



CARING FOR THE FUTURE.

Was braucht es für eine
lebenswerte Zukunft?





CARING FOR THE FUTURE

unterstreicht unseren Anspruch, Verantwortung zu übernehmen - für unsere Kunden, für kommende Generationen und für die Gesellschaft, in der wir leben. Deshalb sind wir stolz darauf, dass die unterschiedlichen Ethnien, Altersgruppen und Begabungen unserer Mitarbeitenden unserer Unternehmensgruppe ein vielfältiges und buntes Gesicht geben.

Inhalt



Vorwort 04

1./ Porträt der Jagenberg Gruppe 06

2./ Core Business 08

- 2.1/ Organisationsstruktur und Geschäftsfelder 08
- 2.2/ Verantwortungsbewusster Ansatz 14
 - 2.2.1/ Übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie 16
 - 2.2.2/ Ambitionen und Ziele 17
 - 2.2.3/ ESG Governance 19
 - 2.2.4/ Wesentlichkeit 21

3./ CARING FOR PEOPLE Mitarbeitende und Gesellschaft 24

- 3.1/ Attraktiver Arbeitgeber: 3 Gründe, die für die Jagenberg Gruppe sprechen 26
- 3.2/ Gesundheitsschutz 34
 - 3.2.1/ Arbeitssicherheit 34
 - 3.2.2/ Gesundheitsschutz und Prävention 34
 - 3.2.3/ Transparenz über Qualifikation und Pflichten 35
 - 3.2.4/ Überwachung unseres Arbeitsschutzes 36
- 3.3/ Gesellschaftliche Verantwortung der Gruppe 36
 - 3.3.1/ QuaKi 36
 - 3.3.2/ Freiwillige Feuerwehr Wiehl 37
 - 3.3.3/ Naturnaher Begegnungsort am Standort Dohr 38
 - 3.3.4/ Sponsoring E-Rennstall Kampf 38
 - 3.3.5/ Soziales Engagement in Bamangam 39
 - 3.3.6/ Jährliche Blutspendeaktion in Spartanburg 40

4./ CARING FOR SOLUTIONS Sustainable Business 42

- 4.1/ Verantwortungsbewusste Beschaffung 43
 - 4.1.1/ Lieferkettenoptimierung und Ressourceneffizienz 44
- 4.2/ Ressourcenschonende Produktion 47
- 4.3/ Nachhaltige Lösungen 49
 - 4.3.1/ Nachhaltiger Betrieb von Maschinen und Anlagen 50
 - 4.3.2/ Retrofit und Upgrade-Service 51
 - 4.3.3/ Digitale Lösungen 53
 - 4.3.4/ Märkte 57

5./ CARING FOR THE PLANET Umwelt- und Klimaschutz 64

6./ CARING FOR LEADERSHIP Gute Unternehmensführung 68

- 6.1/ Verhaltenskodex 70
- 6.2/ Compliance 71
- 6.3/ Menschenrechte 72

7./ Appendix 74

- 7.1/ Über diesen Bericht 74
 - 7.1.1/ Ausgewählte Themen – qualitative und quantitative Berichte 75
 - 7.1.2/ GRI Standards 75
 - 7.1.3/ Terminologie 75
- 7.2/ Nachhaltigkeitskennzahlen 76
 - 7.2.1/ Umwelt und Energie 76
 - 7.2.2/ Mitarbeitende 78
- 7.3/ GRI Content Index 80
- 7.4/ Impressum 83

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Die Jagenberg Gruppe steht dafür, die Zukunft aktiv zu gestalten und gemeinsam innovative Lösungen für neue Herausforderungen zu finden. Wir sind uns darüber bewusst, welche ernst zu nehmenden weltweiten Folgen die Entwicklung des Klimawandels mit sich bringt. Die Verantwortung für die Umwelt ist für uns als globale Unternehmensgruppe und Gesellschaftsmitglied von großer Bedeutung.

Unsere gruppenweite Strategie j-united 2025 verdeutlicht, wie zentral die Nachhaltigkeit für unseren unternehmerischen Erfolg ist. So ist es für uns Ambition und Verpflichtung zugleich, unsere Umwelt-, Sozial- und Governance-Agenda (ESG) zu definieren und für künftige Generationen die bestmögliche Welt zu hinterlassen. Mit strategischem Fokus streben wir danach, einen Beitrag zur Reduzierung von CO₂-Emissionen zu leisten, verantwortungsbewusst mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen umzugehen und ein allgemein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Wir erfassen unseren CO₂-Fußabdruck und leiten gezielte Maßnahmen ab, um unsere geschäfts- und produktionsbedingten Emissionen bis 2025 um 14 % gegenüber 2021 zu reduzieren. Zudem engagieren wir uns als Mitglied von R-Cycle für einen offenen digitalen Standard, um Kunststoffe zuverlässig zu recyceln, und liefern darüber hinaus Lösungen für eine umweltverträgliche Batterieherstellung.

Mit Start unseres neuen Karriereportals „Unbox the future with us“ und der Erweiterung von gruppenweiten Angeboten – unter anderem der Einführung hybrider Arbeitsformen, dem Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge oder auch der Möglichkeit des JobRad-Leasings – festigen wir unsere Position im Markt als „Employer of Choice“.

Eine geeignete Governance-Struktur sowie klare Verantwortungen unterstützen uns übergreifend dabei, sinnvolle Maßnahmen zu definieren und zeiteffizient umzusetzen, um unseren strategischen

Werte stellen in der Jagenberg Gruppe gelebten Antrieb dar: Vertrauen, Zusammenhalt, Integrität, Verlässlichkeit sind nicht nur kennzeichnend für unseren Unternehmergeist – gemeinsam mit unseren Partnern lassen sie uns Lösungen fortwährend weiterentwickeln.

¹ GRI 2-22.

Anspruch zu erfüllen. Diesen Anspruch kommunizieren wir offen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lieferanten insbesondere in Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten und die Abwehr umweltbezogener Risiken.

Wir freuen uns, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht zu präsentieren. Hierin beschreiben wir, was wir tun, wie wir es tun und welchen Herausforderungen wir uns stellen, um unserer Verantwortung kontinuierlich und mit höchster Qualität nachzukommen.

Mit Entschlossenheit werden wir uns dieser Verantwortung sowie den damit verbundenen Herausforderungen stellen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen

Weiterführende Infos

- [Unbox the future with us](#)
(siehe Seite 29)
- [R-Cycle](#)
(siehe Seite 57)
- [Strategie j-united 2025](#)
(siehe Seite 15)



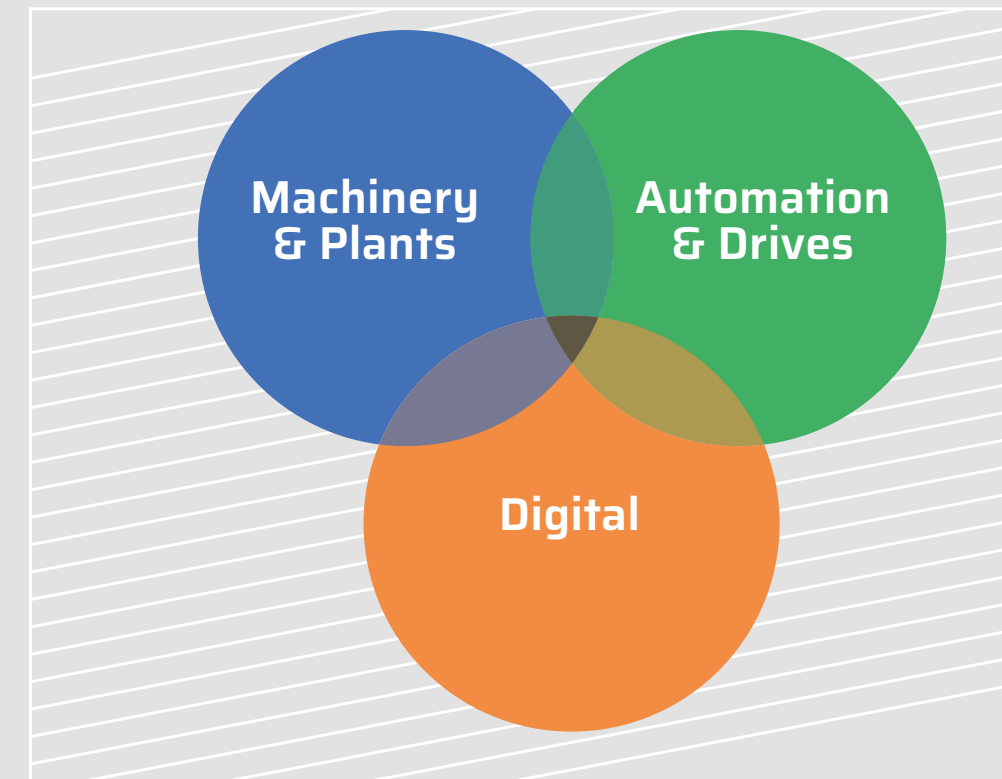
Dr. Stephan Witt
Vorstand Jagenberg AG



Dr. Christian Jostes
Geschäftsführer Kleinewefers GmbH

1. PORTRÄT DER JAGENBERG GRUPPE¹

Die Jagenberg Gruppe mit Hauptsitz in Krefeld ist Spezialist im Bereich des Maschinen- und Anlagenbaus mit ca. 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit. Über 150 Jahre Erfahrung zeichnet die Jagenberg Gruppe aus, die sich heute als eine mittelständisch ausgerichtete Unternehmensgruppe auf die Bereitstellung von innovativen Lösungen für die Verarbeitung von bahnförmigen Materialien konzentriert.



Unsere Unternehmen haben ein starkes und umfassendes Produkt- und Dienstleistungsportfolio in ihren jeweiligen Geschäftsfeldern aufgebaut: Machinery & Plants, Automation & Drives und Digital.

¹ GRI 2-1.

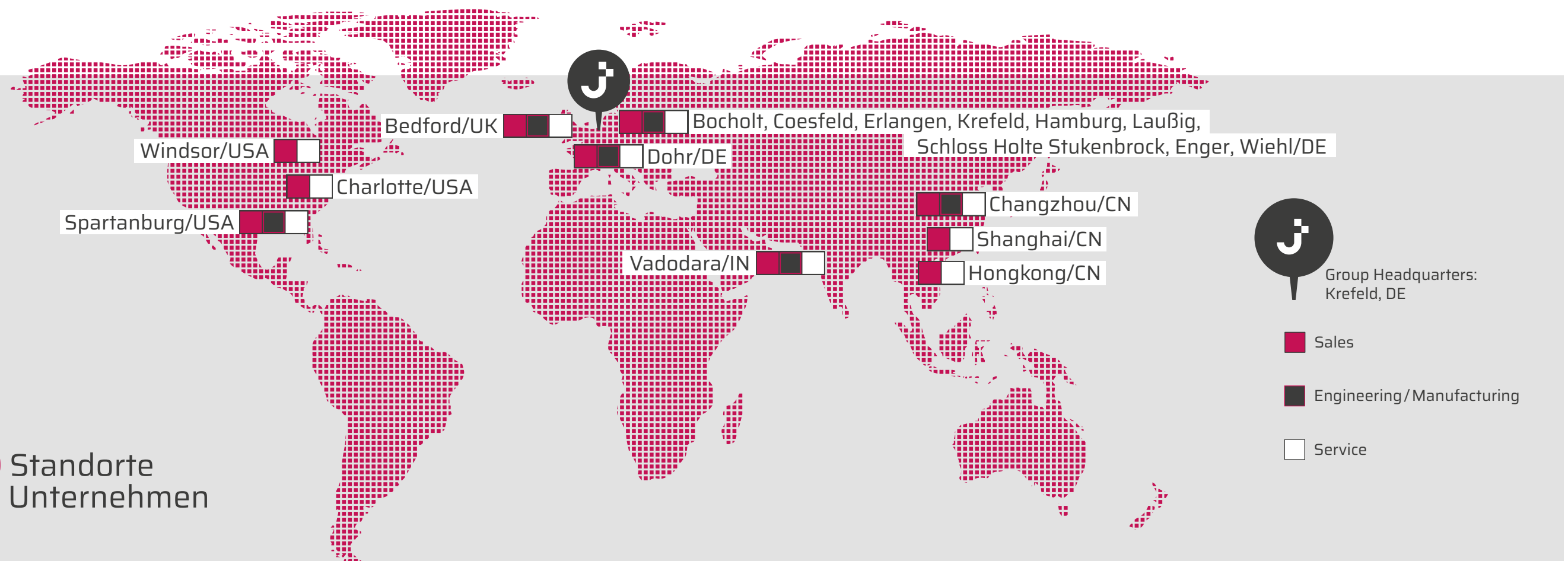
Um unseren Kunden zukunftsorientierte Lösungen aus einer Hand bieten zu können, entwickeln wir integrierte Turnkey Systeme für anspruchsvolle Anwendungen.

Als internationale Unternehmensgruppe mit Standorten und Produktionsstätten in Europa, Asien und Nordamerika steht die Jagenberg Gruppe für kurze

Wege, gute Erreichbarkeit und schnelle Lieferzeiten. Dabei sorgt die Bündelung von Kompetenzen innerhalb unserer Unternehmensgruppe für eine hohe Leistungsstärke.

Unsere Unternehmenskultur ist der Schlüssel zu unserem unternehmerischen Erfolg. Sie wird geprägt durch unser gemeinsames gruppenüber-

greifendes Wertesystem. Darunter fallen insbesondere der vertrauensvolle Umgang miteinander, der Zusammenhalt, die Integrität und die Verlässlichkeit - Werte, die Antrieb für unsere ständige Weiterentwicklung und die enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern sind.



2 CORE BUSINESS

2.1

Organisationsstruktur und Geschäftsfelder¹

Das Jahr 2003 markiert den Beginn der neuen Jagenberg Ära. Die Kleinewefers GmbH übernimmt die Jagenberg AG und konzentriert sich auf den Auf- und Ausbau einer neuen mittelständisch ausgerichteten Unternehmensgruppe. Die Jagenberg AG übernimmt seither die Aufgaben einer Management Holding für alle Industrieunternehmen der Gruppe, während die Kleinewefers GmbH als Finanzholding mit eigenem Immobiliengeschäft agiert.

Die Unternehmen der Jagenberg Gruppe verfolgen mittels ihrer drei Geschäftsfelder Machinery & Plants, Automation & Drives und Digital das übergreifende Ziel, Lösungen mit hohem technologischem Anspruch zu entwickeln. Dabei sind wir als Unternehmensgruppe nicht auf einen speziellen Anwendungsfall beschränkt, sondern stellen breit gefächerte Lösungen für verschiedene Branchen bereit. Mit unseren umfassenden Technologien, Services und Kompetenzen im Hinblick auf die Verarbeitung und Veredelung bahnförmiger Materialien bieten wir sowohl für Neumaschinen als auch für Upgrades sichere, effiziente und vor allem zukunftsfähige Lösungen.

¹ GRI 2-1 2-2 2-6.

Kleinewefers Gruppe



Industrial Solutions

Machinery & Plants



Automation & Drives



Digital



Real Estate



... und weitere



2003 übernimmt die Kleinewefers GmbH die Jagenberg AG.



Umsatz in Mio. €

≈ **330** 2022
2003 ≈ 100

Machinery & Plants

Im Maschinenbau liegen die historischen Wurzeln der Jagenberg Gruppe und noch heute ist das Geschäftsfeld Machinery & Plants das größte in unserem Portfolio. Auf Basis unserer umfangreichen Erfahrung entwickeln wir Produkte und Lösungen zur Herstellung und Verarbeitung von bahnförmigen Materialien, maßgeschneidert für die spezifischen Anforderungen von Kunden der unterschiedlichsten Branchen – von der Schneid- und Wickelmaschine über Beschichtungs- bis hin zu Druck- und Färbemaschinen. Hand in Hand mit unseren Kunden erarbeiten wir sowohl Standardlösungen als auch maßgeschneiderte Anlagen, die Maßstäbe setzen und die Basis für langfristige Partnerschaften bilden. Dabei bleiben wir stets offen für die Erschließung neuer Anwendungsfelder und -möglichkeiten.

Kampf Schneid- und Wickeltechnik GmbH & Co. KG

Schneid- und Wickeltechnik von Kampf trägt seit vielen Jahrzehnten zur hochwertigen Herstellung und Verarbeitung bahnförmiger Materialien bei. Als Kompetenzführer treibt das Unternehmen weltweit technologische Entwicklungen voran und verknüpft seine Maschinen durch Automation und Digitalisierung intelligent mit vor- und nachgelagerten Prozessen.

Atlas Converting Equipment Ltd.

Atlas Converting wurde 1976 gegründet und ist ein weltweit führender Lieferant und Anbieter von Lösungen im Bereich der Schneid- und Umrolltechnologie sowie von Systemen zur Handhabung fertiger Rollen. Die Marke Atlas ist als globaler Marktführer in der Produktion von primären und sekundären Rollenschneidern mit über 4.000 Maschineninstallationen in über 80 Ländern weltweit anerkannt.

Kampf LSF GmbH & Co. KG

Als Spezialmaschinenbauer mit mehr als 100 Jahren Erfahrung entwickelt Kampf LSF Lösungen zur Verarbeitung und Veredelung von bahnförmigen Materialien. Maßgeschneidert für die hohen Anforderungen anspruchsvoller Industriezweige entwickelt und adaptiert Kampf LSF sowohl standardnahe Komponenten und Maschinen als auch individuell konstruierte Anlagen.

Jagenberg Converting Solutions GmbH

Jagenberg Converting Solutions liefert Turnkey-Lösungen zur Veredelung anspruchsvoller bahnförmiger Materialien aus einer Hand. Das Portfolio umfasst Lösungen für das Drucken, Lackieren und Beschichten. Dabei fokussiert sich das Unternehmen auf äußerst anspruchsvolle Anwendungen für technische Folien aus den Bereichen Dekordruck und Lithium-Ionen-Batterien.

WDB Systemtechnik GmbH

Der Schwerpunkt des Unternehmens liegt im Maschinen- und Anlagenbau. WDB bietet maßgeschneiderte Lösungen rund um das Drucken, Lackieren und Beschichten. Der Fokus des Unternehmens liegt im Bau von Anlagen und Maschinen, die an die spezifischen Anforderungen der Kunden angepasst sind.

Jagenberg Textile GmbH & Co. KG

Jagenberg Textile produziert und modernisiert Nassveredelungsanlagen für Web- und Maschenwaren und besitzt einen erstklassigen Ruf bei Kunden in Europa und Südamerika. Auf dem Weg zu einem der führenden Lösungsanbieter umfasst das Portfolio von Jagenberg Textile sowohl Textilfärbemaschinen als auch Bleich-, Merzerisier- und Waschanlagen. Besonderer Schwerpunkt von Jagenberg Textile liegt auf der schwimmenden Walze nach Küsters Technologie – ausschließlich Made in Germany für alle Foulards und Hochentwässerungsquetschwerke.

Jagenberg Paper GmbH

Als Spezialist für Service, Retrofit und Maschinenbau steht Jagenberg Paper für hochwertigste, passgenaue Lösungen in der Papierveredelung. Auf Basis jahrzehntelanger Erfahrung entwickelt das Unternehmen innovative Konzepte zur Modernisierung von Rollenschneidern, Kalandern und Querschneidern. Im Segment Neumaschinen liegt der Schwerpunkt auf Rollenschneidern und Kalandern.

Kusters Calico Machinery Private Ltd.

Aus einem deutsch-indischen Joint Venture mit gebündeltem Know-how hervorgegangen, zählt Kusters Calico zu den führenden Anbietern von Maschinen und Anlagen für die textile Nassveredelung. Darüber hinaus konstruiert, baut und vertreibt das in Vadodara (Indien) ansässige Unternehmen Beschichtungs- und Laminieranlagen für die Verpackungsindustrie.

Zima Corporation

Wesentliches Standbein der US-amerikanischen Tochtergesellschaft Zima sind Anlagen für eine effiziente Abwasserbehandlung sowie für die Textil- und Teppichveredelung. Als weltweit führender High-End Entwickler und -Hersteller hat sich das Unternehmen auf Färbe- und Ausrüstungsanlagen aus Edelstahl spezialisiert.

Automation & Drives

Als Partner von Maschinenbauern und -betreibern zeichnet uns im Geschäftsfeld Automation & Drives die Fähigkeit aus, Kunden der verschiedensten Industriezweige umfassend und lösungsorientiert zu beraten. Unsere Kernkompetenz ist die Antriebs-, Steuerungs- und Automatisierungstechnik von Maschinen und Anlagen zur Verarbeitung bahnförmiger Materialien.

Ziel ist es, passgenaue Lösungen für effiziente Produktionsabläufe zu entwickeln – auch für aktuelle und künftige Herausforderungen von Industrie 4.0. Hierzu stehen wir unseren Kunden von der Konzeptionierung und Projektierung über die gesamte Projektlaufzeit bis zum After-Sales-Service zur Seite. Neben Lösungen für Neuanlagen liegt ein zweiter Schwerpunkt unserer Arbeit auf der Modernisierung und Optimierung bestehender Maschinen (Retrofit) sowie in unserer Kompetenz bei der CE-Kennzeichnung.

Lebbing automation & drives GmbH

Die Planung, Konstruktion und Installation von Antriebs- und Automatisierungstechnik sowie Datensystemen ist eng mit dem Namen Lebbing verbunden. Das Portfolio des innovativen Unternehmens umfasst sowohl die Projektierung und Realisierung der Antriebs- und Automatisierungstechnik für Neuanlagen als auch die Modernisierung und Optimierung (Retrofit) bestehender Maschinenteknik.

Lauer CE-Safety GmbH

Das Leistungsspektrum von Lauer ist ganzheitlich auf Prävention und Sicherheit ausgerichtet und beinhaltet die vollumfängliche Vorbereitung von CE-Kennzeichnungen, Sicherheitsanalysen und -bewertungen, Functional Safety Engineering, die Erstellung technischer Dokumentationen sowie die Durchführung von Schulungen.

