



NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2022

INHALTS- VERZEICHNIS

Vorwort

3 Vorwort

Unternehmensprofil

5 Unternehmensprofil

6 Geschäftsmodell

Nachhaltigkeitsstrategie

8 Nachhaltigkeitsstrategie

10 Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

12 Handlungsfelder

14 Wirkungsbereiche

15 Fokusthemen 2021/2022

Umwelt

19 Umwelt - Environment

20 Handlungsfeld Klimaschutz

23 Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft

26 Greenlights Umwelt

Soziales

28 Soziales - Social

29 Handlungsfeld Chancengleichheit

31 Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

35 Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

37 Greenlights Soziales

Unternehmensführung

39 Unternehmensführung - Governance

40 Handlungsfeld Stabilität

42 Handlungsfeld Transparenz

43 Handlungsfeld Geschäftsethik

45 Greenlights Unternehmensführung

46 Anhang



Liebe Kunden, Freunde und Partner des Unternehmens, liebe W&Hler,

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



als Familienunternehmen mit mehr als 150 Jahren Tradition wissen wir, dass nur nachhaltiges Wirtschaften langfristigen Erfolg garantiert. Was wir schaffen, wird an die nächste Generation übergeben. Nachhaltigkeit ist deshalb bei W&H seit Jahrzehnten im Leitbild verankert und an vielen Stellen im Unternehmen gelebte Praxis.

Im Jahr 2021 haben wir uns auf den Weg gemacht, dieses gelebte Nachhaltigkeitsverständnis bei W&H zu professionalisieren und in eine Nachhaltigkeitsstrategie zu überführen. Unser Ziel: W&H noch solider für die Zukunft aufzustellen, einen stärkeren Beitrag insbesondere zum Klimaschutz zu leisten und Sie auf diesem Weg mitzunehmen.

Der Markt der flexiblen Verpackung ist seit unserer Gründung unsere Heimat. Wir sind überzeugt vom Nutzen flexibler Verpackungen. So effizient wie keine andere Verpackungsart schützen sie wertvolle Güter und unsere Ressourcen. Im Spannungsfeld von effizienten, schützenden Verpackungslösungen auf der einen Seite und Umweltbelastungen durch Klimaveränderung und Verschmutzung durch Müll auf der anderen Seite wollen wir unseren Beitrag zu einer lebenswerten Welt für uns und die nächsten Generationen leisten. Gerade für unsere Branche der flexiblen Verpackungen sind wir überzeugt, dass

der Aufbau einer Kreislaufwirtschaft unabdingbar ist. Wir können mit unseren Technologien, der Erfahrung und dem Wissen aller W&H Mitarbeitenden einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten. Dieser Verantwortung wollen wir uns zukünftig noch offensiver stellen. Als Familienunternehmen ist Nachhaltigkeit von Beginn an Teil unserer DNA. Vieles im Umfeld von Unternehmensführung und sozialem Engagement ist für uns seit jeher selbstverständlich. Doch gerade vor dem Hintergrund der Klimaveränderung wird auch deutlich, dass wir mehr tun müssen - und tun wollen. Wir möchten unser Nachhaltigkeitsengagement auf eine neue Stufe heben und wir möchten transparent machen, wie wir vorgehen. Ausgehend von ersten Leitplanken des Vorstands wurden intensive Diskussionen mit dem Führungskreis über unseren Weg zu mehr Nachhaltigkeit geführt - zunächst national, dann auch international. Die Einbeziehung aller Mitarbeitenden steht als nächster Schritt an. Unsere Auseinandersetzung mit den großen Themen und den vielen bereits bestehenden Maßnahmen und neuen Ideen ist bis heute nicht abgeschlossen - und wird es wahrscheinlich auch nie sein. Wir haben in den vergangenen Monaten eine neue Struktur in die Themen gebracht und organisatorische Veränderungen angestoßen. Und wir haben erste Maßnahmen umgesetzt. Zu unseren Aktivitäten gehört auch der erste Nachhaltigkeitsbericht, der Ihnen hier vorliegt. In ihm fassen wir zusammen, was wir bereits tun. Wo wir uns auf den Weg gemacht haben. Und wo wir langfristig hinwollen. Er ist damit eine erste Bestandaufnahme, aber auch ein Versprechen für die Zukunft.

Mit herzlichen Grüßen

Peter Steinbeck
CEO und
Gesellschafter

Dr. Falco Paepenmüller
CTO

Dr. Sascha Witt
CSO

Martin Schulteis
CFO





UNTERNEHMENS- PROFIL





Unternehmensprofil

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

Geschäftsmodell

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG

Gegründet 1869, ist die Windmöller & Hölscher Gruppe heute ein weltweit führender Hersteller von Maschinen und Anlagen zur Herstellung von flexiblen Verpackungen. Das Produktportfolio umfasst leistungsstarke Maschinen für die Folienextrusion, den Druck und die Weiterverarbeitung von Folien, Papier und Gewebe.

Als globales Unternehmen bietet W&H seinen Kunden alles aus einer Hand: von der kompetenten Beratung und dem Engineering bis hin zur Lieferung hochwertiger Maschinen und kompletter Verpackungsanlagen. Die Kunden von W&H sind Hersteller flexibler Verpackungen für die Branchen Konsumgüter, Industrie und Technik.

Rund 3.200 Mitarbeitende erarbeiten optimale Lösungen für die individuellen Produktionsaufgaben von Herstellern flexibler Verpackungen - und verwirklichen damit die Unternehmensphilosophie „Ideen aus Leidenschaft“. Maschinen von Windmöller & Hölscher sind in über 130 Ländern und bei mehr als 5.000 Kunden im Einsatz. Die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Lengerich, Deutschland, erwirtschaftete 2021 rund 969 Mio. EUR Umsatz.



Extrusion



Blasfolie



Gießfolie

Druck



Flexodruck



Tiefdruck

Verarbeitung



Papiersack



Foliensack



Gewebesack



Papierbeutel



Form-Fill-Seal

Services





Geschäftsmodell

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

Geschäftsmodell

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

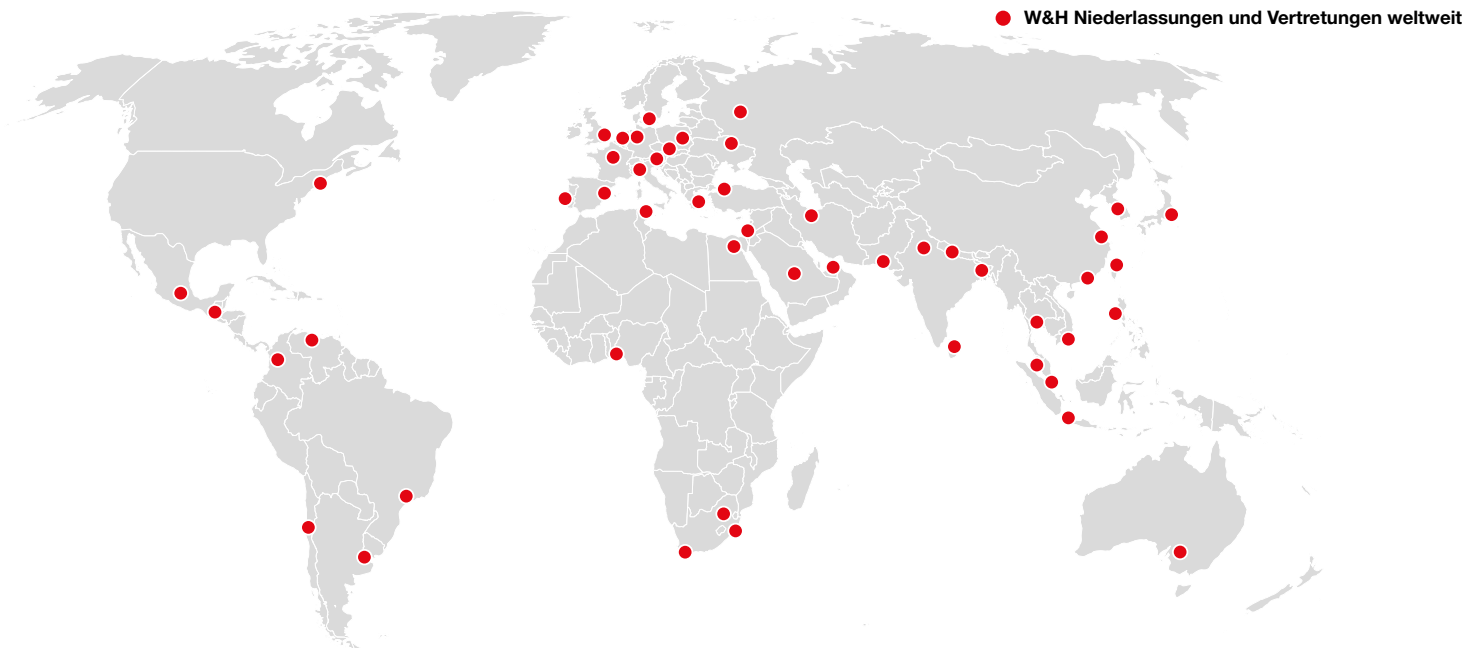
SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG

Die Muttergesellschaft der W&H Gruppe ist die Windmöller & Hölscher KG mit Hauptsitz in Lengerich. Sie entwickelt, fertigt und vertreibt Extrusionsanlagen, Druckmaschinen sowie Verarbeitungsmaschinen. Zudem bietet sie After Sales und Serviceleistungen entlang des gesamten Lebenszyklus der Maschinen an. Die Garant Maschinenhandel GmbH, ebenfalls mit Hauptsitz in Lengerich, ist als Spezialist für Papierbeutel-Maschinen und Gebrauchtanlagen eine 100% W&H-Tochter. Die Exakt Maschinenbau GmbH & Co. KG, Lengerich, erbringt Montagedienstleistungen für Extrusionsanlagen. Abnehmer sind die Einzelunternehmen der Gruppe. Die Windmöller & Hölscher Academy GmbH, Lengerich, bildet zentral alle Auszubildenden der W&H-Gesellschaften am Standort Lengerich aus, führt Schulungen für Kunden der Muttergesellschaft durch, ist zuständig für die interne Weiterbildung der Mitarbeitenden der W&H Gesellschaften und ist zusätzlich verantwortlich für das Eventmanagement. Auch andere

Unternehmen aus dem Raum Lengerich können ihre Auszubildenden dort ausbilden lassen. Die Tochter Windmöller & Hölscher Machinery k.s., Prostějov, Tschechien, entwickelt, fertigt und vertreibt Maschinen zur Herstellung von Kunststoff-Gewebesäcken und produziert Maschinen und Baugruppen für die anderen Unternehmen der Gruppe. Weltweit ist die W&H Gruppe über Tochtergesellschaften und Vertretungen auf allen Kontinenten vertreten. Die ausländischen Standorte variieren dabei in ihrer Größe und ihrem Aufgabenfeld stark. W&H ist mit einer Exportrate von über 90% sehr international ausgerichtet. Die Geschäfte für Form-Fill-Seal-Maschinen (FFS) führt W&H in einem Joint Venture namens AVENTUS zusammen mit der Firma Haver+Boecker. Die Nachhaltigkeitsstrategie gilt für die gesamte W&H Gruppe. AVENTUS agiert aufgrund der organisatorischen Besonderheiten autark, Synergieeffekte werden aber, wo möglich, genutzt.





NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE





Nachhaltigkeitsstrategie

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG

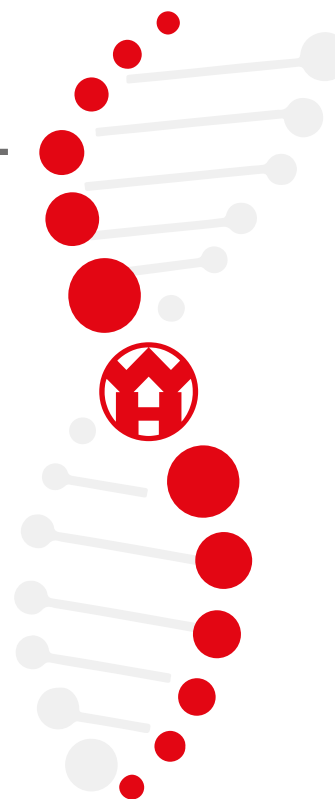


Seit Anfang der neunziger Jahre beschreibt W&H im Unternehmensleitbild Nachhaltigkeit als eines der Grundprinzipien des eigenen unternehmerischen Handelns. Auf dieser Basis finden sich Nachhaltigkeitsaspekte in vielen Bereichen von W&H bereits seit langem wieder. Im zurückliegenden Jahr haben wir uns auf den Weg gemacht, dieses gelebte Grundverständnis zu einer Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln. Eines der ersten Ziele war es,

Führungskräften und Mitarbeitenden innerhalb der W&H Gruppe Orientierung für das zukünftige Vorgehen zu geben. Deshalb hat der Vorstand zunächst Leitplanken entwickelt, anhand derer die vielen Aspekte der Nachhaltigkeit mit dem Führungskreis diskutiert wurden. Sie beschreiben unser Selbstverständnis und die ersten Schritte hin zum Aufbau einer nachhaltigeren Organisation und Unternehmensführung.

