

Nachhaltig- keitsbericht

- 73 Verantwortung bei Endress+Hauser
- 74 Nachhaltigkeitsstrategie und nachhaltiges Management
- 75 Ökonomische Nachhaltigkeit
- 79 Soziale Nachhaltigkeit
- 83 Ökologische Nachhaltigkeit

Die Motivation unserer Mitarbeitenden bildet die Grundlage, um unsere Kunden mit hervorragenden Produkten, Lösungen und Dienstleistungen zu unterstützen.



Nachhaltigkeitsbericht der Endress+Hauser Gruppe

Klare Ziele, starke Werte und eine langfristige Ausrichtung kennzeichnen die Entwicklung von Endress+Hauser. Als Familienunternehmen möchten wir wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und sozialen Fortschritten verbinden. Unsere Arbeit und unsere Produkte sollen nachhaltigen Nutzen schaffen. Wir sind überzeugt, dass sich das auszahlt – für die Menschen, die Umwelt und das Unternehmen; in guten Zeiten wie auch in schwierigen.

Verantwortung bei Endress+Hauser

Nachhaltigkeitsbegriff

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

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

Der Spirit of Endress+Hauser, der unsere Firmenkultur in Worte fasst, benennt explizit ganzheitliche Verantwortung als einen für uns zentralen Wert. Wir streben vertrauensvolle, von Loyalität geprägte Beziehungen zwischen Kunden, Mitarbeitenden und Gesellschaftern an. Mit allen Anspruchsgruppen pflegen wir einen offenen und konstruktiven Dialog. Ebenso ist der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen Teil unseres verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns.

Nachhaltigkeits-Berichterstattung

Seit 2014 stellen wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht unsere Nachhaltigkeitsleistungen vor und beschreiben entsprechende Maßnahmen und Konzepte. Zuvor haben wir in einer Materialitätsanalyse bestimmt, welche Themen unseren Anspruchsgruppen und uns wichtig sind und was davon durch uns beeinflussbar ist. Die daraus entwickelte Materialitätsmatrix hat uns geholfen, geeignete Nachhaltigkeitsindikatoren festzulegen. Entsprechende Kennzahlen werden weltweit erfasst. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2021. Die Daten beziehen sich auf den Stand zum Jahresende.

Strategischer Nachhaltigkeitsindikator

Seit 2015 nehmen wir am Nachhaltigkeits-Audit von EcoVadis teil. Diese unabhängige Bewertung, der wir uns jedes Jahr stellen, ist für uns ein strategischer Indikator für unsere Fortschritte auf dem Gebiet der nachhaltigen Unternehmensführung. Neben einem Branchenvergleich liefert EcoVadis auch Verbesserungsvorschläge. Etwa 85.000 Unternehmen weltweit sind bereits von EcoVadis zertifiziert worden. Mit 76 von 100 Punkten haben wir 2021 im EcoVadis-Benchmark erstmals die Platin-Stufe erreicht und uns gegenüber dem Vorjahr noch einmal um vier Punkte verbessert. Wir zählen damit zum obersten Prozent aller von EcoVadis zertifizierten Unternehmen innerhalb unserer Vergleichsgruppe.

Weil für unsere Kunden insbesondere die Frage der Klimaneutralität immer mehr Bedeutung gewinnt, beteiligen wir uns seit 2021 am Carbon Disclosure Project (CDP). Dort steht die systematische Erfassung von Treibhausgas-Emissionen im Mittelpunkt. Daneben werden die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen untersucht und überprüft, mit welchen Strategien und Prinzipien der Unternehmensführung das Management die Herausforderungen durch den Klimawandel angeht. Die erste CDP-Bewertung wird 2022 erfolgen.

Um auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit weiter voranzukommen, haben wir auf Gruppenebene die neue Position eines Corporate Social Responsibility Officer geschaffen. Aufgabe wird es sein, die Nachhaltigkeitsstrategie von Endress+Hauser weiterzuentwickeln, die im Zuge der Bemühungen um Klimaneutralität auch für unsere Kunden immer wichtiger wird, und die Nachhaltigkeits-Berichterstattung weiter zu verbessern und auszubauen.

Nachhaltigkeitsstrategie und nachhaltiges Management

Unternehmensstrategie

Entsprechend unserer Mission unterstützen wir weltweit unsere Kunden dabei, ihre Produkte zu verbessern und sie noch effizienter herzustellen. Wir wollen unsere Position als international führender Anbieter von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für die Prozess- und Laborautomatisierung weiter ausbauen. Wie uns dies gelingen soll, beschreiben wir in unserer neuen Strategie 2027+.

