

# Nachhaltig- keitsbericht

74	Nachhaltig erfolgreich
77	Einleitung
78	Unternehmensführung
80	Umwelt
84	Soziales

# 20 22

## Nachhaltig erfolgreich



## Ins Rollen gebracht

230 Mitarbeitende haben bei Läufen im Rahmen der Endress+Hauser Water Challenge Geld gespendet. Das Unternehmen verdoppelte die Summe und kaufte damit für Familien in Südafrika 60 Hipporoller – fassförmige Behälter, die den Transport von bis zu 90 Litern Trinkwasser vereinfachen; häufig eine Aufgabe von Frauen und Kindern. Organisiert wurden die Läufe vom Women's Integrated Network, einer Initiative, die Frauen bei Endress+Hauser vernetzt und fördert.



## Erneuerbare Energie

Bei Bauprojekten überall auf der Welt legt Endress+Hauser Wert auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz. Das 2022 eröffnete Kunden- und Schulungszentrum in Burlington/Ontario ist eines der „grünsten“ Gebäude Kanadas: Es arbeitet dank 800 Photovoltaikmodulen und einer Geothermie-Anlage energieautark und CO<sub>2</sub>-neutral. Maßstäbe setzt auch ein Neubau im schweizerischen Reinach. Dort wird Durchflussmesstechnik gefertigt und an Lösungen für die Industrie 4.0 gearbeitet. Ein Schichtenspeicher nutzt die Abwärme aus der Produktion etwa für die Gebäudeheizung; die Solaranlage erweitert die Leistung am Standort auf ein Megawatt Peak. Eine neue Photovoltaikanlage in Greenwood im US-Bundesstaat Indiana kann im Jahr über 1,6 Millionen Kilowattstunden elektrischer Energie erzeugen und so die Hälfte des Strombedarfs im Produktionsgebäude decken. Das spart jährlich 1.100 Tonnen CO<sub>2</sub> ein.



## Die Energiewende meistern

Betreiber von Gaskraftwerken wollen ihre Anlagen für die Energiewende rüsten. Um den Gesamt-Kohlenstoffgehalt des Brennstoffs und damit den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken, soll dem Erdgas in immer größeren Mengen Wasserstoff beigemischt werden. Doch diese Mischung muss genau gesteuert werden. Eine dafür von Endress+Hauser entwickelte Lösung nutzt gleich zwei innovative Technologien: Das Coriolis-Durchflussmessgerät Promass Q misst selbst unter schwierigen Bedingungen äußerst genau Massefluss, Dichte und Volumenstrom. Ein Raman-Analysator Rxn5 bestimmt inline Zusammensetzung und Energiegehalt des Gasmischs. So lässt sich der Brennstoff-Mix nahezu in Echtzeit validieren.

# 100

junge Talente und damit so viele wie noch nie haben 2022 an sechs Endress+Hauser Standorten in Deutschland, der Schweiz und Frankreich eine Ausbildung oder ein duales Studium begonnen. Damit hat sich die Zahl der Plätze gegenüber 2021 um über 30 erhöht. Insgesamt bildet Endress+Hauser derzeit 390 junge Menschen aus. Ziel ist, über die nächsten Jahre die Zahl der Ausbildungs- und Praktikumsplätze weltweit zu verdoppeln. Nach dem Abschluss von Lehre oder Studium bietet das Unternehmen praktisch allen Auszubildenden eine Stelle an.



## Junge Forscher

Endress+Hauser hat auf dem Firmencampus in Greenwood im US-Bundesstaat Indiana ein Innovationslabor eröffnet. Lehrer aus zwei Verwaltungsbezirken können mit ihren 5- bis 14-jährigen Schülerinnen und Schülern vorbeikommen, um ergänzend zum Unterricht neue Technologien auszuprobieren. Mitarbeitende von Endress+Hauser vermitteln ihnen im „Innovation Studio“ spielerisch Einblicke in Robotik, 3-D-Druck, Programmierung, Elektronik und andere Themen. So bringen die Jugendlichen zum Beispiel Roboterarme zum Würfeln oder bauen eigene Schaltkreise aus magnetischen Elektronikbausteinen. Auch im süddeutschen Maulburg ist ein ähnliches Schülerforschungszentrum am Start.

*„Die Ausbildung bei Endress+Hauser eröffnet jungen Menschen Zukunftschancen. Unser Ziel ist, Mitarbeitende zu entwickeln und zu halten.“*

Jörg Stegert, Chief Human Resources Officer der Endress+Hauser Gruppe

Für unsere Mitarbeitenden ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema. Sie hinterfragen ihre Arbeit – und sie treiben Verbesserungen auf diesem Gebiet voran.



# Nachhaltigkeitsbericht der Endress+Hauser Gruppe

**Im Jahr 2022 haben wir Nachhaltigkeit noch tiefer in unserem Unternehmen verankert. Endress+Hauser hat die Weichen für den Beitritt zur Science Based Targets Initiative gestellt – und erstmals den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Firmengruppe nach dem Greenhouse Gas Protocol bestimmt.**

## Einleitung

### Corporate Social Responsibility bei Endress+Hauser

Der Klimawandel stellt die Welt und uns vor erhebliche ökologische, soziale und ökonomische Herausforderungen. Innerhalb kurzer Zeit entscheidet sich, wie stark sich die globale Erwärmung auf Mensch und Umwelt auswirken wird. Das Ziel aller, die Einfluss nehmen können, muss es sein, die negativen Folgen zu minimieren. Als weltweit agierendes Familienunternehmen sind wir uns dieser Verantwortung bewusst. Schon immer wollen wir Ökonomie, Ökologie und Soziales so verbinden, dass unser Unternehmen über Generationen besteht. Nachhaltigkeit (Sustainability) ist einer unserer vier Markenwerte neben Einsatz (Commitment), Erstklassigkeit (Excellence) und Sympathie (Friendliness).

