

STIEBEL ELTRON bekennt sich zu den UN Sustainability Development Goals

Die im Jahr 2015 von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedete Agenda 2030 bildet einen umfassenden Rahmen zur Verwirklichung einer weltweit nachhaltigen Entwicklung¹. Dieser Rahmen umfasst im Kern insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) sowie 169 Unterziele. Die SDGs rufen ausdrücklich Unternehmen dazu auf, sich den Herausforderungen und der Verantwortung zu stellen sowie mit ihren Lösungen und Geschäftspraktiken Beiträge zu nachhaltiger Entwicklung zu leisten.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



STIEBEL ELTRON bekennt sich zu dieser Verantwortung und arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung seiner Prozesse und Maßnahmen im Zusammenhang mit den Zielen. Da wir als Unternehmen mit unseren Geschäftsprozessen nicht zu allen 17 SDGs gleichermaßen beitragen können und diese für uns nicht alle in gleichem Maße relevant sind, haben wir uns entschieden, einen Fokus auf die SDGs zu legen, bei denen wir auf Grundlage unserer Wesentlichkeitsanalyse relevante Bezüge identifiziert haben. Hierzu haben wir mit Hilfe einer Kontextualisierung, auf Grundlage unserer Wesentlichkeitsanalyse, die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeiten erhoben. Anhand unserer Wertschöpfungskette konnten wir unsere wesentlichen sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen identifizieren und bewerten. Es wurden sowohl Auswirkungen identifiziert, bei denen wir Verbesserungspotenziale sehen, als auch Auswirkungen, bei denen Maßnahmen zur Begrenzung negativer Effekte relevant sind.

¹ Angelehnt an die Definition des Brundtland Berichts (1987).

Insgesamt konnten sieben SDGs identifiziert und priorisiert werden, zu denen STIEBEL ELTRON im Zusammenhang mit seinen Wirtschaftsaktivitäten Bezüge festgestellt hat und zu denen das Unternehmen seine Maßnahmen weiterentwickeln möchte:

- SDG 4 (Hochwertige Bildung, Bsp. Unterziel 4.3 und 4.4)
- SDG 5 (Geschlechter Gleichstellung, Bsp. Unterziel 5.1 und 5.5)
- SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie, Bsp. Unterziel 7.1 und 7.3)
- SDG 9 (Industrie, Innovationen und Infrastruktur, Bsp. Unterziel 9.4)
- SDG 10 (Weniger Ungleichheiten, Bsp. Unterziel 10.2)
- SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion, Bsp. Unterziel 12.5 und 12.6)
- SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz, Bsp. Unterziel 13.2)

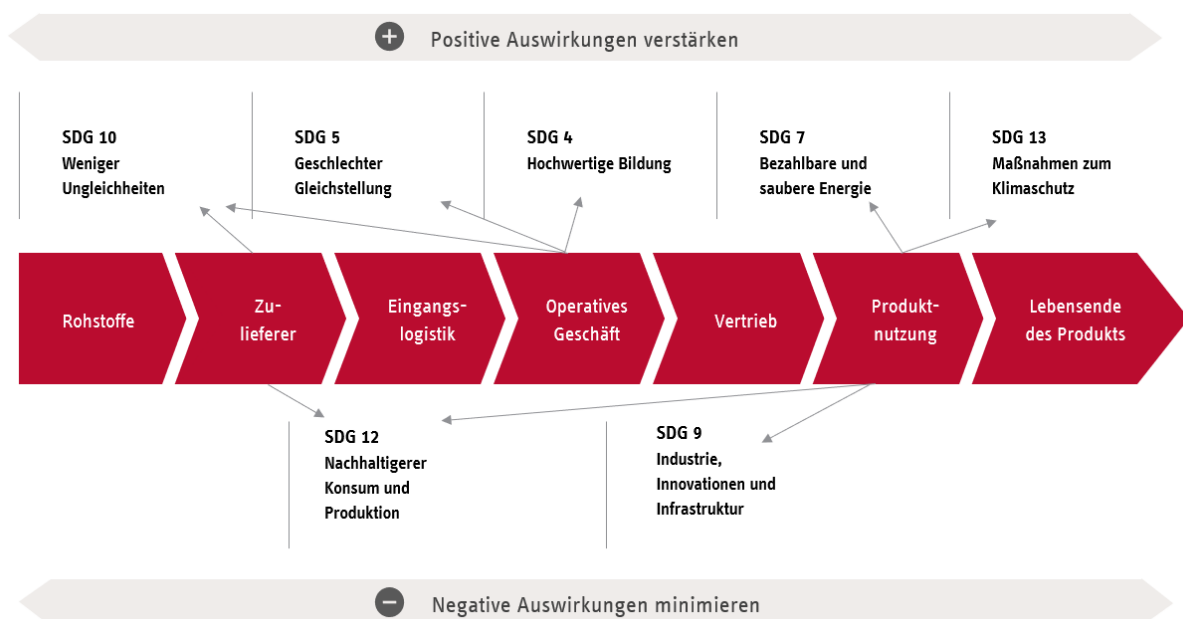


Abbildung 1: Priorisierte SDGs entlang unserer Wertschöpfungskette

Hochwertige Bildung



Herausforderung:

SDG 4 fordert einen gleichberechtigten Zugang aller Menschen zu qualitativ hochwertiger fachlicher und beruflicher Bildung sowie Hochschulbildung.

Unser Beitrag: Die STIEBEL ELTRON-Gruppe bietet Mitarbeitenden Zugang zu fachlichen und beruflichen Bildungs- und Weiterbildungsangeboten sowie – soweit angeboten – zu dualen oder universitären Qualifizierungswegen.

Die Ausbildung bei STIEBEL ELTRON hat seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert. Während der Ausbildung arbeiten unsere Auszubildenden sowie dualen Studierenden an praxisbezogenen Projekten mit. Ebenso bestehen für Mitarbeitende an verschiedenen Standorten Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung. Insgesamt bietet STIEBEL ELTRON z. B. an den Standorten Holzminde und Eschwege elf verschiedene Ausbildungsberufe sowie sieben duale Studiengänge in Deutschland an.

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

Die Inhalte jener Schulungsprogramme der STIEBEL ELTRON-Gruppe werden systematisch an gesetzliche und regulatorische Entwicklungen angepasst und zielgruppenspezifisch aufbereitet – etwa durch E-Learning-Module, Präsenztrainings oder Workshops, die um praxisnahe Beispiele ergänzt werden.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Personen in sensiblen bzw. risikobehafteten Funktionen, für die zusätzliche Maßnahmen zur Sensibilisierung für Compliance-Risiken bereitgestellt werden. Zur Sicherstellung der Qualität und Wirksamkeit werden Teilnahmequoten dokumentiert, Feedbackmechanismen etabliert und regelmäßige interne Audits durchgeführt. Die kontinuierliche Überprüfung stellt sicher, dass das Weiterbildungskonzept bedarfsgerecht weiterentwickelt wird und zur Stärkung einer verantwortungsbewussten Unternehmenskultur beiträgt.

Neben der fachlichen Kompetenz fördern wir ebenso die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir stehen für eine offene Fehlerkultur und ermöglichen unseren Mitarbeitenden Raum für Kreativität und die Umsetzung eigener Ideen.

Im Bereich der Personalentwicklung richtet sich STIEBEL ELTRON mit dem Potenzialträgerprogramm an alle Mitarbeitende, die im Unternehmen Führungsaufgaben übernehmen möchten. Dieses bereitet Führungs- und Nachwuchsführungskräfte auf die Übernahme einer neuen höheren Führungsfunktion vor. Das Programm ist so aufgebaut, dass die Kandidaten individuell und gemeinsam mit anderen Teilnehmern zielgerichtet auf die neue Aufgabe vorbereitet werden.

Auf Führungskräfte-Ebene vermitteln wir mit dem Führungskräfte-Entwicklungsprogramm „Lean & Leadership“ Methoden, wie sie gemeinsam mit ihrem Team Prozesse verbessern, Verschwendung sichtbar machen und abstellen, aber auch bereichsübergreifende Verbesserungsmaßnahmen angehen können. Das Ziel ist die Konzentration auf die Wertschöpfung und Effizienzsteigerung.

Mitarbeitende in der Produktion 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.

Weitere Erläuterungen – etwa zu angebotenen und absolvierten Weiterbildungsstunden sowie zur Abdeckung risikobehafteter Funktionen durch Schulungsprogramme – sind in unserem Nachhaltigkeitsbericht im Kapitel ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-13) dargestellt.

STIEBEL ELTRON ordnet seine Maßnahmen und Angebote insbesondere den SDG 4 sowie den Unterzielen 4.3 und 4.4 zu. Durch Schulungen, Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Kompetenzentwicklung unterstützt das Unternehmen Qualifizierung und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden.

