

LEONI

# Nachhaltigkeits- bericht 2022

LEONI

A photograph of a modern, multi-story office building with a white facade and large windows. The word "LEONI" is prominently displayed in blue, three-dimensional letters on the upper part of the building. To the right of the building, a tall, grey street lamp with four horizontal light fixtures is visible against a clear blue sky. On the left side of the image, there is a large, leafy green tree. The bottom left corner of the image features a decorative graphic with blue and green diagonal stripes.

## INHALT

### 3

#### VORWORT

### 6

#### DIE LEONI-GRUPPE

### 10

#### VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Nachhaltigkeitsverständnis und -programm
- Wesentlichkeitsanalyse
- Organisation und Verantwortung
- Risikomanagement und Compliance
- Menschenrechte
- Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette
- Innovatives Produktportfolio

### 25

#### KLIMASCHUTZ

- Auf dem Weg zur Klimaneutralität
- Erneuerbare Energien und Energieeffizienz
- Umweltfreundlicher Transport

### 34

#### MATERIALEFFIZIENZ & RESSOURCENSCHONUNG

- Weniger Kunststoff und Kupfer, mehr Recycling
- Verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen
- Verwendung von recyceltem Material

### 39

#### ANSTÄNDIGE ARBEIT

- Die LEONI-Familie – Inklusion und berufliche Perspektiven
- Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Arbeitssicherheit und Gesundheit

### 48

#### GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- Unser Wirken in aller Welt

### 52

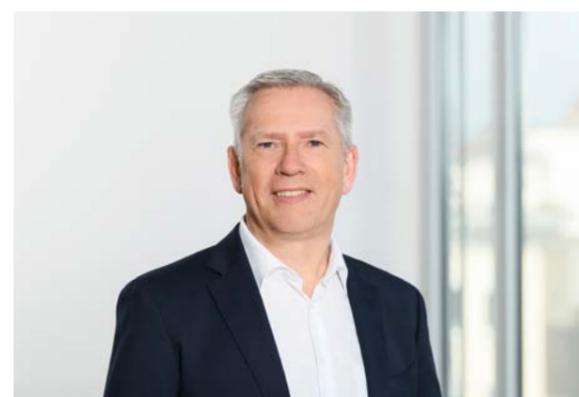
#### NACHHALTIGKEITSKENN- ZAHLEN 2022

### 59

#### UN GLOBAL COMPACT INDEX



## VORWORT



Der Vorstand der LEONI AG von links oben nach rechts unten:  
Klaus Rinnerberger, Dr. Ursula Biernert, Dr. Harald Nippel,  
Ingo Spengler

**Nach der Einführung unseres neuen Nachhaltigkeitsprogramms ReWire im Jahr 2021 haben wir im Jahr 2022 weitere Fortschritte zu mehr Nachhaltigkeit bei LEONI gemacht. Sie sind Teil unseres Engagements im UN Global Compact, mit dem wir uns seit 2011 zu den zehn Prinzipien für eine nachhaltige Wirtschaftsweise bekennen, unternehmerische Verantwortung in den Bereichen Umwelt, Anti-Korruption, Arbeitsnormen und Menschenrechte übernehmen und öffentlich für diese globalen Werte einstehen. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht blicken wir auf die Erfolge des vergangenen Jahres zurück und auf die zukünftige Entwicklung unseres Nachhaltigkeitsengagements voraus.**

## MIT DEM NACHHALTIGKEITSPROGRAMM ReWire GESTALTEN WIR DEN WEG IN EIN NACHHALTIGES LEBEN AKTIV MIT.

Im Jahr 2022 haben wir kontinuierlich daran gearbeitet, das Nachhaltigkeitsprogramm ReWire fest in allen Unternehmensbereichen zu verankern, und Maßnahmen zum Erreichen der in den drei Fokusfeldern des Programms definierten Ziele ergriffen: Zum Beispiel haben wir im Bereich **Klimaschutz** weitere Standorte auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt und so bereits in mehreren Ländern den 100-prozentigen Strombezug aus erneuerbaren Energien gesichert. Im Bereich **Materialeffizienz & Ressourcenschonung** haben wir gemeinsam mit unseren Kunden, Lieferanten und Partnern neue Anwendungsfälle für Recycling-Kunststoffe und materialsparende Produktionsverfahren identifiziert. Und im Fokusfeld **Anständige Arbeit** konnten wir uns erneut als attraktiver Arbeitgeber auszeichnen, der seiner sozialen Verantwortung gerecht wird – insbesondere in der Ukraine, wo unsere Mitarbeitenden seit Februar 2022 unmittelbar vom Kriegsgeschehen betroffen sind und wir mit gesicherten Arbeitsplätzen, umfangreichen Spenden und als Partner der lokalen Wirtschaft Unterstützung leisten.

Unsere soziale Verantwortung bezieht sich nicht nur auf die Mitarbeitenden und Gemeinden an unseren Standorten, sondern die gesamte Wertschöpfungskette – also zum Beispiel auch auf unsere Lieferanten in der Kupferindustrie, von denen wir das wichtigste Material für unsere Produkte beziehen. Daher lag unser Hauptaugenmerk im Jahr 2022 insbesondere auf unseren Sorgfaltspflichten zum Schutz der Menschenrechte. Unter anderem haben wir unseren Code of Conduct für Geschäftspartner überarbeitet und um menschen- und umweltrechtliche Themen erweitert, eine neue interne Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen erarbeitet und bewerten Lieferanten seit 2022 auch nach Nachhaltigkeitskriterien. Außerdem haben wir den intensiven, direkten Dialog mit unseren Lieferanten gefördert, um insbesondere die Menschen- und Umweltrechtsbedingungen zu verbessern. Zu diesem Zweck und für die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses stand im Jahr 2022 unser Supplier Summit unter dem Schwerpunkt „Nachhaltigkeit“, bei dem wir unseren wichtigsten Lieferanten das Nachhaltigkeitsprogramm

ReWire vorstellten und die sich daraus ergebenden, an sie gestellten Erwartungen mitteilten. Diese kommunizieren wir darüber hinaus regelmäßig im persönlichen Gespräch.

Wer Erwartungen stellt, sollte auch mit gutem Beispiel vorangehen. Deshalb haben wir bei LEONI sowohl den Anspruch, den steigenden gesetzlichen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht zu werden, als auch die Ambition, den Weg in ein nachhaltiges Leben aktiv mitzugestalten. Als Partner der Automobilindustrie haben wir die Möglichkeit, genau das zu tun – mit innovativen Kabel- und Bordnetzlösungen für die umweltfreundliche Mobilität der Zukunft. Packen wir's an.

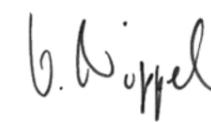
Nürnberg, im September 2023 – LEONI AG



Der Vorstand: **Klaus RINNERBERGER**  
Vorstandsvorsitzender  
(CEO)



**Dr. Ursula BIERNERT**  
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 fasst unsere wesentlichen ökologischen sowie gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen im Geschäftsjahr 2022 zusammen. Die berichteten Inhalte spiegeln die Aktivitäten zur Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in der 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 als Referenzgrößen herangezogen werden können.

LEONI hat ihr Nachhaltigkeitsprogramm an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ausgerichtet. Daher sind Kapitel, die Informationen zu den SDGs enthalten, durch die entsprechenden Symbole gekennzeichnet. Zusätzlich zu diesem ausführlichen Nachhaltigkeitsbericht

hat LEONI aufgrund der gesetzlichen Anforderungen an die Berichterstattung eine nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 315b HGB abgegeben. Sie ist als Teil des zusammengefassten Lageberichts im **Geschäftsbericht 2022** abgedruckt, der auf unserer **Website** abgerufen werden kann.

Wir veröffentlichen unseren Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich in digitaler Form. Er ist als PDF-Datei mit vollständigem Inhalt verfügbar. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Darüber hinaus ist unser UN Global Compact Fortschrittsbericht (Communication on Progress) gemäß neuer Richtlinie in Form des ausgefüllten CoP-Fragebogens auf der Website des UN Global Compact abrufbar.

Die von LEONI priorisierten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sind farblich hervorgehoben:



**WE SUPPORT**





**LEONI ist ein globaler Anbieter von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Energie- und Datenmanagement in der Automobilindustrie. Die Wertschöpfungskette reicht von standardisierten Leitungen über Spezial- und Datenkabel bis hin zu hochkomplexen Bordnetz-Systemen samt zugehöriger Komponenten, von der Entwicklung bis zur Produktion. Als Innovationspartner mit ausgeprägter Entwicklungs- und Systemkompetenz unterstützt LEONI ihre Kunden auf dem Weg zu immer nachhaltigeren und vernetzten Mobilitätskonzepten vom autonomen Fahren bis zu alternativen Antrieben sowie Ladesystemen. Dafür entwickelt LEONI Kabellösungen und Bordnetz-Systeme der nächsten Generation, die beispielsweise durch zonale Architektur Komplexität reduzieren und höhere Automatisierungsgrade ermöglichen.**

## DIE LEONI-GRUPPE

Der LEONI-Konzern ist mit der LEONI AG als Konzernobergesellschaft in zwei Unternehmensbereiche (Divisionen) unterteilt: Die Wiring Systems Division (WSD) zählt zu den weltweit führenden Anbietern von kompletten Bordnetz-Systemen und kundenspezifischen Kabelsätzen für die Automobilindustrie. Das Leistungsspektrum beinhaltet die Entwicklung und Fertigung von anspruchsvollen Kabelsätzen bis hin zu integrierten Bordnetz-Systemen, Hochvolt-Bordnetzen für Hybrid- und Elektrofahrzeuge, Energieverteilungskomponenten und Spezial-Steckverbindern.

Als Systemanbieter deckt die WSD die gesamte Bandbreite von der Konzeption bis zur Serienfertigung sowie ergänzende Dienstleistungen ab. Dabei positioniert sie sich zunehmend als Lösungsanbieter für Daten- und Energiemanagement im Fahrzeug, um ihre Kunden mit innovativen Produkten und Dienstleistungen für die automobilen Megatrends Elektromobilität, Konnektivität und autonomes Fahren zu versorgen. Zum Ausbau ihrer Stellung als Systemanbieter stärkt die WSD außerdem ihre Kompetenz in den Bereichen Elektronik und Software.

Der zweite Unternehmensbereich, die Division Wire & Cable Solutions (WCS), hat im Berichtsjahr einige Business Groups verkauft, mit Ausnahme der Business Group Automotive Cable Solutions (BG AM) und der noch im Verkaufsprozess befindlichen Business Group Wire Products & Solutions (BG PS). Die WCS ist ein führender Hersteller von Drähten und Kabeln. Das Leistungsspektrum umfasst Drähte, Litzen und standardisierte Leitungen und Spezialkabel sowie entsprechende Dienstleistungen für Kunden im Automobilsektor.

Die bisherige Business Group Automotive Cable Solutions (BG AM) der WCS-Division ist im Jahr 2023 in Automotive Cable Solutions (ACS) umbenannt und zu einer eigenen Division erhoben worden. Mit der neuen Struktur vollzieht LEONI die nahezu vollständige Fokussierung auf die Automobilindustrie. Die Strategie der ACS ist es, die Führungsposition im Bereich Fahrzeugstandard- und -spezialleitungen sowie bei Ladekabeln für Elektroautos zu festigen und insbesondere von Wachstumsmärkten rund um Produkte für Elektromobilität und autonomes Fahren zu profitieren. Im Zentrum stehen verstärkte gemeinsame Entwicklungsaktivitäten mit den Kunden, der Einsatz innovativer Technologien zur Generierung von entscheidendem Zusatznutzen auf Produktseite sowie intelligente Kabellösungen für Zukunftstechnologien wie Elektromobilität. Hier fokussiert sich die ACS unter anderem auf Kabellösungen für die Ladeinfrastruktur, Hochvolt-Systeme und Batterieverbindungen.

LEONI

5,1

Mrd. €  
Konzernumsatz 2022



WIRING SYSTEMS DIVISION<sup>1</sup>:

3,6 Mrd. €

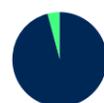
WIRE & CABLE SOLUTIONS DIVISION:

1,5 Mrd. €



95.090

Mitarbeitende 2022



WIRING SYSTEMS DIVISION<sup>1</sup>:

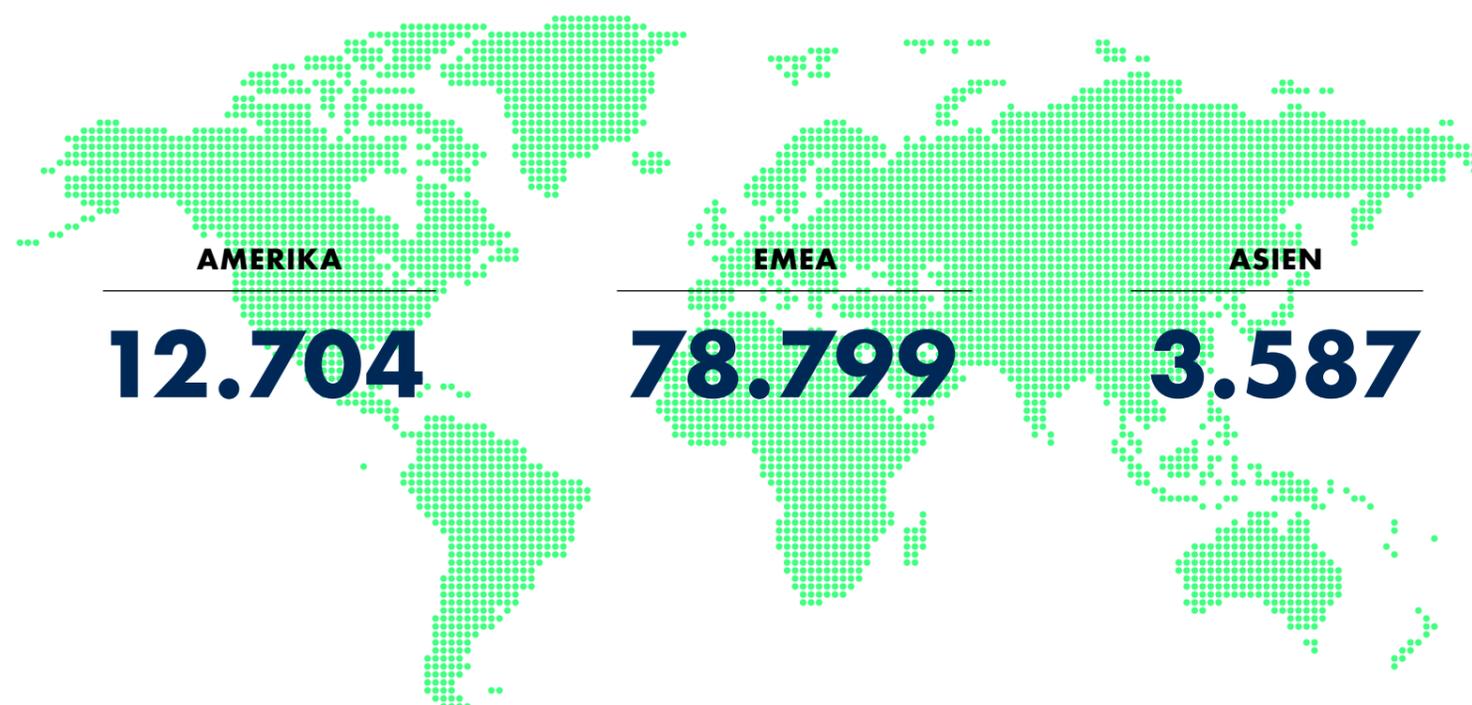
91.155

WIRE & CABLE SOLUTIONS DIVISION:

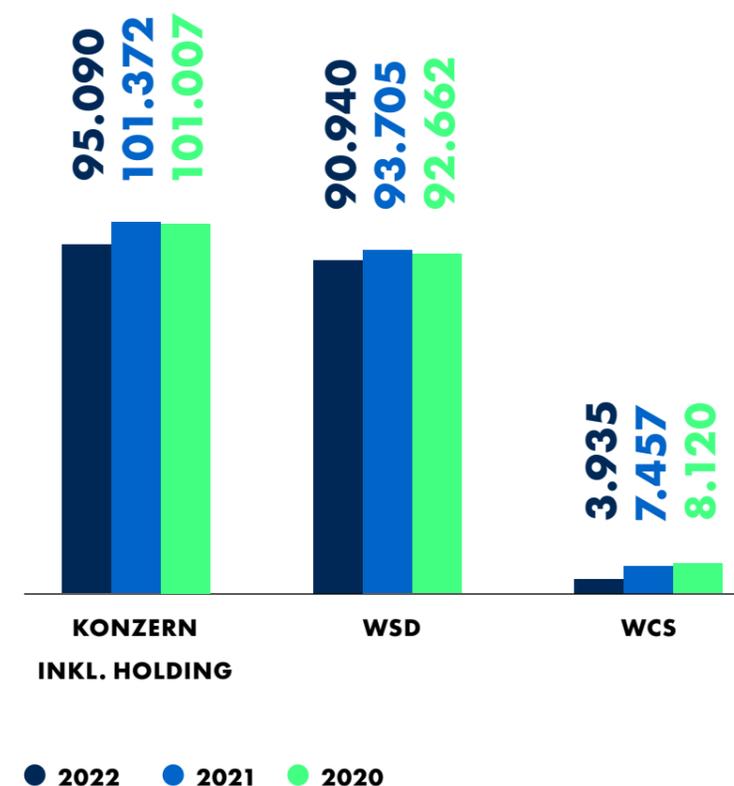
3.935

<sup>1</sup> Sofern nicht anders ausgewiesen, umfasst der Begriff „Wiring Systems Division“ in diesem Bericht auch die Holding-Gesellschaft LEONI AG.

# Mitarbeiterzahlen 2022



	2022	2021	2020
<b>EMEA</b>	<b>82,9%</b>	<b>84,4%</b>	<b>82,6%</b>
Deutschland	3,3%	4,3%	4,6%
Europa	2,0%	2,0%	2,1%
Osteuropa	37,6%	36,5%	35,6%
Afrika	40,0%	41,7%	40,3%



## MITARBEITERSTRUKTUR

	2022	2021	2020
Nicht-gewerbliche (direkte)	71,6%	71,5%	71,6%
Nicht-gewerbliche (indirekte)	12,4%	13,1%	12,7%
Gewerbliche (indirekte)	16,0%	15,4%	15,7%



**-11,1%**

Energieverbrauch  
pro Mio. € Umsatz  
seit 2021



**-25,7%**

Verbrauch fossiler  
Energieträger  
pro Mio. € Umsatz  
seit 2021



**-42,0%**

direkte Treibhausgas-  
emissionen (Scope 1)  
pro Mio. € Umsatz  
seit 2021



**-12,9%**

indirekte Treibhausgas-  
emissionen durch externe  
Energieerzeugung (Scope 2)  
pro Mio. € Umsatz seit 2021



**-17,6%**

Abfallaufkommen  
pro Mio. € Umsatz  
seit 2021



**0,25**

Arbeitsunfälle  
pro 100  
Mitarbeitende

## Wichtige Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

### ReWire auf einen Blick



**77,1%**

Abfall-  
wiederverwertungs-  
quote



**34,0%**

Frauen  
in Führungspositionen



**48,1%**

Standorte mit  
mindestens einem  
sozialen Projekt  
pro Jahr



**56,0%**

Qualifizierung aller  
Mitarbeitenden mit zwei Lern-  
aktivitäten (z.B. e-Learning,  
Schulung, Training) pro Jahr



**100%**

Produktionsstandorte  
mit zertifiziertem  
Umweltschutz  
ISO 14001



**-6,0%**

Wasserverbrauch  
pro Mio. € Umsatz  
seit 2021



VERANTWORTUNGSVOLLE  
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**LEONI legt großen Wert darauf, ihren Geschäftsbetrieb nachhaltig und damit zukunftssicher zu gestalten – das zeigt nicht zuletzt die bis ins Jahr 1569 zurückreichende Unternehmensgeschichte. Mit dem neuen, im Jahr 2021 eingeführten Nachhaltigkeitsprogramm ReWire haben wir Nachhaltigkeit zum zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategie erklärt und in allen Geschäftsbereichen entlang der Wertschöpfungskette verankert. So leisten wir unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung entsprechend der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.**

# Nachhaltigkeitsverständnis und -programm

## FOKUSFELDER UND ÜBERGREIFENDE ZIELE DES NACHHALTIGKEITSPROGRAMMS ReWire

Das Nachhaltigkeitsverständnis von LEONI beruht auf der Vision einer Zukunft, in der klimafreundliche und ressourcen-effiziente Mobilität für alle Menschen zugänglich ist. Auf dem Weg in diese Zukunft spielen Produkte von LEONI eine wichtige Rolle als „Nervensysteme“ vieler Fahrzeuge. Mit ihren Schlüsselkomponenten und -lösungen will LEONI ihren 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, Emissionen zu minimieren, 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 ihre Mitarbeitenden 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 Nachhaltigkeitsprogramm ReWire als Nachfolger der Agenda 2030 eingeführt. Es fokussiert das Nachhaltigkeitsengagement von LEONI auf die drei Fokusfelder **Klimaschutz, Materialeffizienz & Ressourcenschonung** sowie **Anständige Arbeit** und definiert Ziele als Teil der langfristigen Unternehmensstrategie. Den drei Fokusfeldern sind wesentliche Nachhaltigkeitsthemen mit konkreten, realistischen Roadmaps zugeordnet, die den Fortschritt der Nachhaltigkeit bei LEONI messbar machen. Die wichtigsten Neuerungen im Vergleich zur Agenda 2030 sind ein CO<sub>2</sub>-Reduktions-

# KLIMAFREUNDLICHE UND RESSOURCEN-EFFIZIENTE MOBILITÄT, DIE FÜR ALLE MENSCHEN ZUGÄNGLICH IST, STELLT UNSERE VISION FÜR DIE ZUKUNFT DAR.

pfad in Anlehnung an wissenschaftsbasierte Ziele und der stärkere Fokus auf das Lieferantenmanagement vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

LEONI berichtet ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten im Bereich Klima seit 2010 und im Bereich Wasser seit 2018 an die gemeinnützige Organisation CDP. Seit 2013 unterzieht sich LEONI außerdem der externen Prüfung durch die Ratingagentur EcoVadis in den Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Im Jahr 2022 bewertete CDP LEONI zweimal mit dem Score C, welcher dem Unternehmen ein erhöhtes Bewusstsein für Umweltbelange und den Einfluss ihrer Aktivitäten auf Menschen und Ökosysteme bescheinigt. EcoVadis bewertete LEONI mit 67 von 100 möglichen Punkten. Damit befindet sich LEONI auf Platz 92, welcher unter den oberen fünf Prozent aller bewerteten Unternehmen ist. Hierfür wurde LEONI mit einer EcoVadis Medaille der zweithöchsten Stufe Gold ausgezeichnet.

