



NACHHALTIGKEITS- BERICHT UPDATE 2023

INHALTS- VERZEICHNIS

Vorwort

3 Vorwort

Unternehmensprofil

5 Unternehmensprofil

6 Geschäftsmodell

8 Über diesen Bericht

Nachhaltigkeitsstrategie

10 Nachhaltigkeitsstrategie

12 Nachhaltigkeitsorganisation

13 Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

21 Sustainable Development Goals

22 Handlungsfelder

24 Wirkungsbereiche

25 Fokusthemen 2022/2023

Umwelt

28 Umwelt – Environment

29 Handlungsfeld Klimaschutz

36 Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft

38 Greenlights Environment

Soziales

42 Soziales – Social

43 Handlungsfeld Chancengleichheit

47 Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

49 Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

51 Greenlights Soziales

Unternehmensführung

54 Unternehmensführung – Governance

55 Handlungsfeld Stabilität

57 Handlungsfeld Transparenz

59 Handlungsfeld Geschäftsethik

61 Greenlights Unternehmensführung



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Partnerinnen und Partner,



ein Krieg mitten in Europa, die anhaltenden Folgen der Pandemie, Inflation und Energiekrise – die Jahre 2022 und 2023 stellen uns alle vor große Herausforderungen. Neue Krisen, deren akute Bewältigung uns immer wieder in Atem hält und unsere Kapazitäten und Gedanken bindet. Dabei haben unsere langfristigen Nachhaltigkeitsziele nichts an Relevanz verloren. Die Auswirkungen des Klimawandels waren in den letzten Monaten mit extremen Temperaturen, Waldbränden und Überschwemmungen deutlicher denn je zu spüren. Die Corona-Pandemie mit ihrem erhöhten Verpackungsbedarf hat gezeigt, dass wir Lösungen finden müssen, die Hygiene und Produktschutz mit Abfallvermeidung und Ressourcenschonung verbinden.

In diesem Sinne berichten wir in diesem Update unseres Nachhaltigkeitsberichts über Fortschritte, die wir trotz aller externen Herausforderungen in den vergangenen Monaten erzielt haben. Zum Teil haben sie sogar eine neue Dynamik bekommen – so hat die Notwendigkeit, Gas einzusparen, zu einer bemerkenswert schnellen Reduzierung unseres Verbrauchs beigetragen.

Große Fortschritte haben wir auch bei der Professionalisierung unserer Nachhaltigkeitsorganisation gemacht. Ein wesentlicher Meilenstein war dabei der Aufbau weltweiter Strukturen, die nun in den ersten konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht münden, den Sie vor sich haben. Er enthält auch die erste konzernweite CO₂-Bilanz.

Auf der Produktseite bestimmt die nachhaltige Entwicklung unserer Industrie jedes Kundengespräch. Mit der Entwicklung neuer Verpackungsbeispiele für die Kreislaufwirtschaft bleiben wir ein Treiber dieser Entwicklung. Mit Maschinenlösungen sorgen wir für die wirtschaftliche Umsetzbarkeit neuer Ideen.

Im sozialen Bereich haben wir unser Engagement auch in diesem Jahr fortgesetzt. Ein Schwerpunkt lag auf der Förderung von Berufsorientierung und Ausbildung, die sowohl für uns als Unternehmen als auch für die Gesellschaft zukunftsentscheidend sind. Auch im Bereich Governance haben wir die Professionalisierung weiter vorangetrieben – vor allem im Hinblick auf Anforderungen wie das Lieferkettenverantwortungsgesetz und Material Compliance.

In den kommenden Monaten wollen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten durch eine Wesentlichkeitsanalyse weiter schärfen und weitere Kennzahlen implementieren, um unsere Fortschritte messbarer zu machen. Wir freuen uns auf weitere Erfahrungen, zum Beispiel bei der Umsetzung von Photovoltaik-Projekten. Im Bereich Soziales setzen wir unsere Aktivitäten fort und sind gespannt, wie sich größere Projekte wie das Digital Lab entwickeln. Im Bereich Governance werden vor allem neue Vorschriften, insbesondere im Bereich der Berichterstattung, unsere Ressourcen fordern.

Wir sind uns bewusst, dass wir und unsere Branche noch viele Schritte vor uns haben. Aber jeder dieser Schritte bringt uns unserem Ziel näher: Unser Unternehmen und W&H als Familienunternehmen für die nächste Generation zukunftsicher zu machen. Wir sind sicher, dass uns der Ideenreichtum, für den W&H steht, auf diesem Weg weiter voranbringen wird.

Mit nachhaltigen Grüßen

Peter Steinbeck
CEO und
Gesellschafter

Dr. Falco Paepenmüller
CTO

Dr. Sascha Witt
CSO

Martin Schulteis
CFO





UNTERNEHMENS- PROFIL





Unternehmensprofil

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

Geschäftsmodell

Über diesen Bericht

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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 Kundinnen und Kunden alles aus einer Hand: von der kompetenten Beratung und dem Engineering bis hin zur Lieferung hochwertiger Maschinen und kompletter Verpackungslinien. Das Kundensegment von W&H besteht aus Herstellern flexibler Verpackungen für die Branchen Konsumgüter, Industrie und Technik. Rund 3.500 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 Betrieben im Einsatz. Die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Lengerich, Deutschland, erwirtschaftete 2022 rund 1 Mrd. EUR Umsatz.



Extrusion



Blasfolie

Druck



Flexodruck

Verarbeitung

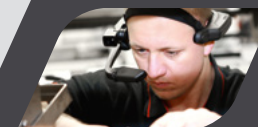


Papiersack



Foliensack

Services



Gießfolie



Tiefdruck



Gewebesack



Papierbeutel



Form-Fill-Seal





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

Geschäftsmodell

Über diesen Bericht

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Geschäftsmodell

Die Muttergesellschaft der W&H Gruppe ist die Windmöller & Hölscher KG mit Hauptsitz in Lengerich. Sie entwickelt, fertigt und vertreibt Extrusionsanlagen, Druckmaschinen sowie Verarbeitungsmaschinen für den Markt der flexiblen Verpackungen. Zudem bietet sie After Sales und Serviceleistungen entlang des gesamten Lebenszyklus der Maschinen an.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

Geschäftsmodell

Über diesen Bericht

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Nachhaltigkeitsstrategie gilt für die gesamte W&H Gruppe, der neben der KG noch weitere Unternehmen angeschlossen sind:

- Die Garant Maschinenhandel GmbH, ebenfalls mit Hauptsitz in Lengerich, ist Spezialist für Papierbeutel-Maschinen und Gebrauchtanlagen.
- Die Exakt Maschinenbau GmbH & Co. KG, Lengerich, erbringt Montagedienstleistungen für Extrusionsanlagen. Abnehmer sind die Einzelunternehmen der W&H Gruppe.
- Die Windmöller & Hölscher Academy GmbH, Lengerich, ist die Spezialistin für Bildung in der W&H Gruppe. Sie ist zuständig für Ausbildung, Weiterbildung und Kundentrainings. Auch andere Unternehmen aus dem Raum Lengerich können ihre Auszubildenden in der W&H Academy 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. Aventus agiert aufgrund der organisatorischen Besonderheiten in den Nachhaltigkeitsaktivitäten autark, Synergieeffekte werden aber, wo möglich, genutzt.





Über diesen Bericht

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

Geschäftsmodell

Über diesen Bericht

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Dieser Bericht stellt ein Update zum vorherigen Bericht dar und thematisiert Neuerungen aus dem Zeitraum Herbst 2022 bis Herbst 2023.

Mit diesem Bericht verfolgen wir zwei Ziele: Erstens möchten wir unsere Kennzahlen und Aktivitäten für das neue Berichtsjahr aktualisieren. Zweitens erweitern wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung um die Aktivitäten und Kennzahlen unserer Vertriebs- und Service-Standorte. Damit erreichen wir eine umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung für die gesamte W&H-Gruppe.

So, wie auch unser erster Nachhaltigkeitsbericht, ist dieser Bericht an weltweit anerkannten Berichterstattungsstandards orientiert. Dazu gehören der Standard der Global Reporting Initiative (GRI) sowie die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK).

Aufgrund der zunehmenden Veränderungen in der europäischen und nationalen Gesetzgebung berichten wir, wie schon im letzten Bericht dargelegt, übergangsweise in dieser informellen Form. Wir nutzen diese Übergangszeit, um uns auf eine gesetzeskonforme Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorzubereiten.

Die CSRD trat im Januar 2023 im Rahmen des EU-Green-Deal in Kraft. Ihr unterliegt W&H ab dem Berichtsjahr 2025 für den Bericht im Jahr 2026. Der Bericht muss dann nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt werden. Die praktische Umsetzung dieses Standards in den einzelnen Mitgliedsstaaten der EU ist zum Entstehungszeitpunkt dieses Berichts noch in Arbeit. Es wurde daher zunächst bewusst eine informelle Berichterstattung mit dem Fokus auf heute bereits vorliegende Zahlen und Ergebnisse geschaffen.

Ein Reporting nach den ESRS-Standards inklusive des umfassenden Zahlenwerks ist in Vorbereitung und wird in den kommenden Monaten einen großen Teil der Nachhaltigkeitskapazitäten einnehmen.



A hand holding a crystal ball with a globe inside, set against a background of green foliage and a red gradient.

NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE





Nachhaltigkeitsstrategie

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



2022 haben wir berichtet, dass Nachhaltigkeit bereits seit Anfang der 90er Jahre zu den Grundprinzipien des Unternehmensleitbildes von W&H zählt. Im Rahmen der Aktivitäten 2021/2022 wurde Nachhaltigkeit in allen weiteren relevanten Steuerungsinstrumenten wie der Excellence Strategie 2025 verankert und das Nachhaltigkeitsverständnis um die neuere ESG-Definition erweitert.

Basierend auf den im letzten Jahr vom Vorstand verabschiedeten Leitplanken wurde mit der Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie begonnen, die die Aktivitäten aller Niederlassungen und Tochtergesellschaften weltweit umfasst. Im Zuge dessen hat W&H 2023 erstmals alle Sales & Service und Produktionsstandorte weltweit in die Treibhausgasbilanzierung und Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogen.

Die nächsten Schritte für 2024 wurden in einer Roadmap festgelegt. Der strategische Fokus liegt dabei auf der Vorbereitung des Unternehmens auf die verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung. Gemäß der europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist W&H ab 2026 verpflichtet, einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Um sich darauf vorzubereiten, beginnt W&H in diesem Jahr mit einer detaillierten Analyse der aus Sicht der Stakeholder wesentlichen Themen. Die Ergebnisse dieser Analyse dienen dazu, die bestehenden Fokusthemen zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.

Langfristig schärft W&H seine nachhaltige Ausrichtung im Strategieprozess 2030, der Anfang 2023 gestartet wurde und 2024 abgeschlossen sein wird. Im Sinne der langfristigen Ausrichtung werden in diesem Prozess die Zielbilder der Excellence Strategie 2025 aufgegriffen und weiterentwickelt. Damit wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeit weiterhin in der Unternehmensstrategie verankert bleibt.

Professionalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie





Nachhaltigkeit im W&H-Leitbild

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

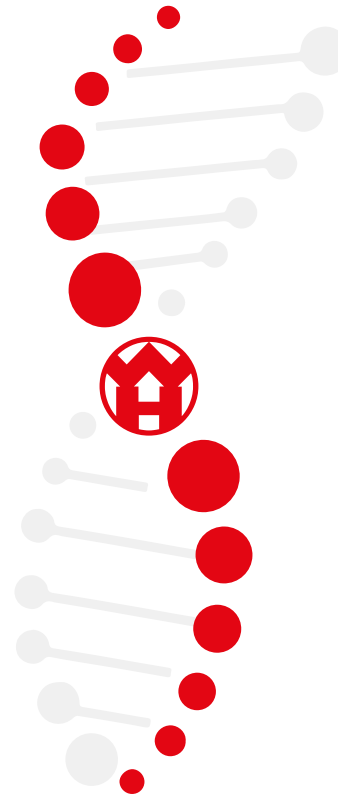
SOZIALES

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?

- ✓ 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.

Quelle: Unternehmensleitbild





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Nachhaltigkeitsorganisation

W&H möchte Verantwortung übernehmen und seine Aktivitäten nachhaltig gestalten – und das nicht nur in Lengerich, sondern überall dort, wo unsere Mitarbeitenden weltweit aktiv sind. Dazu haben wir im Laufe dieses Jahres ein Netzwerk aus Nachhaltigkeitsbeauftragten aufgebaut, das sich mit konkreten sozialen, ökologischen und ökonomischen Themen der Nachhaltigkeit in der W&H Gruppe beschäftigt.

Die 2022 übergangsweise geschaffene Struktur einer Nachhaltigkeits-Arbeitsgruppe wurde Anfang 2023 in eine feste Organisation überführt. Dazu wurde ein zentrales Lenkungsgremium gegründet, dessen Aufgabe die Festlegung von Jahreszielen abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie, sowie die gruppenweite Ausrichtung auf diese ist. Es koordiniert und steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten ganzheitlich. Durch die Treffen leitet die zentrale Nachhaltigkeitsmanagerin, die seit März 2023 an Board ist. Das Lenkungsgremium besteht aus einer Person aus der Geschäftsführung, den Leitungen der Strategie- und Kommunikationsabteilungen sowie Expertinnen und Experten, die die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit repräsentieren. Das Gremium betrachtet sowohl Themen und Aktivitäten, die an unserem Sitz in Lengerich relevant sind, als auch gruppenübergreifende Projekte.

Das Arbeiten am Thema Nachhaltigkeit ist Aufgabe der gesamten W&H Gruppe, das heißt auch der weltweiten Töchter. Um die Töchter und Standorte handlungsfähig zu machen, setzt jedes Unternehmen der Gruppe Themen nach eigener Priorität und Verantwortung um. Die Leitplanken sowie die im Lenkungsgremium festgelegten Fokusthemen stellen sicher, dass in gleicher Richtung, mit gleichem Ziel und mit abgestimmten Maßnahmen vorangegangen wird.

Sustainability Steering Board

– Lenkungsgremium Nachhaltigkeit –

- ✓ Expert Environment
- ✓ Expert Social
- ✓ Expert Governance
- ✓ Sustainability Manager
- ✓ Managing Director
- ✓ Corporate Strategy
- ✓ Corporate Communication



Nachhaltigkeitsbeauftragte der Tochtergesellschaften



Projektgruppen



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, auf Basis der zentral vorgegebenen Nachhaltigkeitsstrategie die weltweiten Akteure und Akteurinnen zum eigenverantwortlichen Handeln zu befähigen. Zu den Akteurinnen und Akteuren gehören unsere Tochtergesellschaften, aber auch unsere weltweiten Vertriebs- und Servicestandorte, die regional in so genannten HUBs zusammengefasst sind. Damit wollen wir zum einen lokale Bedürfnisse und Schwerpunkte besser berücksichtigen und zum anderen Nachhaltigkeitsmaßnahmen in kleineren, schlagkräftigen Teams schnell umsetzen.

Die Planung und Durchführung der Nachhaltigkeitsaktivitäten der W&H-Töchter obliegt der oder dem Nachhaltigkeitsbeauftragten des jeweiligen Unternehmens. Die Sales und Service HUBs sowie die Töchter Garant Maschinenhandel GmbH und Windmöller & Hölscher Machinery k.s. haben jeweils eine Person zur Nachhaltigkeitsbeauftragten ernannt. Damit besteht das Team aus insgesamt sieben Personen, die sich regelmäßig über Vorgehen und Aktivitäten synchronisieren. Die zentrale Funktion „Nachhaltigkeitsmanagement“ koordiniert die Aktivitäten der W&H Gruppe unternehmensübergreifend. Sie ist die zentrale Kontaktstelle bei Nachhaltigkeitsfragen und -projekten nach innen und außen.

Im Folgenden stellen wir Ihnen die W&H Gruppe vor. Die von ihnen umgesetzten Maßnahmen und Kennzahlen fließen in die Berichterstattung in den folgenden Kapiteln ein.