8 NACHHALTIGKEIT

- ✓ Unsere Geschäftsprozesse sind nachhaltig: ökonomisch, ökologisch und sozial.
- ✓ Unsere Innovationen verbinden profitables Wachstum und Nachhaltigkeit.
- ✓ Unser Wissen und unsere Lösungen tragen zu einer nachhaltigen Entwicklung flexibler Verpackungen bei.



Was bedeutet das für uns?

- ✓ Ressourcenschonende, effiziente Lösungen haben in unserer Entwicklung Priorität.
- ✓ Wir kommunizieren unser Selbstverständnis und unsere Verpflichtung zu Nachhaltigkeit unter der Marke „Greenovation“.
- ✓ Wir gestalten die Regionen, in denen wir zuhause sind, aktiv mit und engagieren uns über das Unternehmen hinaus.
- ✓ Wir entwickeln die positiven Eigenschaften der flexiblen Verpackung weiter und stärken ihren Beitrag zur Lösung globaler Herausforderung, z.B. dem Schutz von Lebensmitteln und Gütern.
- ✓ Wir engagieren uns für den verantwortungsvollen Umgang mit flexiblen Verpackungen und die Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft.

Quelle: Unternehmensleitbild



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der
Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Einbettung in die Unternehmensstrategie EXCELLENCE 2025

Mit der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten wird sich auch unsere Sicht auf die Leitplanken und die Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickeln. Wir werden sie deshalb als Teil des Strategieprozesses regelmäßig hinterfragen und anpassen. Nachhaltigkeit geht dabei als eigenes Strategiefeld in den rollierenden Strategieprozess ein. Dazu wird 2023 ein detailliertes Zielbild innerhalb von W&H diskutiert und entwickelt.

Handlungsfelder der W&H Strategie „EXCELLENCE 2025“





Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der
Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Das Arbeiten am Thema Nachhaltigkeit ist Aufgabe für die gesamte W&H Gruppe, das heißt auch für die weltweiten Töchter. Wie befähigen wir also alle Mitarbeitenden unseres wachsenden Unternehmens dazu, die nachhaltige Entwicklung von W&H zu stärken und zu beschleunigen? Gerade im Rahmen der unternehmensweiten HUB-Strategie, die eigenständiges Arbeiten der ausländischen Standorte fördert, sind grundlegende Leitplanken erforderlich, die in diesem Jahr vom Vorstand festgelegt wurden. Die wichtigste Botschaft: Wir verstehen Aktivitäten zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz nicht als Deckmantel. Nachhaltigkeits- und Emissionsziele wollen wir klar, ehrlich und transparent kommunizieren statt sie unscharf, intransparent und marketingfokussiert aufzusetzen.

Um die Töchter und Standorte handlungsfähig zu machen, setzt jedes Unternehmen der Gruppe Themen nach eigener Priorität und Verantwortung um. Die Leitplanken sowie festgelegte Fokusthemen stellen sicher, dass in gleicher Richtung, mit gleichem Ziel und mit abgestimmten Maßnahmen vorangegangen wird. Alle Firmen der Gruppe synchronisieren sich regelmäßig über Vorgehen und Aktivitäten. Ein Nachhaltigkeitsmanager koordiniert die Aktivitäten der W&H-Gruppe unternehmensübergreifend. Er ist der zentrale Ansprechpartner bei Nachhaltigkeitsfragen und -projekten nach innen und außen.

Unser Selbstverständnis

- ✓ Wir wollen unsere Aktivitäten zur Nachhaltigkeit ausbauen und professionalisieren. Daher ist es unsere Verantwortung, konkrete Maßnahmen anzustoßen, Initiativen zu generieren und zu fördern, Aufklärung zu betreiben, zu motivieren und Vorbild zu sein.
- ✓ Wir strukturieren alle Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Kategorien Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, bzw. in der englischen Nomenklatur nach "ESG"-Kriterien (Environment, Social, Governance).
- ✓ Wir wählen unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nach ihrer Dringlichkeit und unserer Wirksamkeit aus. Das bedeutet, wir sind bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen weder pauschal Vorreiter noch Fast Follower, sondern werden da aktiv, wo wir am meisten erreichen können.
- ✓ Nachhaltigkeitsmaßnahmen müssen finanzierbar sein und es müssen ausreichend Kapazitäten dafür vorhanden sein. Die Aktivitäten dürfen weder zu finanziellem Risiko noch zu einer Überbelastung der Organisation führen.



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der
Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



- ✓ Wir bewerten und messen den Erfolg einer Maßnahme an ihrer Nachhaltigkeitsverbesserung und ihrem wirtschaftlichen Mehrwert.
- ✓ Gesetzliche Vorgaben setzen wir immer fristgerecht um. Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung, um gesetzeskonformes Handeln direkt in unseren Arbeitsprozessen abzubilden.
- ✓ Wir erkennen an, dass Nachhaltigkeitsverbesserungen nicht im Alleingang umgesetzt werden können. Wo sinnvoll und möglich, nutzen wir Wissen von außen, bilden Allianzen und suchen die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.
- ✓ Wir präferieren eigenes Handeln statt Spenden; gleichwohl unterstützen wir ausgewählte Initiativen weltweit.
- ✓ Wir wollen Mitarbeitende mit in die Verantwortung nehmen. Zur Mitwirkung wollen wir motivieren.

Schritte der Strategieentwicklung 2022





Handlungsfelder

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der
Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



W&H orientiert sich mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten am 3-Säulenmodell der nachhaltigen Entwicklung.

Dementsprechend werden alle Aktivitäten nach ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten geclustert. Unter den Dimensionen Environment, Social, Governance (ESG) wurden dabei die Themenfelder identifiziert, die für das Unternehmen und die Stakeholder derzeit besondere Bedeutung haben.



Quelle: http://webarchiv.bundestag.de/archive/2008/0506/wissen/analysen/2004/2004_04_06.pdf



ENVIRONMENT

- Umweltschutz
- Strategien zum Klimaschutz
- Einsatz erneuerbarer Energien
- Emissionsreduktion
- schonender Einsatz von Rohstoffen und Energie



SOCIAL

- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz
- Einhaltung der Arbeitsrechte
- faire Arbeitsbedingungen
- Verbot von Kinderarbeit
- keine Zwangsarbeit
- Einhaltung ESG-Kriterien bei Dienstleistern und Lieferanten



GOVERNANCE

- ethisch vertretbare Unternehmensführung
- Compliance
- Verhinderung von Korruption
- unabhängiger Aufsichtsrat
- Risikomanagement



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



E

Umwelt

Wir tragen dazu bei, die globalen Klimaziele zu erreichen und eine kreislauforientierte Zukunft zu schaffen. Das tun wir, indem wir unsere Emissionen reduzieren, unsere unternehmerischen Prozesse neu ausrichten und unsere Kunden mit innovativen Maschinen und Produkten befähigen.

Klimaschutz

Als produzierendes Unternehmen reduzieren wir unseren eigenen CO₂-Fußabdruck kontinuierlich. Wir orientieren uns an der Science-Based-Targets-Initiative und legen ein festes Ziel für die Reduktion fest.

Kreislaufwirtschaft

Wir stellen uns unserer besonderen Verantwortung im Markt der flexiblen Verpackung, indem wir mit unserem Handeln und unseren Technologien eine Kreislaufwirtschaft fördern und die Folgen von Vermüllung mindern.

S

Soziales

Wir setzen uns für ein besseres Leben aller Menschen ein. Dafür fördern wir Chancengerechtigkeit insbesondere im Bereich der Bildung. Als verlässlicher Arbeitgeber sind wir an unseren Standorten ein wertvoller Teil der Gesellschaft.

Chancengleichheit

Wir setzen uns dafür ein, allen Menschen gleiche Chancen zu bieten und ihre Lebensqualität zu erhöhen.

Guter Arbeitgeber

Als ein wachsender und attraktiver Arbeitgeber erfüllen wir das Bedürfnis nach sinnvoller und fair entlohnter Beschäftigung.

Gesellschaftliches Engagement

Wir sehen uns als Teil der Gesellschaft und fördern aktiv das gesellschaftliche Leben, ehrenamtliches Engagement sowie Bildung und Qualifizierung außerhalb unseres Unternehmens.

G

Unternehmensführung

Wir fühlen uns einer werteorientierten Unternehmensführung verpflichtet. Vertrauen, Offenheit und Optimismus prägen unser Handeln. Langfristiges Denken und ehrliche, offene Kommunikation sind uns wichtig. Das Einhalten gesetzlicher Vorschriften ist die Basis unserer Geschäftsethik.

Stabilität

Als Familienunternehmen ist W&H auf langfristigen Erfolg ausgerichtet. Dazu gehört ein konservatives Finanzmanagement mit einer soliden Kapitalbasis, das unsere Unabhängigkeit sichert. Unsere Gesellschafter sind W&H über Generationen verbunden.

Transparenz

Wir berichten unseren Stakeholdern regelmäßig von unseren Fortschritten im Bereich Nachhaltigkeit. Wir basieren unsere Ergebnisse, wo möglich, auf mess- und vergleichbaren Kennzahlen.

Geschäftsethik

Wir handeln jederzeit gesetzeskonform. Mehr als das sind wir für Kunden und Dienstleister ein zuverlässiger und ehrlicher Partner, auf dessen Aussagen Verlass ist.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



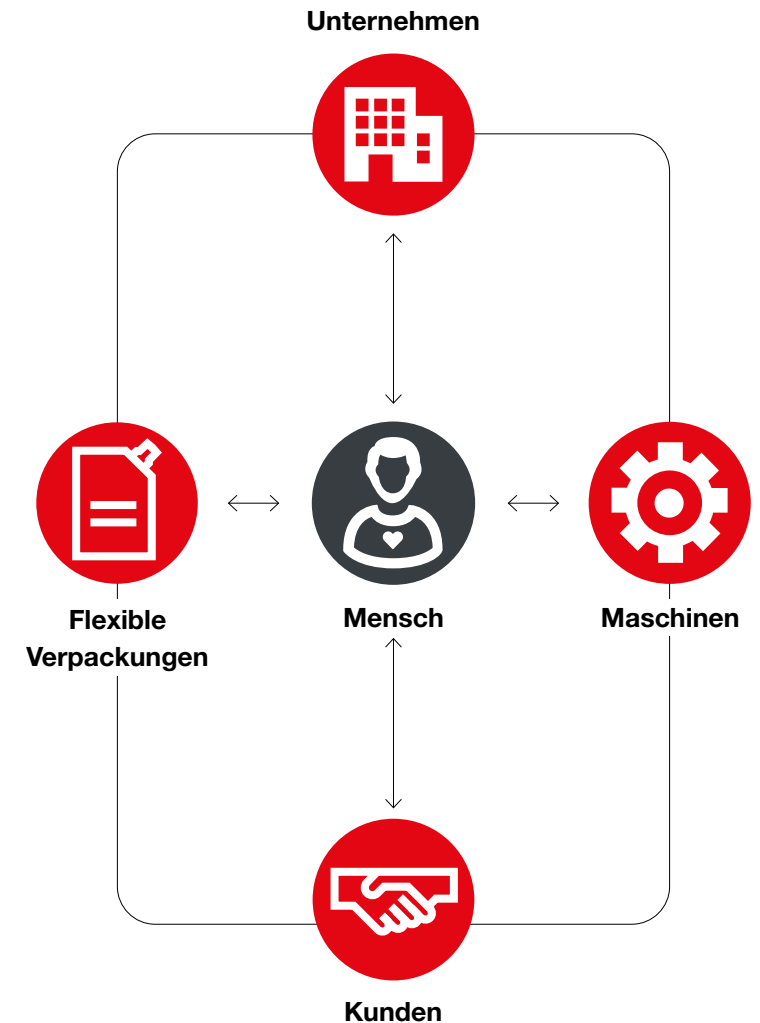
Wirkungsbereiche

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsbestrebungen ist es dem Unternehmen wichtig, die Kapazitäten besonders auf Bereiche zu fokussieren, in denen Wirksamkeit erzielt und Veränderungen erreicht werden können. Folgende Fragen leiten W&H, um Hebel für mehr Nachhaltigkeit zu identifizieren:

- ✓ Wie können wir als Unternehmen nachhaltiger werden?
- ✓ Wie können wir unsere Maschinen nachhaltiger machen?
- ✓ Wie können wir unseren Kunden helfen, nachhaltiger zu werden?
- ✓ Wie können wir flexible Verpackungen nachhaltiger machen?
- ✓ Wie können wir uns für eine nachhaltigere Gesellschaft einbringen?

Im Mittelpunkt all dieser Fragen stehen Menschen. Die Mitarbeitenden sind entscheidend – im Privaten und als Experten im Unternehmen. Auch die Partner in den Geschäftsprozessen, die Kunden sowie das gesellschaftliche Umfeld spielen eine wichtige Rolle. Die internationalen W&H Kunden müssen in ihrem individuellen Umfeld Lösungen finden – unterschiedliche Regionen, Kulturen und wirtschaftliche Entwicklungen erfordern unterschiedliche Ansätze.

Auch W&H darf und kann die Handlungsfelder nicht unabhängig von diesen individuellen Ansätzen betrachten. Nachhaltigkeitsbemühungen dürfen nicht dem eigentlichen Geschäftszweck zuwiderlaufen. Auch in einem nachhaltig ausgerichteten Unternehmen stehen Märkte und die Bedürfnisse der Kunden im Vordergrund. Denn nur eine nachhaltige Lösung, die es schafft, sich im Markt durchzusetzen, ist ein echter Fortschritt.





