

Nachhaltigkeitsbericht 2020

ZWILLING
WE CARE



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

Es ist eine wegweisende Entscheidung: In seinem Urteil vom 24. März dieses Jahres weitet das Bundesverfassungsgericht das im Grundgesetz verankerte Recht auf Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen deutlich aus. So dürfen die Lasten des Klimawandels nicht einseitig auf künftige Generationen abgewälzt werden. Damit setzt das höchste deutsche Gericht ein unübersehbares Signal in Richtung Nachhaltigkeit.

Wir bei ZWILLING sind uns bewusst: Wie wir heute agieren, entscheidet darüber, wie unser Planet morgen aussieht. Als eine der ältesten Marken der Welt hat ZWILLING schon immer über den Tag hinaus gedacht und seine Geschäftstätigkeit nicht auf kurzfristigen Profit, sondern auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtet. Nur so ist es uns gelungen, über fast drei Jahrhunderte hinweg immer neue Kundengenerationen zu überzeugen und einen festen Platz im Alltag der Menschen einzunehmen.

Unsere Marken verbinden Qualität und Langlebigkeit mit der Verantwortung für Mensch und Umwelt. Künftig wollen wir die Nachhaltigkeitsleistung unserer Marken weiter verbessern und den Menschen eine Orientierung auf dem Weg zu einem ökologisch und sozial verträglichen Lebensstil geben.

Mit dem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir die Selbstverpflichtung zur Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie verankert. Wir zeigen auf, auf welchen Werten unser Engagement basiert, was wir bereits erreicht haben und wohin wir uns entwickeln wollen. Im Rahmen der Strategieentwicklung haben wir dazu vier zentrale Handlungsfelder identifiziert: Nachhaltige Produkte und Verpackungen, Energieeffizienz und Umweltschutz, Lieferkette sowie Verantwortung für Mitarbeiter*innen und Gesellschaft. Entlang dieser Handlungsfelder erfasst der Bericht die bereits bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten und formuliert Ziele für die kommenden Jahre, deren Umsetzung wir künftig einmal jährlich offenlegen. So wollen wir unseren Beitrag zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen und für eine faire Gesellschaft leisten, zum konstruktiven Dialog einladen und zum Handeln bewegen.

    
Erich Schiffrers (Sprecher) Alexander Gulden Helmar Hipp Klaus Kuhl Sebastian Labud

Der Vorstand der ZWILLING J.A. Henckels AG



Erich Schiffrers, Nina Tubic, Moritz Garbe, Alexander Gulden, Julia Bien, Helmar Hipp, Natalie McLachlan, Michael Otremba, Sebastian Labud, Klaus Kuhl, Gernot Strehl, Gregor Messner
(von links nach rechts und oben nach unten)
ZWILLING Vorstand und Sustainability Council

INHALT

2 VORWORT DES GESAMTVORSTANDS

8 ZWILLING GRUPPE

- ZWILLING – Traditionsmarke und Global Player
- ZWILLING Historie
- Ein Portfolio mit starken Marken

12 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Nachhaltigkeit erlebbar machen
- Werteorientierte Unternehmensführung
- Unser Nachhaltigkeitsmanagement

19 VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER*INNEN

- Wir sind ZWILLING
- Sicherheit und Gesundheit

25 PRODUKTE FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

- Bewusster Konsum fängt in der Küche an
- Umweltgerechte Verpackungskonzepte
- Weiterdenken macht den Unterschied

30 PRODUKTION UND LIEFERKETTE

- CO₂-neutral ist das neue Normal
- Klimaverträgliche Produktion
- Effizienter Ressourceneinsatz
- Lieferkettenmanagement

38 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- Fest ins ZWILLING Team integriert
- Ausbildung ist Zukunft
- Hand in Hand für ein unabhängiges Leben
- Hilfe, die ankommt

