

NACHHALTIGKEITS BERICHT 2021

UN Global Compact Fortschrittsbericht



INHALT

3

VORWORT

7

DIE LEONI-GRUPPE

9

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- ReWire: fünf Fragen, fünf Antworten
- Nachhaltigkeitsverständnis und -programm
- Organisation und Verantwortung
- Risikomanagement und Compliance
- Innovatives Produktportfolio
- Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette

20

KLIMASCHUTZ

- Unter der Sonne Marokkos
- Erneuerbare Energien und Energieeffizienz
- Umweltfreundlicher Transport

29

MATERIALEFFIZIENZ & RESSOURCENSCHONUNG

- Green Harness:
Auf Knopfdruck grüner
- Verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen
- Verwendung von recyceltem Material

34

ANSTÄNDIGE ARBEIT

- „Mit Befehlen bewegt man niemanden zum Umdenken“
- Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Arbeitssicherheit und Gesundheit

44

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- LEONI in der Ukraine:
Gemeinsam gegen den Krieg

48

NACHHALTIGKEITS- KENNZAHLEN

55

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT INDEX



VORWORT

Das Jahr 2021 stand für LEONI vor allem im Zeichen der weiter andauernden Covid-19-Pandemie sowie der Lieferengpässe bei Halbleitern und weiteren Materialien. Gleichzeitig stiegen die ökologischen Anforderungen unserer Kunden durch die sich verschärfende Klimakrise. Nicht zuletzt nahmen wir das zum Anlass, unserem Engagement für Mensch und Umwelt mit dem neuen Nachhaltigkeitsprogramm ReWire Nachdruck zu verleihen. Mit dem Krieg in unserem Produktionsland Ukraine wurde nun Anfang 2022 insbesondere unser soziales Engagement auf eine harte Bewährungsprobe gestellt, die die Mitarbeiter:innen bei LEONI mit Zuverlässigkeit, Solidarität und Empathie jeden Tag aufs Neue meistern.



ReWire: DAS NEUE NACHHALTIGKEITSPROGRAMM VON LEONI

Jenseits der tagesaktuellen Entwicklungen hat LEONI mit dem im Jahr 2021 etablierten Nachhaltigkeitsprogramm ReWire seinen Anspruch als bevorzugter Partner für klimafreundliche und ressourceneffiziente Mobilität grundsätzlich untermauert. Um diesem Anspruch und unserer Verantwortung für Nachhaltigkeit gerecht zu werden, gilt es, unser Geschäftsfeld entlang der gesamten Wertschöpfungskette umwelt- und sozialverträglich zu gestalten. So leisten wir mit unseren Produkten einen sinnvollen Beitrag zur Mobilitätswende.

Auch steigen die externen Ansprüche an LEONI sowie die Anforderungen neuer gesetzlicher Regelungen, wie beispielsweise die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), und die EU-Taxonomie-Verordnung. Bei der Entwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms ReWire haben wir uns an diesen sowie zahlreichen weiteren Rahmenbedingungen orientiert.

Das Nachhaltigkeitsprogramm „übersetzt“ diese Rahmenbedingungen in konkrete, messbare Ziele und Meilensteine entlang einer Roadmap, die unser Ambitionsniveau erhöht, unser Engagement auf drei wesentliche Fokusfelder konzentriert und auf die gesamte Wertschöpfungskette ausweitet: Im ersten Fokusfeld **Klimaschutz** haben wir uns beispielsweise das Ziel gesetzt, durch die Reduktion direkter und indirekter Emissionen sowie den Ausgleich unvermeidbarer Restemissionen bis 2045 klimaneutral zu werden. Im zweiten Fokusfeld **Materialeffizienz & Ressourcenschonung** verfolgen wir eine ganzheitliche Strategie, um langfristig alle Produkt- und Ressourcenkreisläufe zu schließen. Und im dritten Fokusfeld **Anständige Arbeit** liegt der Schwerpunkt neben der Attraktivität von LEONI als Arbeitgeber auch auf dem Engagement für die Gemeinden, in denen unsere Standorte angesiedelt sind.

Soziales Engagement wird bei LEONI derzeit aber vor allem in unzählbaren Akten der Solidarität mit unseren Mitarbeiter:innen in der Ukraine sichtbar. Aufgrund der schrecklichen Ereignisse in unserem Produktionsland,

widmen wir ein ganzes Kapitel dieses Berichts den Menschen bei und um LEONI vor Ort sowie den zahlreichen internationalen Mitarbeiter:innen, die sie seit Kriegsbeginn mit allen Mitteln unterstützen. Für den zwischenmenschlichen Zusammenhalt, den wir bei LEONI angesichts dieser Tragödie umso deutlicher erleben dürfen, möchten wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bedanken. Gemeinsam stellen wir uns auch in Zukunft in aller Deutlichkeit gegen diesen und jedweden Krieg.

Mit dem vorliegenden Bericht wollen wir zuversichtlich in die Zukunft gehen. Lassen Sie uns deshalb auf das vergangene Jahr bei LEONI zurückblicken, in welchem wir ein neues Nachhaltigkeitsprogramm entworfen haben, das den globalen Herausforderungen unserer Zeit gerecht wird. Der Weg ist bereitet. Nun gilt es, ihn zu gehen.

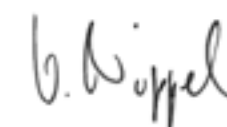
Nürnberg, im Juli 2022 – LEONI AG



Der Vorstand: **Aldo KAMPER**
Vorstandsvorsitzender
(CEO)



Dr. Ursula BIENERT
Mitglied des Vorstands (CHRO)
und Arbeitsdirektorin



Dr. Harald NIPPEL
Mitglied des Vorstands
(CFO)



Ingo SPENGLER
Mitglied des Vorstands
(COO)

ÜBER DIESEN NACHHALTIGKEITSBERICHT

Dieser Konzern-Nachhaltigkeitsbericht ist zugleich unser UN Global Compact Fortschrittsbericht, der unsere wesentlichen ökologischen sowie gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen im Geschäftsjahr 2021 zusammenfasst. Die berichteten Inhalte spiegeln die Aktivitäten zur Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in der abgelaufenen Berichtsperiode wider und dokumentieren die entsprechenden Maßnahmen und Ergebnisse.



Ein [Index](#) am Ende des Dokuments verweist auf die jeweiligen Textpassagen, die über unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Leitprinzipien berichten. Die entsprechenden Kennzahlen sind in einer Tabelle am Berichtsende zusammengefasst. Grundsätzlich gelten alle Angaben für den gesamten Konzern; bei Abweichungen wird dies ausdrücklich hervorgehoben. Die Kennzahlen werden übersichtlich und transparent dargestellt, damit diese in den Folgejahren, insbesondere nach Vollzug der im Zuge des Verkaufs bevorstehenden Trennung von der Wire & Cable Solutions Division (WCS), als Referenzgrößen herangezogen werden können.

Die von LEONI priorisierten SDGs der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung sind:



LEONI hat sein Nachhaltigkeitsprogramm an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ausgerichtet. Daher sind Kapitel, die Informationen zu den Nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (SDGs) enthalten, durch die entsprechenden Symbole der SDGs gekennzeichnet. Zusätzlich zu diesem ausführlichen Nachhaltigkeitsbericht hat LEONI aufgrund der gesetzlichen Anforderungen zur CSR-Berichterstattung eine Nicht-finanzielle Erklärung gemäß § 315b HGB abgegeben. Sie ist als Teil des zusammengefassten Lageberichts 2021 im [Geschäftsbericht 2021](#) abgedruckt, der auf unserer [Website](#) abgerufen werden kann.

Wir veröffentlichen unseren Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich in digitaler Form. Er ist als PDF-Version mit vollständigem Inhalt verfügbar. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.



LEONI ist ein globaler Anbieter von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Energie- und Datenmanagement in der Automobilindustrie. Die Wertschöpfungskette reicht dabei von standardisierten Leitungen und Spezialkabeln bis hin zu hochkomplexen Bordnetz-Systemen samt zugehörigen Komponenten. Durch die Entwicklung von Kabel- und Bordnetz-Systemen der nächsten Generation, unterstützt LEONI seine Kunden als Innovationspartner und Lösungsanbieter mit ausgeprägter Entwicklungs- und Systemkompetenz auf dem Weg zu immer nachhaltigeren und vernetzten Mobilitätskonzepten.

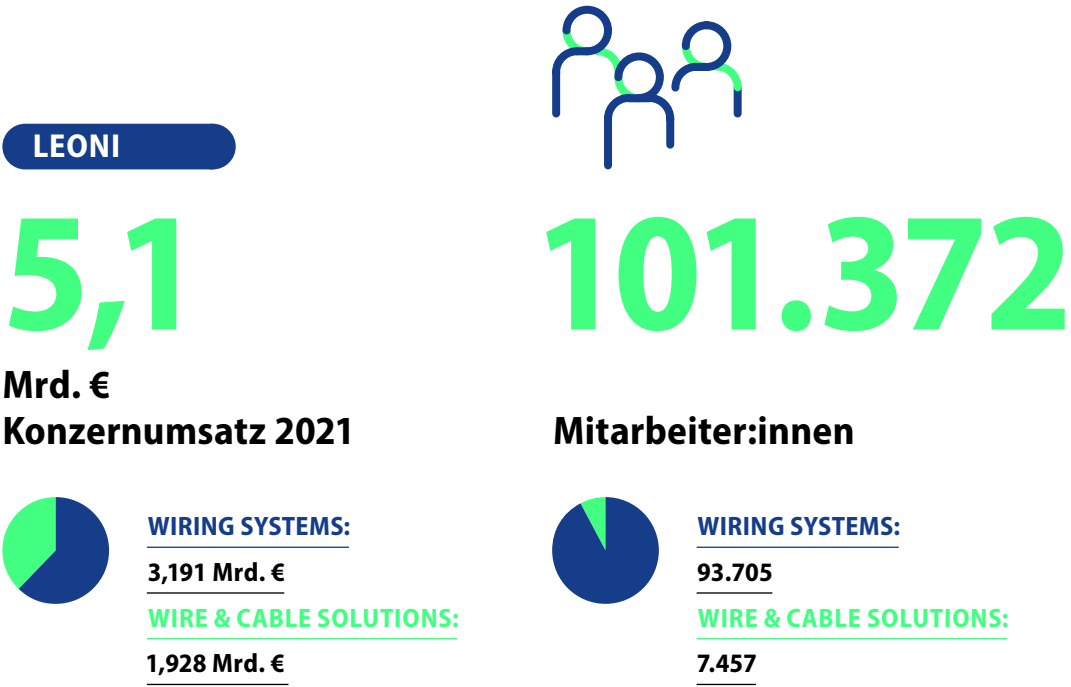
DIE LEONI-GRUPPE

Das Geschäft von LEONI ist in zwei Unternehmensbereiche (auch Segmente oder Divisionen) unterteilt: Die Wiring Systems Division (WSD) zählt zu den weltweit führenden Anbietern von kompletten Bordnetz-Systemen und kundenspezifischen Kabelsätzen für die Fahrzeugindustrie. Das Leistungsspektrum beinhaltet die Entwicklung und Fertigung von anspruchsvollen Kabelsätzen bis hin zu integrierten Bordnetz-Systemen, Hochvolt-(HV-)Bordnetzen für Hybrid- und Elektrofahrzeuge, Energieverteilungskomponenten und Spezial-Steckverbindern.

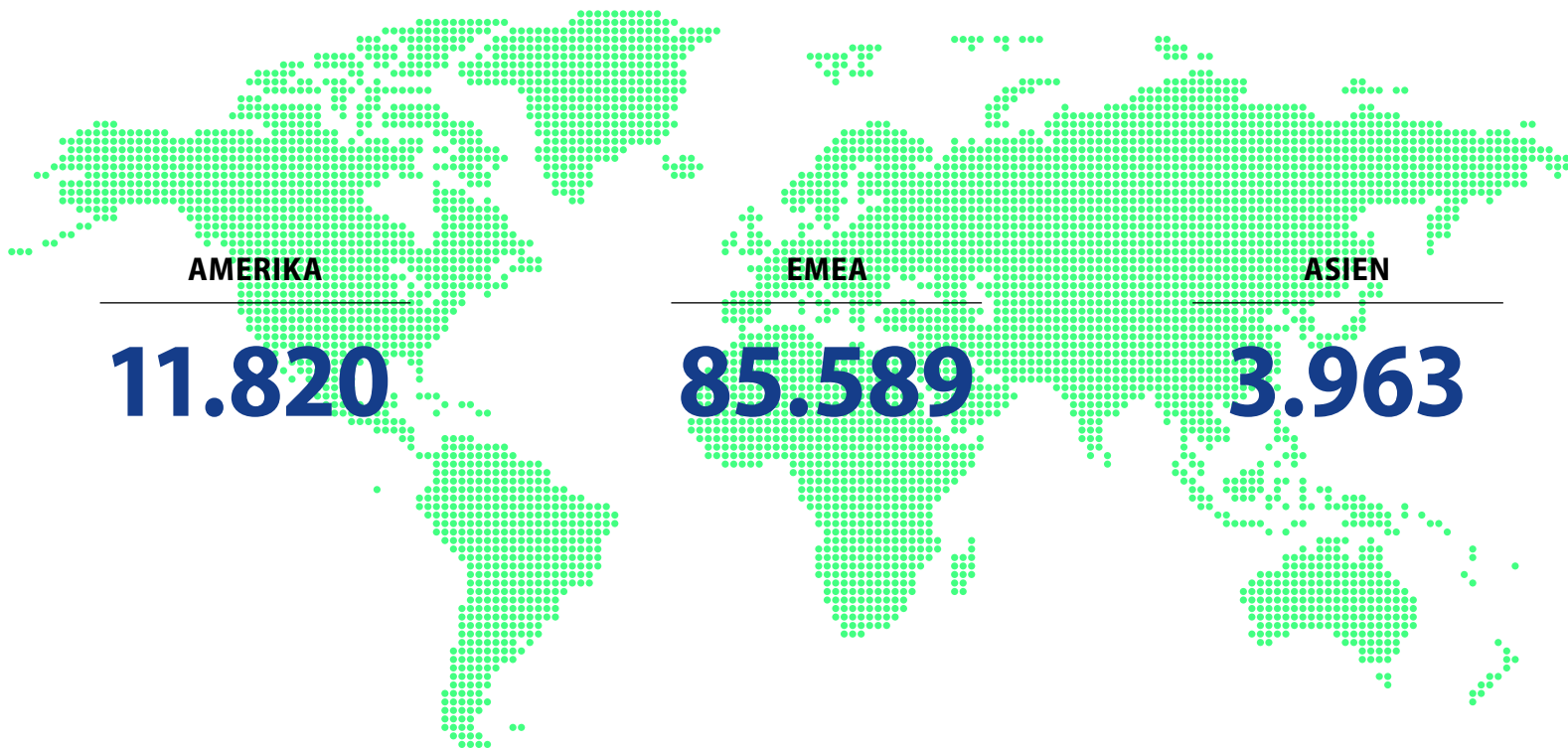
Als Systemanbieter decken wir die gesamte Bandbreite von der Konzeption bis zur Serienfertigung sowie ergänzende Dienstleistungen ab. Dabei positionieren wir uns zunehmend als Lösungsanbieter für Daten- und Energiemanagement im Fahrzeug, um unsere Kunden mit innovativen Produkten und Dienstleistungen für die automobilen Megatrends Elektromobilität, Konnektivität und autonomes Fahren zu versorgen. Zum Ausbau unserer Stellung als Systemanbieter stärken wir außerdem unsere Kompetenz in den Bereichen Elektronik und Software.

Die Wire & Cable Solutions Division (WCS) ist ein führender Hersteller von Draht- und Kabelsystemen. Im Jahr 2021 umfasste das Leistungsspektrum Drähte, Litzen und optische Fasern, standardisierte Leitungen, Spezialkabel und komplett konfektionierte Systeme sowie entsprechende Dienstleistungen für Kunden aus verschiedenen Bereichen wie der Automobil-, Investitionsgüter-, Medizintechnik-, Telekommunikations-, Energie- und Infrastruktur-Industrie. Der Fokus lag auf technologisch anspruchsvollen Produkten und kundenspezifischen Anwendungen für den Automobilmarkt sowie für industrielle Nischenmärkte.

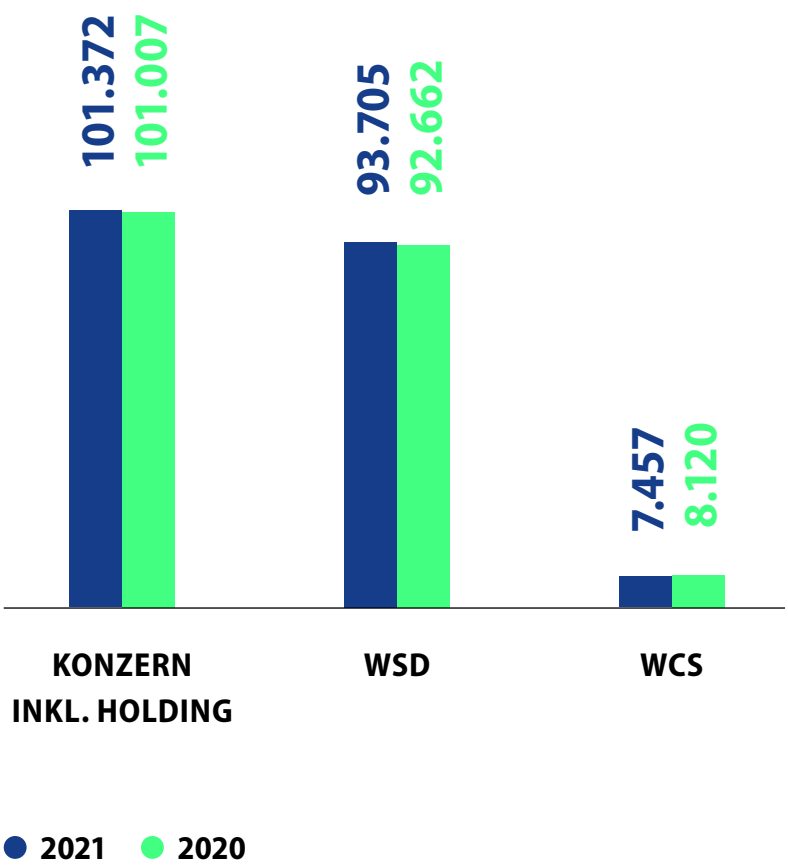
Die beiden Divisionen sind unterschiedlich strukturiert und in verschiedenen Marktumfeldern aktiv. Damit sie ihr Potenzial voll entfalten können, sollen sie sich künftig eigenständig entwickeln. LEONI wird sich dabei vor allem auf das Bordnetzgeschäft konzentrieren und trennt sich vom Unternehmensbereich WCS. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts sind als aktive Einheiten des WCS noch die Business Group Automotive Cable Solutions und die j-fiber GmbH, deren Verkauf jeweils im Mai 2022 unterzeichnet wurde, sowie die Business Group Wire Products and Solutions im Konzern.



