

Technik zum Wohlfühlen
– Gemeinsam für eine lebenswerte Zukunft

Nachhaltigkeitsbericht 2024 der STIEBEL ELTRON-Gruppe



Inhalt

Kapitel 1 - Allgemeine Angaben [ESRS 2]	2
Kapitel 2 - Umweltinformationen.....	10
Kapitel 3 - Sozialinformationen	22
Kapitel 4 - Governance-Informationen.....	43

Einleitung – Nachhaltigkeit bei STIEBEL ELTRON

Nachhaltigkeit ist für die STIEBEL ELTRON-Gruppe (im Folgenden "STIEBEL ELTRON") mehr als ein strategisches Ziel – sie ist Teil unserer Identität und unseres täglichen Handelns. Als führender Anbieter von Lösungen für effiziente und zukunftsfähige Haustechnik tragen wir eine besondere Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und kommenden Generationen. Unser Anspruch ist es, Technologien zu entwickeln, die nicht nur hohen Qualitätsstandards entsprechen, sondern auch einen aktiven Beitrag zur Energiewende leisten können. Denn wir sind der Überzeugung, dass Strom der Energieträger der Zukunft ist. Wir setzen mit unseren Produkten auf grüne Technologien statt Öl und Gas und auf Umweltenergie aus Luft, Wasser und Erde – welche unbegrenzt zur Verfügung steht.

STIEBEL ELTRON verfolgt die **Vision** einer nachhaltigen Zukunft, die weltweit ein menschenwürdiges Leben ermöglicht. Wir möchten unseren Kunden mit unseren Produkten ein umweltfreundliches, gesundes und komfortables Leben ermöglichen und dabei die natürliche Lebensgrundlage auch für zukünftige Generationen dauerhaft bewahren.

Für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsvision arbeitet STIEBEL ELTRON jeden Tag an ihrer **Nachhaltigkeitsmission**:

„Wir sind es künftigen Generationen schuldig, nicht nur mit unseren Produkten und Lösungen, sondern auch bei unseren eigenen Prozessen einen Beitrag zum Klimaschutz und somit zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Wir verpflichten uns daher, ökologische und soziale Belange in Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen, wo immer dies mit den technischen und wirtschaftlichen Anforderungen vereinbar ist.“

Im Geschäftsjahr 2024 wurde erstmalig eine Nachhaltigkeitsstrategie in Ergänzung zur Unternehmensstrategie veröffentlicht. Die Formulierung einer Nachhaltigkeitsvision und -mission sowie von Handlungsfeldern inkl. Zielen und Maßnahmen ermöglicht eine fokussierte Betrachtung und Steuerung der Nachhaltigkeitsperformance sowie die Umsetzung von weiteren Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Ebenfalls wurde im Geschäftsjahr 2024 unser Bekenntnis zu den UN Sustainability Development Goals (SDG) veröffentlicht. STIEBEL ELTRON bekennt sich zu dieser Verantwortung und arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung zur Erreichung dieser Ziele.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Bekenntnis zu den SDGs kann auf der Website von STIEBEL ELTRON heruntergeladen werden.

Wie im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen, veröffentlichen wir mit diesem Bericht unseren ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht der STIEBEL ELTRON-Gruppe. Der Bericht dokumentiert unsere Fortschritte, Herausforderungen und Ambitionen auf dem Weg zu einer klimafreundlichen Zukunft. Er zeigt, wie wir ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in Einklang bringen – von der ressourcenschonenden Produktentwicklung über faire Arbeitsbedingungen bis hin zu transparenten Lieferketten.



10 Produktionsstandorte



5000+ Mitarbeitende
weltweit



37 Gesellschaften in 26
Ländern

Kapitel 1 - Allgemeine Angaben [ESRS 2]



Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung [BP-1]

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Orientierung an das Rahmenwerk der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) erstellt.

Der Bericht ist dabei in die Kapitel "Allgemeine Angaben", "Umweltinformationen", "Sozialinformationen" sowie "Governance-Informationen" aufgeteilt. Die Kapitel enthalten die Angaben der ESRS sowie Informationen, die entsprechend der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft wurden. Wir stellen in diesem Bericht den Umgang mit wesentlichen positiven und negativen Auswirkungen sowie den Umgang mit den wesentlichen Risiken und Chancen für folgende ESRS-Themenstandards dar:

- › E1- Klimawandel
- › E2- Umweltschutz
- › E5- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- › S1- Eigene Belegschaft
- › S2- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- › S4- Verbraucher und Endnutzer
- › G1- Unternehmensführung

Für die Berichterstellung wurde die „Berichtigung der Delegierten-Verordnung (EU) 2023/2772 der Kommission vom 31. Juli 2023 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung" aus dem Amtsblatt der Europäischen Union vom 09.08.2024 verwendet.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt und bezieht alle konsolidierten Tochterunternehmen der STIEBEL ELTRON-Gruppe ein. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die quantitativen Angaben auf den vollständigen Konsolidierungskreis aus dem Jahresabschluss 2024.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2024 vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024. Berücksichtigt wurden alle relevanten Daten, die bis zum 31.08.2025 vorgelegen haben.

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurde sowohl unsere eigene Geschäftstätigkeit sowie nach Möglichkeit, die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette einbezogen. Die Informationen zur Wertschöpfungskette sind insbesondere in den Kapiteln E1, E5 sowie S2 und S4 zu finden.

Bei der Erstellung des Berichts haben wir nicht davon Gebrauch gemacht, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovation beziehen, auszulassen.

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen [BP-2]

Angaben im Zusammenhang mit Zeithorizonten

Die Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht, die im Zusammenhang mit Zeithorizonten stehen, orientieren sich an den Vorgaben im ESRS 6.4.

- › **Kurzfristig:** der Zeitraum, den das Unternehmen in seinem Abschluss als Berichtszeitraum zugrunde gelegt hat → hier: 1 Jahr
- › **Mittelfristig:** vom Ende des kurzfristigen Berichtszeitraums bis zu fünf Jahren → hier: 1 bis ≤ 5 Jahre
- › **Langfristig:** mehr als 5 Jahre → hier: > 5 Jahre

Sonstige Angaben

STIEBEL ELTRON ist nicht gesetzlich verpflichtet einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Dieser freiwillige Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft. Dieser Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.

Im Text wird – aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Diese steht stellvertretend für alle Geschlechter und beinhaltet keine diskriminierende Absicht.

Die Rolle der Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorgane [GOV-1] sowie Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen [GOV-2]

Der Geschäftsführung der STIEBEL ELTRON-Gruppe gehörten im Geschäftsjahr 2024 folgende Personen an:

- › Dr. Kai Schiefelbein (Chief Executive Officer)
- › Heinz Werner Schmidt (Chief Sales Officer)

Der Aufsichtsrat setzte sich im Geschäftsjahr 2024 aus folgenden Personen zusammen:

- › Dr. Ulrich Stiebel, Wirtschaftsingenieur, Obergünzburg (Vorsitzender)
- › Lars Roßner, Rechtsanwalt, Partner BUSE Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB, Düsseldorf
- › Detlef Neuhaus, Dipl.- Ingenieur, geschäftsführender Gesellschafter SOLARWATT GmbH, Dresden (bis 31.12.2024)
- › Frank Stiebel, Architekt, Geschäftsführer STIEBEL ELTRON USA Inc., Florence/USA (bis 07.05.2024)
- › Dr. Martin Weger, Rechtsanwalt, Frankfurt am Main (seit 29.05.2024).

Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich vom Nachhaltigkeitsmanagement der STIEBEL ELTRON-Gruppe über laufende und geplante Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert. Der Aufsichtsrat kommt so der Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen nach. Regelmäßig erfolgt eine Berichterstattung über Strategien, Risiken, Ziele und Maßnahmen.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme [GOV-3]

In der STIEBEL ELTRON-Gruppe gibt es keine nachhaltigkeitsbezogenen Anreiz- und Vergütungssysteme für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht [GOV-4]

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS GOV 2 - Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen; ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenspiel mit der Strategie und Geschäftsmodell
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 SBM-2 Interesse und Standpunkte der Interessenträger
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS IRO-1 - Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen; ESRS 2 SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten inkl. Maßnahmen in den entsprechenden Kapiteln.
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten inkl. Ziele in den entsprechenden Kapiteln.

30, 32, AR 8- AR 10: Übersicht, wie und wo die Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in seiner Nachhaltigkeitserklärung Berücksichtigung findet

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung [GOV-5]

Die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung wird durch das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert. Die gruppenweite Abfrage der ESRS-Daten erfolgt softwarebasiert. Die Daten werden auf Vollständigkeit, Plausibilität und Einheitlichkeit kontrolliert.

Auf Standortebene werden die Daten erfasst und folgende Kontrollen durchgeführt:

- Der Datenerfasser stellt sicher, dass die Daten richtig, vollständig und für die Zukunft prüfsicher sind.
- Der Datenvalidierer überprüft die eingetragenen Daten und gibt diese auf Standortebene frei.

Auf Konzernebene werden die Daten ausgewertet, konsolidiert und auf Plausibilität geprüft. Ab dem Geschäftsjahr 2025 ist ein Plausibilitätscheck in der Software geplant. Sollten die eingetragenen Werte größer oder kleiner 10% zum Vorjahr abweichen, muss der Datenzulieferer einen Kommentar in der Software eingeben, wie es zu der Abweichung im Vergleich zum letzten Berichtsjahr gekommen ist.

Alle qualitativen Informationen werden konzernweit erhoben und systematisch in die Berichterstattung integriert. Ein Review erfolgt in den einzelnen Fachbereichen. Die Freigabe des finalen Berichts erfolgt durch die Geschäftsführung im Rahmen des Managementreviews.

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette [SBM-1]

1924 gründete Dr. Theodor Stiebel in Berlin die Firma „ELTRON“ und legte damit den Grundstein für die heutige Unternehmensgruppe STIEBEL ELTRON, die sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem mittelständischen, international ausgerichteten Hersteller für Wärme-, Klima- und Lüftungstechnik entwickelte. Wir sind eine international tätige Gruppe in Familienbesitz mit etwa 5.000 Mitarbeitenden weltweit. Insgesamt gibt es 37 Gesellschaften in 26 Ländern. Der Jahresumsatz betrug 2024 rund 941 Millionen Euro.

Der Hauptsitz unserer Gruppe befindet sich in Holzminden, Niedersachsen. Hier ist nicht nur die weltweit operierende Verwaltungs- und Vertriebsorganisation beheimatet, sondern auch der Produktionsstandort von Elektro-Warmwasser- und -Heizgeräten sowie von Systemen und Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien.

In Deutschland unterhalten wir zudem ein Werk im hessischen Eschwege für die Fertigung von Durchlauferhitzern, Kleinspeichern, Kochendwassergeräten, Händetrocknern und thermoplastischen Bauteilen für sämtliche STIEBEL ELTRON Geräte. Außerdem betreiben wir Produktionsstätten in Freudenberg, Höxter und Hameln. Im Ausland fertigen wir in Werken in Arvika (Schweden), Poprad (Slowakei), Ayutthaya (Thailand), Tianjin (China) sowie West Hatfield (USA).

Das heutige Kerngeschäft konzentriert sich auf die Entwicklung, Herstellung und Vermarktung von effizienten Produkten und Dienstleistungen für die Heizung, Kühlung, Lüftung und Warmwasserbereitung von Gebäuden, zum Großteil auf Basis erneuerbarer Energien. Die Produkte werden global unter der Kernmarke STIEBEL ELTRON sowie regional unter den Marken Thermia, AEG, tecalor und Proxon vermarktet.

Wir verfolgen eine klare Linie und treiben die Energiewende voran: Erneuerbarer Strom ist die Antriebsenergie unserer Produkte. Die Unternehmensgruppe verfügt weltweit – von der Forschung und Entwicklung über die Produktion bis hin zum Vertrieb und Kundenservice – über eine durchgängige Wertschöpfungskette.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger [SBM-2]

Ein offener und kontinuierlicher Dialog mit unseren Stakeholdern ist für unsere tägliche Arbeit und unsere

strategische Ausrichtung von hoher Bedeutung. Als Industrieunternehmen mit globaler Verantwortung verstehen wir, dass nachhaltiges Wirtschaften nur im Schulterschluss mit unseren Anspruchsgruppen gelingen kann. Dazu zählen unsere Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner, der Aufsichtsrat, der Betriebsrat, Anwohner, die Politik und Behörden, Kapitalgeber und Banken, Verbände, die Wissenschaft sowie die Natur als stiller Stakeholder.

Unser Ziel im Umgang mit Stakeholdern ist es, grundsätzlich die Erwartungen, Anliegen und Perspektiven unserer Stakeholder frühzeitig zu erkennen und in unsere Entscheidungsprozesse zu integrieren. Der direkte Dialog hilft uns dabei, Vertrauen aufzubauen und zu erhalten sowie Risiken frühzeitig zu erkennen.

Wir setzen dabei auf eine Vielzahl von Dialogformen, die auf die jeweiligen Stakeholdergruppen zugeschnitten sind.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit der Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3]

Eine Auflistung der jeweiligen positiven und negativen Auswirkungen sowie Risiken und Chancen und die Informationen im Zusammenspiel mit der Strategie und dem Geschäftsmodell werden jeweils zu Beginn der themenspezifischen Kapitel ausgewiesen.

Beschreibung	Zuordnung Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
E1 - Klimawandel (*)			
Beitrag zum Klimawandel durch Freisetzung von Treibhausgasen durch Nutzung fossiler Energieträger innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs zu Produktionszwecken.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Vorgelagerte und nachgelagerte Aktivitäten, wie der Einkauf von Rohteilen, Baugruppen und Fertigwaren sowie die Logistik zum Kunden (Transportwege) verursachen Emissionen.	entlang der Wertschöpfungskette	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Ermöglichung einer CO ₂ neutralen Gebäudebeheizung durch Einsatz von Wärmepumpen im eigenen Geschäftsbereich.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (positiv)
Energieeffiziente Produkte: Niedriger Energieverbrauch in der Nutzungsphase von STIEBEL ELTRON-Produkten bei hohen Effizienzklassen.	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (positiv)
Auswirkungen auf Produktion durch staatliche / gesetzliche Vorgaben (bspw. Ausweitung der Produktion, insb. Wärmepumpenproduktion).	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Chance/Risiko
E5 - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft			
Entstehung von Abfall durch Produktionsprozesse (gefährliche und nicht gefährliche Abfälle) im eigenen Geschäftsbereich sowie nicht recycelbare Bestandteile in unseren Produktverpackungen und in unseren Produkten kann zu negativen Umweltauswirkungen bei Deponierung, Verbrennung oder nicht fachgerechter Entsorgung führen.	entlang der Wertschöpfungskette	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Als Hersteller kann Stiebel Eltron direkten Einfluss auf die Haltbarkeit und Reparierbarkeit der Produkte nehmen (Einfluss Produktentwicklung) und hat somit einen positiven Einfluss auf die Umwelt durch Ressourcenschonung.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (positiv)
Weiterverkauf retournierter aufgearbeiteter Geräte (B-Ware) mit dem Ziel, Geräte nicht zu verschrotten, sondern zurück auf den Markt zu bringen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Chance
Die Nichterfüllung von rechtlichen Anforderungen und/oder Förderbedingungen kann zu Umsatzeinbußen führen (Bsp. Wohnungsbaugenossenschaften fordern Einbau von nachhaltigen Produkten).	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Risiko
Durch Vertriebs- und Handelsverbote (Bspw. Einsatz bestimmter Kältemittel) kann es zu Marktabstottung kommen.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Risiko
Wettbewerbsvorteil von nachhaltigen Produkten kann zu Umsatzsteigerung durch Erfüllung von Förderbedingungen (Heizsysteme) führen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Chance
S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens			
Stagnation im Bereich der Weiterentwicklung kann zu Motivationsverlust der Mitarbeitenden führen.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (negativ)
Schlechte Arbeitsbedingungen wie bspw. sehr lange Arbeitszeiten oder fehlende Arbeitssicherheitsmaßnahmen können zu gesundheitlichen Problemen oder Arbeitsunfällen bei Mitarbeitenden führen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Bei Einschränkung der Vereinigungsfreiheit, der Mitbestimmung oder des sozialen Dialogs kann es zu Verstößen gegen die Rechte der Beschäftigten kommen (größere Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, diskriminierende Praktiken, etc.)	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Die Nichteinhaltung der Datenschutzgesetze führt zu Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Betroffenen (Art. 2 GG).	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Eine unterstützende Work-Life-Balance (Sportangebote, flexibles Arbeiten, Gesundheitsangebote etc.) hat einen gesundheitlichen positiven Einfluss auf Mitarbeitende.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (positiv)
Aus- und Weiterentwicklungsmaßnahmen fördern die Leistungsbereitschaft und eröffnen berufliche Chancen (Aufstiegs- und Karrierechancen).	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (positiv)

Beschreibung	Zuordnung Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
Tarifverträge und Tarifbindung kann zur Fachkräftesicherung beitragen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Chance
S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette			
Gefahr von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit kann beim Abbau von Rohstoffen (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) bestehen.	vorgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Gefahr von schlechten Arbeitsbedingungen kann in der Wertschöpfungskette (Bezahlung, Sicherheit, Arbeitszeit, Diskriminierung, Gesundheitsgefahren etc.) bestehen.	vorgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Bei einer Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben und entsprechenden Sorgfaltspflichten (bspw. im Rahmen des LkSG) könnten kritische Geschäftsmodelle von Lieferanten indirekt unterstützt werden (Menschenrechtsverletzungen).	vorgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Die Verbreitung von Umwelt- und Sicherheitsstandards, bspw. durch Festlegung gewisser Umweltansprüche sowie Standards beim Arbeitsschutz beim Lieferanten (direkte Lieferanten), welche in Einkaufsrahmenverträgen, Onboarding Prozess oder Supplier Code of Conduct verankert sind, kann sich positiv auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette auswirken.	entlang der Wertschöpfungskette	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkungen (positiv)
S4 - Verbraucher und Endnutzer			
Mögliche Gefährdung der Gesundheit durch Austritt von Kältemittel bei undichten Kältekreisläufen (bspw. Brandgefahr).	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Die Nichteinhaltung der Datenschutzgesetze führt zu Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Verbraucher und Endnutzer.	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Wechsel zu Wettbewerbern, wenn Kunden unzufrieden sind (bspw. bei zu langen Reaktionszeiten)	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Risiko
Kundenbindung unser Fachpartner und Großhandel trägt zur Umsatzsteigerung bei	nachgelagert	2-5 Jahre - mittelfristig	Chance
G1 - Unternehmensführung			
Negative Auswirkung von Korruption wie bspw. Vergabesperren, Blacklisting, Schadensersatzforderungen führen zur Gefährdung des Unternehmens.	entlang der Wertschöpfungskette	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (negativ)
Im Falle von Compliance-Verstößen kann es zu Betriebsstillegung kommen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Risiko

46, 48 Übersicht, der wesentlichen Risiken und Chancen unter Angabe der Zuordnung der Wertschöpfungskette und des Zeithorizonts

(*) Klimarisiken im Rahmen der Klimarisikoprüfung werden ab dem Geschäftsjahr 2026 aufgenommen.

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen [IRO-1]

Das Ziel der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist es, die nachhaltigkeitsbezogenen Themen zu ermitteln, die für STIEBEL ELTRON von wesentlicher Bedeutung sind. Es gelten die Nachhaltigkeitsthemen als wesentlich, die entweder wesentliche positive oder negative Auswirkungen auf Umwelt und Menschen haben (Inside-out- Perspektive, Impact Materiality) oder aus denen sich Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Geschäftserfolg im Sinne der finanziellen Entwicklung, Lage und Leistung des Unternehmens (Outside-In-Perspektive, Financial-Materiality) entwickeln können.

Die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wird jedes Geschäftsjahr neu evaluiert und durch die Geschäftsleitung freigegeben. Das Unternehmen hat im Geschäftsjahr 2023 erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um positive wie auch negative Auswirkungen sowie Chancen und Risiken zu identifizieren. Die Freigabe der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte im Geschäftsjahr 2024 durch die Geschäftsleitung.

Im ersten Schritt der Wesentlichkeitsanalyse wurde der Kontext der Organisation dargestellt. Dieser basiert auf dem Verständnis der Tätigkeiten, des Geschäftsmodells und der Geschäftsbeziehungen von STIEBEL ELTRON sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens, auf der Definition und Festlegung der Stakeholder-Engagement-Strategie und dem Einbezug dieser in die Wesentlichkeitsanalyse. Ziel dieses Schrittes ist es, den Kontext der Organisation zu verstehen, um alle relevanten Erkenntnisse, die für die Durchführung des IRO-Assessments benötigt werden, zu erhalten.