Im Jahr 2022 wurde das LEONI-Nachhaltigkeitsprogramm ReWire außerdem von einer externen Unternehmensberatung bewertet. Die Analyse des Nachhaltigkeitsprogramms und der Zieldefinition offenbarte keine offensichtlichen Schwächen gegenüber der Vergleichsgruppe und zeigte besondere Stärken im Bezug auf Diversität und den Umgang mit Mitarbeitenden. Für LEONI wurde insgesamt die Ambition, sowohl hohe Nachhaltigkeitsstandards als auch die von ihren Kunden an das Unternehmen gestellten Erwartungen zu erfüllen, bestätigt. Die zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele definierten Maßnahmen wurden als kurz- und mittelfristig hinreichend und langfristig entwicklungsfähig beurteilt.

Im Jahr 2022 bewertete  
CDP LEONI mit Score C.





## 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 ihre 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

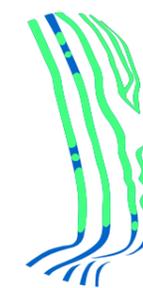
Viele natürliche Ressourcen stehen nur begrenzt zur Verfügung, während gleichzeitig weltweit die Nachfrage steigt. Angesichts der daraus resultierenden Verknappung leisten wir einen Beitrag, indem wir Materialien effizient einsetzen und perspektivisch Rohstoffkreisläufe schließen. Bei LEONI betrifft das insbesondere Metalle wie Kupfer und Aluminium sowie Kunststoffe wie Polyvinylchlorid (PVC). Durch den verantwortungsvollen Einkauf sowie den sparsamen Einsatz und Ersatz dieser begrenzt verfügbaren Materialien durch recycelte Alternativen gestaltet LEONI ihre 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 Mitarbeitenden 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 wollen wir Mitarbeitende 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

# Wesentlichkeitsanalyse

Grundlage für die Auswahl der zentralen Fokusfelder von LEONI ist die in Anlehnung an die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. Im Rahmen dieser Analyse evaluierte und validierte LEONI zunächst eine Grundgesamtheit potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen und Fokusfelder, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens auf die Umwelt und Gesellschaft einwirken.

LEONI überarbeitete die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der vor ReWire gültigen Agenda 2030 und strukturierte oder benannte sie teilweise um, um die strategische Grundlage für die zukünftige, nachhaltige Unternehmenspositionierung zu schaffen. Dies war aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen, wachsender Erwartungen der Kunden und anderer Stakeholder, Anforderungen der Fachbereiche und eines Benchmarkings neuer Nachhaltigkeitsthemen erforderlich.

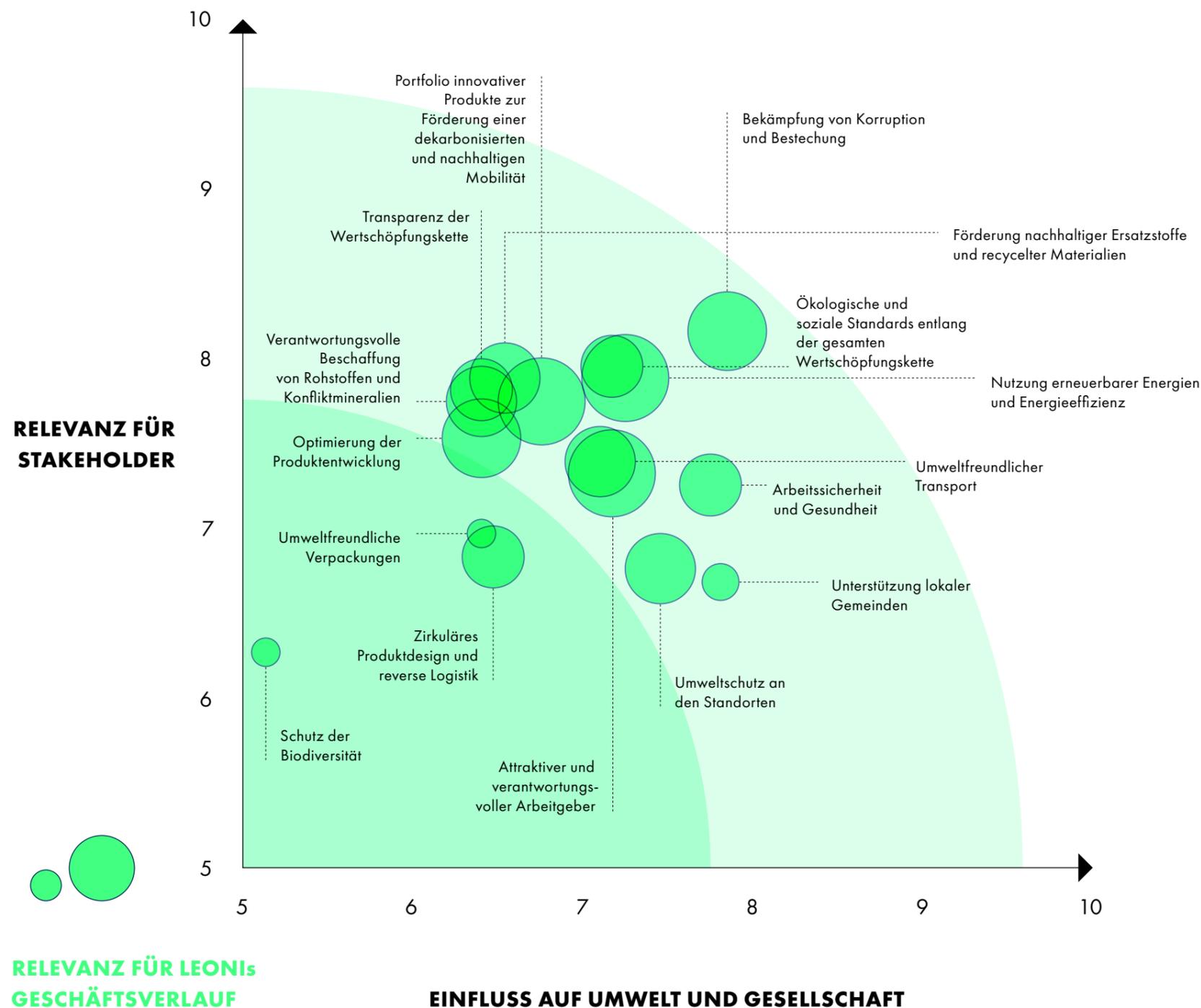
Im nächsten Schritt bewerteten das Nachhaltigkeitsteam und Fachbereichsvertreter\*innen die Nachhaltigkeitsthemen in den drei Dimensionen „Relevanz für Stakeholder“, „Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft“ und „Relevanz für LEONIs Geschäftsverlauf“ quantitativ. Die Ergebnisse überführte LEONI in eine Materialitätsmatrix und validierte sie in einem Workshop mit internen Expert\*innen aus dem Bereich Corporate Sustainability und externen Nachhaltigkeitsberater\*innen. Abschließend bestätigte der Vorstand die Ergebnisse. Für die als wesentlich oder besonders relevant für bestimmte Stakeholder identifizierten Nachhaltigkeitsthemen entwickelte das Nachhaltigkeitsteam anschließend mit den Fachbereichen konkrete strategische Ziele und Nachhaltigkeits-Roadmaps, die der Vorstand ebenfalls verabschiedete.



LEONI überprüft die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig auf Aktualität.

**MITHILFE DER WESENTLICHKEITSANALYSE WERDEN FÜR LEONI RELEVANTE NACHHALTIGKEITSTHEMEN IDENTIFIZIERT.**

# Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse



In der Materialitätsmatrix 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 LEONIs Geschäftsverlauf“ sind die Einschätzungen von LEONI zu Unternehmensstrategie, Kundenanforderungen und 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, sind als wesentliche Themen definiert. Ursprünglich etwas unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle in der Dimension „Relevanz für den Geschäftsverlauf“ lagen die Themen „Unterstützung lokaler Gemeinden“ und „Arbeitsicherheit und Gesundheit“. Da weltweit rund 95.000 Mitarbeitende das Unternehmen und seinen Erfolg ausmachen, will LEONI ihre große Reichweite nutzen, um ihre Angestellten sowie ihre Familien und Gemeinden vor Ort zu unterstützen. Deshalb hat sich LEONI im Nachgang des Wesentlichkeitsprozesses dazu entschieden, auch diese beiden Nachhaltigkeitsthemen mit in das Nachhaltigkeitsprogramm ReWire aufzunehmen.

Im Jahr 2022 überprüfte ein aus dem Bereich Corporate Sustainability und Fachexpert\*innen bestehendes Sustainability Steering Committee die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse auf Aktualität. In diesem Rahmen ergaben sich einige Anpassungen: Wegen steigender Kundenanforderungen definierte das Steering Committee das Thema „Umweltschutz an den Standorten“ als wesentlich und verortete auch das Thema „Arbeitsicherheit und Gesundheit“, das bereits zuvor Teil des Nachhaltigkeitsprogramms ReWire war, offiziell oberhalb der Wesentlichkeitsschwelle. Neu hinzugekommen ist außerdem das wesentliche Thema „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ im Sinne von passiver Korruption und Untreue.

# Organisation und Verantwortung

Im Februar 2022 ging die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit bei LEONI vom CFO (Chief Financial Officer) auf die CHRO (Chief Human Resources Officer) über. Die CHRO stimmt sich mit den anderen Vorstandsmitgliedern ab, um über die kaufmännischen und strategischen Nachhaltigkeitsziele zu entscheiden. Dem CHRO-Ressort zugeordnet ist der Bereich Corporate Ethics, Risk & Compliance. In diesem ist unter anderem das Sustainability Management angesiedelt, das für das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagement verantwortlich ist und parallel an den Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss berichtet. Das Sustainability Management bestimmt Nachhaltigkeitsstrategie, -ziele und -governance und führt das interne und externe Reporting durch. Darüber hinaus unterstützt das Sustainability Management bei der dezentralen, operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen durch die Fachbereiche und sogenannten Management-Areas.

Als Schnittstelle zwischen Sustainability Management und den operativen Abteilungen fungieren sogenannte Sustainability Koordinator\*innen. Um die Nachhaltigkeitsziele in allen Management-Areas zu verankern, werden Sustainability Koordinator\*innen aktuell in den Management-Areas Human Resources, Research & Development, Safety-Health-Environment, Strategic Purchasing und Value Chain Management eingesetzt. Die Sustainability Koordinator\*innen tauschen sich in regelmäßigen Working Groups mit dem Sustainability Management über die internen Nachhaltigkeitsthemen, -projekte und -maßnahmen sowie aktuelle Entwicklungen, Erkenntnisse und Gesetzesänderungen im Bezug auf Nachhaltigkeit aus.



**DURCH REGELMÄSSIGEN AUSTAUSCH DER SUSTAINABILITY KOORDINATOR\*INNEN AUS DEN VERSCHIEDENEN FACHBEREICHEN WIRD EIN EFFIZIENTES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT ERMÖGLICHT.**

Die Bereichsleitung Corporate Ethics, Risk & Compliance informiert den Vorstand regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen und bindet ihn in wesentliche Entscheidungen über Inhalte und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit ein. Die entsprechenden Entscheidungsvorlagen erarbeitet das zentrale Nachhaltigkeitsgremium Sustainability Steering Committee, dessen Sitzungen Corporate Ethics, Risk & Compliance verantwortet. Das Sustainability Steering Committee stellt je nach Bedarf zwei- bis dreimal jährlich die in jeder Management-Area identifizierten Handlungsfelder und Zielvorgaben vor und berät über strategische Weichenstellungen.

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 besteht auch eine globale Organisation der Berichterstattung mit zentralem Erfassungssystem. In diesem Rahmen erhebt und konsolidiert LEONI einmal jährlich mittels digitaler Fragebögen quantitative und qualitative Nachhaltigkeitsdaten aller relevanten Einheiten und Standorte. Um die Qualität der Daten zu sichern, liegt deren finale Freigabe bei den Geschäftsführungen der jeweiligen Einheiten beziehungsweise im sozialen Bereich bei Corporate Human Resources. Das zentrale Erfassungssystem von LEONI ermöglicht nicht nur, das Nachhaltigkeitsengagement auf Basis der Fortschritte der Einheiten und Standorte zu überprüfen, weiterzuentwickeln und strategisch auszurichten – es wird auch konzernweit auf die Roadmaps und ökologischen und sozialen Themen aufmerksam gemacht.

## NACHHALTIGKEITSUMFRAGE BEI LEONI

Um Nachhaltigkeit weiter im Bewusstsein der Mitarbeitenden zu verankern, führte LEONI im Jahr 2022 unter anderem erstmals eine entsprechende, globale Schulung in Form eines Leadership-Trainings für Führungskräfte durch und entwickelte die ersten Module eines globalen Nachhaltigkeits-e-Learnings für alle Mitarbeitenden, das in der ersten Jahreshälfte 2023 ausgerollt wurde. Darüber hinaus sollen Nachhaltigkeitsaspekte ab der Performanceperiode 2023 bis 2025 als Erfolgskriterien in den Long-Term-Incentive-Plan (LTI-Plan) des Vorstands einfließen.

Eine weitere Maßnahme zum Einbezug der Mitarbeitenden, die LEONI im Jahr 2022 durchgeführt hat, ist eine interne Umfrage zum LEONI-Nachhaltigkeitsprogramm ReWire. Diese diente dazu, den Bekanntheitsgrad des Nachhaltigkeitsprogramms unter den Mitarbeitenden sowie ihre Einstellung zu Nachhaltigkeit bei LEONI und allgemein zu ermitteln. Die Umfrage konnte per E-Mail und auch von Mitarbeitenden ohne Bildschirmarbeitsplatz über an den Standorten ausgehängte QR-Codes aufgerufen und beantwortet werden.

Die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsumfrage zeigen unter anderem, dass Nachhaltigkeit bei LEONI auch in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden eine immer größere Rolle spielt und sich fast die Hälfte der Umfrageteilnehmer\*innen in ihrem Bereich davon betroffen fühlen. Darüber hinaus bewerten knapp zwei Drittel der Umfrageteilnehmer\*innen das Nachhaltigkeitsengagement von LEONI als stark oder sehr stark.

# 64%

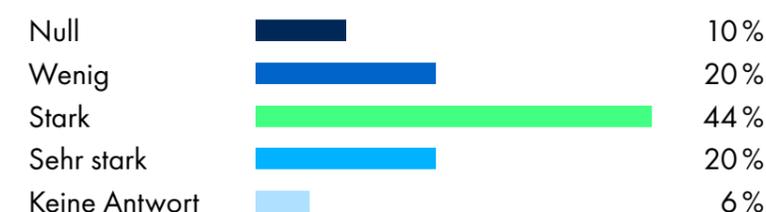
**DER UMFRAGETEILNEHMER\*INNEN SEHEN DAS ENGAGEMENT VON LEONI IN BEZUG AUF NACHHALTIGKEIT ALS STARK ODER SEHR STARK AN.**

## ERGEBNISSE DES ONLINE SURVEY ZU ReWire BEI LEONI 2022

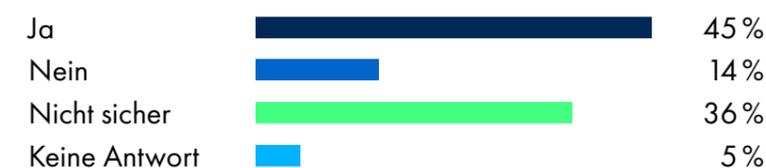
### Glauben Sie, dass die Bedeutung der Nachhaltigkeit für LEONI zugenommen hat?



### Wie bewerten Sie das bisherige Engagement von LEONI im Bezug auf Nachhaltigkeit?



### Spielt Nachhaltigkeit in Projekten in Ihrer Abteilung / Ihrem Bereich eine Rolle?



# Risikomanagement und Compliance

Durch das systematische und frühzeitige Identifizieren von Risiken schafft LEONI die Voraussetzung für einen langfristig verantwortungsvollen Geschäftsbetrieb. In einem mehrstufigen Risikomanagementsystem erfasst LEONI die Risiken und analysiert und bewertet sie hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeiten und Auswirkungen. Dies umfasst unter anderem auch Naturgefahren und klimatische Risiken an allen Standorten von LEONI. Als Grundlage für die Risikoanalyse dienen Prognosedaten externer Dienstleister. Ergänzend betrachtet LEONI auch abstrakte Risiken aus nicht-finanziellen Aspekten gemäß HGB, die sich auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange auswirken können.

Als abstrakte Risiken werden Ereignisse bezeichnet, die potenziell eintreten können. Diese Ereignisse werden von Risikoexpert\*innen definiert und – sofern keine Meldepflicht für die operativen Risikoverantwortlichen besteht – zentral auf Konzern- oder Divisionsebene geführt, um die nicht-finanziellen Risiken in den operativen Bereichen gesamthaft zu beurteilen. Im Jahr 2022 wurden keine sehr wahrscheinlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen identifiziert.

Integrität und Compliance als elementare Unternehmensleitbilder prägen das unternehmerische Handeln von LEONI. Neben dem Risikomanagementsystem kommt für ein regelkonformes Verhalten bei LEONI ein geprüftes Compliance Management System (CMS) nach IDW PS 980 zum Einsatz. Dieses dient dazu, die Compliance-Kultur nachhaltig zu stärken und regelkonformes Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeitenden von LEONI zu verankern.

Hierunter fallen beispielsweise das Vermeiden und frühzeitige Erkennen von Korruption, wirtschaftskriminellen Handlungen und Geldwäsche. Die entsprechenden Module zu Compliance-Regelwerken, -Trainingsmaterialien und -Geschäftspartnerprüfungen, Interessenkonflikten, Geschenken, Einladungen, Spenden, Sponsoring und vielem mehr stellt LEONI ihren Mitarbeitenden zentral über ein Dashboard zur Verfügung.

Um Mitarbeitende einschließlich aller Führungskräfte im Bezug auf Compliance-Themen weiter zu sensibilisieren, sind bei LEONI außerdem die LEONI Sozialcharta und der LEONI Code of Conduct von zentraler Bedeutung. Diese Regelwerke beruhen sowohl auf externen rechtlichen, markt- und kundenspezifischen Anforderungen als auch den internen Unternehmenswerten. LEONI überprüft die Regelwerke fortlaufend und aktualisiert sie bei Bedarf. Dies war im Jahr 2022 beim LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner der Fall, der um menschen- und umweltrechtliche Themen erweitert und im Jahr 2023 veröffentlicht wurde.