Fokusthemen 2021/2022

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Neben der Strategieentwicklung lag 2021/2022 der Fokus auf der Umsetzung des Selbstverständnisses in konkrete Maßnahmen. Um möglichst schnell Wirksamkeit zu erreichen, werden innerhalb der Handlungsfelder jährliche Fokusthemen gesetzt.

Fokusthemen Umwelt

Mit Blick auf die größten gesellschaftlichen Herausforderungen wird sich W&H im Bereich Umwelt/Environment für die nächsten Jahre auf zwei Fokusthemen konzentrieren:

- ✓ Bestimmung und Reduktion des Carbon Footprints
- ✓ Förderung einer Kreislaufwirtschaft für flexible Verpackungen

Beide haben sowohl für die Gesellschaft im Allgemeinen als auch für das Unternehmen im Speziellen eine besonders hohe Bedeutung. Als produzierendes Maschinenbau-Unternehmen im Markt der flexiblen Verpackung besteht hier die größte Verantwortung.

Fokusthemen Soziales

Im Bereich Soziales hat 2021/2022 zunächst eine Bestandsaufnahme der zahlreichen bestehenden Aktivitäten stattgefunden. Neue Fokusthemen werden auch aus der 2022 durchgeführten Mitarbeiterbefragung „Great-Place-to Work“ abgeleitet werden.

Fokusthemen Governance

Das Thema Governance wurde 2022 fokussierter in der Organisation verankert, um steigende Anforderungen in diesem Bereich, beispielsweise im Datenschutz, effizienter zu erfüllen. Mitte 2022 wurde dafür durch eine Re-Organisation des kaufmännischen Bereichs eine eigene Abteilung geschaffen.

Übersicht der Maßnahmen 2022

E Umwelt

Klimaschutz

- ➔ CO₂-Fußabdruck erfassen und erste Maßnahmen zur Reduktion umsetzen

Kreislaufwirtschaft

- ➔ Neue Maschineninnovationen vorantreiben

S Soziales

Chancengleichheit

- ➔ Bestandsaufnahme Ist-Zustand und Priorisierung

Guter Arbeitgeber

- ➔ Great-Place-to-Work-Befragung

Gesellschaftliches Engagement

- ➔ Weiterführung der bestehenden Aktivitäten

G Unternehmensführung

- ➔ Re-Organisation des kaufmännischen Bereichs mit eigenem Bereich für Corporate Governance

Stabilität

- ➔ Weiterführung der gelebten Ausrichtung

Transparenz

- ➔ Aufbau einer Reportingstruktur für Nachhaltigkeit

Geschäftsethik

- ➔ Professionalisierung der Compliance- & Datenschutz-Organisation



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG

Reporting nach globalen Standards und Nachhaltigkeitszielen

Dieser erste Nachhaltigkeitsreport von W&H wird im laufenden Geschäftsjahr und im Umfeld einer sehr dynamischen Entwicklung der externen Vorgaben und Richtlinien erstellt. Viele gesetzliche Regelungen sind zum Erscheinungszeitpunkt dieses Berichts noch in Arbeit, vereinzelt bestehen Lücken und Widersprüche. Es wurde daher zunächst bewusst eine informelle Berichterstattung mit dem Fokus auf die vorliegenden Zahlen und Ergebnisse geschaffen. In der Erwartung eindeutiger Vorgaben wird bis 2024 auf ein formelles Reporting umgestellt. Trotz dieser Übergangsphase lehnt sich dieser Bericht an die gängigen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung an und bezieht diese, wo möglich, ein. Folgende Standards und Leitlinien wurden bei der Aufstellung dieses Berichts berücksichtigt:

- ✓ UN Sustainable Development Goals (SDGs)
- ✓ Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK)
- ✓ Global Reporting Initiative (GRI)

Mitgliedern aus Vorstand, Unternehmensstrategie, Unternehmenskommunikation sowie Fachvertretern für die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit berichtet regelmäßig an Vorstand und Führungskreis. Informationen zum Arbeitsfortschritt werden alle drei Monate mit den Tochtergesellschaften ausgetauscht. Langfristig wird die Arbeitsgruppe in ein Nachhaltigkeitskernteam (Nachhaltigkeitsmanager, Unternehmenskommunikation, Vorstandsmitglied) unter Leitung des Nachhaltigkeitsmanagers überführt. Die einzelnen Fokusthemen werden in Form von übergreifenden Unternehmensprojekten bearbeitet. Der Nachhaltigkeitsmanager hat eine Koordinationsfunktion bei diesen Projekten. Er berichtet regelmäßig an den gesamten Vorstand.



Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit

Bislang war das Thema Nachhaltigkeit nicht in einer expliziten Funktion im Unternehmen verankert. Im Rahmen der angestrebten Professionalisierung wurde eine Funktion zur Koordination und Synchronisation aller Aktivitäten geschaffen. Die entsprechende Stelle für einen Nachhaltigkeitsmanager ist in Besetzung und wird dauerhaft im Bereich Corporate Strategy verankert. Bis zur Besetzung übernimmt diese Funktion übergangsweise eine Arbeitsgruppe von





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2021/2022

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Die Nachhaltigkeitsorganisation bei W&H heute und in Zukunft

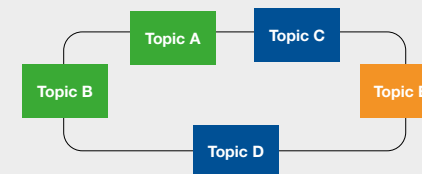
Interims-Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit (seit März 2022)

- ✓ Vorstand, Unternehmensstrategie, Unternehmenskommunikation
- ✓ Experten Umwelt, Soziales, Governance

→
Übergang in
dauerhafte
Organisation

Dauerhafte Nachhaltigkeitsorganisation

- ✓ Kernteam unter Leitung des Nachhaltigkeitsmanagers
- ✓ Arbeitsgruppen



↑
Reporting
↓





UMWELT ENVIRONMENT





Umwelt - Environment

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Umwelt

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



» Wir tragen dazu bei, die globalen Klimaschutzziele zu erreichen und eine kreislauforientierte Zukunft zu schaffen. Das tun wir, indem wir unsere Emissionen reduzieren, unsere unternehmerischen Prozesse neu ausrichten und unsere Kunden mit innovativen Maschinen und Produkten befähigen.«

Der Klimawandel ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Um das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erreichen, müssen Unternehmen als Teil der Gesellschaft ihren Beitrag leisten. Dieser Verantwortung stellen wir uns. Aus diesem Grund steht der Bereich Umwelt mit den zwei Fokusthemen "Bilanzierung und Reduzierung des Carbon Footprints" und "Produktion kreislauffähiger Verpackungen" im Fokus der Aktivitäten 2022. In der aktuellen Diskussion um CO₂-Emissionen und der Umweltbelastung durch Verpackungsmüll haben beide Fokusthemen für W&H höchste Bedeutung.





Handlungsfeld Klimaschutz

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Umwelt

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Fokusthema: Bilanzierung und Reduzierung des Carbon Footprints

Als produzierendes Unternehmen reduzieren wir unseren eigenen CO₂-Fußabdruck kontinuierlich. Wir orientieren uns an der Science-Based-Targets-Initiative und legen ein festes Ziel für die Reduktion fest.

Im Themenfeld Klimaschutz orientiert sich die W&H Gruppe an der Science-Based-Targets-Initiative mit dem Ziel, die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Dementsprechend strebt jedes Unternehmen der Gruppe eine jährliche Reduzierung der Emissionen um 4,2 % an. 2021/2022 wurde erstmals der Company Carbon Footprint (CCF) der W&H KG rückblickend für die Jahre 2019, 2020 und 2021 bestimmt. Weitere Tochterunternehmen folgen bis Ende 2022. W&H bilanziert die Treibhausgasemissionen (THG) nach den Grundsätzen des Greenhouse-Gas-Protokolls (GHG, Scope 1,2 und 3). Das Ergebnis: Mit rund 30.000 Tonnen CO₂ im Durchschnitt für die Jahre 2019 – 2021 liegt die W&H KG in Lengerich im Vergleich zu anderen Maschinenbauern etwas oberhalb des Durchschnitts.

Energieversorgung mit Ökostrom und Ökogas

Der größte Hebel zur Reduzierung des Company Carbon Footprints liegt in der Energieversorgung. Mit Beginn des Jahres 2022 deckt W&H den Energiebedarf aus nachhaltigen Quellen von den regionalen Stadtwerken. Beim Ökostrom stammt die Energie aus Wasser-, Windkraft- und/oder Photovoltaikanlagen in Europa. Beim Gas wird ein klimawirksamer Ausgleich der CO₂-Emissionen durch geprüfte und zertifizierte Klimaschutzprojekte in Europa geschaffen. Diese Umstellung ist ein erster Schritt im Bereich Energie. Neben der Nutzung weiterer, alternativen Energiequellen ist die Reduktion des Energieverbrauchs das langfristige Ziel.

Aufteilung des Company Carbon Footprint (CCF) der W&H KG 2019-2021*

Emissionen in t CO ₂ e	2019	2020	2021
SCOPE 1			
Gas und Kraftstoff	4.026	3.858	4.348
SCOPE 2			
Strom	5.405	5.446	8.498
SCOPE 3			
Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	1.805	1.764	1.946
Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen	7.786	2.470	3.574
Arbeitswege der Mitarbeitenden	3.305	2.445	2.751
Wasser-/Abfallaufkommen im Unternehmen	2.891	3.494	2.874
Papierverbrauch	90	64	65
Verbrauchsmaterialien Produktion	358	333	334
Logistik (innerbetrieblich)	1.155	1.155	1.254
ZWISCHENSUMME	26.821	21.029	25.645
Kapitalgüter (ohne Gebäude)	5.813	1.282	1.814
Kapitalgüter (nur Gebäude)	7.315	31	255
GESAMTSUMME	39.949	22.342	27.714

* berechnet nach Richtlinien des GHG Protocol



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Umwelt

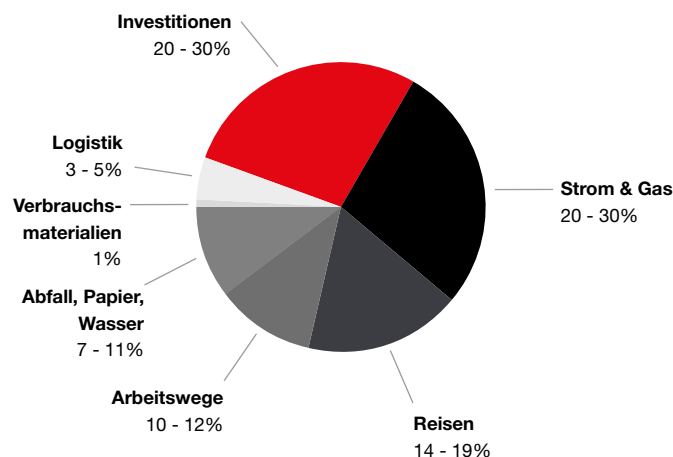
SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Prozentuale Verteilung der CO₂-Emissionen im Durchschnitt 2019-2021



Klimaauswirkungen bei Investitionen berücksichtigen

Ein zweiter großer Hebel sind die Investitionen: Bei großen Investitionen werden die CO₂-Emissionen ab sofort im Entscheidungsprozess mitberücksichtigt. Bei Neubauten wird der gesamte CO₂-Abdruck einmalig mit der Fertigstellung der Gebäude bilanziert. So verwundert es nicht, dass nach dem Abschluss der großen Baumaßnahmen 2019 der CO₂-Anteil in diesem Bereich deutlich zurückgegangen ist. Für zukünftige Neubauten ist die Nutzung alternativer Energiequellen, z.B. über Photovoltaik oder Erdwärme, fester Bestandteil der Überlegungen zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks.

Bewusster Reisen

Dritter großer Hebel ist die Mobilität, d.h. vor allem die Arbeitswege der Mitarbeitenden und die W&H-Dienstreisen. Das Ergebnis einer Mitarbeiterumfrage 2021 zu den Arbeitswegen überrascht: Zehn bis zwölf Prozent des W&H CO₂-Fußabdrucks macht diese Position aus. Von rund 1.000

Teilnehmenden an der Umfrage kommen nur noch wenige zu Fuß, mit dem Rad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit. 99 Prozent der Mitarbeitenden, die mit Pkws zur Arbeit fahren, nutzen Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren. Das wirkt sich erheblich auf den CO₂-Fußabdruck aus. Durch die unternehmensweite Einführung von Arbeiten im Home-Office werden weniger Kilometer gefahren. Auch das 2022 eingeführte Job-Bike-Angebot macht den Arbeitsweg per Fahrrad oder E-Bike attraktiver. Die Fahrradgaragen und die Besucherparkplätze sind in diesem Jahr mit E-Ladesäulen ausgestattet worden. An einer effizienten Ladesäulenstruktur für die rund 1.200 Parkplätze für Mitarbeiterfahrzeuge wird gearbeitet. Der Neubau der Firma GARANT wurde bereits 2019 mit Ladestationen ausgerüstet und verfügt mittlerweile über 14 Ladepunkte für Elektrofahrzeuge. Auch für Dienstreisende werden neue Leitplanken gesetzt: Die W&H Fahrzeugflotte wird nach und nach auf alternative Antriebe umgestellt. Zur Reduzierung von Reisen werden die digitalen Kommunikationsmöglichkeiten intensiv genutzt. Auf innerdeutsche Flüge wird – wo möglich – verzichtet und stattdessen auf nachhaltigere Verkehrsmittel umgestiegen. Eine entsprechende Anpassung der Reiserichtlinien wird vorgenommen. Auch für die W&H Kunden sind Lösungen zur Reduzierung ihres CO₂-Fußabdrucks umgesetzt: Maschinenvorfürungen in den Technika können per Live-Video-Übertragung verfolgt werden, anstatt persönlich anzureisen.