Die Analyse erfolgte bei STIEBEL ELTRON daher auf folgender Grundlage:

- › Analyse des Geschäftsplans, der Strategie und des Jahresabschlusses
- › Analyse der Tätigkeiten, Produkte/Dienstleistungen sowie geografische Standorte der Tätigkeiten
- › Darstellung der Geschäftsbeziehungen des Unternehmens sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Art und Charakter der Geschäftsbeziehungen)
- › rechtliche und regulatorische Aspekte
- › Medienberichte
- › Benchmarks

In einem zweiten Schritt erfolgten die Definition und Festlegung der Stakeholder-Engagement-Strategie. Eine Analyse bereits bestehender Stakeholder-Engagements wurde durchgeführt. Aus diesen Erkenntnissen konnte eine Liste der wichtigsten Stakeholder, die von Unternehmensaktivitäten innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette betroffen sind, definiert werden. Diese Stakeholder können sowohl negativ als auch positiv von den Aktivitäten des Unternehmens betroffen sein. Eine Aufteilung der

Stakeholder erfolgte hierbei, wie nach ESRS 1 3.1 beschrieben, in „Betroffene Interessenträger“ und „Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen“. Die Zusammenarbeit mit betroffenen Interessenträgern ist für das Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht des Unternehmens und die Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Wesentlichkeit von entscheidender Bedeutung (siehe hierzu SBM 2).

Im Rahmen der Erstellung einer initialen Longlist wurden anhand einer breit angelegten Analyse potenzielle Themen ermittelt, um eine Liste potenzieller Nachhaltigkeitsthemen sowie IROs für STIEBEL ELTRON zu identifizieren. Auf Grundlage der Longlist wurde das qualitative IRO-Assessment durchgeführt, in dem STIEBEL ELTRON potenzielle sowie tatsächliche negative und positive Auswirkungen formuliert und finanzielle Risiken und Chancen definiert hat. Die Identifizierung der IROs auf qualitativer Ebene bildet die Grundlage für das quantitative Assessment.

Im letzten Schritt der Wesentlichkeitsanalyse wurde die finale Liste der wesentlichen Themen festgelegt. Dieses erfolgte auf Grundlage eines sogenannten IRO-Assessments. Das IRO-Assessment basierte auf zwei Assessments:

- › Impact Materiality (Wesentlichkeit der Auswirkungen)
- › Financial Materiality (Finanzielle Wesentlichkeit)

Die Bewertung basiert auf der im ESRS 1 beschriebenen Methodik. Der Bewertung liegt eine Bruttobetrachtung zugrunde, was bedeutet, dass Industrie-/Gesetzesstandards als Basis und ohne zusätzliche, bereits bestehende Minderungsmaßnahmen Bewertungsgrundlage bilden.

Ein Nachhaltigkeitsaspekt ist hinsichtlich der Auswirkungen (Impact) wesentlich, wenn er sich auf die wesentlichen tatsächlichen oder potenziellen, positiven oder negativen Auswirkungen des Unternehmens auf Menschen oder die Umwelt innerhalb kurz-, mittel- oder langfristiger Zeithorizonte bezieht. Bei tatsächlichen negativen Auswirkungen richtet sich die Bewertung der Wesentlichkeit nach dem Schweregrad der Auswirkungen, bei potenziellen negativen Auswirkungen nach dem Schweregrad und der Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen.

Der Schweregrad basiert auf den folgenden Faktoren:

- › **Ausmaß:** Wie schwerwiegend sind die negativen Auswirkungen oder wie nützlich sind die positiven Auswirkungen für Mensch oder Umwelt?
- › **Umfang:** Wie weit verbreitet sind die negativen oder positiven Auswirkungen? Im Falle von Umweltauswirkungen kann der Umfang als das von Umweltschäden betroffene Gebiet oder als ein bestimmter geografischer Bereich verstanden werden. Im Falle von Auswirkungen auf Menschen kann der Umfang als die Anzahl der betroffenen Personen verstanden werden.

- › **Unabänderlichkeit der Auswirkungen:** In welchem Umfang können die negativen Auswirkungen behoben werden, indem die Umwelt oder die betroffenen Menschen in ihren ursprünglichen Zustand zurückversetzt werden?

Jedes der drei Merkmale (Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit) kann schwerwiegende negative Auswirkungen mit sich bringen. Im Falle möglicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit.

In Bezug auf positive Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf:

- › dem Ausmaß und Umfang der Auswirkungen (bei tatsächlichen Auswirkungen)
- › dem Ausmaß, Umfang und der Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen (bei potenziellen Auswirkungen)

Ein Nachhaltigkeitsaspekt ist unter finanziellen Gesichtspunkten wesentlich, wenn er wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen nach sich zieht oder wenn diese nach vernünftigem Ermessen zu erwarten sind. Dies trifft zu, wenn durch einen Nachhaltigkeitsaspekt Risiken oder Chancen entstehen, die innerhalb von kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung, die Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit, die Cashflows, den Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten des Unternehmens haben oder wenn ein solcher Einfluss nach vernünftigem Ermessen zu erwarten ist.

Risiken und Chancen können sich aus Ereignissen in der Vergangenheit oder in der Zukunft ergeben:

- › mögliche Situationen, die sich nach Eintritt künftiger Ereignisse auf das Cashflow-Potenzial auswirken können,
- › Kapital, das aus Sicht der Rechnungslegung und Finanzberichterstattung nicht als Vermögenswert erfasst ist, jedoch einen erheblichen Einfluss auf die finanzielle Leistungsfähigkeit hat, z. B. natürliches, intellektuelles (organisatorisches), Human-, Sozial- und Beziehungskapital, und
- › mögliche zukünftige Ereignisse, die sich auf die Entwicklung dieses Kapitals auswirken können.

Die finanzielle Wesentlichkeit eines Nachhaltigkeitsaspekts ist nicht auf Aspekte beschränkt, die unter die Kontrolle des Unternehmens fallen, sondern umfasst auch Informationen über wesentliche Risiken und Chancen, die auf Geschäftsbeziehungen außerhalb des bei der Erstellung von Abschlüssen verwendeten Konsolidierungskreises zurückzuführen sind.

Die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wurde auf der Grundlage einer Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Ausmaß der finanziellen Auswirkungen bewertet.

In der Bewertung der einzelnen IROs wurde ebenfalls die Sichtweise der Stakeholder beachtet. Das Unternehmen kann mit den betroffenen Stakeholdern oder ihren Vertretern (z. B. Beschäftigten oder Gewerkschaften) sowie den Nutzern der Nachhaltigkeitsberichterstattung und anderen Sachverständigen zusammenarbeiten, um Beiträge oder Rückmeldungen zu seinen Schlussfolgerungen in Bezug auf seine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu erhalten. Aufgrund der vorgenommenen detaillierten Analyse der Stakeholder wurden Proxy-Stakeholder als Vertreter und Experten von externen Stakeholdern genutzt, um die Sichtweise und Schlussfolgerungen der gesamten Stakeholder in die Bewertung der IROs mit einzubeziehen.

Das Ziel des IRO-Assessments war es, eine Liste der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu erhalten, die die Grundlage für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts bildet.

Alle identifizierten wesentlichen Themen sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht jeweils am Anfang des entsprechenden Kapitels aufgelistet.

Eine Validierung der Themen erfolgte nach den einzelnen Review Schleifen und eine Gesamtvalidierung aller IROs erfolgte im Nachhaltigkeitsmanagement. Das Gesamtergebnis des IRO-Assessments wurde nach Abschluss der Analyse erneut vom Projektteam validiert. Eine Freigabe der wesentlichen Themen und Handlungsfelder erfolgte in einem Termin mit der Geschäftsführung.

Von der Nachhaltigkeitserklärung abgedeckte Angabepflichten [IRO-2]

Die Tabelle zu den Angabepflichten, die in diesem Bericht abgedeckt sind, befindet sich im Anhang 1 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts.

Kapitel 2 – Umweltinformationen



Klimawandel [ESRS E1]

Der Klimawandel stellt eine der größten globalen Herausforderungen unserer Zeit dar und erfordert entschlossenes Handeln auf allen Ebenen – auch in unserem Unternehmen. Als zentrales Handlungsfeld unserer Nachhaltigkeitsstrategie bildet der Klimaschutz den Schwerpunkt unserer Aktivitäten zur ökologischen Verantwortung.

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Im Rahmen der freiwilligen Berichterstattung werden die Angaben nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung noch nicht berücksichtigt. Eine Berichterstattung nach Taxonomie-Verordnung wird voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2027 erfolgen.

Angabepflicht im Zusammenhang mit dem ESRS 2 SBM-3

Im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende wesentliche negative Auswirkungen und wesentliche positive Auswirkungen sowie Risiken und Chancen im Bereich Klimawandel identifiziert:

E1 - Klimawandel	Zuordnung Wert-schöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
Beitrag zum Klimawandel durch Freisetzung von Treibhausgasen durch Nutzung fossiler Energieträger innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs zu Produktionszwecken.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Vorgelagerte und nachgelagerte Aktivitäten, wie der Einkauf von Rohteilen, Baugruppen und Fertigwaren sowie die Logistik zum Kunden (Transportwege) verursachen Emissionen.	entlang der Wertschöpfungskette	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Ermöglichung einer CO ₂ neutralen Gebäudebeheizung durch Einsatz von Wärmepumpen im eigenen Geschäftsbereich.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (positiv)
Energieeffiziente Produkte: 'Niedriger Energieverbrauch in der Nutzungsphase von STIEBEL ELTRON-Produkten bei hohen Effizienzklassen.	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (positiv)
Auswirkungen auf Produktion durch staatliche / gesetzliche Vorgaben (bspw. Ausweitung der Produktion, insb. Wärmepumpenproduktion).	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Chance/Risiko

Eine Resilienzanalyse für klimabezogene Risiken ist für das Geschäftsjahr 2026 geplant.

Angabepflicht im Zusammenhang mit dem ESRS 2 GOV-3

Bei STIEBEL ELTRON gibt es aktuell keinen Einbezug von klimabezogenen Erwägungen in die Vergütung.

Übergangsplan für den Klimaschutz [E1-1]

Die Erstellung eines Übergangsplans ist für das Geschäftsjahr 2026 geplant.

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel [E1-2]

Unser Unternehmensziel ist es, innovative, marktgerechte und energieeffiziente Produkte hoher Qualität umweltverträglich und nachhaltig zu entwickeln, herzustellen und zu vertreiben. Hierbei verfolgen wir den Anspruch „Technik zum Wohlfühlen“ und bieten nachhaltige Perspektiven im Bereich Haustechnik. Wir sind der Überzeugung, dass Strom der Energieträger der Zukunft ist. Um die Herausforderungen des Klimawandels anzugehen, entwickelt, produziert und vertreibt STIEBEL ELTRON Produkte, die, im Vergleich zu fossilbetriebenen Produkten, einen positiven Beitrag zum Klimaschutz leisten können. Wir setzen mit unserem Produktportfolio konsequent auf den sauberen Energieträger Strom.

Wir bieten unseren Kunden Lösungen für einen höchstmöglichen Komfort und bieten ihnen gleichzeitig die Möglichkeit, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Unsere energieeffizienten Produkte können weltweit für signifikante Reduzierungen von Energieverbräuchen und CO₂-Emissionen im Gebäudesektor sorgen. Insbesondere im Wärmesektor können unsere Produkte einen Beitrag zur

CO₂-Minderung leisten: Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland sind wir bereits 1976 in die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von Wärmepumpen eingestiegen und gehören heute zu den Technologieführern im Bereich der strombasierten Hausversorgungstechnik.

Uns ist bewusst, dass wir nicht nur mit unseren Produkten und Lösungen, sondern auch bei unseren eigenen Prozessen einen Beitrag zum Klimaschutz leisten müssen. Besonders im Fokus unserer eigenen Geschäftstätigkeit stehen dabei die Produktionsstandorte von STIEBEL ELTRON in Deutschland, Schweden, der Slowakei, den USA sowie in Thailand und China. Als Basis und Fundament unserer Aktivitäten greifen wir auf ein etabliertes Integriertes-Management-System zurück. Die STIEBEL ELTRON GmbH & Co. KG ist seit 2013 im Bereich Umwelt nach ISO 14001 sowie im Bereich Energie nach ISO 50001 zertifiziert. Weitere ISO 14001-Zertifizierungen liegen für die Standorte in Thailand, der Slowakei und Schweden vor.

Die Erfassung der Energieverbräuche sowie die Identifikation und Bewertung von Einsparpotenzialen sind in einer verbindlichen Verfahrensweisung geregelt. Auf Basis dieser Analysen werden konkrete Maßnahmen und Projekte entwickelt und umgesetzt. Darüber hinaus erfolgen die Ableitung strategischer und operativer Energieziele, die Erstellung eines Energieprogramms sowie eine systematische Energieplanung. Im Rahmen der jährlichen Managementbewertung an unseren größten Produktionsstandorten in Holzminden und Eschwege werden die gesetzten Ziele und umgesetzten Maßnahmen regelmäßig überprüft und bewertet.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien [E1-3]

Im Zuge unserer Verantwortung gegenüber dem Klimaschutz setzen wir gezielte Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs und zur Steigerung der Energieeffizienz um.

Transparenz und Monitoring

Seit dem Geschäftsjahr 2024 erfassen und analysieren wir systematisch unsere gruppenweiten Energieverbräuche und berechnen daraus unsere CO₂-Emissionen. Wir orientieren uns dabei an international anerkannten Standards wie dem Greenhouse-Gas-Protocol. Um geeignete Maßnahmen für die Zukunft zur Reduzierung von Treibhausgasen im eigenen Geschäftsbericht entwickeln zu können, wurde im Berichtsjahr 2024 erstmalig die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen ermittelt. Die gewonnenen Daten dienen als Grundlage für die Ableitung weiterer Reduktionsmaßnahmen.

Energieeffizienz in der Produktion

Durch die kontinuierliche Optimierung unserer Produktionsprozesse senken wir den Energieverbrauch und damit verbundene Emissionen. Dazu zählen Investitionen in moderne, energieeffiziente Technologien wie die Erneuerung und den Austausch von Brennern und Drucklufterzeugungs- und -Aufbereitungsanlagen sowie die Reduzierung von Pumpenenergie. Die Umstellung auf LED-Beleuchtung sowie Projekte zur Reduzierung und Beseitigung von Druckluftleckagen tragen außerdem zu einer besseren Energieeffizienz bei.

Einsatz Wärmepumpentechnologie

Die Umstellung der Gebäude- und Hallenheizung auf 100% regenerative Energieträger ist für die Werke in Holzminden, Eschwege, Poprad und Tianjin geplant. Im Hauptwerk in Holzminden werden seit 2023 alle neu errichteten Lager- und Produktionshallen mit STIEBEL ELTRON-Wärmepumpen beheizt. Das Werk in Arvika wird bereits durch eigene Wärmepumpen beheizt. Ebenso werden Teile des Werks in Freudenberg durch Wärmepumpen beheizt.

Einsatz erneuerbarer Energien

Ein wachsender Anteil unseres Energiebedarfs wird durch Strom aus erneuerbaren Quellen gedeckt. An mehreren Standorten betreiben wir eigene Photovoltaikanlagen und prüfen fortlaufend weitere Möglichkeiten zur Eigenstromerzeugung. Ziel ist es, den Anteil regenerativer Energien stetig zu erhöhen. Der Einkauf von erneuerbarem Strom wird sukzessiv erweitert.

Folgende Werke bzw. Ländergesellschaften wurden bereits im Geschäftsjahr 2024 mit Ökostrom beliefert:

- › Schweden
- › Norwegen
- › Finnland
- › Niederlande
- › Österreich

Mobilität

Im Rahmen unseres Integrierten-Management-Systems haben wir die schrittweise Umstellung der Fahrzeugflotte auf elektrische Antriebe initiiert. Ziel dieser Maßnahme ist es, die direkten CO₂-Emissionen im Bereich Mobilität signifikant zu reduzieren und gleichzeitig ein sichtbares Zeichen für zukunftsfähige, emissionsarme Technologien zu setzen. Die Umstellung erfolgt in mehreren Phasen. Bereits heute sind erste Elektrofahrzeuge im Einsatz. Die Ladeinfrastruktur an den STIEBEL ELTRON-Standorten wird kontinuierlich ausgebaut.

Produktentwicklung mit Blick auf CO₂-Reduktion

Unsere Produkte tragen aktiv zur Emissionsminderung bei unseren Kunden bei – etwa der Einsatz von Wärmepumpen, Lüftungsanlagen mit Wärmerückgewinnung oder smarten Energiemanagementsystemen. Bereits in der Entwicklungsphase achten wir auf ressourcenschonende Materialien und eine hohe Energieeffizienz. Insbesondere erfolgen Investitionen in die Forschung und Entwicklung im Bereich von effizienteren Kältekreisläufen und Elektrokomponenten.

Für ein deutliches Plus an Effizienz sorgt der Einsatz des natürlichen Kältemittels Propan (R290) in den Wärmepumpen, die seit dem Geschäftsjahr 2025 verfügbar sind. Der Einsatz von R290 trägt außerdem zur Emissionsminderung bei. Die Umstellung des gesamten Wärmepumpen-Portfolios von F-Gasen auf natürliche Kältemittel ist bis Ende 2027 geplant.

Erste Lebenszyklusanalysen werden im Geschäftsjahr 2025 für die neuen Wärmepumpen erstellt. Die Erstellung einer Lebenszyklusanalyse für jedes Produkt ist ab 2027 geplant.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel [E1-4]

Unser gruppenweit definiertes Hauptziel ist es, Emissionen zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in unserem größten Werk in Holzminden folgende Unterziele definiert:

Ziel	Zielwert	Laufzeit	Aktueller Stand 12/2024
Vollständige Umstellung der Gebäude- und Hallenheizung auf regenerative Energieträger	100%	12/2040	aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation wurde mit der Zielverfolgung noch nicht gestartet
Reduzierung CO₂-Emissionen in der Infrastruktur (*)	von 0 kWhPrim auf 3300 kWhPrim	12/2028	1439 kWhPrim (43,6%)
Reduzierung von Druckluftleckagen	von 57,6 m ³ /h auf < 5,8 m ³ /h	12/2024	0,0m ³ /h (100%)
Umstellung der Dienstfahrzeuge auf elektrische Antriebe	100 %	12/2029	10,9 %
Reduzierung des Durchschnitts-Kraftstoffverbrauchs der Kundendienst-Fahrzeuge (aktuell ausschließlich Verbrenner)	von 8,46 l/100km auf 8,00 l/100km	12/2027	8,14 l/100km (70%)
Reduzierung des Energieverbrauchs für Beleuchtung	von 3819 MWh/a auf 3246,2 MWh/a	12/2025	3.193 MWh/a (109%)

(*) Reduzierung des jährlichen Primärenergieverbrauch in Bezug zu 2020: (Energieeinsparung Erdgas [MWh/a] x 1,1 MWhPrim/MWhEnd + Energieeinsparung Strom [MWh/a] x 1,8 MWhPrim/MWhEnd

Aufgrund unserer dezentralen Organisation definiert gruppenweit jeder Standort und jedes Tochterunternehmen seine eigenen spezifischen Klimaziele, die auf die Reduktion von Emissionen einzahlen. Für das Geschäftsjahr 2026 ist die Erstellung eines gruppenweiten Übergangsplans inklusive Festlegung von Gruppenzielen geplant.

Energieverbrauch und Energiemix [E1-5]

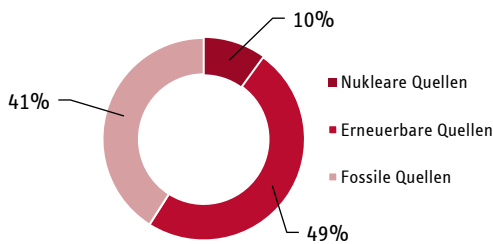
Die folgende Tabelle enthält die Kennzahlen des Energieverbrauchs und Energiemixes aus dem Geschäftsjahr 2024:

Energieverbrauch und Energiemix	2024
1. Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0 MWh
2. Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	18.144,55 MWh
3. Brennstoffverbrauch aus Erdgas	41.968,65 MWh
4. Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0 MWh
5. Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	12.809,48 MWh
6. Gesamtverbrauch fossiler Energie (Summe der Zeilen 1 bis 5)	72.922,67 MWh
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	79,80 %
7. Verbrauch aus nuklearen Quellen	3.131,96 MWh
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	3,43 %
8. Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	0 MWh
9. Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	15.156,62 MWh
10. Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	169,32 MWh
11. Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (Summe der Zeilen 8 bis 10)	15.325,93 MWh
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	16,77 %
Gesamtenergieverbrauch (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	91.380,57 MWh

35, 37, 38, AR 34 Angaben zum Energieverbrauch und Energiemix für klimaintensive Sektoren

Die Tabelle enthält alle Energieverbräuche, die in Scope 1 und Scope 2 in E1-6 ausgewiesen werden.