2022 haben wir das Nachhaltigkeitsprinzip noch stärker strategisch im Unternehmen verankert. Wir haben die neue Position einer Verantwortlichen für Corporate Social Responsibility (CSR) geschaffen, die zugleich als Human Rights Officer fungiert. Ein Mitglied vertritt nun das Thema Nachhaltigkeit im Executive Board. Ein neu eingerichteter CSR-Lenkungsausschuss (Steering Committee) mit Vertreterinnen und Vertretern aus Executive Board, Verwaltungsrat, Qualitätsmanagement sowie Markenführung und Kommunikation steuert das Thema über die Gruppe hinweg. Es wurden gruppenübergreifende Netzwerke für unternehmerische Sozialverantwortung gebildet, um Prozesse stärker zu harmonisieren und voneinander zu lernen.

### Wissenschaftsbasierte Klimastrategie

Damit wir mit belastbaren Kriterien messen können, wo wir stehen, haben wir 2022 unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, dem internationalen Standard für Treibhausgas-Bilanzierung, errechnet. Dazu wurden über die gesamte Gruppe hinweg Kennzahlen zu den verschiedenen Emissionsquellen von Scope 1 (direkte Emissionen aus eigenen oder vom Unternehmen kontrollierten Quellen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie) gesammelt und ausgewertet. Scope 3 (Emissionen entlang der Wertschöpfungskette) ist derzeit in Arbeit. Außerdem haben wir das zweite Mal am Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen, dem weltweit größten Offenlegungssystem für unternehmerische Umweltstrategien. Wir arbeiten intensiv daran, gruppenweit die Transparenz bezüglich unserer Treibhausgas-Treiber zu erhöhen.

Für den Ausbau unserer gruppenübergreifenden Klimastrategie haben wir uns im Berichtsjahr auf den Beitritt zur Science Based Target Initiative (SBTi) vorbereitet, der schließlich im März 2023 erfolgt ist. Die Initiative hat eines der ambitioniertesten Programme für die Bestimmung von Klimaschutzziele in Unternehmen geschaffen. Sie hilft Firmen, Reduktionsziele auf wissenschaftliche Erkenntnisse zu stützen, um das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erreichen. Derzeit erarbeiten wir eine gruppenübergreifend einheitliche Datenbasis, die uns erlaubt, Zwischenziele auf dem Weg der konsequenten Dekarbonisierung unserer Wertschöpfungskette festzulegen.

Neben der intensiven Auseinandersetzung mit unserem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck haben wir damit begonnen, unsere Materialitätsanalyse zu aktualisieren. Wir werden das Thema Nachhaltigkeit aus zwei Perspektiven betrachten (Double Materiality Analysis): Wir untersuchen zunächst im Rahmen einer Impact-Analyse die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Natur (Inside-out-Perspektive). In einem zweiten Schritt analysieren wir die Wirkung der Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens (Outside-in-Perspektive). Die sich daraus ableitenden wesentlichen Themen werden die Grundlage für die Ausrichtung unserer zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie bilden.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2022 geben wir eine detaillierte Übersicht, woran wir arbeiten und wie wir unserer Verantwortung gerecht werden wollen. Dass wir auf einem guten Weg sind, zeigt die Platzierung im EcoVadis-Nachhaltigkeitsaudit: Mit 76 von 100 Punkten haben wir 2022 ein zweites Mal mit Platin die höchste Anerkennungsstufe erreicht und zählen erneut zum obersten Prozent der Vergleichsgruppe. Als besonders positiv hob EcoVadis unsere Nachhaltigkeitsleistung in den Bereichen Umwelt, Arbeitsstandards und Menschenrechte hervor.

## Unternehmensführung

### Unternehmensstrategie

Endress+Hauser genießt als international führender Anbieter von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für die Prozess- und Laborautomatisierung eine große Wertschätzung. Entsprechend unserer Mission unterstützen wir weltweit unsere Kunden dabei, ihre Produkte zu verbessern und sie noch effizienter herzustellen. Um diese Position weiter auszubauen, haben wir mit unserer Strategie 2027+ sieben strategische Handlungsfelder definiert, an denen wir in den nächsten Jahren intensiv arbeiten: 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.

Dabei prägt Nachhaltigkeit als einer von vier Markenwerten die Umsetzung. Wir betreiben unser Geschäft verantwortungsvoll und ethisch korrekt und haben das Wohl des Einzelnen, der Gesellschaft und der Umwelt im Blick. Unsere Kunden, Mitarbeitenden und Gesellschafter erwarten zu Recht, dass wir unsere Werte leben und so die Marke Endress+Hauser schützen.