Geschlechtergleichstellung & Weniger Ungleichheiten



Herausforderung:

SDG 5 fordert, dass alle Diskriminierung gegen Frauen und Mädchen beendet wird sowie einen uneingeschränkten Zugang zu wirtschaftlichen und natürlichen Ressourcen unabhängig vom Geschlecht. Es geht um gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit von Frauen, und dies auch im Rahmen der

Übernahme von Führungsrollen. Ergänzend ist es das Kernziel von SDG 10 die Förderung zur Selbstbestimmung und Chancengleichheit aller Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, Herkunft, Religion oder sonstigen Unterschieden.

Unser Beitrag: Die STIEBEL ELTRON-Gruppe hat Regelungen und Prozesse etabliert, die Diskriminierung entgegenwirken sollen. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale benachteiligt, begünstigt oder

belästigt werden. Im Rahmen der Diversity-Strategie werden Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und einer integrativen Unternehmenskultur umgesetzt.

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik.

Der Code of Conduct von STIEBEL ELTRON bildet einen einheitlichen unternehmensweiten Verhaltenskodex, der Mitarbeitenden Orientierung für ethisches Handeln gibt. Er basiert auf geltenden gesetzlichen Vorgaben und unseren eigenen Ansprüchen an verantwortungsvolles Verhalten. Seine Einhaltung wird strikt überwacht und, soweit möglich, durch die Einforderung entsprechender Zusagen auf die Lieferanten des Unternehmens ausgedehnt.

Zusätzlich zum Code of Conduct erläutert der Kodex für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, wie unser Unternehmen Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen fördert. STIEBEL ELTRON bekennt sich klar dazu, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Unser Engagement konzentriert sich auf Bereiche, in denen wir als Unternehmen Einfluss nehmen können, und ergänzt damit die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen. Menschenrechte sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte zur Sicherung von Würde und Gleichheit.

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.

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 und eine vertrauliche Meldung potenzieller Regelverstöße erlaubt.

Neben der eigenen Geschäftstätigkeit priorisiert die STIEBEL ELTRON Gruppe das Thema Diskriminierung und Gleichberechtigung auch in der Lieferkette. 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.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht berichten wir jährlich über relevante Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten, auch Fälle von Diskriminierung werden dort erfasst und erläutert. Im Kapitel ESRS S1- Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-17) des Berichtes können konkrete Angaben entnommen werden. Darüber hinaus schaffen wir durch die transparente Berichterstattung zur Geschlechtergleichstellung zusätzliche Sichtbarkeit. Im Nachhaltigkeitsbericht stellen wir die Geschlechterverteilung auf den Führungsebenen sowie in der Gesamtbelegschaft dar. Zudem werden Beschäftigte nach Vertragsarten und Geschlecht gruppenweit ausgewiesen. Diese Angaben sind im Kapitel ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, insbesondere in den Abschnitten S1-6 und S1-9, detailliert erläutert.

Unabhängig vom Geschlecht werden bei STIEBEL ELTRON Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Weg in die Führungsebenen unterstützt. Dies erfolgt in Abhängigkeit von Qualifikation und Eignung. STIEBEL ELTRON bietet neben einem Potenzialträgerprogramm ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm an, welches gleichberechtigt für alle Geschlechter ermöglicht wird. Damit beschreibt STIEBEL ELTRON Maßnahmen, die den Zielen 5 und 10 sowie den Unterzielen 5.1, 5.5 und 10.2 zugeordnet werden können und auf Chancengleichheit im Unternehmen ausgerichtet sind.

Bezahlbare und saubere Energie



Herausforderung:

Die Herausforderung des SDG 7 ist es, Menschen den Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher und moderner Energie zu ermöglichen.

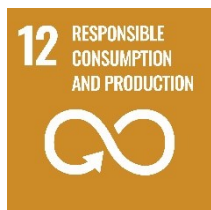
Unser Beitrag: Die STIEBEL ELTRON-Gruppe setzt auf strombasierte Lösungen im Gebäudebereich und verbindet dies mit der Erwartung, dass der Ausbau erneuerbarer Energien für die Energiewende relevant ist. Strom aus Sonne, Wind und Wasserkraft ist aus heutiger Sicht ein wesentlicher Bestandteil zukünftiger Energieversorgungssysteme. STIEBEL ELTRON bietet seinen Kunden Lösungen für Wärme, Lüftung und Warmwasser. Wir arbeiten daran, unseren Kunden Produkte mit hohen Effizienzklassen² zur Verfügung zu stellen.