Stromverbrauch aufgeschlüsselt nach Herkunftsquellen



Energieerzeugung bei STIEBEL ELTRON

Energieerzeugung bei STIEBEL ELTRON	2024
Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen	231,024 MWh
Energieerzeugung aus nicht erneuerbaren Quellen (*)	2.222,53 MWh

(*) Die erzeugte Energie aus nicht erneuerbaren Quellen wurde für den eigenen Bedarf verwendet.

Energieintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

Die Energieintensität pro Nettoerlös betrug 0,000097108 MWh/EUR(*) im Geschäftsjahr 2024.

Zur Berechnung der Energieintensität wurde der Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren (in MWh) durch die Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren in Euro geteilt. Die Nettoumsätze entsprechen den Umsatzerlösen aus dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 der Dr. Theodor Stiebel Werke GmbH & Co. KG).

*Die Nettoumsätze betrugen 941.022.145 EUR.

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1 und 2 [E1-6]

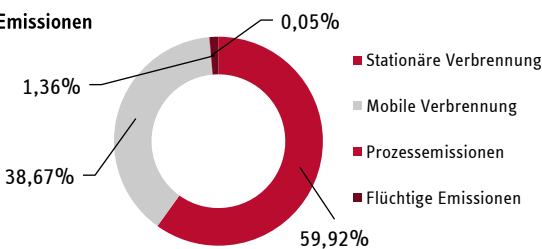
Treibhausgasemissionen 2024

Scope		2024
Scope 1		13.537,32
Scope 2	Standortbezogene Scope 2-Emissionen (t CO ₂ e)	9.766,64
	Marktbezogene Scope 2-Emissionen (t CO ₂ e)	8.799,27
Scope 3	(*)	
Gesamte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2)	Standortbezogene Emissionen (t CO ₂ e)	23.303,96
	Marktbezogene Emissionen (t CO ₂ e)	22.336,59

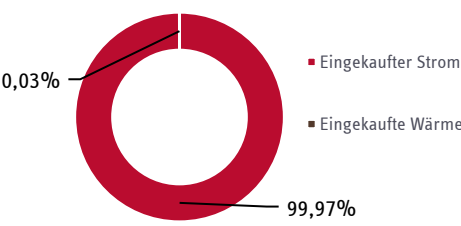
44, 48, 49, 51 AR 48 Angaben zu den THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope1, 2 und 3

(*) Die Berechnung der gruppenweiten wesentlichen Scope 3 Emissionen ist für das Geschäftsjahr 2026 geplant.

Scope 1 - Emissionen



Scope 2 - Emissionen (markbasiert)



Umweltverschmutzung [ESRS E2]

In der Wesentlichkeitsanalyse 2024 wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Bereich ESRS E2 identifiziert.

Da das Thema für die STIEBEL ELTRON-Gruppe dennoch wichtig ist, wird in diesem Kapitel über die Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung berichtet.

Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung [E2-1]

Das Thema Umweltverschmutzung zählt zu den zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Sie kann Ökosysteme beeinträchtigen, die Gesundheit gefährden und sich negativ auf die Lebensqualität auswirken. STIEBEL ELTRON übernimmt Verantwortung, um Umweltbelastungen systematisch zu reduzieren und nachhaltige Lösungen zu fördern. Grundlage unseres Handelns ist die ISO-14001-Zertifizierung, die unser Umweltmanagement strukturiert und kontinuierlich verbessert. Eine Zertifizierung nach ISO 14001 liegt für die Standorte in Holzminden und Eschwege sowie international an unseren Produktionsstandorten in Thailand, Schweden und der Slowakei vor.

Um die Umwelteinwirkungen für unser Unternehmen zu ermitteln, führen wir regelmäßig eine Umweltaspekt-Analyse durch. Sind die bedeutenden Umweltaspekte bekannt, ist es möglich, die Umweltleistung des Unternehmens zu verbessern - durch umweltbezogene Zielsetzungen, Einzelziele und Programme im Rahmen der Umweltpolitik. Die bedeutenden Umwelt-Aspekte sind Voraussetzung, um strategische Zielvorschläge für die jährlich stattfindende Managementbewertung abzuleiten und operative Ziele zur Verbesserung der Umweltleistung zu finden.

Alle entwickelten Ziele und Maßnahmen werden durch das Umweltteam zu einem Umweltprogramm zusammengefasst. Das Umweltprogramm beschreibt eine Übersicht aller operativen und strategischen Ziele des Unternehmens, die die Langzeitziele der Umweltpolitik konkretisieren und damit Schritte zu deren Realisierung darstellen. Das Umweltprogramm beinhaltet:

- › die zur Erreichung der Ziele nötigen, in Betracht gezogenen oder bereits getroffenen Maßnahmen,
- › die festgelegten Fristen zur Durchführung dieser Maßnahmen,
- › die Verantwortlichkeiten und
- › die zur Verwirklichung der Ziele benötigten Ressourcen.

Die Zielerreichung und die Wirksamkeit der bestehenden Ziele werden in der Managementbewertung überprüft. Der Umgang mit umweltrelevanten Stoffen ist im Rahmen des Integrierten-Management-Systems in einer Verfahrens-anweisung geregelt.

Die Verfahrensanweisung beschreibt den Umgang mit umweltrelevanten Stoffen bei STIEBEL ELTRON mit dem Ziel, die bei Verwendung dieser Stoffe ausgehende Gefahr für Mensch und Umwelt zu minimieren. Ebenso ist der Umgang mit Notfallsituationen, wie Unfälle mit Umwelteinwirkung und Gefahrenabwehr, im Rahmen des Integrierten Management Systems in einer Verfahrens-anweisung geregelt.

Für den Umgang mit Abfall siehe Kapitel Kreislaufwirtschaft [ESRS E5].

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung [E2-2]

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ist ein zentraler Bestandteil unseres Umweltmanagements. Im Berichtszeitraum haben wir gezielte Maßnahmen umgesetzt, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Im Fokus standen dabei die Reduktion des Brunnenwasserverbrauchs, die Umstellung auf natürliche Kältemittel sowie die Reduzierung von Kunststoffverpackungen.

Reduzierung des Brunnenwasserverbrauchs in Holzminden

Zur Kühlung von Produktionsprozessen wird in mehreren Bereichen Brunnenwasser eingesetzt.

Um den Wasserverbrauch nachhaltig zu senken, haben wir gezielte technische Umstellungen vorgenommen:

- › Optimierung des Wasserverbrauchs zur Kühlung von Vakuumlötföfen
- › Optimierung von Kühlkreisläufen zur Effizienzsteigerung

Diese Maßnahmen tragen wesentlich zur Reduzierung der Grundwasserentnahme bei und leisten einen wichtigen Beitrag zum Schutz lokaler Wasserressourcen.

Umstellung auf natürliche Kältemittel

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Umstellung unserer Kältetechnik. Wir verfolgen das Ziel, bis Ende 2027 vollständig auf fluorierte Kältemittel (FKW und HFKW) zu verzichten. Stattdessen setzen wir auf umweltfreundlichere Kohlenwasserstoffe mit niedrigem Treibhauspotenzial:

- › Einführung des natürlichen Kältemittels R290 (Propan) in der Produktserie WPL-A ab Ende 2024
- › Schrittweise Umstellung aller Produktlinien auf Kohlenwasserstoffe
- › Vermeidung von FKW/HFKW in Neuentwicklungen und konsequente Ausphasung bestehender Anwendungen

Diese Maßnahmen reduzieren nicht nur direkte Emissionen, sondern stärken auch unsere Innovationskraft im Bereich nachhaltiger Heiz- und Kühlsysteme.

Reduzierung von Kunststoffverpackungen

Im Rahmen unserer Produktentwicklung legen wir verstärkt Wert auf nachhaltige Verpackungslösungen. Bei allen Neuentwicklungen wird die Verwendung von Kunststoffverpackungen kritisch hinterfragt und, wo möglich, reduziert oder durch alternative Materialien ersetzt:

- › Verzicht auf nicht recyclingfähige Kunststoffe
- › Integration nachhaltiger Verpackungskonzepte bereits in der Entwicklungsphase
- › Zusammenarbeit mit Lieferanten, um umweltfreundliche Verpackungsoptionen zu fördern

Diese Maßnahmen tragen zur Reduktion von Kunststoffabfällen bei und unterstützen den Übergang zu einer ressourcenschonenden Kreislaufwirtschaft.

Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung [E2-3]

Unsere Ziele im Bereich Umweltmanagement im Rahmen des Integrierten Management-Systems für die Werke Holzminden und Eschwege können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Ziel	Zielwert	Laufzeit	Aktueller Stand 12/2024
Reduzierung des Brunnenwasser-Verbrauches im Werk Holzminden	von 671.561 m ³ auf <480.000 m ³	12/2026	563.434 m ³
Einsatz umweltfreundlicher Kältemittel mit einem GWP-Wert von <150 zur Reduzierung des durchschnittlichen GWP	von 2060 auf 536	12/2025	1207
Vollständige Vermeidung von FKW- und HFKW-Kältemitteln in unseren Produkten (*)	Vollständige Vermeidung	12/2027	0,06%

(*) Die Kennzahl wird gebildet aus dem Verhältnis der Menge des Kältemittels R290 im Verhältnis zur gesamten eingesetzten Kältemittelmenge in Holzminden. Zukünftig fließen auch die Kältemittelmengen aus dem Werk Poprad mit ein.

Kreislaufwirtschaft [ESRS E5]

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2024 wurden folgende wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert:

E5 - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Zuordnung Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
Entstehung von Abfall durch Produktionsprozesse (gefährliche und nicht gefährliche Abfälle) im eigenen Geschäftsbereich sowie nicht recycelbare Bestandteile in unseren Produktverpackungen und in unseren Produkten kann zu negativen Umweltauswirkungen bei Deponierung, Verbrennung oder nicht fachgerechter Entsorgung führen.	entlang der Wertschöpfungskette	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Als Hersteller kann STIEBEL ELTRON direkten Einfluss auf bspw. die Haltbarkeit und Reparierbarkeit der Produkte nehmen (Einfluss Produktentwicklung) und hat somit einen positiven Einfluss auf die Umwelt durch Ressourcenschonung.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (positiv)
Weiterverkauf retournierter aufgearbeiteter Geräte (B-Ware) mit dem Ziel Geräte nicht zu verschrotten, sondern zurück auf den Markt zu bringen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Chance
Die Nichterfüllung von rechtlichen Anforderungen und/oder Förderbedingungen kann zu Umsatzeinbußen führen (Bsp. Wohnungsbaugenossenschaften fordern Einbau von nachhaltigen Produkten).	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Risiko
Durch Vertriebs- und Handelsverbote (Bspw. Einsatz bestimmter Kältemittel) kann es zu Marktabschottung kommen.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Risiko
Wettbewerbsvorteil von nachhaltigen Produkten kann zu Umsatzsteigerung durch Erfüllung von Förderbedingungen (Heizsysteme) führen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Chance

Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft [E5-1]

Kreislaufwirtschaft zielt darauf ab, den Ressourcenverbrauch zu minimieren, Abfälle zu vermeiden und Materialien so lange wie möglich im Wirtschaftskreislauf zu halten. Wir verstehen Kreislaufwirtschaft als ganzheitliches Konzept, das entlang der gesamten Wertschöpfungskette wirkt – von der Produktentwicklung über die Beschaffung und Produktion bis hin zur Nutzung und dem Lebensende eines Produkts. Unser Ziel ist es, nach Möglichkeit Materialkreisläufe zu schaffen und so den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte und Prozesse kontinuierlich zu reduzieren.

Im Rahmen unseres Engagements für Nachhaltigkeit wirft STIEBEL ELTRON einen ganzheitlichen Blick auf den Produktlebenszyklus, um unsere Bemühungen zur Reduzierung der Umweltauswirkungen und des Ressourcenverbrauchs gesammelt darzustellen.

Design und Materialien

Die Entwicklung eines nachhaltigen Konzepts und Designs für ein Produkt ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Herstellung und Nutzung umweltfreundlich und ressourceneffizient erfolgen können. Bei STIEBEL ELTRON werden dabei verschiedene Faktoren berücksichtigt: hochqualitative Materialien, Langlebigkeit, Reparierbarkeit, modulares Design für den einfachen Austausch von Teilen, Maximierung der Energieeffizienz und Gewährleistung der Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen und ethischer Praktiken.

Die Auswahl der Materialien und Rohstoffe ist ein entscheidender Faktor bei der Entwicklung nachhaltiger Produkte. Bereits in der frühen Phase der Produktentwicklung legen wir großen Wert auf Umwelt- und Energieaspekte. In der Konzeptfindung werden geeignete Lösungen unter Berücksichtigung von Umweltschutz und Energieeffizienz erarbeitet. Dabei setzen wir auf langlebige Materialien mit hoher Widerstandsfähigkeit gegen Verschleiß, um die Lebensdauer unserer Produkte zu verlängern. Gleichzeitig bevorzugen wir sortenreine Materialien, die eine einfache Wiederverwertung ermöglichen. Darüber hinaus prüfen wir den Einsatz von recycelten Werkstoffen. Die Werkstoffprüfung erfolgt gezielt im Hinblick auf umweltrelevante Eigenschaften. Bei der Auswahl externer Komponenten wird ein Anforderungsprofil erstellt, das ökologische Kriterien einschließt. Umweltaspekte werden systematisch geprüft – insbesondere im Hinblick auf gesetzliche Vorgaben zu umweltgerechter Konstruktion, ressourcenschonendem Materialeinsatz, Recyclingfähigkeit sowie Abfall- und Emissionsvorschriften. Die Auswahl von Lieferanten erfolgt unter Berücksichtigung von umwelt- inkl. energiebezogenen Kriterien (siehe hierzu auch ESRS S2). Bereits bei der Festlegung der Ersatzteilstruktur und -verpackung wird auf umweltschonende Lösungen geachtet.

Produkt

Unser Produktportfolio zeichnet sich durch eine starke Ausrichtung auf erneuerbare Energien und innovative Zukunftstechnologien aus und kann so einen relevanten Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen leisten. Unsere Produkte liegen in Sachen Energieeffizienz in den obersten Effizienzklassen. Wir arbeiten aktiv daran, für jedes unserer Produkte den Product Carbon Footprint (PCF) zu erfassen. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden zunächst PCFs für die neuen Wärmepumpen und anschließend für Bestandsprodukte erstellt. Dieser Ansatz ermöglicht eine detaillierte Bewertung und Minimierung der Umweltauswirkungen in jeder Phase des Produktzyklus. Zusätzlich erstellen wir neben dem PCF auch Lebenszyklusanalysen (LCA - Life Cycle Assessment) im Rahmen von EPDs (Environmental Product Declaration) und betrachten somit weitere Umweltkriterien unserer Produkte.

Verpackung

Die Verpackungen unserer Produkte bestehen hauptsächlich aus Karton, expandiertes Polystyrol (EPS) und Folie, um einen unbeschädigten Transport unserer Produkte zu gewährleisten. Für größere Produkte verwenden wir wiederverwendbare Holzverpackungen anstelle von Kartonverpackungen. Bei neuen Produkten verzichten wir auf Kunststoff als Verpackungsmaterial. Bei bestehenden Produkten arbeiten wir intensiv darauf hin, Kunststoff in unseren Verpackungen zu reduzieren. Verglichen mit einem Ausgangswert im Jahr 2019 haben wir den Kunststoffanteil an unseren Produktverpackungen um 40% reduziert.

Nutzung

Unsere Produkte sind speziell darauf ausgelegt, eine energieeffiziente Nutzung zu ermöglichen. Um die Nutzung und Wartung zu erleichtern, wurden umfangreiche Herstellerempfehlungen zusammengestellt. Diese Empfehlungen dienen dazu, den Nutzern Hilfestellung zu bieten und die Lebensdauer des Produktes zu verlängern. Durch klare Richtlinien zur Nutzung und Pflege werden unsere Kunden in die Lage versetzt, die Produkte optimal zu verwenden, regelmäßige Wartungsarbeiten durchführen zu lassen und gegebenenfalls Reparaturen zu veranlassen, wodurch eine nachhaltige Nutzung und Langlebigkeit gewährleistet werden können.

Reparierbarkeit

Bei allen Entwicklungsprojekten stellen wir die Reparierbarkeit und Servicefreundlichkeit mithilfe moderner Reparaturtechnik in den Fokus. Wir haben uns verpflichtet, alle Ersatzteile bis zu 15 Jahre nach dem Vertriebsende eines Produktes vorzuhalten. Mit diesen Maßnahmen streben wir nicht nur die Verlängerung der Lebensdauer unserer Produkte an, sondern tragen auch dazu bei, die Menge an Elektroabfällen zu reduzieren. Die Abteilungen Ersatzteildokumentation und Reparaturtechnik legen im Entwicklungsprozess neuer Produkte Ersatzteile fest, sodass diese vor dem Absatz der Produkte disponiert und auf Lager gelegt werden können.

Bei der Kleingeräteabwicklung werden Ersatzteile angelegt und bereitgestellt, die der Anwender selbst leicht austauschen kann.

Recycling und Wiederverwendung

Das Thema Recycling ist bei STIEBEL ELTRON sowohl in der Wiederverwendung von noch nutzbaren Komponenten bspw. in der Nacharbeit (Nacharbeiten statt Wegwerfen), bei der Demontage und Wiederaufbereitung von Rücklaufgeräten des Kunden, bei der Kundendienstschulung (Reparieren statt Austauschen) als auch am Ende des Lebenszyklus relevant. Denn durch die vermehrte Berücksichtigung von Recyclingaspekten in der Produktentwicklung (bspw. Vermeidung von Verbundstoffen und Verzicht auf Klebungen in der Entwicklung) streben wir an, dass unsere Produkte nicht nur während ihrer Nutzungsdauer, sondern auch am Ende des Lebenszyklus wiederverwertet werden können.

Für einen Teil unserer Produkte und deren Verpackungen berechnen wir bereits heute die Recyclingfähigkeit. In Deutschland arbeiten wir mit einem Recyclingfachbetrieb zusammen, mit dem wir der Rücknahme von Geräten in Bezug auf das Elektro- und Elektronikgerätegesetz nachkommen. Im Jahr 2024 wurden bspw. über 81,5 % der Geräte recycelt und 98% der Altgeräte verwertet.

Die vom Großhandel, aus dem DIY und dem eCommerce retournierten Geräte aus den festgelegten Produktbereichen Warmwasser, Direktheizung, Badheizkörper, Händetrockner, Klimageräte und Lüftungssysteme werden von einem Reseller aufgearbeitet und weiterverkauft. Ziel ist es, die Geräte nicht zu verschrotten, sondern auf Funktionsfähigkeit zu prüfen und wieder auf den Markt zu bringen. Alle Geräte, die über den Drittanbieter aufgewertet werden können, werden aufgewertet. Gleichzeitig arbeitet STIEBEL ELTRON an einer kontinuierlichen Verbesserung des Haustechnik-Contents, um Retouren zu minimieren und dem Kunden die richtigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Maßnahmen & Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft [E5-2]

Die nachhaltige Nutzung von Ressourcen und die Berücksichtigung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft gewinnen in unseren betrieblichen Abläufen zunehmend an Bedeutung. Ziel ist es, Materialkreisläufe schrittweise zu verbessern, Abfälle zu reduzieren und die Lebensdauer unserer Produkte zu verlängern. Dabei setzen wir bereits verschiedene Maßnahmen um und prüfen fortlaufend weitere Ansätze zur Optimierung.

Integration von Umweltschutz in der Produktentwicklung

Die Berücksichtigung von Umweltaspekten erfolgt bereits in der frühen Phase der Produktentwicklung.

Verfahrensanweisungen stellen sicher, dass Umweltanforderungen systematisch in den Entwicklungsprozess integriert werden.

