



ALWAYS ON THE MOVE.

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG 2024

iwis SE & Co. KG

Inhalt



EINLEITUNG
Vorwort
Geschäftsführung

3



ÜBERSICHT
ALLGEMEINE
INFORMATIONEN

4



KERNTHEMA
Doppelte
Wesentlichkeitsanalyse
(DWA)

23



KERNTHEMA
EU-Taxonomie

35



KERNTHEMA
ESRS E1:
KLIMAWANDEL

41



KERNTHEMA
ESRS S1:
EIGENE
BELEGSCHAFT

50



KERNTHEMA
ESRS G1:
UNTERNEHMENS-
POLITIK

58

Nachhaltigkeit
in Zahlen

65

Vorwort

von Dipl.-Kfm. Johannes Winklhofer (Vorstand)



”

Als weltweit technologisch führendes Unternehmen in verschiedenen Branchen bieten wir unseren Kunden und Geschäftspartnern nachhaltige Lösungen. Herausforderungen der Zukunft meistern wir gemeinsam!

- Das 1916 gegründete und in vierter Generation familiengeführte Unternehmen beschäftigt an 27 Standorten mehr als 1900 Mitarbeiter. Stammsitz von iwis ist in München.
- iwis ist ein führendes Unternehmen für hochpräzise Bauteile und Systeme in der Automobil- und Industriebranche. Als globaler Partner entwickeln und produzieren wir innovative Lösungen für verschiedene Industrien, darunter Automobil, Maschinenbau, Verpackung, Druck, Lebensmittel, Photovoltaik und viele andere Bereiche. Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensführung von iwis, das soziale, ökologische und ökonomische Aspekte integriert.
- Hohe Innovationskraft und ausgeprägte Kundenorientierung sind die Basis unseres Erfolges in den drei Divisionen:
 - **iwis mobility systems** stellt Steuer-, Nockenwellen-, Massenausgleichs- und Ölpumpentriebe für die Automobilindustrie her. Weiterhin werden komplexe maßgeschneiderte elektrische Systeme produziert.
 - **iwis antriebssysteme** produziert Präzisionsrollen- und Förderketten für industrielle Anwendungen im Maschinen- und Anlagenbau, der Verpackungs-, Druck- und Lebensmittelindustrie und der Fördertechnik. Darüber hinaus liefert iwis antriebssysteme Rollenketten, Landmaschinen-, Spezial- und Flyerketten, Scharnierband- und Mattenketten, Kettenräder und Zubehör.
 - **iwis smart connect** iwis smart connect entwickelt und produziert hochpräzise Stanzteile für die elektrische und elektronische Verbindungstechnik in Großserie. Unsere Kontaktelemente, EMV-Abschirmungen und mechanischen Funktionsteile kommen weltweit in der Automobilindustrie, der Energietechnik sowie im Maschinen- und Anlagenbau zum Einsatz.
- Dieser Nachhaltigkeitsbericht basiert auf dem CSRD-Pilotbericht, der insgesamt 405 Datenpunkte für das Geschäftsjahr 2024 umfasst.

Patience Responsibility
Geduld Commitment Ambition Wissbegierde
Kundenorientierung Reason
Kompetenz iWIS Engagement
Vernunft Circumspection
Umsicht Verantwortung Cu
Passion Customer Service Freude Ehrgeiz
Competence



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Global Player mit lokaler Präsenz seit 1916

27

Standorte weltweit


1.900

Mitarbeiter



 iwis antriebssysteme

 iwis mobility systems

 iwis smart connect

Kerndaten 2024

Name	iwis SE & Co. KG		
Firmensitz	Albert-Roßhaupter-Straße 53, 81369 München		
Gründung	1916	Mitarbeiter	1.800 + 70 Auszubildende
Standorte	Werk München, DE	Werk Pinghu, CN	
	Werk Landsberg am Lech, DE	Werk Suzhou, CN	
	Werk Sontra, DE	Werk Whitestown, US	
	Werk Wilnsdorf, DE	Werk Murray, US (Joint Venture mit Daido)	
	Werke Kaufbeuren, DE	Werk Oradea, RO	
	Werk Rieden, DE	Niederlassungen in Brasilien, England, Frankreich, Indien, Italien, Japan, Kanada, Korea, Schweiz, Spanien, Türkei	
	Werk Strakonice, CZ		
	Geltungsbereich des Nachhaltigkeitsberichts	Die Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Daten aller iwis-Werke, während die Daten der Niederlassungen ausgeschlossen wurden, da sie in Bezug auf Nachhaltigkeit nicht wesentlich sind. Der Bericht enthält Informationen über das Unternehmen und wird durch Angaben zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ergänzt, die sich aus direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ergeben.	

Standorte Werke weltweit

Werk München (Stammsitz), Deutschland



iwis mobility systems



▪ Werk Landsberg am Lech, Deutschland



▪ Werk Pinghu, China



▪ Werk Murray, USA
iwis DiD



▪ Werk Oradea, Rumänien

Standorte Werke weltweit

iwis antriebssysteme



▪ **Werk Wilnsdorf,**
Deutschland



▪ **Werk Sontra (agrisystems),**
Deutschland



▪ **Werk Strakonice,**
Tschechien



▪ **Werk Suzhou,**
China



▪ **Werk Whitestown, USA**

Standorte Werke weltweit

iwis smart connect



- **Werk Rieden,**
Deutschland

iwis e-tec



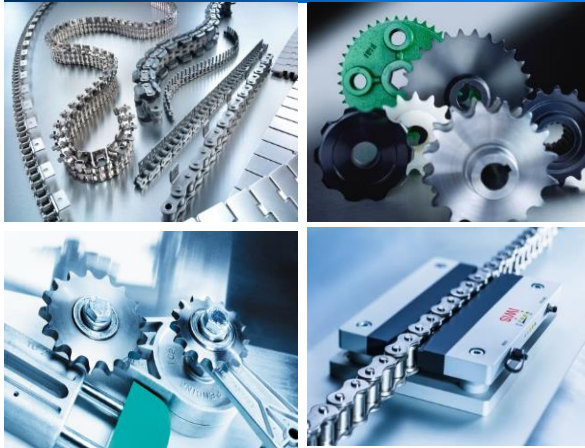
- **Werk Kaufbeuren 1+2,**
Deutschland



- **Werk Kaufbeuren 3+4,**
Deutschland

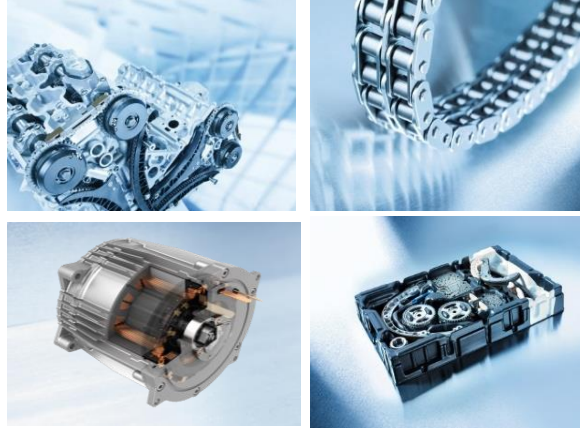
Unternehmensbereiche

iwis antriebssysteme



- Präzisionsketten, Kettenräder und Kettenspanner für Antriebs- und Fördertechnik
- Landmaschinenkettensysteme sowie technischer Servicedienstleister der industriellen Antriebstechnik

iwis mobility systems



- Steuer-, Nockenwellen-, Massenausgleichs- und Ölpumpentriebe für die Automobilindustrie
- Komplexe Mobilitätssysteme mit integrierter Elektronik, Getriebe und E-Motoren
- Automotive Aftermarket

iwis smart connect iwis e-tec



- Hochpräzise Blech-, Stanz- und Biegetechnik: elektrische Verbindungstechnik (Einpress- IDC-Schneidklemm-, Hochstromtechnik) Gehäuse, Abschirmungen, Stromschienen
- Stanzteile am Band umspritzt, umspritzte Baugruppen oder montierte Mehrkomponenten-Bauteile

iwis heute

Anteil in %
am Umsatz

30%



iwis antriebssysteme

Rollenketten



Rollenketten
mit Anbauteilen



Landmaschinen-
ketten



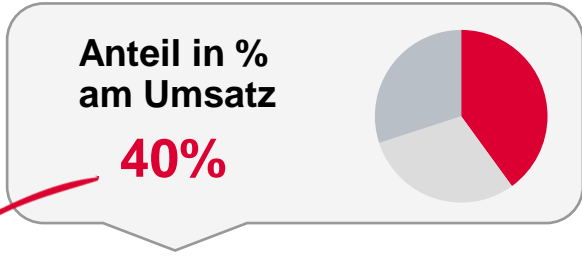
Kettenräder



CCM-S

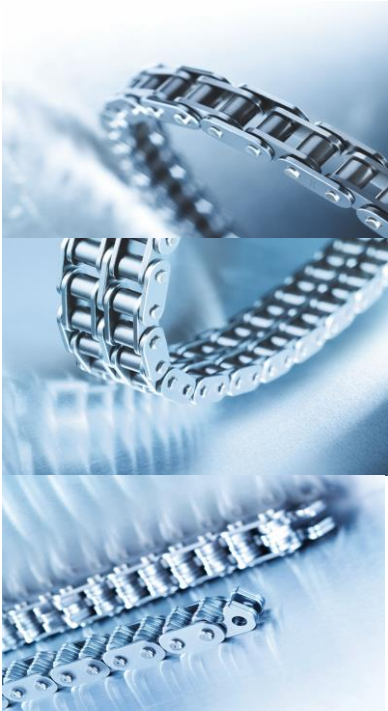


iwis heute



iwis mobility systems

Steuerketten



Steuertrieb



Ölpumpentrieb



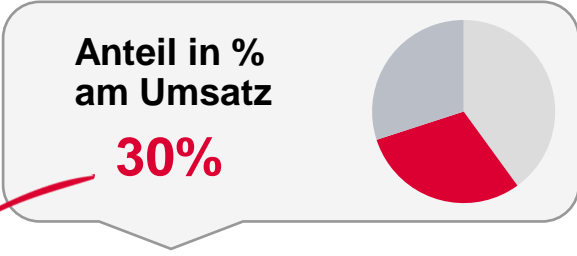
Kettenspanner



Aftermarket



iwis heute

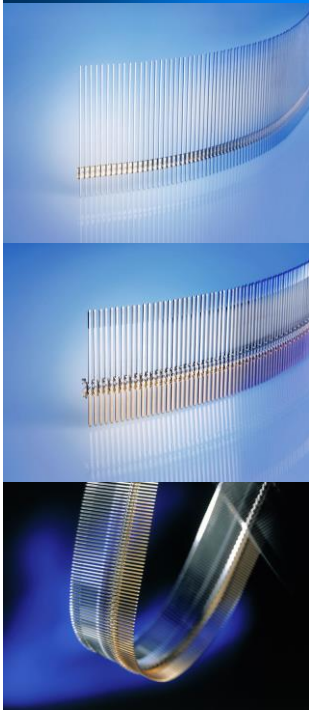


iwis smart connect und iwis e-tec

Stanz- und Biegeteile



Einpresszonen und Drahtstifte



Stromschienen



Kontakte



Abschirmung/ Gehäuse

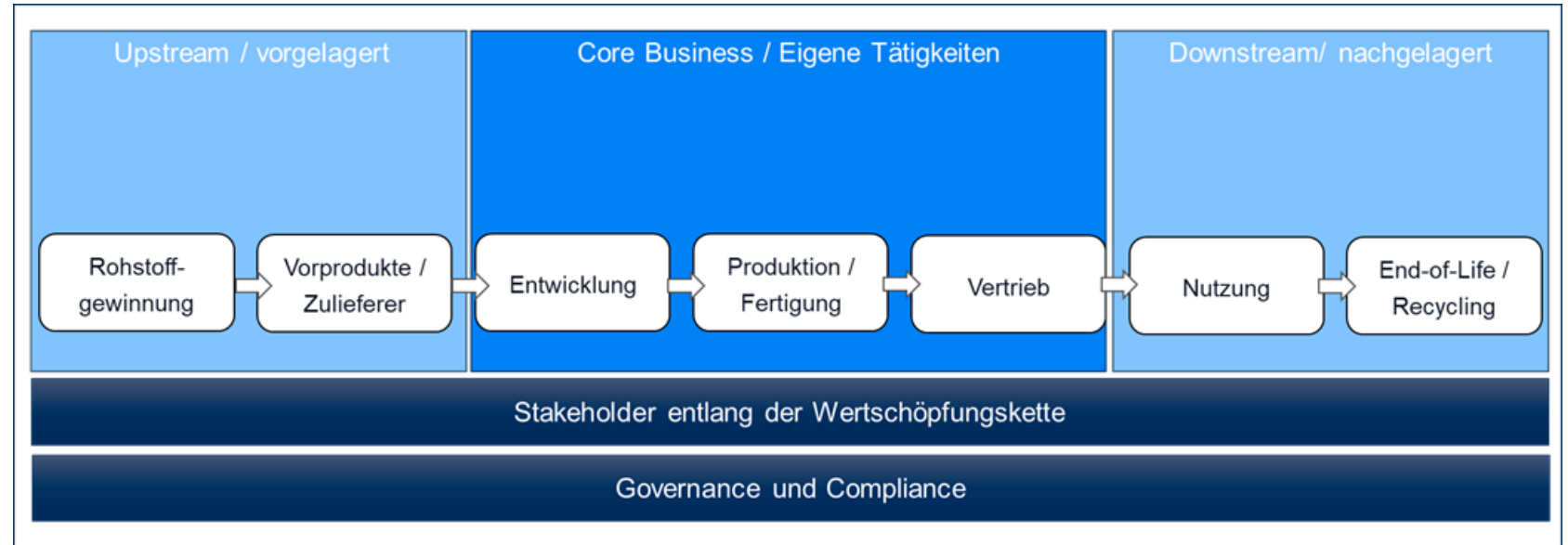


Mechanische und elektro-mechanische Komponenten



Wertschöpfungskette von iwis

iwis verfügt über eine gut integrierte und effiziente Wertschöpfungskette, die von der Beschaffung der Rohmaterialien bis zur Auslieferung der Endprodukte an B2B-Kunden reicht. Die engen Beziehungen zu Lieferanten und Vertriebspartnern sowie die maßgeschneiderten Lösungen für die Endnutzer sind entscheidend für den Erfolg des Unternehmens.



