

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2020



# INHALTSVERZEICHNIS

**14** — Umwelt  
und  
Qualität



**8** — Produkte  
und  
Innovationen

**28** — Gesellschaftliches  
Engagement



**21** — Verantwortung  
für die  
Mitarbeiter

- 3 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
- 4 Berichtsprofil und Berichtszeitraum
- 5 Unternehmenskurzporträt
- 6 Stakeholder-Dialog
- 7 Vier Handlungsfelder für mehr Nachhaltigkeit

- 8 Produkte und Innovationen
- 14 Umwelt und Qualität
- 21 Verantwortung für die Mitarbeiter
- 28 Gesellschaftliches Engagement
- 30 Impressum

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

wir blicken auf ein außerordentliches und herausforderndes Jahr 2020 zurück, in dem die Coronavirus-Pandemie weltweit zu vielen Lockdowns, zur Schließung von Grenzen, zu Flugverboten und anderen drastischen Maßnahmen führte. Während die Wirtschaft in dieser Zeit die Luft sprichwörtlich anhielt, konnte die Natur erstmals durchatmen: Nach ersten Schätzungen der Weltorganisation für Meteorologie (WMO) sind die täglichen CO<sub>2</sub>-Emissionen während der Phase der stärksten Coronavirus-Pandemiebeschränkungen um bis zu 17 % weltweit zurückgegangen, im Jahresdurchschnitt vermutlich um bis zu 7,5 %. Ein Grund zum Jubeln ist das allerdings nicht, denn der Rückgang der Emissionen infolge der Lockdowns bleibt wahrscheinlich nur eine kleine Kerbe auf einer langfristigen Emissionskurve, die eigentlich substantiell abfallen müsste, um der globalen Erwärmung spürbar entgegenzuwirken.

Die Dekarbonisierung unserer Erde ist und bleibt das bedeutendste Thema unseres Jahrhunderts – die nur gemeinsam gelingen kann. Es gibt durchaus Parallelen zwischen dem Umgang mit der Coronavirus-Pandemie und dem Klimawandel, die mich darin bestärken, an ein erfolgreiches Abwenden des Klimawandels zu glauben. So war es einerseits die Innovationskraft, die in atemberaubender Geschwindigkeit mit der Impfstoffentwicklung und -produktion dazu beitrug, die Pandemie global einzudämmen. Sie wird auch beim Klimawandel maßgeblich sein, um die Dekarbonisierung voranzutreiben, auch wenn Größenordnung und zeitliche Dimension ganz anders als bei Corona sind. Andererseits zeigte der Umgang mit der Pandemie auch, dass Menschen bereit sind, ihr Verhalten drastisch zu ändern und gegenzusteuern, wenn Gefahren drohen. Auch wir bei ElringKlinger

arbeiten intensiv daran, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verkleinern, denn ein wichtiger Hebel zur Bekämpfung des Klimawandels ist die Dekarbonisierung der weltweiten Industrieunternehmen. Wir haben uns deshalb als Ziel gesetzt, bis 2030 die bilanzielle CO<sub>2</sub>-Neutralität, bezogen auf die Scope-1- und Scope-2-Emissionen, zu erreichen.

Ich lade Sie herzlichst dazu ein, in der aktuellen Ausgabe dieses Nachhaltigkeitsberichts mehr darüber zu erfahren, wie wir die Transformation unseres Produktportfolios vorantreiben und wie wir unseren Teil zum Klimaschutz auch produktionsseitig beitragen. Darüber hinaus erhalten Sie im Kapitel „Verantwortung für die Mitarbeiter“ Informationen darüber, wie wir unter dem Motto „#one EK – strong together“ gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Herausforderungen während der Coronavirus-Pandemie gemeistert haben. Abschließend finden Sie interessante Beiträge zu unserem gesellschaftlichen Engagement im Geschäftsjahr 2020 – sie zeigen, was uns vorantreibt und motiviert: Unsere Kunden, unsere Umwelt, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Gesellschaft.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihr

Dr. Stefan Wolf  
Vorstandsvorsitzender

**W**ir bei ElringKlinger arbeiten intensiv daran, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verkleinern.«

Dr. Stefan Wolf,  
Vorstandsvorsitzender der ElringKlinger AG



# BERICHTSPROFIL UND BERICHTSZEITRAUM

**Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 informiert ElringKlinger bereits das zehnte Jahr in Folge transparent und umfangreich über seine Nachhaltigkeitsthemen. Denn es ist der Anspruch des Konzerns, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus einen hohen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten und darüber zu berichten.**

Der vorliegende Report schildert die Unternehmensleistung auf Basis von nichtfinanziellen Kennzahlen, die die Aktivitäten von ElringKlinger beziehungsweise deren Auswirkungen in ökologischer und sozialer Hinsicht beschreiben. Für weitergehende finanzielle Hintergrundinformationen und ausführliche Angaben zum Geschäftsmodell, zu den finanziellen Unternehmenszielen sowie zur Geschäftsentwicklung des Jahres 2020 wird auf den Geschäftsbericht verwiesen.

Ende März 2021 veröffentlichte ElringKlinger einen zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht zur gesetzlich vorgeschriebenen Offenlegung nichtfinanzieller Informationen, der durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, geprüft wurde. Zur Vermeidung von inhaltlichen Doppelungen zum nichtfinanziellen Bericht wird in bestimmten Berichtsteilen darauf verwiesen.

## Struktur

Mit diesem Bericht stellt ElringKlinger die wesentlichen Leistungen in den Bereichen wirtschaftliche, ökologische und soziale Nachhaltigkeit transparent dar. In den vier Schwerpunktthemen Produkte und Innovationen, Umwelt und Qualität, Verantwortung für die Mitarbeiter sowie Gesellschaftliches Engagement werden sowohl die zugrundeliegenden Strategien als auch die im Berichtsjahr erzielten Fortschritte dargestellt. Ergänzend dazu gibt der Konzern in den jeweiligen Kapiteln auch tiefere Einblicke in ausgewählte Themenbereiche.

## Berichtszeitraum, Berichtsumfang und sonstige Hinweise

Sofern nicht anders vermerkt, entspricht der Berichtszeitraum dem Geschäfts- und Kalenderjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember). Der vorliegende Bericht wendet sich an alle interessierten Stakeholder und greift die wichtigsten Nachhaltigkeitsaktivitäten des gesamten ElringKlinger-Konzerns auf.

Beteiligungen und Unternehmen außerhalb des Konsolidierungskreises sind nicht Teil der Berichterstattung. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wurde zumeist auf die Verwendung genderspezifischer Sprachformen verzichtet. Allgemeine Personenbezeichnungen beziehen sich somit auf alle Menschen ungeachtet ihres Geschlechts. Zahlenwerte sind möglicherweise gerundet dargestellt.

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Ergänzende Themen stellt ElringKlinger online zur Verfügung.

# UNTERNEHMENSKURZPORTRÄT

## Die ElringKlinger AG

In über 140 Jahren entwickelte sich aus einem Handelshaus für technische Produkte und Dichtungen die heutige ElringKlinger AG – ein global tätiger, unabhängiger Entwicklungspartner und Serienproduzent für die Automobilindustrie, der einen klaren Fokus auf Produkte für die umweltfreundliche Mobilität setzt. ElringKlinger bietet für alle Antriebsarten in Pkw und Nutzfahrzeugen die passende Lösung an. In der Batterie- und Brennstoffzellentechnologie hat sich der Konzern sowohl mit Komponenten als auch mit Systemen als Spezialist für die Elektromobilität frühzeitig positioniert. Auch bietet der Konzern die Produktion elektrischer Antriebseinheiten und ihrer Komponenten an. Im Bereich Leichtbau tragen die Produkte dazu bei, das Fahrzeuggewicht zu reduzieren, wodurch sich der Kraftstoffverbrauch samt CO<sub>2</sub>-Ausstoß

verringern kann. Darüber hinaus setzt ElringKlinger die Erfahrung aus jahrzehntelanger Fertigung klassischer Bauteile dazu ein, dynamische Präzisionsteile, anspruchsvolle Dichtsysteme und intelligente Abschirmlösungen für Elektrofahrzeuge zu entwickeln. Engineering-Dienstleistungen und Produkte aus dem Hochleistungskunststoff Polytetrafluorethylen sowie aus thermoplastisch bearbeitbaren Werkstoffen, die auch außerhalb der Automobilbranche eingesetzt werden, ergänzen das Produktportfolio.

An 45 Produktions- und Vertriebsstandorten weltweit beschäftigt ElringKlinger knapp 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insgesamt ist ElringKlinger in 21 Ländern und mit 39 produzierenden Werken global vertreten. Zur Unternehmensgruppe gehören 39 Einzelgesellschaften. Die Mutter-

gesellschaft ElringKlinger AG hat ihren Unternehmenssitz in Dettingen/Erms, Deutschland. Viele der Produktionswerke errichtete der Konzern in Kunden- und/oder Lieferantennähe, um Lieferzeiten zu verkürzen und Transportwege zu minimieren. In der Wertschöpfungskette der Automobilindustrie ist ElringKlinger überwiegend ein Tier-1-Zulieferer. Das bedeutet, dass zu Fahrzeug- und Motorenherstellern eine direkte Kundenverbindung besteht. Nahezu alle namhaften Hersteller zählen zum Kundenstamm.

Das operative Geschäft des ElringKlinger-Konzerns ist in die vier Segmente Erstausrüstung, Ersatzteile, Kunststofftechnik und Sonstige unterteilt. Das Segment Erstausrüstung ist in weitere Geschäftsbereiche unterteilt. Weitere Details zur Konzernstruktur sind im Geschäftsbericht 2020 (S. 22) enthalten.



KONZERNUMSATZ

**1.480,4**  
Mio. Euro



OPERATIVER FREE CASHFLOW

**164,7**  
Mio. Euro



PATENTIERTE IDEEN<sup>2</sup>

**86**



AUSZUBILDENDE &  
INTERNE STUDENTEN

**170**



QUOTE  
LEISTUNGSBEURTEILUNGEN

**73 %**

OPERATIVES ERGEBNIS

**27,7**  
Mio. Euro

EIGENKAPITALQUOTE

**41,4 %**

F&E-QUOTE<sup>1</sup>

**5,1 %**

MITARBEITER

**9.724**

# STAKEHOLDER-DIALOG

ElringKlinger ist eingebunden in ein Netz von unzähligen Akteuren und Beteiligten, die – aktiv oder passiv, direkt oder indirekt – mit dem Unternehmen in Verbindung stehen. Sie lassen sich in unterschiedliche gesellschaftliche Anspruchsgruppen (Stakeholder) unterteilen. Zu den strategisch wichtigen Stakeholdern zählt ElringKlinger die Gruppen, die für den Unternehmenserfolg besonders wichtig sind. Dazu gehören Konzernmitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie Aktionäre und potenzielle Investoren. Hinzu kommen Vertreter der Regierungen und Behörden, der Öffentlichkeit und Medien, der NGOs und Verbände sowie der Wissenschaft und Forschung.

Stakeholder können durch ihre Handlungen oder Entscheidungen das Handeln des ElringKlinger-Konzerns beeinflussen und umgekehrt. Deshalb ist der Konzern bestrebt, mit allen Anspruchsgruppen in kontinuierlichem Austausch zu stehen, auch wenn einzelne Gruppen unterschiedliche, teilweise sogar kontroverse Interessen und Anliegen haben. Denn im Dialog entstehen wichtige Impulse, die für eine positive Weiterentwicklung des Konzerns wesentlich sind.

Mit den Stakeholdern steht ElringKlinger auf unterschiedlichen Wegen und in unterschiedlicher Frequenz in Kontakt. So werden Kunden beispielsweise über Key Account Manager im Vertrieb persönlich betreut. Aktionäre und Investoren erhalten kontinuierlich digital Informationen zu aktuellen Unternehmensentwicklungen zugesandt und können an der jährlich stattfindenden Hauptversammlung, unterschiedlichen Kapitalmarktveranstaltungen sowie Unternehmensbesuchen teilnehmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Informationen zu den aktuellen Unternehmensentwicklungen über die Vorgesetzten, das Intranet sowie regelmäßig stattfindende Betriebsversammlungen.

