

Nachhaltigkeitsbericht

2022



Inhaltsverzeichnis

3	Vorwort des Vorstandssprechers	12	Produkte und Innovationen
4	Über diesen Bericht	20	Produktion und Umwelt
5	Unternehmenskurzporträt	28	Lieferkette
6	Dialog mit Stakeholdern	31	Verantwortung für die Mitarbeitenden
7	Nachhaltigkeitsstrategie	39	Gesellschaftliches Engagement
8	Sechs Handlungsfelder zur besseren Nachhaltigkeit	42	Kennzahlenindex
9	Unternehmensführung	43	Impressum

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachhaltig zu wirtschaften, ist eine der Voraussetzungen für den generationengerechten Umgang mit der Erde als unsere Lebensgrundlage. Dabei ist Nachhaltigkeit alles andere als ein Trend. Vielmehr ist sie ein breites, vielschichtiges und globales Handlungsfeld mit einer Vielzahl an ökologischen, ökonomischen und sozialen Themen. Und sie verlangt, nicht in Jahren, sondern in Generationen zu denken.

Im Zentrum der Diskussion steht meist die ökologische Perspektive. Der Klimawandel zeigt sich überall auf der Welt – unter anderem darin, dass Extremwetterereignisse häufiger und vehementer werden. Um diesen beschleunigten Wandel einzudämmen, setzen wir bei ElringKlinger alles daran, durch unser Verhalten CO₂-Emissionen zu reduzieren. Gleichzeitig haben wir ein Produktportfolio entwickelt, das in seiner gesamten Breite hilft, diese klimaschädlichen Emissionen zu vermindern. So bieten wir Komponenten, Stacks, Module und Systeme für neue Antriebstechnologien wie Batterie oder Brennstoffzelle. Unsere Leichtbauprodukte verringern nicht nur CO₂-Emissionen, sondern auch den Reifenabrieb. Und auch beim klassischen Verbrennungsmotor bieten wir Lösungen an, die den Kraftstoffverbrauch und infolgedessen auch die CO₂-Emissionen der Fahrzeuge reduzieren. Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit nicht nur durch Verhalten, sondern auch durch gute Ideen, Innovationen und Fortschritt gelingt – daran arbeiten wir jeden Tag.

ElringKlinger nimmt seine Rolle als Mitgestalter der nachhaltigen Mobilität in der Automobilindustrie sehr ernst. Neben der Entwicklung von innovativen Produkten arbeiten wir

kontinuierlich daran, Produktionsprozesse und Lieferketten unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu optimieren.

Aber nicht nur technologisch wollen wir für Bewegung sorgen, sondern wir möchten auch erreichen, dass sich in allen Dimensionen der Nachhaltigkeit etwas in die richtige Richtung bewegt. Gerade deshalb nehmen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, ermutigen sie zu nachhaltigem Handeln, fördern Vielfalt und Kreativität und geben ihnen Freiraum zur persönlichen Weiterentwicklung. Diese Einstellung tragen wir bewusst auch nach außen, indem wir unternehmensnahe Organisationen und Initiativen unterstützen und unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Das alles natürlich bei einer klaren, transparenten und fairen Unternehmensführung. Kurzum: Nachhaltigkeit ist für uns ein Erfolgsfaktor.

Ich lade Sie herzlich dazu ein, in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht mehr über den Beitrag von ElringKlinger im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens zu erfahren.

Ihr



Thomas Jessulat,
Sprecher des Vorstands



» Wir setzen zielgerichtet auf Nachhaltigkeit und die Ressourcen, die unerschöpflich sind: Innovationskraft, Leidenschaft und ein Denken in Generationen.«

Thomas Jessulat, Sprecher des Vorstands der ElringKlinger AG

ÜBER DIESEN BERICHT

ElringKlinger berichtet seit vielen Jahren transparent und umfangreich über Nachhaltigkeitsthemen. Denn es ist der Anspruch des Konzerns, einen hohen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten und darüber zu informieren.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2022 legt ElringKlinger seinen Stakeholdern zum zwölften Mal seine Leistung in den wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Dimensionen unternehmerischer Nachhaltigkeit dar. Der Bericht beschreibt darüber hinaus die Nachhaltigkeitsstrategie, die Nachhaltigkeitsziele sowie die Nachhaltigkeitsaktivitäten im Jahr 2022. Eine externe Prüfung dieses Berichts erfolgte nicht. Für weitergehende finanzielle Hintergrundinformationen und ausführliche Angaben zum Geschäftsmodell, den finanziellen Unternehmenszielen sowie der Geschäftsentwicklung des Jahres 2022 verweist der Konzern auf den aktuellen Geschäftsbericht. Der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht wurde 2022 als eigenes Kapitel in den Geschäftsbericht integriert und durch die Ernst und Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf geprüft. Zur Vermeidung von inhaltlichen Doppelungen zum nichtfinanziellen Bericht wird in bestimmten Berichtsteilen darauf verwiesen.

Berichtsstruktur, Berichtszeitraum und sonstige Hinweise

In diesem Bericht sind die wesentlichen Leistungen von ElringKlinger in den Bereichen wirtschaftliche, ökologische und soziale Nachhaltigkeit enthalten. In den sechs Schwerpunktthemen Unternehmensführung, Produkte und Innovationen, Produktion und Umwelt, Lieferkette, Mitarbeiter:innen und 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. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäfts- und Kalenderjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember), sofern nicht anders vermerkt. 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. Alle zukunftsbezogenen Aussagen in diesem Bericht beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen, die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können davon abweichen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dient als Fortschrittsbericht für die freiwillig abgeschlossene Klimaschutzvereinbarung mit dem Bundesland Baden-Württemberg.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wurde teilweise 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.

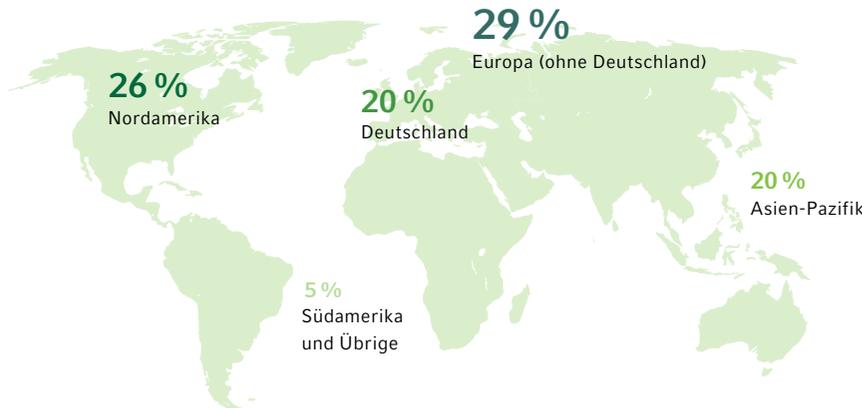
UNTERNEHMENSKURZPORTRÄT

Nachhaltigkeit hat bei ElringKlinger eine lange Tradition. Das Fundament hierzu legte bereits der Unternehmensgründer Paul Lechler durch seinen Leitgedanken: „Lasset uns nicht müde werden, Gutes zu tun, [...].“ In den vergangenen 140 Jahren entwickelte sich der Konzern zu einem global agierenden Konzern mit gegenwärtig rund 9.500 Mitarbeitenden.

Als international aufgestellter, unabhängiger Entwicklungspartner und Serienproduzent für die Automobilindustrie hat ElringKlinger einen klaren Fokus auf Produkte für die umweltfreundliche Mobilität. Der Stammsitz der Unternehmensgruppe befindet sich in Dettingen/Erms, Deutschland. Von dort wirkt der Konzern rund um den Globus mit insgesamt 45 Produktions- und Vertriebsstandorten und rund 9.500 Mitarbeiter:innen in 20 Ländern. Viele Produktionswerke liegen in unmittelbarer Kunden- und/oder Lieferantennähe, um 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.

Die Kernkompetenz des Konzerns liegt in der Entwicklung und Industrialisierung von großvolumigen Serienaufträgen für Pkw und Nutzfahrzeuge. In der Batterie- und Brennstoffzellentechnologie hat sich der Konzern als Spezialist für die Elektromobilität frühzeitig positioniert. Auch bietet der Konzern die Produktion elektrischer Antriebseinheiten und ihrer Komponenten an. Der Bereich Leichtbau gestaltet unabhängig von der Antriebstechnologie Mobilität nachhaltig. In Fahrzeugen,

KONZERNUMSATZ NACH REGIONEN 2022



in Mio. EUR (Vorjahr)

■ Europa (ohne Deutschland)	526,6 (488,8)
■ Nordamerika	462,8 (393,7)
■ Deutschland	365,9 (346,7)
■ Asien-Pazifik	354,5 (325,4)
■ Südamerika und Übrige	88,6 (69,8)

die mit fossilen Brennstoffen gefahren werden, kann der Kraftstoffverbrauch samt CO₂-Ausstoß reduziert werden und in Elektrofahrzeugen werden die Reichweiten über das geringere Fahrzeuggewicht positiv beeinflusst. Darüber hinaus setzt der Konzern seine Forschungs- und Entwicklungskompetenz im Bereich der dynamischen Präzisionsteile, der anspruchsvollen Dichtungstechnologie sowie bei Abschirmlösungen auch für Elektrofahrzeuge ein.

Das operative Geschäft unterteilt der Konzern in die vier Segmente Erstausrüstung, Ersatzteile, Kunststofftechnik und Sonstige. Das Segment Erstausrüstung ist in weitere Geschäftsbereiche unterteilt. Weitere Details zur Konzernstruktur erfahren Sie im Geschäftsbericht 2022 auf Seite 62ff.

DIALOG MIT STAKEHOLDERN



Primäre Stakeholder



Im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit steht ElringKlinger mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) in regem Austausch. Zu den strategisch wichtigen Stakeholdern zählt der Konzern die Gruppen, die für den Unternehmenserfolg besonders wichtig sind. Dazu gehören Konzernmitarbeiter:innen, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie Aktionär:innen und potenzielle Investoren. Hinzu kommen Vertreter der Regierungen und Behörden, der Öffentlichkeit und Medien, von anderen Nichtregierungsorganisationen (auch: NGOs) und Verbänden sowie der Wissenschaft und Forschung.

ElringKlinger steht mit einem breiten Spektrum an Kommunikationsinstrumenten in ständigem Austausch mit zahlreichen Stakeholdern. Die eigenen Mitarbeiter:innen werden über

interne Kommunikationskanäle, wie z. B. das Intranet, Betriebsversammlungen und Aushänge, informiert. Mit Kunden kommuniziert ElringKlinger überwiegend persönlich, über Messen und die Unternehmenswebsite. Lieferanten werden über direkte Gespräche und Verhandlungen, Selbstauskünfte und Audits eingebunden, die Wissenschaft durch gezielte Kooperationen mit Hochschulen und Zusammenarbeit bei Projekten. Über eine aktive Pressearbeit versorgt der Konzern alle Stakeholder regelmäßig digital mit den aktuellen Unternehmensnachrichten. Aktionär:innen und Investoren können zudem an der jährlich stattfindenden Hauptversammlung, unterschiedlichen Kapitalmarktveranstaltungen sowie Unternehmensbesuchen teilnehmen. Auch diverse Social-Media-Kanäle nutzt der Konzern, um unterschiedliche Stakeholder-Gruppen anzusprechen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie befragte der Konzern 2022 seine Stakeholder-Gruppen aktiv zu deren Einschätzung von unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen und integrierte sie dadurch in den Strategieprozess. Dafür nutzte ElringKlinger eine internetbasierte Umfrage. Die große Anzahl an Rückmeldungen bildete die Grundlage für die im Strategieprozess erstellte Wesentlichkeitsanalyse und die daraus abgeleiteten Handlungsfelder.

Das zeigt, dass der Konzern den Kontakt und auch den offenen Dialog mit seinen Stakeholdern sucht, um sich konstruktiv auszutauschen. Dadurch erhält der Konzern wesentliche Impulse, die zu einer positiven Weiterentwicklung beitragen.



Sekundäre Stakeholder

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die Automobilindustrie befindet sich im größten Wandel ihrer Geschichte. Viele der Automobilhersteller arbeiten intensiv daran, ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Als Automobilzulieferer geht ElringKlinger den gleichen Weg und unterstützt seine Kunden bei diesem Transformationsprozess, um die individuelle Mobilität mit dem Klimaschutz zu vereinbaren. Dabei setzt sich der Konzern nicht nur produktseitig, sondern vielmehr im Rahmen seines ganzen Einflussbereiches für mehr Nachhaltigkeit ein. Das bedeutet, dass ökologische Auswirkungen im eigenen Wirkungskreis reduziert und Sorgfaltspflichten nachhaltig intensiviert werden, auch entlang der Lieferkette.

Wesentlichkeitsanalyse

2022 überprüfte ElringKlinger seinen Nachhaltigkeitsansatz anhand einer konzernweiten Wesentlichkeitsanalyse. Dafür wurden in einem ersten Schritt die Anforderungen von Stakeholdern sowie die aktuellen und künftigen Trends als potenziell relevante Aspekte identifiziert. In einem zweiten Schritt führte ElringKlinger eine globale Stakeholderbefragung durch, analysierte Einkaufs- und Unternehmensdaten und bewertete die Ergebnisse nach dem jeweiligen Geschäftswert mit internen Expert:innen aus allen relevanten Unternehmensbereichen. Die daraus abgeleitete Ambitionslevelmatrix kategorisierte die Nachhaltigkeitsthemen nach der Nachhaltigkeitsrelevanz sowie dem dazugehörigen erwarteten Geschäftswert. Die Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsanalyse bildeten die Grundlage für den im Jahr 2022 durchgeführten Review des bisherigen Nachhaltigkeitsansatzes.

Im Ergebnis kristallisierten sich 12 wesentliche Themen für ElringKlinger heraus, die mit einer mittleren bis hohen strategischen Relevanz verfolgt werden sollen. Darunter fallen

insbesondere die Themen GHG-Emissionen, Abfall, Geschäftsgebaren, Digitalisierung, Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsbedingungen sowohl in der Lieferkette, an den Unternehmensstandorten als auch in der Nutzenphase der Produkte. 13 weitere Themen wurden mit einer niedrigen strategischen Relevanz bewertet. Auch diese gilt es zu beachten und im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse und sozialen Normen voranzutreiben.

Die 25 Nachhaltigkeitsthemen strukturiert ElringKlinger fortan in sechs eng ineinandergreifende Handlungsfelder entlang der Wertschöpfungskette. Sie bilden die Grundstruktur der Nachhaltigkeitsstrategie. Darin werden die Ziele und Maßnahmen erfasst und Verantwortlichkeiten abgeleitet. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an diesen Handlungsfeldern, die jeweils in einem eigenen Kapitel beschrieben werden.

WESENTLICHKEITSMATRIX



SECHS HANDLUNGSFELDER ZUR BESSEREN NACHHALTIGKEIT



ElringKlinger gliedert das Thema Nachhaltigkeit in sechs Handlungsfelder: Unternehmensführung, Produkte und Innovationen, Produktion und Umwelt, Lieferkette, Mitarbeiter:innen und Gesellschaftliches Engagement. Daraus gestaltet ElringKlinger durch gezielte Aktivitäten sein nachhaltiges Engagement.



6

Handlungs-
felder



Unternehmens- führung

Eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung zeichnet ErlingKlinger aus. Effiziente Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, Achtung der Aktionärsinteressen sowie Offenheit und Transparenz der Unternehmenskommunikation sind wesentliche Aspekte unserer Corporate Governance.



UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

Es ist ElringKlinger wichtig, die Vertrauenswürdigkeit als Arbeitgeber, Emittent und Akteur im öffentlichen Raum kontinuierlich zu stärken. Die Grundlage dafür bilden eine gute Corporate Governance sowie stabile Compliance-Strukturen.

Unternehmensstruktur

Alle ElringKlinger-Gesellschaften sind unter dem Dach der ElringKlinger AG vereint. Die ElringKlinger AG selbst ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Die wichtigsten permanenten Organe sind der zweiköpfige Vorstand und der zwölfköpfige Aufsichtsrat. Die Aufgaben des ElringKlinger-Aufsichtsrats sind per Gesetz definiert. Gemäß Mitbestimmungsgesetz besteht er jeweils aus sechs Anteilseigner- und sechs Arbeitnehmervertretern. Direkt unterhalb des Vorstands führen die Vice Presidents die Business Units und Corporate Units. Die ElringKlinger AG richtet ihr Handeln an anerkannten Standards einer guten verantwortungsvollen Unternehmensführung aus. Neben gesetzlichen Regelungen bildet die Richtschnur der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK), der Regeln und Empfehlungen für eine verantwortungsvolle Leitung und Kontrolle börsennotierter Gesellschaften enthält.

Vorstand

Im Geschäftsjahr 2022 übte Dr. Stefan Wolf das Amt des Vorstandsvorsitzenden aus. Zum 30. Juni 2023 schied er aus der ElringKlinger AG aus. Interimistisch hat Thomas Jessulat dessen Aufgaben zusätzlich zu seiner Funktion als Finanzvorstand, die ihm zum 1. Januar 2016 übertragen wurde, übernommen. Er ist bis zum 31. Dezember 2028 bestellt. Die Aufgaben des Produktionsvorstands übt Reiner Drews seit dem 1. April 2018 aus. Sein Vorstandsdienstvertrag endet am 31. März 2026.

Aufsichtsrat

Den Vorsitz des paritätisch aus jeweils sechs Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gebildeten Aufsichtsrats hat seit dem 16. Mai 2017 Klaus Eberhardt inne. Stellvertretender Vorsitzender ist seit dem 16. Mai 2010 Markus Siegers. Zwei Drittel der Anteilseignervertreter sind als unabhängig im Sinne des DCGK anzusehen. Die Hälfte davon ist unabhängig vom kontrollierenden Ankeraktionär. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat liegt bei 33 % und damit oberhalb der gesetzlichen Mindestquote von 30 %.

Der Aufsichtsrat hat insgesamt vier Ausschüsse gebildet.

- **Prüfungsausschuss**
(drei Mitglieder, davon 66 % unabhängig)
- **Personalausschuss**
(drei Mitglieder, davon 66 % unabhängig)
- **Vermittlungsausschuss**
(vier Mitglieder, davon 50 % unabhängig)
- **Nominierungsausschuss**
(zwei Mitglieder, davon 50 % unabhängig)

2022 hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil einschließlich Qualifikationsmatrix entwickelt. Darüber soll eine effektive Beratung und Überwachung des Vorstands in Bezug auf die gesamte Geschäftstätigkeit der ElringKlinger AG gewährleistet werden. Zu den wesentlichen Bestandteilen der Matrix gehören zum Beispiel Kenntnisse in der Unternehmensführung von international tätigen Unternehmen, Branchenerfahrung, Entwicklungs- und Vertriebskenntnisse sowie rechnungslegungstechnische Kenntnisse.

Compliance-Management

Die Gesamtverantwortung für das konzernweite Compliance-Management liegt beim Vorstand der ElringKlinger AG. Organisatorisch gehört der Bereich Compliance zur Corporate Unit Legal, die der Chief Executive Officer (CEO) verantwortet. Der Chief Compliance Officer leitet den Fachbereich gemeinsam mit einem Compliance-Team, welches das Compliance-Management-System kontinuierlich weiterentwickelt, zu Compliance-Themen berät, bei der Aufklärung von Compliance-Fällen unterstützt sowie regelmäßige Schulungen dazu durchführt. Regionale Compliance-Beauftragte sichern die gesetzes- und regelkonformen Aktivitäten in den Tochterunternehmen ab. Sie haben eine funktionale Berichtslinie zum Chief Compliance Officer. Tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien können rund um die Uhr über das digitale Hinweisgebersystem „SHARE WITH US“ gemeldet werden. Darüber hinaus können diese auch über die Führungskräfte oder direkt an die Compliance-Organisation herangebracht werden. Die Vertraulichkeit des Hinweisgebers hat stets oberste Priorität.

ElringKlinger wendet sich konsequent gegen Korruption und Bestechung. Als Richtschnur für das Handeln im Unternehmen sowie gegenüber den Geschäftspartnern dienen entsprechende Kodizes und Richtlinien. Die Mitarbeiter:innen werden hierzu entsprechend geschult. Um das Korruptionsrisiko gering zu halten, wendet ElringKlinger die Funktionstrennung an und setzt auf Genehmigungsverfahren sowie das Vieraugenprinzip.

ElringKlinger und seine Mitarbeitenden engagieren sich in unterschiedlichen Verbänden und Initiativen (Auszug):

- **Südwestmetall – Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg, Deutschland)**
- **VDA – Verband der Automobilindustrie (Berlin, Deutschland)**
- **Stifterverband der Deutschen Wissenschaft (Essen, Deutschland)**
- **eFuel Alliance (Hamburg, Deutschland)**
- **HydrogenCouncil (Brüssel, Belgien)**

Vorstandsvergütung im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit spiegelt sich im Vorstandsvergütungssystem 2022 wider. Als Teil der kurzfristig variablen Vergütung nahm der Aufsichtsrat neben den finanziellen Zielen EBIT und Cashflow einen zusätzlichen Modifier auf. Die Gesamtzieelerreichung ermittelt sich am Ende des Geschäftsjahres aus der Summe der Zielerreichung EBIT und operativer FCF, multipliziert mit dem Modifier. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde neben 2 weiteren Kriterien die Verbesserung der Energieeffizienz (>2,5 %) aufgenommen und erreicht. Sie setzt den CO₂-Ausstoß ins Verhältnis zum Umsatz.

UNSERE MELDEKANÄLE



Produkte und Innovationen

Die Innovationskraft zeichnet ElringKlinger aus, sie ist Teil der Unternehmensphilosophie. Der Konzern forscht stets nach den besten Lösungen – im Sinne der Kunden, aber auch der Umwelt. Das Streben nach der nächsten Generation ist Antrieb und Überzeugung zugleich.

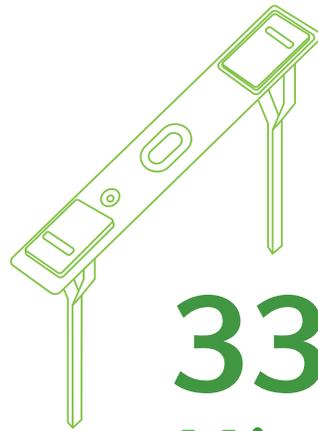


FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG. IDEEN GESTALTEN DIE TRANSFORMATION.

Mit der Entwicklung und der Serienproduktion von Komponenten und Systemen der neuen Antriebstechnologien trägt ElringKlinger aktiv zur Transformation hin zu einer emissionsfreien Mobilität und damit zum Klimaschutz bei. Der Konzern leistet seit vielen Jahren intensive Entwicklungsarbeit im Bereich alternativer Antriebsarten. Auch im Geschäftsjahr 2022 bildeten die strategischen Zukunftsfelder Batterietechnologie, Brennstoffzellentechnologie, elektrische Antriebseinheiten und Strukturleichtbau die Schwerpunkte der F&E-Aktivitäten.

Forschungs- und Entwicklungsquote bei 5,1 %

Im Geschäftsjahr 2022 wurden sowohl in den klassischen Bereichen Metal Sealing Systems & Drivetrain Components, Metal Forming & Assembly Technology¹ und Lightweighting/ Elastomer Technology als auch im Geschäftsbereich E-Mobility sowie im Segment Kunststofftechnik Anpassungs- und Neuentwicklungen durchgeführt. Als technologieorientiertes Unternehmen mit großer Innovationskraft konzentriert sich ElringKlinger im Wesentlichen darauf, vorhandenes eigenes Know-how in neue Anwendungen zu überführen. Zum 31. Dezember 2022 waren insgesamt 609 (2021: 591) Mitarbeiter:innen im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) beschäftigt. Im Jahr 2022 wuchs vor allem die Zahl der F&E-Mitarbeiter:innen der Brennstoffzellentechnologie, aber auch in den Bereichen Batterietechnologie und elektrische Antriebseinheiten nahm die F&E-Belegschaft zu. Im Geschäfts-



33,8 Mio. EUR

beträgt das maximale Fördervolumen im IPCEI-Großvorhaben „European Battery Innovation“ für ElringKlinger insgesamt.

	2022	2021
F&E-Aufwendungen (in Mio. EUR)	91,8	82,1
Aktivierungsquote ¹	24,1 %	21,0 %
Forschungs- und Entwicklungsquote ²	5,1 %	5,1 %
Angemeldete Schutzrechte	95	105
F&E-Mitarbeiter:innen	609	591

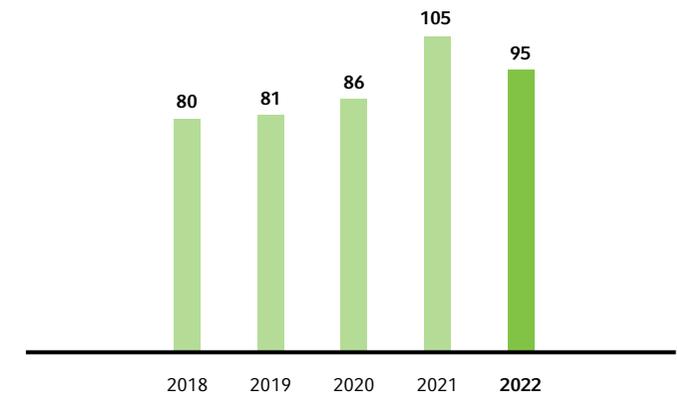
¹ Aktivierte Entwicklungskosten im Verhältnis zu F&E-Kosten inklusive aktivierter Entwicklungskosten.

² F&E-Kosten inklusive aktivierter Entwicklungskosten im Verhältnis zum Umsatz.

jahr 2022 beliefen sich die F&E-Aufwendungen (inkl. aktivierter Entwicklungskosten) auf 91,8 Mio. EUR (2021: 82,1 Mio. EUR). Dies entspricht einer F&E-Quote von 5,1 % (2021: 5,1 %), die somit innerhalb der anvisierten Bandbreite von rund 5 bis 6 % (inkl. aktivierter Entwicklungskosten) lag.

ElringKlinger sichert neue Entwicklungen sowohl auf Produkt- als auch auf Prozessebene immer rechtlich ab. Eine zentrale Patentabteilung kümmert sich um den Schutz des technologischen Wissens sowie geistiger Eigentumsrechte. Sie meldete 2022 insgesamt 95 (2021: 105) Schutzrechte neu an – insbesondere in den strategischen Zukunftsfeldern. Die Anzahl der angemeldeten Schutzrechte ist damit zwar leicht rückläufig, bewegt sich mit Blick auf die Vorjahre aber auf einem hohen Niveau.

Anzahl der angemeldeten Schutzrechte von ElringKlinger



¹ Der Geschäftsbereich „Shielding Technology“ wurde zum 1. Januar 2023 in „Metal Forming & Assembly Technology“ umbenannt.

Know-how für alle Antriebstechnologien

Die Transformation in der Mobilität zeigt sich insbesondere in den Antriebstechnologien. Während sich der Markt für Verbrennungsmotoren bedingt durch gesellschaftliche Entwicklungen zugunsten emissionsfreier Antriebstechnologien sowie durch Gesetzgebung schrittweise reduziert, werden alternative Antriebstechnologien deutlich zunehmen. Auch wenn die Optimierung und Effizienzsteigerung von modernen Verbrennungsmotoren weiterhin eine Rolle für die Entwickler:innen bei ElringKlinger spielen, stehen Batterie- und Brennstoffzellentechnologie klar im Fokus der Entwicklungstätigkeiten des Konzerns.

ElringKlinger liefert Komponenten, Module und ganze Systeme, die dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck neuer Fahrzeuggenerationen deutlich zu senken. Der Einsatzbereich der Batterie- und Brennstoffzellentechnologie geht weit über den Automobilsektor hinaus, sodass der ElringKlinger-Konzern mit seinen Produkten zur Emissionsreduzierung beiträgt – nicht nur in der Breite der Mobilitätsanwendungen, sondern auch außerhalb des Mobilitätssektors, beispielsweise mit der Brennstoffzellentechnologie im Einsatz bei der Elektrolyse. Die Gewichtsreduktion eines Fahrzeugs ermöglicht Einsparungen hinsichtlich der benötigten Antriebsenergie. Da sich das Fahrzeuggewicht wesentlich auf die Reichweite auswirkt, kommt dem Gewicht bei batterieelektrischen Fahrzeugen eine umso größere Bedeutung zu. Daher gilt der Strukturleichtbau des Konzerns ebenfalls als eines der strategischen Zukunftsfelder.

Brennstoffzelle: vielfältige Entwicklungen für emissionsfreie Mobilität

ElringKlinger forscht und entwickelt im Bereich der Brennstoffzellentechnologie seit mehr als zwanzig Jahren. Nachdem die EKPO Fuel Cell Technologies GmbH (kurz: EKPO), die gemeinsame Gesellschaft von ElringKlinger und Plastic Omnium, am Konzernsitz in Dettingen/Erms, Deutschland, im



Eine für das Batteriesystem entscheidende Komponente: Das Zellkontaktiersystem übernimmt die Stromführung und Überwachung von Spannung und Temperatur.

Jahr 2021 ihre Geschäftstätigkeit aufnahm und bereits die Produktion von Brennstoffzellenkomponenten und -stacks vorantrieb, intensivierte die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 ihre vielfältigen Entwicklungsaktivitäten sowie die Serienproduktion von Komponenten und Systemen. Konkreter Fokus der Entwicklungsaktivitäten im abgelaufenen Geschäftsjahr waren Plattformentwicklungen bei den Brennstoffzellenstack-Baureihen NM12 und NM12 Twin, die sich aufgrund ihres Leistungsspektrums insbesondere für den Bus- und Nutzfahrzeugsektor eignen. Zudem verstärkte die EKPO ihre Entwicklungsaktivitäten für Anwendungen der Brennstoffzellentechnologie außerhalb der Fahrzeugindustrie und konnte einen Folgeauftrag der Aerostack GmbH, dem gemeinsamen Unternehmen von Airbus und ElringKlinger, für Brennstoffzellenanwendungen im Luftfahrtsektor verbuchen. Die breit gefächerten Anwendungsfälle und Aufträge für EKPO-Brennstoffzellenstacks sprechen für ihren technischen Reifegrad sowie für die vielseitige Einsetzbarkeit.