Nachhaltigkeitsbeauftragte der W&H Gruppe



Esther Overbecke

Standort Lengerich, Academy, Exakt, HUBs Europe East & West



Beatriz Gotter

HUB America Latina



Catherine Mattson

HUB North America



Claude Salzmann

HUB Asia Pacific



Aashima Wadhwa

HUB Middle East & Africa



Jana Reinisch

Garant Maschinenhandel GmbH



Anna St'ahelová

Windmöller & Hölscher Machinery Components & Woven





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Nachhaltigkeit bei Garant, Hauptsitz in Lengerich

Garant – was wir machen:

Maschinen für Papierbeutel und -verpackungen

Gegründet 1973 mit einem Schwerpunkt auf die Maschinenüberholung in Lengerich, ist Garant heute führend im Angebot von Neu- und Gebrauchtmaschinen zur Herstellung von flexiblen Papierverpackungen mit 187 Mitarbeitenden. Neben einem Produktportfolio aus Papierbeutelmaschinen sowie Druck- und Veredelungsmaschinen betreut Garant die weltweiten Kundinnen und Kunden außerdem mit einem vielfältigen Dienstleistungsangebot über die gesamte Lebensspanne der Maschinen hinweg, von digitalen und persönlichen Wartungen, Ersatzteillieferungen, Schulungen und digitalen Anwendungen wie unser Produktionsmonitoringsystem, bis hin zur Rücknahme der Maschinen am End of Life.

Wie wir Nachhaltigkeit hier angehen: die lokale Nachhaltigkeitsorganisation und Fokusthemen

Garant ist im Bereich Nachhaltigkeit schon lange tätig. Im Jahr 2023 wurde auch bei Garant eine neue Stelle für das Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen, um die Vorgehensweise zu professionalisieren. Das vorherige Ökoprofit-Projektteam mit drei Verantwortlichen aus den Bereichen Geschäftsführung, Gebäudemanagement und Exportfinanzierung, bildet nun gemeinsam mit der neuen Nachhaltigkeitsverantwortlichen ein erweitertes Nachhaltigkeitsteam, in dem aktuelle Themen besprochen und Entscheidungen getroffen werden.



Basierend auf unserem zentralen Ansatz mit den drei Dimensionen hat Garant den bisher auf ökologische Aspekte konzentrierten Ansatz erweitert und um Garant-spezifische Handlungsfelder ergänzt. Zusätzlich zu den gemeinsamen Handlungsfeldern der W&H Gruppe hat Garant „Umweltschutz und Biodiversität“ als eigenes Handlungsfeld im Bereich Umwelt definiert.



GARANT MASCHINEN
MEMBER OF W&H-GROUP



[➤ Zum Nachhaltigkeitsbericht von Garant](#)

» In einer Zeit, in der die Auswirkungen des Klimawandels und weiterer ökologischer Herausforderungen immer deutlicher werden, ist Nachhaltigkeit für uns nicht nur ein Schlagwort, sondern eine ethische Verpflichtung.



Joachim Lintemeier

Geschäftsführer und Mitglied des erweiterten Nachhaltigkeitsteams

Garant auf einen Blick

Tochtergesellschaft
(Garant Maschinenhandel GmbH)

Hauptsitz: **Lengerich**
Gründung: **1973**
Mitarbeitende: **187**





Nachhaltigkeit bei Windmüller & Hölscher Machinery, Tschechien und Österreich

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



W&H Machinery – was wir machen:

Fertigungsstandort und Gewebemaschinenspezialist

W&H Machinery entstand 2016 als rechtliche Einheit aus dem Zusammenschluss des Gewebesackspezialisten BSW und dem Produktionsstandort in Tschechien. Bis heute sind diese beiden Bestandteile die zwei Aufgabenschwerpunkte der Tochter.

Die erste und einzige ausländische Produktionsniederlassung der W&H Gruppe in Prostějov wurde 2005 gegründet und ist seitdem kontinuierlich gewachsen. Heute ist sie ein wesentlicher Bestandteil der W&H-Produktionsstrategie und eine wertvolle Bereicherung für den deutschen Standort. Der Schwerpunkt des Standortes liegt in der Montage von Modulen und Baugruppen für die Maschinen der W&H Gruppe. Für den Bereich der Gewebesackmaschinen werden weitergehende, auch administrative Tätigkeiten abgedeckt. Das zweite Standbein, der Vertrieb und Service von Maschinen zur Herstellung von PP-Gewebesäcken, wird vom Bürostandort Wien aus gesteuert.

Wie wir Nachhaltigkeit hier angehen: die lokale Nachhaltigkeitsorganisation und Fokusthemen

2023 wurden auch für die Tochtergesellschaft W&H Machinery zwei Verantwortliche für das Thema Nachhaltigkeitsmanagement benannt. Als zweiter Produktionsstandort der W&H Gruppe zeichnet sich der tschechische Standort durch seine Infrastruktur und Mitarbeitendenanzahl aus. Dementsprechend liegen die Schwerpunkte am Standort Tschechien vor allem in den Dimensionen Umwelt, insbesondere Gebäudemanagement und Energieversorgung, und Soziales, hier vor allem „Guter Arbeitgeber“.



W&H Machinery auf einen Blick

Tochtergesellschaft mit zwei Standorten:

Produktionsstandort Prostějov

- Gründung: **2005**
- Mitarbeitende: **696**
- Aufgabenfokus: Montage von Maschinen, Modulen und Baugruppen für W&H, Garant sowie das Joint Venture Aventus

Bürostandort Wien

- Gründung: **2005**
- Mitarbeitende: **33**
- Aufgabenfokus: Vertrieb und Service für das Gewebesack-Maschinenportfolio





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Nachhaltigkeit in unserer Vertriebsregion HUB North America

HUB North America – was wir machen: Vertrieb und Service

1977 wurde die Windmoeller & Hoelscher Corporation in Lincoln, Rhode Island, als Tochtergesellschaft gegründet. Diese nord-amerikanische Niederlassung betreut Kanada und die USA in den Bereichen Vertrieb und Service und beherbergt eines der W&H IDC-Büros (Information and Diagnostic Centre) sowie ein Ersatzteillager.

Heute sind dort mehr als 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Seit mehr als 50 Jahren ist es unsere Aufgabe, als lokaler Partner eine zuverlässige, konstante und qualitativ hochwertige Produktion mit W&H Maschinen in Nordamerika zu unterstützen.

Wie wir Nachhaltigkeit hier angehen: die lokale Nachhaltigkeitsorganisation und Fokusthemen

Als wichtige Marktregion für W&H verfolgt der HUB Nordamerika die Markttrends und politischen Maßnahmen mit Fokus auf die einzelnen Bundesstaaten der USA und Kanada, die sich auf die Branche der flexiblen Verpackungen auswirken, wie zum Beispiel die Regelungen zur erweiterten Herstellerverantwortung (EPR) und zu PFAS (polyfluorierte Alkylsubstanzen). Aktuell steht insbesondere der Dialog mit unseren Kundinnen und Kunden über unsere ESG-Strategie im Vordergrund.

Intern wird gerade ein „Green Team“ gegründet, in dem Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen und Standorten Ideen zur Förderung der Nachhaltigkeit im HUB entwickeln und initiieren.



HUB North America auf einen Blick

Vertriebsregion

Hauptsitz: **Lincoln, Rhode Island, USA**

Gründung: Tochtergesellschaft seit **1977**

Mitarbeitende: Rund **65**

Region: Regionale Verkaufsleiter und Servicetechniker sind in der gesamten Region Kanada und Vereinigte Staaten tätig





Nachhaltigkeit in unserer Vertriebsregion HUB America Latina

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



HUB America Latina – was wir machen: Vertrieb und Service

Am 23. April 1974 wurde das Unternehmen Windmoeller & Hoelscher do Brasil Ltda in der Stadt Diadema, Bundesstaat São Paulo, Brasilien, registriert. Wurden zuerst auch Maschinen vor Ort produziert, liegt seit 2009 der Fokus auf Vertriebs- und Serviceaktivitäten in der Region.

Heute haben wir in Lateinamerika W&H-Büros in Brasilien, Mexiko, Kolumbien und Chile, sowie vier Vertriebsagenturen in verschiedenen Ländern. Insgesamt sind ca. 40 Mitarbeitende im HUB America Latina beschäftigt.

Wie wir Nachhaltigkeit hier angehen: die lokale Nachhaltigkeitsorganisation und Fokusthemen

Im Jahr 2023 wurde eine lokale Nachhaltigkeitsmanagerin bestimmt. Gemeinsam mit einem kleinen Team aus freiwilligen Kolleginnen und Kollegen setzt sie erste Aktivitäten zum Thema Nachhaltigkeit um. Mit Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, wie beispielsweise die Anpflanzung eines Gemüsegartens im Außenbereich des Büros, machte das Standortteam in São Paulo auf unser Fokusthema Klimaschutz aufmerksam. Zudem soll das Projekt den Zusammenhalt am Standort fördern.



HUB America Latina auf einen Blick

Vertriebsregion

Hauptsitz: **São Paulo, Brasilien**

In d. Region seit: **1974** (W&H do Brasil)

Mitarbeitende: **40**

Region: Das Einzugsgebiet umfasst 21 Länder auf dem Festland und den Karibischen Inseln. Sie werden über Vertriebs- und Servicebüros in Brasilien, Chile, Kolumbien und Mexiko und Vertretungen in Argentinien, Guatemala, Mexiko und Venezuela angesprochen





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Nachhaltigkeit in unserer Vertriebsregion HUB Middle East & Africa

HUB Middle East & Africa – was wir machen: Vertrieb und Service

W&H eröffnete 1993 ein Verbindungsbüro in Indien, nachdem der indische Markt jahrelang von Europa aus bearbeitet wurde. Zunächst stand der Aufbau einer regionalen Servicestruktur im Vordergrund, weshalb 1997 eine lokale Einheit mit vier Technikern gegründet wurde. In den nächsten Jahren entwickelte sich die Region erfolgreich zu einem Vertriebs- und Service-Netzwerk. Heute arbeiten 159 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vertrieb und Service in Afrika, im Mittleren Osten und auf dem indischen Subkontinent für die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden.

Wie wir Nachhaltigkeit hier angehen: die lokale Nachhaltigkeitsorganisation und Fokusthemen

Auch in der Region HMA wurde eine Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt. Sie hat auf Basis der Leitplanken einen Plan mit ersten Maßnahmen und nächsten Schritten für die Region entwickelt. Quick Wins sind zum Beispiel die Umstellung des Büromaterials auf Recyclingmaterial. Zum Thema „Guter Arbeitgeber“ wurde in der Region eine Umfrage zum Thema Führung bei allen Mitarbeitenden durchgeführt. In den kommenden Monaten soll vor allem die Einbindung der Mitarbeiter in das Thema verstärkt werden, unter anderem durch Nachhaltigkeits-Workshops.



HUB Middle East & Africa auf einen Blick

Vertriebsregion

Hauptsitz: **Neu-Dehli, Indien**

In d. Region seit: **1993**

Mitarbeitende: **159**

Region: Das Einzugsgebiet umfasst 78 Länder





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Nachhaltigkeit in unserer Vertriebsregion HUB Asia Pacific

HUB Asia Pacific – was wir machen: Vertrieb und Service, Sales und Services für die W&H Gruppe sowie Aventus und weitere wie B&B und Nordmeccania

W&H ist bereits seit den sechziger Jahren in der Region tätig. Das erste eigene Büro wurde 1996 in Bangkok, Thailand eröffnet. Die Gründung einer Tochtergesellschaft folgte im Jahr 2008. Schritt für Schritt wurden Funktionen wie Vertrieb, Servicetechnik und administrative Unterstützung aufgebaut. Heute unternimmt der HUB Vertriebs- und Serviceaktivitäten für das Joint Venture Aventus und weitere Partnerunternehmen wie B&B und Nordmeccania.

Wie wir Nachhaltigkeit hier angehen: die lokale Nachhaltigkeits- organisation und Fokusthemen

Neben dem 2023 benannten Ansprechpartner für Nachhaltigkeit in der Region, wurde im HAP 2023 bereits eine zusätzliche, regionale Struktur etabliert. Sie sichert trotz der Heterogenität der Region einen effektiven Austausch unter verschiedenen Bereichen und Ländern. Die so genannte ESG-Runde setzt sich aus acht Mitarbeitenden zusammen. Im Zweiwochentakt diskutieren sie über Maßnahmen, wobei der Fokus auf den Dimensionen Umwelt und Mitarbeitende liegt. Bis März 2023 wurden in der Runde verschiedene Ideen gesammelt und priorisiert. Sieben dieser Ideen wurden als erstes Maßnahmenpaket bestätigt und befinden sich aktuell in der Umsetzung.

Beim HAP-Outing Ende November kommen alle Mitarbeitenden der Region zusammen, um sich zu vernetzen. Zu diesem Anlass wollen die Mitarbeitenden Nachhaltigkeit konkret thematisieren und Ideen für die Weiterentwicklung sammeln.



HUB Asia Pacific auf einen Blick

Vertriebsregion

Hauptsitz: **Bangkok, Thailand**

In d. Region seit: **~1960**, erste Tochtergesellschaft 2008 gegründet

Mitarbeitende: **185**

Region: Das Einzugsgebiet umfasst 10 Länder: Thailand, Indonesien, Malaysia, Vietnam, Australien, China, Korea, Singapore, Taiwan, Philippinen





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Nachhaltigkeit in unserer Vertriebsregion HUB Europe East und HUB Europe West

HUB Europe East und HUB Europe West – was wir machen:

Vertrieb und Service

Neben dem Standort in Lengerich gehören zur Windmüller & Hölscher Gruppe einige weitere europäische Vertriebs- und Service-Standorte sowie Vertretungen in Kundennähe, die unter den beiden HUBs Europe East (HEE) und Europe West (HEW) zusammengefasst sind.

Wie wir Nachhaltigkeit hier angehen: die lokale Nachhaltigkeitsorganisation und Fokusthemen

Die HUBs HEE und HEW sind eng mit dem Standort Lengerich verbunden. Daher sind ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten im zentralen Nachhaltigkeitsmanagement verortet und werden darüber gesteuert. Die weitgefächerte Verteilung der HUB-Standorte in Europa stellt sicher, dass W&H-Mitarbeitende in kürzester Zeit zu Kundinnen und Kunden gelangen können. Auf diese Weise können auch die Treibhausgasemissionen durch die Geschäftsreisen der Service-Kräfte geringgehalten werden. Damit nehmen die verhältnismäßig kleinen Bürostandorte nur einen geringfügigen Anteil an den Treibhausgasemissionen von W&H ein.

Dennoch möchten HEE und HEW ebenfalls zum Klimaschutz beitragen. Daher werden beispielsweise die Firmenwagen in den Niederlanden sukzessive auf E-Mobilität umgestellt. In Mailand wurde vor kurzem das mobile Arbeiten eingeführt, wodurch der Pendelverkehr reduziert werden konnte. Damit tragen sie zu unseren Fokusthemen „Guter Arbeitgeber“ und Klimaschutz bei.



HEE und HEW auf einen Blick

Vertriebsregion

Hauptsitz: **Lengerich**

Mitarbeitende: **170**

Region: Das Einzugsgebiet umfasst 61 Länder, die über den Hauptsitz sowie acht weitere Bürostandorte betreut werden.





Nachhaltigkeit im Einklang mit den Sustainable Development Goals

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Mit unseren Nachhaltigkeitsmaßnahmen wollen wir unseren aktiven Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDG) leisten.

Die UN Sustainable Development Goals (SDG) sind ein globaler Aufruf zum Handeln, um Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und Wohlstand für alle zu erreichen. Wir haben unsere Nachhaltigkeitsinitiativen mit diesen Zielen abgestimmt.

Die UN Sustainable Development Goals (SDG) in der Übersicht:



Sowohl der Maschinenbau als auch die Branche der flexiblen Verpackungen unterliegen in unserer heutigen, turbulenten Welt nicht nur einem steigenden Innovationsdruck, sondern sehen auch die Dringlichkeit, ihre Produkte und Produktionsprozesse nachhaltiger zu gestalten. Neben der Politik wird dieser Trend auch durch Verbraucherinnen und Verbraucher verstärkt, die vermehrt umweltfreundliche Verpackungslösungen verlangen.