Digital

Im Fokus des Geschäftsfelds Digital steht die Optimierung und Effizienzsteigerung von Unternehmen über den gesamten Produktionsprozess hinweg. Als einer der führenden Anbieter für digitale Lösungen verfolgen wir mit der von uns geschaffenen integrativen Plattform the@vanced einen ganzheitlichen Ansatz. Dieser ergänzt das bereits bestehende digitale Angebot der Jagenberg Gruppe um weiterführende Offerten gemäß der Anforderungen unserer Kunden wie auch neuer Partner aus angrenzenden Branchen.

Hierzu arbeiten wir intensiv an neuen digitalen Produkten für von uns definierte Zukunftsthemen. Das schließt intensive Zusammenarbeit innerhalb der Jagenberg Gruppe ebenso ein wie die Partnerschaft mit und Investition in zukunftssträchtige Start-ups sowie Kooperationen mit Hochschulen und externen Partnern.

Jagenberg Digital Solutions GmbH

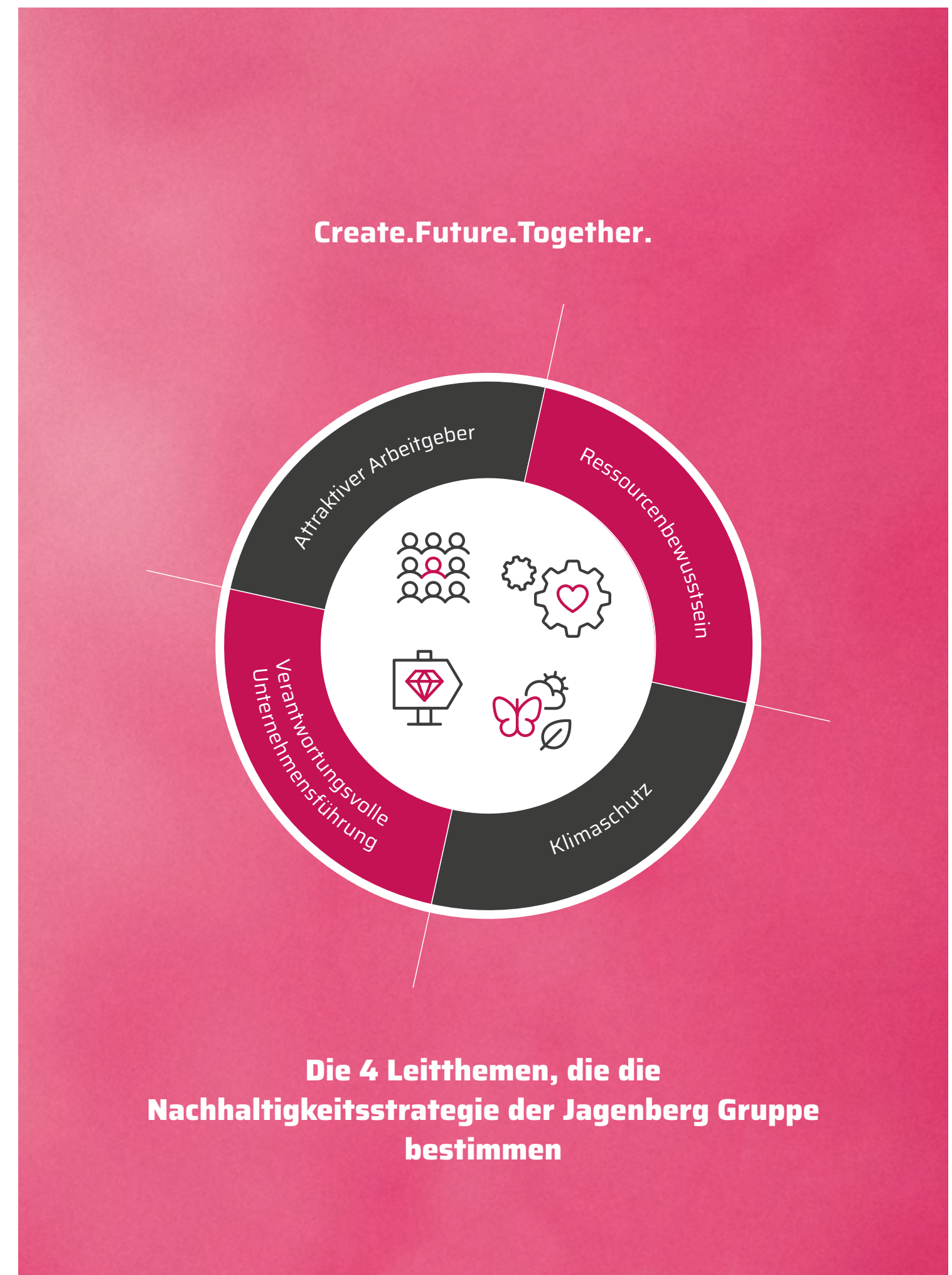
Mit digitalen Produkten und Services schafft Jagenberg Digital Solutions Mehrwert in der Produktion. Die integrative IIOT-Plattform the@vanced bietet Herstellern unterschiedlicher Branchen eine leistungsfähige Basis für die digitale Kommunikation zwischen Maschinen und Planungssystemen, dient als Enabler für datenbasierte Services und sorgt so für Effizienz in der Fertigung.

2.2

Verantwortungsbewusster Ansatz¹

Die Jagenberg Gruppe handelt vorausschauend, umsichtig und verantwortungsvoll. Daher nimmt Nachhaltigkeit auch eine zentrale Rolle in unserer Gruppenstrategie j-united 2025 ein. Ziel ist es, die Zukunft aktiv zu gestalten und gemeinsam innovative Lösungen für neue Herausforderungen zu finden. Somit ist es für uns selbstverständlich, dass neben der Fokussierung auf Zukunftsfelder mit hohem Technologieanspruch, profitabilem Wachstum und weltweiter Kundenorientierung das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls eine gleichwertige strategische Aufmerksamkeit erfährt.

¹ GRI 2-9 2-11 2-12 2-13 2-14 2-23 2-29 3-1 3-2 3-3.



„Ein vertrauensvoller Umgang miteinander, Zusammenhalt, Integrität und Verlässlichkeit sind das Fundament und zugleich unser Kompass für unser unternehmerisches Handeln. Fairness, Respekt, Offenheit und Ehrlichkeit vervollständigen unser Wertesystem.“

Dr. Stephan Witt
Vorstand Jagenberg AG



Unsere Gruppenstrategie j-united 2025 umfasst eine Reihe von ehrgeizigen Zielen, die wir gemeinsam in den kommenden Jahren verwirklichen wollen. Als Leitprinzip dient uns hierbei „Create.Future.Together.“. Kreative, zukunftsorientierte Lösungen zu entwickeln ist ein essenzieller Bestandteil unserer 150-jährigen DNA. Dabei stellen wir uns den dynamischen Entwicklungen der Zukunft, insbesondere in den Kontexten technologischer Fortschritt, Digitalisierung und Klimawandel, und setzen Standards für unsere Branche.

Diesen Herausforderungen und Chancen stellen wir uns gemeinsam mit einem starken Team an Maschinenbauerinnen und Maschinenbauern, Automatisiererinnen und Automatisierern, Digitalisiererinnen und Digitalisierern und weiteren kreativen Köpfen.

Im Ergebnis fokussieren wir uns auf Zukunftsfelder mit hohem technologischem Anspruch, generieren neue Lösungen und Geschäftsmodelle mithilfe der Digitalisierung und des Ausbaus unseres innovativen Serviceangebots und schaffen die Basis für erkennbaren Kundennutzen. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir langfristige Arbeitsplätze und hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten in einem qualifikationsorientierten, digitalen und hochflexiblen Arbeitsumfeld. Mit den ehrgeizigen Klima- und Umweltschutzzielen der Gruppe nehmen wir darüber hinaus unsere Rolle als Teil der Gesellschaft wahr.

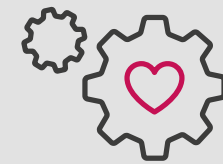
2.2.1

Übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie**CARING FOR THE FUTURE**

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert unseren Anspruch, Verantwortung zu übernehmen und negative Umwelteinflüsse zu minimieren, systematisch in unsere Unternehmensaktivitäten. Damit einhergehenden Herausforderungen begegnen wir, indem wir unsere Stärken und Fähigkeiten optimal nutzen und unser Wissen in der Gruppe, mit unseren Lieferanten und unseren Kunden teilen. Insbesondere unser Verständnis über nachhaltigkeitsrelevante Risiken ermöglicht es uns, neue Perspektiven und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Wir konzentrieren uns auf die folgenden Handlungsfelder:**Klimaschutz**

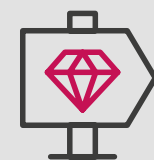
Wir unterstützen das Übereinkommen von Paris und tragen aktiv zu einer Reduzierung von CO₂-Emissionen bei.

**Ressourcenbewusstsein**

Wir etablieren einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

**Attraktiver Arbeitgeber**

Als Arbeitgeber legen wir größten Wert auf einen verantwortungsvollen und respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir schaffen attraktive Rahmenbedingungen, um die persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.

**Verantwortungsvolle Unternehmensführung**

Entsprechend unserem Wertesystem handeln wir auf der Grundlage eines tadellosen ethischen und rechtlichen Verhaltens.





2.2.2

Ambitionen und Ziele

Wir arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Umsetzung unserer unternehmerischen Verantwortung und haben uns daher die folgenden Ambitionen und Ziele gesetzt:

Klimaschutz: aktiver Beitrag zur Reduzierung von CO₂-Emissionen

Unser Fokus liegt auf der Integration von klimafreundlichen Lösungsansätzen in unseren Produktangeboten und deren Herstellung. Wir übernehmen Verantwortung für den Klimaschutz und engagieren uns überall dort, wo wir einen positiven und spürbaren Beitrag leisten können.

AMBITIONEN UND ZIELE	STATUS	FORTSCHRITT 2022
Verbesserte Effizienz unserer Produkte	Laufend 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vorbereitung zur Einführung von Energie-Monitoring-Lösungen mit Blick auf Energieeffizienz der Maschine ▶ Reduzierung von Ausschuss
Erfassung betriebsbedingter Emissionen	Laufend 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erfassung Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie selektive Aufnahme von Scope-3-Emissionen etabliert ▶ Erweiterung der aufzunehmenden Scope-3-Emissionen für 2023 vorgesehen ▶ Basisjahr 2021 für Quantifizierung der Zielerreichung festgelegt
Reduzierung des CO ₂ -Fußabdrucks um 14% (2021-2025)	Gestartet 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt ▶ Einkauf von CO₂-neutraler Elektrizität als Hauptmaßnahme definiert
Neutralisierung nicht vermeidbarer Emissionen	Gestartet 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ziel definiert: nicht vermeidbare Scope-1- und Scope-2-Emissionen sollen ab 2023 rückwirkend kompensiert werden

Ressourcenbewusstsein: verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Wir übernehmen Verantwortung für den Umweltschutz und engagieren uns überall dort, wo wir einen positiven und spürbaren Beitrag leisten können.

AMBITIONEN UND ZIELE	STATUS	FORTSCHRITT 2022
Engagement für die Kreislaufwirtschaft	Laufend 	▶ Engagement in der R-Cycle-Community

[R-Cycle-Community: www.r-cycle.org](https://www.r-cycle.org)





Attraktiver Arbeitgeber

Die Menschen in unserer Unternehmensgruppe sind der zentrale Baustein für unseren Erfolg. Daher ist es unser erklärtes Ziel, sowohl von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch am Markt im Rahmen der Mitarbeitergewinnung als „Employer of Choice“ wahrgenommen zu werden.

AMBITIONEN UND ZIELE	STATUS	FORTSCHRITT 2022
Etablierung effizienter, bedarfs- und zielgruppengerechter Recruitment- und Onboardingprozesse	Laufend 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Go-live des gruppenübergreifenden Karriereportals „Unbox the future with us“ im November 2022 ▶ Einführung eines gruppenweiten Recruitment-Management-Systems ▶ Konzeption eines Onboarding-Portals
Steigerung der Mitarbeiterbindung und gruppenweiter Ausbau der Personalentwicklung	Laufend 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppenweite Einführung (DE) von JobRad-Leasing ▶ Gruppenweite Einführung (DE) eines Angebots zur betrieblichen Altersvorsorge ▶ Gruppenweite Einführung eines hybriden Arbeitsmodells ▶ Gruppenweite Einführung von E-Trainings ▶ Vergabe einer Bachelor-Arbeit zur Erarbeitung von Maßnahmen zur dezentralen betrieblichen Gesundheitsförderung
Ausbau der Wahrnehmung unserer Unternehmenskultur	Laufend 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Implementierung eines Prozesses zur Integration neuer Gruppenmitglieder

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Unser Fokus liegt auf der Integration von ESG-Kriterien als Teil unserer Unternehmenskultur. Dabei konzentrieren wir uns als weltweit operierende Unternehmensgruppe insbesondere auf die Achtung und Einhaltung von Menschenrechten.

AMBITIONEN UND ZIELE	STATUS	FORTSCHRITT 2022
Etablierung Menschenrechtsstrategie	<i>Laufend</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppenweiter Verhaltenskodex für Lieferanten veröffentlicht ▶ Risikobewertung der mittelbaren Lieferbeziehungen durchgeführt ▶ Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kleinewefers Gruppe etabliert ▶ Grundsatzerklärung verfasst
Einführung ESG Governance	<i>Abgeschlossen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sustainability Management Team als gruppenweites Steuerungs- und Monitoring-Organ installiert ▶ Gruppenweites Sustainability Management etabliert
Transparenzsteigerung zu Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gruppe	<i>Laufend</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert ▶ Informationen zur Energieeinsparung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geteilt
Bewertung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix	<i>Laufend</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eingeschränkte Wesentlichkeitsanalyse unter Geschäftsleitungen durchgeführt

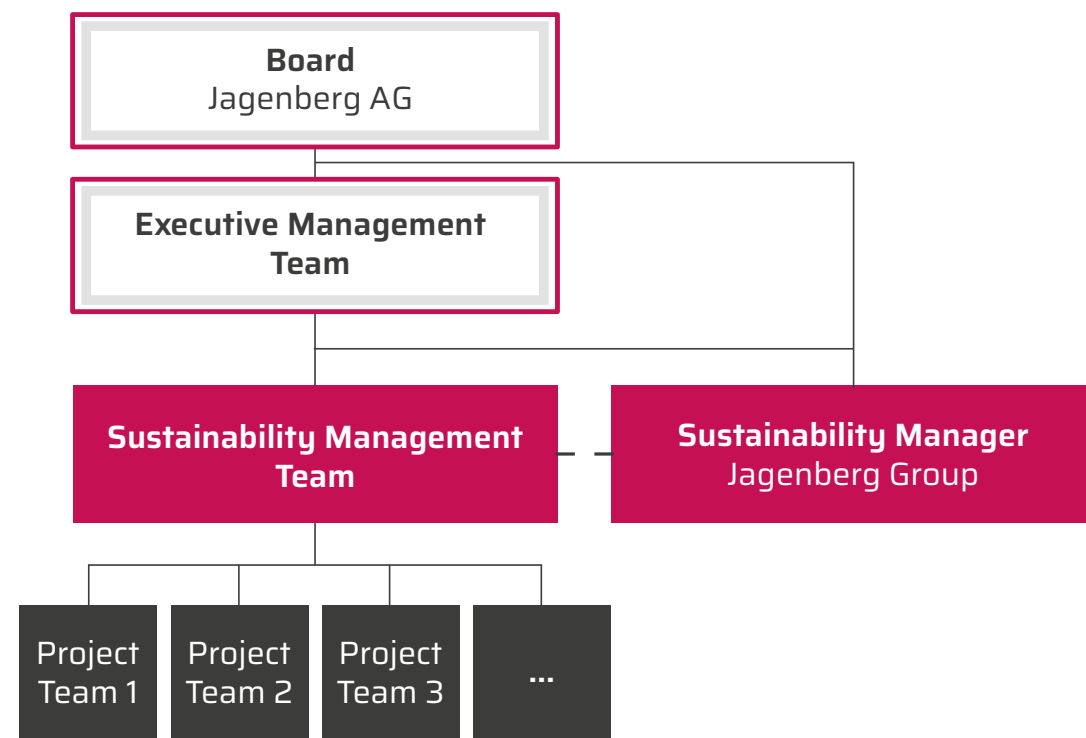
2.2.3

ESG Governance¹

Eine gute Unternehmensführung erfordert für uns eine effiziente Zusammenarbeit von Geschäftsleitungen und Vorständen sowie eine vertrauensvolle Kooperation zwischen beiden Organen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in einer effektiven Organisationsstruktur zusammenarbeiten. Diese Rahmenbedingungen tragen dazu bei, das Vertrauen von Geschäftspartnern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unser unternehmerisches Handeln zu sichern.

¹ GRI 2-9 2-11 2-12 2-13 2-14 2-23.

Governance

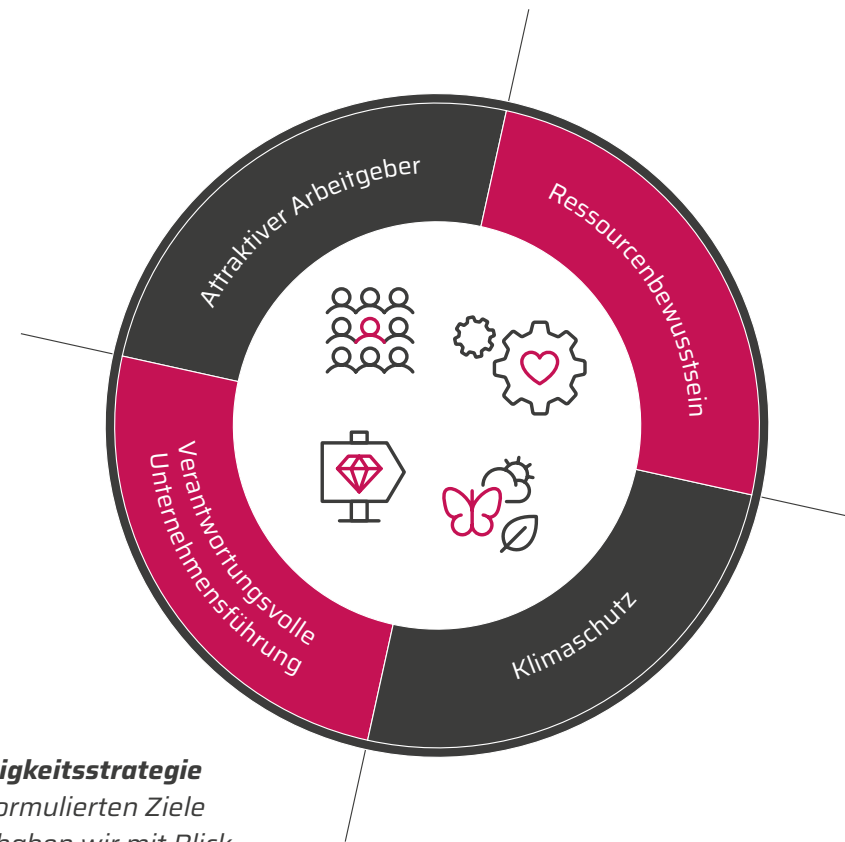


Wir stellen innerhalb der Jagenberg Gruppe durch einen robusten Governance Rahmen eine vertrauensvolle und nachhaltige Unternehmensführung sicher. Dieser Rahmen definiert die Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen klar.

Die organisatorische Verantwortlichkeit für Nachhaltigkeitskriterien ist auf transparente Weise geregelt. Grundlegende strategische Entscheidungen trifft der Vorstand der Jagenberg AG. Jährlich erhält der Vorstand einen formellen Bericht über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gruppe und ihre Zielerreichung. Für den Berichtszeitraum galt das übergeordnete Ziel, die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen für die Gruppe zu stärken. Das Executive Management Team ist für die gruppenweiten Strategien verantwortlich. Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der

Tochtergesellschaften der Jagenberg Gruppe sind für die Umsetzung strategischer Maßnahmen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zuständig. Teil des Executive Management Teams ist der Sustainability Manager der Jagenberg Gruppe und sein Team, welches die Wirksamkeit der implementierten Nachhaltigkeitssysteme und Prozesse überwacht. Das SMT besteht aus Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Jagenberg und Kleinewefers Gruppe. Vom SMT nominierte Projektteams werden als funktionsübergreifende Arbeitsgruppen gebildet und setzen etwaige Nachhaltigkeitsaktivitäten um. Die zentrale Koordination der gruppenweiten Nachhaltigkeitsbemühungen übernimmt das Sustainability Management der Gruppe und unterstützt damit die Management Teams und den Vorstand. Der Group Sustainability Manager berichtet direkt an den Vorstand der Jagenberg Gruppe.