Für das verantwortungsvolle, integere und regelkonforme Verhalten der Mitarbeitenden setzt LEONI außerdem auf interaktive Lernformate. Hierzu zählt das e-Learning Anti-Korruption, welches neue Mitarbeitende zum Eintritt absolvieren und anschließend alle drei Jahre wiederholen müssen. Im Jahr 2021 hat LEONI das e-Learning Anti-Korruption überarbeitet und den Mitarbeitenden außerordentlich zugewiesen. Im Jahr 2022 haben 2.566 Mitarbeitende, denen das e-Learning Anti-Korruption erstmalig zugewiesen wurde, das e-Learning erfolgreich



Um die Compliance-Kultur und regelkonformes Verhalten dauerhaft zu stärken, arbeitet Compliance mit verschiedenen Maßnahmen an der Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

absolviert. Dies entspricht einer Erfüllungsquote von 67 Prozent innerhalb der Zielgruppe. Seitdem das e-Learning Anti-Korruption den Mitarbeitenden im Jahr 2021 erstmalig in der überarbeiteten Version zugewiesen wurde, haben es 14.623 Mitarbeitende erfolgreich absolviert (Vorjahr: 14.227 Mitarbeitende). Damit beläuft sich die Gesamt-Erfüllungsquote seit 2021 auf 90 Prozent (Vorjahr: 93 Prozent). Die Werte beziehen sich jeweils auf die aktiven Mitarbeitenden zum 31. Dezember des betreffenden Jahres.

Ein weiteres interaktives Lernformat ist der sogenannte Living Code. Er vermittelt Mitarbeitenden die wichtigsten Grundlagen der Compliance bei LEONI mittels Beispielen, Checklisten, Erklärvideos, Grafiken, Links und vielem mehr. Das für den Living Code entwickelte e-Learning, das Living Code Quiz, umfasst unter anderem das Thema Anti-Korruption und ist von allen aktiven Mitarbeitenden einmal jährlich zu absolvieren, welche der Zielgruppe *White Collar (indirect)* zugeordnet sind. Dies betrifft rund 17 Prozent der Mitarbeitenden von LEONI. Im Jahr 2022 haben 2.503 Mitarbeitende, denen das Living Code Quiz erstmalig zugewiesen wurde, das e-Learning erfolgreich absolviert (Vorjahr: 2.514 Mitarbeitende). Dies entspricht einer Erfüllungsquote von 65 Prozent (Vorjahr: 83 Prozent) innerhalb der Zielgruppe. Seitdem das Living Code Quiz den Mitarbeitenden im Jahr 2018 erstmalig zugewiesen wurde, haben es 13.363 Mitarbeitende erfolgreich absolviert (Vorjahr: 14.101 Mitarbeitende). Damit beläuft sich die Gesamt-Erfüllungsquote seit 2018 auf 82 Prozent (Vorjahr: 92 Prozent). Die Werte beziehen sich jeweils auf die noch aktiven Mitarbeitenden zum 31. Dezember des betreffenden Jahres.

Basierend auf dem Three-Lines-of-Defense-Modell ist in der zweiten Linie Compliance dafür verantwortlich, die Compliance-Regelwerke und -Verfahren im Rahmen von Compliance Quality Reviews zu überwachen. Schwerpunkte der Compliance Reviews sind die Compliance Awareness, also bewusstseinsbildende Maßnahmen wie das Hinweismanagement, Richtlinien, Trainings oder die Vorstandskommunikation („Tone from the Top“), Compliance-Kontrollen beispielsweise im Bezug auf Bewirtung, Due Diligence oder

Geschäftspartner, Hochrisikoprozesse in verschiedenen Bereichen wie Einkauf, Finanzen, HR und Vertrieb sowie lokale Sonderereignisse wie Audits, Reviews und Sonderuntersuchungen.

# 82 %

## GESAMTERFÜLLUNGSQUOTE DES LIVING CODE QUIZ

Darüber hinaus können sich Mitarbeitende und Dritte wie Lieferanten oder Kunden jederzeit direkt an Compliance wenden, um Verstöße und Hinweise auf regelwidriges Verhalten zu melden. Hierfür steht ihnen neben den üblichen Kontaktwegen wie E-Mail oder dem persönlichen Gespräch das Hinweisgebersystem Integrity Platform zur Verfügung. Dabei ermöglichen am Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ausgerichtete Meldekategorien, alle Beteiligten entlang der Wertschöpfungskette zielgerichtet zu unterstützen. Alle Hinweise werden untersucht und – sofern sich der Verdacht bestätigt – entsprechend geahndet. Das Hinweisgebersystem wurde um den Umweltschutz und Verstöße gegen den LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner betreffende Kategorien erweitert, um entsprechende Fälle in Zukunft ebenfalls systematisch erfassen und bereichsspezifisch auswerten zu können.

## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH RISIKOMANAGEMENT UND COMPLIANCE DURCHGEFÜHRT:

- die Veröffentlichung der Policy zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung,
- die Anpassung und Zuweisung des e-Learnings Anti-Korruption an Mitarbeitende,
- die Weiterentwicklung und Erweiterung des Hinweismanagementprozesses, insbesondere im Hinblick auf das Thema Menschenrechte und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG),
- die Erweiterung des Hinweisgebersystems Integrity Platform um den Umweltschutz und Verstöße gegen den LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner betreffende Kategorien und
- die Überarbeitung des LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner hinsichtlich menschen- und umweltrechtlicher Themen zur Veröffentlichung im Jahr 2023.

# Menschenrechte

Menschenrechte zu achten und zu schützen, gehört zu den unverhandelbaren Grundlagen einer verantwortungsvollen und langfristig erfolgreichen Wirtschaftsweise. LEONI bekennt sich zur Wahrung der Menschenrechte und verfolgt das Ziel, Verletzungen dieser Rechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette nicht nur zu vermeiden und zu ahnden, sondern die allgemeine Menschenrechtssituation in ihren Märkten positiv zu beeinflussen. Zu diesem Zweck ergreift LEONI verschiedene Maßnahmen entsprechend der gesetzlichen Anforderung und international anerkannten Standards.

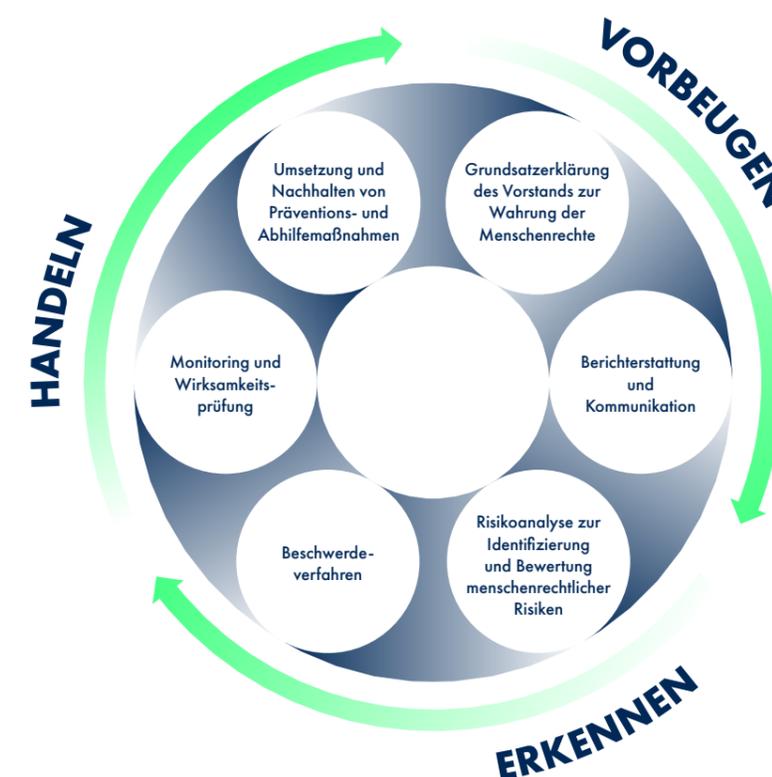
LEONI mit ihrer materialintensiven Produktion misst im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs den menschenrechtlichen Ansprüchen einen besonders hohen Stellenwert bei. Für die Bordnetze, Leitungssätze und Kabel von LEONI werden sowohl natürliche als auch synthetische Rohstoffe in Form von Kunststoffen und Metallen wie Kupfer verarbeitet. Der Abbau beziehungsweise die Produktion dieser Materialien findet häufig in sozial angespannten Regionen statt, in denen ein erhöhtes Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht. LEONI nimmt daher ihre Lieferanten, ihre Mitarbeitenden und sich insbesondere im Bereich der Materialbeschaffung in die Verantwortung, Geschäfte ethisch und rechtlich einwandfrei abzuwickeln und weder direkt noch indirekt in Verstöße verwickelt zu werden.

LEONI forciert menschenrechtliche Standards mittels klarer Regelwerke auf Basis der geltenden Gesetze und Normen. Hierzu zählen beispielsweise die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Ein Hauptaugenmerk

des menschenrechtlichen Engagements von LEONI lag im Jahr 2022 darauf, die bestehenden Regelwerke mit den Anforderungen des für LEONI seit 1. Januar 2023 geltenden LkSG abzugleichen, entsprechend anzupassen und gegebenenfalls auszuweiten.

Mit ihren Einkaufsbedingungen und der im Jahr 2022 erneuerten **Erklärung zur Achtung der Menschenrechte** gemäß UK Modern Slavery Act bekennt sich LEONI dazu, die Menschenrechte zu achten und zu wahren, entlang der gesamten Wertschöpfungskette Transparenz über die menschenrechtliche Situation zu schaffen und sich für die Menschenrechte einzusetzen. Dabei bringt LEONI ihre menschenrechtliche Null-Toleranz-Politik zum Ausdruck, gemäß der keinerlei Menschenrechtsverletzungen geduldet und Verstöße sanktioniert werden.

Zum Zweck eines LkSG-konformen Menschenrechtsrisikomanagements hat LEONI im Jahr 2022 das Projekt „Human Rights Risikoanalyse bei LEONI“ ins Leben gerufen. In diesem Rahmen bereitete LEONI die Implementierung einer menschenrechtlichen Risikoanalyse zur konzernweiten Durchführung vor, die im Jahr 2022 in einem Pilotprojekt in Mexiko erprobt wurde und im Jahr 2023 weltweit ausgerollt wird, und führt ein neues internes Regelwerk zum Schutz der Menschenrechte und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen ein. Zusätzlich werden alle aktiven Mitarbeitenden, welche der Zielgruppe *White Collar (indirect)* zugeordnet sind, ab 2023 online geschult, um sie für menschenrechtliche Themen zu sensibilisieren.



Unser Managementsystem zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten

## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH MENSCHENRECHTE DURCHGEFÜHRT:

- die Aktualisierung der Erklärung zur Achtung der Menschenrechte gemäß UK Modern Slavery Act,
- die Vorbereitung einer internen Risikoanalyse im Rahmen des Menschenrechtsrisikomanagements für das Jahr 2023,
- die Vorbereitung eines neuen internen Regelwerks zum Schutz der Menschenrechte und Einhaltung der Arbeitsbedingungen für das Jahr 2023 und
- die Vorbereitung einer internen Menschenrechtsschulung für das Jahr 2023.

# Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette

Mit der Erklärung zur Achtung der Menschenrechte gemäß UK Modern Slavery Act, dem LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner und ihren allgemeinen Einkaufsbedingungen fordert LEONI alle an der Wertschöpfungskette Beteiligten dazu auf, soziale und ökologische Standards einzuhalten. Neue Lieferanten von Produktionsmaterialien müssen vor der Zusammenarbeit mit LEONI einen

entsprechenden Qualifizierungsprozess durchlaufen. Von Kunden vorbestimmte Lieferanten, die nicht alle Bedingungen von LEONI erfüllen, müssen von den Kunden explizit bestätigt werden. Verstöße bestehender Lieferanten werden von LEONI nicht geduldet. Bestätigt sich ein gemeldeter, schwerwiegender Verstoß, sieht LEONI vor, den betreffenden Lieferanten mit entsprechenden rechtlichen und vertraglichen

Konsequenzen sowie der niedrigstmöglichen Nachhaltigkeitsbewertung „C“ zu sanktionieren.

Die allgemeinen Einkaufsbedingungen von LEONI verpflichten Lieferanten zu rechtskonformem, ökologisch und sozial verantwortungsvollem Verhalten gemäß den Prinzipien des UN Global Compact und des LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner. Darüber hinaus haben Lieferanten eine Selbstauskunft abzugeben, in der neben Lieferbedingungen und kommerziellen Themen auch Umwelt- und Arbeitsschutzmaßnahmen wie die Zertifizierung nach ISO 14001, ISO 45001 oder OSHAS 18001 abgefragt werden. Die Zertifikate werden intern regelmäßig überprüft und nach Ablauf neu angefordert. Unter anderem vor dem Hintergrund des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde die Lieferanten-Selbstauskunft im Jahr 2022 um menschenrechtliche und ökologische Themen erweitert. Darüber hinaus fragt LEONI in der Selbstauskunft ab, ob Lieferanten dem LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner zustimmen.



Ein Hauptaugenmerk des Nachhaltigkeitsengagements von LEONI lag im Jahr 2022 auf den menschenrechtlichen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

**DIE SELBSTAUSKUNFT DER LIEFERANTEN SCHAFFT TRANSPARENZ FÜR RECHTS-KONFORMES, ÖKOLOGISCHES UND SOZIAL VERANTWORTUNGSVOLLES VERHALTEN.**



LEONI achtet in der gesamten Lieferkette auf Transparenz.

Im Dialog mit den Lieferanten, der im Jahr 2022 unter anderem im Rahmen des LEONI Supplier Summit und bilateraler Gespräche stattfand, informierte LEONI ihre Geschäftspartner sowohl über die neue Selbstauskunft als auch die übrigen Anforderungen, die im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms ReWire an sie gestellt werden. Ein weiterer Schwerpunkt lag im Jahr 2022 darauf, die grundsätzliche Transparenz der in der Lieferkette herrschenden Umwelt- und Sozialstandards zu erhöhen. In diesem Zusammenhang begann LEONI mit der Abfrage der produktspezifischen CO<sub>2</sub>-Fußabdrücke von ihren Lieferanten für Produktionsmaterial, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Lieferkette (Scope-3-Emissionen) genauer bestimmen zu können. Darüber hinaus prüfte ein externer Dienstleister alle direkten Lieferanten für Produktionsmaterial und forderte die wichtigsten Lieferanten, die gemeinsam 85 Prozent des Produktionsmaterial-Einkaufsvolumens von LEONI ausmachen, zum Ausfüllen eines Nachhaltigkeits-Fragebogens auf.



**LEONI UNTERSTÜTZT ALS PARTNER DIE BRANCHEN-INITIATIVE COPPER MARK SEIT 2023.**

Auf Basis des Nachhaltigkeits-Fragebogens wird LEONI im Jahr 2023 die Nachhaltigkeitsbewertung der Lieferanten abschließen. Dabei prüft LEONI unter anderem, ob Lieferanten mit dem LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner übereinstimmen und zum Erreichen der Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms ReWire beitragen. LEONI wird entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einfordern und bei Bedarf selbst in die Wege leiten. Weitere Maßnahmen für das Jahr 2023, die im Jahr 2022 vorbereitet wurden, sind eine nachhaltigkeitsbezogene Lieferantenrisikoanalyse und der Beitritt als Partner zur freiwilligen Initiative Copper Mark. In dieser engagieren sich Unternehmen und andere Organisationen gemeinsam für die verantwortungsvolle Kupferproduktion und verpflichten sich dazu, in ihren Lieferketten entsprechende Standards durchzusetzen. Als reiner Verarbeiter ohne eigene Minen kann LEONI nicht offiziell von The Copper Mark zertifiziert werden, will aber als engagierter Partner und Vorbild für ihre Lieferanten zum Erfolg der Initiative beitragen.

#### **LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH TRANSPARENZ UND VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE DURCHGEFÜHRT:**

- die Erweiterung der Lieferanten-Selbstauskunft um zusätzliche Fragen mit Nachhaltigkeitsbezug,
- die Entwicklung und Implementierung eines Prozesses zur Nachhaltigkeitsbewertung als Bestandteil der Lieferantenbewertung,
- die Kommunikation des Nachhaltigkeitsprogramms ReWire und der sich daraus ergebenden Erwartungen an Lieferanten im Rahmen des Supplier Summit und bilateraler Gespräche,
- den Beginn der Abfrage der produktspezifischen CO<sub>2</sub>-Fußabdrücke von Lieferanten für Produktionsmaterial,
- die Vorbereitung einer nachhaltigkeitsbezogenen Lieferantenrisikoanalyse für das Jahr 2023,
- die Vorbereitung einer Online-Schulung zum Code of Conduct für Geschäftspartner für das Jahr 2023 und
- die Vorbereitung des Beitritts als Partner zur freiwilligen Initiative für die verantwortungsvolle Kupferproduktion Copper Mark im Jahr 2023.

## ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2022	WERT 2021 (BASISJAHR)
Anteil bei Lieferanten mit Nachhaltigkeits-Selbstauskunft eingekaufter Produktionsmaterialien	80 %	2023	3,4 %	– <sup>1</sup>
Vorbereitung, Definition und Implementierung vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) geforderter Prozesse	Abgeschlossen	2023	Nicht abgeschlossen	Nicht abgeschlossen
Entwicklung eines Nachhaltigkeits-Auditierungsprozesses für Lieferanten	Abgeschlossen	2023	Nicht abgeschlossen	Nicht abgeschlossen

<sup>1</sup>Der Wert wurde bis einschließlich 2021 nicht erfasst.

# Innovatives Produktportfolio



LEONI arbeitet intensiv an der globalen Entwicklung hin zu nachhaltigen, umweltfreundlichen Produkten und Technologien.

Mit ihren 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 alternative Antriebssysteme und die erforderliche Infrastruktur – 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 2022 rund 44 Prozent (Vorjahr: 43 Prozent). Mit der Produktlinie EcoSense® deckt die Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) außerdem alle am Markt relevanten Ladeleitungen für alternative Antriebe ab. 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 eine ressourceneffiziente, energiesparende Produktion und Vermeiden von Abfällen trägt LEONI zur nachhaltigen Mobilität der Zukunft bei. Dies wird unter anderem durch die Reduktion des Leitungsquerschnitts und der Wandstärke erreicht: LEONI bietet beispielsweise Kupferleitungen mit ultradünner Wandstärke an, wodurch ein bis zu 15 Prozent geringerer Leitungsdurchmesser erzielt wird. Ein weiteres Beispiel sind die Leitungen der Produktlinie Adascar® Sensor, deren Querschnitt von 0,50 auf 0,13 Quadratmillimeter gesenkt werden konnte. Der um bis zu 75 Prozent verringerte Kupferanteil der Leitungen von LEONI trägt dazu bei, den Material- und damit möglichst den Fahrzeugverbrauch durch geringeres Gewicht zu minimieren. So wird auch der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck entlang der gesamten Wertschöpfungskette reduziert – vom Kupferabbau bis zur Fahrzeugentsorgung.

Um schon vor Produktionsbeginn Ressourcen und Emissionen einzusparen, setzt LEONI auf die simulative Produktentwicklung. Dadurch wird der materielle und zeitliche Entwicklungsaufwand deutlich reduziert – insbesondere im Fall hochkomplexer Produkte wie zum Beispiel fluidgekühlter Hybridladeleitungen für E-Fahrzeuge. LEONI entwickelt diese Leitungen zunächst in Form digitaler Prototypen auf Basis der Kundenanforderungen, die unter anderem die Leitungsgröße, -kapazität und -temperatur, die im Einsatzgebiet geltenden Normen sowie die Kompatibilität mit unterschiedlichen Ladesäulen, Kühlsystemen und -mitteln betreffen.

# 44%

**BETRÄGT DER ANTEIL VON KABELSÄTZEN FÜR ELEKTRO- UND HYBRIDFAHRZEUGE AM AUFTRAGSBESTAND DER BORDNETZ-SPARTE IM JAHR 2022 IM HINBLICK AUF NEUE AUFTRÄGE.**



Die Anforderungsprofile werden in der Simulations- und Testabteilung von LEONI mit mehreren digitalen Prototypen abgeglichen und bewertet. Die vielversprechendsten Prototypen werden anschließend auf den Produktionsanlagen von LEONI produziert und in enger Zusammenarbeit mit den Kunden unter Realbedingungen getestet. Die Messwerte werden in einem zentralen Messsystem verarbeitet und sowohl herangezogen, um die Produkte zur Serienreife zu bringen als auch die Qualität der Simulationen zu validieren und kontinuierlich zu verbessern. So ist LEONI in der Lage, mit möglichst geringem Ressourcenaufwand qualitativ hochwertige, performante und vor allen Dingen sichere Produkte zu entwickeln.

Im Jahr 2022 nutzte LEONI die simulative Produktentwicklung unter anderem, um ihre Kunden bei der erfolgreichen Teilnahme an der Ausschreibung „Deutschlandnetz“ der Nationalen Leitstelle für Ladeinfrastruktur zu unterstützen. Die Ausschreibung zielte auf wirtschaftliche Lösungen für den flächendeckenden Ausbau der Ladeinfrastruktur in Deutschland ab und gab eine entsprechende Anzahl von Ladestandorten und -säulen sowie Belastungs- und Temperaturgrenzen für die Ladeleitungen vor. LEONI entwickelte entsprechende digitale Prototypen und Produktmuster, die erfolgreich getestet und zur Serienreife gebracht wurden. Die Ladeleitungen sind mittlerweile in den Ladesäulen des „Deutschlandnetzes“ im Einsatz und tragen so zur nationalen Mobilitätswende bei.

