben entwickeln wir das zertifizierte Tax-Compliance-Management-System im Bereich Umsatzsteuer mithilfe einer softwaregestützten Automatisierung von Kontrollprozessen weiter.

Verantwortungsvoller Umgang mit Daten

GRI 3-3 In einer Welt der digitalen Geschäftsprozesse müssen Datenschutz und Datensicherheit die gesetzlichen Anforderungen erfüllen und gleichzeitig Vertrauen schaffen.

Unsere Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden erwarten von uns, dass wir ihre Daten verantwortungsvoll und sicher verarbeiten. Neben einem Konzernbeauftragten für Datenschutz verfügt die Wieland Gruppe über einen Meldeprozess für Datenpannen sowie standardisierte Prozesse zur Erfüllung der Betroffenenrechte. Darüber hinaus führen wir ein Verarbeitungsverzeichnis in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen, in dem relevante Datenverarbeitungsprozesse und Risikobewertungen dokumentiert sind.

Um das IT-Sicherheitsrisiko zu minimieren, haben wir die Corporate Function IT global reorganisiert. Die Anpassung erfolgt unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse. Durch die Reorganisation konnten wir die Verknüpfung globaler Organisationseinheiten stärken. Die neue Einheit IT-Sicherheit und Compliance spezialisiert sich innerhalb der globalen IT ausschließlich auf IT-Sicherheit. Wieland schützt sich durch koordinierte IT-Sicherheitsmaßnahmen und aktuelle Abwehrmechanismen wie Firewall und Malware-Schutz vor Datenverlust, Spionage und Schadsoftware. Zudem migrieren wir Technologien wie VPN, Mail Security und Firewall auf leistungsfähigere Lösungen. Über Awareness-Kampagnen sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für Themen rund um Cybersecurity. Wir setzen auf einheitliche globale Prozesse sowie Infrastruktur- und Anwendungsplattformen, die eine effiziente Steuerung und Kommunikation ermöglichen.

Nachhaltige Beschaffung

Eine verantwortungsvolle Beschaffung hat für die Wieland Gruppe als global aufgestelltes Unternehmen eine besondere Bedeutung. Wir sehen uns in der Verantwortung, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette sicherzustellen. Dafür haben wir entsprechende Prozesse implementiert und arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen. Unsere im Berichtszeitraum erarbeitete Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung berücksichtigt die Wieland-Nachhaltigkeitsziele und wird für alle Standorte und Mitarbeitenden der Wieland Gruppe gültig sein.

Sorgfaltspflichten im Blick

GRI 2-6 Als globales Industrieunternehmen verpflichten wir uns, in allen Phasen unserer Liefer- und Produktionsketten auf gute Praktiken in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Geschäftsethik hinzuwirken. Als Halbzeughersteller beziehen wir Rohstoffe aus 60 Ländern weltweit. Wir sind bestrebt, unsere Materialien von Lieferanten einzukaufen, die die Menschenrechte sowie Umweltschutzbestimmungen konsequent einhalten. Insbesondere bei der Beschaffung aus Ländern mit geringeren Nachhaltigkeitsstandards nehmen wir unsere Sorgfaltspflichten ernst: Wir implementieren Maßnahmen und Prozesse, um relevante Risiken so weit wie möglich zu minimieren.

Am 1. Januar 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten. Die Wieland Gruppe hält sich an die gesetzlichen Anforderungen und prüft sie regelmäßig und anlassbezogen. Mit Blick auf unsere Sorgfaltspflicht in der Lieferkette bilden international anerkannte Standards die Grundlage für unser Handeln. Wir orientieren uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Grundsätzen der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Seit 2021 sind wir Unterzeichner des UNGC und haben uns dazu verpflichtet, die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in unserer Geschäftstätigkeit umzusetzen.

Mit unseren Lieferanten arbeiten wir gezielt zusammen, um die Nachhaltigkeitsstandards in unserer gesamten Lieferkette kontinuierlich zu verbessern. Unser Ziel ist es, die Transparenz innerhalb der Lieferkette stetig zu erhöhen. Zu diesem Zweck stehen wir auch im Austausch mit Sicherheitsexpert:innen, Branchenkonsortien, unseren Kunden und unseren Mitarbeitenden.

Die Vorgaben für eine nachhaltige Beschaffung bei Wieland wurden im Berichtszeitraum im Center of Excellence in der Corporate Function Global Procurement & Logistics gebündelt. Die jeweils zuständigen Facheinkaufsfunktionen sind dabei weiterhin für deren Umsetzung operativ verantwortlich. Das Center of Excellence arbeitet hierbei eng mit der Corporate Function Metals Management zusammen, welche u.a. die Beschaffung des Einsatzmaterials für die Gießerei sowie den Verkauf von nicht mehr einsatzfähigen Rückständen und Schrotten übernimmt und damit mit Blick auf Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz für uns aus Beschaffungssicht im Fokus steht. Investitionsgüter, Hilfs- und Betriebsstoffe, Ersatzteile, direktes Material, Energie, Logistik und Services verantwortet die Corporate Function Global Procurement & Logistics. Die weltweite Lieferantenbasis von Wieland besteht aus etwa 14.000 Lieferanten.

75% unserer Scope-3-Emissionen resultieren aus metallischen Vormaterialien [Kapitel Dekarbonisierung](#). Unser Metalleinsatz besteht zu mehr als zwei Dritteln aus Sekundärrohstoffen, die vorrangig von Lieferanten aus Europa und Nordamerika bezogen werden, und zu einem Drittel aus Primärrohstoffen und Formaten wie Bolzen und Brammen.



Richtlinien für eine nachhaltige Beschaffung

GRI 3-3, 204-1, 308-1 Als weltweit aktives Industrieunternehmen übernehmen wir gemeinsam mit unseren vielen Lieferanten und Sublieferanten Verantwortung, die geltenden Gesetze und anerkannten Standards einzuhalten. In der Zusammenarbeit mit ihnen wollen wir nachhaltigere und gerechtere Lieferketten vorantreiben.

Die Nachhaltigkeitsstandards für unsere Wertschöpfungskette sind in unserem [Q Lieferantenkodex](#) dokumentiert, der zuletzt im April 2023 aktualisiert wurde. Er enthält Mindestanforderungen zur Einhaltung der international festgelegten Menschenrechte, die sich an den Grundprinzipien der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ und entsprechender UN-Dokumente orientieren, sowie Mindestanforderungen zum Klima- und Umweltschutz. Sollte ein Lieferant unseren Lieferantenkodex nicht anerkennen, ohne einen eigenen gleichwertigen Code of Conduct vorzulegen, behalten wir uns vor, Sanktionen einzuleiten. Auch den Abbruch der Geschäftsbeziehung ziehen wir dabei in Betracht. Entsprechende Vereinbarungen, die Vorgaben etwa zum Rezyklatanteil oder zu CO₂-Emissionen enthalten, sind fester Bestandteil neuer Vertragsverhandlungen mit unseren strategischen Lieferanten von Primärmetallen und Formaten. Im Berichtszeitraum haben 67 % unserer strategischen Lieferanten¹ eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet. Zusätzlich sollen ab 2030 100 % unseres Einkaufsvolumens von Neumetalllieferanten stammen, die nach dem international anerkannten Standard „The Copper Mark“ oder gleichwertigen Standards zertifiziert oder auditiert sind. Das Rahmenwerk „The Copper Mark“ setzt seinen Fokus auf die Förderung verantwortungsvoller Praktiken in den Wertschöpfungsketten von Kupfer, Molybdän, Nickel und Zink.

Ergänzend zum Lieferantenkodex haben wir im Geschäftsjahr 2022/23 unter Beteiligung unterschiedlicher interner Stakeholder wie Einkauf, Compliance, Human Resources und Recycling eine gruppenweit gültige Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung erarbeitet. Sie soll die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards unserer Lieferanten unter Berücksichtigung unserer Nachhaltigkeitsziele gewährleisten. Die [Q Beschaffungsrichtlinie](#) wird Anfang des Jahres veröffentlicht und wird von da an für alle Standorte und Mitarbeitenden der Wieland Gruppe gültig. Im Berichtszeitraum haben wir darüber hinaus unsere Geschäftspartner mit einem Statement über unsere Ansätze und Maßnahmen im Sinne einer nachhaltigen Beschaffung informiert.

