WITZENMANN
managing flexibility

NACH-HALTIGKEITS-BERICHT 2015

Witzenmann GmbH

Östliche Karl-Friedrich-Str. 134
75175 Pforzheim, Germany
Telefon +49 7231 581-0
Fax +49 7231 581-820
wi@witzenmann.com
www.witzenmann.de

0104de/4/11/15/pdf

POSITIVE PERSPEKTIVE

Regionale Vielfalt sowie große Produkt- und Anwendungsbreite ermöglicht Witzenmann, flexibel die unterschiedliche konjunkturellen Entwicklungen in einzelnen Regionen und Branchen auszugleichen.

„Wir als Firmengruppe können zuversichtlich sein, unseren Umsatzplan von ca. 550-560 Mio. Euro zu erreichen oder vielleicht sogar übertreffen zu können."

Dr. Hans-Eberhard Koch,
Vorsitzender der Geschäftsführung

„Die gute wirtschaftliche Entwicklung der Witzenmann-Gruppe in den letzten Jahren war Basis für kräftige Investitionen und für die Stärkung des Eigenkapitals."

Dr. Gerhard Flöck.
Geschäftsführer

„Innovative Produkte und unser führendes Engineering bleiben wesentlicher Baustein des Erfolges der Unternehmensgruppe. Kontinuierlich betreiben wir den Innovationsprozess auf Produkt- und Prozessebene."

Dr. Andreas Kämpfe,
Geschäftsführer

„Im Stammhaus war der spürbare Umsatzzuwachs bei deutlicher Steigerung der Arbeitsproduktivität der Schlüssel zur Ergebnisverbesserung."

Philip Paschen,
Dipl.-Ing./Dipl.-Wirtsch.-Ing.
Geschäftsführer

2014 war für uns ein gutes Geschäftsjahr. Witzenmann hat seine gute Marktposition weiter ausbauen können und ein beschleunigtes Wachstum vollzogen. Die Unternehmensgruppe hat 2014 ihren Umsatz erneut um 28,3 Mio. € auf 525,4 Mio. € gesteigert. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies ein Umsatzplus von 5,7 %. Unverändert profitiert Witzenmann von seiner breiten internationalen Aufstellung. 2014 wurden mehr als zwei Drittel des Umsatzes im Ausland realisiert. Die Umsätze in Deutschland sind 2014 um 5,6 % gewachsen. Die Geschäfte im europäischen Ausland erholen sich nur zögerlich. Stützen des Wachstums bleiben die Gesellschaften in Amerika (+13,7 %) und Asien (+8,5 %). 35,2 % des Umsatzes der Gruppe wurden dort realisiert.

Unterschiedliche konjunkturelle Entwicklungen in bestimmten Regionen und Branchen wirken ausgleichend. Intern können wir auf unterschiedlichste Marktentwicklungen durch Kapazitätsverschiebungen reagieren.

2014 haben wir auch unser überarbeitetes Unternehmensleitbild veröffentlicht und an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben. Die darin beschriebenen Vision, Ziele und Strategien bestimmen unser Handeln innerhalb längerfristiger Zeiträume. Diese werden beeinflusst durch den gesellschaftlichen und technischen Wandel und die Entwicklung der Märkte und müssen daher fortlaufend überprüft und verändert werden. Die Unternehmensleitsätze und die Führungsgrundsätze haben wir überarbeitet und teils neu formuliert. Unsere Unternehmensziele haben wir um das Ziel der Nachhaltigkeit ergänzt.

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir eine Art des Wirtschaftens, die ökologischen, ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten gerecht wird:

- Ökologisch in dem Sinne, dass Natur und Umwelt den nachkommenden Generationen erhalten bleiben
- Ökonomisch, dass die Wirtschaftsweise dauerhaft eine tragfähige Grundlage für Erwerb und Wohlstand bietet
- Sozial, dass Menschen eine angemessene und sinnhafte Beschäftigung finden

Neben den klassischen Umweltthemen haben Ressourcen- und Energieeffizienz grundlegende Bedeutung für das nachhaltige Wirtschaften eines Unternehmens. Im Geschäftsprozessmanagement gestalten wir unsere Prozesse effektiver und ergonomischer. Witzenmann ist auch an dieser Stelle professionell und zukunftsorientiert aufgestellt.

- „Mitarbeitern und Geschäftspartnern begegnen wir mit Wertschätzung und Respekt."
- „Wir achten auf einen ehrlichen und fairen Umgang untereinander."
- „Wir gehen aktiv gegen jede Form der Diskriminierung und des Mobbing vor."

Diese beispielhaft aus unserem Leitbild ausgewählten Unternehmensleitsätze und Führungsgrundsätze beschreiben am besten, wie die Witzenmann-Gruppe seine besondere Unternehmenskultur pflegt und ganz im Sinne der Nachhaltigkeit weiterentwickeln wird. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht geben wir eine umfassende Darstellung unserer Aktivitäten im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung.

DIE ZUKUNFT IST UNSER ALLTAG

Als Entwicklungspartner der Kunden in der Fahrzeugindustrie, der Luft- und Raumfahrt, dem Industrie- und Anlagenbau oder der Technischen Gebäudeausrüstung ermöglicht Witzenmann Produktlösungen für zunehmend komplexere Herausforderungen.

Nachhaltige Effizienz sowie Umwelt- und Ressourcenschutz nehmen neben den rein technischen Anforderungen an unsere Produkte einen immer größeren Stellenwert ein. Ein prägnantes Beispiel dafür sind die neu entwickelten Abgasrückführleitungen mit integriertem Filtergewebe. Sie lösen eine Problemstellung in der modernen Abgasbehandlung und ermöglichen einen effektiven und ökonomisch tragfähigen Ressourcenschutz.

Über die Abgasrückführleitungen (AGR) werden Anteile des Abgasstromes aus der Abgasanlage entnommen und der frischen Ansaugluft vor dem Verbrennungsprozess im Zylinder erneut zugeführt. Dies führt zu einer signifikanten Senkung der Verbrennungstemperaturen und in Folge zu einer nachhaltigen Reduzierung von NO_X- bzw. CO_2-Emissionen. Bei modernen Turbomotoren wird das Abgas nach dem Partikelfilter im Niederdruckbereich entnommen und dem ATL-Verdichter gekühlt zurückgeführt.

Verunreinigungen in der Ladeluft

Dieses Abgas ist mit Ruß belastet und kann zudem kleinste Keramikpartikel mit sich führen, was eine Schädigung der Verdichterrad-Schaufeln nach sich zieht.
Witzenmann hat ein spezifisches Bauteil mit integrierten hochtemperaturfesten Filtergeweben entwickelt, welches inzwischen erfolgreich in verschiedenen Fahrzeug-Baureihen des Kunden eingesetzt wird. Neben der Platzersparnis bei ohnehin engen Einbauverhältnissen ist die integrierte Lösung einfacher in der Auslegung, Abstimmung und Montage bei funktional geringerem Druckverlust. Durch den Einsatz von ND-AGR lassen sich Verbrauchsvorteile von punktuell bis zu 15 % bei Ottomotoren realisieren.

Ressourcenschonende Fahrzeugtechnik

- Öl- und Abgasrückführleitungen steigern die Effizienz der Verbrennungsmotoren
- Entkoppelelemente kompensieren den Körperschall und reduzieren die Lärmemissionen
- Die Kompensation der Bewegungen von Abgasanlagen und Turboladern gewährleisten lange, verschleißarme Laufzeiten der Aggregate

Effiziente Nutzung der Energieressourcen der Zukunft

- Flexible Leitungselemente in Off-Shore Windparks und Gezeitenkraftwerken ausgeführt in Sonderwerkstoffen trotzen dem korrosiven Salz in Wind und Wasser
- In der Solarthermie nehmen Solarverbinder und Kompensatoren die thermisch bedingten Bewegungen innerhalb der Anlage auf
- Alle Bauteile gewährleisten zuverlässigen Betrieb bei weitgehender Vermeidung aufwendiger Wartungsarbeiten

Sichere und effiziente Gebäudetechnik

- Flexible Leitungen erfüllen höchste Sicherheitsanforderungen in Sprinklersystemen und Gasleitungen
- Flachkanäle für die Wohnraumlüftung dienen einem behaglichen Raumklima
- Wellschläuche in Schichtenspeichern und Wärmetauschern verbaut erlauben einen effektiven Energieaustausch

PRINZIPIEN-TREU

Seit jeher legen die Verantwortlichen des Familienunternehmens Witzenmann großen Wert auf die Nachhaltigkeit ihres unternehmerischen Handelns.

Mit dem Beitritt zum United Nations Global Compact bekennt sich Witzenmann zu den 10 Prinzipien des Global Compact, der klare Vorgaben zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung formulieren. Wir haben uns verpflichtet, entsprechend den auferlegten Statuten jährlich unsere Fortschritte bei der Umsetzung dieser Prinzipien und bei der Unterstützung der UN-Ziele einer nachhaltigen Entwicklung zu veröffentlichen. Der Fortschrittsbericht 2014 dokumentiert den aktuellen Stand unserer Aktivitäten.

Unternehmen, die den Global Compact unterschreiben, sollen …

… den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.
… sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
… die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
… für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
… an der Abschaffung der Kinderarbeit mitwirken.
… für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.
… im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.
… Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
… die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.
… gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Bestechung eintreten.

Der Anspruch des nachhaltigen Wirtschaftens ist in der Unternehmensgeschichte stark verankert. Bereits Firmengründer Heinrich Witzenmann sah sich im besonderen Maß in der Verantwortung für seine Mitarbeiter und für seine Heimatstadt Pforzheim. Seit mehr als 150 Jahren ist die Firma Witzenmann inzwischen in der vierten und fünften Generation im mehrheitlichen Eigentum der Gründerfamilie. Kontinuität und Langfristigkeit sind wesentliche Leitprinzipien der Unternehmensstrategie. Über die wirtschaftlichen Aktivitäten hinaus ist das Unternehmen bestrebt, in besonderer Weise etwas für die Gemeinschaft zu leisten. In Zeiten der Globalisierung bezieht sich diese Verantwortung auch auf die Firmenstandorte in den verschiedenen Kontinenten und Ländern.

VISION 2025

„Mit der Marktführerschaft auch in Amerika und Asien festigen wir unsere globale Präsenz. Der jährliche Umsatz wird bis dahin eine Milliarde Euro überschreiten.“

Das Leitbild dient als Orientierung und bildet die gemeinsame Wertgrundlage für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Witzenmann-Gruppe. Das Unternehmensleitbild ist die Grundlage für die Arbeit unserer Unternehmensgruppe und für ihre zukünftige Entwicklung. Es beinhaltet unsere Unternehmensvision und beschreibt die Unternehmensziele und -strategien, mit denen wir unsere Vision verwirklichen wollen. Vision, Strategien und Ziele bestimmen unser Handeln innerhalb längerfristiger Zeiträume. Sie werden beeinflusst durch den gesellschaftlichen und technischen Wandel sowie die Entwicklung der Märkte und müssen daher fortlaufend überprüft und verändert werden. Dabei dienen die Unternehmensleitsätze als orientierende Prinzipien für unsere Tätigkeit sowie die Führungsgrundsätze, nach denen unsere Führungskräfte ihre Aufgaben wahrnehmen.