Mitarbeiterzahlen 2021



	2021	2020
EMEA	82,9 %	82,6 %
Deutschland	4,4 %	4,6 %
Europa	2,0 %	2,1 %
Osteuropa	37,3 %	35,6 %
Afrika	39,2 %	40,3 %



MITARBEITERSTRUKTUR

	2021	2020
Nicht-gewerbliche (direkte)	71,5 %	71,6 %
Nicht-gewerbliche (indirekte)	13,1 %	12,7 %
Gewerbliche (indirekte)	15,4 %	15,7 %

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Als global agierendes Unternehmen mit einer Historie seit 1569 ist zukunfts-sicheres und nachhaltiges Arbeiten für uns ein Grundpfeiler der Geschäftstätigkeit. Mit dem strategischen Nachhaltigkeitsprogramm ReWire, das Teil der Unternehmensstrategie ist, verankern wir Nachhaltigkeit langfristig in allen Geschäftsbereichen und unserer Wertschöpfungskette. Damit leisten wir einen Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

ReWire: fünf Fragen, fünf Antworten

MIT ReWire VERFOLGT LEONI ERSTMALS EINEN GANZHEITLICHEN ANSATZ ZUR INTEGRATION VON NACHHALTIGKEIT IN SEINE UNTERNEHMENSSTRATEGIE. DOCH WAS GENAU VERBIRGT SICH DAHINTER? LEONI BEANTWORTET DIE WICHTIGSTEN FRAGEN RUND UM DAS NEUE NACHHALTIGKEITSPROGRAMM.

01

WAS IST ReWire?

ReWire ist das strategische Nachhaltigkeitsprogramm von LEONI – der Teil der Unternehmensstrategie, der sämtliche Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette beinhaltet. Ziel des Programms ist, ein gemeinsames, klares Nachhaltigkeitsverständnis über alle Geschäftseinheiten hinweg zu entwickeln und Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen zu motivieren, Nachhaltigkeit bei LEONI aktiv mitzugestalten.

02

WIE KAM ES ZUM PROGRAMMNAMEN ReWire?

Bordnetze sind und bleiben unser Geschäft. Dieses Geschäft wird sich in Zukunft verstärkt darum drehen, Mobilität von Grund auf neu zu denken. Dafür braucht es neue Verbindungen im technischen wie im übertragenen Sinne – von nachhaltigen Lieferketten über effiziente Produktionsverfahren hin zu leistungsstarken und zugleich ressourcenschonenden Bordnetzen. Dieses Neuverknüpfen unserer Kompetenzen und Prozesse soll der Name „ReWire“ zum Ausdruck bringen.

03

WELCHE NACHHALTIGKEITSBEREICHE DECKT ReWire AB?

Für ReWire haben wir drei wesentliche Fokusfelder identifiziert, die jeweils verschiedene Nachhaltigkeitsthemen beinhalten: Das Fokusfeld Klimaschutz umfasst die Nachhaltigkeitsthemen erneuerbare Energien und Energieeffizienz sowie den umweltfreundlichen Transport. Das Fokusfeld Materialeffizienz & Ressourcenschonung zielt auf den verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen und die Verwendung von recyceltem Material sowie von nachhaltigen Lieferketten ab. Im Fokusfeld Anständige Arbeit befassen wir uns mit LEONI als attraktiven und verantwortungsvollen Arbeitgeber sowie der Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen.

04

WIE WIRKT SICH ReWire AUF DAS KERNGESCHÄFT VON LEONI AUS?

Nachhaltigkeit ist kein kurzfristiger Trend, sondern wird unser Kerngeschäft dauerhaft verändern. Bei unseren Produkten wollen wir in Zukunft verstärkt auf recycelte Metalle und Kunststoffe setzen und langfristig sämtliche Materialkreisläufe schließen. Das bedeutet nicht nur, Materialeigenschaften genau zu kennen und neu zu überdenken, sondern auch mit unseren Kunden und Lieferanten alternative Lösungen zu entwickeln. Dies wird letztendlich nicht nur den Materialeinkauf, sondern auch unsere Produktionsprozesse verändern. Gleichzeitig erfordert das Thema Emissionsreduktion weiteren Einsatz auf zentraler und dezentraler Ebene, um zum Beispiel in verschiedenen Ländern erneuerbare Energien zu beziehen und eingesparte Emissionen zu erfassen. Neben Veränderungen im operativen Geschäft bedeutet das einen erhöhten Aufwand beim Datenmanagement, auch an unseren Produktionsstandorten. Kabel- und Bordnetz-Systeme für die Fahrzeugindustrie sind und bleiben unser Kerngeschäft. Unser Engagement für Mitarbeiter:innen soll sich hingegen losgelöst von unserem Kerngeschäft weiterentwickeln. Hier ist das Ziel, die vorhandene Personalarbeit und das lokale Engagement zu unterstützen und somit gute Arbeitsbedingungen bei LEONI sicherzustellen.

05

WIE GEHT ES MIT ReWire WEITER?

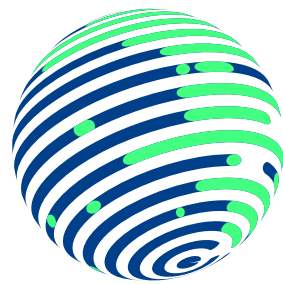
Der nächste große Schritt besteht darin, unsere rund 101.000 Mitarbeiter:innen in aller Welt über unser neues Nachhaltigkeitsprogramm zu informieren, es gemeinsam mit ihnen umzusetzen und weiterzuentwickeln. Um dies zu erreichen, starten wir im Verlauf des Jahres 2022 mit der Durchführung unterschiedlicher interner Kommunikationskampagnen und Weiterbildungen. LEONIs Botschaft zu ReWire ist klar: Wir alle müssen an einem Strang ziehen und zugleich kann jede:r einen Beitrag leisten und eigene Ideen einbringen, um LEONI auf nachhaltige Weise weiterzuentwickeln.

Nachhaltigkeitsverständnis und -programm

FOKUSFELDER UND ÜBERGREIFENDE ZIELE DES NACHHALTIGKEITSPROGRAMMS ReWire

Das Nachhaltigkeitsverständnis von LEONI beruht auf der Vision einer Zukunft, in der klimafreundliche und ressourceneffiziente Mobilität für alle Menschen zugänglich ist. Auf dem Weg in diese Zukunft spielen LEONI-Produkte eine wichtige Rolle als „Nervensysteme“ vieler Fahrzeuge. Mit seinen Schlüsselkomponenten und -lösungen will LEONI seinen Kunden ermöglichen, einen Beitrag zur Mobilitätswende und zu verantwortungsvollen Produktions- und Wertschöpfungsketten zu leisten. Der für die Produkte erforderliche, beträchtliche Material- und Arbeitseinsatz bringt die Verantwortung mit sich, Ressourcen zu schonen und für anständige Arbeits- und Lebensbedingungen zu sorgen. Deshalb arbeitet LEONI daran, entlang der gesamten Produktions- und Wertschöpfungskette Transparenz und zirkuläre Materialströme zu schaffen, und engagiert sich für seine Mitarbeiter:innen und ihr Umfeld. Auf diese Weise positioniert sich LEONI als bevorzugter Partner für nachhaltige Mobilität.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat LEONI im Jahr 2021 das neue Nachhaltigkeitsprogramm ReWire entwickelt, das die bisherige Agenda 2030 ablöst. In diesem Rahmen wurde das Nachhaltigkeitsengagement von LEONI auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen fokussiert und deren Relevanz für die Unternehmensstrategie herausgearbeitet. Den drei Fokusfeldern sind Nachhaltigkeitsthemen mit konkreten, realistischen Roadmaps zugeordnet, die den Fortschritt der Nachhaltigkeit bei LEONI messbar machen. Die wichtigsten Neuerungen im Vergleich zur bisherigen Agenda sind ein CO₂-Reduktionspfad mit wissenschaftsbasierten Reduktionszielen und der stärkere Fokus auf das Lieferantenmanagement vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).



REWIRE CLIMATE

KLIMASCHUTZ

Wir sehen den globalen Klimawandel und die damit verbundenen, steigenden gesetzlichen und wirtschaftlichen Anforderungen als Teil unternehmerischer Verantwortung. Ein Fokus dabei ist, Emissionen zu reduzieren und zu vermeiden. Zu den größten Emissionsquellen bei LEONI zählen Energieträger, die bei der Energieerzeugung für die Produktionsstandorte und in der Logistik genutzt werden. Durch den effizienten Einsatz erneuerbarer Energien und den umweltfreundlichen Transport will LEONI ein attraktiver Zulieferer für seine Kunden bleiben und zur Mobilitätswende beitragen.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

- Erneuerbare Energien und Energieeffizienz
- Umweltfreundlicher Transport

Übergreifendes Ziel:

An wissenschaftsbasierten Zielen ausgerichtete Emissionsreduktion



REWIRE RESOURCES

MATERIALEFFIZIENZ & RESSOURCENSCHONUNG

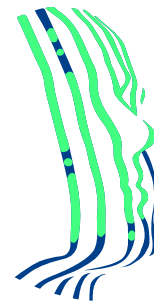
Viele natürliche Ressourcen stehen nur begrenzt zur Verfügung, während gleichzeitig weltweit die Nachfrage steigt. Angesichts der daraus resultierenden Verknappung leisten wir einen Beitrag, indem wir Materialien effizient einsetzen und perspektivisch Rohstoffkreisläufe schließen. Bei LEONI betrifft das insbesondere Metalle wie Kupfer und Aluminium sowie Kunststoffe wie PVC. Durch den verantwortungsvollen Einkauf sowie den sparsamen Einsatz und Ersatz dieser begrenzt verfügbaren Materialien durch recycelte Alternativen gestaltet LEONI seine Produkte umwelt- und sozialverträglicher – bei gleichbleibender Qualität.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

- Verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen
- Verwendung von recyceltem Material

Übergreifendes Ziel:

Geschlossene Produkt- und Rohstoffkreisläufe und Erfüllung der Lieferkettensorgfaltspflichten



REWIRE PEOPLE

ANSTÄNDIGE ARBEIT

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet gute Arbeits- und Lebensbedingungen und die Wahrung der international anerkannten Menschenrechte. Dies für unsere Mitarbeiter:innen und in der gesamten Lieferkette sicherzustellen, ist für unser personalintensives Unternehmen von besonderer Bedeutung. Durch unser Engagement für die Menschen und Gemeinden in unseren Produktionsländern will LEONI Mitarbeiter:innen motivieren, Geschäftsabläufe effizient gestalten und Lebensqualität fördern.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

- Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Arbeitssicherheit und Gesundheit

Übergreifendes Ziel:

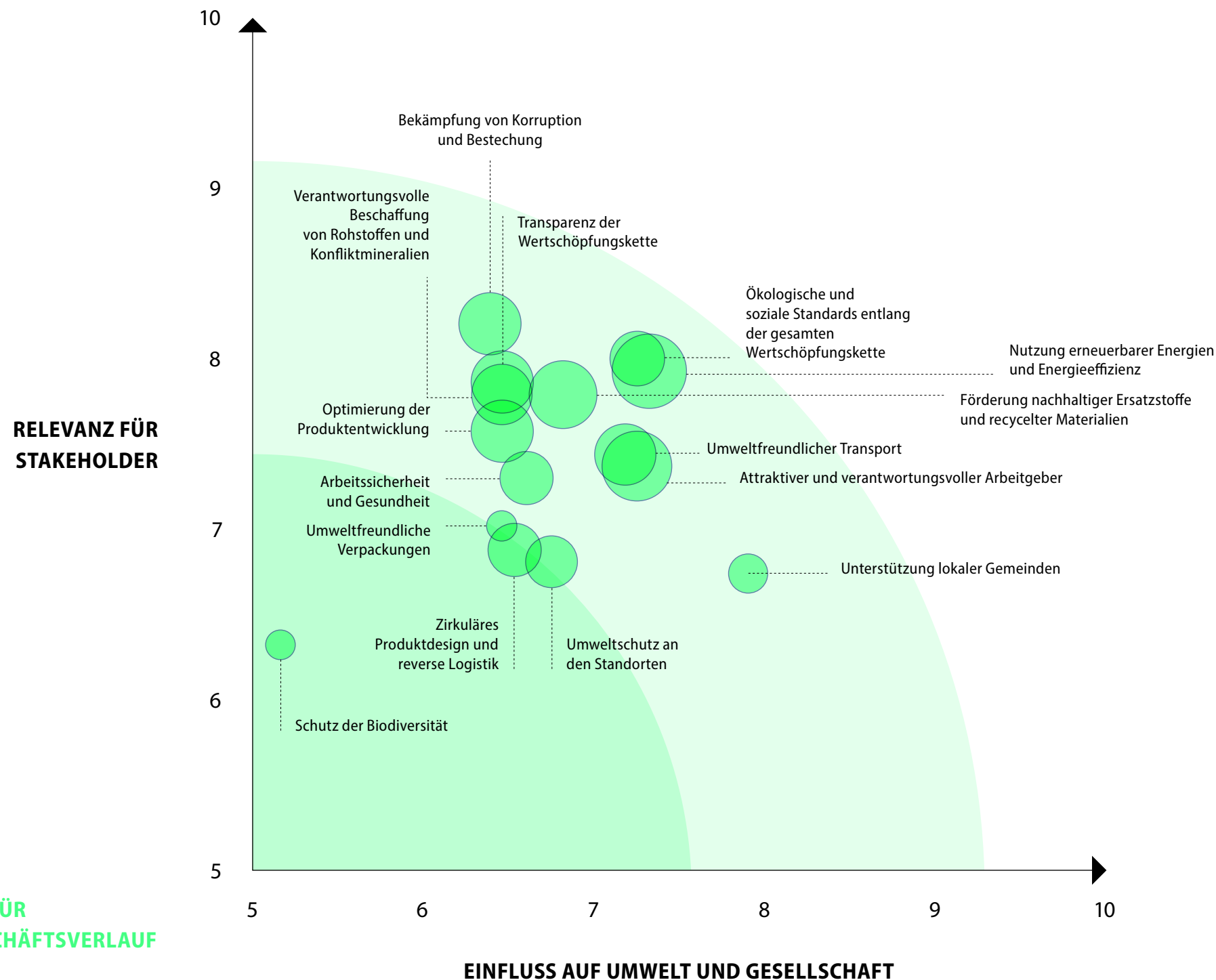
Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und Unterstützung lokaler Gemeinden an unseren Produktionsstandorten

Grundlage für die Auswahl unserer zentralen Fokusfelder ist die nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. Im Rahmen dieser Analyse wurde zunächst eine Grundgesamtheit potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen und Fokusfelder evaluiert und validiert, die bei LEONI und in seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette auf die Umwelt und Gesellschaft einwirken.

Wir haben die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der bisherigen Agenda überarbeitet und teilweise umstrukturiert oder umbenannt, um die strategische Grundlage für die zukünftige, nachhaltige Positionierung von LEONI zu schaffen. Dies war aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen, wachsender Erwartungen der Kunden und anderer Stakeholder, Anforderungen der Fachbereiche und eines Benchmarkings neuer Nachhaltigkeitsthemen erforderlich.

Im nächsten Schritt wurden die Nachhaltigkeitsthemen unter Einbindung des Nachhaltigkeitsteams und von Fachbereichsvertreter:innen anhand der drei Dimensionen „Relevanz für Stakeholder“, „Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft“ und „Einfluss auf LEONIs Geschäftstätigkeit“ quantitativ bewertet. Die Ergebnisse wurden in eine Materialitätsmatrix überführt. In einem Workshop mit Expert:innen unseres Unternehmens aus dem Bereich Corporate Sustainability und externen Nachhaltigkeitsberater:innen wurden die Ergebnisse validiert und vom Vorstand abschließend bestätigt. Für die als wesentlich oder besonders relevant für bestimmte Stakeholder identifizierten Nachhaltigkeitsthemen wurden anschließend gemeinsam mit den Fachbereichen konkrete strategische Ziele und Nachhaltigkeits-Roadmaps entwickelt und ebenfalls vom Vorstand verabschiedet.

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse



In der Matrix sind die drei Dimensionen „Relevanz für Stakeholder“ (y-Achse), „Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft“ (x-Achse) und „Relevanz für LEONIs Geschäftsverlauf“ (Größe der Punkte) abgebildet. In der Dimension „Relevanz für den Geschäftsverlauf“ sind unsere Einschätzungen zur Unternehmensstrategie, zu unseren Kundenanforderungen und zu gesetzlichen Regularien eingeflossen. Diese Einflüsse spiegeln sich in den Themen „Förderung nachhaltiger Ersatzstoffe und recycelter Materialien“ (Unternehmensstrategie), „Nutzung erneuerbarer Energien und Energieeffizienz“ (Kunden) sowie „Ökologische und soziale Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette“ (Regularien) wider.