¹ Strategische Lieferanten sind die Top-Lieferanten, die 80 % des Gesamtumsatzes der Corporate Function Global Metals Management ausmachen.

Sicherstellung nachhaltiger Beschaffungsprozesse

Wir haben Nachhaltigkeitsanforderungen für unseren eigenen Geschäftsbereich definiert, nach denen wir unsere Umweltauswirkungen und sozialen Folgen bewerten. Die gleichen Ansprüche stellen wir an unsere Lieferanten.

Zur Sicherstellung unserer Anforderungen befragen wir unsere strategischen Lieferanten von Neumetall und Formaten alle zwei Jahre mit einem standardisierten Fragebogen zu verschiedenen Nachhaltigkeitskriterien. Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, 90 % unserer strategischen Lieferanten bis 2022 befragt zu haben. Dieses Ziel haben wir mit 93 % übertroffen.

Gemäß den gesetzlichen Vorgaben des LkSG überprüfen wir unsere Lieferanten jährlich sowie anlassbezogen auf relevante Branchen- und Länderrisiken. Vorbeugende und korrigierende Maßnahmen helfen, Risiken zu minimieren. Darüber hinaus dienen regelmäßige Wirksamkeitskontrollen als Frühwarnsystem: Indem wir Risiken innerhalb unserer Lieferkette rechtzeitig erkennen, können wir Abhilfemaßnahmen einleiten.

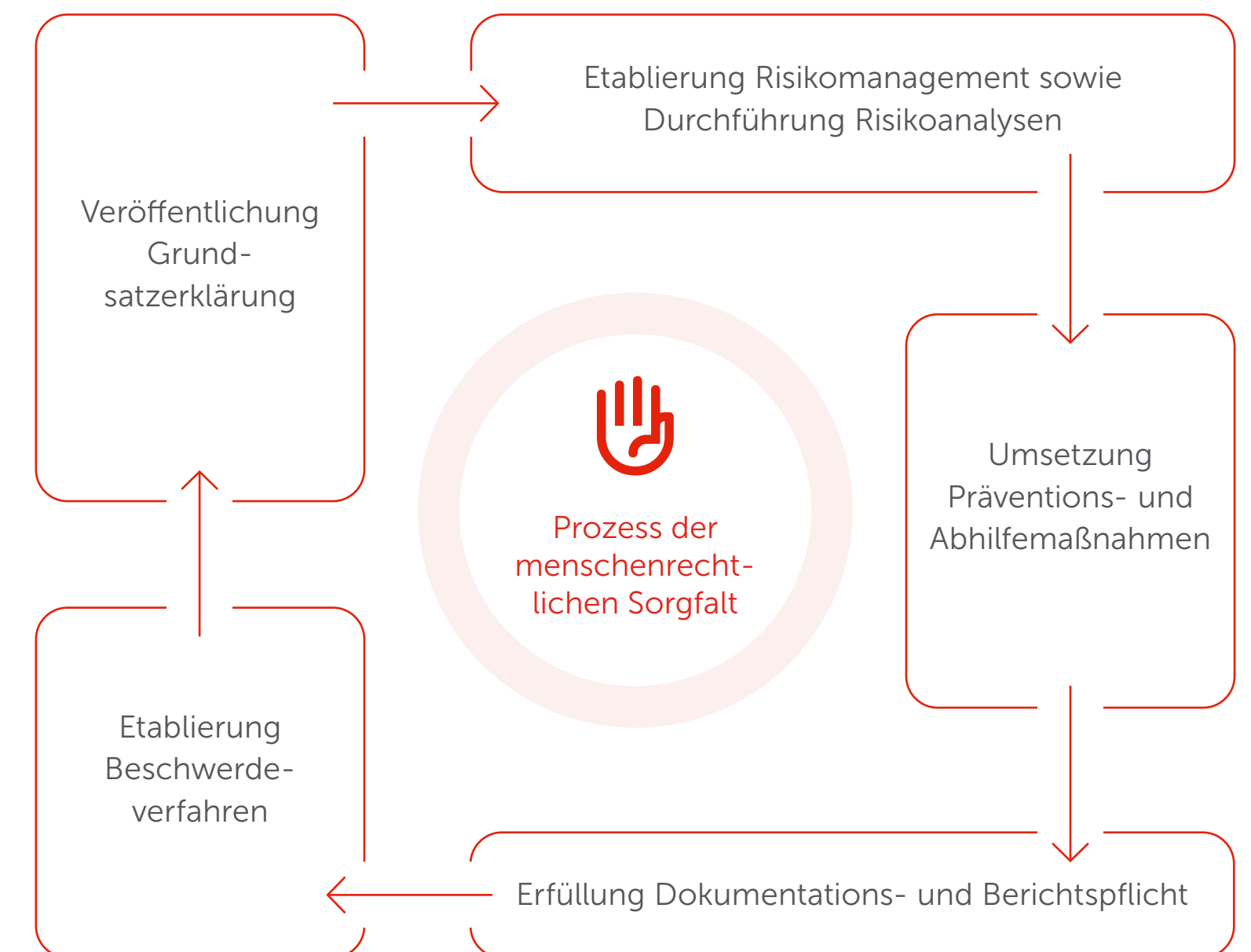
Ergänzend hierzu fordern wir unsere strategischen Lieferanten auf, Emissionsdaten und Rezyklatanteile offenzulegen. Außerdem planen wir bis 2025, bei strategischen Neumetall- und Formatlieferanten Transparenz über den Product Carbon Footprint (PCF) in der Lieferkette zu schaffen und diesen als zusätzlichen Bestandteil in den Rahmenverträgen zu berücksichtigen. Zusätzlich werden wir den PCF als Bewertungskriterium bei der Lieferantenauswahl berücksichtigen. Dies ermöglicht uns, effektive Maßnahmen zur Reduktion unserer Scope-3-Emissionen zu implementieren [Q Kapitel Dekarbonisierung](#). Auf diese Weise tragen wir maßgeblich zur Erhöhung der Transparenz in unserer Lieferkette bei.

GRI 414-1 Im Jahr 2023 haben wir ein globales Business-Partner-Screening-Tool für alle bestehenden und neuen Lieferanten eingeführt. Dieses Risiko- und Nachhaltigkeitsmonitoring orientiert sich an den Leitsätzen der OECD zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten und des LkSG für unmittelbare und mittelbare Lieferanten. Im Berichtsjahr haben wir auf diese Weise überprüft, inwieweit unsere bestehenden und neuen Lieferanten Menschenrechte und Arbeitspraktiken sowie Standards der Geschäftsethik und für Umweltbelange einhalten. Das Screening-Tool soll künftig gegebenenfalls auch für die Bewertung nach ESG-Kriterien eingesetzt werden. Dafür werden wir im Geschäftsjahr 2023/24 prüfen, wie sich unsere interne ESG-Bewertung mit den Anforderungen des LkSG sinnvoll verknüpfen lässt.

Im Fokus: Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

GRI 2-23, 408-1, 409-1 Die Wieland Gruppe lehnt jede Art von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit ab. Wir beziehen primäre Rohstoffe aus der ganzen Welt – auch aus Ländern, in denen Menschenrechte möglicherweise nicht konsequent geachtet werden. Daher stellt der Schutz von Menschenrechten entlang der Lieferkette in unserem Einflussbereich eine besondere Verantwortung für uns dar.

Unsere [Q Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) – gemäß den Anforderungen des LkSG – stellt den grundlegenden Prozess zur Erfüllung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht dar: Mit den Themen Menschenrechte und



Arbeitsbedingungen beschäftigen sich innerhalb der Wieland Gruppe die Corporate Functions Human Resources und Legal & Insurance im Dialog mit der Nachhaltigkeitsabteilung. Unser Menschenrechtsbeauftragter dient ergänzend dazu als zentrale Ansprechperson für alle Themen, die Menschenrechte betreffen. Unsere Leitfäden, an denen wir uns orientieren, sind im [Q Kapitel Verantwortungsvolle Unternehmensführung](#) beschrieben. Ergänzend dazu fasst eine gruppenweit verbindliche interne Richtlinie zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und Arbeitsbedingungen in diesem Zusammenhang die wichtigsten Punkte zusammen. Sie vermittelt ein einheitliches Verständnis für gute und faire Arbeitsbedingungen, einen fairen Umgang miteinander – sowohl zwischen Mitarbeitenden als auch mit Geschäftspartnern – sowie für notwendige Maßnahmen zur Einhaltung menschenrechtlicher Standards. Damit stellen wir einen einheitlichen Mindestschutz der Menschenrechte in unserem Einflussbereich sicher, unabhängig davon, in welcher Region der Welt wir im Einzelfall aktiv sind. Im Berichtszeitraum wurden die Inhalte der Richtlinie gruppenweit mithilfe von E-Learnings an alle Führungskräfte vermittelt und in Form von sogenannten Awareness-Trainings regelmäßig aufgefrischt.