41 ANHANG

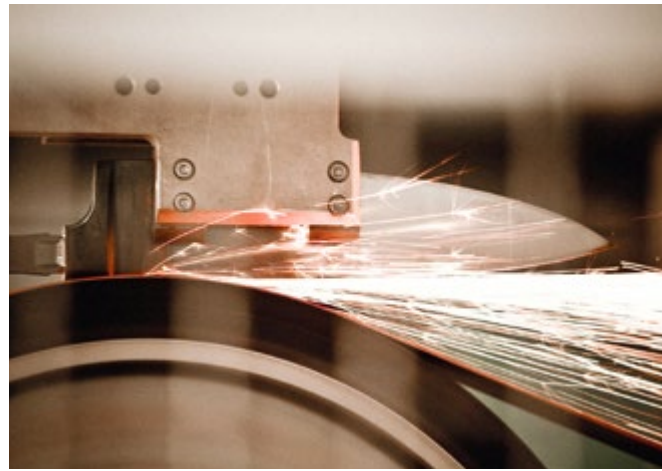
GRI-Index
Impressum

Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der ZWILLING J.A. Henckels AG. Die Berichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Option „Kern“. Die Aussagen in diesem Bericht gelten – soweit nicht anders gekennzeichnet – für die ZWILLING J.A. Henckels AG inklusive der mit ihr verbundenen Tochtergesellschaften aus dem Geschäftsbereich ZWILLING Küche. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020, das den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 umfasst. Redaktionsschluss war der 30. April 2021. Die Inhalte dieses Berichts wurden noch nicht extern geprüft. Für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht, der im Frühjahr 2022 erscheinen soll, ist dies vorgesehen.

Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor.

SCHLAGLICHTER



Für eine klimaneutrale Produktion

Seit 2020 ist unser Produktionsstandort am Solinger Stammsitz klimaneutral.



Für mehr Ressourceneffizienz

An unseren Produktionsstandorten setzen wir konsequent auf Abwasservermeidung und den Einsatz regenerativer Energie.



Ausbildung ist Zukunftssicherung

Auch in der COVID-19-Pandemie haben wir Verantwortung für nachfolgende Generationen übernommen und jungen Menschen in Solingen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt. Die Übernahmequote liegt seit Jahren bei 100 Prozent.



Für eine lebenswerte Zukunft

Mit unserem Patenschaftsprogramm geben wir benachteiligten und gehandicapten Kindern und Jugendlichen in Indien eine Zukunftsperspektive.



Gegen Lebensmittelverschwendung

Mit dem neuen Vakuumsystem „FRESH & SAVE“ bleiben Lebensmittel bis zu fünfmal länger frisch im Vergleich zur herkömmlichen Lagerung ohne Vakuum. Das hilft, Lebensmittelabfälle zu verringern.



Für mehr sozialen Zusammenhalt

An unserem Standort in Indien betreiben wir seit 2011 ein Ausbildungszentrum für sozial benachteiligte Frauen und Menschen mit Behinderung.



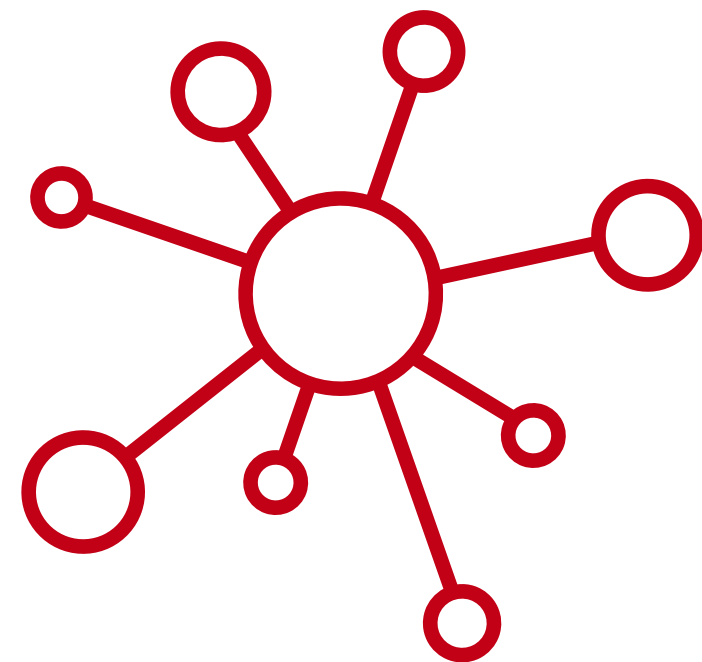
Auf dem Weg zur kunststofffreien Verpackung

Wir stellen sukzessive auf Verkaufsverpackungen aus nachwachsenden Rohstoffen oder Kunststoffrecyclaten um. Für die in Solingen hergestellten Messer nutzen wir seit 2020 Verpackungen aus 98 Prozent recykliertem Material.