Flexible Verpackungen weisen bereits Eigenschaften auf, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen. Dazu gehören beispielsweise das geringe Gewicht der Materialien, durch das Transportemissionen niedrig gehalten werden können, und der reduzierte Materialeinsatz bei der Herstellung der Verpackung. Gleichzeitig schützen Verpackungen Transportgüter vor Schäden und können dazu beitragen, Lebensmittelabfälle zu reduzieren, indem sie die Haltbarkeit von Lebensmitteln verlängern. In diesen Bereichen sehen wir bei W&H unseren größten Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung unserer Branche. Mit unseren Innovationen beeinflussen wir direkt den Nachhaltigkeitsweg unserer Kundinnen und Kunden der Verpackungsindustrie und können sie so beim Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

Gleichzeitig sehen wir aber auch, dass Verpackungsmaterialien zur Verschmutzung an Land und im Wasser beitragen und einen negativen Einfluss auf unsere Ökosysteme haben können. Daher setzen wir uns für Innovationen und die schnelle Weiterentwicklung hin zu einer Kreislaufwirtschaft ein. Ziel ist es, die Materialien im Kreis zu führen und so zu verhindern, dass sie in die Umwelt gelangen. Aus dieser Perspektive heraus leisten wir einen Beitrag zu den folgenden Sustainable Development Goals:





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Nicht zuletzt ist es uns als Maschinenbauunternehmen ein besonderes Anliegen, die betriebsinternen Prozesse und den Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden zukunftsfördernd, sozial und umweltfreundlich zu gestalten. So möchten wir beispielsweise die Geschlechtergleichheit in unserem Unternehmen fördern. In Bezug auf unsere Lieferkette ist zum Beispiel die Sicherstellung von Menschenrechten relevant. Somit möchten wir aus unserer Perspektive als Maschinenbauunternehmen zusätzlich die folgenden Ziele der nachhaltigen Entwicklung unterstützen:



Unser konkreter Beitrag zu den SDG wird im Folgenden, im Kapitel Handlungsfelder, übersichtlich anhand unserer Fokusthemen dargestellt.

Handlungsfelder

Die W&H Gruppe orientiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten an den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. Dementsprechend werden alle Aktivitäten nach ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten geclustert. Unter den Dimensionen Environment, Social und Governance (ESG) wurden dabei 2021/2022 über Workshops die Themenfelder identifiziert, die für das Unternehmen und die Stakeholder derzeit besondere Bedeutung haben. Auf diese Felder wurde in den vergangenen Monaten besonderer Fokus gelegt. 2023/2024 ist geplant, die Handlungsfelder anhand einer Wesentlichkeitsanalyse zu überprüfen und gegebenenfalls nachzuschärfen.

Die drei Dimensionen von Nachhaltigkeit



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

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





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



E

Umwelt

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 Kundinnen und Kunden mit innovativen Maschinen und Produkten befähigen.

Klimaschutz 7 13

Als produzierendes Unternehmen leisten wir unseren Beitrag zur Erreichung des 1,5°C-Ziels aus dem Pariser Klimaabkommen. In Anlehnung an die Science-Based-Targets-Initiative streben wir in den Scopes 1 und 2 einen Reduktionspfad von 21 Prozent Treibhausgassenkung innerhalb von 5 Jahren an. Dies entspricht einer durchschnittlichen Reduktion von ca. 4,2 Prozent pro Jahr.

Kreislaufwirtschaft 9 12 14

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.

Hinweis: Legende zu den SDG auf der [vorherigen Seite](#).

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 4 5 10

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

Guter Arbeitgeber 3 8

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

Gesellschaftliches Engagement 4 14 17

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 8 9

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

Transparenz 12

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

Geschäftsethik 8 16

Wir handeln jederzeit gesetzeskonform. Mehr als das stehen wir unseren Kundinnen und Kunden sowie Dienstleisterinnen und Dienstleistern zuverlässig und ehrlich zur Seite. Auf unsere Aussagen ist Verlass.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



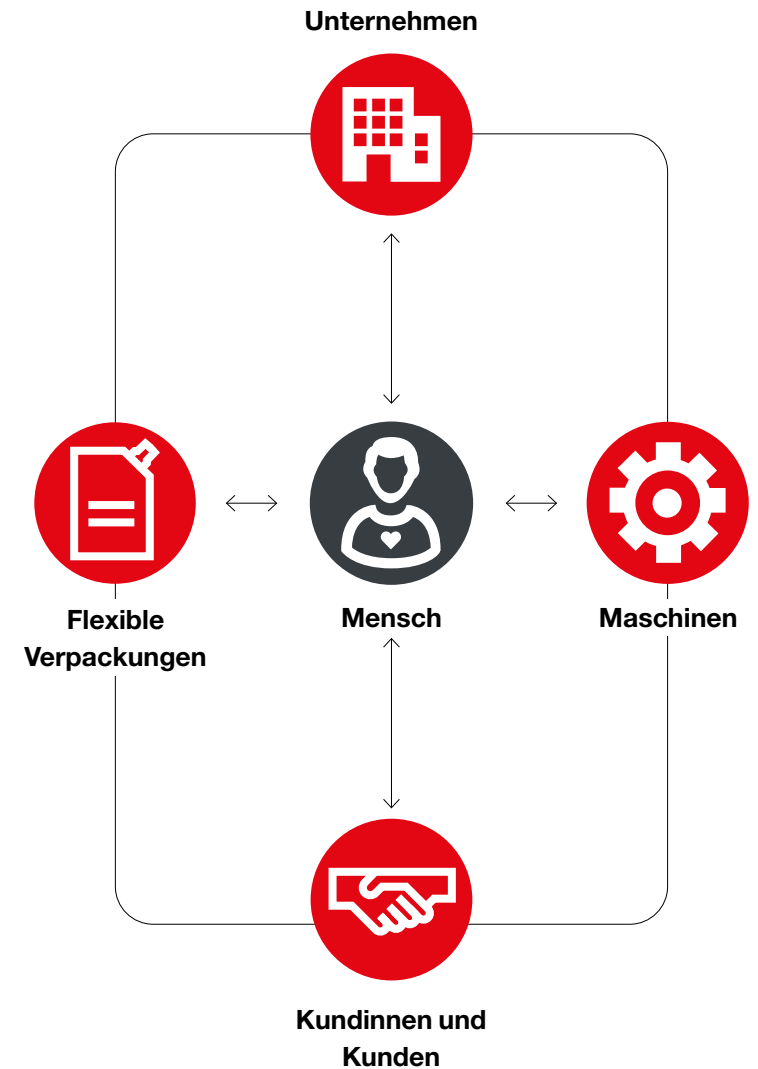
Wirkungsbereiche

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 Kundinnen und 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 Expertinnen und Experten im Unternehmen. Auch die Partnerinnen und Partner in den Geschäftsprozessen, die Kundinnen und Kunden sowie das gesellschaftliche Umfeld spielen eine wesentliche Rolle. Die internationalen W&H-Kundinnen und 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 Kundinnen und Kunden im Vordergrund. Denn nur eine nachhaltige Lösung, die es schafft, sich im Markt durchzusetzen, ist ein echter Fortschritt.





Fokusthemen 2022/2023

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Um unsere Ressourcen fokussiert einzusetzen und schnell Wirksamkeit zu erreichen, werden innerhalb der umfassenden Handlungsfelder konkrete Fokusthemen gesetzt und regelmäßig überarbeitet. Die gewählten Fokusthemen sind aus unserer Sicht besonders relevant für W&H und die Branche, in der wir agieren. Im kommenden Jahr werden wir die Fokusthemen anhand einer detaillierten Wesentlichkeitsanalyse einer Prüfung unterziehen und gegebenenfalls anpassen und ergänzen.

Fokusthemen Umwelt für 2022/2023

Im Handlungsfeld Umwelt wurden 2022/2023 die zwei Fokusthemen des Vorjahres weitergeführt.

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

Insbesondere in der Förderung einer Kreislaufwirtschaft sieht W&H als produzierendes Maschinenbauunternehmen im Markt der flexiblen Verpackung eine große Verantwortung. Die Einmalnutzung von Ressourcen und die Vermüllung der Weltmeere sehen wir als eine große Herausforderung an. Mit Blick auf unseren eigenen Einfluss in der Produktion von Maschinen und Dienstleistungen haben wir schon immer unter der Maxime von Langlebigkeit und Ressourcenschonung gehandelt.

Fokusthemen Soziales

Im Bereich Soziales wurden die Ergebnisse der „Great Place to Work“-Mitarbeitendenbefragung ausgewertet. Auf Unternehmensebene wurden die bestehenden Fokusthemen bestätigt und das Engagement ausgeweitet. Im Bereich Chancengleichheit konnten durch die Befragung keine neuen, W&H-spezifischen Hebel identifiziert werden.

- ✓ Fortführen des Engagements in der Berufsorientierung und Berufsausbildung
- ✓ Weitere Verstärkung des sozialen Engagements in der Region

Fokusthemen Governance

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 wurde ein neuer Unternehmensbereich aufgebaut, der für die W&H-Gruppe die weltweite Einhaltung der zunehmenden administrativen und regulatorischen Anforderungen unterstützen soll. Der Bereich **Corporate Governance (CG)** wird im Wesentlichen für die unternehmerischen Prozesse zur Umsetzung von nationalen und internationalen gesetzlichen Vorgaben verantwortlich sein und damit die Voraussetzung für eine revisionssichere Unternehmensführung schaffen.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeitsorganisation

Weltweite Nachhaltigkeitsakteure

Sustainable Development Goals

Handlungsfelder

Wirkungsbereiche

Fokusthemen 2022/2023

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Übersicht der Maßnahmen 2022/2023

E

Umwelt

Klimaschutz

- ✓ Treibhausgasbilanz erstmalig für die gesamte Gruppe erfasst
- ✓ Reduktionsziel erreicht
- ✓ Energiekonzept erstellt

Kreislaufwirtschaft

- ✓ Neue Beispiellösungen für flexible Verpackungen für die Kreislaufwirtschaft entwickelt
- ✓ Retrofit- und Gebrauchtmaschinengeschäft

S

Soziales

Chancengleichheit

- ✓ Auswertung Great-Place-to-Work

Guter Arbeitgeber

- ✓ Förderung der Führungskultur mit „Lead Programm“
- ✓ Ausweitung der Mitarbeitervorteile

Gesellschaftliches Engagement

- ✓ Ausweitung der bestehenden Aktivitäten

G

Unternehmensführung

Stabilität

- ✓ Neufassung des Gesellschaftsvertrags
- ✓ Verabschiedung Familienverfassung

Transparenz

- ✓ Neue interne und externe Kommunikationsmaßnahmen zu Nachhaltigkeit etabliert

Geschäftsethik

- ✓ Verstärkung des Bereichs Compliance & Risk
- ✓ Umsetzung Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz





UMWELT ENVIRONMENT





Umwelt – Environment

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



» Wir tragen dazu bei, die globalen Klimaschutzziele zu erreichen und eine kreislaforientierte Zukunft zu schaffen. Das tun wir, indem wir unsere Emissionen reduzieren, unsere unternehmerischen Prozesse neu ausrichten und unsere Kundinnen und 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“ weiter im Fokus der Aktivitäten 2022/2023. In der aktuellen Diskussion um Treibhausgasemissionen und die Umweltbelastung durch Verpackungsmüll haben beide Fokusthemen für W&H höchste Priorität.



Handlungsfeld Klimaschutz

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Fokusthema: Klimaschutz – Bilanzierung und Reduzierung des Carbon Footprints

Als produzierendes Unternehmen leisten wir unseren Beitrag zur Erreichung des 1,5°C-Ziels aus dem Pariser Klimaabkommen. In Anlehnung an die Science-Based-Targets-Initiative streben wir in den Scopes 1 und 2 einen Reduktionspfad von 21 Prozent Treibhausgassenkung innerhalb von 5 Jahren an. Dies entspricht einer durchschnittlichen Reduktion von ca. 4,2 Prozent pro Jahr.

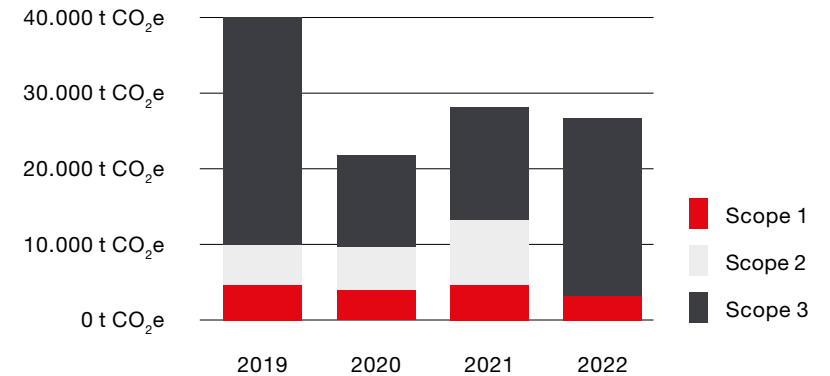
Im Themenfeld Klimaschutz orientieren wir uns an der Science-Based-Targets-Initiative mit dem Ziel, die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Dementsprechend streben wir eine durchschnittliche jährliche Reduzierung der Emissionen um 4,2 Prozent (Basisjahr 2019) an. W&H bilanziert die Treibhausgasemissionen (THG) nach den Grundsätzen des Greenhouse-Gas-Protokolls (GHG, Scope 1, 2 und 3).

Im Zeitraum 2021/2022 wurde erstmals der Company Carbon Footprint (CCF) der W&H KG rückblickend für die Jahre 2019, 2020 und 2021 bestimmt. Der CCF der W&H KG schließt ebenfalls die Treibhausgasemissionen der Tochterunternehmen Academy GmbH und Exakt Maschinenbau GmbH & Co. KG ein, die sich den Hauptsitz mit der W&H KG teilen.

Entwicklung der Treibhausgasemissionen der W&H KG inklusive Academy und Exakt (WHL)

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 konnten wir unsere THG-Emissionen in fast allen Kategorien und damit insgesamt um 33 Prozent reduzieren. Als Basisjahr haben wir 2019 gewählt, da die Emissionen der darauffolgenden Jahre (2021 und 2022) durch die Covid-19-Pandemie stark beeinflusst wurden.

Absolute THG-Emissionen WHL



Im Jahr 2022 wurden die Kategorien „Direkte Emissionen aus Industrieprozessen“ und „Homeoffice“ zum ersten Mal erhoben. Die Datenbasis der Kategorien „Verbrauchsmaterialien Produktion“ und „Verbrauchsmaterialien Büro“ wurden im Jahr 2022 ebenfalls um weitere Unterkategorien ergänzt, sodass die Emissionen höher ausfallen als in den Vorjahren. Weiterhin wurde auch die Kategorie „Kraftstoffverbräuche“ um weitere Datenquellen ergänzt.