2.2.4

Wesentlichkeit

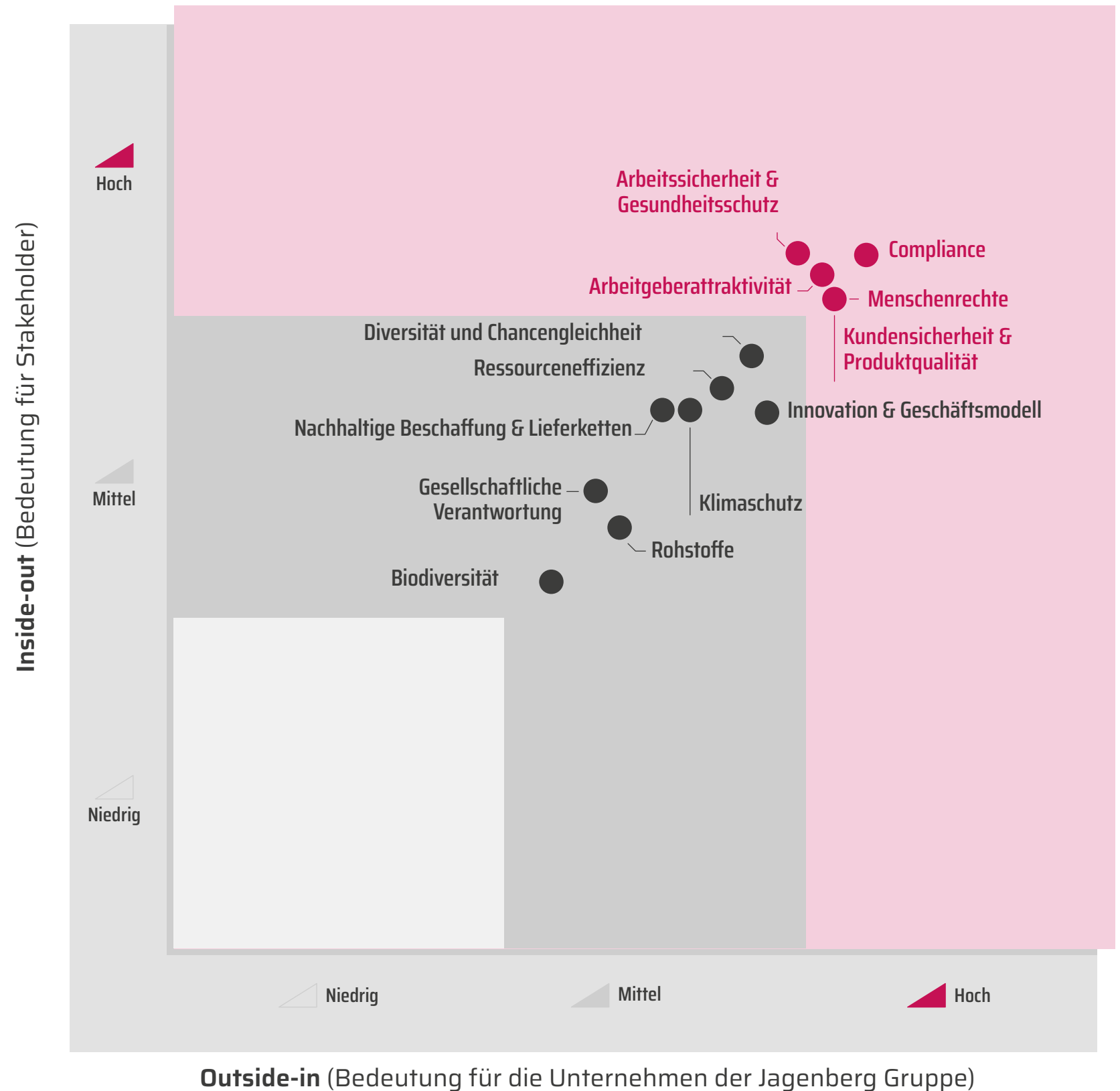
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie die darin formulierten Ziele und Ambitionen haben wir mit Blick auf die identifizierten wesentlichen Themen entwickelt.

Im Berichtsjahr haben wir erstmals eine eingeschränkte Wesentlichkeitsanalyse unter den Geschäftsleitungen der Jagenberg Gruppe durchgeführt und somit den Grundstein für unsere Nachhaltigkeitsstrategie gelegt. Die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse orientierte sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie an dem Vorschlag der EU-Kommission zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Im Berichtsjahr umfasste der Kreis der an der Analyse beteiligten Stakeholder ausschließlich die Geschäftsleitungen der angeschlossenen Tochtergesellschaften als interne Stakeholder. Die Geschäftsleitungen bewerteten die einzelnen Themen anhand von 2 Dimensionen: (1) der Relevanz der Aktivitäten der Jagenberg Gruppe für unsere Stakeholder und (2) der Auswirkungen der Nachhaltigkeitskriterien auf die Jagenberg Gruppe. Die Ergebnisse wurden vom Vorstand validiert und verabschiedet.

Unsere **Wesentlichkeitsmatrix** zeigt die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse. Horizontal wird die Geschäftsrelevanz der einzelnen Themen für die Jagenberg Gruppe dargestellt, vertikal die Relevanz unserer Aktivitäten für unsere Stakeholder.

Für zukünftige Berichte erwarten wir Anpassungen in den Ergebnissen aufgrund der Berücksichtigung weiterer Stakeholdergruppen.



CARING FOR PEOPLE.

Gesellschaft voranbringen - und
alle Menschen mitnehmen. Geht das?
Fragen, die uns antreiben.



3 ■ MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT¹

Den Wert eines Unternehmens machen die Menschen aus, die dort arbeiten, und ihre Einstellung sowie das Bewusstsein, in dem sie es tun. Im Sinne unseres Unternehmensclaims „Create.Future.Together.“ bieten wir ein von Vertrauen geprägtes Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich ihren Enthusiasmus und ihre Ideen aufs Neue einbringen können, um gemeinsam mit innovativen Produkten und Dienstleistungen die Weiterentwicklung unseres Unternehmens zu gestalten.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor und dementsprechend zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie j-united 2025.

Im Fokus unserer Personalstrategie steht, die positive Wahrnehmung unserer Unternehmensgruppe und der einzelnen Mitglieder weiter auszubauen und unsere Position als „Employer of Choice“ zu festigen.

¹ GRI 2-7.

Wir haben in **5 verschiedenen Ländern** einen **Firmensitz** (USA, UK, Deutschland, Indien und China).



Wir sind der **Lösungsanbieter** für Ihre Rolle-zu-Rolle-Prozesse.

~800
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter in
Deutschland



~1.300
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
weltweit

Ab 2023 können bis zu **70 Kinder** eine **nachhaltige Kindertagesstätte** in Mönchengladbach zum Spielen, Lernen und Aufwachsen nutzen, an deren Realisierung die Kleinewefers Gruppe maßgeblich beteiligt war.

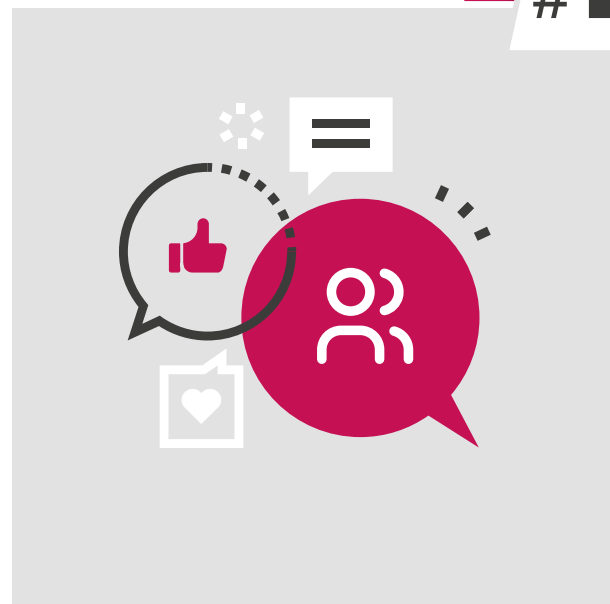


3.1

Attraktiver Arbeitgeber:**3 Gründe, die für die Jagenberg Gruppe sprechen**

GRUND

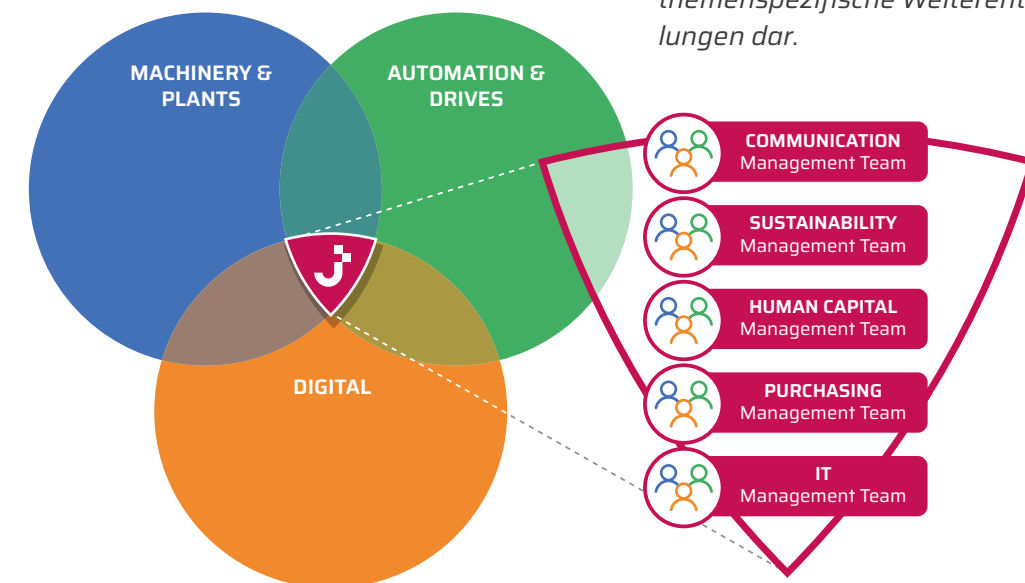
#1

**Gemeinsam:
Erfolgsrezept Teamgeist**

Unter Teamgeist verstehen wir das Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden innerhalb unserer Gruppe. Für uns ist es das erfolbringende Element unserer Teams.

Alle in der Jagenberg Gruppe folgen einem Ziel: dem gemeinsamen Erfolg. Egal, ob seit 30 Jahren dabei oder erst seit 2 Monaten - wir verstehen uns als Team. Und wenn wir sagen, wir arbeiten miteinander und füreinander, dann zeigt sich das darin, dass jede Stimme bei uns gehört wird, jede Idee eine Chance bekommt und jede Person respektiert wird - immer unseren gemeinsamen Werten folgend (siehe auch Seite 68-69):

Verschiedene Kulturkreise, unterschiedliche Herkünfte und Begabungen - die Diversität macht uns stark: als Einzelne, als Unternehmen und insbesondere als internationale Gruppe.



Interdisziplinäre Teams ermöglichen einen umfassenden Austausch von Wissen und stellen Thinktanks für themenspezifische Weiterentwicklungen dar.

Wir halten unsere Hierarchien bewusst flach und setzen auf kurze Wege zur Entscheidungsfindung. Denn wir sind überzeugt: Eine Welt, die sich schnell verändert, erfordert enorm flexible Reaktionsfähigkeit sowie vernetztes Denken und Handeln. Deshalb findet Dialog in der Jagenberg Gruppe über die unterschiedlichen Ebenen hinweg und interdisziplinär statt - dies manifestiert sich unter anderem in der Zusammenarbeit der verschiedenen unternehmensübergreifenden Management Teams.



Wir hören einander zu, motivieren zum Denken über unseren persönlichen Tellerrand hinaus und reagieren schnell, um neue Ideen zügig in die Tat umzusetzen. Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies: Sie sind eingeladen, sich von Beginn an einzubringen, und müssen sich nicht scheuen, ihre Ideen zu teilen und uns zu inspirieren! Wir sorgen für ein professionelles Onboarding, um den Einstieg neuer Kolleginnen und Kollegen so angenehm wie möglich zu gestalten. Im Jahr 2023 planen wir unseren bestehenden Onboarding-Prozess durch ein gruppenweites Online-Portal für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ergänzen. Bei Kampf wird diese Möglichkeit bereits aktiv getestet.

LEISTUNGSINDIKATOREN MITARBEITENDE IN ZAHLEN (2022)

Anzahl Mitarbeitende

Gruppenweit	1.261
Davon Deutschland	788

Mitarbeitende nach Geschlecht (Gruppe)

Männlich	1.099
Weiblich	162

Mitarbeitende nach Alter (Gruppe)

< 30 Jahre	237
31-50 Jahre	550
> 50 Jahre	474

LEISTUNGSINDIKATOREN MITARBEITENDE IN PROZENT (2022)

Mitarbeitende nach Geschlecht (Gruppe)

Männlich	87 %
Weiblich	13 %

Beschäftigte (Gruppe)

Temporär	2 %
Permanent	98 %
Teilzeit	8 %
Vollzeit	92 %



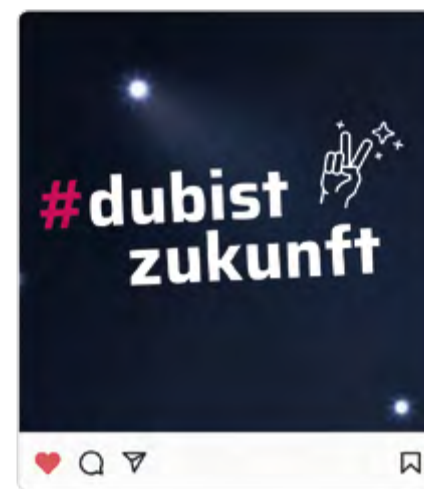
Zukunft & Sicherheit: das Morgen in der Hand

Bei uns arbeiten Menschen in technischen und kaufmännischen Berufen. Wir bieten für jede Zielgruppe vielfältige Angebote und Entwicklungschancen – direkt in der Nähe oder auch im Ausland. Unser Angebot ist hierbei so divers, wie es auch die Menschen sind, die in unserer Gruppe beschäftigt sind. Anders als börsennotierte Unternehmen haben wir als inhabergeführte Unternehmensgruppe die Möglichkeit, langfristig zu denken – wir planen perspektivisch ohne kurzfristigen Erfolgsdruck. Wenn wir uns sicher sind, dass wir das Richtige tun, dann tun wir es!

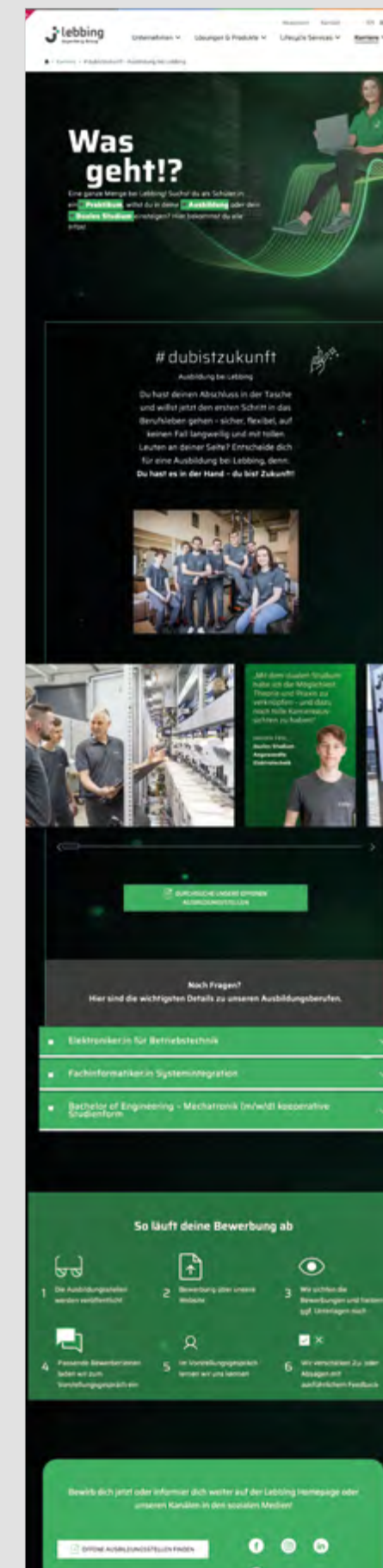
Die Ausbildung bei uns ist ein zentraler Bestandteil unseres nachhaltigen unternehmerischen Erfolgs – denn vielfach sind die Auszubildenden von heute unsere Führungskräfte von morgen. Im Berichtsjahr haben wir unsere neue gruppenweite Ausbildungskampagne **#dubistzukunft** gelauncht – eine Kampagne, die gemeinsam mit unseren derzeitigen Auszubildenden erarbeitet wurde und nun zur Umsetzung kommt.

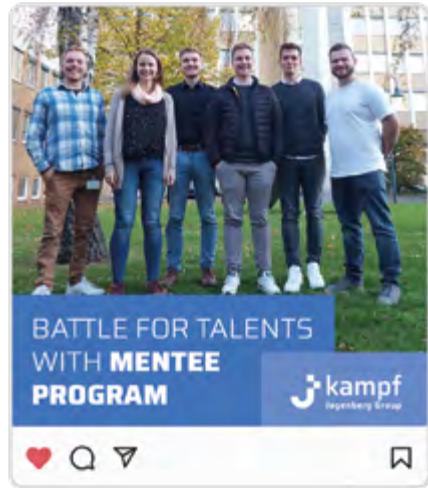
AUSZUBILDENDE IN DER JAGENBERG GRUPPE

	2020	2021	2022
Auszubildende (Deutsche Gesellschaften)	47	53	52



Die Ausbildungskampagne **#dubistzukunft** wurde gemeinsam mit unseren Auszubildenden erarbeitet.



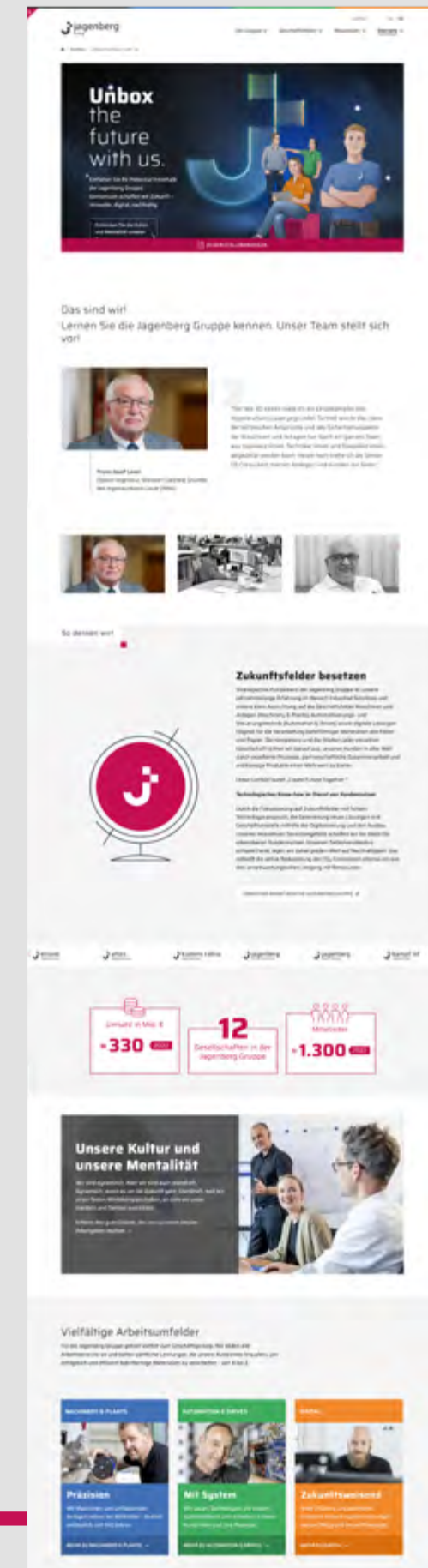


Nach erfolgreichem Abschluss der Erstaufgabe des **Mentee-Programms** bei Kampf – einem Talententwicklungsprogramm, das gleichermaßen Spezialistinnen und Spezialisten sowie Führungskräfte sowohl fachlich als auch menschlich auf die zukünftigen Herausforderungen bedarfsgerecht vorbereitet – ist in diesem Jahr eine neue Gruppe von Mentees gestartet. Unser perspektivisches Ziel ist es darüber hinaus, dieses Programm zukünftig auf Gruppenebene auszuweiten.

Mit dem Launch unseres neuen Karriereportals **„Unbox the future with us.“** präsentieren wir uns auf unseren Homepages mit einer gemeinsamen gruppenweiten Karrierestrategie. Diese unterstützt uns dabei die positive Wahrnehmung unserer Unternehmensgruppe und der einzelnen Mitglieder weiter auszubauen.



Das Mentee-Programm wird nach einem erfolgreichen Start fortgeführt. Unser neues Karriereportal „Unbox the future with us“ ist gruppenweit auf unserer Homepage erreichbar.



Interview: Vanessa Üffing, Alexander Zeretzke und Alexander Büdding

Auszubildende bei Lebbing

Wenn du an deine #Ausbildung bei Lebbing zurückdenkst, was hat dir besonders gefallen?

Vanessa Ü. / Wenn du neu in eine Firma kommst und mit der Ausbildung beginnst, musst du erst mal viel sehen und lernen. Aber das fiel mir bei Lebbing ganz leicht, denn die Kolleginnen und Kollegen haben sehr gerne Zeit in mich investiert und waren immer daran interessiert, mir möglichst viel zu zeigen und beizubringen. So konnte ich schnell meinen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

Alexander Z. / Wir haben ziemlich zügig eigenständige Projekte und somit Verantwortung übertragen bekommen. Besonders gefallen hat mir dabei unser Azubi-Projekt. Dabei haben wir ein Ausstellungsobjekt für Messen gebaut. Es besteht aus einem kleinen Schaltschrank mit Steckbuchsen auf der Vorderseite, um einen Lebbing-LED-Schriftzug zu

beleuchten. Die Buchstaben lassen sich einzeln ansteuern, indem man mit Kabeln einen geschlossenen Stromkreis steckt. Das hat mir viel Spaß gemacht und wir konnten eigenständig den Planungsprozess vom Anfang bis zum Ende selbst bewältigen!

Was nimmst du aus deiner Ausbildung mit?

Alexander Z. / Na ja, um 6 Uhr anfangen ist schon mitten in der Nacht, aber dafür hat man auch früh Feierabend und kann den restlichen Tag noch genießen. Ich fand es am Ende des Tages immer besonders schön, ein Ergebnis zu sehen, in das man zuvor viele Stunden Arbeit investiert hat.