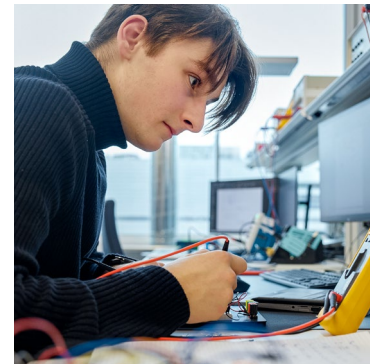
### Eigentümerstruktur

Die Rolle der Eigentümer-Familie im Unternehmen ist in der Familiencharta beschrieben. Die Gesellschafter halten darin fest, dass Endress+Hauser ein erfolgreiches Familienunternehmen bleiben soll. Ziel der Charta ist, den Zusammenhalt der Familie langfristig zu stärken und familiäre Themen vom Unternehmen fernzuhalten. Verschiedene Institutionen fördern den Bezug der Familienmitglieder zum Unternehmen und führen insbesondere die nachfolgenden Generationen an das Geschäft heran. Dass dies gelingt, zeigt der Familienrat, der über wichtige Fragen im Verhältnis zwischen Familie und Unternehmen entscheidet. Hierin stellt die jüngere Generation fünf der neun Mitglieder. Der Rat setzt sich aus sechs Frauen und drei Männern zusammen.

Seit 2022 sitzt Sandra Genge, eine Enkelin des Firmengründers Georg H. Endress, als Vertreterin der jüngeren Generation im Verwaltungsrat der Endress+Hauser AG. Gemeinsam mit Dr. h. c. Klaus Endress, der die Funktion des Verwaltungsratspräsidenten noch bis Ende 2023 ausübt, vertritt sie dort die



1



2

Interessen der Familie. Die Gesellschafter der Familie üben zudem auf der Generalversammlung Einfluss auf die Endress+Hauser AG aus.

### Unternehmensführung

Die Endress+Hauser Gruppe besteht aus einem Netzwerk von 134 rechtlich selbstständigen 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.

Der Verwaltungsrat begleitet als Aufsichtsorgan und beratendes Gremium die Arbeit des Executive Boards konstruktiv. Grundsätzliche und weitreichende unternehmerische Entscheidungen bedürfen der Genehmigung durch den Verwaltungsrat, dessen Mitglieder von der Generalversammlung der Aktionäre bestimmt werden. Die Familiencharta hält fest, dass die Familie durch zwei Mitglieder im Verwaltungsrat vertreten sein soll.

### 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

- 1 Attraktive Programme zur betrieblichen Ausbildung sind für uns ein Weg, junge Menschen für die Arbeit bei Endress+Hauser zu gewinnen.
- 2 Seit einigen Jahren bieten wir Programme zur beruflichen Ausbildung auch außerhalb Europas an.
- 3 Endress+Hauser will künftig fünf Prozent aller Stellen für Praktikanten, Auszubildende, Trainees und Studenten reservieren.

3



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 unserer 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. Unsere vier Markenwerte, darunter Nachhaltigkeit, bringen diese Firmenkultur auf den Punkt.

## Ethik und Compliance

Als international erfolgreiches Unternehmen bewegen wir uns in vielen unterschiedlichen Rechtsräumen. Endress+Hauser hat mit dem Code of Conduct einen unternehmensweit gültigen Verhaltenskodex für den Umgang mit Kunden, Kollegen, Partnern und Lieferanten aufgestellt. Er umfasst Leitlinien zu Produkten und Dienstleistungen, persönlicher Integrität, Integrität des Unternehmens, Personalpolitik, Vermögenswerten und unternehmerischer Verantwortung. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dafür geschult und müssen sich daran messen lassen. Außerdem erhalten sie ein Antikorruptionstraining. Mitarbeitende mit Online-Zugang in der EU werden überdies für das Einhalten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geschult.

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 (CoC) des deutschen Verbands der Elektro- und Digitalindustrie (ZVEI) einzuhalten. Mit regelmäßigen Audits, auch vor Ort, überzeugen wir uns, dass sie diesen Standards entsprechen. Zudem beteiligen sich immer mehr unserer Schlüssel-Lieferanten ebenfalls am unabhängigen Nachhaltigkeits-Audit durch EcoVadis, das die Nachhaltigkeitsperformance überprüft.

## Strategische Verankerung von CSR

Mit 134 rechtlich eigenständigen Mitgliedsfirmen in 55 Ländern haben unsere Einheiten lokal eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsinitiativen auf den Weg gebracht. So setzen viele Endress+Hauser Standorte bereits erneuerbare Energien ein, stellen ihre Mobilität um oder achten bei Neubauten auf hohe Energieeffizienzstandards. Diese Initiativen möchten wir noch stärker über unsere Kernprozesse harmonisieren. Hierfür wurde eine Corporate Social Responsibility Officer neu eingestellt; die Inhaberin der Stelle treibt gruppenweit die Verbesserung der Nachhaltigkeitsprozesse voran.

Um eine enge Verzahnung unternehmensweit zu gewährleisten, wurden in den Vertriebs- und Produktionseinheiten sowie in den Funktionen der Gruppe weitere Nachhaltigkeitsverantwortliche ernannt beziehungsweise Stellen für Corporate Social Responsibility Manager geschaffen. Auch wurde das Thema auf der obersten Führungsebene im Unternehmen verankert (siehe Einleitung). Um über Good und Best Practices voneinander zu lernen, wurden weltweit regionale Netzwerke für Corporate Social Responsibility gegründet.