Bei STIEBEL ELTRON werden schon bei der Entwicklung unserer Produkte verschiedene Faktoren berücksichtigt: ausgewählte Materialien, Langlebigkeit, Reparierbarkeit, modulares Design für den einfachen Austausch von Teilen, Konstruktionsmerkmale zur Verbesserung der Energieeffizienz sowie die Anforderungen an Lieferanten in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte. Unser Produktportfolio umfasst Produkte für strombasierte Anwendungen im Gebäudebereich; je nach Einsatzkontext können diese zur Reduktion von Treibhausgasemissionen im Vergleich zu bestimmten konventionellen Lösungen beitragen. Für viele Produkte werden hohe Effizienzklassen ausgewiesen. Zukünftig planen wir, für jedes unserer Produkte eine Erfassung des Product Carbon Footprints (PCF) durchzuführen. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden zunächst PCFs für die neuen Wärmepumpen und anschließend für Bestandsprodukte erstellt. Dieser Ansatz soll eine detailliertere Bewertung von Umweltwirkungen entlang des Produktzyklus unterstützen. 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.

Wir ordnen unsere Produkte und Aktivitäten dem SDG 7 zu, da sie auf Anwendungen im Bereich Wärme, Lüftung und Warmwasser mit strombasierten Technologien ausgerichtet sind und bei vielen Produkten hohe Effizienzklassen erreicht werden. (SDG 7, Bsp. Unterziel 7.1 und 7.3).

Industrie, Innovation und Infrastruktur & Nachhaltigere/r Konsum und Produktion

Herausforderung:



SDG 9 zielt auf nachhaltige und widerstandsfähige Infrastrukturen und Industrien ab. Das Ziel fordert die Industrien auf, nachhaltige Prozesse zu etablieren, Ressourcen und saubere Technologien effizient zu nutzen. SDG 12 zielt ebenfalls auf die Veränderung der Wirtschaftsweise ab. Hier geht es konkret sowohl um den Konsum als auch die Produktion, die innerhalb der planetarischen

Grenzen erfolgen muss. Es geht um die Umgestaltung von Wertschöpfungsmustern, Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Lieferketten sowie um einen verantwortungsvollen Umgang bei der Entsorgung von Abfällen. Unternehmen sollen ebenfalls ermutigt werden, über ihre Nachhaltigkeitsinformationen zu berichten.

Unser Beitrag: STIEBEL ELTRON hat das Ziel formuliert, bis 2030 einen Teil seiner Treibhausgasemissionen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Hierzu setzt STIEBEL ELTRON verschiedene

² Die Energieeffizienzklassen können den technischen Daten und ErP-Produktdatenblättern auf der STIEBEL ELTRON Website entnommen werden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz um und nutzt vermehrt Technologien, die im Vergleich zu bisherigen Lösungen potenziell geringere Umweltwirkungen aufweisen.

Es wurden Ziele und Maßnahmen entwickelt, um Produktionsprozesse weiterzuentwickeln und den Einsatz von Ressourcen zu reduzieren. Die Basis dieser Initiativen bildet unser Integriertes Managementsystem (IMS). STIEBEL ELTRON ist nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 sowie ISO 45001 zertifiziert. Mit den Zertifizierungen nach ISO 14001 und ISO 50001 dokumentiert das Unternehmen strukturierte Managementansätze im Bereich Umwelt und Energie innerhalb der Produktion. Neben dem Hauptstandort Holzminden sind auch Eschwege sowie die Produktionsstandorte in Thailand, Schweden und der Slowakei nach ISO 14001 zertifiziert.

Um unsere eigenen Emissionen in der Produktion zu reduzieren, optimieren wir unsere Produktionsprozesse kontinuierlich. Dazu zählen Investitionen in moderne Technologien wie die Erneuerung und den Austausch von Brennern und Druckluftherzeugungs- und -Aufbereitungsanlagen sowie die Reduzierung von Pumpenenergie. Soweit zutreffend, zielen diese Maßnahmen auch auf eine Verringerung des Energieeinsatzes ab.

Die Umstellung auf LED-Beleuchtung sowie Projekte zur Reduzierung und Beseitigung von Druckluftleckagen sollen zur Senkung des Energieverbrauchs beitragen.

Die Umstellung der Gebäude- und Hallenheizung auf erneuerbare Energieträger ist für neu errichtete Lager- und Produktionshallen in Holzminden, Eschwege, Poprad und Tianjin vorgesehen. Das Werk in Arvika wird bereits durch eigene Wärmepumpen beheizt. Ebenso werden Teile des Werks in Freudenberg durch Wärmepumpen beheizt.

Des Weiteren bestehen Unterziele mit festgelegten Zeiträumen, etwa zur Umstellung der Dienstfahrzeuge auf elektrische Antriebe oder zum Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen, dessen Anteil schrittweise erhöht werden soll.