Die Strategie 2027+ formuliert für unseren Weg in die Zukunft sieben strategische Stoßrichtungen. Diese betreffen die Zukunft der Kundeninteraktion, die Zukunft der Menschen im Unternehmen, die Weiterentwicklung unserer Kernbranchen, die Labor- und Prozessanalyse, die Stärkung der Marke Endress+Hauser, die Digitalisierung sowie die Ausrichtung auf Märkte jenseits von Europa. An allen diesen Themen möchten wir in den nächsten Jahren intensiv arbeiten.

Im Zusammenhang mit der Stärkung der Marke Endress+Hauser nehmen wir ausdrücklich Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit, einer unserer Markenwerte. Das Rating im unabhängigen Nachhaltigkeits-Audit von EcoVadis bleibt ein strategischer Indikator. Mehrere strategische Projekte haben zum Ziel, die gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmen noch besser wahrzunehmen und unser ethisches Handeln weiter zu stärken.

Unsere neue Strategie haben wir im vergangenen Jahr fertiggestellt und ausgerollt. Derzeit sind unsere Gruppenfirmen dabei, ihre eigenen Strategien daraus abzuleiten und festzulegen, wie sie zum Erreichen der gemeinsamen Ziele beitragen können. Die Umsetzung erfolgt über Initiativen und Projekte entlang unserer Geschäftsprozesse, die wir gruppenweit vereinheitlichen und aufeinander abstimmen.

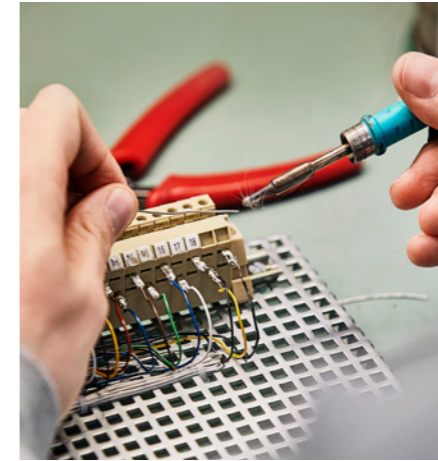
Eigentümerstruktur

Die Gesellschafterfamilie Endress hält in ihrer Familiencharta fest: Endress+Hauser soll ein erfolgreiches Familienunternehmen bleiben. Diese Familiencharta, die 2006 verfasst und seitdem zweimal überarbeitet wurde, hat das Ziel, den Zusammenhalt der Familie langfristig zu stärken und familiäre Themen vom Unternehmen dauerhaft fernzuhalten. Verschiedene Institutionen fördern den Bezug zum Unternehmen und führen insbesondere die junge Generation an die Firma heran. Dass dies glückt, zeigt der Familienrat, der über wichtige Fragen im Verhältnis zwischen Familie und Unternehmen entscheidet. Seit 2019 stellt die jüngere Generation fünf der acht Vertreter.

2022 ist Sandra Genge, eine Enkelin des Firmengründers Georg H. Endress, Mitglied des Verwaltungsrats der Endress+Hauser AG geworden – die erste Vertreterin der jungen Generation in diesem Gremium. Sie folgt auf Hans-Peter Endress, der altersbedingt aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden ist. Die Interessen der Familie vertritt in diesem Gremium auch Verwaltungsrats-



1



2



1
Endress+Hauser will künftig fünf Prozent aller Stellen für Praktikanten, Lehrlinge, Trainees und Studenten reservieren.

2
Seit einigen Jahren bieten wir Programme zur beruflichen Ausbildung auch in den Vereinigten Staaten und Indien an.

3
Unsere Mitarbeitenden möchten wir ein Umfeld bieten, in dem sie sich wohlfühlen und entfalten können.

präsident Klaus Endress. Die Familienmitglieder üben zudem als Aktionäre an der Generalversammlung der Endress+Hauser AG Einfluss auf das Unternehmen aus.

Unternehmensführung und Corporate Governance

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

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

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

Unternehmenskultur

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

Ohne ausdrücklich auf das Prinzip der Nachhaltigkeit Bezug zu nehmen, greift der Spirit of Endress+Hauser zahlreiche Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensführung auf. Kernelemente der Firmenkultur sind die ganzheitliche Verantwortung des Unternehmens, das Bekenntnis zu ethischem Verhalten sowie das Prinzip einer nicht an Gewinnmaximierung ausgerichteten Unternehmensführung. Daneben macht der Spirit of Endress+Hauser Aussagen zu Kundenbeziehungen, Mitarbeitenden, Qualitätskultur und Kommunikation.