ZWILLING AUF EINEN BLICK



Die ZWILLING J.A. Henckels AG ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Familiengesellschaft Wilh. Werhahn KG und gehört zum Werhahn-Unternehmensbereich „Konsumgüter“.



ZWILLING ist als Holding organisiert und führt über 30 Tochtergesellschaften im In- und Ausland, darunter eigene Produktionsstandorte und Vertriebsgesellschaften.



ZWILLING bietet hochwertige Produkte für die moderne Wohnküche. Das breite Sortiment umfasst Messer, Kochgeschirr, Küchengeräte, Vakuumsysteme, Bestecke und Accessoires – analog, elektrisch und smart.

3.700
745
89%

Im Jahr 2020 hat das Unternehmen mit rund 3.700 Mitarbeiter*innen einen Umsatz von 745 Mio. Euro erwirtschaftet; der Auslandsanteil liegt bei 89 Prozent.



We are family

Als Teil der Werhahn-Gruppe sieht sich ZWILLING den Unternehmenswerten der Gruppe verpflichtet und versteht sich selbst als Familienunternehmen. Unter dem Leitbild „ZWILLING – We are family“ werden unsere Werte miteinander geteilt und aktiv gelebt.

ZWILLING – WE CARE

UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere Vision

Nachhaltigkeit ist für ZWILLING von elementarer Bedeutung, weil wir die ökologischen und sozialen Herausforderungen der Zukunft bewältigen wollen. Wir sind überzeugt, dass wir heute die Weichen stellen müssen, um die Lebensbedingungen künftiger Generationen zu sichern und zu verbessern. Als Familienunternehmen mit einer langen Tradition handeln wir dabei nach der Maxime „to make a difference by contributing to the better“.

Unsere Mission

Was uns antreibt: Wir wollen unser Produktspektrum kontinuierlich um innovative und nachhaltige Produkte erweitern. Dabei reduzieren wir systematisch die Auswirkungen auf die Umwelt und etablieren durchgängig nachhaltige Prinzipien bei der Beschaffung. Wir bauen ein vielfältiges globales Team auf und bieten unseren Mitarbeiter*innen ein zufriedenstellendes und inspirierendes Umfeld. Und wir engagieren uns in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten.

Unsere Handlungsfelder

- Nachhaltige Produkte und Verpackungen
- Energieeffizienz und Umweltschutz
- Lieferkette
- Verantwortung für Mitarbeiter*innen und Gesellschaft

Grundsätze der Unternehmens- und Geschäftsführung

Unsere Nachhaltigkeitsorganisation und -steuerung basiert auf klaren Verantwortlichkeiten, eindeutig definierten Zielen, einem kontinuierlichen Monitoringprozess und – vor allem – einem starken Commitment zur Erreichung der Ziele. Dabei handeln wir im Einklang mit unserem Verhaltenskodex und unseren Prinzipien der Unternehmensführung, deren integraler Bestandteil Nachhaltigkeit ist.

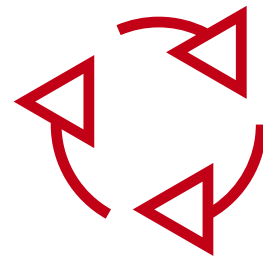
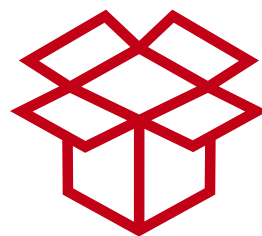
UNSERE ZIELE

Nachhaltige Produkte

Wir wollen 100 Prozent unseres Produktportfolios CO₂-neutral gestalten und 100 Prozent des für unsere Produkte verwendeten Holzes aus nachhaltigen Quellen beziehen.

Nachhaltige Verpackungen

Unser Ziel ist es, 100 Prozent unserer Verpackungen auf recycelbare oder biogene Materialien umzustellen, den Anteil an Mehrwegverpackungen zu erhöhen und Verpackungen generell zu reduzieren.