Unsere Kernkompetenz: Produktion



Wesentliche Stakeholder im Rahmen der Nachhaltigkeitserklärung

Zu den priorisierten und bedeutendsten Stakeholdern im Rahmen der Nachhaltigkeitserklärung gehören:



Betroffene Gruppen:

- Kunden: profitieren von langlebigen, hochwertigen Produkten
- Lieferanten: prägen Materialqualität und Produktionsverfügbarkeit
- Mitarbeiter: sind zentrale Treiber von Qualität und Innovation
- Lokale Gemeinschaften: werden durch unternehmerisches Handeln beeinflusst
- Verbände: achten auf die Einhaltung von Standards und Regularien

Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen:

- Finanzinstitutionen: als Investoren mit langfristigem Fokus
- Regulierungsbehörden: zur Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
- Alle Stakeholder: nutzen Berichte zur Bewertung der Unternehmenswirkung

Kommunikation mit Stakeholder



iwis bezieht seine Interessenträger aktiv ein, indem es regelmäßige Treffen, Anhörungen und Konsultationsverfahren durchführt. Das Unternehmen nutzt auch Online-Social-Media-Plattformen und nimmt sehr aktiv an externen Veranstaltungen teil. Diese Einbeziehung umfasst verschiedene Kategorien von Interessenträgern, wie z.B. Kunden, die Feedback zu Produkten und Dienstleistungen geben, Lieferanten, die an der Verbesserung der Lieferkette beteiligt sind, sowie Verbände und lokale Gemeinden.

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von iwis werden regelmäßig und auf identische Weise über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Unternehmens informiert. Dies erfolgt durch Berichte, Präsentationen und regelmäßige Meetings, in denen die wichtigsten Anliegen und Erwartungen der Interessenträger diskutiert und in die strategische Planung einbezogen werden.

Um die Nachhaltigkeitsleistung zu präsentieren und Fortschritte gegenüber den Stakeholdern zu kommunizieren, nutzt iwis verschiedene bewährte Instrumente. Die Nachhaltigkeitsaspekte des Unternehmens sowie seiner zentralen Akteure in der Wertschöpfungskette werden regelmäßig bewertet und transparent offengelegt. Zur Demonstration der Fortschritte auf dem Weg zur CO₂-Neutralität setzt iwis auf branchenweit etablierte Plattformen. Nachhaltigkeitsprofile und zugehörige Fragebögen werden systematisch aktualisiert, mindestens einmal pro Jahr.

Aktuelle Zertifizierungen, Auszeichnungen und öffentliche Anerkennungen

Familienlöwe



Preisträger 2018

General Motors' 2018 Supplier of the Year



Preisträger 2018

John Deere "Achieving Excellence Partner Level" Award



Preisträger 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023

Hall of Fame John Deere



Mitglied seit 2024

Capital – Beste Ausbilder Deutschlands



Preisträger 2017, 2018, 2019 und 2020

TOP 100



Preisträger 2023

BAYERNS BEST 50



Preisträger 2019

Familienpakt Bayern



Mitglied 2019

Foton Cummins Best VPI Project Development Award



Preisträger 2019

ecovadis "Silber-Medaille" und "Bronze-Medaille" für Nachhaltigkeitsleistung



Preisträger 2022 und 2023

Erfolgreich. Familienfreundlich



Preisträger 2023

Best quality supplier of Yunnei



Preisträger 2024

Zertifikate & Ratings im Nachhaltigkeitskontext

Legende	 Vorhanden	 Geplant / in progress	 Nicht vorhanden, nicht erforderlich
---------	---	---	---

	HQ	Division Automotive				Division Industrie				Division smart connect	
OEs	iwis SE & Co. KG	iwis mobility Systems GmbH & Co. KG	iwis mobility Systems (Pinghu) Co. Ltd.	iwis mobility Systems s.r.l.	iwis-daido LLC	iwis antriebssysteme GmbH & Co. KG	iwis antriebssysteme GmbH	iwis drive Systems (Suzhou) Co. Ltd.,	iwis drive Systems LLC	iwis e-tec GmbH	iwis smart connect GmbH
Land	DE	DE	CH	RO	USA	DE	DE	CH	USA	DE	DE
Standort	MUC	MUC&LL	Pinghu	Oradea	Murray	MUC	Wi&So	Suzhou	Indianapolis	Kaufbeuren	Rieden
ISO 14001	+	+	+	+	geplant	+		+		+	+
ISO 50001	+	+		+		+				In progress	In progress
ISO 45001		+	+	+							
THG-Bilanz	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
EcoVadis	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Integrity-Next	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
NQC / SAQ 5.0		+	+	+							
CDP		+									+

Grundhaltung iwis

10 Gebote für Vorwärtsstrebende



Firmengründer **Johann Baptist Winklhofer** (1859-1949) formulierte bereits im Jahr 1895 seine „Zehn Gebote für Vorwärtsstrebende“ und damit eine Philosophie, die uns auch heute noch antreibt: Wir wollen in Bewegung bleiben, uns vorwärtsentwickeln.

Wir sind Vorwärtsstrebende!

- 1 Grundbedingung ist, dass man seinen eigenen Beruf gründlich versteht.
- 2 Den Ehrgeiz haben, jedes Ding besser zu machen, als es irgendein anderer kann.
- 3 Am Prinzip festhalten, dem Kunden für sein Geld nur das Beste zu liefern.
- 4 Eine nie ausgehende Freude an der Arbeit muss vorhanden sein. Geldverdienen darf niemals Hauptzweck der Arbeit sein.
- 5 Immer nur nach den neuesten Arbeitsmethoden und mit den allerbesten Einrichtungen im Betrieb arbeiten. Fachschriften lesen und lesen lassen. Ausstellungen besuchen.
- 6 Der größte Teil des verdienten Geldes muss zur Beschaffung betriebsfördernder Mittel verwendet werden.
- 7 Den rechten Mann an den rechten Platz stellen.
- 8 Einfach und solide leben, damit man früh mit klarem Kopfe an die Arbeit gehen kann.
- 9 Sich mit dem Gedanken vertraut machen, dass man nicht jedes Geschäft machen kann oder muss. Dann wird man sich vor vielen Verlusten bewahren und von der Konkurrenz geachtet sein.
- 10 Schließlich gehört noch eine recht große Dosis Geduld dazu, um den Erfolg seiner Mühen abwarten zu können, auch wenn es manchmal recht trostlos aussieht.

Leitbild für Vorwärtsstrebende

Unternehmens-, Führungs- und Mitarbeiterleitbild



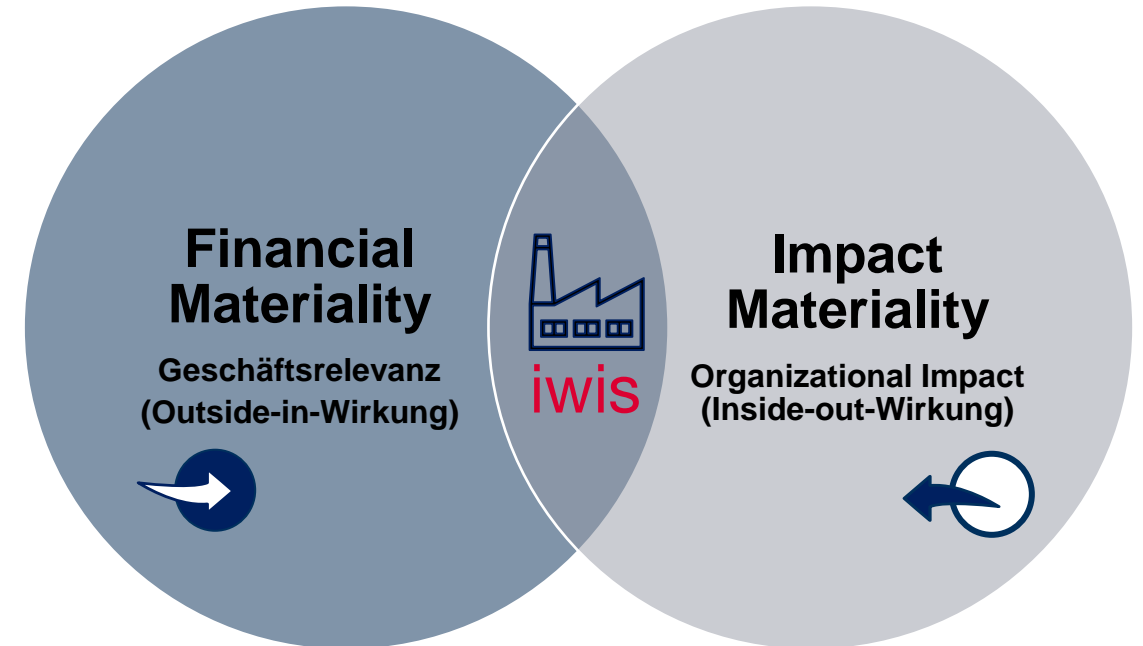
Patience Responsibility
Geduld Commitment Ambition Wissbegierde
Kundenorientierung Reason
Engagement
iWIS
Vernunft Circumspection
Umsicht Verantwortung
Customer Service
Competence Freude Ehrgeiz



Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA)

Prinzip der doppelten Wesentlichkeit

- Um die strategisch relevanten Nachhaltigkeitsthemen von iwis zu identifizieren, greifen wir auf das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (Materialität) gemäß der „European Sustainability Reporting Standards (ESRS)“ ESRS1 Kapitel 3 zurück. Demzufolge gelten Themen als wesentlich, wenn von ihnen eine Auswirkung unseres Unternehmens auf Mensch und Umwelt ausgeht (impact materiality) und/oder, wenn Risiken oder Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug eine finanzielle Auswirkung auf unser Unternehmen haben (financial materiality). In einem umfassenden Wesentlichkeitsprozess ermitteln, bewerten, priorisieren und überwachen wir diese Auswirkungen, Risiken und Chancen („Impacts, Risks and Opportunities“, kurz IROs).
- Um IROs zu identifizieren, haben wir eine umfassende Kontextanalyse durchgeführt. Zunächst wurden Themen (und/oder IROs) mit Nachhaltigkeitsbezug, die schon zuvor in unserem Nachhaltigkeitsmanagement fokussiert wurden, durch das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit validiert. Diese Sammlung wurde durch eine zusätzliche Analyse aller Geschäftstätigkeiten inkl. der Betrachtung relevanter Trends, branchenspezifischen Erkenntnissen und weiteren regulatorischen Entwicklungen um weitere Themen und IROs ergänzt. Eine umfassende Sammlung relevanter IROs wurde finalisiert und anschließend im Rahmen von Workshops und Interviews partizipativ mit internen Stakeholdern bewertet.



Prozess der Materialitätsanalyse

Die wesentlichen Schritte und Methoden waren:

1. Identifikation der Auswirkungen, Risiken und Chancen: iwis hat die wesentlichen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf Umwelt und Gesellschaft sowie die finanziellen Risiken und Chancen identifiziert.
2. Bewertung der Wesentlichkeit: Dies erfolgte durch die Analyse der identifizierten Aspekte hinsichtlich ihrer Bedeutung für das Unternehmen und unsere Stakeholder sowie den „Schweregrad“ ihrer Auswirkungen. Hierbei wurden verschiedene Methoden wie Stakeholder-Befragungen und Risikoanalysen angewendet.
3. Priorisierung und Überwachung: Die wesentlichen Themen wurden priorisiert. Um diese kontinuierlich zu überwachen und sicherzustellen, dass sie angemessen adressiert werden, plant iwis, diesen Prozess in die bestehenden Due-Diligence-Prozesse sowie unsere Managementansätze weiter zu implementieren.
4. Dokumentation und Berichterstattung: iwis hat die angewandten Methoden und Annahmen, einschließlich der verwendeten Datenquellen und der Detailtiefe der Annahmen, detailliert dokumentiert und im Rahmen dieses Berichts veröffentlicht.