Ethisches Verhalten

Mit dem Endress+Hauser Code of Conduct existiert ein gruppenweit verbindlicher Verhaltenskodex für den Umgang mit Kunden, Kollegen, Partnern und Lieferanten. Er umfasst Leitlinien zu Produkten und Dienstleistungen, persönlicher Integrität, Integrität des Unternehmens, Personalpolitik, Vermögenswerten und unternehmerischer Verantwortung. Sämtliche Mitarbeitenden müssen – ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung entsprechend – mit den Richtlinien des Code of Conduct vertraut sein und gegebenenfalls durch eine Selbsterklärung bestätigen, dass sie sich konform verhalten. Für die Vermittlung der wesentlichen Inhalte steht ein interaktives Training zur Verfügung. Auch das Einhalten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union ist von Bedeutung.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir ethisch einwandfreies Verhalten und damit verbunden das Einhalten ethischer und sozialer Grundsätze. Sie müssen sich verpflichten, den Code of Conduct des deutschen Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) einzuhalten. Davon überzeugen wir uns im Zuge regelmäßiger Audits auch vor Ort. Zudem beteiligen sich immer mehr unserer Schlüssellieferanten ebenfalls am unabhängigen Nachhaltigkeits-Audit durch EcoVadis.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Geschäftsansatz

Wir betreiben nur Geschäfte, die wir verstehen und die zu uns passen. Dies prägt unseren auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Geschäftsansatz. Unser Angebot baut auf unserer Kernkompetenz in der Prozess- und Labormesstechnik sowie in der Sensorik auf.

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

Eine Eigenkapitalquote von 79,1 Prozent, ein Geldfluss aus Geschäftstätigkeit von 374,7 Millionen Euro sowie flüssige Mittel und finanzielle Vermögenswerte von zusammen 1,152 Milliarden Euro (bezogen jeweils auf das Geschäftsjahr 2021) ermöglichen uns, alle notwendigen Investitionen für eine gute und erfolgreiche Zukunft aus eigener Kraft zu bewältigen und unsere Unternehmensgruppe von innen heraus weiterzuentwickeln. Damit sichern wir die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit des Unternehmens.

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

Unser Verständnis von verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln umfasst faire Löhne und Arbeitsbedingungen, das Einhalten sozialer Standards, einen effizienten Einsatz von Energie sowie den intelligenten Umgang mit Ressourcen. Maßnahmen zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit schließen Themenfelder ein wie Arbeitssicherheit, Mitarbeiterbindung und -rekrutierung sowie Umweltschutz im Betrieb.

Angebot

Zunehmend interessiert unsere Kunden, wie sie ihre Nachhaltigkeitsziele mithilfe unseres Angebots erreichen können. Unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen tragen dazu bei, Prozesse effizient, sicher und ressourcenschonend zu gestalten. Somit hilft unsere Geschäftstätigkeit weltweit, die Produktqualität und Produktionssicherheit zu erhöhen, Rohstoffe und Energie zu sparen sowie die Umwelt und das Klima zu schützen. Die digitale Vernetzung von Messtechnik macht zudem Sachverhalte transparent und erlaubt so das Optimieren von Abläufen und Informationsflüssen.

Der Energiebedarf unserer Instrumente ist im Betrieb industrieller Anlagen vernachlässigbar. Gravierendere Auswirkungen hätten Fehlfunktionen, die zu einer Produktionsstörung oder einer Betriebsunterbrechung führen. Neben einem umfassenden Qualitätsmanagement von der Entwicklung über die Fertigung bis zum Betrieb unserer Geräte spielen zunehmend Konzepte der vorausschauenden Wartung eine Rolle, um das Risiko unerwarteter Ausfälle weiter zu verringern.

Bei der Entwicklung neuer Produkte hilft ein Leitfaden für Eco-Design, diese möglichst nachhaltig zu gestalten. Dazu zählen besondere Anforderungen an Materialien, eine auf Langlebigkeit ausgerichtete Bauweise oder die einfache Entsorgung am Ende des Lebenszyklus. Endress+Hauser wendet die europäischen und chinesischen RoHS-Richtlinien an, um den Anforderungen an das Inverkehrbringen von Gefahrstoffen in Elektrogeräten und elektronischen Bauelementen zu genügen, ebenso die Bestimmungen der REACH-Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien.

Innovation

213,4 Millionen Euro haben wir 2021 für Forschung und Entwicklung aufgewendet. Dies entspricht 7,4 Prozent unseres Nettoumsatzes. 258 Erstanmeldungen bei Patentämtern in aller Welt zeugen von der Innovationskraft der Firmengruppe. 2021 haben wir die Rekordzahl von mehr als 70 neuen Produkten und über 1.000 Produktoptionen in den Markt eingeführt. Das Schutzrechteportfolio ist durch Bereinigung 2021 leicht zurückgegangen und umfasst nun über 8.600 aktive Patente und Patentanmeldungen.