Alexander B. / Uns wurde immer ermöglicht, selbstständig zu arbeiten und gegebenenfalls auch eigenständig Lösungen für Probleme zu entwickeln. Ich hatte nie Angst, Verantwortung für meine Aufgaben zu übernehmen.

Und jetzt? Was möchtet ihr zukünftig bei Lebbing machen und wie sind eure Perspektiven?

Alexander B. / Ich möchte gerne in der Software-Abteilung Programme zur Steuerung der Anlagen schreiben. Einen Einblick in die Hardware-Abteilung fände ich zudem auch interessant und die Arbeit in der Werkstatt hat mir ebenfalls stets Spaß gemacht. Es fällt mir also fast schon schwer, mich zwischen allen Möglichkeiten zu entscheiden. Ich freue mich auf das, was kommt!



Vanessa Ü.



Alexander Z.



Alexander B.

Vanessa Ü. / Das kollegiale Umfeld und die spannenden Aufgaben haben mir die Entscheidung nach dem erfolgreichen Abschluss leicht gemacht, eine Stelle als #Elektrokonstrukteurin bei Lebbing anzutreten. Ich fühle mich hier als Technikerin in einem immer noch recht männerlastigen Berufsfeld sehr wohl, denn im Team sprechen wir alle auf Augenhöhe. Gute Kommunikation und Erfahrungsaustausch mit anderen sind unabdingbar – das nehme ich auf jeden Fall für die Zukunft mit.



Gestalten: Wir treiben Technologien an

Die Geschichte der Jagenberg Gruppe reicht ca. 150 Jahre zurück. Aus dieser Erfahrung wissen wir genau, dass das Morgen den Mut braucht, sich zu verändern. Es liegt in unserer Hand, ob wir auf die Zukunft warten – oder ob wir sie anpacken. Um ihr immer wieder aktiv zu begegnen, erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Vertrauen und den Freiraum, den sie brauchen, um sich zu entwickeln und mit ihren Ideen die selbstverständlichen Technologien von morgen zu schaffen.

Vertrauen und Freiraum bedeutet in diesem Sinne auch, sich auf attraktive Rahmenbedingungen verlassen zu können. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wettbewerbsfähige Gehälter, familienfreundliche, flexible Arbeitszeitgestaltung mit hybriden Arbeitsmodellen, betriebliche Unfallversicherung, betriebliche Altersvorsorge, Mitarbeitervergünstigungen, die Möglichkeit des JobRad-Leasings, ein aktives

Gesundheitsmanagement und vieles mehr. So verbinden wir die erfolgreichen Methoden der neuen Arbeitswelt mit den erprobten Rezepten eines soliden Traditionsunternehmens.

Nachhaltigkeit ist eines der wichtigen Zukunftsthemen, die uns bewegen. Dementsprechend sind unsere Ingenieurinnen und Ingenieure bestrebt, den Umweltfußabdruck unserer Maschinen stetig zu optimieren. Dabei adressieren sie Aspekte wie zum Beispiel den Energieverbrauch der Maschine oder den effizienten Materialeinsatz, um weniger Ausschuss zu produzieren. Die Motivation dafür heißt: Zukunft.



Noch mehr Benefits gibt es auf:
www.jagenberg.com (Bereich Karriere)

„**DIESES UMFELD**

INSPIRIERT,



Interview: **Jan Haase**

Group HR, Jagenberg AG

öffnet den Raum für Kreativität und ermöglicht es, mutige Entscheidungen zu treffen.“

Was macht das Arbeiten innerhalb der Jagenberg Gruppe aus?

Für mich persönlich ist es vor allem die von Vertrauen geprägte Arbeitsatmosphäre, die ich jeden Tag aufs Neue spüre.

Das Vertrauen in die Fähigkeiten jeder einzelnen Person, des Teams und des Unternehmens ist die Basis, die uns alle in der Jagenberg Gruppe verbind-

det. Genau dieses Umfeld inspiriert mich, öffnet den Raum für Kreativität und ermöglicht es in meinen Augen erst, mutige Entscheidungen zu treffen – ohne Sorge, auch mal aus Fehlern lernen zu müssen.

Was verbirgt sich hinter #dubistzukunft?

Jede Generation hat ihre Bedürfnisse, ihre Sprache und ihre Eigenschaften. Daher haben wir uns entschlossen, eine gruppenweite Kampagne zu starten,

die explizit auf die Ansprüche und Erwartungen angehender Auszubildender beziehungsweise dualer Studentinnen und Studenten zugeschnitten ist. Impulse und Ideen kamen und kommen hierbei von unseren derzeitigen Auszubildenden und Nachwuchskräften

Seit diesem Jahr haben wir auf unserem eigens dafür gestarteten Instagram-Kanal **@dubistzukunft_jagenberg** viele spannende Inhalte rund um das Thema Ausbildung gepostet.

Ausblick: Welche weiteren Schritte im Bereich der Personalentwicklung sind geplant?

Neben lokalen, auf die Unternehmensebene zugeschnittenen Personalentwicklungsmaßnahmen planen wir zukünftig, ein gruppenweites Angebot an Weiterbildungsinhalten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu etablieren, welches die Aufgabenvielfalt unserer Unternehmensgruppe widerspiegelt.

Gestartet haben wir in diesem Jahr zunächst mit der Konzeption eines unternehmensübergreifenden Talententwicklungsprogramms wie auch eines dezidierten Programms für Führungskräfte. Hierzu haben wir den Bereich Personalentwicklung auf Gruppenebene auch personell aufgestockt.

Motiv aus der Kampagne #dubistzukunft



3.2

Gesundheitsschutz¹

Der Mittelpunkt der Produktentwicklung sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um sie zu fördern und für sie optimale Rahmenbedingungen zu gewährleisten, setzen wir auf moderne und innovative Ausstattung, ein optimales Arbeitsumfeld und ein motivierendes Arbeitsklima.

Die technische Ausstattung in unseren Werkhallen und an unseren Arbeitsorten entspricht höchsten Ansprüchen und Anforderungen an Arbeitssicherheit und Ergonomie. Um in der Jagenberg Gruppe gemeinsam Zukunft zu schaffen, nutzen wir moderne IT und einen optimalen Arbeitskontext. State-of-the-Art-Software und cloudbasierte Digitaltools sind uns genauso wichtig wie Mitarbeiterentwicklung und Arbeitsplatzsicherheit. Wir machen uns für die Sicherheit, Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark.

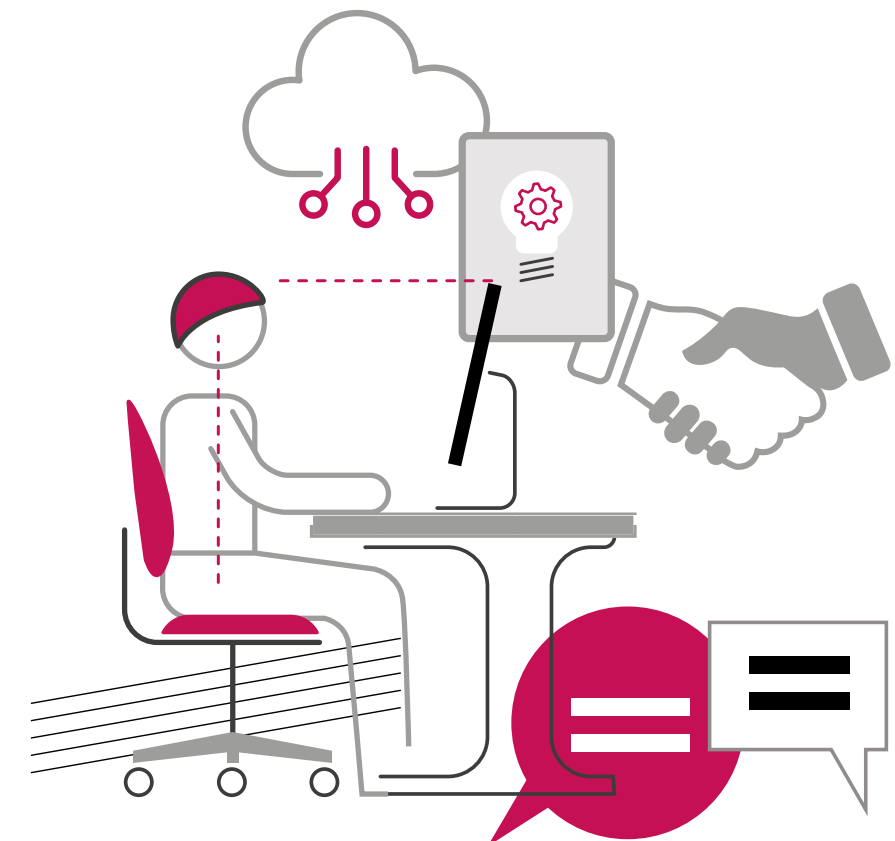
3.2.1 / Arbeitssicherheit

Gemeinsam mit lokalen Arbeitnehmervvertretungen, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, regionalen Berufsgenossenschaften und Aufsichtsbehörden sorgen wir für ein sicheres, angenehmes Arbeitsumfeld. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion werden hinsichtlich ihrer Personalverantwortung und Fürsorgepflicht geschult und sensibilisiert. Zur zeitnahen und umfänglichen Umsetzung relevanter Maßnahmen erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung in Richtung der jeweiligen Geschäftsführungen.

Die Arbeitsplätze entsprechen den aktuellen Sicherheitsrichtlinien, spezielle persönliche Schutzausrüstungen und die regelmäßige Sicherheitsüberprüfung aller Maschinen und Hilfsmittel stellen hierbei störungsfreie Arbeitsabläufe sicher.

3.2.2 / Gesundheitsschutz und Prävention

Bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt involviert; Aspekte der Arbeitsstättenrichtlinien (ArbStättV) und Arbeitsplatzergonomie haben darüber hinaus einen wesentlichen Einfluss auf die Einrichtung der jeweiligen Arbeitsplätze. Die Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) und die



¹ GRI 403-1-6.



Yoga bei Lebbing. Wir machen Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit (oben).

Moderne Arbeitsplätze. Wir verbringen viel Zeit an unseren Schreibtischen. Das heißt aber nicht zwingend, dass wir uns dabei nicht ausreichend bewegen können (rechts).



Festlegung von effizienten Arbeitsabläufen werden durch die Mitwirkung unserer erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt.

Bei Kampf und Lebbing existiert ein breites Angebot an organisierten Aktivitäten zur Förderung des Gesundheitsschutzes und der Vorsorge.

Von selbstorganisierten Fitness-, Lauf- und Radfahrgruppen bis hin zu vergünstigten Beitragsangeboten bei lokalen Fitnessstudios finden sich zahlreiche Möglichkeiten zum Bewegungsausgleich. Organisierte Events mit fachlicher Expertise haben im Bereich von **jährlichen Gesundheitstagen** bis hin zu Impfangeboten ihren festen Platz im Gesundheitsmanagement. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im firmeneigenen Intranet zu diesen Angeboten informiert.

3.2.3 / Transparenz über Qualifikation und Pflichten

Jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter wird bei Eintritt in die Jagenberg Gruppe zu dem jeweils standortspezifischen Sicherheitskonzept geschult. Aufgabenbezogene Unterweisungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgen im Rahmen des Einarbeitungsprogramms und werden in regelmäßigen Abständen wiederholt.

Eine hohe Transparenz über den aktuellen Qualifikationsstatus wird bei Kampf durch ein digitales Managementsystem Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vorgesetzten bereitgestellt. Servicemitarbeiterinnen und Servicemitarbeiter werden durch ein zertifiziertes Arbeitsschutz-Managementsystem auf die Sicherheitsanforderungen während ihrer weltweiten Einsätze vorbereitet.

Die Betriebssicherheit von Elektrogeräten in allen Fachbereichen wird in der Jagenberg Gruppe durch regelmäßige fachliche Prüfungen sichergestellt. Bei Kampf kommen unterstützend E-Learning-Plattformen zur Unterweisung und zum Training von Lerninhalten für die Elektrosicherheit und den Arbeitsschutz zum Einsatz.

3.2.4 / Überwachung unseres Arbeitsschutzes

Nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zutrittsberechtigung haben Zugang zu unseren Standorten. Durch Zutrittskontrollen stellen wir sicher, dass nur eingewiesene und autorisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Werksgelände verkehren.

Besucherinnen, Besucher und Dienstleister unserer Betriebsstätten schützen wir durch Unterweisungen zu den geltenden Sicherheitsmaßnahmen bereits vor dem Empfang; Verträge mit Dienstleistern werden nur unter Berücksichtigung der unternehmensbezogenen Sicherheitsauflagen (Werkordnung) abgeschlossen.

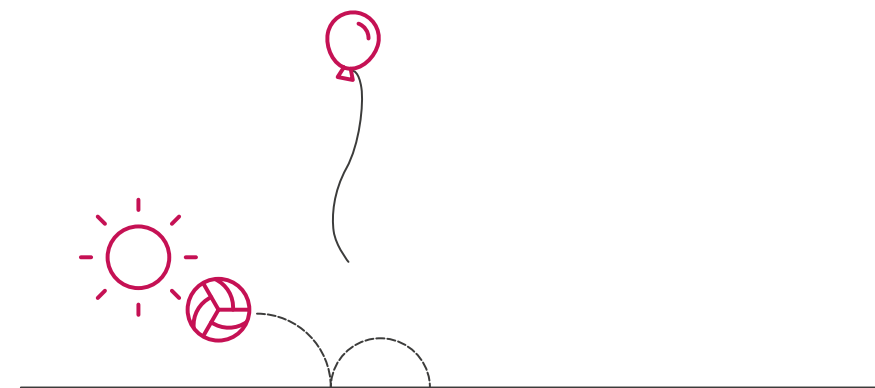
3.3

Gesellschaftliche Verantwortung der Gruppe

Auch lokal möchten wir unsere Verantwortung gegenüber dem Gemeinwohl und der Gesellschaft wahrnehmen. Dabei nutzen wir insbesondere uns zur Verfügung stehende Ressourcen, um direkt am jeweiligen Standort einen positiven Beitrag für die Heimat unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine nachhaltige Entwicklung zu leisten. Entscheidend für den Erfolg der Initiativen ist hierbei das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeder einzelnen Jagenberg Gesellschaft. Wir sind stolz auf diese Unternehmenskultur und freuen uns über dieses Engagement.

3.3.1 / QuaKi

Die Immobilienverwaltung der Kleinewefers GmbH hat im traditionsreichen Monforts Quartier in Mönchengladbach maßgeblich die Planung und Realisierung der nachhaltigen Kindertagesstätte „Quartierskinder (QuaKi)“ ermöglicht. Ab 2023 können insgesamt 70 Kinder QuaKi zum Spielen, Lernen und Aufwachsen nutzen, während in der unmittelbaren Umgebung des Monforts Quartiers die Eltern ihren beruflichen Tätigkeiten nachkommen.



In Mönchengladbach werden ab 2023

70 KITAPLÄTZE

mit Unterstützung der Kleinewefers Gruppe realisiert.



Damit leisten wir nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur betrieblichen Kinderbetreuung und ermöglichen den Kindern, die Industriegeschichte Mönchengladbachs hautnah zu erleben, sondern haben auch bewusst darauf geachtet, umwelt- und klimaverträgliche Lösungen zu realisieren.

So umfasst das QuaKi-Nachhaltigkeitskonzept eine eigene Fotovoltaikanlage zur Stromversorgung, eine Dachbegrünung und das Heizen mittels Wärmepumpe. Sollte die Sonne einmal nicht scheinen, wird QuaKi mit regenerativem Strom aus der nahe gelegenen Windkraftanlage versorgt. Abgerundet wird das Konzept von der Holzrahmenbauweise, die zudem ein gesundes Raumklima und somit beste Voraussetzungen für eine nachhaltige Entwicklung der Kinder schafft.



QuaKi ist der Quartierskindergarten im Monforts Quartier in Mönchengladbach. Unser Beitrag für eine betriebliche Kinderbetreuung in einem nachhaltigen Umfeld.

Ein Tagesalarmstandort der freiwilligen Feuerwehr mitten auf dem Betriebsgelände der Firma Kampf: unser Beitrag zur Erweiterung der Notfallinfrastruktur (rechts).



3.3.2 / Freiwillige Feuerwehr Wiehl

Seit vielen Jahren sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma Kampf in der freiwilligen Feuerwehr Wiehl tätig. Kampf hat sich mit der Lage am südlichen Rand der Stadt Wiehl dazu entschlossen, Platz für einen Tagesalarmstandort auf dem Firmengelände bereitzustellen. Baubeginn war im Berichtsjahr und **die Fertigstellung ist für Mitte 2023 geplant**. Damit unterstützt die Firma Kampf den direkten Ausbau der Notfallinfrastruktur im regionalen Umfeld. In Zukunft können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt von ihrem Arbeitsplatz bei der Firma Kampf zu Notfällen in der Region ausrücken und Einsatzorte schnell erreichen.



Naturnaher Begegnungsort am Standort Dohr.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Schülerinnen und Schüler sind herzlich eingeladen, die Natur mitten auf dem Werksgelände zu erfahren (oben).

E-Mobilität ist die Zukunft und wir gestalten sie mit. Die Firma Kampf unterstützt die Universität Siegen bei der Entwicklung eines E-Rennwagens (links).

3.3.3 / **Naturnaher Begegnungsort am Standort Dohr**

Ihrer lokalen Umweltverantwortung kommt die Firma Kampf beispielsweise am Fertigungs- und Montagestandort Dohr nach. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Werk Dohr in der Eifel leisten in einem hochmodernen Werkzeugmaschinenpark die anspruchsvolle Herstellung der Komponenten, die zu der hervorragenden Qualität der Schneid- und Wickelerggebnisse von Schneid- und Wickelmaschinen beitragen.

Auf dem Firmengelände wurde ein naturnaher Begegnungsort geschaffen, der auf der einen Seite mit einem Insektenhotel und 2 Bienenstöcken zur lokalen Artenvielfalt beiträgt und auf der anderen Seite Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, sich in den Pausen an einem angelegten Teich physisch und mental zu entspannen. Darüber hinaus sind Schülerinnen und Schüler eingeladen, den Ort für den Biologieunterricht zu nutzen. **Durch die Kooperation mit Schulen wird potenziellen Nachwuchskräften schon früh eine Verbindung zum Unternehmen geboten.**

3.3.4 / **Sponsoring E-Rennstall Kampf**

Die Firma Kampf unterstützt Studierende der Universität Siegen, die mit selbst entwickelten E-Rennwagen an der Formula Student teilnehmen. Unter dem Motto „The future of performance“ gewinnen die Studentinnen und Studenten Praxiserfahrung und fördern die Entwicklung von E-Mobilität und CO₂-neutraler Technologie. Kampf liefert den Studierenden Expertise in Maschinenbau und Elektrotechnik in der Hoffnung, neue Fachkräfte für morgen zu gewinnen. Auch in der Rennsaison 2023 ist die Firma Kampf wieder unterstützend dabei.

3.3.5 / Soziales Engagement in Bamangam

Kusters Calico engagiert sich seit vielen Jahren für die lokale Gemeinschaft und stärkt die soziale Entwicklung. Das Engagement geht über die indischen gesetzlichen Anforderungen im Rahmen der Corporate Social Responsibility hinaus, da Kusters Calico stets nach Möglichkeiten sucht, um vor Ort die beste Unterstützung zu leisten, die die jeweilige Situation erfordert. Darüber hinaus ist lokales Engagement für Kusters Calico eine Herzensangelegenheit, weshalb die karitativen Bemühungen nicht nur monetärer Natur sind, sondern immer auch von menschlichen Interaktionen und Bemühungen begleitet werden. In den letzten Jahren hat Kusters Calico beispielsweise Missionaries of Charity mit Fitnessgeräten unterstützt oder während der Pandemiezeit einem staatlichen Krankenhaus in Vadodara, Indien, Sauerstoffflaschen aus Edelstahl gespendet.

Im Berichtsjahr engagierte sich Kusters Calico wiederholt für eine gute Ausbildung und unterstützte lokale Schulen. Für über 120 Schülerinnen und Schüler wurden Schulsachen und Tischstühle gespendet. Sogar die oberste Führungsebene von Kusters Calico war bei der Übergabe der Geschenke an die Mädchen und Jungen dabei. „Wir bei Kusters Calico nehmen unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft ernst. Wenn wir junge Generationen mit einer

hochwertigen Ausbildung unterstützen, bedeutet dies, dass wir uns für eine gesunde und reiche Zukunft für sie, für uns alle und für potenzielle künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kusters Calico einsetzen“, sagte Sushil Verma, Geschäftsführer von Kusters Calico.



Kusters Calico: Soziales Engagement ist für unsere Gesellschaft in Indien eine Herzensangelegenheit.

3.3.6 / Jährliche Blutspendeaktion in Spartanburg

Blutspenden sind eine entscheidende Säule, um die Widerstandsfähigkeit der lokalen Gemeinschaften zu unterstützen und Leben zu retten. Blutspenden werden zum Beispiel für die Akutversorgung bei Unfällen, in der Krebstherapie, bei geplanten Operationen und auch bei Immunerkrankungen benötigt und können nicht durch synthetische Ersatzstoffe ersetzt werden. Vor allem ältere Gemeindemitglieder sind auf Blutspenden angewiesen, da viele Krankheiten mit zunehmendem Alter häufiger werden.