- Primäre Stakeholder
- Sekundäre Stakeholder

Für ElringKlinger ist es wichtig, dass die Beziehung zu seinen Stakeholdern durch gegenseitige Wertschätzung geprägt ist. Der Konzern ist offen für Gespräche, den transparenten Austausch

von Sichtweisen und Erfahrungen, aber auch für die konstruktive Auseinandersetzung mit kontroversen Themen – all dies sind für uns wichtige Voraussetzungen für eine stetige Weiterentwicklung.



# VIER HANDLUNGSFELDER FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT



In den vom Unternehmen definierten vier Handlungsfeldern Produkte und Innovationen, Umwelt und Qualität, Mitarbeiter sowie Gesellschaftliches Engagement nutzt der ElringKlinger-Konzern Möglichkeiten, um nachhaltig beziehungsweise für einen möglichst hohen gesellschaftlichen Nutzen zu wirken. Dabei beeinflussen Trends und äußere Rahmenbedingungen strategische Entscheidungen und die Unternehmensentwicklung. Gleichzeitig gestaltet ElringKlinger aber auch durch Aktivitäten in diesen Handlungsfeldern sein Umfeld mit. Das Modell zeigt beispielhaft Teilbereiche und Maßnahmen auf, über die ElringKlinger ökologischen und gesellschaftlichen Einfluss ausüben kann. Einige davon beschreiben wir auf den folgenden Seiten.





## PRODUKTE

## UND

## INNOVATIONEN

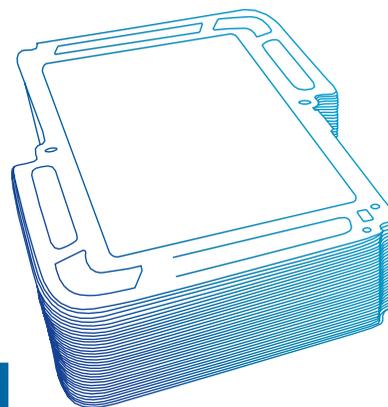
Die Innovationskraft zählt zu unseren größten Stärken. Wir arbeiten schon heute an den Technologien von morgen – und diese sind vielversprechend. Im Geschäftsjahr 2020 wurden insbesondere im Bereich Brennstoffzelle grundlegende Weichen für die Zukunft gestellt. Gemeinsam mit Airbus erschließt ElringKlinger mit der hohen Leistungsdichte seiner Brennstoffzellen die Luftfahrt. Darüber hinaus gründete ElringKlinger mit Plastic Omnium das Gemeinschaftsunternehmen EKPO Fuel Cell Technologies – ein wichtiger Meilenstein, um die bereits erbrachten Forschungs- und Entwicklungsleistungen schneller vermarkten zu können. Alles für ein Ziel: die Entwicklung der Wasserstoffmobilität zu beschleunigen und somit CO<sub>2</sub>-neutrale Mobilität zu ermöglichen.

# FORSCHUNG & ENTWICKLUNG. FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT.

Das Thema Nachhaltigkeit hat nicht nur in unserem Unternehmen eine hohe Relevanz, sondern wird auch für unsere Kunden immer wichtiger – und dabei wollen wir sie aktiv unterstützen. Als Entwicklungspartner der Automobilhersteller arbeiten wir daher intensiv an nachhaltigen Lösungen, die zur Effizienzsteigerung und Emissionsreduzierung der Fahrzeuge beitragen. Branchenexperten erwarten eine Koexistenz unterschiedlicher Technologien. Während sich der Markt für Verbrennungsmotoren schrittweise reduziert, werden alternative Antriebssysteme parallel zunehmen. ElringKlinger begegnet dieser Entwicklung mit einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Entwicklungsprojekten, die sowohl Innovationen in den Bereichen Brennstoffzellen- und Batterietechnologie umfassen als auch das traditionelle Geschäft weiterentwickeln.

Im Geschäftsjahr 2020 betragen die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (F&E) inkl. aktivierter Entwicklungskosten 76,1 Mio. Euro (2019: 80,8 Mio. Euro). Dies entspricht einer F&E-Quote von 5,1 % (2019: 4,7 %), die innerhalb des Zielspektrums von rund 5 bis 6 % lag. Ein Großteil der Aufwendungen entfiel auf die Geschäftsbereiche Leichtbau/Elastomertechnik sowie E-Mobility. Aber auch in den klassischen Produktbereichen wie der Abschirmtechnik und der Dichtungstechnologie trieb ElringKlinger Entwicklungsprojekte voran, um durch technische Optimierungen die Effizienz der Fahrzeuge zu steigern.

Es sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern, die tüfteln, denken, testen und verbessern – all das, um die Zukunft ein Stück weit nachhaltiger zu machen. Sie leben täglich die Innovationskultur, die es zulässt, die Dinge über den eigenen Horizont hinaus zu betrachten. Trotz der herausfordernden Bedingungen während der Coronavirus-Pandemie erhöhte



## 76,1 Mio. Euro

wurden 2020 für Forschung und Entwicklung aufgewendet.

	2020	2019
F&E-Aufwendungen <sup>1</sup> (in Mio. Euro)	76,1	80,8
F&E-Quote <sup>1</sup>	5,1 %	4,7 %
Aktivierungsquote <sup>2</sup>	16,2 %	20,7 %
Angemeldete Schutzrechte	86	81
F&E-Mitarbeiter	623	611

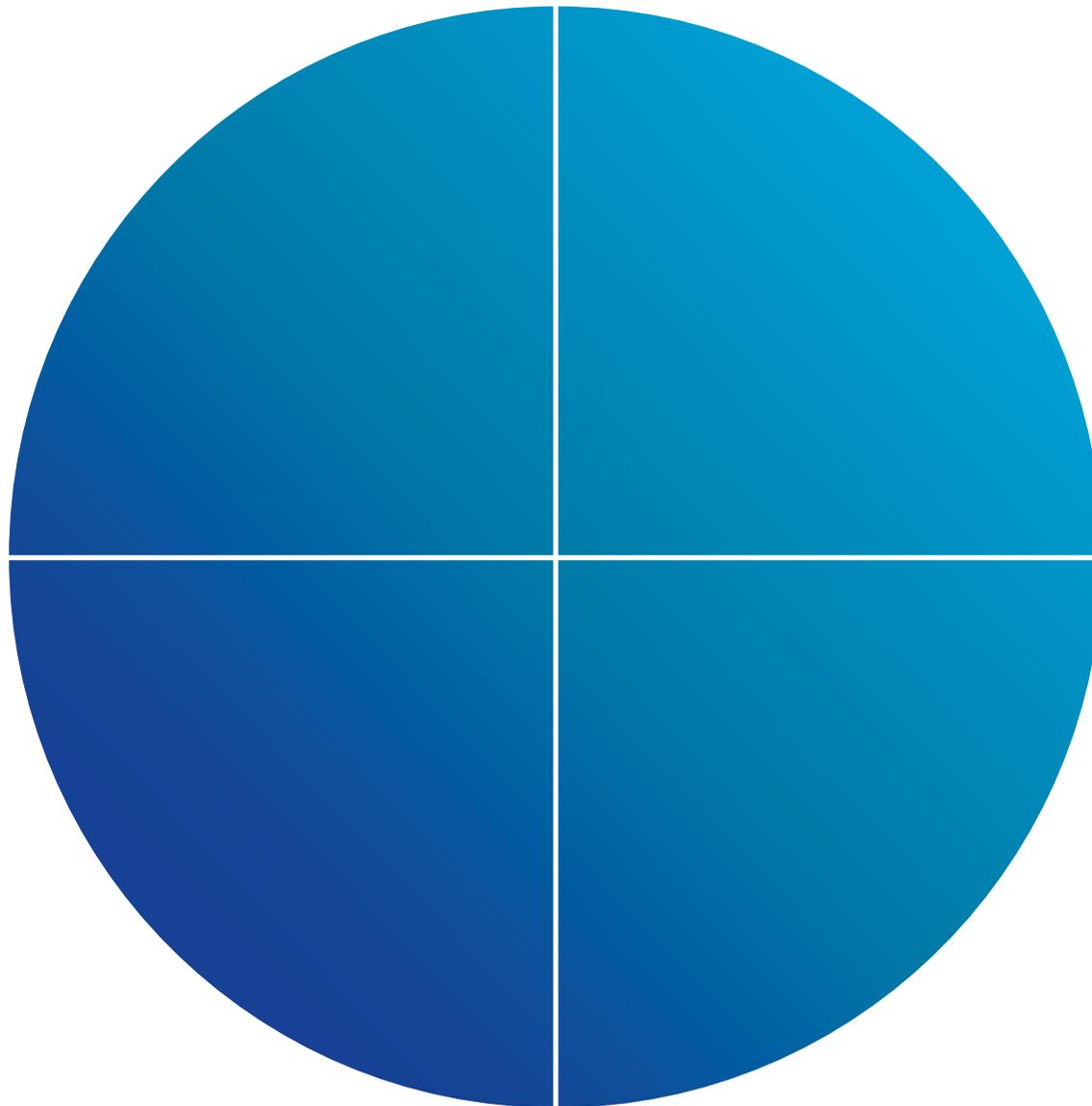
<sup>1</sup> Inklusive aktivierter Entwicklungskosten

<sup>2</sup> Aktivierte Entwicklungskosten im Verhältnis zu F&E-Kosten inklusive der aktivierten Entwicklungskosten

ElringKlinger im Bereich F&E die Mitarbeiteranzahl im Geschäftsjahr 2020 auf 623 (2019: 611). Um den Abfluss von Know-how und Technologietransfer zu vermeiden, hat ElringKlinger die F&E-Organisation weitgehend zentralisiert. Insbesondere an den deutschen Standorten der Segmente Erstausrüstung und Kunststofftechnik sowie an den US-Standorten im Großraum Detroit und Michigan konzentrieren sich diese Entwicklungstätigkeiten. Alle anderen Standorte des Unternehmens übernehmen vergleichsweise kleine Entwicklungsschritte und Anpassungsentwicklungen.

Neben einer zentralen F&E-Organisation ist auch der Schutz des geistigen Eigentumsrechts ein wichtiger Bestandteil der F&E-Arbeit bei ElringKlinger. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 86 Schutzrechte angemeldet, wovon 41 Anmeldungen auf die Bereiche Batterie und Brennstoffzelle entfielen. Das Ziel beim Schutz des geistigen Eigentumsrechts ist es, sowohl Fälschungen zu vermeiden als auch den potenziellen Ertrag aus getätigten Investitionen in die Forschung und Entwicklung der Produkte frühzeitig abzusichern. Der Schutz vor Fälschungen der ElringKlinger-Produkte wird gewährleistet, indem Produkte nur von ElringKlinger direkt an Kunden verkauft werden und mit unverwechselbaren Merkmalen versehen sind. Eine sorgfältige Qualitätssicherung prüft zudem eingehende Materialien und Rohstoffe von Lieferanten, um die Fälschung oder Verunreinigung von Rohstoffen auszuschließen.

# ELRINGKLINGER-PRODUKTPORTFOLIO DIE STRATEGIEFELDER DER TRANSFORMATION



Die ElringKlinger AG teilt das Produktportfolio in die vier Strategiefelder der Transformation ein. Im Bereich der Elektromobilität stellt sich ElringKlinger mit der Batterietechnologie, der Brennstoffzellentechnologie und der elektrischen Antriebseinheit auf. Auch Produkte, welche ursprünglich aus der klassischen Mobilität stammen, unterliegen bei ElringKlinger einer Transformation, denn auch Elektrofahrzeuge benötigen Dichtungen und Abschirmteile, weshalb die Geschäftsbereiche in der klassischen Mobilität zukunftsfähig sind. Der Bereich Leichtbau kann seine Vorteile sowohl in der klassischen Mobilität in Form von Kraftstoffverbrauchsreduzierungen als auch in der Elektromobilität durch Reichweitenverlängerungen ausspielen. Ein starkes Ersatzteilgeschäft, Werkzeugentwicklung und Entwicklungsdienstleistungen sowie die Herstellung von Non-Automotive-Produkten aus Hochleistungskunststoffen ergänzen das Produktportfolio.