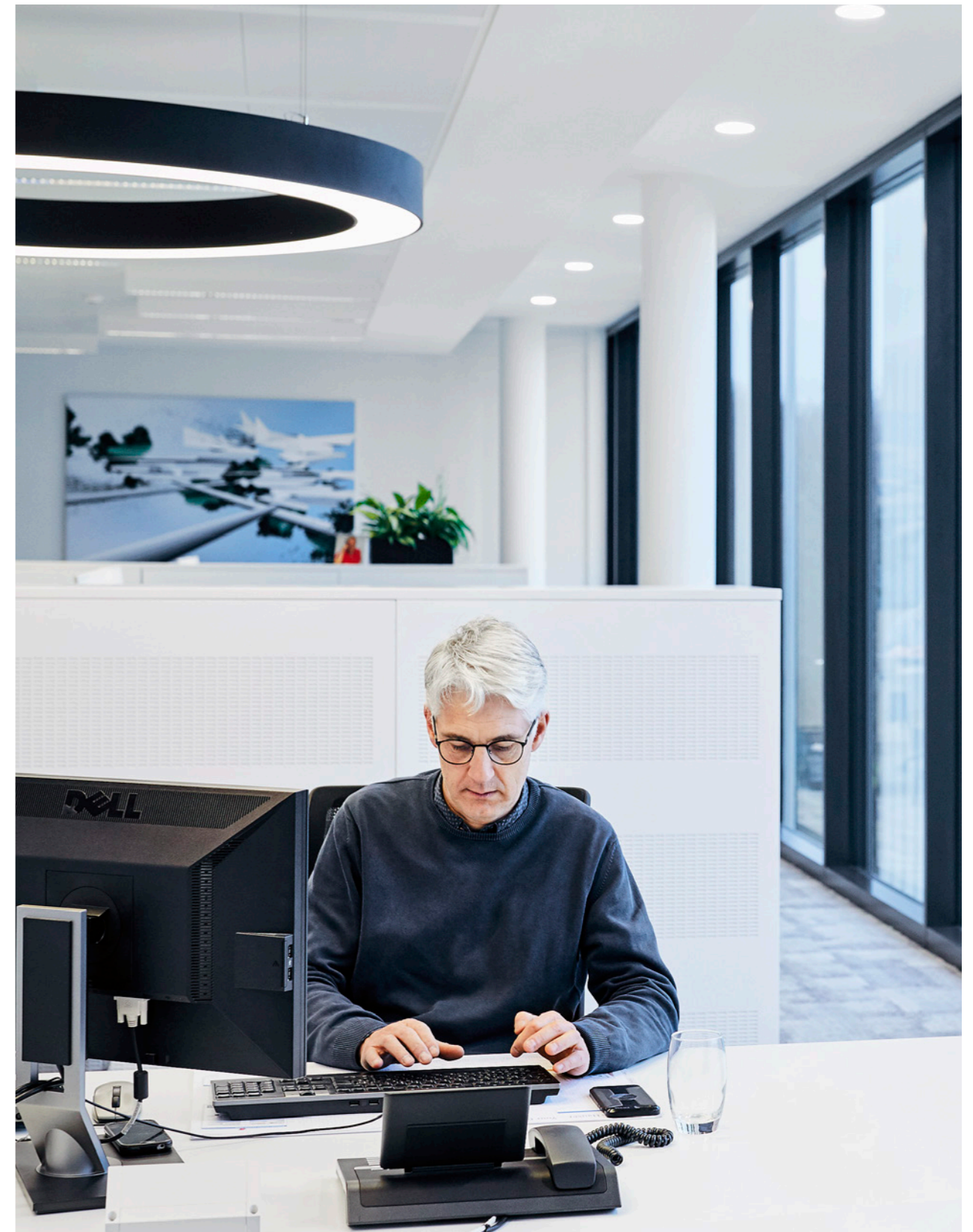
Dass der Innovationsmotor weiterhin auf hohen Touren läuft, dafür sorgen vor allem unsere annähernd 1.200 Mitarbeitenden in Forschung und Entwicklung. Wir arbeiten eng mit Hochschulen und Instituten zusammen, kooperieren mit Kunden und anderen Anbietern. Und wir investieren, ergänzend zu unserem konventionellen Innovationsmanagement, in Start-ups sowie Joint Ventures, die mit viel Freiraum neue Entwicklungen schnell vorantreiben können. Daneben erwirbt Endress+Hauser durch Firmenübernahmen immer wieder gezielt zukunftsweisende Technologien und Kompetenzen.

Kunden-, Partner- und Lieferantenbeziehungen

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

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

Strategische Partnerschaften und die Mitarbeit in Verbänden und Gremien ermöglichen uns, wichtige Themen gemeinsam mit anderen Unternehmen, unseren Kunden und wichtigen Interessenvertretern zu gestalten und voranzubringen. In jüngster Zeit geht es nicht zuletzt darum, Antworten auf die Herausforderungen der Digitalisierung zu finden – etwa durch Standardisierung



Das Schaffen und Erhalten sicherer Arbeitsplätze ist für uns ein wichtiger Teil unserer sozialen Verantwortung als Unternehmen.

1
Der Windbaum am Standort Gerlingen – eine Metallkonstruktion mit Mini-Windturbinen – ist sichtbares Zeichen eines nachhaltigen Energiekonzepts.