## KLIMASCHUTZ



## REWIRE CLIMATE

Die weltweiten Auswirkungen des Klimawandels sind längst in Form immer häufiger auftretender Wetterextreme wie Dürren, Hitzewellen und Starkregen spürbar. Um die weitreichendsten Folgen zu vermeiden, gehört es zu den drängendsten Aufgaben unserer Zeit, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern und die Erderwärmung im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen auf deutlich unter zwei Grad und möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Als global produzierendes Unternehmen tragen wir bei LEONI die Verantwortung, kontinuierlich unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und unserer Vorbildfunktion in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten gerecht zu werden. Mit betrieblichen Maßnahmen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms ReWire bringen wir LEONI auf den richtigen Weg.

## 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



Solardächer spielen bei der nachhaltigen Stromversorgung der Standorte von LEONI eine große Rolle.

# AUF DEM WEG ZUR KLIMA- NEUTRALITÄT

**UNSERE WISSENSCHAFTSBASIERTEN EMISSIONSZIELE ERFORDERN ES, DIE FÜR UNSEREN GESCHÄFTSBETRIEB BENÖTIGTE ENERGIE MÖGLICHST EFFIZIENT EINZUSETZEN UND SCHON BALD AUSSCHLIESSLICH STROM AUS ERNEUERBAREN ENERGIEN ZU BEZIEHEN. WIR TREFFEN DESHALB LAUFEND MASSNAHMEN AN UNSEREN STANDORTEN IN ALLER WELT, UM UNSEREN ENERGIEBEDARF ZU SENKEN UND AUF KLIMASCHONENDE WEISE ZU DECKEN. WIE WIR DIESEN WEG GEHEN, ZEIGEN WIR HIER ANHAND EINIGER BEISPIELE.**

## LEONI SETZT IMMER MEHR AUF EIGENE KRAFTWERKE, BESONDERS AUF SOLARANLAGEN.

Die energetische Optimierung und vollständig erneuerbare Stromversorgung unserer Standorte bis 2030 gehört zu den wichtigsten Meilensteinen auf dem Weg zur Klimaneutralität bei LEONI. Um zu verdeutlichen, was das auf der operativen Ebene bedeutet, werfen wir zunächst einen Blick auf den Standort der ACS in Roth. Hier haben wir im Jahr 2022 unterschiedliche Maßnahmen getroffen, um die energieintensive Kabelproduktion klimaschonender zu gestalten und so zum Erreichen unserer wissenschaftsbasierten Emissionsziele beizutragen.

### ENERGIESPARMASSNAHMEN ZUR UMWELTSCHONENDEN BELÜFTUNG UND HEIZUNG UNSERES STANDORTS IN ROTH

Zur umweltschonenden Belüftung und Heizung der Fertigungshallen ist der Standort in Roth mit Raumlufttechnikanlagen (RLT-Anlagen) mit Wärmerückgewinnungssystemen ausgestattet. In diesen haben wir im Jahr 2022 Entkeimungssysteme nachgerüstet, die mögliche Krankheitserreger in der Luft mittels

UV-C-Strahlung beseitigen. Dadurch durften die Wärmerückgewinnungssysteme erstmals seit Ausbruch der Coronapandemie wieder vollständig in Betrieb genommen werden, um bis zu 80 Prozent externe Heizenergie zu sparen.

Um die RLT-Anlagen weiter energetisch zu optimieren, nahmen wir Änderungen an der Wärmeerzeugungsstrategie vor, die es uns ermöglichen, die Anlagen bis zur Frostgrenztemperatur von vier Grad Celsius ohne Zufuhr externer Energie zu betreiben. Durch Unterdrücken des Vorerhitzers unterhalb der Frostgrenztemperatur konnten wir den Nutzungsgrad der Wärmerückgewinnung weiter erhöhen. Um dabei das Einfrieren des Vorerhitzers zu verhindern, wird die Frischluft vor dem Vorerhitzer mit Produktionsabwärme vermischt.

Eine weitere Maßnahme im Bereich der Wärme- und Kälteversorgung, die wir im Jahr 2022 an unserem Standort in Roth getroffen haben, ist das Anpassen der Heiz- und Kühlkurven im Bürobereich und der Lagerhallentemperatur. In ersterem Bereich haben wir den

Energieverbrauch so um rund zwölf, in letzterem um circa 25 Prozent verringert. Die Änderungen an der Wärme- und Kältestrategie haben uns außerdem ermöglicht, die je nach Bedarf begrenzte Laufzeit des Blockheizkraftwerks auf 7.000 Stunden pro Jahr zu erhöhen. Darüber hinaus wird die Wassermenge im Kühlsystem seit 2022 abhängig vom Leistungsbedarf des PVC-Turms geregelt, wodurch wir den Massenstrom und damit den Antriebsenergiebedarf der Pumpen deutlich reduzieren konnten.

Mit dem schrittweisen Umzug eines Fertigungsstandortes in Roth an einen neuen Standort gab es im Jahr 2022 eine weitere wichtige Entwicklung, die sich positiv auf den Energieverbrauch auswirkt. Im Laufe des Umzugs konzentrierten wir die verbleibenden Produktionsanlagen in der Stieberstraße und heizten sie gezielt, wodurch wir die nicht mehr benötigten Gebäudeteile nach und nach von der Heizung trennen konnten.



Solaranlagen am LEONI-Standort Marokko

## MIT EFFEKTIVEN MASSNAHMEN WIRD DER ENERGIEVERBRAUCH DEUTLICH VERRINGERT.



LEONI setzt auf nachhaltigen Strombezug.

### STROM AUS ERNEUERBAREN ENERGIEN AUS EXTERNER UND EIGENER ERZEUGUNG

Die Umstellung auf den nachhaltigen Strombezug bei LEONI ist in vollem Gange: Unter anderem beziehen wir an den deutschen Standorten der ACS in Halver und Roth sowie am WSD-Standort in Kitzingen seit 2022 ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. Damit reißen sie sich ein in eine Liste von Standorten, die unser wissenschaftsbasiertes Ziel, bis 2030 ausschließlich erneuerbaren Strom zu nutzen, schon heute erreicht haben. Diese Liste umfasst neben den genannten Standorten auch alle Standorte der WSD in Brasilien, Italien, Mexiko, Paraguay und Serbien sowie mehrere Standorte in Rumänien. Der globale Anteil erneuerbarer Energien an unserem Gesamtenergieverbrauch lag im Jahr 2022 bei rund 25 Prozent.

Um die nachhaltige Stromversorgung unserer Standorte weiter auszubauen, wollen wir in Zukunft nicht nur auf externe Versorger, sondern auch immer mehr auf eigene Kraftwerke setzen. Eine

große Rolle spielen hierbei Solardächer. Während wir in der WSD schon entsprechende Projekte umsetzen konnten, führten wir im Jahr 2022 diesbezüglich eine Machbarkeitsstudie für die ACS durch – mit grundsätzlich positivem Ergebnis. Bis wir die Dächer entsprechend bestücken können, haben wir unter anderem noch die Dachstatik sowie vertrags- und versicherungstechnische Aspekte abschließend zu prüfen.

Sofern die Installation von Photovoltaikanlagen baulich und rechtlich möglich ist, sind unsere Standorte in besonders sonnenreichen Ländern für die Eigenherzeugung von Solarstrom prädestiniert. Hierzu zählen beispielsweise unsere Standorte Berrechid und Bouznika in Marokko, deren Solarprojekt wir bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2021 vorgestellt haben. Die dortigen Anlagen haben wir im Juli beziehungsweise November 2022 in Betrieb genommen. Sie decken seither den gesamten Strombedarf während der durchschnittlich neuneinhalb Sonnenstunden pro Tag und erzeugten im Berichtsjahr etwa 15 Prozent des verbrauchten Stroms. Ab dem Folgejahr wird dieser Wert auf rund

50 Prozent ansteigen, während der Gesamtanteil erneuerbarer Energien bis 2025 sukzessive auf 80 Prozent erhöht werden soll.

Unseren Standort Hermosillo und die beiden Standorte in Mérida, Mexiko, haben wir Mitte 2022 ebenfalls mit Solardächern ausgestattet, während wir die Photovoltaikanlagen unserer zwei Standorte in Badr und Nasr City, Ägypten, leider ganzjährig deinstallieren mussten, um notwendige Dachreparaturen durchzuführen. Die Anlagen wurden nach Abschluss der Reparaturarbeiten im Januar 2023 wieder in Betrieb genommen und der von ihnen erzeugte Strom an produktionsfreien Tagen ins öffentliche Netz eingespeist. So trägt unser Solarstrom auch über die Unternehmensgrenzen hinaus zur Energiewende bei.

# Erneuerbare Energien und Energieeffizienz

Klimaschutz ist bei LEONI die gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeitenden und wird sowohl vom Vorstand als auch im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms ReWire und entsprechender Regelwerke ins Unternehmen getragen. Darüber hinaus wird das Thema Klimaschutz von den Abteilungen Safety-Health-Environment (SHE)<sup>1</sup> zentral verantwortet und strategisch vorangetrieben. Auf Standortebene werden lokale SHE-Manager\*innen eingesetzt. Diese leiten durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess Maßnahmen ein, um im Hinblick auf die örtlichen Begebenheiten, infrastrukturellen Besonderheiten und Vorschriften Treibhausgase zu reduzieren und so weitere Umweltfolgen abzuwenden. Dabei greift LEONI auf zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsysteme nach international anerkannten Standards zurück. Im Jahr 2022 verfügten 100 Prozent der Produktionsstandorte von LEONI über Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001.

Die Maßnahmen werden durch das LEONI-Nachhaltigkeitsprogramm ReWire geleitet, das einen langfristigen, an wissenschaftsbasierte Ziele angelehnten CO<sub>2</sub>-Reduktionspfad für LEONI vorgibt: Von 2021 bis 2030 sollen die Scope-1- und -2-Emissionen um 38 Prozent und die Scope-3-Emissionen um 23 Prozent reduziert werden.

**MIT E-LADESÄULEN  
AUF DEM LEONI-  
GELÄNDE UNTER-  
STÜTZEN WIR  
UNSERE MITARBEI-  
TENDEN UND  
BESUCHER\*INNEN  
BEI DER NUTZUNG  
EMISSIONSARMER  
FAHRZEUGE.**

Langfristiges Ziel ist es, die Treibhausgasemissionen bis 2050 um 90 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2021 zu reduzieren sowie ab 2045 vollständig zu kompensieren. Dieser Pfad steht im Einklang mit den klimawissenschaftlichen Erkenntnissen darüber, wie die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius über dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden kann. Wesentliche Maßnahmen zum Erreichen der Ziele sind die Umstellung aller Standorte auf 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien bis 2030 und die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz.

Im Jahr 2022 wurde bei LEONI mit rund 89 Megawattstunden<sup>2</sup> circa elf Prozent weniger Energie pro Million Euro Umsatz eingesetzt als im Vorjahr (100 Megawattstunden). Der Gesamtverbrauch betrug 454.718 Megawattstunden (Vorjahr: 513.556 Megawattstunden). Die Scope-1- und -2-Emissionen betragen 151.334 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (Vorjahr: 186.296 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente). Bei der Verbrennung von Bioethanol und Holzpellets wurden 47 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente ausgestoßen (Vorjahr: 94 Tonnen). Die erfassten Scope-3-Emissionen beliefen sich auf 572.252 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (Vorjahr: 618.523 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente). Erfasst wurden die drei Kategorien eingekaufte Waren und Dienstleistungen (für zwei Materialien), indirekte Brennstoff- und energiebezogene Emissionen sowie Dienstreisen.

Mit erneuerbaren Energien und Energieeffizienz tragen wir zu einer nachhaltigeren Zukunft bei.



<sup>1</sup> Bei der ACS lautet die Bezeichnung Health-Safety-Environment (HSE).

<sup>2</sup> Der Energieverbrauch und die Emissionswerte wurden durch die jährliche Nachhaltigkeitsabfrage der Standorte von LEONI ermittelt. Diese deckt alle operativen Einheiten sowie alle Standorte mit mindestens 30 Mitarbeitenden und damit 95 Prozent des Konzernumsatzes ab.

## WEITERENTWICKLUNG DER CO<sub>2</sub>-BILANZIERUNG IM JAHR 2022

Um geeignete Maßnahmen zum Erreichen der wissenschaftsbasierten Reduktionsziele ergreifen zu können, ist der vollständige CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von LEONI 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.

Am Anfang des Projekts stand eine Status-quo-Betrachtung anhand des für das Jahr 2021 berechneten CO<sub>2</sub>-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 resultieren aus einer Gap-Analyse. Aus dieser folgten konkrete Verbesserungsmaßnahmen wie eine Wesentlichkeitsanalyse, um die Emissionsbilanzierung im Scope-3-Bereich auszuweiten.

## Emissionen von LEONI im Jahr 2022



<sup>1</sup> Bei der Darstellung blieb eine Anpassung des Konsolidierungskreises im Hinblick auf in 2022 verkaufte Gesellschaften unberücksichtigt.

## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH ERNEUERBARE ENERGIEN UND ENERGIEEFFIZIENZ DURCHGEFÜHRT:

- die Umstellung aller Standorte in Serbien auf den Strombezug aus erneuerbaren Energien,
- die Umstellung aller deutschen Standorte der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) auf den Strombezug aus erneuerbaren Energien,
- die Installation von Photovoltaikanlagen an den Standorten der Wiring Systems Division (WSD) in Berrechid und Bouznika, Marokko, und in Hermosillo und Mérida, Mexiko,
- eine Machbarkeitsstudie zur Installation von Photovoltaikanlagen an den ACS-Standorten und
- die Umstellung auf LED-Beleuchtung am Standort in Lacanche, Frankreich.

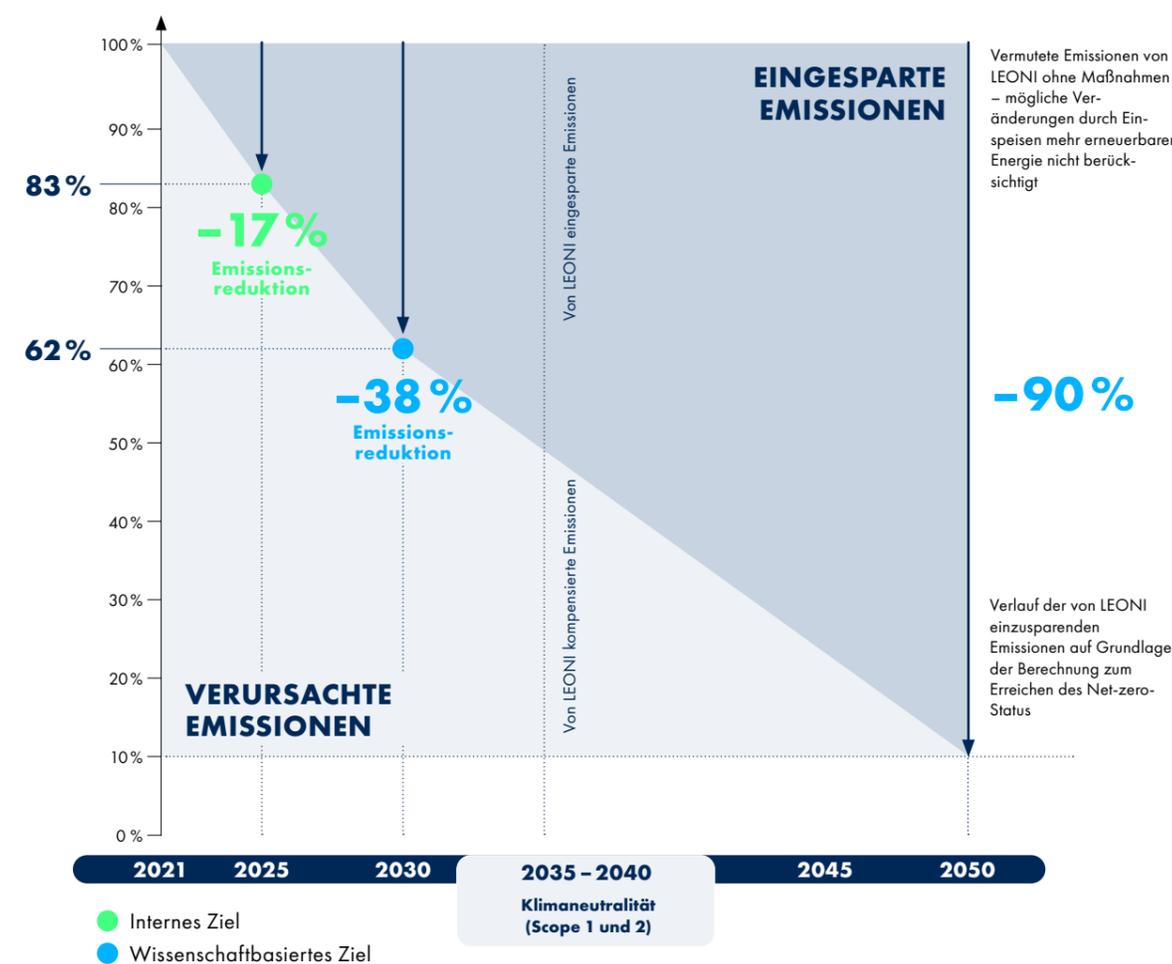
# Die Emissions-Reduktionsziele von LEONI ab 2021 (Basisjahr)

## Wie funktioniert das Greenhouse Gas Protocol?



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 ihre Scope-1- und -2-Emissionen zu verringern und dem 1,5-Grad-Ziel zu entsprechen, hat LEONI einen Reduktionsplan errechnet. Demnach setzt sich LEONI das Ziel, bis zum Jahr 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2021 17 Prozent und bis zum Jahr 2030 38 Prozent der Emissionen einzusparen. LEONI plant, durch kontinuierliche Reduktionsmaßnahmen im Jahr 2050 90 Prozent weniger Emissionen als im Jahr 2021 zu verursachen. Um zwischen 2035 und 2040 Klimaneutralität 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 entsprechend des 1,5-Grad-Ziels.

## ZIELE &amp; FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2022	WERT 2021 (BASISJAHR)
Reduktion der Scope-1- und -2-Emissionen	- 17,0 % - 38,0 % <sup>1</sup>	2025 2030 <sup>1</sup>	- 18,8 %	Neu definiertes Ziel
Reduktion der Scope-3-Emissionen	- 10,0 % - 23,0 % <sup>1</sup>	2025 2030 <sup>1</sup>	- 7,5 % <sup>2</sup>	Neu definiertes Ziel
Reduktion der Scope-1- bis -3-Emissionen	- 90,0 %	2050	- 10,1 % <sup>2</sup>	Neu definiertes Ziel
Erneuerbarer Anteil des genutzten Stroms	80,0 % 100 % <sup>1</sup>	2025 2030 <sup>1</sup>	25,6 %	Neu definiertes Ziel
Klimaneutralität (Scope 1 und 2) <sup>3</sup>	Erreicht	2035–2040	Nicht erreicht	Nicht erreicht
Klimaneutralität (Scope 1 bis 3) <sup>3</sup>	Erreicht	2045	Nicht erreicht	Nicht erreicht

<sup>1</sup> Zusätzlich zu den Meilensteinen für 2025 hat LEONI wissenschaftsbasierte Ziele für 2030 definiert.

<sup>2</sup> Die Scope-3-Emissionen werden bisher nur teilweise erfasst. Die Bilanzierung wird derzeit weiterentwickelt.

<sup>3</sup> durch Ausgleich bisher unvermeidbarer Emissionen.

## WAS SIND WISSENSCHAFTS-BASIERTE ZIELE?

Das Konzept der wissenschaftsbasierten Ziele (*science-based targets* oder SBTs) geht auf die Science Based Targets initiative (SBTi), ein gemeinsames Projekt des CDP, UN Global Compact, World Resources Institute (WRI) und World Wide Fund for Nature (WWF), zurück. Die Initiative unterstützt Unternehmen bei der Definition von klimawissenschaftlich fundierten Emissionsreduktionszielen – also Zielen, die dazu beitragen, die Erderwärmung entsprechend des Pariser Klimaabkommens auf deutlich unter zwei Grad Celsius und möglichst 1,5 Grad Celsius über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. So sollen die schwerwiegendsten Auswirkungen des Klimawandels verhindert und Geschäftsmodelle zukunftssicher gestaltet werden.

LEONI hat ihre wissenschaftsbasierten Emissionsziele in Anlehnung an SBTi-Kriterien entwickelt. LEONI strebt einen Beitritt zur SBTi innerhalb der nächsten Jahre an.