# DIE BRENNSTOFFZELLE. MIT HÖCHSTER LEISTUNGSDICHTE.

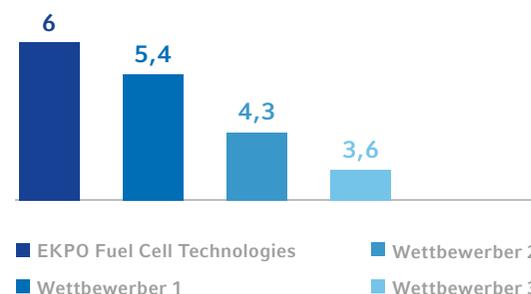
Bereits Ende der 90er Jahre erkannten die Ingenieure in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von ElringKlinger das Potenzial der Brennstoffzelle für einen emissionsfreien Antrieb – zu einer Zeit, in der kaum ein anderes Unternehmen in unserer Branche sich mit dieser wegweisenden Technologie befasste. Insbesondere die Erfahrungen im Beschichten, Prägen, Stanzen und Laserschweißen sowie in der Entwicklung und Herstellung von Kunststoffteilen und Dichtungen verschaffen dem Konzern im Bereich der Brennstoffzelle entscheidende Vorteile.

Die hochpräzise gestanzten metallischen Bipolarplatten von ElringKlinger sorgen für die Trennung der Medien und deren Verteilung im Zellstapel, die gleichmäßige Kühlung der Stacks sowie für die Weiterleitung des elektronischen Stroms zu benachbarten Zellen. Auch komplette PEMFC-Stackmodule, welche aus Bipolarplatten, Membran-Elektroden-Einheiten, Dichtungen sowie End- und Medienmodulen bestehen, gehören zum Produktportfolio. Darüber hinaus entwickelte ElringKlinger drei unterschiedliche standardisierte Stackplattformen: NM5, NM9 und NM12. Insbesondere die herausragende Leistungsdichte war ausschlaggebend für wichtige Weichenstellungen im Jahr 2020, die die Brennstoffzellentechnologie entscheidend voranbringen werden.

So schlossen sich ElringKlinger und Plastic Omnium im Herbst 2020 zur Beschleunigung der Entwicklung der Wasser-

stoffmobilität zusammen. Am hierfür neu gegründeten Gemeinschaftsunternehmen EKPO Fuel Cell Technologies hält ElringKlinger 60 % und Plastic Omnium hält 40 % der Anteile. Während ElringKlinger das technologische Know-how, über 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mehr als 150 Patente, Forschungs- und Entwicklungsleistungen, das brennstoffzellenbezogene Komponentengeschäft sowie die Brennstoffzellen-stack-Plattformen einbringt, unterstützt Plastic Omnium das neue Unternehmen mit 100 Mio. Euro, um die Innovationen zu beschleunigen, die kommerzielle Pipeline zu erweitern und die Produktionskapazitäten zu erhöhen. Das neue Unternehmen strebt bis zum Jahr 2030 einen Marktanteil von 10 bis 15 % und damit einen Umsatz zwischen 700 Mio. und einer Mrd. Euro an. Bereits wenige Monate nach Geschäftsaufnahme erhielt EKPO Fuel Cell Technologies einen ersten volumenstarken Serienauftrag von dem Aachener Mobilitätsunternehmen

## LEISTUNGSDICHTE (KW/LITER)



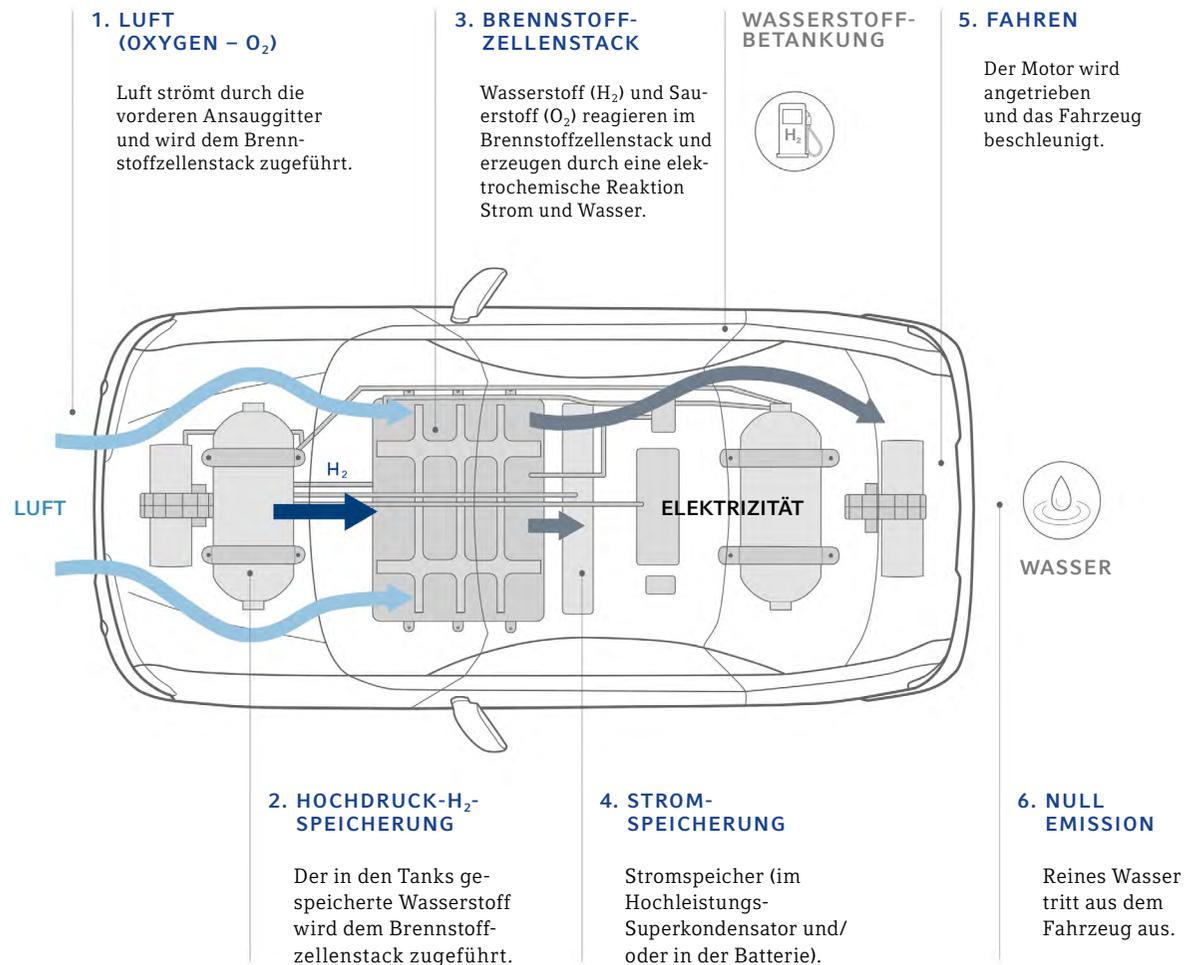
AE Driven Solutions GmbH im zweistelligen Mio.-Euro-Bereich mit Produktionsstart im Jahr 2022.

Die Auswirkungen fossiler Energieträger auf die Umwelt sind auch in der Luftfahrtbranche ein wichtiges Thema. Daher strebt der Luftfahrtkonzern Airbus die CO<sub>2</sub>-neutrale Luftfahrt an. Die Brennstoffzelle ist hier eine der Schlüsseltechnologien, um die Mobilität möglichst klimaneutral zu gestalten. Dabei ist der Konzern auf ElringKlinger aufmerksam geworden. Insbesondere die branchenführende Leistungsdichte der Brennstoffzellenstacks überzeugte hierbei. Aus diesem Grund wird ElringKlinger gemeinsam mit Airbus fortan in einer strategischen Partnerschaft einen Wasserstoffantrieb mit Brennstoffzellen für Flugzeuge entwickeln, um auch die Emissionen in der Luftfahrt durch den Einsatz neuer Antriebsformen deutlich zu senken.

„GiantLeap“, ein weiteres Projekt, welches 2020 von einer mittlerweile durch Plastic Omnium übernommenen Tochtergesellschaft von ElringKlinger gewonnen wurde, konzentriert sich auf die Reduzierung der Gesamtbetriebskosten eines Brennstoffzellenbusses. Dies soll insbesondere durch eine Erhöhung der Lebensdauer der Brennstoffzelle ermöglicht werden. Das in einem Anhänger integrierte Range-Extender-System auf Brennstoffzellenbasis dient hier in erster Linie dazu, die Technologie zu verifizieren. Des Weiteren schloss ElringKlinger eine Brennstoffzellenpartnerschaft mit dem niederländischen Fahrzeughersteller VDL Bus & Coach, mit dem Ziel kundenspezifische Brennstoffzellenstacks für die Personenbeförderung zu produzieren. Beide Projekte werden von der auf Brennstoffzellensystemlösungen spezialisierten österreichischen Tochtergesellschaft ElringKlinger Fuelcell Systems Austria GmbH betreut, die inzwischen von Plastic Omnium erworben wurde.

Neben der Vielzahl an kleineren und größeren gewonnenen Aufträgen unterstützt der Konzern fortan auch das Forze Hydrogen Electric Racing Team der Technischen Universität Delft. Der von Studenten entwickelte wasserstoffbetriebene Rennwagen hat schon mehrere Rekorde geknackt. Unter anderem war das Fahrzeug „Forze VI“ das bislang schnellste wasserstoffbetriebene Auto auf dem Nürburgring. Das Motorsportteam finanziert sich als gemeinnützige Stiftung ausschließlich über Partner und Sponsoren. Deshalb wird ElringKlinger die nächste Fahrzeuggeneration „Forze IX“ mit zwei Brennstoffzellenstacks der Plattform NM12 ausstatten. Dadurch bekommt das Forze Hydrogen Electric Racing Team einerseits Zugang zu innovativer Technologie und ElringKlinger kann andererseits die Leistungsfähigkeit seiner Brennstoffzellenstacks unter extremen Realbedingungen testen.

## DAS FUNKTIONSPRINZIP



# DIE BATTERIETECHNOLOGIE. ELRINGKLINGER WEITER UNTER STROM.

Es ist noch gar nicht so lange her, da waren Elektrofahrzeuge noch eine Rarität auf den Straßen. Doch inzwischen sind sie keine Exoten mehr – was nicht zuletzt an der immer größer werdenden Modellauswahl und den staatlichen Kaufanreizen liegt. Beschleunigt wird diese Entwicklung durch einen ambitionierten Plan, den die EU-Kommission 2021 vorstellen wird. Demnach müssen die durchschnittlichen jährlichen Emissionen von Neuwagen ab 2030 55 % und ab 2035 100 % niedriger sein als 2021 – ein Ziel, das sich spürbar auf die gesamte Automobilproduktion auswirken wird.

Dank der langjährigen und vorausschauenden Entwicklungsarbeit beinhaltet schon Elektrofahrzeuge, welche zu einer Zeit auf den Markt gebracht wurden, in der die Elektromobilität noch nicht allgemein akzeptiert wurde, Komponenten von ElringKlinger. Seitdem baut der Konzern das Produktportfolio kontinuierlich aus, entsprechend den Bedürfnissen der Kunden. Neben einer Vielzahl an Einzelkomponenten, wie zum Beispiel Zellkontaktiersysteme, Zellgehäuse, Modulverbinder oder Druckausgleichselemente, bietet der Konzern auch leistungsfähige Module in prismatischer wie auch in zylindrischer Bauweise sowie komplette Batteriesysteme an.

Der Bereich rund um die Batterietechnologie wächst stetig. Zur Erweiterung der Fertigungskapazitäten und zur Bündelung der Aktivitäten des Geschäftsbereichs traf der Konzern im Jahr 2020 deshalb die Entscheidung, sich an einem neuen

## 70 Meter

lang, ist die hochautomatisierte Fertigungsanlage in Thale, Sachsen-Anhalt.

Standort in Neuffen, unweit der Konzernzentrale, einzurichten. Dort werden in Zukunft ein Vertriebsteam, die Batterieentwicklung, der Musterbau, die Qualitätskontrolle, das Projektmanagement und das Industrial Engineering zusammenarbeiten. Auch im ElringKlinger-Werk in Thale, Sachsen-Anhalt, wurde im Bereich der Batterietechnologie investiert. Auf einer Fläche von zunächst 5.000 Quadratmetern befindet sich die erste hochautomatisierte Serienfertigung eines leistungsstarken Batteriemoduls. Die neue Fertigungsstraße erstreckt sich über eine Länge von 70 Metern mit einer maxi-

malen Produktionskapazität von 300.000 Batteriemodulen pro Jahr. Damit setzt der Konzern neue Maßstäbe, denn hier entstand seine bislang größte zusammenhängende Fertigungsstraße.