Das zur Jagenberg Gruppe gehörende Unternehmen Zima unterstützt regelmäßig die Gesundheit und das Wohlergehen einer nachhaltigen Gemeinschaft in Spartanburg, South Carolina (USA). Zima ist eine Partnerschaft mit der örtlichen Blutbank in Spartanburg eingegangen und organisiert eine jährliche Blutspendeaktion für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Zu diesen Anlässen kommt ein Blutspendemobil mit entsprechender Ausstattung zu Zima und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die freiwillige Möglichkeit, Blut zu spenden. Wir freuen uns, dass in der Regel mehr als 50 % der Menschen im Unternehmen die Gelegenheit wahrnehmen, zu helfen und Leben zu retten. Im Jahr 2022 registrierte Zima 45 gespendete Einheiten, die sich auf bis zu 135 Präparate summieren und damit bis zu 135 Menschen helfen können. Ken Kruse, Geschäftsführer bei Zima, sagte: „Es ist unsere moralische Pflicht als Unternehmen, die lokale Gesellschaft zu unterstützen. **Die Organisation der jährlichen Blutspendeaktion ist unsere Gelegenheit, die Widerstandsfähigkeit unserer Gemeinschaft zu unterstützen.**“



Spenden, die Leben retten: Auch in Bacholt organisierten Kolleginnen und Kollegen eine Blutspendeaktion. Im Frühjahr 2023 setzten wir unsere Aktivitäten fort. Das Deutsche Rote Kreuz freute sich über die Spendenbereitschaft von Lebbing und benachbarten Unternehmen.



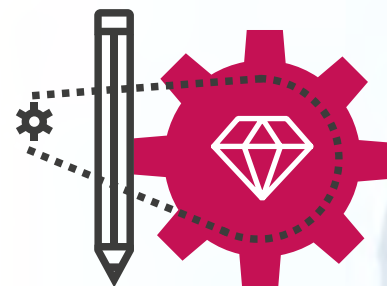
CARING FOR **SOLUTIONS.**

Wie machen wir aus immer weniger
immer mehr?

Fragen, die uns antreiben.



4 . SUSTAINABLE BUSINESS¹



Sustainable Business ist nicht möglich ohne einen verantwortungsbewussten Umgang mit

**MENSCHEN,
MASCHINEN UND
UMWELT.**

¹ GRI 2-26.



Unsere Ambition verfolgt insbesondere 2 Grundprinzipien: 1) **Wir möchten einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von CO₂-Emissionen leisten** und 2) **Ressourcen verantwortungsbewusst entlang der gesamten Wertschöpfungskette einsetzen**. Daraus ergibt sich für uns ein ganzheitlicher Ansatz von der Beschaffung produktionsrelevanter Komponenten über die Produktion unserer Lösungen bis zum Betrieb unserer Maschinen und Anlagen bei unseren Kunden. Darüber hinaus bieten wir Servicelösungen an, um unsere Kunden kontinuierlich dabei zu unterstützen, ihre eigene jeweilige Nachhaltigkeitsperformance zu steigern.

4.1 /

Verantwortungsbewusste Beschaffung

Damit wir unseren Ambitionen gerecht werden, ist eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten essenziell. In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten definieren wir daher die Basis für eine nachhaltige sowie gesetzeskonforme und verantwortungsbewusste Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem etablierten Netzwerk erfahrener Lieferanten wollen wir ethische wie auch umweltverträgliche Lösungen ermöglichen, um eine langfristig verantwortungsbewusste Lieferkette beizubehalten.

Wir beziehen für unsere Maschinenproduktion überwiegend Konstruktions- und Fertigungsteile. Das angeschlossene Lieferantennetzwerk kommt darüber hinaus zu über 90% aus EU-Mitgliedsländern.

Dies ermöglicht es uns, einen engen Kontakt zu unseren Lieferanten zu haben, unseren Qualitätsansprüchen Genüge zu tun und ein aktives Risikomanagement hinsichtlich unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten (siehe auch Kapitel 6.3 Menschenrechte) zu betreiben. Lieferantenselbstauskünfte und regelmäßige Besuche bei unseren Lieferanten unterstützen unsere Einkaufsleiterinnen und Einkaufsleiter dabei in ihren Entscheidungsprozessen. Darüber hinaus ergeben sich bei unserem Lieferantennetzwerk kürzere Transportwege, was am Ende auch unserem ökologischen Fußabdruck zugutekommt.

4.1.1 / Lieferkettenoptimierung und Ressourceneffizienz

Ein Kernelement für viele Wickel- und Schneidmaschinen stellt die Wickelhebeleinheit dar. Bei Kampf sind die großen Schneidmaschinen wie beispielsweise die PrimeSlitter-Serie mit mehreren Wickelhebeleinheiten ausgestattet. Diese dienen dazu, das geschnittene Material wieder zu einer Rolle aufzuwickeln, das nennen wir das Rolle-zu-Rolle-Prinzip. Eine Wickelhebeleinheit besteht dabei aus einer rechten und einer linken Wickelhebelausführung und wird in 4 Größen (2, 3, 4 und 6 Tonnen) gefertigt. Die Wickelhebel der Firma Kampf sind hochtechnologisiert und bestehen aus mehreren präzise gefertigten Bauteilen, um unseren Kunden ein Höchstmaß an Produktionsqualität zu ermöglichen.

Bis ins Jahr 2020 erforderte eine lange Prozess- und Lieferkette ein aufwendiges Kontroll- und Lieferantenmanagement, um die Montage der Wickelhebeleinheiten auf unseren Maschinen am Hauptsitz der Firma Kampf termingerecht zu gewährleisten. Insbesondere das geografisch verteilte Lieferantennetzwerk, die unterschiedlichen Losgrößen und damit einhergehenden Verpackungsgrößen haben dabei ein signifikantes Potenzial zur Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks aufgezeigt.



Wir fertigen inhouse, fördern somit unseren Standort in Dohr und reduzieren unseren Umweltfußabdruck signifikant.



In einem ganzheitlichen Konzept hat Kampf einen Großteil der Produktionskette der Wickelhebel in die eigene Fertigung integriert. Der Fertigungsstandort Dohr in der Eifel übernimmt seither die Bearbeitung und Montage der Wickelhebel und wurde in diesem Zusammenhang mit einem Fräsbearbeitungszentrum inklusive Werkstückhandling und Vorrichtungssystem ausgestattet.

Die Hauptbestandteile des Konzepts sind:

Aufbau eines Fräsbearbeitungszentrums am Standort Dohr und Integration des Standorts Dohr in die Wertschöpfung sowie eine kreislauffähige Logistik

Der Standort Dohr beschäftigt heute etwa 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma Kampf. Um die Zukunftsfähigkeit des Standorts zu steigern, unsere Kernkompetenzen auszubauen und auch zukünftige Mitarbeitergenerationen an modernsten Maschinen auszubilden, wurde für den Standort in der Eifel ein Fertigungskompetenzzentrum entwickelt. Bei der Beschaffung der notwendigen Werkzeugmaschinen wurden neben ökonomischen und prozessualen Anforderungen auch nachhaltige Faktoren berücksichtigt. Somit fiel die Entscheidung zugunsten eines Herstellers, der seine Maschinen klimaneutral produziert. Die etablierte Lösung arbeitet ressourceneffizient und umfasst einen ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz, um negative gesundheitliche Folgen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu minimieren.

Die Integration des Standorts in die Wertschöpfung bedeutete eine Verringerung der Anzahl involvierter Lieferanten. Allein die transportbedingten Emissionen bis zur Anlieferung am Hauptsitz der Firma Kampf in Wiehl konnten durch die Umstellung der Wertschöpfung um ca. 70 % reduziert werden.



Der Standort Dohr beschäftigt heute etwa 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die transportbedingten Emissionen wurden um 70 % reduziert.



Hinzu kommt eine kreislauffähige Logistik, die insbesondere den Einsatz wiederverwendbarer Transportboxen vorsieht. Während vor der Umstellung 1 bis 2 Wickelhebeleinheiten auf einer Europalette Platz fanden und in Kunststoffolie eingewickelt wurden, können heute bis zu 4 Wickelhebeleinheiten in einer wiederverwendbaren Box transportiert werden. **Die Transportboxen haben gleich mehrere Vorteile.** Erstens können mehrere Wickelhebel pro spezifische Ladefläche transportiert werden, da die Boxen im Lkw stapelbar sind, und zweitens erübrigt sich das Einwickeln der Wickelhebeleinheiten mit Kunststoffolie, da die Bauteile geschützt in der Box transportiert werden. Kampf setzt die Transportboxen entlang der Wertschöpfungskette der Wickelhebeleinheiten ein, also nicht nur zwischen den Firmenstandorten Dohr und Wiehl, sondern auch beim Transport von und zu

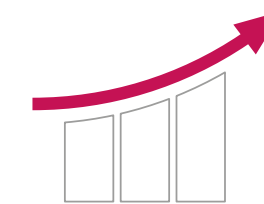
Lieferanten. Im Ergebnis können so nachhaltig ca. 800 kg Kunststoffolie im Jahr eingespart werden, die andernfalls aufgrund mangelnder Wiederverwendung als Abfall anfielen.

Ein weiterer positiver Effekt des Verzichts auf Kunststoffolie zum Verpacken der Wickelhebeleinheiten beim Transport sind signifikante Arbeitszeiteinsparungen zum Ein- und Auspacken der Baugruppen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kampf können ihre Arbeitszeit seit der Umsetzung des

Konzepts sehr viel effizienter nutzen. Stichproben haben ergeben, dass etwa 1.450 Arbeitsstunden pro Jahr aufgrund des Einsatzes der Transportboxen und des neuen Prozesses eingespart werden können. Diese Arbeitsstunden können nun zusätzlich für die Montage der Schneid- und Wickelmaschinen genutzt werden.

Insgesamt ist die Umsetzung des Konzepts als vollumfänglicher Erfolg zu betrachten. Kampf konnte Nachhaltigkeitsaspekte in Entscheidungsprozessen berücksichtigen und zur Optimierung der Fertigungsprozesse nutzen. Von der Beschaffung einer klimaneutral produzierten Maschine über ergonomische Arbeitsplätze bis hin zu einem wegeoptimierten Transport und Verzicht auf Verpackungsmaterial sowie einer Steigerung der Ressourceneffizienz konnte das Konzept vollends überzeugen.

In den wiederverwendbaren Transportboxen werden die Wickelhebeleinheiten transportiert. Sie sparen ca. 800 kg Kunststoffolie im Jahr.



1.450

Arbeitsstunden
pro Jahr effektiver
genutzt

4.2

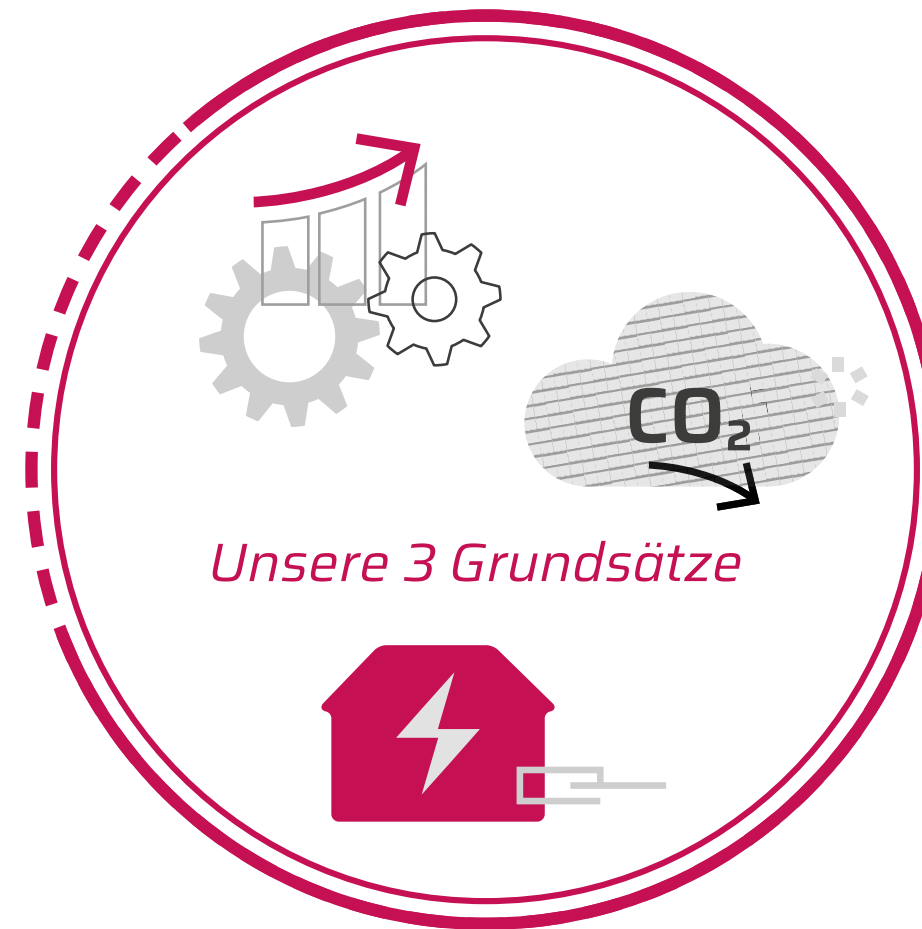
Ressourcenschonende Produktion

Zur strukturierten und kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung aller Produktionsstandorte verfolgt die Jagenberg Gruppe einen systematischen Ansatz zur Erfassung und Steuerung betriebsbedingter Emissionen. Ausgangspunkt unseres „Strategic Emission Steering“-Konzepts ist eine transparente Bewertung der aus betrieblichen Abläufen entstehenden Emissionen. Ein auf Verbrauchsdaten basiertes, individuelles Profil der CO₂-Emissionen steht für jeden Produktionsstandort zur Verfügung, um zielgerichtete Maßnahmen mit maximalem Wirkungsgrad ableiten zu können. Schlüsselindikatoren sind dabei unter anderem Strom- und Erdgasverbrauch sowie Treibstoffbedarfe der Firmenwagen. Aber auch Wasserbezug, Abfallaufkommen und Dienstreiseaktivitäten werden hinsichtlich der damit einhergehenden CO₂-Emissionen bewertet.

Dieser Ansatz ermöglicht es den zuständigen Geschäftsleitungen erstmals, einschätzen zu können, wo sie stehen. Die Vergleichbarkeit und die Übersicht erlauben es zudem, dass Standorte voneinander lernen. Zur Unterstützung haben wir ein Best-Practice-Konzept erstellt, das bereits umgesetzte Projekte und Maßnahmen in der Jagenberg Gruppe zusammenfasst und eine Entscheidungshilfe mittels ökologischer und wirtschaftlicher Bewertung darstellt. **Im Fokus stehen hierbei insbesondere Maßnahmen, die die folgenden Grundsätze adressieren: Dekarbonisierung, Elektrifizierung und eine stetig verbesserte Effizienz.**

Im Berichtsjahr haben alle Gesellschaften eine Erstbewertung durchgeführt. Mit jährlich folgenden Bewertungen kann die Entwicklung der Nachhaltigkeitsperformance abgebildet und bei Bedarf gesteuert werden.

Primäre Projekte wurden bereits 2022 anhand der Erstbewertung abgeleitet und initiiert. Diese zielen beispielsweise auf einen flächendeckenden Bezug von regenerativem Strom innerhalb der Gruppe sowie den Einsatz von Wärmepumpentechnologie ab.



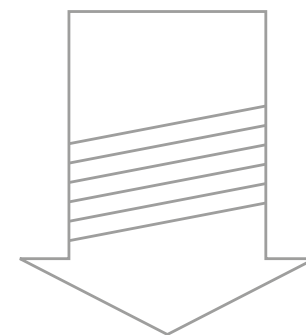
Unsere 3 Grundsätze:
Dekarbonisierung, Elektrifizierung und stetige Effizienzsteigerung.

Energieeffizienz und regenerativer Strom in der Praxis

Im Berichtsjahr wurde ein neuer Gebäudekomplex bei Kampf am Hauptstandort Wiehl in Betrieb genommen. Das Gebäudekonzept sieht einen energetisch optimierten Betrieb der 2.500 Quadratmeter großen Montagehalle sowie der angegliederten Büros vor. Zu einem minimalen Energiebedarf und einer hohen Energieeffizienz tragen beispielsweise eine Erdwärmepumpe mit Wärmerückgewinnung, eine Gebäudehülle mit Wärmedämmverbundsystem sowie stromsparende LED-Beleuchtungen mit Anwesenheitserkennung bei.

Auch **in Bocholt und Enger** versorgen sich unsere Gruppenunternehmen Jagenberg Converting Solutions, Lebbing und WDB mit **CO₂-neutralem Strom aus der Fotovoltaikanlage** am jeweiligen Standort. Geplant ist darüber hinaus bereits die Erweiterung der Fotovoltaikanlage bei Kusters Calico am Standort **in Vadodara (Indien)** zur Deckung von **bis zu 70% des Strombedarfs**.

Die Jagenberg Gruppe strebt danach, ihre negativen Klimaauswirkungen deutlich zu reduzieren. **Bis 2025 sollen 14% unseres CO₂-Fußabdrucks gegenüber 2021 vermieden werden.** Darüber hinaus werden wir perspektivisch unsere produktionsbedingten und nicht vermeidbaren Scope-1- und Scope-2-Emissionen nachträglich neutralisieren, um unseren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten.



14%

weniger CO₂ bis 2025

Am Standort Mühlen trägt ein Beleuchtungskonzept in der Montagehalle sowie den Büros zur Energieeffizienz bei (oben links und rechts).

Der Firmensitz von Lebbing in Bocholt wird mit CO₂-neutralem Strom aus der Fotovoltaikanlage versorgt (unten links).

Bis 2025 sollen 14% unseres CO₂-Fußabdrucks gegenüber 2021 vermieden werden.

4.3

Nachhaltige Lösungen

Die Jagenberg Gruppe entwickelt innovative Produktlösungen für die Verarbeitung von bahnförmigen Materialien. Dabei stellen wir uns stets den dynamischen Veränderungen, die die Zukunft bereithält. Im Ergebnis leisten unsere Lösungen ihren Beitrag, um auch morgen ökonomisch und ökologisch nachhaltig zu wirtschaften. Unsere Maschinen werden hinsichtlich eines ressourcenschonenden Betriebs optimiert und unsere Kompetenzen in Antriebs- und Automatisierungssystemen setzen wir ein, um die Leistungsfähigkeit zu steigern und Wartungs- und Umrüstaufwände zu verringern. Dies gilt nicht nur für Neuanlagen, sondern auch für die Modernisierung und Optimierung (Retrofit) bestehender Maschinenteknik sowie bei Safety-Upgrades. Zudem bieten wir innovative digitale Produkte und Services an, die die Effizienz in der Fertigung steigern und somit Hersteller verschiedener Branchen bei der Erreichung ihrer Umwelt- und Klimaambitionen unterstützen. Unsere Fähigkeiten setzen wir zudem gezielt ein, um die Kreislauffähigkeit von Kunststoffprodukten zu fördern und nachhaltige Batterietechnologien zu ermöglichen.



Unter anderem sorgen **Energieeffizienz, Ressourcenschonung, Energierückgewinnung, Verringerung von Ausschuss und digitales Monitoring** für einen nachhaltigen Betrieb unserer Maschinen und Anlagen. Hier im Bild: Moderne Technik mit Rekuperation zur Energierückführung - der **Rollenschneider** von der **Jagenberg Paper GmbH**.

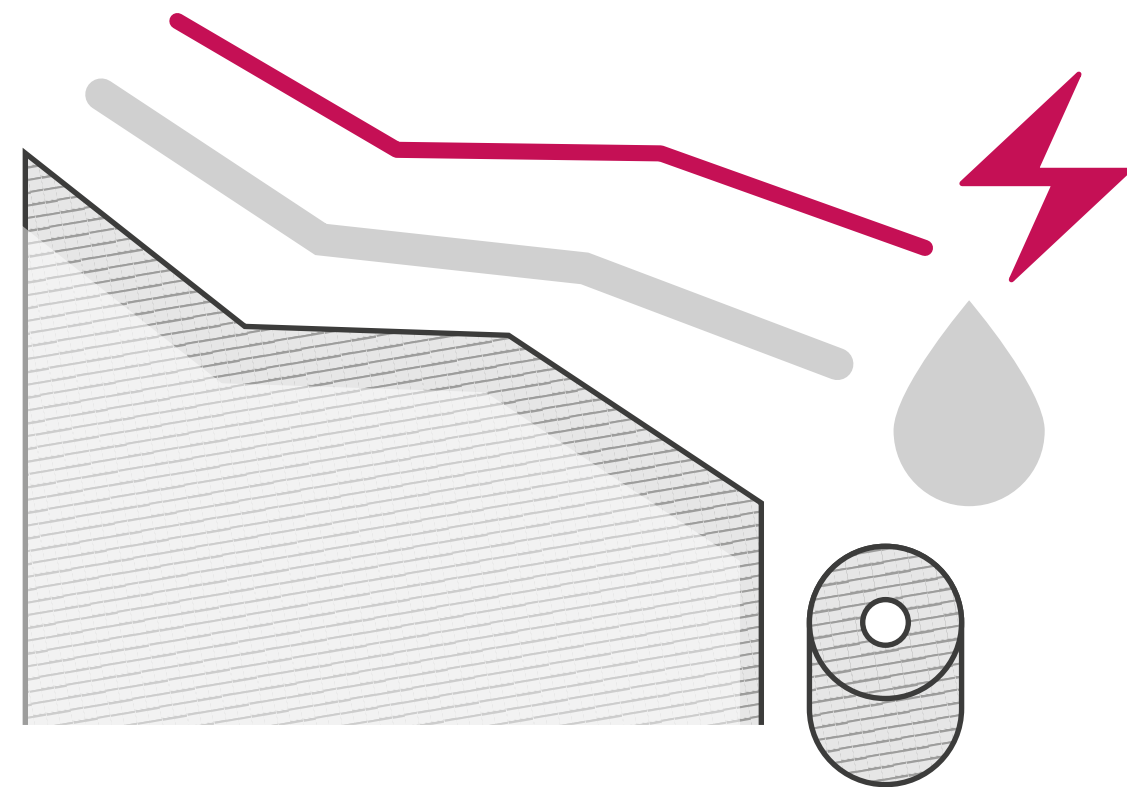
4.3.1 / Nachhaltiger Betrieb von Maschinen und Anlagen

Die Unternehmen der Jagenberg Gruppe bieten ihren Kunden eine breite Palette an Anlagen und Maschinen zur Herstellung und Verarbeitung von bahnförmigen Materialien wie beispielsweise Folien, Papier oder Textilien.