Entwicklung des Company Carbon Footprint (CCF) der W&H KG 2019–2022 *

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Emissionen in t CO ₂ e	2019	2020	2021	2022	Veränderung zu 2019	Anteile 2022 am Gesamtergebnis
SCOPE 1	4.026	3.858	4.348	3.449	-14%	13%
Direkte Emissionen aus Industrieprozessen	0	0	0	8	K.A.	0%
Kraftstoffverbrauch im Unternehmen	356	355	514	483	36%	2%
Stationäre Anlagen	3.670	3.503	3.834	2.959	-19%	11%
SCOPE 2	5.405	5.446	8.498	12	-100%	0%
Strom	5.405	5.446	8.498	12	-100%	0%
SCOPE 3	30.517	13.037	14.870	23.207	-24%	87%
Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	1.805	1.764	1.946	808	-55%	3%
Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen	7.786	2.470	3.574	5.339	-31%	20%
Arbeitswege der Mitarbeitenden	3.305	2.445	2.751	2.898	-12%	11%
Homeoffice	0	0	0	181	K.A.	1%
Wasser-/Abfallaufkommen im Unternehmen	2.891	3.493	2.876	2.432	-16%	9%
Verbrauchsmaterialien Büro	90	64	64	183	104%	1%
Verbrauchsmaterialien Produktion	358	333	334	540	51%	2%
Logistik (innerbetrieblich)	1.155	1.155	1.256	1.051	-9%	4%
Investitionen in Gebäude	7.315	31	255	515	-93%	2%
Investitionen in andere Kapitalgüter	5.813	1.282	1.814	9.259	59%	35%
GESAMTERGEBNIS	39.948	22.342	27.716	26.668	-33%	100%

*berechnet nach Richtlinien des GHG Protocol





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

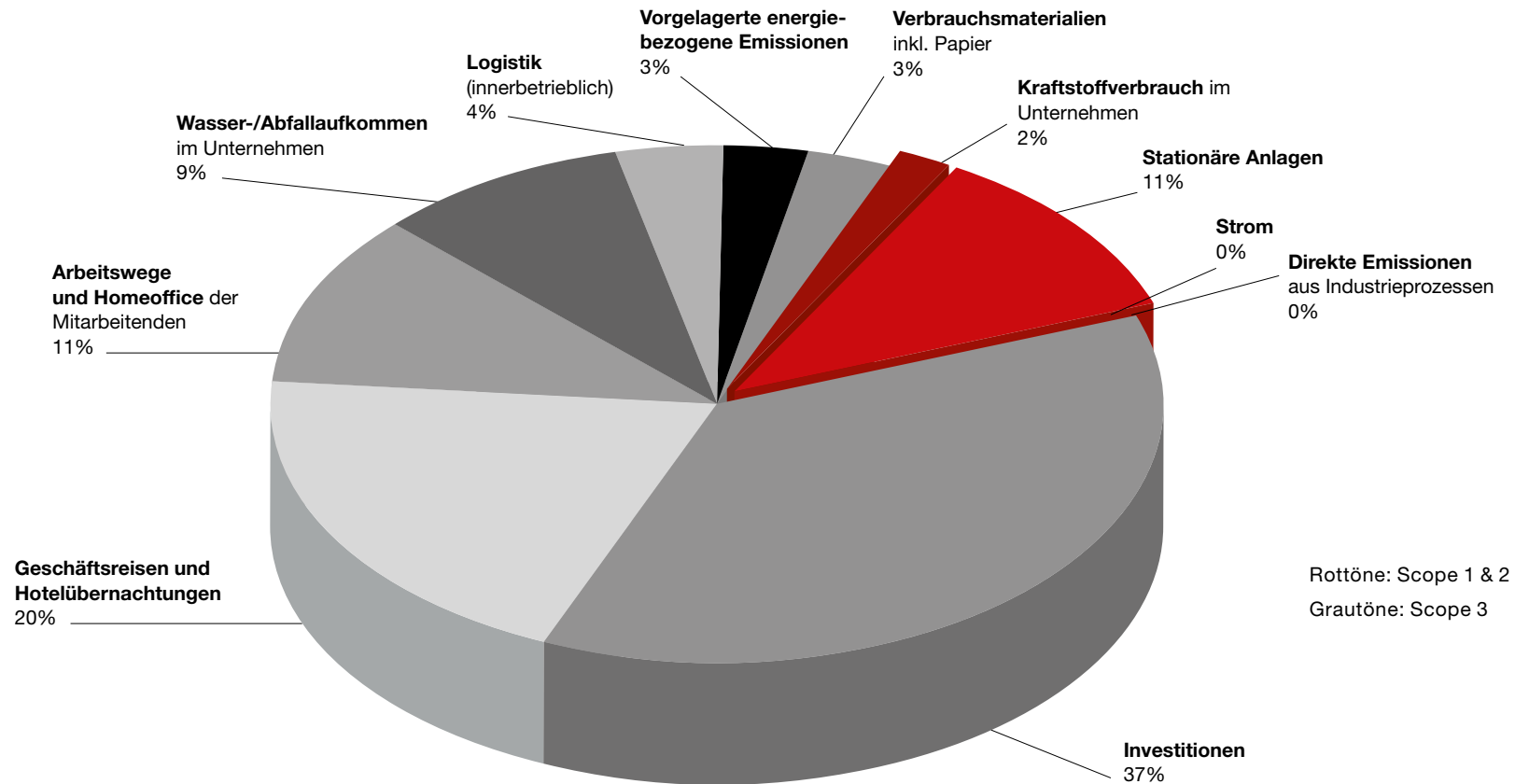
UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Unseren größten Erfolg erlangten wir zum Jahreswechsel 2021/2022 durch die Reduktion der allgemeinen Stromemissionen auf 0 t CO₂e, damit konnten wir unsere Scope-2-Emissionen auf 12 Tonnen CO₂e senken. Diese verbliebenen Scope-2-Emissionen ergeben sich aus externen Ladevorgängen für unsere Elektrofahrzeuge. Die Reduktion der Stromemissionen gelang uns durch den Einkauf von Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen wie Wasser-, Windkraft- und Photovoltaikanlagen in Europa.

Im gleichen Zeitraum konnten wir unsere Wärmeverbräuche (Erdgas) unter anderem durch die Reduzierung der Gebäudetemperatur stark verringern. Unsere weiteren Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen sind im Kapitel „Unsere Klimaschutzmaßnahmen am Standort Lengerich“ ausgeführt.

Corporate Carbon Footprint WHL 2022 prozentuale Verteilung





Ergebnisse der Umfrage zu Arbeitswegen WHL

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wie in den Vorjahren wurde im Jahr 2022 eine Umfrage zum Pendelverhalten der WHL-Mitarbeitenden zwischen ihrem Wohnsitz und dem Büro in Lengerich durchgeführt. In diesem Jahr wurde die Umfrage neugestaltet. Insgesamt erreichten wir eine Beteiligung von 56 Prozent, davon waren 94 Prozent gültige Antworten.

Neben der Art des Verkehrsmittels und der zurückgelegten Strecke wurde zusätzlich die Anzahl der Homeoffice-Tage über die Umfrage

ermittelt. Insgesamt verbrachten unsere Mitarbeitenden hochgerechnet rund 169.500 Tage im Homeoffice und reduzierten damit den Verkehr auf den Straßen und die Emissionen der Arbeitswege. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist insgesamt eine Reduktion von 29 Prozent der zurückgelegten Strecke zu erkennen. Gleichzeitig wird der Trend zu Elektro- und Hybridfahrzeugen an den Ergebnissen deutlich sichtbar.

Verkehrsmittel	Arbeitsweg in km				THG-Emissionen in t CO ₂ e			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Zu Fuß, Fahrrad, Fahrgemeinschaft	893.349	569.548	640.742	853.998	0,0	0,0	0,0	0,0
Zug	478.347	298.108	335.372	483.779	5,9	3,9	4,4	20,7
Öffentliche Verkehrsmittel	65.431	60.688	68.274	18.676	4,1	4,0	4,5	1,8
PKW, Kleinwagen	3.714.245	2.690.803	3.027.153	3.025.641	484,3	369,2	415,4	517,4
PKW, Mittelklasse	16.915.381	11.700.367	13.162.913	10.033.406	2.673,4	1.946,6	2.189,9	2.057,9
PKW, Oberklasse	568.845	446.887	502.748	722.457	111,3	91,3	102,7	186,3
Motorrad	175.149	185.233	208.387	352.093	18,9	21,0	23,6	51,0
Elektrofahrzeug	154.776	212.145	238.663	626.212	1,0	1,4	1,6	43,2
Hybridfahrzeug	71.842	87.035	97.914	133.903	6,4	8,1	9,1	19,6
SUMME	23.037.365	16.250.814	18.282.166	16.250.165	3.305	2.446	2.751	2.898

* Die gültigen Antworten sind in der Tabelle auf 100% der Belegschaft hochgerechnet.



Erstaufnahme der gruppenweiten Treibhausgasbilanz 2022

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

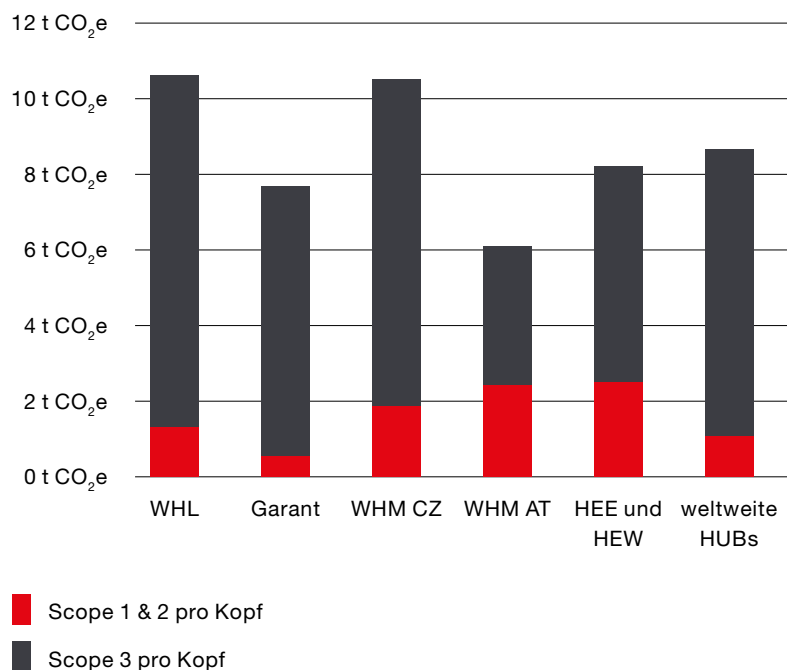
UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Bei der Erstellung des CCF für das Berichtsjahr 2022 wurden weitere Tochterunternehmen einbezogen, sodass 2023 erstmals eine gruppenweite Treibhausgasbilanzierung vorgelegt werden kann. Die WHL-Bilanz wurde dementsprechend um die THG-Emissionen der Europäischen Vertriebs- und Servicestandorte ergänzt.

Unsere vier außereuropäischen Sales und Service HUBs (North America, Middle East & Africa, America Latina, Asia Pacific) erstellten jeweils eine eigenständige THG-Bilanz. Unsere Tochterunternehmen Garant Maschinenhandel GmbH und Windmüller und Hölscher Machinery (WHM) hatten ihre THG-Emissionen bereits im Vorjahr zum ersten Mal eigenständig berechnet (Berichtszeitraum 2021). Für das Berichtsjahr 2022 nahm WHM neben dem tschechischen Standort zusätzlich seinen österreichischen Standort in die THG-Bilanzierung auf. Die resultierenden Bilanzen sind in der Darstellung zusammengefasst. Sie bilden die Grundlage zur Ableitung konkreter Reduktionsmaßnahmen sowie der Konkretisierung unserer Klimaschutzziele, die wir in den kommenden Jahren verfolgen wollen. Neben der Ausweitung unserer Reduktionsmaßnahmen streben wir zudem an, die Qualität und den Umfang der Erfassung der Treibhausgasemissionen in den nächsten Jahren zu steigern.

THG-Emissionen pro Kopf, W&H Gruppe 2022





Unsere Klimaschutzmaßnahmen am Standort Lengerich

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Energieversorgung: Energiekonzept 2035

Zur schrittweisen Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen bei der Energieversorgung wurde ein Energiekonzept erarbeitet, das eine Analyse der Energieverbräuche und eine Roadmap mit Maßnahmen bis zum Jahr 2035 umfasst. Es stimmt die geplanten Einzelmaßnahmen inhaltlich und zeitlich aufeinander ab und wird in den kommenden Jahren laufend fortgeschrieben. Im Folgenden geben wir einen Überblick über den aktuellen Stand.

Bei der Reduzierung der Energieverbräuche konnten Erfolge erzielt werden. W&H sowie Garant sind dem Aufruf der Bundesnetzagentur an die Industrie gefolgt und haben in den Wintermonaten 22/23 umfangreiche Energieeinsparmaßnahmen durchgeführt. Insbesondere konnten über 30% Gas im Vergleich zum Vorjahreszeitraum durch die Reduzierung der Gebäudetemperaturen eingespart werden. Bei der regenerativen Eigenstromerzeugung werden mehrere Projekte vorangetrieben. Aktuell laufen die Vergaben für PV-Anlagen in unseren Lengericher Werken mit einer Gesamtleistung von ca. 1.300 kWp. Mit dem Beginn der Installation ist ab dem Herbst/Winter 2023 zu rechnen.

Die netzseitige Energieversorgung wird auch für die kommenden drei Jahre mit Ökostrom und Ökogas gedeckt. Bei der Beschaffung wird Mengenflexibilität berücksichtigt, um weitere Möglichkeiten der Einsparungen und Eigenstromerzeugung nutzen zu können.

Klimaauswirkungen bei Investitionen

Investitionen nehmen großen Einfluss auf unsere Treibhausgasbilanz. Im Jahr 2022 nahmen sie einen Anteil von 20 Prozent an unseren Gesamtemissionen ein. Daher setzen wir uns bei Großinvestitionen wie Bauprojekten für die Reduktion unserer Emissionen ein. 2022 wurde der Bau einer Logistik- und Montagehalle im Werk 4 begonnen. Gemäß der Entscheidung 2021/2022 wurden die Klimaauswir-

kungen berücksichtigt. Der Neubau wird mit Industriefußbodenheizung, Wärmepumpe und PV-Anlage, vollständig ohne fossile Energieträger, realisiert. Das Gebäude wird zudem stärker gedämmt als gesetzlich vorgeschrieben, um den Energieverbrauch in der Betriebsphase zu reduzieren. Auch bei der Materialwahl werden Klimaauswirkungen berücksichtigt: Die Decken werden mit Stahlbindern statt Spannbetonbindern ausgeführt, wodurch pro Binder ca. 1,4 t CO₂e eingespart werden, hierdurch erreichen wir eine Gesamteinsparung von ca. 138 t CO₂e.

Elektromobilität

Um die Elektromobilität voranzubringen, wurde mit einem spezialisierten Beratungsunternehmen eine Bedarfsanalyse und Umsetzungsberatung durchgeführt. Auf dieser Grundlage wurden 33 zusätzliche Ladepunkte für Elektrofahrzeuge installiert. In Summe stehen an unseren innerstädtischen Lengericher Werken nun 41 Ladepunkte für Elektrofahrzeuge zur Verfügung. Unsere Flotte an Pool- und personenbezogenen Fahrzeugen wurde bedarfsorientiert um fünf Fahrzeuge erweitert. Bei Ersatz- und Neubeschaffungen werden vermehrt Fahrzeuge mit elektrischen Antrieben ausgewählt, sodass der Zuwachs in Summe zu 100 Prozent durch vollelektrische PKW und Plugin-Hybride gedeckt werden konnte. Der Anteil der Firmenfahrzeuge mit Verbrennungsmotor soll auch zukünftig weiter reduziert werden. Auch Mitarbeitende mit privaten Fahrzeugen können auf den Firmenparkplätzen laden, wodurch wir die Voraussetzungen für den Umstieg auf Elektromobilität erleichtert haben.

Unser Tochterunternehmen Garant setzt ebenfalls auf die Elektrifizierung des Fuhrparks und baut die Ladeinfrastruktur auf den Parkplätzen weiter aus. Insgesamt befinden sich auf den Parkplätzen unserer Tochter Garant inzwischen 14 Ladepunkte, wobei bereits Erweiterungen geplant sind.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Bewusster Reisen

Für Maschineninbetriebnahmen bei unseren Kundinnen und Kunden weltweit sowie für Maschinenwartungen vor Ort ist unsere Geschäftstätigkeit auf Fernreisen durch unsere Servicetechniker mit maschinenspezifischem Fachwissen angewiesen. Dadurch bedingt nehmen Geschäftsreisen einen wesentlichen Anteil von 20 Prozent unserer Gesamtemissionen ein. In Zukunft möchten wir die Ursprünge unserer hohen Reiseemissionen genauer analysieren können, um konkrete Maßnahmen umzusetzen. Im Jahr 2022 haben wir ein Projekt zur Einführung der digitalen Reisekostenabrechnung begonnen. Zukünftig werden sämtliche Dienstreisen digital und papierlos abgerechnet, zunächst für unseren größten Standort Lengerich, anschließend erfolgt das globale Rollout.

Mit dem neuen System können Reisebuchungen nicht nur genauer nachvollzogen, sondern auch gezielt klimaneutral getätigt werden, zum Beispiel mit Airlines, die mit SAF (Sustainable Aviation Fuel) fliegen, mit klimaneutralen Hotelbuchungen in „Green Stay-Lable Hotels“ oder durch die direkte Auswahl von E-Fahrzeugen bei Reservierungen. Zusätzlich wurde in 2022 ein Vertrag zwischen W&H und der DB zur Förderung des Deutschlandtickets geschlossen. Seit Oktober 2023 können unsere Mitarbeitenden das Deutschlandticket vergünstigt erhalten. Das Projekt trägt damit einerseits zu einer Steigerung der Qualität unserer Treibhausgasbilanzierung bei und unterstützt andererseits die Reduktion unserer Scope-3-Emissionen.