Sowohl die räumliche Erweiterung am Standort in Neuffen als auch die bereits installierte hochautomatisierte Serienfertigungsanlage bestätigen, dass ElringKlinger die Transformation aktiv vorantreibt und sich im Elektroautomobilmarkt positioniert.





# UMWELT UND QUALITÄT

ElringKlinger setzt sein Umwelt- und Energiemanagement zielgerichtet ein, um sowohl an den eigenen Standorten als auch zunehmend in der Wertschöpfungskette die Umweltbelastungen durch die Geschäftstätigkeit zu senken. Das beinhaltet sowohl das konzernweit eingeführte, zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsystem als auch die kontinuierlichen Maßnahmen zur Ressourcenschonung.

# 21,7%

Im Geschäftsjahr 2020 sanken die direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen um insgesamt 24.970 Tonnen oder 21,7 % auf 90.330 Tonnen.

## Emissionen

Zur Verringerung der Treiber des eigenen ökologischen Fußabdruckes erfasst ElringKlinger konzernweit die Energie- und Ressourcenverbräuche und berechnet daraus die Emissionen. Im Geschäftsjahr 2020 sanken die direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen um insgesamt 24.970 Tonnen oder 21,7 % auf 90.330 Tonnen (2019: 115.300 Tonnen). Je eine Million Euro Umsatz verringerte ElringKlinger den CO<sub>2</sub>-Ausstoß gegenüber dem Vorjahreswert sogar um knapp 9 %. Dieser starke Rückgang ist im Wesentlichen auf die Corona-virus-Pandemie zurückzuführen, die im Geschäftsjahr 2020 weltweit zu einer Reduzierung der Produktionskapazitäten führte. An manchen Standorten war dies notwendig, um das Infektionsgeschehen einzudämmen. Teilweise waren aber auch Produktionsausfälle die Folge von Lieferengpässen.

Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch die Unternehmens-tätigkeit anfallen, machten 2020 einen Anteil von 23 % (2019: 22 %) an den Gesamtemissionen aus. Sie entstehen im Konzern zu einem Großteil aus dem Verbrauch von Gas und Heizöl. Im Berichtsjahr sanken die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen auf 19.900 Tonnen (2019: 24.300 Tonnen), da aufgrund des pandemiebedingten Produktionsrückgangs weniger Gas und Heizöl verbraucht wurde und auch durch Homeoffice-Lösungen Büroarbeitsflächen temporär weniger beheizt wurden. Zu den direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen zählen auch die Emissionen, die durch den eigenen Fuhrpark und die angemieteten Fahrzeuge im Berichtsjahr entstanden sind. Grundsätzlich strebt der Konzern

## CO<sub>2</sub>-Emissionen

	2020	2019
Gesamte direkte und indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen in t	90.330	115.300
CO <sub>2</sub> -Emissionen je 1 Mio. Euro Umsatz in t	61,0	66,8
Gesamte direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen in t <sup>1</sup>	20.870	25.500
davon direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen unter anderem aus Gas, Öl, Motorenprüfständen in t	19.900	24.300
davon direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen des Fuhrparks in t <sup>2</sup>	970	1.200
Gesamte indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen in t	69.460	89.800
davon indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Strom in t <sup>3</sup>	68.700	84.800
davon indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Flugreisen in t <sup>4,5</sup>	760	5.000

<sup>1</sup> Im Mutterunternehmen ElringKlinger AG fielen 10.800 Tonnen (2019: 12.200 Tonnen) direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen unter anderem aus Gas, Öl und Motorenprüfständen an. Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen des Fuhrparks der AG kamen auf 750 Tonnen (2019: 800 Tonnen).

<sup>2</sup> Berechnung der Emissionen durch Multiplikation der jährlichen Laufleistung der Fahrzeuge mit dem vom jeweiligen Fahrzeughersteller ausgewiesenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß. Die Dienstwagenflotte umfasst alle Fahrzeuge der ElringKlinger-Standorte in Deutschland. Die Angaben zu den Mietfahrzeugen beinhalten außerdem das übrige Europa, die USA und Kanada.

<sup>3</sup> Im Mutterunternehmen ElringKlinger AG fielen 19.800 Tonnen (2019: 26.300 Tonnen) indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Strom an.

<sup>4</sup> Von den indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Flugreisen fielen für die ElringKlinger AG 2020 600 Tonnen (2019: 4.200 Tonnen) an.

<sup>5</sup> Flugreisen der Standorte in Deutschland, Österreich, Schweiz, Frankreich und Ungarn sowie zentral erfasste Flüge der Standorte Italien, Türkei und USA.

bei Neufahrzeugen eine möglichst hohe CO<sub>2</sub>-Effizienzklasse an. Zum 31. Dezember 2020 zählten 225 Fahrzeuge (2019: 235 Fahrzeuge) zum Unternehmensfuhrpark, darunter befanden sich vermehrt Elektro- und Hybridfahrzeuge. Erstmals steht dem Unternehmen auch ein rein wasserstoffbetriebenes Fahrzeug zur Verfügung. Aus diesen Gründen betrug der durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Fahrzeug (inklusive der angemieteten Fahrzeuge) im Berichtsjahr 133 g/km (2019: 137 g/km).

Die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die im Rahmen von bezogenen Gütern und Leistungen verursacht werden, entwickelten sich 2020 ebenfalls erfreulich: Sie konnten um 20.340 Tonnen bzw. 22,7 % gegenüber 2019 gesenkt werden. Dazu trugen coronabedingt sowohl ein geringerer Stromverbrauch als auch die starke Reduzierung der Flugreisen bei.



Der vermehrte Einsatz von Hybrid- und Elektrofahrzeugen senkt die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen nachhaltig.

## Um die Umwelt zu schonen und unabhängiger von Stromversorgern zu werden, betreibt ElringKlinger an einigen Standorten Blockheizkraftwerke sowie Wind- und Solaranlagen.

### Energieverbrauch

ElringKlinger treibt die kontinuierliche Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs stetig voran. Dazu zählen ständige Prozessoptimierungen, die Anschaffung von energieeffizienten Anlagen sowie regelmäßige Gebäudeinstandhaltungen. Mit insgesamt 39 Produktionsstandorten weltweit benötigt ElringKlinger eine konstante Energieversorgung. Um die Umwelt zu schonen und unabhängiger von Stromversorgern zu werden, betreibt ElringKlinger an einigen Standorten Blockheizkraftwerke sowie Wind- und Solaranlagen. Aufgrund der coronabedingt deutlich geringeren Auslastung der Produktionswerke sank der absolute Energieverbrauch 2020 auf 269.800 MWh (2019: 303.200 MWh). Der Stromverbrauch sank um 12 %, der Gasverbrauch um 8 % und der Heizölverbrauch um 44 % im Vergleich zum Vorjahr. Nominiert auf 1 Mio. Euro Umsatz stieg der Energieverbrauch allerdings um 3,4 % leicht an, da auch während Produktionsstillständen die Gebäude einen geringen Strom-, Gas- und Heizölverbrauch aufweisen.

### Investitionen für die Umwelt

Bei Investitionsentscheidungen stehen neben technischen Anforderungen und dem Preis-Leistungs-Verhältnis auch immer Umweltaspekte im Fokus. Diese klimabewusste Haltung ist für uns selbstverständlich, aber nicht ausreichend. ElringKlinger hat sich deshalb das Ziel gesetzt, rund ein Prozent der jährlichen Investitionen in emissionsreduzierende Maßnahmen zu investieren. Die Coronavirus-Pandemie wirkte sich allerdings 2020 auch auf die Investitionen im Konzern aus. So blieben die Investitionen in Sachanlagen und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien gut ein Drittel hinter dem Vorjahreswert zurück. Rund 0,8 % dieser Investitionsausgaben flossen in emissionsreduzierende Maßnahmen. Dazu gehörten unter anderem die Anschaffung von LED-Lampen, der Kauf von Wärmerückgewinnungsanlagen für Neubauten sowie die Investition in Software-technik zur intelligenteren Steuerung des Energieverbrauchs.



Die Coronavirus-Pandemie führte bei ElringKlinger zu einer deutlichen Verringerung der Emissionen.

	2020	2019
Absoluter Energieverbrauch (Strom, Gas und weitere Energieträger) in MWh <sup>1</sup>	269.800	303.200
davon Stromverbrauch in MWh <sup>2</sup>	177.000	201.100
davon Gasverbrauch in MWh	94.700	103.200
davon Heizöl und Kraftstoff in MWh	3.400	6.100
Absoluter Energieverbrauch je 1 Mio. Euro Umsatz in MWh	182	176
Stromverbrauch je 1 Mio. Euro Umsatz in MWh <sup>1</sup>	120	116

<sup>1</sup> Ohne die mit firmeneigenen Blockheizkraftwerken erzeugte Stromenergie.

<sup>2</sup> Inkl. erzeugte Stromenergie aus firmeneigenen BHKws.

### Wasser und Abwasser

ElringKlinger überwacht den Wasserverbrauch gemäß den Vorgaben der angewandten ISO-14001-Zertifizierung konzernweit. Grundsätzlich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit angehalten, sparsam und selbstverständlich unter Beachtung von gesetzlichen Regelungen mit Wasser und Abwasser umzugehen. Individuelle Optimierungen hinsichtlich des Wasserverbrauchs und des Abwasservorkommens finden standortspezifisch statt. Wie bereits bei den vorherigen Kennzahlen wirkten sich die mit der Coronavirus-Pandemie zusammenhängenden Produktionsrückgänge auch auf den Wasserverbrauch im Konzern aus, der auf 171.658 m<sup>3</sup> (2019: 236.915 m<sup>3</sup>) sank.

### Biodiversität

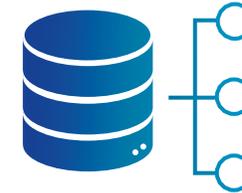
2020 stellte ElringKlinger durch seine operative Tätigkeit keine Auswirkung auf Naturschutzgebiete oder die Biodiversität betreffend fest. Die vom Konzern betriebenen Ferti-gungsstätten sind zum größten Teil in ausgewiesenen Industrie- und Gewerbegebieten ansässig, zumeist in der Nähe von großen Automobilherstellern oder -zulieferern. Dadurch verkürzt der Konzern die Transportwege und hält sowohl Kosten als auch Emissionen möglichst gering.

**D**urch Verkürzung der Transportwege hält ElringKlinger sowohl Kosten als auch Emissionen möglichst gering.

### Konfliktmineralien

ElringKlinger nutzt das Internationale Materialdatensystem im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen. Es dient dazu, alle wertstofflichen und chemischen Zusammensetzungen produzierter Halbzeuge und Bauteile an ElringKlinger und an den Kunden weiterzugeben. Über das System können alle wichtigen Automobilzulieferer und Lieferanten ihre Daten in einem System gesammelt ablegen und Transparenz über die gesamten Inhaltsstoffe schaffen, sodass die Bauteile am Ende ihres Lebensweges umweltgerecht entsorgt werden können. Darüber hinaus dient die Plattform zur Überprüfung der jeweiligen Herkunftsländer der Rohstoffe.