Der W&H Fußabdruck soll weiter schrumpfen

Die ersten Maßnahmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie bereits sehr schnell zu einer erheblichen Reduktion des CO₂-Fußabdrucks führen. Die nächste CO₂-Bilanz wird Anfang 2023 ermittelt und gibt Hinweise auf die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen. Für die weitere Reduktion in den folgenden Jahren werden ambitionierte, aber realistische Ziele festgelegt.





Ergebnisse der Umfrage zu Arbeitswegen

VORWORT	Verkehrsmittel	Arbeitsweg in km			CO ₂ -Footprint in t CO ₂ e		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
UNTERNEHMENSPROFIL							
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	zu Fuß, Fahrrad, Fahrgemeinschaft	893.349	569.548	640.742	0,0	0,0	0,0
UMWELT	Zug	478.347	298.108	335.372	5,9	3,9	4,4
Handlungsfeld Klimaschutz	Öffentliche Verkehrsmittel	65.431	60.688	68.274	4,1	4,0	4,5
Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft	PKW, Kleinwagen	3.714.245	2.690.803	3.027.153	484,3	369,2	415,4
Greenlights Umwelt	PKW, Mittelklasse	16.915.381	11.700.367	13.162.913	2.673,4	1.946,6	2.189,9
SOZIALES	PKW, Oberklasse	568.845	446.887	502.748	111,3	91,3	102,7
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	Motorrad	175.149	185.233	208.387	18,9	21,0	23,6
←	Elektrofahrzeug	154.776	212.145	238.663	1,0	1,4	1,6
→	Hybridfahrzeug	71.842	87.035	97.914	6,4	8,1	9,1
ANHANG	SUMME	23.037.365	16.250.814	18.282.166	3.305	2.445	2.751



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Umwelt

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft

Fokusthema: Maschineninnovationen zur Produktion kreislauffähiger Verpackungen

Wir stellen uns unserer besonderen Verantwortung im Markt der flexiblen Verpackung, indem wir mit unserem Handeln und unseren Technologien eine Kreislaufwirtschaft fördern und die Folgen von Vermüllung mindern.

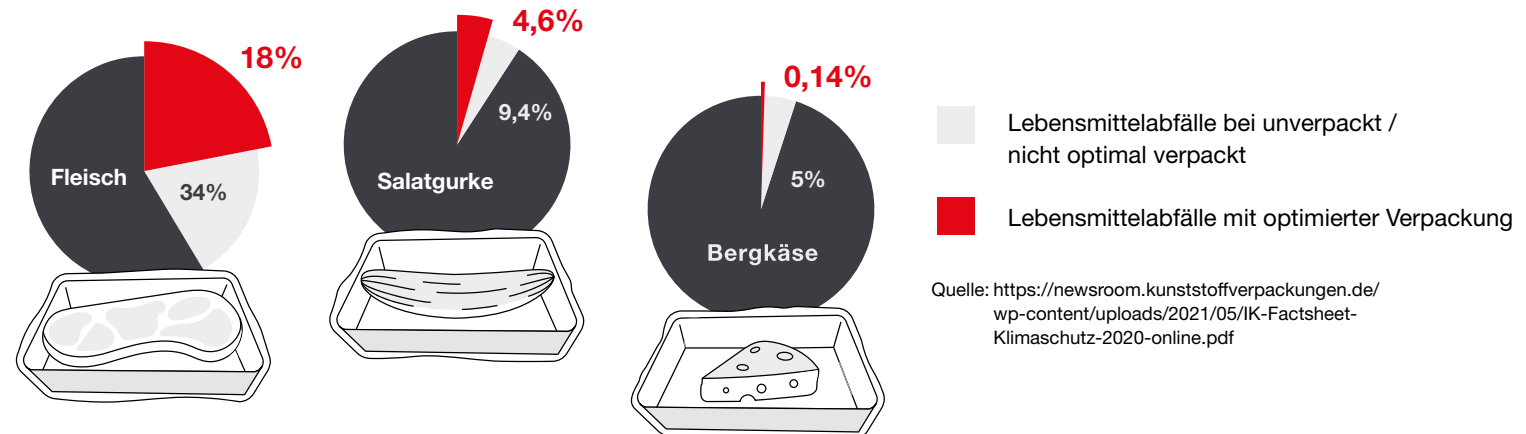
Seit Gründung ist W&H spezialisiert auf Maschinen für den Markt der flexiblen Verpackungen. Während am Anfang Papier als Material für Tüten und Beutel im Fokus stand, kamen ab den 1960er Jahren auch Maschinen zur Herstellung und Verarbeitung von Kunststoffen dazu. Heute bietet W&H Maschinen in den Geschäftsbereichen Extrusion, Druck und Verarbeitung für Papier, Folie und Gewebe an. Kunden auf der ganzen Welt produzieren mit W&H Maschinen Materialien, aus denen am Ende eine flexible Verpackung entsteht. W&H ist überzeugt von den schützenden Eigenschaften der flexiblen Verpackungen, insbesondere auch aus Kunststoff. Flexible Verpackungen tragen wirksam

zu weniger Abfall bei. Sie sparen mehr CO₂ ein, als durch ihre Produktion entsteht. Doch W&H stellt sich auch der Verantwortung, dass Einwegverpackungen maßgeblich zur Verschmutzung der Umwelt und wachsenden Müllbergen beitragen. Die positiven Eigenschaften flexibler Verpackungen insbesondere aus Kunststoff, wie Haltbarkeit und Leistungsfähigkeit, werden am Ende des Lebenszyklus zu einem Problem.

Es ist daher unabdingbar, dass die flexiblen Verpackungen zukünftig voll in eine Kreislaufwirtschaft integriert werden müssen. In den vergangenen Jahren hat W&H sich dabei vor allem auf einen Aspekt fokussiert: Mit Maschineninnovationen die Voraussetzungen schaffen, um flexible Verpackungen kreislauffähig zu machen. Dafür sind zwei Aspekte wichtig: Die Maschinen müssen in der Lage sein, sowohl recyclingfähige Folien mit hoher Funktionalität und niedrigem CO₂-Fußabdruck zu produzieren, als auch recycelte Rohstoffe, insbesondere Recyclingkunststoffe, zu verarbeiten.

Nachhaltiger konsumieren durch Produktschutz

Verpackungen tragen wirksam zu weniger Lebensmittelabfällen bei und sparen dadurch mehr CO₂ ein als durch ihre Produktion entsteht.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Umwelt

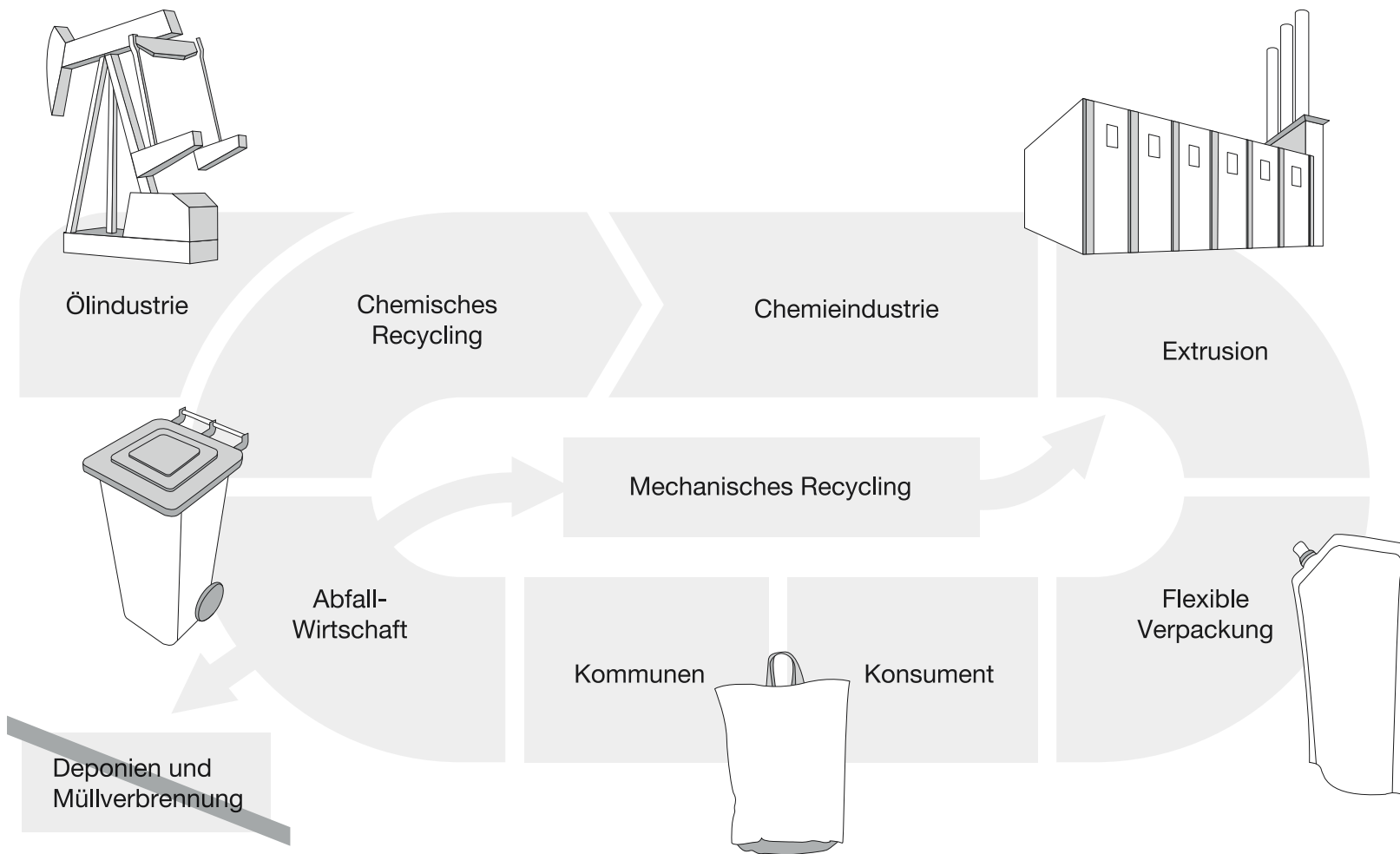
SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Das Zielbild:
Eine Kreislaufwirtschaft, in der Ressourcen
möglichst lange genutzt werden





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Umwelt

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Zur Kunststoffmesse (K2019), einer der großen Leitmessen der Industrie, hat W&H verschiedene Ansätze vorgestellt, wie flexible Verpackungen mit ihrer vollen Funktionalität recyclingfähig hergestellt werden können. Ein Beispiel dafür ist ein Standbodenbeutel aus 100% Polyethylen (PE). Dieser ist als Monomaterial-Lösung recyclingfähig. Sie ersetzt schwer zu recycelnde Materialverbunde, wie PET/PE-Lösungen. Möglich ist das dank der so genannten MDO-Technologie (Machine-Direction-Orientation), die durch eine Reckung der PE-Folien die benötigten Eigenschaften sicherstellt. W&H ist mit weit über 100 installierten MDO-Anlagen weltweit Technologieführer in diesem Bereich. Eine Verdopplung der eingesetzten MDO-Anlagen seit der K 2019 zeigt die deutlich steigende Nachfrage nach dieser Technologie zur Produktion nachhaltiger Verpackungslösungen. Kunden weltweit erweitern mit W&H Anlagen ihr Verpackungsportfolio um nachhaltige Alternativen. Beispielhaft seien hier Pregis in Nordamerika und Ultimate Flexipack in der Region Asia-Pacific genannt.

Im Oktober 2022 findet die nächste Kunststoffmesse in Düsseldorf statt. W&H hat mit dem Motto „Get in the Loop“ erneut Nachhaltigkeit und Lösungen zum Aufbau einer Kreislaufwirtschaft in den Mittelpunkt der Messeneuheiten gestellt. Technologisch treibt W&H als Innovationsführer die Wandlung des Marktes erfolgreich voran. Technologien, wie Downgauging (Foliendickenreduzierung), die Produktion von Folien auf Basis von Monomaterialien (PE, PP Basis mit MDO-Recktechnologie), Lösungen zur Vermeidung von Abfällen im Produktionsbetrieb und zur Reduzierung von Energieverbräuchen sind nur einige Themen hin zu einer nachhaltigeren Produktion.

Zusätzlich zu den Technologieentwicklungen ist W&H Mitglied in mehreren Verbänden und Initiativen, die die Einführung einer Kreislaufwirtschaft unternehmensübergreifend fördern. Beispielhaft sei hier die europäische Initiative CEFLEX genannt.