Batterie: Ausbau von Know-how auf Komponenten- und Systemebene

Die Serienproduktion von Zellkontaktiersystemen für Lithium-Ionen-Batterien durch ElringKlinger ist Teil der Transformation

des Konzerns. Seit mehr als zehn Jahren beliefert ElringKlinger Kunden mit Batteriekomponenten in Serie. Neben Komponenten bietet der Konzern auch Batteriemodule und komplette Batteriesysteme an, die im Berichtsjahr gezielt weiterentwickelt wurden. So wurden Entwicklungsarbeiten zu flexiblen Leiterplatten für Zellkontaktiersysteme intensiviert, um das Know-how im Bereich Zellkontaktiersysteme zu vertiefen. Zudem wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr Zelldeckel fokussiert weiterentwickelt, u. a. im Rahmen eines IPCEI²-Förderprojekts sowie mehrerer Kundenanfragen. Im Zuge des zweiten europäischen IPCEI-Großvorhabens zur Batteriezellfertigung „EuBatIn“ (Abk. für „European Battery Innovation“) erhielt ElringKlinger 2021 den Förderbescheid für ein innovatives Batteriezellgehäusedesign. Überdies entwickelte der Konzern insbesondere kundenspezifische Batteriesysteme sowie ElringKlinger

10

Über 10 Jahre beliefert
ElringKlinger bereits Kunden mit
Batteriekomponenten in Serie.

² „IPCEI“ steht für „Important Project of Common European Interest“ und bezeichnet ein transnationales, wichtiges Vorhaben von gemeinsamem europäischem Interesse.

eigene Batteriesysteme als „ElringKlinger-Standard“ weiter, und zwar sowohl auf Basis von prismatischen Zellen als auch von Rundzellen.

Drivetrain Technology: Evolution bei elektrischen Antriebseinheiten

Im Geschäftsjahr 2022 wurde im Bereich Drivetrain Technology die „High Compact Torque Vectoring“-E-Antriebsachse deutlich weiterentwickelt und getestet, wodurch die Grundlage für die Vermarktung der elektrischen Antriebseinheiten gestärkt werden konnte. Darüber hinaus wurden Demonstrationsfahrzeuge (im Bereich Pkw und leichte Nutzfahrzeuge) für Zwecke der Fahrzeugerprobung aufgebaut.

Metal Sealing Systems & Drivetrain Components: Schwerpunkt auf E-Mobilitäts-Anwendungen

Im Geschäftsbereich Metal Sealing Systems & Drivetrain Components stand auch das Geschäftsjahr 2022 im Zeichen der Transformation. So wurde unter anderem das Know-how im Beschichten und Stanzen von dünnen Blechen sowie im Verkleben von Bauteilen eingesetzt, um Blechpakete bzw. Dichtsysteme für Rotoren und Statoren von Elektromotoren weiterzuentwickeln. Außerdem spielten im abgelaufenen Geschäftsjahr die Entwicklung einer geprägten Batteriezellen-

ElringKlinger liefert Komponenten, Module und ganze Systeme, die dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck neuer Fahrzeuggenerationen deutlich zu senken.

entlüftung sowie die Erarbeitung innovativer mehrteiliger Bremsscheibendesigns in Leichtbauweise eine Rolle.

Metal Forming & Assembly Technology: innovative Komponenten für E-Mobilität

Im Geschäftsbereich Metal Forming & Assembly Technology wurden 2022 die ElroForm-Produktlösungen für Anwendungen in der Elektromobilität weiterentwickelt. Konkret wurden die Entwicklungstätigkeiten für ElroForm im Batteriumfeld intensiviert. Neben der thermischen Schutzfunktion können Abschirmsysteme je nach Spezifikation auch akustische, elektromagnetische und aerodynamische Funktionen sowie Sicherheitsaspekte bedienen.

Lightweighting/Elastomer Technology: Gewichtsreduktion durch innovative Kunststofflösungen

Ein geringeres Fahrzeuggewicht durch Leichtbau macht einen geringeren Kraftstoff- und Energieverbrauch möglich. Auch der reduzierte Reifenabrieb führt zu einer geringeren Umweltbelastung. Im Zuge der Elektrifizierung wird das Thema Leichtbau umso relevanter, da sich ein geringeres Gewicht unmittelbar und in hohem Maß auf die Reichweite von Elektrofahrzeugen auswirkt. Mit der Weiterentwicklung von Cockpitquerträgern, Frontendmodulen und des ElroSafe-Unterbodenschutzes für Batteriesysteme trieb der Geschäftsbereich Lightweighting/Elastomer Technology seine F&E-Schwerpunkte auch im Berichtsjahr konsequent weiter voran. Im Berichtsjahr wurde die ElroSafe-Technologie bei der Entwicklung von Batteriegehäusen eingesetzt, welche die Batterie einfassen und schützen. Einen neuen Entwicklungsschwerpunkt stellten 2022 aus Spritzguss hergestellte Gehäusemodule für Batterien dar.

Im Bereich der Dichtungstechnik arbeiteten die Entwickler:innen im Geschäftsjahr 2022 insbesondere an Produkten für Fahrzeuge mit batterieelektrischem Antrieb. Die erweiterten Kenntnisse in der Werkstoffentwicklung, der Fertigungs- und der Werkzeugtechnik helfen nicht nur, komplexe Metall-Elastomer-Dichtungen für die Batterietechnologie (bspw. Batteriegehäuse oder Steuereinheiten) zu entwickeln, sondern tragen auch dazu bei, Dichtungslösungen für Brennstoffzellenstacks anbieten zu können.

Kunststofftechnik: High-End-Lösungen für verschiedene Branchen

Das Segment Kunststofftechnik produziert Hochleistungskunststoffe, die in verschiedensten Branchen zum Einsatz kommen, wie zum Beispiel der Medizintechnik, dem Maschinenbau, der Lebensmittelindustrie und Automobilindustrie. Der Fokus des Segments Kunststofftechnik lag im Geschäftsjahr 2022 analog zu den Vorjahren auf den wesentlichen Trends der einzelnen Industriebereiche. So profitiert der Bereich Kunststofftechnik stark von der Regulatorik in einzelnen Branchen bis hin zu höheren Anforderungen in der Medizintechnik bzw. zu den Anforderungen industrieller Sensorik und dem zukunfts-trächtigen Feld der industriellen Erzeugung von Wasserstoff (Elektrolyse). Die Schwerpunkte des Segments lagen im Berichtsjahr unter anderem bei der Entwicklung von Nieder-temperatur-Schrumpfschläuchen, die im Bereich empfindlicher Sensortechnik zum Einsatz kommen, sowie der Konzeption von statischen Dichtkonzepten für Wasserstoff.

NACHHALTIGE MOBILITÄT FÜR NUTZFAHRZEUGE

ElringKlinger treibt die Transformation entschlossen voran. Auf der IAA TRANSPORTATION 2022 in Hannover präsentierte der Konzern sein innovatives Produktportfolio, um die nachhaltige Mobilität in der Transport- und Logistikbranche zu ermöglichen.

Als langjähriger Partner und Zulieferer der Nutzfahrzeugbranche war ElringKlinger auf der weltweit wichtigsten Fachmesse für Mobilität, Transport und Logistik vom 20. bis 25. September 2022 in Hannover vertreten. Im Fokus des Messeauftritts von ElringKlinger: Effizienz und Nachhaltigkeit durch Elektromobilität und Leichtbau.

Highlight des Messeauftritts war ein Show-Truck, der das breite Spektrum des Konzerns für den Nutzfahrzeugbereich zeigte, das von Komponenten über Module bis hin zu ganzen Systemen reicht. Hierzu zählen Innovationen aus der Batterietechnologie, wie ein 60 Volt-Modul auf Basis zylindrischer Lithium-Ionen-Zellen zur Integration in einen Batteriespeicher bis zu einer Gesamtsystemspannung von 500 Volt sowie zahlreiche Komponenten.

Des Weiteren präsentierte ElringKlinger eine High Performance Torque Vectoring Electric Drive Unit (EDU), die aus zwei gleichartigen EDUs besteht, welche unabhängig angesteuert werden. Dadurch ist ein aktives Torque Vectoring möglich. Diese EDU-Version wird vor allem in Fahrzeugen mit hoher Leistung oder mit Allradantrieb eingesetzt.



DIE IAA TRANSPORTATION

Sechs Tage lang strömten Fachbesucher und Mobilitätsfans aus aller Welt nach Hannover, um zwischen dem 20. und 25. September 2022 vor Ort technische Innovationen und Konzepte aus den Bereichen Transport und Logistik zu bestaunen und selbst auszuprobieren.

1.402 Aussteller, darunter zwei Drittel internationale Unternehmen aus 41 Ländern, und mehr als 1.400 deut-

sche und internationale Journalistinnen und Journalisten untermauerten die Position der IAA TRANSPORTATION als größte und bedeutendste Plattform für die Transport- und Logistikbranche im weltweiten Maßstab.

Die nächste IAA TRANSPORTATION findet vom 17. bis zum 22. September 2024 erneut in Hannover statt.

Die Wasserstoffmobilität nimmt im Nutzfahrzeugsbereich eine entscheidende Rolle ein. Mit der Gründung des Joint Ventures EKPO Fuel Cell Technologies ging ElringKlinger gemeinsam mit dem französischen Zulieferer Plastic Omnium einen wichtigen Schritt zur Serienfertigung im Bereich Brennstoffzellentechnologie. Auf der IAA Transportation 2022 waren verschiedene Stackplattformen zu besichtigen, die in Pkw, leichten Nutzfahrzeugen, Lkw, Bussen sowie in Bahn- und Schiffsanwendungen zum Einsatz kommen, unter anderem das „NM12 Twin“ Niedertemperatur-Brennstoffzellen-Stackmodul mit 598 Zellen auf Basis metallischer Bipolarplatten und einer elektrischen Nennleistung bis zu 205 kWel.

Bei Nutzfahrzeugen kommt es auf jedes Kilogramm an, um bei konventionellen Antrieben den Kraftstoffverbrauch samt CO₂-Ausstoß zu senken oder um bei Elektrofahrzeugen die Reichweite zu erhöhen. Die Lösung sind Leichtbaukonstruktionen, die ElringKlinger ebenfalls am Messestand präsentierte – unter anderem einen innovativen Unterbodenschutz für Batteriespeicher aus einem thermoplastischen Materialverbund.

Bei Nutzfahrzeugen kommt es auf jedes Kilogramm an, um bei konventionellen Antrieben den Kraftstoffverbrauch samt CO₂-Ausstoß zu senken oder um bei Elektrofahrzeugen die Reichweite zu erhöhen.

598

Zellen auf Basis metallischer Bipolarplatten und einer elektrischen Nennleistung bis zu 205 kWel weist der „NM12 Twin“ auf.



Als Vorreiter in der nachhaltigen Mobilität verfügt ElringKlinger über ein tiefes Know-how basierend auf langjähriger Erfahrung. Das Unternehmen ist seit über 20 Jahren im Bereich Brennstoffzelle aktiv. In der Batterietechnologie ist ElringKlinger seit über 10 Jahren Serienlieferant und verfügt über ein breites, innovatives Produktportfolio.



Highlight des Messeauftritts von ElringKlinger war ein Show-Truck.

DIE BRENNSTOFFZELLE – VIELFÄLTIGE ANWENDUNGEN IN DER EMISSIONSFREIEN MOBILITÄT

ElringKlinger war bereits früh dabei – seit über 20 Jahren ist der Konzern im Bereich Brennstoffzelle aktiv. Im Jahr 2021 fiel der Startschuss für die EKPO Fuel Cell Technologies GmbH (kurz: EKPO), dem Gemeinschaftsunternehmen von ElringKlinger und dem französischen Zulieferer Plastic Omnium. EKPO trieb die Produktion von Brennstoffzellenkomponenten und -stacks voran und intensivierte die vielfältigen Entwicklungsaktivitäten. Das Unternehmen kann auf mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Entwicklung und Erforschung der Brennstoffzellentechnologie aufbauen und profitiert dabei von der marktführenden Metallverarbeitungskompetenz der Muttergesellschaft ElringKlinger. Im Geschäftsjahr 2022 füllte sich das Auftragsbuch von EKPO weiter. Vielfältige gewonnene Kundenaufträge zeigen, dass die Investitionen im Bereich Forschung und Entwicklung Früchte tragen.

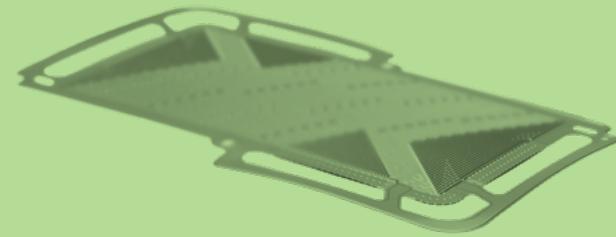
Rund
200

Personen arbeiten bei der EKPO
Fuel Cell Technologies GmbH am Haupt-
standort in Dettingen/Erms.



1

Bipolarplatten



Führende Technologie

Im Geschäftsjahr 2022 trieb EKPO die Entwicklung und Produktion von Bipolarplatten konsequent voran. Im Rahmen mehrerer Kundenprojekte, die sowohl Neuentwicklungen als auch Serienaufträge umfassen, kam die Technologie der EKPO zum Einsatz. EKPO kann sich aufgrund der hohen Leistungsdichte und des kompakten Designs seiner marktführenden Bipolarplatten regelmäßig gegen andere Wettbewerber durchsetzen. Beispielsweise liefert EKPO Prototypen an einen führenden Fahrzeughersteller für den geplanten Einsatz in einem Brennstoffzellen-Fahrzeug. Dabei sind die neu entwickelten Bipolarplatten der EKPO für den Einsatz in zukünftigen Stackgenerationen vorgesehen.

Metallische PEMFC-Bipolarplatten bieten Vorteile hinsichtlich Kosteneffizienz, der für mobile Anwendungen besonders wichtigen Leistungsdichte und der Kaltstartfähigkeit von Brennstoffzellen. Mit hochpräzisen, großserientauglichen Folgeverbund-Werkzeugen produziert EKPO die metallischen Bipolarplatten in einem vollautomatisierten, verketteten Fertigungsprozess. Die Entwicklung und Produktion der Prototypen, die an den Automobilhersteller geliefert werden sollen, erfolgt vor Ort in Deutschland.

2

Brennstoffzellenstacks

**Brennstoffzellenstacks für Logistikfahrzeuge**

Auch für Logistik Anwendungen stellt die Brennstoffzelle eine attraktive alternative Antriebstechnologie dar. So haben EKPO und Globe Fuel Cell Systems GmbH (Globe) einen Entwicklungs- und Liefervertrag über Brennstoffzellenstacks für Antriebe von Logistikfahrzeugen vereinbart. Im Rahmen dieser Kooperation bringt EKPO sein Know-how über die Stack-Peripherie, deren Schnittstellen sowie die Parameter für maximale Effizienz und Lebensdauer ein. EKPO übernimmt nach der Entwicklungsphase exklusiv die Industrialisierung und anschließende Serienfertigung der Stacks. Die Vereinbarung mit Globe Fuel Cell Systems unterstreicht das breite Spektrum an Anwendungsmöglichkeiten der Brennstoffzellenstacks von EKPO.

Globe ist ein junges, deutsches Green-Tech-Unternehmen aus Stuttgart, das im Jahr 2020 aus dem Innovationsbereich von Mercedes-Benz hervorgegangen ist. Dort werden modulare und digital vernetzte Brennstoffzellenaggregate für verschiedenste Anwendungen entwickelt, wie z. B. für die Intralogistik, den Marine-Sektor oder für stationäre Anwendungen.