In der Customer Requirement Specification (CRS) werden Anforderungen wie „must have“, „should have“ und „nice to have“ klar definiert. Die technische Machbarkeit wird anschließend in der Functional Specification (FS) bewertet. Die Produkt-Roadmap dokumentiert alle relevanten gesetzlichen Anforderungen, Verbote und Regularien (z. B. ErP), die im dreijährigen Produktentwicklungszyklus berücksichtigt werden.

Verpackung und Materialeinsatz

Wir setzen gezielt auf recycelbare Verpackungsmaterialien wie Pappe, Papier, Holz und expandiertes Polystyrol (EPS). Durch die Auswahl geeigneter Materialien und die Optimierung der Verpackungsdesigns tragen wir zur Reduktion von Verpackungsabfällen bei.

Abfallmanagement und Recycling

Eine wichtige Maßnahme ist die sortenreine Trennung von Gewerbeabfällen, um die Menge nicht recycelbarer Abfälle zu minimieren.

Mitarbeitende werden regelmäßig durch Unterweisungen zur korrekten Abfalltrennung geschult.

Darüber hinaus arbeiten wir aktiv an der Erweiterung unserer Recyclingmöglichkeiten für Kunststoffe bspw. durch Anschaffung einer größeren Kunststoffmühle in unserem Werk in Eschwege.

Zusätzlich trägt die Installation eines neuen Rohrschweißwerks, die Umstellung auf Coil-Material statt Stangenmaterial und die Anschaffung einer neuen Rohrtrennanlage zu einer Reduzierung von Produktionsabfällen in Holzminden bei.

Reparaturfähigkeit und Ersatzteilversorgung

Die Reparaturfreundlichkeit unserer Produkte ist ein zentraler Aspekt der Ressourcenschonung. Verschiedene Faktoren tragen dazu bei, dass diese bei unseren Produkten erleichtert wird. Dazu gehören interne Workshops zur Verbesserung der Reparierbarkeit, ein modulares Design sowie das Angebot von Reparaturdiensten und einer Online-Plattform für Ersatzteile mit klaren Informationen zu Verfügbarkeit und Preisen für Fachhandwerker.

Es finden regelmäßige Schulungen für Kundendiensttechniker, Servicepartner und Werkskundendiensttechniker statt, die die fachgerechte Reparatur sicherstellen. Auf unserer Website stellen wir umfangreiche Reparaturinformationen und FAQs bereit, die kontinuierlich aktualisiert werden.

Gesetzliche und marktbezogene Anforderungen

Wir beobachten kontinuierlich die gesetzlichen Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene und reagieren frühzeitig auf neue Anforderungen. Über Verbände gestalten wir Gesetzgebungs- und Förderprozesse mit. Zudem fließen Marktbeobachtungen und Kundenanforderungen in unsere Produkt-Roadmap ein, um neue Produkte bedarfsgerecht zu definieren.

Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft [E5-3]

Im Kontext unseres integrierten Management-Systems verfolgen wir übergeordnete Ziele, die auf eine ressourcenschonende und umweltverträgliche Gestaltung unserer Prozesse und Produkte abzielen. Dazu zählen die Vermeidung von Umweltbelastungen sowie die Reduzierung von Abfällen. Wir verpflichten uns zum Einsatz umweltschonender und energiesparender Technologien und berücksichtigen ökologische Aspekte systematisch in unseren Entscheidungsprozessen, wo immer dies möglich ist. Ein zentrales Ziel ist zudem die lange Haltbarkeit unserer Produkte – mit einer angestrebten Lebensdauer von 15 Jahren als Grundlage für die Auswahl und Prüfung der eingesetzten Komponenten.

Aktuell gelten die konkreten Ziele für die Werke Holzminden und Eschwege. Eine Zielformulierung gruppenweit wird in den nächsten Geschäftsjahren geprüft. Das Ziel der Reduzierung des Kunststoffanteils von Geräteverpackungen wird vermutlich nicht bis Ende 2025 erreicht. Eine Verlängerung ist daher bis Ende 2026 geplant.

Ressourcenzuflüsse [E5-4]

Zu wesentlichen Ressourcenzuflüssen bei STIEBEL ELTRON zählen Metalle, Kunststoffe, Verpackungen und kritische Rohstoffe. Zu kritischen Rohstoffen werden Materialien mit hoher Wirtschaftsbedeutung aufgrund von Risiken hinsichtlich der Verfügbarkeit und Versorgungssicherheit, wie bspw. Elektronikbauteile, gezählt.

Die Betrachtung der Ressourcenzuflüsse bezieht sich lediglich auf produktbezogene Zuflüsse, da dies für STIEBEL ELTRON einen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt darstellt.

Informationen über die Methoden zur Erhebung:

Materialdaten sollen künftig standardmäßig ermittelt und abgefragt werden, um die Ressourcenzuflüssen möglichst mit Primär- oder Messdaten angeben zu können. Aktuell ist für das Geschäftsjahr 2024 noch keine konkrete Berechnung möglich. Aufgrund der Datenverfügbarkeit können keine belastbaren Daten zu Metallen, Kunststoffen, Verpackungen und kritischen Rohstoffen angegeben werden.

Ziel	Zielwert	Laufzeit	Aktueller Stand 12/2024
Abfall-Getrenntsammlquote im Werk Holzminden	>93 %	12/2025	92,5%
Ersatzteilversorgung von mindestens 10 Jahren (Haustechnikprodukte) und mindestens 15 Jahren (Systemtechnikprodukte) nach Produktionsende	kontinuierliche Gewährleistung	n/a	n/a
Reduzierung des Kunststoffanteils von Geräteverpackungen	von 8,28% auf 4,0 %	12/2025	6,87%

Aktuell gibt es bei Verpackungen, bspw. bei Kartonagen und Folien, keine Unterscheidung zwischen recycelbaren und nicht-recycelbaren Materialien. Daher wurden diesbezüglich keine Angaben getroffen. Zu biologischen Materialien, beispielsweise in Verpackungen, gibt es ebenfalls keine ausreichende Datenverfügbarkeit. Daher wurden hier keine Angaben gemacht.

Ressourcenabflüsse [E5-5]

Im Rahmen unserer Aktivitäten zur Ressourcennutzung legen wir besonderen Wert auf die Reduzierung von Ressourcenabflüssen sowie auf die Entwicklung langlebiger Produkte.

Produkte und Materialien

Haltbarkeit und Reparierbarkeit unserer Produkte

Produktgruppe	Haltbarkeit in Jahren
Kleinspeicher	15 Jahre (in Abhängigkeit der Wasserqualität)
Heißwasser	15 Jahre (in Abhängigkeit der Wasserqualität)
Wärmespeicher	15 Jahre
Sonst. Raumheizung	15 Jahre
Klima HT	derzeit ersatzloser phase out
Wand-/Standspeicher	15 Jahre (in Abhängigkeit der Wasserqualität)
Wärmepumpe	15 Jahre
WW-Wärmepumpe	15 Jahre (in Abhängigkeit der Wasserqualität)
Lüftung	15 Jahre

36a: Die erwartete Haltbarkeit von Produkten

Alle Produktgruppen sind auf eine Mindesthaltbarkeit von 15 Jahren ausgelegt. Für alle beschriebenen Produktgruppen sind Ersatzteile über den Ersatzteilkatalog bestellbar und somit sind diese reparierbar.

Abfall

Abfallaufkommen der STIEBEL ELTRON-Gruppe	2024
Gefährliche Abfälle	283,26 t
Gesamtmenge gefährlichen Abfalles zur Wiederverwendung nach Verwertungsverfahren	194,48 t
Gesamtmenge gefährlicher Abfall - Verwertungsverfahren: Vorbereitung zur Wiederverwendung	1,56 t
Gesamtmenge gefährlicher Abfall - Verwertungsverfahren: Recycling	40,91 t
Gesamtmenge gefährlicher Abfall - Verwertungsverfahren: sonstige Verwertungsverfahren	152,01 t
Gesamtmenge gefährlichen Abfalles zur Entsorgung nach Abfallbehandlung	88,78 t
Gesamtmenge gefährlicher Abfall - Abfallbehandlung: Verbrennung	14,37 t
Gesamtmenge gefährlicher Abfall - Abfallbehandlung: Deponierung	5,70 t
Gesamtmenge gefährlicher Abfall - Abfallbehandlung: sonstige Arten der Beseitigung	68,71 t
Gesamtmenge seiner anfallenden gefährlichen Abfälle und radioaktiven Abfälle	0,00 t
Nicht gefährliche Abfälle	6.355,12 t
Gesamtmenge nicht gefährlichen Abfalles zur Wiederverwendung nach Verwertungsverfahren	5.138,22 t
Gesamtmenge nicht gefährlicher Abfall - Verwertungsverfahren: Vorbereitung zur Wiederverwendung	56,38 t
Gesamtmenge nicht gefährlicher Abfall - Verwertungsverfahren: Recycling	3.585,94t

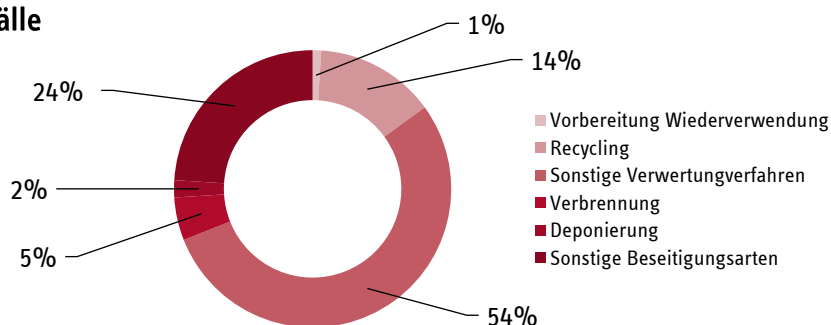
Gesamtmenge nicht gefährlicher Abfall - Verwertungsverfahren: sonstige Verwertungsverfahren	1.495,90 t
Gesamtmenge nicht gefährlichen Abfalles zur Entsorgung nach Abfallbehandlung	1.216,90 t
Gesamtmenge nicht gefährlicher Abfall - Abfallbehandlung: Verbrennung	834,74 t
Gesamtmenge nicht gefährlicher Abfall - Abfallbehandlung: Deponierung	303,17 t
Gesamtmenge nicht gefährlicher Abfall - Abfallbehandlung: sonstige Arten der Beseitigung	78,99 t
Gesamtmenge des Abfallaufkommens	6.638,38 t

37,39: Übersicht über die Gesamtmenge des Abfallaufkommens

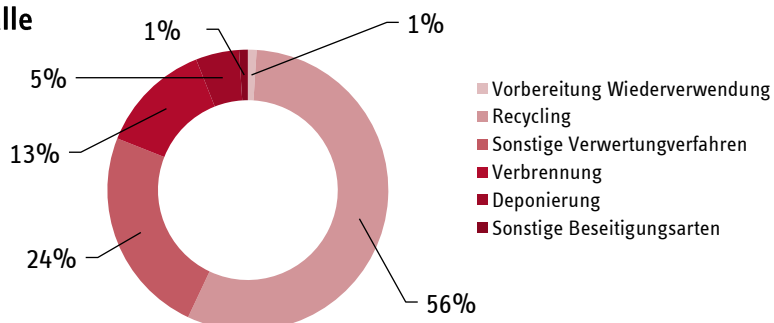
Zum Zeitpunkt der Datenabfrage lagen noch nicht alle Daten vollständig vor. Es wurden Annahmen getroffen und fehlende Daten wurden geschätzt. In den nächsten Berichtsjahren wird an der Datenqualität und Datenverfügbarkeit weiter gearbeitet.

Insgesamt besteht die Abfallmenge aus 95,73 % nicht gefährlichem Abfall und 4,27 % gefährlichem Abfall.

Gefährliche Abfälle



Nicht gefährliche Abfälle



Kapitel 3 - Sozialinformationen



Arbeitskräfte des Unternehmen [ESRS S1]

Unternehmen werden von Menschen geführt, Unternehmenserfolge von Menschen erzielt. Deshalb stehen unsere Mitarbeitenden bei STIEBEL ELTRON im Mittelpunkt – und nie allein. Das Engagement unserer Mitarbeitenden, ihre Ideen und ihre tägliche Arbeit machen unseren Erfolg erst möglich. Deshalb ist es uns ein zentrales Anliegen, ein Umfeld zu schaffen, in dem sie sich wertgeschätzt fühlen, sich einbringen können und gemeinsam mit uns wachsen.

Angaben im Zusammenhang mit ESRS 2 [S1-DR SBM-3]

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende positive und negative Auswirkungen sowie Chancen identifiziert:

S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	Zuordnung Wert-schöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
Stagnation im Bereich der Weiterentwicklung kann zu Motivationsverlust der Mitarbeitenden führen.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (negativ)
Schlechte Arbeitsbedingungen wie bspw. sehr lange Arbeitszeiten oder fehlende Arbeitssicherheitsmaßnahmen können zu gesundheitlichen Problemen oder Arbeitsunfällen bei Mitarbeitenden führen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Bei Einschränkung der Vereinigungsfreiheit, der Mitbestimmung oder des sozialen Dialogs kann es zu Verstößen gegen die Rechte der Beschäftigten kommen (größere Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, diskriminierende Praktiken, etc.)	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Die Nichteinhaltung der Datenschutzgesetze führt zu Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Betroffenen (Art. 2 GG).	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Eine unterstützende Work -Life-Balance (Sportangebote, flexibles Arbeiten, Gesundheitsangebote etc.) hat einen gesundheitlichen positiven Einfluss auf Mitarbeitende.	eigene Aktivitäten	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (positiv)
Aus- und Weiterentwicklungsmaßnahmen fördern die Leistungsbereitschaft und eröffnen berufliche Chancen (Aufstiegs- und Karrierechancen).	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (positiv)
Tarifverträge und Tarifbindung kann zur Fachkräftesicherung beitragen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Chance

Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-1]

Die Mitarbeitenden sind das Fundament unseres Unternehmens. Ihre Gesundheit, Zufriedenheit und Entwicklung stehen im Zentrum unseres sozialen Nachhaltigkeitsengagements. Wir verfolgen das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Chancengleichheit und Mitgestaltung geprägt ist.

Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe respektiert die Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden und zielt darauf ab, mit ihren Arbeitsbedingungen die Mindeststandards zu übertreffen. Die Zusammenarbeit ist durch gegenseitigen Respekt und die in dem Unternehmensleitbild niedergelegten Werte geprägt. Diese bestimmen den Anspruch an Einstellung und Verhalten der Mitarbeitenden weltweit und beinhalten Aspekte wie Verantwortung, Wertschätzung, Transparenz, Vertrauen und Offenheit. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie leben die Werte vor und bringen diese so im Führungsalltag zur Geltung.

Die wesentlichen Schwerpunkte im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden sind in unserem gruppenweiten Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen zusammengefasst. Dieser wurde im Mai 2022 von der Gruppengeschäftsführung unterzeichnet. Der Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen ergänzt den bestehenden Code of Conduct.

Der Kodex enthält folgende Schwerpunkte im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden:

- › Verbot von Kinderarbeit
- › Verbot von Zwangsarbeit
- › Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- › Schutz vor Diskriminierung
- › Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- › Vergütung
- › Arbeitszeiten
- › Qualifizierung
- › Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten

Das Handeln bei STIEBEL ELTRON berücksichtigt die folgenden internationalen Standards:

- › die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work),
- › die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD-Guidelines for Multinational Enterprises),
- › die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights),
- › die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Im Berichtsjahr wurde die Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte über das Intranet kommuniziert. Den Mitarbeitenden steht der Kodex sowohl im Intranet als auch auf der STIEBEL ELTRON-Website zur Verfügung.

Diskriminierung, Vielfalt und Menschenrechte

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik.

STIEBEL ELTRON toleriert keine Diskriminierung ihrer Mitarbeitenden. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z.B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft oder ehemalige Militäruzugehörigkeit (Veteranenstatus), benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. STIEBEL ELTRON fördert im Rahmen ihrer Diversity-Strategie aktiv die Vielfalt im Unternehmen und eine offene, integrative Unternehmenskultur.

Die Geschäftsführung verpflichtet sich sowie alle Führungskräfte, Mitarbeitenden und Beschäftigten zur Umsetzung und Einhaltung rechtlicher, behördlicher und sonstiger bindender Verpflichtungen sowie sonstiger relevanter Regelwerke und Normen.

Die Einhaltung von Menschenrechten ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir haben unsere Position bereits im Jahr 2012 mit dem „Code of Conduct der STIEBEL ELTRON-Gruppe“ deutlich gemacht, der von der Geschäftsführung unterzeichnet und 2017 erneut bestätigt wurde.

Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ist der Code of Conduct von STIEBEL ELTRON ein unternehmensweit einheitlicher Verhaltenskodex, der Mitarbeitenden des Unternehmens eine Orientierung für ethisches Handeln im Rahmen ihrer täglichen Aktivitäten geben soll. Grundlage dieser Verhaltensrichtlinien sind die im übergeordneten Rahmen geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die Ansprüche an unser Handeln. Die Einhaltung des Code of Conduct wird innerbetrieblich strikt verfolgt und, soweit möglich, durch die Einforderung entsprechender Zusagen auf die Lieferanten des Unternehmens ausgedehnt.

Es entspricht dem Selbstverständnis von STIEBEL ELTRON und es ist unser erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden. Die Verantwortung auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie ihren Einfluss als Wirtschaftsunternehmen geltend machen kann. Insoweit ergänzt sie die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen. Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt. Siehe hierzu unseren Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

Gesundheit und Wohlbefinden

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden hat für STIEBEL ELTRON höchste Priorität. Das Unternehmen hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein und setzt darüberhinausgehende eigene Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Effektive Managementsysteme und Zertifizierungen (z.B. ISO 45001) ermöglichen es, die entsprechenden Vorgaben in Bezug auf den Arbeitsschutz und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen, um so das Risiko von Unfällen zu verringern. Die ISO-45001-Zertifizierung liegt für unsere Standorte in Holzminden und Eschwege vor. Weitere Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind an allen gruppenweiten Standorten etabliert und decken 100% unserer eigenen Mitarbeitenden ab. (Siehe hierzu auch S1-14.)

Die zuständigen Führungskräfte nehmen ihre Pflichten nach den jeweils gültigen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen wahr. Sie stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeitenden regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Dazu werden die Führungskräfte wiederholt geschult. Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden.

Unsere Richtlinien – darunter der Code of Conduct, die Integrierte Managementpolitik sowie der Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen – bilden den verbindlichen Rahmen für unser Handeln. Auch in der Gefahrstoffverwaltung und im Umgang mit gesetzlichen Anforderungen wie REACH und RoHS setzen wir auf klare Zuständigkeiten und die Ernennung eines Gefahrstoffbeauftragten. Die Information und Unterweisung der Beschäftigten ist dabei ein zentraler Bestandteil unseres Sicherheitskonzepts.

Work-Life-Balance sowie Arbeitszeiten

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein fester Bestandteil unserer Personalpolitik. Wir schaffen für unsere Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld, das sich in gegenseitiger Abstimmung flexibel den persönlichen Plänen und Interessen anpassen lässt.

STIEBEL ELTRON hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitprinzipien die in der STIEBEL ELTRON-Gruppe geltenden Grundsätze bezüglich Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und Work-Life-Balance. Sie unterstützen weltweit die Gesellschaften von STIEBEL ELTRON bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeitvorgaben. Die Arbeitszeit- und Pausengestaltung berücksichtigt sowohl betriebliche als auch individuelle Belange. Sie orientiert sich an arbeitswissenschaftlichen Kriterien, wie z.B. medizinisch anerkannten physischen und psychischen Belastungsparametern.

Die Umsetzung und Steuerung des Gesundheitsmanagements erfolgt unter anderem über eine Verfahrensanweisung. Diese stellt sicher, dass alle Maßnahmen systematisch geplant, dokumentiert und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Weiterbildung und Entwicklung

STIEBEL ELTRON fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie stellt neue Mitarbeitende auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert bzw. entwickelt diese dementsprechend. Das Unternehmen baut die Kompetenzen und Talente der Mitarbeitenden gezielt durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote aus, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe bietet allen Mitarbeitenden gleichberechtigt den Zugang zu einer hochwertigen fachlichen und beruflichen Bildung einschließlich universitärer Bildung. Die Ausbildung bei STIEBEL ELTRON hat seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert. Während einer exzellenten Ausbildung arbeiten unsere Auszubildenden sowie dual Studierenden bei spannenden Projekten mit und profitieren von der Aussicht auf Übernahme. Ebenso gibt es weltweit für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzubilden und sich zu entwickeln.

Die Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung können S1-13 entnommen werden.