Beim Anfahren der Produktion und Kalibrieren der Fertigungsparameter wird von den Maschinen und Anlagen nicht nur viel Energie benötigt – beispielsweise, um das Trägermaterial in Rotation zu bringen –, sondern unter Umständen auch Ausschussware produziert. Im Produktdesign adressieren wir diese Umstände und gestalten unsere Lösungen hinsichtlich einer **hohen Produktivität bei gleichzeitiger Energie- und Rohmaterialeffizienz.**

Zu diesem Zweck berücksichtigen wir beispielsweise Rekuperationsmöglichkeiten sowie hochwertige und energieeffiziente Antriebe für einen **energiesparenden Betrieb.** Behälter für Flüssigkeiten wie Farben, Bleichmittel oder Wasser werden anforderungsbezogen dimensioniert und reduzieren somit den spezifischen Rohmaterialeinsatz. Optimierte Steuerungssysteme und speicherprogrammierbare Steuerungen sowie Prozessvisualisierungen lassen darüber hinaus Produktionsabläufe effizienter vonstattengehen und gestalten sie transparenter, was im Ergebnis die Wirtschaftlichkeit erhöht und die **Produktion von Ausschussware minimiert.**

Die Lösungen von Jagenberg Textile ermöglichen beispielsweise eine **hocheffiziente Entwässerung** der Materialien durch umlenkgesteuerte Quetschwalzen, was zu einem verminderten energieaufwendigen Trocknungsbedarf führt. Auch die Lösungen von Kusters Calico reduzieren die Umweltauswirkungen durch einen **bis zu 15% verminderten Wasserbedarf.**



4.3.2

Retrofit und Upgrade-Service

Eine kosteneffiziente Alternative zu Neuanschaffungen bieten wir mit unseren Retrofit-Lösungen. Hierbei stellen wir die Anlagenverfügbarkeit beispielsweise durch die Erneuerung der elektrischen Antriebs- und Automationskomponenten her. Damit können unter anderem die Produktionsleistung, die Auslastung oder der Energieverbrauch verbessert werden.

Die Vorteile eines Retrofits liegen auf der Hand:

- › Verlängerung der Nutzungsdauer von Bestandsanlagen auf dem aktuellen Stand der Technik sowie Abfallvermeidung
- › Prozessoptimierung und -kontrolle einhergehend mit Energieeinsparpotenzialen im Produktionsumfeld
- › Einhaltung aktueller Normen zur Arbeitssicherheit



Retrofit bei Jagenberg Paper: Sicherheit und Technik auf dem neuesten Stand.



Jagenberg Paper bietet unter anderem **Retrofit-Lösungen** für Rollenschneider an. Der Modernisierungsumfang umfasst beispielsweise Rekuperationsmöglichkeiten zur Rückspeisung der Bremsenergie und energieeffiziente Hydraulikanlagen mit neuesten Sicherheitsstandards. Auch für das Rollenhandling, Querschneider und Kalandrier bietet Jagenberg Paper Retrofit-Lösungen an, um den jeweiligen Produktlebenszyklus zu verlängern und Ressourcen zu schonen.

Auch die **Firma Lebbing** bietet **Retrofits** an. Eine kostengünstige und effiziente Lösung wird beispielsweise für die Modernisierungen von Tiefdruckmaschinen angeboten, um die Zukunftsfähigkeit zu sichern. Erfahrene Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Monteurinnen und Monteure modernisieren weltweit entsprechende Anlagen, bei denen die Antriebssteuerung mangels Herstellersupport und Ersatzteilverfügbarkeit nicht zukunftsfähig ist. Unsere Kunden profitieren in diesem Falle von einem Upgrade der Antriebsregelung auf den neuesten Stand der Technik und einer gesicherten Ersatzteilversorgung. In der Umweltbilanz werden folglich Abfälle vermieden und Ressourcen signifikant geschont.

Zudem bietet auch **Kampf** ein **umfassendes Portfolio**, um ihre Kundinnen und Kunden über den gesamten Lebenszyklus der Maschinen partnerschaftlich zu begleiten. Servicetechnikerinnen und Servicetechniker und Kompetenzzentren auf der ganzen Welt sorgen sich um die Anliegen der Kundinnen und Kunden vor Ort. Upgrade Services dienen dem Werterhalt der investierten Maschinenbasis und gewährleisten die Sicherheit der Prozesse für die Zukunft. Durch den für unsere Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellten 24/7-Online-Remote-Service kann schnell und ohne umweltschädliche Reiseaufwände Hilfe bereitgestellt werden.



Retrofit bei Lebbing: Sicherung der Zukunftsfähigkeit durch modernste Antriebsregelung.



4.3.3

Digitale Lösungen

Nachhaltigkeit ohne Digitalisierung ist für uns nicht denkbar. Digitalisierung bietet eine große Anzahl an Chancen zur Reduzierung von Energiebedarfen, negativen Umwelteinflüssen und Treibhausgasemissionen. Mit der integrativen IIOT-Plattform the@vanced bieten wir Herstellern unterschiedlicher Branchen eine leistungsfähige Basis für die digitale Kommunikation zwischen Maschinen, Komponenten und Planungssystemen und schaffen somit einen Mehrwert in der Produktion.

↘
DIGITAL
CUSTOMER
SOLUTIONS



Im Kern wollen wir Hersteller dabei unterstützen, die Prozesse in der Produktion zu verbessern und die Effizienz von Unternehmen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu optimieren. Unsere integrative Plattform the@vanced liefert eine ganzheitliche Lösung, die die Konnektivität und Bedienbarkeit für die verschiedenen Systeme unserer Kunden und Partner sicherstellt und auf Basis von aggregierten Daten Synergieeffekte und das Ausschöpfen neuer Potenziale ermöglicht. Durch die Verbindung von Maschinen, Produktion und Unternehmen sowie die Bündelung aller relevanten Informationen fördert the@vanced eine hohe Fertigungsqualität, steigert die Ressourceneffizienz und verringert mögliche Ausfallzeiten.

the  vanced
integrative platform

my  vanced
customer portal

Die Verarbeitung bahnförmiger Materialien digitalisieren: Nutzen Sie mit der IIoT-Plattform the@vanced die Produktion der nächsten Generation und bleiben Sie mit dem Kundenportal my@vanced immer verbunden!

Jagenberg Digital Solutions liefert einen Mehrwert durch digitalisierte Fertigungen und adressiert damit Effizienz aus verschiedenen Perspektiven. Unter „Smart Production“ wird Effizienz durch die Bereitstellung von Produktionsdaten und Maschinenstatus in Echtzeit sowie ein Austausch der Daten mit anderen Systemen und Prozessen ermöglicht. Damit dies auch so bleibt, gewährt die Perspektive „Smart Maintenance“ einen einfachen Zugriff auf Ersatzteilinformationen und Wartungsvideos und liefert

einen Überblick über Wartungszustände und -zyklen. Und schließlich wird durch „Smart Operation“ die Effizienz durch Big Data weiter gesteigert und so neue Potenziale eröffnet. Ergänzend ermöglicht the@dge unit die Datenaufnahme von Umwelteigenschaften wie Temperatur, Luftfeuchtigkeit oder Vibrationspegel und liefert somit einen wichtigen Baustein auf dem Weg zu Predictive Maintenance, Machine Learning und künstlicher Intelligenz.

DIGI TALI SIE RUNG



Interview: Dr. Donatus Weber
Managing Director, Jagenberg Digital Solutions GmbH

*ist der Schlüssel zu
technologischem Fortschritt.*

Was bedeutet „digital“ in der Jagenberg Gruppe?

Die Jagenberg Digital Solutions markiert den Digitalstandard innerhalb der Jagenberg Gruppe. Unser Ziel ist es, Prozesse in der Produktion zu verbessern und die Effizienz von Kunden der Jagenberg Gruppe über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu optimieren. Da hilft es ungemein, dass Digital eins der drei zentralen Geschäftsfelder der Jagenberg Gruppe ist – neben Machinery & Plants und Automation & Drives. Aus unserer Sicht ist die Digitalisierung der Schlüssel für technologischen Fortschritt, der darüber hinaus unumgänglich ist, um globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel zu begegnen. Kurzum, Digitalisierung ist für uns zentral, um die Zukunft zu gestalten.

Welchen Beitrag kann Digitalisierung heute bereits für eine nachhaltige Entwicklung leisten und welches Potenzial steckt in diesem Zusammenhang in the@vanced?

Eine nachhaltige Produktion profitiert maßgeblich von ideal aufeinander abgestimmten Prozessen. Digitalisierung von Maschinen, Komponenten und Planungssystemen macht genau das – sie ermöglicht die digitale Kommunikation und sogar den Informationsaustausch über eine Vielzahl von Attributen. Beispielsweise gestattet die digitale Verknüpfung zwischen Maschine, Produktion und Unternehmen, die Fertigungsqualität durch detaillierte Betriebs- und Prozessprotokolle zu erhöhen

oder einen Überblick über Chargenstatus und Ersatzteilm Informationen zu erhalten. Unsere IIOT-Plattform the@vanced liefert genau das. Sie ist unsere Antwort auf die Anforderungen an eine digitale Intelligenz für die Fertigung. Mit dieser Plattform bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, eine sichere, effiziente Fertigung rund um die Uhr zu betreiben und wichtige Entscheidungen datenbasiert schnell und objektiv zu treffen.

Ein Blick in die Glaskugel: Welche spannenden Themenfelder werden noch auf uns zukommen?

Die Erfolgsfaktoren für Unternehmen werden zukünftig noch mehr bestimmt sein durch **Agilität, Flexibilität und einen resilienten Betrieb**. Dazu kommt, dass Unternehmen sich noch mehr um ökologische Nachhaltigkeit bemühen, den eigenen Betrieb stärken und einen allgemein positiven Einfluss auf die Gesellschaft anstreben. In Summe müssen Unternehmen also ihre Produktivität und Effizienz weiter ausbauen. Neue Technologien werden sie dabei unterstützen, ihren CO₂-Fußabdruck zu verrin-

Artificial Intelligence**Industrie 4.0****Augmented Reality****Big Data**

gern und die besagte Widerstandsfähigkeit für den Betrieb und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen.

Diese neuen Technologien werden geprägt sein von Buzzwords wie Big Data, Artificial Intelligence, Augmented Reality und so weiter, die allgemein unter Industrie 4.0 oder der 4. industriellen Revolution zusammengefasst werden. Diese Buzzwords begleiten uns schon eine ganze Weile und eröffnen ganz neue Horizonte für uns und unsere Kunden. Die damit verbundenen datenbasierten Services werden Automatisierungsstrategien signifikant prägen, die notwendig sind, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf anspruchsvolle Aufgaben konzentrieren können und Entscheidungsprozesse schnell und fundiert als Reaktion auf steigende Volatilität abgeschlossen werden können. In der Jagenberg Gruppe blicken wir gespannt auf die Möglichkeiten, die sich uns mit diesen Themen bieten werden. Mich persönlich begeistert es allerdings noch viel mehr, dass wir als Jagenberg Digital Solutions unmittelbar an der Entwicklung dieser Möglichkeiten beteiligt sind.

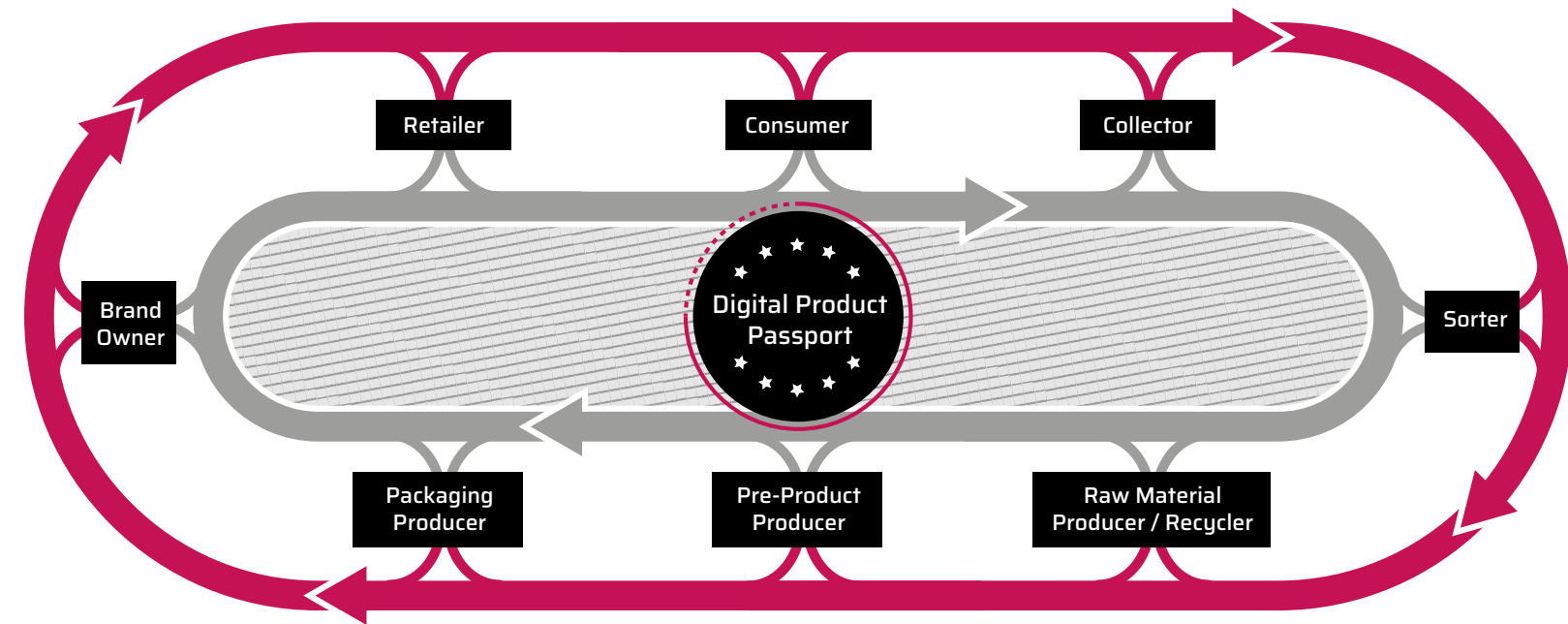
4.3.4

Märkte

Wir nutzen unsere Marktführerschaft und unsere digitalen Fähigkeiten, um Kunststoffkreisläufe zu schließen.

Unsere Lösungen werden global in unterschiedlichen Märkten eingesetzt. Unter anderem in der Kunststoffindustrie markieren unsere Wickler und Schneidmaschinen den Qualitätsstandard, um den höchsten Produktionsanforderungen von modernen und flexiblen Verpackungsmaterialien und Folien gerecht zu werden.

Kunststoff ist ein sehr guter Werkstoff, der die nachhaltige Entwicklung entscheidend ermöglicht. Die richtige Verpackung unterstützt beispielsweise die Vermeidung von Lebensmittelverlusten (inklusive Trinkwasser) durch längere Haltbarkeit von Lebensmitteln oder den sterilen Transport von medizinischen Gütern. Diese Anforderungen zu erfüllen, wird vor dem Hintergrund einer anhaltend wachsenden Bevölkerung und dem damit einhergehenden Bedarf, lokale Gesellschaftsgruppen sozial zu stärken, existenziell.



Das R-Cycle-Prinzip hat zum Ziel, die Recyclingfähigkeit von Kunststoffen mithilfe eines offenen digitalen Standards global zu erhöhen.

Auf der anderen Seite stellen Kunststoffverpackungen nach dem Ende ihres Lebenszyklus leider ein erhebliches Umweltrisiko dar. Plastikmüll in den Weltmeeren ist eine Umweltkatastrophe, der wir uns als Gesellschaft, als Teil der Wertschöpfungskette und insbesondere als Unternehmen stellen müssen. Nicht recycelte Abfälle werden auf Deponien entsorgt und gelangen über Umwege ins Meer.

Um den Kern des Problems zu adressieren, engagiert sich die Firma Kampf innerhalb der Jagenberg Gruppe in der R-Cycle-Community, die zum Ziel hat, die Recyclingfähigkeit von Kunststoffen mithilfe eines offenen digitalen Standards global zu erhöhen. Kampf setzt hier gezielt die Marktführerschaft in

Teilen der Wertschöpfungskette sowie digitale Kompetenzen ein, um maßgeblich bei der Dokumentation der Verpackungseigenschaften während der Produktion zu unterstützen. Die Eigenschaften können im Sortierprozess am Ende des Lebenszyklus ausgelesen werden und somit einen wichtigen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft leisten.

**KREISLAUF
WIRTSCHAFT
ER
MÖÖG
LICHEN**



Interview: Maik Krüger

**Head of Business Development, Kampf
Schneid- und Wickeltechnik GmbH & Co. KG**

Was ist das Ziel von R-Cycle?

Wir wollen aktiv dazu beitragen, eine echte Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen. Als branchenübergreifendes Konsortium arbeiten wir daher an einem offenen und weltweit anwendbaren Datenstandard, der die lückenlose Dokumentation von recyclingrelevanten Informationen aus dem Produktionsprozess sicherstellt und in Form eines digitalen Produktpasses erfasst.

Über eine cloudbasierte Infrastruktur lässt sich so die gesamte Wertschöpfungskette zurückverfolgen, bis hin zu den eingesetzten Rohstoffen eines Produktes.

Was ist die Herausforderung, Kunststoffe in einer Kreislaufwirtschaft zu nutzen?

Kunststoffe sind in den meisten Fällen nicht homogen aufgebaut, sondern bestehen aus verschiedensten Komponenten. Daher lassen sich recyclingfähige Kunststoffe in der Sortierung nicht prozesssicher von nicht recyclingfähigen Kunststoffen unterscheiden. Als Konsequenz können aus den heutigen

Sortierungen nur minderwertige Rezyklate gewonnen werden, die sich lediglich für einen schmalen Anwendungsbereich eignen.

Anspruchsvolle Anwendungen wie Lebensmittelverpackungen benötigen jedoch ein reines und hochwertiges Rezyklat. Um dies zu gewährleisten, ist zwingend eine dokumentierte und zugängliche Rückverfolgbarkeit der Herkunft erforderlich.

Was zeichnet R-Cycle aus?

Die aktuellen Herausforderungen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Digitalisierung werden einzelne Player nicht lösen. R-Cycle zeichnet eine besondere Community-Organisation und aktiv zusammenarbeitende Kultur über Wettbewerbsgrenzen hinweg aus. Dies formt die Basis für eine erfolgreiche, offene und lösungsorientierte Zusammenarbeit unterschiedlicher Unternehmen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und Anwendungsfeldern.

Was sind die Anforderungen an einen digitalen Produktpass und wie bereiten wir uns darauf vor?

Für Kampf war sehr schnell klar, dass wir ein aktiver Teil der R-Cycle-Initiative werden wollen. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen sind wir immer

wieder Teil in unterschiedlichen Bereichen der Wertschöpfungskette und teilen uns die Produktionsumgebung unserer Kunden mit anderen Herstellern. Ein Umstand, der uns zur Entwicklung unserer IIOT-Plattform the@vanced motiviert hat, um Konnektivität und Interoperabilität real werden zu lassen. Jetzt liefert the@vanced die Basis, damit unsere Kunden die Vorteile des digitalen Produktpasses nutzen können. Wir stellen die Funktionalität für das Kampf- und Atlas-Portfolio zur Verfügung.

Wie profitieren unsere Kunden von unserem Beitrag in der R-Cycle-Community?

Wir schaffen Awareness und bieten konkrete Lösungen für aktuelle und zukünftige Anforderungen im Einklang mit politischen Entwicklungen. So erweitern wir unsere Kompetenzen und können diese auch direkt beim Kunden einsetzen. Beispielsweise können neben den recyclingrelevanten Daten auch produkt- und prozessrelevante Daten weitergegeben und nutzbringend für eine optimierte Produktion verwendet werden.

Unsere Kompetenzen unterstützen die Zukunft der Energieversorgung.

Die Energieerzeugung aus fossilen Rohstoffen ist ein signifikanter Treiber der globalen Treibhausgasemissionen. Um den Übergang in eine dekarbonisierte Energieversorgung zu ermöglichen, ist es essenziell, regenerativ erzeugte Elektrizität zu speichern und jederzeit abrufbar zu machen. Dabei nehmen beispielsweise Lithium-Ionen-Zellen derzeit eine zentrale Rolle ein, deren vielfältige Einsatzgebiete von der Elektromobilität bis zu Batterie-Speicherkraftwerken reichen.

Wir unterstützen die Energie- und Mobilitätswende bei der Herstellung performanter Batterien. Mit Jagenberg Converting Solutions bieten wir einen zuverlässigen und kompetenten Partner für Anfragen zur Beschichtung von innovativen Folien für Dekoranwendungen, Elektronik, Batterien und Brennstoffzellen aus einer Hand. Jagenberg Converting Solutions bündelt die Kompetenzen innerhalb der Jagenberg Gruppe und ergänzt diese je nach Anforderung mit

Lösungen strategischer Partner. Die Komplettlösungen von Jagenberg Converting Solutions umfassen Beschichtungs- und Druckanlagen sowie Trocknungstechnologien, um die Veredelung anspruchsvoller bahnförmiger Materialien für Surface- und Energy-Anwendungen in bester Qualität zu ermöglichen.