Die NM5-evo-Stackplattform der EKPO (siehe Abbildung oben) erfüllt die hohen Anforderungen der Kunden an ein langlebigen, kompaktes Brennstoffzellen-Stack-Design bei gleichzeitig hoher Leistungsdichte. Die leistungsstarken und kompakten Stacks basieren auf der Protonenaustauschmembran (PEM)-Technologie und wandeln chemische Energie mit Wasserstoff und Sauerstoff in elektrische Energie um. Die Stack-Familie von EKPO insgesamt setzt im Markt mit Werten von über 6,0 kW/l im Zellblock Maßstäbe. Das Design der Stacks bietet zudem beste Voraussetzungen für die Skalierung und Modularisierung.

335

Das NM5-EVO PEMFC-Stackmodul von EKPO ist mit einer Zellzahl von bis zu 335 Zellen erhältlich.

3

Stacks für die Luftfahrt

**Entwicklung und Lieferung von Stackkomponenten und Prototypen für die Luftfahrt**

Überdies verstärkte die EKPO ihre Entwicklungsaktivitäten für Anwendungen der Brennstoffzellentechnologie außerhalb der Automobilindustrie und konnte einen weiteren großen Auftrag der Aerostack GmbH mit Sitz in Dettingen/Erms, Deutschland, dem gemeinsamen Unternehmen von Airbus und ElringKlinger, für Brennstoffzellenanwendungen im Luftfahrtsektor verbuchen. Im Zuge dessen erbringt EKPO Entwicklungsdienstleistungen und liefert für Luftfahrtanwendungen optimierte Brennstoffzellenstacks.

Als Folgeauftrag der bisherigen erfolgreichen Zusammenarbeit bestätigt dieser Vertrag EKPO als wichtigen Entwicklungspartner. Die Stacks auf Basis der NM12-Plattform werden in den weiteren Entwicklungsprozess des Kunden integriert, um Brennstoffzellen für die Luftfahrt nutzbar zu machen. Die NM12-Stack-Familie ist mit einer Leistung von bis zu 205 kW/l und einer überaus hohen Leistungsdichte von über 6,0 kW/l im Zellblock die leistungsstärkste im Produktportfolio der EKPO. Darüber hinaus bietet das Stackdesign optimale Voraussetzungen zur Skalierung und Modularisierung und ermöglicht den Kunden somit eine flexible und effiziente Gestaltung ihrer jeweiligen Nutzungsanwendung. Mit diesen Eigenschaften ist die Plattform der ideale Ausgangspunkt, um die einzigartigen Leistungserwartungen in der Luftfahrt zu erfüllen.

Produktion und Umwelt

Klimafreundlich zu handeln, ist ein Grundsatz, den ElringKlinger in jede Unternehmensentscheidung mit einbezieht. Ein fokussierter Blick auf das Wesentliche sowie der Einsatz modernster Produktions- und Gebäudetechnologien helfen dabei, Verschwendungen zu vermeiden. So gelingt die Erzielung der bilanziellen CO₂-Neutralität bis 2030.



Emissionen

ElringKlinger misst an seinen Standorten weltweit die Energie- und Ressourcenströme und berechnet die daraus anfallenden Emissionsmengen, um den ökologischen Fußabdruck seiner Geschäftstätigkeiten zu erfassen. Die nicht in den Kennzahlen enthaltenen Produktionsstandorte in Nürtingen, Deutschland, Timisoara, Rumänien, Warwick, Großbritannien, Chamborêt, Frankreich, und Chongqing, China, werden aufgrund ihrer geringen Größe und Relevanz für die Umweltkennzahlen nicht berichtet. ElringKlinger nutzt sein konzernweites Berichtswesen, um Umweltkennzahlen wie Energieverbräuche und Emissionswerte regelmäßig zu erfassen. Die Umweltberichterstattung dient neben der Umsetzung des Umweltmanagements auch der Berichterstattung zur Zielsetzung von Emissionsreduktionszielen. Im Geschäftsjahr 2022 sind die Scope-1- bis Scope-3-Emissionen (direkte und indirekte Emissionen) mit 73.740 Tonnen (2021: 73.850 Tonnen) nahezu konstant geblieben. Die CO₂-Emissionen von ElringKlinger je eine Million Euro Umsatz verringerten sich um knapp 10 % im Vergleich zum Vorjahreswert. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf die Beschaffung von Grünstrom an einigen europäischen Produktionsstandorten zurückzuführen.

Die Scope-1-Emissionen des Geschäftsjahres 2022, also die Emissionen aus den direkten Geschäftstätigkeiten, machen 30 % (2021: 31 %) der Gesamtjahresemissionen aus. Der Großteil dieser Emissionen fällt auf die Nutzung von Gas und Heizöl zurück und lag im Geschäftsjahr 2022 mit 21.200 Tonnen

CO₂-Emissionen

	2022	2021
Gesamte direkte und indirekte CO ₂ -Emissionen in t	73.740	73.850
CO ₂ -Emissionen je 1 Mio. EUR Umsatz in t	41,0	45,5
Kompensationen CO ₂ -Emissionen in t ⁴	16.000	22.000
Gesamte direkte CO ₂ -Emissionen in t	22.070	23.120
davon direkte CO ₂ -Emissionen unter anderem aus Gas, Öl, Motorenprüfständen in t	21.200	22.300
davon direkte CO ₂ -Emissionen des Fuhrparks in t ¹	870	820
Gesamte indirekte CO ₂ -Emissionen in t	51.670	50.730
davon indirekte CO ₂ -Emissionen aus Strom in t ²	50.400	50.300
davon indirekte CO ₂ -Emissionen aus Flugreisen in t ³	1.270	430
Ausweis nach dem GHG-Protokoll		
Scope-1-Emissionen	22.070	23.120
Scope-2-Emissionen	50.400	50.300
Scope-3-Emissionen	1.270³	430 ³

¹ Berechnung der Emissionen durch Multiplikation der jährlichen Laufleistung der Fahrzeuge mit dem vom jeweiligen Fahrzeughersteller ausgewiesenen CO₂-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.

² Berechnung nach der Market-based-Methode.

³ Flugreisen der Standorte in Deutschland, Österreich, Schweiz, Frankreich und Ungarn sowie zentral erfasste Flüge der Standorte Italien, Türkei und USA.

⁴ ElringKlinger leistete Kompensationszahlungen für die Emissionen aus Gasverbrauch, Fuhrpark und den Flugreisen der deutschen Produktionsgesellschaften.

(2021: 22.300 Tonnen) unter dem Vorjahr. Die direkten Emissionen aus dem eigenen Fuhrpark und der angemieteten Fahrzeuge betragen im Berichtsjahr 870 Tonnen (2021: 820 Tonnen). Dieser Anstieg der Emissionen ist damit zu begründen, dass mehr Firmenfahrzeuge im Jahr 2022 genutzt wurden (2022: 245 Fahrzeuge / 2021: 210 Fahrzeuge). Im Gegensatz dazu sank der durchschnittliche CO₂-Ausstoß pro Fahrzeug der Dienstwagenflotte und der angemieteten Fahrzeuge auf 118 g/km (2021: 126 g/km).

Anders als die Scope-1-Emissionen sind die Scope-2-Emissionen aus bezogenen Gütern und Leistungen um 1,8 % bzw. 940 Tonnen gestiegen. Überwiegend stammt dieser Anstieg aus der Wiederaufnahme des normalen Dienstreiseverkehrs.

Im Geschäftsjahr 2022 führte ElringKlinger die Umsetzung seiner Strategie zur Erreichung der bilanziellen CO₂-Neutralität der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 weiter. Vier Ziele stehen dabei im Vordergrund: (1) Steigerung der Energieeffizienz bei allen Gebäuden und Anlagen, (2) Ausbau von regenerativen Energien, (3) Umstellung auf Grünstrom sowie (4) Kompensation von unvermeidbaren CO₂-Emissionen durch Investitionen in unternehmensexterne CO₂-reduzierende Projekte. Im Jahr 2022 wurden die Stromlieferverträge der Konzerngesellschaft in Spanien auf Grünstrom umgestellt. Insgesamt wurden 16.000 Tonnen CO₂, die aus Gas, Fuhrpark und Flugreisen resultierten, über Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen.

Energieverbrauch

Die kontinuierliche Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauchs innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten ist eine der Kernaufgaben des Umweltmanagements von ElringKlinger. Kontinuierliche Prozessoptimierungen und die Anschaffung von energieeffizienten Anlagen sollen dazu beitragen, den Verbrauch endlicher Ressourcen zu senken. Darüber hinaus investiert ElringKlinger fortlaufend in Gebäudeinstandhaltungen, energieeffiziente Neuanlagen und die Optimierung von Prozessen. Als produzierendes Unternehmen ist ElringKlinger besonders auf den sparsamen Einsatz jeglicher Ressourcen bedacht, da der Konzern auf eine kontinuierliche Energie- und Ressourcenversorgung angewiesen ist.

Zur Sicherung der Stromversorgung und umweltschonenden Energieerzeugung werden an mehreren ElringKlinger-Standorten eigene Blockheizkraftwerke und Wind- und Solar-

	2022	2021
Absoluter Energieverbrauch (Strom, Gas und weitere Energieträger) in MWh ¹	291.600	291.700
davon Stromverbrauch in MWh ²	192.000	189.900
davon Gasverbrauch in MWh	98.600	103.800
davon Heizöl und Kraftstoff in MWh	3.000	3.400
Absoluter Energieverbrauch je 1 Mio. EUR Umsatz in MWh	162	179
Stromverbrauch je 1 Mio. EUR Umsatz in MWh ¹	107	117

¹ Ohne die mit firmeneigenen Blockheizkraftwerken erzeugte Energie.

² Inklusive erzeugte Stromenergie aus firmeneigenen Blockheizkraftwerken.

Kontinuierliche Prozessoptimierungen und die Anschaffung von energieeffizienten Anlagen sollen dazu beitragen, den Verbrauch endlicher Ressourcen zu senken.

anlagen betrieben. Außerdem verfügt ElringKlinger an den europäischen Produktionswerken über eine Zählerinfrastruktur, um Energieströme ganzheitlich zu betrachten und ungenutzte Energieeffizienzpotenziale erschließen zu können.

Der absolute Energieverbrauch blieb nahezu konstant auf 291.600 MWh (2021: 291.700 MWh). Während der Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr zwar um 1 % anstieg, sanken der Gasverbrauch um 5 % und der Heizöl- und Kraftstoffverbrauch um 12 %. Normiert auf 1 Mio. Euro Umsatz sank der Energieverbrauch aber um 9 %, da der Umsatz durch die vermehrte Produktion anstieg.

Investitionen für die Umwelt

Vor Investitionsentscheidungen werden sowohl die technischen Aspekte und das Preis-Leistungs-Verhältnis bewertet als auch Umweltaspekte betrachtet. Da ElringKlinger der Auffassung ist, dass diese klimabewusste Haltung allein noch nicht ausreicht, hat sich der Konzern das Ziel gesetzt, ein Prozent der jährlichen Investitionen in emissionsreduzierende Maßnahmen zu investieren. Im Geschäftsjahr 2022 erreichte ElringKlinger dieses Ziel, indem 1,7 % der Investitionen in Sachanlagen und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien in emissionsreduzierende Maßnahmen flossen. Dazu gehört unter anderem eine neu installierte Photovoltaikanlage und der Neubau einer Wasseraufbereitungsanlage, welche besonders wassersparend arbeitet und zudem die Abwärme des Abwassers wiederverwendet.



ElringKlinger investiert in emissionsreduzierende Maßnahmen. Dazu gehört unter anderem der Neubau einer Wasseraufbereitungsanlage, welche besonders wassersparend arbeitet und zudem die Abwärme des Abwassers wiederverwendet.



ElringKlinger stellte auch im Geschäftsjahr 2022 keine Auswirkungen auf Naturschutzgebiete oder die Biodiversität durch seine operativen Geschäftstätigkeiten fest.

Wasser und Abwasser

Gemäß der angewandten ISO-14001-Zertifizierung überwacht ElringKlinger den Wasserverbrauch an all seinen Standorten weltweit. Neben der Beachtung gesetzlicher Regelungen achten alle Mitarbeiter:innen weltweit darauf, sparsam und verantwortungsvoll mit Wasser und Abwasser umzugehen. Im Berichtsjahr 2022 wurden 195.900 m³ (2021: 196.900 m³) Wasser verbraucht.

Biodiversität

ElringKlinger stellte auch im Geschäftsjahr 2022 keine Auswirkungen auf Naturschutzgebiete oder die Biodiversität durch seine operativen Geschäftstätigkeiten fest. Die meisten Produktionsstandorte von ElringKlinger sind in ausgewiesenen Industrie- und Gewerbegebieten ansässig, zudem häufig in der Nähe von großen Automobilherstellern oder -zulieferern. Durch diese Standortwahl werden Transportwege verkürzt und vermieden und infolgedessen auch Kosten und Emissionen gering gehalten.

Konfliktmineralien

ElringKlinger nutzt das Internationale Materialdatensystem im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen. Es dient dazu, alle stofflichen bzw. 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 ihrer Nutzung 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 und Förderung nicht umwelt- und sozialverträglich ist oder gegen Menschenrechte verstößt. 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 Völkerrecht und Menschenrechte verletzt werden. Unter die sogenannten Konfliktmaterialien fallen beispielsweise Tantal, Zinn, Wolfram und Gold. Zwar benötigt ElringKlinger lediglich Kleinstmengen dieser Rohstoffe zur Herstellung seiner Produkte, aber bezieht diese nicht aus Ländern, die unter Konfliktgebiete fallen. Auch beim indirekten Bezug über Handelsketten achtet ElringKlinger darauf, dass diese Materialien nicht aus betroffenen Ländern stammen. Eine Analyse der im Geschäftsjahr 2022 eingekauften Rohstoffe von ElringKlinger ergab keine Hinweise darauf, dass Konfliktmineralien aus den genannten Regionen bezogen wurden.

Der ElringKlinger-Konzern wird als international tätiger Zulieferer auch mit Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen konfrontiert. Sollten Ausfuhrbeschränkungen von Waren an bestimmte Länder, Regionen oder an bestimmte Organisationen gelten, hält sich das Unternehmen vollständig daran.

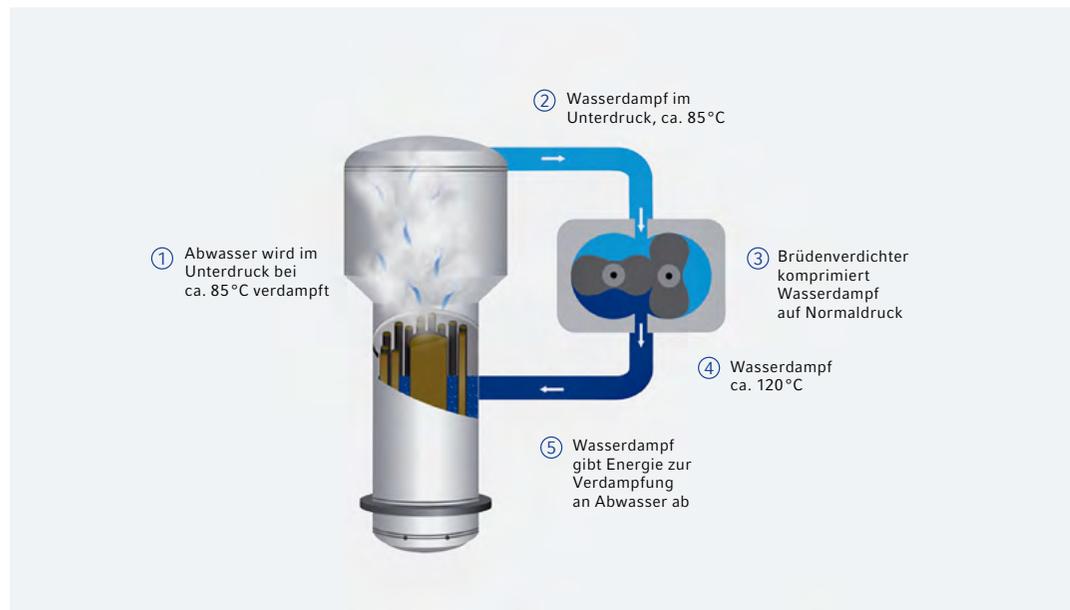
ElringKlinger nutzt das Internationale Materialdatensystem im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen. Es dient unter anderem zur Überprüfung der jeweiligen Herkunftsländer der Rohstoffe.