## Steuerstrategie

Verantwortungsvolle Unternehmensführung heißt, unternehmerisch im Markt erfolgreich zu sein. Das ermöglicht es Endress+Hauser, an den weltweiten Standorten über Steuerzahlungen für das gesellschaftliche Wohlergehen mit einzustehen. 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. 2022 haben wir weltweit insgesamt 104,6 Millionen Euro an Ertragssteuern abgeführt. Dies entspricht einem effektiven Steuersatz von 25,6 Prozent.

### **Ökonomische Nachhaltigkeit**

Wir betreiben nur Geschäfte, die wir verstehen und die zu uns passen. Dabei 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, das Schaffen zukunftsgerichteter Arbeitsplätze, die Förderung der Menschen in unserem Unternehmen, die Ausbildung junger Talente, die Weiterbildung von Mitarbeitenden, die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Instituten sowie das gesellschaftliche Engagement der Gruppe. Damit stärken wir unsere Zukunftsfähigkeit und erhöhen die Widerstandskraft des Unternehmens gegenüber Krisen.

Eine Eigenkapitalquote von 80,2 Prozent, ein Geldfluss aus Geschäftstätigkeit von 414 Millionen Euro sowie flüssige Mittel und finanzielle Vermögenswerte von zusammen 1,285 Milliarden Euro (bezogen jeweils auf das Geschäftsjahr 2022) 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 unsere Gestaltungsfähigkeit sowie die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit des Unternehmens.

Wir bedienen Kunden in verschiedenen Branchen und sind mit Vertrieb und Produktion weltweit vertreten. Selbst die größten 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.

### **Innovation**

242,4 Millionen Euro haben wir 2022 für Forschung und Entwicklung aufgewendet. Dies entspricht 7,2 Prozent unseres Nettoumsatzes. 235 Erstanmeldungen bei Patentämtern in aller Welt zeugen von der Innovationskraft der Firmengruppe. 2022 sind 43 neue Produkte und – bedingt durch die für Großbritannien erforderliche UKCA-Kennzeichnung – über 3.100 Produktoptionen in den Markt eingeführt worden. Das Schutzrechteportfolio ist gegenüber dem Vorjahr gewachsen und umfasst nun fast 8.700 aktive Patente und Patentanmeldungen.

Dass der Innovationsmotor weiterhin auf hohen Touren läuft, dafür sorgen unter anderem unsere über 1.200 Mitarbeitenden, die mit der Entwicklung neuer Produkte, Lösungen und Dienstleistungen betraut sind. Doch auch Prozessverbesserungen in Produktion, Logistik, IT und Administration tragen wesentlich zu unserem Erfolg als Firmengruppe bei. Wir würdigen dies durch Anerkennung und Anreize für Innovationen in allen Bereichen unseres Unternehmens.

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.

## **Umwelt**

### **Energie**

Der Gesamtenergiebedarf der Endress+Hauser Gruppe lag 2022 bei knapp 165.000 MWh. Gegenüber dem Vorjahr weisen wir einen um knapp 20 Prozent höheren Energieeinsatz aus. Dies liegt daran, dass wir nun das GHG Protocol anwenden. Damit hat sich unsere Berechnungsgrundlage erweitert, so dass wir eine erhöhte Energiemenge ausweisen. Hinzu kommen gestiegene Stückzahlen vor dem Hintergrund eines starken Geschäftsgangs.

60 Prozent des Energieverbrauchs von 2022 sind auf den Energieträger Strom (98.147 MWh) entfallen, wovon bereits über die Hälfte Grünstrom war (50.490 MWh). Ein knappes Viertel dieses Grünstroms haben unsere Standorte selbst erzeugt, gut drei Viertel wurden bezogen. Unsere Niederlassungen in Deutschland und der Schweiz haben zu einem großen Teil grünen Strom verwendet. In einigen Ländern sind wir bereits auf 100 Prozent erneuerbaren Strom umgestiegen. Dazu zählen Dänemark, Norwegen, Österreich und Schweden.

28 Prozent unseres weltweiten Energiebedarfs wurden 2022 mit Erdgas gedeckt (45.509 MWh). Knapp 12 Prozent entfielen auf Diesel und Benzin, was vor allem auf unsere Fahrzeugflotte zurückgeht (19.377 MWh). Auch hier bemühen wir uns, unsere Treibhausgas-Emissionen zu reduzieren, indem wir beispielsweise sukzessive auf Elektroautos wechseln.

Im Rahmen der laufenden Entwicklung einer gruppenübergreifenden Klimastrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil erneuerbarer Energien im Scope 1 und Scope 2 über konkrete Maßnahmen weiter zu steigern und somit unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen weiter zu verringern.





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

1

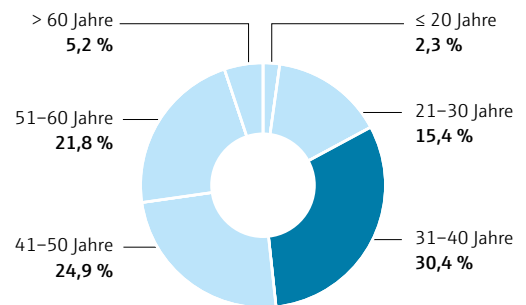
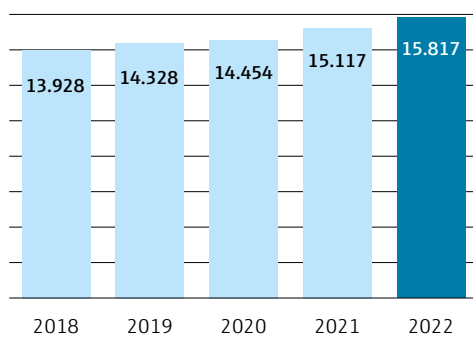


2

1  
Mehrere Bienenvölker leben auf dem Dach unseres Werks für Durchflussmesstechnik im schweizerischen Reinach – eine Idee unserer Mitarbeitenden.

