

Nachhaltigkeitsbericht der Endress+Hauser Gruppe

Als Familienunternehmen möchten wir langfristigen wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und sozialen Fortschritten verbinden. Diese Ausrichtung hat sich im Krisenjahr 2020 als widerstandsfähig erwiesen. Die Coronavirus-Pandemie zeigt, wie verflochten verschiedene Systeme miteinander sind und wie wichtig verantwortungsvolles Handeln ist. Mit diesem Bericht geben wir einen Überblick, wie wir durch unsere Arbeit und unsere Produkte nachhaltigen Nutzen schaffen.

Verantwortung bei Endress+Hauser

NACHHALTIGKEITSBEGRIFF

Wir verstehen unter Nachhaltigkeit die sinnhafte Verbindung von Ökonomie, Ökologie und Sozialem. Alle drei Dimensionen sind eng miteinander verknüpft und voneinander abhängig. Nur wenn wir unserer sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht werden, können wir langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein. Andererseits sind nur wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen auf Dauer fähig, sich für Gesellschaft und Umwelt einzusetzen.

Als Familienunternehmen denken wir in besonderer Weise über den Tag hinaus – wir denken nicht in Quartalen, sondern in Generationen. Wir verfolgen unsere Ziele langfristig und wollen dauerhaft etwas zum Positiven verändern. Daher ist der Gedanke der Nachhaltigkeit tief in der Kultur unseres Unternehmens verankert.

Der Spirit of Endress+Hauser, der unsere Firmenkultur in Worte fasst, benennt explizit ganzheitliche Verantwortung als einen für uns zentralen Wert. Wir streben vertrauensvolle, von Loyalität geprägte Beziehungen zu Kunden, Mitarbeitenden und Gesellschaftern an und pflegen mit diesen Anspruchsgruppen einen offenen und konstruktiven Dialog. Ebenso gehört für uns der schonende Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen zu einem verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln.

NACHHALTIGKEITS-BERICHTERSTATTUNG

Seit 2014 stellen wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht unsere Nachhaltigkeitsleistungen vor und beschreiben entsprechende Maßnahmen und Konzepte. Zuvor haben wir in einer Materialitätsanalyse bestimmt, welche Themen unseren Anspruchsgruppen und uns wichtig sind und was davon durch uns beeinflussbar ist. Die daraus entwickelte Materialitätsmatrix hat uns geholfen, geeignete Nachhaltigkeitsindikatoren festzulegen. Entsprechende Kennzahlen werden weltweit erfasst.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2020; die Daten beziehen sich auf den Stand zum Jahresende. Sofern nicht ohnehin gruppenweite Kennzahlen vorliegen, schließen die Daten sämtliche Produktionsstandorte sowie die ganz überwiegende Zahl unserer Vertriebsgesellschaften in aller Welt mit ein.

STRATEGISCHER NACHHALTIGKEITSINDIKATOR

Seit 2015 nehmen wir am Nachhaltigkeits-Audit von EcoVadis teil. Dieses unabhängige Audit, dem wir uns jedes Jahr stellen, ist für uns ein wichtiger Indikator für unsere Fortschritte auf dem Gebiet der nachhaltigen Unternehmensführung. Neben einem Branchenvergleich liefert EcoVadis auch Verbesserungsvorschläge. Etwa 75.000 Unternehmen weltweit sind bereits von EcoVadis zertifiziert worden.

Mit 72 von 100 Punkten haben wir Anfang 2020 im EcoVadis-Benchmark erneut Gold-Standard erreicht und uns gegenüber dem Vorjahr um vier Punkte verbessert. Wir zählen damit zu den Top 2 Prozent aller von EcoVadis zertifizierten Unternehmen innerhalb unserer Vergleichsgruppe. Eine Erneuerung des Audits haben wir im Februar 2021 in die Wege geleitet. Bis zum Redaktionsschluss dieses Nachhaltigkeitsberichts Anfang April hatten wir noch kein Ergebnis vorliegen.

Nachhaltigkeitsstrategie und nachhaltiges Management

UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Entsprechend unserer Mission unterstützen wir weltweit unsere Kunden dabei, ihre Produkte zu verbessern und sie noch effizienter herzustellen. Wir wollen unsere Position als international führender Anbieter von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für die Prozess- und Laborautomatisierung weiter ausbauen. Wie wir dies erreichen wollen, beschreiben wir in unserer Strategie 2020+.

Im Rahmen dieser Strategie haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt. Sieben strategische Schwerpunkte bilden ihren Kern: die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, die Stärkung des internationalen Netzwerks, ein vertiefter Branchenfokus, die gezieltere Ausrichtung unseres Portfolios, die Verbesserung der Auftrags- und Lieferkette, der verantwortungsvolle Umgang mit Risiken sowie der Ausbau unserer digitalen Kompetenz.

Im Krisenjahr 2020 hat sich diese Strategie als tragfähig im Sinne der Resilienz erwiesen: Es ist gelungen, die Gesundheit der Menschen zu schützen und Kunden weiterhin bestmöglich zu unterstützen. Wir hatten lediglich kurze Produktionsunterbrechungen in China, Indien, Italien und Südafrika aufgrund behördlicher Anordnungen zu verzeichnen. Wir haben die Materialverfügbarkeit in allen Werken sichergestellt und die Lieferfähigkeit weltweit aufrechterhalten. Auf Kurzarbeit konnten wir nahezu vollständig verzichten. Auch haben wir aufgrund der Krise keine Mitarbeitenden entlassen.