INVESTITIONEN IN ENERGIEREDUZIERENDE MASSNAHMEN

WASSERAUFBEREITUNGSANLAGE DETTINGEN

ElringKlinger investierte an seinem Hauptstandort in Dettingen/Erms, Deutschland, 2022 in eine neue Wasseraufbereitungsanlage, die verwendetes Prozesswasser durch eine Destillation reinigt, um es anschließend weiterzuverwenden. Bei der Auswahl der neuen Anlage lag der Fokus auf der Energieeffizienz und dem aktuellen Stand der Technik.

Die neu installierte Anlage erzielt nicht nur eine sauberere Destillatqualität, sondern arbeitet zudem effizienter, indem sowohl Energie als auch Frisch- und Abwasser eingespart wird. Im Vergleich zur bisherigen Anlage kann fortan die Energieeffizienz um bis zu 15 % gesteigert werden. Zudem wird nur noch etwa 20 % des bisherigen Frischwasser- verbrauchs benötigt.



Quelle: Abwasseraufbereitung für die Industrie (h2o-de.com)



Auf den Dächern des chinesischen Produktionsstandorts in Changchun errichtete ElringKlinger eine Photovoltaikanlage, die jährlich rund 2.920.000 kWh Strom produziert.

PHOTOVOLTAIKANLAGE CHINA

2022 installierte ElringKlinger eine Photovoltaikanlage an seinem chinesischen Standort in Changchun.

Die Anlage, die auf den Dächern der Gebäude installiert wurde, umfasst eine Fläche von 22.000 m² und besteht aus 5.000 Modulen. Mit dieser Anlage werden jährlich rund 2.920.000 kWh Strom erzeugt sowie rund 2.000 Tonnen CO₂ eingespart.

Damit ist ElringKlinger in Changchun ein Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit, denn es ist das erste Unternehmen, das Strom über eine Photovoltaikanlage produziert.

CYBERSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Mit der Digitalisierung hat die Zukunft in Unternehmen Einzug erhalten. Doch mit der globalen Vernetzung und der Verlagerung vieler Arbeitsschritte in die digitale Welt vergrößert sich die Angriffsfläche für Cyberkriminelle. Cybersicherheit und Datenschutz sind daher ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur im ElringKlinger-Konzern. Zum Schutz der Daten aller Kunden, Partner, Lieferanten und Mitarbeiter:innen hat der Konzern im Berichtsjahr weitere wertvolle Fortschritte erzielt.

Zertifizierungen

Im Bereich Informationssicherheit erhielten bis zum Jahresende 2022 insgesamt 13 Produktionswerke weltweit ein TISAX-Zertifikat (Trusted Information Security Assessment Exchange). Die TISAX-Zertifizierung ist ein anerkannter Standard für den Austausch von vertraulichen Informationen in der Automobilindustrie und bestätigt die Einhaltung hoher Sicherheitsstandards. ElringKlinger plant, weitere Standorte weltweit nach diesem Standard zu zertifizieren.

Übergreifend ist der Konzern seit 2021 nach den Anforderungen der ISO 27001:2017 zertifiziert. Diese internationale Norm legt die Anforderungen für ein umfassendes Informationssicherheitsmanagementsystem fest. Durch die Erfüllung dieser Norm wird sichergestellt, dass die Informationssicherheitsprozesse effektiv etabliert und kontinuierlich verbessert werden.

Mitarbeiter-Awareness

Regelmäßige Awareness-Trainings sind Teil der Sicherheitskultur von ElringKlinger. ElringKlinger ist sich bewusst, dass die Mitarbeiter:innen eine entscheidende Rolle bei der

Gewährleistung der Cybersicherheit und des Datenschutzes spielen. Aus diesem Grund wurden umfassende Schulungsprogramme und Sensibilisierungskampagnen implementiert, um das Bewusstsein der Mitarbeiter:innen für potenzielle Bedrohungen zu erhöhen und Best Practices im Umgang mit sensiblen Daten zu fördern. Des Weiteren gehören zum Fortbildungskonzept themenbezogene E-Learnings als Pflichttrainings sowie spezifische Trainings für Führungskräfte, Auszubildende/Student:innen oder dedizierte Personengruppen. Zusätzlich werden alle Mitarbeiter:innen über Phishing-Awareness-Kampagnen ständig geschult, um Bedrohungen und Angriffs-/Betrugsversuche rechtzeitig zu erkennen.

Etablierung eines Security Operation Centers (SOC)

Im Berichtsjahr wurde ein „Managed SOC“ etabliert. Dieses SOC ermöglicht eine kontinuierliche Überwachung und Analyse der IT-Systeme, um potenzielle Bedrohungen frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Durch die Zusammenarbeit mit spezialisierten Dienstleistern und internen Experten kann eine proaktive Verteidigung gegenüber Cyberangriffen gewährleistet werden.

Zusammenfassend konnten im Berichtsjahr bedeutende Fortschritte in Bezug auf Cybersicherheit und Datenschutz im ElringKlinger-Konzern erzielt werden. Die Zertifizierungen nach TISAX und ISO 27001 bestätigen die Bemühungen, die höchsten Standards in der Informationssicherheit einzuhalten. Durch die Etablierung eines Managed SOC und die Durch-

führung von Penetrationstests wird sichergestellt, dass die digitalen Systeme bestmöglich geschützt sind. Gleichzeitig investiert das Unternehmen in die Mitarbeiter-Awareness, um ein Sicherheitsbewusstsein in der gesamten Organisation zu etablieren.

ElringKlinger bleibt weiterhin engagiert, um die Sicherheit seiner Daten und Systeme kontinuierlich zu verbessern und den Schutz der Daten von Kunden, Partnern, Lieferanten und Mitarbeiter:innen zu gewährleisten.

Maßnahmen zur Verbesserung

ElringKlinger setzt sich kontinuierlich dafür ein, die Cybersicherheits- und Datenschutzmaßnahmen im Unternehmen weiter zu verbessern. Es werden regelmäßige weltweite Sicherheitsaudits durchgeführt, um potenzielle Schwachstellen zu identifizieren und zu beheben. Darüber hinaus arbeitet ElringKlinger eng mit externen Sicherheitsexpert:innen zusammen, um aktuelle Bedrohungen und Trends in der Branche zu verstehen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Wichtige Lieferanten (Third Party Risk) werden auf Schwachstellen der Informationssicherheit ständig überwacht.

13

ElringKlinger-Werke wurden bis Jahresende 2022 nach TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) zertifiziert.



NACHHALTIGKEIT IM AFTERMARKE

Der Aftermarketbereich bei ElringKlinger setzt sich zusammen aus weltweit circa 400 Mitarbeiter:innen, wovon ein Großteil am Standort Neuffen, Deutschland, sitzt. Im Berichtsjahr zog der Aftermarket von den Standorten Dettingen und Neuhausen gebündelt in das neue Neuffener Werk. Dadurch können Kompetenzen genutzt werden und Synergieeffekte besser zur Geltung kommen. Die Aufgaben des Aftermarkets bestehen hauptsächlich in der Produktion und Bereitstellung von Ersatzteilen und -komponenten für den freien Automobilersatzteilmarkt. Der ElringKlinger-Aftermarket entwickelte sich in den letzten Jahren aufgrund der global steigenden Nachfrage kontinuierlich weiter, um dem Anspruch nach Erstausrüstungs-Qualität, Funktionssicherheit und eines leistungsfähigen, umfassenden Services gerecht zu werden. Gerade diese Aspekte verlängern die Lebenszyklen der Fahrzeuge und steigern somit die Ressourceneffizienz.

Im Interview erläutert Fabian Mahr, Projektleitung Nachhaltigkeit im Aftermarket, ElringKlinger AG, die Herausforderungen und Chancen zum Thema Nachhaltigkeit für den Ersatzteilbereich, der unter der Marke „Elring – Das Original“ vermarktet wird.

Was sind die Herausforderungen für den Aftermarket im Bereich Nachhaltigkeit?

Wir bei Elring wollen unseren Kunden größtmögliche Transparenz in Hinblick auf unsere Produktemissionen bieten. Die Herausforderung besteht darin, Emissionsdaten über die gesamte Lieferkette hinweg zu sammeln, auf Korrektheit zu prüfen und unseren Kunden bereitzustellen. Die Aufgabe und Schwierigkeit ist der Einbezug aller Stakeholder in diesen Prozess. Ein großes Potenzial sehen wir speziell in der ressourcenschonenden Nutzung von Rohstoffen und alternativen Materialien. Wie im gesamten Konzern versuchen auch wir im Aftermarket Emissionen vorzugsweise zu vermeiden oder, falls dies nicht möglich ist, zu reduzieren.

Was sind aktuell die größten Projekte?

Aktuell prüfen wir, ob und inwiefern ausgewählte Produkte aus recycelten Materialien unter gleichen Funktions- und Qualitätsansprüchen hergestellt werden können. Um unseren Kunden Angaben zu Produktemissionen vom Rohstoff bis zum fertigen Erzeugnis möglichst exakt bereitstellen zu können und eine bestmögliche Datenbasis zu schaffen, pflegen wir einen engen Austausch mit der gesamten Lieferkette. Dafür arbeiten wir im Berichtsjahr an Berichtskonzepten zur Integration von spezifischen Informationen über Emissionen und Reduktionsmaßnahmen.



Fabian Mahr, Projektleitung Nachhaltigkeit im Aftermarket, ElringKlinger AG

Neben internen Aktivitäten unterstützen wir Verbände wie AAMPACT, eine internationale Interessenvertretung der führenden Automobilzulieferer im freien Ersatzteilmarkt, und Initiativen wie die NAAG – New Automotive Aftermarket Generation. Hier versuchen wir gemeinsam an den Aufgabenstellungen unserer Branche zu arbeiten, die heutigen Herausforderungen zu meistern und die Zukunft aktiv und nachhaltig mitzugestalten. Ein Teil davon ist die aktive Mitarbeit im Forum Automotive Aftermarket Sustainability (FAAS), welches dazu dient, die Kräfte im Ersatzteilmarkt zu bündeln, um die Vision eines robusten und nachhaltigen Ersatzteilmarktes in die Praxis umzusetzen.

Wie kann ein nachhaltiger Aftermarket in der Zukunft aussehen?

In einem nachhaltigen Aftermarket muss die gesamte Lieferkette, von der Rohstoffherzeugung bis hin zum fertigen Produkt beim Kunden, Hand in Hand zusammenarbeiten, um größtmögliche Synergieeffekte nutzen zu können. Speziell können diese Kräfte in Initiativen gebündelt werden.

Auf der einen Seite können wir durch diese umfassende Zusammenarbeit unseren Kunden eine größtmögliche Datentransparenz, z. B. im Hinblick auf Produktemissionen, bieten. Auf der anderen Seite wird dadurch die Option eröffnet, alle Stakeholder, insbesondere unsere Mitarbeiter:innen, in den Prozess zur nachhaltigen Aftermarketgestaltung einzubinden.

Ein weiterer Aspekt für einen nachhaltigen Aftermarket ist die Produktion von recycelfähigen Produkten aus Rezyklaten, sowohl für Produkte der klassischen Antriebstechnik als auch für die Bereitstellung von nachhaltigen Ersatzteilen in den Bereichen der neuen Antriebstechnologien.

» Im Schnitt verwende ich die Begriffe Sustainability/ Nachhaltigkeit über 100 Mal innerhalb meiner täglichen Kommunikation, Tendenz steigend.«

Fabian Mahr, Projektleitung Nachhaltigkeit im Aftermarket, ElringKlinger AG

NACHHALTIGKEIT IM SEGMENT ERSATZTEILE



Lieferkette

Die unternehmerische Verantwortung geht über das eigene Unternehmen hinaus. ElringKlinger stellt an seine Lieferanten global die gleichen hohen Ansprüche wie an sich selbst und achtet darauf, dass vor allem Geschäfts- und Arbeitspraktiken eingehalten werden sowie ressourcenschonend produziert wird. Gemeinsam mit seinen Lieferanten will der Konzern die Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette reduzieren und für mehr Datentransparenz sorgen.



VERANTWORTUNGSVOLL HANDELN

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet Unternehmen seit dem 1. Januar 2023, menschenrechtliche und bestimmte umweltbezogene Sorgfaltspflichten in gesetzlich vorgeschriebener Weise zu beachten und darüber zu berichten. Im Interview mit Julian Reitenbach, Leiter Governance Assurance Services, erfahren Sie mehr über die Vorbereitungen im Jahr 2022 und die Umsetzung im Jahr 2023 bei ElringKlinger.

Herr Reitenbach, das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, was verbirgt sich denn dahinter?

Mein erster Eindruck: ein Bandwurmwort mit 37 Buchstaben. Mein erster Vorschlag galt daher auch der internen Verwendung des Akronyms „LkSG“. Doch bei genauerer Betrachtung ist es ein sinnvolles Gesetz. Denn bereits während des Gesetzgebungsverfahrens stand stets die Schaffung eines „level-playing-fields“, also gleiche und faire Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer, branchenunabhängig im Vordergrund. Und das ist ein absolut richtiger Ansatz. Denn letztendlich stehen hinter jedem Produkt und jeder Wertschöpfung Menschen.

Um was genau geht es bei dem Gesetz?

Um rechtliche und gesellschaftliche Mindeststandards. Ich bin mir sicher, dass keiner von uns bewusst ein Fahrzeug fahren möchte, dessen Einzelteile unter minderwertigen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden oder bei dessen Rohstoffgewinnung Kinder beteiligt waren. Würden wir also mehr Datentransparenz darüber haben, wie unsere zugekauften Rohstoffe und Komponenten hergestellt werden, so würde dies

auch die Kaufentscheidung der Fahrzeughalter beeinflussen. Das beschreibt einfach gesagt auch die Intention des LkSG, die vorsieht, Menschenrechts- und Umweltrisiken und Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren und diesen dann proaktiv zu begegnen.

Was verbirgt sich denn hinter dem Begriff Lieferkette in Bezug auf ElringKlinger?

Grundsätzlich umfasst das Gesetz alle Schritte im In- und Ausland, die zur Herstellung der Produkte erforderlich sind – von der Rohstoffgewinnung bis zur Auslieferung an den Endkunden. Daraus leitet sich direkt ab, dass für das LkSG neben den mittelbaren und unmittelbaren Zulieferern auch unser Wirken im eigenen Geschäftsbereich relevant ist.