Mitbestimmung und Beteiligung

Die Vereinigungsfreiheit ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir respektieren und unterstützen das Recht aller Mitarbeitenden, sich frei zu organisieren, Interessenvertretungen zu gründen oder sich bestehenden Arbeitnehmervertretungen wie Betriebsräten oder Gewerkschaften anzuschließen.

Diese Freiheit bildet die Basis für eine faire und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Belegschaft. Sie ermöglicht es Mitarbeitenden, ihre Anliegen, Ideen und Bedenken wirksam zu vertreten und aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitzuwirken.

Wir pflegen einen vertrauensvollen und konstruktiven Dialog mit allen Vertretungsgremien und sehen deren Engagement als wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Die Einhaltung der Vereinigungsfreiheit ist für uns nicht nur rechtliche Verpflichtung, sondern Ausdruck unseres Selbstverständnisses als verantwortungsvoller Arbeitgeber.

Unsere Betriebsräte und weiteren Vertretungsgremien leisten einen wichtigen Beitrag zur Mitgestaltung und Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen.

Mitarbeitende werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. An Standorten, die über keine Arbeitnehmervertretung verfügen, fördert STIEBEL ELTRON den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitenden und dem Unternehmen.

Die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten erfolgt auf Augenhöhe und ist geprägt von Offenheit, gegenseitigem Respekt und dem gemeinsamen Ziel, die Interessen der Mitarbeitenden zu vertreten und gleichzeitig die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. An unserem größten Produktionsstandort in Holzminden finden beispielsweise regelmäßige Gespräche zwischen der Geschäftsführung, der Personalleitung und dem Betriebsrat statt.

Die Arbeitnehmervertretungen bringen wertvolle Impulse ein – etwa zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, Gesundheitsschutz, Gleichstellung oder Qualifizierung. Sie sind zudem wichtige Ansprechpartner für Mitarbeitende, insbesondere wenn es um die Klärung individueller Anliegen oder die Äußerung von Bedenken geht.

Durch diese enge Zusammenarbeit stärken wir nicht nur die Mitbestimmung, sondern auch das Vertrauen und die Zufriedenheit innerhalb der Belegschaft. Insgesamt gibt es gruppenweit in 16 unserer Gesellschaften Betriebsräte oder andere Organe im Unternehmen zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmenden. (siehe hierzu auch S1-8)

Datenschutz

Für uns gilt der Grundsatz: Wo Daten gespeichert und gesendet werden, muss ein hohes Maß an Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet sein. Dies gilt auch für Mitarbeiterdaten. Denn Datenschutz ist Schutz der Person.

Deshalb sehen wir es als unsere Pflicht an, als global tätiges Unternehmen den weltweit unterschiedlichen gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, die mit der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sind. Unser Anspruch ist es einen einheitlichen und weltweit gültigen Standard beim Umgang mit personenbezogenen Daten sicherzustellen. Denn die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre eines jeden Einzelnen zu wahren, ist für uns die Basis für vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen.

In unserer Konzernrichtlinie zum Datenschutz haben wir strenge Voraussetzungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitenden geregelt. Diese entspricht den Anforderungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO/GDPR) und stellt die Einhaltung der Prinzipien der weltweit geltenden nationalen und internationalen Datenschutzgesetze sicher. Dadurch setzen wir einen weltweit gültigen Datenschutz und Datensicherheitsstandard in unserem Unternehmen und regeln den Datenaustausch zwischen unseren Konzerngesellschaften.

Als Maßstab befolgen wir Datenschutzgrundsätze – darunter Transparenz, Datensparsamkeit und Datensicherheit.

Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen [S1-2]

Mindestens einmal jährlich finden mit der Mehrheit der Mitarbeitenden Mitarbeitergespräche mit deren Vorgesetzten statt. Zu den Kennzahlen siehe S1-13.

Die jährlichen Mitarbeitergespräche sind ein zentrales Instrument unserer Personalentwicklung und Unternehmenskultur. Sie bieten Raum für einen strukturierten, wertschätzenden Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden und fördern Transparenz, Vertrauen und individuelle Entwicklung.

Im Fokus stehen neben der Rückschau auf Leistungen und Herausforderungen auch die persönliche Weiterentwicklung, Zielvereinbarungen sowie die Abstimmung zu Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit. Die Gespräche ermöglichen es, individuelle Bedürfnisse zu erkennen, Potenziale zu fördern und gemeinsam Perspektiven zu gestalten. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Bedenken zu äußern – sei es in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit oder individuelle Herausforderungen. Diese Offenheit ist uns wichtig, denn sie stärkt das gegenseitige Vertrauen und trägt zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Arbeitsumfelds bei.

Durch die systematische Durchführung und Dokumentation der Gespräche stellen wir sicher, dass die Mitarbeitenden, die an den Gesprächen teilnehmen, regelmäßig Feedback erhalten und aktiv in ihre berufliche Entwicklung eingebunden sind. Die Mitarbeitergespräche leisten einen wichtigen Beitrag zur Zufriedenheit, Motivation und Bindung unserer Belegschaft.

Zusätzlich können sich alle Mitarbeitenden selbstverständlich an ihren zuständigen Betriebsrat oder ein sonstiges Vertretungsgremium wenden. Siehe hierzu S1-1 Mitbestimmung und Beteiligung.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können [S1-3]

Neben den Mitarbeitergesprächen haben die Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, im Rahmen des Hinweisgebersystems ihre Bedenken zu äußern. Eine ausführliche Beschreibung des Hinweisgebersystems erfolgt unter G1-1: Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und Chancen [S1-4]**Work-Life-Balance sowie Arbeitszeit**

Ein flexibles und transparentes Arbeitszeitmodell ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Durch die Gleitzeitregelung haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten im Rahmen definierter Kernzeiten individuell zu gestalten – und so Beruf und

Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Die Arbeitszeit wird dabei systematisch erfasst, was nicht nur der Transparenz dient, sondern auch eine faire Abrechnung und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherstellt. Überstunden können flexibel durch Freizeitausgleich abgebaut werden, wodurch wir eine gesunde Balance zwischen Arbeitsbelastung und Erholung fördern. Zudem werden Arbeitszeitverstöße regelmäßig ausgewertet, um frühzeitig auf mögliche Belastungen oder strukturelle Herausforderungen reagieren zu können und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards sicherzustellen.

Die flexible Möglichkeit zur mobilen Arbeit ermöglicht es Mitarbeitenden, ihre Arbeit ortsunabhängig und bedarfsgerecht zu gestalten. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden je nach Standort eine große Zahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle sowie Betreuungsangebote für Kinder, um in unterschiedlichen Karriere- und Lebensphasen eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Wir haben Maßnahmen realisiert, um den Bedürfnissen von Müttern und Vätern zu entsprechen und eine bessere Balance zwischen Berufswelt und Privatleben zu ermöglichen. In Abstimmung mit Führungskräften und Kollegen gestalten wir sinnvolle Vertretungsmodelle im Rahmen der Elternzeit. Wir schaffen flexible Arbeitszeitmodelle, zum Beispiel für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Familienangehörigen und unterstützen junge Eltern an unserem Standort in Holzminde bei der Beschaffung eines KITA-Platzes in Unternehmensnähe.

Jeder Standort der STIEBEL ELTRON-Gruppe entwickelt mit Blick auf seine regional- und landesspezifischen Gegebenheiten entsprechende Maßnahmen.

Schulungen und Weiterbildungen

STIEBEL ELTRON legt weltweit großen Wert auf die kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeitenden. Schulungen und Weiterbildungsangebote stehen allen Beschäftigten offen und fördern sowohl die persönliche als auch die fachliche Entwicklung. In Deutschland bietet das Unternehmen eine breite Auswahl an Einstiegsmöglichkeiten:

Insgesamt elf verschiedene Ausbildungsberufe sowie sieben duale Studiengänge ermöglichen jungen Menschen einen praxisnahen Start ins Berufsleben. Darüber hinaus unterstützt STIEBEL ELTRON auch berufsbegleitende Weiterbildungen und Studiengänge, um lebenslanges Lernen zu fördern und individuelle Karrierewege aktiv zu begleiten.

Durch gezielte Schulungsmaßnahmen fördern wir die Kompetenz und Motivation unserer Mitarbeitenden sowohl zu einem kunden- und qualitätsorientierten als auch zu einem umwelt- und energiebewussten Denken und Handeln.

Neben der fachlichen Kompetenz fördern wir ebenso die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir stehen für eine offene Fehlerkultur und geben unseren

Mitarbeitenden Raum für Kreativität und die Umsetzung eigener Ideen.

Das High Potential Program / Potenzialträgerprogramm richtet sich an Mitarbeitende weltweit, die sich für weiterführende (internationale) Führungspositionen qualifizieren möchten. Dieses Programm bereitet Führungs- und Nachwuchsführungskräfte auf die Übernahme von strategisch relevanten Führungspositionen vor.

Auf Führungskräfte-Ebene vermitteln wir mit dem Führungskräfteentwicklungsprogramm „Basic“ in Holzminden den Teilnehmern Methoden, wie sie ihr Team aufbauen und weiterentwickeln, wie sie die Aufgaben delegieren und den Austausch hierzu moderieren und wie sie wertschöpfende Aufgaben des Teams effektiv und effizient gestalten.

Mitarbeitende in der Produktion in Holzminden und Eschwege werden im Bereich der Gruppenarbeit geschult. Die Gruppenarbeit stattet Mitarbeitende mit Verantwortlichkeiten und Kompetenzen für ihre Gruppenaufgabe aus, sodass zusätzliche Aufgaben und Verantwortung übernommen werden können.

Leistungsbeurteilung und Tarifbindung

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe legt großen Wert auf eine faire und transparente Leistungsbeurteilung. Sie bildet die Grundlage für individuelle Entwicklungsgespräche und ermöglicht eine leistungsabhängige Vergütung, die sowohl Anerkennung als auch Motivation schafft. Durch klare Kriterien und regelmäßige Rückmeldungen wird sichergestellt, dass Leistungen objektiv bewertet und Entwicklungspotenziale gezielt gefördert werden.

An den Standorten Holzminden und Eschwege ist das Unternehmen tarifgebunden und orientiert sich an den jeweils geltenden Tarifverträgen. Darüber hinaus wendet STIEBEL ELTRON die tariflichen Regelungen freiwillig auch an vielen weiteren deutschen sowie internationalen Standorten an. Damit gewährleistet das Unternehmen einheitliche und verlässliche Rahmenbedingungen für seine Mitarbeitenden – unabhängig vom Standort – und unterstreicht sein Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen und sozialer Verantwortung.

Siehe hierzu S1-8 und S1-13.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben für STIEBEL ELTRON höchste Priorität. Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, setzen wir auf ein umfassendes Maßnahmenpaket, das sowohl präventive als auch reaktive Elemente umfasst.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe trifft angemessene Schutzmaßnahmen, um die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden und Besucher an allen Standorten zu gewährleisten.

Auf der Grundlage von standortspezifischen Risikoanalysen werden entsprechende Maßnahmen im Einklang mit

geltendem Recht umgesetzt. Durch die systematische Erhebung und Beurteilung von Gefährdungen sind wir in der Lage, Risiken zu bewerten und vorbeugende Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nach dem Stand der Technik zu ergreifen. Die Gesundheit unserer Beschäftigten ist uns sehr wichtig – Verletzungen und Erkrankungen sollen vermieden werden. Daher verpflichten wir unsere Beschäftigten, zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beizutragen, konsultieren sie, beteiligen sie bzw. ihre Vertreter an Entscheidungen und achten auf die Einhaltung der festgelegten Verhaltensregeln. Alle Beschäftigten werden regelmäßig unterwiesen und informiert – unter anderem im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterunterweisung und durch gezielte Schulungen für Sicherheitsbeauftragte und Führungskräfte, die für ihr Verantwortungsbewusstsein sensibilisiert werden.

Unfallereignisse werden detailliert analysiert, um Ursachen zu erkennen und wirksame Maßnahmen abzuleiten, die anschließend konsequent umgesetzt werden. Verbandbucheinträge werden systematisch ausgewertet, um auch kleinere Vorfälle in die kontinuierliche Verbesserung einzubeziehen. Die Ergebnisse und Maßnahmen werden transparent kommuniziert.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei STIEBEL ELTRON verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Es gliedert sich in drei zentrale Bereiche: Integrationsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialmanagement.

Ziel ist es, nachhaltige Lösungen zu finden, die sowohl die Gesundheit der Mitarbeitenden als auch die Arbeitsfähigkeit langfristig sichern.

Die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst vielfältige Angebote wie Betriebssport, Gripeschutzimpfungen und ein Bonuspass-System in Holzminden, das gesundheitsbewusstes Verhalten – etwa die Teilnahme an Sport- und Gesundheitsmaßnahmen – belohnt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, präventiv die Gesundheit zu stärken und das Bewusstsein für einen aktiven Lebensstil zu fördern.

Im Bereich Sozialmanagement stehen Themen wie Selbstmanagement, Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance und der Umgang mit psychischen Belastungen im Fokus. Mitarbeitende erhalten Zugang zu Beratungs- und Hilfsangeboten, die sie bei der Bewältigung individueller Herausforderungen unterstützen. Ergänzend fördern wir die Gesundheit durch arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen.

Darüber hinaus bieten wir Qualifikationsmaßnahmen in sicherheitsrelevanten Bereichen wie Elektrik, Gefahrgut und Gefahrstoffe an.

Vereinigungsfreiheit

STIEBEL ELTRON erkennt die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen als grundlegende Menschenrechte an und hat diese fest im unternehmenseigenen Menschenrechtskodex verankert. Alle Mitarbeitenden haben das uneingeschränkte Recht, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und sich gewerkschaftlich zu organisieren, um ihre Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten. Die Zusammenarbeit mit bestehenden Arbeitnehmervertretungen erfolgt auf Augenhöhe und ist geprägt von Offenheit und gegenseitigem Respekt. Dabei wird sichergestellt, dass Mitarbeitende weder bevorzugt noch benachteiligt werden – unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft oder einer anderen Interessenvertretung angehören. An Standorten ohne formale Arbeitnehmervertretung fördert das Unternehmen den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, um Anliegen und Verbesserungsvorschläge frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen [S1-5]

Gruppenweit wurden bisher keine konkreten zeitbezogenen Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen im Bereich “Arbeitskräfte des Unternehmens” definiert. Lediglich für die Standorte in Holzminden und Eschwege gibt es definierte Ziele im Bereich Arbeitssicherheit zur Reduzierung der Unfallhäufigkeit und zur Reduzierung der Krankenquote.

Nichtsdestotrotz gibt es übergeordnete Ziele:

- › Einhaltung der unternehmensinternen Arbeitszeitregelungen (über die gesetzlichen Vorgaben hinaus bspw. Kernarbeitszeiten)
- › Unbefristete Übernahme von Auszubildenden und Studierenden
- › Besetzung von 80% der Führungspositionen durch eigenen Nachwuchs in Holzminden
- › Ermöglichen einer gesunden Work Life Balance
- › Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung
- › Einhaltung gesetzlicher Vorschriften im Bereich Arbeitssicherheit
- › Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
- › STIEBEL ELTRON duldet keine Form der Diskriminierung und setzt sich für die Einhaltung der Menschenrechte ein
- › Schutz der persönlichen Daten
- › Durchführung jährlicher Mitarbeitergespräche für alle Mitarbeitenden (aktuell noch nicht gruppenweit)

Im Rahmen der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie sollen in den kommenden Geschäftsjahren konkrete zeitbezogene Ziele definiert werden.

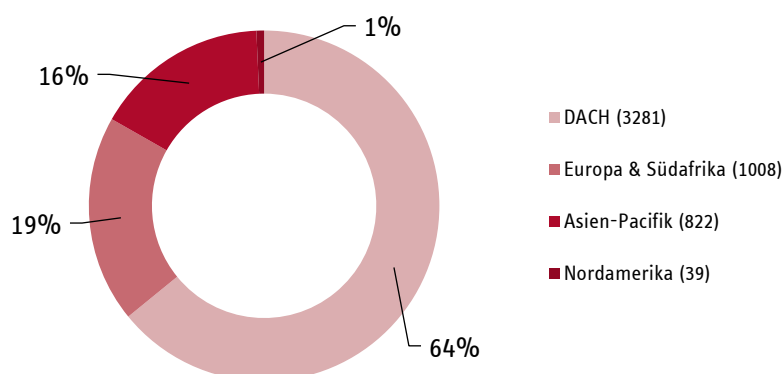
Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens [S1-6]

Geschlecht	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)
Männlich	3.677
Weiblich	1.427
Divers	0
Keine Angaben (*)	46
Gesamt	5.150

50a, AR 55: Gesamtzahl der Arbeitnehmer

(*) Die Ländergesellschaft in Australien konnte für das Geschäftsjahr keine Aufschlüsselung nach Geschlecht vornehmen. Die Mitarbeitenden wurden in der Kategorie "keine Angabe" berücksichtigt.

Die Kategorie "Divers" ist aufgrund der gesetzlichen Vorgaben in 9 Ländern anwendbar. In diesen Ländern können die Mitarbeitenden auch die Angabe „Divers“ machen und der Eintrag eines dritten oder eines weiteren Geschlechts wäre gesetzlich möglich. In 17 Ländern, in denen Stiebel Eltron eine Gesellschaft hat, ist die Kategorie "divers" nicht anwendbar.

Mitarbeiter nach Regionen


Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Personenzahl für Länder in dem das Unternehmen 50 oder mehr Arbeitnehmer hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens ausmachen.

Land	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)
Deutschland	3026
Thailand	591

50a, AR 55: Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Personenzahl für Länder in dem das Unternehmen 50 oder mehr Arbeitnehmer hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens ausmachen

Informationen über Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht gruppenweit

Art des Vertrags	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Gesamt
Zahl der Arbeitnehmer	1.427	3.677	0	46	5.150
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	1.404	3.613	0	43	5.060
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	23	64	0	3	90
Zahl der Abrufkräfte	0	1	0	0	1
Zahl der Vollzeitkräfte	1.216	3.532	0	41	4.789
Zahl der Teilzeitkräfte	211	144	0	5	360

50b, 51, 52, AR 55: Informationen über Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Informationen über Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht nach Regionen

Art des Vertrags	DACH	Europa & Südafrika	Asien-Pazifik(*)	Nordamerika	Gesamt
Zahl der Arbeitnehmer	3281	1008	822	39	5150
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	3194	970	857	39	5060
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	78	6	6	0	90
Zahl der Abrufkräfte	0	1	0	0	1
Zahl der Vollzeitkräfte	2945	990	816	38	4789
Zahl der Teilzeitkräfte	336	17	6	1	360

52, AR 55: Informationen über Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Regionen

(*) Folgende Länder fallen in diese Region: Thailand, China, Australien, Japan, Neuseeland, Vietnam und Indien.

Hintergrund Informationen zum Verständnis der Daten:

Alle Angaben sind Personenzahlen (Headcount) zum Stichtag 31.12.2024. Die Daten ergeben sich aus den gemeldeten Daten der Standorte.

Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens [S1-7]

Am 31.12.2024 waren im Unternehmen insgesamt 76 Fremdarbeitskräfte (Personenzahl) in der STIEBEL ELTRON-Gruppe tätig. Fremdarbeitskräfte sind entweder Personen, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben („Selbstständige“), oder Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N78) tätig sind.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog [S1-8]

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Arbeitnehmer – EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmer, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Arbeitnehmer – Nicht-EWR Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitnehmer, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit >50 Arbeitnehmer, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0-19%	-	Thailand	-
20-39%	-	-	-
40-59%	-	-	-
60-79%	Deutschland	-	-
80-100%	-	-	Deutschland

60, 63, AR 70: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Für 62,9% der Arbeitnehmenden innerhalb der STIEBEL ELTRON-Gruppe bestehen Tarifvereinbarungen. Dies sind insgesamt 3.241 Beschäftigte. In Deutschland sind 72,1 % der Mitarbeiter von Tarifverträgen abgedeckt. In Thailand sind keine Mitarbeiter durch Tarifverträge abgedeckt. In Deutschland sind 93,2% aller Mitarbeiter durch Vertretungen abgedeckt.