Nicht zuletzt haben uns Fortschritte in der Digitalisierung unseres Geschäfts – in unseren Produkten, in der Kollaboration mit unseren Kunden und in unseren internen Prozessen – in der Pandemie geholfen. Wir waren in der Lage, unsere Kunden auch aus der Ferne zu unterstützen, eng mit ihnen zusammenzuarbeiten und ihre Produktivität zu gewährleisten. Dies war insbesondere auch für systemrelevante Betriebe von großer Bedeutung.

In der Laboranalyse hat Analytik Jena mit seinem Know-how in der PCR-Technologie einen aktiven Beitrag zur Pandemiebekämpfung geleistet. Unsere Tochterfirma hat viele Einrichtungen – unter anderem die Notklinik im chinesischen Wuhan – mit den nötigen Geräten und Materialien versorgt.

Die Erfahrungen aus der Coronavirus-Pandemie werden auch in unsere künftige Strategie 2027+ einfließen. Mit der Arbeit daran haben wir im vergangenen Jahr begonnen. Wir planen,



das weiterentwickelte strategische Rahmenwerk im Herbst 2021 gruppenweit auszurollen.

EIGENTÜMERSTRUKTUR

Die Gesellschafterfamilie Endress hält in ihrer Familiencharta fest: Endress+Hauser soll ein erfolgreiches Familienunternehmen bleiben. Diese Familiencharta, die 2006 verfasst und seitdem zweimal überarbeitet wurde, hat das Ziel, den Zusammenhalt der Familie langfristig zu stärken und familiäre Themen vom Unternehmen dauerhaft fernzuhalten.

Verschiedene Institutionen fördern den Bezug zum Unternehmen und führen insbesondere die junge Generation an die Firma heran. Dass dies glückt, zeigt der Familienrat, der über wichtige Fragen im Verhältnis zwischen Familie und Unternehmen entscheidet. Seit 2019 stellt die jüngere Generation fünf der acht Vertreter.

2022 wird Sandra Genge, eine Enkelin des Firmengründers Georg H. Endress, als erste Vertreterin der jungen Generation Mitglied im Verwaltungsrat der Endress+Hauser AG. Zurzeit vertreten dort zwei Mitglieder die Interessen der Familie: Klaus Endress als Präsident sowie Hans-Peter Endress, der 2022



1



2



3

1
Mobilität: Angebote wie „JobRad“ fördern das Umsteigen aufs Fahrrad.

2
Ressourcen: Das Brikettieren erleichtert die Wiederverwertung von Spänen aus der Metallbearbeitung.

3
Energie: Der „Windbaum“ am Standort Gerlingen erzeugt mit seinen Mini-Turbinen Windstrom.

altersbedingt ausscheiden wird, als Mitglied. Einfluss auf das Unternehmen üben die Familienmitglieder außerdem als Aktionäre an der Generalversammlung der Endress+Hauser AG aus.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND CORPORATE GOVERNANCE

Die Endress+Hauser Gruppe besteht aus einem Netzwerk rechtlich selbstständiger Firmen, geführt und koordiniert von der Endress+Hauser AG. Die Geschäftsführung liegt in Händen des Executive Boards der Endress+Hauser AG mit dem CEO als Vorsitzendem. Ein Geschäfts- und Organisationsreglement definiert die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten von Executive Board und unabhängigem Verwaltungsrat.

Dem Verwaltungsrat kommt als Aufsichtsorgan und beratendem Gremium im Sinne der Corporate Governance eine wichtige Rolle zu. Er begleitet die Arbeit des Executive Boards konstruktiv. Grundsätzliche und weitreichende unternehmerische Entscheidungen bedürfen der Genehmigung durch den Verwaltungsrat.

Über die gesamte Endress+Hauser Gruppe hinweg gilt das Vier-Augen-Prinzip. Das bedeutet, dass an geschäftlichen Prozessen stets zwei oder mehr Mitarbeitende beteiligt sind oder dass Ergebnisse von Prozessen von einem oder einer zweiten Mitarbeitenden geprüft werden. Diese Regelung gilt auch für die Mitglieder des Executive Boards und des Verwaltungsrats.

UNTERNEHMENSKULTUR

Die Unternehmenskultur der Endress+Hauser Gruppe ist bis heute stark durch die Gesellschafterfamilie und deren Vertreter im Unternehmen geprägt. Der Spirit of Endress+Hauser fasst in Worte, was diese Kultur ausmacht, und hält wichtige Werte und Prinzipien fest.

Ohne ausdrücklich auf das Prinzip der Nachhaltigkeit Bezug zu nehmen, greift der Spirit of Endress+Hauser zahlreiche Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensführung auf. Kernelemente der Firmenkultur sind die ganzheitliche Verantwortung des Unternehmens, das Bekenntnis zu ethischem Verhalten sowie das Prinzip einer nicht an Gewinnmaximierung ausgerichteten Unternehmensführung. Daneben macht der Spirit of Endress+Hauser Aussagen zu Kundenbeziehungen, Mitarbeitenden, Qualitätskultur und Kommunikation. Nicht zuletzt zeigt sich in der gelebten Firmenkultur ein starker Zusammenhalt. Dieses Wir-Gefühl ist auch im Pandemie-Jahr 2020 sichtbar geworden.