Für die Lieferantenrisikoanalyse nutzen wir ebenfalls das oben beschriebene Business-Partner-Screening-Tool und haben objektive Kriterien definiert. Dabei bewerten wir in jährlichen Abständen sowie anlassbezogen unter anderem Länder- und Industrierisiken des jeweiligen Lieferanten. Die Risikoanalyse unseres eigenen Geschäftsbereichs ist im Compliance-Risk-Assessment integriert [Q Kapitel Verantwortungsvolle Unternehmensführung](#). In diesem Zusammenhang haben wir die Relevanz, Eintrittswahrscheinlichkeit und das Schadensausmaß umfangreicher Risikosituationen der Wieland Gruppe analysiert, die sich aus den menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken gemäß LkSG ableiten lassen.

Nach sorgfältiger Bewertung haben wir festgestellt, dass bestimmte Lieferanten erhöhte Risiken bergen. Um diese Risiken abzumildern, haben wir geeignete Strategien für diese Hochrisikolieferanten implementiert oder entwickeln diese weiter. Zudem verfügen wir für Lieferanten mit hohem Risikoprofil über entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die Wieland Gruppe berichtet spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres öffentlich zugänglich über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten.

Im Berichtszeitraum haben wir darüber hinaus bei 63 Wieland-Gesellschaften eine LkSG-konforme Überprüfung zur Einhaltung von Menschenrechten durchgeführt. Diese Prüfung soll zukünftig ebenfalls durch unser Business-Partner-Screening-Tool abgedeckt werden.

Hinweisgebersystem

GRI 2-25 Unser Ziel ist es, mithilfe unseres Sorgfaltsprozesses den bereits bestehenden Schutz der Menschenrechte, guter Arbeitsbedingungen und von Umweltstandards innerhalb der Wieland Gruppe zu erhöhen. Unser Hinweisgebersystem ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Compliance-Strategie und gibt uns die Möglichkeit, schnell auf Missstände zu reagieren. Alle Mitarbeitenden, Lieferanten, Geschäftspartner und alle anderen Stakeholder, auch Privatpersonen, haben die Möglichkeit, Mängel oder Verstöße gegen Menschenrechte oder Umweltstandards innerhalb der Wieland Gruppe oder bei unseren Lieferanten und deren Sublieferanten zu melden. Diese Meldungen können jederzeit vertraulich über unser anonymes [Q Hinweisgeber-Portal](#) eingereicht werden.

Aktiv in Brancheninitiativen

GRI 2-28 Unsere wesentlichen Branchenverbände, die Wirtschaftsvereinigung Metalle (WVMetalle) und die International Copper Association (ICA), unterstützen ihre Mitglieder bei der Etablierung nachhaltiger Lieferketten. Beispielsweise wirken wir an der Initiative MARS (Metal Alliance for Responsible Sourcing) der WVMetalle mit. MARS unterstützt ihre Mitglieder bei der Beschaffung nachhaltiger Rohmaterialien. Darüber hinaus hilft die Initiative Unternehmen dabei, die zunehmend strengen Anforderungen an die Sorgfaltspflicht in den Lieferketten ihrer Prozesse gemäß den OECD-Richtlinien umzusetzen.

Umgang mit Konfliktmaterialien

GRI 3-3 Die verantwortungsvolle Beschaffung von primären Rohstoffen – insbesondere der Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold und deren Erze (Kassiterit, Kolumbit-Tantalit und Wolframit) – ist ein wichtiges Anliegen der Wieland Gruppe. Dabei orientieren wir uns an der „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (CAHRA)“. Mithilfe dieses standardisierten Prozesses lassen sich Risiken in der Lieferkette identifizieren und durch gezielte Maßnahmen minimieren. Darüber hinaus formulieren wir unsere Erwartungen an ein verantwortungsvolles Geschäftsverhalten bei der Beschaffung von Konfliktmineralien in unserer [Q Konfliktmineralien-Richtlinie](#).

Zusätzlich orientieren wir uns an dem US-amerikanischen Dodd-Frank Act sowie an Compliance-Prüfungen der Responsible Minerals Initiative (RMI). Die RMI legt einen

besonderen Fokus auf Sozial- und Umweltstandards in den Lieferketten von Mineralien und Metallen. Wir bevorzugen Geschäftspartner, welche die RMI-Anforderungen erfüllen. Ihre Standorte müssen entweder selbst RMI-konform sein oder ihre Ware direkt bzw. indirekt von Schmelzbetrieben oder Raffinerien beziehen, die auf der „Conformant List“ oder der „Active List“ der RMI aufgeführt sind. Dort sind ausschließlich Schmelzbetriebe und Raffinerien gelistet, die eine Prüfung nach RMI-Standards bestanden haben oder aktuell geprüft werden. Anfragenden Kunden stellen wir standortspezifische Conflict Minerals Reporting Templates zur Verfügung. Auf Basis der OECD Due Diligence Guidance und der EU-Konfliktmineralienverordnung arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Material-Compliance-Prozesse zu verbessern.

Mit unserem Hinweisgebersystem tragen wir dazu bei, Verstöße gegen Menschenrechte oder Umweltstandards zu erkennen und dagegen vorzugehen.

Kennzahlenübersicht

Umwelt

Umweltmanagement

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Produktionsstandorte mit ISO-50001-Zertifizierung ¹	%	47,1	47,1	47,1	-
Produktionsstandorte mit ISO-14001-Zertifizierung	%	82,4	82,4	82,4	-
Produktionsstandorte, für die eine Umweltrisikobewertung durchgeführt wurde	%	82,4	82,4	82,4	-
Mitarbeiterschulungen zu Umweltthemen	Anteil der Gesamtbelegschaft, der (intern oder extern) zu Umweltthemen geschult wurde	24,4	22,8	21,5	-6,0%

¹ An allen wesentlichen Produktionsstandorten (die Definition unserer Produktionsstandorte finden Sie im Berichtsprofil; [Q Über diesen Bericht](#)).

Energie

GRI 302-1/3/4

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr	
Energieverbrauch im Unternehmen	Gesamt	MWh	1.541.192,6	1.516.663,6	1.303.188,1	-14,1%
Energieverbrauch im Unternehmen	Anteil des Verbrauchs erneuerbarer Energien	%	3,3	3,4	3,5	+1,8%
Verbrauch aus nicht erneuerbaren Brennstoffen (Scope 1)	Gesamt	MWh	582.623,3	577.993,6	488.389,3	-15,5%
	Erdgas	MWh	564.988,2	562.514,1	465.920,1	-17,2%
	Butan	MWh	1.993,0	-	-	-
	Diesel	MWh	9.874,0	7.730,1	8.621,9	+11,5%
	Propan	MWh	4.989,2	5.745,8	10.659,3	+85,5%
	Benzin	MWh	428,1	752,5	840,2	+11,7%
	Heizöl (schwer)	MWh	350,8	1.251,1	2.347,9	+87,7%
Verbrauch aus zugekaufter Sekundärenergie (Scope 2)	Gesamt	MWh	962.074	945.310	816.076	-13,7%
	Strom	MWh	936.431	916.477	787.241	-14,1%
	aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	885.582	863.980	741.317	-14,2%
	aus erneuerbaren Quellen	MWh	50.849	52.498	45.924	-12,5%
	Dampf	MWh	25.643,0	28.832,9	28.835,1	-
	Selbst erzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen	Gesamt	MWh	6.401,0	6.640,2	9.484,0
	Wasserkraft	MWh	6.366,0	6.607,0	6.968,3	+5,5%
	Photovoltaik	MWh	35,0	33,2	2.515,8	+7.485,3%
Verbrauch selbst erzeugten Stroms aus erneuerbaren Quellen	Gesamt	MWh	-	-	7.204,8	-
	Wasserkraft	MWh	-	-	5.178,8	-
	Photovoltaik	MWh	-	-	2.026,8	-
An Dritte verkaufter Strom	MWh	-3.504,6	-6.640,2	-1.277,2	-80,8%	
Energieintensität ¹	kWh/t	2.060,5	2.125,2	2.102,5	-1,1%	
Reduktion des Energieverbrauchs	als direktes Resultat von Einsparungs- und Effizienzinitiativen	MWh	10.345,1	20.403,0	46.471,0	+127,8%

¹ Die Werte beziehen sich auf die von der Wieland Gruppe verkaufte Menge.