Wie genau sind Sie bei der Umsetzung des LkSG 2022 vorgegangen?

Im ersten Schritt haben wir ein interdisziplinäres Projektteam, bestehend aus Experten der Fachbereiche Supplier Quality Management, Purchasing, Supply Chain Management und Strategic Communications, unter der Projektverantwortung meiner Abteilung gegründet. Wir haben gemeinsam die Ausarbeitung der insgesamt sechs Sorgfaltspflichten begonnen. Dazu gehört die Durchführung einer Risikoanalyse, die Erstellung einer Grundsatzerklärung für Menschenrechte, die Definition von möglichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen, die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens sowie die Erstellung eines Berichterstattungsprozesses.



» Das LkSG sieht vor, Menschenrechts- und Umweltrisiken und Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren und diesen proaktiv zu begegnen. «

Julian Reitenbach, Head of Governance Assurance Services,
ElringKlinger AG

Die Risikoanalyse wird oft als Kernstück des Gesetzes hervorgehoben – teilen Sie diese Auffassung?

Ja. In dieser Analyse identifiziert, bewertet und priorisiert ElringKlinger die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in der eigenen Geschäftstätigkeit und bei unmittelbaren Zulieferern. Die identifizierten, potenziell risikobehafteten Lieferanten werden anschließend hinsichtlich weiterer Kriterien gruppiert. Dabei betrachtet ElringKlinger die Schwere, Wahrscheinlichkeit und Umkehrbarkeit der Verletzung, das Einflussvermögen durch ElringKlinger sowie die Art des Verursachungsbeitrags. Im Unterschied zur bisherigen Risikomanagementbetrachtung im finanziellen Bereich findet hier ein Perspektivwechsel statt, da Menschenrechts- und Umwelt Risiken nicht aus Unternehmenssicht, sondern aus der Perspektive potenziell Betroffener bewertet werden. Diese Analyse, die fortan jährlich aktualisiert wird, bildet nun die Basis für die Erarbeitung angemessener Präventionsmaßnahmen, wie z. B. die Erstellung von Schulungsmaßnahmen sowohl für eigene Mitarbeiter:innen als auch für Lieferanten, die Berücksichtigung von Risikofaktoren im Einkaufsprozess oder auch die Implementierung tiefergehender Kontrollprozesse im Lieferantenmanagement. Eine weitere wichtige Präventivmaßnahme ist zudem unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und damit einhergehenden Umweltstandards. Sie beschreibt, welche Prinzipien und Methoden uns bei der Implementierung der gesetzlichen Anforderungen und darüber hinaus leiten.

» Unser professionelles Compliance-Management-System hilft uns, die Risiken des globalen Geschäfts auf ein Minimum zu reduzieren.«

Julian Reitenbach, Head of Governance Assurance Services, ElringKlinger AG

Was sehen Sie darüber hinaus als wichtig an dem neuen Gesetz an?

Sehr gut finde ich zudem, dass der Gesetzgeber den Fokus auf die Lieferantenentwicklung legt. Denn das Gesetz fordert nicht sofort die Beendigung von Geschäftsbeziehungen bei Pflichtverletzungen, sondern setzt auf die gemeinsame Entwicklung individueller, fristgebundener Maßnahmenkonzepte.

In diesem Zusammenhang haben wir übrigens auch unser Beschwerdeverfahren angepasst. Darüber haben Betroffene, die aufgrund unseres Handelns eine Menschenrechtsverletzung erleiden oder auf menschenrechtliche Risiken hinweisen möchten, fortan die Möglichkeit, uns diesen Sachverhalt – auch anonym – über verschiedene Meldewege anzuzeigen, und zwar zu jeder Tages- und Nachtzeit. So können wir sofort und angemessen reagieren.

Das klingt in Summe nach einem erheblichen Aufwand. Wird sich denn dadurch etwas zum Positiven verändern?

Eine konkrete Antwort auf Ihre Frage gilt es abzuwarten. Ich bin jedoch davon überzeugt, dass die Einführung des LkSG in Deutschland ein erster Schritt in die richtige Richtung ist, welcher zukünftig von Regelungen auf europäischer Ebene ergänzt wird. Zumindest haben wir bereits jetzt die Aufgabe, die Anforderungen umzusetzen, und werden nicht ins kalte Wasser geworfen, wenn die EU-Regelung kommt. Spätestens dann erwarte ich positive Implikationen in Produktionsländern, die sich in besseren Arbeitsbedingungen widerspiegeln. Wobei ich grundsätzlich der Auffassung bin, dass wir in der Automobilzuliefererindustrie im Vergleich zu anderen Branchen bereits über einen hohen Arbeitsstandard entlang unserer Lieferkette verfügen.

Vielen Dank für das Gespräch.



Verantwortung für die Mitarbeitenden

Ein agiles Unternehmen braucht veränderungsbereite Menschen, die den gegenwärtigen Transformationsprozess gestalten und in Bewegung halten. Die moderne Arbeitskultur bei ElringKlinger gibt seinen Mitarbeitenden den nötigen Freiraum, um auf die drängendsten Fragen Antworten zu finden. Gleichzeitig bietet der Konzern durch seine gelebte Wertekultur einen sicheren Rahmen, der eine offene Feedback- und Lernkultur zulässt.



Entwicklung der Mitarbeiterstruktur

Eine ausgewogene und diverse Mitarbeiterstruktur ist der Grundstein für ein gutes Miteinander innerhalb der Belegschaft. Für ElringKlinger sind vielseitige Mitarbeiter:innen und der interkulturelle Austausch ein Erfolgsfaktor. Im Gesamtkonzern sind Mitarbeiter:innen aus fast 70 Nationen an weltweit 45 Standorten tätig.

Zum 31. Dezember 2022 zählte der ElringKlinger-Konzern weltweit 9.540 Mitarbeiter:innen (2021: 9.462 Mitarbeiter:innen). Im Jahresdurchschnitt waren es 9.480 Personen (2021: 9.553 Mitarbeiter:innen). Weiterhin ausgeglichen ist die Altersstruktur innerhalb des Konzerns. Die Altersgruppe zwischen 30 und 50 nimmt einen Anteil von rund 60 % der Belegschaft ein. 15 % sind jünger als 30 Jahre und knapp 25 % älter als 50 Jahre. Das durchschnittliche Lebensalter der ElringKlinger-Mitarbeiter:innen betrug zum Jahresresultimo 2022 42 Jahre.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	2022	2021
Mitarbeiter:innen zum 31. Dezember ¹	9.540	9.462
davon Männer	69,4 %	69,4 %
davon Frauen	30,6 %	30,6 %
Anteile nach Altersgruppen		
jünger als 30 Jahre	15,2 %	15,2 %
30 bis 50 Jahre	60,4 %	60,9 %
älter als 50 Jahre	24,5 %	23,9 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	4,5 %	4,8 %
Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag	8.575	8.662

¹Die Beschäftigtenzahl umfasst alle direkten und indirekten Arbeitnehmer:innen. Die Vorjahreszahlen wurden einer einheitlichen Vorgehensweise entsprechend angepasst.

ElringKlinger setzt sein Bestreben, nach Möglichkeit unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, mit seiner langfristig ausgelegten Personalstrategie um. Verlässlichkeit und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind sowohl für die Beschäftigten als auch für den Konzern wünschenswert. Aus diesen Gründen ist der mit Abstand überwiegende Anteil der Mitarbeiter:innen mit 8.575 Personen im Jahr 2022 unbefristet beschäftigt. Um konjunkturelle Schwankungen oder temporäre Auslastungsspitzen auszugleichen, sichert ein geringer Anteil an befristeten Arbeitsverträgen die notwendige Flexibilität.

Die weltweite Präsenz des ElringKlinger-Konzerns spiegelt sich in der regionalen Zugehörigkeit der Mitarbeiter:innen wider. Zum Stichtag des 31.12.2022 arbeiten 4.069 bzw. 42,7 % der Gesamtbeschäftigten in Deutschland. Der Auslandsanteil überwog weiterhin mit 57,3 %, welcher 5.471 Mitarbeitenden entspricht. Davon entfielen auf die Regionen Übriges Europa 1.709 Mitarbeiter:innen, gefolgt von 1.666 Mitarbeitenden in Nordamerika, 1.665 Mitarbeitenden in der Region Asien-Pazifik und 431 in Südamerika und den restlichen Ländern.

Festes Wertesystem

Ein Wertesystem bietet in Form von Leitlinien und Verhaltensregeln 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. ElringKlinger hat in einem Verhaltenskodex und Unternehmenskodex für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin verbindliche Richtlinien definiert. Im Unternehmenskodex verpflichtet sich ElringKlinger zur Einhaltung der internationalen Menschenrechte. Gleichzeitig lehnt das Unternehmen Kinder- und Zwangsarbeit in jeglicher Form ab. Stellung dazu nimmt ElringKlinger auch in seiner Grundsatzerklärung für Menschenrechte, die der Konzern 2022 formulierte und 2023 veröffentlichte. Ferner wendet ElringKlinger sich gegen jegliche Diskriminierung, etwa aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Alter, Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung. Im Jahr 2022 gab es keine Verstöße gegen den Unternehmenskodex. Die hohen Standards, die ElringKlinger sich auferlegt, verlangt der Konzern auch von seinen Lieferanten. Hierfür entwickelte und veröffentlichte die Unternehmensgruppe 2022 einen Supplier Code of Conduct.

Ausführliche Informationen dazu, einschließlich des Compliance-Managements, finden sich im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht 2022.

Arbeitsschutz

	2022	2021
Betriebsunfälle mit anschließendem Arbeitsausfall von mehr als drei Tagen	124	117
daraus errechnete 1.000-Mann-Quote ¹	13,1	12,3

¹Vorjahreszahl für Konzern und AG angepasst. Die Quoten basieren auf dem Jahresdurchschnitt der direkten und indirekten Mitarbeiter:innen. Zudem wird der Jahresdurchschnitt der direkten und indirekten Mitarbeiter:innen fortan ohne Vorstand ausgewiesen.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

ElringKlinger handelt grundsätzlich nach strengen Richtlinien, um die Sicherheit seiner Mitarbeiter:innen zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen. Die Arbeitsplätze und ihre Umgebung sind so beschaffen, dass sie gleichzeitig sicher und leistungsfördernd sind. Sämtliche Richtlinien dieser Arbeitsschutzpolitik sind für den Vorstand und die Mitarbeitenden von ElringKlinger verpflichtend.

Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen gelten im Unternehmen hohe Standards. Das beinhaltet regelmäßig durchgeführte Sicherheitsunterweisungen, das Tragen von Schutzausrüstungen und Arbeitssicherheitsbegehungen. Das Produktionssystem „ElringKlinger Operating System“ (EKOS), das an allen Produktionsstandorten eingeführt wurde, behandelt unter dem Motto „Safety First“ ebenfalls regelmäßig Verbesserungen in der Arbeitssicherheit. Die Einhaltung der Vorschriften und Vorgaben wird durch systematische interne und externe Audits überprüft. Seit 2021 arbeitet eine gesellschaftsübergreifende Organisation im Konzern an der Standardisierung von Arbeitssicherheitsthemen. 2022 begleitete dieses Team die Zertifizierung

von europäischen Produktionsstandorten nach der weltweit gültigen Norm ISO 45001. Sollte es trotz aller Vorichtsmaßnahmen doch zu einem Arbeitsunfall kommen, werden Ursache und Hergang exakt analysiert und bestehende Sicherheitsstandards, wenn notwendig, angepasst. 2022 stieg die relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeitmitarbeiter:innen geringfügig auf 13,1 (2021: 12,4). Konzernweit wurden 124 Arbeitsunfälle mit anschließendem Arbeitsausfall von mehr als drei Tagen registriert. Die Kennzahl zu den Arbeitsunfällen mit einer Ausfallzeit von mehr als drei Arbeitstagen ist Teil des ElringKlinger-Kennzahlensystems und wird ab 2023 dem Vorstand monatlich vorgelegt.

Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten hat bei ElringKlinger seit jeher eine herausragende Bedeutung. Der Konzern baut über diverse Ausbildungsprogramme und duale Studienplätze eigenes Know-how auf. Diese Maßnahmen sind neben der externen Fachkräfterekrutierung wichtig, um weitere unternehmensinterne Expert:innen auszubilden und langfristig qualifizierte Mitarbeiter:innen im Unternehmen zu halten. Im Jahr 2022 begannen 12 duale Studierende und 17 Auszubildende am Hauptstandort Dettingen/Erms eine Ausbildung bei ElringKlinger. Das jüngste High-Potential-Programm endete im Juli 2022 mit 25 Teilnehmer:innen, während bereits mit der Personenauswahl für das nächste High-Potential-Programm begonnen wurde. Für das neu entwickelte „Senior Management Development Program“ startete im zweiten Halbjahr 2022 das Auswahlverfahren. Der Projektstart soll 2023 erfolgen. Das Ziel dieses Programms ist es, Mitarbeiter:innen in mittleren Führungspositionen und mit hohem Entwicklungspotenzial weiter zu fördern, damit sie eine leitende Führungsposition im Konzern übernehmen können.



Im Jahr 2022 begannen 12 duale Studierende und 17 Auszubildende am Hauptstandort Dettingen/Erms eine Ausbildung bei ElringKlinger.

Durch die im Unternehmen geschaffene Kultur des „Great Place to Work“ strebt ElringKlinger an, sich weiterhin erfolgreich am Arbeitsmarkt zu positionieren, um motivierte und qualifizierte Arbeitnehmer:innen zu finden. Im Jahr 2022 wurde eine neue Personalstrategie 2030 entwickelt, welche 2023 ausgerollt werden soll. Diese unterstützt die Personalabteilung des Konzerns bei den diversen Herausforderungen der Transformation sowie der Weiterentwicklung des Konzerns.

Eine weiterführende Beschreibung hierzu finden Sie im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht 2022.

Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt und Chancengleichheit stehen im ElringKlinger-Konzern für eine diverse Mitarbeiterstruktur, Wertschätzung und die Einbeziehung unterschiedlicher Sichtweisen, Erfahrungen und Fachkompetenzen über alle Hierarchiestufen hinweg. Respekt und Wertschätzung sind im alltäglichen Miteinander stets von übergeordneter Bedeutung. Für ElringKlinger ist es selbstverständlich, unterschiedliche sprachliche und kulturelle Hintergründe gleich zu behandeln und deren Individualität zu fördern.

Durch Standorte in 20 Ländern der Welt steht ElringKlinger im dauerhaften internationalen Austausch mit Kunden, Lieferanten und Partnern. Der stetige Wissenstransfer wird zudem gefördert, da das Unternehmen ständig Mitarbeiter:innen zwischen seinen internationalen Standorten entsendet und regelmäßige interkulturelle Schulungen stattfinden.

ElringKlinger zeigt seine Fürsorgepflicht insbesondere in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen. Bereits seit vielen Jahren arbeitet der Konzern mit sozialen Einrichtungen wie der Bruderhaus-Diakonie zusammen und fördert eine

Vielfalt & Chancengleichheit

	2022	2021
Anzahl der Mitarbeiter:innen mit schweren Behinderungen	194	186
Absolute Beschäftigtenzahl		
Altersteilzeit ¹	146	105
Mutterschutz ¹	10	13
Elternzeit ¹	79	84
Teilzeit	430	457

¹ Mitarbeiter:innen der deutschen Konzernstandorte.

inklusive Kultur, welche Rücksicht auf die Fähigkeiten und individuellen Talente der Menschen nimmt. Allgemein erfahren schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter:innen eine gezielte Förderung und besonderen Schutz im Konzern. Im Berichtsjahr waren insgesamt 194 Menschen mit schweren Behinderungen bei ElringKlinger tätig.