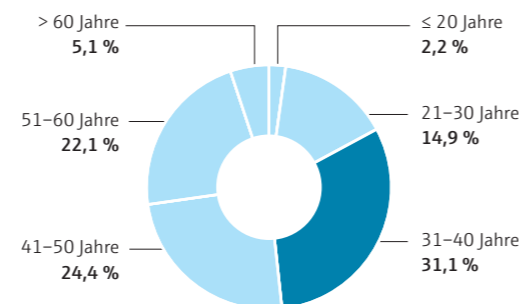
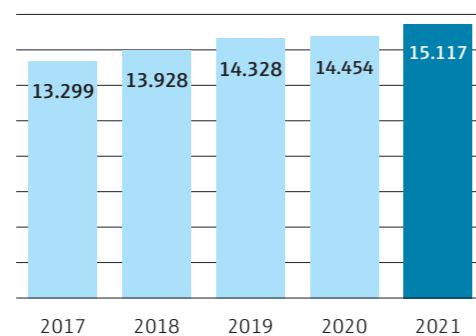
2
Unser neues Vertriebsgebäude im kanadischen Burlington (Ontario) erzeugt mehr Energie, als es verbraucht – und ist eines der grünsten Gewerbegebäude des Landes.

1



2

Mitarbeitende der Endress+Hauser Gruppe und Altersstruktur



von Protokollen, Schnittstellen und Plattformen. So gehört Endress+Hauser zu den Gründungsmitgliedern der Open Industry 4.0 Alliance wie auch der Industrial Digital Twin Association.

Soziale Nachhaltigkeit

Gesellschaftliche Verantwortung

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

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

Mit den Steuerbehörden streben wir an allen Standorten eine transparente, professionelle und konstruktive Zusammenarbeit an. Dies schließt eine korrekte und fristgerechte Information ein. 2021 haben wir weltweit insgesamt 107,0 Millionen Euro an Ertragssteuern abgeführt. Dies entspricht einem effektiven Steuersatz von 23,1 Prozent.

Mitarbeitende

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

Um unseren Mitarbeitenden ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen, bieten wir eine leistungsgerechte Entlohnung, überdurchschnittliche Sozialleistungen, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und umfangreiche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, etwa durch Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle. Wir investieren in die Gesundheit unserer Beschäftigten und fördern sie mit gezielten Personalentwicklungsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten.

Auch 2021 hatte die Gesundheit unserer Mitarbeitenden höchste Priorität: Wir hatten zu Beginn der Pandemie früh mit ersten Reisebeschränkungen reagiert und noch im Februar 2020 gruppenweite Richtlinien zum Schutz vor Covid-19 erlassen. Es ist uns gelungen, Ansteckungsketten im Unternehmen weitgehend zu verhindern. Im vergangenen Jahr haben wir an verschiedenen Standorten die Initiative ergriffen und unseren Mitarbeitenden eine Impfung gegen das Coronavirus ermöglicht. Teilweise waren zu diesen Aktionen auch Familienangehörige, Beschäftigte anderer Unternehmen und die Bevölkerung eingeladen.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wollen wir kontinuierlich weiter steigern. Wie zufrieden unsere Mitarbeitenden mit Endress+Hauser als Arbeitgeber sind, erfassen wir im Rahmen regelmäßiger Umfragen auf Grundlage eines gruppenweiten Standards, der eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherstellt. Eine aktuelle Auswertung der Daten aus unseren Mitarbeiter- und Kundenbefragungen der letzten Jahre zeigt, dass Mitarbeiterengagement und Kundenbindung unmittelbar korrelieren. Nur motivierte Mitarbeitende erbringen hervorragende Leistungen für unsere Kunden.

Mitarbeitende in Zahlen

Im weltweiten Durchschnitt arbeiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 10,3 Jahren bei Endress+Hauser. Die Fluktuationsrate liegt gruppenweit bei 6,8 Prozent und damit höher als im Vorjahr (2020: 5,0 Prozent). Ende 2021 waren insgesamt 15.117 Menschen (einschließlich zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse) in der Endress+Hauser Gruppe beschäftigt, 663 mehr als im Vorjahr. Wir haben, um das hohe Stückzahlwachstum zu bewältigen, vor allem in der Produktion neue Arbeitsplätze geschaffen.

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

Menschen aus 92 Nationen haben Ende 2021 für die Endress+Hauser Gruppe gearbeitet. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft ist mit 30,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr (29,6 Prozent) gestiegen. Er liegt im Vergleich mit anderen Unternehmen des industriellen Sektors hoch. Die Altersstruktur der Belegschaft ist gleichmäßig und hat sich gegenüber 2020 wenig verändert.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Hinblick auf unseren gruppenweiten Arbeits- und Gesundheitsschutz unternehmen wir viel, um unseren Mitarbeitenden eine sichere, angenehme und produktive Arbeitsumgebung zu bieten. Die Quote der betriebsbedingten Unfälle mit Ausfalltagen ist 2021, bedingt auch durch höhere Auslastung und verstärkte Schichtarbeit, auf einen Wert von 7,0 pro 1.000 Mitarbeitende gewachsen (Vorjahr: 5,5).