Im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde deutlich, dass die Weiterentwicklung der Maschinenteknologie ein wertvoller Beitrag ist, aber der Verantwortung in diesem Fokusthema nicht vollends gerecht wird. Ziel ist es deshalb, die bestehenden Aktivitäten in Verbänden und Vereinigungen auf den Prüfstand zu stellen und in den kommenden Monaten neue Maßnahmen in diesem Fokusfeld zu entwickeln.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Umwelt

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



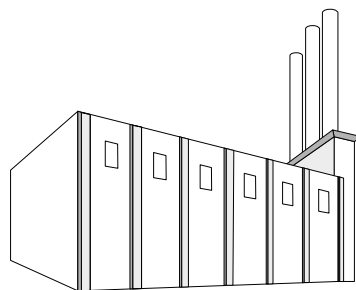
UMWELT

Volle Energie voraus

100%

2022

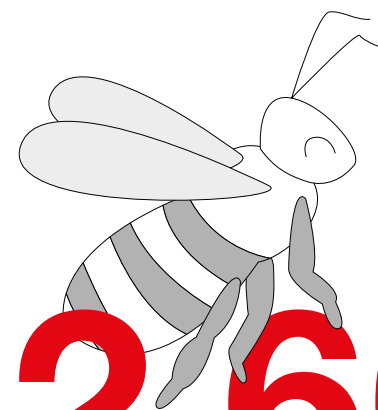
Seit 2022
bezieht W&H für
den Standort
Lengerich zu
100% Ökostrom/
Ökogas.



Weniger ist mehr

-4% beim CO₂ im
Company Carbon
Footprint von 2019
bis 2021.*

*ohne Sondereffekte wie Baumaßnahmen, mit Sondereffekten ca. -30%



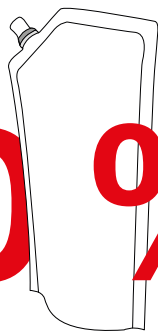
2.600

QUADRATMETER

bienenfreundliche Blühwiesen wurden 2022 auf Grünflächen
rund um unseren Hauptsitz geschaffen.

100%

recyclefähig

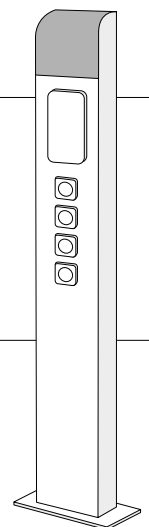


Der Monomaterial-Standbodenbeutel ist ein
Beispiel für recyclingfähige flexible Verpackungen.

Auf die Leeze*, los!

Seit 2022 bietet W&H das Jobrad an
und hat 12 Lademöglichkeiten für
E-Bikes geschaffen.

*Leeze steht im Münsterland für das Fahrrad



Ausgeglichen

Das W&H Betriebsrestaurant
arbeitet seit

2022

klimaneutral.





SOZIALES SOCIAL





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Soziales - Social

»» **Wir setzen uns für ein besseres Leben aller Menschen ein. Dafür fördern wir Chancengerechtigkeit insbesondere im Bereich der Bildung. Als verlässlicher Arbeitgeber sind wir an unseren Standorten ein wertvoller Teil der Gesellschaft.** ««

Gerade im Themenfeld Soziales finden sich viele Aspekte wieder, die W&H als Familienunternehmen seit jeher tut, aber nicht unter der Überschrift der Nachhaltigkeit bündelt. So bildet W&H bereits seit Jahrzehnten in erheblichem Umfang junge Nachwuchskräfte aus. Am Hauptsitz in Lengerich ist W&H seit seiner Gründung vor mehr als 150 Jahren etabliert und ist heute einer der größten Arbeitgeber der Region. Gesellschaftliches Engagement in und um Lengerich wird über Spenden und Sponsoring sowie unternehmensnahe Stiftungen wahrgenommen. Aufgrund der Vielzahl der bestehenden Aktivitäten stand 2021/2022 für den Bereich "Soziales" zunächst eine Bestandsaufnahme sowie eine Priorisierung im Fokus. Mit dem Beginn des Krieges in der Ukraine entstand zudem ein neues Fokusthema im Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement: Hilfsaktionen für die Ukraine.



Handlungsfeld Chancengleichheit

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Wir setzen uns dafür ein, allen Menschen gleiche Chancen zu bieten und ihre Lebensqualität zu erhöhen.

Eine gerechte Behandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder anderer persönlicher Eigenschaften ist die Basis für Chancengleichheit. Seit 2012 führt die W&H KG Mitarbeiterbefragungen der Great-Place-To-Work Organisation durch. Die Ergebnisse aus 2019 zeigen, dass W&H im Themenfeld Gerechtigkeit über dem Branchendurchschnitt liegt.

- ✓ „Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.“ 84% (71% Benchmark)
- ✓ „Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.“ 90% (84% Benchmark)
- ✓ „Die Mitarbeitenden werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.“ 93% (91% Benchmark)

Ein Blick auf die Altersverteilung im Unternehmen zeigt: Alle Altersgruppen sind bei W&H vertreten. Gemäß der demoskopischen Entwicklung steigt in den letzten Jahren die Quote der Mitarbeitenden über 60 Jahre. Gleichzeitig nehmen die nachrückenden jüngeren Mitarbeitenden nicht zu. Mit Blick auf diese Entwicklung hat W&H 2022 die Anzahl der Auszubildenden nach leicht rückläufigen Zahlen in den Vorjahren auf 28 erhöht.

Chancengleichheit nach Geschlecht

Ein Blick auf die Verteilung nach Geschlechtern zeigt eine deutliche Mehrheit von männlichen Mitarbeitenden über alle Ebenen im Unternehmen. Nur 15% der Mitarbeitenden in der W&H KG sind weiblich. Dieser Wert deckt sich mit dem bundesweiten Durchschnitt von nur 15,4 % beschäftigten Frauen in MINT-Berufen. * In der erweiterten

Führungsebene von W&H sind 9,3 % Frauen beschäftigt. Der Vorstand von W&H besteht aus vier männlichen Mitgliedern. Der Aufsichtsrat von W&H ist mit 5 Männern und 1 Frau gemischt besetzt. In der Vergangenheit hat W&H bereits zahlreiche Aktivitäten unternommen, um den Anteil von Frauen in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen. Beispielsweise wurden gezielt weibliche Mitarbeitende in den Kommunikationsmitteln zur Nachwuchs- und Mitarbeitergewinnung genutzt. Das Unternehmen arbeitet beständig an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was auch für männliche Mitarbeitende die Arbeitgeberattraktivität verbessert. W&H ist zudem Mitglied in Initiativen wie „Komm, mach MINT“.

Chancengleichheit durch Zugang zu Bildung

Ein weiterer Faktor für Chancengleichheit ist das Thema Zugang zu „Bildung“. Lebenslanges Lernen ist für eine erfolgreiche Organisation und ein innovationsgetriebenes Unternehmen wie W&H unerlässlich. Dafür bündelt W&H alle Aktivitäten rund um das Thema „Bildung“ in der W&H Academy. Die Academy unterscheidet drei Zielgruppen: Kunden, Mitarbeitende und Auszubildende. Über Schulungen werden Kunden befähigt, ihre Produktionsleistungen zu steigern, die Qualität ihrer Produkte zu verbessern und damit Ausschuss zu minimieren. Die Mitarbeitenden profitieren von verschiedensten Weiterbildungsmöglichkeiten im eigenen Haus, in Präsenz oder über Online-Formate. Die Auszubildenden werden von qualifizierten Ausbildern in einem zukunftsweisenden Berufsfeld eng begleitet.

Für interne Weiterbildungen nutzt W&H die digitale Plattform „W&H Learn“. Hier haben Mitarbeitende jederzeit Zugriff auf den W&H Schulungskatalog mit Angeboten von internen und externen Trainern. 324 Schulungen sind aktuell verfügbar. Beschleunigt durch die Corona-Pandemie stand insbesondere die Digitalisierung der Weiterbildungs- und Schulungsangebote im Fokus. So haben sich





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



die angebotenen E-Learnings von 2020 auf 2021 fast vervierfacht. Rund 75% der Schulungen wurden 2021 als digitale Veranstaltungen durchgeführt. Damit wurde allen Mitarbeitenden auch während der Einschränkungen durch die Pandemie ein Zugang zu Weiterbildungen ermöglicht. Bildung ist auch Kernthema der beiden unternehmensnahen Stiftungen, die mit ihren Förderungen und Projekten die Angebote von W&H ergänzen.

2022 wurde erneut eine Great-Place-to-Work Befragung durchgeführt. Die Detailergebnisse befinden sich in der Auswertung. Ob und inwieweit Aktivitäten zur Diversität ausgeweitet werden müssen, wurde auch auf einem internationalen Group-Meeting diskutiert. Auf Basis der neuen Befragungs- und Diskussionsergebnisse werden in den kommenden Monaten Fokusthemen für das Handlungsfeld „Chancengleichheit“ erarbeitet.

Leistungsindikatoren Mitarbeitende

	2019	2020	2021
Anzahl Mitarbeitende (gruppenweit)	3.137	3.031	3.221
davon Deutschland	2.184	2.134	2.211
davon Windmüller & Hölscher KG	1.808	1.725	1.779
Mitarbeitende nach Geschlecht (Deutschland)	2019	2020	2021
Männlich	86%	85%	85%
Weiblich	14%	15%	15%

Mitarbeitende nach Alter (Deutschland)	2019	2020	2021
< 19 Jahre	2%	2%	2%
19-29 Jahre	15%	13%	13%
30-39 Jahre	24%	25%	26%
40-49 Jahre	19%	19%	19%
50-59 Jahre	30%	29%	28%
> 60 Jahre	10%	12%	12%

	2019	2020	2021	2022
Gesamtzahl Auszubildende (Deutschland)	89	84	73	76
Neu eingestellte Auszubildende	24	19	19	28

Auszubildende nach Geschlecht (Deutschland)	2019	2020	2021	2022
Männlich	90%	89%	90%	88%
Weiblich	10%	11%	10%	12%

Leistungsindikatoren Weiterbildung

Weiterbildungen	2019	2020	2021
Durchgeführte Trainingstermine	181	241	391
Trainingsteilnahmen (virtueller Klassenraum & Präsenztraining)	1.160	1.092	3.230
Teilnahmestunden	12.020 h	11.185 h	18.211 h
Durchgeführte E-Learnings (Web-Based-Trainings)	1.109	1.358	5.137





Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Als wachsender und attraktiver Arbeitgeber erfüllt W&H das Bedürfnis nach sinnvoller und fair entlohnter Beschäftigung.

Als Familienunternehmen war es W&H schon immer wichtig, eine starke Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen zu schaffen. Dementsprechend ist das Thema „Mitarbeitende“ eines der fünf Handlungsfelder in der Strategie EXCELLENCE 2025.

Mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren liegt W&H deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 11 Jahren. Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Mitarbeitendenzufriedenheit ist die Teilnahme an der Great-Place-to-Work-Befragung, die W&H seit 2012 durchführt. Bei der letzten Befragung im Mai 2022 wurden 2195 Mitarbeitende der W&H KG zur Teilnahme aufgerufen. Die Beteiligungsquote lag mit 54% unter dem Vorjahr und unter dem Benchmark von 66%. Die Gesamtbewertung gemessen an der Zustimmung zur Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“ hat im Vergleich zum Jahr 2019 von 81% auf 77% leicht abgenommen. Beim Gesamtergebnis liegt W&H damit im Vergleich zu den anderen teilnehmenden Unternehmen in der Kategorie „Gut“. Dennoch wurde 2022 zum ersten Mal bei der Befragung keine Verbesserung gegenüber der letzten Umfrage erreicht. Eine detaillierte Auswertung der Hintergründe und die Ableitung von Maßnahmen sind eingeleitet. Ziel ist es, die Wahrnehmung von W&H als exzellenter Arbeitgeber weiter zu steigern.

Führung bei W&H

Die Stärkung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und die Weiterbildung aller Führungskräfte wurde in der Vergangenheit als ein zentrales Handlungsfeld herausgearbeitet. Bereits 2018 hat W&H mit „W&H LEAD“ eine unternehmensweite Führungsleitlinie entwickelt. Bestärkt durch die Ergebnisse von Mitarbeitenden-Befragungen wurde diese Leitlinie über Workshops und Weiterbildungen

schrittweise an neue und erfahrene Führungskräfte vermittelt. Neue Mitarbeitende mit Führungsverantwortung erhalten innerhalb von 6 Monaten eine entsprechende Weiterbildung. Insgesamt haben damit bis heute ca. 13 % der Führungskräfte das Lead-Schulungs-Programm vollständig durchlaufen. Aktuell befinden sich rund 40 Führungskräfte in der LEAD-Weiterbildung. Um die Zielgruppe der erfahrenen Führungskräfte (Führungserfahrung größer 2 Jahre) besser zu erreichen, wurde 2022 ein Folge-/Auffrischungsprogramm „NEW LEAD for Experienced“ mit insgesamt 120 Plätzen initiiert.