Mission

Die Witzenmann-Gruppe ist weltweit Ansprechpartner für anspruchsvolle ingenieurtechnische Fragestellungen bei Schwingungsentkopplung, Dehnungsaufnahme, Medienführung und Montageausgleich in Leitungssystemen. Als erfahrener Entwicklungspartner bieten wir unseren Kunden durch unsere flexiblen metallischen Elemente intelligente und überlegene Lösungen an. Unsere Unternehmensmission manifestiert sich in unserem Firmenmotto „managing flexibility“.

Unternehmensziele

- Profitables Wachstum
- Global Supplier
- Technologie- und Innovationsführerschaft
- Qualitätsführerschaft
- Personelle Exzellenz
- Finanzielle Unabhängigkeit
- Nachhaltigkeit

Unternehmensstrategie

- Wachstumsstrategie
- Globalisierungs- und Gruppenstrategie
- Technologiestrategie
- Qualitätsstrategie
- Personalstrategie
- Finanzstrategie
- Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensleitsätze

- Soziale und gesellschaftliche Verantwortung
- Unabhängiges Familienunternehmen
- Verlässlicher Partner
- Wirtschaftlich langfristiges Denken
- Wissen und Lernen
- Chancengleichheit und kulturelle Vielfalt

Führungsgrundsätze

- Kooperativer Führungsstil
- Unternehmerisches Handeln
- Leistungsorientierung
- Verantwortung und Förderung
- Integrität und Kooperation
- Veränderungen gestalten
- Gesundheitsorientierte Führung

DAHINTER STECKT IMMER EIN KLUGER KOPF

Umfassende Ausbildung –
gezielte Qualifikation

Bei einem international führenden Unternehmen wie Witzenmann kommt es darauf an, dass alle in der Belegschaft ihre Leistungsbereitschaft, ihre fachlichen Fähigkeiten und nicht zuletzt ihre Persönlichkeit einbringen. Dementsprechend fordern und fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, individuell auf sie zugeschnitten und auf ihre aktuelle und auch kommende Aufgaben. Eine fundierte Ausbildung ist die Grundlage dafür.

Fachübergreifende Kompetenzen
Alle unsere Auszubildenden lernen und arbeiten anhand eines umfangreichen Ausbildungsplans. Im Rahmen ihrer Ausbildung durchlaufen sie jede Abteilung, in der ihr Beruf ausgeübt wird. Um zusätzlich fachübergreifende Kompetenzen und die unternehmensinterne Vernetzung zu fördern, besuchen sowohl die technischen wie auch die kaufmännischen Azubis mindestens eine fachfremde Abteilung. Parallel zur fachlichen Ausbildung absolvieren alle Azubis spezielle Kurse und Workshops, die gezielt ihre sozialen Kompetenzen fördern. Im Rahmen der speziell für Azubis veranstalteten WPS-Projekttage werden sie von Beginn an das Witzenmann Prozesssystem herangeführt.

Witzenmann Academy
Unsere Arbeitswelt ändert sich permanent. Um den Anforderungen jederzeit gewachsen zu sein, bietet die Witzenmann Academy auch nach der Ausbildung Schulungen zu den verschiedensten Themen an. Denn berufsbegleitende Qualifizierung hat bei Witzenmann ebenso Tradition wie auch die individuelle Förderung.

Nachhaltige Personalentwicklung
Freie Stellen und Führungspositionen besetzen wir vorzugsweise mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen. Die Auszubildenden werden nach der Ausbildungszeit in der Regel in eine Festanstellung übernommen. Durch unsere globale Präsenz sind wir in der Lage, eine breite Palette von Aufgaben im internationalen Umfeld anzubieten.

Wissen und Lernen
Wissen, Lernen und Leistungsbereitschaft sind unser grundlegendes Kapital. Geistige Beweglichkeit, die Bereitschaft zu Veränderungen und Freude daran, auf die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft mit kreativen Lösungen zu antworten, haben für uns einen hohen Stellenwert. (Quelle: Aus dem Unternehmensleitbild der Witzenmann-Gruppe)

„Die Führungskräfteschulung war sehr hilfreich, weil mir deutlich aufgezeigt wurde, welche Erwartungen an mich in meiner neuen Rolle als Meister in der Firma gestellt werden. Außerdem konnte ich dadurch, dass die Gruppe gemischt war, einen Einblick gewinnen, wie die Schichtbetreuer sich mit ihrer Aufgabe auseinander setzen und welche Probleme sie haben.“

Rudolf Ackermann
Meister im Geschäftsbereich
Nutzfahrzeuge / Motoren

„Lebenslanges Lernen ist für mich nicht nur eine Floskel, sondern mein Weg beruflich erfolgreich zu sein! Witzenmann unterstützte mich bei meinem Studium an der AKAD, damit ich dieser Intention folgen kann. Internationale Projekte und meine tägliche Arbeit in der GmbH bieten mir die Möglichkeit, das theoretische Wissen in die Tat umzusetzen.“

Christine Maag
Systemmanagerin in der Abteilung IT

„Durch den Workshop zum Projektmanagement und die Zusammenarbeit in interdisziplinären Projektgruppen habe ich gemerkt, welche Optimierungspotentiale die Projektbearbeitung noch hat. Diese konnte ich dann gezielt angehen. Durch viele praktische Übungen an konkreten Fallbeispielen war das Training sehr anwendungsbezogen.“

Daniel Rothfuß
Entwicklungsingenieur in der Abteilung
Technologie und Innovation

REGEL-
KONFORM

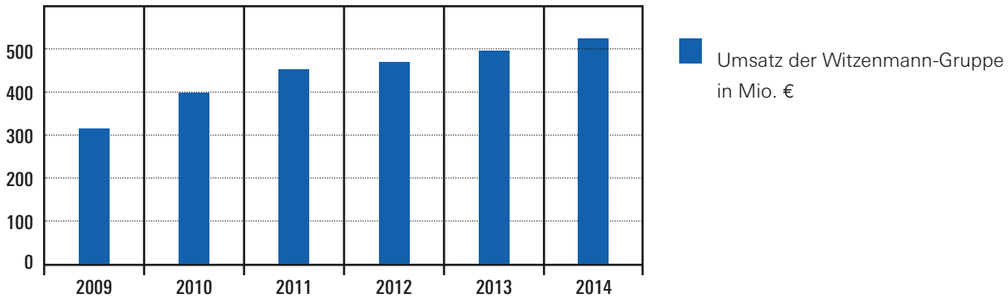
Die Richtlinie „Annahme von Zuwendungen“ wurde mit Schreiben der Geschäftsführung vom 25.10.2005 veröffentlicht und ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Witzenmann-Gruppe verpflichtend.

Demnach müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Witzenmann-Gruppe ihre Aufgaben objektiv erfüllen. Da die Annahme von Zuwendungen diese Objektivität gefährden bzw. gänzlich aufheben kann, soll bereits jeder Anschein vermieden werden, bei der Erledigung der betrieblichen Aufgaben für die Annahme persönlicher Vorteile empfänglich zu sein. Desweiteren wird klar herausgestellt, dass korruptes Verhalten strafbar ist und ebenso der Verpflichtung zu objektiver Erfüllung der betrieblichen Aufgaben widerspricht.

Die Richtlinie definiert die verschiedenen Arten von Zuwendungen und legt die Kriterien für zustimmungsfreie und zustimmungspflichtige Zuwendungen fest. Außerdem formuliert sie Verhaltensregeln gegen Korruption. Die Richtlinie „Annahme von Zuwendungen“ ist im Intranet der Witzenmann-Gruppe hinterlegt.

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

Umsatzentwicklung



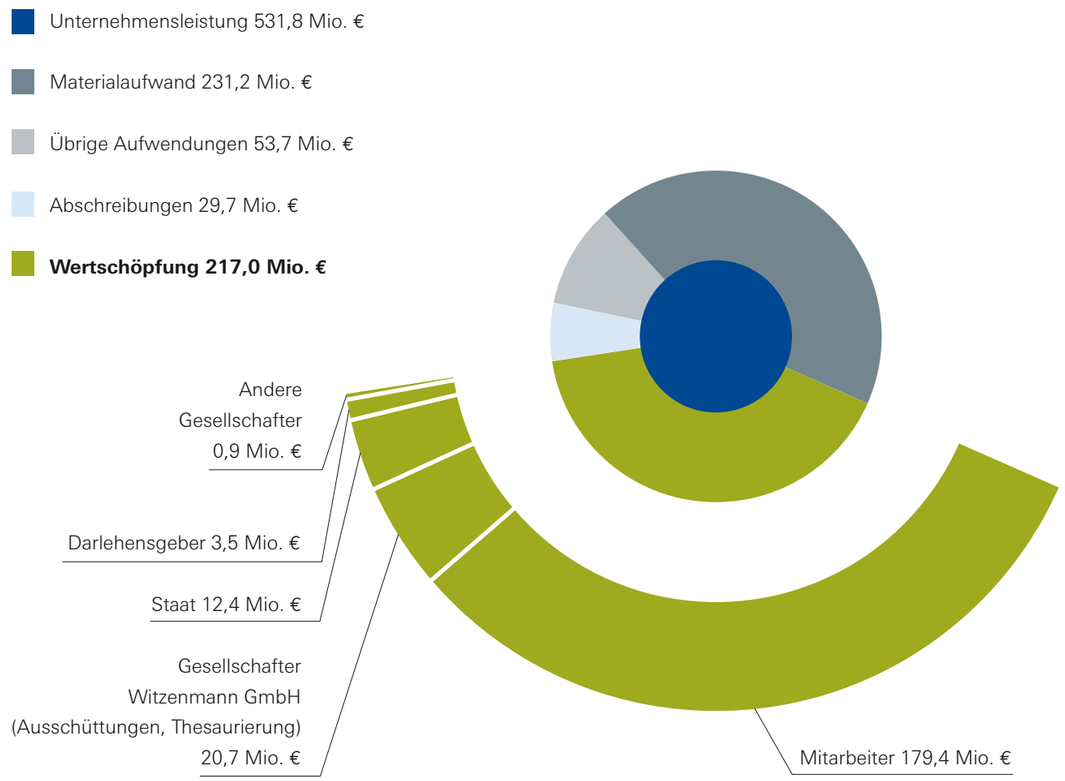
Wirtschaftliche Kennzahlen Witzenmann-Gruppe

Umsatz		**2013**	**2014**
insgesamt	Mio. €	497,1	525,4
in Deutschland	%	33,5	33,4
in Europa (ohne Deutschland)	%	33,1	31,4
in Amerika	%	18,4	19,8
in Asien	%	14,7	15,1
in Afrika	%	0,3	0,3

Umsatz nach Branchen			
Automobilindustrie	%	55,5	56,7
Industrie	%	34,9	35,8
Techn. Gebäudeausrüstung	%	8,4	6,5
Luft- und Raumfahrt	%	1,2	1

Invest und Eigenkapital			
Investitionen	Mio. €	32,6	41,6
Abschreibungen	Mio. €	25,4	29,7
Eigenkapitalquote	%	49,9	52,9

Wertschöpfung der Witzenmann-Gruppe 2014



Wertschöpfung
Die Wertschöpfung ergibt sich aus der Unternehmensleistung nach Abzug der Aufwendungen, Abschreibungen und Materialkosten. Sie beziffert den erwirtschafteten Beitrag der Witzenmann-Gruppe zum privaten und öffentlichen Einkommen. Oben stehende Grafik zeigt die Verteilung dieses Beitrags auf alle Beteiligten.