Als Generalunternehmer integriert Jagenberg Converting Solutions alle notwendigen Kompetenzen für eine State-of-the-Art-Rolle-zu-Rolle-Produktion. Dies umfasst die wesentlichen Herstellungsschritte von der Materialabwicklung und dem Handling über die Hochgeschwindigkeitsbeschichtung und innovative Trocknung bis zur Konfektionierung und Aufwicklung. Die schlüsselfertige Anlage enthält zukunftsgerichtete Antriebs- und Automatisierungstechnik, erfüllt die notwendigen Sicherheitsanforderungen und unterstützt die Produktionseffizienz durch digitale Lösungen.

„Wir schaffen Mehrwert für Ihre Produktion. Unsere innovativen und nachhaltigen Lösungen verbessern Ihre Produktivität, machen Kosten über den gesamten Lebenszyklus planbarer, sorgen für weniger Ausschuss in der Produktion und reduzieren Ihren CO₂-Fußabdruck.“

Thomas Lebbing,
Geschäftsführer,
Jagenberg Converting Solutions GmbH

So kann beispielsweise eine schlüsselfertige Anlage zur Kathoden- und Anodenproduktion in höchster Qualität mit Lösungsmittelrückgewinnung konzipiert und gebaut werden und Batteriehersteller werden dabei unterstützt ihre Produkte zuverlässig und schnell für die jeweiligen Märkte zu produzieren.

Interview: Steffen Heckmann, Guido Lebbing, Thomas Lebbing

Managing Directors, Jagenberg Converting Solutions GmbH

Was zeichnet die Jagenberg Converting Solutions GmbH aus?

Steffen Heckmann / Wir denken den Anlagenbau neu, indem wir die Kompetenzen der Unternehmen der Jagenberg Gruppe zu einer Gesamtlösung bündeln und unsere eigenen Kompetenzen in den Bereichen Energy und Surfaces einfließen lassen. Dabei können wir unseren Kunden ein breites Portfolio anbieten, das sich aus den Produkten und Services unserer etablierten und innovativen Schwestergesellschaften bedient. Es umfasst

Lösungen von der Wickeltechnik über Beschichtungs- und Trocknungstechnologie, Schneidmaschinen, Automatisierungs- und Steuerungslösungen bis hin zu Maschinensicherheit und Risikobeurteilungen. Unser Team entwickelt gemeinsam mit unseren Kunden passgenaue Konzepte und begleitet sie von der Projektierung bis zur erfolgreichen Inbetriebnahme. Auch den anschließenden Ser-

vice stellen wir mit kompetenten Ansprechpersonen aus der Gruppe sicher, sodass ihre Anlage immer bestens versorgt ist. Das verstehen wir unter „Integrate.Converting.Competences.“.

Für welche besonderen Marktanforderungen bietet die Jagenberg Converting Solutions innovative Lösungen?

Thomas Lebbing / In der Business Unit Energy fokussieren wir uns auf die Elektrodenfertigung von Batteriezellen, die meist für die Automobilindustrie genutzt werden. Die Batterietechnik entwickelt sich rasend schnell weiter und somit auch die Fertigungstechnologien. Unsere Kunden haben daher ebenfalls von der maschinenbaulichen Seite entsprechenden Beratungsbedarf. Unser Verständnis geht darum über den reinen Maschinenbau hinaus, indem wir uns als Entwicklungspartner für die anspruchsvollen Herausforderungen unserer Kunden sehen.

**ANLA
GENBAU
NEU
DENKEN**



Steffen Heckmann

**DEN
HERAUS
FOR
DERUNGEN
STELLEN**



Thomas Lebbing

Guido Lebbing / Unsere Kunden der Business Unit Surface sind im Wesentlichen in der Dekordruckindustrie zu Hause. Zusammen mit unserer Schwestergesellschaft WDB Systemtechnik GmbH bieten wir innovative Lösungen für unterschiedliche Anwendungsbereiche, Druckverfahren und Substrate an. Jeder in unserem großen Team bringt seine langjährigen Erfahrungen ein, um die optimale technische Lösung zu finden. Hierbei

realisieren wir nicht nur klassische Dekordruckanlagen, sondern entwickeln diese ebenfalls mit unseren Kunden weiter und passen die Anlagen an die individuellen Bedürfnisse an.

Wie sehen diese Lösungen aus?

Guido Lebbing / Bei der Konzeption unserer Anlagen hören wir unseren Kunden genau zu, um die Anforderungen an die Anlage so präzise wie möglich aufzunehmen. Dabei bringen wir unser Know-how aus verschiedenen Kompetenzbereichen mit ein. Durch die jahrelange enge Marktbegleitung ken-

nen wir unterschiedliche innovative Lösungen, um die Anlage optimal auszulegen. Unser Fokus hierbei liegt auf der Erhöhung von Produktivität, der Reduzierung von Total Cost of Ownership sowie der Reduzierung von Ausschuss und unseres CO₂-Fußabdruck. Konkrete Lösungsansätze hierbei sind beispielsweise die Umstellung von konventionellen gasbetriebenen auf innovative elektronisch betriebene Trocknertechnologien oder sogar Hybridmodelle. Im Zusammenspiel mit entsprechenden steuerungstechnischen Anpassungen kann dies zu signifikanten Energieeinsparungen und somit zu geringeren CO₂-Emissionen führen.

**INNOVATIVE
LÖSUNGEN
BIETEN**

Guido Lebbing

Batterietechnik ist für das Energiesystem der Zukunft eine essenzielle Säule. Welche Entwicklungen sind hier in den kommenden Jahren zu erwarten und wie bereitet sich die Jagenberg Converting Solutions darauf vor?

Thomas Lebbing / Die Batterietechnologie spielt eine wichtige Rolle für die Mobilität der Zukunft, auch wenn es wahrscheinlich andere Technologien parallel geben wird. Die Mobilitätswende stellt Automobilhersteller vor große Herausforderungen, auch weil diese sich nun mit neuen Antriebstechnologien jenseits von konventionellen Verbrennermotoren auseinandersetzen müssen. Die effiziente Herstellung leistungsfähiger Batterien wird daher das Rückgrat der elektrischen Mobilität sein.

Aufgrund von sich änderndem Kundenverhalten und Technologiefortschritt, aber auch behördlichen Vorgaben wird die Herstellung leistungsfähiger Batterien in Europa immer stärker in den Vordergrund treten. Basierend auf den Plänen der EU ist eine 20-fache Steigerung der Batterieproduktionskapazität in Europa bis 2030 zu erwarten.

Zudem rückt die Produktion von Batteriezellen mitunter aufgrund der Liefersicherheit physisch näher an die Fahrzeugmontagewerke heran. Von unserem Standort in Hamburg aus unterstützen wir schon heute zahlreiche Batteriehersteller bei der Bewältigung dieser Entwicklungen.

Getreu unserem Anspruch „Create.Future.Together.“ agieren wir als Gemeinschaft zusammen mit unseren Schwesterunternehmen Kampf, Kampf LSF, Lebbing, Lauer sowie Jagenberg Digital Solutions und gestalten aktiv und in Kooperation mit unseren Kunden eine wirtschaftliche und umweltverträgliche Batterieherstellung.

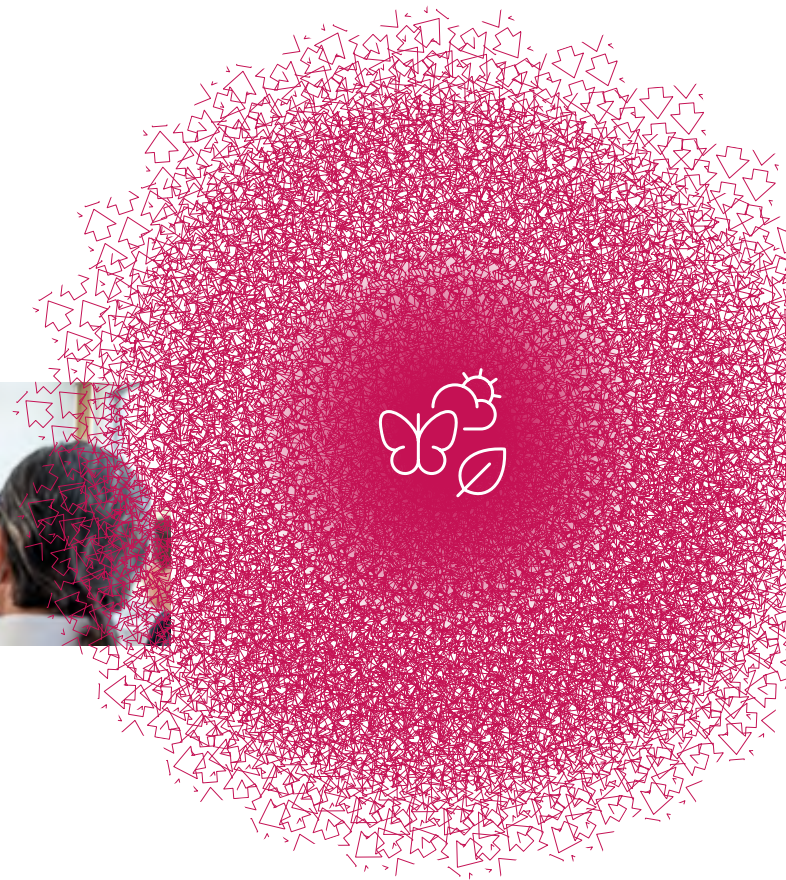
Wir freuen uns auf die Herausforderungen der Zukunft.

**KNOW
HOW
EIN
BRINGEN**

CARING FOR **THE PLANET.**

Wie gehen Klimaschutz
und Fortschritt Hand in Hand?
Fragen, die uns antreiben.





***Eigens definierte Teams** arbeiten standortübergreifend zusammen, um den CO₂-Fußabdruck der gesamten Gruppe nachhaltig zu verringern und Emissionen mittelfristig auf eine „Netto-Null-Bilanz“ zu senken.*

5. UMWELT- UND KLIMASCHUTZ¹

Die Jagenberg Gruppe nimmt ihre Verantwortung für die Umwelt, die sich aus den Tätigkeiten an den eigenen Standorten weltweit ergibt, sehr ernst. Daher haben wir im Berichtsjahr erstmalig unseren produktionsbedingten CO₂-Fußabdruck ermittelt und Ziele im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris definiert.

¹ GRI 2-12 2-13 2-23.

Strategisches Umweltmanagement

Bei der Zielsetzung haben wir wissenschaftliche Erkenntnisse zum Klimawandel berücksichtigt und explizit die Dekarbonisierung unserer Betriebsprozesse initiiert. Im Rahmen dieser strategischen Verpflichtungen unterstützen wir die internationalen Bemühungen, den globalen Temperaturanstieg auf deutlich unter 2 °C gegenüber dem Temperaturniveau der Zeit vor der Industrialisierung zu limitieren und somit die negativen Auswirkungen des Klimawandels abzumildern. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die CO₂-Emissionen der Menschen deutlich und schnellstens reduziert werden. Um jedoch auf unserem Planeten nachhaltig zu wirtschaften, werden eine hohe Energieeffizienz und geringere Treibhausgasemissionen allein nicht ausreichen. Daher ist es notwendig, der Atmosphäre im gleichen Maße nicht vermeidbare CO₂-Emissionen aktiv zu entziehen und eine klimaneutrale „Netto-Null-Bilanz“ zu erzeugen.

Die Jagenberg Gruppe sieht daher Investitionen in adäquate Projekte im **Zielbild der Nachhaltigkeitsstrategie „Caring for the Future“** vor. Ganzheitlich betrachtet bedeutet dies, dass wir bis 2025 unseren Brutto-CO₂-Fußabdruck um 14 % reduzieren wollen (gegenüber 2021) und im Maße der nicht vermeidbaren jährlichen Emissionen geeignete Projekte

unterstützen. Geeignete Projekte sind für uns in diesem Zusammenhang solche, die eine CO₂-Kompensation aus der Atmosphäre durch natürliche und/oder technische Verfahren erwirken. Wir planen diese Kompensation für unsere nicht vermeidbaren Scope-1- und Scope-2-Emissionen bereits für 2023 zu realisieren.

*Um diese Ziele zu realisieren, adressieren unsere Aktivitäten in diesem Kontext die Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und der damit verbundenen CO₂-Emissionen. Allgemeine Möglichkeiten zur Realisierung bieten sich diesbezüglich für uns durch **gesteigerte Energieeffizienz, Elektrifizierung, Versorgung mit regenerativem Strom oder umweltverträgliche Geschäftsreisen**. Weitere Optionen sind die **Verringerung des Abfallaufkommens** und die **Verwendung kreislauffähiger Materialien**. Zudem haben wir im Berichtsjahr begonnen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie zu sensibilisieren. Beispielsweise formuliert unser Verhaltenskodex unsere Erwartungen an ein umweltverträgliches Verhalten und gibt Hinweise über entsprechende Aktivitäten.*

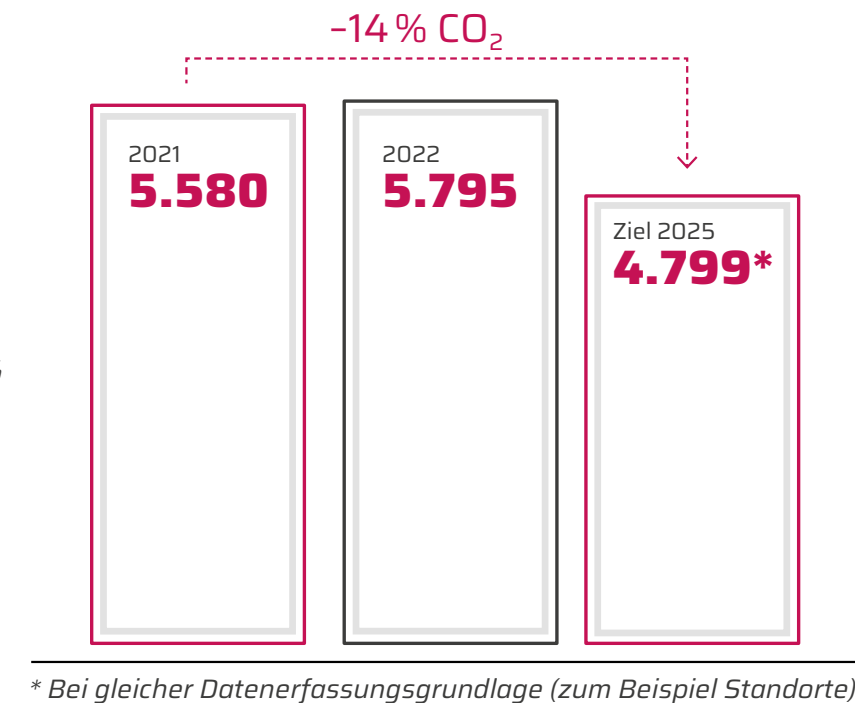
Governance in Umweltfragen

Der Vorstand der Jagenberg AG entscheidet über die gruppenweite Umwelt- und Klimaschutzstrategie. Die Funktion des Group Sustainability Managers und die damit einhergehende Leitung des Sustainability Management Teams ist dem Vorstand der Jagenberg AG direkt unterstellt. Das Sustainability Management Team setzt sich aus Mitarbeitenden der Jagenberg Gruppe zusammen und berät den Vorstand in der Entscheidung. Die Implementierung etwaiger Maßnahmen obliegt den zuständigen Geschäftsleitungen. Somit sind klare Verantwortlichkeiten, Berichtswege und Möglichkeiten des gruppeninternen Austauschs geschaffen.

Erreichen unserer Umwelt- und Klimaziele

Unser CO₂-Fußabdruck ist der Schlüsselindikator zur Bewertung unserer Umweltbilanz. Wir haben daher im Berichtsjahr begonnen, unsere direkten und indirekten Emissionen zu erfassen. Auf Basis von Verbrauchsdaten berechnen wir die produzierten Scope-1- und Scope-2-Emissionen, ebenso wie ausgewählte Scope-3-Emissionen. Perspektivisch wollen wir die Scope-3-Bilanzierung insbesondere um produktionsrelevante Beschaffungsgüter erweitern. Die Erfassung der Verbrauchsdaten und Übersetzung in CO₂-Äquivalente erfolgt unter Anwendung geeigneter Emissionsfaktoren (zum Beispiel DEFRA) sowie der international anerkannten Methoden des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Ziel 2025: nachhaltige Reduzierung unseres jährlichen globalen CO₂-Fußabdrucks um 14 % gegenüber dem Basisjahr 2021.



Gegenüber dem Basisjahr 2021 wurden im Berichtsjahr 3,8 % mehr Emissionen generiert. Dies ist insbesondere auf die gestiegene Reisetätigkeit nach der Corona-Pandemie zurückzuführen. Auch für das Jahr 2023 erwarten wir einen Anstieg der Reiseaktivitäten und der damit einhergehenden Emissionen, die wir jedoch mit weiteren Maßnahmen kompensieren wollen. Unser Ziel ist es, gegenüber dem Basisjahr eine Reduzierung unserer CO₂-Emissionen um 14 % zu erwirken. Dabei bietet sich uns aktuell das größte Potenzial aus der Elektrifizierung unserer Prozesse und der Versorgung mit regenerativem Strom. Daher fokussieren wir unsere Maßnahmen insbesondere darauf, unsere Quote bei der Versorgung mit CO₂-neutralem Strom signifikant nach oben zu

korrigieren, alle europäischen Standorte mit grünem Strom zu versorgen und unsere Gebäudetechnik sowie unsere Fahrzeugflotten zu elektrifizieren. Im Berichtsjahr wurden 6 % unseres Strombedarfs aus regenerativer Energie gedeckt.

Darüber hinaus adressieren wir Maßnahmen zur Reduzierung unseres Endenergieverbrauchs. Solche Maßnahmen umfassen insbesondere die Einbeziehung und Sensibilisierung jeder einzelnen Person. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, mit offenen Augen durch die Fertigungshallen und Büros zu gehen und Ideen zur Optimierung unserer Energieeffizienz zu teilen.

CARING FOR LEADERSHIP.

Vorangehen mit Verantwortung -
wie machen wir das?

Fragen, die uns antreiben.



6. GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG¹

Ein vertrauensvoller Umgang miteinander, Zusammenhalt, Integrität und Verlässlichkeit sind das Fundament und zugleich unser Kompass für unser unternehmerisches Handeln. Fairness, Respekt, Offenheit und Ehrlichkeit vervollständigen unser Wertesystem. Unsere Werte definieren nicht nur unseren Anspruch, sondern ebenfalls unsere Verantwortung. So richten wir als Teil unseres unternehmerischen Erfolgs und nachhaltigen Wachstums unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards aus und erwarten dies von unseren Lieferanten gleichermaßen.

¹ GRI 2-23.

Unsere Werte. Was uns wichtig ist.

Vertrauen.	Integrität.	
Zuverlässigkeit.	Fairness.	Respekt.
	Offenheit.	Ehrlichkeit.



6.1

Verhaltenskodex¹

Wie die Jagenberg Gruppe in der Öffentlichkeit, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern wahrgenommen wird, hängt maßgeblich von jedem einzelnen Mitglied unserer Gruppe ab. Zur Unterstützung übersetzt unser Verhaltenskodex unsere Unternehmenswerte in Handlungsgrundsätze, die es uns ermöglichen, das Vertrauen in unsere Gruppe zu erhalten und unsere Reputation zu

schützen. Somit fördern wir die Einhaltung regelkonformen Verhaltens, insbesondere hinsichtlich anwendbarer gesetzlicher und ethischer Vorschriften und Standards, vor allem im Zusammenhang mit unserem Kerngeschäft im Maschinen- und Anlagenbau sowie der Automatisierung von Antrieben.

Unser Verhaltenskodex vermittelt unser gruppenweites gemeinsames Werteverständnis, ist für alle angeschlossenen Gesellschaften gleichermaßen verbindlich und lenkt zusammen mit anderen Leitlinien und Arbeitsanweisungen unser tägliches Handeln. Wir tolerieren keinerlei Wirtschaftskriminalität, wie zum Beispiel Korruption, Untreue, Betrug, Steuerhinterziehung, Bilanzfälschung und Subventionsbetrug. Wir achten die Menschenrechte und betonen auch gegenüber unseren Lieferanten, dass unsere strengen Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden müssen. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden automatisch über den Verhaltenskodex der Jagenberg Gruppe informiert und müssen ihre Kenntnis über den Verhaltenskodex und dessen Inhalte in einer verpflichtenden Online-Schulung



nachweisen. Regelmäßig, meist jährlich, wird die Kenntnis des Verhaltenskodex rezertifiziert. Der Verhaltenskodex ist auf Englisch und Deutsch verfügbar.



¹ GRI 2-23 205-1 3-3.

6.2 Compliance¹

Im weitesten Sinne interpretieren wir Compliance nicht nur als Einhaltung von Recht, Gesetz und internen Regelungen (insbesondere Verhaltenskodex), sondern auch als die Berücksichtigung dieser Regeln und Vorschriften in unseren Entscheidungsprozessen. Compliance ist somit ein zentraler Bestandteil unserer Geschäftsprozesse und ermöglicht es uns, unserer Verantwortung und unserem Anspruch an Integrität gerecht zu werden.

Mit Bezug auf unseren Verhaltenskodex verpflichten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu integrem und verlässlichem Verhalten. Eine besondere Verantwortung für die Umsetzung von Compliance als integralem Bestandteil unserer Geschäftsprozesse tragen unser Vorstand, die Geschäftsleitungen der angeschlossenen Unternehmen sowie unsere leitenden Angestellten und Prokuristen. Sie haben eine Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind in ihrem Verantwortungsbereich zur Einhaltung von Recht und Gesetz sowie von internen Vorschriften verpflichtet.