Mit „Führen vor Ort“ wurde ein weiteres Instrument für Führungskräfte zur Verfügung gestellt. Führen vor Ort basiert auf dem Konzept des Shopfloor-Managements und der Lean-Philosophie. Es zielt auf die aktive Entwicklung der Mitarbeitenden und der Prozesse im Arbeitsalltag ab. Führen vor Ort kommt überall dort zur Anwendung, wo Interaktionen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften stattfinden – also im gesamten Unternehmen. Das Konzept von Führen vor Ort ist strukturiert in Führungsaufgaben, -instrumente und -verhalten sowie verschiedene Rollen der Führungskraft. Führungskräfte wenden diese Elemente regelmäßig und zielgerichtet an. Führen vor Ort ist heute in über 80% der Unternehmensbereiche der W&H KG ausgerollt. 133 Führungskräfte und 1525 Mitarbeitende wurden in der Anwendung begleitet und gecoacht. Mehr als 5.000 Coaching- und Reflexionsstunden wurden realisiert. Dafür wurden 34 unternehmensinterne Coaches ausgebildet, von denen zurzeit 16 aktiv diese Rolle ausfüllen. Die Einführung wurde mit einem externen Partner umgesetzt.





Die Instrumente von „Führen vor Ort“

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

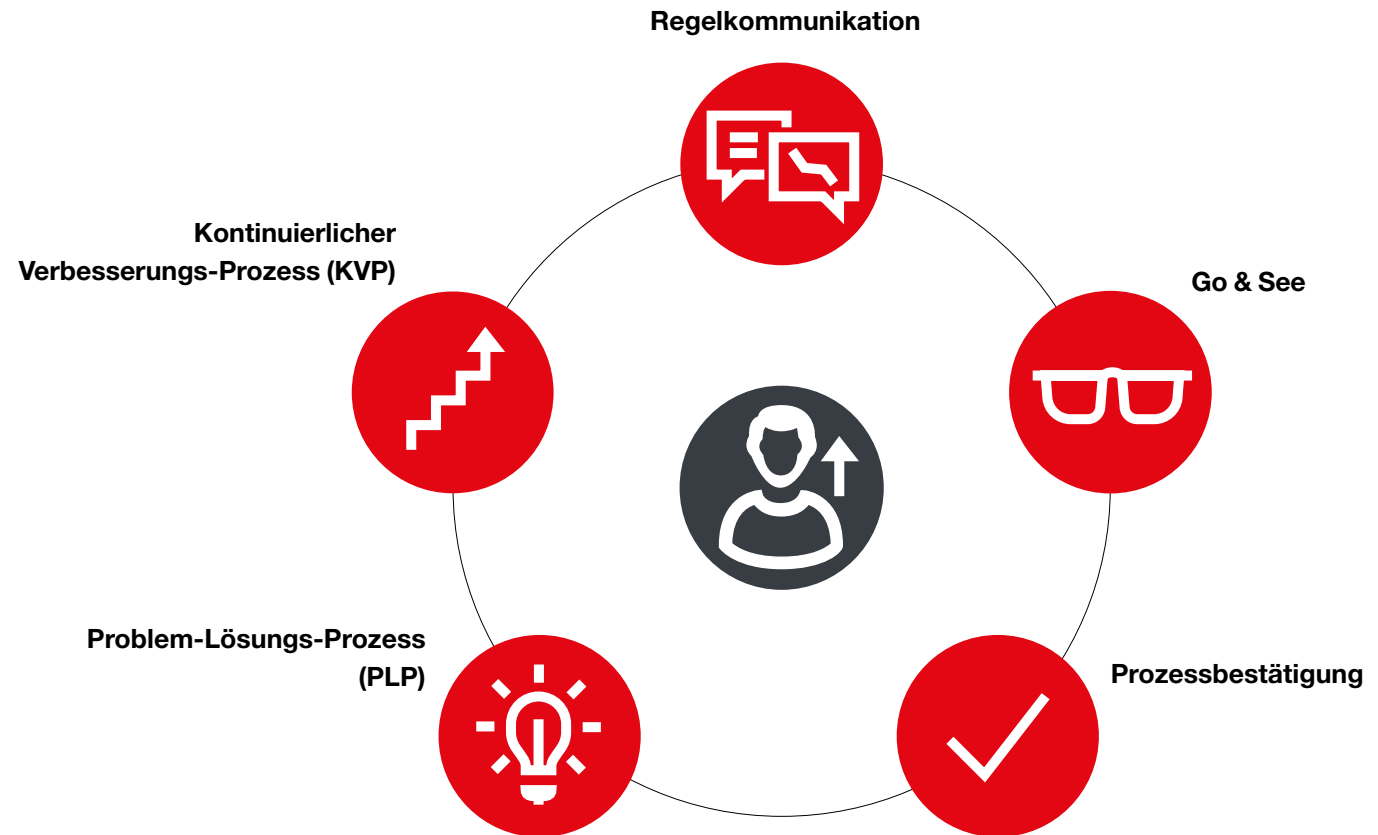
Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG





LEADership Principles

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

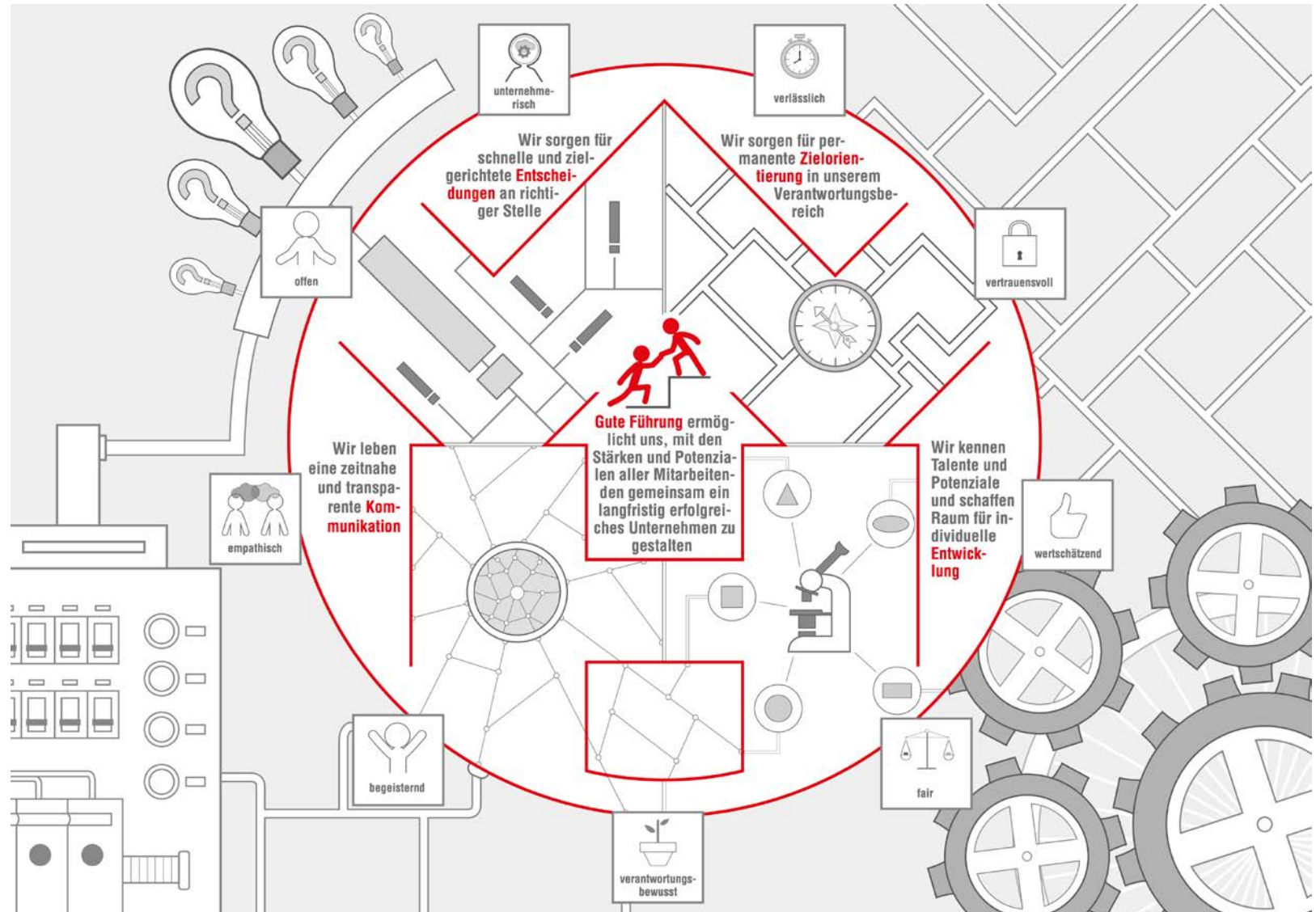
Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Arbeitszeiten bei W&H

In der Mitarbeitendenbefragung 2019 wurde häufig der Wunsch nach einer flexibleren Gestaltung von Arbeitszeit und -ort geäußert. Mit Beginn der Corona-Pandemie wurde ab Anfang 2020 zunächst eine Übergangslösung geschaffen, indem den Mitarbeitenden kurzfristig Arbeiten im Home-Office ermöglicht und die Arbeitszeiten flexibilisiert wurden. Zeitweise waren während der Pandemie bis zu 35 % der Mitarbeitenden von zuhause aus tätig. Im Juni 2022 wurde diese Regelung in eine Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ überführt, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, bis zu drei Tage pro Woche von einem anderen Standort zu arbeiten. Auch in den gewerblichen Bereichen, in denen es die Arbeitsinhalte ermöglichen, wurden im Jahr 2021 Gleitzeitregelungen eingeführt. Eine neue Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist kurz vor Unterzeichnung und soll noch in 2022 umgesetzt werden.

Mitarbeiter Vorteile bei W&H

Als Mitarbeitende bei W&H tätig zu sein, soll neben attraktiven Arbeitsinhalten weitere Vorteile haben. Der Betriebsrat von W&H koordiniert mit der „W&H Card“ seit mehreren Jahren Kooperationen mit regionalen Dienstleistern, von denen W&H Mitarbeitende auf unterschiedlichste Arten profitieren.

Basierend auf dem Feedback der Mitarbeitenden wurden in den letzten Jahren durch das Unternehmen weitere Angebote finanziert. Dazu gehört im Rahmen des Gesundheitsmanagements eine Kooperation mit einer unabhängigen Beratungsstelle in Osnabrück. Die Sozialpädagogin Frau Ostermann berät Mitarbeitende bei persönlichen Problemen im beruflichen oder privaten Umfeld und unterstützt bei der Suche nach professioneller medizinischer Hilfe. Zur individuellen Gesundheitsförderung erhalten Mitarbeitende einen Zuschuss zu einem Gesundheitsdienstleister ihrer Wahl oder haben die Möglichkeit, über das Firmenfitness-Programm Qualitrain

an zahlreichen Angeboten teilzunehmen. Für die Freizeitgestaltung hat W&H mit den Unternehmen Ticketsprinter und Corporate Benefits Kooperationen geschlossen. Mitarbeitende erhalten attraktive Rabatte für viele Produkte, Dienstleistungen und Veranstaltungen aus dem Freizeitbereich. Seit August 2022 können die Mitarbeitenden der W&H KG, der Exakt Maschinenbau sowie der W&H Academy ein Dienstrad-Leasingangebot des Anbieters eurorad nutzen.

Leistungsindikatoren Guter Arbeitgeber

Great-Place-to-Work-Befragung	2012	2015	2019	2022
Teilnahmequote	67%	67%	62%	54%
Trust Index*	57%	62%	68%	67%
Gesamtbewertung**	68%	74%	81%	77%

*Mittelwert aller Kernmerkmale des Great Place to Work®-Fragebogens

**Zustimmung zum Satz „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“

	2019	2020	2021
Ø Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	16,2	16,5	16,0

Teilnehmer „Gesundheitsförderung“	2019	2020	2021	2022*
Easy-Fit	145	107	111	102
QualiTrain	—	—	15	34

* noch laufend





Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches
Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Wir sehen uns als Teil der Gesellschaft und fördern aktiv das gesellschaftliche Leben, ehrenamtliches Engagement sowie Bildung und Qualifizierung außerhalb unseres Unternehmens.

Seit vielen Jahren unterstützt W&H Projekte in Lengerich und in der Region jährlich mit einem fünfstelligen Betrag. Dabei werden Projekte aus den Bereichen Soziales, Bildung, Kultur und Sport gefördert. In den Bereichen Bildung und Sport liegt der Fokus auf der Förderung von Kindern und Jugendlichen. Alle Aktivitäten sind bewusst auf Lengerich und die unmittelbare Region, d.h. auf den Einzugsbereich der Mitarbeitenden, konzentriert. Über eingehende Anfragen entscheidet ein Spendausschuss. Zusätzlich werden anlassgebundene Spenden und Sponsorings freigegeben und über Sonderbudgets finanziert.

Ein solches Sonderbudget wurde im Jahr 2022 aus Anlass des Krieges in der Ukraine bereitgestellt. W&H hat insgesamt rund 40.000 € für die Ukraine-Hilfe zur Verfügung gestellt und drei eigene Hilfstransporte in die Krisenregion durchgeführt. In der Summe sind Spenden von W&H-Mitarbeitenden in Höhe von rund 9.000 € enthalten. Die Unterstützung reichte von medizinischen Produkten zur Versorgung der Zivilbevölkerung, wie z.B. Medikamente, Infusionsbeutel und Verbandsmaterial, bis hin zu einem Kleintransporter für die Weiterverteilung der Hilfsgüter vor Ort. Zahlreiche Mitarbeitende engagierten sich überdies privat - von Dolmetschertätigkeiten über Wohnungsangebote bis hin zu eigenen Spendenaktionen.