WELTWEITES ENGAGEMENT

Die seit den 1990er Jahren vorangetriebene Internationalisierung der Witzenmann-Gruppe ist wesentlich von dem Leitgedanken getragen, vor Ort für die jeweiligen Absatzmärkte zu produzieren. Dies bedeutet, an den verschiedenen Standorten umfangreiches Know-how zu etablieren. Gerade in den Schwellenländern trägt der Aufbau von Standorten auch zur Verbesserung der Lebensverhältnisse der Menschen vor Ort bei. Entsprechend der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung leisten die einzelnen Witzenmann Töchter über ihre wirtschaftlichen Aktivitäten hinaus Beiträge für die Gemeinschaft.
Hierzu zählen neben den rein caritativen Projekten Maßnahmen, die fördernden Charakter haben. Im Stammhaus spielt die finanzielle Förderung regionaler, kultureller Einrichtungen sowie die Unterstützung von Schulen und Hochschulen eine besondere Rolle. Aber auch „Hands-on"-Projekte mit Beteiligung der Mitarbeiter sind zu nennen, wie z.B. die tatkräftige Unterstützung eines „Enten-Rennens" durch Auszubildende oder der Verkauf von selbst gebackenem Kuchen - jeweils zugunsten von lokalen oder überregionalen Hilfsorganisationen. Eine Reihe von Beispielen lässt sich ebenso aus den Tochterunternehmen anführen:

Witzenmann Russia
- Finanzielle Unterstützung von Pensionären mit geringem Einkommen, Familien mit kranken/ behinderten Kindern
- Jährliche „German language week" in Ufa
- Neujahrsfeier für Kinder
- Exkursionen für Schüler und Studenten
- Kooperation mit der örtlichen Hochschule in Ufa

Witzenmann Korea
- Kooperation mit der Shinbang Elementary School. Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung verschiedener Schülerprojekte (Schwerpunkte: interkulturelle Zusammenarbeit, Globalisierung und Informationstechnologie)
- Vereinbarung mit der benachbarten Kommune Shinbang Village zur Förderung sozialer Projekte
- Vereinbarung mit der benachbarten Kommune Shinbang Village zur Förderung sozialer Projekte

Witzenmann Benelux
- Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten- und –betrieben (Grünpflege, Housekeeping)
- Spenden an gemeinnützige Vereine und Initiativen (Kinderkrebsverein, Child Focus und Diabetikerverein)

Witzenmann do Brasilien
- Unterstützung der Sozialprojekte
- „Legal Apprentice" zur Stärkung des Schul- und Ausbildungssystems und
- „Organisation Social Opportunity" (Schul- und Berufsausbildung benachteiligter und behinderter junger Menschen)
- Regelmäßige Unterstützung des örtlichen Kulturfestivals

Witzenmann China
- Aufruf zur Teilnahme am „No-Driving day" zur CO_2-Vermeidung
- Stipendien an leistungsstarke Studenten aus einkommensschwachen Familien
- Spende an die Baobei-Stiftung (für Waisenkinder)

Witzenmann Slovakia
- Arbeitssicherheit
- Förderung von Sport- und Kulturaktivitäten der Mitarbeiter
- Unterstützung des Cykloclubs (Radrennteam)

Witzenmann Sverige
- Spende an Unicef
- Unterstützung eines örtlichen Sportclubs

Witzenmann Opava Tschechien
- Zusammenarbeit mit der örtlichen Gewerbeschulen
- Praktika: 5-10 Studenten im Jahr
- Finanzielle Unterstützung von Schulaktivitäten
- Zusammenarbeit mit der örtlichen Technischen Fachschule
- Praktika 5-10 Studenten im Jahr
- Finanzielle Unterstützung von Sportaktivitäten, z.B. Fahrradrennen, Motorradrennen, Tennis
- Finanzielle Unterstützung der Veranstaltung „Joy Fest" für behinderte Menschen
- Finanzielle Unterstützung des Chores „Knizkovsky"
- Finanzielle Unterstützung außerschulischer Aktivitäten von Kindern "Junak"

Witzenmann USA
- Praktikumsplätze für College-Studenten
- Unterstützung des Formula Student Teams der örtlichen Universität
- „Toy für Tots" Weihnachtsgeschenke für bedürftige Kinder

MITARBEITER & SOZIALES

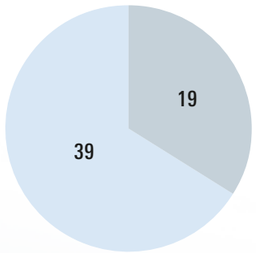
Belegschaft (Stichtag: jeweils 31.12.)

Witzenmann-Gruppe		2012	2013	2014
Mitarbeiter insgesamt	Personen	3.485	3.617	3.756
in Deutschland	Personen	1.895	1.946	1.927
in Europa ohne Deutschland	Personen	1.029	1.026	1.103
in Amerika/Asien	Personen	561	645	726

Witzenmann Academy				
Mitarbeiter im High-Potential-Programm	Personen	11	12	11
Externe Kosten für Aus- & Weiterbildung	T €	574	571	526
Anzahl Seminare	Anzahl	285	332	233
Teilnehmer Aus- & Weiterbildungsseminare	Anzahl	474	507	425

Witzenmann GmbH				
Mitarbeiter insgesamt	Personen	1.638	1.680	1.656
Angestellte	Personen	634	658	654
Arbeiter	Personen	934	940	925
Azubi/Praktikanten	Personen	70	82	77
Anteil Frauen	%	19,5	19,6	19,9
Anteil Männer	%	80,5	80,4	80,1
Anteil Mitarbeiter in Teilzeit	%	5,6	6,7	6,5
Schwerbehinderte & Gleichgestellte	Personen	68	67	71
Durchschnittliches Alter	Jahre	41,9	42,2	42
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit	Jahre	12,3	12,5	13
Teilnehmer an Mitarbeiter-Aktivitäten	Personen	330	365	386

Gesundheitsmanagement Witzenmann GmbH 2014



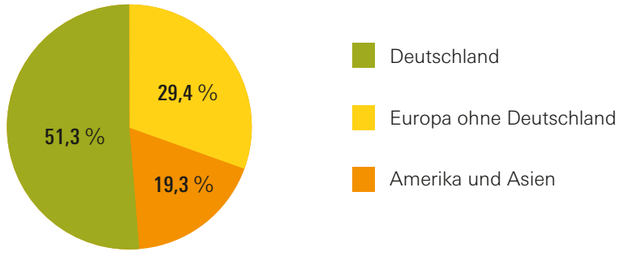
555 arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen in 2014

Anzahl nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle weniger als 3 Tage arbeitsunfähig

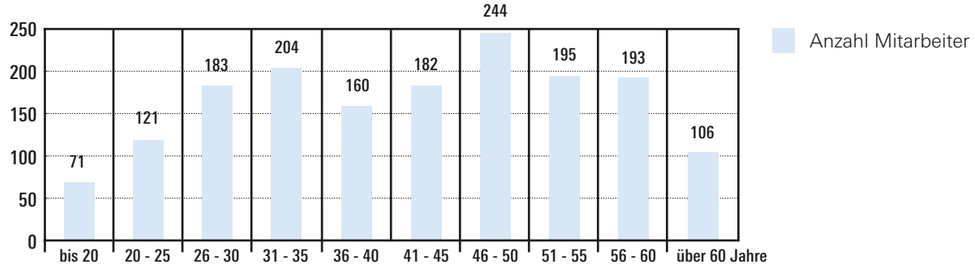
Anzahl meldepflichtige Arbeitesunfälle mehr als 3 Tage arbeitsunfähig (incl. Wegeunfälle)

Meldepflichtige Arbeitsunfälle		2012	2013	2014
je 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	25,6	26,9	23,4

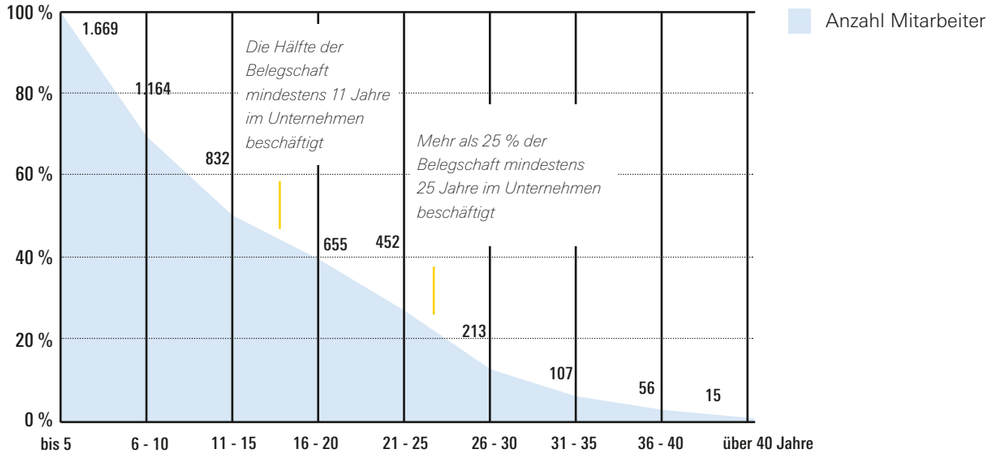
Belegschaft Witzenmann-Gruppe 2014



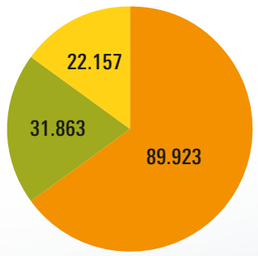
Altersstruktur der Belegschaft in der Witzenmann GmbH 2014



Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in der Witzenmann GmbH 2014



Belegschaftsessen Witzenmann GmbH 2014



Ingesamt mehr als 400 Mahlzeiten täglich!