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

Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

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

Eines unserer Ziele ist mehr Diversität, denn diverse Teams sind erfolgreicher und bewältigen Veränderung leichter. Deshalb will Endress+Hauser die besten Mitarbeitenden anziehen – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen oder sexueller Orientierung. Ein Fokus liegt auf der Förderung von Frauen. Bis 2030 möchten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf rund 30 Prozent erhöhen und insgesamt mehr Frauen für Endress+Hauser gewinnen. Rund 40 Prozent der Belegschaft sollen bis dahin weiblich sein.

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

Diese Initiative haben wir inzwischen weltweit ausgerollt. Die Gruppenfirmen entwickeln – angepasst an ihr Umfeld – entsprechende Konzepte und setzen diese um. Wir haben Maßnahmen ergriffen, um Stellen so auszuschreiben, dass sie eine diverse Zielgruppe ansprechen. Wichtig ist uns auch eine gerechte Bezahlung, die sich an nachvollziehbaren Kriterien wie Qualifikation, Erfahrung, Leistung und Verantwortung orientiert. Ein gruppenweites System der Funktionsbewertung soll künftig bessere Vergleichbarkeit herstellen und die Transparenz erhöhen.

Gut ausgebildete Fachkräfte sind ein Schlüssel für den Erfolg unseres Unternehmens. Zugleich sehen wir unser Engagement in der Ausbildung junger Menschen auch als Zeichen der sozialen Verantwortung. Insbesondere in Deutschland und der Schweiz bilden wir einen Großteil unserer Fachkräfte selbst aus. 360 junge Menschen haben sich 2021 bei uns in Ausbildung befunden; das entspricht einer Ausbildungsquote von 2,5 Prozent. Auch im vergangenen Jahr haben wir wieder praktisch allen Auszubildenden nach Abschluss ihrer Lehre eine Beschäftigung angeboten.

Auf lange Sicht möchten wir unsere Ausbildungsquote verdoppeln. Fünf Prozent aller Stellen weltweit sollen für Praktikanten, Lehrlinge, Trainees und Studenten reserviert sein. Wir sind

dabei, ein entsprechendes Konzept auszuarbeiten, um dieses Vorhaben in den nächsten Jahren umzusetzen.

Wir öffnen unseren Mitarbeitenden große Freiräume für die persönliche Entwicklung. Rund 2,5 Prozent der Personalkosten stellen wir für Weiterbildung bereit. Dies entspricht jährlich rund fünf Tagen Weiterbildung für jede und jeden Mitarbeitenden. Weite Bereiche unserer Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme können wir inzwischen virtuell abbilden. Dazu nutzen wir eine neue Informatik-Plattform. Neu bieten wir einem Teil unserer Mitarbeitenden auch Zugang zur Plattform LinkedIn Learning mit mehr als 16.800 virtuellen Kursen.

Gesellschaftliches Engagement

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

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

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

Da die Pandemie auch im vergangenen Jahr gemeinsame Unternehmungen erschwert hat, setzen sich unsere Mitarbeitenden verstärkt alleine oder in kleineren Gruppen in Bewegung – Hauptsache, es gibt ein Ziel, das mit körperlicher Aktivität verbunden ist. So mobilisiert die Initiative weiterhin weltweit unsere Mitarbeitenden. Die Erlöse fließen in neue Projekte auf den Philippinen und in Indien.

Vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie hat Endress+Hauser 2021 an zahlreichen Standorten Impfungen ermöglicht. Besondere Bedeutung hatte eine Initiative am Produktionsstandort im westindischen Aurangabad: Unterstützt vom Industrieverband CII und dem Mischkonzern Bajaj richtete Endress+Hauser auf dem Firmenareal ein Impfzentrum ein. Beschäftigte von kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen in der Region, aber auch Bewohnerinnen und Bewohner der umliegenden