Umwelt

Treibhausgasemissionen

GRI 305-1/2/3/4

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Scope 1, 2 und 3	Gesamt	kt CO ₂	1.739,1	2.062,1	1.712,2	-16,9 %
Direkte Emissionen (Scope 1)	Gesamt ¹	kt CO ₂	107,2	106,3 ⁴	90,3	-15,0 %
	Spezifisch ²	kt CO ₂ /t	143,3	149,0	145,8	-2,2 %
Indirekte Emissionen (Scope 2), local-based	Gesamt ¹	kt CO ₂	400,6	436,4	386,2	-11,5 %
	Spezifisch ²	kt CO ₂ /t	535,6	611,4	623,1	+1,9 %
Indirekte Emissionen (Scope 2), market-based ³	Gesamt ¹	kt CO ₂	436,8	476,2	454,2	-4,6 %
	Spezifisch ²	kt CO ₂ /t	583,9	667,3	732,8	+9,8 %
Scope-1- + Scope-2-Emissionen (market-based)	Gesamt ¹	kt CO ₂	544,0	582,5	544,6	-6,5 %
	Spezifisch ²	kt CO ₂ /t	727,2	816,2	878,6	+7,6 %

¹Emissionen berichtet Wieland in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol/den deutschen Industriestandard DIN EN ISO 14064-1.

²Die Werte beziehen sich auf die von der Wieland Gruppe verkaufte Menge.

³Für ca. 95 % des Verbrauchs liegen marktbasierende Emissionsfaktoren vor, der Rest wurde auf lokaler Basis ermittelt.

⁴Wert aus dem Geschäftsjahr 2020/21 angepasst aufgrund von Verbesserungen der Datenqualität.

Treibhausgasemissionen

GRI 305-1/2/3/4

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Indirekte Emissionen (Scope 3) ¹	Gesamt	kt CO ₂	1.195,2	1.479,5	1167,9	-21,1 %
	Upstream	kt CO ₂	1.180,1	1.465,2	1.169,6	-20,2 %
	Downstream	kt CO ₂	15,0	14,4	6,7	-53,3 %
	Spezifisch	kt CO ₂ /t	1.597,9	2.073,1	1.897,2	-8,5 %
	Gekaufte Metallrohmaterialien und Metallhalbzeuge (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	kt CO ₂	983,0	1.219,0	876,7	-28,1 %
	Vorgelagerter Transport und Vertrieb	kt CO ₂	68,8 ²	78,1	90,4	+15,8 %
	Hilfs- und Betriebsstoffe (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	kt CO ₂	43,0	49,3	29,7	-39,8 %
	Produktionsgüter	kt CO ₂	38,3	59,5	108,3	+82,1 %
	Verpackung (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	kt CO ₂	18,9	21,5	24,3	+13,2 %
	Brennstoff und energiebezogene Tätigkeiten	kt CO ₂	18,5	18,4	15,0	-18,4 %
	Pendeln von Mitarbeitenden	kt CO ₂	6,5	7,3	7,6	+4,9 %
	Beim Betrieb anfallender Abfall	kt CO ₂	1,6	10,6	0,2	-97,9 %
	Geschäftsreisen ³	kt CO ₂	1,5	1,5	9,1	+494,0 %
	Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	kt CO ₂	15,0	14,4	6,3	-56,3 %
Emissionen flüchtiger Gase (gekaufte Waren und Dienstleistungen)	kt CO ₂	-	-	0,2	-	

¹Berücksichtigt wurden alle für die Wieland Gruppe relevanten Kategorien des Greenhouse Gas Protocol/deutschen Industriestandards DIN EN ISO 14064-1. Ab dem Geschäftsjahr 2021/22 wird der Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende in der Scope-3-Kategorie berücksichtigt, frühere Werte wurden rückwirkend angepasst.

²Wert aus dem Geschäftsjahr 2020/21 angepasst aufgrund von Verbesserungen der Datenqualität.

³Signifikanter Anstieg aufgrund von Ausweitung der tatsächlichen Messungen statt Extrapolation.

Umwelt

Luftemissionen

GRI 305-7

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Feinstaub		t	39,5	34,9	36,3	+4,0 %
Stickoxide (NOx)	Bei der Verbrennung in der Luft abgegeben	t	150,3	137,6	116,5	-15,4 %
	Von den Gießereien in die Luft abgegeben	t	13,1	7,2	11,8	+63,2 %

Wasserentnahme

GRI 303-3

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Wasserentnahme ¹	Gesamt	Mio. m ³	13,7	12,3	11,4	-7,2 %
Wasserentnahme Grundwasser	Gesamt	Mio. m ³	9,6	9,4	8,9	-5,2 %
	In Gebieten mit Wasserstress	Mio. m ³	-	0,1	0,1	-20,5 %
Wasserentnahme Oberflächenwasser	Gesamt	Mio. m ³	-	-	-	-
	In Gebieten mit Wasserstress	Mio. m ³	-	-	-	-
Wasserentnahme Meerwasser ²		Mio. m ³	-	-	-	-
Sonstiges Wasser von Dritten (inkl. Trinkwasser)	Gesamt	Mio. m ³	4,1	2,9	2,5	13,7 %
	In Gebieten mit Wasserstress	Mio. m ³	3,5	2,3	2,1	-7,6 %
Gebiete mit Wasserstress	Wasser, das in Regionen mit hohem oder extrem hohem Wasserstress entnommen wird	%	25,3	18,9	18,7	-0,9 %
Wasserintensität der Produkte	In Gebieten mit Wasserstress	m ³ /t	18,3	17,2	18,4	-6,0 %
Beabsichtigte Verwendung des Wassers	Kühlwasser	Mio. m ³	11,3	9,8	9,2	-6,0 %
	Prozesswasser	Mio. m ³	1,9	2,0	1,9	-2,8 %
	Abwasser & Trinkwasser	Mio. m ³	0,1	0,1	0,1	-4,6 %

¹ An allen Produktionsstandorten wird ausschließlich Frischwasser entnommen.

² An keinem der Standorte wird Meerwasser als Wasserquelle genutzt.

Wasserverbrauch

GRI 303-5

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Wasserverbrauch	Gesamt	Mio. m ³	0,6	-	-0,4	+1.374,8 % ¹

¹ Positive prozentuale Veränderung im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich aus Steigerung der eingeleiteten Menge an Niederschlagswasser, welches nicht der Kategorie Wasserentnahme zugeordnet wird.

Wassereinleitung

GRI 303-4

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Wassereinleitung	Gesamt ¹	Mio. m ³	13,1	12,3	11,9	-3,8 %
	In Gebieten mit Wasserstress	Mio. m ³	3,5	2,7	2,7	+1,2 %
	Oberflächenwasser	Mio. m ³	11,2	9,6	9,0	-5,5 %
	Städtische Abwasserbehandlungsanlage und Dritte	Mio. m ³	1,9	0,5	0,4	-9,4 %
	Andere Dritte	Mio. m ³	-	2,3	2,4	+4,4 %
Unbehandeltes eingeleitetes Wasser		Mio. m ³	12,4	11,6	11,2	-3,5 %
Behandeltes eingeleitetes Wasser		Mio. m ³	0,7	0,7	0,7	-9,9 %

¹ Das Gesamtvolumen umfasst sowohl die Kanalisation als auch die Abgabe an Dienstleistungsunternehmen.