So haben unsere Vertriebsgesellschaften in Japan und Thailand gleich zu Beginn der Pandemie Hygienemasken, Desinfektionsmittel und Schutzausrüstung nach China geliefert. Im Gegenzug hat Endress+Hauser China später 300.000 Schutzmasken an Schwesterfirmen in stark von Covid-19 betroffenen Ländern verteilt. Endress+Hauser Liquid Analysis hat in Sachsen Desinfektionsmittel hergestellt und damit Standorte in Deutschland und der Schweiz versorgt.

ETHISCHES VERHALTEN

Mit dem Endress+Hauser Code of Conduct existiert ein gruppenweit verbindlicher Verhaltenskodex für den Umgang mit Kunden, Kollegen, Partnern und Lieferanten. Er umfasst Leitlinien zu Produkten und Dienstleistungen, persönlicher Integrität, Integrität des Unternehmens, Personalpolitik, Vermögenswerten und unternehmerischer Verantwortung.

Sämtliche Mitarbeitenden müssen – ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung entsprechend – mit den Richtlinien des Code of Conduct vertraut sein. Für die Vermittlung der wesentlichen Inhalte steht ein interaktives Training zur Verfügung.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir ethisch einwandfreies Verhalten und damit verbunden das Einhalten ethischer und sozialer Grundsätze. Sie müssen sich verpflichten, den Code of Conduct des deutschen Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) einzuhalten. Davon überzeugen wir uns im Zuge regelmäßiger Audits auch vor Ort.

Ökonomische Nachhaltigkeit

GESCHÄFTSANSATZ

Wir betreiben nur Geschäfte, die wir verstehen und die zu uns passen. Auf dieser Grundlage fußt unser auf Nachhaltigkeit ausgerichteter Geschäftsansatz. Unser Angebot baut auf unserer Kernkompetenz in der Prozess- und Labormesstechnik auf.

Für uns ist der Gewinn nicht das Ziel, sondern das Ergebnis guten Handelns. Der größte Teil dieses Gewinns verbleibt im Unternehmen. Er fließt in die Entwicklung besserer Produkte, die Erschließung neuer Märkte, den Bau effizienterer Betriebsanlagen, die Errichtung moderner Gebäude, die Förderung unserer Mitarbeitenden, die Ausbildung junger Menschen sowie das gesellschaftliche Engagement der Gruppe. Damit stärken wir unsere Zukunftsfähigkeit und erhöhen die Widerstandskraft des Unternehmens gegenüber Krisen.

Eine Eigenkapitalquote von 77,0 Prozent, ein Geldfluss aus Geschäftstätigkeit von 439,4 Millionen Euro sowie flüssige Mittel und finanzielle Vermögenswerte von zusammen 945,0 Millionen Euro (bezogen jeweils auf das Geschäftsjahr 2020) ermöglichen uns, alle notwendigen Investitionen für eine gute und erfolgreiche Zukunft aus eigener Kraft zu bewältigen und unsere Unternehmensgruppe von innen heraus weiterzuentwickeln. Damit sichern wir die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit des Unternehmens.

Wir bedienen Kunden in verschiedenen Branchen und sind mit Vertrieb und Produktion weltweit vertreten. Selbst große Auftraggeber tragen weniger als 1,5 Prozent zu unserem Nettoumsatz bei. Das mindert den Einfluss von einzelnen Kunden, konjunkturellen Zyklen, regionalen oder sektoralen wirtschaftlichen Entwicklungen, Währungsschwankungen, politischen Krisen oder Naturkatastrophen. Dies zeigt sich bislang auch in der Corona-Pandemie.

Unser Verständnis von verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln umfasst faire Löhne und Arbeitsbedingungen,

das Einhalten sozialer Standards, einen effizienten Einsatz von Energie sowie den intelligenten Umgang mit Ressourcen. Maßnahmen zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit schließen Themenfelder ein wie Arbeitssicherheit, Mitarbeiterbindung und -rekrutierung sowie Umweltschutz im Betrieb.

ANGEBOT

Zunehmend interessiert unsere Kunden, wie sie ihre Nachhaltigkeitsziele mithilfe unseres Angebots erreichen können. Unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen tragen dazu bei, Prozesse effizient, sicher und ressourcenschonend zu gestalten. Somit hilft unsere Geschäftstätigkeit weltweit, die Produktqualität und Produktionssicherheit zu erhöhen, Rohstoffe und Energie zu sparen sowie die Umwelt und das Klima zu schützen.

Der Energiebedarf unserer Instrumente ist im Betrieb industrieller Anlagen vernachlässigbar. Gravierendere Auswirkungen hätten Fehlfunktionen, die zu einer Produktionsstörung oder einem Betriebsunterbruch führen. Neben einem umfassenden Qualitätsmanagement von der Entwicklung über die Fertigung bis zum Betrieb unserer Geräte spielen zunehmend Konzepte der vorausschauenden Wartung eine Rolle, um das Risiko unerwarteter Ausfälle weiter zu verringern. Moderne Endress+Hauser Feldgeräte mit Heartbeat Technology prüfen sich im Hintergrund laufend selbst und zeigen eindeutige Meldungen zu ihrem Zustand mit klaren Handlungsanweisungen. Das ermöglicht eine wirtschaftliche Instandhaltung sowie einen sicheren Anlagenbetrieb mit verlängerten Prüfzyklen.

Die digitale Vernetzung von Messtechnik macht zudem Sachverhalte transparent und erlaubt so das Optimieren von Abläufen und Informationsflüssen. Bei der Entwicklung neuer Produkte hilft ein Leitfaden für Eco-Design, diese möglichst nachhaltig zu gestalten. Dazu zählen besondere Anforderungen an Materialien, eine auf Langlebigkeit ausgerichtete Bauweise oder die einfache Entsorgung am Ende des Lebenszyklus.