2  
In der Natur erfüllen die Bienen eine wichtige Funktion durch das Bestäuben von Pflanzen. Wir Menschen freuen uns an ihrem Honig.

### Mitarbeitende der Endress+Hauser Gruppe und Altersstruktur\*



\* Altersstruktur ohne temporär Beschäftigte

## CO<sub>2</sub>-Emissionen

Emissionen anderer Treibhausgase als Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) werden zur besseren Vergleichbarkeit entsprechend ihrem globalen Erwärmungspotenzial in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) umgerechnet (CO<sub>2</sub> = 1). Unser gruppenweiter CO<sub>2</sub>-Fußabdruck betrug 2022 knapp 45.000 tCO<sub>2</sub>e. Davon entfallen etwa 47 Prozent auf Scope 1, also auf Emissionen durch stationäre Verbrennung (9.494 tCO<sub>2</sub>e) sowie unsere Fahrzeugflotte (11.825 tCO<sub>2</sub>e). Die verbleibenden 53 Prozent sind durch von uns eingekaufte Energie wie beispielsweise Strom verursacht und somit dem Scope 2 zuzuordnen (23.679 tCO<sub>2</sub>e).

Auch haben wir mehr als die Hälfte unserer durch Erdgasinsatz verursachten Emissionen über CO<sub>2</sub>-Zertifikate kompensiert. Dies reduziert unseren Fußabdruck um etwa zehn Prozent (4.848 tCO<sub>2</sub>e).

## Umgang mit Stoffen und Materialien

Endress+Hauser hat sich beim Umgang mit Materialien und Stoffen zur Einhaltung aller einschlägigen Gesetze und Vorschriften verpflichtet. Wir stellen eine Vielzahl von Konformitätserklärungen zu verschiedenen Materialien und Stoffen bereit. Dazu zählen die europäischen und chinesischen RoHS-Richtlinien (Restriction of Hazardous Substances), die EU-Verordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), aber auch die Erklärung zu Konfliktmineralien oder Trinkwasserverordnungen. Die Erklärungen können auf unserer Website heruntergeladen werden.

Da unsere Kunden den überwiegenden Teil des Endress+Hauser Portfolios bei der Bestellung individuell konfigurieren können, ist eine gerätespezifische Auskunft im Bereich der Materialkonformität sehr komplex. Hier arbeiten wir bereits an Softwarelösungen, um künftig noch detaillierter Auskunft geben zu können und den gesetzlichen Vorschriften vollumfänglich zu entsprechen.

## Wasserverbrauch

Wasser wird bei Endress+Hauser hauptsächlich für sanitäre Anlagen oder zur Gebäudereinigung verbraucht. Außerdem benötigen wir Wasser für bestimmte Sensortests. Unser Wasserverbrauch betrug 2022 etwa 291.000 Kubikmeter. Das ist im Vorjahresvergleich ein Minus von 11 Prozent.

Wir sind uns sehr bewusst, dass Trinkwasser in vielen Ländern keine Selbstverständlichkeit ist. Mit der Endress+Hauser Water Challenge, einer weltweiten Initiative unserer Mitarbeitenden, ermöglichen wir Menschen in entsprechenden Ländern den Zugang zu sauberem Trinkwasser (siehe Gesellschaftliches Engagement).

## Abfall

Das Abfallaufkommen der Endress+Hauser Gruppe ist beeinflusst durch Stückzahlwachstum, nachfragebedingte Veränderungen im Produktmix sowie Sondereffekte wie Baumaßnahmen oder Lagerbereinigungen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind weltweit 3.405 Tonnen Siedlungsabfall und damit 2 Prozent weniger als im Vorjahr angefallen. Die Menge des Sonderabfalls ist um 9 Prozent auf 642 Tonnen gesunken, das Aufkommen an Altmetall hat sich um 5 Prozent auf 1.318 Tonnen erhöht. Die Menge an Elektroschrott ist im Berichtszeitraum um 20 Prozent auf 50 Tonnen gestiegen.

Über Recycling mindern einzelne Standorte ihre Abfallmengen und schonen Ressourcen: So gibt Endress+Hauser Liquid Analysis in Gerlingen/Deutschland beispielsweise Lotpasten- und Lötkrätzeabfälle aus Zinn-, Kupfer- und Silberoxid an eine Firma ab, die die Metalle recycelt.

## Zertifizierung und Auditierung

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).

## Produkte und Lösungen für Nachhaltigkeit

Unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen tragen dazu bei, Prozesse im Hinblick auf Qualität, Sicherheit, Effizienz und Umweltschutz zu verbessern. Sie können unsere Kunden dabei unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und so in den Anlagen und Anwendungen der verfahrenstechnischen Industrie eine starke Hebelwirkung entfalten. 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.

Bei der Entwicklung neuer Produkte hilft unseren Mitarbeitenden 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. Daneben wenden wir 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.