Eintrag von Schadstoffemissionen ins Wasser

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Schadstoffemissionen ins Wasser	Gesamt	kg	-	-	201,6	-
	Kupfer	kg	-	-	66,5	-
	Zink	kg	-	-	20,3	-
	Blei	kg	-	-	114,8	-

Umwelt

Abfall

GRI 306-3/4/5

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Abfall	Gesamt ¹	t	49.009,0	62.997,5	53.825,6	-14,6 %
	Gefährlicher Abfall ²	t	12.214,0	9.729,2	13.409,5	+37,8 %
	Nicht gefährlicher Abfall ³	t	36.795,0	53.268,2	40.416,1	-24,1 %
Vermiedene Beseitigung von Abfall	Recycling	t	43.172,0	51.931,5	45.400,0	-12,6 %
	Gefährlicher Abfall	t	10.516,0	8.415,0	13.409,5	+59,4 %
	Nicht gefährlicher Abfall	t	32.656,0	43.516,5	31.990,5	-26,5 %
Der Beseitigung zugeführter Abfall ⁴	Gesamt	t	8.871,0	11.206,1	8.425,6	-24,8 %
	Verbrennung (gefährlicher Abfall)	t	-	-	-	-
	Deponierung (gefährlicher Abfall)	t	-	-	-	-
	Verbrennung (nicht gefährlicher Abfall)	t	8.871,0	11.206,1	8.425,6	-24,8 %
	Deponierung (nicht gefährlicher Abfall)	t	-	-	-	-

¹ Gesamtabfallmenge (Summe aller als Abfall definierten Mengen).

² Hierzu zählen Altöl, Altemulsionen, Altchemikalien, Filterstäube, Schlämme aus der Abwasserbehandlung, gebrauchte Lösungsmittel und Abbruchabfälle.

³ Hierzu zählen Stahl, Metalle, Schlacke/Krätze, Ofenkeramik, Holz (z.B. Verpackungen), Papier, Karton, Kunststoff (z.B. Folie) und andere.

⁴ Im Geschäftsjahr 2022/23 wurde eine standardisierte Kategorie für gefährliche und nicht gefährliche Abfälle eingeführt. Die Vorjahre wurden entsprechend angepasst.

Materialien

GRI 301-2

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Rezyklatanteil		%	-	75,6	76,8	+1,6 %
Blei im gesamten Legierungsportfolio ¹	Anteil	kg	5.294.415,0	6.416.332,0	4.808.351,0	-22,0 %

¹ Menge an Blei, die an den Gießereistandorten zur Legierungserstellung verwendet wird. Werte aus Vorjahren aufgrund verbesserter Datenqualität angepasst.

Aufwendungen für Forschung und Entwicklung

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung	Gesamt	Mio. €	10,0	10,0	17,0	+70,0 %

CO₂-Bilanz der Produkte

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Product Carbon Footprint (PCF)	Durchschnitt auf Gruppenebene	t CO ₂ /t Produkt	2,4	2,9	2,7	-7,6 %

Soziales

Belange der Mitarbeitenden

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Mitarbeitende ¹	Gesamt	Anzahl	8364	9265	9830	+6,1%
Mitarbeitende nach Beschäftigungsart und Geschlecht ²	Vollzeitangestellte gesamt	Anzahl	3.715	3961	4091	+3,3%
	Vollzeitangestellte männlich	Anzahl	3.436	3639	3749	+3,0%
	Vollzeitangestellte weiblich	Anzahl	279	322	342	+6,2%
	Vollzeitangestellte divers	Anzahl	-	-	-	-
	Teilzeitangestellte gesamt	Anzahl	357	392	415	+5,9%
	Teilzeitangestellte männlich	Anzahl	142	170	183	+7,6%
	Teilzeitangestellte weiblich	Anzahl	215	222	232	+4,5%
	Teilzeitangestellte divers	Anzahl	-	-	-	-
Über Dritte beschäftigte Mitarbeitende ³		Anzahl	44	25	1	-96,0%
Mitarbeitende, die unter Tarifvereinbarungen fallen ⁴		%	94,2	94,4	94,2	-0,2%

¹ Einschließlich Mitarbeitenden der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.

² Bezogen auf Mitarbeitende der Wieland-Werke AG. Es gelten die lokalen Arbeitszeitregelungen.

³ Bezogen auf Zeitarbeitnehmende der Wieland-Werke AG.

⁴ Bezogen auf Angestellte und gewerbliche Mitarbeitende der Wieland-Werke AG.

Belange der Mitarbeitenden

GRI 401-1

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr	
Neu eingestellte Mitarbeitende ¹	Gesamt	Anzahl	1.271	2.290	1.984	-13,4%	
	Männlich	Anzahl	1.027	1.937	1.641	-15,3%	
	Weiblich	Anzahl	244	353	343	-2,8%	
	Divers	Anzahl	-	-	-	-	
	Europa	Anzahl	454	1.119	901	-19,5%	
	Nordamerika	Anzahl	769	1.060	1.059	-0,1%	
	Asien	Anzahl	48	111	24	-78,4%	
	<30 Jahre	Anzahl	584	900	828	-8,0%	
	30-50 Jahre	Anzahl	522	1.051	843	-19,8%	
	> 50 Jahre	Anzahl	165	339	313	-7,7%	
	Fluktuation ²	Gesamt	Rate	12,3	13,0	12,6	-3,2%
		Männlich	Rate	11,6	12,9	12,9	-0,1%
Weiblich		Rate	15,9	13,6	10,8	-20,1%	
Divers		Rate	-	-	-	-	
Europa		Rate	7,9	9,3	10,2	+9,6%	
Nordamerika		Rate	21,0	20,7	17,5	-15,0%	
Asien		Rate	14,7	11,9	9	-24,5%	
<30 Jahre		Rate	20,4	21,9	23,4	+7,1%	
30-50 Jahre		Rate	9,2	10,6	9,3	-11,7%	
>50 Jahre		Rate	12,1	11,3	0,5	-71%	

¹ Bezogen auf Angestellte und gewerbliche Mitarbeitende der Wieland-Werke AG.

² Berechnung nach Schlüter-Formel. Darunter auch Mitarbeitende der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.

Soziales

Belange der Mitarbeitenden

GRI 401-1

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Durchschnittliche Anzahl Schulungen ¹	Stunden/Mitarbeitende	4,8	21,5	35,7	66,0 %
Berufliche und fachliche Weiterbildung ²	%	-	-	19,2	-

¹ Bezogen auf Angestellte der Wieland-Werke AG bis zum Geschäftsjahr 2020/21 und der Wieland-Werke AG, Wieland Austria Ges.m.b.H. und den USA seit dem Geschäftsjahr 2021/22. Es gelten die lokalen Arbeitszeitregelungen. Die Dateneinheit wurde von Tagen auf Stunden aktualisiert.
² Prozentualer Anteil der Gesamtbelegschaft, die an Schulungen teilgenommen haben, um die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Arbeit oder ihr berufliches Weiterkommen zu verbessern. Ausgeschlossen sind Pflichtschulungen und Betriebsratsschulungen.

Vielfalt

GRI 405-1

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr	
Gesamtbelegschaft ¹	Männlich	Anzahl	7.140	7.912	8.376	+5,9 %
	Weiblich	Anzahl	1.224	1.353	1.454	+7,5 %
	Divers	Anzahl	-	-	-	-
	Europa	Anzahl	5.687	6.164	6.344	+2,9 %
	Nordamerika	Anzahl	2.334	2.702	3.101	+14,8 %
	Asien	Anzahl	343	399	385	-3,5 %
	<30 Jahre	Anzahl	1.193	1.481	1.547	+4,5 %
	30–50 Jahre	Anzahl	3.751	4.241	4.570	+7,8 %
	>50 Jahre	Anzahl	3.420	3.543	3.713	+4,8 %

¹ Darunter auch Mitarbeitende der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.