INNOVATION

195,1 Millionen Euro haben wir 2020 für Forschung und Entwicklung aufgewendet. Dies entspricht wie im Vorjahr 7,6 Prozent unseres Nettoumsatzes. 276 Erstanmeldungen bei Patentämtern in aller Welt zeugen von der Innovationskraft der Firmengruppe; 2021 möchten wir die Rekordzahl von 74 neuen Produkten in den Markt einführen. Das Schutzrechteportfolio ist 2020 weiter angewachsen und umfasst nun über 8.900 aktive Patente und Patentanmeldungen.

Dass der Innovationsmotor weiterhin auf hohen Touren läuft, dafür sorgen vor allem unsere mehr als 1.100 Mitarbeitenden in Forschung und Entwicklung. Daneben kauft Endress+Hauser im Zuge von Firmenübernahmen immer wieder zukunftsweisende Technologien und Kompetenzen dazu. Wir arbeiten eng mit Hochschulen und Instituten zusammen, kooperieren mit Kunden und anderen Anbietern und investieren in Start-ups, die mit viel Freiraum neue Entwicklungen vorantreiben.



Perspektive: 332 junge Menschen absolvieren bei Endress+Hauser eine Ausbildung.

- 1 Organisation: Angepasste Abläufe verhindern Ansteckungen in den Personalrestaurants.
- 2 Online: Seminare und Schulungen finden in Zeiten von Covid-19 im virtuellen Raum statt.
- 3 Prävention: Abstand, Hygiene und Masken ermöglichen sicheres Arbeiten in der Produktion.

1

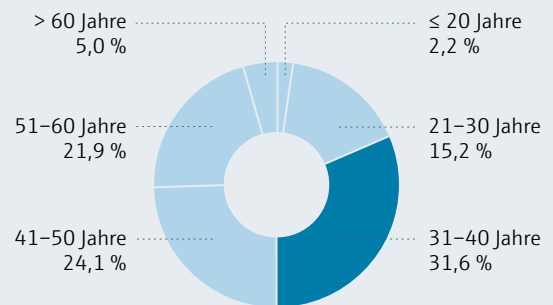
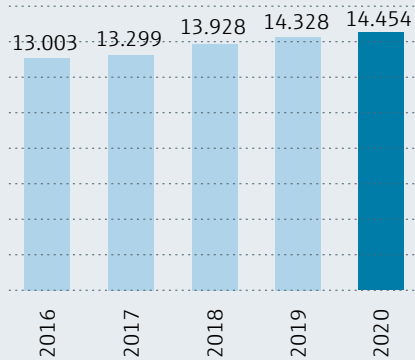


2



3

Mitarbeitende der Endress+Hauser Gruppe und Altersstruktur



KUNDEN-, PARTNER- UND LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Dauerhafter Erfolg entsteht nur im offenen Austausch von Ideen und im ständigen Miteinander. Wir sind überzeugt: Mit vereinten Kräften sind wir erfolgreicher. Diese Philosophie leben wir im Umgang mit unseren Kunden und Partnern. Loyale Beziehungen zeigen, dass ein offener Austausch, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und gegenseitiges Lernen allen Beteiligten Nutzen bringen.

Kunden weltweit schenken uns ihr Vertrauen. Wir versuchen es zu rechtfertigen, indem wir regelmäßig den Grad ihrer Zufriedenheit messen. Wir analysieren systematisch, welche Aspekte weiter optimiert werden können und ergreifen individuelle Maßnahmen, um uns weiter zu verbessern. Der regelmäßige Turnus der Befragungen deckt langfristige Entwicklungen auf und macht Erfolge sicht- und messbar.

Soziale Nachhaltigkeit

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Wir sehen das Schaffen und Erhalten sicherer Arbeitsplätze als wichtigen Teil unserer sozialen Verantwortung als Unternehmen. Daneben leisten wir auch durch Steuerzahlungen an unseren Standorten in aller Welt einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlergehen.

Im Code of Conduct verpflichten wir uns zur Einhaltung geltender Gesetze. Dabei wollen wir nicht nur den Buchstaben des Gesetzes folgen, sondern ihrem Sinn entsprechen. Deshalb lehnen wir geschäftliche Konstruktionen zur Steuerumgehung ab. Wir nehmen steuerliche Vorteile und Ermäßigungen lediglich insoweit in Anspruch, als sie im laufenden Betrieb anfallen und uns rechtmäßig zustehen.

Mit den Steuerbehörden streben wir an allen Standorten eine transparente, professionelle und konstruktive Zusammenarbeit an. Dies schließt eine korrekte und fristgerechte Information ein. 2020 haben wir weltweit insgesamt 82,7 Millionen Euro an Ertragssteuern abgeführt. Der effektive Steuersatz belief sich auf 24,5 Prozent.

MITARBEITENDE

Engagierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die treibende Kraft hinter unserem Erfolg. Sie schaffen vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Partnern, bringen Produktinnovationen voran und generieren Mehrwert für unsere Kunden. Damit bilden sie die wesentliche Grundlage für unser Wachstum und unsere Profitabilität.

Um unseren Mitarbeitenden ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen, bieten wir eine leistungsgerechte Entlohnung, überdurchschnittliche Sozialleistungen, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und umfangreiche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, etwa durch Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle. Wir investieren

in die Gesundheit unserer Beschäftigten und fördern sie mit gezielten Personalentwicklungsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten.