ElringKlinger vermeidet den Einsatz von Materialien bzw. Rohstoffen, deren Herstellung bzw. Förderung nicht umwelt- und sozialverträglich ist oder unter Verstoß gegen Menschenrechte durchgeführt wird. Zu den am meisten betroffenen Konflikt- und Hochrisikogebieten zählen Länder, die von (Bürger-)Kriegen betroffen sind, die sich in einer instabilen Nachkonfliktsituation befinden oder eine schwache oder gar keine Staatsführung haben und in denen systematisch Völkerrechte und Menschenrechte verletzt werden. Unter



**Das Internationale Materialdatensystem schafft Transparenz über die gesamten Inhaltsstoffe aller Produkte, die in einem Automobil verbaut werden.**

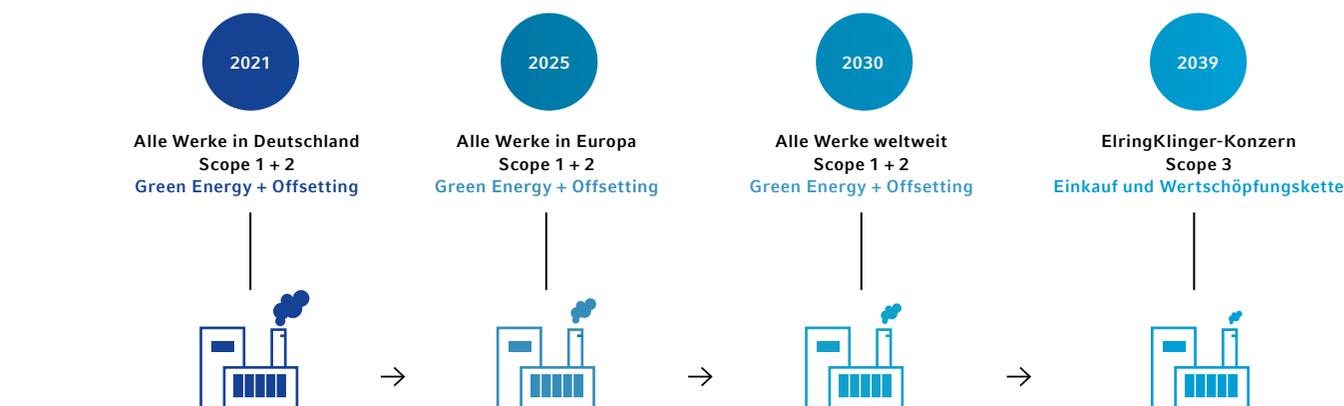
die sogenannten Konfliktmaterialien fallen beispielsweise Tantal, Zinn, Wolfram und Gold. Zur Herstellung seiner Produkte benötigt ElringKlinger einige dieser Rohstoffe in Kleinstmengen, bezieht diese aber nicht aus Ländern, die unter die Konfliktgebiete fallen. Auch beim indirekten Bezug über Handelsketten achtet ElringKlinger darauf, dass diese Materialien nicht aus betroffenen Ländern stammen. Eine Analyse der 2020 im ElringKlinger-Konzern eingekauften Rohstoffe ergab keine Hinweise darauf, dass Konfliktmineralien aus diesen genannten Regionen bezogen wurden.

Die ElringKlinger AG wird als internationaler Zulieferer auch mit Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen konfrontiert. Sollten Beschränkungen der Ausfuhr von Waren an bestimmte Länder, Regionen, Unternehmen oder Organisationen gelten, hält sich das Unternehmen ausnahmslos an diese Beschränkungen und Sanktionen.

# CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN. CO<sub>2</sub>-REDUZIERUNG. CO<sub>2</sub>-NEUTRALITÄT.

Wir leben in einer Welt, die immer komplexer wird. Niemand kann die Zukunft vorhersehen und keiner kann die Auswirkungen der Erderwärmung, des demografischen Wandels und des technologischen Fortschritts auf unsere Erde genau vorhersagen. Wir leben in einer Welt, in der ökologische, ökonomische und soziale Themen miteinander verknüpft sind und nur gemeinschaftlich gelöst werden können. Dieser Komplexität begegnet ElringKlinger mit einer klaren nachhaltigen Ausrichtung des Konzerns, die 2020 im Bereich Umwelt entscheidend weiterentwickelt wurde. Andreas Weiß, Vice President Quality and Environmental Management, war von Anfang an dabei, als das Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität formuliert und daraus die entsprechenden Maßnahmen abgeleitet wurden. Sein Team wird die Umsetzung der einzelnen Projektsäulen im Konzern maßgeblich vorantreiben und in den Werken global verankern.

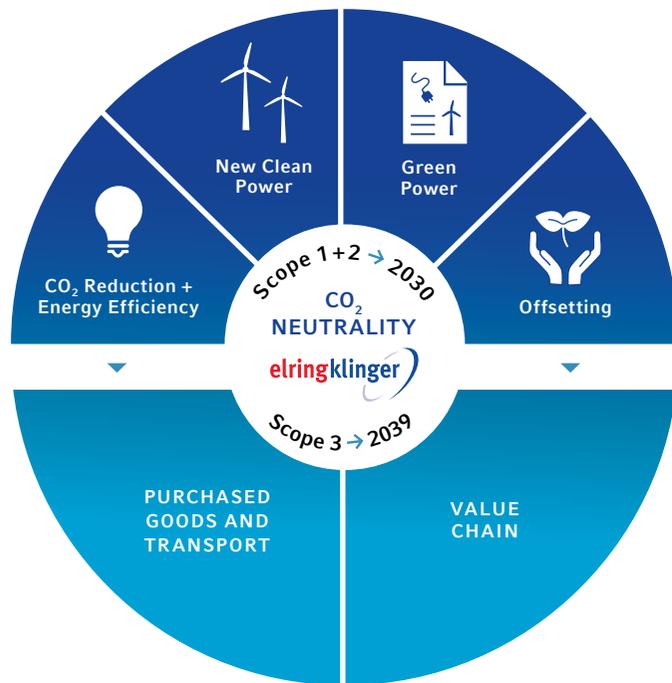
Andreas Weiß, Vice President Quality & Environmental Management bei der ElringKlinger AG



CO<sub>2</sub>-Emissionen, CO<sub>2</sub>-Reduzierung und CO<sub>2</sub>-Neutralität sind mittlerweile alltagsgebräuchliche Begriffe, die den Zeitgeist prägen und unsere globale Verantwortung beschreiben. Viele unterschätzen allerdings noch, was das tatsächlich bedeutet. Das Adjektiv „CO<sub>2</sub>-neutral“ (oder klimaneutral) sagt letztendlich aus, dass menschliche Aktivitäten (zum Beispiel eine Autofahrt, ein Flug usw.) oder auch die Verwendung von Brennstoffen keinen Einfluss auf die Kohlenstoffdioxid-Konzentration in der Atmosphäre haben dürfen. Erst dann spricht man von Klimaneutralität. Um dies zu erreichen, müssen allerdings alle ihre Gewohnheiten ändern. „Business as usual“ war gestern. Mit unserem 2020 gesetzten Ziel – der Erzielung der bilanziellen CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2030 im ElringKlinger-Konzern – wollen wir gemeinsam mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Dinge anpacken und verändern – im Sinne unserer Umwelt und zum Schutz unserer Erde.

Wir wollen nicht zuschauen, wir wollen aktiv handeln. Deshalb haben wir für die Projektrealisierung einen straffen Zeitplan aufgesetzt. Im ersten Schritt werden wir an allen deutschen ElringKlinger-Standorten bereits 2021 CO<sub>2</sub>-neutral produzieren – das bedeutet, dass wir alle Scope-1- und Scope-2-Emissionen drastisch reduzieren werden. Absolut unvermeidbare Emissionen wollen wir über Investitionen in Umweltschutzprojekte kompensieren. Bis 2025 planen wir die CO<sub>2</sub>-Neutralität an allen europäischen Standorten und bis 2030 sollen alle Standorte weltweit CO<sub>2</sub>-neutral produzieren. Im Anschluss daran wollen wir auch die Scope-3-Emissionen reduzieren, das heißt alle Emissionen, die in unserer gesamten Wertschöpfungskette entstehen.

Zur Strukturierung der Vielzahl an Maßnahmen, die wir im Konzern umsetzen werden, haben wir insgesamt vier



unterschiedliche Handlungsfelder definiert, die wir an allen Standorten umsetzen werden. Dazu gehören die Steigerung der Energieeffizienz bei allen Gebäuden und Anlagen, der Ausbau von regenerativen Energien, die Umstellung auf Ökostrom sowie die Kompensation von gänzlich unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Investitionen in unternehmensexterne CO<sub>2</sub>-reduzierende Projekte.

Im ersten Handlungsfeld wollen wir die Energieeffizienz unserer bestehenden Anlagen und Gebäude erhöhen. Hierfür sind die Produktionsstandorte angehalten, die CO<sub>2</sub>-Emissionen, bezogen auf das Basisjahr 2019, jährlich um mindestens 2,5 % zu reduzieren. Dazu gehört zum Beispiel die Optimierung bestehender Prozesse sowie die konsequente Vermeidung fossiler Energieträger. Im zweiten Handlungsfeld prüfen wir die Installation von Anlagen zur Eigenerzeugung von erneuerbarer Energie, wo immer dies technisch machbar und wirtschaftlich sinnvoll ist. Im dritten Handlungsfeld werden wir alle Stromlieferverträge auf elektrische Energie umstellen, die aus umweltfreundlichen erneuerbaren Energiequellen erzeugt wurde. Alle unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen werden wir im vierten Handlungsfeld über Investitionen in Klimaschutzprojekte kompensieren. Es ist jedoch ausdrücklich unser Bestreben, diese Ausgleichszahlungen im Konzern so gering wie möglich zu halten. Denn wir wollen es gemeinsam mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schaffen und aus eigener Kraft heraus klimaneutral werden.

In Form eines Pilotprojektes haben wir bereits 2020 damit begonnen, die deutschen Produktionsstandorte auf Ökostrom umzustellen, um einerseits keine Zeit zu verlieren und andererseits wertvolle Erfahrungen für die konzernweite Umstellung zu sammeln. Darüber hinaus haben wir auch erste Aus-

gleichsmaßnahmen in ein Waldschutzprojekt in Peru zur Kompensation von unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen geleistet.

Die Besonderheit an diesem Großprojekt ist, dass tatsächlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern Teil dieses Projektes sind. Denn nur wenn wir sprichwörtlich alle „am selben Strang ziehen“ und uns gegenseitig motivieren, Dinge im Sinne unserer Umwelt zu verbessern, können wir einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten und klimaneutral werden. Wir lösen uns deshalb auch von Gewohnheiten und werden auch den kleinsten Prozessschritt hinsichtlich Emissionsvermeidung überprüfen. Dieses Programm wird unterstützt von einer Reihe kommunikativer Maßnahmen, um das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken.

In diesem Rahmen entstand auch die Idee im Konzern, jährlich rund 1 % der geplanten Investitionen für Energieeffizienzsteigerungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. In Zukunft sind nun alle Standorte angehalten, jährlich mindestens ein Projekt einzureichen, das in die Auswahl der Verteilung von finanziellen Mitteln miteinbezogen wird. Im Fokus stehen dann sowohl die Projekte, die die größte CO<sub>2</sub>-Reduktion pro gezahltem Euro erzielen, als auch die Maßnahmen, bei denen deutliche Energieeinsparungen erreicht werden. Auf diese Weise wollen wir alle Mitarbeiter motivieren, entsprechende Optimierungspotenziale zu erkennen.