Energieeffizienz und Umweltschutz

Alle unsere Produktionsstandorte und unsere Lager werden klimaneutral sein (Scope 1 und 2).



Verantwortung für Mitarbeiter*innen

Wir wollen das Engagement und die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen fördern, um eine vielfältige, motivierte und erfolgreiche ZWILLING Familie weltweit aufzubauen.



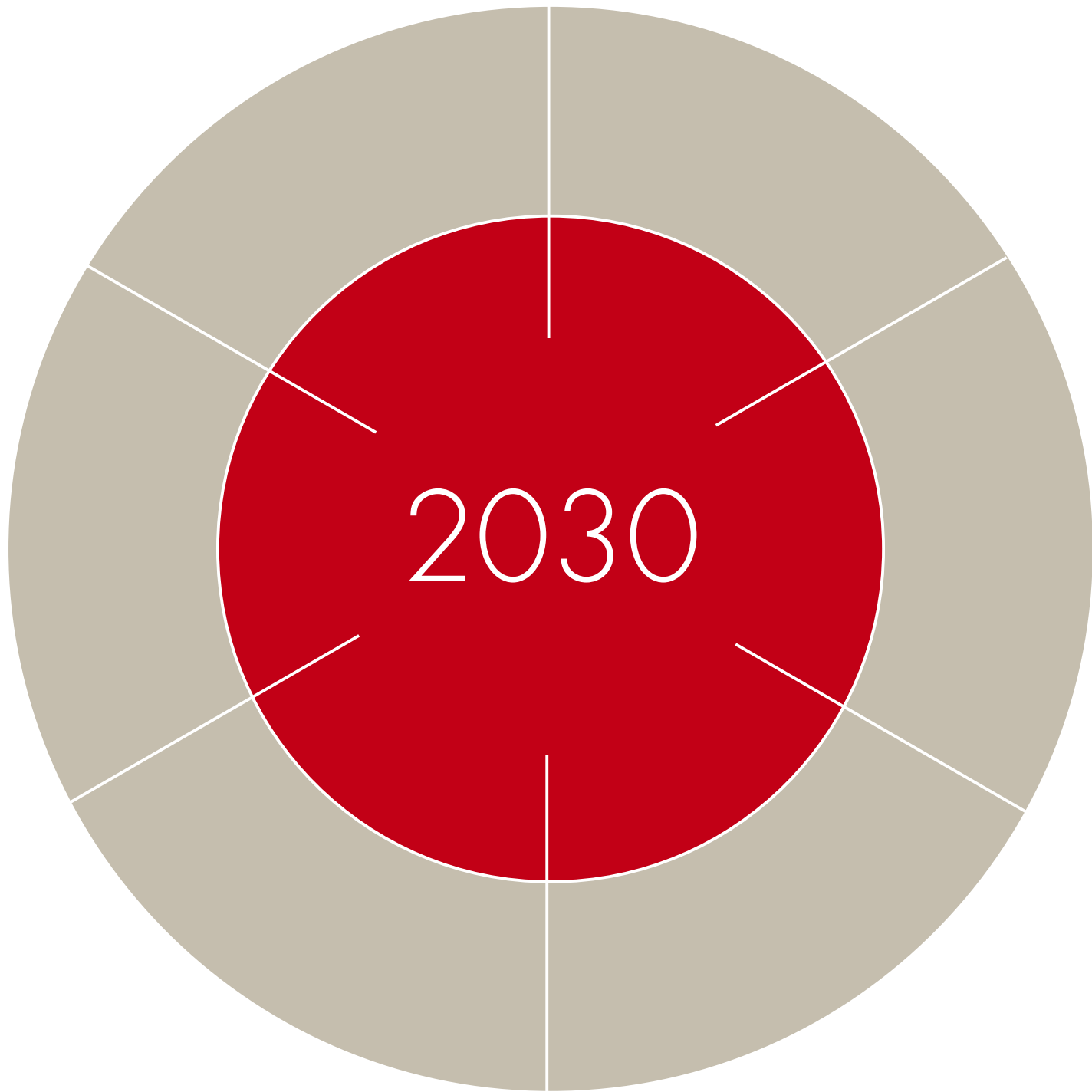
Verantwortung für die Gesellschaft

Wir möchten unsere Programme ausweiten und unser gesellschaftliches Engagement an jedem Standort, an dem wir tätig sind, verstärken.