- Unternehmensanalyse
- Themenliste
- Stakeholder-Interviews

- Abstimmung mit dem iwis Risikomanagement für die Bewertungsskalen

- Identifizierung von weiteren IROs
- Initiale Bewertung ausgewählter IROs

- Bewertung aller gesammelten IROs nach CSRD

- Erstellung einer vorläufigen Materialitätsmatrix für die Identifizierung von Fokusthemen

- Finalisierung der Materialitätsmatrix in einem Materialitätsworkshop

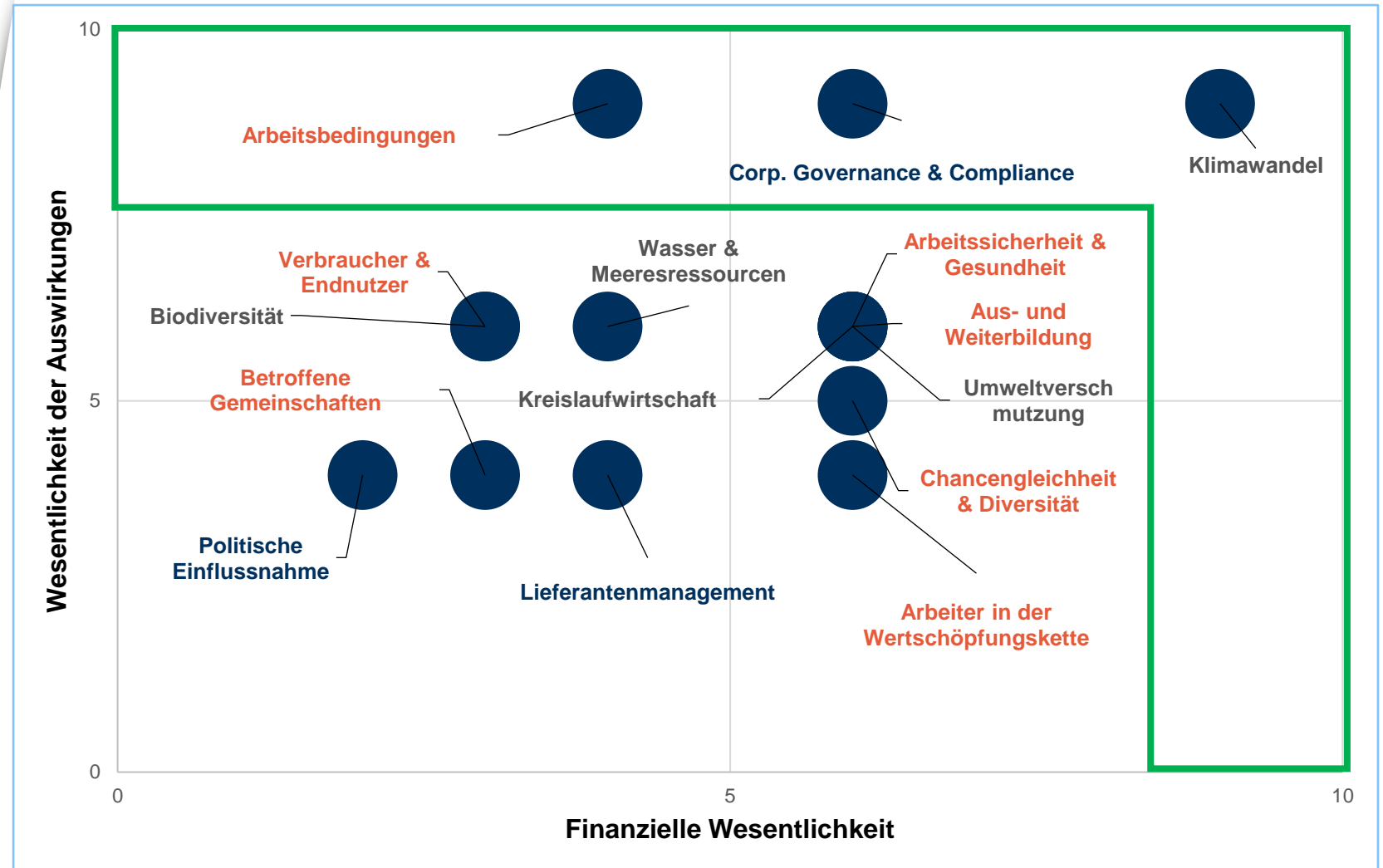
Parameter der Materialitätsanalyse

- Unsere Wesentlichkeitsanalyse zieht unsere gesamte Wertschöpfungskette in Betracht und analysiert ganzheitlich unsere Geschäftstätigkeiten – und Beziehungen. Bei der Betrachtung der Auswirkungen wurden somit insgesamt keine spezifischen Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen oder geografische Gegebenheiten exkludiert. Durch unsere Produktion in weiteren Ländern wie z.B. China, USA oder Rumänien schließt unsere Analyse auch Standorte außerhalb von Deutschland ein und sorgt dafür, dass Auswirkungen auch außerhalb unseres primären Wirkungskreises betrachtet werden und jene, die nicht direkt durch uns, sondern durch unsere Geschäftsbeziehungen entstehen. Um darüber hinaus weitere Auswirkungen zu identifizieren, haben wir sowohl interne als auch externe Stakeholder konsultiert. Zu den externen Stakeholdern zählten zum Beispiel Vertreter von Branchenverbänden. Intern wurden zum Beispiel die Geschäftsführung und relevante Fachbereiche konsultiert.
- Insgesamt haben wir **120 IROs** identifiziert und bewertet.
- Auswirkungen auf Menschen und Umwelt sind für uns wesentlich, sobald sie den definierten Schwellenwert überschreiten. Bei tatsächlichen negativen Auswirkungen richtet sich die Wesentlichkeit nach dem Schweregrad der Auswirkungen, bei potenziellen negativen Auswirkungen nach dem Schweregrad und der Eintrittswahrscheinlichkeit der Auswirkungen. Positive Auswirkungen werden analog dem Ausmaß und Umfang eingestuft sowie zusätzlich der Eintrittswahrscheinlichkeit bei potenziellen positiven Auswirkungen.
- Insgesamt unterliegt der gesamte Wesentlichkeitsprozess einem strengen Kontrollverfahren. Die finalen Ergebnisse der Wesentlichkeitsbewertung wurden durch mehrere Instanzen validiert (1. durch interne Expert:innen, 2. durch die oberste Leitungsebene – dem Aufsichtsrat von iwis) und der gesamte Prozess erhält Einzug in die bestehenden Due Diligence-Prozesse unseres Unternehmens sowie unsere Managementansätze.
- Im Berichtsjahr 2024 haben wir erstmalig einen systematischen und partizipativen Prozess für die Ermittlung der Wesentlichkeit eingeführt. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sollen zukünftig jährlich überprüft werden. Die Analyse selbst soll erneut durchgeführt werden, wenn sich unser Geschäftsmodell signifikant verändern sollte und dementsprechend eine neue Wesentlichkeitsbewertung erforderlich ist (z.B. aufgrund von Unternehmenszusammenschlüssen). Spätestens nach drei Jahren soll die Analyse jedoch erneut durchgeführt werden.

Die konsolidierte Materialitätsbewertung

Die wesentlichen Auswirkungen von iwis sowie in seinen eigenen Tätigkeiten und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette konzentrieren sich auf drei zentrale Nachhaltigkeitsthemen:

1. Klimawandel
2. Arbeitsbedingungen
3. Corporate Governance und Compliance.



Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

ESRS G1: UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Unternehmenskultur
- Korruption und Bestechung



ESRS E1: KLIMAWANDEL

- Anpassung an den Klimawandel
- Energie

ESRS S1: ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

- Arbeitsbedingungen

Übersicht über alle wesentlichen IROs

Die wesentlichen IROs, die wir identifiziert haben, beeinflussen bereits heute und werden auch künftig in erheblichem Maße unser Geschäftsmodell, unsere Wertschöpfungskette sowie unsere strategischen Prioritäten und Entscheidungsprozesse prägen.

Negative Auswirkungen		Ort in WSK
E1	Negativer Beitrag zum Klimawandel durch THG Emissionen (Scope 1&2) in der eigenen Produktion und F&E aller iwis Unternehmenseinheiten (z.B. energieintensive Produktionsschritt der Wärmebehandlung bei gleichzeitig Nutzung fossiler Energieträger)	Gesamte Wertschöpfungskette
E1	Negativer Beitrag zum Klimawandel durch THG-Emissionen (Scope 3.1) durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen (z.B. energieintensive Herstellung von Stahl)	Gesamte Wertschöpfungskette
Positive Auswirkungen		
S1	Positive Auswirkung auf die Belegschaft durch stabile und stetig steigende Löhne, die von den Gewerkschaften ausgehandelt werden (inkl. regelmäßiger Überprüfung und ggfs. Anpassung)	Eigene Geschäftstätigkeit
G1	Positive Auswirkung auf die Einhaltung sämtliche Verordnungen und der Gesetze in der iwis Gruppe	Gesamte Wertschöpfungskette
Risiken		
E1	Risiko durch Umsatzverlust im Bereich Automotive durch geringere Nachfrage nach Verbrennermotoren	Eigene Geschäftstätigkeit
Chancen		
E1	Chance durch Umsatzsteigerung und steigende Nachfrage nach Clean-Tech Produkten (folglich: Treibhausgasreduktion), die iwis smart connect beliefert (Nachfrage nach Photovoltaik & E-Autos wird steigen)	Eigene Geschäftstätigkeit

Analyse der Widerstandsfähigkeit



- Die Analyse der Widerstandsfähigkeit wurde durch eine Kombination aus internen Bewertungen, Stakeholder-Interviews und externe Beratung durchgeführt.
- Dabei wurden sowohl qualitative als auch quantitative Daten erhoben und analysiert, um ein umfassendes Bild der Widerstandsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten.
- Die Ergebnisse dieser Analyse fließen in die strategische Planung und das Risikomanagement von iwis ein, um sicherzustellen, dass das Unternehmen seine wesentlichen Auswirkungen und Risiken bewältigen und seine wesentlichen Chancen nutzen kann. Diese umfassende Analyse zeigt, dass iwis gut positioniert ist, um die Herausforderungen und Chancen der Zukunft zu meistern und seine langfristige Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

- Die Mitglieder der Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane verfügen über umfangreiche Erfahrungen in der Unternehmensführung. Sie überwachen, verwalten und beaufsichtigen die Auswirkungen, Risiken und Chancen durch feste Governance-Prozesse und regelmäßige Berichterstattung. Die Mitglieder des Vorstands haben für die ihnen gesondert zugewiesenen Bereiche jeweils feste Governance-Prozesse zur besseren Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung der Auswirkungen, Risiken und Chancen festgelegt. Sofern die Verantwortung für einzelne Bereiche auf Mitarbeiter oder Ausschüsse, wie z.B. das Compliance Committee, delegiert wurde, wurden diese mit Berichtspflichten ausgestattet, sodass gewährleistet wird, dass die Mitglieder des Vorstandes je nach Ausstattung laufend, monatlich, quartalsweise oder jährlich sowie jeweils anlassbezogen umfassend über Chancen, Risiken und Auswirkungen informiert werden. Bei Bedarf berichten die Verantwortlichen auch im Rahmen der Sitzungen des „Executive Management Board Holding“, an den gesamten Vorstand des Unternehmens sowie an alle Geschäftsführer der Divisionen der iwis Gruppe, mithin an die gesamte Führungsspitze.
- Darüber hinaus werden – sofern spezielle Risiken erkannt werden – besondere Berichtspflichten gegenüber dem sog. „Risikokomitee“ eingerichtet, das sich aus den Vorständen des Unternehmens, den Divisions-Geschäftsführern der iwis Gruppe, weiteren Geschäftsführern, den Abteilungsleitern aller erforderlichen Abteilungen (z.B. Controlling, Legal, Nachhaltigkeit, etc.) und weiteren risikoverantwortlichen Managern zusammensetzt. In diesem Gremium werden einmal im Halbjahr die Chancen und Risiken der iwis Gruppe besprochen, analysiert und bewertet. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Schwere der Auswirkungen dieser Chancen und Risiken gelegt.
- Der Beirat der iwis Gruppe soll satzungsgemäß die Geschäftsführung unterstützen. Ihm stehen umfassende Auskunftsrechte zu. Darüber hinaus obliegt dem Beirat die Genehmigung der Geschäfts- und Investitionspläne des kommenden Geschäftsjahres; er ist vor weitreichenden Maßnahmen und Vorgängen einzubinden und muss diesen zustimmen. Insofern hat der Beirat in der iwis Gruppe eine herausgehobene Stellung inne. Seiner besonderen Funktion entsprechend wird der Beirat in seinen Sitzungen regelmäßig über die Chancen und Risiken in der iwis Gruppe informiert. Dazu gehören auch Berichte der Bereichsleiter wesentlicher Abteilungen wie z.B. IT, Nachhaltigkeit und Legal, die dem Beirat einen Überblick über die wesentlichen Entwicklungen, Auswirkungen, Chancen und Risiken in ihrem Bereich geben. Der Beirat tagt regelmäßig dreimal pro Jahr, bei Bedarf werden auch Sondersitzungen durchgeführt. Sitzungen des Aufsichtsrates der iwis Gruppe finden i.d.R. jährlich statt.

Etablierte Reporting-Struktur im Unternehmen

- Im Unternehmen ist seit Jahren eine feste Reporting-Struktur etabliert:
 - Die Geschäftsleitung der drei Divisionen der iwis Gruppe führen in ihrem jeweiligen Bereich regelmäßige Bereichs- bzw. Abteilungsleitersitzungen mit ihren Teams durch. Die Geschäftsführer selbst berichten u.a. monatlich umfassend in den Sitzungen „Executive Management Board Holding“ sowie „Executive Management Board“ der jeweiligen Division, an welchen auch die Vorstände sowie die Bereichsleiter Personal und Recht teilnehmen.
 - Das Risiko Komitee tagt unter Beteiligung des Managements der iwis Gruppe mind. zweimal pro Jahr.
 - Die Geschäftsleitung und die Risikomanager stimmen sich über die Entwicklung von Risiken ab und entscheiden, ob die Risikoberichterstattung wirksam ist.
- Jährlich wird eine Compliance Risikoanalyse der gesamten iwis Gruppe durch eine externe Anwaltskanzlei durchgeführt. Dazu werden auch die Geschäftsführer der Divisionen intensiv befragt und die Analyseergebnisse mit ihnen ausgewertet und besprochen.
- Fortschritte, Statusberichte und Nachhaltigkeitsratings werden regelmäßig im Rahmen von Geschäftsführungsrunden und Beiratssitzungen vorgestellt. Dabei werden neue Maßnahmen und Zielsetzungen diskutiert und beschlossen.
- Von der Abteilung Recht wurden im Berichtsjahr in verschiedenen Sitzungen der Konzern-Geschäftsleitung diverse neue Gesetze, insbesondere aus dem Bereich Nachhaltigkeit, vorgestellt und wesentliche Änderungen in der Gesetzgebung verdeutlicht. Auch die Nachhaltigkeits-Abteilung hat entsprechend über Nachhaltigkeitsthemen berichtet. Unter anderem wurden die CSRD, das LkSG sowie die CSDDD, die EUDR und CBAM intensiv diskutiert. Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden besprochen und Anpassungsstrategien bzw. Umsetzungsmaßnahmen – soweit nötig – implementiert. Im Risikokomitee wurden regelmäßig u.a. die Risiken bzgl. LkSG und Compliance besprochen. Der Personalausschuss des Beirates wird bei Entscheidungen über die Besetzung von Vorstandsp Positionen oder Geschäftsführerpositionen bei führenden Gesellschaften der iwis Gruppe, wie z.B. den Obergesellschaften der verschiedenen Divisionen, involviert.