Im Pandemie-Jahr 2020 hatte die Gesundheit unserer Mitarbeitenden höchste Priorität: Wir haben früh mit ersten Reisebeschränkungen auf die Coronavirus-Pandemie reagiert und noch im Februar gruppenweite Richtlinien für den Umgang mit Covid-19 erlassen. Diese sehen umfassende Hygienemaßnahmen und Organisationkonzepte vor, um eine Ansteckung mit dem Coronavirus zu verhindern. Es ist uns gelungen, Ansteckungen im Unternehmen bis auf wenige Fälle zu vermeiden.

Rund 10.000 Beschäftigte weltweit, somit mehr als zwei Drittel unserer Belegschaft, haben zeitweise von zu Hause aus gearbeitet. Die physische Distanz haben wir versucht, durch emotionale Nähe zu überbrücken, indem wir die interne Kommunikation intensiviert und Abteilungs- und Firmenversammlungen in den virtuellen Raum verlegt haben. Eltern hat Endress+Hauser, abhängig von der lokalen Situation, bis zu fünf Tage Zeit gewährt, um im Lockdown die Kinderbetreuung zu regeln oder diese kurzfristig selbst zu übernehmen.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wollen wir kontinuierlich weiter steigern. Wie zufrieden unsere Mitarbeitenden mit Endress+Hauser als Arbeitgeber sind, erfassen wir im Rahmen regelmäßiger Umfragen auf Grundlage eines gruppenweiten Standards, der eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherstellt.

Eine aktuelle Auswertung der Daten aus unseren Mitarbeiter- und Kundenbefragungen der letzten Jahre zeigt, dass Mitarbeiterengagement und Kundenbindung unmittelbar korrelieren. Nur motivierte Mitarbeitende erbringen hervorragende Leistungen für unsere Kunden. Indem wir den Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit in verschiedenen Themenfeldern messen und darstellen, können wir gezielte Maßnahmen ergreifen und Prioritäten setzen.

MITARBEITENDE IN ZAHLEN

Im weltweiten Durchschnitt arbeiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 10,3 Jahren bei Endress+Hauser. Die Fluktuationsrate liegt gruppenweit bei 5,0 Prozent und damit niedriger als im Vorjahr (2019: 6,6 %). Ende 2020 waren insgesamt 14.454 Menschen (einschließlich zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse) in der Endress+Hauser Gruppe beschäftigt (Vorjahr: 14.328). Es ist zu keinen pandemiebedingten Entlassungen gekommen. Kurzarbeit konnte weltweit bis auf wenige begründete Ausnahmen vermieden werden.

Vielfalt ist für uns auch im Hinblick auf unsere Mitarbeitenden ein wesentliches Prinzip, um Risiken zu reduzieren und uns widerstandsfähiger gegenüber Krisen zu machen. Eine diverse Belegschaft steigert die Produktivität, fördert Innovationen, stärkt die Kundenbindung und hilft im Wettbewerb um Talente.

Menschen aus 101 Nationen haben Ende 2020 für die Endress+Hauser Gruppe gearbeitet. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft von 29,6 Prozent ist gegenüber dem Vorjahr (29,9 Prozent) leicht gesunken, liegt im Vergleich zu anderen Unternehmen des industriellen Sektors jedoch weiterhin hoch.

Die Altersstruktur der Belegschaft ist gleichmäßig und hat sich gegenüber 2019 wenig verändert.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Im Hinblick auf unseren gruppenweiten Arbeits- und Gesundheitsschutz leisten wir viel, um unseren Mitarbeitenden eine sichere, angenehme und produktive Arbeitsumgebung zu bieten. Die Zahl der betriebsbedingten Unfälle mit Ausfalltagen hat 2020 einen Wert von 5,5 pro 1.000 Mitarbeitende erreicht und ist damit gegenüber dem Vorjahr (6,8) deutlich gesunken. Der Rückgang hängt auch mit der geringen Büroanwesenheit und Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden zusammen.

Wir initiieren an unseren Standorten Maßnahmen für Unfallprävention, Risikobewusstsein und Arbeitssicherheit. Fachkräfte für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit werden bei arbeitsplatzrelevanten Entscheidungen frühzeitig einbezogen. Betriebsrestaurants eröffnen unseren Mitarbeitenden an zahlreichen Standorten ein abwechslungsreiches und ausgewogenes Ernährungsangebot. Verschiedene Aktionen und Aktivitäten zu Gesundheitsförderung und Prävention haben wir vergangenes Jahr online angeboten.

NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Als Technologieunternehmen sind wir auf hochqualifizierte Fachkräfte und junge Talente angewiesen. Um gezielt neue Beschäftigte zu gewinnen, sind die Firmen der Endress+Hauser Gruppe bestrebt, die internen Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern. Wir versuchen, uns als Arbeitgeber durch zielgerichtetes Employer Branding nach innen und außen konsequent zu positionieren.

Eines unserer Ziele ist mehr Diversität: Endress+Hauser will die besten Mitarbeitenden anziehen – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen oder sexueller Orientierung. Ein besonderer Fokus liegt in diesem Zusammenhang auf der Förderung von Frauen. Bis 2030 möchten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf rund 30 Prozent erhöhen und insgesamt mehr Frauen für Endress+Hauser gewinnen. Rund 40 Prozent der Belegschaft soll weiblich sein.