Tages- und Mitnahmeessen

Suppen, Salate, ect., an der Verkaufstheke

Warme Vespermahlzeiten

KNOW-HOW-TRANSFER I

Fertigungs- und Engineeringnetzwerk innerhalb der Gruppe

Witzenmann do Brasil

Witzenmann Russia

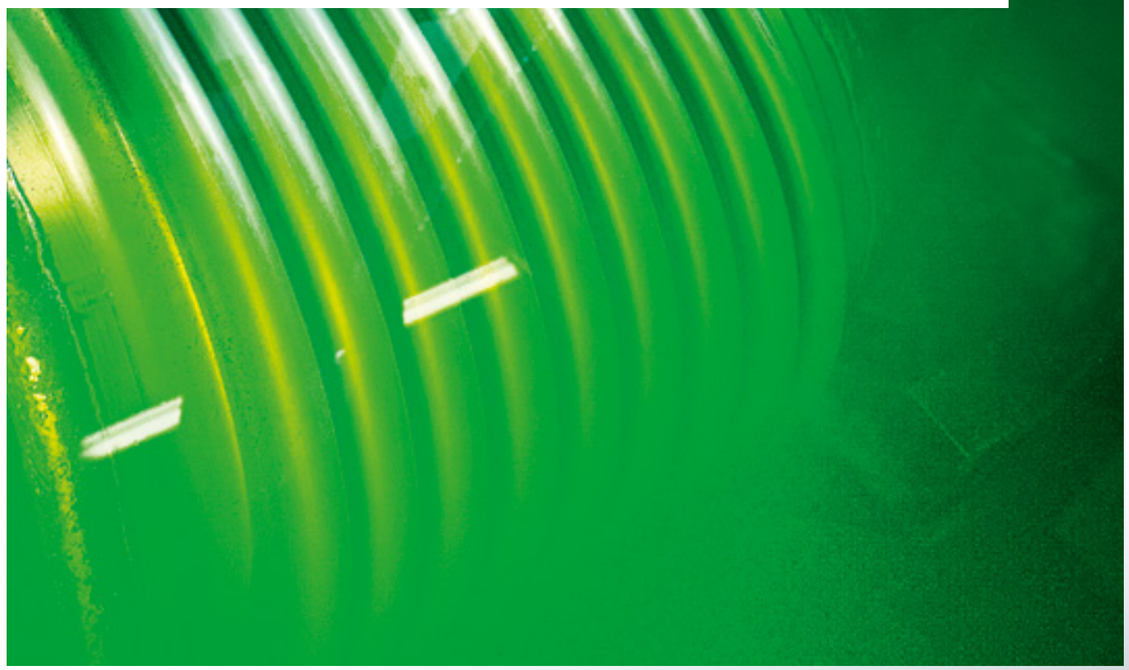
Das Ziel: lokale Produktion für lokale Märkte. In Russland wie auch aktuell in Brasilien oder den noch kommenden Standorten verfolgt Witzenmann das Ziel, die lokalen Märkte im Bereich des Industrie- und Anlagenbaus lokal mit Produkten und Engineering-Leistungen zu bedienen. Mittelfristig werden so Arbeitsplätze vor Ort geschaffen und die logistischen Aufwendungen deutlich minimiert. Letzteres schlägt sich natürlich als positiver Beitrag für die Ökobilanz des Unternehmens nieder.

Die Witzenmann-Gruppe hat sich ehrgeizige Ziele gesetzt. Innerhalb der nächsten zehn Jahre soll die globale Präsenz mit der Marktführerschaft in Amerika und Asien weiter gefestigt werden. Bis 2025 will Witzenmann die Umsatzmarke von einer Milliarde Euro überschreiten. Ein Baustein zur Umsetzung der Zielsetzung ist der sukzessive Ausbau der Fertigungskapazitäten für den Bereich Industrie (id). 2013 wurde die bereits bestehende Montagefertigung für Kompensatoren von Witzenmann Russia am Standort Ufa durch eine lokale Balgfertigung ergänzt. Die Kompensatorenfertigung bei der russischen Tochter dient als Blaupause für weitere Standorte innerhalb der Gruppe.

Seit September 2014 werden auch bei Witzenman do Brasil Kompensatoren hergestellt. Wie bei Witzenmann Russia wurde in Brasilien die neue Kompensatorenfertigung nach modernem Industriestandard gebaut und eingerichtet. Dabei erfolgt die Herstellung der Bälge bis DN 800 im Punching-Verfahren. Vor Ort können nun die Aufträge von der Auslegung bis hin zur Fertigung und abschließenden Prüfung selbstständig abgewickelt werden.

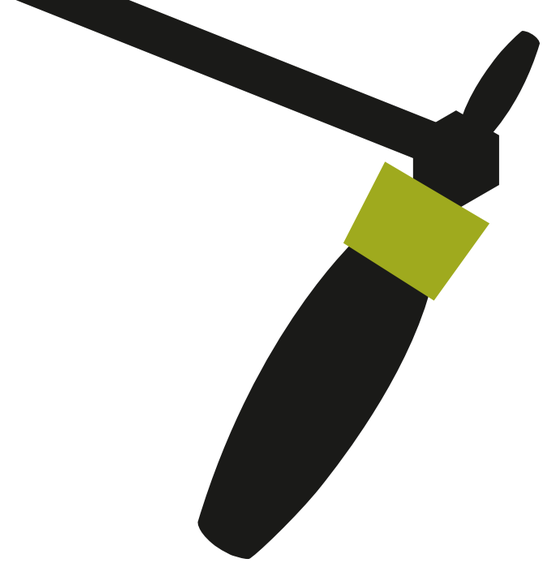
Intensive Qualifizierung der Mitarbeiter

Neben den beträchtlichen Investitionen in Gebäude und Maschinen wurde auch großer Aufwand für die Schulung der Mitarbeiter aus den jeweiligen Ländern betrieben. So wurden die brasilianischen Fertigungsmitarbeiter, wie auch ihre russischen Kollegen zuvor, im Pforzheimer Stammhaus über mehrere Wochen hinweg in die Prozesse der neuen Anlagen zur Herstellung von Kompensatoren eingearbeitet. Die Qualifizierung der Produktionsmitarbeiter wurde im Wesentlichen von Niels Hennig und Daniel Schöninger koordiniert. Ebenso wurden auch die zukünftigen Vertriebskollegen der Tochterunternehmen in sehr umfassenden Schulungen im Geschäftsbereich Industrie des Stammhauses ausgebildet. Das Spektrum umfasste dabei die komplette Industrie-Produktpalette der Witzenmann-Gruppe. Den Schwerpunkt dabei bildete die Auslegung von Kompensatoren sowie deren Angebots- und Auftragsbearbeitung.



EINBLICKE IN DIE PRAXIS DER GRUPPE

Niels Hennig und Daniel Schöninger koordinierten für die Witzenmann-Gruppe den Aufbau der Kompensatorenfertigung bei Witzenmann Russia und später bei Witzenmann do Brasil. Ihre Erfahrungen gewähren interessante Einblicke in die international aufgestellte Witzenmann-Gruppe und die Bedeutung der Nachhaltigkeit in der alltäglichen Praxis.



TEAMARBEIT

Was auf jeden Fall erwähnt werden muss: Solche Projekt stemmt niemand alleine. Dahinter steht immer ein Team. Wir sind diejenigen, die das Aufsetzen eines neuen Standortes in allen Phasen begleiten und werden daher zuerst wahrgenommen. Aber was beispielsweise die Kolleginnen und Kollegen in der Materialwirtschaft zu Beginn leisten, wenn es darum geht die Maschinen und Standortausstattung einzukaufen ist grundlegend. Ab einem bestimmten Zeitpunkt ist ihr Job getan und sie treten gar nicht mehr in Erscheinung.

INTERNATIONALISIERUNG

Die Töchter der Witzenmann-Gruppe arbeiten auf ihren Märkten sehr eigenständig. Die Fabrikationslayouts gilt es jedoch gruppenweit weitestgehend einheitlich zu gestalten. Dies ermöglicht weltweit die gleichen Qualitäts- und Sicherheitsstandards zu erreichen. Zudem verbessert die Bündelung des Einkaufsvolumens die Position gegenüber den Lieferanten bspw. für die Fertigungslinien. Im operativen Geschäft haben die Töchter weitgehend freie Hand.

VONEINANDER LERNEN

Die Mitarbeiterschulungen sind ein wesentlicher Bestandteil beim Aufbau eines neuen Standortes. Die Schulungen finden meist im Pforzheimer Stammhaus, manchmal aber auch bei einer Witzenmann-Tochter im Inland oder Ausland statt. Das hängt von der Art der implementierten Technologie ab. Wir haben festgestellt, dass dabei beide Seiten – sowohl die Schulenden als auch die Geschulten – profitieren. Die neuen Mitarbeiter hinterfragen völlig unvoreingenommen viele Dinge, die üblicherweise gesetzt sind. Das ist für erfahrene Mitarbeiter oft inspirierend.

DEN „MENSCHLICHEN FAKTOR“

Der gruppenweite Austausch der Mitarbeiter, sei es in Schulungen, bei Messen oder ähnlichen Gelegenheiten ist enorm wichtig. Dabei kommt die persönliche Seite nicht zu kurz. Das Zusammengehörigkeitgefühl wächst und hilft im Alltag.

GLOBAL FOOTPRINT

Im Zuge der Internationalisierung übernimmt das Pforzheimer Stammhaus zunehmend koordinierende Aufgaben. Maßgeblich ist jedoch das kundennahe Kompetenznetzwerk und das Zusammenspiel mit den Töchtern. Die oben geschilderten Merkmale wie Aus- und Weiterbildung, Einarbeitung und Marktverantwortung der einzelnen Töchter etc. sind allesamt Faktoren, die diesen Global Footprint Witzenmannns ausmachen.

KOMPETENTES NETZWERK

Mit einem breiten Produktprogramm versteht sich die Witzenmann-Gruppe als weltweiter Entwicklungspartner der Kunden in den unterschiedlichsten Branchen.

Ein wesentlicher Faktor in dieser Zusammenarbeit ist die technische Beratung durch unsere Vertriebs- und Applikationsingenieure vor Ort. Durch die intensive Kooperation der einzelnen Tochterunternehmen untereinander sowie mit dem Stammhaus bildet sich ein engmaschiges Kompetenz-Netzwerk. Auch in Hinsicht auf die Optimierung der internen Voraussetzungen ist dies der Fall.

Automotive Engineering Forum November 2014

Deutlich mehr als ein Erfahrungsaustausch stellen die Automotive Engineering Foren dar. Seit 2004 treffen sich die fz-Experten und definieren in Workshops zukünftige Entwicklungsschwerpunkte im internationalen Umfeld. Diskutiert wurden etwa Hintergründe, Trends und Treiber im Bereich der Abgasrückführung sowie Methoden zur Lebensdauer-Vorauslegung und Charakterisierung des dynamischen/akustischen Verhaltens von Entkoppelelementen in Abgasanlagen.