Alle Themen, die vollständig in den Bereich der blassgrün eingefärbten Fläche fallen, wurden als wesentliche Themen definiert. Etwas unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle in der Dimension „Relevanz für den Geschäftsverlauf“ wurden die Themen „Unterstützung lokaler Gemeinden“ sowie „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ bewertet. Unsere rund 101.000 Mitarbeiter:innen weltweit sind die wichtigste Säule unseres Erfolgs und machen das Unternehmen LEONI aus. Daher wollen wir unsere große Reichweite nutzen, um unsere Mitarbeiter:innen sowie ihre Familien und Gemeinden vor Ort zu unterstützen. Deshalb haben wir uns im Nachgang des Wesentlichkeitsprozesses dazu entschieden, auch diese beiden Nachhaltigkeitsthemen mit in unser Nachhaltigkeitsprogramm ReWire aufzunehmen.

Organisation und Verantwortung

Das Thema Nachhaltigkeit war bei LEONI bis Januar 2022 unter der Position des/r CFO (Chief Financial Officer) des Unternehmens verankert. Am 1. Februar 2022 ging die Verantwortung für die Nachhaltigkeit bei LEONI auf den neu geschaffenen Vorstandsposten CHRO (Chief Human Resources Officer) über. Der CHRO entscheidet in Abstimmung mit dem gesamten Vorstand über die kaufmännischen und strategischen Nachhaltigkeitsziele. Der Bereich Corporate Ethics, Risk & Compliance, in dem unter anderem das Sustainability Management angesiedelt ist, ist dem Vorstandsbereich CHRO zugeordnet. Das Sustainability Management verantwortet das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement. Es ist zuständig für Strategie, Ziele und Governance, unterstützt bei der operativen Ausgestaltung der gesetzten Ziele und führt das interne und externe Nachhaltigkeits-Reporting durch. Die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen erfolgt dezentral in den Fachbereichen durch Beteiligung der sog. Management-Areas. Die Schnittstellen zwischen dem Sustainability Management und den operativ umsetzenden Fachbereichen bilden die sog. Sustainability Koordinatoren.

Sustainability Koordinatoren werden derzeit in den Bereichen Research & Development, Sales, Safety-Health-Environment, Strategic Purchasing and Value Chain Management eingesetzt. Damit wird sichergestellt, dass die Nachhaltigkeitsziele in allen Management-Areas verankert sind. Der Austausch zu sämtlichen Nachhaltigkeitsthemen, -projekten und -maßnahmen erfolgt über das Sustainability Management in regelmäßigen Working-Groups mit den Sustainability Koordinatoren. Hier geht es neben dem fachlichen Austausch um neue Erkenntnisse, Ansätze der Weiterentwicklung, Änderungen von Gesetzen und weitere aktuelle Themen in der Nachhaltigkeit.

Parallel berichtet die Abteilung Corporate Ethics, Risk & Compliance an den Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss.

Die Vorstandsmitglieder werden von der Bereichsleitung Corporate Ethics, Risk & Compliance regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit informiert und in wesentliche Entscheidungen eingebunden. Als zentrales Nachhaltigkeitsgremium fungiert das Sustainability Steering Committee. Es berät je nach Bedarf zwei- bis dreimal jährlich über die strategischen Weichenstellungen und stellt die in jeder Management-Area identifizierten

Handlungsfelder und Zielvorgaben vor. Schließlich stimmt das Steering Committee die geplanten Inhalte und Maßnahmen zur Entscheidungsvorlage für den Vorstand ab. Corporate Ethics, Risk & Compliance verantwortet die Sitzungen und legt die Ergebnisse aus dem Gremium dem Vorstand zur Entscheidung vor. Im Berichtsjahr wurde diese Aufgabe auf das Sustainability Project Steering Committee und die Divisionsleitungen übertragen, um das neue Nachhaltigkeitsprogramm ReWire zu entwickeln.

Die Organisationsstruktur der Nachhaltigkeit bei LEONI ermöglicht den Fachbereichen, ihr Wissen untereinander auszutauschen, um die an sie gestellten Anforderungen mit ausreichenden Kapazitäten bestmöglich zu erfüllen. Seit 2019 wird dieser Wissensaustausch auch durch eine globale, digitale Organisation der Berichterstattung unterstützt. Die Nachhaltigkeitsabteilung erhebt jährlich mittels eines Assessments die Nachhaltigkeitsdaten aller Standorte weltweit in einem zentralen Erfassungssystem. So können nicht nur die Fortschritte der Standorte im Bereich Nachhaltigkeit ausgewertet und miteinander verglichen werden – es wird auch konzentriert auf die Roadmaps und ökologischen und sozialen Themen aufmerksam gemacht.

Risikomanagement und Compliance

Das systematische und frühzeitige Identifizieren nichtfinanzieller Risiken ist Voraussetzung eines langfristig verantwortungsvollen Geschäftsbetriebs. LEONI schafft diese Voraussetzung mit einem mehrstufigen Risikomanagementsystem, in dem Risiken erfasst und hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeiten und Auswirkungen analysiert und bewertet werden. Unter Anwendung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) werden dabei sowohl mögliche Auswirkungen nichtfinanzieller Risiken auf LEONI als auch auf Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter:innen betrachtet.

Ebenfalls im Risikomanagementsystem erfasst werden abstrakte Risiken, also Ereignisse, die potenziell eintreten können. Die abstrakten Risiken werden von einem Expert:innenteam definiert und zentral auf Konzern- oder Divisionsebene geführt, sofern keine Meldepflicht für die operativen Risikoverantwortlichen besteht. Der Risikoprozess mündet in eine gesamthafte Beurteilung der nichtfinanziellen Risiken in den operativen Bereichen. Im Jahr 2021 wurden keine sehr wahrscheinlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen im Sinne des CSR-RUG identifiziert.

Neben dem Risikomanagementsystem setzt LEONI ein geprüftes Compliance Management System (CMS) nach IDW PS 980 ein, um die wirtschaftliche Nachhaltigkeit seiner Aktivitäten sicherzustellen. Das CMS umfasst grundlegende Prinzipien zur Förderung regelkonformen Verhaltens im Unternehmen und dient dazu, Compliance-Themen wie Geldwäsche, Korruption sowie wirtschaftskriminelle Handlungen zu vermeiden oder frühzeitig zu erkennen. Das Compliance Management Dashboard enthält entsprechende Module zu Compliance-Richtlinien, -Trainingsmaterialien und -Geschäftspartnerprüfungen, Interessenkonflikten, Geschenken, Einladungen, Spenden, Sponsoring und vielem mehr.

Die Pflicht aller LEONI-Mitarbeiter:innen, sich verantwortungsvoll, integer und regelkonform zu verhalten, ist in den Compliance-Richtlinien und dem E-Learning Anti-Korruption sowie dem im Jahr 2017 eingeführten Verhaltenskodex, dem LEONI Code of Conduct, dokumentiert. Das E-Learning Anti-Korruption ist im Onboardingprozess für alle Mitarbeiter:innen bei Eintritt implementiert. Im regelmäßigen Abstand von drei Jahren bedarf es der Wiederholung. Stand 2021 haben es rund 14.200 Mitarbeiter:innen erfolgreich abgeschlossen – 93 Prozent der dazu Verpflichteten. Damit lag die Erfüllungsquote einen Prozentpunkt höher als im Vorjahr. Eine weitere interaktive Informationsplattform ist der sogenannte Living Code. Er dient dazu, Mitarbeiter:innen mittels Beispielen, Checklisten, Erklärvideos, Grafiken, Links etc. die wichtigsten Compliance-Grundlagen inklusive des LEONI Code of Conduct zu vermitteln. Das zugehörige Living Code Quiz ist für alle nicht-gewerblichen Mitarbeiter:innen mit Windows-Account – rund 16 Prozent der Belegschaft – verpflichtend. Stand 2021 haben es 95 Prozent von ihnen erfolgreich absolviert (Vorjahr: 76 Prozent).

Als Leitlinie für verantwortungsvolles und rechtskonformes Verhalten ist der LEONI Code of Conduct von zentraler Bedeutung für Compliance bei LEONI. Seit dem Jahr 2019 existiert eine Version des LEONI Code of Conduct für unsere direkten Geschäftspartner, die im Jahr 2021 bezüglich der Themen Nachhaltigkeit und Menschenrechte überarbeitet wurde. Die Verhaltenskodizes beruhen sowohl auf externen rechtlichen, markt- und kundenspezifischen Anforderungen als auch den internen Unternehmenswerten. Auf Basis der im Jahr 2021 neu definierten Werte Fürsorge, Ergebnisorientierung, Respekt, Verantwortung und Zusammenarbeit soll 2022 eine neue Fassung des LEONI Code of Conduct veröffentlicht werden.

Compliance-Verstöße können auf verschiedenen Wegen gemeldet werden. Unsere Mitarbeiter:innen und auch externe Personen wie Lieferanten, Kunden oder sonstige Dritte können Hinweise zu regelwidrigem Verhalten direkt an die Abteilung Ethics, Risk & Compliance, per E-Mail oder über das Hinweisgebersystem Integrity Platform abgeben. Alle gemeldeten Verstöße werden untersucht, aufgedeckt und – sofern sich der Verdacht bestätigt – entsprechend geahndet.

LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH RISIKOMANAGEMENT & COMPLIANCE DURCHGEFÜHRT:

- ➔ die Überarbeitung der Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Veröffentlichung im 1. Quartal 2022),
- ➔ die Anpassung des E-Learnings Anti-Korruption und Zuweisung an Mitarbeiter:innen sowie
- ➔ die Weiterentwicklung der Compliance-Prozesse und -Schulungen sowie des Compliance Management Systems.
 - ➔ Verteilung von Richtlinien und Trainingsmaterialien,
 - ➔ Durchführung von Compliance-Geschäftspartnerprüfungen,
 - ➔ Dokumentation und Freigabe von Interessenkonflikten,
 - ➔ Dokumentation und Freigabe von Geschenken, Einladungen, Spenden und Sponsoring sowie
 - ➔ Erfassung von Verbandsmitgliedschaften.

Innovatives Produktportfolio



43%

beträgt der Auftragsbestand der Anteile von Kabelsätzen für Elektro- und Hybridfahrzeuge in der Bordnetz-Sparte von LEONI im Jahr 2021 im Hinblick auf neue Aufträge.

Mit seinen Produkten, Systemlösungen und Services ermöglicht es LEONI, energieeffizienter und ressourcenschonender zu wirtschaften, Emissionen zu reduzieren und damit die Umweltbelastung zu senken. Alternative Antriebskonzepte für die Mobilität der Zukunft wie hybride Systeme, Elektromotoren und Brennstoffzellen sind dabei zentrale Bausteine. Als einer der Marktführer in diesem Bereich bietet LEONI integrierte Lösungen für Hochvolt-Bordnetze und die erforderliche Infrastruktur für alternative Antriebssysteme – von Ladekabeln über Hochvoltleitungen bis hin zu komplexen Bordnetz-Systemen.

Wie bedeutend neue Mobilitätskonzepte für LEONI bereits heute sind, zeigt der hohe Anteil von Kabelsätzen für Elektro- und Hybridfahrzeuge am Auftragsbestand. In der Bordnetz-Sparte von LEONI erreichte dieser, im Hinblick auf neue Aufträge, im Jahr 2021 rund 43 Prozent. Darüber hinaus ist LEONI in weiteren Innovationsfeldern wie der vernetzten Mobilität, dem autonomen Fahren, der automatisierten Produktion sowie intelligenten Produkten und Services aktiv. Damit verfolgt LEONI das Ziel, die globale Entwicklung hin zu nachhaltigen, umweltfreundlichen Produkten und Technologien mit bedarfsgerechten Lösungen weiter voranzutreiben.

Auch durch die ressourceneffiziente, energiesparende Produktion und das Vermeiden von Abfällen trägt LEONI zur nachhaltigen Mobilität der Zukunft bei. Dies wird unter anderem durch die Reduktion des Leitungsquerschnitts erreicht: In der Produktlinie Adascar® Sensor konnte der Querschnitt beispielsweise von 0,50 auf 0,13 mm² gesenkt werden. So wird nicht nur Material eingespart, sondern auch zu einem niedrigeren Fahrzeuggewicht und -verbrauch beigetragen.

Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette

Mit der Erklärung zur Achtung der Menschenrechte, dem LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner, der LEONI Sozialcharta und den allgemeinen Einkaufsbedingungen fordert LEONI seine Lieferanten dazu auf, soziale und ökologische Standards einzuhalten. Neue, nicht von Kunden vorbestimmte Lieferanten von Produktionsmaterialien müssen vor der Zusammenarbeit mit LEONI einen entsprechenden Qualifizierungsprozess durchlaufen.

Verstöße bestehender Lieferanten, insbesondere gegen die international anerkannten Menschenrechte wie moderne Sklaverei und Menschenhandel, werden nicht geduldet. Im Jahr 2021 gab es bei LEONI keine bestätigten Fälle von Verstößen gegen soziale oder ökologische Standards.

Gemäß den aktuellen allgemeinen Geschäftsbedingungen von LEONI müssen Lieferanten, die den Qualifizierungsprozess durchlaufen, die LEONI Sozialcharta und/oder die Prinzipien des UN Global Compact einhalten. Darüber hinaus füllen die Lieferanten eine Selbstauskunft (Self-Assessment) aus, in der neben Lieferbedingungen und kommerziellen Themen auch Umweltschutzmaßnahmen wie die Zertifizierung nach ISO 14001 abgefragt werden. Die Umweltzertifikate werden von einem internen Serviceteam regelmäßig überprüft und nach Ablauf neu angefordert.

Derzeit bewertet LEONI Lieferanten nicht explizit nach Nachhaltigkeitskriterien, erprobt jedoch im Rahmen eines Pilotprojekts ein entsprechendes Konzept. Das Konzept sieht vor, zumindest die Lieferanten der oberen 80 Prozent des Produktionsmaterial-Einkaufsvolumens einer Nachhaltigkeitsbewertung zu unterziehen. Zudem sollen die Einkaufsbedingungen und die LEONI-Standardverträge ab 2022 an den LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner geknüpft werden. Das verpflichtet alle neuen Lieferanten dazu, den Verhaltenskodex anzuerkennen oder gleichwertige Maßnahmen nachzuweisen, die den gesetzlichen Anforderungen gerecht werden und LEONI bei der Umsetzung der LEONI-spezifischen Anforderungen unterstützen.

In der WCS-Division ist darüber hinaus geplant, bis 2025 die CO₂-Emissionsraten aller zugekauften Komponenten quantitativ zu bestimmen, im Jahr 2022 eine nachhaltigkeitsbezogene Lieferantenrisikoanalyse einzuführen und mehr Transparenz in der Kupferlieferkette zu schaffen. Kupfer ist ein Hauptbestandteil von LEONI-Produkten, das oft unter mangelhaften sozialen und ökologischen Bedingungen abgebaut und verarbeitet wird. Um Verbesserungspotenziale entlang der Lieferkette zu identifizieren, sollen zunächst die Lieferanten befragt und im zweiten Schritt die Menschenrechts- und Umweltrisiken bewertet werden.

LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH TRANSPARENZ UND VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE DURCHGEFÜHRT:

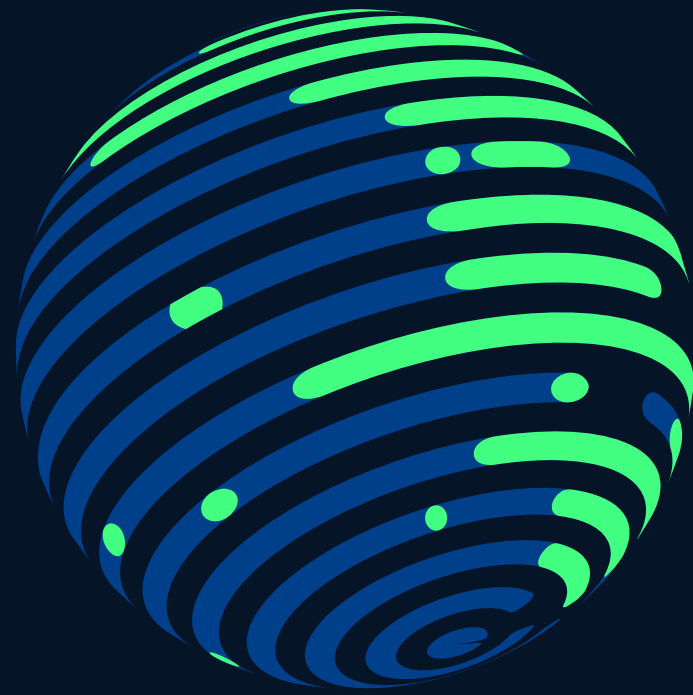
- die Weiterentwicklung des LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner in Bezug auf Nachhaltigkeit und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie dessen Erweiterung um konkrete Erwartungen zu Umwelt- und Klimaschutzthemen,
- die Analyse gegenwärtiger und künftiger gesetzlicher Anforderungen und Berichtspflichten im Bereich Menschenrechte, insbesondere im Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), im Rahmen des Projekts „Human Rights“,
- die Anpassung der Nachhaltigkeitskriterien der Lieferantenselbstauskunft der WCS-Division,
- den Einbezug des LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner in die Einkaufsbedingungen der WCS-Division, um Geschäftspartner zur Erfüllung der Erwartungen von LEONI in Bezug auf Umweltschutz, Menschenrechte und geltende Gesetze und Bestimmungen zu verpflichten,
- und die Analyse zusätzlicher Anforderungen an die Prozesse der WCS-Division, um mehr Transparenz entlang der Wertschöpfungskette zu schaffen (geplante Umsetzung bis zum 4. Quartal 2022).

ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2021 (BASISJAHR)	WERT 2020 (VORJAHR)
Anteil bei Lieferanten mit Nachhaltigkeits-Selbstauskunft eingekaufter Produktionsmaterialien	80,0 %	2023	Neu definiertes Ziel	Neu definiertes Ziel
Vorbereitung und Definition (bis 2022) und Implementierung vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) geforderter Prozesse	Abgeschlossen	2023	Nicht abgeschlossen	— *
Entwicklung eines Nachhaltigkeits-Auditierungsprozesses für Lieferanten	Abgeschlossen	2023	Nicht abgeschlossen	Nicht abgeschlossen

*
Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) war 2020 noch nicht verabschiedet.