Nachhaltigkeitskompetenzen

- Das CSRD-Kernteam besteht aus vier Mitgliedern: dem Group Chief Financial Officer, dem Chief Human Resources Officer, dem General Counsel und dem Vice President Group Technologies sowie der Leiterin des Sustainability Managements. Das erweiterte iwis-Team, einschließlich der Geschäftsführung, des Risikomanagements, des Einkaufs und technischer Leiter, war bereits in die doppelte Materialitätsanalyse involviert. Diese Analyse diente dazu, wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten. Daher gewährleisten die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane die Verfügbarkeit geeigneter Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten, insbesondere im Hinblick auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen.
- Der Vorstandsvorsitzende, Herr Johannes Winklhofer, beschäftigt sich im Rahmen seiner unternehmerischen Tätigkeit seit 25 Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit und hat dazu diverse Schulungen besucht oder geleitet. Zudem hat er als Vorstandsmitglied des bayme vbm dieses Thema vorangetrieben.
- Auch der Finanzvorstand des Unternehmens, Herr Uwe Kastner, und der Aufsichtsrats- und Beiratsvorsitzende, Herr Dr. Peter Kreisfeld, verfügen aufgrund ihrer langjährigen unternehmerischen Tätigkeit über Kenntnisse im Bereich Nachhaltigkeit. Der Beirat der iwis Gruppe sowie der Vorstand des Unternehmens und die Geschäftsführer der drei Divisionen der iwis Gruppe werden von dem Abteilungsleiter Nachhaltigkeit mind. einmal pro Jahr über die Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Umsetzung der Sorgfaltspflichten sowie die Ergebnisse und Wirksamkeit der zur Bewältigung dieser Aspekte angenommenen Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielvorgaben informiert.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

- Die iwis Gruppe hat eine Grundsatzerklärung abgegeben und diese über die Homepage der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.
- In der Gruppe wurden sog. "Zuständige Personen" für die Bereiche Menschenrechte und Umweltrechte im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Lieferkette sowie eine Menschenrechtsbeauftragte LkSG benannt. Die zuständigen Personen sorgen für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten in ihren Bereichen. Sie berichten regelmäßig an die Geschäftsleitungen der Unternehmen sowie an die Menschenrechtsbeauftragte, die ihrerseits bei Bedarf sowie mind. einmal jährlich an den Vorstand und die Geschäftsleitung berichtet. Darüber hinaus werden mind. jährlich sowie anlassbezogen Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich sowie bei Lieferanten durchgeführt. Dabei auftretende Abweichungen werden mit den betroffenen Lieferanten geklärt und auf eine Beendigung der Verletzung hingearbeitet. Im eigenen Geschäftsbereich würde eine Verletzung umgehend beendet werden.
- Im eigenen Geschäftsbereich finden regelmäßig Schulungen zu Compliance relevanten Themen statt. Darüber hinaus ist ein elektronisches Hinweisgebersystem eingerichtet, das weltweit von iwis Mitarbeitern aber auch von externen Dritten genutzt werden kann. Dieses ermöglicht auch die Abgabe von Meldungen zu LkSG-relevanten Themen und auf Wunsch kann ein Hinweis auch vollständig anonym abgegeben werden. Abgegebene Hinweise werden von den Mitgliedern des Compliance Committees geprüft, untersucht und aufgearbeitet.

Patience Responsibility
Geduld Commitment Ambition Wissbegierde
Kundenorientierung Reason
KOMPETENZ iWIS Engagement
Vernunft Circumspection
Umsicht Verantwortung
Passion Customer Service Freude
Competence Ehrgeiz



EU-Taxonomie

Identifizierung der Taxonomiefähigkeit der Tätigkeiten

- Die EU-Taxonomie ist ein zentrales Instrument im Rahmen des Green Deals und der Initiative für nachhaltige Finanzen. Sie unterstützt den nachhaltigen wirtschaftlichen Übergang und verbessert den Zugang zu Kapital durch eine transparente Nachhaltigkeitsstrategie von Unternehmen.
- iwis ist verpflichtet, Angaben zu Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) zu machen, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind. Die EU-Taxonomie-Verordnung enthält Kriterien zur Bestimmung, ob eine Wirtschaftstätigkeit in Hinblick auf sechs Umweltziele als nachhaltig einzustufen ist.
- Da iwis konzernübergreifend mehrere Investitionen in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten tätigt, werden sowohl CapEx als auch OpEx von der iwis SE & Co. KG berücksichtigt. Abgesehen von dieser Erweiterung bleibt der Konsolidierungskreis ähnlich wie in den Angaben für ESRS 2, ESRS E1, ESRS S1 und ESRS G1 und umfasst die Produktionsstandorte der iwis Gruppe weltweit.
- Die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit bestimmter Wirtschaftstätigkeiten erfolgt bei iwis über einen Top-Down-Ansatz unter Einbeziehung relevanter Fachbereiche. Ein interdisziplinäres Team, bestehend aus den Abteilungen Sustainability Management, Finanzen und Controlling, analysiert rückwirkend die Aktivitäten des Geschäftsjahres 2024, um taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten zu identifizieren.
- Das Geschäftsmodell von iwis wurde im Zusammenhang mit der Implementierung der Anforderungen der EU-Taxonomie analysiert. Eine der Hauptgeschäftstätigkeiten, die „Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten“, wird durch die in der aktuellen Fassung der Delegierten Rechtsakte aufgeführten Aktivitäten abgedeckt.
- Die EU-Taxonomie-Verordnung unterscheidet hinsichtlich der Klassifikation von Investitions- und Betriebsausgaben folgende drei Kategorien:
 - Kategorie A: Investitionen oder Betriebsausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.
 - Kategorie B: Investitionen oder Betriebsausgaben, die Teil eines (CapEx-)Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten sind.
 - Kategorie C: Investitionen oder Betriebsausgaben, die sich auf den Erwerb von Produkten taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen beziehen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.
- Für das Geschäftsjahr 2024 wurden die Investitionen und Betriebsausgaben in die Kategorien A und B eingeteilt. Die berichteten Wirtschaftsaktivitäten konzentrieren sich hauptsächlich auf die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Im Rahmen des Erhebungs- und Berichtsprozesses wurde sichergestellt, dass jede Wirtschaftsaktivität eindeutig einer EU-Taxonomie-Aktivität zugeordnet wird, um Doppelzählungen zu vermeiden.

Identifizierung der Taxonomiekonformität der Tätigkeiten

- Zur Überprüfung der Taxonomiekonformität der relevanten Aktivitäten wurden die technischen Bewertungskriterien analysiert. Für die Klassifizierung einer taxonomiefähigen Aktivität als taxonomiekonform müssen folgende Anforderungen erfüllt sein:
 - Einhaltung der technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum jeweiligen Umweltziel („Substantial Contribution“).
 - Einhaltung der technischen Bewertungskriterien zur Vermeidung wesentlicher Beeinträchtigungen anderer Umweltziele („Do no significant harm“, DNSH).
 - Einhaltung von Mindestschutzvorschriften („Minimum Safeguards“).
- Die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien wird grundsätzlich individuell für jede Aktivität geprüft. Die Prüfung der DNSH-Konformität (Do No Significant Harm) in Verbindung mit Appendix A („Anpassung an den Klimawandel“) wird für die taxonomiefähigen Aktivitäten in den nächsten Berichtsperioden zentral erfolgen. Die Klimaresilienzbewertung befindet sich noch in der Planungsphase und wurde bisher nicht durchgeführt. Daher wurde bislang kein Investitionsplan erstellt, um Anpassungslösungen zu implementieren, die die wesentlichen physischen Klimarisiken der Tätigkeiten gemäß Anhang II Anlage A mindern. Aus diesem Grund wurde dieses Kriterium für alle taxonomiefähigen Aktivitäten als nicht eingehalten bewertet.
- Bei der Prüfung und Einhaltung der Mindestschutzvorschriften greift iwis auf im Konzern etablierte Prozesse, Dokumentationen und Richtlinien zurück (siehe Kapitel Governance (ESRS G1)). iwis setzt sich aktiv für die Einhaltung von Gesetzen, Verhaltensstandards und Menschenrechten ein. Die Beurteilung von Verstößen gegen die Achtung der Menschenrechte bei unseren Mitarbeitenden und in unserer Lieferkette ist in unserem jährlichen Risikomanagementprozess verankert. Mit Compliance-Programmen betreibt iwis aktiv Korruptionsprävention und steht für einen fairen Wettbewerb. Durch geeignete Überwachungsmaßnahmen stellt iwis sicher, dass die Anforderungen an die Mindestschutzvorschriften der EU-Taxonomie erfüllt werden.
- Im Rahmen unserer Analysen konnten in 2024 keine taxonomiekonformen Aktivitäten identifiziert werden.

Kennzahlen zur EU-Taxonomie

Umsatz

Wirtschaftliche Tätigkeiten (1)	Code (2)	Gesamter Umsatz (3)	Anteil des Umsatzes (4)	Kriterien für wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien (Verursacht keine signifikanten Beeinträchtigungen)									
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (7)	Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (8)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (9)	Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (13)	Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (14)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (15)	Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (16)	Mindestschutzmaßnahmen (17)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)	
Text		Tausend €	%	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	E	T	
A. TAXONOMIE-KONFORME TÄTIGKEITEN			0,00%																
A.1. Nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomie-konform)																			
Umsatz aus nachhaltigen Tätigkeiten (Taxonomie-konform) (A.1)		0,00	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja			
A.2 Taxonomie-geeignete, aber nicht nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten)																			
Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten	CCM 3.18	228.941,00	34,85%																
Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	CCM 3.1, CCA 3.1	274.198,00	41,73%														E		
Umsatz aus Taxonomie-geeigneten, aber nicht nachhaltigen Tätigkeiten (nicht taxonomie-konformen Tätigkeiten) (A.2)		503.139,00	76,58%																
Gesamt (A.1+A.2)		503.139,00	76,58%																
B. TAXONOMIE-NICHT-GEEIGNETE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz aus Taxonomie-nicht-geeigneten Tätigkeiten		153.861,00	23,42%																
Gesamt (A+B)		657.000,00	100,00%																

Kennzahlen zur EU-Taxonomie

CapEx

Wirtschaftliche Tätigkeiten (1)	Code (2)	Gesamte CapEx (3)	Anteil der CapEx (4)	Kriterien für wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Verursacht keine signifikanten Beeinträchtigungen“)									
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel(6)	Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (7)	Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (8)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (9)	Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (13)	Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (14)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (15)	Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (16)	Mindestschutzmaßnahmen (17)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)	
Text		Tausend €	%	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	E	T	
A. TAXONOMIE-KONFORME TÄTIGKEITEN			0,00%																
A.1. CapEx für nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomie-konform)																			
CapEx für nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomie-konform) (A.1)		0	0,00%	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja			
A.2 Taxonomie-geeignete, aber nicht nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten)																			
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (CapEx B)	CCM 7.3, CCA 7.3	37,39	0,15%																
CapEx für Taxonomie-geeignete, aber nicht nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten) (A.2)		37,39	0,15%																
Gesamt (A.1+A.2)		37,39	0,15%																
B. TAXONOMIE-NICHT-GEEIGNETE TÄTIGKEITEN																			
CapEx für Taxonomie-nicht-geeignete Tätigkeiten		24.962,61	99,85%																
Gesamt (A+B)		25.000,00	100,00%																

Kennzahlen zur EU-Taxonomie

OpEx

Wirtschaftliche Tätigkeiten (1)	Code (2)	Gesamte OpEx (3)	Anteil der OpEx (4)	Kriterien für wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Verursacht keine signifikanten Beeinträchtigungen“)								
				Klimaschutz (5)*	Anpassung an den Klimawandel(6)	Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (7)	Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (8)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (9)	Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (13)	Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (14)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (15)	Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (16)	Mindestschutzmaßnahmen (17)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)
Text		Tausend €	%	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	E	T
A. TAXONOMIE-KONFORME TÄTIGKEITEN			k.A.															
A.1. Nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomie-konform)																		
Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie (OpEx A)	CCM 4.1, CCA 4.1	37,52	k.A.	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja		
OpEx für nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomie-konform) (A.1)		37,52	k.A.	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja		
A.2 Taxonomie-geeignete, aber nicht nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten)																		
Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (OpEx B)	CCA 8.2	29,8	k.A.															
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (OpEx B)	CCM 7.6, CCA 7.6	1,88	k.A.															
OpEx für Taxonomie-geeignete, aber nicht nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten) (A.2)		31,68	k.A.															
Gesamt (A.1+A.2)		69,2	k.A.															
B. TAXONOMIE-NICHT-GEEIGNETE TÄTIGKEITEN																		
OpEx für Taxonomie-nicht-geeignete Tätigkeiten		k.A.	k.A.															
Gesamt (A+B)		k.A.	k.A.															

ESRS E1: KLIMAWANDEL

Dekarbonisierungshebel

- In den Jahren 2022-2023 hat iwis ein umfassendes Transformationskonzept entwickelt, das auf der Treibhausgasbilanzierung (THG-Bilanzierung) aller deutschen Standorte basiert. Ziel dieses Konzepts ist es, durch gezielte Maßnahmen die Energieeffizienz zu steigern und den CO₂-Ausstoß zu reduzieren.
- Ein weiteres Ziel war es, die besten Praktiken zu identifizieren und diese weltweit bei iwis zu implementieren. Aus diesem Grund wurde die Klimastrategie noch nicht endgültig verabschiedet, um sicherzustellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse und bewährten Verfahren optimal genutzt werden können.
- Im Rahmen des Transformationskonzepts wurden verschiedene Maßnahmen in den Kategorien Verfahrensänderung, Energieeffizienz, Energieeinsparung, Energieträgerwechsel, Minderung des CO₂-Faktors in der Wertschöpfungskette, Nutzung erneuerbarer Energien und Ressourceneinsparung definiert. Als Dekarbonisierungshebel wurden Maßnahmen zur Minderung des CO₂-Faktors in der Wertschöpfungskette (vorgelagerte Prozesse), Ressourceneinsparung, Nutzung erneuerbarer Energien und Verfahrensänderungen in der Produktion identifiziert und teilweise implementiert
- Die im Rahmen des Transformationskonzepts an den deutschen iwis-Standorten umgesetzten Maßnahmen lassen sich in drei Hauptkategorien unterteilen:
 - 1. Energieträgerwechsel:**
 - Photovoltaikanlagen: Installation von PV-Anlagen in Landsberg (ca. 550 kWp) und Wilnsdorf zur Nutzung erneuerbarer Energien. Diese Maßnahme trägt zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes bei und fördert die nachhaltige Energieerzeugung.
 - 2. Energieeinsparung:**
 - Wärmerückgewinnung: Nutzung der Abwärme von Kompressoren zur Wärmerückgewinnung (WRG), was die Effizienz der Energieverwendung erhöht.
 - Produktionsoptimierung: Maßnahmen wie die Erneuerung der Waschanlage und die Abschaltung von Induktionsöfen durch optimierte Schichtbelegung tragen zur Reduktion des Energieverbrauchs bei.
 - Erdgaseinsparung: Reduktion des Erdgasverbrauchs durch gezielte Temperatursteuerung und Senkung der Hallen- und Gebäudetemperatur.
 - Drucklufteffizienz: Einsparung des Gesamtverbrauchs für Druckluftherzeugung durch Leckagebeseitigung.
 - Stromverbrauchsreduktion: Gezielte Abschaltungen der Klimakammer Cheops Prüfstände zur Reduktion des Stromverbrauchs.
 - 3. Minderung des CO₂-Faktors:**
 - Geschäftsreisen: Förderung von Bahnreisen anstelle von PKW-Geschäftsreisen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes.