Auch die W&H Gesellschafter engagieren sich gesellschaftlich über zwei unternehmensnahe Stiftungen: Seit 2015 fördert die gemeinnützige Adelheid-Windmüller-Stiftung Bildungsprojekte. Sie widmet sich der Förderung von Bildung, insbesondere der Aus- und Weiterbildung von Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden und

Studierenden sowie der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen. Im Mittelpunkt der Aktivitäten steht die MINT-Förderung in den Schulen durch die Ausschreibung eines Schülerwettbewerbs für weiterführende Schulen und die Unterstützung von Informatikprojekten bereits in den Grundschulen.

Seit 1998 engagiert sich die "Stiftung Bildung, Kunst und Kultur", gegründet von Walter Steinbeck, für die Region. Anfänglich konzipiert als Unterstützung für „unverschuldet in Not geratene W&Hler“ wurde der Stiftungszweck erweitert um die Aspekte Bildung, Kunst und Kultur. Ein besonderer Fokus liegt auf der Leseförderung von Schülerinnen und Schülern in den Lengericher Grundschulen mit derzeit rund 40 aktiven Lesehelfern.

Sonderaktivitäten in den vergangenen Jahren:

2019

Sponsoring des FabLab in Lengerich zum Jubiläum

2020

Sponsoring und Teilnahme Klimaforum Lengerich

2021

Spende Masken/Hygieneartikel für Lengericher Krankeneinrichtungen in der Corona-Pandemie, Sachspenden Flutkatastrophe Ahrtal

2022

Hilfsaktionen Ukraine





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Folgende regelmäßige Spenden und Sponsoringmaßnahmen unternimmt W&H:

- ✓ Jährliches Sponsoring SC Preußen Lengerich
- ✓ W&H Cup: Deutschlandweites Turnier für Nachwuchsfußballer ausgerichtet durch den SC Preußen Lengerich
- ✓ Typisierungsaktionen Deutsche Knochenmark Spenderdatei (DKMS)
- ✓ Weihnachtsspende für soziale Einrichtungen in Lengerich (statt Karten)
- ✓ Anlassbezogenes Sponsoring lokaler Vereine (2021 beispielsweise Reit- und Fahrverein und Golfclub)
- ✓ Anlassbezogene Spenden an regionale Grundschulen und Kindergärten
- ✓ Jährliche Spenden an DRK, Feuerwehr, Turnverein



Infokasten: W&H hilft der Ukraine – Übersicht der Aktionen 2022

- ✓ Spende von Verpackungsmaterialien
- ✓ Anmietung eines Transporters für die diversen Fahrten
- ✓ Kauf eines Transporters für die Region Lviv in Kooperation mit dem Lengericher Verein „Aktion für Würde und Gerechtigkeit“
- ✓ Beschaffung und Verteilung von Medikamenten für chronisch Kranke in Kooperation mit Lengericher Ärzten und einer ukrainischen Jugendorganisation
- ✓ Transport von gespendeten Tornistern und Schulmaterialien zu ukrainischen Kindern in Polen
- ✓ Beschaffung und Transport von Notfallmedikamenten und -materialien im Wert von 10.000 € für die Ukraine in Kooperation mit Lengericher Ärzten und Apothekern
- ✓ Umbau des W&H Büros in Polen zu einer Flüchtlingsunterkunft
- ✓ Finanzielle Unterstützung ukrainischer Schülerinnen und Schüler als Pate beim Sponsorenlauf in Lengerich zugunsten der Ukraine-Hilfe der „Aktion für Würde und Gerechtigkeit“





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

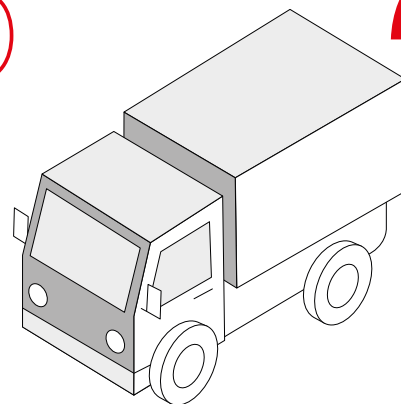
Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



SOZIALES



3

eigene Hilfstransporte
organisierte W&H
2022 in die Ukraine.

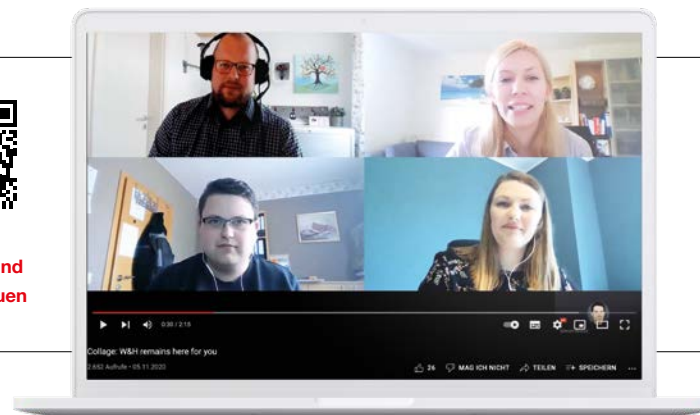
NEUN MAL

Ausgezeichnet

2022 Top nationaler Arbeitgeber zum
9. Mal in Folge und Top-Ausbilder.



QR-Code
scannen und
Film schauen



Teamgeist

Während der Corona-Pandemie
grüßte das W&H Team Kunden
und Partner aus dem Home-Office
per Video.

Know- how



Mehr als 2 Mio. Euro
pro Jahr für
Mitarbeiterqualifizierung.

178 QUADRAT METER

Neue Elektro-Werkstatt für die
Aus- und Weiterbildung in 2022.





UNTERNEHMENS- FÜHRUNG GOVERNANCE





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung

ANHANG



Unternehmensführung - Governance

» **Wir fühlen uns einer wertorientierten Unternehmensführung verpflichtet. Vertrauen, Offenheit und Optimismus prägen unser Handeln. Langfristiges Denken und ehrliche, offene Kommunikation sind uns wichtig. Das Einhalten gesetzlicher Vorschriften ist die Basis unserer Geschäftsethik.** «

Die Einhaltung von rechtlichen und internen Vorschriften, aber auch von Verhaltensgrundsätzen ist eine wesentliche Voraussetzung für den Fortbestand des Unternehmens. Das Verhalten jedes Mitarbeitenden ist ein Aushängeschild für W&H. Es prägt das Miteinander im Unternehmen, die Wahrnehmung der Kunden und Partner sowie die langfristige Reputation von W&H im Markt. Ein gesetzeskonformes Verhalten ist dabei die Grundlage – darüber hinaus steht W&H für Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe. Vertrauen, Offenheit und Optimismus prägen das Handeln. W&H hat den Anspruch, ein innovativer Marktführer zu sein. Die im Leitbild verankerte Unabhängigkeit ermöglicht eine nachhaltige Unternehmensführung und erlaubt es, langfristige Ziele vor eine kurzfristige Gewinnoptimierung zu stellen.



Handlungsfeld Stabilität

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung

ANHANG

Als Familienunternehmen ist W&H auf langfristigen Erfolg ausgerichtet. Dazu gehört ein konservatives Finanzmanagement mit einer soliden Kapitalbasis, das unsere Unabhängigkeit sichert. Unsere Gesellschafter sind W&H über Generationen verbunden.

W&H ist als Familienunternehmen langfristig ausgerichtet, mit dem Ziel, die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit des Unternehmens sicherzustellen. Die Basis dafür bietet eine stabile Finanzierung mit einer hohen Eigenkapital-Quote, die mit dem Wachstum der letzten Jahre konsequent gesteigert wurde. W&H arbeitet mit langjährigen Finanzpartnern zusammen, zu denen eine vertrauensvolle Beziehung gepflegt wird. Dadurch werden die Risiken für das Unternehmen minimiert. Zudem wird eine möglichst hohe Stabilität sichergestellt, um auch schwierige Phasen gut überstehen zu können. Die Stabilität wird auch getragen durch die Gesellschafter des Unternehmens. 38 Gesellschafter stehen mit hoher Verbundenheit und enger persönlicher Bindung hinter Windmüller & Hölscher. Ein Großteil der Gesellschafter hat einen direkten familiären Bezug zu den Unternehmensgründern Gottfried Windmüller und Hermann Hölscher. Übertragungen von Anteilen sind in den letzten Jahren im Wesentlichen im Rahmen des Generationswechsels erfolgt, um die Stabilität auch für die Zukunft zu sichern.



Leistungsindikator Stabilität

Eigenkapitalquote	2017	2018	2019	2020	2021
Bilanzsumme	568,3	599,7	646,7	699,6	776,3
Eigenkapitalquote in %	39,3	39,8	40,1	41,6	42,0



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung

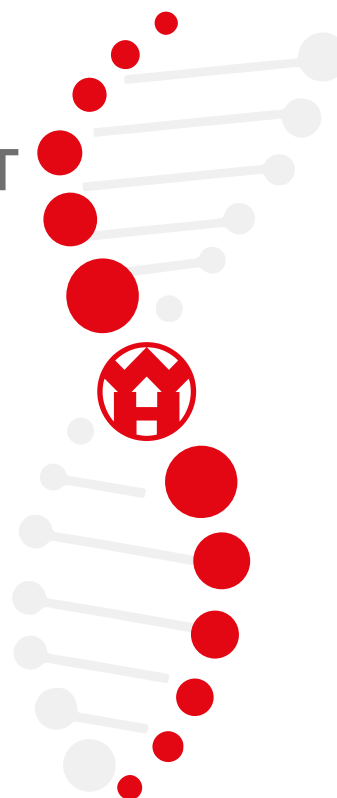
ANHANG



Leitbild Unabhängigkeit

7 UNABHÄNGIGKEIT

- ✓ Ein konservatives Finanzmanagement mit einer soliden Kapitalbasis sichert unsere langfristige Unabhängigkeit.
- ✓ Unsere Gesellschafter sind W&H über Generationen verbunden. Ihr anhaltendes Vertrauen und die Investitionen in W&H sehen wir als Verpflichtung zum Erfolg.



Was bedeutet das für uns?

- ✓ Wir wägen Kosten und Nutzen bei jeder Entscheidung ab.
- ✓ Wir gehen verantwortungsvoll mit Ressourcen um.
- ✓ Wir schützen unser Familienunternehmen, indem wir vertraulich mit sensiblen Informationen umgehen.
- ✓ Wir pflegen eine vertrauensvolle Partnerschaft mit unseren Banken und sichern eine nachhaltige Finanzierung.

Quelle: Unternehmensleitbild





Handlungsfeld Transparenz

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung

ANHANG



Wir berichten unseren Stakeholdern regelmäßig von unseren Fortschritten im Bereich Nachhaltigkeit. Wir basieren unsere Ergebnisse, wo möglich, auf mess- und vergleichbaren Kennzahlen.

Mit der Professionalisierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten wurde auch deren Kommunikation auf den Prüfstand gestellt. Das seit 2010 für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten eingesetzte Greenovation-Logo wurde überarbeitet und dem erweiterten Verständnis angepasst. Es dient zukünftig als Label für alle Aktivitäten, Informationen und Projekte in Verbindung mit Nachhaltigkeitsverbesserungen bei W&H. In der internen Kommunikation besteht seit 2017 eine eigene Kolumne zum Thema "Nachhaltigkeit" in der Mitarbeiterzeitung "Für Dich", die zweimal im Jahr erscheint. Zu den Themen "Verpackungen" und „Vermüllung" wurde 2018 von einer externen Beratung im Auftrag von W&H und anderen Partnern eine umfassende Präsentation erstellt, die für alle Mitarbeitenden eine Einführung in die Thematik gibt.

Mit dem Launch einer neuen, weltweiten Intranet-Plattform im Herbst 2022 werden Informationen für alle Mitarbeitenden der W&H Gruppe verfügbar sein. Dort wird zukünftig auch über Nachhaltigkeit bei W&H informiert.

Für Kunden sind die W&H Präsenz im Internet sowie der monatliche E-Newsletter wichtige Informationsquellen. Es wird regelmäßig über Produktentwicklungen und Anwendungsbeispiele zum Thema Nachhaltigkeit berichtet. Auf Messen und eigenen Veranstaltungen werden vor allem Produktinnovationen mit Nachhaltigkeitsbezug vorgestellt.

Auf regionalen Veranstaltungen, wie beispielsweise dem Klimaforum der Stadt Lengerich, klärt W&H interessierte Besucher über Nachhaltigkeitsthemen auf. Aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemie haben in den vergangenen zwei Jahren wenig Aktivitäten dieser Art stattfinden können. Darüber hinaus ist W&H in der Kommunikation über Verbände aktiv, beispielsweise im Hauptausschuss

Das neu gestaltete Greenovation-Logo umfasst alle drei Bereiche der Nachhaltigkeit

greenovation

vorher



nachher

für Öffentlichkeitsarbeit der Industrievereinigung Kunststoffe e.V., die mit einer Kommunikationskampagne die breite Öffentlichkeit über Nachhaltigkeitsthemen informieren. Zukünftig ist es das Ziel, die vor allem nach außen gerichtete Information an die W&H Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit zu einem Dialog auszubauen. Als ein erster Schritt wurden erstmals im Jahr 2022 in der Great-Place-to-Work Befragung auch Fragen zur Wichtigkeit und Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen inkludiert. Weitere Dialogmaßnahmen werden Bestandteil der Maßnahmen der nächsten Monate sein.