# Umweltfreundlicher Transport

Der Transport der Produktionsmaterialien und Produkte von LEONI verursacht Treibhausgasemissionen – je mehr, desto weitere Strecken dabei zurückgelegt werden. Aufgrund der globalen Wertschöpfungskette hat das Transportmanagement für LEONI eine große Bedeutung. Aus diesem Grund arbeitet LEONI schon heute an verschiedenen Optimierungsmaßnahmen, die auch dazu beitragen, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern.

Zu diesen Maßnahmen gehören unter anderem das Zusammenlegen von Transporten und Auslasten von Frachträumen sowie die Wahl klimaschonender Transportmittel wie der Bahn, sofern ausreichend frequentierte, schnelle und wirtschaftliche Verbindungen verfügbar sind. Um die Transportwege kurz zu halten, kauft LEONI bevorzugt bei regionalen Lieferanten ein und legt Wert darauf, Produkte nach ihrer Markteinführung möglichst nah am Kunden herzustellen. Beim Transport selbst kommen Mehrweg-Ladungsträger zum Einsatz, die mehrere Jahre lang zwischen den

Standorten von LEONI und ihrer Kunden zirkulieren. Dabei wird zwischen Kleinladungsträgern, die meist aus Kunststoff bestehen, und Großladungsträgern aus dem nachwachsenden Rohstoff Holz unterschieden.

Seit 2019 konnte LEONI unter anderem die Produktion der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) für den chinesischen und mexikanischen Markt lokalisieren, wodurch im Jahr 2022 rund 296 Tonnen Transportemissionen vermieden wurden. Auf der anderen Seite wurden derartige Bemühungen im Jahr 2022 durch die Halbleiterkrise, den Ukraine-Krieg und die damit einhergehenden Produktionsprogrammänderungen der Kunden von LEONI sowie Störungen der globalen Lieferketten und Transportnetzwerke erschwert. Es war daher eine Vielzahl von Sonderfrachten bei Inbound- und vor allem Outbound-Transporten notwendig, um die Produktion und Logistik für die Kunden von LEONI aufrechterhalten zu können.

## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN ZUM UMWELTFREUNDLICHEN TRANSPORT DURCHGEFÜHRT:

- die Lokalisierung der Produktion an den Standorten der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) in China und Mexiko und
- die Umstellung der Inbound-Transporte aus China auf Zugtransport.

## ZIELE & FORTSCHRITT

### KENNZAHL

Vervollständigung der Logistik-Emissionsdaten

### ZIELWERT

Abgeschlossen

### ZIELDATUM

2023

### WERT 2022

Nicht abgeschlossen

### WERT 2021 (BASISJAHR)

Nicht abgeschlossen

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

## MATERIALEFFIZIENZ & RESSOURCENSCHONUNG



## REWIRE RESOURCES

**Die Bordnetz- und Kabelproduktion ist rohstoffintensiv. Das macht es für LEONI umso wichtiger, materielle Ressourcen möglichst sparsam einzusetzen und wiederzuverwerten. Gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten entwickeln wir neue Lösungen, um unsere Produkte umwelt- und klimaschonender zu gestalten. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, die noch oft schlechten ökologischen und sozialen Bedingungen, die beispielsweise beim Kupferabbau herrschen, zu verbessern.**

### UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



NACHHALTIGE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER SICHERSTELLEN



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



Bei der Produktion der Kabel von LEONI werden immer mehr recycelte Materialien wie Kunststoff und Kupfer verwendet.

# WENIGER KUNST- STOFF UND KUPFER, MEHR RECYCLING

**WENIGER KUNSTSTOFF UND KUPFER, MEHR RECYCLING: SO LAUTET UNSERE DEVISE BEI LEONI, UM DEN CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCK DER IN UNSEREN PRODUKTEN VERARBEITETEN MATERIALIEN ZU MINIMIEREN. DESHALB SETZEN WIR UNS BEI LEONI INTENSIV MIT ALTERNATIVEN WERKSTOFFEN UND HERSTELLUNGSVERFAHREN AUSEINANDER, UM SYSTEMATISCH UMWELTFREUNDLICHERE BORDNETZE, LEITUNGSSÄTZE UND KABEL ZU ENTWICKELN.**

**R**ecyclingmaterial kommt bei LEONI bisher vor allem in Form von Kunststoff zum Einsatz. Gerade einfache, rein funktionale Komponenten wie Kabelkanäle außerhalb des Sichtbereichs fertigen wir schon heute aus 100 Prozent Rezyklat. Darüber hinaus setzen wir auch Sekundärkupfer ein. Aufgrund des hohen Kupferanteils unserer Kabel und Leitungssätze von bis zu 80 Prozent ist der Effekt auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz hier besonders groß.

Die größte Herausforderung bei der Entwicklung von Produkten mit Rezyklatanteil ist, sicherzustellen, dass sie den Belastungen am Einsatzort standhalten. Oftmals sind

Recyclingmaterialien weniger biegsam, haltbar oder zugfest als konventionelle Alternativen, was sich beispielsweise negativ auf die Eigenschaften von Steckverbindern oder Kabelisolationen auswirkt. Für jeden konkreten Anwendungsfall muss daher genau geprüft werden, ob die physikalischen Anforderungen durch einen bestimmten Werkstoff erfüllt werden oder gegebenenfalls herabgesetzt werden können. Insbesondere bei sicherheitsrelevanten Komponenten wollen derartige Kompromisse wohlüberlegt sein.

Ein höherer Rezyklatanteil steht außerdem oft im Widerspruch zu einem geringeren Materialeinsatz: Um beispielsweise den Leitungs-

querschnitt eines Kabels so weit wie möglich zu reduzieren, wird besonders hochwertiges, sortenreines Kupfer benötigt. Dies ist jedoch schwerer zu bewerkstelligen, wenn Lieferanten Sekundärkupfer aus unterschiedlichen Quellen beziehen. In solchen Fällen kann es unter dem Strich zielführender sein, statt eines hohen Rezyklatanteils die Materialeffizienz über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg zu priorisieren. Neben der ressourcensparenden Produktion umfasst dies beispielsweise auch neuartige Produktarchitekturen, die bei Defekten den Austausch einzelner Teilkomponenten statt nur ganzer Module und Leitungssätze ermöglichen.

### **PROJEKT „GREEN HARNESS“ EVALUIERT ALTERNATIVE WERKSTOFFE UND HERSTELLUNGSVERFAHREN**

Mit genau solchen Fragestellungen beschäftigen wir uns im Projekt „Green Harness“, dessen Hauptziel die Entwicklung nachhaltigerer Bordnetze bei LEONI ist. Wir haben das Projekt, zu dem wir bereits im letzten Nachhaltigkeitsbericht berichtet haben, 2022 erfolgreich fortgeführt und weitere wichtige Meilensteine erreicht. Hierbei besonders hervorzuheben sind die durchgeführte Marktanalyse, in deren Zuge wir Recycling- und Biokunststoffe sowie alternative Herstellungsver-

fahren auf ihre Eignung für LEONI untersucht haben, und die systematische Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Entwicklungsprozesse. Eine Software mit deutlich erweiterten Funktionen zur Emissionskalkulation werden wir im Jahr 2023 einführen.

Durch die Marktanalyse haben wir verschiedene umweltfreundlichere Kunststoffe identifiziert, die für unsere Produkte bei gleichbleibender Funktionalität und Qualität grundsätzlich in Frage kommen, und sie in unseren Fertigungsanlagen praxisnah geprüft. Hierzu gehören erfreulicherweise auch kostengünstige Materialien, die nicht nur ökologische, sondern auch ökonomische Vorteile gegenüber konventionellen Alternativen bieten. Des Weiteren ermittelten wir einen Spritzgießprozess, der die benötigte Kunststoffmenge um bis zu zwölf Prozent reduziert, als vielversprechendste Möglichkeit, die Materialeffizienz unserer Produkte zu erhöhen. Ob und wie das Verfahren in unsere Fertigungsprozesse integriert werden kann, untersuchen wir derzeit.

## **GREEN HARNESS: ENTWICKLUNG NACHHALTIGERER BORDNETZE BEI LEONI**

Ergänzt wurde die Marktanalyse durch die Abschlussarbeit eines Absolventen des Studiengangs Bordnetzentwicklung der Hochschule Landshut, mit der wir eine enge Zusammenarbeit pflegen. Die Abschlussarbeit untersuchte die Auswirkungen unterschiedlicher Rezyklatquoten auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz von Leitungssätzen, um zu ermitteln, welche Werkstoffe die größten Potenziale zur Emissionsreduktion bieten. Eine weitere Abschlussarbeit, die sich mit Recyclingkonzepten für Leitungssätze beschäftigt, wird derzeit verfasst.

### **ÜBER 20 NACHHALTIGKEITSKRIERIEN IN DER PRODUKTENTWICKLUNG**

Die Analyseergebnisse flossen in die Definition und Integration von über 20 Nachhaltigkeitskriterien in die Produktentwicklung bei LEONI ein. Hierzu zählt unter anderem die CO<sub>2</sub>-Intensität der eingesetzten Materialien. Unsere Entwicklungssoftware zeigt automatisch entsprechende Einsparpotenziale auf, die beispielsweise durch geringere

Leitungsquerschnitte genutzt werden können. Da uns bisher nur rund zehn Prozent der hierfür benötigten genauen Emissionsdaten aus unserer Lieferkette vorliegen, können derzeit nur erste Indikationen gegeben werden. Ein Schwerpunkt des Projekts „Green Harness“ liegt daher weiterhin darauf, die Datenbasis in Kooperation mit unseren Lieferanten zu verbessern und zu vereinheitlichen.

Gemäß unseres Projektplans werden wir in Zukunft immer mehr Anwendungsfälle für alternative Werkstoffe identifizieren und sowohl unseren Entwickler\*innen als auch unseren Kunden die notwendige Unterstützung bieten, um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Produkte – und damit der Fahrzeuge auf unseren Straßen – zu minimieren.



Untersuchung von Recycling- und Biokunststoffen sowie alternativer Herstellungsverfahren auf ihre Eignung für LEONI und systematische Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Entwicklungsprozesse

# Verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen

Für den immer effizienteren Einsatz von Rohstoffen setzt LEONI auf eine Mischung aus zentralen Leitlinien und individueller Verantwortung. Erstere beinhalten das auch als Kaizen bekannte Managementprinzip des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, mit dem unter anderem das Ziel verfolgt wird, die Materialeffizienz stetig und nachhaltig zu steigern. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess wird beispielsweise im Production & Efficiency Management (PEM) der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) genutzt, um mittels Kaizen-Produktionssystem und Total Flow Management Produktions- sowie interne und externe Logistikströme zu optimieren. Praxisnahe Schulungen und Workshops befähigen die Mitarbeitenden dazu, die Systeme eigenverantwortlich einzusetzen und neue effizienzsteigernde Maßnahmen zu entwickeln.

Eine solche Maßnahme, die im Jahr 2022 in der Wiring Systems Division (WSD) angestoßen wurde, ist der mögliche Einsatz des sogenannten MuCell®-Verfahrens in der Produktion von Kunststoffformteilen. Bei diesem Spritzgießverfahren wird ein Gas wie Kohlenstoffdioxid oder Stickstoff in das Bauteil eingearbeitet, wodurch bis zu zwölf Prozent weniger Kunststoff benötigt wird. Dadurch verringert sich gleichermaßen das Gewicht des Endprodukts, was sich unter anderem vorteilhaft auf die Reichweite von E-Fahrzeugen

auswirkt. Nicht zuletzt, weil es sich für konventionelle Spritzgussmaschinen eignet, wurde das Verfahren im Rahmen des Projekts „Green Harness“ aus einer Reihe alternativer Produktionsverfahren ausgewählt, um im weiteren Projektverlauf entsprechende Anwendungsfälle für LEONI zu entwickeln.

Neben Kunststoff (PVC) kommt in den Produkten von LEONI vor allem Kupfer in großen Mengen zum Einsatz. Im Jahr 2022 wurden rund 127.000 Tonnen Kupfer und 14.800 Tonnen PVC eingekauft. Damit reduzierten sich die Einkaufsvolumina im Vergleich zum Vorjahr um etwa sieben beziehungsweise fünf Prozent – angesichts des mehr oder weniger unveränderten Umsatzes auch relativ zur Unternehmensgröße. Gleichzeitig sank das Abfallaufkommen um rund 17 Prozent auf 38.400 Tonnen und damit unter das Niveau des von Lockdowns geprägten Pandemiejahres 2020. 92,9 Prozent der Abfälle waren ungefährlich, also recycel- oder anderweitig wiederverwertbar. Diese ungefährlichen Abfälle stammten zu 73,3 Prozent aus der Produktion und zu 26,7 Prozent von anderen Aktivitäten wie dem Büro- oder Kantinenbetrieb. Beim Rest handelte es sich um gefährliche Abfälle, wie sie beispielsweise bei der Entsorgung von Drahtziehkühlmitteln, Galvanik-, Öl- oder Schmierstoffabfällen entstehen.

## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN ZUM VERANTWORTUNGSVOLLEN UMGANG MIT ROHSTOFFEN DURCHGEFÜHRT:

- die Integration systematischer Analysen möglicher Reduktionen von Leitungsquerschnitten in die Produktentwicklung,
- die Beschaffung einer Maschine für das zentrale Recycling von Kupferschrott in Rumänien,
- die Initiierung einer Abschlussarbeit zur Ermittlung des Recyclingpotentials von Leitungssatzkomponenten im Rahmen der Kooperation mit der Hochschule Landshut,
- die Prüfung alternativer, materialsparender Produktionsverfahren auf ihre Eignung für LEONI und die Auswahl des Spritzgießverfahrens MuCell® für weitere Untersuchungen und
- die kontinuierliche Optimierung der Produktionsprozesse zur Reduktion des Ressourceneinsatzes.

### ROHSTOFF-EINKAUFSVOLUMINA<sup>1</sup>

	Kupfer	PVC
2021	26,8	3,4
2022	24,9	2,9

### ABFALLAUFKOMMEN<sup>1</sup>

2021	9,1
2022	7,5

<sup>1</sup>t/Mio. € Umsatz



Kupferspule in der Produktion am Standort Roth

# Verwendung von recyceltem Material

Seitdem die Verwendung von recyceltem Material im Jahr 2021 als zentraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsprogramms ReWire definiert wurde, arbeitet LEONI gemeinsam mit Kunden und Lieferanten verstärkt darauf hin, Produkte mit möglichst hohem Rezyklatanteil zu entwickeln und herzustellen. Bisher kommt bei LEONI unter anderem Kupfer eines der weltweit größten Sekundärkupferproduzenten zum Einsatz, dessen Kathoden bis zu 30 Prozent



Kupfer ist für alle LEONI-Produkte von großer Bedeutung.

Rezyklat enthalten. Dieses Material ist für die Umweltbilanz von LEONI aufgrund des hohen Kupferanteils der Produkte besonders bedeutend.

Für den weitergehenden Einsatz recycelter Werkstoffe bei LEONI gilt die wichtige Grundvoraussetzung, den Sekundärrohstoffanteil eingekaufter Materialien verlässlich erfassen zu können. Einen wichtigen Schritt erzielte LEONI im Jahr 2022 durch die Verwendung aktueller Datenbanken. Die bisher noch nicht vollständig erhobenen Daten werden in Zusammenarbeit mit den Lieferanten sukzessive vervollständigt und vereinheitlicht.

Neben der Datenerfassung lag der Fokus im Berichtsjahr darauf, für LEONI geeignete Recycling-Kunststoffe und Lieferanten zu identifizieren, die diese Werkstoffe dauerhaft in ausreichender Menge und gleichbleibender Qualität sowie zu wirtschaftlichen Konditionen liefern können. Erst, wenn diese Bedingungen erfüllt sind, kommen Produkte aus Recycling-Kunststoffen für Serienfahrzeuge der Kunden von LEONI in Frage. Um gemeinsam mit den Kunden entwickelte Anwendungsfälle für die vielversprechendsten Materialien zur Serienreife zu bringen, werden sie unter praxisnahen Bedingungen erprobt.

## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN ZUR VERWENDUNG VON RECYCELTEM MATERIAL DURCHGEFÜHRT:

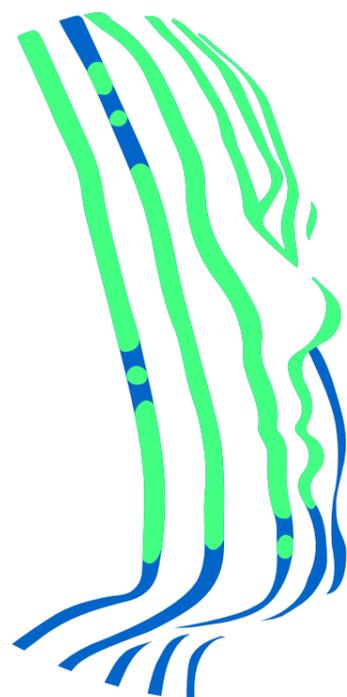
- die Integration systematischer Analysen möglicher CO<sub>2</sub>-Reduktionen durch Einsatz von Sekundärmaterialien in die Produktentwicklung,
- die Einführung einer Datenbank zur Erfassung des Sekundärrohstoffanteils durch die Lieferanten der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS),
- die Prüfung von Recycling-Kunststoffen auf ihre Eignung für LEONI, Identifikation entsprechender Anwendungsfälle (z. B. Kabelkanäle) in Kooperation mit Kunden und deren praktische Verifizierung,
- die Prüfung potenzieller, recycelter und biobasierter Alternativmaterialien im Rahmen einer Marktanalyse,
- die Ermittlung von Potenzialen zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks von Leitungssätzen durch Einsatz von Sekundärmaterialien in einer Abschlussarbeit im Rahmen der Kooperation mit der Hochschule Landshut und
- die Analyse von Serienleitungssätzen auf potenzielle Ansatzpunkte.

## ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2022	WERT 2021 (BASISJAHR)
Erfassung des Sekundärrohstoffanteils	Abgeschlossen	2023	Nicht abgeschlossen	Nicht abgeschlossen

Weitere Aktivitäten und Ziele zu dieser Nachhaltigkeitsmaßnahme Recycling werden im nächsten Jahr definiert.

## ANSTÄNDIGE ARBEIT



REWIRE PEOPLE

Bei LEONI wirken rund 95.000 Mitarbeitende an der Mobilität der Zukunft mit. Ihnen gute Arbeitsbedingungen zu bieten, ist zentraler Erfolgsfaktor für LEONI und wichtiger Teil unserer sozialen Verantwortung zugleich. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, ergreifen wir laufend Maßnahmen, um als Arbeitgeber attraktiv und zukunftsfähig zu bleiben und die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern.

## UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



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



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT  
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ERREICHEN UND ALLE FRAUEN UND MÄDCHEN ZUR SELBSTBESTIMMUNG BEFÄHIGEN



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



**Mohamed Amine Bacha**, Head of HR bei LEONI Wiring Systems Ägypten – rechts im Bild – im Gespräch mit Gehörlosem und Übersetzer

# DIE LEONI-FAMILIE – INKLUSION UND BERUFLICHE PERSPEKTIVEN

**DER ARBEITSPLATZ IST EIN WICHTIGER TEIL DES GESELLSCHAFTLICHEN UND PERSÖNLICHEN LEBENS. DIE ARBEIT SCHAFFT SOZIALE TEILHABE UND BRINGT MENSCHEN ZUSAMMEN. LEIDER BLEIBT DIESER ZUGANG MENSCHEN MIT BEHINDERUNG OFT VERWEHRT. DABEI IST EINE INKLUSIVE PERSONALPOLITIK EIN GEWINN FÜR ALLE: BETROFFENE, MITARBEITENDE UND UNTERNEHMEN. BEI LEONI SETZEN WIR UNS AKTIV FÜR DIE GESAMT-GESELLSCHAFTLICHE AUFGABE DER BERUFLICHEN INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG EIN. WIE DAS GEHT, ZEIGEN UNSERE STANDORTE IN ÄGYPTEN: HIER BESCHÄFTIGEN WIR GEHÖRLOSE ALS VOLL LEISTUNGSFÄHIGE MITARBEITENDE UND FÖRDERN DAMIT DIE VIELFALT AM ARBEITSPLATZ. WIR HABEN DARÜBER MIT MOHAMED AMINE BACHA, HEAD OF HR BEI LEONI WIRING SYSTEMS ÄGYPTEN, GESPROCHEN.**

## Herr Bacha, wie kam es zu der Entscheidung, Mitarbeitende mit Behinderung zu beschäftigen?

**Mohamed Amine Bacha:** Unabhängig davon, dass Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden in Ägypten gesetzlich dazu verpflichtet sind, mindestens fünf Prozent ihrer Stellen mit Menschen mit Behinderung zu besetzen, ist uns Inklusion besonders wichtig. Bereits 2004 haben wir bei LEONI in Ägypten ein entsprechendes Projekt ins Leben gerufen, das seitdem mit Ausnahme einer coronabedingten Pause im Jahr 2020 ununterbrochen anhält. Wir beschäftigen schwerpunktmäßig gehörlose Mitarbeitende mit dem handwerklichen Geschick, das die Tätigkeit in unseren Produktionsstätten erfordert, aber auch Menschen mit anderen Behinderungen.