## Soziales

### Menschenrechte

Wir sind davon überzeugt, dass Integrität und ethisch einwandfreies Verhalten zu den wichtigsten Pfeilern eines nachhaltig erfolgreichen Unternehmens gehören. Deshalb bekennen wir uns zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte, wie sie in den international anerkannten Menschenrechts-Grundsätzen sowie den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte festgelegt sind.

Unser Verständnis von Verantwortung für Menschenrechte unterstützen wir durch die Anerkennung verschiedener internationaler Leitlinien und Standards. Dazu gehören:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR)
- Internationaler Pakt über politische und bürgerliche Rechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen
- Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration)
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Übereinkommen von Minamata
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen

Wir erarbeiten derzeit eine Grundsatzerklärung, um unsere Anerkennung der Bedeutsamkeit von Menschenrechten und deren hohen Stellenwert für unser Unternehmen noch stärker zum Ausdruck zu bringen.

### Menschenrechte in der Lieferkette

Unsere Unternehmenskultur beinhaltet, dass wir unser Geschäft verantwortungsvoll und ethisch korrekt betreiben. Um unsere Sorgfaltspflichten in der Lieferkette zu wahren, haben wir im Berichtsjahr 2022 Werkzeuge für eine stärkere Transparenz hinsichtlich der Risiken in unseren Lieferketten geschaffen. Ausgehend von der Risikogewichtung gehen wir weitere Verbesserungen im Bereich der Präventions- und Abhilfemaßnahmen an.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass auch sie unsere grundlegenden Verhaltensregeln einhalten. Entsprechend lassen wir uns bestätigen, dass sie einen branchenüblichen Kodex für Geschäftspartner anerkennen. Sollten erhöhte Risiken oder konkrete Verdachtsfälle einer Menschenrechtsverletzung aufgedeckt werden, sei es durch unsere eigene Überwachung oder über unsere Beschwerdemechanismen, untersuchen wir die Situation sorgfältig und ergreifen alle notwendigen Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung dieser Verletzungen.

### Hinweisgebersystem

Um menschenrechtliches und umweltbezogenes Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden zu können, haben wir im Berichtsjahr ein Hinweisgebersystem vorbereitet. Es ist zum 1. Januar 2023 auf unserer Website online gegangen: Mitarbeitende, Geschäftspartner und Dritte können hier potenzielles Fehlverhalten vertraulich melden und auch anonym Hinweise geben. Ein unabhängiges Beschwerdeteam bearbeitet alle Hinweise sorgfältig und leitet entsprechende Maßnahmen ein.

### Mitarbeitende

Wir sehen das Schaffen, Entwickeln und Erhalten sicherer Arbeitsplätze als wichtigen Teil unserer sozialen Verantwortung als Unternehmen. Um für unsere 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.



1

- 1 Die Zahl der Ladesäulen an unseren Standorten haben wir vervielfacht.
- 2 Ein Schichtenspeicher in unserem Werk für Durchflussmesstechnik im schweizerischen Reinach ermöglicht es, Prozessabwärme zum Beispiel für die Gebäudeheizung zu nutzen.
- 3 In den vergangenen Jahren konnten wir die Energieeffizienz an unseren Standorten weiter steigern.

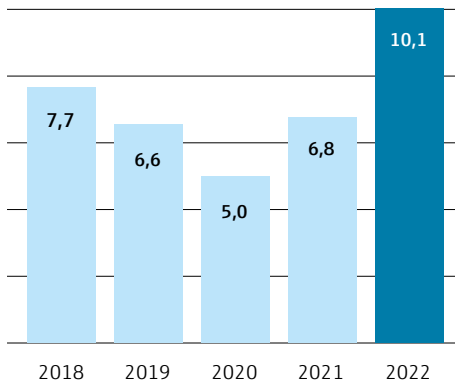


2

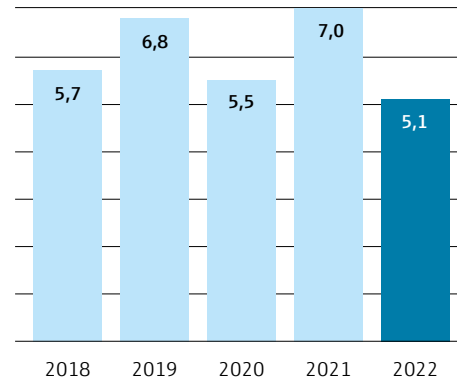


3

**Fluktuation**  
(in Prozent)



**Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit**  
(je 1.000 Mitarbeitende)



Moderne Arbeitsumgebungen ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, sich in angenehmer Atmosphäre zu treffen und auszutauschen.



## Mitarbeitende in Zahlen

Im weltweiten Durchschnitt arbeiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 10,2 Jahren in unserem Unternehmen. Die Fluktuationsrate liegt gruppenweit bei 10,1 Prozent und damit höher als im Vorjahr (2021: 6,8 Prozent). Ende 2022 waren insgesamt 15.817 Menschen (einschließlich zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse) in der Endress+Hauser Gruppe beschäftigt, 700 mehr als im Vorjahr. Wir haben, um das hohe Stückzahlwachstum zu bewältigen, in allen Bereichen 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, schafft ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, stärkt die Kundenbindung und hilft im Wettbewerb um Talente.