Vielfalt

GRI 405-1

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr	
Gewerbliche Mitarbeitende ¹	Männlich	Anzahl	5.114	5.676	5.972	+5,2 %
	Weiblich	Anzahl	258	275	280	+1,8 %
	Divers	Anzahl	-	-	-	-
	Europa	Anzahl	3.649	3.949	4.041	+2,3 %
	Nordamerika	Anzahl	1.571	1.824	2.042	+12,0 %
	Asien	Anzahl	152	178	169	-5,1 %
	<30 Jahre	Anzahl	877	1.086	1.106	+1,8 %
	30–50 Jahre	Anzahl	2.313	2.598	2.780	+7,0 %
	>50 Jahre	Anzahl	2.182	2.267	2.366	+4,4 %
	Angestellte ¹	Männlich	Anzahl	2.026	2.236	2.404
Weiblich		Anzahl	966	1.078	1.174	+8,9 %
Divers		Anzahl	-	-	-	-
Europa		Anzahl	2.038	2.215	2.303	+4,0 %
Nordamerika		Anzahl	763	878	1.059	+20,6 %
Asien		Anzahl	191	221	216	-2,3 %
<30 Jahre		Anzahl	316	395	441	+11,6 %
30–50 Jahre		Anzahl	1.438	1.643	1.790	+8,9 %
>50 Jahre		Anzahl	1.238	1.276	1.347	+5,6 %

¹ Darunter auch Mitarbeitende der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.

Soziales

Vielfalt

GRI 405-1

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Chief Officers, Chief Executive Officers, Chief Financial Officers ^{1,2}	Männlich	Anzahl	4	4	3	-25,0 %
	Weiblich	Anzahl	-	-	-	-
	Divers	Anzahl	-	-	-	-
	<30 Jahre	Anzahl	-	-	-	-
	30-50 Jahre	Anzahl	1	1	1	-
	>50 Jahre	Anzahl	3	3	2	-
Top-Management (Senior Vice Presidents) ²	Männlich	Anzahl	10	10	12	+20,0 %
	Weiblich	Anzahl	-	-	-	-
	Divers	Anzahl	-	-	-	-
	<30 Jahre	Anzahl	-	-	-	-
	30-50 Jahre	Anzahl	3	4	6	-
	>50 Jahre	Anzahl	7	6	6	-
Management (M1-M4) ²	Männlich	Anzahl	549	625	661	+5,8 %
	Weiblich	Anzahl	120	148	162	+9,5 %
	Divers	Anzahl	-	-	-	-
	<30 Jahre	Anzahl	15	19	59	+210 %
	30-50 Jahre	Anzahl	342	421	443	+5,2 %
	>50 Jahre	Anzahl	312	333	321	-3,6 %

¹ Inklusive passive Vorstandsmitglieder.

² Mitarbeitende der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG nicht enthalten.

Vielfalt

GRI 405-1

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Mitarbeitende mit Führungsverantwortung ¹	Männlich	Anzahl	250	308	333	+8,1 %
	Weiblich	Anzahl	10	28	20	-28,6 %
	Divers	Anzahl	-	-	-	-
	<30 Jahre	Anzahl	7	13	17	+30,7 %
	30-50 Jahre	Anzahl	123	170	183	+7,6 %
	>50 Jahre	Anzahl	130	153	153	-
Auszubildende, Praktikanten ¹	Männlich	Anzahl	175	170	235	+38,2 %
	Weiblich	Anzahl	25	31	39	+25,8 %
	Divers	Anzahl	-	-	-	-
	<30 Jahre	Anzahl	197	198	262	+32,3 %
	30-50 Jahre	Anzahl	3	3	10	+233,3 %
	>50 Jahre	Anzahl	-	-	2	-
Durchschnittsalter global ²		Alter	45,0	44,3	44,3	-
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit global ²		Jahre	17,0	15,1	14,2	-5,8 %
Frauen in Führungspositionen ²	Anteil von Frauen in Führungspositionen	%	14	16	15	-2,5 %
Frauen in Führungspositionen ²	Anzahl von Frauen in Führungspositionen	Anzahl	131	176	182	+3,4 %
Nationalitäten innerhalb der Wieland Gruppe		Anzahl	63	75	75	-
Expatriates innerhalb der Wieland Gruppe		Anzahl	11	10	10	-

¹ Mitarbeitende der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG nicht enthalten.

² Darunter auch Mitarbeitende der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.

Soziales

Gesellschaftliches Engagement

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Spenden ¹ und Sponsoring ²	Gesamtvolumen	€	517.000	610.000	619.414	+1,5 %

¹ Ab Geschäftsjahr 2022/23 Gesamtsumme inkl. Sponsorings.
² Sponsoring bezogen auf europäische Aktivitäten.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Produktionsstandorte, die über ein extern auditiertes Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem verfügen ¹	Abdeckung ISO-45001-Zertifizierung	%	52,9	52,9	52,9	-
Geleistete Arbeitsstunden	Mitarbeitende	Stunden/ Mitarbeitende	13.882.095	14.732.603	15.821.001	+7,4 %
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	Mitarbeitende	Anzahl	-	-	-	-
	Rate	Anteil	-	-	-	-
	Drittanbieter	Anzahl	-	-	-	-
	Rate bei Drittanbietern	Anteil	-	-	-	-
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen (ohne Todesfälle)	Anzahl	Anzahl	1	1	2	+100,0 %
	Rate ²	Anteil	0,07	0,07	0,13	+86,2 %
Meldepflichtige arbeitsbedingte Verletzungen ³	Mitarbeitende	Anzahl	23	23	12	-47,8 %
	LTI-Rate ⁴	Anteil	1,7	1,6	0,76	-51,4 %
	LT-Rate ⁵	Anteil	0,54	0,24	0,16	-33,3 %
Arbeitsunfähigkeitsquote ⁶	Gewerbliche Mitarbeitende	Anteil	7,9	10,1	10,0	-1,0 %
	Angestellte	Anteil	2,7	3,8	3,6	-5,3 %

¹ An allen wesentlichen Produktionsstandorten – die Definition unserer Produktionsstandorte finden Sie im Berichtsprofil.
² Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen/geleistete Arbeitsstunden * 1.000.000.
³ Ein meldepflichtiger arbeitsbedingter Unfall bezieht sich auf einen Unfall mit Ausfallzeit = oder >1 Schicht (ohne Tag des Vorfalles).
⁴ Lost Time Incident Rate, d.h. Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen/geleistete Arbeitsstunden (gesamt) * 1.000.000.
⁵ Lost Time Rate, d.h. Verlorene Arbeitsstunden/geleistete Arbeitsstunden (gesamt) * 1.000.
⁶ Bezogen auf Mitarbeitende der Wieland-Werke AG, inklusive Langzeiterkrankte ohne Lohnfortzahlung.

Governance

Compliance

GRI 205-1, GRI 205-2

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Anteil der in das Compliance-Management-System integrierten Wieland-Gesellschaften ¹		%	100	93	83	-10,7 %
Durchgeführte interne Untersuchungen (basierend auf Hinweisgebersystem) ²		Anzahl	4	2	3	+50,0 %
Geschäftstätigkeiten, die auf Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftsethik geprüft werden ³	Weltweit	%	100	93	5	-95,0 %
Geschäftstätigkeiten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden ³	Weltweit	Anzahl	-	57	62	+8,8 %
		%	-	93	95	+2,6 %
Mitglieder des Leitungsorgans, denen die Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren der Organisation mitgeteilt wurden ⁴	Weltweit	Anzahl	2	2	2	-
		%	100	100	100	-
	Europa	Anzahl	2	2	2	-
		%	100	100	100	-
	Nordamerika	Anzahl	-	-	-	-
		%	-	-	-	-
Asien	Anzahl	-	-	-	-	
	%	-	-	-	-	
Mitarbeitende, denen die Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren der Organisation mitgeteilt wurden		%	100	100	100	-
Geschäftspartner, denen die Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren der Organisation mitgeteilt wurden	Prozentualer Anteil der Lieferanten	%	100	100	100	-

¹ Anteil der Unternehmen mit aktivem Geschäft, die sich mehrheitlich im Besitz der Wieland-Werke AG befinden und über einen designierten Compliance-Koordinator verfügen.
 Durch Akquisitionen der letzten Jahre ist der Anteil gesunken. An der Integration der neuen Geschäftseinheiten arbeiten wir kontinuierlich.
² Anzahl der gemeldeten potenziellen Compliance-Verstöße, für die interne Untersuchungen durch das Compliance-Komitee eingeleitet wurden.
³ Bezogen auf operativ tätige Unternehmen und Unternehmen, die sich im Mehrheitsbesitz befinden.
⁴ Bezogen auf aktive Mitglieder des Vorstands.