Diversitätsparameter [S1-9]

Die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und die Altersverteilung unter seinen Arbeitnehmern wird in den nachfolgenden Tabellen dargestellt. Bezogen auf die Angabe zur Gleichstellung der Geschlechter auf der obersten Führungsebene berichtet STIEBEL ELTRON die ersten Führungsebenen unterhalb des Aufsichtsorgans:

- › Gruppengeschäftsführung
- › Geschäftsführende Personen der Produktionsgesellschaften
- › Managing Director Vertriebsgesellschaften und Ländergesellschaften

Geschlecht	Anzahl	Anteil
Männlich	37	94,9 %
Weiblich	2	5,1 %
Sonstige	0	0 %
Gesamt	39	100%

66a: Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Altersspanne	Anzahl der Mitarbeitenden	Anteil
Unter 30 Jahre	885	17,2 %
30-50 Jahre	2.873	55,8 %
Über 50 Jahre	1.392	27,0 %

66b: Anteil der Arbeitnehmer unter 30 Jahre, zwischen 30-50 Jahre und über 50 Jahre

Soziale Absicherung [S1-11]

In allen Ländern, in denen STIEBEL ELTRON in Form von Produktionsgesellschaften oder Vertriebsgesellschaften tätig ist, sind die Mitarbeitenden gegen Verdienstausschlag aufgrund eines oder mehrerer der folgenden Lebensereignisse durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen abgesichert:

- › Krankheit
- › Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskraft des Unternehmens für dieses tätig ist
- › Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit
- › Elternurlaub
- › Ruhestand

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung [S1-13]

Geschlecht aufgeschlüsselt	Anzahl der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	Prozentsatz der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben
Männlich	3.005	81,7 %
Weiblich	1235	86,5 %
Divers	0	0 %
Keine Angaben	46	100%
Gesamt	4286	83,2 %

83a, AR 77: Prozentsatz der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben

Geschlecht aufgeschlüsselt	Gesamtzahl der angebotenen und von den Arbeitnehmern absolvierten Weiterbildungsstunden	Durchschnittliche Zahl der Weiterbildungsstunden je Arbeitnehmer
Männlich	23.341,58	6,34
Weiblich	6.083,17	4,26
Divers	0	0
Keine Angaben	92	2,0
Gesamt	29.516,75	5,73

83b, AR 78: Weiterbildungsstunden

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit [S1-14]

In den folgenden Tabellen ist die Anzahl der Arbeitskräfte, die durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind, dargestellt. Ebenfalls sind die Fälle von arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen berichtet. Darüber hinaus wird die Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen anderer an den Standorten des Unternehmens tätiger Arbeitskräfte, zurückzuführen sind, angegeben.

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	2024
Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind	99,73 %
Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind: Arbeitnehmer	100 %
Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind: Fremdarbeitskräfte	81,58 %
Anzahl der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind: Arbeitnehmer	5.150
Anzahl der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind: Fremdarbeitskräfte	62
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind, von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, wenn sie an den Standorten des Unternehmens eingesetzt werden	0
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind: Gesamt	0
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind: Arbeitnehmer	0
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind: Fremdarbeitskräfte	0
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle: Gesamt	159
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle: Arbeitnehmer	159
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle: Fremdarbeitskräfte	0
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (bezogen auf geleistete Arbeitsstunden): Gesamt	19,78
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (bezogen auf geleistete Arbeitsstunden): Arbeitnehmer	20,04
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (bezogen auf geleistete Arbeitsstunden): Fremdarbeitskräfte	0
Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen: Gesamt	1
Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen: Arbeitnehmer	1
Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen: Fremdarbeitskräfte	0
Gesamtzahl der von Arbeitnehmern und Fremdarbeitskräften geleisteten Arbeitsstunden	8.037.331
Gesamtzahl der von Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden	7.934.800
Gesamtzahl der von Fremdarbeitskräften geleisteten Arbeitsstunden	102.531
Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen zurückzuführen sind: Gesamt	1.687,5
Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen zurückzuführen sind: Arbeitnehmer	1.687,5
Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen zurückzuführen sind: Fremdarbeitskräfte	0

86, 88, AR 80 Übersicht Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben [S1-15]

In der folgenden Tabelle ist die Anzahl und der Prozentsatz der Arbeitnehmer dargestellt, die Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen haben und davon Gebrauch machen. Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen umfassen Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der nach nationalem Recht oder Tarifverträgen gewährt wird.

Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Anzahl Mitarbeitenden	Prozentsatz der Arbeitnehmer
Mitarbeitende, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung haben	5.145	99,9 %
anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben: weiblich	133	2,59 %
anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben: männlich	261	5,08%
anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben: Gesamt	394	7,66 %

91: Übersicht Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

In allen Ländern, in denen STIEBEL ELTRON in Form von Produktionsgesellschaften oder Vertriebsgesellschaften tätig ist, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Aufgrund nationaler Vorgaben hat in einem Land ein kleiner Anteil der Mitarbeitenden der Gesellschaft kein Recht auf Arbeitsfreistellung.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten [S1-17]

Im Berichtsjahr 2024 wurden bei STIEBEL ELTRON keine Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, gemeldet. Insgesamt wurde eine Beschwerde über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, eingereicht. Es gab keine Beschwerden bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD. Es kam im Berichtsjahr zu keinen Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Vorfällen und Beschwerden.

Fälle von Diskriminierung/Belästigung	Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, eingereicht wurden	Zahl der Beschwerden bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD	Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen
0	1	0	0 EURO

100: Übersicht Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtsjahr wurden keine Fälle schwerwiegender Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten (z. B. Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit) festgestellt. Somit gab es auch keine Vorfälle, die gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen. Entsprechend gab es auch keine Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette [ESRS S2]

Angaben im Zusammenhang mit ESRS 2 [S2-DR SBM-3]

Im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende wesentliche negative und wesentliche positive Auswirkungen identifiziert:

S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Zuordnung Wert-schöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
Gefahr von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit kann beim Abbau von Rohstoffen (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) bestehen.	vorgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Gefahr von schlechten Arbeitsbedingungen kann in der Wertschöpfungskette (Bezahlung, Sicherheit, Arbeitszeit, Diskriminierung, Gesundheitsgefahren etc.) bestehen.	vorgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Bei einer Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben und entsprechenden Sorgfaltspflichten (bspw. im Rahmen des LkSG) könnten kritische Geschäftsmodelle von Lieferanten indirekt unterstützt werden (Menschenrechtsverletzungen).	vorgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkung (negativ)
Die Verbreitung von Umwelt- und Sicherheitsstandards, bspw. durch Festlegung gewisser Umweltansprüche sowie Standards zum Arbeitsschutz beim Lieferanten (direkte Lieferanten), welche in Einkaufsrahmenverträgen, Onboarding- Prozessen oder dem Supplier Code of Conduct verankert sind, kann sich positiv auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette auswirken.	Entlang der Wertschöpfungskette	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkungen (positiv)

STIEBEL ELTRON tritt dafür ein, dass Arbeitskräfte in der gesamten Lieferkette unter Bedingungen beschäftigt werden, die sicherstellen, dass sie mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Unternehmen ihre Geschäfte rechtskonform, ökologisch und ethisch einwandfrei ausüben. Das gleiche Verantwortungsbewusstsein erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Partnern.

Alle Angaben beziehen sich auf die folgenden Arten von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, die von STIEBEL ELTRON wesentlich betroffen sein können, einschließlich der Auswirkungen, die mit den eigenen Tätigkeiten und der Wertschöpfungskette von STIEBEL ELTRON, auch durch seine Produkte oder Dienstleistungen, sowie durch seine Geschäftsbeziehungen, zusammenhängen:

- › Arbeitskräfte von direkten Lieferanten und Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette
- › Arbeitskräfte von Geschäftspartnern, welche an unseren Standorten als Dienstleister für uns tätig sind
- › Arbeitskräfte von Geschäftspartnern, die in der Wertschöpfungskette als (Logistik-)Dienstleister tätig sind
- › Arbeitskräfte, die in der nachgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind.

Wir beziehen uns in diesem Standard nicht auf Arbeitskräfte, die von Drittunternehmen im Bereich der Vermittlung und

Überlassung von Arbeitskräften tätig sind. Diese Arbeitskräfte werden vom Standard ESRS S1 abgedeckt.

Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) führt STIEBEL ELTRON jährlich eine Risikoanalyse sowie eine kontinuierliche Risikoüberwachung durch. Dabei werden insbesondere Risiken im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette berücksichtigt. Risiken im Bereich Kinderarbeit und Zwangsarbeit nehmen wir bei STIEBEL ELTRON sehr ernst. Laut der Plattform Integrity Next, mit der wir einmal jährlich oder anlassbezogen eine Risikoanalyse im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes durchführen, bestehen vor allem in Asien mögliche abstrakte Risiken zu Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Diese Einschätzung basiert auf länderspezifischen Indizes und branchenspezifischen Studien. Sie stellt eine erste Risikobewertung dar und weist auf möglicherweise existierende oder bevorstehende Risiken hin.

STIEBEL ELTRON ist bewusst, dass besonders junge Arbeitskräfte mit diversen menschenrechtlichen Risiken (z.B. Zwangs- und Kinderarbeit bspw. beim Rohstoffabbau) konfrontiert sein können. Zudem können vor allem Minderheiten in der Wertschöpfungskette negativen Auswirkungen wie Diskriminierung und Ungleichbehandlung ausgesetzt sein.

Rohstoffe aus Hochrisikogebieten werden von STIEBEL ELTRON nicht direkt bezogen. Jedoch beziehen wir bspw. Kupfer, Aluminium und Messing in weiterverarbeiteter Form. Zudem beziehen wir u.a. aktive und passive elektronische Bauelemente, welche kritische

Rohstoffe enthalten können. Die Lieferanten dieser Produktgruppen werden ebenfalls im Rahmen des LkSG durch eine jährliche Risikoanalyse überprüft. Je nach Ergebnis dieser Analyse setzen wir ggf. Präventions- oder Abhilfemaßnahmen um.

Im Rahmen der Risikoanalyse über IntegrityNext und durch ein ganzjähriges Risikomonitoring konnte STIEBEL ELTRON keine konkreten Risiken von Kinder- oder Zwangsarbeit bei seinen Lieferanten feststellen.

Im Berichtsjahr 2024 wurden STIEBEL ELTRON keine Fälle innerhalb der Lieferkette bekannt, bei denen Hinweise auf mögliche tatsächliche negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung oder Menschenrechtsverletzungen vorlagen.

Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette [S2-1]

STIEBEL ELTRON verpflichtet sich im Rahmen eines Code of Conducts, eines Lieferantenkodex, einer Grundsatzerklärung zur sozialen Verantwortung und zu Menschenrechten sowie einer nachhaltigen Beschaffungspolitik zur Achtung von Menschenrechten und zur fairen Behandlung von Arbeitskräften entlang der Wertschöpfungskette. Die Kodizes bilden einen gemeinsamen Orientierungsrahmen für Mitarbeitende und Geschäftspartner.

In unserer Nachhaltigen Beschaffungspolitik sowie im Lieferantenkodex beschreiben wir unseren Umgang mit den Themen Menschen- und Arbeitsrechte, Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierung, Arbeitsschutz sowie weiteren Anforderungen an unsere Lieferanten insbesondere bezogen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Wir achten die Menschenrechte und Arbeitsbedingungen unserer Arbeitnehmenden weltweit und setzen uns für die Einhaltung, unter Berücksichtigung des geltenden Rechts, ein. Jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab und übertragen die gleiche Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten auf unsere Lieferanten. Weiterhin lehnen wir jegliche Form von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung ab.

STIEBEL ELTRON selbst verpflichtet sich dazu, alle in einem Land geltenden regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen an den Arbeitsschutz einzuhalten, wo immer wir selbst geschäftlich tätig sind. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenso, dass sie in ihrem Unternehmen die Menschenrechte achten, ihre Mitarbeitenden stets fair und respektvoll behandeln und die gleichen Maßstäbe auch in ihrer Lieferkette anwenden.

Unsere Geschäftspartner dürfen auf keine wie auch immer geartete Form von Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit zurückgreifen. Unsere Geschäftspartner müssen bei der direkten und indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeitnehmern besondere Sorgfalt walten lassen. Unsere Geschäftspartner räumen ihren Arbeitnehmern das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung

einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen. Unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass ihre Arbeitnehmer keiner unmenschlichen und/oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen und/oder physischen Nötigung und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind. Alle Disziplinarmaßnahmen sind schriftlich niederzulegen und müssen den Arbeitnehmern mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

Jegliche Form von Kinderarbeit ist untersagt. Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung wird nach Maßgabe der jeweiligen lokalen gesetzlichen Regelungen beachtet. Sollten keine gesetzlichen Regelungen bestehen, verpflichten sich unsere Geschäftspartner, keine Kinder unter 15 Jahren zu beschäftigen – weder direkt noch indirekt. Ausnahmen gelten nur, wenn sie den von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) anerkannten Regelungen gemäß Artikel 6 und 7 entsprechen. Unsere Geschäftspartner müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer führen dürfen.

Unser Lieferantenkodex stützt sich auf internationale Übereinkommen, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Leitlinien „Kinderrechte und unternehmerisches Handeln“, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die OECD-Leitsätze sowie den UN Global Compact und die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die maßgeblich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sind. Unsere Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, die in diesem Lieferantenkodex festgelegten Anforderungen einzuhalten und innerhalb ihres Einflussbereichs ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen.

Der Lieferantenkodex wurde im Geschäftsjahr 2017 eingeführt; seine Unterzeichnung wird schrittweise von den wichtigsten Lieferanten eingefordert – alternativ kann ein gleichwertiger eigener Kodex vorgelegt werden. Ziel ist es, negative Auswirkungen in der Lieferkette zu vermeiden, sichere Arbeitsbedingungen zu fördern und das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen zu stärken.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen [S2-2]

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe setzt sich dafür ein, dass betroffenen Personen in der gesamten Lieferkette Zugang zum Beschwerdeverfahren der Unternehmensgruppe haben, um Bedenken hinsichtlich tatsächlicher oder vermuteter Menschenrechtsverstöße zu äußern – sei es durch ihren eigenen Arbeitgeber, einen Arbeitgeber in ihrer Gemeinde oder anderswo. Über das angebotene Hinweisgebersystem können Arbeitskräfte auf mögliche negative Auswirkungen aufmerksam machen, sodass diese frühzeitig erkannt, vermieden oder nach ihrem Auftreten

möglichst schnell beendet bzw. minimiert werden können. STIEBEL ELTRON verpflichtet sich, alle dabei auftretenden Probleme anzugehen und eingehende Hinweise ernsthaft zu prüfen.

Wir arbeiten daran, Stakeholder in der gesamten Lieferkette einzubeziehen, um sicherzustellen, dass die Interessen der Betroffenen bekannt sind, damit diese angemessen berücksichtigt werden können. Die Einbeziehung der Arbeitskräfte erfolgt, wenn Hinweise im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens oder über die Compliance-Hotline eingehen.

Wir verpflichten uns, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wenn uns ein Verstoß gegen die in unserem Verhaltenskodex genannten Bestimmungen bekannt wird. Beanstandungen und Hinweise bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex können jederzeit, auch anonym, an die im Lieferantenkodex genannten Stellen gemeldet werden.

STIEBEL ELTRON legt großen Wert auf eine kontinuierliche Transparenz seiner Lieferketten zurück bis zur Rohstoffgewinnung. Informationen zu vorgelagerten Wertschöpfungsschritten müssen auf Anfrage STIEBEL ELTRON mitgeteilt werden. Insbesondere im Fall von Beschwerden aus der Lieferkette ist STIEBEL ELTRON aufgefordert, eine Analyse möglicher Risiken und das Ergreifen von Korrekturmaßnahmen zu initiieren. Wir erwarten die uneingeschränkte Unterstützung und Mitwirkung unserer Geschäftspartner bei der Schaffung der notwendigen Transparenz, es sei denn, rechtliche oder vertragliche Verpflichtungen sprechen ausdrücklich dagegen.

Die ranghöchste Position innerhalb des Unternehmens, die operative Verantwortung für die Einbeziehung trägt, ist der Leiter Corporate Compliance Revision.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können [S2-3]

Sollten bei STIEBEL ELTRON negative Auswirkungen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette bekannt werden, werden wir gemäß unseres Code of Conducts alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um die beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden.

Wir verpflichten uns, die Einhaltung der Inhalte des Code of Conducts auch bei unseren Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

Wir verpflichten uns, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wenn uns ein Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex genannten Bestimmungen bekannt wird. Beanstandungen und Hinweise bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex können jederzeit, auch anonym, gemeldet werden.

Insbesondere im Fall von Beschwerden aus der Lieferkette ist STIEBEL ELTRON aufgefordert, eine Analyse möglicher Risiken und das Ergreifen von Korrekturmaßnahmen zu initiieren, und erwartet die uneingeschränkte Unterstützung

und Mitwirkung seiner Geschäftspartner bei der Schaffung der notwendigen Transparenz, es sei denn, rechtliche oder vertragliche Verpflichtungen sprechen ausdrücklich dagegen (siehe Lieferantenkodex).

Das Hinweisgebersystem ist auf der Internetseite von STIEBEL ELTRON zu finden, über das Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Anliegen oder Bedürfnisse äußern können.

Im Lieferantenkodex werden Meldungen zu Fehlverhalten und das Beschwerdemanagement thematisiert. Zudem wird ein Link zum Hinweisgebersystem bereitgestellt. Es können weitere Informationen eingesehen und Hinweise eingereicht sowie Bedenken geäußert werden. Siehe hierzu auch G1-1.

Alle vorgebrachten Hinweise werden im Rahmen des Compliance Management Systems von der Abteilung Corporate Compliance Revision bearbeitet. Die interne Revision erfolgt ebenfalls durch die Abteilung Corporate Compliance Revision. Eine externe Angemessenheitsprüfung unseres Hinweisgebersystems sowie des Compliance Management Systems hat im Berichtsjahr stattgefunden. Eine Wirksamkeitsprüfung zu den Systemen ist für das Geschäftsjahr 2026 geplant.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und Chancen [S2-4]

Um wesentliche negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu verhindern, abzumildern und für wesentliche positive Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu sorgen, setzen wir konkrete Maßnahmen um.

Im Rahmen der Geschäftsanbahnung durchlaufen alle potenziellen Lieferanten einen Onboarding-Prozess. In diesem Prozess werden im Sinne der Angemessenheit u.a. Self-Assessments abgefragt, welche Nachhaltigkeits- und CSR-Themen enthalten.

Zusätzlich wird bereits jetzt schon eine toolgestützte Risikoüberwachung, basierend auf Medienanalysen, für eine permanente Lieferkettenüberwachung genutzt. Ziel ist es, bei allen strategisch wichtigen Lieferanten eine Überwachung durchzuführen und den Prozess auf die Tochtergesellschaften zu übertragen. Somit werden wir über potenzielle Risiken in Bezug auf Naturkatastrophen, Arbeitspraktiken und Menschenrechte sowie weiteren Risiken im Zusammenhang mit diesen Lieferanten und ihren Produktionsstätten proaktiv informiert. Wir bemühen uns darüber hinaus in enger Abstimmung mit unseren direkten Lieferanten die Transparenz in den Lieferketten zu erhöhen und die Überwachung damit auch auf mittelbare Lieferanten auszuweiten. Zu weiteren Maßnahmen gehören Auditierungen und Überprüfungen vor Ort oder remote zur Überprüfung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten.

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) identifizieren wir potenzielle negative Auswirkungen und Risiken sowohl in unserer Lieferkette als auch im eigenen Geschäftsbereich. Dazu setzen wir ergänzend auf die bereits erwähnte toolgestützte Risikoüberwachung, um frühzeitig auf mögliche Risiken aufmerksam zu werden und diese systematisch zu erfassen.

Zusätzlich erhalten Lieferanten, welche ein hohes abstraktes Risiko aufweisen und bei denen wir ein hohes Einkaufsvolumen haben, Self-Assessments, welche u.a. die Themenbereiche Kinder- und Zwangsarbeit sowie weitere menschenrechtliche und umweltbezogene Themen abdecken. Werden Self-Assessments nicht ausgefüllt oder unzureichend beantwortet, kontaktieren wir - unter Berücksichtigung der Angemessenheit - die jeweiligen Lieferanten und fordern ggf. eine Unterzeichnung des Lieferantenkodex der STIEBEL ELTRON-Gruppe an.

Wir identifizieren kritische Industrien und Länder systematisch und zeigen uns für festgestellte Risiken und deren Bewertung, Beseitigung oder Reduzierung durch zielführende Korrektur- und Abstellmaßnahmen verantwortlich. Bereits im Vorfeld ergreifen wir sinnvolle Präventionsmaßnahmen bei unseren direkten Lieferanten und vereinbaren verbindliche Vertragswerke zur Verpflichtung unserer Partner. Die damit verbundenen sozialen und ökologischen Mindeststandards sind Bestandteil unserer Onboarding-Prozesse und damit verpflichtend für unsere Lieferanten.