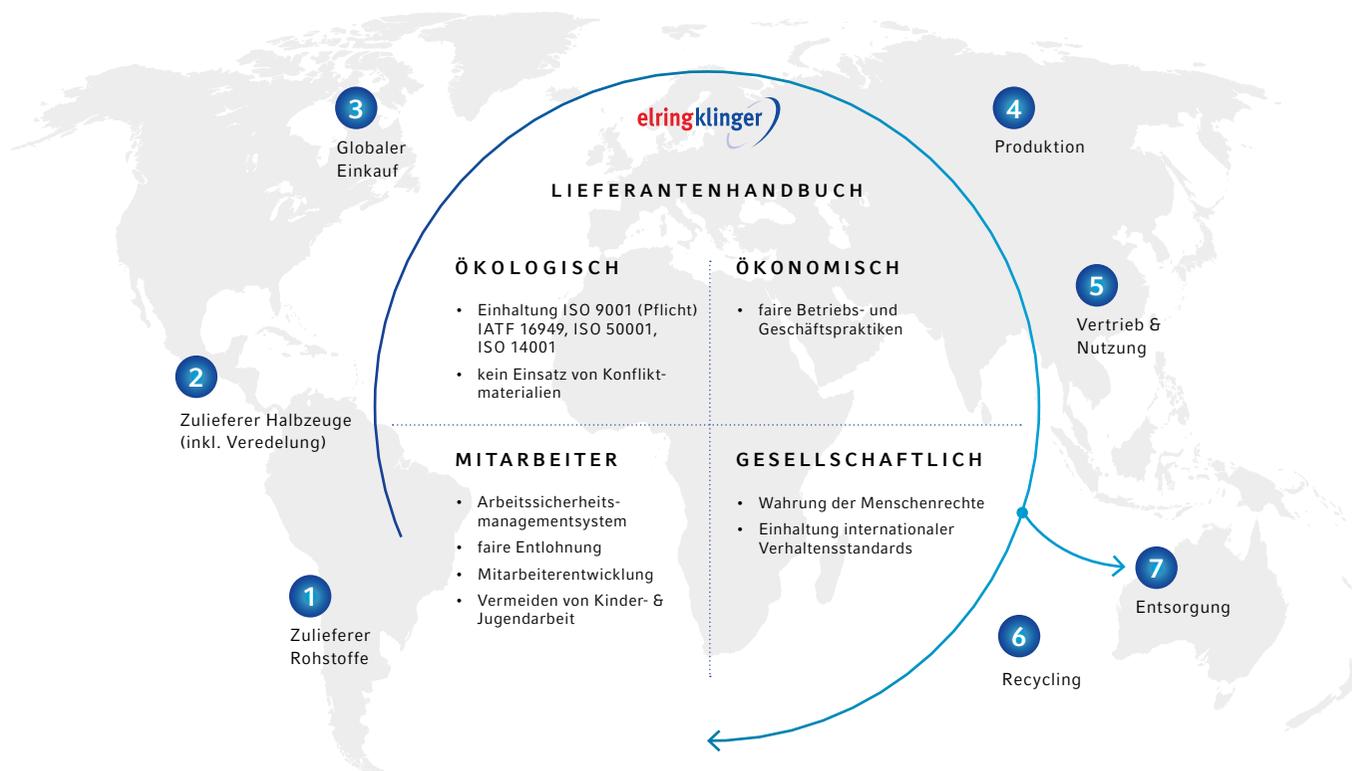
Mit jeder Veränderung kommen wir unserem Ziel der Klimaneutralität bis 2050 näher. Die ersten Schritte sind nun absolviert und ich bin mir sicher, dass wir gemeinsam noch vieles im Sinne unserer Umwelt verbessern können.

# TRANSFORMATION. VERÄNDERT LIEFERKETTEN.

Ein großer Teil der Umweltauswirkungen von ElringKlinger hat seinen Ursprung in der Wertschöpfungskette – entweder vorgelagert in der Lieferkette oder nachgelagert in der Produktnutzungsphase oder auch beim Recycling- oder Entsorgungsprozess. Daher ist ein umweltgerechtes Verhalten der Zulieferer und Kunden ebenfalls wichtig auf dem eigenen Weg zu einem bilanziell klimaneutralen Unternehmen.

Bei ElringKlinger verändern sich die Anforderungen an das Lieferantenmanagement derzeit parallel zur Veränderung des Produktportfolios. Denn für die neuen Geschäftsfelder, die zunehmend in den Fokus rücken, wird eine Vielzahl neuer Lieferanten benötigt – Lieferanten, die oftmals in bislang ganz anderen Branchen aktiv waren. Darüber hinaus steigt auch die Komplexität der Teile und Systeme, die einen erhöhten Prüfungsaufwand verursacht. Das hält den Konzern jedoch nicht von einer sorgfältigen Lieferantenauswahl ab, denn es ist Teil der langfristigen Strategie von ElringKlinger, nur mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die sich zu ihrer Verantwortung und Erfüllung der aktuell geltenden Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards bekennen und verpflichten. Hierfür hat der Konzern 2019 ein Lieferantenhandbuch eingeführt, das sich am Standard IATF 16949 orientiert und unter anderem Themen wie Compliance, Sozial- und Arbeitsbedingungen und Unternehmensintegrität beinhaltet. Außerdem enthält es einen „Code of Conduct“, welcher Anforderungen zum Umweltmanagementsystem, zur gesellschaftlichen Verantwortung und zur Arbeitssicherheit umfasst. Der Kodex orientiert sich zudem an den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Darüber hinaus bewertet das Lieferantenmanagement bei der Auswahl von neuen Lieferanten neben klassischen Aspekten



wie der Qualität, Zuverlässigkeit und Liquidität auch Nachhaltigkeitskriterien wie die Einhaltung von Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards.

Zur Sicherstellung einer gleichbleibenden Qualität überprüft das Lieferantenmanagement in unregelmäßigen Abständen seine bestehenden Lieferanten und auditiert sie nach den internationalen ISO-Standards sowie den anspruchsvollen, unternehmenseigenen Qualitäts- und Umweltrichtlinien. Im Jahr 2020

waren Vor-Ort-Audits bei Lieferanten aufgrund der Corona-Reisebeschränkungen vorübergehend nur im geringen Umfang durchführbar. Bei Missachtung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten behält es sich der Konzern vor, die Zusammenarbeit mit den Lieferanten auch unmittelbar zu beenden.



## VERANT- WORTUNG FÜR DIE MITARBEITER

Die Unternehmensverantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde 2020 aufgrund der Coronavirus-Pandemie in besonderer Weise auf die Probe gestellt. Einmal mehr zeigte sich dabei, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an oberster Stelle steht und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eine wichtige Rolle für den Unternehmenserfolg spielt. Im Pandemiejahr rückte für ElringKlinger die Flexibilisierung von Arbeitsmodellen und -methoden noch stärker in den Fokus. Digitale Weiterbildungsangebote wurden vermehrt angeboten und nicht zuletzt trugen die Leitlinien mit ihren Führungsgrundsätzen, das feste Wertesystem und die Unternehmenskultur im ElringKlinger-Konzern in vielfacher Weise zu einem besonderen Zusammenhalt der Belegschaft bei.

### Entwicklung der Mitarbeiterstruktur

Ein gutes Miteinander innerhalb der Belegschaft wird maßgeblich durch eine ausgewogene und vielseitige Mitarbeiterstruktur unterstützt. ElringKlinger beschäftigt weltweit an seinen 45 Standorten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus knapp 70 Nationen. Wenn Menschen unterschiedlicher Altersgruppen und Kulturen zusammenarbeiten, trifft auch eine Vielfalt an Erfahrungen und Sichtweisen aufeinander. Dies stellt einerseits eine Herausforderung dar, andererseits bieten gerade der interkulturelle Austausch und unterschiedliche Arbeitsmentalitäten auch große Chancen. Neben dem Aspekt der Herkunft sind für ElringKlinger Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet ihres Geschlechts, Alters oder anderer Eigenschaften selbstverständlich. Auch dadurch wird eine ausgewogene Mitarbeiterstruktur konzernweit gefördert.

Zum 31. Dezember 2020 zählten weltweit 9.724 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum ElringKlinger-Konzern. Im Jahresdurchschnitt waren es 10.013 Personen. Die Altersstruktur ist weiterhin ausgeglichen: Die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren nimmt einen Anteil von rund 59 % an der Belegschaft ein. 18 % sind jünger und 23 % älter. Das durchschnittliche Lebensalter der ElringKlinger-Mitarbeiter betrug 40 Jahre.

Die langfristig ausgelegte Personalstrategie von ElringKlinger steht im Einklang mit dem Bestreben, nach Möglichkeit unbefristete Arbeitsverträge anzubieten. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, Verlässlichkeit und Planbarkeit dienen sowohl den Beschäftigten als auch dem Arbeitgeber. Zum Jahresende 2020 waren 8.805 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern und damit der mit Abstand überwiegende Teil der weltweiten Belegschaft unbefristet angestellt. Ein geringerer Anteil an unbefristeten Verträgen sicherte die erforderliche Flexibilität bei temporären Auslastungsspitzen oder konjunkturellen Schwankungen ab. Im Berichtsjahr 2020 nutzte ElringKlinger darüber hinaus Instrumente wie beispielsweise Kurzarbeit, die im Rahmen von gesetzlichen Sonderregelungen während der Coronavirus-Pandemie in regional unterschiedlichem Ausmaß zur Verfügung standen.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	2020	2019
Mitarbeiter zum 31. Dezember	9.724	10.393
davon Männer	69,8 %	70,0 %
davon Frauen	30,2 %	30,0 %
Anteile nach Altersgruppen		
jünger als 30 Jahre	18,3 %	22,8 %
30 bis 50 Jahre	58,8 %	55,2 %
älter als 50 Jahre	22,9 %	22,0 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	4,8 %	4,9 %
Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag	8.805	9.191

Die weltweite Präsenz des Konzerns spiegelt sich in der regionalen Zugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wider. Zum 31. Dezember 2020 arbeiteten 4.149 bzw. 42,7 % der ElringKlinger-Mitarbeiter in Deutschland. Der Auslandsanteil überwog weiterhin und lag bei 57,3 % bzw. 5.575 Personen. Davon entfielen auf die Regionen Nordamerika 1.841 Mitarbeiter, gefolgt von 1.824 Mitarbeitern im übrigen Europa, 1.512 Mitarbeitern in der Region Asien-Pazifik und 398 Mitarbeitern in Südamerika und restlichen Ländern.

### Festes Wertesystem

Ein Wertesystem gibt in einer Gesellschaft eine wichtige Orientierung vor. In Form von Leitlinien und Verhaltensregeln bzw. Kodizes liefert es den Mitgliedern einer Gemeinschaft einen Handlungsrahmen und setzt gleichzeitig Maßstäbe für die Qualität des Miteinanders. Oberstes Gebot ist die Einhaltung der bestehenden Gesetze und Regeln. Das von ElringKlinger im Rahmen seiner unternehmerischen Verantwortung errichtete Wertesystem wird durch umfangreiche Richtlinien und Compliance-Maßnahmen repräsentiert.

Ausgehend von seiner „Vision & Leitbild“ hat ElringKlinger jeweils in einem Verhaltenskodex und Unternehmenskodex für jeden Mitarbeiter verbindliche Richtlinien definiert. Im Unternehmenskodex verpflichtet sich ElringKlinger zur Einhaltung internationaler Menschenrechte. Gleichzeitig lehnt das Unternehmen Kinder- und Zwangsarbeit in jeglicher Form ab. Ferner spricht sich ElringKlinger gegen jegliche Diskriminierung, zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung, aus. Im Jahr 2020 gab es keine Verstöße gegen den Unternehmenskodex. Der Umgang mit Interessenskonflikten, welche im Geschäftsalltag auftreten können, ist in den Compliance-Maßnahmen der ElringKlinger AG fixiert.

Die ElringKlinger AG ermutigt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei Verstößen gegen Gesetze und interne Richtlinien eine Meldung an verschiedenste Hierarchieebenen zu geben. Insbesondere sind Compliance-Mitarbeiter der erste Ansprechpartner. Darüber hinaus setzt der Konzern auch ein Whistleblower-System ein. Auch anonyme Meldungen von Fehlverhalten sowie von Rechts- und Regelverstößen sind im unternehmensinternen Whistleblower-System möglich. Bei Hinweisen auf Compliance-Verstöße ist der Chief Compliance Officer in allen Fällen im Jahr 2020 aktiv geworden, um den weiteren Sachverhalt aufzuklären und die notwendigen weiteren Schritte einzuleiten. Im Jahr 2020 sind keine wesentlichen Verstöße zu berichten.

Ausführliche Informationen dazu finden sich im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht 2020.



Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter standen im Corona-Jahr 2020 für die Unternehmenslenkung an oberster Stelle.

### Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Angesichts der Coronavirus-Pandemie war das Berichtsjahr 2020 von Maßnahmen für den Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geprägt (mehr dazu auf Seite 25). Grundsätzlich handelt ElringKlinger nach strengen Richtlinien, um Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern und Gesellschaft zu gewährleisten und zu schützen. Arbeitsplätze und ihre Umgebung sind so beschaffen, dass sie gleichzeitig sicher und leistungsfördernd sind. Sämtliche Richtlinien dieser Arbeitsschutzpolitik sind für Vorstand und Mitarbeiter von ElringKlinger verpflichtend.