KLIMASCHUTZ



REWIRE CLIMATE

Der Klimawandel ist eine der großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts – auch für LEONI. Unsere konzernweit gesetzten Ziele zur CO₂-Reduktion tragen entlang unserer eigenen Wertschöpfungs- sowie der gesamten Lieferkette dazu bei, die Erderwärmung im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen auf maximal 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Wenn wir und unsere Lieferanten unser Verhalten ändern, hat das unmittelbar Einfluss auf das Klima. So können wir einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz leisten und als Vorbild für andere wirken.

UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



ZUGANG ZU BEZAHLBARER, VERLÄSSLICHER, NACHHALTIGER UND MODERNER ENERGIE FÜR ALLE SICHERN



STÄDTE UND SIEDLUNGEN INKLUSIV, SICHER, WIDERSTANDSFÄHIG UND NACHHALTIG GESTALTEN



UMGEHEND MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS UND SEINER AUSWIRKUNGEN ERGREIFEN



UNTER DER SONNE MAROKKOS

BIS SPÄTESTENS 2030 SOLLEN ALLE LEONI-STANDORTE AUSSCHLIESSLICH MIT ERNEUERBAREM STROM BETRIEBEN WERDEN. UM DAS ZU ERREICHEN, IST DER BEITRAG EINES JEDEN EINZELNEN LEONI-STANDORTES ERFORDERLICH. WIE DIESER BEITRAG AUSSIEHT, ZEIGT DAS BEISPIEL UNSERER WIRING SYSTEMS DIVISION (WSD) IN MAROKKO – EINEM LAND, IN DEM BESTE BEDINGUNGEN HERRSCHEN, UM UNSERE STANDORTE MIT SOLAR- UND WINDENERGIE ZU VERSORGEN.

Mit bis zu 2.500 Kilowattstunden pro Quadratmeter strahlt die Sonne in Marokko so intensiv wie an kaum einem anderen Ort, während der Wind mit knapp neun Metern pro Sekunde ähnlich stark wie an der Nordsee über die stürmischsten Regionen entlang der Landesküste weht. Diese reichhaltigen Energiequellen nutzt Marokko, um bei der Energiewende mit gutem Beispiel voranzugehen: Seit über einem Jahrzehnt investiert das Land in zahlreiche Wind- und Solarparks – darunter auch das mit LEONI-Kabeln ausgestattete Sonnenwärmekraftwerk Ouarzazate, eines der größten seiner Art.

Die drei LEONI-Standorte der Wiring Systems Division (WSD) in Marokko möchten dort zu unserer eigenen Energiewende beitragen. Allerdings bleibt die erneuerbare Energieversorgung der Wirtschaft über das öffentliche Netz bis voraussichtlich 2023 auf die energieintensivsten Industrien beschränkt. Bis dahin steht LEONI in den Startlöchern, um als eines der ersten Unternehmen mit mittlerem Bedarf erneuerbare

Energie aus Marokkos staatlichen Kraftwerken zu beziehen.

Das hält uns jedoch nicht davon ab, uns dafür zu engagieren, die LEONI-Standorte in Marokko schon jetzt mit selbst erzeugter erneuerbarer Energie zu versorgen. Zu diesem Zweck werden alle drei bestehenden Standorte mit Solardächern ausgestattet und ein geplanter vierter Standort direkt mit Solardach errichtet. Die Kapazität deckt den Bedarf während der Sonnenstunden. So plant LEONI, ab 2022 rund die Hälfte des Strombedarfs der WSD in Marokko mit selbst erzeugtem Solarstrom abzudecken. Für die nächtliche Versorgung soll anschließend von 2023 bis 2025 immer mehr erneuerbare Energie aus externer Erzeugung zugekauft werden, um ihren Anteil sukzessive auf 90 Prozent zu erhöhen.

50 %

des Strombedarfs können voraussichtlich durch den erzeugten Solarstrom abgedeckt werden.

25 %

Einsparungspotenzial der Energiekosten durch die getroffenen Maßnahmen.



Produktionsstandort in Marokko



Fakhri Bouguerra, Geschäftsführer von LEONI Marokko (Mitte) mit seiner Taskforce für den Umstieg auf erneuerbare Energien.

„WIR INVESTIEREN IN VERSCHIEDENE WEGE UM ZU GRÜNER ENERGIE ZU GELANGEN.“

Fakhri Bouguerra

MEHR KLIMASCHUTZ – WENIGER KOSTEN

Die ökologischen und wirtschaftlichen Vorteile der Solardächer zeigt das Beispiel des LEONI-Standorts Berrechid: Neben der 15-prozentigen Reduktion der energiebezogenen Scope 1 und 2 Emissionen ist dort während der Sonnenstunden ein um zwei Drittel geringerer Preis pro Kilowattstunde zu erwarten. Auf die gesamten direkten Energiekosten an diesem Standort gerechnet entspricht das einer Einsparung von 25 Prozent – ohne Berücksichtigung eventueller Subventionen.

In Zusammenarbeit mit der marokkanischen Regierung und den deutschen Vertretungen im Land wie der Botschaft und der Deutschen Industrie- und Handelskammer wirkt LEONI darauf hin, die Bedingungen der erneuerbaren Energieversorgung in Marokko weiter zu verbessern – auch über die Grenzen unseres Unternehmensbetriebs hinaus. Eine mögliche Perspektive ist dabei das Einspeisen überschüssigen Stroms ins öffentliche Netz.

Erneuerbare Energien und Energieeffizienz

Der Klimaschutz ist bei LEONI im Code of Conduct als gemeinsame Aufgabe aller LEONI-Mitarbeiter:innen fest verankert. Im Hinblick auf unsere Energiethemen werden die Vorgaben des zentralen SHE-Managements unternehmensweit gesteuert. Unsere lokalen SHE-Manager:innen setzen an unseren Standorten weltweit die nötigen Maßnahmen und die im jeweiligen Land geltenden Regularien vor Ort um. Um Treibhausgasemissionen und weitere Umweltfolgen eines jeden LEONI-Standortes zu minimieren, setzt LEONI auf ein zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagement entsprechend international anerkannten Standards. Im Jahr 2021 verfügten 86 Prozent der LEONI-Produktionsstandorte über Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001.

Mit dem neuen Nachhaltigkeitsprogramm ReWire definiert LEONI die langfristigen Ziele, seine Treibhausgasemissionen bis 2050 um 90 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2021 zu reduzieren sowie ab 2045 vollständig zu kompensieren (siehe Seite 27). Diese konkreten Ziele entsprechen dem von der Klimawissenschaft ermittelten Reduktionspfad, auf dem die Erderwärmung auf 1,5 Grad über dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden kann. Um die Ziele zu erreichen, setzt LEONI sowohl auf erneuerbare Energien an allen LEONI-Standorten als auch auf Maßnahmen, um die Energieeffizienz bei LEONI voranzutreiben. Die jeweiligen Standorte definieren entsprechende, für die örtlichen Gegebenheiten und infrastrukturellen Besonderheiten geeignete Projekte und verfolgen diese stetig im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

CO₂-Emissionen entstehen bei LEONI sowohl in der Produktion als auch in der gesamten damit verbundenen Wertschöpfungskette. Die Emissionen werden gemäß den Grundsätzen des Greenhouse Gas Protocol in drei Scopes erfasst: Unter Scope 1 fallen alle direkten Emissionen, die beispielsweise zur Erzeugung von Wärme oder Dampf oder beim Verbrennen von Energieträgern zur Eigenstromerzeugung verursacht werden. Scope 2 umfasst alle indirekten Emissionen, die bei der Erzeugung der von externen Anbietern bezogenen Energie ausgestoßen werden. Scope 3 Emissionen sind die indirekten Emissionen, die in der vor- und nachgelagerten Lieferkette (Up- und Downstream) entstehen, also beispielsweise beim Verkauf oder bei der Verarbeitung gekaufter Güter und Dienstleistungen.

Im Jahr 2021 wurde bei LEONI mit rund 100 Megawattstunden* circa 14 Prozent weniger Energie pro Million Euro Umsatz eingesetzt als im Vorjahr (118 Megawattstunden) – trotz des leicht von 487.303 auf 513.556 Megawattstunden gestiegenen Gesamtverbrauchs. Die Scope 1 und 2 Emissionen betrugen 186.296 Tonnen CO₂-Äquivalente (Vorjahr: 260.654 Tonnen CO₂-Äquivalente). Bei der Verbrennung von Bioethanol und Holzpellets wurden 94 Tonnen CO₂-Äquivalente ausgestoßen. Die erfassten Scope 3 Emissionen beliefen sich auf 618.523 Tonnen CO₂-Äquivalente (Vorjahr: 559.655 Tonnen CO₂-Äquivalente). Erfasst wurden die drei Kategorien eingekaufte Waren und Dienstleistungen (für zwei Materialien), indirekte Brennstoff- und energiebezogene Emissionen sowie Dienstreisen.

* Der Energieverbrauch und die Emissionswerte wurden durch die jährliche Nachhaltigkeitsabfrage ermittelt. Dies umfasste alle operativen Einheiten sowie alle Standorte mit mindestens 50 Mitarbeitern. Die Abfrage enthält alle Einheiten, die in Summe 95 % des Konzernumsatzes abdecken.

86 %

der LEONI-Produktionsstandorte verfügten im Jahr 2021 über Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001.



LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ DURCHGEFÜHRT:

- die Einführung einer Datenabfrage zur Ermittlung des bereits bezogenen Anteils erneuerbarer Energien und eingesetzter Energieträger in der WSD-Division,
- die Kommunikation der Zielvorgaben des Bereichs Safety-Health-Environment (SHE) für den Zeitraum 2021–2023 an alle WSD-Standorte,
- die Identifizierung von Maßnahmen und Erstellung von Roadmaps zur Umstellung der WSD-Standorte auf erneuerbare Energieversorgung,
- die Umstellung auf Ökostrom an einzelnen Standorten in Deutschland und Mexiko,
- die Umstellung auf LED-Beleuchtung sowie der Beschluss der Installation von Solaranlagen an allen WSD-Standorten in Mexiko,
- die erfolgreiche Durchführung externer Audits des zentralen SHE-Managements in Kitzingen ohne Nichtkonformitäten,
- die ISO-14001-Zertifizierung aller auditierten operativen Einheiten der WSD-Division,
- die Gruppensertifizierung von 30 WCS-Standorten nach ISO 14001 und
- die Auditierung zweier weiterer WSD-Standorte nach ISO 14001 (Zertifizierung im April 2022).

WEITERENTWICKLUNG DER CO₂-BILANZIERUNG IM JAHR 2022

Um geeignete Maßnahmen zum Erreichen der wissenschaftsbasierten Reduktionsziele ergreifen zu können, ist der vollständige CO₂-Fußabdruck von LEONI inklusive indirekter Emissionen zu berechnen. Bisher ist das nicht möglich, da insbesondere die Emissionen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette (Scope 3) nicht vollständig erfasst werden. Im Januar 2022 hat LEONI deshalb ein Projekt implementiert, dessen Ziel es ist, die Treibhausgasemissionen von LEONI vollumfänglich zu bilanzieren. Daraus sollen anschließend die richtigen strategischen Schlüsse gezogen werden, um die Emissionen entlang des im Nachhaltigkeitsprogramm ReWire definierten Pfads zu reduzieren.

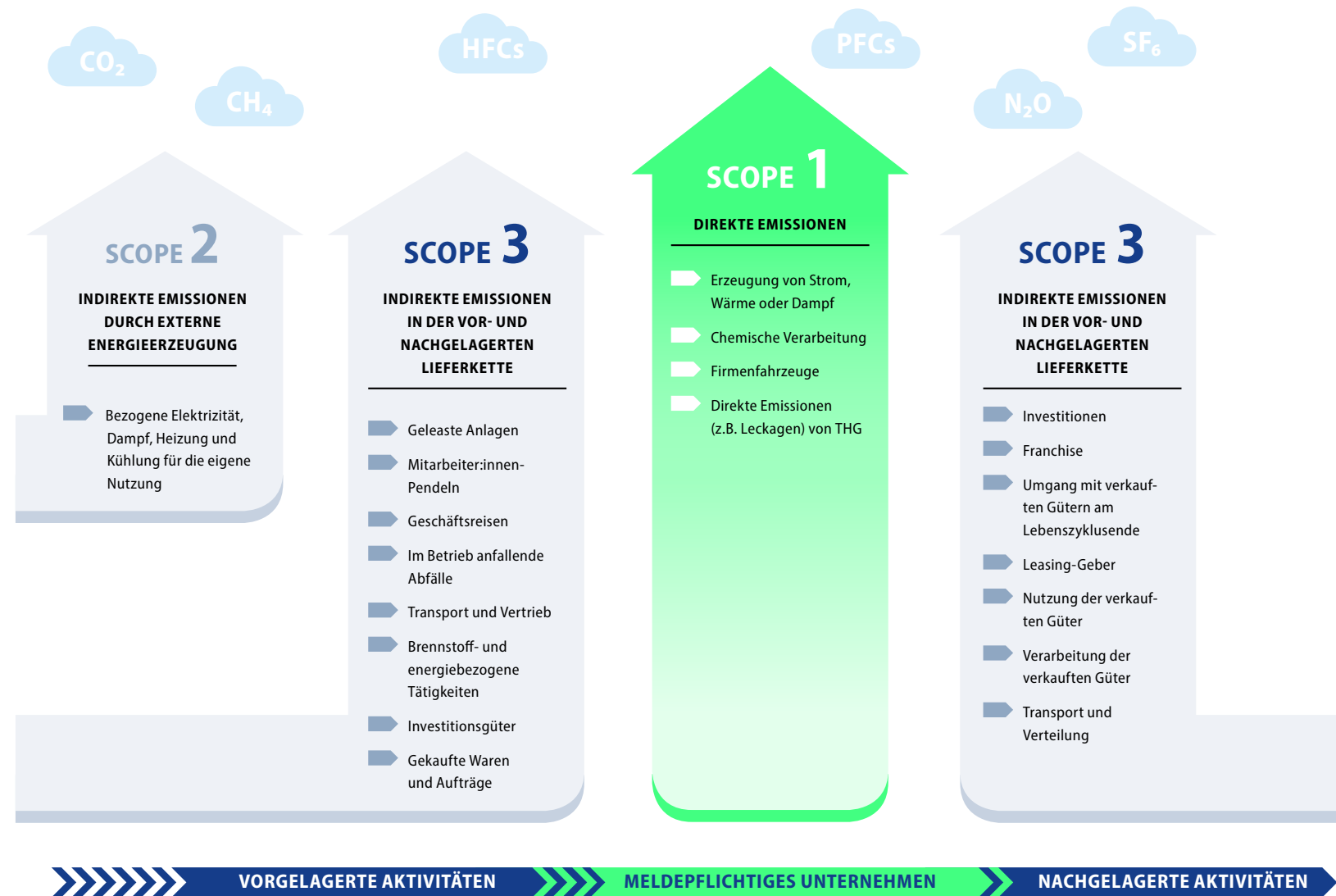
Am Anfang des Projekts stand eine Status-quo-Betrachtung anhand des für das Jahr 2021 berechneten CO₂-Fußabdrucks. In diesem Rahmen wurden unter anderem die Vollständigkeit, Wesentlichkeit und Plausibilität der vorliegenden Zahlen und Kategorien im Sinne des Greenhouse Gas Protocol sowie die Berichtsvorgaben geprüft. Die Ergebnisse wurden in einer Gap-Analyse dokumentiert. Aus dieser folgten konkrete Verbesserungsmaßnahmen wie eine Wesentlichkeitsanalyse, um die Emissionsbilanzierung im Scope 3 Bereich auszuweiten.

Seit dem zweiten Quartal 2022 werden Reduktionsmaßnahmen über alle wesentlichen Kategorien der Scopes 1 und 2 hinweg definiert und im Rahmen eines Pilotprojekts in Rumänien bewertet und gemessen. Dies wird Aufschluss darüber geben, mit welchen Maßnahmen die wissenschaftsbasierten Reduktionsziele am effektivsten und kosteneffizientesten erreicht werden können. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse können anschließend unterschiedliche Emissionsszenarien für LEONI modelliert werden, um daraus das optimale Maßnahmenpaket für die konzernweite CO₂-Reduktion abzuleiten.