Werden im Rahmen der vorgestellten Maßnahmen Risiken bei unseren Lieferanten festgestellt, begegnen wir diesen mit angemessenen und sinnvollen Präventions- oder Abhilfemaßnahmen, die seitens STIEBEL ELTRON nachgehalten werden. Wir priorisieren dabei die betroffenen Lieferanten anhand ihres Risikograds. Lieferanten mit erhöhtem Risiko werden durch ein Nachhaltigkeitsteam, bestehend aus den Bereichen Beschaffung und Compliance, gezielt bearbeitet. Ziel ist die Überprüfung und - sofern erforderlich - die Behebung von Risiken oder bereits bekannten Problemen. Über unsere Nachhaltigkeits- und Lieferantenmanagementplattformen können den Lieferanten entsprechende Korrekturmaßnahmen zugewiesen werden, deren Umsetzung systematisch nachverfolgt wird.

Im regelmäßigen Dialog mit unseren Lieferanten intensivieren wir Geschäftsbeziehungen, um Nachhaltigkeitsaspekte auch in der Organisation dieser Lieferanten zu fördern, weiterzuentwickeln und zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

Durch die Kombination aus integrierten Nachhaltigkeitsthemen in unserem Onboarding-Prozess, jährlicher Risikoanalyse, Self-Assessments und dem Lieferantenkodex der STIEBEL ELTRON-Gruppe möchten wir sicherstellen, dass unsere Lieferanten sowie die gesamte Wertschöpfungskette frei von negativen Auswirkungen bleiben. Zudem erhoffen wir uns, dass durch die oben beschriebenen Maßnahmen das Bewusstsein zu Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette gestärkt wird und entsprechende Maßnahmen auch von Lieferanten und deren Geschäftspartnern ergriffen werden.

Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen [S2-5]

Aktuell verfolgen wir zwei konkrete Ziele im Bereich der Bewältigung potenzieller wesentlicher negativer Auswirkungen sowie der Förderung positiver Auswirkungen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette:

Ziel	Zielwert	Laufzeit	Aktueller Stand 12/2024
Unterzeichnung des Lieferantenkodex für alle Zulieferer strategisch hoher Bedeutung für Produktionsmaterial und Handelswaren (ggf. können die Lieferanten einen eigenen gleichwertigen Kodex bereitstellen)	>90 % für alle relevanten Standorte	12/2026	Umsetzung im Berichtsjahr begonnen
Umsetzung der Risikoüberwachung gruppenweit für die relevanten Standorte	Alle relevanten Standorte	12/2026	Umsetzung im Berichtsjahr begonnen

Verbraucher und Endnutzer [ESRS S4]

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 [S4-DR SBM 3]

Im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende wesentliche negative Auswirkungen und wesentliche positive Auswirkungen sowie Risiken und Chancen identifiziert:

Beschreibung	Zuordnung Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
Mögliche Gefährdung der Gesundheit durch Austritt von Kältemittel (mit teilweise hohem GWP) bei undichten Kältekreisen (bspw. Brandgefahr)	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkungen (negativ)
Die Nichteinhaltung der Datenschutzgesetze führt zu Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Auswirkungen (negativ)
Wechsel zu Wettbewerbern, wenn Kunden unzufrieden sind (bspw. bei zu langen Reaktionszeiten)	nachgelagert	1 Jahr - kurzfristig	Risiko
Kundenbindung unser Fachpartner und Großhandel trägt zur Umsatzsteigerung bei	nachgelagert	2-5 Jahre - mittelfristig	Chance

Folgende Verbrauchergruppen und/oder Endnutzergruppen können von wesentlichen Auswirkungen betroffen sein:

- › private Nutzer unserer Produkte (Endkunde, Produktnutzer)
- › Fachhandwerker
- › Kunden (Großhandel, Haushersteller, Wohnungsbaugesellschaft, Baumarkt, OEM, Komponentenvertrieb)¹

Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern [S4-1]

Unser Unternehmensziel ist es, innovative, marktgerechte und energieeffiziente Produkte hoher Qualität umweltverträglich zu entwickeln, herzustellen und weltweit zu vertreiben. Qualität verstehen wir als Erfüllung der Kundenforderungen, Erwartungen und Wünsche. Kundennutzen und die Zufriedenheit der Kunden sind für uns das Maß der Qualität. Durch die prozessorientierte Ausrichtung unseres Unternehmens gewährleisten wir die Transparenz der Abläufe in unserem Unternehmen und richten diese lebendig und nahe an den Bedürfnissen der Beschäftigten, des Unternehmens und der an den Leistungen unseres Unternehmens interessierten Kreise aus.

Unser Integriertes Management-System trägt zur Erfüllung vertraglich vereinbarter Kundenanforderungen, Planung, Durchführung, Überwachung und Verbesserung aller qualitätsrelevanten Tätigkeiten und zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit bei. So ist die Qualität der Produkte ausschlaggebend für die Zufriedenheit der Kunden und damit eine Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg.

An unseren Produktionsstandorten in Holzminden, Eschwege, Hameln, Poprad, Arvika, Tianjin sowie Ayutthaya sind wir nach ISO 9001 zertifiziert. Durch die konsequente Anwendung der ISO 9001-Norm gewährleisten wir strukturierte und transparente Prozesse. Dies ermöglicht nicht nur eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen, sondern auch die frühzeitige Identifikation und Minimierung potenzieller Risiken für die Produktsicherheit.

Unser Qualitätsanspruch ist folgender: Wir produzieren und entwickeln sichere und einwandfreie Produkte.

Die Sicherheit unserer Produkte hat daher die oberste Priorität. Sie dürfen nicht über Mängel oder Eigenschaften verfügen, die die Gesundheit unserer Kunden in irgendeiner Art beeinträchtigen. In unserer Konzernrichtlinie zum Datenschutz haben wir strenge Voraussetzungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Kunden, Interessenten, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden geregelt. Der Konzerndatenschutzbeauftragte gilt als Ansprechpartner für alle internationalen Standorte. Siehe hierzu auch Thema Datenschutz unter S1.

¹ Die unter Kunden genannten Gruppen sind keine direkten Verbraucher und Endnutzer von Produkten von Stiebel Eltron. Dennoch nennen wir diese Kundengruppe der Vollständigkeit halber in diesem Kapitel.

Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen [S4-2]

Die Messung der Kundenzufriedenheit ist für STIEBEL ELTRON ein wichtiges Mittel, die „Stimme der Kunden“ zu erfassen, um damit die Leistung der Organisation zu ermitteln, zu bewerten und ständig zu verbessern. Die Ergebnisse sollen Impulse für eine höchstmögliche Kundenorientierung und ein optimiertes Qualitätsmanagement geben.

Eine Analyse der Kundenzufriedenheit kann grundsätzlich auf der Basis interner und externer Daten erfolgen. Wir unterscheiden im Wesentlichen:

- › mündliche, persönliche Befragungen z. B. durch den Außendienst
- › telefonische Befragungen z. B. durch Interviewer eines Marktforschungsinstitutes
- › schriftliche Befragungen z. B. Fragebogen per Brief, Internet, E-Mail
- › Workshops z. B. interne oder externe Workshops mit Anwendern (Akzeptanztests)

Unsere Vertriebe sind für die Auswahl, Einführung und Durchführung der Verfahren zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit in Abstimmung mit der Geschäftsführung zuständig. Die Zufriedenheitsanalyse im Fachhandwerk wird mittels Online-Befragung bei den kaufenden Kunden (B2B) durchgeführt.

Zusätzlich wird zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit eine Erledigungsmeldung zum Auftrag per E-Mail (mit entsprechendem Link zum Online-Formular) an die Leistungsempfänger verschickt. Befragt werden unsere Kunden zu Kriterien Termin, Auftragsabwicklung und Kundendiensttechniker. Die daraus resultierenden Feedbacks und die auf diese Weise ermittelten Daten liefern als Kennzahlen den Prozentsatz der zufriedenen Kunden.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Bearbeitung von Beschwerden über Social Media. Die interne Vorgabe ist, dass Beschwerden innerhalb von 4 Stunden beantwortet werden müssen.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können [S4-3]

Neben weiteren Formen von Verstößen, die STIEBEL ELTRON in schwerwiegender Weise beeinträchtigen können, können über das Hinweisgebersystem „EQS Integrity Line“ auch Hinweise zur Produktsicherheit und -konformität als auch zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten berichtet werden. Die Bearbeitung der Meldungen erfolgt streng vertraulich. Die Identität oder die Wege zur Identitätsermittlung werden nicht genannt, außer in Ausnahmefällen (als Zeugenaussage vor Gericht), wenn die gesetzlichen Bestimmungen es zwingend vorschreiben. In bestimmten Fällen sind wir verpflichtet die beschuldigte Person zu informieren, dass eine Meldung über diese eingegangen ist. Das würde geschehen, wenn diese Informationsfreigabe die Weiterverfolgung des Falles nicht mehr beeinträchtigen würde. Die Daten werden nur so lange gespeichert, wie es für die Fallverfolgung notwendig ist. Anschließend werden die Angaben gelöscht oder anonymisiert, sodass der Bezug zu der Identität der Hinweisgeber unwiderruflich annulliert wird.

Die Verfahrensordnung zum Hinweisgebungsverfahren der STIEBEL ELTRON-Gruppe dient der Information des Ablaufs des Hinweisverfahrens.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze [S4-4]

Folgende Maßnahmen setzt STIEBEL ELTRON in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern um:

- › Kundenzufriedenheitsumfragen und -messungen
- › Regelmäßige Unterweisungen
- › Arbeitssicherheitsunterweisungen und Trainings für Fachhandwerker
- › Bereitstellung von Betriebs- und Installationshinweise für Endnutzer sowie Anleitungen und Benutzerhinweise
- › Sicherheitshinweise für Verbraucher und Endnutzer
- › Kundendienst
- › Implementierung eines Loyalty Programs und exclusive incentives
- › Produktsicherheit durch ISO-Zertifizierungen, VDE-Zertifizierungen, Labor- und Entwicklungstests

Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen [S4-5]

Die Bereitstellung sicherer Produkte ist ein übergeordnetes Ziel. Ebenso ist es übergeordnetes Ziel, die Kundenbindung zu stärken. Mithilfe des Net Promoter Score (NPS) und der Überwachung der ISG-Rate wird an der Erreichung dieses Ziels gearbeitet. Ein zusätzliches Ziel ist es, den Kundendienst und dessen Reaktionszeiten zu verbessern.

Im Sales Bereich werden NPS-Targets verfolgt und die Erreichung dieser Ziele regelmäßig in Managementbewertungen überwacht. Für Kundendiensttickets und -aufträge gibt es ebenfalls ein Monitoring, sodass gezielte Verbesserungsmaßnahmen daraus abgeleitet und häufig auftretende Kundendienstmeldungen nachverfolgt werden können.

Im Bereich der Kundenzufriedenheit ist es unser Unternehmensziel, einen möglichst hohen Indexwert nach der CSI- (Customer Satisfaction Index) Methode zu erreichen und diesen Wert kontinuierlich zu verbessern. Ebenso ist ein Ziel der Auswertung unserer Feedbacks, die Erhöhung der Zufriedenheitskennzahlen, die den Prozentanteil der zufriedenen und sehr zufriedenen Kunden im Verhältnis zu weniger zufriedenen bis sehr unzufriedenen Kunden aufzeigt. Sollten Zielwerte stark unterschritten sein, werden Maßnahmen eingeleitet.

Gruppenweit wurden bisher keine konkreten zeitbezogenen Ziele definiert. Konkrete gruppenweite Ziele sollen in den nächsten Jahren geprüft werden.

Kapitel 4 - Governance-Informationen



Unternehmenspolitik [ESRS G1]

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende Auswirkungen (positiv und negativ) sowie Risiken identifiziert:

Beschreibung	Zuordnung Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Auswirkung, Risiko oder Chance
Negative Auswirkung von Korruption wie bspw. Vergabesperren, Blacklisting, Schadensersatzforderungen führen zur Gefährdung des Unternehmens.	entlang der Wertschöpfungskette	2-5 Jahre - mittelfristig	Auswirkung (negativ)
Im Falle von Compliance-Verstößen kann es zu Betriebsstillegung kommen.	eigene Aktivitäten	1 Jahr - kurzfristig	Risiko

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane [Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1]

Eine klare Trennung und Abgrenzung der Verantwortlichkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane ist die Grundlage für die Unternehmensführung unseres Unternehmens. Die Geschäftsführung ist für die operative Steuerung und strategische Ausrichtung der STIEBEL ELTRON-Gruppe verantwortlich. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung und wirkt bei wesentlichen Entscheidungen beratend mit.

Es wird durch die Leitungsorgane sichergestellt, dass alle gesetzlichen Anforderungen, internen Richtlinien sowie nachhaltigkeitsbezogene Verpflichtungen eingehalten werden. Dazu gehört unter anderem die Implementierung und Überwachung eines internen Kontrollsystems für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Etablierung eines Risikomanagements und die Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Unternehmensstrategie.

Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über Nachhaltigkeits-Risiken, Compliance-Fragen und die Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie informiert.

Dieser strukturierte Governance-Ansatz gewährleistet eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und fördert eine transparente sowie nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Die Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats verfügen über fundiertes Fachwissen in zentralen Bereichen der Unternehmensführung. Dazu gehören strategisches Management, Finanzwesen, Risikomanagement, Compliance sowie rechtliche Rahmenbedingungen. Ergänzt wird dieses Know-how durch branchenspezifische Erfahrung und Kompetenzen im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung.

Um sicherzustellen, dass aktuelle Entwicklungen und regulatorische Anforderungen, insbesondere im Nachhaltigkeitskontext, berücksichtigt werden, nehmen die Organe regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Hierzu gehörten im GJ 2024 interne Schulungen zu Themen wie EU-Taxonomie, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), klimabezogenes Risikomanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Im Rahmen eines strukturierten Onboardings werden neue Mitglieder mit den Grundsätzen der Unternehmensführung und den Nachhaltigkeitsverpflichtungen vertraut gemacht. Ein kontinuierliches Kompetenzmanagement stellt sicher, dass die Organe fundierte Entscheidungen im Sinne einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung treffen können.

Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur [G1-1]

Unsere Maxime lautet: Keinerlei Toleranz gegenüber Korruption, Wettbewerbsverstößen sowie anderen Verstößen gegen anwendbares Recht – und wo es doch dazu kommt, konsequentes Reagieren. Aber Compliance bedeutet bei STIEBEL ELTRON sehr viel mehr als nur das Einhalten von Gesetzen und internen Regelungen mit unserem Code of Conduct als Herzstück. Compliance bildet die Grundlage all unserer Entscheidungen und Aktivitäten und ist der Schlüssel zu Integrität im geschäftlichen Verhalten. Unsere Prämisse lautet: Nur ein „sauberes“ Geschäft ist ein STIEBEL ELTRON-Geschäft. Das gilt weltweit und auf allen Organisationsebenen.

Kodizes der STIEBEL ELTRON-Gruppe

Unser unternehmensweit einheitlicher Verhaltenskodex gibt Mitarbeitenden eine Orientierung für ein rechtskonformes Verhalten und ethisches Handeln während Ihrer täglichen Arbeit. Grundlage dieser Verhaltensrichtlinien sind die im übergeordneten Rahmen geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die Ansprüche an unser Handeln. Die Einhaltung des Code of Conduct wird innerbetrieblich strikt verfolgt und, soweit möglich, durch die Einforderung entsprechender Zusagen auf die Lieferanten des Unternehmens ausgedehnt.

Unser Lieferantenkodex umfasst eine Reihe von Grundsätzen und Werten, die die Überzeugungen von STIEBEL ELTRON und dessen Erwartungen gegenüber seinen Geschäftspartnern widerspiegeln. Mehr Informationen hierzu finden Sie unter ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Zusätzlich zum Code of Conduct erläutert der Kodex für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, wie unser Unternehmen Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen fördert und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) umsetzt. Der Kodex orientiert sich an den wesentlichen internationalen Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wie beispielsweise an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Die Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die Kodizes sind auf unserer Website veröffentlicht.

Compliance-Managementsystem

Unser Compliance-Managementsystem hat zum Ziel, sicherzustellen, dass die alle relevanten Gesetze, Vorschriften, internen Richtlinien und ethischen Standards gruppenweit eingehalten werden. Die Hauptziele des CMS bei STIEBEL ELTRON sind:

- › Förderung von Verantwortlichkeit durch klare Zuweisung von Rollen und Verantwortlichkeiten, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten ihre Pflichten kennen und einhalten
- › Transparenz und Verantwortung in der Unternehmensführung
- › Rechtskonformität, indem alle relevanten Gesetze, Vorschriften und regulatorischen Anforderungen eingehalten werden
- › Identifikation, Bewertung und Steuerung von Compliance-Risiken
- › Förderung der Compliance-Kultur zur Sensibilisierung für Compliance
- › Schutz der Vermögenswerte
- › Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- › Schutz der Reputation

Folgende Compliance Themenfelder bilden bei STIEBEL ELTRON den Schlüssel zur Integrität:

- › Anti-Korruption
- › Wettbewerbs- und Kartellrecht
- › Datenschutz
- › Geldwäscheprävention
- › Nachhaltigkeit / Lieferketten-Compliance & LkSG
- › Durchsuchungen durch Behörden

Bearbeitung von Compliance-Fällen

Die Basis für ein regelkonformes Verhalten bildet eine stets wache und aufmerksame Haltung. Nur durch die Aufmerksamkeit jedes einzelnen Mitarbeitenden kann STIEBEL ELTRON als Ganzes die Anforderungen an ein regelkonformes Verhalten erfüllen. Alle Compliance Anfragen werden sorgfältig und kompetent geprüft. Die Behandlung von Bedenken und aufgeworfenen Fragen erfolgt streng vertraulich durch Fallbearbeitende (sog. Case Manager) der Abteilung Compliance.

Von entscheidender Bedeutung ist die systematische Erfassung von Compliance-Fällen und die Ableitung entsprechender Maßnahmen. Für die fortlaufende Evaluierung ist eine lückenlose Dokumentation von Compliance-Fällen unerlässlich. Die Behandlung von Compliance-Fällen erfolgt auf Basis einer konzernweiten, systematischen Erfassung in einer Datenbank.

Bei Bedarf werden mögliche Konsequenzen aus Compliance-Fällen kurzfristig umgesetzt, nach Möglichkeit in Abstimmung mit der jeweiligen Geschäftsleitung. Notwendige Maßnahmen werden vom Compliance Officer in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Fachbereich initiiert. Der Compliance Officer ist befugt, Empfehlungen zu Sanktionen gegenüber Mitarbeitenden und/oder autorisierten Vertretern auszusprechen. Die Empfehlungen werden an die Geschäftsführungen weitergeleitet, die für die jeweiligen Sachverhalte sowie die Führung der Mitarbeitenden die Verantwortung tragen. Die Umsetzung der Empfehlungen wird von der Compliance-Organisation überwacht. Sollte die Umsetzung ausbleiben, werden entsprechende Rücksprachen geführt.

Themen, wie Anti-Korruption, Datenschutz, HR Compliance, TAX Compliance, Export Compliance und Geldwäsche Compliance werden im Rahmen eines Standardreportes einmal pro Quartal durch den Compliance Officer von den Geschäftsführern der Tochtergesellschaften abgefragt und an die Gruppengeschäftsführung berichtet. Bei schwerwiegenden Fällen mit einem hohen Risiko für STIEBEL ELTRON erfolgt der Bericht unverzüglich nach Kenntniserlangung. Der Standardbericht des Compliance Officers an den Aufsichtsrat erfolgt jährlich im Rahmen einer der vier angesetzten Aufsichtsratssitzungen.

STIEBEL ELTRON verfügt über etablierte Verfahren zur unverzüglichen, unabhängigen und objektiven Untersuchung von Vorfällen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung, insbesondere im Bereich Korruption, Bestechung und ethisches Fehlverhalten.