Klimastrategie „ZeroCarbon 2040“

1. BEWUSSTSEIN UND ENGAGEMENT

- **Management Commitment:** Verpflichtung zu Klimaschutzmaßnahmen.
- **Mitarbeiterbeteiligung:** Durchführung von Schulungen und Workshops, um das Bewusstsein für den Klimawandel zu schärfen und die Mitarbeiter in die Strategie einzubinden.

2. Carbon Footprint Bewertung

- **Erfassung der Emissionen:** Erstellung der Treibhausgasbilanz (THG) für alle iwis-Standorte weltweit, einschließlich Scope 1, 2 und 3.
- ✓ **Produkt Carbon Footprints:** Erstellung der PCFs für wesentliche Produktgruppen.

3. Strategische Ziele

- **Verpflichtungserklärung:** Öffentliche Bekennung zur Science Based Targets Initiative (SBTi) und Registrierung der iwis Gruppe bei der SBTi.
- **Zieldefinition:** Bis 2040 werden wir CO₂-neutral in Scope 1 und 2 produzieren und unsere Scope 3-Emissionen deutlich reduzieren. Unsere Ziele entsprechen den Anforderungen der SBTi, um die globale Erwärmung auf deutlich unter 2°C zu begrenzen und Anstrengungen zu unternehmen, um 1,5°C zu erreichen. Ergänzend setzen wir Reduktionsziele für den PCF.
- **Validierung:** Einreichung der Ziele zur Überprüfung und Validierung bei der SBTi, CCF-Verifizierung

4. Strategische Maßnahmen

- **Energieeffizienz:** Wir investieren in energieeffiziente Technologien und Prozesse.
- **Erneuerbare Energien:** Wir nutzen erneuerbare Energiequellen für unseren Eigenbedarf.
- **Prozessoptimierung:** Wir optimieren unsere Produktionsprozesse zur Reduktion von Emissionen.
- **Materialwahl und Design:** Wir fördern die Nutzung klimafreundlicher Materialien und Produktdesigns mit niedrigem PCF.

5. LIEFERKETTE EINBEZIEHEN

- **Lieferantenmanagement:** Wir arbeiten mit unseren Lieferanten zusammen, um deren Emissionen und PCFs zu reduzieren
- **Nachhaltige Beschaffung:** Bevorzugung von Lieferanten, die klimafreundliche Materialien und Prozesse verwenden.

6. MONITORING UND REPORTING

- **Regelmäßige Überwachung:** Implementierung eines Systems zur kontinuierlichen Überwachung der Emissionen.
- **Transparente Berichterstattung:** Veröffentlichung regelmäßiger Berichte über die Fortschritte und Herausforderungen der Klimastrategie.

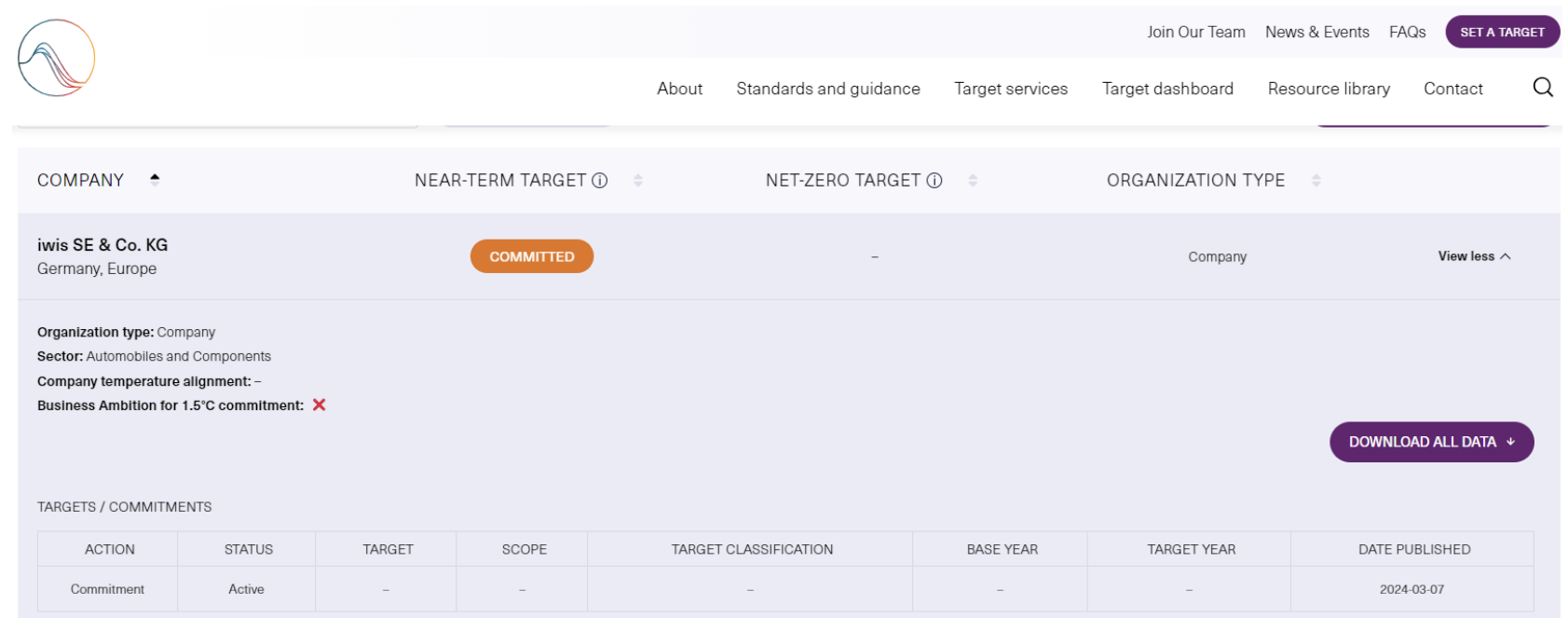
7. ANPASSUNG UND VERBESSERUNG

- **Kontinuierliche Verbesserung:** Regelmäßige Prüfung und Anpassung der Klimastrategie basierend auf neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und technologischen Entwicklungen.
- **Innovationsförderung:** Wir investieren in Forschung und Entwicklung, um neue klimafreundliche Technologien, Prozesse und Innovationen zur signifikanten Reduktion des PCF zu entdecken und zu implementieren.

Wesentliche Inhalte der Strategie:	Allgemeine Ziele: Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1, 2 und 3 bis 2040.
	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen: Adressierung der Auswirkungen der Emissionen auf das Klima und die Umwelt sowie der Risiken und Chancen durch Anpassung an den Klimawandel.
	Überwachungsprozess: Kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Fortschritte.
Anwendungsbereich der Strategie:	Aktivitäten und Wertschöpfungskette: Umfasst alle Aktivitäten von iwis, einschließlich der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.
	Geografische Gebiete: Gilt weltweit für alle produzierende Standorte und Geschäftseinheiten.
	Interessengruppen: Berücksichtigt die Interessen verschiedener Stakeholder, einschließlich Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft.
Verantwortlichkeit:	Organisationsebene: Die oberste Ebene der Unternehmensführung ist für die Umsetzung der Strategie verantwortlich.
Standards und Initiativen:	Dritte Standards: iwis orientiert sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen und internationalen Standards (GHG-Protokoll, SBTi).
Berücksichtigung der Interessen der Interessengruppen:	Einbindung der Interessengruppen: Die Interessen der wichtigsten Stakeholder werden bei der Festlegung und Umsetzung der Strategie berücksichtigt
Verfügbarkeit der Strategie:	Kommunikation: Die Strategie wird transparent kommuniziert und ist für alle relevanten Interessengruppen zugänglich.

SBTi committed

- Im März 2024 hat sich die Firma iwis SE & Co. KG bei der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet und hat bis März 2026 Zeit, diese Ziele zur Bestätigung einzureichen.
- Im Jahr 2024 haben wir die Treibhausgasbilanzierung für alle iwis-Standorte weltweit durchgeführt. Basierend auf dieser Bilanzierung und einer Hot-Spot-Analyse entwickeln wir bis Ende 2025 einen Aktionsplan mit spezifischen Maßnahmen zur Erreichung der SBTi-Ziele.
- Der Übergangsplan berücksichtigt auch finanzielle, personelle und technologische Ressourcen sowie Überwachung und Berichterstattung.



The screenshot shows the SBTi website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Join Our Team', 'News & Events', 'FAQs', and a 'SET A TARGET' button. Below this is a secondary navigation bar with 'About', 'Standards and guidance', 'Target services', 'Target dashboard', 'Resource library', and 'Contact'. A search icon is also present.

The main content area displays the profile for 'iwis SE & Co. KG' (Germany, Europe). The profile shows a 'COMMITTED' status for near-term targets and a 'Business Ambition for 1.5°C commitment' with a red 'X' icon, indicating it is not yet confirmed. The organization type is 'Company' and the sector is 'Automobiles and Components'. A 'DOWNLOAD ALL DATA' button is visible.

Below the profile information is a table titled 'TARGETS / COMMITMENTS' with the following data:

ACTION	STATUS	TARGET	SCOPE	TARGET CLASSIFICATION	BASE YEAR	TARGET YEAR	DATE PUBLISHED
Commitment	Active	-	-	-	-	-	2024-03-07

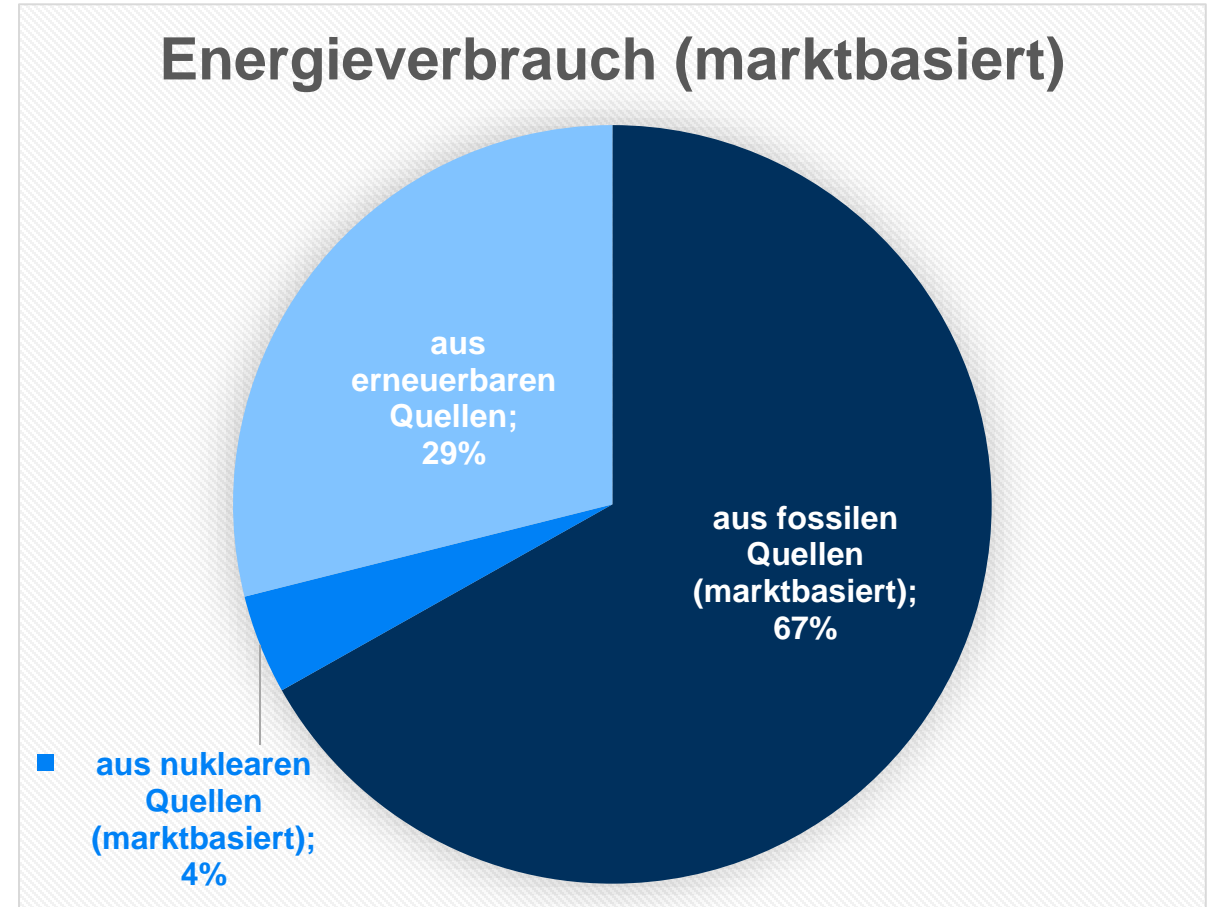
iwis Klimaresilienz-Analyse

- iwis verfolgt im Rahmen seiner Klimaresilienzstrategie einen klar strukturierten Ansatz, um klimabezogene Risiken und Chancen systematisch zu analysieren und eine nachhaltige Unternehmensstrategie zu entwickeln. Diese Ausrichtung basiert auf den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der EU-Taxonomie. Dabei stehen die Analyse finanzieller Auswirkungen des Klimawandels und deren transparente Kommunikation gegenüber internen und externen Stakeholdern im Mittelpunkt.
- Die Analyse umfasst sowohl physische Risiken (akut und chronisch) als auch transitorische Risiken, darunter politische, rechtliche, technologische, marktbezogene und Reputationsrisiken. Um eine umfassende Bewertung zu gewährleisten, werden kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume berücksichtigt.
- Im Rahmen dieser Strategie werden Szenarioanalysen durchgeführt, die sowohl die Begrenzung der globalen Erwärmung auf unter 1,5°C als auch ein Szenario mit weiterhin steigenden Emissionen abbilden. Ergänzend werden relevante Kennzahlen und Ziele offengelegt, um die Resilienz des Unternehmens gegenüber klimabedingten Veränderungen und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft transparent darzustellen.
- Bereits im Oktober und November 2024 wurden wesentliche Klimarisiken und -chancen und in das bestehende Risikomanagementsystem identifiziert. Die Implementierung der Mitigationsmaßnahmen der Klimarisiken wird auch die Entwicklung eines Transformationsplans (CTP) unterstützt. In der ersten Phase konzentriert sich iwis insbesondere auf die Reduktion eigener Emissionen durch den Einsatz erneuerbarer Energien und die Entwicklung eines Dekarbonisierungsplans, der bis Ende 2025 abgeschlossen sein wird. Dieser Plan dient nicht nur als Grundlage für die Maßnahmen der zweiten Phase, sondern liefert auch eine fundierte Basis für die Klimaresilienzbewertung.
- Mit der Verbindung von Dekarbonisierungsplan und Klimaresilienzanalyse legt iwis eine solide Grundlage für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Unternehmensstrategie, die den Übergang in eine kohlenstoffarme Wirtschaft unterstützt und das Unternehmen langfristig resilient gegenüber klimabedingten Risiken macht.