1

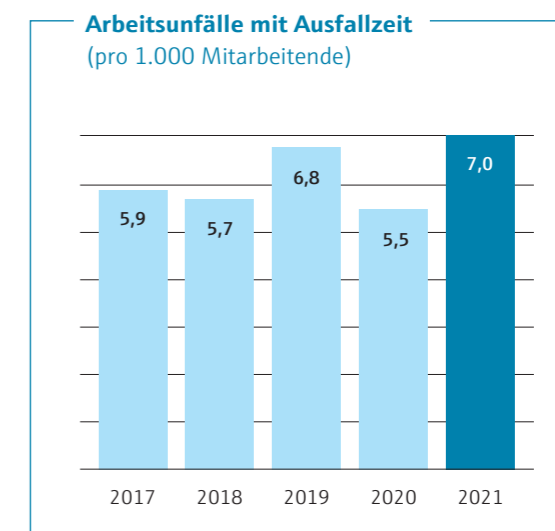
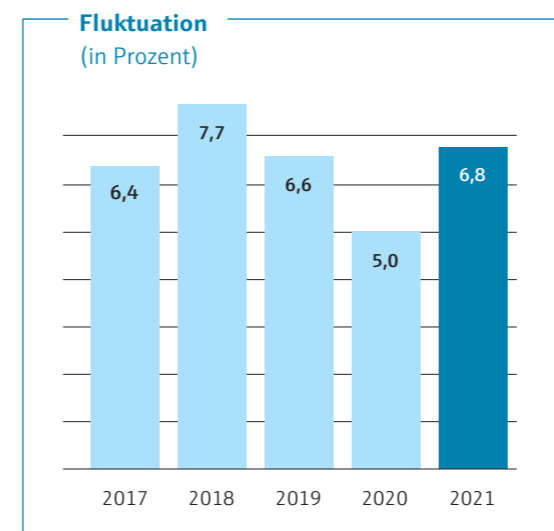
- 1 Photovoltaikanlagen auf den Dächern vieler unserer Gebäude erzeugen Solarenergie.
- 2 Energiemonitoring hilft an den großen Standorten, Verbrauch und Emissionen systematisch zu senken.
- 3 Dieses Blockheizkraftwerk erzeugt umweltfreundlich Wärme und Strom aus Biogas.



2



3





Dörfer kamen, um sich kostenlos impfen lassen. Bis heute wurden mehr als 50.000 Dosen verabreicht.

Ökologische Nachhaltigkeit

Ökologischer Fußabdruck

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

So hat unser kanadischer Vertrieb in Burlington/Ontario ein Gebäude bezogen, das mehr Energie erzeugt als es verbraucht. Die neuen Gebäude des Werks für Durchflussmesstechnik im schweizerischen Reinach mit über 25.000 Quadratmetern Fläche sind im Betrieb ebenfalls klimaneutral. Neben zusätzlichen Solarpaneelen gehört ein Wärmespeicher mit 57.000 Litern Fassungsvermögen zum Energiekonzept. Im indischen Aurangabad, wo rund 250 Menschen Messtechnik für Endress+Hauser fertigen, bringen neuerdings zwei Elektrobusse die Beschäftigten morgens aus dem Umland zur Arbeit und abends wieder nach Hause.

Auch in der Lieferkette suchen wir Einsparpotenzial: Der neue Logistik-Hub im deutschen Wörrstadt bündelt nicht nur sämtliche Produkte aus den europäischen Fertigungsstätten für den Versand an Kunden auftragsweise, sondern empfängt neuerdings auch Materiallieferungen für die Produktionsstätten und leitet

diese weiter. Indem Shuttle-LKWs, die Produkte anliefern, mit Zulieferteilen zurückkehren, entfallen rund 75 Prozent der bisherigen Leerfahrten. Das verbessert die Ökobilanz der gesamten Lieferkette.

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

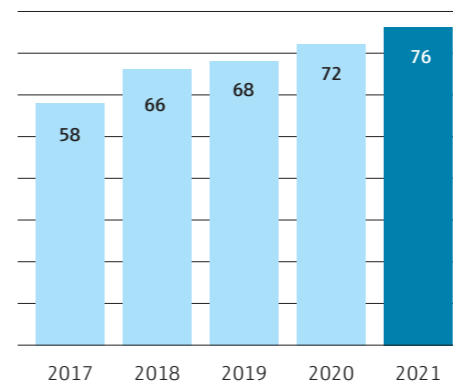
Umweltleistung

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

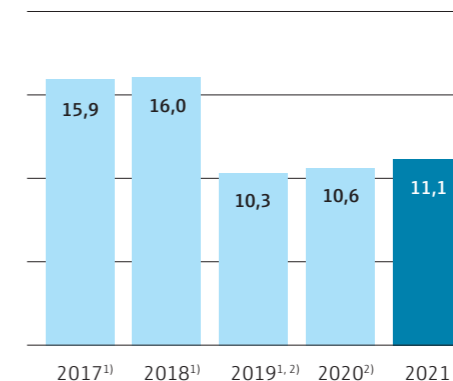
Energie

Der Energieeinsatz für Maschinen und Anlagen in den Produktionsstätten der Endress+Hauser Gruppe ist für ein Industrieunternehmen gering. Der Großteil der Energie wird für Heizung und Beleuchtung sowie Büro- und IT-Infrastruktur verbraucht. Der Energieverbrauch für Heizung und Strom an unseren großen Standorten ist über die Jahre stetig zurückgegangen. Wir haben das Energiemonitoring dort genutzt, um die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern. Im Zuge der Pandemie hat der Verbrauch sich unter anderem durch eine intensive Gebäudebelüftung und verstärkte Schichtarbeit wieder erhöht. 2021 konnten wir ihn wieder senken auf nun 47,9 Megawattstunden pro Million Euro Umsatz (2020: 49,7 Megawattstunden).