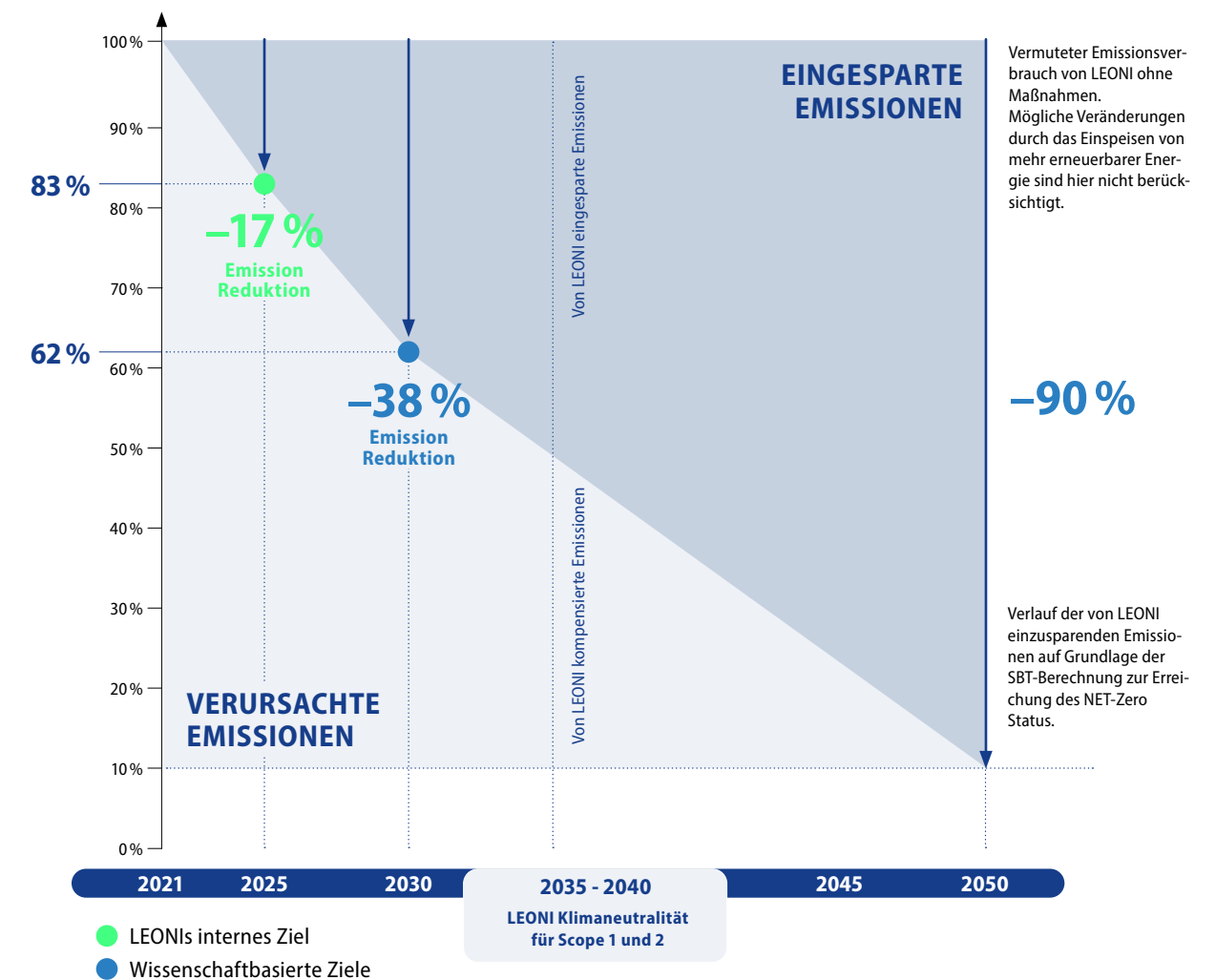
Die Emissions-Reduktionsziele von LEONI ab 2021 (Basisjahr)

Wie funktioniert das Greenhouse Gas Protokoll?



Die Grafik stellt die drei Scopes gemäß Greenhouse Gas Protocol dar. LEONI verursacht Scope 1 Emissionen z.B. durch das Verbrennen von Gas und Heizöl und Scope 2 Emissionen durch den Bezug von Energie z.B. in Form von Strom. Scope 3 Emissionen werden in 15 verschiedenen Kategorien erfasst, die in LEONIs Wertschöpfungskette anfallen.

Reduktion der Scope 1 und 2 Emissionen von LEONI



Um seine Scope 1 und 2 Emissionen zu verringern und dem 1,5° Ziel zu entsprechen hat LEONI einen Reduktionsplan errechnet. Demnach setzen wir uns das Ziel, bis zum Jahr 2025 17% Emissionen einzusparen und bis zum Jahr 2030 38% (im Vergleich zum Basisjahr 2021). Mit kontinuierlichen Reduktionsmaßnahmen plant LEONI 2050 90% weniger Emissionen zu verursachen im Vergleich zu 2021. Um bei LEONI Klimaneutralität zwischen 2035 und 2040 zu erreichen, sollen ab dem Jahr 2035 Emissionen, die nicht eingespart werden können, mit Zertifikaten kompensiert werden. Die Ziele für 2030 und 2050 folgen wissenschaftlichen Berechnungen und zielen auf das 1,5 Grad Celsius Ziel ab.

ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2021 (BASISJAHR)
Reduktion der Scope 1 und 2 Emissionen*	– 17,0 % – 38,0 %	2025 2030 (SBT)	Neu definiertes Ziel
Reduktion der Scope 3 Emissionen*	– 10,0 % – 23,0 %	2025 2030 (SBT)	Neu definiertes Ziel
Reduktion der Scope 1 bis 3 Emissionen	– 90,0 %	2050 (SBT)	Neu definiertes Ziel
Erneuerbarer Anteil des genutzten Stroms	80,0 % 100 %	2025 2030 (SBT)	Neu definiertes Ziel
Klimaneutralität (Scope 1 und 2)**	Erreicht	2035–2040	Neu definiertes Ziel
Klimaneutralität (Scope 1 bis 3)*	Erreicht	2045	Neu definiertes Ziel

LEONI hat seine Klimaziele im Frühjahr 2022 auf Grundlage der Werte 2021 neu entwickelt.

*
Zusätzlich zu den LEONI
Milestones sind wissenschafts-
basierte Reduktionsziele bis
2030 definiert, die Scope 1 und 2
Emissionen um 38 Prozent
und die Scope 3 Emissionen um
23 Prozent zu reduzieren.

**
durch Ausgleich bisher unver-
meidbarer Emissionen

Umweltfreundlicher Transport

Emissionen werden bei LEONI auch von Transportmitteln verursacht. Zwischen den Standorten von LEONI und seinen Kunden und Lieferanten müssen Materialien und Produkte zum Teil über weite Strecken transportiert werden. Ein übergreifender Managementansatz zur Reduktion des damit einhergehenden Treibhausgasausstoßes besteht aktuell noch nicht. LEONI ergreift jedoch einzelne Maßnahmen, welche zu einer geringeren CO₂-Intensität mit seinen Geschäftsaktivitäten verbundener Transporte beitragen können.

LEONI arbeitet unter anderem daran, Logistikströme durch das Zusammenlegen von Transporten und Auslasten von Transportmitteln sowie den Einkauf bei regionalen Lieferanten zu optimieren. Bahntransporte werden bevorzugt, sofern es ausreichend frequentierte, schnelle und

wirtschaftliche Verbindungen gibt. Darüber hinaus setzt LEONI Mehrweg-Ladungsträger ein, die für mehrere Jahre zwischen den eigenen und Kundenstandorten zirkulieren. Entsprechende Kleinladungsträger bestehen meist aus Kunststoff, während bei Großladungsträgern auf den nachwachsenden Rohstoff Holz gesetzt wird.

Im Jahr 2021 wurden derartige Bemühungen durch die Halbleiterkrise, die Covid-19-Pandemie und die damit einhergehenden Störungen der globalen Lieferketten und Transportnetzwerke erschwert. Es waren daher Sondertransporte erforderlich, um die Produktion und Logistik für die Kunden von LEONI aufrechterhalten zu können. Damit ist aufgrund der weiter anhaltenden Pandemieeffekte, insbesondere in China, und des Kriegs in der Ukraine auch weiterhin zu rechnen.

LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN ZUM UMWELTFREUNDLICHEN TRANSPORT DURCHGEFÜHRT:

- die erfolgreiche Erprobung eines Systems zur Echtzeit-Erkennung von Logistikstörungen und Minimierung damit verbundener Sonderfrachten (insb. Seefracht) für ein Großprojekt als Pilot (Einführung im Jahr 2022) und
- die Beschaffung um 80 % volumenreduzierbarer Mehrweg-Holzladungsträger im Rahmen eines unserer größten Kundenprojekte.

ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2021 (BASISJAHR)	WERT 2020 (VORJAHR)
Vervollständigung der Logistik-Emissionsdaten	Abgeschlossen	2023	Nicht abgeschlossen	Nicht abgeschlossen

Weitere Aktivitäten und Ziele zu dieser Nachhaltigkeitsmaßnahme umweltfreundlicher Transport werden in den folgenden Jahren definiert.

MATERIALEFFIZIENZ & RESSOURCENSCHONUNG



REWIRE RESOURCES

Das Geschäft von LEONI hängt von kritischen Rohstoffen wie Kupfer ab, deren Abbau und Produktion in teilweise mit ökologischen und sozialen Problemen einhergeht. Das bringt für uns die Verantwortung mit sich, Ressourcen sowohl effizient einzusetzen als auch wiederzuverwerten und für Menschenrechte, Klima- und Umweltschutz in unseren Lieferketten einzustehen.

UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



NACHHALTIGE KONSUM- UND
PRODUKTIONSMUSTER SICHERSTELLEN



UMSETZUNGSMITTEL STÄRKEN UND DIE GLOBALE PARTNERSCHAFT
FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG MIT NEUEM LEBEN FÜLLEN

GREEN HARNESS: AUF KNOPF-DRUCK GRÜNER

„ReWire RESOURCES“ BEDEUTET MEHR ALS DEN SCHONENDEN UND EFFIZIENTEN UMGANG MIT ROHSTOFFEN. VIELMEHR GEHT ES DARUM, SÄMTLICHE MATERIALSTRÖME IN UMWELT- UND KLIMA-VERTRÄGLICHE BAHNEN ZU LENKEN – VON DER BESCHAFFUNG BIS ZUR VERWERTUNG. WIE WIR DAS BEI LEONI IN DIE PRAXIS UMSETZEN, ZEIGT UNSER PROJEKT „GREEN HARNESS“. IN ENGER ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN ETABLIEREN WIR NACHHALTIGE WERKSTOFFE ALS GRUNDSÄTZLICHES DESIGNPRINZIP UNSERER LEITUNGSSÄTZE.

Mit dem Nachhaltigkeitsprogramm ReWire hat LEONI die Entwicklung von Produkten aus Recyclingmaterial erstmals als strategisches Thema aufgenommen.

Bereits vor der ersten Kundenanfrage eines umweltfreundlicheren Leitungssatzes setzten wir uns bei LEONI frühzeitig mit dem CO₂-Fußabdruck unserer Produkte auseinander. Zu dessen Berechnung entstanden bereits ab 2014 zwei Projektarbeiten, aus denen Mitte 2021 das Projekt „Green Harness“ hervorging.

CO₂

„Wir erhöhen die Transparenz des CO₂-Fußabdrucks unserer Produkte.“

Ziel des Projekts ist es, die Klimabilanz für zwei unterschiedlich komplexe Leitungssätze zu ermitteln und zu verbessern. So sollen zum einen der CO₂-Fußabdruck der Leitungssätze verringert, zum anderen der Rezyklatanteil erhöht werden. Auch der Einfluss, den ein bestimmter Rezyklatanteil in einem Bauteil auf die Klimabilanz des



Mit dem Nachhaltigkeitsprogramm ReWire hat LEONI die Entwicklung von Produkten aus Recyclingmaterial erstmals als strategisches Thema aufgenommen.

WIR BETEILIGEN UNSERE LIEFERANTEN INTENSIV AM PROJEKT GREEN HARNESS, UM VON IHREM KNOW-HOW ZU PROFITIEREN.

Produkts hat, soll genau beziffert werden können. Da wir dabei auf detaillierte Emissionsdaten unserer Vorprodukte angewiesen sind, halten wir unsere Lieferanten dazu an, diese Daten zukünftig zu erfassen und zu übermitteln, und werden dies in Zukunft noch stärker einfordern.

Diese Produktinformationen werden künftig in einer Software erfasst, die es unseren Entwicklern ermöglicht, sich im Rahmen bestimmter Designregeln bewusst für umweltfreundlichere Materialien zu entscheiden und somit möglichst „nachhaltige“ Leitungssätze zu gestalten.

INTENSIVER AUSTAUSCH MIT LIEFERANTEN

Auch über die Datenerfassung hinaus beteiligen wir unsere Lieferanten intensiv am Projekt Green Harness, um von ihrem Know-how zu profitieren. Wir arbeiten mit den Lieferanten in diesem Projekt zusammen, um möglichst schnell umwelt- und klimaverträgliche Produktkomponenten zu identifizieren, die den elektrischen und

mechanischen Anforderungen unserer Kunden gerecht werden. Dabei muss oft abgewogen werden: Wie weit kann der Querschnitt eines Kupferkabels reduziert werden, bevor es überhitzt oder bricht, wenn es gebogen wird? Wie viele unterschiedliche Materialien und Farben werden benötigt, um die ideale Balance aus Funktionalität und Recyclingfähigkeit zu erreichen? Ein weiterer Unsicherheitsfaktor in Zeiten überlasteter Lieferketten ist die eingeschränkte Verfügbarkeit vieler Materialien wie zum Beispiel Aluminium mit Rezyklatanteil.

Die veränderte Materialzusammensetzung der Leitungssätze stellt auch die Produktion vor neue Herausforderungen. Um beispielsweise Bauteile aus Recycling- statt konventionellem Kunststoff zu gießen, werden häufig angepasste Spritzgusswerkzeuge erforderlich. Zwar verarbeitet LEONI bereits Kunststoffteile mit bis zu 100 Prozent Rezyklatanteil, die Eigenschaften jedes neuen Werkstoffs müssen jedoch individuell geprüft werden. Zu diesem Zweck werden im „Green Harness“-Projekt Muster-

Leitungssätze aus den vielversprechendsten Materialien hergestellt und entsprechenden Prüfungen unterzogen.

Bevor wir die Klimabilanz unserer Leitungssätze systematisch optimieren können, stehen noch einige weitere Aufgaben an. Aus dem Ideenspeicher der Beteiligten müssen die Ansätze ausgewählt und validiert werden, die den Kunden-, Produktions- und Nachhaltigkeitsanforderungen tatsächlich entsprechen. Die Auswahlkriterien für alternative und recycelte Materialien wie minimal und maximal zulässige Rezyklatanteile müssen definiert werden. Zusätzlich müssen die CO₂-Kalkulationen der Materialien konsolidiert werden. Diese Fragestellungen sollen noch 2022 gelöst werden, um Designregeln abzuleiten und in unsere Entwicklungssoftware zu implementieren. Damit ist der Grundstein gelegt, um unsere Leitungssätze zukünftig umweltbewusster zu gestalten – fast automatisch per Knopfdruck. ●

100%

Rezyklat zu verwenden ist derzeit technisch nur bei den wenigsten Produkten möglich.

Verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen

Um die Bordnetze, Leitungssätze und Kabel von LEONI herzustellen, werden große Mengen natürlicher und synthetischer Rohstoffe benötigt. Die beiden wichtigsten Materialien sind Kupfer und Kunststoff (PVC). Die jeweiligen Einkaufsvolumen lagen im Jahr 2021 bei rund 137.000 Tonnen für Kupfer und 17.500 Tonnen für PVC. Nicht nur die große Menge an Kupfer in unseren Produkten, sondern auch die Risiken, die in der Gewinnung und Verarbeitung des Rohstoffes auftreten, wie der Konflikt mit der indigenen Bevölkerung, mögliche Schäden durch gefährliche Materialien und Chemikalien sowie der hohe CO₂-Fußabdruck geben dem Rohmaterial Kupfer für uns eine besondere Bedeutung. Die Risiken von PVC liegen größtenteils in der Nichtabbaubarkeit des Rohstoffes, auch wenn PVC in der Automobilbranche nicht als kritischer Rohstoff eingestuft wird. Genauere Informationen über die Relevanz verschiedener Rohstoffe für das Geschäft von LEONI sind im [Geschäftsbericht 2021](#) zu finden.

Zur Reduktion der Rohstoffintensität unterliegt die Produktion bei LEONI einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess nach dem Kaizen-Prinzip. Ziel dieses Prozesses ist unter anderem, die Material- und Ressourceneffizienz mithilfe verschiedener Managementsysteme stetig und nachhaltig zu steigern. Ein Beispiel für ein solches System ist das Kaizen-Produktionssystem und das Element des Total Flow Manage-

ments (TFM), welches durch das Production & Efficiency Management (PEM) der WCS-Division vorangetrieben und an den Standorten eingesetzt wird, um Produktions- sowie interne und externe Logistikströme zu optimieren.

Die Mitarbeiter:innen werden in praxisnahen Trainings und Workshops an das TFM herangeführt, in denen sie erste Verbesserungen realer Prozesse erarbeiten. So werden Mitarbeiter:innen dazu befähigt, eigenständig Lösungen für den verantwortungsvollen Material- und Ressourceneinsatz bei LEONI zu entwickeln.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Rohstoffen bedeutet für LEONI, ökologische und soziale Mindestanforderungen an Lieferanten zu stellen, den Materialbedarf von Produkten und Prozessen zu verringern sowie Abfälle zu vermeiden und zu recyceln. Im Jahr 2021 fielen bei LEONI insgesamt rund 46.300 Tonnen Abfall an – 19 Prozent mehr als im Vorjahr, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Betrieb 2020 durch die Covid-19-Pandemie eingeschränkt war. 95 Prozent der Abfälle waren ungefährlich, also recycel- oder anderweitig wiederverwertbar. Diese ungefährlichen Abfälle stammten zu 79 Prozent aus der Produktion und zu 21 Prozent von anderen Aktivitäten wie dem Büro- oder Kantinenbetrieb. Beim Rest handelte es sich um Sondermüll, wie er beispielsweise bei der Entsorgung von Drahtziehkühlmitteln, Galvanik-, Öl- oder Schmierstoffabfällen entsteht.

LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN ZUM VERANTWORTUNGSVOLLEN UMGANG MIT ROHSTOFFEN DURCHGEFÜHRT:

- ➔ die kontinuierliche Optimierung der Produktionsprozesse zur Reduktion des Ressourceneinsatzes,
- ➔ die Entwicklung von 50 Einzelmaßnahmen zur 35-prozentigen Reduktion der Transportwege für zwei Prozesse an zwei WCS-Standorten mithilfe des Kaizen-Produktionssystems und
- ➔ mehrere Projekte am WCS-Standort in Roth zur Reduktion von Stillstandszeiten und damit verbundener Abfälle beim Litzenwechsel.