Energieverbrauch und Energiemix

Wir haben eine detaillierte Analyse unseres Energieverbrauchs und Energiemixes durchgeführt. Diese Analyse bildet auch die Grundlage für eine umfassende Treibhausgas-Bilanzierung (Scope 1 & 2) und stellt eine solide Basis dar. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die gewonnenen Erkenntnisse und Fakten.

Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit eigenen Betrieben	
Gesamtenergieverbrauch:	63.437,6 MWh
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen:	42.404,72 MWh
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen:	2.692,02 MWh
Prozentsatz des Energieverbrauchs aus Kernenergiequellen am Gesamtenergieverbrauch:	4,24 %
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen:	18.340,86 MWh
Prozentsatz der erneuerbaren Quellen am gesamten Energieverbrauch	28,91 %
Prozentsatz der fossilen Quellen im gesamten Energieverbrauch:	66,84 %
Erneuerbare Energieproduktion:	1.485,03 MWh



Die Berechnung der Treibhausgasemissionen

- Die Berechnung der Treibhausgasemissionen für iwis wurde mit der TansoApp durchgeführt (Tanso – Nachhaltigkeitssoftware für CO₂-Bilanzierung und ESG), die auf der Methodik des GHG-Protokolls basiert. Diese Methodik ist vom TÜV Rheinland nach den Standards des GHG-Protokolls und ISO 14064 zertifiziert. Dies stellt sicher, dass die Berechnungen und Methoden den höchsten Qualitätsstandards entsprechen. Das Zertifikat umfasst den Corporate Carbon Footprint (CCF) und deckt die Emissionen in Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus dem Energieverbrauch) und Scope 3 (andere indirekte Emissionen) ab. Die Prüfzeichennummer des Zertifikats lautet 0000085324, und der Zertifikatsinhaber ist die Tanso Technologies GmbH.

Wesentliche Annahmen

- Relevanz: Alle wesentlichen Treibhausgas-Emissionen des Unternehmens wurden realistisch und umfassend erfasst.
- Vollständigkeit: Alle relevanten Emissionsquellen gemäß der festgelegten Systemgrenzen wurden einbezogen.
- Konsistenz: Dieselben Methoden und Datenbanken wurden durchgängig genutzt, um Ergebnisse über Jahre hinweg vergleichen zu können. Änderungen der Daten und Methoden wurden klar dokumentiert.
- Transparenz: Alle getroffenen Annahmen wurden offengelegt und die angewandten Berechnungsmethoden und Datenquellen exakt und nachvollziehbar dokumentiert.
- Genauigkeit: Systematische Über- oder Unterschätzungen der Emissionswerte wurden vermieden.

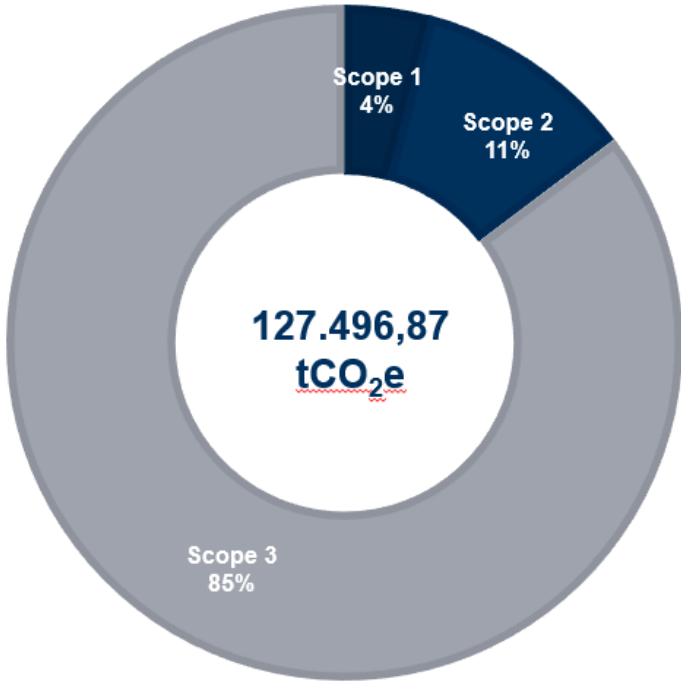
Emissionsfaktoren

- Die Emissionsfaktoren wurden aus verschiedenen Datenbanken bezogen und nach den folgenden Methoden angewendet:
 - Finanzzahlenbasierte Methode: Emissionen wurden berechnet, die pro Geldeinheit entstehen, die für eine bestimmte Tätigkeit ausgegeben wird. Diese Methode bietet Einfachheit der Datenerfassung, jedoch geringere Genauigkeit.
 - Industriedurchschnitts-Methode: Emissionen pro Verbrauchseinheit einer bestimmten Aktivität wurden berechnet. Diese Methode bietet hohe Genauigkeit und angemessenen Aufwand für die Datensammlung.
 - Lieferantenspezifische Methode: Emissionen pro Verbrauchseinheit einer bestimmten Aktivität wurden berechnet, basierend auf Daten, die direkt von Lieferanten bereitgestellt wurden. Diese Methode bietet die höchstmögliche Genauigkeit, jedoch geringe Verfügbarkeit.

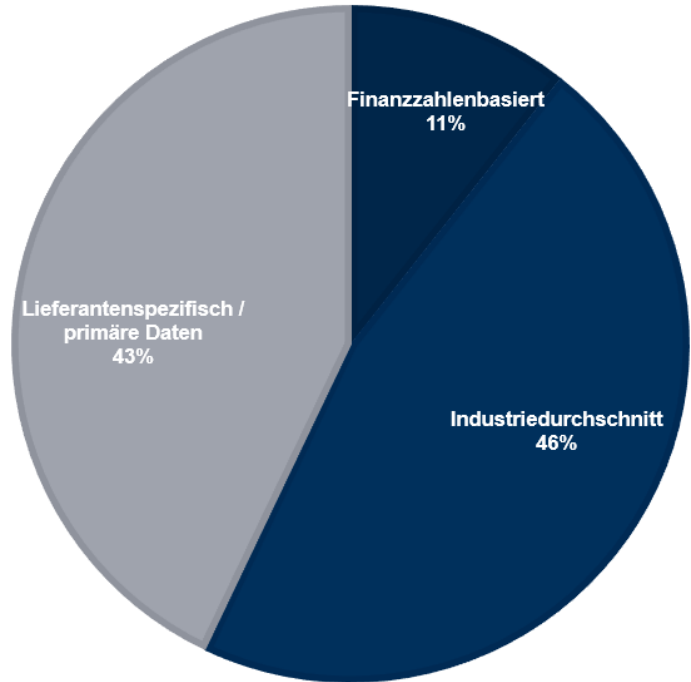
Corporate Carbon Footprint 2024

CCF 2024 in tCO ₂ e	
Scope 1	5.218,84
Scope 2	13.562,35
Scope 3	108.715,69
3.01. Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	77.576,36
3.04. Transport und Verteilung (vorgelagert)	28.220,83
3.05. Abfall	290,57
3.06. Geschäftsreisen	198,26
3.07. Pendeln der Mitarbeiter	2.429,66
Verwendung von Methoden	
Finanzzahlenbasiert	10,63%
Industriedurchschnitt	46,45%
Lieferantenspezifisch / primäre Daten	42,92%

Gesamte THG-Emissionen (standortbasiert)

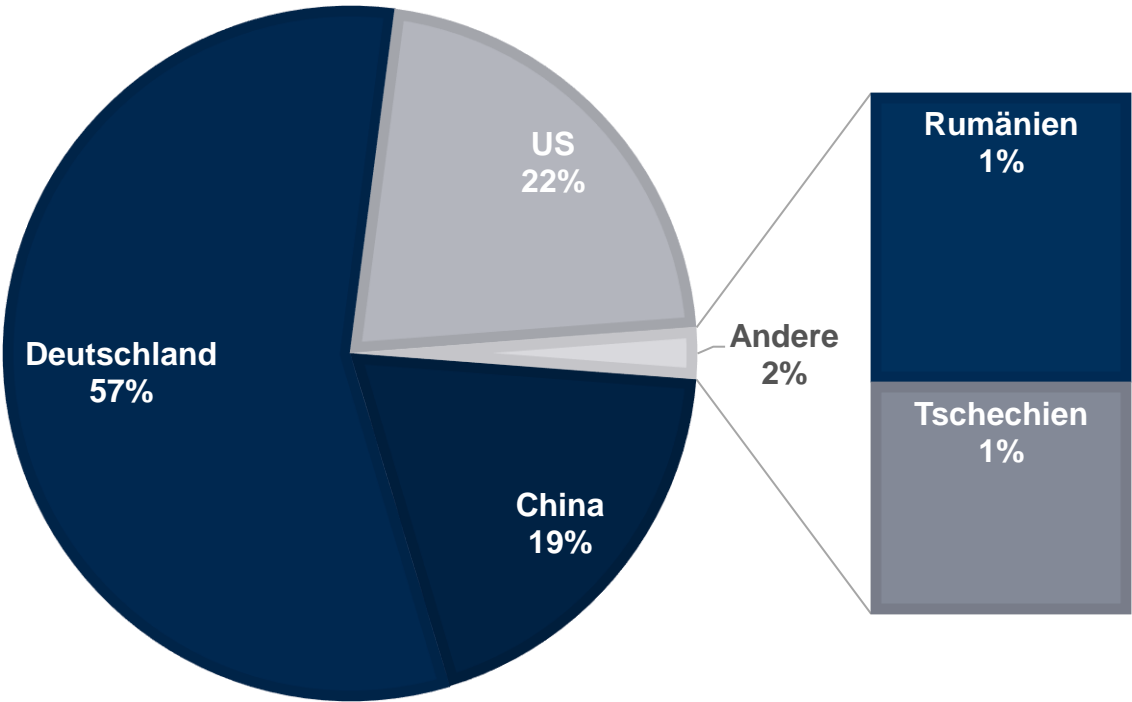


Verwendung von Primärdaten – 43%

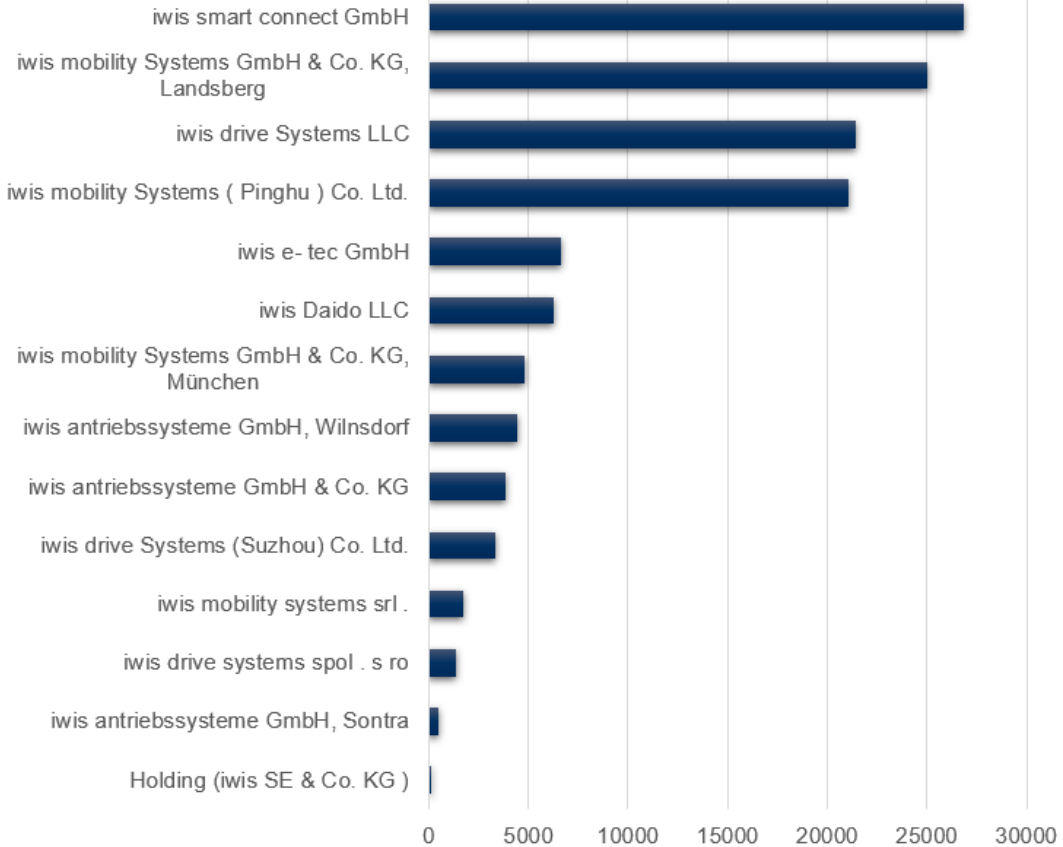


Corporate Carbon Footprint 2024

Gesamte THG-Emissionen (standortbasiert) nach Ländern



Gesamte THG-Emissionen (standortbasiert) nach OEs



ESRS S1: EIGENE BELEGTSCHAFT



Soziale Verantwortung

„Der Mensch ist das stärkste Glied in unserer Kette.“

Es ist unser Selbstverständnis, den Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen zu bieten, die ihnen in allen Bereichen des Lebens zugutekommen – von angemessener Vergütung zur Bestreitung des Lebensunterhalts über einen sicheren Arbeitsplatz mit Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven bis zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Förderung der Gesundheit.