Müllvermeidung durch Mehrweg in unseren Betriebsrestaurants

Am Hauptsitz in Lengerich haben wir in den Betriebsrestaurants das Mehrwegsystem Recup & Rebowl eingeführt. Statt Einwegbechern und -schalen werden Mehrwegbecher und -behälter aus BPA-freiem Kunststoff eingesetzt, die 500- bis 1.000-mal wiederverwendbar und recycelbar sind. Wo immer möglich, setzen wir

gemeinsam mit unseren Catering-Partnern auch auf die Reduktion von Treibhausgasen. Die nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen der Verpflegung werden freiwillig durch verschiedene zertifizierte internationale Klimaschutzprojekte kompensiert. Insgesamt werden durch die Unterstützung der Projekte 215 Tonnen CO₂ eingespart. Auch in unserem Büro in Bangkok wurde von Einweg- auf Mehrweg-Geschirr umgestellt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter holen ihr Mittagessen regelmäßig in umliegenden Restaurants und bei To-go-Anbietern ab, um es dann gemeinsam in der Kantine zu essen. In Kooperationen mit den umliegenden Anbietern werden nun Mehrwegboxen aus der Kantine genutzt. Auch darüber hinaus wird die Verwendung von Mehrwegbechern und -behältern gefördert. Insgesamt wird durch diese Maßnahmen eine Abfallreduzierung von 20 Mülleimern pro Woche erwartet.





Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



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.

Einwegverpackungen tragen maßgeblich zur Verschmutzung der Umwelt und wachsenden Müllbergen bei. Gleichzeitig schützen Verpackungen wertvolle Güter. Sie verhindern damit Verschwendung bspw. durch Schutz vor Transportschäden, Verderben oder Verschmutzung. Als Spezialist für den Markt der flexiblen Verpackungen will W&H zum Auflösen dieses Widerspruchs von Vermüllung auf der einen Seite und Produktschutz auf der anderen Seite beitragen. Bereits auf den vergangenen Leitmesse präsentierte W&H Beispiele für Verpackungen, die die hohen Anforderungen an Produktschutz erfüllen und gleichzeitig eine Kreislaufwirtschaft ermöglichen. Kooperationen entlang der Wertschöpfungskette werden genutzt, um marktfertige Verpackungsbeispiele zu entwickeln. Diese beweisen die Alltagsfähigkeit der kreislauffähigen Produkte und fördern damit die Umsetzung neuer Lösungen im Markt. Zur Leitmesse K 2022 in Düsseldorf stellte W&H unter dem Motto „Get in the Loop“ zehn neue kreislauffähige Produktbeispiele vor. Exemplarisch stellen wir hier einige vor – die weiteren sind auf der [W&H Webseite](#) zu finden.

Barriere drucken oder extrudieren:

Zwei recyclingfähige Verpackungsalternativen im Vergleich

Für Frische und Qualität von verpackten Lebensmitteln ist die Barrierefunktion einer Verpackung entscheidend. Bislang wurde diese Eigenschaft durch mehrschichtige Verpackungen mit einem Materialmix erreicht. Solche Verpackungen sind jedoch nicht oder nur bedingt recyclebar. W&H stellte auf der K 2023 zwei

Verpackungslösungen vor, die beide hervorragende Barriereeigenschaften bieten und gleichzeitig recyclingfähig sind. Die eine Tierfutterverpackung wurde dabei mit einer gedruckten Barrierschicht hergestellt, die andere mit einer co-extrudierten Barriere im Blasfolienverfahren. W&H zeigte gemeinsam mit Partnern, dass die Zielsetzung einer recyclebaren Verpackung mit Barrierefunktion gleich an zwei Stellen der Wertschöpfungskette mit gleichwertigem Ergebnis erreicht werden kann: In der Extrusion und im Druck.

De-Inking: Recyclatqualität für die Kreislaufwirtschaft erhöhen

Druckfarben können im Recyclingprozess eine Herausforderung darstellen, da sie die Qualität des gewonnenen Recyclats negativ beeinflussen. Anfang 2023 folgte deshalb ein weiteres Kooperationsprojekt, dass diese Herausforderung anging. Zusammen mit Partnern entlang der Wertschöpfungskette entwickelte W&H einen Standbodenbeutel mit einer hohen Sauerstoff-Barriere, hervorragender Verpackungsintegrität und Optik. Das Besondere: Durch ein spezielles De-Inking-Verfahren beim Recycling entsteht ein fast farbloses Recyclat, das in den Kreislauf zurückgeführt werden kann. Das Verpackungsbeispiel gewann den Deutschen Verpackungspreis 2023.

Kreislaufwirtschaft mit Papier:

Eine weitere Verpackungsoption erschließen

Papier kann je nach Anforderungen an die Verpackung und mit Fokus auf das etablierte Kreislaufsystem für Papier eine nachhaltige Materialwahl für flexible Verpackung sein. Das W&H Tochterunternehmen Garant entwickelte 2022/2023 deshalb eine neue Maschinenreihe, die Hygieneverpackungen bspw. für Windel-Umverpackungen aus Papier herstellt. Zur interpack 2023 wurde die Maschine dem Markt vorgestellt. Damit erweitert W&H das Portfolio an recyclingfähigen Verpackungsmöglichkeiten für unsere Kundinnen und Kunden.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Langlebigkeit der eigenen Maschinen steigern

W&H Maschinen zeichnen sich jeher durch ihre besondere Langlebigkeit aus. Sie sind häufig über Jahrzehnte im Einsatz. W&H bietet zahlreiche Services an, um die Lebensdauer unserer Maschinen zu verlängern.

Der Blaskopfservice ist beispielsweise eine Generalüberholung des Herzstücks der Extrusionsanlage. Mit einer Erhöhung der Anlagenproduktivität und Sicherung der Produktqualität trägt dieser Service dazu bei, das Maschinenleben zu verlängern.

➤ Die Head Service: Convincing quality & performance

Ist eine Maschine in die Jahre gekommen, aber noch voll funktionsfähig, können auch Nachrüstungen die Lebensdauer der Maschine erweitern. So ermöglichen beispielsweise Retrofits von MDO-Technologie die Herstellung von Monomaterial-Folien für bessere Recyclingfähigkeit auch mit bestehenden Maschinen. Nachrüstungen verringern auch den Energieverbrauch der Maschinen erheblich.

➤ „From old to new“ – Retrofitting as an opportunity for an existing machine park

Um den Lebenszyklus von Maschinen weiter zu verlängern, bietet W&H über Garant die Generalüberholungen und den Verkauf von gebrauchten Maschinen an.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



UMWELT

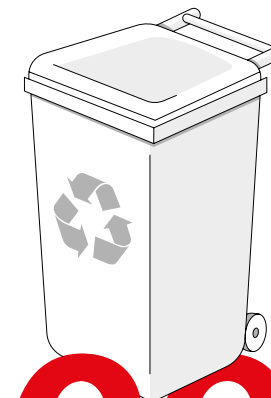
NACHHALTIG EINKAUFEN

Der HUB Middle East & Africa hat begonnen, Büromaterialien wie Druckerpapier, Handtuchpapier, Abfallsäcke und mehr nachhaltig zu beschaffen. In einer ersten Testphase werden aktuell Produkte verschiedener Lieferanten getestet.



Mehr Optionen bieten

Windelverpackungen aus Papier – Garant bietet neue Maschinen für kreislauffähige, flexible Verpackungen aus Papier.



1.466

TONNEN KUNSTSTOFFE

wurden am Standort Lengerich sortenrein getrennt und recycled.



Volle Energie voraus

Die neue Logistik- und Montagehalle am Hauptsitz wird vollständig ohne fossile Energieträger realisiert, ist auf geringen Energieverbrauch im Betrieb ausgelegt und spart durch klimafreundliche Materialauswahl rund 138 t CO₂e.



Gemeinsam stark

Seit Mitte 2023 sind wir Mitglied der Sustainable Packaging Coalition in Nordamerika. Zusammen mit Partnern aus der gesamten Wertschöpfungskette im Verpackungsbereich arbeiten wir an nachhaltigen Verpackungen.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



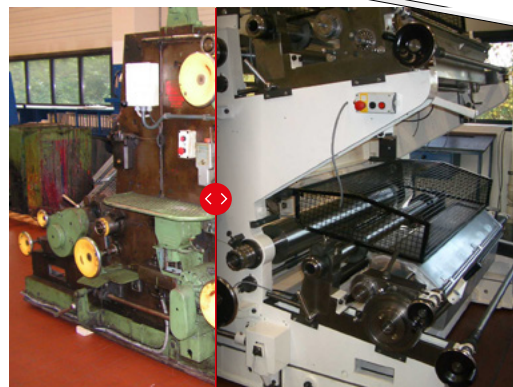
UMWELT



E-Mobilität:

33

neue Ladepunkte auf den
Parkplätzen für Mitarbeitende
am Hauptsitz



Garant vorher/ nachher:

Seit den 70er Jahren bietet Garant
Generalüberholungen für gebrauchte
Maschinen an. Damit wird
der Lebenszyklus der langlebigen
Maschinen nochmals verlängert.

1958

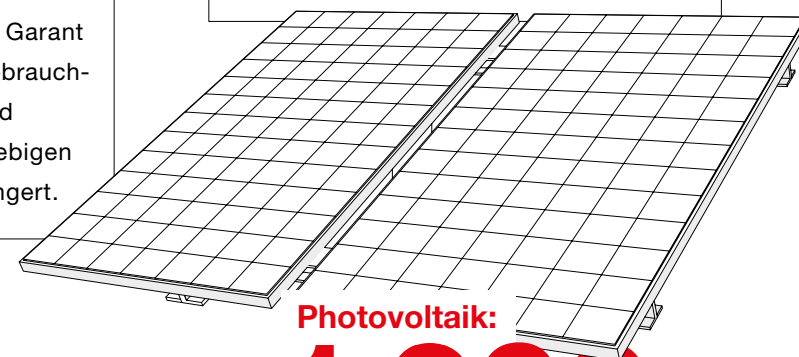
war der Jahrgang

der ältesten Maschine, die
bei GARANT überholt und
wieder verkauft wurde.



370 Tonnen weniger CO₂

Die neue Montagehalle in Tschechien
verfügt über eine Photovoltaikanlage
mit knapp 1.000 PV-Modulen, kombi-
niert mit Fußbodenheizung und zwei
Wärmepumpen. Erwartete CO₂-Ein-
sparung: 370 Tonnen.



Photovoltaik:

1.300 kWp

auf über **20.000 m²** Hallendach
in Lengerich





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

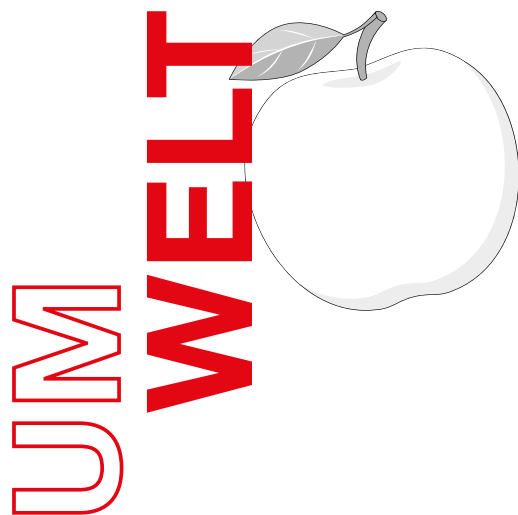
Handlungsfeld Klimaschutz

Handlungsfeld
Kreislaufwirtschaft

Greenlights Environment

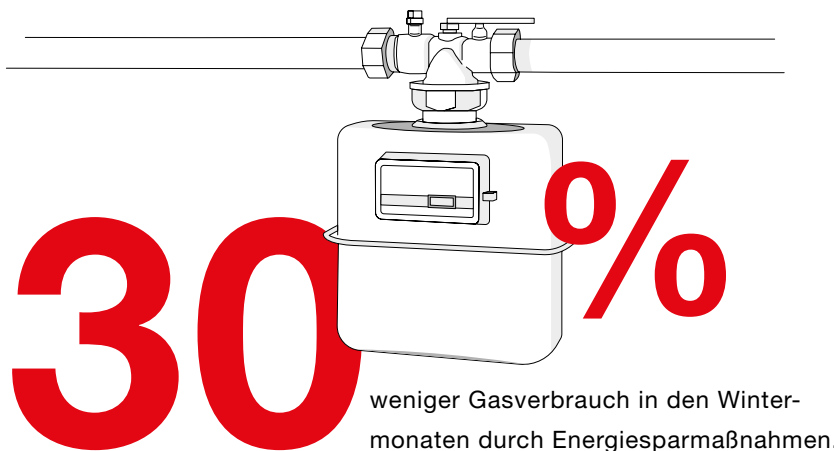
SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Genussvoll vielfältig

2023 hat GARANT ein Konzept für mehr Biodiversität auf dem Firmengelände erstellt. Erster Schritt: Im Februar wurde eine Streuobstwiese mit 32 Obstbäumen auf dem Firmengelände angelegt. Die bietet einen Lebensraum für Insekten und weitere Arten und versorgt die Mitarbeitenden von GARANT künftig mit frischem, äußerst lokalem Obst.



4x ÖKOPROFIT bei Garant

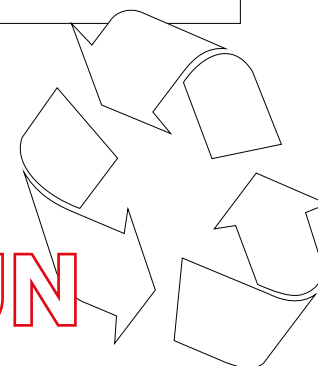
GARANT nimmt zum vierten Mal am regionalen Umweltmanagementprojekt ÖKOPROFIT Kreis Steinfurt teil.



MIRAFLEX

Kreislaufwirtschaft vorantreiben: Ein Tierfutterbeutel mit gedruckter Barrierefunktion. Eines der 10 recyclingfähigen Verpackungsbeispiele, die W&H auf der K 2022 vorgestellt hat.

GEMEINSAM GRÜN



Am 22. April, dem jährlichen Earth Day, schließt sich unser HUB North America mit benachbarten Unternehmen zu einer gemeinsamen Aufräumaktion zusammen. Damit stärken wir nicht nur den lokalen Umweltschutz, sondern fördern auch den Teamgeist und den Austausch untereinander.





SOZIALES SOCIAL





Soziales – Social

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



»» **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.** ««

Als Familienunternehmen sind soziale Nachhaltigkeitsaspekte bei W&H bereits seit Jahrzehnten in verschiedene Unternehmensbereiche integriert. Am Hauptsitz in Lengerich ist W&H seit der Gründung vor über 150 Jahren etabliert und heute einer der größten Arbeitgeber der Region. Mit der W&H Academy hat W&H 2018 ein Tochterunternehmen gegründet, das sich auf Bildungsthemen spezialisiert hat. Neben Schulungen für Kundinnen und Kunden liegt der Fokus auf der Ausbildung von Nachwuchskräften und der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels gewinnt die Mitarbeitergewinnung für W&H weiter an Bedeutung. Gesellschaftliches Engagement in und um Lengerich wird durch Spenden und Sponsoring sowie durch unternehmensverbundene Stiftungen wahrgenommen.





Handlungsfeld Chancengleichheit

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



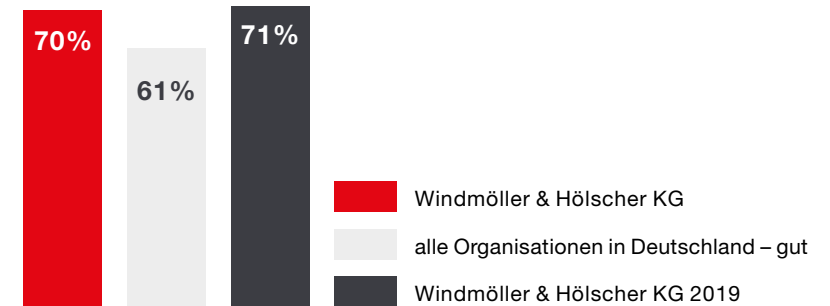
Wir setzen uns dafür ein, allen Menschen gleiche Chancen zu bieten und ihre Lebensqualität zu erhöhen.