ROHSTOFF EINKAUFSVOLUMEN 2021

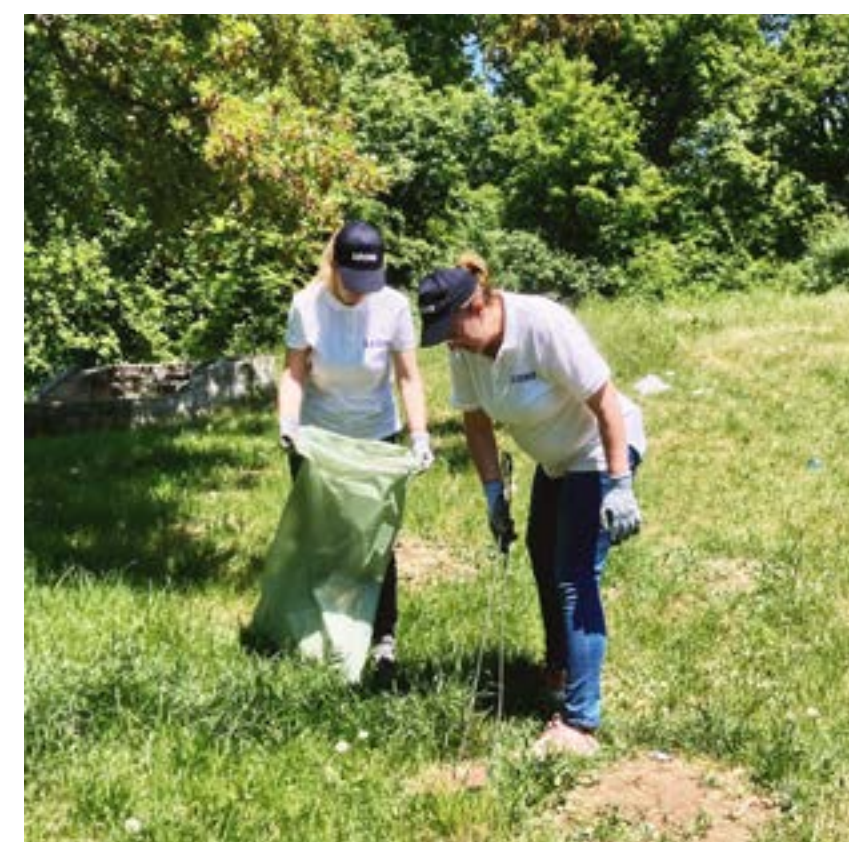
137.000
Tonnen Kupfer

17.500
Tonnen PVC



TRASH CHALLENGE

Unsere Mitarbeiter:innen gehen beim Entsorgen von Abfällen mit gutem Beispiel voran – wie hier in Serbien, wo sie im Rahmen einer Trash Challenge dazu beitrugen, einen der beliebtesten Picknickplätze an unserem Standort Niš von Müll zu befreien.



Verwendung von recyceltem Material

Mit dem Nachhaltigkeitsprogramm ReWire hat LEONI die Entwicklung von Produkten aus Recyclingmaterial erstmals als strategisches Thema aufgenommen. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten wollen wir den Rezyklatgehalt unserer Produkte so weit wie möglich steigern.

Erste Erfolge konnten wir im Bereich Kupfer erzielen: Wir beziehen unser Kupfer unter anderem von einem der

weltweit größten Sekundärkupfer-Produzenten, dessen Kathoden im Schnitt 45 Prozent Rezyklat enthalten. Außerdem arbeiten wir an einer Lösung zur hausinternen Produktion von Sekundärkupfer-Granulat. Der Einsatz von Sekundärkupfer birgt große Potenziale für Nachhaltigkeit bei LEONI – schließlich macht Kupfer einen Großteil des in unseren Produkten eingesetzten Materials aus.

LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN ZUR VERWENDUNG VON RECYCELTEM MATERIAL DURCHGEFÜHRT:

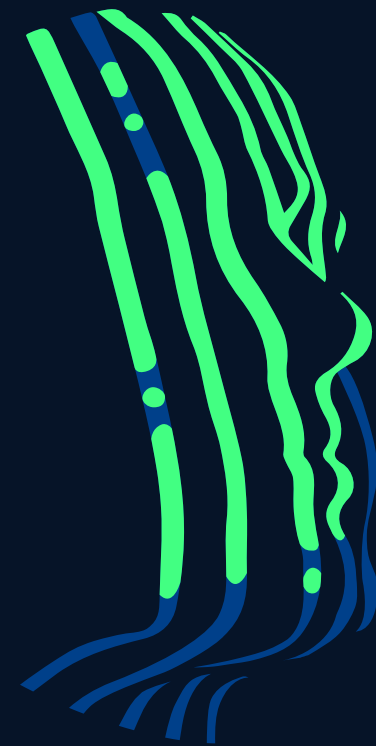
- den Start des Projekts „Green Harness“, in dessen Rahmen wir entsprechende Potenziale ermitteln und in Designregeln für die Produktentwicklung überführen und
- die Definition eines Standards für das hausinterne Recycling von Kupferschrott inklusive benötigter technischer Ausrüstung.

ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2021 (BASISJAHR)	WERT 2020 (VORJAHR)
Erfassung des Sekundärrohstoffanteils	Abgeschlossen	2023	Nicht abgeschlossen	Nicht abgeschlossen

Weitere Aktivitäten und Ziele zu dieser Nachhaltigkeitsmaßnahme Recycling werden in den folgenden Jahren definiert.

ANSTÄNDIGE ARBEIT



REWIRE PEOPLE

Rund 101.000 Mitarbeiter:innen in aller Welt tragen bei LEONI Tag für Tag zur Mobilität der Zukunft bei. Gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen, ist eine der wichtigsten Säulen unseres Erfolgs. Deshalb arbeiten wir fortlaufend daran, als Arbeitgeber attraktiv und zukunftsfähig zu bleiben, und übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen.

UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



EIN GESUNDES LEBEN FÜR ALLE MENSCHEN JEDEN ALTERS GEWÄHRLEISTEN UND IHR WOHLERGEHEN FÖRDERN



GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ERREICHEN UND ALLE FRAUEN UND MÄDCHEN ZUR SELBSTBESTIMMUNG BEFÄHIGEN



DAUERHAFTES, BREITENWIRKSAMES UND NACHHALTIGES WIRTSCHAFTSWACHSTUM, PRODUKTIVE VOLLBESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE FÖRDERN



Edgar Seleme, Head of SHE WSD Americas bei LEONI Wiring Systems de Yucatán, Mexiko

„MIT BEFEHLEN BEWEGT MAN NIEMANDEN ZUM UMDENKEN.“

SAFETY-HEALTH-ENVIRONMENT (SHE), ALSO ARBEITS-, GESUNDHEITS- UND UMWELTSCHUTZ, IST EIN WICHTIGES UND SEHR UMFANGREICHES THEMA BEI LEONI. DIESEN BEREICH VERANTWORTET EDGAR SELEME ALS HEAD OF SHE WSD AMERICAS BEI LEONI WIRING SYSTEMS DE YUCATÁN. AN UNSEREM STANDORT IM SÜDMEXIKANISCHEN MÉRIDA ZEIGT UNS HERR SELEME, WELCHE MASSNAHMEN LEONI ERGREIFT, UM MITARBEITER:INNEN VOR VERLETZUNGEN UND KRANKHEITEN ZU SCHÜTZEN – UND WELCHE BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN ES FÜR IHN MIT SICH BRACHTE, SEINE NEUE POSITION INMITTEN DER CORONAPANDEMIE ANZUTRETEN.

Herr Seleme, seit Februar 2021 verantworten Sie als Head of SHE den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz nicht nur an den mexikanischen, sondern allen WSD-Standorten weltweit. Wie haben Sie sich in Ihre neue Rolle eingefunden?

Edgar SELEME: Für mich war es eine sehr gute Entscheidung, diese Position anzunehmen. Ich treffe Menschen aus aller Welt und lerne, mit unseren kulturellen und regulatorischen Unterschieden umzugehen. Denn neben unseren weltweit geltenden Standards gibt es in jedem Land eigene gesetzliche Vorschriften und Herausforderungen, die nicht immer leicht umsetzbar sind. Da bedarf es manchmal viel Überzeugungsarbeit. Das sehe ich aber eher als Chance, Neues zu lernen – weniger als Herausforderung. Und letztlich geht es um die Sache: einen sicheren Arbeitsplatz für all unsere Kolleg:innen bei LEONI.

Welche Aufgaben stehen bei Ihrer Arbeit im Vordergrund?

➤ Meine wesentliche Aufgabe als Head of SHE ist es, sicherzustellen, dass LEONI globale Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzstandards einhält. Es gehört aber auch zu meiner Verantwortung, unsere eigenen, internen Standards zusammen mit den Kolleg:innen weiterzuentwickeln. Dabei kommt es vor allem darauf an, die unterschiedlichen Kulturen einzubeziehen, damit wir ein gemeinsames Verständnis der weltweit gültigen Vorschriften und der jeweils länderspezifischen Vorgaben entwickeln und letztlich alle die gleiche Sprache sprechen.

„Die gleiche Sprache sprechen“:

Was bedeutet das konkret?

➤ Um beispielsweise eine konzernweite Risikoanalyse oder ein Audit durchzuführen, bedarf es eines einheit-

lichen Verständnisses davon, auf welcher Grundlage gearbeitet wird und welche Themen oder Prozesse abgefragt werden. Auch gemeinsame Werte spielen eine wichtige Rolle. Ein Wert, für den wir bei LEONI stehen, ist Fürsorge. Ich finde, das beschreibt perfekt, worum es bei unserer Arbeit im SHE-Bereich vorrangig geht: Fürsorge für all unsere Kolleg:innen, Fürsorge für das Unternehmen, für LEONI.

Wie kommt Fürsorge als Unternehmenswert im Bereich SHE zum Ausdruck? Was gilt es bei dieser Fürsorge zu beachten?

➤ Wir beschäftigen uns hauptsächlich mit Risiken in zwei Bereichen: Arbeitsumgebung und Verhalten. Im ersten Bereich geht es um die gesamte Sicherheitsinfrastruktur vor Ort – die Schutzvorrichtungen an unseren Maschinen, rutschfeste Böden, Brandschutzsysteme, Sicherheitshinweise, Evakuierungspläne und so weiter. Hier am Golf von Mexiko müssen unsere Produktionsgebäude unter anderem Hurrikans bis zu einer Windstärke der Kategorie 4 standhalten. An Standorten in Flut- und Erdbebengebieten müssen wir wiederum andere Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz unserer Mitarbeiter:innen treffen. Auch die persönliche Schutzausrüstung ist abhängig von der konkreten Arbeitsumgebung und den dort herrschenden Risiken; die Standardausrüstung eines Lageristen sieht anders aus als die einer Produktionsmitarbeiterin. Worauf wir in jedem Fall Wert legen, ist, dass unsere Mitarbeiter:innen ihre Schutzausrüstung bei der Arbeit ganz selbstverständlich anlegen – so selbstverständlich, wie man bei Kälte einen Mantel anzieht.

Ist es das, was Sie mit „Verhalten“ meinen?

➤ Genau. Prävention steht bei uns an oberster Stelle – präventives Verhalten, durch das sich die

Mitarbeiter:innen selbst schützen. LEONI führt zur Unfallverhütung neben praktischen Übungen wie regelmäßigen Brandschutzübungen auch Schulungen und bewusstseinsbildende Präventionskampagnen durch. Damit vermitteln wir unseren Mitarbeiter:innen, wie wichtig Schutzmaßnahmen sind. Dazu gehört beispielsweise, Sicherheitsvorrichtungen nicht zu modifizieren, beim Laufen keine Textnachrichten auf dem Handy zu schreiben oder sich nicht von Telefongesprächen ablenken zu lassen.

Wie sehen solche Kampagnen bei LEONI aus?

➤ Mit Befehlen bewegt man niemanden zum Umdenken. Wir verfolgen den Zero-injury-Ansatz zur hundertprozentigen Vermeidung von Unfällen durch optimierte Arbeitssicherheit und eine gelebte Arbeitssicherheitskultur, indem wir die Gewohnheiten rund um dieses Thema mit verschiedenen Aktivitäten verändern und das Bewusstsein schärfen.

Angefangen bei den Führungskräften: Den täglichen Qualitätssicherungs-Rundgang, den sogenannten Gemba Walk, haben wir um Sicherheits-Kontrollfragen erweitert. Anhand dieser wird zum Beispiel geprüft, ob die Feuerlöscher noch haltbar, die Gänge frei oder die Schaltschränke geschlossen sind. Ein weiteres Beispiel dafür, wie das Management eine Unternehmenskultur der Qualität fördert, ist die erfolgreiche „Quick Response Quality Control“ (QRQC): Das Managementteam trifft sich täglich an einer Tafel, auf der es Zwischenfälle dokumentiert und innerhalb von fünf Tagen eine Tiefenanalyse der Fehlerursachen durchführt. In der Vergangenheit war es häufig so, dass aus Zwischenfällen vorschnelle Schlüsse gezogen wurden, und ich fragte: „Habt ihr mit den Leuten gesprochen und euch angehört, was sie dachten?“ Denn hier

geht es um Menschen. Wir müssen uns die Zeit nehmen, mit ihnen zu reden, um das Problem zu verstehen und ihnen zu signalisieren, dass sie unsichere Arbeitsbedingungen nicht akzeptieren müssen.

Die Coronapandemie hat uns alle betroffen. Diese hat sicher auch an den LEONI-Standorten weitreichende Auswirkungen.

➡ Absolut. Das war und ist nach wie vor eine riesige Herausforderung, die unsere Abteilung ins Rampenlicht gerückt hat. Nachdem wir 2020 weltweit die Produktion eingestellt hatten, mussten wir verschiedenste, weitreichende Infektionsschutzmaßnahmen treffen, um den Betrieb wieder aufnehmen zu können – vom Fiebermessen am Eingang über das Einrichten von Händewaschstationen bis hin zur hälftigen Belegung unserer Firmenbusse. Auch die Aktivitäten des SHE-Bereichs wieder aufzunehmen, war nicht einfach. Es ging nun nicht mehr nur darum, Bewusstsein für das Thema SHE zu schaffen, sondern um die konkrete Gefahr und damit um das Leben unserer Mitarbeiter:innen. Dieses schützen wir weiterhin, indem wir das Infektionsgeschehen verfolgen, Impfungen und teilweise deren direkte Durchführung vor Ort fördern.

Abgesehen von den Corona-Maßnahmen: Auf welchen Ihrer Erfolge im ersten Jahr als Head of SHE sind Sie besonders stolz?

➡ Außer den Corona-Maßnahmen fallen mir noch zwei weitere wesentliche Maßnahmen ein: Zum einen haben wir Ende 2021 ein externes Audit unseres SHE-Managements in Kitzingen erfolgreich ohne Nichtkonformitäten bestanden. Damit haben wir einen großen Schritt auf dem Weg zur geplanten weltweiten Zertifizierung unserer Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzsysteme nach ISO 45001 und 14001 im Juni 2022 gemacht. Zweitens

„WORUM ES BEI UNSERER ARBEIT IM SHE-BEREICH VORRANGIG GEHT: FÜRSORGE FÜR ALL UNSERE KOLLEG:INNEN, FÜRSORGE FÜR DAS UNTERNEHMEN, FÜR LEONI.“

Edgar SELEME

haben wir in einem Pilotprojekt an unserem Standort in Indonesien „Zehn Goldene Regeln“ für den Gesundheits- und Arbeitsschutz bei LEONI eingeführt, die wir gemeinsam mit unseren SHE-Manager:innen in aller Welt entwickelt haben. Im zweiten Quartal 2022 wollen wir die Zehn Goldenen Regeln mit einer globalen Einführungskampagne auf alle Standorte ausrollen.

Wie lautet die erste Goldene Regel?

➡ Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen steht über allem. Daher lautet die erste Regel: Safety first!

Wir sind gespannt auf die Kampagne. Herr Seleme, danke für das Gespräch!

Herr Edgar Seleme weist LEONI Mitarbeiter:innen in das Sicherheitskonzept ein.



Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber

Eine Unternehmenskultur der Verantwortung ist für LEONI Grundvoraussetzung dafür, ökologische und soziale Nachhaltigkeit miteinander zu verbinden. Regulatorische Vorgaben einzuhalten, ist dabei nicht genug – LEONI möchte ein konstruktives, motivierendes Leistungsumfeld schaffen, das Mitarbeiter:innen in ihrer Entwicklung fördert und es ihnen ermöglicht, Verantwortung für interessante Aufgaben zu übernehmen.

Dafür ist ein nachhaltiges Personalmanagement erforderlich, das strategisch vorausschauende Entscheidungen trifft und konsequent umsetzt. Klar ist: Nachhaltigkeit wird weder von heute auf morgen erreicht, noch darf dies auf Kosten

der sozialen Gerechtigkeit geschehen. Deshalb bleiben Investitionen in Fairness und Diversität neben solchen in die ökologische Nachhaltigkeit notwendig, um unserem Anspruch als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber gerecht zu werden – und schlussendlich kompetente und engagierte Mitarbeiter:innen zu finden und langfristig zu binden.

Für die Förderung von Arbeitnehmerbelangen auf Organisationsebene ist bei LEONI in erster Linie der Bereich Human Resources (HR) zuständig – aber auch das Management der legalen Einheiten und alle Führungskräfte sind aufgefordert, sich für ihre Mitarbeiter:innen einzusetzen. Recruiting,

Mitarbeiterbindung und das Umsetzen der HR-Governance-Regelungen und -Vorgaben sind Aufgabe der regionalen und/oder bereichsübergreifenden HR-Verantwortlichen. Auf lokaler Ebene liegt die Verantwortung für die Mitarbeiter:innen bei den Geschäftsführungen der jeweiligen Standorte.

Um dem Anspruch einer nachhaltigen Personalpolitik künftig noch besser gerecht zu werden, berichtet die HR-Bereichsleitung seit April 2022 an die CHRO (Chief Human Resources Officer), die sowohl die Verantwortung für Nachhaltigkeit als auch das neu geschaffene Vorstandsressort für Personal trägt. Kernaufgaben des Personalressorts sind das bedarfsgerechte Recruiting für unsere arbeitsintensive Produktion und die Mitarbeiterbetreuung. Im Rahmen der neuen HR-Strategie, die derzeit auf Basis der Geschäfts- und Sales-Strategie entwickelt wird, werden sich künftig weitere Änderungen ergeben. Im ersten Schritt erneuern wir dabei unsere Prozesse und Systeme, um an allen Standorten HR-Serviceleistungen anbieten zu können.