Anspruchsvolle Standards gelten bei ElringKlinger zur Vermeidung von Arbeitsunfällen. Dazu zählen unter anderem regelmäßig durchgeführte Sicherheitsunterweisungen, Schutzausrüstungen und Arbeitssicherheitsbegehungen. Auch das Produktionssystem „ElringKlinger Operating System“ (EKOS), das in allen Produktionsstandorten eingeführt wurde, behandelt

unter dem Motto „Safety First“ regelmäßig Verbesserungen in der Arbeitssicherheit. Durch interne und externe Audits wird die Einhaltung von Vorgaben überprüft. Falls es doch zu einem Unfall kommt, werden Ursache und Hergang genau analysiert und bestehende Sicherheitsstandards gegebenenfalls angepasst. 2020 senkte sich die relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeitmitarbeiter von 16,1 ein Jahr zuvor auf 11,0 ab. Bei dieser Entwicklung spielen natürlich auch die pandemiebedingten Produktionsrückgänge eine Rolle. Konzernweit wurden 107 Arbeitsunfälle mit anschließender Ausfallzeit von mehr als drei Tagen registriert.

### Arbeitsschutz

	2020	2019
Betriebsunfälle mit anschließendem Arbeitsausfall von mehr als drei Tagen	107	167
daraus errechnete 1.000-Mann-Quote	11,0	16,1

**D**urch ein gezieltes Aus- und Weiterbildungsangebot geht ElringKlinger auf technologische und gesellschaftliche Veränderungen ein. Fachkräfte werden durch Qualifizierungsmaßnahmen laufend gefördert.

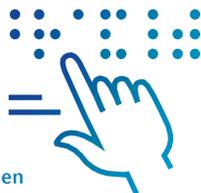
### Aus- und Weiterbildung

Die unternehmensinterne Aus- und Weiterbildung nimmt im Personalmanagement bei ElringKlinger einen sehr hohen Stellenwert ein. Durch ein gezieltes Aus- und Weiterbildungsangebot kann das Unternehmen auf Veränderungen eingehen, Fachkräfte fördern und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber erhöhen. Dadurch wird dem ständigen Wandel, der geprägt ist vom technologischen Fortschritt und durch gesellschaftliche Entwicklungen, Rechnung getragen. Innerhalb des Personalmanagements werden Schulungen, Förderprogramme und Ausbildungsangebote stetig weiterentwickelt. Eine weiterführende Beschreibung hierzu finden Sie im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht 2020.

### Vielfalt und Chancengleichheit

Kulturelle Vielfalt schätzt ElringKlinger als Erfolgsfaktor. Unterschiedliche soziale und sprachliche Hintergründe sehen wir nicht nur als Bereicherung, sondern als unabdingbar für unseren Fortschritt im internationalen Umfeld. Wertschätzung, Toleranz und Respekt stehen im täglichen Miteinander immer im Vordergrund. Es ist für uns selbstverständlich, Menschen ungeachtet ihrer kulturellen Hintergründe gleich zu behandeln und ihre Individualität zu fördern.

Neben Standorten in 21 Ländern sorgen ein geografisch unbegrenztes Netz von Kunden, Lieferanten und anderen Partnern und Interessierten dafür, dass ElringKlinger permanent in einem internationalen Austausch steht und Teil eines stetigen Wissenstransfers ist. ElringKlinger fördert dies zusätzlich durch länderübergreifende Entsendungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb seiner Standorte sowie durch regelmäßig stattfindende interkulturelle Schulungen.



**2020 waren im Konzern 233 Menschen mit schweren Behinderungen tätig.**

Die Fürsorgepflicht des Unternehmens findet insbesondere in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen Ausdruck. Grundsätzlich erfahren schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ElringKlinger eine gezielte Förderung und einen besonderen Schutz. Der Konzern baut auf eine integrative Kultur, die Rücksicht auf die Fähigkeiten und individuellen Talente der

betroffenen Menschen nimmt. Um ihre Belange und Weiterentwicklungsmöglichkeiten kümmern sich neben dem Betriebsrat auch Gleichstellungsbeauftragte. 2020 waren im Konzern 233 Menschen mit schweren Behinderungen tätig. Bereits seit vielen Jahren arbeitet ElringKlinger zudem sehr partnerschaftlich mit mehreren sozialen Einrichtungen, wie zum Beispiel der BruderhausDiakonie, zusammen. Die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ist in diesem Zusammenhang eine sinnvolle Arbeit, die es den dort beschäftigten Menschen ermöglicht, sich gebraucht und respektiert zu fühlen.

### Vielfalt & Chancengleichheit

	2020	2019
Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schweren Behinderungen	233	202
Absolute Beschäftigtenzahl		
Altersteilzeit <sup>1</sup>	94	80
Mutterschutz <sup>1</sup>	13	18
Elternzeit <sup>1</sup>	79	70
Teilzeit	464	511

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der deutschen Konzernstandorte

Der Verhaltenskodex von ElringKlinger enthält das Bekenntnis, alle Geschlechter gleichgestellt zu fördern und ihnen dieselben Chancen zu bieten. Unabhängig von Zielgrößen unterstützt der Konzern Frauen und Männer gleichermaßen dabei, Verantwortung zu übernehmen. Verbindliche Zielgrößen zu Frauen in Führungspositionen veröffentlicht ElringKlinger nach den gesetzlichen Vorgaben in der Erklärung zur Unternehmensführung. Die bis zum 30. Juni 2022 selbstverpflichteten Mindestanteile sind 0 % im Vorstand, 10 % in der ersten und 15 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands.



**Unabhängig von Zielgrößen unterstützt ElringKlinger alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet ihres Geschlechts darin, Verantwortung zu übernehmen.**

### Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Freizeitinteressen hat in der heutigen Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert und ist ein Indikator für Lebensqualität. Auch hier trägt ElringKlinger durch moderne Arbeitszeitmodellen mit individuellen Ausgestaltungsmöglichkeiten der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung. Dazu gehören unter anderem mobiles Arbeiten, Gleitzeitregelungen oder Arbeitsverhältnisse auf Teilzeitbasis.

### Work-Life-Balance

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen und privaten Anforderungen und Bedürfnissen ist für unsere Lebensqualität ein wichtiger Faktor. ElringKlinger unterstützt seine Beschäftigten darin, Beruf und Privatleben möglichst gut in Einklang zu halten. Flexible Arbeitszeitmodellen, Arbeitszeitkonten oder unterschiedliche Renteneintritte sind beispielsweise individuelle Gestaltungsmöglichkeiten. Die Pflege von Angehörigen unterstützt ElringKlinger in Zusammenarbeit mit dem Dienstleister WDS.care GmbH durch ein Angebot an Beratungs- und Pflegekonzepten.

# COVID-19-TASK-FORCE: SCHUTZ DER MITARBEITER HAT OBERSTE PRIORITÄT.

Von den Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie blieb im Geschäftsjahr 2020 kein Unternehmensbereich verschont. Umso wichtiger war es, dass der Konzern schnell mit Maßnahmen reagierte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend und umfassend über die jeweiligen Entwicklungen und den Umgang mit der Situation informierte. Deshalb richtete ElringKlinger zu Beginn der Pandemie eine zentrale COVID-19-Task-Force ein, die die Aktivitäten für sämtliche ElringKlinger-Standorte weltweit koordinierte.

Unterstützt durch zusätzliche lokale Teams in den einzelnen Werken sorgte die COVID-19-Arbeitsgruppe dafür, dass zeitnah eine Vielzahl an Schutz- und Hygienemaßnahmen umgesetzt wurde. Durch aufmerksames Verfolgen aktuellster externer, regulatorischer und wirtschaftlicher Entwicklungen und unter Berücksichtigung der Empfehlungen von Expertenorganisationen und Behörden entstand ein dynamisches Pandemiekonzept, das eine Vielzahl an Themen – von Hygienemaßnahmen bis zur IT-Ausstattung – beinhaltet. Über eine Intranet-Plattform wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit unverzüglich und laufend über den aktuellen Stand und jeweilige Neuigkeiten informiert.

Einer der ersten Schritte war die Unterbindung der Reisetätigkeit von und nach China im Februar 2020. Für Rückkehrer ordnete ElringKlinger Quarantänen an. Im März 2020 wurden die Reiseverbote weltweit ausgesprochen und sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen dies möglich war, verlagerten ihre Tätigkeit ins Heimbüro. Innerhalb kurzer Zeit errichtete die IT-Abteilung die erforderliche Infrastruktur, um einen reibungslosen Ablauf und stabiles Arbeiten von zu Hause zu gewährleisten. Virtuelle Teambesprechungen wurden schnell zur neuen

Unter dem Motto „#one EK – strong together“ entwickelte sich eine Form des besonderen Zusammenhalts in der Belegschaft.



Der Kantinenbetrieb wurde nach höchsten Sicherheitsmaßstäben umgestaltet.

Normalität. Auch die Konzernleitung steuerte das Geschäft teilweise aus dem heimischen Büro. Zu den Schutzmaßnahmen in der Produktion gehörte der Mund-Nasen-Schutz, der bei weniger als 1,5 Metern Abstand am Arbeitsplatz sowie auf den Werksgeländen verpflichtend wurde. ElringKlinger stellte Alltagsmasken für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit. Kontrollen am Werkstor zur Körpertemperaturmessung, Stationen zur Händedesinfektion und eine erhöhte Sorgfalt bei der Reinigung und Desinfektion von Besprechungs- und Gemeinschaftsräumen waren weitere Schutzmaßnahmen. Der Kantinenbetrieb wurde nach höchsten Sicherheitsmaßstäben umgestaltet.



Zu häufig gestellten Fragen konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet informieren.

Über den #strongtogether-Blog rückten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz räumlicher Distanz zusammen und teilten ihre Erfahrungen wie beispielsweise über die Arbeit von zu Hause.

## „#one EK – strong together“

Neben den neuen Verhaltensregeln und Veränderungen am Arbeitsplatz prägte vor allem die Wirkung der physischen Distanz den Arbeitsalltag vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Umso wichtiger wurden die gegenseitige Unterstützung und solidarische Haltung in der Zusammenarbeit. Unter dem Motto „#oneEK – strong together“ unterstützte und förderte die Personalabteilung Maßnahmen und Initiativen, die den Zusammenhalt stärkten. Dazu gehörten die Einrichtung eines Blogs im Intranet, einer zentralen E-Mail-Adresse für persönliche Fragen oder auch Empfehlungen für die Arbeit im Homeoffice.

# DEN WANDEL BEGLEITEN – EINE AUFGABE DES PERSONALMANAGEMENTS

**Transformationsprozesse in der Industrie haben immer auch enorme Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Ob Berufsbilder, Arbeitsmethoden, Teams und Leadership – sämtliche Themen im Personalbereich sind betroffen. Doris Höpfl, Leiterin der Corporate Unit Human Resources (HR) bei ElringKlinger, erläutert im Gespräch ihre Sichtweise zu Themen, die ein derart tiefgreifender technologischer Wandel für die Organisation mit sich bringt.**

**FRAU HÖPFL, DIE AUTOMOBILINDUSTRIE STECKT IM UMBRUCH. WIE ZEIGT SICH DAS IM PERSONALBEREICH VON ELRINGKLINGER?**

**HÖPFL** — Natürlich spricht derzeit jeder über die Transformation der Automobilindustrie und ihre Auswirkungen. Aber für HR ist nicht nur wichtig, wer wann wen und wie viele Arbeitskräfte braucht. Human Resources hat viele Facetten. Tiefgreifende Veränderungen lösen bei den Menschen viel Unsicherheit aus. Deshalb müssen wir eine Organisation so begleiten, dass sie im positiven Sinne widerstandsfähig ist. Dazu gehört, jeden einzelnen Menschen abzuholen, klar zu kommunizieren und durch greifbare Lösungen Sicherheiten zu schaffen.

**WELCHE SCHRITTE HABEN SIE UNTERNOMMEN UND WIE MUSS MAN SICH DIESE LÖSUNGEN VORSTELLEN?**

**HÖPFL** — Zunächst muss HR in der Lage sein, den Wandel mitzugehen. Das haben wir durch unsere organisatorische Neuausrichtung im Personalwesen angestoßen. Aber auch Organisation ist nichts Statisches, sondern unterliegt stetiger Weiterentwicklung. Und das spiegelt das Mindset wider, das

wir im ganzen Unternehmen etablieren möchten: Der Umgang mit Veränderung muss zur Gewohnheit werden, denn sie ist ein fester Bestandteil unseres täglichen Lebens. Die Automobilindustrie macht es uns vor. Sie wird immer schnelllebiger, die Zyklen einer Fahrzeuggeneration werden immer kürzer. Deshalb entschieden wir uns, die Betreuung der klassischen und neuen Geschäftsfelder nicht zu trennen, sondern eine Art Inklusion zu schaffen. Abstrakt formuliert soll es so sein, dass sich das Neue aus dem Bestehenden entwickelt und das Bestehende irgendwann im Neuen aufgeht.