Menschen aus 115 Nationen haben Ende 2022 für die Endress+Hauser Gruppe gearbeitet. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft ist mit 30,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr (30,0 Prozent) leicht gestiegen. Er liegt im Vergleich mit anderen Unternehmen des industriellen Sektors hoch. Die Altersstruktur der Belegschaft ist gleichmäßig und hat sich gegenüber 2021 wenig verändert.

## Arbeitgeberattraktivität

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. Dies spiegelt unsere Überzeugung, dass nur motivierte Mitarbeitende hervorragende Leistungen für unsere Kunden erbringen.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

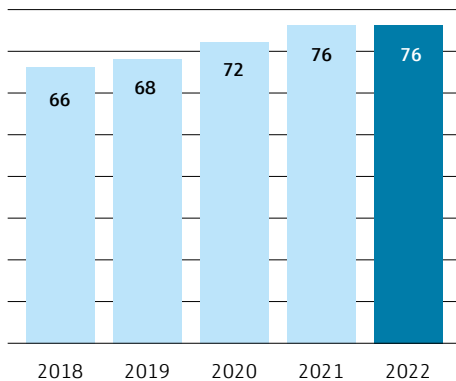
Im Hinblick auf unseren gruppenweiten Arbeits- und Gesundheitsschutz unternehmen wir viel, um unseren Mitarbeitenden eine sichere, angenehme und produktive Arbeitsumgebung zu bieten. Die Quote der betriebsbedingten Unfälle mit Ausfalltagen ist 2022 auf einen Wert von 5,1 Unfällen pro 1.000 Mitarbeitende gesunken (Vorjahr 7,0) und befindet sich somit unter dem Vor-Corona-Niveau.

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. Wir haben vergangenes Jahr verschiedenste Aktionen und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung und Prävention angeboten, sowohl in Präsenz als auch virtuell.

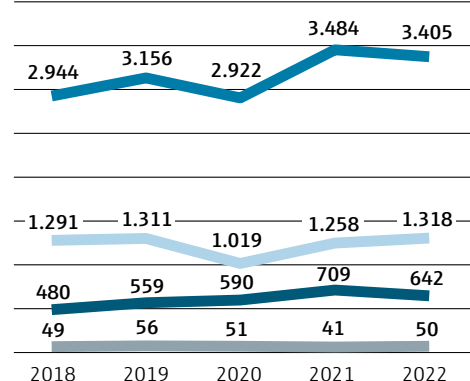
## Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

Als Technologieunternehmen sind wir auf qualifizierte 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.

**Bewertung im  
EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating**



**Abfallaufkommen  
(in Tonnen)**



Eines unserer Ziele ist mehr Diversität, denn diverse Teams können besser mit unbekanntem Herausforderungen umgehen. 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 Schwerpunktthemen definiert: eine Arbeitgebermarke, die für Frauen attraktiv ist, ein sowohl auf Frauen wie Männer ausgerichtetes Programm zur Personalentwicklung, flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zur Vermeidung von unbewussten Vorurteilen bei der Rekrutierung sowie das Nutzen von Netzwerken, um weibliche Fachkräfte auf Endress+Hauser aufmerksam zu machen. Zudem sollen weibliche Vorbilder im Unternehmen mehr Sichtbarkeit erhalten.

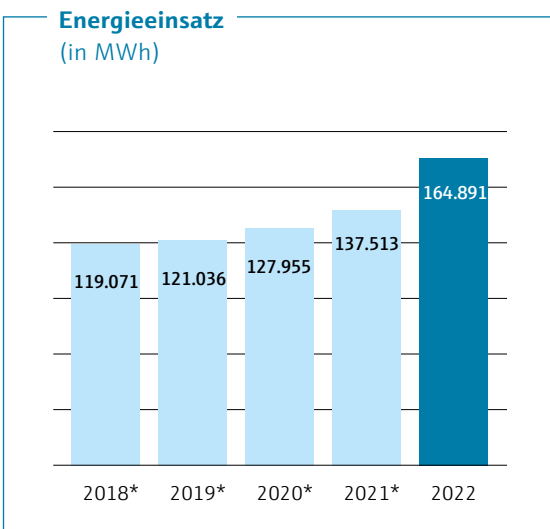
Weltweit entwickeln unsere Gruppenfirmen Konzepte für diese Initiative, die an ihr Umfeld angepasst sind, und setzen diese um. Wir haben Maßnahmen ergriffen, um Stellen so auszu-schreiben, dass sie eine diverse Zielgruppe ansprechen. Wichtig ist uns auch eine gerechte und geschlechtsneutrale Bezahlung, 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. 353 junge Menschen befanden sich 2022 bei uns in der betrieblichen Ausbildung; weitere 136 beschäftigten wir als Praktikanten, Studenten und Trainees. Damit erreichten wir eine Ausbildungsquote von 3,2 Prozent. Auf längere Sicht möchten wir durch eine globale Initiative diesen Anteil ausweiten und planen, fünf Prozent aller Stellen für Praktikanten, Lehrlinge, Trainees und Studenten zu reservieren.

### 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.

Auch unsere Mitarbeitenden werden selbst immer wieder für eine gute Sache aktiv: Bei der unternehmensweiten Endress+Hauser Water Challenge 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.