Eine faire Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen ist die Basis für Chancengleichheit. Seit 2012 führt die W&H KG Mitarbeitendenbefragungen der „Great Place to Work“-Organisation durch, in denen auch der Aspekt Fairness in verschiedenen Facetten abgefragt wird. Die Ergebnisse der im letzten Nachhaltigkeitsbericht angekündigten Mitarbeitendenbefragung im Mai 2022 wurden ausgewertet und sowohl auf Unternehmensebene als auch bereichs-/team-spezifisch in Workshops mit den Mitarbeitenden bearbeitet. Bereits 2019 lag W&H in der Dimension Fairness über dem Benchmark. Auch 2022 zählen die Aspekte der Dimension Fairness unternehmensweit zu den besten Ergebnissen der Befragung. Die Ergebnisse in der Dimension Fairness 2022 spiegeln eine wahrgenommene Chancengleichheit wider:

- ✓ „Mitarbeitende werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.“ 83%
- ✓ „Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.“ 89%
- ✓ „Die Mitarbeitenden werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.“ 93%

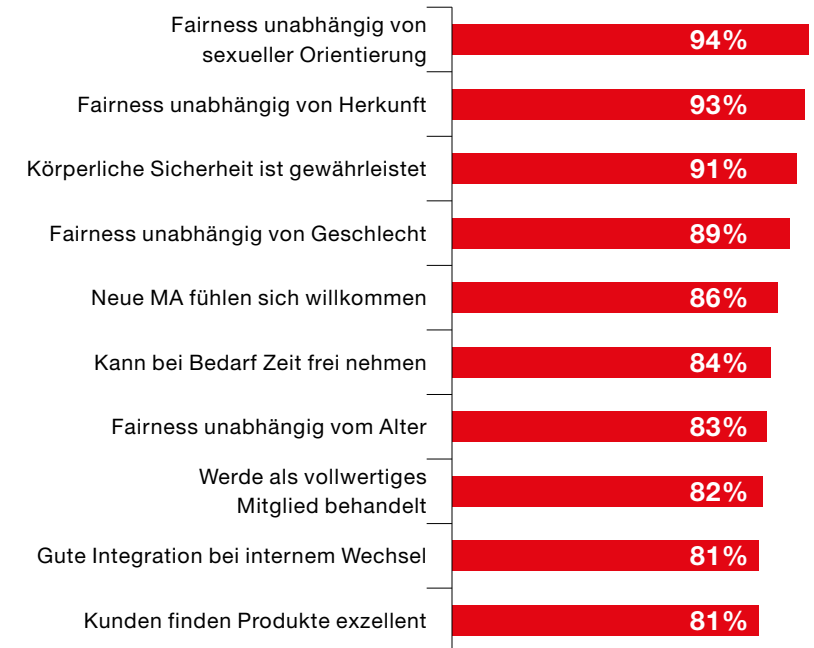
Alle diese Aussagen liegen unter den besten Ergebnissen, die W&H erzielen konnte.

Fairness



Ergebnisse der GPTW-Befragung in der Dimension Fairness

Die Höchsten



Am Besten bewertete Dimensionen in der GPTW-Befragung 2022 bei W&H





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Ein Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt eine deutliche Mehrheit von männlichen Mitarbeitenden auf allen Ebenen des Unternehmens. Lediglich 15% der Mitarbeitenden der W&H KG sind weiblich. Dieser Wert deckt sich mit dem Bundesdurchschnitt von nur 15,4% weiblichen Beschäftigten in MINT-Berufen in Deutschland. Dennoch wurden im Rahmen der „Great Place to Work“ Befragung keine weiteren W&H spezifischen Handlungsfelder in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen genannt oder abgeleitet. Der allgemeinen gesellschaftlichen Diskussion folgend, beschäftigt sich W&H weiterhin mit der Frage, wie Frauen insbesondere in technischen Berufen und in Führungspositionen gefördert werden können. Eine Maßnahme ist die Umstellung der Personalplanung auf sogenannte Vollzeitäquivalente (FTE). Dies erleichtert die Schaffung von Teilzeitstellen, die derzeit noch häufiger von Müttern als von Vätern besetzt werden.

Die Veröffentlichung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache bei W&H soll eine inklusive Sprache fördern und für Stereotype sensibilisieren. Darüber hinaus zeigen Studien den positiven Einfluss einer geschlechtergerechten Sprache auf die Berufswahl. Somit bietet die inklusive Sprache einen weiteren Ansatzpunkt, den Anteil weiblicher Mitarbeitenden im MINT-Bereich zu erhöhen.

Ein Blick auf die Altersverteilung im Unternehmen zeigt: Bei W&H sind alle Altersgruppen vertreten. Der Anteil der über 60-Jährigen ist leicht gesunken, ebenso der Anteil der unter 19-Jährigen. Gleichzeitig steigt der Anteil der jüngeren Nachwuchskräfte leicht an. Dem Thema Bildung kommt dabei in der Schaffung von Chancengleichheit über alle Altersgruppen eine besondere Bedeutung zu und wird deshalb bei W&H besonders fokussiert.

Chancengleichheit durch Berufsorientierung und berufliche Bildung

In einer sich rasch wandelnden Welt, in der Wissen immer wichtiger wird, spielt die berufliche Bildung als Grundlage für Chancengleichheit eine zentrale Rolle. Sie dient nicht nur als Sprungbrett für individuelle Karrieren, sondern hat auch das Potenzial, soziale Ungleichgewichte auszugleichen. Berufliche Bildung ermöglicht es jedem Einzelnen, unabhängig von seiner Herkunft, Kompetenzen zu erwerben und seine Fähigkeiten in die Arbeitswelt einzubringen. Für uns als Unternehmen ist sie ein unverzichtbares Instrument zur Sicherung des qualifizierten Nachwuchses, der für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unabdingbar ist. Gleichzeitig eröffnet eine fundierte Berufsausbildung jungen Menschen eine Vielzahl von Branchen und Tätigkeitsfeldern. Insbesondere in technischen Berufen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, kann sie zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis und damit zu mehr Vielfalt in der Arbeitswelt beitragen. Die gezielte Heranführung junger Menschen, insbesondere von Frauen, an technische Berufsfelder fördert nicht nur die persönliche und berufliche Entwicklung, sondern ist auch ein wichtiger Schritt hin zu einer inklusiveren und gerechteren Gesellschaft. Daher bietet W&H in Lengerich neben einer steigenden Anzahl an Ausbildungsplätzen auch anderen Unternehmen die Möglichkeit, von der professionellen Ausbildung der W&H Academy zu profitieren. Auch am Standort in Tschechien bietet W&H jungen Nachwuchskräften die Möglichkeit, ihr Berufsleben mit einer fundierten Ausbildung zu starten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Berufsvorbereitung, also der Prozess bis zum Eintritt in das Arbeitsleben. Hier engagiert sich W&H in zahlreichen Kooperationen mit Schulen und bietet mehrere fest etablierte Veranstaltungen – so auch dieses Jahr. Im Rahmen des Programms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), einer Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen, hatten 40 Schülerinnen



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



und Schüler der 8. Klassen im März die Möglichkeit, Berufsfeld-erkundungen in der Academy durchzuführen. W&H setzt dabei vor allem auf praktische Erfahrungen. An verschiedenen Stationen konnten die Schülerinnen und Schüler kleine Gegenstände wie Schlüsselanhänger oder Würfel aus Messing herstellen, die sie anschließend auch mit nach Hause nehmen durften. Der diesjährige Girls & Boys Day fand im April mit 20 Mädchen und 25 Jungen in der Ausbildungswerkstatt statt. Nach einer Unternehmenspräsentation und einer Betriebsbesichtigung fanden Übungen in der Metall- und Elektrowerkstatt statt. Im Juni folgten die „Tage der Ausbildung“ als weitere fest etablierte Veranstaltung der W&H Academy. Insbesondere Schülerinnen und Schüler, die kurz vor dem Schulabschluss stehen und eine Ausbildung anstreben, profitieren von diesen Tagen. Darüber hinaus bot W&H 2022 rund 50 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, in ein Berufsfeld hineinzuschnuppern.

Chancengleichheit durch Weiterbildung

Weiterbildung ist ein weiterer entscheidender Faktor, um Chancengleichheit in der modernen Arbeitswelt zu gewährleisten. In einer Zeit des raschen technologischen und gesellschaftlichen Wandels ist die Fähigkeit, sich ständig weiterzubilden und neues Wissen zu erwerben, unerlässlich. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichert sie die berufliche Entwicklung, kann neue Chancen eröffnen und bietet die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung. Für Unternehmen bringt ein gut ausgebildetes, vielseitiges und diverses Team neue Perspektiven, Innovationen und Lösungsansätze. Es liegt daher im Interesse aller Beteiligten – des Einzelnen, des Unternehmens und der Gesellschaft – Weiterbildung als Schlüssel zur Chancengleichheit zu erkennen und aktiv zu fördern.

W&H setzt auf die Entwicklung seiner Mitarbeitenden durch die Nutzung der eigenen digitalen Plattform „W&H Learn“ für die interne Weiterbildung. Diese Plattform ermöglicht es den Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter, jederzeit und von jedem Ort aus auf den umfangreichen W&H Trainingskatalog zuzugreifen, der ein breites Spektrum an Trainings von internen und externen Trainerinnen und Trainern umfasst. Mit derzeit 360 Kursen bietet die Plattform eine große Auswahl an Möglichkeiten, individuelle Fähigkeiten zu erweitern und berufliche Kompetenzen zu stärken.

Vor allem im Zuge der weltweiten Corona-Pandemie hat W&H die Digitalisierung seines Aus- und Weiterbildungsangebots forciert. Verstärkte Bedarfsanfragen aus den HUBs unterstrichen die Notwendigkeit, Aus- und Weiterbildung über digitale Kanäle zugänglich zu machen. Diese verstärkte Ausrichtung auf digitale Lernmethoden hat zu einem beeindruckenden Anstieg der angebotenen E-Learning-Kurse geführt.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Leistungsindikatoren Mitarbeitende

	2019	2020	2021	2022
Anzahl Mitarbeitende (gruppenweit)	3.137	3.031	3.221	3.417
davon Deutschland	2.184	2.134	2.211	2.281
davon Windmüller & Hölscher KG	1.808	1.725	1.779	1.886

Mitarbeitende nach Geschlecht (Deutschland)	2019	2020	2021	2022
Männlich	86%	85%	85%	85%
Weiblich	14%	15%	15%	15%

Mitarbeitende nach Alter (Deutschland)	2019	2020	2021	2022
< 19 Jahre	2%	2%	2%	1%
19-29 Jahre	15%	13%	13%	14%
30-39 Jahre	24%	25%	26%	27%
40-49 Jahre	19%	19%	19%	19%
50-59 Jahre	30%	29%	28%	26%
> 60 Jahre	10%	12%	12%	12%

Auszubildende gruppenweit	2021	2022
Gesamtzahl Auszubildende	81	95
Davon DE	73	76
Davon CZ	8	19
Davon männlich	88%	88%
Davon weiblich	12%	12%

Leistungsindikatoren Weiterbildung

Weiterbildungen	2019	2020	2021	2022
Durchgeführte Trainingstermine	181	241	391	426
Trainingsteilnahmen (virtueller Klassenraum und Präsenztraining)	1.160	1.092	3.230	3.088
Teilnahmestunden	12.020	11.185	18.211	69.390
Durchgeführte E-Learnings	1.109	1.358	5.137	8.871



Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



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. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Thema Führung mit den Aspekten gemeinsames Führungsverständnis und gemeinsame -kultur sowie attraktive Angebote für die Mitarbeitenden über die Vergütung hinaus.

Führung

„Gute Führung ermöglicht es uns, gemeinsam mit den Stärken und Potenzialen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein langfristig erfolgreiches Unternehmen zu gestalten“. Auf diesem Verständnis basieren alle Maßnahmen im Bereich Führung bei W&H und deshalb sind wir davon überzeugt, dass es sinnvoll ist, in gute Führung zu investieren. Um unsere Führungskräfte bestmöglich dabei zu unterstützen, diese Führung in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, führt W&H seit 2019 verschiedene Führungstrainings durch. In den ersten sechs Monaten durchlaufen neue Führungskräfte das Programm NEW LEAD, in dem die Grundlagen und das Führungsverständnis von W&H vermittelt werden. 2022 starteten 24 neue Führungskräfte in das Programm, 2023 bereits 22. Erfahrene Führungskräfte (Führungserfahrung mehr als 2 Jahre) durchlaufen ein Kompaktprogramm, das Inhalte zum Thema Führung auffrischen und neue Impulse setzen soll. Im Jahr 2022 konnten bereits 20 Führungskräfte teilnehmen, im Jahr 2023 bereits 22 Führungskräfte.

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. Führen vor Ort kommt überall dort zum Einsatz, wo Interaktionen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften stattfinden – also im gesamten Unternehmen. Führen vor Ort ist heute in 85% der Unternehmensbereiche der W&H KG implementiert. 140 Führungskräfte und 1.715 Mitarbeitende wurden in der Anwendung begleitet und gecoacht. Mehr als 6.000 Coaching- und Reflexionsstunden wurden durchgeführt. Dazu wurden 34 interne Coaches ausgebildet, von denen derzeit 16 aktiv in dieser Rolle tätig sind. Die Umsetzung erfolgte mit einem externen Partner.

Mitarbeitervorteile bei W&H

Arbeiten bei W&H soll neben attraktiven Arbeitsinhalten auch andere Vorteile bieten. Mit der „W&H Card“ koordiniert der W&H Betriebsrat seit mehreren Jahren Kooperationen mit regionalen Dienstleistern, von denen die W&H Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielfältiger Weise profitieren. Basierend auf den Rückmeldungen der Mitarbeitenden wurden in den letzten Jahren weitere Angebote vom Unternehmen finanziert. Dazu gehört im Rahmen des Gesundheitsmanagements eine Kooperation mit einer unabhängigen Beratungsstelle in Osnabrück. Die Sozialpädagogin Frau Ostermann berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei persönlichen Problemen im beruflichen oder privaten Umfeld und unterstützt bei der Suche nach professioneller medizinischer Hilfe. Zur individuellen Gesundheitsförderung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zuschuss zu einem Gesundheitsdienstleister ihrer Wahl oder können über das Firmenfitnessprogramm EGYM Wellpass an zahlreichen Angeboten teilnehmen. Für die Freizeitgestaltung ist W&H Kooperationen mit Ticketsprinter und Corporate Benefits eingegangen. Mitarbeitende erhalten attraktive Vergünstigungen auf zahlreiche Produkte, Dienstleistungen und Veranstaltungen im 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. Dieses wurde bereits insgesamt 246 Mal in Anspruch genommen.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Inflationsausgleichsprämie

Seit Oktober 2022 können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Rahmen des so genannten Inflationsausgleichs der Bundesregierung ihren Beschäftigten einen Betrag von bis zu 3.000 Euro steuer- und abgabenfrei gewähren. Im Rahmen der IG Metall Tarifverhandlungen wurde diese Inflationsausgleichsprämie Bestandteil des Tarifabschlusses 2022. Auch W&H hat sich dazu entschieden die Inflationsausgleichsprämie zur Abmilderung der steigenden Verbraucherpreise auszus zahlen. Damit erhalten Vollzeitbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigte anteilig) zusätzlich zum normalen Entgelt den steuer- und beitragsfreien Höchstbetrag von 3.000 Euro in zwei gleich hohen Teilbeträgen von je 1.500 Euro (Inflationsausgleichsprämie I und II). Auszubildende erhalten ebenfalls die Inflationsausgleichsprämien I und II in Höhe von jeweils 550 Euro, insgesamt also 1.100 Euro. Obwohl der Tarifvertrag dies zunächst nicht explizit vorsah, haben wir uns dazu entschlossen die Inflationsausgleichsprämie auch an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu zahlen, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bei uns eingesetzt werden.