Governance

Compliance

GRI 205-2

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Mitglieder der Kontrollorgane, die in der Korruptionsbekämpfung geschult wurden ¹	Weltweit	Anzahl	2	2	2	-
		%	100	100	100	-
	Europa	Anzahl	2	2	-	-100,0 %
		%	100	100	100	-
	Nordamerika	Anzahl	-	-	-	-
		%	-	-	-	-
Asien	Anzahl	-	-	-	-	
	%	-	-	-	-	
Angestellte, die in der Korruptionsbekämpfung geschult wurden ²		%	100	100	90	-10,3 %

¹ Bezogen auf aktive Mitglieder des Vorstands.

² Bezogen auf Angestellte der Wieland Gruppe, die Zugang zur E-Learning-Plattform haben. Nordamerika ist aktuell nicht Teil dieses Trainingsprogramms.

Menschenrechte

GRI 412-1

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Standorte, die einer Menschenrechtsüberprüfung oder Folgenabschätzung unterzogen wurden ¹	Bewertete Standorte	Anzahl	-	57	72	+8,8 %
	Österreich	Anzahl	-	2	2	-
	China	Anzahl	-	3	4	+33,3 %
	Dänemark	Anzahl	-	1	1	-
	Frankreich	Anzahl	-	1	1	-
	Deutschland	Anzahl	-	11	11	-
	Ungarn	Anzahl	-	1	1	-
	Indien	Anzahl	-	1	1	-
	Italien	Anzahl	-	2	2	-
	Japan	Anzahl	-	1	1	-
	Mexiko	Anzahl	-	1	1	-
	Polen	Anzahl	-	1	1	-
	Portugal	Anzahl	-	1	1	-
	Singapur	Anzahl	-	1	1	-
	Spanien	Anzahl	-	1	1	-
	Schweiz	Anzahl	-	1	1	-
	Vereinigtes Königreich	Anzahl	-	3	3	-
USA	Anzahl	-	25	29	+16,0 %	

¹ Bezogen auf operativ tätige und im Mehrheitsbesitz befindliche Unternehmen, die alle drei Jahre oder bei Vorfällen, die eine Neubewertung erfordern, bewertet werden.

Governance

Menschenrechte

GRI 410-1

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Standorte, die einer Menschenrechtsüberprüfung oder Folgenabschätzung unterzogen wurden ¹					
Bewertete Standorte	%	-	93	95	+2,1%
Österreich	%	-	100	100	-
China	%	-	75	100	+33,3%
Dänemark	%	-	100	100	-
Frankreich	%	-	100	100	-
Deutschland	%	-	92	100	+9,1%
Ungarn	%	-	50	50	-
Indien	%	-	100	100	-
Italien	%	-	100	100	-
Japan	%	-	100	100	-
Mexiko	%	-	100	100	-
Polen	%	-	100	100	-
Portugal	%	-	100	100	-
Singapur	%	-	100	100	-
Spanien	%	-	100	100	-
Schweiz	%	-	100	100	-
Vereinigtes Königreich	%	-	100	100	-
USA	%	-	96	94	-2,7%

¹ Bezogen auf operativ tätige und im Mehrheitsbesitz befindliche Unternehmen, die alle drei Jahre oder bei Vorfällen, die eine Neubewertung erfordern, bewertet werden.

Menschenrechte

GRI 410-1

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Sicherheitspersonal, das eine formelle Schulung für die Menschenrechtsrichtlinien oder die spezifischen Verfahren der Organisation und deren Anwendung erhalten hat	%	-	-	28	-
Schulung des Sicherheitspersonals in Menschenrechtspolitik und -verfahren ¹	Mitarbeitende	-	-	72	-
	Drittanbieter	-	-	100	-

¹ Bezogen auf das Sicherheitspersonal der Wieland-Werke AG und der Wieland Austria Ges.m.b.H.

Governance

Nachhaltige Beschaffung

GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2

		Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		%	-	-	100	-
Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Lieferanten, die nach den Kriterien des Lieferkettengesetzes auf Umweltauswirkungen geprüft wurden	Anzahl	-	-	14.869	-
	Lieferanten, bei denen negative Umweltauswirkungen nach den Kriterien des deutschen Lieferkettengesetzes festgestellt wurden	Anzahl	-	-	-	-
	Lieferanten mit Verbesserungsvereinbarung	%	-	-	-	-
	Lieferanten mit beendeten Beziehungen	%	-	-	-	-
Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien überprüft wurden		%	-	-	100	-
Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Lieferanten, die nach den Kriterien des Lieferkettengesetzes auf soziale Auswirkungen geprüft wurden	Anzahl	-	-	14.869	-
	Lieferanten, bei denen negative soziale Auswirkungen nach den Kriterien des deutschen Lieferkettengesetzes festgestellt wurden	Anzahl	-	-	36	-
	Lieferanten mit Verbesserungsvereinbarung	%	-	-	-	-
	Lieferanten mit beendeten Beziehungen	%	-	-	-	-

Nachhaltige Beschaffung

GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2

	Einheit	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung zu Vorjahr
Anteil relevanter Materialien am Einkaufsvolumen, die von zertifizierten oder geprüften Lieferanten bezogen werden ¹	%	5	42	36	-14,3%
Strategische Lieferanten von Primärmetallen und Formaten, die eine rechtsgültige Klausel zur Anerkennung des Verhaltenskodex für Lieferanten anerkannt haben	%	4	50	67	+34,0%
Lieferanten, für die Informationen über Konfliktminerale verfügbar sind	%	-	100	100	-

¹ Zertifiziert durch The Copper Mark oder RMI. Es werden nur Primärmetalle, Formate und Sekundärrohstoffe berücksichtigt, die nicht direkt aus einem Produktionsprozess stammen (z.B. interne Schrotte und Kundenschrott).

GRI-Inhaltsindex

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Wieland Gruppe erfolgt unter Bezugnahme auf die GRI-Standards (2021) der Global Reporting Initiative. Die Wieland Gruppe bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Der GRI-Inhaltsindex zeigt daher auch an, welche der beantworteten GRI-Indikatoren zugleich eines oder mehrere der Prinzipien des UN Global Compact abdecken. Hingewiesen wird zudem auf den jeweiligen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs).

Anwendungserklärung	Die Wieland Gruppe hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard(s)	Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021				
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
2-1	Organisationsprofil	2, 8	6	6
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	67		
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	67		
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	67		
2-5	Externe Prüfung	Der Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 wurde keiner externen Prüfung unterzogen.		

GRI-Standard(s)	Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
Tätigkeiten und Mitarbeitende				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	49		
2-7	Angestellte	32, 56		6
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	56		6
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	11		10
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	11		
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	11		
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	9	17	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	12, 16, 50		10
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	47, 51		
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	47		
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	16		
2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	13, 51	17	
Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13		
2-30	Tarifverträge	33, 56		3

GRI-Standard(s)	Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
GRI 3: Wesentliche Themen 2021				
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	12		
3-2	Liste der wesentlichen Themen	12		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016				
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	48	13	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	50	8, 12, 17	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	50		
Die Informationen liegen nicht in einer angemessenen Qualität vor. Wir arbeiten intern an einer länderübergreifenden Definition für den geografischen Begriff „lokal“, um weitere Daten erfassen zu können.				
GRI 205: Antikorruption 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	46	16, 17	10
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	59		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	59		
GRI 207: Steuern 2019				
3-3	Management von wesentlichen Themen	48		
207-1	Steuerkonzept	48		
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	48		
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	48		

GRI-Standard(s)	Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
GRI 301: Materialien 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	23		
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	55		
GRI 302: Energie 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	20, 22, 52		
302-3	Energieintensität	22, 52		
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	22, 52		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018				
3-3	Management von wesentlichen Themen	17	6, 12	7, 8, 9
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	17		
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	18		
303-3	Wasserentnahme	18, 54		
303-4	Wasserrückführung	17, 18, 54		
Bez. Gebieten mit Wasserstress siehe 303-5				
303-5	Wasserverbrauch	17, 53		
Die Informationen liegen nicht in einer angemessenen Qualität vor. Das Volumen der Wasserentnahme aus Gebieten mit Wasserstress kann derzeit noch nicht vollumfänglich bewertet werden. Die Wieland Gruppe arbeitet an einer globalen Erhebung dieser Information.				
GRI 305: Emissionen 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	17		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	20, 53		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	20, 53		
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	20, 53		
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	20	13	
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	17, 53		
Die Wieland Gruppe erhebt derzeit Daten zu Stickoxid- und Feinstaubemissionen.				