LEONI Kolleg:innen in der Diskussion zur Einschätzung von Nachhaltigkeits-Risiken

„NACHHALTIGKEIT WIRD WEDER VON HEUTE AUF MORGEN ERREICHT, NOCH DARF DIES AUF KOSTEN DER SOZIALEN GERECHTIGKEIT GESCHEHEN.“

ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2021 (BASISJAHR)	WERT 2020 (VORJAHR)	
Jährliche Weiterbildungen pro Mitarbeiter:in	2	2025	Neu definiertes Ziel *	—	* Die Werte wurden bisher nicht erfasst. ** In der WCS-Division bezieht sich das Ziel auf Executive Level 1–2. *** Bis 2020 wurden der Frauenanteil und der Anteil nicht-deutscher Staatsbürger:innen für einen anderen Führungspositionskreis erfasst. **** Die Werte der WCS-Division wurden bisher nicht erfasst.
Anteil Standorte mit mindestens einem sozialen Projekt pro Jahr	100 %	2025	37,0 %	39,0 %	
Weibliche Vorstandsmitglieder	≥ 1	—	1	1	
Frauenanteil in Executive Level 1–3 **	20,0 %	2030	14,8 %	6,3 %***	
Frauenanteil in Führungspositionen	40,0 %	2040	36,0 % ****	Neu definiertes Ziel *	
Anteil nicht-deutscher Staatsbürger:innen in Executive Level 1–3 **	60,0 %	2030	50,0 %	24,0 %***	

KABELBÄUME ERFORDERN HOHEN MANUELLEN AUFWAND

Einblick in eine PKW-Karosserie, in der ein Mitarbeiter zur Absicherung der Geometrie im Bauraum einen Kabelbaum montiert.

Der Anspruch auf einen attraktiven Arbeitsplatz wird allen LEONI-Mitarbeiter:innen durch die Unternehmenswerte und konzernweite Vorschriften wie den LEONI Code of Conduct zugesichert und ist somit fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Vor diesem Hintergrund legt das Nachhaltigkeitsprogramm ReWire einen besonderen Fokus auf Mitarbeiterzufriedenheit, -qualifikation und soziale Projekte in den Gemeinden der LEONI-Mitarbeiter:innen. Dies gilt zusätzlich zu Mindeststandards wie dem Verbot jeglicher Form der Diskriminierung, der Vereinigungsfreiheit, dem Recht auf Kollektivverhandlungen und dem Erfüllen der gesetzlichen Mindestanforderungen an Vergütung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie Arbeits- und Urlaubszeiten in den jeweiligen Ländern. Verantwortlich dafür, diese und zukünftige Vorgaben umzusetzen, sind die Geschäftsführungen an den Standorten.

Ein für LEONI besonders bedeutender Aspekt ist die Vielfalt ihrer Mitarbeiter:innen – nicht nur im Hinblick auf das

Geschlecht, sondern auch das Alter, die ethnische und kulturelle Herkunft sowie berufliche Hintergründe und Denkweisen. Sie ist die Grundlage einer Unternehmenskultur, die gegenseitigen Respekt und die internationale Zusammenarbeit unserer personalintensiven Standorte fördert. Nur so können wir die immer komplexeren Aufgaben und Herausforderungen in der globalisierten Wirtschaft erfolgreich bewältigen. Daher legen wir besonderen Wert darauf, internationale Köpfe mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund in unseren Führungspositionen zu etablieren, und setzen uns Ziele für die Internationalisierungsquote unserer Führungsebenen. Neben einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis – LEONI beschäftigte 2021 zu 52 Prozent weibliche Mitarbeiterinnen (Vorjahr: 55 Prozent) und besetzt seit dem 1. August 2019 mindestens einen Vorstandsposten mit einer Frau – setzen wir daher auf internationale Erfahrung und Auslandsaufenthalte, um fachlich und interkulturell kompetente Führungskräfte zu entwickeln.

LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH ATTRAKTIVER UND VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER DURCHGEFÜHRT:

- die Erarbeitung, Definition und Veröffentlichung der neuen Unternehmenswerte von LEONI und entsprechender Verhaltensprinzipien, welche die Unternehmenskultur künftig prägen und im Jahr 2022 u. a. mit Führungstrainings weltweit verankert werden sollen,
- die Entsendung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften in andere Länder, um dort z. B. Aufgaben im Management oder in wichtigen Projekten wie dem Standortaufbau oder Produktanläufen wahrzunehmen, sowie
- die Wahrung arbeitnehmerfreundlicher Rahmenbedingungen wie flexibler Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Homeoffice, um verschiedenen Lebensmodellen gerecht zu werden.

DIE UNTERNEHMENSWERTE VON LEONI

Fürsorge • Ergebnisorientierung
• Respekt • Verantwortung
• Zusammenarbeit

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei LEONI Aufgabe der zentralen Funktion Safety-Health-Environment (SHE) des Bereichs Quality Management & SHE. Der Head of QM & SHE berichtet an den COO und verantwortet die Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik. Sie gibt weltweite Ziele und Richtlinien für unsere Produktionsstandorte vor, die dort zusammen mit den jeweiligen nationalen Vorgaben von lokalen SHE-Manager:innen umgesetzt werden. Dabei werden sie laufend mit Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt.

Um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, setzen wir auf international anerkannte Standards und zertifizieren unsere Standorte, um unser Engagement gegenüber unseren Kunden und anderen Dritten nachzuweisen. Darüber hinaus gibt der SHE-Bereich beispielsweise allgemeine Handlungsgrundsätze vor. Die Aktivitäten zur Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit reichen von Erste-Hilfe-Kursen über gesundheitliche Untersuchungen bis hin zu Impfkampagnen – denn der

Gesundheitsschutz endet bei LEONI nicht an der Werksgrenze. Im Jahr 2021 verfügten 38 Prozent der befragten LEONI-Standorte über eine ISO 45001-Zertifizierung. An 96 Prozent der Standorte wurden Sicherheitstrainings durchgeführt, an denen durchschnittlich 81 Prozent der Mitarbeiter:innen teilnahmen. Die Arbeitsunfallquote lag bei 0,42 pro 100 Mitarbeiter:innen. An 68 Prozent der LEONI-Standorte bietet LEONI seinen Mitarbeiter:innen darüber hinaus eigene medizinische Versorgungsleistungen. Hierzu zählen auch Krankenversicherungen, deren Leistungsumfang oft über dem nationalen Durchschnitt liegt. Die Versorgungsleistungen schließen meist die Familienmitglieder der Mitarbeiter:innen ein. LEONI setzt zukünftig solche Vorsorgeangebote in einem internationalen Versicherungsprogramm mit noch besseren Konditionen um. Auf Basis einer im Jahr 2022 geplanten Befragung der Standorte über die bestehenden Versicherungsverträge und -konditionen erstellt LEONI 2023 ein passendes erstes Konzept für ein weltweit an allen LEONI-Standorten gültiges Versicherungsprogramm.

LEONI HAT IM JAHR 2021 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT DURCHGEFÜHRT:

- die Implementierung eines weltweit gültigen Erfassungssystems zur zentralen Dokumentation aller Sicherheitsmaßnahmen und -überprüfungen sowie Arbeitsunfällen bei LEONI. Durch den Austausch von Best Practices zwischen den Standorten und SHE-Manager:innen hat LEONI die Arbeitssicherheit weiter verbessert,
- die erfolgreiche Durchführung externer Audits des zentralen SHE-Managements in dem Standort der Divisionsobergesellschaft der WSD ohne Nichtkonformitäten,
- diverse Initiativen zur Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen wie beispielsweise Sicherheitstrainings und Vorsorgeuntersuchungen mit jeweils standortspezifischen Schwerpunkten und
- die Fortführung über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehender Corona-Maßnahmen an den Standorten wie das erweiterte Angebot von Impfungen, Kontaktvermeidung, Hygienekonzepte, Masken, Corona-Testangebote, die genaue Überwachung des Infektionsgeschehens und die monatliche Information der Mitarbeiter:innen.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

38 %
mit ISO 45001 zerti-
fizierte Standorte

0,42
Anzahl Arbeitsunfälle
pro 100 Mitarbeiter

68 %
Standorte mit medizi-
nischer Versorgung

ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	JR ZIELDATUM	ATI	WERT 2021 (BASISJAHR)	JN	WERT 2020 (VORJAHR)	(PREVIOUS YEAR)
Anteil Produktionsstandorte mit zertifiziertem Gesundheits- und Arbeitsschutz (ISO 45001 o. ä.)	100 %	2025		38,0 %		38,0 %	
Anteil der Standorte mit jährlichen Gesundheits- und Arbeitsschutzprojekten	100 %	2025		85,0 %		88,0 %	
Jährliche Unfallquote pro 100 Mitarbeiter:innen	≤ 0,3	2023		0,42		0,55	



DER ARBEITS- UND GESUNDHEITS-
SCHUTZ IST BEI LEONI AUFGABE
DER ZENTRALEN FUNKTION
SAFETY-HEALTH-ENVIRONMENT
(SHE) DES BEREICHS QUALITY
MANAGEMENT & SHE.

SHE BEI LEONI: HANDLUNGSGRUNDSÄTZE

- Soziales und ökologisches Handeln sind zentrale Unternehmensziele.
- Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sind Bestandteil jeder Führungsverantwortung.
- Bereitstellen von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen zur Vermeidung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen.
- Fortlaufende Verbesserung der Maßnahmen zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz.
- Einhaltung aller bindenden Verpflichtungen zu Arbeits-, Gesundheits-, und Umweltschutz (rechtliche und andere Anforderungen). Die gültigen nationalen Standards sind hierbei unsere Mindestanforderungen.
- Schaffen und Fördern von gegenseitigem Vertrauen durch Dialog mit allen beteiligten Interessengruppen, intern insbesondere mit unseren Mitarbeiter:innen und deren Vertreter:innen.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



LEONI betrachtet gesellschaftliches Engagement als einen Wert für die Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft. Wir leisten aktiv weltweit unseren Beitrag mit sozialen Projekten in der Region unserer Standorte, für diese Regionen. Unser Augenmerk liegt seit Februar 2022 auf dem humanitären Engagement in den Krisengebieten der Ukraine. Hilfe und Unterstützung für Betroffene stehen an erster Stelle. Wir engagieren uns von Anbeginn unsere lokalen Mitarbeiter:innen sowie deren Familienangehörige wo immer möglich zu unterstützen und werden damit auch nicht aufhören.

UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



UMSETZUNGSMITTEL STÄRKEN UND DIE GLOBALE PARTNERSCHAFT
FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG WIEDERBELEBEN



LEONI Helfer:innen verteilen Spielsachen und Süßigkeiten an die Familien von Kolleg:innen

LEONI IN DER UKRAINE: GEMEINSAM GEGEN DEN KRIEG

DER RUSSISCHE ÜBERFALL AUF DIE UKRAINE STELLT EINE ZEITENWENDE DAR – FÜR DIE WELT, FÜR EUROPA UND FÜR LEONI. DIE POLITISCHEN UND WIRTSCHAFTLICHEN FOLGEN DES KRIEGES SIND DRAMATISCH, VERBLASSEN JEDOCH ANGESICHTS DER HUMANITÄREN NOTLAGE IM LAND. BETROFFEN SIND AUCH DIE TAUSENDEN ANGESTELLTEN UNSERER STANDORTE KOLOMYJA UND STRYJ. LEONI UNTERSTÜTZT IHRE MITARBEITER:INNEN, IHRE FAMILIEN UND GEMEINDEN SEIT KRIEGSBEGINN MIT ZAHLREICHEN MASSNAHMEN, UM ZUMINDEST EINEN TEIL DER LAST VON IHREN SCHULTERN ZU NEHMEN.

UMFANGREICHE SACH- UND GELDSPENDEN

Als die russischen Truppen am 24. Februar 2022 zu Hunderttausenden in die Ukraine einfielen und sie mit Artillerie- und Luftangriffen überzogen, schien eine Niederlage Kiews nur eine Frage der Zeit. Selbst im weit von der Front entfernten Westen des Landes, wo LEONI zwei Produktionsstandorte betreibt, schlugen bald die ersten Bomben und Raketen ein. Angesichts der höchst bedenklichen Sicherheitslage entschieden wir uns bei LEONI bereits am zweiten Kriegstag, unsere Werke in Kolomyja und Stryj bis auf Weiteres stillzulegen.

Die ukrainischen LEONI-Standorte gehören zu unseren größten in Europa. Sie beschäftigen etwa 7.000 Mitarbeiter:innen, die ab sofort im Zentrum unserer Aufmerksamkeit standen: Wir richteten unmittelbar eine von COO Ingo Spengler geleitete Ukraine-Taskforce mit rund 30 internationalen Spezialist:innen aus verschiedenen (Fach-)Abteilungen ein – darunter HR, Risk, Real Estate, Einkauf, IT und Kommunikation. Sie koordinieren seitdem unser Krisenmanagement in Bezug auf das Kriegsgeschehen. Dies beinhaltet auch die Organisation humanitärer Hilfsaktionen.

LEONI beschafft und liefert Hilfsgüter im Wert von Hunderttausenden Euro entsprechend einer von den Kolleg:innen in der Ukraine erstellten Liste. Sie reicht von haltbaren Lebensmitteln wie Babynahrung, Kleidung und Waren des täglichen Bedarfs wie Drogerieartikeln, Decken und Schlafsäcken über Medikamente und Verbandsmaterial bis hin zu Werkzeug und technischen Geräten wie Powerbanks, Taschenlampen, Funkgeräten und Generatoren. Nach ihrer Ankunft in Kolomyja und Stryj werden die Hilfsgüter je nach Bedarf an unsere Angestellten und andere Bedürftige verteilt. Ähnliche Spendenaktionen werden immer wieder privat von LEONI-Mitarbeiter:innen in verschiedenen Ländern organisiert.

Neben Sach- ruft LEONI auch zu Geldspenden auf. Hierbei kooperieren wir mit der Hilfsorganisation HERMINE e. V. sowie der gemeinnützigen Spendenplattform Betterplace. An jedem ersten Mittwoch im Monat, dem sogenannten „Matching Mittwoch“, erhöht Betterplace dabei jede Einzelspende bis 200 Euro um 10 Prozent. Bis heute konnten wir mit Betterplace und HERMINE e. V. mehrere Zehntausend Euro an Spenden sammeln. Zusätzlich haben wir



LEONI organisiert Sach- und Geldspenden für die Ukraine

selbst 280.000 Euro zur Verfügung gestellt, mit denen unter anderem rund 50 Tonnen Lebensmittel und zwei Krankenwagen beschafft wurden.

WIEDERAUFNAHME DES BETRIEBS IM MÄRZ

Als sich die Sicherheitslage in der Westukraine Anfang März aufgrund des stockenden russischen Vormarschs leicht verbesserte, nahmen wir den Betrieb in Kolomyja und Stryj in begrenztem Umfang wieder auf. Dies geschah sowohl im Einverständnis mit den Kolleg:innen vor Ort als auch im Einklang mit den Bemühungen der ukrainischen Regierung, die Wirtschaft des Landes vor dem Zusammenbruch zu bewahren. Die Bedingungen blieben extrem: So mussten unsere Mitarbeiter:innen bei Luftalarm regelmäßig in Bunkern Schutz suchen. Wer nicht bereit war, unter diesen Umständen zu arbeiten, musste dies auch nicht. Umso anerkennenswerter ist die Entscheidung vieler Mitarbeiter:innen, ihren Beruf weiter auszuüben. Sie zeugt von bedingungslosem Optimismus und dem ungebrochenen Willen, die eigene Heimat zu bewahren, der die ukrainische Bevölkerung seit Kriegsbeginn auszeichnet.

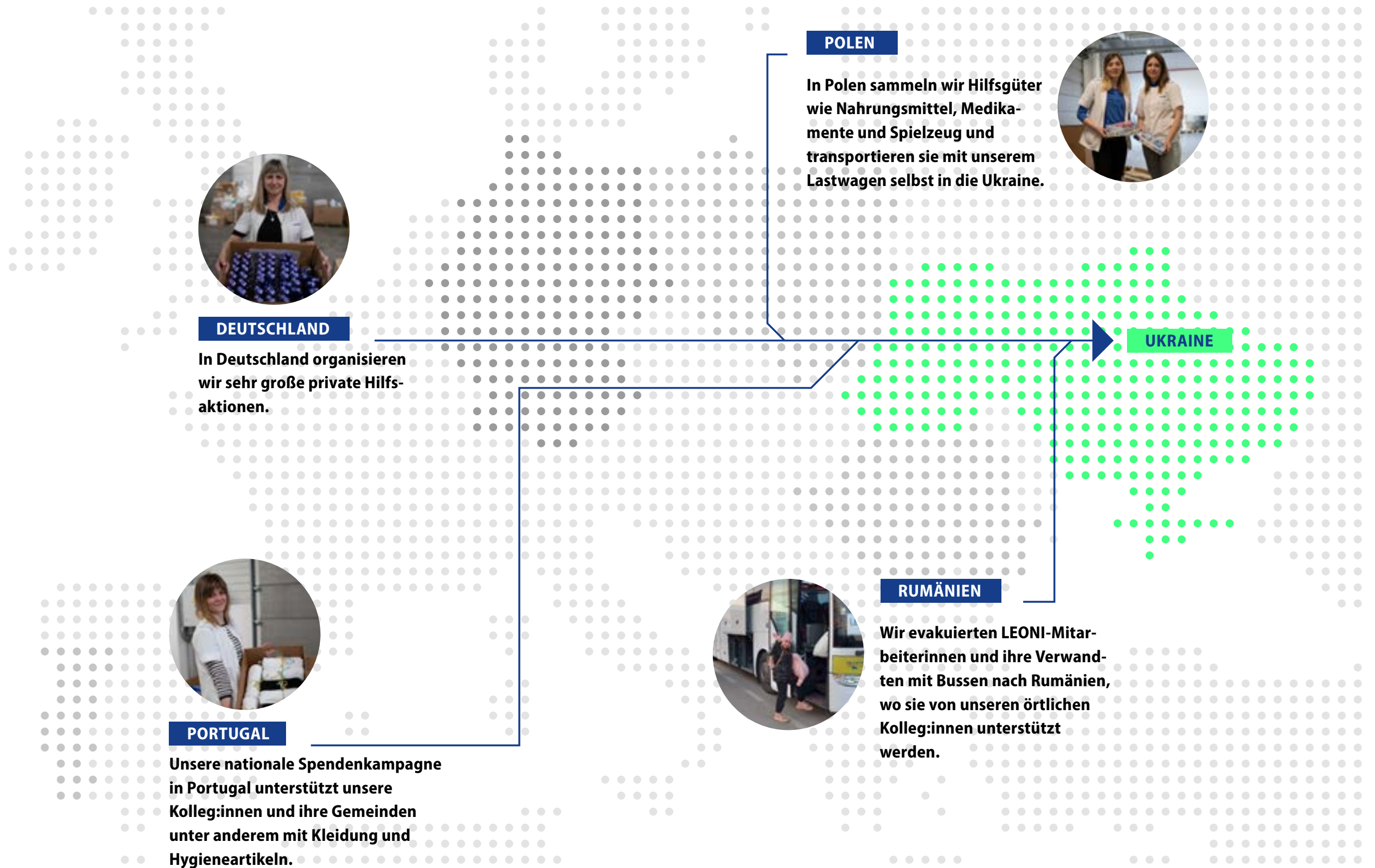
Die meisten in Kolomyja und Stryj angestellten Männer sind zur Arbeit

zurückgekehrt – doch es sind auch einige im Kriegseinsatz. Ihnen wünschen wir von ganzem Herzen das Beste und hoffen auf ihre baldige Rückkehr.