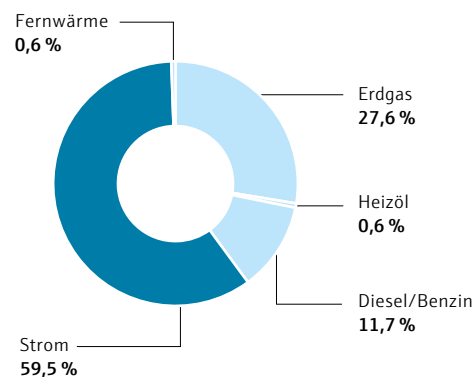


\* Bedingt vergleichbar; geänderte Methodik



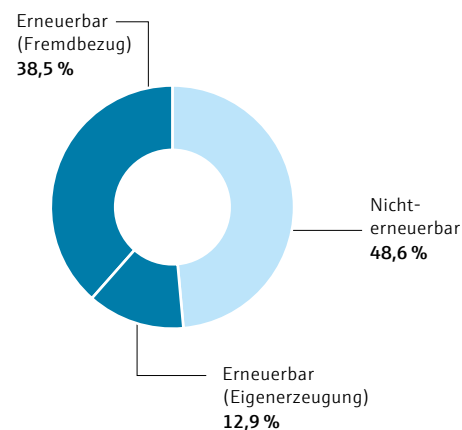
## Energiebedarf

in MWh	2022
Erdgas	45.509
Heizöl	948
Diesel/Benzin	19.377
Strom	98.147
Fernwärme	911
<b>Energiebedarf</b>	<b>164.891</b>



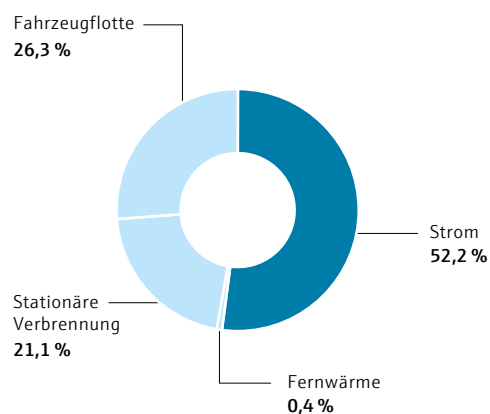
## Strombedarf

in MWh	2022
Nicht-erneuerbar	47.657
Erneuerbar	50.490
– Erneuerbar (Eigenerzeugung)	12.709
– Erneuerbar (Fremdbezug)	37.782
<b>Strombedarf</b>	<b>98.147</b>



## Treibhausgasemissionen

in tCO <sub>2</sub> e	2022
Scope 1	21.319
– Stationäre Verbrennung	9.494
– Fahrzeugflotte	11.825
Scope 2	23.679
– Strom	23.478
– Fernwärme	201
<b>Treibhausgasemissionen</b>	<b>44.998</b>
Kompensation	-4.848
<b>Treibhausgasemissionen mit Kompensation</b>	<b>40.150</b>



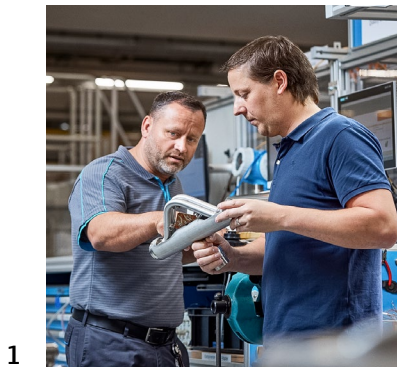
Außerdem pflegt Endress+Hauser rund um den Globus Forschungs- und Bildungspartnerschaften mit wissenschaftlichen Einrichtungen und Ausbildungsstätten. Unsere Zuwendungen für unser Spenden- und Sponsoring-Engagement sowie für Forschungs- und Bildungspartnerschaften in Form von Geldbeiträgen, Sachleistungen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

### **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.

Wir pflegen den offenen, konstruktiven Dialog mit unseren Kunden, Partnern und weiteren Anspruchsgruppen. Mit Blick auf die vor uns liegenden Herausforderungen durch die globale Erwärmung ist dies eine der wichtigsten Voraussetzungen überhaupt: Dem Klimawandel entschieden und klug zu begegnen, ist eine Menschheitsaufgabe – und nur gemeinsam werden wir dabei vorankommen.



1

1  
Viele Arbeitsschritte in unserer Fertigung erfordern ein hohes Maß an Sorgfalt und Genauigkeit.

2  
Die Teams unserer Produktionsmitarbeitenden organisieren ihre Arbeit zu einem guten Teil selbst.

2



# Impressum

## Geschäftsbericht 2022

### Herausgeber

Endress+Hauser AG  
Kägenstrasse 2  
4153 Reinach BL  
Schweiz

### Redaktion

Michael Loh, Martin Raab (Leitung), Julia Schempp,  
Kirsten Wörnle

### Lektorat

Thomas Adolph

### Fotografie, Illustration

Philip Castleton, Endress+Hauser, Christoph Fein,  
Andreas Mader, Kristoff Meller, Stocksy, Shutterstock

### Produktion, Gestaltung, Lithographie

3st kommunikation GmbH, Mainz/Deutschland


### Druck

+siggset+ print & media AG, Albrbruck/Deutschland

Dieser Geschäftsbericht erscheint jährlich auf  
Deutsch und Englisch. Lesen Sie ihn online auf  
[www.endress.com/financial-results](http://www.endress.com/financial-results)



# People for Process Automation

Endress+Hauser 

AR01011Z/60/DE/01.23