Seit dem Geschäftsjahr 2024 erfassen wir systematisch unseren gruppenweiten Energieverbrauch und berechnen daraus unsere CO₂-Emissionen. Dabei orientieren wir uns an den internationalen anerkannten Standards wie dem Greenhouse-Gas-Protocol. In unserem Nachhaltigkeitsbericht haben wir detaillierte Angaben zum gruppenweiten Energieverbrauch und Energiemix veröffentlicht. Entsprechende Kennzahlen und definierte Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht (Kapitel E1).

Auch das Thema Kreislaufwirtschaft findet sich bei STIEBEL ELTRON wieder, angefangen bei der Auswahl der Lieferanten über die Haltbarkeit und Reparierbarkeit unserer Produkte bis hin zu Recycling und dem Umgang mit Abfall. Umweltbezogene und soziale Belange werden in Entscheidungsprozesse einbezogen, soweit dies mit technischen und wirtschaftlichen Anforderungen vereinbar ist. Damit adressieren wir sowohl produktbezogene als auch betriebliche Umweltwirkungen in unserem eigenen Geschäftsbereich. Kreislaufwirtschaft wird im Unternehmen als ganzheitliches Konzept verstanden; Materialkreisläufe sollen, wo möglich, weiterentwickelt werden, um Umweltwirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu verringern.

Nähere Informationen zu unseren Konzepten im Zusammenhang mit Kreislaufwirtschaft befinden sich im Nachhaltigkeitsbericht im Kapitel E5-1.

STIEBEL ELTRON ordnet die beschriebenen Maßnahmen insbesondere den Umweltzielen 9.4, 12.5 und 12.6 zu.

Maßnahmen zum Klimaschutz



Herausforderung:

Im Kern befasst sich SDG 13 sowohl mit dem Klimaschutz, aber auch mit Anpassungen an die Folgen des Klimawandels. Klimaschutzmaßnahmen sollen in Planungen und Strategien aufgenommen werden, sodass eine Minderung von **Treibhausgasemissionen** zur Abschwächung des Klimawandels vorangetrieben wird.

Unser Beitrag: Die Unternehmensvision beschreibt das Ziel, komfortable Lösungen für Gebäude bereitzustellen und dabei den Einsatz strombasierter Technologien zu fördern. STIEBEL ELTRON bietet seinen Kunden strombasierte Lösungen zur Bereitstellung von Raumwärme, Raumkühlung, warmem Wasser und Lüftung von Gebäuden.

Wir bieten unseren Kunden strombasierte Lösungen. Ziel des Unternehmens ist es, zur Verbreitung strombasierter Haustechnikprodukte beizutragen. Je nach Einsatzkontext können diese Lösungen mit ausgewiesenen Effizienzklassen einen Beitrag zur Verringerung von Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen im Gebäudesektor leisten.

STIEBEL ELTRON ist seit 1976 in der Entwicklung, der Produktion und dem Vertrieb von Wärmepumpen tätig. Der Klimawandel ist eine zentrale globale Herausforderung. Daher setzt STIEBEL ELTRON auch innerhalb der eigenen Produktion Maßnahmen um, um Energieverbräuche und Emissionen zu reduzieren. Die Umsetzung erfolgt unter anderem durch Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz in der Produktion, die Entwicklung von Produkten mit ausgewiesenen Effizienzklassen und Produkten mit potenziell geringeren Treibhausgaswirkungen im Vergleich zu bisherigen Lösungen sowie den erweiterten Einsatz erneuerbarer Energien und eigener Wärmepumpentechnologien. Erstmals wurden im Nachhaltigkeitsbericht die vollständigen Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen erhoben; die gewonnenen Daten dienen als Grundlage, um weitere Reduktionsmaßnahmen für Energieverbrauch und CO₂-Emissionen abzuleiten.

Zur Konkretisierung unserer klimabezogenen Planungen soll – im Einklang mit den Anforderungen der ESRS – ab dem Geschäftsjahr 2026 ein Übergangsplan für den Klimaschutz erstellt werden. Dieser soll darlegen, wie langfristige Geschäftsstrategien, Prozesse und Investitionen an einen Transformationspfad angepasst werden können. Klimabezogene Informationen sind im Nachhaltigkeitsbericht im Kapitel 2 unter „Klimawandel [ESRS E1]“ erläutert.

Wir ordnen die beschriebenen Maßnahmen dem SDG 13, insbesondere dem Unterziel 13.2, zu.

Mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Produkten können wir einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten, wobei die tatsächlichen Wirkungen vom jeweiligen Kontext und der Umsetzung abhängen. Uns ist aber auch bewusst, dass wir jeden Tag erneut daran arbeiten müssen, Maßnahmen weiterzuentwickeln und negative Auswirkungen zu verringern.