Für Hunderte Kolleginnen, die das Land verlassen wollten, und ihre Verwandten organisierten wir indes Bustransfers zu unseren rumänischen Standorten in Arad und Bistrita. Dort werden die Frauen auf freiwilliger Basis in den Arbeitsalltag und die Kinder in die örtlichen Kindergärten und Schulen integriert. Für die Unterstützung der rumänischen Behörden bedanken wir uns an dieser Stelle herzlich.

Unser größter Dank und Respekt gilt jedoch unseren Kolleg:innen in der Ukraine, die sich unter den schwierigsten Umständen weiter für LEONI einsetzen, und unseren Mitarbeiter:innen sowie Privatpersonen in aller Welt, die unsere Hilfsaktionen nach besten Kräften unterstützen. Gemeinsam stehen wir unseren Mitarbeiter:innen vor Ort und der gesamten ukrainischen Bevölkerung weiterhin solidarisch bei, um ihnen in dieser schweren Zeit Kraft und Hoffnung zu spenden. LEONI hält zusammen – gegen den Krieg und für ein Leben in Freiheit. ●

SOLIDARITÄT MIT DER UKRAINE: BEISPIELE UNSERER HILFSAKTIONEN



Nachhaltigkeitskennzahlen

ABSOLUTE KENNZAHLEN

STANDORTE

BERÜCKSICHTIGTE STANDORTE

EINHEIT

Anzahl

2021

93 (WSD: 56,0 • WCS: 36,0 • Holding: 1)

2020

88

2019

84

COMPLIANCE

ERFÜLLUNGSQUOTE RICHTLINIE ZUR BEKÄMPFUNG
VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

%

87,0
(WSD: 87,0 • WCS: 85,0 • Holding: 98,0)

78,0

76,0

ERFÜLLUNGSQUOTE E-LEARNING ANTI-KORRUPTION

%

93
(WSD: 93,0 • WCS: 94,0 • Holding: 95,0)

92,0

86,0

ERFÜLLUNGSQUOTE LIVING CODE QUIZ

%

95
(WSD: 95,0 • WCS: 97,0 • Holding: 97,0)

76,0

73,0

Nachhaltigkeitskennzahlen

ABSOLUTE KENNZAHLEN

		EINHEIT	2021	2020	2019
ENERGIEVERBRAUCH					
STROM	MWh	371.654 (WSD: 152.052 • WCS: 218.063 • Holding: 1.539)	356.320	392.783	
FERNWÄRME	MWh	12.552 (WSD: 10.440 • WCS: 1.508 • Holding: 604,0)	10.182	7.640	
FOSSILE ENERGIETRÄGER	MWh	123.168 (WSD: 38.665 • WCS: 84.503 • Holding: 0,0)	113.269	117.576	
NACHWACHSENDE ENERGIETRÄGER	MWh	6.181 (WSD: 6.181 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	7.532	3.474	
ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH	MWh	513.556 (WSD: 207.337 • WCS: 304.077 • Holding: 2.142)	487.303	521.473	
TREIBHAUSGASEMISSIONEN					
SCOPE 1	t CO ₂ e	35.124 (WSD: 17.711 • WCS: 17.273 • Holding: 140,0)	23.183	24.884	
SCOPE 2	t CO ₂ e	151.172 (WSD: 68.830 • WCS: 81.309 • Holding: 1.033)	237.470	167.087	
SCOPE 3*	t CO ₂ e	618.523* (WSD: — • WCS: — • Holding: —)	559.655	644.486	
SCOPE 1 UND 2 (ABSOLUT)	t CO ₂ e	186.296 (WSD: 86.541 • WCS: 98.582 • Holding: 1.173)	260.654	191.971	
BIOGENE EMISSIONEN	t CO ₂ e	94,0 (WSD: 94,0 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	— **	— **	
			* Die Scope 3 Emissionen werden bisher nur teilweise erfasst und nicht nach Divisionen aufgeschlüsselt. Die Bilanzierung wird derzeit weiterentwickelt.	** Die Emissionen aus der Verbrennung von Bioethanol und Holzpellets werden erst seit 2021 erfasst.	

Nachhaltigkeitskennzahlen

ABSOLUTE KENNZAHLEN

		EINHEIT	2021	2020	2019
WASSERVERBRAUCH					
OBERFLÄCHENWASSER	m³	724.332 (WSD: 472.528 • WCS: 250.023 • Holding: 1.781)	743.225	654.484	
GRUNDWASSER	m³	798.412 (WSD: 338.334 • WCS: 460.078 • Holding: 0,0)	805.280	965.032	
REGENWASSER	m³	99.933 (WSD: 99.843 • WCS: 90,0 • Holding: 0,0)	97.153	5.134	
ABSOLUTER WASSERVERBRAUCH	m³	1.622.677 (WSD: 910.706 • WCS: 710.191 • Holding: 1.781)	1.645.658	1.624.650	
ABFALLAUFKOMMEN					
UNGEFÄHRLICHER ABFALL	t	43.812 (WSD: 22.035 • WCS: 21.631 • Holding: 146,0)	35.963	40.192	
DAVON WIEDERVERWERTETER UNGEFÄHRLICHER ABFALL	t	35.402 (WSD: 18.812 • WCS: 16.590 • Holding: 0,0)	29.265	31.311	
GEFÄHRLICHER ABFALL	t	2.470 (WSD: 417,0 • WCS: 2.053 • Holding: 0,0)	2.963	3.413	
DAVON ENTSORGTER GEFÄHRLICHER ABFALL	t	2.141 (WSD: 359,0 • WCS: 1.782 • Holding: 0,0)	2.748	2.250	
ABSOLUTES ABFALLAUFKOMMEN	t	46.282 (WSD: 22.452 • WCS: 23.684 • Holding: 146,0)	38.926	43.605	

Nachhaltigkeitskennzahlen

SPEZIFISCHE KENNZAHLEN

STANDORTE

BERÜCKSICHTIGTE STANDORTE

EINHEIT

Anzahl

2021

93 (WSD: 56,0 • WCS: 36,0 • Holding: 1)

2020

88

2019

84

ENERGIEVERBRAUCH

STROM PRO UMSATZ	MWh / Mio. € Umsatz	72,6 (WSD: 29,7 • WCS: 42,6 • Holding: 0,3)	86,2	80,4
FERNWÄRME PRO UMSATZ	MWh / Mio. € Umsatz	2,5 (WSD: 2,0 • WCS: 0,4 • Holding: 0,1)	2,5	1,6
FOSSILE ENERGIETRÄGER PRO UMSATZ	MWh / Mio. € Umsatz	24,1 (WSD: 7,6 • WCS: 16,5 • Holding: 0,0)	27,4	24,1
NACHWACHSENDE ENERGIETRÄGER PRO UMSATZ	MWh / Mio. € Umsatz	1,2 (WSD: 1,2 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	1,8	0,7
ENERGIEVERBRAUCH GESAMT PRO UMSATZ	MWh / Mio. € Umsatz	100,4 (WSD: 40,5 • WCS: 59,5 • Holding: 0,4)	117,9	106,8

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

SCOPE 1 PRO UMSATZ	t CO ₂ e / Mio. € Umsatz	6,9 (WSD: 3,5 • WCS: 3,4 • Holding: 0,0)	5,6	5,1
SCOPE 2 PRO UMSATZ	t CO ₂ e / Mio. € Umsatz	29,5 (WSD: 13,4 • WCS: 15,9 • Holding: 0,2)	57,4	34,2
SCOPE 3 PRO UMSATZ	t CO ₂ e / Mio. € Umsatz	120,8*	109,3	125,9
SCOPE 1 UND 2 EMISSIONEN PRO UMSATZ	t CO ₂ e / Mio. € Umsatz	36,4 (WSD: 16,9 • WCS: 19,3 • Holding: 0,2)	63,0	39,3
BIOGENE EMISSIONEN PRO UMSATZ	t CO ₂ e / Mio. € Umsatz	0,0 (WSD: 0,0 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	— **	— **

*
Die Scope 3 Emissionen werden bisher nur teilweise erfasst und nicht nach Divisionen aufgeschlüsselt. Die Bilanzierung wird derzeit weiterentwickelt.

**
Die Emissionen aus der Verbrennung von Bioethanol und Holzpellets werden erst seit 2021 erfasst.

Nachhaltigkeitskennzahlen

SPEZIFISCHE KENNZAHLEN

	EINHEIT	2021	2020	2019
WASSERVERBRAUCH				
OBERFLÄCHENWASSER PRO UMSATZ	m³ / Mio. € Umsatz	141,5 (WSD: 92,3 • WCS: 48,9 • Holding: 0,3)	179,8	134,0
GRUNDWASSER PRO UMSATZ	m³ / Mio. € Umsatz	156,0 (WSD: 66,1 • WCS: 89,9 • Holding: 0,0)	194,8	197,6
REGENWASSER PRO UMSATZ	m³ / Mio. € Umsatz	19,5 (WSD: 19,5 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	23,5	1,1
GESAMTWASSERVERBRAUCH PRO UMSATZ	m³ / Mio. € Umsatz	317,0 (WSD: 177,9 • WCS: 138,8 • Holding: 0,3)	398,1	332,7
ABFALLAUFKOMMEN				
UNGEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	8,6 (WSD: 4,3 • WCS: 4,3 • Holding: 0,0)	8,7	8,2
DAVON WIEDERVERWERTETER UNGEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	6,9 (WSD: 3,7 • WCS: 3,2 • Holding: 0,0)	7,1	6,4
GEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	0,5 (WSD: 0,1 • WCS: 0,4 • Holding: 0,0)	0,7	0,7
DAVON ENTSORGTER GEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	0,4 (WSD: 0,1 • WCS: 0,3 • Holding: 0,0)	0,7	0,5
GESAMTMENGE PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	9,1 (WSD: 4,4 • WCS: 4,7 • Holding: 0,0)	9,4	8,9

Nachhaltigkeitskennzahlen

ABSOLUTE KENNZAHLEN

		EINHEIT	2021	2020	2019
MITARBEITER:INNEN					
GESAMT MITARBEITER:INNEN (AKTIVE)	Anzahl		101.372 (WSD: 93.705 • WCS: 7.457 • Holding: 210)	101.007 (WSD: 92.662 • WCS: 8.120 • Holding: 225)	94.928 (WSD: 86.100 • WCS: 8.543 • Holding: 285)
			Nicht-gewerbliche (direkte) 71,5 %	71,6 %	69,1 %
			Nicht-gewerbliche (indirekte) 13,1 %	12,7 %	14,1 %
MITARBEITERSTRUKTUR	Anzahl		Gewerbliche (indirekte) 15,4 %	15,7 %	16,8 %
JÄHRLICHE WEITERBILDUNGEN PRO MITARBEITER:IN	Anzahl		Neu definierte Kennzahl*	–	–
ANTEIL STANDORTE MIT MINDESTENS EINEM SOZIALEN PROJEKT PRO JAHR	%		37,0 %	39,0 %	–
WEIBLICHE VORSTANDSMITGLIEDER	Anzahl		1	1	1
FRAUENANTEIL IN EXECUTIVE LEVEL 1–3 **	%		14,8 %	6,3 % ***	6,0 %
FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	%		36,0 % ****	— *	— *
ANTEIL NICHT-DEUTSCHER STAATSBÜRGER:INNEN IN EXECUTIVE LEVEL 1–3 **	%		50,0 %	24,0 % ***	22,0 %

*
Die Werte wurden bisher nicht erfasst.

**
In der WCS-Division bezieht sich das Ziel auf Executive Level 1–2.

Bis 2020 wurden der Frauenanteil und der Anteil nicht-deutscher Staatsbürger:innen für einen anderen Führungskreis erfasst.

Die Werte der WCS-Division wurden bisher nicht erfasst.

Nachhaltigkeitskennzahlen

ABSOLUTE KENNZAHLEN

		EINHEIT	2021	2020	2019
UMWELT-, GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZMANAGEMENT					
ANTEIL PRODUKTIONSSTANDORTE MIT ZERTIFIZIERTEM UMWELTSCHUTZ (ISO 14001)*	%	86,0 (WSD: 87,0 • WCS: 83,0 • Holding: 0,0)	91,0	88,0	
ANTEIL PRODUKTIONSSTANDORTE MIT ZERTIFIZIERTEM GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ (ISO 45001)*	%	38,0 (WSD: 60,0 • WCS: 3,0 • Holding: 0,0)	38,0	32,0	
ARBEITSUNFÄLLE	Anzahl	429 (WSD: 273,0 • WCS: 153,0 • Holding: 3)	551,0	615,0	
UNFALLQUOTE	Unfälle pro 100 Mitarbeiter:innen	0,42	0,55	–	
ANTEIL STANDORTE MIT GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZPROJEKTEN	%	84,0 (WSD: 82,0 • WCS: 89,0 • Holding: 0,0)	88,0	6,0	
ANTEIL STANDORTE MIT MEDIZINISCHEN VERSORGUNGSLEISTUNGEN	%	68,0 (WSD: 77,0 • WCS: 53,0 • Holding: 100,0)	66,0	39,0	

*
Diese Kennzahlen werden nicht per konzernweiter
Umfrage, sondern direkt von den SHE-Abtei-
lungen der Divisionen erfasst.

UN Global Compact Index

UN GLOBAL COMPACT PRINCIPLES

IMPLEMENTATION BY LEONI

INFORMATIONEN

Informationen zu Richtlinien, Systemen, Ergebnissen und Kennzahlen in diesem Bericht

MENSCHENRECHTE: UNTERNEHMEN SOLLEN ...

- PRINZIP 1 ... DEN SCHUTZ DER INTERNATIONALEN MENSCHENRECHTE INNERHALB IHRES EINFLUSSBEREICHES UNTERSTÜTZEN UND ACHTEN UND
- PRINZIP 2 ... SICHERSTELLEN, DASS SIE SICH NICHT AN MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN MITSCHULDIG MACHEN.

LEONI Code of Conduct
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner
LEONI Sozialcharta, Erklärung zur Achtung der Menschenrechte, Richtlinie zu Konfliktmaterialien

»»» Seite 18
»»» Seite 18

ARBEITSNORMEN: UNTERNEHMEN SOLLEN ...

- PRINZIP 3 ... DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DIE WIRKSAME ANERKENNUNG DES RECHTS AUF KOLLEKTIV-VERHANDLUNGEN WAHREN SOWIE FERNER FÜR
- PRINZIP 4 ... DIE BESEITIGUNG ALLER FORMEN DER ZWANGSARBEIT,
- PRINZIP 5 ... DIE ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT UND
- PRINZIP 6 ... DIE BESEITIGUNG VON DISKRIMINIERUNG BEI ANSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG EINTRETEN.

LEONI Code of Conduct
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner
LEONI Code of Conduct
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner
LEONI Code of Conduct
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner
LEONI Code of Conduct
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner

»»» Seite 18
»»» Seite 18
»»» Seite 18
»»» Seite 38/39

UMWELTSCHUTZ: UNTERNEHMEN SOLLEN ...

- PRINZIP 7 ... IM UMGANG MIT UMWELTPROBLEMEN EINEN VORSORGENDEN ANSATZ UNTERSTÜTZEN,
- PRINZIP 8 ... INITIATIVEN ERGREIFEN, UM EIN GRÖßERES VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN FÜR DIE UMWELT ZU ERZEUGEN, UND
- PRINZIP 9 ... DIE ENTWICKLUNG UND VERBREITUNG UMWELTFREUNDLICHER TECHNOLOGIEN FÖRDERN.

Zertifizierungen nach ISO 14001
SHE-Handlungsgrundsätze
LEONI Code of Conduct
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner
Bilanzierung der THG-Emissionen
Projekte zur Senkung klimarelevanter Emissionen
Projekte zur Steigerung des Rezyklatanteils
Nachhaltige Produktentwicklung

»»» Seite 24
»»» Seite 43
»»» Seite 24
»»» Seite 18
»»» Seite 22–27
»»» Seite 22–28
»»» Seite 30–33
»»» Seite 17

KORRUPTION: UNTERNEHMEN SOLLEN ...

- PRINZIP 10 ... GEGEN ALLE ARTEN DER KORRUPTION, ERPRESSUNG UND BESTECHUNG EINTRETEN.

LEONI Code of Conduct, LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner

»»» Seite 16, Seite 18

**„DER WEG IST
BEREITET.
NUN GILT ES,
IHN ZU
GEHEN.“**



LEONI AG

Marienstraße 7 | D-90402 Nürnberg | Telefon +49 911 2023-0 | corporate-sustainability@leoni.com | www.leoni.com