Der Verhaltenskodex von ElringKlinger enthält das Bekenntnis, alle Geschlechter gleichgestellt zu fördern und ihnen dieselben Chancen zu bieten. Unabhängig von Zielgrößen unterstützt der Konzern Menschen jeden Geschlechts gleichermaßen dabei, Verantwortung zu übernehmen. Verbindliche Zielgrößen zu Frauen in Führungspositionen veröffentlicht ElringKlinger nach den gesetzlichen Vorgaben in der Erklärung zur Unternehmensführung. Für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2027 hat der Vorstand für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands Zielgrößen von 20 % und 25 % festgelegt.

Für ElringKlinger ist es selbstverständlich, unterschiedliche sprachliche und kulturelle Hintergründe gleich zu behandeln und deren Individualität zu fördern.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Interessen 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, Gleitzeitregelung oder Arbeitsverhältnisse auf Teilzeitbasis. Im Jahr 2022 wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von Sabbaticals veröffentlicht, diese fördert die Vereinbarung besonderer privater Lebensphasen mit beruflichen Anforderungen.

Auch bei der Pflege von Angehörigen unterstützt ElringKlinger seine Mitarbeiter:innen in Zusammenarbeit mit einem Dienstleister durch ein Angebot an Beratungs- und Pflegekonzepten.

ERFOLGSFAKTOR DER ZUKUNFT

Die Transformation der Automobilindustrie ist in vollem Gange. Auch die Personalarbeit befindet sich im Wandel. Im Interview erläutert Dr. Markus Keddi, Vice President Human Resources, wie ElringKlinger seine Mitarbeiter:innen fit macht für die Herausforderungen der Zukunft und warum die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur so wichtig ist.

Herr Dr. Keddi, die Automobilindustrie und damit auch ElringKlinger befinden sich mitten im Transformationsprozess. Welche Auswirkungen hat das für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ElringKlinger?

Der Transformationsprozess wird für unsere Mitarbeitenden große Auswirkungen haben. Die Tätigkeiten an sich, aber auch die Art und Weise, wie zukünftig gearbeitet wird, sind im Wandel. Dabei ist es unsere Aufgabe, die Belegschaft für die Herausforderungen der Zukunft fit zu machen und gleichzeitig etwaige Ängste zu nehmen. Das möchten wir erreichen, indem wir Vertrauen schaffen durch die Vermittlung von neuen Kompetenzen, denn durch die Transformation entstehen neue Rahmenbedingungen, Märkte und Produkte. ElringKlinger stärkt seine Mitarbeiter:innen mit modernisierten Lernformaten, in denen Fort- und Weiterbildung zeitunabhängig und flexibel durchgeführt werden und so individuelle Lernpräferenzen umgesetzt werden können.

Was sind die Eckpfeiler Ihrer Personalstrategie?

Wir haben unsere Personalstrategie an der Konzernstrategie orientiert und Ziele bis 2030 vereinbart. Die Personalstrategie fußt auf vier Handlungsfeldern: Digitalisierung, Weiterentwicklung von Fach- und Führungskräften, Führung und Kultur sowie die weitere Professionalisierung der Personalfunktion.

Wir digitalisieren Schritt für Schritt unsere Prozesse und vernetzen die HR-relevanten Daten. Damit möchten wir in meinem Bereich noch effizienter und kundenorientierter werden. Die zukünftige Gewinnung von Personal, die Weiterentwicklung und Bindung unserer Fach- und Führungskräfte ist ein weiteres Handlungsfeld. Wir wollen sicherstellen, auch zukünftig ausreichend Talente für Fach- und Zukunftsaufgaben verfügbar zu haben. Dafür stärkt ElringKlinger insbesondere die Identifizierung und Entwicklung zukünftiger Fach- und Führungskräfte. Diese Talente sollen noch mehr als bislang im Konzern entwickelt werden. Wir haben das Ziel, bis zu 75 % unserer zukünftigen Führungsfunktionen mit eigenen Nachwuchskräften zu besetzen. Das dritte Handlungsfeld ist Führung und Kultur. Hier entwickelt ElringKlinger seine Unternehmenskultur weiter, um den Herausforderungen der Transformation der Automobilindustrie gerecht zu werden. Dabei wollen wir uns insbesondere in den Handlungsfeldern Innovation und Zusammenarbeit, Kunden- und Marktorientierung sowie Flexibilität weiterentwickeln. Die weitere Professionalisierung der Personalfunktion ist das

75 %

„Wir haben das Ziel, bis zu 75 % unserer zukünftigen Führungsfunktionen mit eigenen Nachwuchskräften zu besetzen.“

» Wir wollen sicherstellen, auch zukünftig ausreichend Talente für Fach- und Zukunftsaufgaben verfügbar zu haben.«

Dr. Markus Keddi, Vice President Human Resources, ElringKlinger AG



vierte Handlungsfeld unserer Personalstrategie. Wir möchten die HR-Arbeit und den Fortschritt unserer Professionalisierungsmaßnahmen zukünftig anhand von Kennzahlen messbar machen. Darüber hinaus planen wir im nächsten Schritt, unsere internen Partner nach deren Meinung zu unseren Dienstleitungen zu fragen, um anhand dieser Rückmeldungen eine Bewertung unserer Prozesse zu erhalten.

Wie kann es gelingen, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen und für Veränderungen zu begeistern?

Für mich ist klar: Wenn es uns gelingen soll, die Mitarbeitenden auf dem Transformationspfad mitzunehmen und zu begeistern, ist eine gute Kommunikation von zentraler Bedeutung. Wir haben daher den Anspruch, klar und transparent zu kommunizieren, damit unsere Belegschaft versteht, wo wir stehen und wo wir hinwollen. Wir müssen deutlich aufzeigen, welche Chancen im Transformationsprozess sind und warum (diese dort sind). Dazu gehört auch, ehrlich die Risiken aufzuzeigen.

» Nachhaltigkeit hat das Potenzial zu begeistern, denn die Entscheidung für Arbeitgeber zu arbeiten, die nachhaltig handeln, steigt kontinuierlich.«

Dr. Markus Keddi, Vice President Human Resources,
ElringKlinger AG

ElringKlinger sieht die Transformation der Automobilindustrie als Chance und hat dafür die Strategie 2030 erarbeitet. Diese Strategie bezieht sich allerdings nicht nur auf das Produktportfolio. Welche Rolle spielt die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur für ElringKlinger?

Die Kultur eines Unternehmens ist kein isolierter Raum, sondern wird selbstverständlich durch äußere Faktoren beeinflusst und in vielen Fällen auch getrieben. Das ist ein normaler evolutionärer Prozess, dem auch wir uns stellen müssen. Ich glaube, dass eine Unternehmenskultur flexibel sein muss. Hier wird derjenige erfolgreich sein, der sich an diese Veränderungen schnell und flexibel angepasst hat. Denn die Unternehmenskultur ist ein wichtiger Erfolgsfaktor der Zukunft und strahlt in viele Bereiche aus. Deshalb steht die Weiterentwicklung unserer Firmenkultur auch für ElringKlinger im Fokus der Konzernstrategie 2030.

Wie gestalten Sie in Ihrem Bereich die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur?

Dafür erheben wir zunächst den Status quo, um zu sehen, wo wir stehen und was wir gegebenenfalls abgestimmt auf die regionalen Unterschiede innerhalb unseres Konzerns anpassen müssen. Zudem haben wir in der CU Human Resources die Abteilung Corporate Transformation gegründet, die zukünftig alle Aktivitäten in diesem Bereich bündelt und vorantreibt. Für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ist es zudem von hoher Bedeutung, dass wir unsere Führungskräfte befähigen, als Träger der Unternehmenskultur von ElringKlinger voranzugehen und die erforderlichen Veränderungen vorzuleben. Hier müssen insbesondere die Mitarbeitenden im Bereich Human Resources Vorreiter für Führung und Kultur sein und Kolleginnen und Kollegen durch unser Vorleben inspirieren. Denn nur wenn wir das tun, was wir sagen, werden wir als glaubwürdig und authentisch wahrgenommen.

Welche Besonderheiten hat dieser Wandel bei so einem traditionsreichen Familienunternehmen wie ElringKlinger?

ElringKlinger ist ein faszinierendes Unternehmen mit einer langen Tradition, leistungsorientierten und begeisterungsfähigen Menschen und einem spannenden Produktportfolio. Wir kennen unsere Wurzeln und sind stolz darauf. Kultur speist sich aus Tradition und davon hat ElringKlinger eine Menge. Jetzt geht es darum, das „Haus“ ElringKlinger zu erweitern, das Fundament der Unternehmenskultur zu stärken und die bestehende Unternehmenskultur noch stärker in den Bereichen Innovation und Zusammenarbeit, Kunden- und Marktorientierung sowie Flexibilität weiterzuentwickeln.

Der Megatrend Nachhaltigkeit hält in allen Bereichen der Wirtschaft Einzug und ist bei ElringKlinger ein wesentlicher Bestandteil der Strategie 2030. Wie wirkt sich Nachhaltigkeit auf den Bereich Human Resources aus?

Für uns geht es in erster Linie darum, die Nachhaltigkeitsziele des Konzerns zu stützen und die Langfristigkeit unseres Handelns sichtbar zu machen. Dazu gehört es, dass wir die Arbeitsbedingungen weltweit auf höchstem Standard halten. Eine nachhaltige Personalplanung, die Förderung von Mitarbeitergruppen, die bislang weniger repräsentiert sind, und die Stärkung von Frauen in Führungspositionen, sind weitere wesentliche Bestandteile. Nachhaltigkeit hat das Potenzial zu begeistern, denn die Entscheidung für Arbeitgeber zu arbeiten, die nachhaltig handeln, steigt kontinuierlich.

Vielen Dank für das Gespräch.

FÜHRUNGSKRÄFTE GEZIELT FÖRDERN

ElringKlinger führt in regelmäßigen Turnussen Förderprogramme für Führungskräfte oder angehende Führungskräfte durch. Diese professionellen Trainings unter Titeln wie „EKDrive High Potential Program“ oder „Senior Management Development Program“ sind auf einen bestimmten Zeitraum ausgelegt und bestehen jeweils aus mehreren Modulen. Auch sie tragen dazu bei, die strategische Ausrichtung des Konzerns zur Gestaltung der Transformation bei gleichzeitig nachhaltigem Wirtschaften voranzubringen.

Talentierte Mitarbeiter:innen, die bereit sind, in den kommenden ein bis drei Jahren in Führungspositionen zu wechseln, sind die Zielgruppe für das EKDrive High Potential Program. Es findet über einen Zeitraum von 18 Monaten statt und steht konzernweit grundsätzlich allen ElringKlinger-Mitarbeiter:innen offen, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Beispielsweise zählen gute Englischkenntnisse, eine hohe Leistungsbereitschaft und Offenheit für Mobilität dazu. Für die Aufnahme in das Auswahlverfahren, das alle zwei Jahre erfolgt, kann sich der bzw. die Mitarbeitende aus eigener Initiative im Intranet von ElringKlinger informieren und bewerben.

Im Jahr 2022 schlossen 23 Teilnehmer:innen ihr EKDrive High Potential Program ab. Während der Schulung erhielten sie maßgeschneiderte Trainings und persönliche Coachings, sie gestalteten Workshops und tauschten sich bei Foren und Global Summits aus. Insgesamt wurden drei Module mit den Segmenten „Accountable to self“ [Eigenverantwortung], „Accountable to Team“ [Teamverantwortung] und „Accountable to Business“ [Verantwortung gegenüber dem Unternehmen] absolviert, womit Lernprozesse im Bereich der persönlichen Entwicklung

und Teamentwicklung sowie der Fokus auf die Unternehmensziele segmentiert wurden. Ein Teilnehmer aus Suzhou, China, resümiert: „Mein Bewusstsein der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten von Veränderungsprozessen, meine Fähigkeit zur Selbstreflexion und mein Blick über den Tellerrand hinaus haben sich enorm erweitert. Vor allem die Gespräche mit meinem persönlichen Mentor, einer erfahrenen Führungskraft, waren sehr wertvoll.“

In der Praxis waren die Absolvent:innen regional in drei Gruppen unterteilt, sodass sie in den Regionen Asien-Pazifik, Nord- und Südamerika und EMEA¹ gezielt und intensiv zusammenarbeiten konnten. Darüber hinaus kam aber auch die globale Vernetzung aller Teilnehmer:innen durch bestimmte virtuelle Treffen und obwohl es coronabedingt nur einen Präsenztermin



Leaderkompetenzen entwickeln zur Förderung von Teamleistungen, ist eines der Ziele der Schulungsprogramme.

»Nach dem zweitägigen Development-Center und einem 360°-Assessment erhalten die Teilnehmenden ein Feedback zu ihren persönlichen Stärken und Entwicklungsfeldern. Aufgrund dieser Ergebnisse entwickeln wir für sie einen individuellen Lernplan.«