Um dies zu erreichen, hat unsere globale Initiative Women's Integrated Network (WIN) fünf Schwerpunktthemen definiert: eine Arbeitgebermarke, die für Frauen attraktiv ist, ein sowohl auf Frauen wie Männer ausgerichtetes Programm zur Personalentwicklung, flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zur Vermeidung von unbewussten Vorurteilen bei der Rekrutierung sowie das Nutzen von Netzwerken, um weibliche Fachkräfte auf Endress+Hauser aufmerksam zu machen. Zudem sollen weibliche Vorbilder im Unternehmen mehr Sichtbarkeit erhalten.

Aktuell wird bei Endress+Hauser eine auf künstlicher Intelligenz basierende Plattform getestet, welche hilft, Stellen so auszuschreiben, dass sie eine diverse Zielgruppe ansprechen.

Bei Gehältern soll im Sinne einer gerechten Bezahlung durch ein Regelwerk bessere Vergleichbarkeit hergestellt und die Transparenz erhöht werden.

Des Weiteren hat sich Endress+Hauser stark der Ausbildung junger Menschen verschrieben. Insbesondere in Deutschland und der Schweiz bilden wir einen Großteil unserer Fachkräfte selbst aus. 332 junge Menschen haben sich 2020 bei uns in Ausbildung befunden; das entspricht einer Ausbildungsquote von 2,3 Prozent. Seit vielen Jahren bieten wir praktisch allen Auszubildenden nach Abschluss ihrer Lehre eine Beschäftigung an. Dies war auch im Pandemiejahr 2020 nicht anders.

Wir öffnen unseren Mitarbeitenden zudem Freiräume für die persönliche Entfaltung und Entwicklung: Wir haben das strategische Ziel, 2,5 Prozent der Personalkosten für Weiterbildung aufzuwenden. Dies entspricht rund fünf Tagen Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeitenden. Dank eines hohen Digitalisierungsgrads im Unternehmen waren wir vor dem Hintergrund von Kontakt- und Reisebeschränkungen rasch in der Lage, unsere Weiterbildungs- und Entwicklungs-Programme virtuell abzubilden. Neu bieten wir einem Teil unserer Mitarbeitenden auch Zugang zur Plattform LinkedIn Learning mit mehr als 16.800 virtuellen Kursen.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Endress+Hauser engagiert sich freiwillig überall, wo das Unternehmen vor Ort ist. So ermöglichen wir als Sponsor ausgewählte Projekte in den Bereichen Soziales, Kultur, Bildung, Wissenschaft, Sport und Nachwuchsförderung. Im Rahmen unserer Spenden-tätigkeit unterstützen wir in erster Linie gemeinnützige Initiativen und soziale Einrichtungen.

Wir pflegen rund um den Globus Forschungs- und Bildungspartnerschaften mit wissenschaftlichen Einrichtungen und Ausbildungsstätten. Unsere Zuwendungen für unser Spenden- und Sponsoring-Engagement sowie für Forschungs- und Bildungspartnerschaften in Form von Geldbeiträgen, Sachleistungen oder Personaleinsatz werden in der Firmengruppe nicht zentral erfasst. Die jeweiligen Aktivitäten liegen in der Verantwortung der Gruppengesellschaften.

Ein Team von Endress+Hauser Temperature+System Products in Nesselwang hat 2020 sein Know-how auf dem Gebiet des digitalen Lernens und der virtuellen Wissensvermittlung mit Mitarbeitenden der Hilfsorganisation Humedica geteilt. Diese können nun verstärkt online mit Unterstützern in Verbindung treten – und so in Zeiten der Pandemie ihre humanitäre Arbeit in mehr als 30 Ländern der Erde weiter sicherstellen.

Bereits seit 2019 läuft die unternehmensweite Endress+Hauser Water Challenge. Bei dieser globalen Initiative sammeln Mitarbeitende mit Spendenläufen Geld, um Menschen weltweit den Zugang zu sauberem Trinkwasser zu ermöglichen; die Firma verdoppelt jeweils die Summe. Der Erlös geht an ausgewählte Hilfsprojekte in Asien, Südamerika oder Afrika. Damit haben wir unser geschäftliches Engagement für eine sichere, effiziente und umweltfreundliche Wasserversorgung auch auf den gemeinnützigen Bereich übertragen.



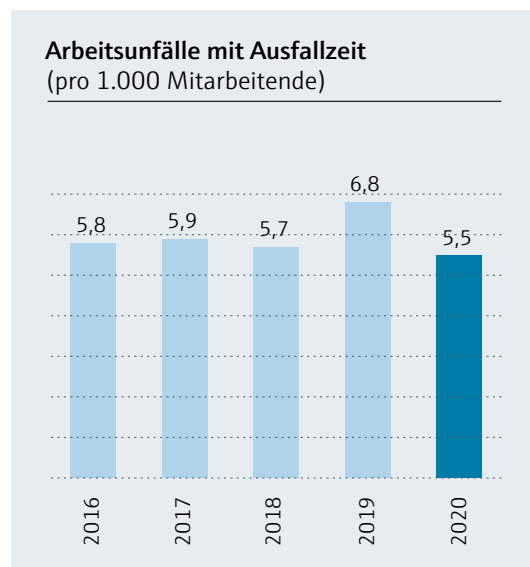
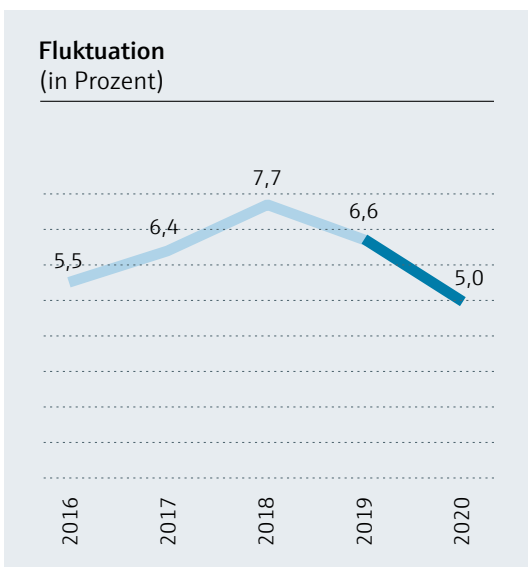
1