Hinweisgebersystem

Um Hinweisen auf Verstöße im oder durch das Unternehmen rechtzeitig, fair und angemessen nachzugehen, hat STIEBEL ELTRON mehrere Meldewege eingerichtet, einschließlich eines anonymen Hinweisgebersystems (EQS Integrity Line), das Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern offensteht. Über diese können sowohl Beschäftigte von STIEBEL ELTRON als auch außenstehende Dritte Hinweise zu möglichen Verstößen gegen Rechtsvorschriften oder interne Regelungen abgeben. Das Hinweisverfahren ermöglicht es Personen auf Verstöße gegen Gesetze, die STIEBEL ELTRON-Compliance Richtlinien, die STIEBEL ELTRON-Standards (z.B. Sozialstandards/Grundsatzerklärung Menschenrechte), auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln STIEBEL ELTRONs oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind, sowie sonstige Compliance-Verstöße hinzuweisen.

Es besteht keine Notwendigkeit für Mitarbeitende, Nachteile zu befürchten, wenn sie Compliance-relevante Fragestellungen oder Compliance-Fälle adressieren. Selbstverständlich ist auch eine anonyme Meldung möglich, beispielsweise über das Hinweisgebersystem EQS Integrity Line: <https://stiebel-eltron.integrityline.app/>.

Die eingehenden Hinweise werden zunächst durch die interne Compliance-Stelle geprüft und bewertet. Dabei wird unter anderem auf Interessenkonflikte geachtet, eine neutrale Auswahl der Ermittler gewährleistet und die Vertraulichkeit der betroffenen Personendaten gewahrt. Bei Bedarf werden externe Ermittlungs- oder Rechtsberater hinzugezogen.

Ergebnisse der Untersuchung werden dokumentiert, und es folgen – sofern notwendig – disziplinarische, organisatorische oder rechtliche Konsequenzen. Die Wirksamkeit der Verfahren wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Schulungen

Das Unternehmen verfolgt ein strukturiertes Weiterbildungskonzept zur Stärkung der Kompetenzen im Bereich der Unternehmensführung. Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle relevanten Führungskräfte und Mitarbeitenden über aktuelles Wissen zu Governance-Anforderungen, Compliance, ethischem Verhalten und nachhaltigkeitsrelevanten Aspekten verfügen.

Alle Mitarbeitende (gruppenweit) nehmen jährlich und bei Neueinstellung am Compliance-Basis-Training in der jeweiligen Landessprache über die E-Learning-Plattform teil. Es gibt ein Basis-Training für alle Mitarbeitenden sowie ein spezielles Managementtraining (Teil 1 und Teil 2) nur für Führungskräfte. Die gültigen Richtlinien werden über das EQS-System „Policy Manager“ an alle Mitarbeitenden zur Unterzeichnung verteilt.

Die Teilnahme wird dokumentiert, und die Schulungsinhalte regelmäßig an neue gesetzliche und regulatorische Entwicklungen angepasst. Durch Feedbackmechanismen und interne Audits wird die Wirksamkeit des Weiterbildungskonzepts fortlaufend überprüft.

Klare Kommunikation von Governance- und Compliance-Grundsätzen

STIEBEL ELTRON stellt sicher, dass alle relevanten Konzepte und Richtlinien im Bereich Unternehmensführung – insbesondere zu ethischem Verhalten, Korruptionsprävention, Compliance und Governance – den internen und externen Zielgruppen klar, zugänglich und verständlich vermittelt werden.

Interne Kommunikation

Mitarbeitende haben über das zentrale Intranet, das integrierte Management-System sowie das Tool EQS Policies Zugriff auf alle gültigen Richtlinien und Governance-Vorgaben. Das IMS dient als strukturierte und zertifizierte Plattform für dokumentierte Verfahren, Arbeitsanweisungen und Regelwerke – und gewährleistet dabei eine prozesstechnisch verankerte Einbindung der Compliance-Vorgaben. Über EQS Policies werden relevante Dokumente gezielt ausgespielt, aktualisiert und mit verbindlichen Lesebestätigungen versehen. Mitarbeitende werden über Änderungen aktiv per E-Mail informiert. Neue Mitarbeitende erhalten alle wesentlichen Konzepte im Rahmen des Onboardings.

Externe Kommunikation

Relevante externe Stakeholder, wie Lieferanten, Dienstleister oder Partner, werden im Rahmen von Ausschreibungen, Vertragsverhandlungen oder Kooperationsvereinbarungen über geltende Standards (z. B. Code of Conduct, Lieferantenkodex, Anti-Korruptionsrichtlinie) informiert.

Die Unterlagen sind über die Unternehmenswebsite (stiebel-eltron.de/de/home/unternehmen/compliance) oder durch gezielte Übermittlung zugänglich.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung [G1-3]

STIEBEL ELTRON verfügt über ein mehrstufiges und umfassendes Anti-Korruptions- und Compliance-System, das integraler Bestandteil der Unternehmensführung ist. Es zielt darauf ab, Korruption und Bestechung wirksam zu verhindern, aufzudecken, zu untersuchen und zu verfolgen. Das System basiert auf etablierten Compliance-Grundsätzen sowie internen Richtlinien (wie die Anti-Korruptionsrichtlinie der STIEBEL ELTRON Gruppe) und wird durch klare Vorgaben, interne Kontrollmechanismen und regelmäßige Schulungen unterstützt. Die Verfahren orientieren sich an nationalen und internationalen Standards und werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, um ein Höchstmaß an Integrität und Transparenz sicherzustellen.

Verhinderung

Zur wirksamen Korruptionsprävention hat STIEBEL ELTRON ein umfassendes Maßnahmenpaket etabliert, das verbindliche Verhaltensregeln, eine Anti-Korruptionsrichtlinie sowie klare Vorgaben für den Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen umfasst. Besonders risikobehaftete Prozesse wie Einkauf, Vertrieb, Vertragsvergabe oder Sponsoring unterliegen strengen Freigabe- und Dokumentationspflichten, die durch das Vier-Augen-Prinzip und interne Kontrollmechanismen abgesichert werden.

Zur systematischen Steuerung und Nachvollziehbarkeit sensibler Vorgänge kommt die digitale Lösung EQS Approvals zum Einsatz. Mit ihr werden Anträge auf Einladungen, Geschenke oder andere Zuwendungen transparent dokumentiert, regelkonform genehmigt und revisionssicher verwaltet.

Ergänzend dazu werden alle Mitarbeitende regelmäßig zu ethischem Verhalten, Interessenkonflikten und Antikorruptionsvorgaben geschult – neue Mitarbeitende bereits im Rahmen ihres Onboardings. So stellt STIEBEL ELTRON sicher, dass Integrität und Transparenz im Arbeitsalltag gelebt werden.

Aufdeckung

Zur Aufdeckung und Prävention möglicher Compliance-Verstöße setzt STIEBEL ELTRON auf ein mehrstufiges Kontrollsystem. Ein zentrales Element ist die anonyme Hinweisgeberplattform EQS Integrity Line, die rund um die Uhr erreichbar ist und sowohl Mitarbeitenden als auch externen Partnern offensteht. Eingehende Hinweise werden zentral durch die Compliance Abteilung entgegen genommen, bewertet und bei Bedarf weiterverfolgt.

Ergänzend dazu führt das Unternehmen regelmäßige interne Audits und Risikobewertungen in relevanten Organisationseinheiten durch – insbesondere in Bereichen mit erhöhter Korruptionsanfälligkeit. So wird sichergestellt, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und wirksam adressiert werden können.

Untersuchung und Verfolgung

Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße werden bei STIEBEL ELTRON sorgfältig und vertraulich geprüft. Die Bewertung und Untersuchung erfolgen durch die interne Compliance-Stelle oder – bei Bedarf – durch externe, unabhängige Experten. Dabei wird ein klar definierter, dokumentierter Prüfprozess eingehalten, der Objektivität, Vertraulichkeit und Unabhängigkeit sicherstellt.

Bestätigte Verstöße ziehen angemessene Konsequenzen nach sich – von disziplinarischen Maßnahmen über strafrechtliche Schritte bis hin zu strukturellen Anpassungen von Prozessen. Darüber hinaus werden „Lessons Learned“ aus Vorfällen systematisch erfasst und fließen in die kontinuierliche Verbesserung der internen Kontrollsysteme sowie in die Weiterentwicklung von Schulungskonzepten ein.

Bei STIEBEL ELTRON ist sichergestellt, dass Untersuchungen zu Korruptions- oder Bestechungsvorwürfen unabhängig und ohne Einflussnahme durch das operative Management erfolgen. Die für die Durchführung solcher Untersuchungen zuständigen Stellen sind organisatorisch von der betroffenen Management-Kette getrennt und weisungsunabhängig.

Verantwortung

Die primäre Verantwortung für die Prüfung und Aufklärung von Hinweisen liegt bei der unternehmensinternen Compliance-Abteilung, die direkt an die Geschäftsführung bzw. den Aufsichtsrat berichtet und somit nicht in die operativen Linienstrukturen eingebunden ist. Der Fachbereich Compliance (S-CR) ist der Gruppen-geschäftsführung der STIEBEL ELTRON GmbH & Co. KG unterstellt. In Fällen, in denen ein potenzieller Interessenkonflikt oder die Beteiligung von Führungskräften vorliegt, werden die Untersuchungen durch externe, unabhängige Stellen (z. B. Kanzleien, Wirtschaftsprüfer) übernommen.

Diese Trennung stellt sicher, dass alle Verfahren zur Aufklärung von Vorfällen objektiv, vertraulich und unbeeinflusst durchgeführt werden. Die Regelungen zur Unabhängigkeit sind in der unternehmensinternen Verfahrensanweisung Compliance Management System festgehalten und werden regelmäßig überprüft.

Berichterstattung

Das Berichtswesen spielt eine zentrale Rolle im Kontext des CMS der STIEBEL ELTRON. Es umfasst die regelmäßige Berichterstattung über relevante Compliance-Aktivitäten, -Risiken und -Maßnahmen innerhalb der STIEBEL ELTRON-Gruppe. Das Berichtswesen dient dazu, Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Compliance-Aktivitäten zu gewährleisten und die entsprechenden Informationen an die zuständigen Stellen, insbesondere die Unternehmensführung, zu kommunizieren.

Dieses Verfahren ist in der internen Verfahrensanweisung Compliance Management System geregelt und unterstützt eine transparente und nachvollziehbare Unternehmensführung. Siehe hierzu auch das Kapitel „Bearbeitung von Compliance-Fällen“.

Die Ergebnisse interner Untersuchungen zu Korruptions- oder Bestechungsvorwürfen werden nach Abschluss des Prüfverfahrens strukturiert und unter Wahrung der Vertraulichkeit an die zuständigen Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane kommuniziert.

Verständnis sichern

Damit die Konzepte nicht nur verfügbar, sondern auch verstanden und umgesetzt werden, nutzt das Unternehmen folgende Maßnahmen:

- › Präsenzs Schulungen mit Praxisbezug,
- › Lesebestätigungen über EQS Policies,
- › Compliance-Awareness-Kampagnen,
- › persönliche Ansprechpersonen (z. B. Compliance Officer, Compliance Manager),
- › Feedback- und Rückfragemöglichkeiten.

Rolle des integrierten Management-Systems (IMS)

Das IMS bildet die organisatorische Klammer für die systematische Umsetzung, Kontrolle und Weiterentwicklung aller relevanten Unternehmensrichtlinien – einschließlich Governance-, Compliance- und Nachhaltigkeitskonzepte. Es sorgt für Prozessverbindlichkeit, interne Auditierbarkeit und eine unternehmensweite Harmonisierung von Regelwerken. So wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden das gleiche Verständnis über Inhalte, Zuständigkeiten und Auswirkungen haben.

Unser Schulungsansatz

STIEBEL ELTRON verfolgt einen systematischen und risikobasierten Schulungsansatz, um Korruption und Bestechung wirksam vorzubeugen. Die Schulungsprogramme sind integraler Bestandteil der unternehmensweiten Compliance-Strategie und richten sich an alle Mitarbeitenden – mit besonderem Fokus auf Beschäftigte in sensiblen Funktionen.

Themenschwerpunkte sind unter anderem Korruptionsprävention, Interessenkonflikte, gesetzliche Anforderungen und angemessenes Verhalten im Geschäftsverkehr. Neue Mitarbeitende erhalten diese Inhalte bereits im Rahmen ihres Onboardings. Die Schulungen werden als E-Learning-Module, Präsenzveranstaltungen oder Workshops angeboten. Inhalte werden je nach Zielgruppe angepasst und mit realitätsnahen Praxisbeispielen angereichert. Nach Bedarf werden weitere Sensibilisierungsmaßnahmen zur Förderung von Compliance ergriffen, wie z.B. ein Newsletter im Intranet oder Verteilung von „Compliance Safety Cards“.

Pflichtschulungen zur Korruptions- und Bestechungsprävention sind für alle Mitarbeitenden (Basis- und Managementtraining) mindestens einmal jährlich vorgesehen. Für besonders exponierte Gruppen (z. B. Vertrieb, Einkauf, Management) gelten nach Bedarf besondere Auffrischungen. Neue Mitarbeitende absolvieren im Rahmen des Onboardings ein verpflichtendes Grundlagentraining zum Thema Compliance und Integrität. Die Teilnahme und erfolgreiche Absolvierung werden systematisch dokumentiert.

Die Schulungen decken sowohl rechtliche Grundlagen (z. B. Strafgesetzbuch, internationale Antikorruptionsabkommen) als auch unternehmensinterne Richtlinien ab. Im Mittelpunkt stehen:

- › Erkennen und Vermeiden von Korruptionsrisiken,
- › Verhalten im Umgang mit öffentlichen Stellen und Geschäftspartnern,
- › Richtiger Umgang mit Geschenken, Einladungen, Spenden und Sponsoring,
- › Nutzung interner Freigabe-Tools (z. B. EQS Approvals),
- › Melden von Verdachtsfällen über das Hinweisgebersystem.

Die Inhalte werden regelmäßig durch die Compliance-Abteilung aktualisiert, insbesondere bei rechtlichen Neuerungen oder internen Vorfällen.

Der Lernfortschritt und die Verständnistiefe werden durch Wissenstests und gezielte Risikoanalysen überprüft. Zudem fließen Erkenntnisse aus internen Audits und Compliance-Prüfungen in die Weiterentwicklung der Trainingskonzepte ein.

Schulung von risikobehafteten Personen

Folgende Funktionen innerhalb des Unternehmens, sind in Bezug auf Korruption und Bestechung am stärksten gefährdet:

- › Einkauf
- › Vertrieb
- › Personal
- › Werkplanung
- › Geschäftsführung

Schulung von risikobehafteten Personen	2024
Anzahl an Funktionen, bei denen aufgrund ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten davon auszugehen ist, dass ein Korruptions- und Bestechungsrisiko besteht	40
Anzahl an risikobehafteten Funktionen, die von Weiterbildungsprogrammen abgedeckt sind	40
Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	100%

AR 4: Übersicht risikobehaftete Funktionen

Die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden in einem strukturierten Format regelmäßig zu Themen der Korruptions- und Bestechungsprävention sowie zur Corporate Governance und Compliance geschult. Ziel ist es, ein hohes Maß an rechtlicher Sicherheit, ethischer Verantwortung und strategischer Sensibilität sicherzustellen. Die Schulungen werden durch die interne Compliance-Abteilung, ggf. unterstützt durch externe Fachexperten oder Kanzleien, durchgeführt. Im Rahmen von Gremiensitzungen finden zudem themenspezifische Kurzformate oder Fallbesprechungen statt, um einen kontinuierlichen Wissenstransfer zu gewährleisten. Teilnahmen werden dokumentiert, Schulungsinhalte regelmäßig evaluiert und bei Bedarf an neue rechtliche oder unternehmensinterne Entwicklungen angepasst. Rückmeldungen der Organmitglieder fließen in die Weiterentwicklung der Formate ein.

Fälle von Korruption oder Bestechung [G1-4]

STIEBEL ELTRON verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung. Bei Verstößen gegen die internen Verfahren und Standards zur Korruptionsbekämpfung werden abgestufte und konsequente Maßnahmen ergriffen, die sowohl disziplinarische als auch strukturelle Aspekte umfassen. Zu den konkreten Maßnahmen bei Verstößen zählen unter anderem:

- › disziplinarische Konsequenzen bis hin zur Abmahnung oder fristlosen Kündigung von Mitarbeitenden,

- › Vertragsauflösung oder -beendigung bei externen Partnern oder Lieferanten, die gegen die Anti-Korruptionsrichtlinien und den Lieferantenkodex verstoßen.

In besonders schweren Fällen werden rechtliche Schritte eingeleitet, inklusive Strafanzeige bei den zuständigen Behörden. Darüber hinaus erfolgen eine Dokumentation und Aufarbeitung des Vorfalls durch die Compliance-Abteilung. Zusätzlich werden präventive Maßnahmen verstärkt, z. B. durch:

- › Aktualisierung und gezielte Nachschärfung von Verhaltenskodex und Richtlinien,
- › Wiederholungspflicht von Schulungen für betroffene Organisationseinheiten,
- › gezielte Audits in Risikobereichen,
- › Sensibilisierungskampagnen.

In Fällen, in denen Schwachstellen im System aufgedeckt wurden, wurden die internen Kontrollmechanismen angepasst und das Vier-Augen-Prinzip auf zusätzliche Prozesse ausgedehnt. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird im Rahmen des Compliance-Management-Systems regelmäßig überprüft.

Im Geschäftsjahr gab es keine Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Dementsprechend wurden keine Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften fällig.

Anhang 1: Von der Nachhaltigkeitserklärung abgedeckte Angabepflichten [IRO-2]

ESRS-Kapitel	Angabepflicht	Seite
ESRS 2	BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	2
ESRS 2	BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	3
ESRS 2	GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	3
ESRS 2	GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	3
ESRS 2	GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	4
ESRS 2	GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	4
ESRS 2	GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	4
ESRS 2	SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	5
ESRS 2	SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	5
ESRS 2	SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	5
ESRS 2	IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	8
ESRS 2	IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	9
ESRS E1 – Klimawandel	E1-DR SBM-3-Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	11
ESRS E1 – Klimawandel	E1-DR GOV-3 -Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	11
ESRS E1 – Klimawandel	E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	11
ESRS E1 – Klimawandel	E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	11
ESRS E1 – Klimawandel	E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakzepten	12
ESRS E1 – Klimawandel	E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	13
ESRS E1 – Klimawandel	E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	13
ESRS E1 – Klimawandel	E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1,2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	14
ESRS E2 – Umweltverschmutzung	E2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	15
ESRS E2 – Umweltverschmutzung	E2-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	15
ESRS E2 – Umweltverschmutzung	E2-3 Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	16
ESRS E5 – Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	E5-1 Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	17
ESRS E5 – Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	E5-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	18
ESRS E5 – Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	19

ESRS-Kapitel	Angabepflicht	Seite
ESRS E5 - Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	E5-4 Ressourcenzuflüsse	19
ESRS E5 - Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	E5-5 Ressourcenabflüsse	20
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-DR SBM 3- Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	23
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	24
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	27
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	27
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	27
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	29
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	30
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	31
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	32
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-9 Diversitätskennzahlen	32
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-11 Soziale Absicherung	33
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	33
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	34
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	35
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	35
ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-DR SBM 3 - Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	36
ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	37
ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	37
ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	38
ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	38
ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	39
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	S4-DR SBM 3- Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	40
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	40

ESRS-Kapitel	Angabepflicht	Seite
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	S4-2 Verbraucher zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	41
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	41
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	41
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	S4-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	42
ESRS G1 - Unternehmensführung	G1-DR GOV 1- Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	43
ESRS G1 - Unternehmensführung	G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	44
ESRS G1 - Unternehmensführung	G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	46
ESRS G1 - Unternehmensführung	G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle	48

56, AR 19: Liste der Angabepflichten, die bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung auf der Grundlage der Ergebnisse der Analyse der Wesentlichkeit befolgt wurden, einschließlich der Seitenzahlen und/oder der Absätze, die die entsprechenden Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten

Dieser Bericht enthält Aussagen über zukünftige Entwicklungen, Strategien und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit. Sie basieren auf aktuellen Einschätzungen, Annahmen und Erwartungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Formulierungen wie „erwarten“, „planen“, „beabsichtigen“ und „schätzen“ kennzeichnen solche zukunftsgerichteten Aussagen. Diese Aussagen stellen keine Garantie dar, dass sich die prognostizierten Entwicklungen oder Ziele tatsächlich realisieren. Veränderungen in Rahmenbedingungen, Marktgeschehen oder regulatorischen Vorgaben können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den hier dargestellten Erwartungen abweichen.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Sara Lohr
Nachhaltigkeitsmanagerin
sustainability@stiebel-eltron.de

STIEBEL ELTRON GmbH & Co. KG | Dr.-Stiebel-Straße 33 | 37603 Holzminden

www.stiebel-eltron.de/nachhaltigkeit