Kommunikation W&H Nachhaltigkeit

Kunden/Öffentlichkeit	Mitarbeitende
W&H Webseite • Greenovation (Neu im Oktober 2022) • E-Magazine Kategorie „Sustainability“ Messen/Veranstaltungen	Intranetseite „Nachhaltigkeit“ Mitarbeitermagazin „Für Dich“ (Feste Kategorie) Great-Place-to-Work-Mitarbeiterumfrage
Gesellschafter	Standorte/Kommunen
Gesellschafterversammlung	Teilnahme an regionalen Veranstaltungen





Handlungsfeld Geschäftsethik

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung

ANHANG



Wir handeln jederzeit gesetzeskonform. Mehr als das sind wir für Kunden und Dienstleister ein zuverlässiger und ehrlicher Partner, auf dessen Aussagen Verlass ist.

Die Einhaltung von rechtlichen und internen Vorschriften, aber auch von wertebasierten Verhaltensgrundsätzen ist eine wesentliche Voraussetzung für den Fortbestand des Unternehmens. Jeder Mitarbeitende fungiert als Aushängeschild des Unternehmens und für die Werte des W&H Leitbilds. Im Jahr 2017 wurde bei W&H ein Verhaltenskodex (Compliance) erarbeitet und kommuniziert. Dieser umfasst grundsätzliche ethische Werte, wie gesetzeskonformes Verhalten, Respekt und Integrität und die Einhaltung der Menschenrechte, den Umgang mit Kollegen und Geschäftspartnern sowie Maßnahmen oder Vorgaben zur Korruptionsprävention und zu Wettbewerbs- und Kartellrecht. Verstöße gegen diesen Kodex werden nicht toleriert. Sie schaden der Vertrauenswürdigkeit, der Reputation und dem überwiegenden Teil der Mitarbeitenden, die die Werte von W&H teilen. Da W&H in einem internationalen Umfeld auf unterschiedliche gesetzliche, aber auch kulturelle Rahmenbedingungen trifft, setzt W&H auf eine umfassende Kommunikation der global geforderten Verhaltensweisen. Bei Verstößen wird konsequent reagiert, bei mutwilligem Verhalten auch durch arbeitsrechtliche Schritte. Mit den Ergebnissen der Nachhaltigkeitsdiskussionen aus den vergangenen Monaten wird dieser Verhaltenskodex in den kommenden Monaten überarbeitet und dann erneut vermittelt.

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen standen in den Jahren 2021/2022 die Themen Exportkontrolle sowie Datenschutz besonders im Fokus.

Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, die Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und weiterer anwendbarer nationaler und internationaler Datenschutzanforderungen umzusetzen. Im Jahr 2020 wurde die Datenschutzorganisation

entsprechend der Anforderungen der Deutschen Datenschutz-Grundverordnung (DSVGO) neu aufgestellt. Die Datenschutzbeauftragte sowie der Chief Information Security Officer der Windmüller & Hölscher KG berichten jeweils direkt an den Vorstand. Im IT-Security- und Datenschutz-Lenungskreis erfolgt regelmäßig der Austausch zu allen IT-Sicherheits- und datenschutzrelevanten Themen. Er ist besetzt mit Vertretern aus allen Bereichen der W&H KG sowie der Töchter. Eine für alle Mitarbeitenden zugängliche Kommunikationsplattform dient dem Austausch zu aktuellen Themen in der Gruppe. Mitarbeitende werden regelmäßig zu aktuellen Anforderungen und Bedrohungen im Zusammenhang mit Datenschutz und Datensicherheit geschult. Im Frühjahr 2022 wurde eine Aktualisierung der verpflichtenden Schulung für alle Mitarbeitenden zum Thema Datenschutz-Grundlagen im Bildungsportal W&H LEARN aufgesetzt. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten darüber hinaus automatisiert die Aufforderung zur Durchführung der Datenschutzeschulung.

Exportkontrollorganisation der W&H KG

Im Bereich der Exportkontrolle wurde die Organisation im Jahr 2022 neu aufgestellt, um die steigenden Anforderungen besser abzudecken. Die Funktion des „Exportkontrollbeauftragten“ berichtet direkt an den ausfuhrverantwortlichen Vorstand. Zentrale Aufgabe ist es, die Zulässigkeit der Ausfuhrvorgänge in außenwirtschaftsrechtlicher Hinsicht zu prüfen, zu organisieren und sicherzustellen. Die Exportkontrollbeauftragten agieren bereichs- und funktionsübergreifend und haben fachliches Weisungsrecht.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung

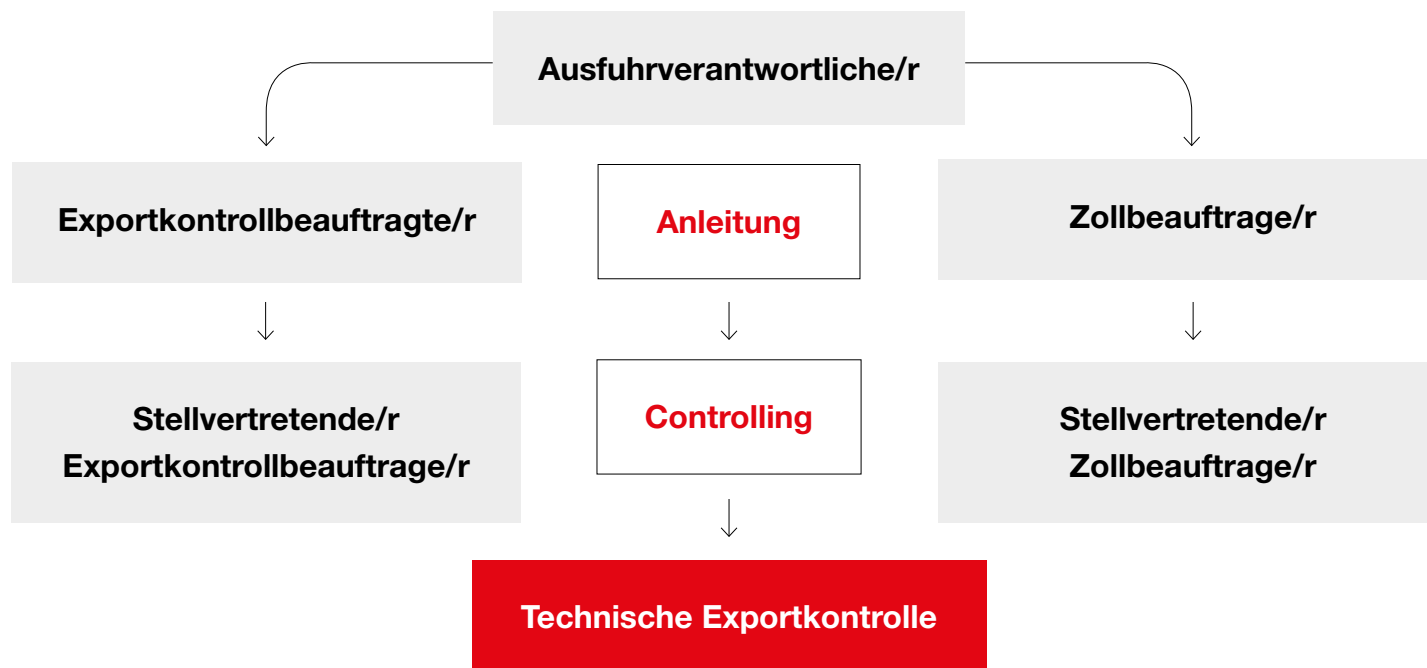
ANHANG



Im Verantwortungsbereich des CFO wird ein neuer Bereich Corporate Governance entstehen. Im Corporate Governance werden die Richtlinien für die gruppenweite kaufmännische Umsetzung der W&H-Strategie erstellt sowie der Handlungsrahmen für den operativen Bereich Finance & Controlling definiert. Es werden Prozesse zur Sicherstellung der Einhaltung nationaler und internationaler, interner und externer regulatorischer Anforderungen etabliert und

im Rahmen einer internen Revision auditert. Neben den Anforderungen des Steuer- und Gesellschaftsrechts ist die Neugestaltung des W&H-Compliance-System wesentliche Aufgabe im Corporate Governance.

Neue Organisation Exportkontrolle seit 2022





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung

ANHANG



UNTERNEHMENS FÜHRUNG

Datenschutz mit Kristina

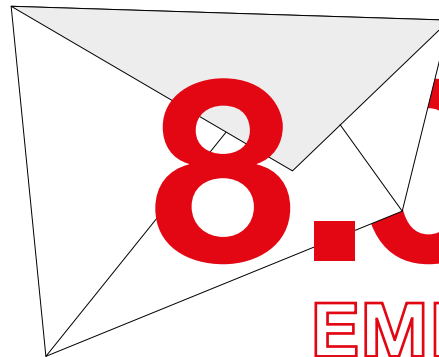
Die Datenschutzgrundlagenschulung nutzt Geschichten aus dem Alltag, um die Mitarbeitenden für 10 Abschlussfragen fit zu machen.

Quiz Datenschutz

1 von 10 Fragen beantwortet

Was zählt zu personenbezogene Daten?

☐ Geschäftsgeheimnis



8.000

EMPFÄNGER

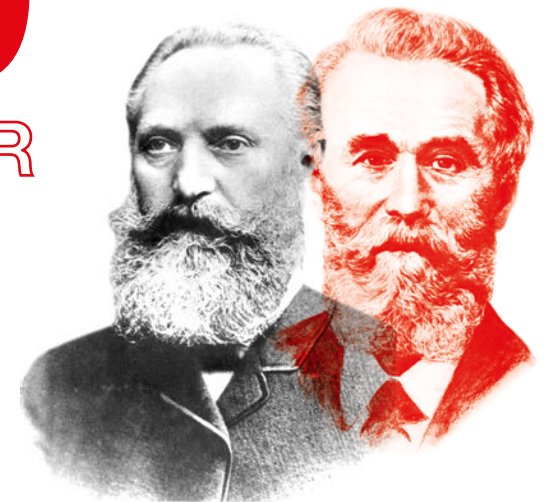
erhalten monatlich den E-Newsletter von W&H mit Neuigkeiten rund um das Unternehmen und den Markt.

38

Gesellschafter stehen mit hoher Verbundenheit und enger persönlicher Bindung hinter W&H.

5/5

der meistbesuchten E-Magazin Artikel 2022 sind Kundenbeispiele für nachhaltige Anwendungen.



150 Jahre W&H

Gegründet von Gottfried Windmüller und Hermann Hölscher vor mehr als 150 Jahren, ist W&H weiter ein Familienunternehmen.



Anhang

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Verweise auf internationale Richtlinien und Standards



SDGs UN Sustainable Development Goals

DNK Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes

GRI Global Reporting Initiative

Richtlinie	Angabe	Kapitel / Thema
Unternehmensprofil		
GRI	GRI 102 – Organisationsprofil	
	GRI 102-1: Name der Organisation	Unternehmensprofil
	GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation	Unternehmensprofil
	GRI 102-4: Betriebstätten	Geschäftsmodell
	GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Geschäftsmodell
	GRI 102-6: Belieferte Märkte	Geschäftsmodell
Nachhaltigkeitsstrategie		
GRI	GRI 102 – Strategie	
	GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort
DNK	Kriterium 1 – Strategische Analyse und Maßnahmen	Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie (strategische Analyse)
		Fokusthemen 2021/22 (Maßnahmen)
	Kriterium 3 – Ziele	Handlungsfelder und Fokusthemen





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANHANG



Umwelt

SDG	SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur	Umwelt
	SDG 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion	Umwelt
	SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz	Umwelt
GRI	GRI 103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 2016	Handlungsfeld Klimaschutz – Fokusthema CO₂-Bilanz
	GRI 103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile 2016	Handlungsfeld Klimaschutz – Fokusthema CO₂-Bilanz
	GRI 103-3: Beurteilung des Managementansatzes 2016	Handlungsfeld Klimaschutz – Fokusthema CO₂-Bilanz
DNK	Kriterium 13 – Klimarelevante Emissionen	Company Carbon Footprint
GRI	GRI 103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 2016	Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft – Fokusthema Maschineninnovation
	GRI 103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile 2016	Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft – Fokusthema Maschineninnovation

Soziales

SDG	SDG 4 – Hochwertige Bildung	Soziales
	SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Soziales
	SDG 10 – Weniger Ungleichheiten	Soziales
	SDG 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden	Soziales
	Kriterium 15 – Chancengerechtigkeit	Handlungsfeld Chancengleichheit Leistungsindikator: Mitarbeitende nach Alter/ Geschlecht
	Kriterium 16 – Qualifizierung	Leistungsindikator: Anzahl Weiterbildungen und Teilnehmer
	Kriterium 16 – Gemeinwesen	Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Unternehmensführung

SDG	SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Unternehmensführung
	SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur	Unternehmensführung
DNK	Kriterium 20 – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Geschäftsethik