**KÖNNEN SIE DAS NÄHER ERLÄUTERN? WELCHE ERFahrungen HABEN SIE DAMIT GEMACHT?**

**HÖPFL** — Der jeweils zuständige Personalmanager unserer Abteilung HR Operations betreut mit seinem Team sowohl wachsende Geschäftsbereiche als auch solche, die eher stabil oder leicht rückläufig sind. Er oder sie kennt das komplette Portfolio und ist Ansprechpartner bei allen Bedürfnissen des Geschäfts. In vielen Projekten hat sich das bereits bewährt. Auf diese Weise haben wir die Ausgründung der EKPO Fuel Cell Technologies, den Aufbau des Standorts Neuffen oder den neugeschaffenen Geschäftsbereich Metal Sealing Systems & Drivetrain Components begleitet.

**IST DIESER NEUE GESCHÄFTSBEREICH EIN TYPISCHES BEISPIEL FÜR DIE VON IHNEN GENANNTEN „INKLUSION“ VON KLASSISCH UND NEU?**

**HÖPFL** — Exakt. Diese Business Unit vereint das traditionelle Geschäft der ehemaligen Bereiche Zylinderkopfdichtungen und Spezialdichtungen mit einem stark wachsenden Angebot

an Dichtungen und Komponenten für Fahrzeuge der Elektromobilität. Auch hier stand für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Anfang die Ungewissheit über ihre persönliche Zukunft. Für uns hieß das vor allem: Vertrauen schaffen. Das haben wir durch eine gute Prozessführung, klare Kommunikation und einen ganzheitlichen Blick in die Organisation erreicht. Eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat auf diesem Weg neue Perspektiven für sich entdeckt und genutzt, auch durch den Wechsel in andere Unternehmensbereiche wie Batterie- und Brennstoffzelle.

**DAS KLINGT, ALS SEI DER STRUKTURWANDEL LÄNGST IM PERSONALMANAGEMENT ANGEKOMMEN. WELCHE THEMEN STEHEN ALS NÄCHSTES AN?**

**HÖPFL** — Das Thema Digitalisierung sehe ich in einer großen Dimension auf uns zukommen. Ich denke hierbei auch an die neuen Geschäftsfelder, die aufgrund der Komplexität

» **D**er Umgang mit Veränderung muss zur Gewohnheit werden, denn sie ist ein fester Bestandteil unseres täglichen Lebens.«

der Produkte hohes Potenzial für systemische Unterstützung haben. Digitalisierung bedeutet aber keineswegs, Arbeitsplätze einzusparen, sondern vor allem besser zu werden. Durch sie werden wir schneller und effizienter agieren können – beides Aspekte, die für die Zukunftsfähigkeit unserer Organisation entscheidend sind. Wiederum geht es hier um Resilienz und schließlich Nachhaltigkeit.

#### **IST DIGITALISIERUNG NICHT VIELMEHR EIN THEMA FÜR DIE OPERATIVEN BEREICHE? WELCHE ROLLE NIMMT HR DABEI EIN?**

**HÖPFL** — Es sind die Menschen, die sie umsetzen und in einer digitaleren Welt arbeiten. HR muss so unterstützen, dass die Beschäftigten fit für die Tätigkeiten der Zukunft werden. Und noch einmal schlage ich den Bogen zur psychologischen Komponente, denn es geht auch hier nicht nur um fachliche Qualifikationen: Neues ist für uns Menschen mit Emotion und Anstrengung verbunden. Die Belastungen aus der Coronavirus-Pandemie haben Themen wie Achtsamkeit und Gesundheitsmanagement wieder mehr in den Fokus gerückt. Dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut gerüstet sind, mit Themen wie Digitalisierung umzugehen, ist eine unserer Aufgabenstellungen.

#### **MIT WELCHEN MASSNAHMEN GEHEN SIE DABEI IN DER PRAXIS VOR?**

**HÖPFL** — Zum einen durch konzertierte Führungskräfte-Trainings zu den Themen Leadership und Change. Führung bedeutet heute mehr denn je nicht nur, Entscheidungen zu treffen, sondern ein Team so zu coachen, dass es sowohl motiviert ist, als auch seine Aufgaben gut erfüllen und selbst Entscheidungen treffen kann. Zum anderen schauen wir auch auf die einzelnen Menschen und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten. Dazu braucht es klare Aufgaben und Qualifikationsprofile. Auf Menschen eingehen heißt auch, ihnen Optionen anzubieten, also zu unterscheiden zwischen zwingend

erforderlicher und freiwilliger Weiterbildung. Im vergangenen Jahr haben wir die Lerninhalte unseres umfangreichen Schulungskatalogs digitalisiert. Wir sind gut aufgestellt, werden diesen Weg aber konsequent weiter gehen und unser Portfolio stetig ausbauen.

#### **WERDEN DIESEN WEG ALLE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MITGEHEN KÖNNEN?**

**HÖPFL** — Unternehmerische Verantwortung bedeutet für mich, niemanden zu vergessen. Gerade die Unterschiedlichkeit der Menschen macht eine gesunde Unternehmenskultur und deren Erfolg aus. Deswegen brauchen wir hybride Lösungen, das heißt Online- und Präsenzangebote. Ziel ist, jedem so viel Freiheit wie möglich zu geben sowie Unternehmens- und individuelle Interessen sinnvoll in Einklang zu bringen. Für uns Menschen ist die soziale Interaktion enorm wichtig. In der Post-Covid-19-Zeit wird es daher umso bedeutsamer, dass wir in einer vermehrt digitalen Welt diese Bedürfnisse berücksichtigen.

#### **ELRINGKLINGER BIETET EINE VIELZAHL UNTERSCHIEDLICHER ARBEITSMODELLE AN. SIND DIE GRENZEN DER FLEXIBILITÄT ERREICHT?**

In Deutschland gibt es schon viel Flexibilität, wobei es natürlich immer Weiterentwicklungen gibt – wie sie auch die EU-Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung vorsieht. Mit Blick auf die Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in Asien sowie in Nord- und Südamerika besteht die Aufgabe darin, regional passende und entsprechend moderne Konzepte zu erarbeiten.

#### **WO SETZEN SIE DIE PRIORITÄTEN IN IHREM VERANTWORTUNGSBEREICH? VERRATEN SIE UNS IHRE STRATEGIE?**

**HÖPFL** — Die Personalstrategie ist letztlich auf drei Säulen aufgebaut: Erstens geht es um Mitarbeitermotivation, zwei-

tens darum, Veränderungsprozesse professionell zu begleiten, und drittens um die Sicherstellung einer in jeder Hinsicht performanten Organisation. Eine gelebte Feedback-Kultur und eine wirkungsvolle Kommunikation innerhalb der Belegschaft sind mir besonders wichtig. Kontinuierliche Verbesserung lebt davon, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sich einbringt, Fragen stellt, mitdenkt und Teil der Veränderung wird. Verantwortungsvolles Personalmanagement schafft mit die Grundlagen dafür.



**Doris Höpfl, Vice President Human Resources, bei der ElringKlinger AG**

#### **FRAU HÖPFL, VIELEN DANK FÜR IHREN BEITRAG.**

**Doris Höpfl leitet seit 2019 den Personalbereich (Human Resources) der ElringKlinger AG. Durch die organisatorische Neustrukturierung ihres Bereichs schuf sie eine starke Basis, um internen und externen Veränderungen zu begegnen. Ihr Leitmotiv: Veränderung wird nur hervorgerufen durch aktives Handeln (Dalai Lama). Sie braucht Mut und ihr Gelingen Menschen, die an sie glauben.**



Auch kleine Projekte haben eine große Wirkung, wie beispielsweise die seit mehreren Jahren erfolgende Deckenübergabe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Mexiko an Bedürftige in Pflegeheimen.

## GESELLSCHAFT- LICHES ENGAGEMENT

Unternehmerische Entscheidungen beeinflussen immer auch die Gesellschaft in irgendeiner Form. Am Ende einer geschäftlichen Transaktion sollte nicht nur ein wirtschaftlicher, sondern auch ein sozialer Erfolg erzielt worden sein. ElringKlinger sieht seine Rolle in der Gesellschaft als Akteur, der im Rahmen seiner Wertschöpfung auch einen Beitrag zum Wohl und Fortschritt der Gesellschaft zu leisten hat. Unsere Gesellschaft muss nicht nur leistungsfähig bleiben, sie soll vor allem unter sozialen Gesichtspunkten intakt sein mit Rücksicht auf jedes einzelne Mitglied.

# JEDER SOZIALE BEITRAG BRINGT UNS ALS GESELLSCHAFT WEITER.



Dr. Stefan Wolf, Vorstandsvorsitzender der ElringKlinger AG, übergibt eine Spende von 8.000 FFP3-Atmenschutzmasken an Vertreter der Kreiskliniken Reutlingen.



Das Deutsche Rote Kreuz bedankt sich für eine Spende von FFP2-Schutzmasken.

Werte müssen gelebt werden, um „werthaltig“ zu sein. Jedes Mitglied der Gesellschaft beeinflusst das Niveau des Miteinanders, der Kultur und schließlich der Lebensqualität selbst. Als Unternehmen bewegen wir uns in Handlungsfeldern, die uns eine aktive Rolle, das heißt ein positives Mitwirken im Ganzen ermöglichen.

Wir unterstützen durch den respektvollen Umgang und die Integration von schutzbedürftigen Gruppen oder durch die Förderung von ehrenamtlichen Tätigkeiten und sozialen Initiativen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch Spenden und Sponsoring sowie durch unsere intensive, langjährige Partnerschaft mit der BruderhausDiakonie das Gemeinwohl. Insbesondere Menschen mit Behinderungen sind bei ElringKlinger auch aufgrund der traditionellen Zusammenarbeit mit den Werkstätten der BruderhausDiakonie ein fester Bestandteil in der Wertschöpfungskette.

## ElringKlinger spendet Atmenschutzmasken für medizinische Einrichtungen

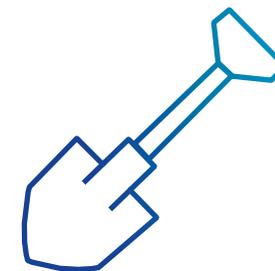
ElringKlinger spendete während des ersten Lockdowns in Deutschland in der Coronavirus-Pandemie Atmenschutzmasken an mehrere medizinische Einrichtungen. Die Notsituation in den Kliniken im Umfeld der Konzernzentrale in Dettingen/Erms konnte durch die Versorgung mit FFP2- und FFP3-Schutzmasken aus den unternehmenseigenen Beständen etwas abgemildert werden. Die Spenden gingen an die Kreiskliniken Reutlingen, das Uniklinikum Tübingen und das Deutsche Rote Kreuz.

## ElringKlinger unterstützt Projekt zur Wiederaufforstung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konzerngesellschaft in Toluca, Mexiko, haben auch 2020 bei der jährlich durchgeführten Aufforstung im Umland des Standorts tatkräftig mitgeholfen. Bei der Wiederaufforstung der Wälder von Toluca im Jahr 2020 wurde eine Waldfläche von 0,75 Hektar bepflanzt. Ziel des Projektes ist es, die Ökosysteme zu erhalten. Hierbei spielt die Erhaltung des Lebensraums von Wildtieren und die wichtige Funktion des Waldes für den natürlichen Wasserhaushalt und die Temperaturregulierung eine besondere Rolle. Das durch ElringKlinger unterstützte und von der kommunalen Forstbehörde betreute Projekt schafft zeitlich befristete Arbeitsplätze und leistet einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung in der Region.



ElringKlinger-Mitarbeiter in Mexiko pflanzen Bäume im Rahmen eines kommunalen Wiederaufforstungsprojekts.



## IMPRESSUM

ElringKlinger AG  
Max-Eyth-Straße 2  
D-72581 Dettingen/Erms  
Fon +49 (0) 7123 724-0  
Fax +49 (0) 7123 724-9006  
[www.elringklinger.de](http://www.elringklinger.de)

CSR-Kontakt  
Dr. Jens Winter  
Fon +49 7123 724-88335  
[jens.winter@elringklinger.com](mailto:jens.winter@elringklinger.com)