Automotive Engineering Forum
Witzenmann USA

Maintenance Forum 2014

Die hydraulische Balgfertigung ist Herzstück der Automotive Produktion in der Witzenmann-Gruppe. Regelmäßige Wartung und Instandhaltung der hydraulischen Komponenten wie Pumpen und Druckübersetzer schützen nicht nur vor unerwartetem Produktionsausfall, sondern verlängert deren Lebensdauer und senken die Kosten für Ersatzteile. 2014 waren vorgenannte Punkte Schwerpunkt des Forums, darüber hinaus wurde auf Komponenten der Lasertrennanlagen und Prozessführung an der Balgpresse trainiert. Das Forum findet seit 2006 statt und wird seit 2008 von der Abteilung Service International in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung organisiert.

2014 fand das Maintenance Forum in China statt.
Die Gastgeber begrüßten Teilnehmer aus den Tochterunternehmen in Brasilien, China, Deutschland, Indien, Korea, Spanien und den USA.

5S-Auszeichnung für Witzenmann USA
Im September 2014 konnte eine 5S-Auszeichnung an unsere Tochter in den USA verliehen werden. Ausgezeichnet wurde die nfm-Fertigung für ATD-Dämpfer (Zone 1) in unserer Niederlassung in Warren. V.L. Tomas Aman (WPS-Experte) , Anthony Vitale (Schichtführer), Marty Tallmann (Fertigung), Wayne Rowlett (Instandhaltung), Jody Teichow (Schichtführerin), Kathy Garner (Fertigung), Belva Sollars (Fertigung), Marvin Pisarcyk (Geschäftsführer WI-USA), John Walker (Produktionsleiter WI-USA/ Werk Warren).

Die Karte zeigt die
mit der Fertigung von Fahrzeugteilen betrauten Witzenmann-Töchter.

Witzenmann Prozesssystem (WPS)

2010 wurde das interne Produktionssystem nach dem Vorbild des Toyota Systems unter dem Namen Witzenmann Produktionssystem (WPS) initiiert und sukzessive in den einzelnen Fertigungsabteilungen umgesetzt. Ziel des WPS ist es, möglichst verschwendungsfrei zu produzieren und eine systematische, kontinuierliche Verbesserung im Haus zu verankern. 2014 erfolgte die Erweiterung des Produktionssystems zum Witzenmann Prozesssystem verbunden mit der Einbeziehung der kaufmännischen Abteilungen. Parallel dazu wurde der Roll-Out in die Tochterunternehmen vorangetrieben. Nach den Werken in der Tschechischen Republik und in Spanien stand 2014 die Aufnahme der Tochtergesellschaft in den USA in die WPS-Aktivitäten an. Dazu wurden in Pforzheim Kollegen aus den Tochtergesellschaften Spanien und den USA in einer englischsprachigen Schulung zu WPS Experten ausgebildet. Dies dient der Vereinheitlichung der Fertigungsstandards auf hohem Niveau, steigert gruppenweit die Produktivität und fördert zudem internationale Zusammenarbeit und den Austausch der Witzenmann-Töchter untereinander.

Local Innovation Champions

Das Innovationsmanagement hat in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen und sich als fester Bestandteil im Geschäftsbereich Fahrzeugteile etabliert. Ein wesentliches Ziel ist es, Innovationen auf Produkt- und Prozessebene zu erarbeiten. Dazu werden Suchfelder in der Fahrzeugtechnik definiert und bewertet und in der Folge inhaltlich bearbeitet. Ziel ist es, innovative Ansätze abzuleiten, Aufgaben zu formulieren oder auch Projekte anzuschieben. Die Integration der Tochterunternehmen ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Initiative. Erster Schritt war die Benennung der „Local Champions Innovation“ als verantwortliche Ansprechpartner und kompetente Moderatoren des gruppenweiten Innovationsprozesses.

CROSS CULTURE

UNTERNEHMENS-KULTUR INTERNATIONAL

Die Arbeit in einem global tätigen Unternehmen birgt viele Herausforderungen

Witzenmann ist ein global aufgestelltes Unternehmen. Die wachsende Bedeutung der internationalen Töchter verdeutlichen die Zahlen aus dem Geschäftsbericht 2014: 66 % des Umsatzes werden im Ausland erwirtschaftet. Knapp 50 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Witzenmann-Gruppe sind bei den ausländischen Töchtern beschäftigt. Die Witzenmann GmbH in Pforzheim fungiert als Kompetenz- und Steuerungszentrum für die gesamte Unternehmensgruppe. Die effektive und gewinnbringende Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe basiert dabei nicht nur auf dem technologischen Austausch und dem Know-how-Transfer, sondern verlangt auch, die unterschiedlichen kulturellen und gesellschaftlichen Werte und Mentalitäten zu verstehen und zu respektieren. Auch die Kunden der Witzenmann-Gruppe sind international. Nicolas Renard (fz-as) referiert im Rahmen der Grundlagenschulung über das „Cross culture management“ und vermittelt dabei hilfreiche Erkenntnisse.

„Kultur ist ein dynamischer Prozess des Lösens menschlicher Probleme.“

Fons Trompenaars
niederländischer Kulturwissenschaftler

Es bedarf nicht einmal eines Ausflugs in die weite Welt. Jeder in Deutschland Lebende kennt die kulturellen Unterschiede zwischen den verschiedenen Regionen. In anderen Ländern dürfte es ähnlich sein. Umso fremder sind andere Länder und Kulturen. Die Theorien zum interkulturellen Austausch gehen davon aus, dass diese kulturellen Unterschiede einen wesentlichen Einfluss auf das Verhalten innerhalb von Unternehmen haben, auf deren Organisation und Führung und letztlich der angemessene Umgang mit den Unterschieden auch den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beeinflusst. Kulturelle Unterschiede sind ein Fakt, haben sich historisch herausgebildet und prägen die Lebenserfahrungen des einzelnen Menschen. Wer auf fremde Kulturen trifft, muss verstehen und akzeptieren, dass kulturelle Gemeinschaften unterschiedliche Werte, Einstellungen, Gepflogenheiten, Rituale etc. aufweisen.

Kulturelle Unterschiede können Anlass sein für Unverständnis bis hin zu Konflikten. In einigen Gesellschaften etwa hat die Individualität einen sehr hohen Stellenwert, wohingegen in den asiatischen Kulturen die Gemeinschaft über dem Individuum steht. In bestimmten Ländern/Regionen werden Aufgaben sehr analytisch, akribisch und sachorientiert abgearbeitet, in anderen eher pragmatisch. International oder global agierende Unternehmen müssen sich sowohl in der internen Zusammenarbeit als im Kontakt mit Kunden und weiteren Geschäftspartnern auf die Unterschiede einstellen. Die dezentrale internationale Struktur der Witzenmann-Gruppe erweist sich diesbezüglich als vorteilhaft. Die 23 Tochterunternehmen sind vor Ort in den Märkten vertreten. Dies hilft, mit dem Kunden in der „gleichen Sprache“ zu sprechen. Es bleibt die Herausforderung, die kulturell bedingten Eigenheiten und Gepflogenheiten den Kollegen im Stammhaus oder bei der beteiligten Schwestergesellschaft verständlich „zu übersetzen“. Für die interne internationale Zusammenarbeit wie auch im Kontakt mit ausländischen Geschäftspartnern ist hilfreich, kulturelle Unterscheide zu kennen und deren praktische Relevanz im Geschäftsalltag zu verstehen.

„Die menschliche Kultur ist das Ergebnis von Hunderttausenden von Jahren der Evolution. Während des größten Teils dieser Zeit, stellte der Wettbewerb konkurrierender Haufen von Jägern und Sammlern einen mächtigen Evolutionsdruck dar."

Geert Hofstede
niederländischer Kulturwissenschaftler

Eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglicht eine effiziente und reibungslose Zusammenarbeit mit den Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern aus anderen Kulturen. Dieses Bewusstsein fördert Nicolas Renard mit seinen Kurz-Seminaren.

So steht etwa in Gesellschaften mit bevorzugt diffuser Arbeitsweise der persönliche Kontakt, eine eher globale Herangehensweise und das Beziehungsgeflecht der Akteure im Vordergrund. Westliche Kulturen in Europa und Nordamerika arbeiten eher sequentiell, also Schritt für Schritt, asiatische Länder verfolgen bevorzugt eine ganzheitliche Herangehensweise und erwarten dies auch von ihren Geschäftspartnern. In einigen Ländern hat ein zugewiesener Status (bspw. durch Herkunft, Position und Titel) einen außerordentlichen Stellenwert. In anderen Kulturen definiert sich der Status vor allem über die erbrachten Leistungen im Job.

Cross Culture
Angeregte Diskussionen im Witzenmann Berufsalltag

Machtdistanz
Inwieweit werden Ungleichheiten zwischen Hierarchiestufen akzeptiert?

Individualismus vs. Kollektivismus
Wie stark ist das Individuum auf sich selbst und enge Familienmitglieder fokussiert?

Männlichkeit vs. Weiblichkeit
Wie stark wird an der traditionellen Rollenverteilung festgehalten?

Risikovermeidung
Wie wichtig sind in einer Kultur das Befolgen von Prinzipien?

Langfristige vs. kurzfristige Orientierung
Wie wichtig sind in einer Kultur Traditionsbewusstsein, Loyalität und Gemeinschaft?

Kulturforscher Geert Hofstede geht von Wertegruppen aus, die in jeder Kultur unterschiedlich ausgeprägt sind.

MIT DEM RICHTIGEN MASS

Zum Wesen des nachhaltigen Wirtschaftens gehören neben richtungsweisenden, strategischen Entscheidungen auch zielgerichtete, aufeinander abgestimmte Maßnahmen.

Ziel: Energieverluste senken
Stammhaus Bau 6

- Maßnahme: Wärmedämmung Warmwasserleitungen
- Umsetzung: Leitungen wurden gedämmt.
- Aktueller Stand: 100 % umgesetzt

Ziel: Energieverbrauch senken
(mind. 50 % auf Leuchten bezogen)
Stammhaus Bau 2, 4, Remchingen

- Maßnahme: Erneuerung Beleuchtung
- Umsetzung:
  LED-Beleuchtung bzw. gesteuerte Notbeleuchtung,
  bedarfsgerechte Beleuchtung der Treppenhäuser,
  Erneuerung der Außenbeleuchtung mit LED.

Ziel: Lärm reduzieren
Stammhaus Bau 4

- Maßnahme: Lärmschutzmaßnahmen Umgebung Wickeln
- Umsetzung: Die Lärmschutzmaßnahme konnte nicht realisiert werden, da keine adäquate Lösung gefunden wurde. Eine Einhausung ist nicht realisierbar. Maßnahme wird nicht weiter verfolgt.
- Maßnahme: Einhausung BFU und Schallschutz Hydraulik
- Umsetzung: Die Maßnahmen wurden wie geplant durchgeführt. Messwert nach Umsetzung der Maßnahmen: 72,8 dB(A)

Intelligente Lösung bei Witzenmann-Speck
Veränderungen verschiedener, produktionsbedingter Parameter bedingten drei zusätzliche, temporär auftretende Spitzenlasten, die mit der vorhandenen Trafostation nicht abzudecken waren. Ein rechnergestütztes Energiemanagement ist in der Lage, definierte Endverbraucher produktionsgesteuert abzuschalten und so Überlastungen des Trafos zu vermeiden.