2



1
Kommunikation: Der Sperrbildschirm erinnert an grundlegende Corona-Regeln und mahnt zu persönlicher Achtsamkeit.

2
Solidarität: Die Coronavirus-Pandemie zeigt, wie wichtig der Zusammenhalt in der Krise ist.



Ökologische Nachhaltigkeit

ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK

Unsere Produktion ist nicht sehr energieintensiv und beeinträchtigt die Umwelt nur in geringem Maße. Die größten Quellen für den ökologischen Fußabdruck sind Gebäude- und Büroinfrastruktur, Arbeitswege, Geschäftsreisen und der Materialtransport. Infolge der Pandemie sank 2020 der CO₂-Ausstoß durch Geschäftsreisen deutlich. Grundsätzlich suchen wir immer wieder nach Möglichkeiten, die Belastung zu senken, etwa durch den Bau energieeffizienter Gebäude, den Einsatz erneuerbarer Energien oder die Förderung der Elektromobilität.

So hat beispielsweise unser Product Center Endress+Hauser Flow in Reinach/Schweiz in den vergangenen fünf Jahren den relativen Ausstoß an Treibhausgasen um 44 Prozent von 1,68 auf 0,95 Tonnen CO₂-Äquivalent je Million Euro Umsatz reduziert. Dahinter stehen beständige Investitionen in Energieeffizienz. Zudem bezieht das Werk nur noch Strom aus erneuerbaren Quellen. Einer Erhebung der Zeitschrift Bilanz, der Zeitung Le Temps und dem Statistik-Portal Statista zufolge gehört der Standort zu den Top 20 der klimabewussten Unternehmen der Schweiz. Als neues Ziel will das Product Center bis 2030 in Reinach klimaneutral arbeiten.

Auch in der Lieferkette suchen wir Einsparpotenzial: Der neue Logistik-Hub im deutschen Wörrstadt wird nicht nur sämtliche Produkte aus den europäischen Fertigungsstätten für den Versand an Kunden auftragsweise bündeln, sondern künftig auch Materiallieferungen für die Produktionsstätten empfangen und weiterleiten. Indem Shuttle-LKWs, die Produkte anliefern, mit Zulieferteilen zurückkehren, entfallen rund 75 Prozent der bisherigen Leerfahrten. Das verbessert die Ökobilanz der gesamten Lieferkette. Ab 2022 werden wir für diese Transporte zudem Elektro-LKWs einsetzen. Dadurch lassen sich 1.100 Tonnen CO₂ pro Jahr einsparen.

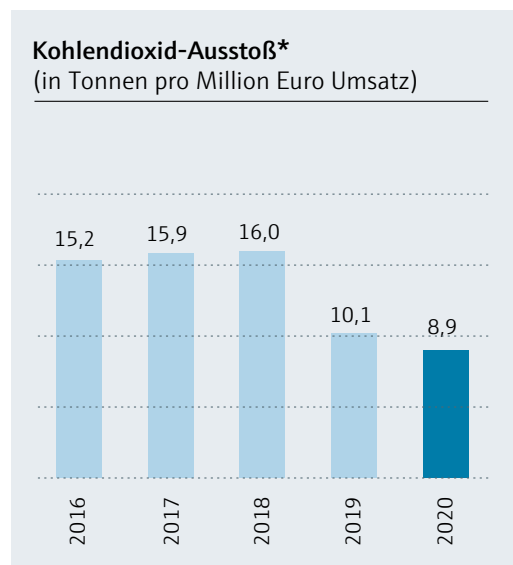
Wir unterstützen das umweltbewusste Verhalten unserer Mitarbeitenden etwa durch die Teilnahme an der Initiative „Bike to Work“, die das Radfahren über Teamwettbewerbe fördert; oder über „JobRad“, ein Leasingangebot für Fahrräder. Für Gäste und Mitarbeitende, die Elektrofahrzeuge nutzen, bieten wir an unseren Standorten verstärkt Ladeinfrastruktur an.

UMWELTLEISTUNG

Zur Beurteilung unserer Umweltleistung erheben wir jährlich entsprechende Daten zum Energie- und Wasserverbrauch, zum Kohlendioxid-Ausstoß sowie zum Abfallaufkommen. Diese Daten umfassen alle in- und ausländischen Produktionsstätten sowie die ganz überwiegende Zahl unserer Vertriebs- und Supportgesellschaften in aller Welt.