Lieferkette

Wir werden die Beziehung zu unseren Lieferanten weiterentwickeln, damit sie hohe Sozial- und Umweltstandards unabhängiger, anerkannter Organisationen einhalten.



A hand is shown sharpening a ZWILLING knife on a dark whetstone. The knife is wet with water droplets. In the background, there is a bowl of water and a piece of light-colored fabric. The scene is set on a rustic wooden surface.

ZWILLING GRUPPE

- In Solingen verankert, in vielen Märkten zuhause
- ZWILLING Historie
- Ein Portfolio mit starken Marken
- Mitgliedschaften und Initiativen

ZWILLING – Traditionsmarke und Global Player

Die ZWILLING J.A. Henckels AG ist eine weltweit agierende Unternehmensgruppe mit einer fast 300-jährigen Geschichte.

Als Messermanufaktur im Jahr 1731 gegründet, hat sich ZWILLING vom Solinger Schneidwaren-Spezialisten zum globalen Premium-Anbieter für die moderne Wohnküche entwickelt. Das Produktsortiment umfasst Messer, Kochgeschirr, Bestecke, Elektrokleingeräte und Vakuumsysteme – analog, elektrisch und digital. Im Berichtsjahr 2020 hat das Unternehmen mit rund 3.700 Mitarbeiter*innen einen Umsatz von 745 Millionen Euro erwirtschaftet; der Auslandsanteil liegt heute bei 89 Prozent. ZWILLING ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Familiengesellschaft Wilh. Werhahn KG und gehört zum Werhahn-Unternehmensbereich „Konsumgüter“. Sie ist als Holding organisiert und führt mehr als 30 Tochtergesellschaften im In- und Ausland, darunter eigene Produktions-

standorte und Vertriebsgesellschaften. Geleitet wird ZWILLING von einem fünfköpfigen Vorstand, der vom Aufsichtsrat kontrolliert wird. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden vom Eigentümer bestellt.

Als Teil der Werhahn-Gruppe bekennt sich ZWILLING zu den Unternehmenswerten der Wilh. Werhahn KG und versteht sich selbst als Familienunternehmen. Unter dem Leitbild „ZWILLING – We are family“ werden die Werte von allen Mitarbeiter*innen geteilt und gelebt.

In Solingen verankert – in vielen Märkten zuhause

ZWILLING hat seinen Stammsitz seit 1731 unverändert in Solingen (Deutschland). Über die Toch-

tergesellschaften betreibt die Unternehmensgruppe heute weitere sechs Produktionsstandorte in Belgien, Italien, Frankreich, China, Indien und Japan. Das Sortiment wird ergänzt um Handelswaren, die vornehmlich aus Asien bezogen werden.

ZWILLING beliefert über 100 Märkte weltweit und ist mit mehr als 20 Vertriebsgesellschaften in Europa, Asien sowie Nord- und Südamerika vertreten. Die größten Auslandsmärkte sind die USA, China, Japan und Kanada.

Die Produkte werden weltweit über den Fachhandel vertrieben, darüber hinaus in mehr als 500 ZWILLING Shops und Shop-in-Shops, über unterschiedliche Online-Kanäle sowie über Distributeure. Der Anteil des Online-Handels am Gesamtumsatz lag im Jahr 2020 bei knapp 40 Prozent.

Mitgliedschaften und Initiativen

Als weltweit agierender Konsumgüterhersteller stehen wir national wie international mit zahlreichen Institutionen und Initiativen im Austausch. Durch die Mitgliedschaft in Organisationen und Verbänden erhalten wir wertvolle Impulse für unsere nachhaltige Entwicklung und nutzen zugleich unsere Möglichkeiten, Veränderungen im Markt und in der Gesellschaft in Gang zu bringen.

- ZWILLING ist Mitglied der amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) und verpflichtet sich selbst sowie alle Lieferanten zur Einhaltung des BSCI Code of Conduct. Damit bekennt sich das Unternehmen zugleich zu den

Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UN Charta).