Klaus Althuon
Energiebeauftragter
der Witzenmann GmbH

Bestellung zum Energiebeauftragten
Die Energieeffizienz spielt eine immer größere Rolle in unserem Unternehmen. Dies schützt das Klima, schont die Ressourcen und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit. Um die Geschäftsführung bei der Wahrnehmung der Aufgaben bezüglich der Energieeffizienz zu beraten und bei der Umsetzung zu unterstützen, wurde mit Wirkung zum 01.09.2015 Herr Klaus Althuon zum Energiebeauftragten der Witzenmann GmbH bestellt.

Der Beauftragte nimmt eine systematische Betrachtung des Energieverbrauchs im Rahmen des Energiemanagements vor, um Energieeffizienzpotenziale zur Kostensenkung aufzuzeigen.

Zahlen aus der Praxis

Außenbeleuchtung
Standort Remchingen
Austausch von HQL-Leuchten
gegen LED Leuchten

Umsatz	Bisher	Neu
Leistungs-aufnahme	2 kW	0,678 kW
Ø Betriebsdauer/ Jahr	3.650	3.650
Strom-verbrauch/ Jahr	7300 kWh	2475 kWh
Stromkosten/ Jahr (15Cent/kWh)	1.095,00 €	371,25 €

Austausch doppelflammiger-Leuchten
2 x 58 W + KVG gegen LED Leuchten
1 x 60 W + Präsenzsteuerung

Umsatz	Bisher	Neu
Leistungs-aufnahme	3,834 kW	1,620 kW
Ø Betriebsdauer/ Jahr	4.000 h	2.000 h
Strom-verbrauch/ Jahr	15336 kWh	3240 kWh
Stromkosten/ Jahr (15Cent/kWh)	2.300,00 €	486,00 €

Außenbeleuchtung
Zweigwerk Brötzingen
Austausch von HQL-Leuchten
gegen LED Leuchten

Umsatz	Bisher	Neu
Leistungs-aufnahme	6,2 kW	0,7 kW
Ø Betriebsdauer/ Jahr	3.650	3.650
Strom-verbrauch/ Jahr	22630 kWh	3207 kWh
Stromkosten/ Jahr (15Cent/kWh)	3.395,00 €	481,05 €

UMWELT-POLITIK

Als führendes Unternehmen in der Branche der flexiblen metallischen Elemente sehen wir uns im besonderen Maße in der Verantwortung, für den Schutz und den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen einzutreten. Schon früh haben wir uns zu einer Unternehmensführung verpflichtet, die sich am schonenden Umgang mit Ressourcen orientiert. Stets ist es unser Ziel, Beeinträchtigungen und Belastungen der Umwelt durch die Fertigung und den Gebrauch unserer Produkte zu vermeiden oder auf ein Minimum zu verringern. Die Einhaltung der geltenden rechtlichen Verpflichtungen und anderer Forderungen ist dabei für uns eine Selbstverständlichkeit. Für die Umsetzung der Umweltpolitik in allen Unternehmensbereichen gelten folgende Umweltleitlinien:

- Wir begreifen den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen für kommende Generationen als einen wichtigen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.
- Wir betrachten den Umweltschutz als wichtigen Bestandteil in der Unternehmensführung und formulieren konkrete Ziele und Verhaltensregeln für dessen Umsetzung.
- Wir erkennen die Bedeutung jedes einzelnen Mitarbeiters bei der Umsetzung der Umweltschutzmaßnahmen und schaffen entsprechende Qualifizierungsangebote sowie angemessene Arbeitsbedingungen.
- Wir ermitteln und bewerten im Rahmen kontinuierlicher Analysen die Umweltauswirkungen unserer betrieblichen Prozesse. Neue Verfahren und Werkstoffe wurden vor ihrem Einsatz auf ihrer Umweltverträglichkeit untersucht.
- Wir verpflichten uns zur ständigen Verbesserung unserer umweltorientierten Leistung und ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um Umweltbelastungen zu vermeiden, zu beseitigen oder zumindest auf ein Mindestmaß zu reduzieren.
- Wir informieren unsere Kunden, die Öffentlichkeit und die zuständigen Behörden in einem regelmäßigen Nachhaltigkeitsbericht über unser soziales und ökologisches Engagement.

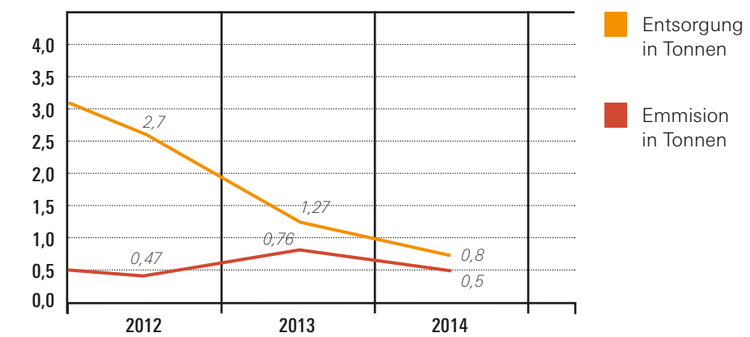
Seit 1997 veröffentlichen wir regelmäßig einen Umweltbericht, in dem wir unser Umweltschutzsystem, unsere Ressourcennutzung sowie wichtige umweltrelevante Kennzahlen dokumentieren. Die Darstellung der aktuellen Daten finden Sie auf Seite 42.

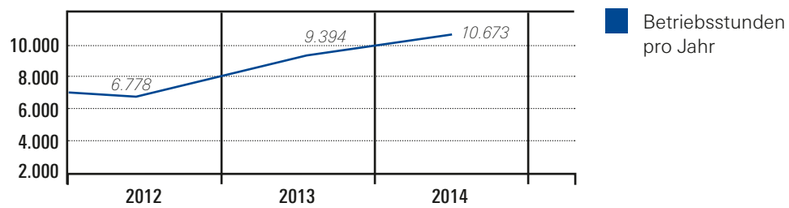
Abfallbehandlung

Seit Jahren erreichen wir eine hohe Wiederverwertungsquote. Nur 0,8 % unserer Abfälle müssen beseitigt werden.

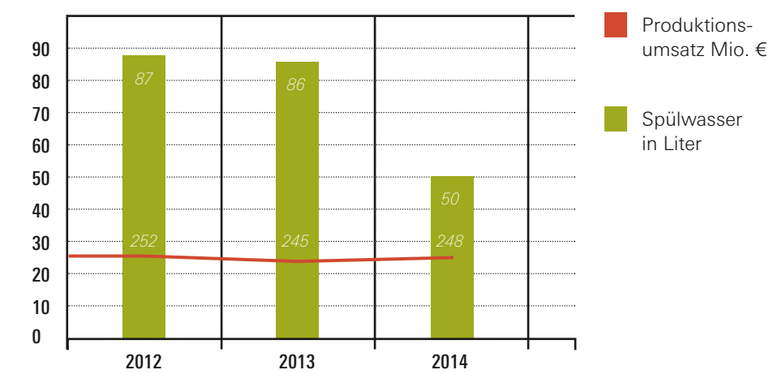
99,2 % Verwertungsquote

CKW-Lösemittelbilanz





Spülwasser



KLIMA-BILANZ

CliCCC – Climate & Carbon Calculator for Companies

Prof. Dr. Mario Schmidt
Hochschule Pforzheim
INEC (Institute for Industrial Ecology)
Ökologische Unternehmensführung / Operations Research

Dipl.-Volksw. Clemens Raqué
Hochschule Pforzheim
INEC (Institute for Industrial Ecology)

Seit 2010 ermittelt die Witzenmann GmbH jährlich ihren sogenannten „Carbon-Footprint", die Treibhausgasemission des Stammhauses, für die Standorte Pforzheim und Remchingen. Hierzu führt das Institute for Industrial Ecology (INEC) der Hochschule Pforzheim unter der Leitung von Prof. Dr. Mario Schmidt eine sogenannte CliCCC-Analyse (Climate & Carbon Calculator for Companies) durch.

Bei dieser Bilanzierung der klimaschädlichen CO_2-Emissionen werden nicht nur die unmittelbar vom Unternehmen freigesetzten Treibhausgase berücksichtigt, sondern auch die, die durch die eingekauften Materialien und durch die Lieferanten im Rahmen der sogenannten Vorkette verursacht wurden. Die Emissionen werden in drei Betrachtungskategorien gegliedert, die Scopes 1 bis 3.

Scope 1
Direkte Emissionen, hervorgerufen durch die Produktion und den Betrieb des Unternehmens.

Scope 2
Gewichtete Emissionen, verursacht durch die Erzeugung und Bereitstellung von Energie für das Unternehmen.

Scope 3
CO_2-Bilanz der eingesetzten Rohstoffe und Halbzeuge sowie die Emissionen, die durch die Herstellung der in der Produktion verwendeten Werkzeuge und Maschinen entstanden sind.

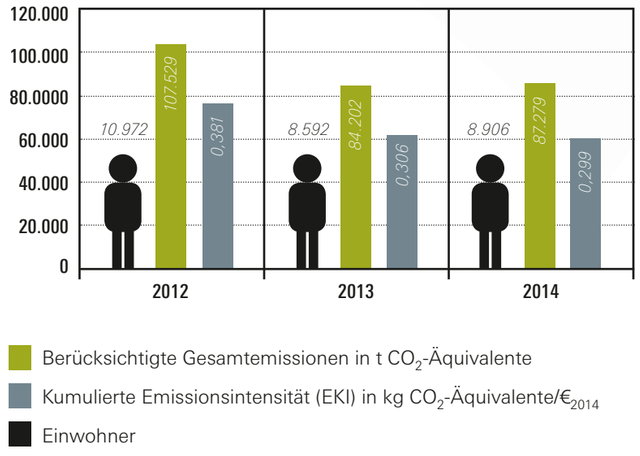
Ergebnisse im Überblick
Mit den Ergebnissen im Überblick soll ein schneller Einblick ermöglicht werden. Dafür werden die drei Indikatoren

- Berücksichtigte Gesamtemissionen,
- Kumulierte Emissionsintensität (KEI) und
- Einwohnergleichwert gewählt.

Als berücksichtigte Gesamtemissionen wird dabei die Summe der Emissionen aus den einzelnen Kategorien ausgewiesen. Die KEI setzt die berücksichtigten Gesamtemissionen ins Verhältnis zum Umsatz eines Unternehmens. Zur Zeitreihendarstellung werden die Umsätze der Vergleichsjahre preisbereinigt. Die aktuelle KEI kann an Kunden weitergegeben werden. Um den eher abstrakten Indikator berücksichtigte Gesamtemissionen zu konkretisieren, wird zusätzlich der Einwohnergleichwert angegeben, welcher erstere ins Verhältnis zu den Jahres-Pro-Kopf-Emissionen von Deutschland setzt.