GRI-Standard(s)		Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
GRI 306: Abfall 2020					
3-3	Management von wesentlichen Themen	18		12, 15	7, 8
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	18			
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	18			
306-3	Angefallener Abfall	18, 55			
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	55			
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	55			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016					
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	50, 62			
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	62			
GRI 401: Beschäftigung 2016					
3-3	Management von wesentlichen Themen	31		4, 8, 10	3, 6
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	32, 56, 57	Definition Fluktuationsrate: Mitarbeitende, die die Organisation freiwillig, durch Entlassung, Rentenantritt oder Tod verlassen (Abgänge/Personalbestand am Anfang der Periode x 100)		
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	33			
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016					
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat über größere betriebliche Veränderungen rechtzeitig informiert werden. Eine Frist ist im Gesetz jedoch nicht genau festgelegt.		

GRI-Standard(s)		Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018					
3-3	Management von wesentlichen Themen	35		3, 8	
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	35			
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	37			
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	37			
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	37, 38			
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	37, 38			
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	37			
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	36			
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	35			
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	36, 37, 59	Jegliche Nicht-Wieland-Mitarbeitende werden aktuell nicht in unserer Dokumentation erfasst, da wir die benötigten Zahlen von den Arbeitgebern erfragen müssten und dieser Prozess derzeit mit hohem manuellen Aufwand verbunden ist.		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
3-3	Management von wesentlichen Themen				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	34	Die Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie von Mitarbeitenden kann systembedingt nicht vorgenommen werden. Eine manuelle Erhebung würde einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeuten. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Datenerhebung streben wir an, die Aufschlüsselung der Daten nach den geforderten Kategorien für die künftige Berichterstattung zu verfeinern.		

GRI-Standard(s)	Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016				
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	41, 57, 58	Aus Vertraulichkeitsgründen werden keine personenbezogenen Angaben über den Aufsichtsrat gemacht.	
GRI 408: Kinderarbeit 2016				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	50	Momentan sind keine Informationen verfügbar, da diese Daten noch nicht erfasst werden. Wieland arbeitet an der Einführung eines Managementsystems für Menschenrechte, das einen Risikoanalyseprozess (Human Rights Impact Assessment) vorsieht Q Kapitel Nachhaltige Beschaffung .	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	50	Momentan sind keine Informationen verfügbar, da diese Daten noch nicht erfasst werden. Wieland arbeitet an der Einführung eines Managementsystems für Menschenrechte, das einen Risikoanalyseprozess (Human Rights Impact Assessment) vorsieht Q Kapitel Nachhaltige Beschaffung .	
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016				
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	61		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016				
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	43		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	50, 62		
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	62		

GRI-Standard(s)	Seiten	Auslassungserläuterung	SDGs	UNGC
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	25		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	25		
		Ein Prozentsatz der Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit in Hinblick auf Verbesserungspotenziale überprüft wurden, kann aktuell nicht ausgewiesen werden.	12	

Über diesen Bericht

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

Bei der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts orientieren wir uns an international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der „Global Reporting Initiative“ (GRI), den Prinzipien der Vollständigkeit, der Wesentlichkeit und der Einbeziehung von Stakeholdern. Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt. Relevante GRI-Indikatoren werden im Text sowie im GRI-Index ausgewiesen [Q GRI-Inhaltsindex](#).

GRI 2-3 Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2022/23 und reicht vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023. Redaktionsschluss war der 18.01.2024. Seit dem Geschäftsjahr 2019/20 erfolgt die Berichterstattung jährlich.

GRI 2-2 Berichtsgegenstand sind alle zum Bilanzstichtag 30. September 2023 zur Wieland Gruppe gehörenden Unternehmenseinheiten sämtlicher Geschäftsfelder, sofern nicht anders angegeben. Dabei beziehen wir auch produktionsrelevante Mehrheitsbeteiligungen ein, die von der Wieland Gruppe operativ oder finanziell kontrolliert werden. Die Erstellung des vorliegenden Berichts erfolgte im Auftrag des Vorstands, mit Billigung des Aufsichtsrats und wurde durch den Vorstand geprüft und freigegeben.

Grundsätze zur Datenerhebung und -darstellung

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

Abweichend zu den o.g. Grundsätzen handelt es sich bei Mitarbeitendendaten generell um Stichtagsbetrachtungen zum 30. September 2023. Der Begriff „Mitarbeitende“ in diesem Bericht bezeichnet alle fest angestellten Personen, die einen gültigen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen der Wieland Gruppe haben. Hierzu gehören auch Aushilfen, Auszubildende bzw. Praktikant:innen. Nicht berücksichtigt sind Leiharbeitnehmende und Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis ruht. Der Konsolidierungskreis der Mitarbeitendenkennzahlen bezieht sich auf die gesamte Wieland Gruppe inkl. aller Produktionsstandorte, Servicegesellschaften und Verwaltungseinheiten.

Als Leitgröße für die Konsolidierung der Umwelt- und Energiekennzahlen sowie der Treibhausgasemissionen wird der Energieverbrauch herangezogen. Demzufolge bezieht sich die Berichterstattung auf die 17 wesentlichen Produktionsstandorte der Wieland Gruppe (s. rechts). Diese entsprechen dem Großteil des Energieverbrauchs und der Emissionen. In den Geschäftsjahren 2018/19 bis 2022/23 waren sie für mehr als 99 % des Gesamtenergieverbrauchs der Gruppe verantwortlich. Die Abdeckungsquoten der internationalen Normen DIN EN ISO 45001:2018, DIN EN ISO 50001:2018 sowie DIN EN ISO 14001:2015 Zertifizierungen beziehen sich ebenfalls auf die rechts aufgelisteten Produktionsstandorte.

Die Berechnung unserer gruppenweiten und produktbezogenen CO₂-Emissionen erfolgt anhand des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standards (GHG Protocol) und der internationalen Norm DIN EN ISO 14064-1:2018. Die Verwendung des Begriffs CO₂-Emissionen in diesem Bericht schließt die Betrachtung und Ermittlung weiterer klimaschädlicher Treibhausgase wie zum Beispiel Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O) mit ein (CO₂-Äquivalente). Alle Angaben in diesem Bericht zu CO₂-Emissionen entsprechen CO₂-Äquivalenten.

Vorausschauende Aussagen im Bericht

GRI 2-4 Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen künftiger Entwicklungen und derzeit verfügbaren Annahmen und Prognosen basieren. Diese Aussagen sind immer einer Reihe von Risiken und Unsicherheiten unterworfen, sodass sich Annahmen als unrichtig erweisen und die tatsächliche Entwicklung von der dargestellten Entwicklung abweichen kann. Die Wieland Gruppe übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt nicht, derartige zukunftsgerichtete Aussagen zu aktualisieren und an zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen.

Redaktionelle Hinweise

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Sprache vor. Bei Abweichungen geht die deutsche maßgebliche Fassung des Dokuments der englischen Übersetzung vor.

Kontakt und Feedback

GRI 2-3 Wir möchten unser Nachhaltigkeitsengagement verbessern und weiterentwickeln. Aus diesem Grund freuen wir uns jederzeit über Ihre Meinung zum vorliegenden Bericht und unseren Nachhaltigkeitsleistungen. Fragen, Anmerkungen und Feedback nehmen wir unter folgender E-Mail-Adresse entgegen: sustainability@wieland.com

Wesentliche Produktionsstandorte

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

Impressum

Herausgeber

Wieland-Werke AG
Graf-Arco-Straße 36
89079 Ulm
wieland.com

Kontakt

Dr. Marcel Christians – Vice President, RD&I | Sustainability
Sina Groß – Project Manager Sustainability
Wieland-Werke AG, Ulm
E-Mail: sustainability@wieland.com

Redaktion und Beratung

Accenture GmbH
Kronberg im Taunus

Konzept und Gestaltung

loveto GmbH
Agentur für Markenentwicklung und Design
Rosenthaler Straße 34/35
10178 Berlin

Veröffentlichungstag

27. Februar 2024