Mobiles Arbeiten und Desksharing

Mobiles Arbeiten und Desk Sharing gehören für uns zu einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Arbeitsweise. Die Rahmenbedingungen hat W&H 2023 in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Sie ermöglicht es den Mitarbeitenden, bis zu drei Tage pro Woche mobil zu arbeiten. Diese Kombination fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sichert gleichzeitig den persönlichen Austausch unter den Kolleginnen und Kollegen. Nicht alle Tätigkeiten sind für mobiles Arbeiten geeignet. Aus diesem Grund ist die Teilnahme freiwillig und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann diese Möglichkeit nutzen, wenn es zu den jeweiligen Aufgaben passt. Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden in den Vordergrund stellen, ohne dem Druck einer sofortigen Reaktion außerhalb der

Arbeitszeit ausgesetzt zu sein. Die Betriebsvereinbarung betont auch, dass mobiles Arbeiten nicht bedeutet, ständig erreichbar zu sein. Pausen und Ruhezeiten müssen auch hier eingehalten werden und Aufgaben in einem angemessenen Zeitrahmen erledigt werden können.

Das mobile Arbeiten kann mit einer weiteren Neuerung kombiniert werden: Die Initiative Desk Sharing ermöglicht die gemeinsame Nutzung von Arbeitsplätzen. Dies fördert nicht nur die nachhaltige Nutzung unserer Ressourcen, sondern trägt auch zu einer effizienten Raumnutzung bei. Die Teilnahme am Desk Sharing ist freiwillig und bedarf der Abstimmung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Dieses Modell ermöglicht flexibles Arbeiten, während ungenutzte Arbeitsplätze von anderen Mitarbeitenden genutzt werden können.





Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



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 jährlich Projekte in Lengerich und der Region mit einem fünfstelligen Betrag, der in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert wurde. Gefördert werden Projekte aus den Bereichen Soziales, Bildung, Kultur und Sport. In den Bereichen Bildung und Sport liegt der Schwerpunkt auf der Förderung von Kindern und Jugendlichen. Alle Aktivitäten konzentrieren sich bewusst auf Lengerich und die unmittelbare Region, also den Einzugsbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Spendenkomitee entscheidet über eingehende Anträge. Darüber hinaus werden anlassbezogene Spenden und Sponsorings über Sonderbudgets freigegeben und finanziert.

Zum kontinuierlichen Engagement von W&H gehört die Unterstützung des Fablab Lengerich, das 2023 unter dem Namen Digitallabor neu aufgestellt wurde. Die Gründung des FabLab in Lengerich im Jahr 2019 wurde von Windmüller & Hölscher anlässlich des 150-jährigen Firmenjubiläums unterstützt und ein Großteil der technischen Ausstattung finanziert. Darüber hinaus finanziert W&H seit der Gründung einen Mitarbeiter, der gezielt Angebote an Schulen macht und sich um die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler kümmert. Aufgrund der Pandemie konnten in der Anfangsphase des Fablabs nur eingeschränkte Angebote gemacht werden. Seit Ende der Pandemie organisiert der Verantwortliche, ein ehemaliger Mitarbeiter von W&H, wieder regelmäßig Schulveranstaltungen im Techniklabor. Dazu gehört beispielsweise ein so genanntes MINT-Camp, das junge Lernende der Oberstufe vernetzt und schul- und fächerübergreifend an gesellschaftlich relevante Zukunftsforschung heranführen soll. Dazu erhalten die Schülerinnen und Schüler eine reale Aufgabenstellung

und müssen Lösungen für bestehende Probleme entwickeln und diese der Gruppe präsentieren. Die erste Veranstaltung fand in Zusammenarbeit mit vier Gymnasien der Region statt. In den nächsten Jahren sind Folgeveranstaltungen geplant.

Im Jahr 2023 startete die Einrichtung unter neuem Namen, um eine erweiterte Ausrichtung und Zielsetzung zu signalisieren. Das neu formulierte Konzept des Digitallabors basiert auf drei Säulen: Schulen, Bürgerschaft und Unternehmen. W&H führt auch unter neuem Namen sein Engagement für die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler fort und unterstützt den Bereich „Digitale Bildung“. In diesem werden niedrigschwellige, unterhaltsame Vorträge, Workshops und Unterrichtsreihen im Technologiebereich für Schülerinnen und Schüler und die breite Öffentlichkeit angeboten. Diese sollen als Einstieg in verschiedene Themenbereiche dienen. Für die anderen Säulen, die besonders im Fokus der Neuausrichtung stehen, kooperiert das Digitallabor mit anderen Unternehmen und Institutionen. Für die Dimension „Digital Behavior“ werden interaktive Workshops für Bürgerinnen und Bürger und kleinere Unternehmen durchgeführt, die sich auf die Entwicklung digitaler Produkte konzentrieren. Die dritte Säule „Digitale Transformation“ ist speziell für größere Unternehmen konzipiert.

Im Bereich der Sport und Gesundheitsförderung war eine der größten Spenden in diesem Jahr die Namenspatenschaft für das Stadion des SC Preußen Lengerich in der Nähe unseres Hauptsitzes. Der damit verbundene Sponsoringbetrag wird gezielt für die Kinder- und Jugendarbeit des Vereins eingesetzt. Bereits seit Jahren unterstützen wir den SC insbesondere im Bereich der Jugendarbeit, zum Beispiel durch den W&H Cup, ein jährlich stattfindendes überregionales Jugendturnier. Als mitgliederstärkster Fußballverein profitieren besonders viele Lengericher von den Angeboten des SC. Besonders



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



wichtig ist uns dabei die Förderung der jugendlichen Mitglieder, denen durch das zusätzliche Sponsoring mehr geboten werden kann.

Auch andere Vereine und Projekte mit engem Bezug zu Lengerich profitieren von Spenden und Sponsoring durch W&H. Weitere Spenden- und Sponsoringaktivitäten waren beispielsweise Trainingsshorts für die Handball-A-Jugend des JSG Tecklenburger Land, die Förderung eines Multifunktionscourts in Ladbergen und des Bundespokal im Einradsport vom RSG Teuto Antrup-Wechte.

Die Gesellschafter von W&H engagieren sich auch über zwei firmennahe Stiftungen: Seit 2015 unterstützt die gemeinnützige Adelheid Windmöller Stiftung Bildungsprojekte. Sie widmet sich der Förderung der 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 an Schulen durch die Ausschreibung eines Schülerwettbewerbs für weiterführende Schulen und die Unterstützung von Informatik-Projekten bereits an Grundschulen. Das größte Projekt 2023 mit einer Fördersumme von 23.000 Euro war „PhänomexX mobil“, ein Pilotprojekt für innovatives außerschulisches Stationenlernen für Grundschulen zum Thema Informatik. An 20 Stationen können Kinder erleben und erforschen, wie Computer nur mit Nullen und Einsen Zahlen darstellen, Texte anzeigen oder bunte Bilder auf den Bildschirm zaubern. Außerdem lernen sie, Nachrichten zu ver- und entschlüsseln oder einen Geheimcode zu knacken. Ein speziell für diese Altersstufe entwickeltes Forscherheft unterstützt die Kinder beim Stationenlernen. Die erfolgreiche Premiere fand in der Grundschule Intrup in Lengerich statt.

Seit 1998 engagiert sich die von Walter Steinbeck gegründete „Stiftung Bildung, Kunst und Kultur“ in der Region. Ursprünglich als Unterstützung für „unverschuldet in Not geratene W&Hler“ gedacht, wurde der Stiftungszweck um die Aspekte Bildung, Kunst und Kultur erweitert. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Leseförderung von Schülerinnen und Schülern an Lengericher Grundschulen mit derzeit ca. 40 aktiven Lesepaten.



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



SOZIALES

Willkommen und Hereinspaziert

Nach der Pandemie wurde 2023 erstmals die Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende wieder durchgeführt, um das Einleben bei W&H von Anfang an leicht zu machen.



Gemeinsam entspannt

Im above 30, dem neuen Lounge-Bereich auf dem Dach unseres Gebäudes in Bangkok können die Mitarbeitenden das Beisammensein genießen. Für Spaß und Abwechslung in der Mittagspause sorgt zum Beispiel ein Tisch-Kicker.

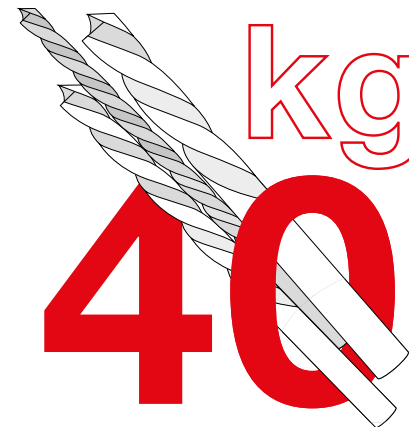
Lebenslanges Lernen

2022 nahmen 3.088 Personen an Trainings in der W&H Academy teil.



Gemeinsam durchstarten

Im Herbst 2023 begrüßte W&H 38 neue Auszubildende und dual Studierende. Gleichzeitig sind wir stolz auf 33 Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.



Unterstützung mit Hand und Herz

W&H spendet neuerdings jährlich ca. 40 kg Werkzeuge, wie Spiralbohrer oder Schafffräser, die nicht mehr benötigt werden an eine gemeinnützige Organisation. Dieses Jahr: die Metallabteilung der Ledder Werkstätten GmbH, die Menschen mit Beeinträchtigungen Arbeit und Qualifizierung bieten.



VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

Handlungsfeld Chancengleichheit

Handlungsfeld Guter Arbeitgeber

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Greenlights Soziales

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



SOZIALES

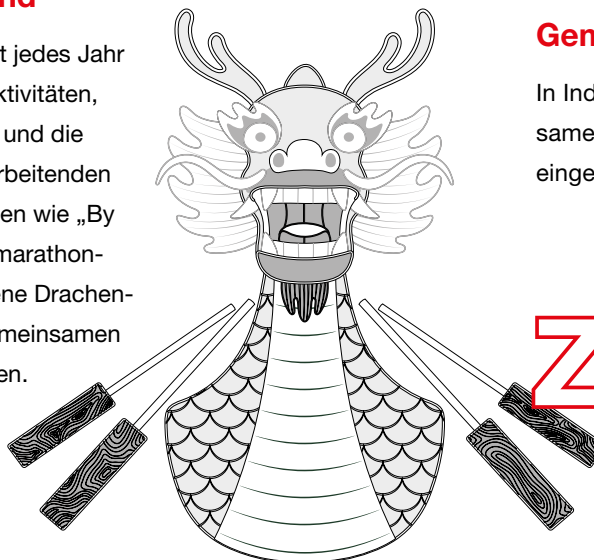


Gemeinsam am Ball

Am Standort in Bangkok wurde im Jahr 2023 ein neuer W&H-Badminton-Club gegründet. Interessierte Mitarbeitende treffen sich wöchentlich, um gemeinsam Sport zu treiben und Spaß zu haben.

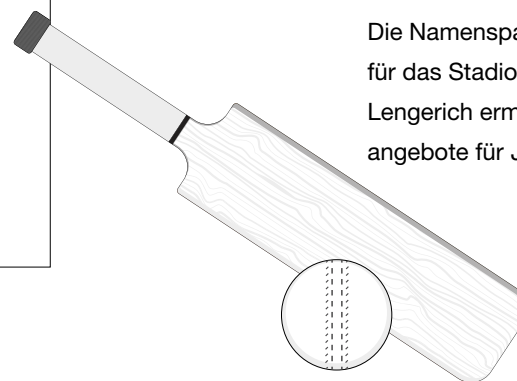
Gemeinsam gesund

W&H in Tschechien bietet jedes Jahr mehrere Teambuilding-Aktivitäten, die den sozialen Kontakt und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden fördern: Von Wettbewerben wie „By Bike to Work“ oder Halbmarathon-Teamläufen über die eigene Drachentbootbesatzung bis zu gemeinsamen Sommer- und Winterfesten.



Neuer Name Neue Angebote

Die Namenspatenschaft von W&H für das Stadion des SC Preußen Lengerich ermöglicht neue Vereinsangebote für Jugendliche.



Gemeinsam am Ball – die Zweite

In Indien fand im November auf Wunsch der Mitarbeitenden ein gemeinsames Freundschafts-Cricket-Turnier statt. Alle Mitarbeitenden waren eingeladen teilzunehmen: Auf dem Feld oder als begeisterte Zuschauer.

ZEHN MAL

Ausgezeichnet

W&H ist Focus Top Arbeitgeber zum zehnten Mal in Folge und Focus Top Ausbilder.





UNTERNEHMENS- FÜHRUNG GOVERNANCE





Unternehmensführung – Governance

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights 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. «



Die Einhaltung der gesetzlichen und internen Vorschriften sowie der Verhaltensgrundsätze ist eine wesentliche Voraussetzung für den Fortbestand des Unternehmens. Das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden ist ein Aushängeschild für W&H. Es prägt das Miteinander im Unternehmen, die Wahrnehmung durch Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partner sowie die langfristige Reputation von W&H am Markt. Gesetzeskonformes Verhalten ist die Basis – darüber hinaus steht W&H für Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und einen partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe. Vertrauen, Offenheit und Optimismus bestimmen das Handeln. W&H hat den Anspruch, innovativer Marktführer zu sein. Die im Leitbild verankerte Unabhängigkeit ermöglicht eine nachhaltige Unternehmensführung und stellt langfristige Ziele über kurzfristige Gewinnoptimierung.





Handlungsfeld Stabilität

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung



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

Als Familienunternehmen ist W&H langfristig orientiert mit dem Ziel, die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit des Unternehmens zu sichern. Basis dafür ist eine stabile Finanzierung mit einer hohen Eigenkapitalquote, die mit dem Wachstum der letzten Jahre konsequent ausgebaut wurde. W&H arbeitet langjährig mit Banken zusammen, mit denen ein vertrauensvolles Verhältnis gepflegt wird. Dadurch werden Risiken für das Unternehmen minimiert. Zudem wird eine größtmögliche Stabilität gewährleistet, um auch schwierige Phasen gut überstehen zu können.

Leistungsindikator Stabilität

Eigenkapitalquote	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bilanzsumme in Mio. EUR	568,3	599,7	646,7	699,6	776,3	836,0
Eigenkapitalquote in %	39,3	39,8	40,1	41,6	42,0	43,0

Ende 2023 steht für das Unternehmen eine wichtige Veränderung an: Ab 2024 werden die Gesellschafterfamilien erstmals nicht mehr im Vorstand vertreten sein. Peter Steinbeck wechselt als geschäftsführender Gesellschafter in den Aufsichtsrat, Dr. Falco Paepenmüller folgt ihm als CEO. Dieser Wechsel wurde langfristig vorbereitet. Neben der internen Berufung von Dr. Falco Paepenmüller (49) aus dem W&H-Führungskreis im Jahr 2019 wurde der Vorstand mit Martin Schulteis (51) als CFO im Jahr 2020 und Dr. Sascha Witt (38) als CSO im Jahr 2022 komplettiert.

Mit Dr. Falco Paepenmüller tritt ein bei W&H bewährter Manager die Nachfolge an: Er ist seit 2007 für das Unternehmen tätig. Seit 2019 ist er im Vorstand für die Produktbereiche und die Supply Chain (Einkauf, Produktion und Logistik) verantwortlich. Vor seinem Eintritt in den Vorstand war Paepenmüller unter anderem zehn Jahre lang Leiter des Geschäftsbereichs Extrusion. Mit dieser Kontinuität in der Führung sichern wir auch die Kontinuität in der strategischen Ausrichtung von W&H.

Gerade weil die Stabilität des Unternehmens auch von den Gesellschafterinnen und Gesellschaftern getragen wird, wurden die Beziehungen in den letzten Monaten professionalisiert und intensiviert. 39 Gesellschafterinnen und Gesellschafter stehen mit hoher Verbundenheit und enger persönlicher Bindung hinter Windmüller & Hölscher. Ein Großteil von ihnen hat einen direkten familiären Bezug zu den Unternehmensgründern Gottfried Windmüller und Hermann Hölscher. Im September 2023 unterzeichneten alle Gesellschafterinnen und Gesellschafter eine Neufassung des Gesellschaftsvertrages und einigten sich auf eine gemeinsame Familienverfassung. Darin bekennen sie sich zum Unternehmen und zu ihrer Verantwortung, den Erfolg von W&H und den Fortbestand als unabhängiges Familienunternehmen zu sichern. Die Familienverfassung beinhaltet gemeinsame Werte und bildet den Rahmen für das Handeln der Gesellschafterfamilien und des Unternehmens. Mit der Familienverfassung wollen die Gesellschafter/-innen die Identifikation und das Bekenntnis zu W&H stärken und nachhaltig über Generationen erhalten.