## Es geht also nur darum, die gesetzliche Vorgabe zu erfüllen?

Im Gegenteil. Bei LEONI wollen wir unserer sozialen Verantwortung gerecht werden und setzen uns aktiv für eine inklusive Arbeitswelt ein. Viele Unternehmen tun das hier nicht: Sie erfüllen die Quote, indem sie entsprechende Arbeitskräfte zwar anstellen, sie aber gar nicht aktiv in ihrem Unternehmen beschäftigen. Stattdessen werden die Menschen dazu aufgefordert, dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Das eigentliche Ziel der gesetzlichen Regelung – die Integration benachteiligter Menschen – wird dadurch verfehlt. Und Unternehmen wie LEONI, die tatsächlich Arbeit anbieten, um Menschen mit Behinderung eine berufliche Perspektive zu bieten, haben bei der Suche nach motivierten Mitarbeitenden das Nachsehen.

## Wie findet LEONI geeignete Mitarbeitende?

Bei der Suche nach neuen Bewerber\*innen kooperieren wir eng mit dem ägyptischen Arbeitsministerium, das unter anderem entsprechende Berufsmessen veranstaltet, gemeinnützigen Organisationen sowie bestehenden Mitarbeitenden, die über ihr soziales Umfeld Kontakt zu möglichen Kandidat\*innen herstellen. Stand heute beschäftigen wir an unseren drei Standorten in Ägypten 131 Mitarbeitende mit Behinderung. Wir sind hier noch lange nicht am Ziel. Das Anwerben neuer Mitarbeitender mit Behinderung ist also weiterhin ein wichtiges Ziel für LEONI.

# „LEONI NIMMT SICH ZUM ZIEL, NEUE MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG ANZUWERBEN.“

Mohamed Amine Bacha, Head of HR Country bei LEONI Wiring Systems Ägypten

## Angenommen, die Suche war erfolgreich: Wie werden gehörlose Mitarbeitende für die Arbeit bei LEONI befähigt?

Die Rekrutierung, Ausbildung und der Arbeitsalltag von gehörlosen Menschen bringen natürlich einige Besonderheiten mit sich, auf die wir aktiv eingehen. Die Mitarbeitenden werden in allen Phasen ihrer Anstellung bei LEONI kommunikativ unterstützt, indem sie von Führungskräften betreut werden, die der Gebärdensprache mächtig sind – vom Einstellungsgespräch über die einmonatige praktische Ausbildung durch persönliche Mentor\*innen bis zur Tätigkeit am endgültigen Arbeitsplatz. Mitarbeitenden ohne ausreichende Kenntnis der Gebärdensprache stellen wir eine entsprechende Übersetzungsapp zur Verfügung. Darüber hinaus dolmetschen Mitarbeitende mit nur partiellem Hörverlust für ihre Kolleg\*innen.

## Von den kommunikativen Aspekten einmal abgesehen: Sind die gehörlosen Mitarbeitenden ihren Kolleg\*innen ohne Behinderung gleichgestellt?

Es gibt einige gesetzlich bedingte Unterschiede: Mitarbeitende mit Behinderung erhalten bei LEONI einen Arbeitsvertrag, der eine um einen Tag reduzierte Wochenarbeitszeit vorsieht, und sie genießen einkommenssteuerliche Vorteile. Davon abgesehen sind alle Mitarbeitenden gleichberechtigt – aus gutem Grund, denn in vielen Fällen sind die Fähigkeiten unserer gehörlosen Mitarbeitenden in ihrem Einsatzgebiet sogar besonders ausgeprägt. Nicht zuletzt deshalb sollen sie zukünftig neben operativen Positionen, in denen sie bisher beschäftigt sind, mehr und mehr höhere Positionen bekleiden.

## Wie sehen die weiteren Pläne für die Zukunft aus?

Der Fokus liegt weiterhin darauf, den Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderung auf die gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent zu erhöhen – mit echter Inklusion am Arbeitsplatz statt legaler Schlupflöcher. Das bedeutet jedoch nicht, dass wir beim Minimalziel Halt machen werden: Perspektivisch spricht nichts dagegen, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen, als es der Gesetzgeber fordert. Schließlich hat sich gelebte Diversität und Inklusion bei LEONI nicht nur als menschliche Bereicherung, sondern auch als Unternehmenserfolg erwiesen.

## Wir wünschen weiterhin gutes Gelingen!



Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung bei LEONI in Ägypten

# Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber

Fähige Mitarbeitende gewinnen, binden und motivieren zu können, gehört für LEONI zu den Grundvoraussetzungen des verantwortungsvollen Unternehmensbetriebs. Ökologische Nachhaltigkeit wird nur im Verbund mit sozialer Verantwortung erreicht – schließlich können Nachhaltigkeitsziele nur zum Erfolg führen, wenn sie von langfristig engagierten Mitarbeitenden in die Tat umgesetzt werden. Neben dem Umwelt- und Klimaschutz sind für LEONI daher auch Investitionen in die Mitarbeiterentwicklung, attraktive Beschäftigungsbedingungen und eine gute Arbeitsumgebung unverzichtbar, um Mitarbeitende auch langfristig für LEONI zu gewinnen und zu binden. Dabei kommt es auf weitaus mehr als nur das

New Talents @ LEONI: Lebenslanges Lernen und Fachkräftesicherung beginnen in Roth mit einer vielfach ausgezeichneten Ausbildung oder einem dualen Studium.

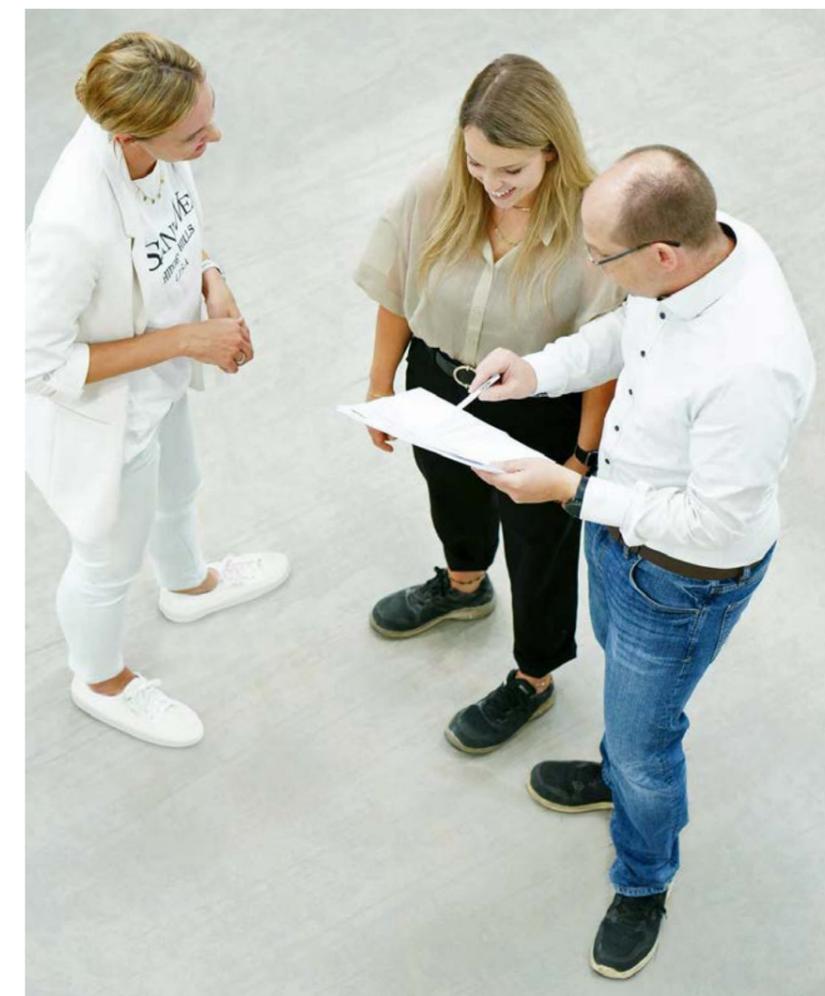


Einhalten regulatorischer Vorgaben an: LEONI möchte ein konstruktives, motivierendes Leistungsumfeld schaffen, das Mitarbeitende in ihrer Entwicklung fördert und es ihnen ermöglicht, Verantwortung für interessante Aufgaben zu übernehmen.

Welche Bedeutung LEONI den Wechselwirkungen zwischen ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit beimisst, wird dadurch deutlich, dass Nachhaltigkeit und Personalpolitik im Unternehmen seit Februar 2022 personenidentisch von der CHRO (Chief Human Resources Officer) verantwortet werden. Dies fördert ein nachhaltiges Personalmanagement, das strategisch vorausschauende Entscheidungen trifft und konsequent umsetzt. Für das Personalmanagement ist auf internationaler Ebene der Bereich HR Governance zuständig, dessen Leitung an die CHRO berichtet.

Der Bereich Global HR Governance fördert und steuert Arbeitnehmerbelange organisatorisch und systematisch durch entsprechende Regelungen und Vorgaben für die lokalen, regionalen und/oder bereichsübergreifenden HR-Verantwortlichen. Die Aufgaben des Personalressorts, zu denen unter anderem das bedarfsgerechte Recruiting für die arbeitsintensive Produktion von LEONI und die Mitarbeiterbetreuung gehören, werden im Kern von diesem Personenkreis erfüllt – doch auch das Management der legalen Einheiten und alle Führungskräfte sind aufgefordert, sich für ihre Mitarbeitenden einzusetzen.

**NACHHALTIGKEITSZIELE KÖNNEN NUR ZUM ERFOLG FÜHREN, WENN SIE VON LANGFRISTIG ENGAGIERTEN MITARBEITENDEN IN DIE TAT UMGESETZT WERDEN.**



LEONI möchte ein konstruktives, motivierendes Leistungsumfeld schaffen, das Mitarbeitende in ihrer Entwicklung fördert und es ihnen ermöglicht, Verantwortung für interessante Aufgaben zu übernehmen.

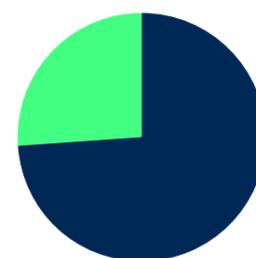
Globale Rahmenwerke wie die Unternehmenswerte von LEONI, der LEONI Code of Conduct und die LEONI Sozialcharta sichern den Mitarbeitenden in allen Ländern gute Arbeitsbedingungen zu. Die grundlegendste Anforderung ist dabei die Achtung internationaler und nationaler Mindeststandards hinsichtlich Arbeits- und Urlaubszeiten, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Vergütung und Mindestlohn sowie des Rechts auf Kollektivverhandlungen, der Vereinigungsfreiheit und des Verbots jeglicher Form der Diskriminierung.

Darüber hinaus legt LEONI besonderen Wert auf das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden und stellt an den Standorten beispielsweise bedarfsorientierte Qualifikations-, Alters- und Gesundheitsvorsorgeangebote zur Verfügung oder führt **soziale Projekte** durch.

Ein für den Unternehmenserfolg und die Mitarbeiterzufriedenheit bei LEONI besonders bedeutender Faktor ist der Umgang mit Vielfalt im Hinblick auf das Geschlecht, das Alter, die ethnische und kulturelle Herkunft sowie berufliche Hintergründe und Denkweisen. Eine vielfältige Unternehmenskultur, die gegenseitigen Respekt und die internationale Zusammenarbeit fördert, entspricht nicht nur einem fortschrittlichen Werteverständnis – sie bietet auch die ideale Grundlage für die personalintensiven Standorte von LEONI, um die immer komplexeren Aufgaben und Herausforderungen in der globalisierten Wirtschaft erfolgreich zu bewältigen.

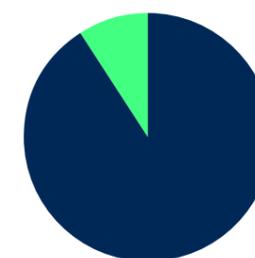
Um die Vielfalt im Unternehmen zu fördern, hat sich LEONI im Rahmen des Fokusfelds ReWire People zum Ziel gesetzt, weiterhin mindestens einen Vorstandsposten mit einer Frau zu besetzen und den Anteil von Frauen sowie nicht-deutscher Staatsbürger\*innen in Führungspositionen zu erhöhen. Als global aufgestelltes Unternehmen, das im Jahr 2022 zu 55 Prozent Frauen beschäftigte (Vorjahr: 52 Prozent), kann LEONI dabei auf einen großen internen Pool von Kandidat\*innen zurückgreifen und entwickelt Mitarbeitende gezielt weiter, um sie für Führungspositionen zu befähigen. Für Neueinstellungen auf den obersten Führungsebenen gilt zudem die Maßgabe, mindestens eine geeignete, weibliche Kandidatin in die engere Auswahl zu nehmen. Um unabhängig vom Geschlecht die fachliche und interkulturelle Kompetenz ihrer Führungskräfte zu steigern, setzt LEONI darüber hinaus auf internationale Erfahrung und Auslandsaufenthalte.

## DAS WOHLERGEHEN DER MITARBEITENDEN STEHT FÜR LEONI AN ERSTER STELLE.



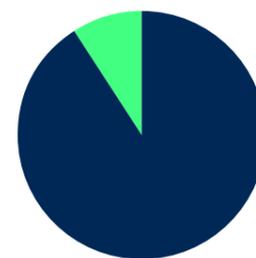
# 74%

**der Mitarbeitenden nahmen an der Umfrage teil.**



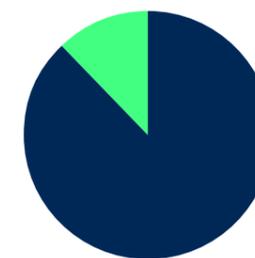
# 91%

**der Teilnehmenden fühlen sich gut ausgebildet und ausgestattet, um ihre täglichen Arbeitsaufgaben zu erledigen.**



# 91%

**sind überzeugt, mit ihrer Arbeit einen wertvollen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten.**



# 88%

**fühlen sich gut informiert über ihr Team, ihren Standort und LEONI insgesamt.**

## BEFRAGUNG ZUR MITARBEITENDENZUFRIEDENHEIT IN DER WIRING SYSTEMS DIVISION (WSD)

In der WSD wurde im Jahr 2022 eine weltweite Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit Voices@LEONI durchgeführt. In diesem Rahmen wurden rund 92.000 Mitarbeitenden 31 Fragen gestellt – 22 weltweit einheitliche, fünf länderspezifische und vier demografische.

Die Antworten der Teilnehmenden fielen grundsätzlich sehr positiv aus, offenbarten aber auch Verbesserungspotenziale: So wünschen sich beispielsweise viele Mitarbeitende einen engeren Austausch mit ihren Vorgesetzten. Die Standorte erhielten die Ergebnisse auf Länderebene und definierten darauf aufbauend entsprechende Handlungsfelder und Verbesserungsmaßnahmen. Um den Effekt dieser Maßnahmen zu überprüfen, sind weitere regelmäßige Befragungen für die Zukunft geplant.

## FÖRDERUNG DER UNTERNEHMENSWERTE IN DER WIRING SYSTEMS DIVISION (WSD)

Zur Förderung der Unternehmenswerte von LEONI – Fürsorge, Ergebnisorientierung, Respekt, Verantwortung und Zusammenarbeit – hat die WSD im Jahr 2022 ein umfassendes Führungstrainings-, Seminar- und Veranstaltungsprogramm entwickelt und weltweit ausgerollt. Dabei werden sowohl weltweit einheitliche als auch länder- und kulturspezifische Aktivitäten durchgeführt, um die Werte sukzessive in Form konkreter Verhaltensprinzipien im Unternehmen zu verankern. Über eine zentrale Plattform rufen die Verantwortlichen die Inhalte ab und tauschen Ideen für die erfolgreiche Weiterentwicklung des Programms aus. Mit der Toolbox Value@Work werden Führungskräften Hilfsmittel zur Verfügung gestellt, um die Unternehmenswerte im betrieblichen Alltag umzusetzen – zum Beispiel Workshopmaterial und ein umfangreiches Informationspaket. Die Division Automotive Cable Solutions (ACS) rollt die Unternehmenswerte im Jahr 2023 aus und fördert sie mit auf die Bedürfnisse und Besonderheiten der Division abgestimmten Maßnahmen.



## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH ATTRAKTIVER UND VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER DURCHGEFÜHRT:

- die kontinuierliche Implementierung des zentralen Learning Management Systems für globale und ortsspezifische Pflicht- und Wahlschulungen, die im Jahr 2023 fortgesetzt wird,
- den Ausbau des globalen Talentmanagements im Rahmen von Gesprächen mit Führungskräften, um Mitarbeitende strukturiert weiterzuentwickeln,
- die Compliance-Schulung aller Mitarbeitenden der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS),
- weltweite Führungstrainings, Seminare und weitere Veranstaltungen zur Verankerung der Unternehmenswerte von LEONI und entsprechender Verhaltensprinzipien in der WSD sowie die Entwicklung weiterer Kampagnen in der WSD und ACS für das Jahr 2023,
- die Befragung von rund 92.000 Mitarbeitenden der WSD zur Mitarbeiterzufriedenheit mit einer Teilnahmequote von 74 Prozent,
- verschiedene Aktivitäten und Projekte zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit wie z. B. die Begrünung von Produktionsstandorten, Fahrradtouren oder Firmenläufe,
- die Entsendung von 67 Mitarbeitenden 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 mobilem Arbeiten, um verschiedenen Lebensmodellen gerecht zu werden.

## DIE UNTERNEHMENSWERTE VON LEONI

**Fürsorge • Ergebnisorientierung  
• Respekt • Verantwortung •  
Zusammenarbeit**

## ZIELE & FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2022	WERT 2021 (BASISJAHR)
Qualifizierung aller LEONI Mitarbeitenden mit zwei Lernaktivitäten (z. B. e-Learning, Schulung, Training) pro Jahr <sup>1</sup>	100 %	2025	56,0 %	– <sup>2</sup>
Anteil Standorte mit mindestens einem sozialen Projekt pro Jahr	100 %	2025	48,1 %	37,0 %
Weibliche Vorstandsmitglieder	≥ 1	–	1	1
Frauenanteil in Executive Level 1–3 <sup>3</sup>	20,0 %	2030	17,0 %	14,8 %
Frauenanteil in Führungspositionen	40,0 %	2040	34,0 %	36,0 % <sup>4</sup>
Anteil nicht-deutscher Staatsbürger*innen in Executive Level 1–3 <sup>3</sup>	60,0 %	2030	53,9 %	50,0 %

<sup>1</sup> Für eine klarere Zielformulierung wurde der Begriff „Weiterbildungsmaßnahmen“ durch „Lernaktivitäten“ ersetzt. Die Bemessungsgrundlage bleibt dadurch unverändert.

<sup>2</sup> Der Wert wurde bis einschließlich 2021 nicht erfasst.

<sup>3</sup> In der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) bezieht sich das Ziel auf Executive Level 1–2.

<sup>4</sup> Der Wert der Business Group Wire Products & Solution (BG PS) wurde erstmals in 2022 erfasst.

# Arbeitssicherheit und Gesundheit

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird bei LEONI zentral von der Funktion Safety-Health-Environment (SHE) des Bereichs Quality Management & SHE gesteuert.<sup>1</sup> Die Bereichsleitung berichtet im Fall der Wiring Systems Division (WSD) an den COO und in der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) an den CEO. Sie verantwortet die Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik, welche weltweite Ziele und Richtlinien für die Produktionsstandorte von LEONI vorgibt. Gemeinsam mit den jeweiligen nationalen Vorgaben bilden diese Ziele und Richtlinien die Grundlage der operativen Umsetzung durch lokale SHE-Manager\*innen. Hierbei unterstützt LEONI ihre Manager\*innen laufend mit Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Zu den wichtigsten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei LEONI gehören allgemeine Handlungsgrundsätze sowie Arbeitsschutzmanagementsysteme nach

international anerkannten Standards wie der Norm ISO 45001. Sie ermöglichen es, ein möglichst sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden an den Standorten zu schaffen und gegenüber Kunden und anderen Dritten nachzuweisen. Dieses Arbeitsumfeld zeichnet sich unter anderem durch regelmäßige Erste-Hilfe-Kurse, gesundheitliche Untersuchungen und Impfkampagnen aus. Im Jahr 2022 verfügten 50 Prozent der befragten Standorte von LEONI über eine ISO-45001-Zertifizierung (Vorjahr: 38 Prozent). An 88 Prozent der Standorte wurden Sicherheitstrainings durchgeführt. Die Arbeitsunfallquote lag bei 0,25 pro 100 Mitarbeitende (Vorjahr: 0,42). An 76,5 Prozent der Standorte bot LEONI ihren Mitarbeitenden darüber hinaus eigene medizinische Versorgungsleistungen (Vorjahr: 68,0).