Die Motivation unserer Mitarbeiter ist unser Antrieb. Denn nur die Menschen bei iwis lassen unsere Produkte und Leistungen „leben“, bringen Innovationen hervor und sichern unseren nachhaltigen Erfolg.

Wertschätzung in Verbindung mit einem offenen Dialog ist uns wichtig für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Unser Fokus liegt auf folgenden Handlungsfeldern:

- **Angemessene Entlohnung**

Wir entlohnen unsere Mitarbeiter fair und angemessen und fördern durch unbefristete Arbeitsverträge eine langfristige Lebensplanung.

- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Unser Ziel ist es, sämtliche Arbeitsunfälle zu verhindern sowie ein hohes Niveau an Gesundheitsangeboten beizubehalten, Arbeitsplätze ergonomisch zu optimieren und dadurch krankheitsbedingte Abwesenheiten zu reduzieren.

- **Nachhaltige Qualifizierung und Ausbildung**

Wir fördern die nachhaltige Qualifizierung von Fachkräften durch Aus- und Weiterbildung stärken dadurch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens.

Angemessene Entlohnung

iwis bietet seinen Mitarbeitenden eine marktgerechte Entlohnung. Die Vergütung richtet sich ausschließlich nach der Tätigkeit, Qualifikation und Leistung der Beschäftigten, wobei der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ gilt. Wir halten uns an die lokalen Mindestlohngesetze. Unser Vergütungssystem, das die Einstufung der Stellenprofile regelt, gewährleistet Transparenz.

Für Positionen mit hoher Verantwortung und Führungsaufgaben gibt es zudem variable Vergütungsanteile. Diese richten sich nach dem Unternehmenserfolg sowie individuell vereinbarten Zielen, die im Rahmen des Mitarbeiterjahresgesprächs-Prozesses jährlich zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden abgestimmt werden.

Wir profitieren von einer marktgerechten Entlohnung, die zur Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten beiträgt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stärkt. Eine angemessene Vergütungsstruktur wird sichergestellt, die sich an lokalen Marktbedingungen und branchenspezifischen Standards orientiert.

Die Verantwortung für die Vergütungsstruktur liegt bei der Personalabteilung in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung. Dabei werden Marktanalysen, tarifliche Vereinbarungen sowie gesetzliche Vorgaben berücksichtigt, um faire und wettbewerbsfähige Löhne zu gewährleisten.

Über die Entlohnung hinaus bietet iwis den Mitarbeitern standortabhängige, freiwillige Zusatzleistungen an sowie allen Mitarbeitern weltweit finanzielle Hilfe in Notsituationen im Rahmen der Johannes Winklhofer Stiftung.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir legen großen Wert auf Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter und tragen zu einem sicheren Arbeitsumfeld bei. Jeder Unfall ist einer zu viel. Die Arbeitsplätze werden so eingerichtet, dass die Arbeitssicherheit für die Mitarbeiter gewährleistet ist. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter in sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen arbeiten und Zugang zu angemessenen Schulungen und Sicherheitsvorkehrungen haben. Dies ist sowohl im Code of Conduct als auch unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie festgeschrieben.

Im Umgang mit Gefährdungsquellen darf die Sorgfalt nie nachlassen. Jeder iwis-Mitarbeiter ist deshalb dafür verantwortlich, diese absolut erforderliche Sorgfalt im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kollegen und des ganzen Unternehmens nicht zu vergessen und die Sicherheitsvorschriften konsequent einzuhalten. Dabei übernehmen die Vorgesetzten eine wichtige Vorbildfunktion.

Zahlreiche Gesundheits-, Präventions- und Sportangebote wie die Beauftragung eines Sportwissenschaftlers, der Mitarbeiter am Arbeitsplatz besucht und begleitet, eine aktive Pause bzw. Yoga in der Mittagspause, Trainings zu mentaler Gesundheit und Resilienz, Sportevents wie Skifahren, Wandern, Radausflug, Laufen, Tennis und Schwimmen sowie Company Bike und Gesundheitschecks fördern die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und stärken das Wir-Gefühl.

Nachhaltige Qualifizierung

Gezielte Weiterbildungsprogramme zur Kompetenzentwicklung in der Belegschaft fördern die Qualität von Produkten und Prozessen. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel zur Anpassung an den technologischen Wandel und zur kontinuierlichen Verbesserung von Fähigkeiten und Kenntnissen, um mit den neuesten Entwicklungen Schritt zu halten.

Daraus ergeben sich unternehmerische Chancen im Sinne der Innovationskraft und erhöhten Wettbewerbsfähigkeit. Zudem steigert die nachhaltige Qualifizierung die Mitarbeiterzufriedenheit und damit die Mitarbeiterbindung.

Mit unserem eigens konzipierten modularen Führungstraining Führung präzis bereiten wir junge Führungskräfte auf ihre Führungsaufgabe vor.

Alle Qualifizierungsmaßnahmen sind im GWB, dem Gerhard Winklhofer Bildungswerk e.V., verankert. Unsere Kooperationen mit Universitäten, Hochschulen, Schulen, Verbänden und kulturellen Einrichtungen ermöglichen uns außerdem, uns verantwortungsbewusst für Wissenschaft und Forschung einzusetzen.



Ausbildung

Unser Ausbildungsprogramm setzen wir an unseren deutschen Standorten um. Wir bilden für die Zukunft aus. Dafür bieten wir eine hochmoderne Ausbildungsumgebung, einen mehrmonatigen Einsatz an einem unserer Auslandsstandorte und gelebten Teamgeist vom Onboardingevent bis zum Azubisport. Verantwortlich hierfür sind unsere Ausbildungsleiter an den Standorten.

Bereits im Jahr 2017 wurde unserer Ausbildung erstmalig die Auszeichnung als “Beste Ausbilder Deutschlands” verliehen.

Neben der klassischen Berufsausbildung werden duale Studiengänge sowie die Begleitung von Abschlußarbeiten angeboten.

Derzeit sind an unseren deutschen Standorten insgesamt 54 Azubis beschäftigt.



Indikator für gute Arbeitsbedingungen

Ein wichtiger Indikator für gute Arbeitsbedingungen ist die Mitarbeiterzufriedenheit. Um diese zu analysieren und zu steuern, haben wir im Jahr 2023 das gruppenweite Stimmungsbarometer *iwis pulse check* implementiert. 40 % der weltweit Mitarbeitenden haben auf freiwilliger Basis an der vertraulichen digitalen Umfrage teilgenommen. Im Jahr 2024 konnte die Teilnahme auf 66 % gesteigert werden.

Ein besonders wichtiger Indikator ist der *Employee Net Promoter Score*, welcher misst wie wahrscheinlich es ist, dass Mitarbeiter *iwis* als Arbeitgeber weiterempfehlen.

Die Befragung findet jährlich statt. In follow-up Workshops werden dann konkrete Verbesserungsmaßnahmen zu Unternehmen und Unternehmenskultur, Verantwortungsbereich, Arbeitsbedingungen, Führungsverhalten und Information & Kommunikation erarbeitet. Die Ergebnisse werden an die Mitarbeitenden kommuniziert und sind als best practice allen zugänglich.



Johannes Winklhofer Stiftung

Die Johannes Winklhofer Stiftung für Mitarbeiter in Not wurde im August 2017 gegründet.

Hauptzweck der Stiftung ist die Unterstützung von gegenwärtigen und ehemaligen Mitarbeitern von iwis weltweit sowie deren Angehörigen.

Weiterer Stiftungszweck ist die Förderung von Studenten im technisch-wissenschaftlichen Bereich.

Daneben unterstützt iwis das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter für wohltätige Organisationen und die Gemeinden.

The infographic is set against a dark blue background on the left and a light blue background on the right. The right side features a photograph of a smiling family (a man, a woman, and a child) with a dog. The iwis logo is in the top right corner of the photo area. The text is centered on the dark blue background.

iwis
wir bewegen die welt


21.08.2017
GRÜNDUNG


500.000€
STIFTUNGSKAPITAL


20.000€
VERFÜGBARE
FÖRDERMITTEL PRO JAHR

Johannes Winklhofer Stiftung
Unterstützung, die verbindet.

Kindergarten "Kinderkette e.V."

Bereits im Jahr 1973 wurde die „Kinderkette“ als firmeneigener Betriebskindergarten gegründet und wird seit 1993 als gemeinnütziger Verein - Kindergarten „Kinderkette“e.V. - geführt.

Im Jahr 2007 erfolgte die Erweiterung um eine Kinderkrippe für die Kleinsten.

Die „Kinderkette“ bietet neben Plätzen für Mitarbeiterkinder auch Plätze für Kinder aus der Nachbarschaft im Stadtteil Sendling.

Anlässlich des Welttags der Umweltbildung wurde die Kinderkette e.V. beim ÖkoKids-Wettbewerb ausgezeichnet, als Kindertageseinrichtung, die mit Bildungsprojekten im Sinne der Bildung für nachhaltige Entwicklung einen Beitrag zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen leistet.



Patience Responsibility
Geduld Commitment Ambition Wissbegierde
Kundenorientierung Reason
KOMPETENZ iWIS Engagement
Vernunft Circumspection
Umsicht Verantwortung Cu
Passion Customer Service Freude Ehrge
Competence



ESRS G1: UNTERNEHMENSPOLITIK

Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

- iwis ist und bleibt ein Familienunternehmen. Die werteorientierte Unternehmenskultur und die iwis Firmenphilosophie sorgen für einen starken Zusammenhalt und ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Führung und Mitarbeitern sowie zu Partnern und Kunden.
- Der Firmengründer Johann Baptist Winklhofer (1859-1949) formulierte bereits im Jahr 1895 mit seinen „Zehn Gebote für Vorwärtstrebende“ eine Philosophie, die auch nach 129 Jahren zutreffend, wie am ersten Tag ist. Diese Philosophie ist auch heute noch die Basis für unsere aktuellen, in Workshops mit allen wesentlichen Stakeholdern entwickelten Leitbilder:
 - Unternehmensleitbild: Beschreibt unsere Motivation, Ziele und Prinzipien.
 - Führungsleitbild: Definiert unseren Anspruch, unsere Haltung und den Rahmen des Miteinanders.
 - Mitarbeiterleitbild: Beschreibt die Regeln der Zusammenarbeit und den Anspruch an Gesundheit und Ethik.
- Diese Leitbilder sind in unserem „Verhaltenskodex Compliance“ zusammengefasst, der für alle Mitarbeiter weltweit verbindlich ist. iwis legt großen Wert auf integriertes Verhalten und kommuniziert diese Werte nicht nur, sondern lebt sie im täglichen Geschäftsbetrieb vor („Tone from the Top“).

Unternehmensleitlinien

- Die Unternehmensleitlinien verpflichten zu fairem, vertrauenswürdigem und zuverlässigem Handeln gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Lieferanten und Dritten. iwis setzt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Korruption und Bestechung um und achtet die geltenden Rechtsvorschriften. Persönliche Vorteile dürfen weder direkt noch indirekt gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Diese Grundsätze prägen unsere geschäftlichen Aktivitäten.
- Die Unternehmensleitlinien beinhalten neben Regeln und Verfahren bezüglich des Umgangs mit Geschäftspartnern (inkl. Korruptions- und Bestechungsverbot, Regelungen über Gewährung und Annahme von Geschenken und Bewirtungen, etc.) auch Regelungen zur Auswahl von Geschäftspartnern, Vermeidung von Interessenkonflikten, einem fairen Wettbewerb und dem Verhalten im Marktumfeld sowie zum Schutz von Vermögen, Sicherheit, Umwelt, Information und sozialen Rechten und auch der Konsequenz bei Verstößen gegen diese Grundsätze.