Umsatz der Witzenmann GmbH in Millionen Euro

2012	2013	2014
283	275	292



Quelle:
Dokumentation: CliCCC-Praxistest bei der Witzenmann GmbH, Berichtsjahr 2014, Hochschule Pforzheim, Institut for Industrial Ecology

Die Ergebnisse im Detail
Die Zusammensetzung der Ergebnisse des Berichtsjahres 2014 (S. 37) zeigt, dass der überwiegende Teil an Emissionen aus Scope 3 stammt. Der größte Teil an Emissionen liegt dabei in der Gütergruppe Roheisen, Stahl, Erzeugnisse der ersten Bearbeitung von Eisen und Stahl, welche mit 31.842 t CO_2-Äquivalenten 36% aller berücksichtigten Emissionen ausmacht. Diesbezüglich ist es sinnvoll, Lieferanten dieser Gütergruppe Anreize zur Offenlegung ihrer spezifischen Emissionen zu geben. Dasselbe gilt für die Gütergruppen Metallerzeugnisse und Gießereierzeugnisse, welche mit 19.879 und 10.125 t CO_2-Äquivalenten auch noch über den gesamten Emissionen aus Scope 2 liegen. Bei künftigen Investitionen in Sachanlagen ist es zielführend, den Energieverbrauch als Entscheidungskriterium mit zu berücksichtigen.

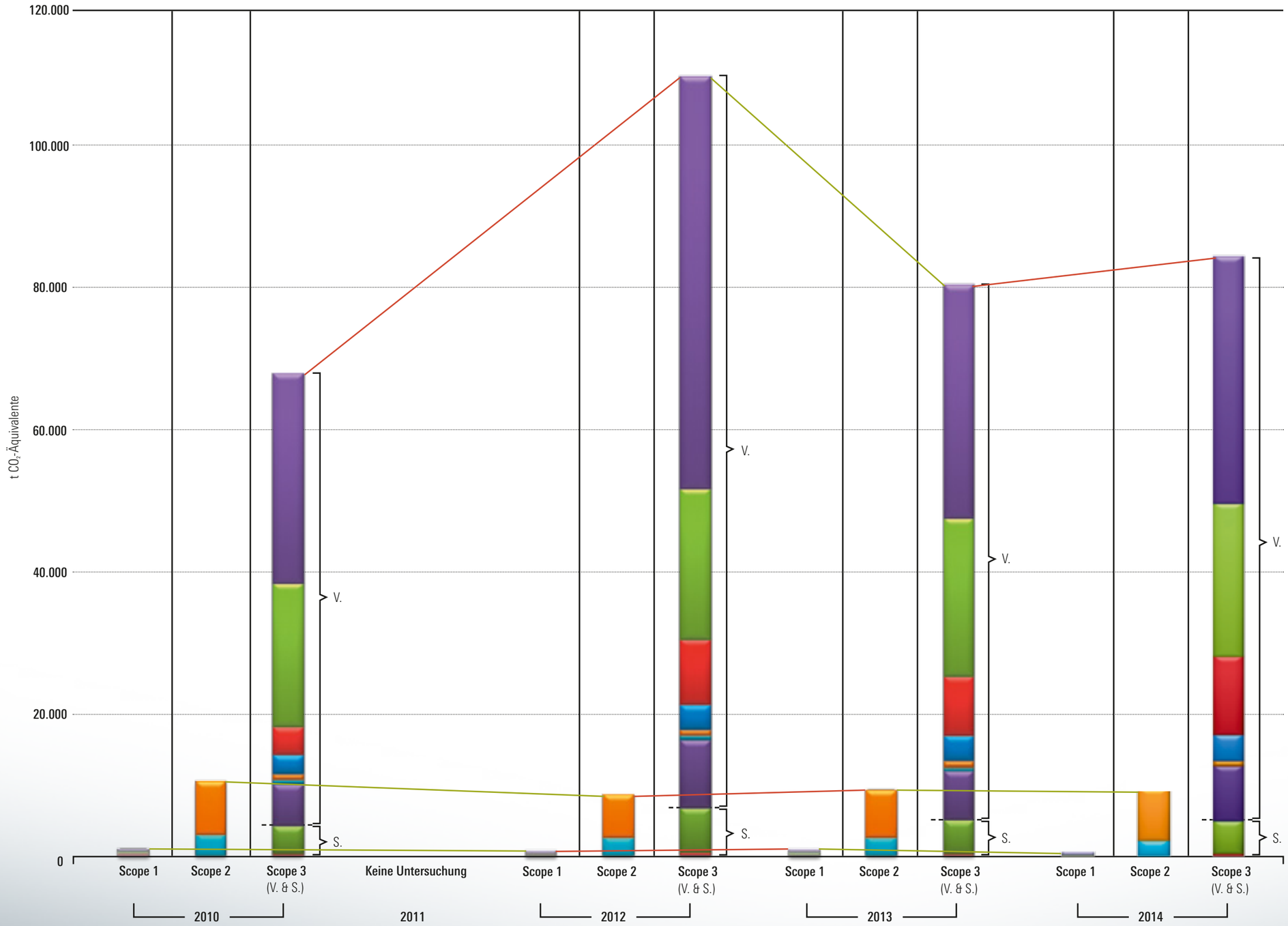
Innerhalb von Scope 2 fällt vor allem Elektrizität mit 6.695 t CO_2-Äquivalenten ins Gewicht. Hier wird überprüft, ob durch ein emissionsärmeres Stromprodukt Emissionsminderungen realisiert werden können. Eine solche Maßnahme ist schneller und einfacher umzusetzen als Maßnahmen in Scope 3. Scope 1 fällt mit 517 t CO_2-Äquivalenten kaum ins Gewicht. Doch hier besteht durch den direkten Bezug zum Unternehmen eventuell das Potential, Emissionsminderungsmaßnahmen umzusetzen. Entsprechend des Rankings kann dabei zunächst überprüft werden, ob beim Einsatz von Erdgas und Heizöl Emissionen vermindert werden können.

Verbesserungen in Scope 1 und 2, Anstieg in Scope 3
Verglichen mit den Ergebnissen aus 2013 konnten bei der KEI sowie in Scope 1 und Scope 2 Verbesserungen realisiert werden. Die Verbesserungen betragen 2% bei der KEI, 44% in Scope 1 und 6% in Scope 2. Die berücksichtigten Gesamtemissionen und die Emissionen aus Scope 3 sind hingegen um 4% und 5% angestiegen. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2012 konnten bei den berücksichtigten Gesamtemissionen, der KEI sowie den Emissionen aus Scope 1 und Scope 3 deutliche Verbesserungen realisiert werden. Diese Verbesserungen betragen 19% bei den berücksichtigten Gesamtemissionen, 22% bei der KEI, 33% in Scope 1 und 20% in Scope 3. Die Emissionen aus Scope 2 sind mit einem Zuwachs von 1% kaum gestiegen. Verglichen mit den Ergebnissen aus 2010 konnten in Scope 1 und Scope 2 deutliche Verbesserungen um 49% und 16% realisiert werden. Anstiege wurden hingegen bei den berücksichtigten Gesamtemissionen, der KEI und in Scope 3 festgestellt.

Materialintensität reduzieren
Diese betragen 18% bei den berücksichtigten Gesamtemissionen, 5% bei der KEI und 26% in Scope 3. Der Anstieg der KEI zeigt, dass die berücksichtigten Gesamtemissionen stärker als der Umsatz gewachsen sind. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, sollte neben den bereits genannten Empfehlungen überprüft werden, ob die Materialintensität der Produktionsprozesse reduziert werden kann.

Quelle: Dokumentation: CliCCC-Praxistest bei der Witzenmann GmbH, Berichtsjahr 2014 Hochschule Pforzheim, INEC (Institute for Industrial Ecology)

CLICCC – ZUSAMMENSETZUNG DER ERGEBNISSE



Scope 1

- Erdgas
- Heizöl
- Schwefelhexafluorid (SF6)
- Diesel

Scope 2

- Elektrizität (spezifischer Emissionsfaktor)
- Fernwärme

Scope 3

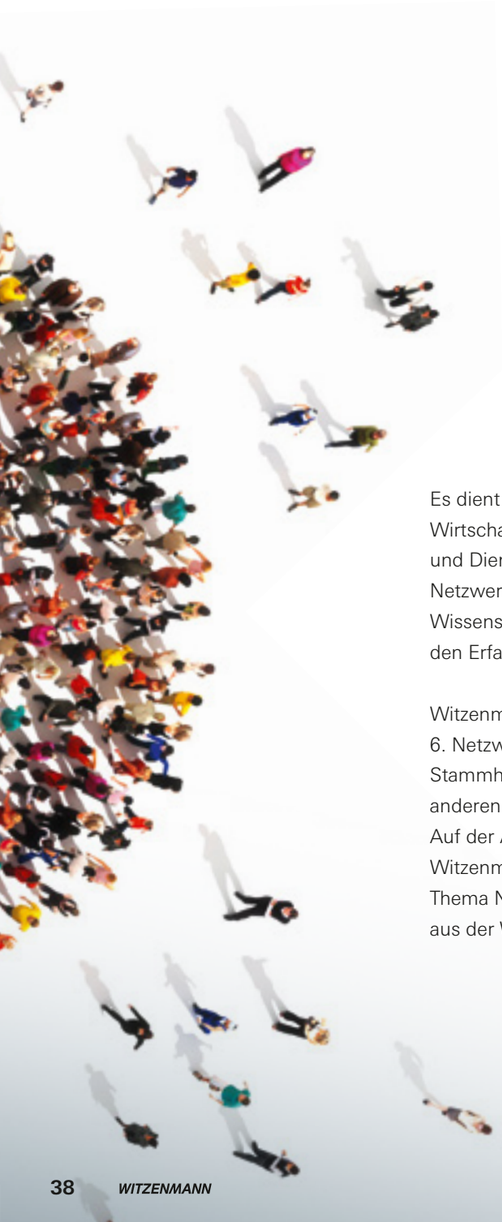
- Roheisen, Stahl, Erzeugnisse der ersten Bearbeitung von Eisen und Stahl
- Metallerzeugnisse
- Gießereierzeugnisse
- Elektrischer Strom, DL der Elektrizitäts-, Wärme- und Kälteversorgung ab Vorleistungsstufe 2
- Chemische Erzeugnisse
- Gummi- und Kunststoffwaren
- Sonstige Vorleistungen (extrapoliert auf Basis von 91,62 % der erwarteten Emissionen aus Vorleistungen)

- Maschinen
- Sonstige Sachanlagen und Bauten (extrapoliert auf Basis von 91,72 % der erwarteten Emissionen aus Sachanlagen und Bauten)

V. = Vorleistungen
S. = Sachanlagen und Bauten

KOMPETENZEN BÜNDELN

Das Netzwerk Ressourceneffizienz (NeRess) hat sich zur Aufgabe gemacht, das Know-how und die Erfahrungen aus ressourcenschonender Produktion, Produkten und Management zu bündeln.