Bewertung im EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating



Kohlendioxid-Ausstoß (in Tonnen pro Million Euro Umsatz)



¹⁾ Ohne Innovative Sensor Technology IST
²⁾ Wert korrigiert

Geschäftsbericht 2021

Herausgeber
Endress+Hauser AG
Kägenstrasse 2
4153 Reinach BL
Schweiz

Redaktion
Michael Loh, Martin Raab

Lektorat
Thomas Adolph

Fotografie, Illustration
Getty Images, Christoph Fein, Andreas Mader,
3st kommunikation, Endress+Hauser

Produktion, Gestaltung, Lithographie
3st kommunikation GmbH, Mainz/Deutschland
Doris Klippstein, Freiburg/Deutschland

Druck
+siggset+ print & media AG, Albruck/Deutschland

Dieser Geschäftsbericht erscheint jährlich auf
Deutsch und Englisch. Lesen Sie ihn online auf
www.endress.com/financial-results.

Kohlendioxid

Bereits 2019 haben unsere europäischen Product Center ihren CO₂-Ausstoß durch den systematischen Bezug von Ökostrom markant reduziert. Zudem nutzen viele Standorte Photovoltaik, um einen Teil ihres Strombedarfs emissionsfrei zu decken. Dadurch hat die Endress+Hauser Gruppe ihre Gesamtbilanz etwa um ein Drittel verbessert. Im Zuge der Corona-Pandemie sind die CO₂-Emissionen unter anderem durch den höheren Energiebedarf für die Gebäudebelüftung wieder leicht gestiegen von 10,6 auf 11,1 Tonnen je Million Euro Umsatz.

Wasserverbrauch

Wasser wird bei Endress+Hauser hauptsächlich für Sanitär- und Reinigungszwecke benötigt. Da seit 2020 viele unserer Mitarbeitenden zeitweise von zu Hause aus gearbeitet haben, ist der Wasserverbrauch zuletzt gesunken. Er betrug 2021 unverändert 115 Kubikmeter pro Million Euro Umsatz.

Abfall

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

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind weltweit 1.196 Kilogramm Siedlungsabfall pro Million Euro Umsatz angefallen und damit mehr als im Vorjahr (1.134 Kilogramm). Die Menge des Sonderabfalls ist von 229 auf 246 Kilogramm pro Million Euro Umsatz

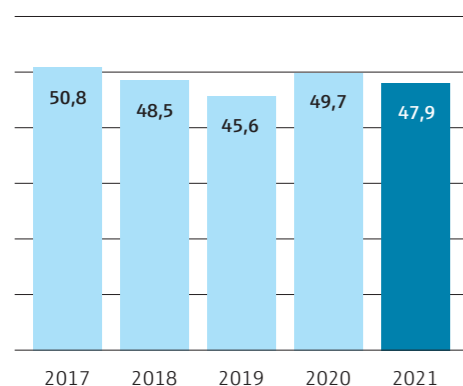
gestiegen, das Aufkommen an Altmittel hat sich von 396 auf 437 Kilogramm pro Million Euro Umsatz erhöht. Die Menge an Elektroschrott ist im Berichtszeitraum von 19,6 auf 14,0 Kilogramm pro Million Euro Umsatz gesunken.

Zertifizierung und Auditierung

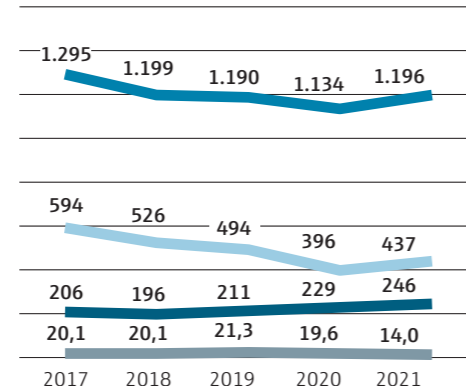
Für unsere Kunden rückt das Thema Nachhaltigkeit mehr und mehr in den Fokus. Häufig lehnen sie sich an die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen an. Der Umgang mit sozialen und ökologischen Standards ist integraler Bestandteil vieler Beschaffungsprozesse. Unsere Product Center sind nach den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

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

Energieverbrauch Heizung und Strom
(Megawattstunden pro Million Euro Umsatz)



Abfallaufkommen
(in Kilogramm pro Million Euro Umsatz)



■ Siedlungsabfall
■ Altmittel
■ Sonderabfall
■ Elektroschrott