<sup>1</sup> Bei der ACS lautet die Bezeichnung Health-Safety-Environment (HSE).

## LEONI HAT IM JAHR 2022 UNTER ANDEREM FOLGENDE MASSNAHMEN IM BEREICH ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT DURCHGEFÜHRT:

- die Erweiterung des weltweit gültigen Erfassungssystems zur zentralen Dokumentation aller Sicherheitsmaßnahmen und -überprüfungen sowie Arbeitsunfälle in der Wiring Systems Division (WSD) um automatisierte, monatliche Auswertungen,
- die erfolgreiche Durchführung externer Audits an mehreren Standorten der WSD,
- diverse Initiativen zur Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden wie beispielsweise die Beratung zur Einrichtung gesundheitsfördernder mobiler Arbeitsplätze, Sicherheitstrainings und Vorsorgeuntersuchungen mit jeweils standortspezifischen Schwerpunkten und
- die Fortführung über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehender Corona-Maßnahmen an den Standorten wie des erweiterten Angebots von Impfungen, Kontaktvermeidung, Hygienekonzepten, Masken, Corona-Testangeboten, der genauen Überwachung des Infektionsgeschehens und der monatlichen Information der Mitarbeitenden.

### ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

**50 %**

mit ISO 45001  
zertifizierte  
Standorte

**0,25**

Anzahl Arbeits-  
unfälle pro  
100 Mitarbeitende

**77 %**

Standorte mit  
medizinischer  
Versorgung

Arbeitssicherheit steht an den Produktionsstandorten von LEONI an erster Stelle.



## ZIELE &amp; FORTSCHRITT

KENNZAHL	ZIELWERT	ZIELDATUM	WERT 2022	WERT 2021 (BASISJAHR)
Anteil Produktionsstandorte mit zertifiziertem Gesundheits- und Arbeitsschutz (ISO 45001)	100 %	2025	50,0 %	38,0 %
Anteil Standorte mit jährlichen Gesundheits- und Arbeitsschutzprojekten	100 %	2025	88,2 %	84,0 %
Jährliche Unfallquote pro 100 Mitarbeitende	≤ 0,3	2023	0,25	0,42



**ARBEITSSCHUTZMANAGEMENT-SYSTEME NACH INTERNATIONAL ANERKANNTEN STANDARDS WIE DER NORM ISO 45001 GEHÖREN ZU DEN WICHTIGSTEN MASSNAHMEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES BEI LEONI.**

## SHE BEI LEONI: HANDLUNGSRUNDSÄTZE

- 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 Mitarbeitenden und deren Vertreter\*innen.

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Bei LEONI ist es unser Anspruch, die ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung auch außerhalb unseres Unternehmens zu fördern. Deshalb unterstützen wir die Menschen in den Regionen unserer Standorte mit einer Vielzahl gemeinnütziger Projekte, die dazu beitragen, Gemeinden lebenswert zu gestalten. Besonders hervorzuheben ist hierbei die Ukraine, in der wir seit Kriegsbeginn im Februar 2022 verstärkt humanitäre Hilfe leisten.

### UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



UMSETZUNGSMITTEL STÄRKEN UND DIE GLOBALE PARTNERSCHAFT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG WIEDERBELEBEN



Baumpflanzaktion bei LEONI in Tunesien

# UNSER WIRKEN IN ALLER WELT

MIT 58 TOCHTERGESELLSCHAFTEN IN 27 LÄNDERN KÖNNEN WIR BEI LEONI NICHT NUR DIE LEBENSBEDINGUNGEN UNSERER MITARBEITENDEN, SONDERN AUCH VIELER MENSCHEN UND GEMEINDEN IN UNSERER UMGEBUNG POSITIV BEEINFLUSSEN. ZU DIESEM ZWECK FÜHREN UNSERE MITARBEITENDEN VOR ORT VERSCHIEDENE GEMEINNÜTZIGE PROJEKTE DURCH, DIE ÜBER DIE GRENZEN UNSERES UNTERNEHMENS HINAUS WIRKEN. EINEN EINBLICK IN DIE VIELFALT UNSERES GESELLSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS IM BERICHTSJAHR GEBEN WIR HIER.

## AUSGEWÄHLTE GEMEINNÜTZIGE PROJEKTE DER STANDORTE VON LEONI IM JAHR 2022

Von Bildungs Kooperationen in Deutschland bis zur Brustkrebsprävention in Ägypten, von Stipendien in China bis zu Umweltaktionen in Mexiko: Die gemeinnützigen Projekte unserer Standorte in aller Welt sind so vielfältig und vielfältig, dass wir sie hier nur beispielhaft abbilden können. **Für den engagierten Einsatz unserer Mitarbeitenden in allen genannten und nicht genannten Projekten möchten wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bedanken.**

Wo Licht ist, ist auch Schatten – und so müssen wir bei aller Freude über das Erreichte feststellen, dass unser gesellschaftliches Engagement im Jahr 2022 vor allem von einer humanitären Katastrophe geprägt war, die weiter ihren Lauf nimmt: dem Krieg in der Ukraine. Zwar hat sich die Sicherheitslage an unseren Standorten nach Kriegsbeginn schnell verbessert, sodass wir unseren Betrieb schon nach zwei Wochen wieder aufnehmen konnten. Dennoch mussten unsere Mitarbeitenden in der Ukraine ihre Arbeit oft mehrmals täglich unterbrechen, um in Luftschutzbunkern Zuflucht zu suchen, zu Hause im Herbst und Winter zeitweise ohne Strom und

Heizung auskommen und in vielen Fällen ihre Arbeitskleidung gegen eine Uniform tauschen. Bei LEONI haben wir sie mit Geld- und Sachspenden im Gesamtwert von bisher rund 400.000 Euro unterstützt und zusätzlich etwa 40 Tonnen Hilfsgüter an unseren Standorten gesammelt und in die Ukraine transportiert. Darüber hinaus haben wir mehr als 1.500 ukrainischen Mitarbeitenden zusammen mit fast 1.000 Kindern und Familienangehörigen die Möglichkeit geboten, in Nachbarländern wie Rumänien zu leben und bei LEONI zu arbeiten. Wir haben den Übergang administrativ unterstützt und uns zum Beispiel um die Anmeldung zum Kindergarten oder zur Schule, die Unterkunft, den Transport und die Verpflegung gekümmert.

Ob an oder hinter der Front: Wir wünschen allen Menschen in der Ukraine das Beste und unterstützen sie weiterhin mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln. Und was für die Ukraine gilt, gilt auch für den Rest der Welt. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden setzen wir uns heute und in Zukunft für bessere Lebensbedingungen möglichst vieler Menschen ein.

### MEXIKO

- Wir unterstützten bedürftige Kinder, gemeinnützige Organisationen und Pflegeeinrichtungen mit Sachspenden wie Hygieneartikeln, Lebensmitteln und Spielzeug.
- Mit über 30 Bäumen trugen wir zum Erreichen des staatlichen Ziels bei, jedes Jahr 15.000 Bäume zu pflanzen.

### MAROKKO

- Zum Schulbeginn statteten wir Schulkinder mit Rucksäcken und Schreibwaren aus.
- Mit unserer Pink-October-Kampagne klärten wir unsere Mitarbeitenden über Brustkrebs und dessen Prävention auf.



### TUNESIEN

- Anlässlich des Tages der Erde, des Weltdiabetes- und des Weltwassertags führten wir gemeinsam mit anderen Organisationen unter anderem Informationsveranstaltungen, medizinische Untersuchungen sowie eine Abfallsammel- und eine 1.000 Bäume umfassende Pflanzaktion durch.

### ÄGYPTEN

- Zum Schulbeginn unterstützten wir Schulkinder finanziell.

### SERBIEN

- Gemeinsam mit Schulkindern pflanzten die Mitarbeitenden von LEONI Serbien 25 Bäume, um eine örtliche Straße zu begrünen.
- Zum Jahresende spendeten wir „Neujahrspakete“ an gemeinnützige Organisationen wie Kindergärten und bedürftige Kinder – beispielsweise solche aus einkommensschwachen Familien, abgelegenen Regionen oder mit Behinderung.

### DEUTSCHLAND

- Wir lösten einen anlässlich des Ukraine-Kriegs eingerichteten Sterbegeldfonds für unsere Kolleg\*innen vor Ort auf und spendeten den Erlös von rund 57.000 Euro gemeinsam mit weiteren rund 53.000 Euro Einzelspenden unserer Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartner für humanitäre Hilfszwecke.
- Mit Geld- und Sachspenden unterstützten wir Bildungseinrichtungen und Fördervereine für Schulkinder und Studierende – unter anderem beim Bau eines Rennwagens im Rahmen eines Wettbewerbs, einem Stratosphärenflug sowie mit 20 Schweißstationen für den Physikunterricht.
- Durch den Verkauf nicht mehr benötigter LEONI-Ausrüstung wie Bürobedarf und Kleidung sammelten unsere Auszubildenden und Studierenden Spenden in Höhe von rund 3.000 Euro für eine Kinderkrebstation.
- Gemeinsam mit einem Jugendhilfeverein sammelten unsere Auszubildenden Wunschzettel bedürftiger Kinder und beschafften die entsprechenden Geschenke wie Computer, Kleidung, Kosmetik, Puppen und Videospiele von unseren Mitarbeitenden.
- Im Rahmen einer Weihnachtsfeier versteigerten wir Weihnachtsgeschenke unter unseren Mitarbeitenden und spendeten den Erlös in Höhe von rund 1.000 Euro an einen Hospizverein.



### SLOWAKEI

- Wir spendeten zwei Prozent unserer Steuerrückerstattungen an eine Hilfsorganisation für Kinder mit Behinderung.

### BULGARIEN

- LEONI Bulgarien stellte die finanziellen Mittel zur Verfügung, um örtliche Flächen mit Bäumen zu begrünen.
- Wir gestalteten unsere betriebseigenen Grußkarten gemeinsam mit einem örtlichen Kunstzentrum für Kinder mit Behinderung.



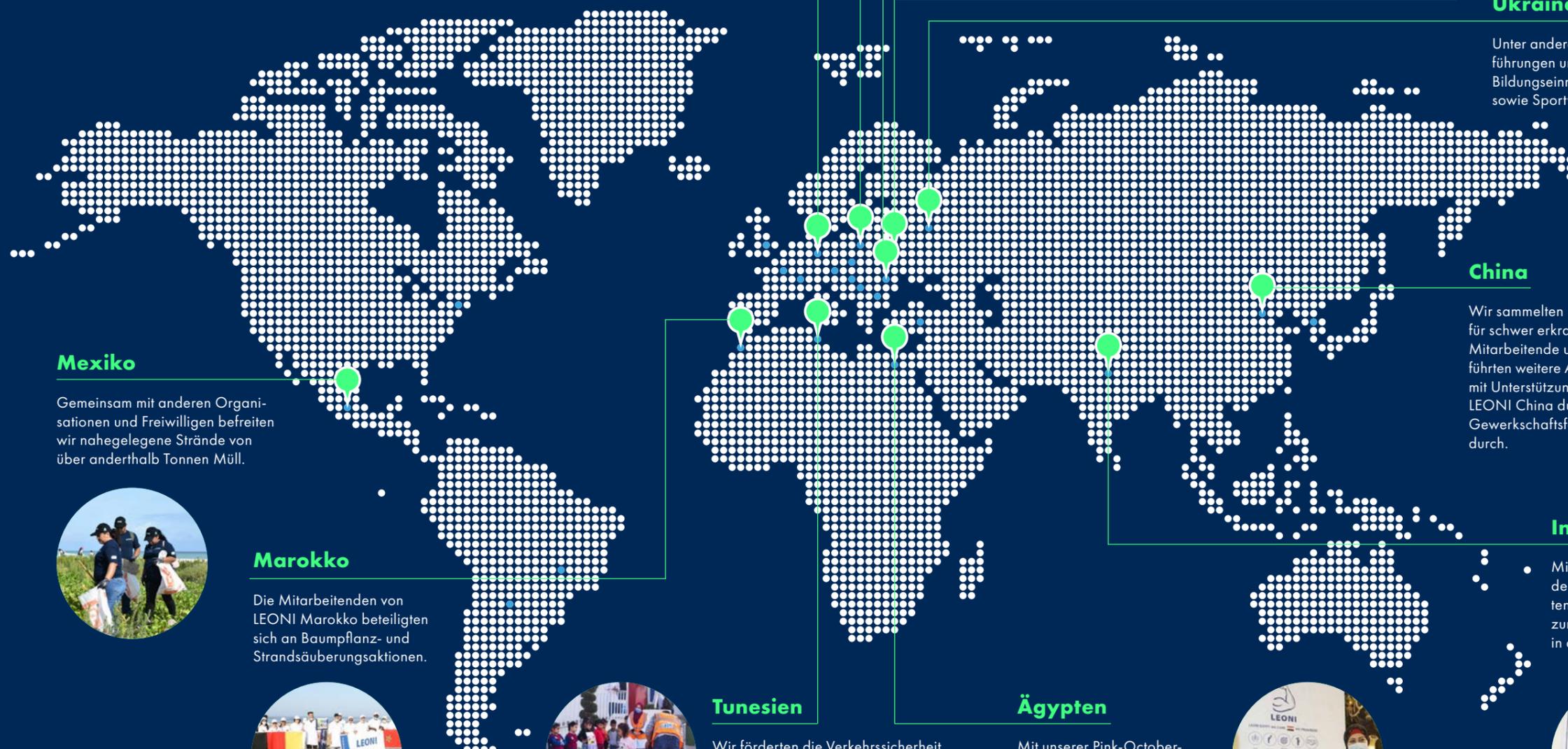
### UKRAINE

- Wir spendeten zwei Krankenwagen, Hilfsgüter und Lebensmittel für Vertriebene im Gesamtwert von rund 150.000 Euro und stellten rund 30 Geflüchteten neue Arbeitsplätze zur Verfügung.
- In Treffen mit Unternehmer\*innen, die ihre Betriebe vom Osten in den Westen des Landes verlegen mussten, teilten wir unser Wissen über das erfolgreiche Wirtschaften in Kriegszeiten.
- Wir veranstalteten eine Blutspendeaktion für die ukrainischen Streitkräfte und schickten unseren rund 500 Mitarbeitenden im Militärdienst Pakete mit haltbaren Lebensmitteln, Hygieneartikeln und Postkarten unserer Kinder.
- Durch das Sammeln alter Münzen im Wert von mehreren Hundert Euro im Rahmen einer nationalen Aktion trugen wir zu Spenden an die ukrainischen Streitkräfte in Gesamthöhe von über 120.000 Euro bei.
- In Kooperation mit einer gemeinnützigen Organisation machten wir am Nikolaus-tag bedürftigen Kindern Geschenke entsprechend ihrer Wunschzettel.

### UNGARN

- Wir halfen einer örtlichen Schule für Kinder mit Behinderung beim Umzug.
- Zu Weihnachten unterstützten wir eine bedürftige Familie mit Geld- und Lebensmittelspenden.

# LEONI engagiert sich weltweit für soziale Projekte



## Mexiko

Gemeinsam mit anderen Organisationen und Freiwilligen befreiten wir nahegelegene Strände von über anderthalb Tonnen Müll.



## Marokko

Die Mitarbeitenden von LEONI Marokko beteiligten sich an Baumpflanz- und Strandsäuberungsaktionen.



## Tunesien

Wir förderten die Verkehrssicherheit mit öffentlichen Bildungsveranstaltungen und einer Kampagne in den sozialen Medien.



## Deutschland

Beim von unseren Auszubildenden organisierten Weihnachtsmarkt nahmen wir rund 1.200 Euro ein, die wir an Hospiz- und Selbsthilfevereine spendeten.



## Polen

Im Rahmen einer Auktion boten wir uns zu Weihnachten gegenseitig Dienstleistungen wie Kletterkurse und Kunstwerke an und spendeten den Erlös von rund 800 Euro für gemeinnützige Zwecke.



## Serbien

Bereits zum dreizehnten Mal nahmen wir an der „Trash Challenge“ teil, um die örtliche Natur und beliebte Picknickplätze von Abfall zu befreien.



## Ungarn

Wie jedes Jahr führten wir vier Blutspendeaktionen durch, an denen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch Menschen aus der Umgebung teilnahmen.



## Ukraine

Unter anderem mit Spenden und Werksführungen unterstützten wir verschiedene Bildungseinrichtungen und -initiativen sowie Sportvereine.



## China

Wir sammelten Spenden für schwer erkrankte Mitarbeitende und führten weitere Aktivitäten mit Unterstützung von LEONI China durch den Gewerkschaftsfonds durch.



## Indien

Mit einer Blutspendeaktion, an der über 60 unserer Mitarbeitenden teilnahmen, trugen wir zur medizinischen Versorgung in der Region bei.



## Ägypten

Mit unserer Pink-October-Kampagne klärten wir unsere Mitarbeitenden über Brustkrebs und dessen Prävention auf.



- Länder mit LEONI-Standorten
- Exemplarische Projekte

# Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

## ABSOLUTE KENNZAHLEN

### STANDORTE

	EINHEIT	2022	2021	2020	2019
BERÜCKSICHTIGTE STANDORTE	Anzahl	<b>68</b> (WSD: 52 • WCS: 15 • Holding: 1)	<b>93</b> (WSD: 56,0 • WCS: 36,0 • Holding: 1)	88	84

### COMPLIANCE

ERFÜLLUNGSQUOTE RICHTLINIE ZUR BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG	%	<b>68,0</b> (WSD: 76,7 • WCS: 39,1 • Holding: 85,0)	<b>87,0</b> (WSD: 87,4 • WCS: 85,4 • Holding: 97,7)	78,0	76,0
ERFÜLLUNGSQUOTE E-LEARNING ANTI-KORRUPTION	%	<b>90,2</b> (WSD: 89,8 • WCS: 92,3 • Holding: 98,2)	<b>92,9</b> (WSD: 92,7 • WCS: 93,6 • Holding: 94,9)	92,0	86,0
ERFÜLLUNGSQUOTE LIVING CODE QUIZ	%	<b>82,5</b> (WSD: 84,4 • WCS: 64,0 • Holding: 93,2)	<b>92,2</b> (WSD: 91,9 • WCS: 93,5 • Holding: 93,9)	76,0	73,0

# Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

## ABSOLUTE KENNZAHLEN

	EINHEIT	2022	2021	2020	2019
<b>ENERGIEVERBRAUCH</b>					
STROM	MWh	<b>350.574</b> (WSD: 165.394 • WCS: 174.337 • Holding: 10.843)	<b>371.654</b> (WSD: 152.052 • WCS: 218.063 • Holding: 1.539)	356.320	392.783
FERNWÄRME	MWh	<b>7.703</b> (WSD: 7.117 • WCS: 0 • Holding: 585)	<b>12.552</b> (WSD: 10.440 • WCS: 1.508 • Holding: 604)	10.182	7.640
FOSSILE ENERGIETRÄGER	MWh	<b>91.414</b> (WSD: 27.381 • WCS: 38.929 • Holding: 25.103)	<b>123.168</b> (WSD: 38.665 • WCS: 84.503 • Holding: 0)	113.269	117.576
NACHWACHSENDE ENERGIETRÄGER	MWh	<b>5.027</b> (WSD: 5.027 • WCS: 0 • Holding: 0)	<b>6.181</b> (WSD: 6.181 • WCS: 0 • Holding: 0)	7.532	3.474
GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH	MWh	<b>454.718</b> (WSD: 204.920 • WCS: 213.266 • Holding: 36.532)	<b>513.556</b> (WSD: 207.337 • WCS: 304.077 • Holding: 2.142)	487.303	521.473
<b>TREIBHAUSGASEMISSIONEN</b>					
SCOPE 1	t CO <sub>2e</sub>	<b>20.600</b> (WSD: 7.771 • WCS: 8.176 • Holding: 4.652)	<b>35.124</b> (WSD: 17.711 • WCS: 17.273 • Holding: 140,0)	23.183	24.884
SCOPE 2	t CO <sub>2e</sub>	<b>130.734</b> (WSD: 65.623 • WCS: 65.112 • Holding: 0)	<b>151.172</b> (WSD: 68.830 • WCS: 81.309 • Holding: 1.033)	237.470	167.087
SCOPE 3	t CO <sub>2e</sub>	<b>572.252<sup>1</sup></b> (WSD: – • WCS: – • Holding: –)	<b>618.523<sup>1</sup></b> (WSD: – • WCS: – • Holding: –)	559.655	644.486
SCOPE 1 UND 2	t CO <sub>2e</sub>	<b>151.334</b> (WSD: 73.394 • WCS: 73.288 • Holding: 4.652)	<b>186.296</b> (WSD: 86.541 • WCS: 98.582 • Holding: 1.173)	260.654	191.971
BIOGENE EMISSIONEN	t CO <sub>2e</sub>	<b>47</b> (WSD: 47 • WCS: 0 • Holding: 0)	<b>94</b> (WSD: 94 • WCS: 0 • Holding: 0)	— <sup>2</sup>	— <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Die Scope-3-Emissionen werden bisher nur teilweise erfasst und nicht nach Divisionen aufgeschlüsselt. Die Bilanzierung wird derzeit weiterentwickelt.