Hinweisgebersystem

- Das „iwis Hinweisgebersystem“ ermöglicht es Mitarbeitern und externen Dritten, Verstöße anonym zu melden. Das Compliance Committee, bestehend aus mindestens drei Fachkundigen, untersucht diese Meldungen unabhängig und objektiv. Alle Hinweise werden streng vertraulich behandelt, sofern keine sofortigen rechtlichen Konsequenzen erforderlich sind. Bei dem „iwis Hinweisgebersystem“ handelt es sich um ein von einem externen Dienstleister angebotenes elektronisches Hinweisgebersystem. Hier können – auf Wunsch auch anonym – Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder die Unternehmensrichtlinien gemeldet werden. Das elektronische Hinweisgebersystem ist sowohl für Mitarbeiter der iwis Gruppe als auch für externe Dritte verfügbar. Darüber hinaus steht es externen Hinweisgebern offen, sich direkt mit dem CCO in Verbindung zu setzen oder ihre Bedenken über die vorbezeichnete Emailadresse zur Kenntnis zu bringen.
- Mit der Untersuchung gemeldeter Compliance Vorfälle sind die Mitglieder des Compliance Committees betraut, das aus mindestens drei Personen mit besonderer Fachkunde in den Bereichen Revision, Personal oder Recht besteht. Das Compliance Committee gewährleistet eine unabhängige und objektive Bearbeitung aller an sie gerichteten oder über das iwis Hinweisgebersystem eingehenden Meldungen. Die Mitglieder des Compliance Committees sind in ihrer Funktion direkt dem Vorstand unterstellt; an Weisungen sind sie nicht gebunden. Sie stehen allen Mitarbeitern als Ansprechpartner für Fragen zur Verfügung. Gemeinsam mit dem CCO gehen sie allen eingehenden Hinweisen mit der gebotenen Sorgfalt nach. Alle Hinweise werden streng vertraulich behandelt, sofern keine strafrechtlich relevanten Verstöße gemeldet werden, die eine sofortige rechtliche Konsequenz und Handlung fordern. Der CCO sowie die Mitglieder des Compliance Committees unterliegen in ihrer Funktion einer gesonderten Vertraulichkeitsverpflichtung. Das Compliance Committee setzt sich zum 31.12.2024 aus den folgenden Personen zusammen: Kerstin Grau (General Counsel), Antje Wieser (Chief Human Resources Officer) und Christoph Ernst (Head of Human Resources) zusammen.
- Das oberste Ziel des Unternehmens ist es, Fehlverhalten zu vermeiden. Kommt es aber doch zu einem Compliance-Verstoß, so kann jeder iwis Mitarbeiter den CCO, ein Mitglied des Compliance Committees oder den Vorgesetzten darüber unterrichten oder alternativ auch über das iwis Hinweisgebersystem oder die Compliance Email-Adresse Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder die Unternehmensrichtlinien melden.
- Der Schutz sowohl der internen und externen Hinweisgebern ist in allen Fällen gewährleistet. Ihnen entstehen durch die Abgabe des Hinweises keine Nachteile, sofern sie nicht selbst gegen Gesetze oder die Unternehmensleitlinien verstoßen haben. Dies ist u.a. in der iwis internen „Betriebsvereinbarung Hinweise und Hinweisgebersystem“ sowie in der „Richtlinie zum Einsatz des Hinweisgebersystem in der iwis Gruppe“ so festgeschrieben.
- Die eigenen Mitarbeiter werden z.B. durch Artikel in der unternehmenseigenen Zeitung „iwisPräzis“ und Posts auf der internen Kommunikationsplattform „Yammer“ z.B. über das Hinweisgebersystem und die Möglichkeit von anonymen Meldungen, die Vertraulichkeit bei den Ermittlungen sowie den Schutz von Hinweisgebern informiert.

Compliance und Schulungen

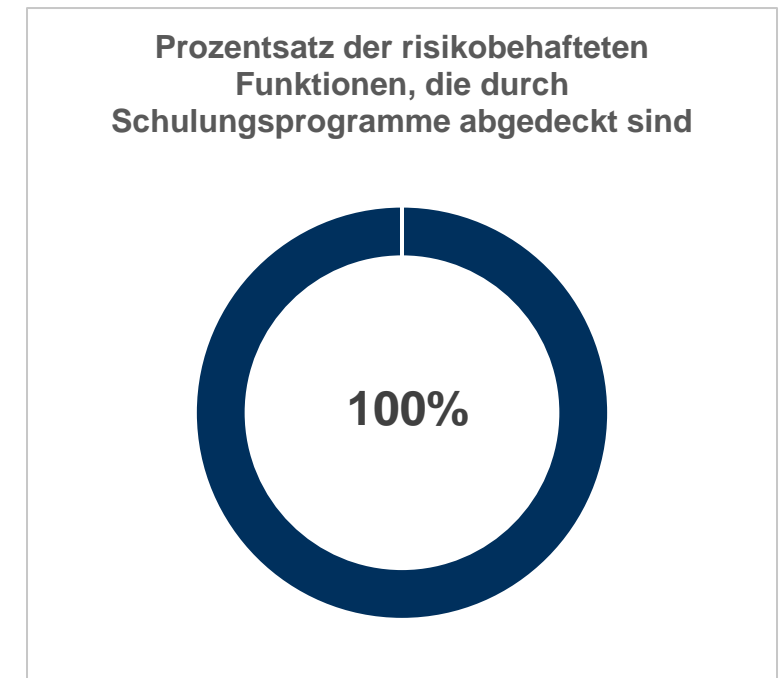
- Mitarbeitergruppen in besonderen Funktionen absolvieren jährlich Fortbildungen über die firmeneigene Plattform „iwiscampus“, um integriertes Verhalten zu gewährleisten. Dies betrifft insbesondere die Geschäftsleitung, Abteilungsleiter sowie Mitarbeiter der Einkaufs- und Vertriebsabteilungen. Neue Mitarbeiter werden bereits im Onboarding-Prozess mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht. Alle Mitarbeiter der iwis-Gruppe werden mit den Unternehmensleitlinien, dem iwis Verhaltenskodex Code of Conduct, bereits bei der Einstellung vertraut gemacht.
- Die iwis Leitlinien sind z.B. als Flyer oder auf der iwis Homepage verfügbar. Die Vorgesetzten tragen dazu bei, dass ihre Mitarbeiter die Inhalte der Unternehmensleitlinien kennen und ihr Handeln danach ausrichten: sie leben es den Mitarbeitern in der täglichen Arbeit vor und halten sie zu Compliance-konformem Verhalten an. Etwaige Verstöße werden ausnahmslos aufgeklärt und ziehen entsprechende Maßnahmen nach sich. Darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter mit einem Bildschirmarbeitsplatz jährlich eine im iwiscampus bereitgestellte Schulung zum iwis Verhaltenskodex Compliance absolvieren. Bestimmte Mitarbeitergruppen (z.B. Mitarbeiter der Abteilungen Einkauf und Vertrieb) sind verpflichtet, an weiteren Compliance-relevanten Schulungen teilzunehmen (z.B. Kartellrecht). Die Teilnahme an diesen Schulungen wird von der Geschäftsleitung überprüft.
- Alle Mitarbeiter der iwis-Gruppe werden mit den Unternehmensleitlinien, dem iwis Verhaltenskodex Code of Conduct, bereits bei der Einstellung im sog. „Onboarding Prozess“ durch den Vorgesetzten oder eine von dieser ausgewählte Person persönlich vertraut gemacht. Sowohl der neue Mitarbeiter als auch der Vorgesetzte bzw. die von ihm ausgewählte Person bestätigen durch ihre Unterschrift die Durchführung der Einarbeitung in den Code of Conduct. Der iwis Verhaltenskodex Code of Conduct ist für jeden Mitarbeiter als Flyer oder zum download auf der iwis Homepage oder im Intranet verfügbar.
- Darüber hinaus gibt es eine über das firmeneigene Fortbildungstool „iwiscampus“ angebotene verpflichtende Schulung der Unternehmensleitlinien für alle Mitarbeiter mit Bildschirmarbeitsplatz. Für spezielle Zielgruppen werden darüber hinaus Schulungen zu weiteren Compliance-relevanten Themen wie z.B. Kartellrecht, Korruptionsprävention, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit, etc. angeboten. Diese Schulungen sind verpflichtend und müssen in einem jährlichen Rhythmus von den Mitarbeitern neu bearbeitet werden.



Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

- Das Unternehmen führt jährlich durch eine externe Rechtsanwaltskanzlei eine Compliance Risikoanalyse durch, die alle Gesellschaften der iwis Gruppe weltweit beinhaltet. Einer der Schwerpunkte dieser Analyse ist das Themengebiet Korruption und Bestechung.
- Auch mit Hilfe der Ergebnisse dieser Risikoanalyse hat das Unternehmen relevante Mitarbeitergruppen identifiziert und schult diese im jährlichen Rhythmus zu bestimmten Compliance relevanten Themen. Diese Schulungen werden über den iwiscampus angeboten. Im Jahr 2024 wurden Arbeitnehmer, Führungskräfte und Organe (Vorstand, Geschäftsführung) in risikobehafteten Funktionen im Rahmen von jährlich zu absolvierenden computerbasierten Schulungen wie folgt geschult:

Behandelte Themen	Dauer der Schulung	Anzahl zu schulende Mitarbeiter	Anzahl Teilnahmen	Schulungsquote in %
iwis Verhaltenskodex Compliance	30 min	1.473	237	16 %
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	30 min	138	138	100 %
Kartellrecht	15 min	364	349	96 %
Korruptionsprävention Allgemein	15 min	245	237	97 %
Korruptionsprävention Einkauf & Vertrieb	15 min	115	110	96 %



NACHHALTIGKEIT IN ZAHLEN

Geltungsbereich

Geltungsbereich des Nachhaltigkeitsberichts

Die Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Daten aller iwis-Werke, während die Daten der Niederlassungen ausgeschlossen wurden, da sie in Bezug auf Nachhaltigkeit nicht wesentlich sind. Der Bericht enthält Informationen über das Unternehmen und wird durch Angaben zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ergänzt, die sich aus direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ergeben.

Standorte

- Werk München, DE
- Werk Landsberg am Lech, DE
- Werk Sontra, DE
- Werk Wilnsdorf, DE
- Werke Kaufbeuren, DE
- Werk Rieden, DE
- Werk Strakonice, CZ

- Werk Pinghu, CN
- Werk Suzhou, CN
- Werk Whitestown, US
- Werk Murray, US (Joint Venture mit Daido)
- Werk Oradea, RO

Energieverbrauch und Energiemix. Daten

	Summe von kWh (Energieverbrauch)					davon		
	Dampf & Wärme	Mobile Verbrennung	Stationäre Verbrennung	Strom	Gesamtergebnis	aus fossilen Quellen (marktbasiert)	aus nuklearen Quellen (marktbasiert)	aus erneuerbaren Quellen (marktbasiert)
iwis antriebssysteme GmbH & Co. KG	311.941,02	277.618,83	0,00	404.516,40	994.076,25	759.456,74	12.135,49	222.484,02
iwis antriebssysteme GmbH, Sontra	0,00	0,00	372.951,93	42.514,00	415.465,93	390.807,81	1.275,42	23.382,70
iwis antriebssysteme GmbH, Wilnsdorf	0,00	22.559,09	618.336,00	358.403,00	999.298,09	791.424,35	10.752,09	197.121,65
iwis Daido LLC	0,00	346.130,05	919.409,92	2.705.280,00	3.970.819,97	2.428.810,37	1.163.270,40	378.739,20
iwis drive Systems (Suzhou) Co. Ltd.	0,00	38.750,40	2.191.220,00	3.996.582,00	6.226.552,40	4.827.748,70	199.829,10	1.198.974,60
iwis drive Systems LLC	0,00	542.245,66	633.348,75	818.048,00	1.993.642,41	1.731.867,05	89.985,28	171.790,08
iwis drive systems spol . s ro	0,00	44.509,37	175.513,00	210.676,80	430.699,17	327.467,54	90.591,02	12.640,61
iwis e- tec GmbH	0,00	93.262,70	192.019,96	1.685.434,00	1.970.716,66	993.164,94	50.563,02	926.988,70
iwis mobility Systems (Pinghu) Co. Ltd.	0,00	154.858,08	0,00	1.097.575,50	1.252.433,58	155.095,58	0,00	1.097.338,00
iwis mobility Systems GmbH & Co. KG, Landsberg	0,00	704.204,59	9.908.174,17	11.170.722,00	21.783.100,77	14.743.862,01	335.121,66	6.704.117,10
iwis mobility Systems GmbH & Co. KG, München	0,00	0,00	8.500.327,47	5.893.791,48	14.394.118,95	10.975.719,89	176.813,74	3.241.585,31
iwis mobility systems srl .	0,00	34.472,87	381.234,34	1.427.904,00	1.843.611,21	513.058,41	342.696,96	987.855,84
iwis smart connect GmbH	0,00	410.237,20	2.373.075,70	4.379.752,00	7.163.064,90	3.766.233,92	218.987,60	3.177.843,38
Gesamtergebnis	311.941,02	2.668.848,84	26.265.611,24	34.190.961,68	63.437.600,28	42.404.717,29	2.692.021,79	18.340.861,19

THG-Emissionen. Daten

	THG-Emissionen in tCO2e					
	Scope 1	Scope 2 (marktbasiert)	Scope 2 (standortbasiert)	Scope 3	insgesamt (marktbasiert)	insgesamt (standortbasiert)
Holding (iwis SE & Co. KG)	7,48	44,55	56,00	84,32	136,35	147,80
iwis antriebssysteme GmbH & Co. KG	70,92	176,59	208,54	3.595,16	3.842,66	3.874,62
iwis antriebssysteme GmbH, Sontra	107,06	12,67	16,03	376,95	496,68	500,04
iwis antriebssysteme GmbH, Wilnsdorf	129,94	106,80	135,12	4.132,96	4.369,71	4.398,02
iwis Daido LLC	297,64	781,83	958,75	5.026,58	6.106,04	6.282,97
iwis drive Systems (Suzhou) Co. Ltd.	457,93	2.276,45	2.276,45	628,08	3.362,46	3.362,46
iwis drive Systems LLC	256,87	289,92	289,92	20.895,79	21.442,58	21.442,58
iwis drive systems spol . s ro	43,37	138,75	83,39	1.227,64	1.409,75	1.354,39
iwis e- tec GmbH	58,82	502,26	635,41	5.938,40	6.499,48	6.632,63
iwis mobility Systems (Pinghu) Co. Ltd.	35,99	0,05	625,09	20.433,91	20.469,95	21.094,99
iwis mobility Systems GmbH & Co. KG, Landsberg	1.766,25	3.328,88	4.211,36	19.056,50	24.151,63	25.034,11
iwis mobility Systems GmbH & Co. KG, München	1.537,77	1.756,35	2.221,96	1.046,23	4.340,35	4.805,96
iwis mobility systems srl .	19,15	233,46	344,27	1.329,22	1.581,83	1.692,64
iwis smart connect GmbH	429,66	1.243,85	1.500,07	24.943,93	26.617,44	26.873,66
Gesamtergebnis	5.218,84	10.892,39	13.562,35	108.715,69	124.826,92	127.496,87

Eigene Belegschaft. Daten

Land	Zahl der Arbeitnehmer
Deutschland	1.317
USA	186
Rumänien	154
China	161
Tschechien	45
Gesamt	1.863

Zahl der Beschäftigten	Männlich	Weiblich
Gesamtzahl	1.344	519
Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	1.308	495
Anzahl der befristeten Beschäftigten	36	24

Kontakt

iwis SE & Co. KG
Albert-Roßhaupter-Str. 53
81369 München

www.iwis.com