Mit demselben Ziel verbrachten die Gesellschafterinnen und Gesellschafter im September mit ihren Familien einen Tag am W&H-Hauptsitz in Lengerich. An zehn Stationen stellten ihnen Mitarbeitende das Unternehmen, unsere Branche und unsere Produkte vor. Es fand ein reger Austausch zu wirtschaftlichen, branchenspezifischen und nachhaltigkeitsrelevanten Themen statt. Neben den Fakten stand auch das Erleben der Unternehmenskultur im Vordergrund. Ziel war





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung



es insbesondere, auch der nächsten Generation von Gesellschaftern und Gesellschafterinnen die W&H-Welt spielerisch näher zu bringen. Der diesjährige Gesellschafterfamilientag war der Auftakt zu einer intensiveren Bindung der Stakeholder an das Unternehmen. Weitere Maßnahmen werden in den kommenden Monaten im Rahmen

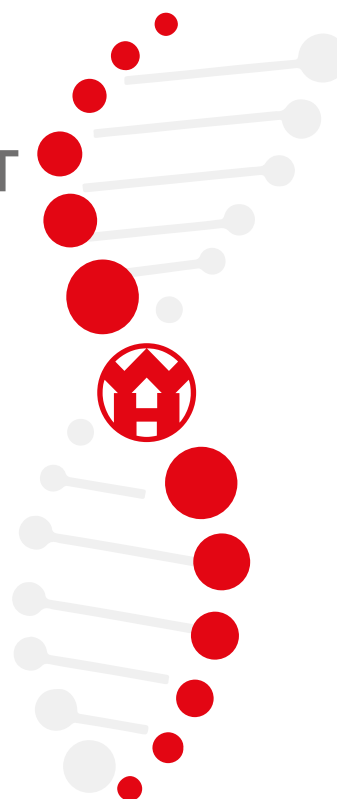
unserer aktiven Shareholder-Kommunikation in enger Zusammenarbeit mit dem sechsköpfigen Familienkomitee aus Gesellschaftern und Gesellschafterinnen geplant.

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



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

Die Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten an alle Stakeholder wurde in den letzten Monaten weiter ausgebaut. Das im letzten Jahr überarbeitete Greenovation-Logo in drei Farben für die drei ESG-Dimensionen dient als Label für alle Aktivitäten, Informationen und Projekte im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsverbesserungen bei W&H.

In der internen Kommunikation gibt es seit 2017 eine eigene Rubrik zum Thema Nachhaltigkeit in der Hauszeitung „Für Dich“, die zweimal jährlich erscheint. Auf unserer neuen Intranetplattform e-Hub, die im Herbst 2022 gelauncht wurde, können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von W&H und Ansprechpersonen zum Thema Nachhaltigkeit informieren. Regelmäßige Nachhaltigkeitsnews informieren über unsere Fortschritte. Eine Kommentarfunktion ermöglicht einen ersten Dialog zu den Aktivitäten. Interaktive Elemente wie die Möglichkeit, Ideen einzubringen oder Gewinnspiele und Wettbewerbe sorgen für die Attraktivität der Seite. Seit ihrem Start wurde die Seite von 2.074 Unique Usern besucht und verzeichnete bis September 2023 24.794 Seitenaufrufe.

Für den persönlichen Austausch stehen unser Nachhaltigkeitsmanagement und das Nachhaltigkeitsteam zur Verfügung. Zweimal jährlich veranstaltet W&H Einführungstage für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei stellt sich das Nachhaltigkeitsteam vor und informiert über wesentliche Aspekte und Herausforderungen unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Für die Zukunft plant das Nachhaltigkeitsteam weitere Konzepte zur Einbindung und Information der Mitarbeitenden zu entwickeln. Wesentlicher Bestandteil dieser Konzepte sind sowohl individuelle, berufsrelevante Nachhaltigkeitsaspekte, wie

zum Beispiel für unsere Sales & Service Teams als auch allgemeine Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit bei W&H.

In der externen Kommunikation berichtet W&H regelmäßig über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten, vor allem aber über Produktentwicklungen, Verpackungsbeispiele und Kundenerfolgsgeschichten zum Thema Nachhaltigkeit. Für Kundinnen und Kunden sind der W&H-Internetauftritt und der monatliche E-Newsletter wichtige Informationsquellen. Auf der W&H Homepage wurde im Oktober 2022 ein eigener Nachhaltigkeitsbereich auf der obersten Navigationsebene eingerichtet. Hier werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten von W&H präsentiert, der Nachhaltigkeitsbericht zur Verfügung gestellt und die nachhaltigen Verpackungsbeispiele im Detail vorgestellt (siehe Kapitel Kreislaufwirtschaft). Auf Messen und eigenen Veranstaltungen werden vor allem Produktinnovationen mit Nachhaltigkeitsbezug präsentiert. Auch 2022 stand die Leitmesse Kunststoffe, kurz k, in Düsseldorf im Fokus der Kommunikation. Alle dort vorgestellten Neuheiten wurden anschließend auf internationalen Messen weltweit verbreitet. In den W&H Studios, der Videoplattform innerhalb der W&H Homepage, wurde im Herbst 2023 eine Kampagne zu den Möglichkeiten und Ergebnissen von Nachrüstungen gestartet.

Auch bei Besuchen von Kundinnen und Kunden und anderen Stakeholdern, wie zum Beispiel Schülergruppen, an unserem Hauptsitz in Lengerich, steht das Thema Nachhaltigkeit auf der Agenda. Diesen Gruppen bieten wir im Rahmen einer Führung auch Einblicke in unsere Produktionsprozesse. Das Nachhaltigkeitsteam steht in diesem Zusammenhang für einen inhaltlichen Austausch mit den Gästen zur Verfügung. Darüber hinaus ist W&H in der Kommunikation über Verbände aktiv, beispielsweise im Hauptausschuss für Öffentlichkeitsarbeit der Industrievereinigung Kunststoffe e.V., die mit einer Kommunikationskampagne die breite Öffentlichkeit über Nachhaltigkeitsthemen informiert.





Kommunikation und Kanäle W&H Nachhaltigkeit

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung



Öffentlichkeit

W&H Webseite

· Greenovation

· E-Magazine Kategorie „Sustainability“

· Nachhaltigkeitsbericht

Kundinnen und Kunden

Messen/Veranstaltungen

Ansprechpersonen im Vertrieb

E-Newsletter

W&H-Studios (W&H Website)

Mitarbeitende

Informationsveranstaltungen

Intranetseite „Nachhaltigkeit“

Mitarbeitendenmagazin „Für Dich“ (Feste Kategorie)

Nachhaltigkeitsbericht

Einführungstag für neue Mitarbeitende (zwei Mal im Jahr)

Gesellschafterinnen und Gesellschafter

Gesellschafterversammlung

Familihtag

Neue direkte Ansprechpartnerin

Nachhaltigkeitsbericht

Weitere zukünftige Dialogmaßnahmen

Standorte/Kommunen

Teilnahme an regionalen Veranstaltungen

Führungen für angemeldete Gruppen am Standort

Regelmäßiger persönlicher Austausch zwischen
Management und Stadtverwaltung





Handlungsfeld Geschäftsethik

VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung



Wir handeln jederzeit gesetzeskonform. Mehr als das stehen wir unseren Kundinnen und Kunden sowie Dienstleisterinnen und Dienstleistern zuverlässig und ehrlich zur Seite. Auf unsere Aussagen ist Verlass.

Windmüller & Hölscher stellt an sich selbst und alle Mitarbeitenden hohe Ansprüche an rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln als eine Grundlage unseres langfristigen Erfolgs. Die Einhaltung von Recht und Gesetz und ein hohes Maß an Toleranz und Wertschätzung im Umgang mit Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und allen weiteren Stakeholdern bleiben ausnahmslos im Zielbild verankert.

Neuorganisation Corporate-Governance-Abteilung

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wurde im Oktober 2022 die Abteilung Corporate Governance aufgebaut. Die Zielsetzung der Corporate Governance umfasst insbesondere die Förderung einer Kultur der Compliance, der Integrität und des Risikobewusstseins sowie die Sicherstellung der Einhaltung von internen und externen Regularien. Um unsere Weiterentwicklung in diesen Themen noch stärker voranzutreiben, wurde der Bereich Compliance & Risk Management innerhalb der Abteilung Corporate Governance im Jahr 2023 personell verstärkt. Dieser Bereich ist zukünftig für die Optimierung der bestehenden Compliance-Prozesse und die Einführung eines unternehmensweiten Risikomanagements zuständig.

Um unsere eigenen Werte an Kundinnen und Kunden und Lieferantinnen und Lieferanten zu kommunizieren und ihre Einhaltung intern und in der vor- und nachgelagerten Lieferkette sicherzustellen, arbeitet unser Compliance- & Risk-Managementteam derzeit an der Veröffentlichung unserer W&H-Grundsatzerklärung. Darin nehmen wir Stellung zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Als Ergänzung zu Präventivmaßnahmen

zur Vorbeugung von Rechtsverstößen haben wir eine webbasierte Meldeplattform aufgebaut. Sie soll die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes vereinen und anonyme Hinweisgeber dabei unterstützen, auf einem vertraulichen Weg auf potenzielle Missstände hinzuweisen. Damit können wir Handlungsbedarfe schnell identifizieren und beheben.

Umgang mit Risiken in der Lieferkette

Im Berichtsjahr 2022/2023 bestand ein Schwerpunkt insbesondere in der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen erkennen wir es als unsere Pflicht an, die Wahrung der Menschenrechte, den Umweltschutz und die Einhaltung sozialer Standards entlang der gesamten Lieferkette sicherzustellen und damit die Anforderungen, die aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz resultieren, zu erfüllen. Dazu wurde im Jahr 2023 eine umfangreiche Risikoanalyse der Lieferkette vorbereitet, bei der alle unmittelbaren Lieferanten betrachtet wurden. Das Ziel war es, Risiken zu identifizieren und gegebenenfalls Präventiv- und Abhilfemaßnahmen abzuleiten. Diese Analyse werden wir im Jahr 2024 konsequent weiter ausbauen. Um diese weitere Umsetzung effizient zu strukturieren, wurden bereits entsprechende Prozesse und Systeme definiert und eingeführt.

Exportkontrolle

Weiterhin wurde die im Jahr 2022 neu strukturierte Exportkontrollorganisation aufbauorganisatorisch im Bereich Corporate Governance verankert. Trotz der organisatorischen Änderung behält die Funktion der „Exportkontrollbeauftragten“ nach wie vor eine direkte Informationslinie zum ausfuhrverantwortlichen Vorstand, um die Unabhängigkeit sicherzustellen und Interessenkonflikte zu verhindern. Ihre zentrale Aufgabe besteht darin, die Zulässigkeit von Exporttransaktionen in außenwirtschaftsrechtlicher Hinsicht sicherzustellen und zu überprüfen.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung



Datenschutz

Die hohen Ansprüche von Windmüller & Hölscher zur Einhaltung von Regulatorik und zur Förderung der Integrität im gesamten Unternehmen spiegeln sich ebenfalls im Umgang mit personenbezogenen Daten wider. Nach wie vor wird kontinuierlich daran gearbeitet, die Einhaltung der Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und weiterer anwendbarer nationaler und internationaler Datenschutzanforderungen sicherzustellen und entsprechend in den unternehmensweiten Prozessen zu verankern. Die Datenschutzbeauftragte sowie der Chief Information Security Officer der Windmüller & Hölscher KG berichten jeweils direkt an den Vorstand. Im Informationssicherheits- und Datenschutzlenkungskreis erfolgt ein regelmäßiger Austausch zu allen relevanten Grundsatzthemen und konkreten Einzelfragestellungen. In diesem Lenkungskreis sind Ansprechpartnerinnen und -partner aus allen Bereichen der W&H KG sowie der Tochtergesellschaften vertreten. Regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden stellen ein unternehmensweites Bewusstsein und die Vermittlung des notwendigen Basiswissens sicher.

Material Compliance

Unser Leitsatz zur Geschäftsethik wird neben dem Corporate-Governance-Team auch von unseren Fachabteilungen gelebt. Die Fachabteilungen sind daher darauf bedacht, die fachspezifischen Gesetzgebungen einzuhalten und arbeiten bei Bedarf eng mit dem Corporate-Governance-Team zusammen. Ein Beispiel ist die Funktion Material Compliance, die aufgrund der weltweit zunehmenden Anforderungen seit 2019 in den Fokus gerückt ist. Um die regulatorischen Anforderungen erfüllen zu können, wurden organisatorische und systemische Voraussetzungen geschaffen.

Für die organisatorische Einbindung wurden mit Material Compliance Officer und Material Compliance Coordinator Funktionen geschaffen, die die fokussierte Bearbeitung der gesetzlichen Anforderungen ermöglichen. Mit der Beauftragung einer verantwortlichen Person für Material Compliance wurde die Handlungsfähigkeit sichergestellt. Das Kompetenzfeld umfasst alle regulatorischen Anforderungen, die an die Werkstoffe, aus denen unsere Maschinen und Produkte bestehen, gestellt werden. Dabei geht es um Verbote und Reglementierungen von Erzeugnissen, Stoffen und Gemischen, welche als gesundheits- oder umweltgefährdend eingestuft sind.

Für den systematischen Umgang mit den regulatorischen sowie den ökologischen und gesundheitlichen Risiken, die von diesen Stoffen ausgehen, wurde 2022 begonnen, ein Material-Compliance-Managementsystem einzuführen. Im Jahr 2023 wurde es erfolgreich implementiert. Es stellt einen übergreifenden Standard zum Umgang mit besorgniserregenden Stoffen für die gesamte W&H Gruppe dar, und ermöglicht uns die Rechtssicherheit kontinuierlich zu prüfen und aufrechtzuerhalten.

Der Schwerpunkt der regulatorischen Arbeit im Rahmen der Material Compliance liegt nun in der stetigen Erweiterung und Verbesserung unserer Datenlage, dem Ausbau der Informationsweitergabe entlang der Lieferkette und der kontinuierlichen Verbesserung und Erweiterung des implementierten Material-Compliance-Systems. Mit Hilfe von Substitutionsprüfungen und daraus resultierenden Alternativen zu besorgniserregenden Stoffen tragen wir zur Steigerung der Nachhaltigkeit unserer Produkte und den Aktivitäten zum Gesundheits- und Umweltschutz bei.





VORWORT

UNTERNEHMENSPROFIL

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

UMWELT

SOZIALES

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Handlungsfeld Stabilität

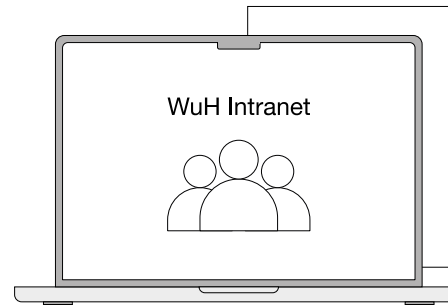
Handlungsfeld Transparenz

Handlungsfeld Geschäftsethik

Greenlights Unternehmensführung



UNTERNEHMENS FÜHRUNG



2.074

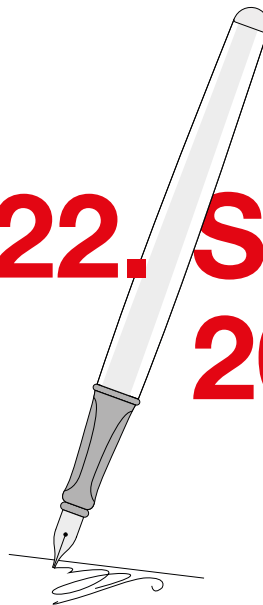
Unique User

informierten sich auf der
Intranetseite zu Nachhaltigkeit



Die langfristig geplante
Nachfolgeregelegung im
Vorstand sichert Stabilität

22. September 2023



Die Gesellschafter/-innen unterzeichnen
eine Familienverfassung und bestätigen
ihre Verbundenheit zum Unternehmen

43%

Eigenkapitalquote

sind die Basis für finanzielle
Unabhängigkeit von W&H