ENERGIE

Der Energieeinsatz für Maschinen und Anlagen in den Produktionsstätten der Endress+Hauser Gruppe ist für ein Industrieunternehmen gering. Der Großteil der Energie wird für Heizung und Beleuchtung sowie Büro- und IT-Infrastruktur verbraucht. Der Energieverbrauch für Heizung und Strom war in den vergangenen Jahren zurückgegangen, auch als Folge von Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. 2020 hat er sich durch die Pandemie unter anderem durch eine intensive Gebäudebelüftung wieder auf 49,7 Megawattstunden pro Million Euro Umsatz erhöht (2019: 45,6 Megawattstunden).



*) Ohne Innovative Sensor Technology IST

KOHLENDIOXID

Bereits 2019 haben unsere europäischen Product Center ihren CO₂-Ausstoß durch den systematischen Bezug von Ökostrom markant reduziert. Dadurch hat die Endress+Hauser Gruppe ihre CO₂-Gesamtbilanz um ein gutes Drittel verbessert. In der Corona-Pandemie ist der CO₂-Ausstoß 2020 weiter auf 8,9 Tonnen je Million Euro Umsatz gesunken (2019: 10,1 Tonnen). Unsere Mitarbeitenden waren aufgrund von Bewegungs-, Reise- und Kontaktbeschränkungen deutlich weniger geschäftlich unterwegs.

WASSERVERBRAUCH

Wasser wird bei Endress+Hauser hauptsächlich für Sanitär- und Reinigungszwecke benötigt. Da 2020 zeitweise über zwei Drittel unserer Mitarbeitenden von zu Hause aus gearbeitet haben, hat sich der Wasserverbrauch auf 115 Kubikmeter pro Million Euro Umsatz (2019: 130 Kubikmeter) verringert.

ABFALL

Beim Abfallaufkommen der Endress+Hauser Gruppe ergeben sich von Jahr zu Jahr – bezogen auf die verschiedenen Abfallarten – immer wieder Schwankungen, die beispielsweise aus Veränderungen im Produktmix resultieren oder auch Sondereffekte wie Baumaßnahmen oder Lagerbereinigungen widerspiegeln. Da wir unsere Abfallmengen über die Abrechnungen der Entsorger erfassen, beeinflussen auch die unterschiedlichen Zeitpunkte der Abholung die jährlichen Kennzahlen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind weltweit 1.134 Kilogramm Siedlungsabfall pro Million Euro Umsatz angefallen und damit weniger als im Vorjahr (1.190 Kilogramm). Die Menge

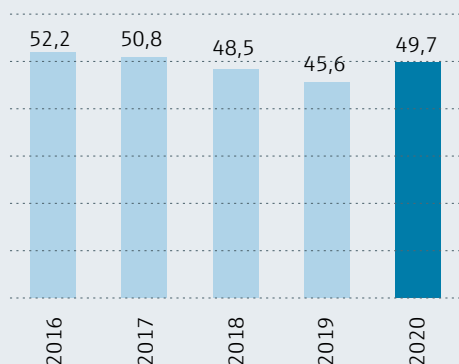
des Sonderabfalls ist von 211 auf 229 Kilogramm pro Million Euro Umsatz gestiegen, das Aufkommen an Altmetall hat sich von 494 auf 396 Kilogramm pro Million Euro Umsatz verringert. Die Menge an Elektroschrott ist im Berichtszeitraum von 21,3 auf 19,6 Kilogramm pro Million Euro Umsatz gesunken.

ZERTIFIZIERUNG UND AUDITIERUNG

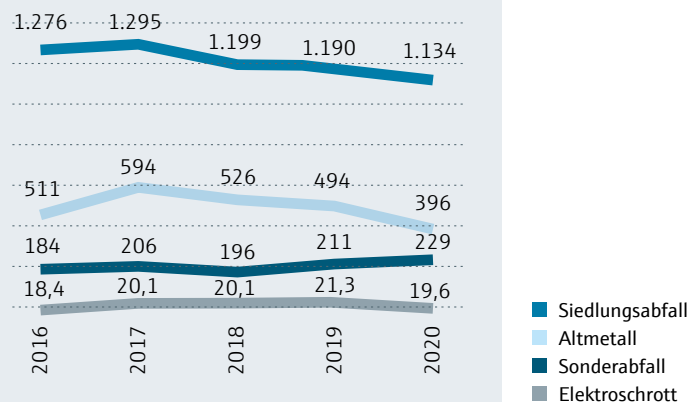
Für unsere Kunden rückt das Thema Nachhaltigkeit mehr und mehr in den Fokus. Häufig lehnen sie sich an die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen an. Der Umgang mit sozialen und ökologischen Standards ist integraler Bestandteil vieler Beschaffungsprozesse. Unsere Product Center sind nach den Standards ISO 9001/14001 (Qualitäts- und Umweltmanagement) und gemäß OHSAS 18001/ISO 45001 (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) zertifiziert, teilweise auch nach ISO 50001 (Energiemanagement).

Zudem lässt Endress+Hauser die Nachhaltigkeit der eigenen Geschäftsprozesse jährlich durch das unabhängige EcoVadis-Audit überprüfen. Es bewertet weltweit Managementsysteme von Unternehmen im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) anhand von 21 Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Beschaffung. Sie basieren auf internationalen Standards wie den Global Compact Principles, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI), dem ISO 26000-Leitfaden und den CERES-Prinzipien.

Energieverbrauch Heizung und Strom
(Megawattstunden pro Million Euro Umsatz)



Abfallaufkommen
(in Kilogramm pro Million Euro Umsatz)



Diversität: Endress+Hauser
will den Frauenanteil
steigern und mehr Frauen
für Führungspositionen
gewinnen.