<sup>2</sup> Die Emissionen aus der Verbrennung von Bioethanol und Holzpellets werden erst seit 2021 erfasst.

# Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

## ABSOLUTE KENNZAHLEN

	EINHEIT	2022	2021	2020	2019
<b>WASSERVERBRAUCH</b>					
OBERFLÄCHENWASSER	m <sup>3</sup>	<b>689.292</b> (WSD: 502.224 • WCS: 187.068 • Holding: 0)	<b>724.332</b> (WSD: 472.528 • WCS: 250.023 • Holding: 1.781)	743.225	654.484
GRUNDWASSER	m <sup>3</sup>	<b>515.319</b> (WSD: 159.953 • WCS: 318.744 • Holding: 36.622)	<b>798.412</b> (WSD: 338.334 • WCS: 460.078 • Holding: 0)	805.280	965.032
REGENWASSER	m <sup>3</sup>	<b>149.950</b> (WSD: 149.950 • WCS: 0 • Holding: 0)	<b>99.933</b> (WSD: 99.843 • WCS: 90 • Holding: 0)	97.153	5.134
EIGENE QUELLEN	m <sup>3</sup>	<b>162.213</b> (WSD: 117.624 • WCS: 44.589 • Holding: 0)	— <sup>1</sup> (WSD: — • WCS: — • Holding: —)	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>
ABSOLUTER WASSERVERBRAUCH	m <sup>3</sup>	<b>1.516.774</b> (WSD: 929.751 • WCS: 550.401 • Holding: 36.622)	<b>1.622.677</b> (WSD: 910.706 • WCS: 710.191 • Holding: 1.781)	1.645.658	1.624.650
<b>ABFALLAUFKOMMEN</b>					
UNGEFÄHRLICHER ABFALL	t	<b>35.709</b> (WSD: 20.709 • WCS: 14.974 • Holding: 1)	<b>43.812</b> (WSD: 22.035 • WCS: 21.631 • Holding: 146)	35.963	40.192
DAVON WIEDERVERWERTETER UNGEFÄHRLICHER ABFALL	t	<b>29.621</b> (WSD: 16.117 • WCS: 13.478 • Holding: 26)	<b>35.402</b> (WSD: 18.812 • WCS: 16.590 • Holding: 0)	29.265	31.311
GEFÄHRLICHER ABFALL	t	<b>2.709</b> (WSD: 663 • WCS: 2.031 • Holding: 15)	<b>2.470</b> (WSD: 417 • WCS: 2.053 • Holding: 0)	2.963	3.413
DAVON ENTSORGTER GEFÄHRLICHER ABFALL	t	<b>2.580</b> (WSD: 542 • WCS: 2.024 • Holding: 15)	<b>2.141</b> (WSD: 359 • WCS: 1.782 • Holding: 0)	2.748	2.250
ABSOLUTES ABFALLAUFKOMMEN	t	<b>38.417</b> (WSD: 21.372 • WCS: 17.005 • Holding: 16)	<b>46.282</b> (WSD: 22.452 • WCS: 23.684 • Holding: 146)	38.926	43.605

<sup>1</sup> Der Wasserverbrauch aus eigenen Quellen wird erst seit 2022 erfasst.

# Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

## SPEZIFISCHE KENNZAHLEN

### STANDORTE

BERÜCKSICHTIGTE STANDORTE

### EINHEIT

Anzahl

### 2022

68 (WSD: 52 • WCS: 15 • Holding: 1)

### 2021

93 (WSD: 56 • WCS: 36 • Holding: 1)

### 2020

88

### 2019

84

### ENERGIEVERBRAUCH

STROM PRO UMSATZ	MWh/ Mio. € Umsatz	<b>68,8</b> (WSD: 32,5 • WCS: 34,2 • Holding: 2,1)	<b>72,6</b> (WSD: 29,7 • WCS: 42,6 • Holding: 0,3)	86,2	80,4
FERNWÄRME PRO UMSATZ	MWh/ Mio. € Umsatz	<b>1,5</b> (WSD: 1,4 • WCS: 0,0 • Holding: 0,1)	<b>2,5</b> (WSD: 2,0 • WCS: 0,4 • Holding: 0,1)	2,5	1,6
FOSSILE ENERGIETRÄGER PRO UMSATZ	MWh/ Mio. € Umsatz	<b>17,9</b> (WSD: 5,4 • WCS: 7,6 • Holding: 4,9)	<b>24,1</b> (WSD: 7,6 • WCS: 16,5 • Holding: 0,0)	27,4	24,1
NACHWACHSENDE ENERGIETRÄGER PRO UMSATZ	MWh/ Mio. € Umsatz	<b>1,0</b> (WSD: 1,0 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	<b>1,2</b> (WSD: 1,2 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	1,8	0,7
GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH PRO UMSATZ	MWh/ Mio. € Umsatz	<b>89,3</b> (WSD: 40,3 • WCS: 41,9 • Holding: 7,1)	<b>100,4</b> (WSD: 40,5 • WCS: 59,5 • Holding: 0,4)	117,9	106,8

### TREIBHAUSGASEMISSIONEN

SCOPE 1 PRO UMSATZ	t CO <sub>2e</sub> / Mio. € Umsatz	<b>4,0</b> (WSD: 1,5 • WCS: 1,6 • Holding: 0,9)	<b>6,9</b> (WSD: 3,5 • WCS: 3,4 • Holding: 0,0)	5,6	5,1
SCOPE 2 PRO UMSATZ	t CO <sub>2e</sub> / Mio. € Umsatz	<b>25,7</b> (WSD: 12,9 • WCS: 12,8 • Holding: 0,0)	<b>29,5</b> (WSD: 13,4 • WCS: 15,9 • Holding: 0,2)	57,4	34,2
SCOPE 3 PRO UMSATZ	t CO <sub>2e</sub> / Mio. € Umsatz	<b>112,4<sup>1</sup></b> (WSD: — • WCS: — • Holding: —)	<b>120,8<sup>1</sup></b> (WSD: — • WCS: — • Holding: —)	109,3	125,9
SCOPE 1 UND 2 PRO UMSATZ	t CO <sub>2e</sub> / Mio. € Umsatz	<b>29,8</b> (WSD: 14,4 • WCS: 14,4 • Holding: 1,0)	<b>36,4</b> (WSD: 16,9 • WCS: 19,3 • Holding: 0,2)	63,0	39,3
BIOGENE EMISSIONEN PRO UMSATZ	t CO <sub>2e</sub> / Mio. € Umsatz	<b>0,0</b> (WSD: 0,0 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	<b>0,0</b> (WSD: 0,0 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	— <sup>2</sup>	— <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Die Scope-3-Emissionen werden bisher nur teilweise erfasst und nicht nach Divisionen aufgeschlüsselt. Die Bilanzierung wird derzeit weiterentwickelt.

<sup>2</sup> Die Emissionen aus der Verbrennung von Bioethanol und Holzpellets werden erst seit 2021 erfasst.

# Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

## SPEZIFISCHE KENNZAHLEN

	EINHEIT	2022	2021	2020	2019
<b>WASSERVERBRAUCH</b>					
OBERFLÄCHENWASSER PRO UMSATZ	m <sup>3</sup> / Mio. € Umsatz	<b>135,3</b> (WSD: 98,6 • WCS: 36,7 • Holding: 0,0)	<b>141,5</b> (WSD: 92,3 • WCS: 48,9 • Holding: 0,3)	179,8	134,0
GRUNDWASSER PRO UMSATZ	m <sup>3</sup> / Mio. € Umsatz	<b>101,2</b> (WSD: 31,4 • WCS: 62,6 • Holding: 7,2)	<b>156,0</b> (WSD: 66,1 • WCS: 89,9 • Holding: 0,0)	194,8	197,6
REGENWASSER PRO UMSATZ	m <sup>3</sup> / Mio. € Umsatz	<b>29,4</b> (WSD: 29,4 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	<b>19,5</b> (WSD: 19,5 • WCS: 0,0 • Holding: 0,0)	23,5	1,1
EIGENE QUELLEN PRO UMSATZ	m <sup>3</sup> / Mio. € Umsatz	<b>31,9</b> (WSD: 23,1 • WCS: 8,8 • Holding: 0,0)	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>
GESAMTWASSERVERBRAUCH PRO UMSATZ	m <sup>3</sup> / Mio. € Umsatz	<b>297,9</b> (WSD: 182,6 • WCS: 108,1 • Holding: 7,2)	<b>317,0</b> (WSD: 177,9 • WCS: 138,8 • Holding: 0,3)	398,1	332,7
<b>ABFALLAUFKOMMEN</b>					
UNGEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	<b>7,0</b> (WSD: 4,1 • WCS: 2,9 • Holding: 0,0)	<b>8,6</b> (WSD: 4,3 • WCS: 4,3 • Holding: 0,0)	8,7	8,2
DAVON WIEDERVERWERTETER UNGEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	<b>5,8</b> (WSD: 3,2 • WCS: 2,6 • Holding: 0,0)	<b>6,9</b> (WSD: 3,7 • WCS: 3,2 • Holding: 0,0)	7,1	6,4
GEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	<b>0,5</b> (WSD: 0,1 • WCS: 0,4 • Holding: 0,0)	<b>0,5</b> (WSD: 0,1 • WCS: 0,4 • Holding: 0,0)	0,7	0,7
DAVON ENTSORGTER GEFÄHRLICHER ABFALL PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	<b>0,5</b> (WSD: 0,1 • WCS: 0,4 • Holding: 0,0)	<b>0,4</b> (WSD: 0,1 • WCS: 0,3 • Holding: 0,0)	0,7	0,5
GESAMT-ABFALLAUFKOMMEN PRO UMSATZ	t / Mio. € Umsatz	<b>7,5</b> (WSD: 4,2 • WCS: 3,3 • Holding: 0,0)	<b>9,1</b> (WSD: 4,4 • WCS: 4,7 • Holding: 0,0)	9,4	8,9

<sup>1</sup> Der Wasserverbrauch aus eigenen Quellen wird erst seit 2022 erfasst.

# Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

## PERSONALKENNZAHLEN

	EINHEIT	2022	2021	2020	2019
<b>MITARBEITENDE</b>					
AKTIVE MITARBEITENDE GESAMT	Anzahl	<b>95.090</b> (WSD: 90.940 • WCS: 3.935 • Holding: 215)	<b>101.372</b> (WSD: 93.705 • WCS: 7.457 • Holding: 210)	<b>101.007</b> (WSD: 92.662 • WCS: 8.120 • Holding: 225)	<b>94.928</b> (WSD: 86.100 • WCS: 8.543 • Holding: 285)
ANTEIL NICHT-GEWERBLICHE (DIREKTE) MITARBEITENDE	%	71,6	71,5	71,6	69,1
ANTEIL NICHT-GEWERBLICHE (INDIREKTE) MITARBEITENDE	%	12,4	13,1	12,7	14,1
ANTEIL GEWERBLICHE (INDIREKTE) MITARBEITENDE	%	16,0	15,4	15,7	16,8
QUALIFIZIERUNG ALLER LEONI MITARBEITENDEN MIT ZWEI LERN-AKTIVITÄTEN (Z. B. E-LEARNING, SCHULUNG, TRAINING) PRO JAHR	%	56,0	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>
ANTEIL STANDORTE MIT MINDESTENS EINEM SOZIALEM PROJEKT PRO JAHR	%	48,1	37,0	39,0	— <sup>1</sup>
WEIBLICHE VORSTANDSMITGLIEDER	Anzahl	1	1	1	1
FRAUENANTEIL IN EXECUTIVE LEVEL 1–3 <sup>2</sup>	%	17,0	14,8	6,3 <sup>3</sup>	6,0 <sup>3</sup>
FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	%	34,0	36,0	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>
ANTEIL NICHT-DEUTSCHER STAATSBÜRGER*INNEN IN EXECUTIVE LEVEL 1–3 <sup>2</sup>	%	53,9	50,0	24,0 <sup>3</sup>	22,0 <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Die Werte wurden bisher nicht erfasst.

<sup>2</sup> In der Business Group (ab 2023 Division) Automotive Cable Solutions (ACS) bezieht sich die Kennzahl auf Executive Level 1–2.

<sup>3</sup> Bis 2020 wurden der Frauenanteil und der Anteil nicht-deutscher Staatsbürger\*innen für einen anderen Führungspositionskreis erfasst.

# Nachhaltigkeitskennzahlen 2022

## KENNZAHLEN SAFETY-HEALTH-ENVIRONMENT (SHE)

	EINHEIT	2022	2021	2020	2019
<b>SAFETY-HEALTH-ENVIRONMENT (SHE)</b>					
ANTEIL PRODUKTIONSSTÄNDE <sup>1</sup> MIT ZERTIFIZIERTEM UMWELTMANAGEMENTSYSTEM (ISO 14001)	%	<b>100</b> (WSD: 100 • WCS: 100)	<b>86,0</b> (WSD: 87,0 • WCS: 83,0 • Holding: 0,0 <sup>2</sup> )	<b>91,0</b>	<b>88,0</b>
ANTEIL PRODUKTIONSSTÄNDE <sup>1</sup> MIT ZERTIFIZIERTEM GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEM (ISO 45001)	%	<b>50,0</b> (WSD: 62,7 • WCS: 6,7)	<b>38,0</b> (WSD: 60,0 • WCS: 3,0 • Holding: 0,0 <sup>2</sup> )	<b>38,0</b>	<b>32,0</b>
ARBEITSUNFÄLLE	Anzahl	<b>253</b> (WSD: 156 • WCS: 97 • Holding: 0)	<b>429</b> (WSD: 273 • WCS: 153 • Holding: 3)	<b>551</b>	<b>615</b>
UNFALLQUOTE	Unfälle pro 100 Mitarbeitende	0,25	0,42	0,55	–
ANTEIL STANDORTE MIT JÄHRLICHEN ARBEITSSICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZPROJEKTEN	%	<b>88,2</b> (WSD: 90,4 • WCS: 86,7 • Holding: 0,0)	<b>84,0</b> (WSD: 82,0 • WCS: 89,0 • Holding: 0,0)	<b>88,0</b>	<b>6,0</b>
ANTEIL STANDORTE MIT MEDIZINISCHEN VERSORGUNGSLEISTUNGEN	%	<b>76,5</b> (WSD: 71,0 • WCS: 93,3 • Holding: 100,0)	<b>68,0</b> (WSD: 77,0 • WCS: 53,0 • Holding: 100,0)	<b>66,0</b>	<b>39,0</b>

<sup>1</sup> Produktionsstandorte in 2022: 66

<sup>2</sup> In 2021 waren bei diesen Kennzahlen die Nicht-Produktionsstandorte eingerechnet.

# 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 EINFLUSSBEREICHS UNTERSTÜTZEN UND ACHTEN UND**

**PRINZIP 2 ... SICHERSTELLEN, DASS SIE SICH NICHT AN MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN MITSCHULDIG MACHEN.**

Allgemeine Einkaufsbedingungen	»»» Seite 19–20
Arbeitsschutzmanagementsysteme nach ISO 45001	»»» Seite 46–47
Erklärung zur Achtung der Menschenrechte	»»» Seite 19–20
Gemeinnützige Projekte	»»» Seite 48–51
Hinweisgebersystem	»»» Seite 18
LEONI Code of Conduct	»»» Seite 17, 42
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner	»»» Seite 17
LEONI Sozialcharta	»»» Seite 17, 42
Risikomanagementsystem	»»» Seite 17
SHE-Handlungsgrundsätze	»»» Seite 47
Allgemeine Einkaufsbedingungen	»»» Seite 19–20
Arbeitsschutzmanagementsysteme nach ISO 45001	»»» Seite 46–47
Erklärung zur Achtung der Menschenrechte	»»» Seite 19–20
Hinweisgebersystem	»»» Seite 18
LEONI Code of Conduct	»»» Seite 17, 42
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner	»»» Seite 17
LEONI Sozialcharta	»»» Seite 17, 42
Risikomanagementsystem	»»» Seite 17
SHE-Handlungsgrundsätze	»»» Seite 47

# UN Global Compact Index

## UN GLOBAL COMPACT PRINCIPLES

## IMPLEMENTATION BY LEONI

## INFORMATIONEN

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

### ARBEITSNORMEN: UNTERNEHMEN SOLLEN ...

**PRINZIP 3 ...** DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DIE WIRKSAME ANERKENNUNG DES RECHTS AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN WAHREN SOWIE FERNER FÜR

Allgemeine Einkaufsbedingungen  
Hinweisgebersystem  
LEONI Code of Conduct  
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner  
LEONI Sozialcharta

»»» Seite 19–20  
»»» Seite 18  
»»» Seite 17, 42  
»»» Seite 17  
»»» Seite 17, 42

**PRINZIP 4 ...** DIE BESEITIGUNG ALLER FORMEN DER ZWANGSARBEIT,

Allgemeine Einkaufsbedingungen  
Hinweisgebersystem  
LEONI Code of Conduct  
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner  
LEONI Sozialcharta

»»» Seite 19–20  
»»» Seite 18  
»»» Seite 17, 42  
»»» Seite 17  
»»» Seite 17, 42

**PRINZIP 5 ...** DIE ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT UND

Allgemeine Einkaufsbedingungen  
Hinweisgebersystem  
LEONI Code of Conduct  
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner  
LEONI Sozialcharta

»»» Seite 19–20  
»»» Seite 18  
»»» Seite 17, 42  
»»» Seite 17  
»»» Seite 17, 42

**PRINZIP 6 ...** DIE BESEITIGUNG VON DISKRIMINIERUNG BEI ANSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG EINTRETEN.

Allgemeine Einkaufsbedingungen  
Frauen- und Internationalisierungsquote  
Hinweisgebersystem  
LEONI Code of Conduct  
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner  
LEONI Sozialcharta

»»» Seite 19–20  
»»» Seite 43, 45  
»»» Seite 18  
»»» Seite 17, 42  
»»» Seite 17  
»»» Seite 17, 42

# UN Global Compact Index

## UN GLOBAL COMPACT PRINCIPLES

## IMPLEMENTATION BY LEONI

## INFORMATIONEN

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

### 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.

Allgemeine Einkaufsbedingungen  
 CO<sub>2</sub>-Bilanzierung  
 Erneuerbare Energien und Energieeffizienz  
 Gemeinnützige Projekte  
 Innovatives Produktportfolio  
 LEONI Code of Conduct  
 LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner  
 Lieferanten-Selbstauskunft  
 Risikomanagementsystem  
 SHE-Handlungsgrundsätze  
 Simulative Produktentwicklung  
 Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001

Allgemeine Einkaufsbedingungen  
 CO<sub>2</sub>-Bilanzierung  
 Gemeinnützige Projekte  
 LEONI Code of Conduct  
 LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner  
 Lieferanten-Selbstauskunft  
 Risikomanagementsystem  
 SHE-Handlungsgrundsätze  
 Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001

Erneuerbare Energien und Energieeffizienz  
 Innovatives Produktportfolio  
 Simulative Produktentwicklung

»»» Seite 20  
 »»» Seite 21, 29-30  
 »»» Seite 26-30  
 »»» Seite 48-51  
 »»» Seite 23-24, 35-38  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 20  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 47  
 »»» Seite 24  
 »»» Seite 29  
 »»» Seite 20  
 »»» Seite 21, 29-30  
 »»» Seite 48-51  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 20  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 17  
 »»» Seite 47  
 »»» Seite 29  
 »»» Seite 26-30  
 »»» Seite 23-24, 35-38  
 »»» Seite 24

# UN Global Compact Index

## UN GLOBAL COMPACT PRINCIPLES

## IMPLEMENTATION BY LEONI

## INFORMATIONEN

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

### KORRUPTION: UNTERNEHMEN SOLLEN ...

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

Allgemeine Einkaufsbedingungen	»»» Seite 20
Compliance Management System nach IDW PS 980	»»» Seite 17
e-Learning Anti-Korruption	»»» Seite 17
Hinweisgebersystem	»»» Seite 18
LEONI Code of Conduct	»»» Seite 17
LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner	»»» Seite 17
Living Code	»»» Seite 18
Policy zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	»»» Seite 18
Risikomanagementsystem	»»» Seite 17



**“WIR HABEN DIE  
MÖGLICHKEIT,  
DEN WEG IN EIN  
NACHHALTIGES  
LEBEN AKTIV MIT-  
ZUGESTALTEN.”**

**LEONI AG**

---

Marienstraße 7 | D-90402 Nürnberg | Telefon +49 911 2023-0 | [corporate-sustainability@leoni.com](mailto:corporate-sustainability@leoni.com) | [www.leoni.com](http://www.leoni.com)