Dr. Lucy Tengbeh, Director Training & Development, ElringKlinger AG

¹ Europa, Naher Osten und Afrika

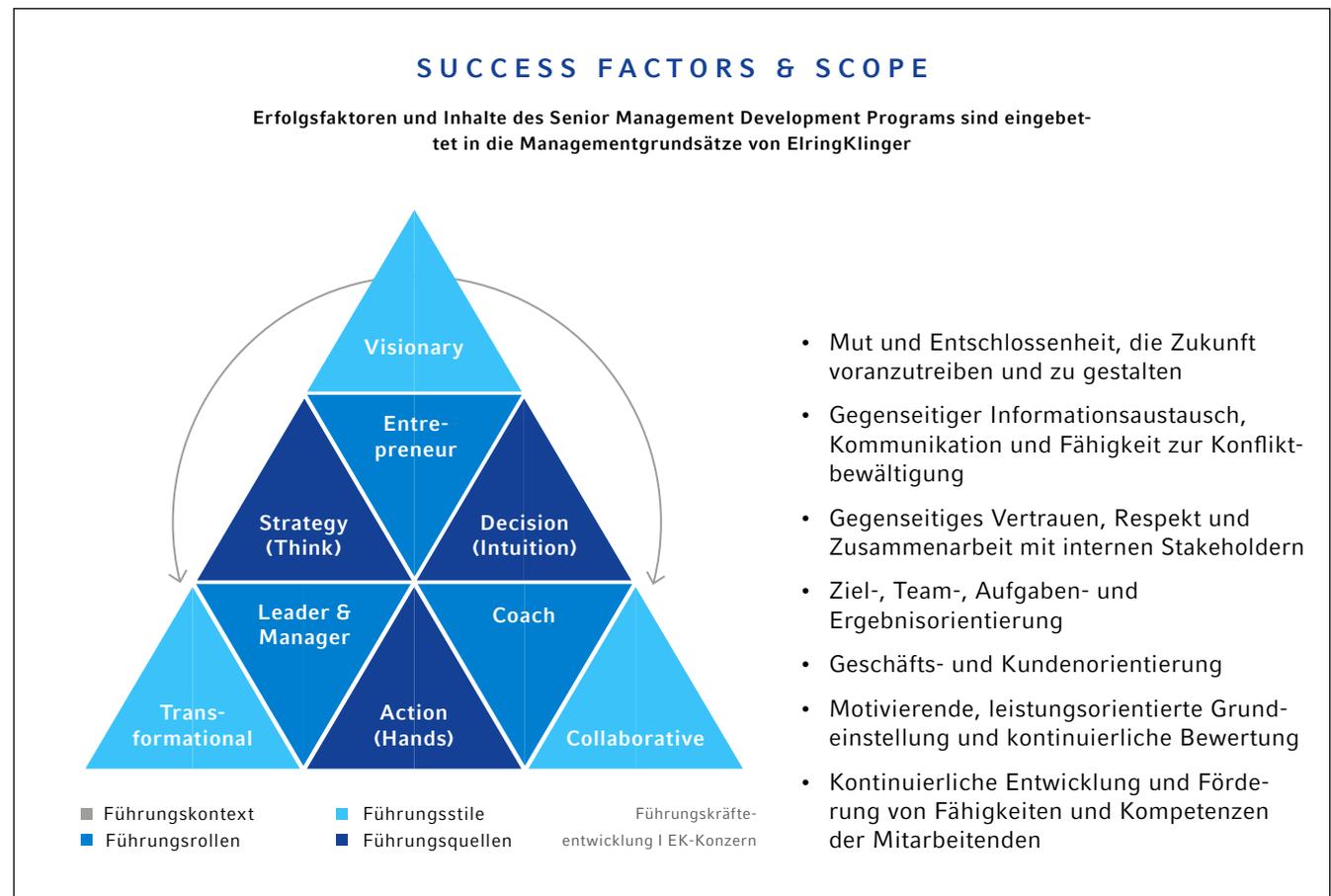
gab, nicht zu kurz. Drei regional ansässige Koordinatoren verantworteten jeweils in ihrer Gruppe die Abläufe und standen als Ansprechpartner zur Verfügung, während die zentrale Personalabteilung in der Konzernzentrale die übergeordneten Themen im Blick hatte. Dazu Dr. Lucy Tengbeh, Director Training & Development: „Wir möchten mit dem Entwicklungsprogramm einen hohen Standard erfüllen und talentierten Mitarbeitenden eine angemessene Karriereentwicklung bieten. Positive Nebeneffekte sind das Peer-Networking und der Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden. Für das Unternehmen zahlt sich diese Investition in die Mitarbeiterentwicklung mehrfach aus, denn das Neuerlernte geben die Führungskräfte in ihren lokalen Organisationen immer auch weiter.“

Dass nichts gut genug ist, um nicht besser werden zu können, spiegelt sich in einem weiteren Schulungsformat von ElringKlinger wider: Das Senior Management Development Program richtet sich an bereits etablierte Führungskräfte. Dabei liegt der Fokus vor allem auf zwei Bereichen: Geschäftsstrategie und Führungsstrategie. Dadurch werden Führungskompetenzen analog zu den Unternehmenszielen weiterentwickelt. Da letztere in einer stetigen Wechselbeziehung zum strukturellen und digitalen Wandel stehen und sich immer an einem nachhaltig verantwortlichen Handeln orientieren, werden bei diesem Programm vor allem Führungskompetenzen zur Bewältigung künftiger unternehmerischer Herausforderungen gestärkt. Mut und Resilienz, um Veränderungen zu gestalten und voranzutreiben, oder Exzellenz in der Lösungsfähigkeit im Team gehören beispielsweise zu erklärten Schulungszielen.

Das Senior Management Program ist auf einen Zeitraum von 24 Monaten angelegt und beinhaltet einen geringen Anteil formalen Lernens in Form von statischer Wissensvermittlung. Vielmehr wird aufbauend auf den persönlichen Erfahrungen und bereits vorhandenen Kompetenzen ein jeweils individueller Lernplan entwickelt und verfolgt. Dieser setzt vor allem auf erfahrungs- bzw. feedbackorientierte Methoden wie beispielsweise Coachings, Peer-Networking oder Job-Shadowing.

Im März 2023 starteten neue Gruppen in die beiden Entwicklungsprogramme. Während sich die künftigen Leader in sieben Kompetenzen, nämlich Fachwissen, Kommunikation & Teamarbeit, Selbstmotivation, innovatives Denken, Strategie und schlussendlich Mut und Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, stärken, werden ihre erfahreneren Führungskollegen sich auf einen ebenfalls spannenden Pfad begeben. Er mündet in den letzten Baustein von schließlich unendlichem Charakter: das Learning-on-the-Job!

„Driving the right people into the right direction at the right time“ – unter diesem Motto stehen Personalförderprogramme bei ElringKlinger



Gesellschaftliches Engagement

ElringKlinger möchte weit über das eigentliche Leistungsportfolio hinaus in der Gesellschaft einen nachhaltigen Fortschritt bewirken. So unterstützt das Unternehmen soziales Engagement – sowohl durch gezielte Konzernaktivitäten als auch dann, wenn von Mitarbeitenden Initiativen ausgehen. Dazu gehören Projekte zur Verbesserung von sozialen Situationen ebenso wie das seit jeher für ElringKlinger besonders wichtige Thema Inklusion. Auch Spenden, Sponsoring und vor allem tatkräftige Beiträge zu Umweltschutz- oder Pflanzprojekten sind Teil des gesellschaftlichen Engagements.

A photograph of a classroom with several children sitting at desks. The desks are covered with light-colored cloths. In the background, there is a whiteboard and a shelf. A box with the text 'LES NEWLEHRO' is visible on a table. The room has yellow walls and a window with white curtains.

Eines von mehreren sozialen Hilfsprojekten durch ElringKlinger-Nachwuchsführungskräfte stellen Renovierungsmaßnahmen an einer türkischen Grundschule dar.

SO GUT SCHMECKT KLIMAFREUNDLICH!

Ernährung wirkt sich unmittelbar auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Menschen aus, aber auch auf das ökologische Gleichgewicht, die Tierhaltung, unsere Kulturlandschaft und vieles mehr. Bei einer Erdbevölkerung von rund acht Milliarden Menschen können minimale Veränderungen von gesellschaftlichen Ernährungsgewohnheiten spürbare Wirkung auf diese Faktoren haben. Auf dem Weg eines Lebensmittels von seiner Erzeugung bis zum Konsum eröffnet sich ein weiteres großes Einflusspotenzial im Sinne der Nachhaltigkeit.

Bei ElringKlinger am Hauptstandort Dettingen/Erms widmet sich die KOCHWERK Catering GmbH (kurz: KOCHWERK) – eine 100%ige Tochtergesellschaft der ElringKlinger AG und Betreiberin des Betriebsrestaurants – bei der Aufstellung des täglichen Speiseplans intensiv dem Thema Nachhaltigkeit. Nicht nur köstlich und frisch, gesund und bezahlbar, sondern auch regional, saisonal und biologisch sind wichtige Kriterien für das Team um Küchenchef Stefan Thumsch.

Die Palette an Maßnahmen, die bei ElringKlinger bereits umgesetzt wurden, ist vielseitig. So kommen die Zutaten für das Essensangebot im Betriebsrestaurant nach Möglichkeit aus der Region und erfüllen hohe Qualitätsmerkmale hinsichtlich ihrer Erzeugung. KOCHWERK arbeitet daran, den Anteil bioregionaler Lebensmittel stetig zu erhöhen und auch kleinere Erzeuger zu berücksichtigen. In die ElringKlinger-Küche kommen beispielsweise Putenfleisch von der „Streuobstwiesenpute“ direkt aus dem benachbarten Lenninger Tal oder Hähnchen vom sogenannten „Bruderhahn“ aus einem

Betrieb, der auch männliche Küken hochzchtet. „Neben der bewussten Stärkung qualitativ hochwertiger Anbieter der Region berücksichtigen wir auch inklusiv geführte Betriebe“, so Stefan Thumsch. Deswegen verzehren ElringKlinger-Mitarbeitende Kartoffeln, die auf Feldern gegenüber dem Betriebsgelände unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderung angebaut wurden. Diese nachbarschaftliche Beziehung nahm KOCHWERK zudem als Gelegenheit für eine weitere gesellschaftliche Geste wahr: Das inklusive Team des Gemüsebauers wurde zum gemeinsamen Essen eingeladen – für die Menschen mit Behinderung war es eine wertvolle Erfahrung zu sehen, was aus ihren Erzeugnissen wird, und dabei einen Industriebetrieb zu besuchen.



Die tägliche Auswahl an Mittagessen beinhaltet grundsätzlich auch ein reichhaltiges Salat- und Rohkostangebot, Suppen und vegetarische Gerichte. „Die Belegschaft soll es bei ElringKlinger leicht haben, sich sowohl genussvoll als auch gesund zu ernähren“ – das ist Stefan Thumsch wichtig. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zeigt sich in der hohen Akzeptanz, die in Spitzenzeiten bei einer Anzahl von knapp tausend Essen am Tag liegt. Um die hohe Qualität und Anzahl von Essen – auch externe Kunden beliefert KOCHWERK – sicherstellen zu können, investierte ElringKlinger bis 2020 in eine zeitgemäß ausgestattete und leistungsfähige Küche. Nicht zuletzt ist auch das Ambiente der modernen Speisesäle stimmig und trägt zum Wohl der Mitarbeiter:innen bei.



Die in der ElringKlinger-Küche verarbeiteten Lebensmittel stammen mit zunehmendem Anteil von regionalen und nach nachhaltigen Gesichtspunkten geführten Betrieben.

Das ebenfalls angebotene Mittagsmenü „to go“ gibt es in einer umweltfreundlichen Mehrwegschale. Sämtliches Verpackungsmaterial besteht aus nachhaltigen Rohstoffen und recycelten oder recycelbaren Materialien. An den Kaffeeautomaten besteht die Möglichkeit, alternativ zu einem Mehrwegbecher die eigene Tasse unterzustellen. Darüber hinaus macht KOCHWERK in Kochveranstaltungen und durch Verkaufstheken auf regional angebaute Bioprodukte, wie Leindotteröl, Hirse und Albdinkel, aktiv aufmerksam.



» Mein Team und ich sind jeden Tag bestrebt, für die Belegschaft von ElringKlinger ein genussvolles und gesundes, aber auch klimagerechtes Angebot auf den Tisch zu bringen! «

Stefan Thumsch, General Manager KOCHWERK Catering GmbH,
ElringKlinger AG



Bunt sind im Betriebsrestaurant in Dettingen/Erms nicht nur die Salatteller. Auch die positiv umweltwirksamen Maßnahmen, die das Küchenteam zunehmend umsetzt, zeigen eine bunte Vielfalt.

Die ElringKlinger-Konzerngesellschaft KOCHWERK Catering GmbH, die unter anderem die Betriebsrestaurants an mehreren Unternehmensstandorten betreibt, erhielt 2022 das Gütesiegel „Schmeck den Süden – Genuss außer Haus“. Die Auszeichnung wird vom Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz des Bundeslandes Baden-Württemberg an Betriebe vergeben, die für ihr Speisenangebot regionale und nachhaltige Zutaten gemäß dem Biozeichen des Landes verwenden. Dieses Qualitätszeichen garantiert die Einhaltung von erhöhten ökologischen Anforderungen in der Pflanzenproduktion und Tierhaltung auf allen Stufen der Erzeugung und Verarbeitung.

SOZIALES ENGAGEMENT VON NACHWUCHSFÜHRUNGSKRÄFTEN

Soziales Engagement zeigten Nachwuchsführungskräfte im Jahr 2022 rund um den Globus. Im Rahmen eines Schulungsprogramms entwickelten sie in regionalen Teams Ideen für Sozialprojekte, die anschließend gemeinsam umgesetzt wurden. Beispielsweise unterstützten zwölf Mitarbeitende aus der Region EMEA (Europa, Naher Osten und Afrika) gemeinnützige Einrichtungen, die durch die Coronavirus-Pandemie wirtschaftlich beeinträchtigt wurden. Schulen, Kindergärten, Gastronomiebetriebe und lokale Geschäfte nutzten dieses Angebot und bewarben sich mittels der dafür eingerichteten Online-Plattform. Aufgrund der damit erläuterten Hintergrundinformationen verwirklichte das ElringKlinger-Projektteam individuelle Hilfspläne, im Zuge derer auch Spenden eingenommen und weitergereicht wurden. Beispielgebend ist die Renovierungsmaßnahme an einer Grundschule in Bursa, Türkei, zu nennen, bei der ElringKlinger-Mitarbeitende tatkräftig mitwirkten.



Gemeinsame Freude an der türkischen Grundschule in Bursa über die neugestalteten Räumlichkeiten

Kennzahlenindex

	Kennzahl	Seitenzahl
PRODUKTE UND INNOVATIONEN		
F&E-Aufwendungen (in Mio. EUR)	91,8	13
Aktivierungsquote	24,1 %	13
Forschungs- und Entwicklungsquote	5,1 %	13
Angemeldete Schutzrechte	95	13
F&E-Mitarbeiter:innen	609	13
PRODUKTION UND UMWELT		
Gesamte direkte und indirekte CO ₂ -Emissionen in t	73.740	21
CO ₂ -Emissionen je 1 Mio. EUR Umsatz in t	41,0	21
Kompensationen der CO ₂ -Emissionen in t	16.000	21
Gesamte direkte CO ₂ -Emissionen in t	22.070	21
davon direkte CO ₂ -Emissionen unter anderem aus Gas, Öl, Motorenprüfständen in t	21.200	21
davon direkte CO ₂ -Emissionen des Fuhrparks in t	870	21
Gesamte indirekte CO ₂ -Emissionen in t	51.670	21
davon indirekte CO ₂ -Emissionen aus Strom in t	50.400	21
davon indirekte CO ₂ -Emissionen aus Flugreisen in t	1.270	21
Ausweis nach dem GHG-Protokoll		
Scope-1-Emissionen	22.070	21
Scope-2-Emissionen	50.400	21
Scope-3-Emissionen	1.270	21
Absoluter Energieverbrauch		
(Strom, Gas und weitere Energieträger) in MWh	291.600	22
davon Stromverbrauch in MWh	192.000	22
davon Gasverbrauch in MWh	98.600	22
davon Heizöl und Kraftstoff in MWh	3.000	22
Absoluter Energieverbrauch je 1 Mio. EUR Umsatz in MWh	162	22
Stromverbrauch je 1 Mio. EUR Umsatz in MWh	107	22
Wasserverbrauch in m ³	195.900	23

	Kennzahl	Seitenzahl
VERANTWORTUNG FÜR DIE MITARBEITENDEN		
Mitarbeiter:innen zum 31. Dezember	9.540	32
davon Männer	69,4 %	32
davon Frauen	30,6 %	32
Anteile nach Altersgruppen		
jünger als 30 Jahre	15,2 %	32
30 bis 50 Jahre	60,4 %	32
älter als 50 Jahre	24,5 %	32
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	4,5 %	32
Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag	8.575	32
Betriebsunfälle mit anschließendem Arbeitsausfall von mehr als drei Tagen		
daraus errechnete 1.000-Mann-Quote	124	33
daraus errechnete 1.000-Mann-Quote	13,1	33
Anzahl der Mitarbeiter:innen mit schweren Behinderungen	194	34
Absolute Beschäftigtenzahl		
Altersteilzeit	146	34
Mutterschutz	10	34
Elternzeit	79	34
Teilzeit	430	34

IMPRESSUM

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

Kontakt für Nachhaltigkeitsthemen:
Kathrin Graf
Fon +49 7123 724-88279
kathrin.graf@elringklinger.com