Risikomanagementansatz



Wesentliche Compliance-Risiken werden identifiziert und gruppenweit überwacht. Hinweise über etwaige Verstöße können auf verschiedenen Wegen (auch anonymisiert) dem Group General Counsel gemeldet werden. Für Hinweise über etwaige Verstöße gegen die in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten genannten Vorschriften und Standards besteht

darüber hinaus die Möglichkeit, den Group Sustainability Manager zu informieren. Begründeten Verdachtsfällen gehen wir mit (internen) Audits nach und setzen die jeweilige Geschäftsleitung der Jagenberg Gruppe in Kenntnis. Im Berichtsjahr gab es keine Verdachtsfälle.

¹ GRI 2-23 2-26 2-27 3-3.

6.3

Menschenrechte¹

Innerhalb der Jagenberg Gruppe sind wir davon überzeugt, dass entlang der gesamten Wertschöpfungskette Menschen unseren unternehmerischen Erfolg ermöglichen. Somit ist der Schutz der Menschenrechte für uns eine besondere Verpflichtung, der wir im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechtsprinzipien nachkommen wollen. Damit korrespondierend haben wir unsere Erwartungen an die Einhaltung der Menschenrechte in unserem Verhaltenskodex sowie in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert. Der Vorstand hat mit der Grundsatzklärung der Jagenberg Gruppe zu den Menschenrechten ein klares Bekenntnis festgelegt.

Verpflichtungen

Die Jagenberg Gruppe bekennt sich zur Einhaltung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang der gesamten Wertschöpfungskette und zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in den folgenden menschenrechtsspezifischen Grundsätzen definiert sind:

- › United Nations Global Compact
- › Erklärungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien bei der Arbeit
- › Grundlegende Beschäftigungsbedingungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- › Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte

Wesentliche Bestandteile unserer Menschenrechtsstrategie

Die Jagenberg Gruppe hat sich verpflichtet, ihrer Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte entlang ihrer Wertschöpfungskette nachzukommen und die international anerkannten Menschenrechte zu achten. Zu diesem Zweck haben wir die folgenden Komponenten zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entwickelt:

- › Risikomanagement
- › Präventionsmaßnahmen
- › Beschwerdeverfahren

Risikomanagement

Wir sind bestrebt, mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte aus unserer Geschäftstätigkeit zu vermeiden. Um potenzielle Risiken zu ermitteln, bedienen wir uns der folgenden Quellen:

- › Obligatorische Risiken gelistet im Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten („Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“)
- › Branchenrisiken, die weltweit innerhalb des Maschinen- und Anlagenbaus verbreitet sind
- › Risiken, die in den Ländern unserer operativen Tätigkeit sowie der unserer Lieferanten verbreitet sind
- › Risiken identifiziert aus Selbstauskünften unserer Lieferanten
- › Risiken ermittelt aus Hinweisen über unseren Beschwerdemechanismus

Potenzielle Risiken bewerten wir entsprechend ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Schwere, um die für uns relevanten Risiken zu identifizieren. Aufgrund der globalen Verbreitung haben wir allgemein Diskriminierung als wesentlichstes Risiko für uns identifiziert. Diese Bewertung führen wir jährlich durch.

¹ GRI 2-12 2-23 406-1.

Präventionsmaßnahmen

Zur Unterstützung von Entscheidungsprozessen im Sinne einer gewissenhaften Unternehmensführung haben wir grundlegende Instrumente für 2 Stakeholdergruppen implementiert:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als Arbeitgeber verpflichten wir uns, die internationalen Menschenrechtsstandards einzuhalten und angemessene Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Darüber hinaus halten wir in unserem Verhaltenskodex ausdrücklich fest, dass die Unternehmen der Jagenberg Gruppe keine Form der Diskriminierung dulden. Weitere Informationen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden Sie im Kapitel 3 dieses Berichts. Um das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Menschenrechte zu schärfen, sie mit den wichtigsten Compliance-Regeln vertraut zu machen und ihnen zu verdeutlichen, wie wichtig es ist, diese Regeln bei der Arbeit jederzeit zu befolgen, werden die Kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Verhaltenskodex regelmäßig aufgefrischt. Explizit umfasst der Verhaltenskodex Informationen und Verhaltenshinweise über Themen wie Gleichbehandlung, die Meldung von Verstößen, Datenschutz und Korruption.

Lieferanten

Bei unseren Beschaffungsentscheidungen und -aktivitäten streben wir die Einhaltung von Compliance-Prinzipien an und übernehmen damit unternehmerische Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette. Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) spielen für uns eine wichtige Rolle bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert klar unsere Erwartungen an die Einhaltung von Menschenrechten gegenüber unseren Lieferanten. Ferner ermutigen wir unsere Lieferanten, ihren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten und mit uns gemeinsam die nachteiligen Einflüsse entlang unserer Wertschöpfungskette zu minimieren.

Beschwerdeverfahren

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner, uns über potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen zu informieren. Hinweise gebende Personen können sich bei Bedarf auch anonymisiert (zum Beispiel mit einer anonymisierten E-Mail) an die relevanten Stellen der Jagenberg Gruppe wenden. Als relevante Stellen haben wir folgende Positionen definiert:

Leiter Recht - Kleinewefers GmbH

Herr Dr. Christian Jostes
Geschäftsführer / General Counsel
Telefon: +49 2151 934099 82
E-Mail: jostes@kleinewefers.de

Sustainability Manager - Kleinewefers GmbH

Herr Dr. Sascha Schneiderwind
Telefon: +49 2151 934099 48
E-Mail: schneiderwind@kleinewefers.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Vorfälle auch an ihre direkten Vorgesetzten melden.

7 ■ APPENDIX

7.1

Über diesen Bericht¹

Es handelt sich um den ersten, zukünftig jährlichen Nachhaltigkeitsbericht der Kleinewefers GmbH. In unserem Nachhaltigkeitsbericht beschreiben wir, wie wir Nachhaltigkeit in unserer täglichen Arbeit umsetzen. Darüber hinaus geben wir auch einen Überblick über unsere Geschäftsfelder Machinery & Plants, Automation & Drives sowie Digital im Hinblick auf die von uns definierten Ziele, die im vergangenen Jahr ergriffenen Maßnahmen und die erzielten Erfolge.

Eine Prüfung durch externe Dritte ist nicht erfolgt.

¹ GRI 2-2 2-3 2-5.

7.1.1 / Ausgewählte Themen – qualitative und quantitative Berichte

Um sicherzustellen, dass der Nachhaltigkeitsbericht ein umfassendes Bild unserer Leistung vermittelt, wurden die Themen und Inhalte nach ihrer Bedeutung für unsere Geschäftstätigkeit, ihren Auswirkungen auf ökologische, wirtschaftliche und soziale Faktoren und ihrer Relevanz für unsere Stakeholder ausgewählt.

7.1.2 / GRI-Standards

Die Kleinewefers GmbH hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Die GRI-Sektorenstandards finden keine Anwendung.

7.1.3 / Terminologie

In diesem Bericht wird allgemein über die „Jagenberg Gruppe“ berichtet, da die Jagenberg AG das operative industrielle Geschäft der Kleinewefers GmbH leitet. Somit umfasst der Begriff „Jagenberg Gruppe“ die Kleinewefers GmbH und die Jagenberg AG sowie alle mit ihnen verbundenen Unternehmen.

90% der Lieferanten
unseres Netzwerks kommen aus EU-Mitgliedsländern.

- ✓ Enger Kontakt zu Lieferanten
- ✓ Sicherstellung von Qualitätsansprüchen
- ✓ Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Details zum Thema: 4.1 Verantwortungsbewusste Beschaffung, Seite 43

Mittels unseres **Strategic Emission Steering** erfassen und steuern wir unsere betriebsbedingten Emissionen, darunter Strom- und Erdgasverbrauch, Wasserbezug, Abfallaufkommen.

Details zum Thema:
4.2 Ressourcenschonende Produktion, Seite 47

Unser Ziel:
14% geringerer CO₂-Fußabdruck
im Jahr 2025 gegenüber 2021

Details zum Thema:
4.2 Ressourcenschonende Produktion, Seite 47

Ca. **70%** Emissionsreduktion
im Transport durch Umstellung der Wertschöpfung vor Ort bei Kampf in Dohr.

Details zum Thema: 4.1.1 Lieferkettenoptimierung und Ressourceneffizienz, Seite 44

Wir wollen aktiv dazu beitragen, eine **echte Kreislaufwirtschaft** zu ermöglichen. Als branchenübergreifendes Konsortium arbeiten wir daher an einem offenen und weltweit anwendbaren Datenstandard.

Komplettes Interview mit **Maik Krüger** auf Seite 58

7.2

Nachhaltigkeitskennzahlen

Im Folgenden sind nichtfinanzielle Kennzahlen zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung dargestellt. Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Angaben auf die operativen und produzierenden Unternehmen der Jagenberg Gruppe. Der Referenzzeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2022.

7.2.1 / Umwelt und Energie¹

Ein wesentlicher Bestandteil unserer gruppenweiten Umwelt- und Klimaschutzstrategie ist die kontinuierliche Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs und der daraus resultierenden CO₂-Emissionen.

Unsere Berichterstattung umfasst wesentliche direkte Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Umwelt und das Klima. Dies sind der Verbrauch von Energie und Reisetätigkeiten sowie Abfallproduktion, prozessbedingter Ressourcenkonsum von Papier, Wasser und Pendelaktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die daraus resultierenden CO₂-Emissionen werden aus Verbrauchsdaten abgeleitet. Die kontinuierliche Reduzierung dieser Emis-

sionen ist der wichtigste Indikator für den Erfolg unserer Umweltleistungen.

Die Emissionen der Jagenberg Gruppe werden mit den aktuellen Umrechnungsfaktoren abgeleitet. Als Quellen dienen hierzu die Datenbanken DEFRA 2021 und ecoInvent 3.7.1. Für die Berechnung der Scope-2-Emissionen aus dem Stromverbrauch wird ein marktbasierter Ansatz verwendet, der Anteile regenerativen Stroms bilanziell berücksichtigt. Für den restlichen Stromverbrauch werden länderspezifische Umrechnungsfaktoren verwendet, die sich aus dem durchschnittlichen lokalen Strommix ableiten.

¹ GRI 2-7 2-8 302-1-4 303-3 305-1-4 306-3 306-5 401-1 401-3 403-9.

Bilanzierte Quellen von CO₂-Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol:

Scope 1: direkte Emissionen aus dem Verbrauch von Primärenergie (Erdgas, Heizöl sowie Treibstoff für Dienstwagen)

Scope 2: indirekte Emissionen aus eingekauftem Strom

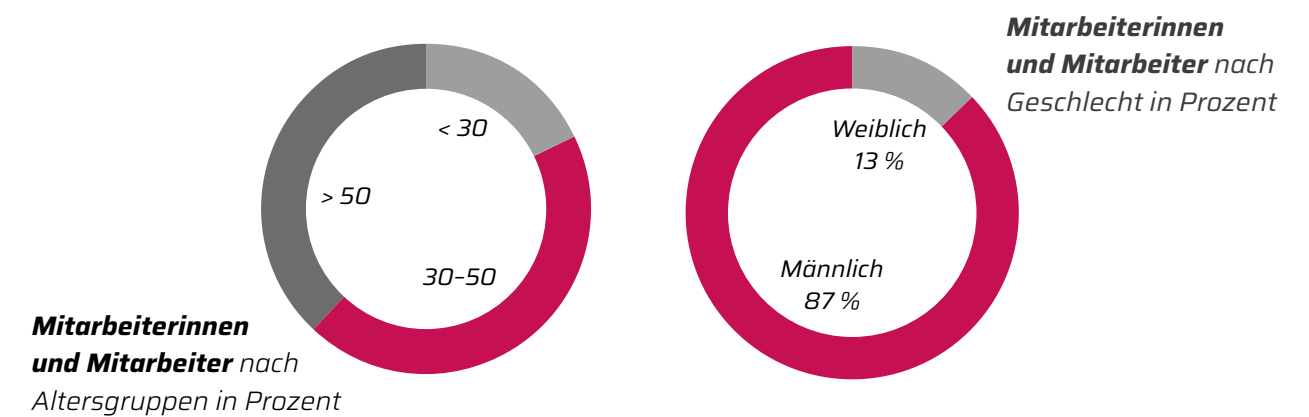
Scope 3: andere indirekte Emissionen (Einkauf von Papier und Wasser, Abfall, Geschäftsreisen und Pendelaktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

UMWELT UND ENERGIE

		2021	2022	Veränderung zum Vorjahr
Gesamtenergieverbrauch	kWh	11.557.377	10.333.248	-11%
davon Stromverbrauch	kWh	5.400.348	5.277.787	-2%
davon regenerativ erzeugter Strom (externer Bezug)	kWh	132.419	99.459	-25%
davon Erdgasverbrauch	kWh	5.558.769	4.487.083	-19%
davon Heizölverbrauch	kWh	598.260	568.378	-5%
Treibstoff Dienstwagen	l	173.140	185.061	+7%
davon Diesel	l	130.377	130.635	+0%
davon Benzin	l	42.762	54.426	+27%
Treibhausgasemissionen, gesamt	t CO₂e	5.580	5.795	+4%
<i>Eigene Treibhausgasemissionen, gesamt (Scope 1 + 2 market-based)</i>	<i>t CO₂e</i>	<i>3.842</i>	<i>3.895</i>	<i>+1%</i>
Treibhausgasemissionen (Scope 1)	t CO ₂ e	1.685	1.602	-5%
Treibhausgasemissionen (Scope 2 market-based)	t CO ₂ e	2.158	2.293	+6%
Treibhausgasemissionen (Scope 2 location-based)	t CO ₂ e	2.204	2.335	+6%
<i>Eigene Treibhausgasemissionen, gesamt (Scope 3)</i>	<i>t CO₂e</i>	<i>1.738</i>	<i>1.900</i>	<i>+9%</i>
Treibhausgasemissionen (Scope 3.1) Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	t CO ₂ e	14	13	-8%
Treibhausgasemissionen (Scope 3.5) Abfallbehandlung und -entsorgung	t CO ₂ e	307	345	+13%
Treibhausgasemissionen (Scope 3.6) Dienstreisen	t CO ₂ e	427	821	+92%
Treibhausgasemissionen (Scope 3.7) Pendelaktivitäten	t CO ₂ e	990	720	-27%
Wasserentnahme, gesamt	m ³	9.598	8.798	-42%
Abfallaufkommen, gesamt	t	934	2.185	+134%
davon gefährliche Abfälle	t	55	63	+15%
davon Abfälle zur Beseitigung	t	185	194	+5%
davon Abfälle zur Verwertung	t	695	1.929	+178%

7.2.2 / Mitarbeitende

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für unseren Erfolg und zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie j-united 2025. Dem GRI-Standard folgend, finden sich unten – über die in Kapitel 3 bereits erwähnten Kennzahlen hinaus – weitere wesentliche Entwicklungen im Jahr 2022 bezüglich unserer Beschäftigten.



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DER JAGENBERG GRUPPE

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Nach Geschlecht				Gesamt	Nach Altersgruppen		
	Weiblich	Männlich	Andere	Nicht angegeben		< 30	30-50	> 50
Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	162	1.099	0	0	1.261	237	550	474
Vollzeit 40-Stunden-Woche	137	1.055	0	0	1.193	210	535	448
Festangestellte	158	1.072	0	0	1.230	226	533	472
Befristete Angestellte	5	26	0	0	31	13	15	2
Angestellte auf Abruf	0	0	0	0	0	0	0	0
Teilzeit	51	45	0	0	96	10	45	41
Vollzeit	111	1.054	0	0	1.165	226	509	430

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DER JAGENBERG GRUPPE

Neueinstellungen	Nach Geschlecht				Gesamt	Nach Altersgruppen		
	Weiblich	Männlich	Andere	Nicht angegeben		< 30	30-50	> 50
Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	31	157	0	0	188	69	94	24
Vollzeit 40-Stunden-Woche	28	157	0	0	185	65	95	25
Festangestellte	29	145	0	0	173	60	89	24
Befristete Angestellte	2	12	0	0	14	9	5	0
Angestellte auf Abruf	0	0	0	0	0	0	0	0
Teilzeit	8	3	0	0	11	3	7	1
Vollzeit	23	154	0	0	177	66	88	23

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DER JAGENBERG GRUPPE

Austritte	Nach Geschlecht				Gesamt	Nach Altersgruppen		
	Weiblich	Männlich	Andere	Nicht angegeben		< 30	30-50	> 50
Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	11	105	0	0	116	27	58	31
Vollzeit 40-Stunden-Woche	9	107	0	0	116	28	59	28
Festangestellte	11	104	0	0	115	27	57	31
Befristete Angestellte	0	1	0	0	1	0	1	0
Angestellte auf Abruf	0	0	0	0	0	0	0	0
Teilzeit	3	0	0	0	3	1	1	1
Vollzeit	8	105	0	0	113	26	57	30

Leiharbeiterinnen und -nehmer

Anzahl Arbeiterinnen und Arbeiter	231
FTE*	230
Average HC 2022 (01-12)	173

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DER JAGENBERG GRUPPE**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in/aus Elternzeit**

	Nach Geschlecht				Gesamt
	Weiblich	Männlich	Andere	Nicht angegeben	
Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter					
berechtigt für Elternzeit	16	7	0	0	23
in Elternzeit	3	6	0	0	9
zurückgekehrt nach Elternzeit	1	5	0	0	6
nicht zurückgekehrt und das Unternehmen verlassen	0	0	0	0	0

Arbeitsbedingte Verletzungen

	Angestellte	Nichtangestellte Arbeiterinnen und Arbeiter
Anzahl der Arbeitsstunden	2.139.924	21.392
Anzahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen	0	0
Anzahl der folgenschweren arbeitsbedingten Verletzungen (keine Wiederherstellung innerhalb von 6 Monaten)	1	0
Anzahl der erfassten, arbeitsbedingten Verletzungen	19	1

7.3

GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Location	Page
General Disclosures 2021			
2-1	Organizational Details	1 Portät der Jagenberg Gruppe	06
		2.1 Organisationsstruktur und Geschäftsfelder	08
2-2*	Entities included in the organization's sustainability reporting	2.1 Organisationsstruktur und Geschäftsfelder	08
		7.1 Über diesen Bericht	74
2-3	Reporting period, frequency and contact	7.1 Über diesen Bericht	74
		7.4 Impressum	83
2-5	External assurance	7.1 Über diesen Bericht	74
2-6	Activities, value chain and other business relationships	2.1 Organisationsstruktur und Geschäftsfelder	08
2-7	Employees	3 Mitarbeitende und Gesellschaft	24
		7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
2-8	Workers who are not employees	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
2-9	Governance structure and composition	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
2-11	Chair of the highest governance body	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
		5 Umwelt- und Klimaschutz	64
		6.3 Menschenrechte	72
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
		5 Umwelt- und Klimaschutz	64
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
2-22	Statement on sustainable development strategy	Vorwort	04
2-23	Policy commitments	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
		5 Umwelt- und Klimaschutz	64
		6 Gute Unternehmensführung	68
		6.1 Verhaltenskodex	70
		6.2 Compliance	71
6.3 Menschenrechte	72		
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	4 Sustainable Business	42
		6.2 Compliance	71
2-27	Compliance with laws and regulations	6.2 Compliance	71
2-29	Approach to stakeholder engagement	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22

* Nicht alle OE müssen bestimmte nichtfinanzielle KPIs erfüllen. Die Daten beruhen auf Zählerständen oder Rechnungsbeträgen (sofern verfügbar) und eigenen Schätzungen der Einheiten.
Wo die erforderlichen Daten nicht auf diese Weise und mit vertretbarem Aufwand ermittelt werden können, werden sie - entweder für ganze Einheiten oder für Teile davon - auf der Grundlage der jeweiligen Mitarbeiterzahl hochgerechnet.

GRI Standard	Disclosure	Location	Page
Material Topics 2021			
3-1	Process to determine material topics	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
3-2	List of material topics	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz	14-22
3-3	Management of material topics	2.2 Verantwortungsbewusster Ansatz 6.1 Verhaltenskodex 6.2 Compliance	14-22 70 71
Anti-Corruption 2016			
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	6.1 Verhaltenskodex	70
Energy 2016			
302-1	Energy consumption within the organization	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
302-2	Energy consumption outside of the organization	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
302-3	Energy intensity	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
302-4	Reduction of energy consumption	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
Water and Effluents 2018			
303-3	Water withdrawal	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
Emissions 2016			
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
305-4	GHG emissions intensity	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
Waste 2020			
306-3	Waste generated	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
306-5	Waste directed to disposal	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79

GRI Standard	Disclosure	Location	Page
Employment 2016			
401-1	New employee hires and employee turnover	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
401-3	Parental leave	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
Occupational Health and Safety 2018			
403-1	Occupational health and safety management system	3.2 Gesundheitsschutz	34
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	3.2 Gesundheitsschutz	34
403-5	Worker training on occupational health and safety	3.2 Gesundheitsschutz	34
403-6	Promotion of worker health	3.2 Gesundheitsschutz	34
403-9	Work-related injuries	7.2 Nachhaltigkeitskennzahlen	76-79
Non-Discrimination 2016			
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	6.3 Menschenrechte	72

7.4

Impressum¹

Herausgeber

Kleinewefers GmbH
Kleinewefersstraße 1
47803 Krefeld

Kontakt

Dr. Sascha Schneiderwind
Group Sustainability Manager
Kleinewefers Gruppe

Wir freuen uns über Feedback, Kritik
und Anregungen.
schneiderwind@kleinewefers.de

Kommunikation und Presse

Silke Löser
Marketing- und Kommunikationsmanagerin
Jagenberg Gruppe
silke.loeser@jagenberg.com

Konzept, Layout

THE NEW ATLANTIC, Köln
www.the-new-atlantic.com

Erschienen im Juli 2023

¹ GRI 2-3.

Jagenberg AG

📄 Kleinewefersstraße 1
47803 Krefeld
Deutschland

☎ +49 2151 93 40 99-0

✉ info@jagenberg.com

🌐 www.jagenberg.com
www.jagenberg.com/de/nachhaltigkeit