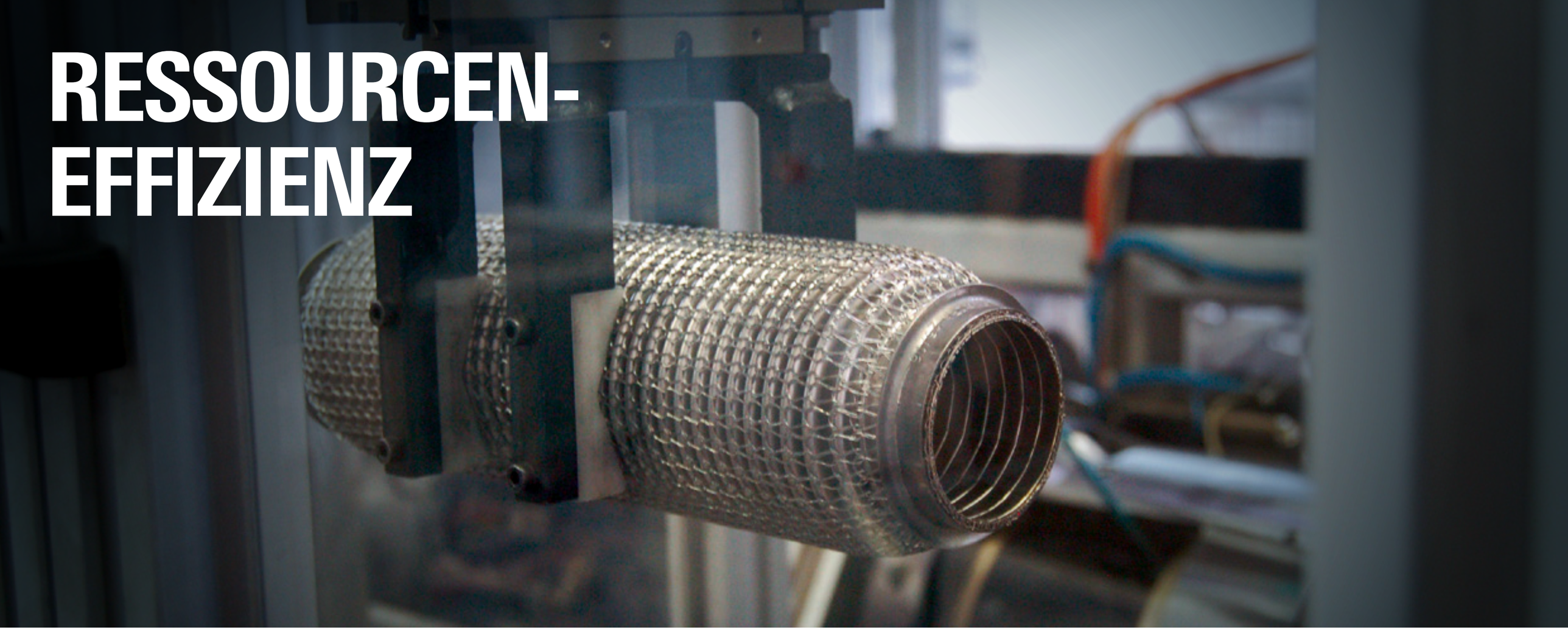


Es dient der gegenseitigen Information und Vernetzung unterschiedlichster Akteure aus Wirtschaft und Politik. Ziel ist es, eine effizientere Ressourcennutzung von Produkten und Dienstleistungen in Produktion, Handel und Konsum zu fördern. Hierzu führt das Netzwerk Akteure aus Politik, Unternehmen, Verbänden, Kammern, Gewerkschaften, Wissenschaften und Einrichtungen des Bundes und der Länder zusammen und initiiert den Erfahrungsaustausch über Erfolg versprechende Ansätze der Ressourceneffizienz.

Witzenmann engagiert sich seit 2014 in dem Netzwerk und richtete im April 2014 das 6. Netzwerktreffen „Initiative Ressourceneffizienz und Klimaschutz“ aus. Im Pforzheimer Stammhaus begrüßte der Geschäftsführer Philip Paschen „die Netzwerker“ aus den anderen Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, der Politik und den Hochschulen. Auf der Agenda standen neben einer kurzen Vorstellung des Unternehmens, das Witzenmann Prozess System (WPS), die Überlegungen und der Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit sowie ein Praxisbeispiel zur Steigerung der Ressourceneffizienz aus der Witzenmann Fertigung.

Aufmerksam folgen die Besucher den Ausführungen von Oliver Leippi (Meister/ fz-pp-EGR) zum Witzenmann Prozesssystem.

RESSOURCEN-EFFIZIENZ



Weniger ist mehr
Ressourceneffizienz ist ein Ansatz, ökonomische und ökologische Zielsetzungen in Einklang zu bringen und gilt als Schlüsselstrategie für eine nachhaltige Entwicklung insbesondere von Industrieunternehmen. Ein effizienter Umgang mit Rohstoffen gewinnt in den Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Eine energie- und ressourceneffiziente Fertigung stellt einen Wettbewerbsvorteil dar und entlastet gleichzeitig die Umwelt.

Exzellenzbeispiel Ressourceneffizienz
2013 sind das Umweltministerium in Baden-Württemberg und die Spitzenverbänden der hiesigen Wirtschaft eine Allianz zur Steigerung der Ressourceneffizienz eingegangen. Im Projekt „100 Betriebe für Ressourceneffizienz“ präsentieren Unternehmen aus Baden-Württemberg konkrete Projekte aus ihren Produktionsalltag. Beispielhaft sollen sie weitere Betriebe und Gewerbetreibende zu einem effizienten Umgang mit Rohstoffen ermutigen. Witzenmann hat sich mit dem patentierten Helix-Schweiß-Prozess beworben.

Projekt: Helix-schweißen
Abgas-Entkoppelelemente dienen in Kraftfahrzeugen der Schwingungsentkoppelung und Bewegungskompensation. In der Regel bestehen Sie aus folgenden Bauteilen:

- Metallbalg als gasdichtes, flexibles Element,
- einem umgebenden Geflecht oder Gestricke zur Zugbegrenzung,
- einem Wickelschlauch zur Strömungsführung im Innern.

Zur Fixierung des Wickelschlauches wird dieser an seinen Enden mit den Enden des Metallbalges radial umformt. Für diese Konfektionierung eigen sich bislang ausschließlich Schläuche mit Agraff-Profil, da dann sichergestellt ist, dass sich dieses Profil bei der Endumformung nicht aushakt.

Verschiedene Wickelprofile
Prinzipiell könnten auch Wickelschläuche mit gehaktem Profil verwendet werden. Diese weisen deutlich weniger Material auf, würden bei einer radial Umformung allerdings aushaken. Es befinden sich Lösungen auf dem Markt, bei denen die Wickelschläuche mit gehaktem Profil mit den Endhülsen verschweißt werden. Diese Endhülsen sind materialaufwendig und entsprechend teuer und schwer.

Beim Helix-Schweiß-Prozess werden die Wickelungen des Wickelschlauches mit gehaktem Profil an dessen Anfang und Ende miteinander verschweißt. Durch das Verschweißen der Wickelungen sind die Enden fixiert, so dass die radiale Umformbarkeit ohne Risiko des Aushakens durchgeführt werden kann.

Materialeinsparung: > 40 Tonnen/Jahr
Aufgrund der hohen Serienstückzahlen summiert sich die Materialeinsparung beim ausgewählten Produkt auf 41,6 t jährlich.

UMWELT

Umweltbericht

Witzenmann GmbH		2012	2013	2014
Beschaffungsumsatz	**Mio. €**	**95,6**	**94,8**	**98,2**
Bleche/Rohre/Draht	%	17	17	15
Teile/Bauteile	%	74	75	75
Energie/Hilfsstoffe	%	9	8	10
Abfallentwicklung				
Abfallmenge gesamt	t	2392	2262	2514
Verwertungsquote	%	99,1	99,2	99,2
Wasserverbrauch	1.000 cbm	25,4	24,7	22,6
CKW-Lösemittelbilanz				
Entsorgung	t	2,7	1,27	0,79
Emission	t	0,47	0,76	0,54
Flächennutzungsgrad	%	152	148	148
Energie				
Strombezug	MWh	16425	16275	16450
Strombezug / 1 Mio. € Umsatz	MWh / €	58	58,9	56,3
Gebäudeheizung				
Fernwärme	MWh	9261	9456	7240
Erdgas	MWh	1954	1968	1856
Energiebedarf/ 1000 Mitarbeiter	MWh	7,1	7,3	5,4

Umweltrelevante Vorfälle

Datum	Vorfall	Maßnahme
23. Januar 2014	Öl im Hof vor Wareneingang durch Hydraulikschlauchplatzer an Stapler.	Mit 2 Sack Ölbindemittel abgebunden.
07. Juli 2014	Ölspur im Hof vor Bau 2.	Mit 1 Sack Ölbindemittel abgebunden.
August 2014	Ölabscheider Remchingen durch eingeleiteten Bodenreiniger kurzzeitig unterbrochen.	Entleerung und Auffüllung, Maßnahme gegen Wiederauftreten: Hinweisschilder und Sensibilisierung Mitarbeiter.
19. September 2015	Ölspur und Ölflecken im gesamten Hofbereich.	Mit 3 Sack Ölbindemittel abgebunden.
07. Oktober 2014	Ölspur im Hof zwischen Bau 2 und Bau 4. Verursacher: Spedition.	Mit 3 Sack Ölbindemittel abgebunden.
22. Oktober 2014	Ölfleck im Hof vor Bau 2. Kein Verursacher feststellbar	Mit 0,5 Sack Ölbindemittel abgebunden.

ANSPRECHPARTNER

Philip Paschen
Als Geschäftsführer ist Philip Paschen für den Bereich „Geschäftsprozessmanagement, Logistik und Nachhaltigkeit (GFgln)" verantwortlich. Seine Aufgabenbreiche umfassen u. a. Industrial Engineering (Produktivitätsmanagement/ Lean Production, Lean Administration, Six Sigma), Fabrikplanung, Gebäudemanagement, Logistik, Nachhaltigkeit, Compliance. Außerdem verantwortet er den Geschäftsbereich Nutzfahrzeuge/ Motoren.

René Pflittner
Als Umweltschutzbeauftragter ist er der Ansprechpartner für alle internen und externen Umweltschutzfragen der Witzenmann GmbH.

Jochen Geiger
Der Leiter der Abteilung Marketing und Public Relations der Witzenmann GmbH ist unter anderem verantwortlich für die Redaktion des Nachhaltigkeitsberichtes.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Geschäftsführung der Witzenmann GmbH, Postfach 101280, 75112 Pforzheim

Verfasser des Umweltberichtes:
René Pflittner, Umweltschutzbeauftragter

Redaktion:
Marketing Witzenmann GmbH, Telefon: +49 7231 581-208

Gestaltung:
Schindler Parent Industry GmbH, Eutinger Str. 2, 75175 Pforzheim