- ZWILLING unterstützt darüber hinaus zahlreiche Organisationen und bekennt sich zu deren Leitlinien und Programmatik, unter anderem:
 - die Federation of European manufacturers of Cookware and cutlery (FEC)
 - die Internationale Organisation für Normung (ISO)
 - das Europäische Komitee für Normung (CEN)
 - die CHUNO Labour Standards Association (über ZWILLING Japan)



ZWILLING weltweit: 7 Werke, 23 Gesellschaften, 500 Shops und Shop-in-Shops



1731
Peter Henckels lässt sein neues Unternehmen und den ZWILLING als Handwerkszeichen eintragen.



1818
ZWILLING eröffnet in Berlin die erste Verkaufsniederlassung.



1851
Mit seinen Schneidwerkzeugen ist ZWILLING auf der ersten Weltausstellung in London vertreten und erhält auf Anhieb eine Medaille.



1893
Auf der Weltausstellung in Chicago mit 70.000 Ausstellern geht die einzige Auszeichnung an ZWILLING.



1938
ZWILLING erhält das Patent für die Scherenserie „Küchenhilfe“, bis heute Teil des Produktsortiments.



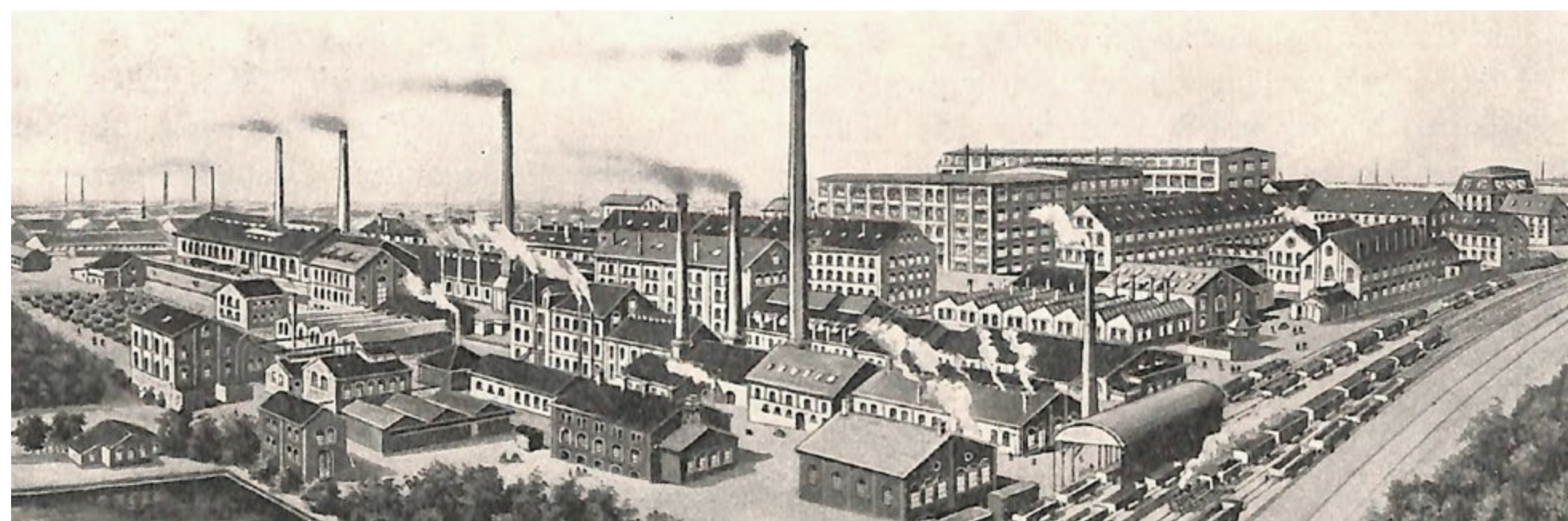
1970
Die Wilh. Werhahn KG wird Alleinaktionär.



2008
ZWILLING übernimmt die Kochgeschirrhersteller STAUB und DEMEYERE.



2015
ZWILLING übernimmt den Pfannenhersteller BALLARINI.



ZWILLING Historie

Am 13. Juni 1731 – im Sternzeichen ZWILLINGe – lässt der Solinger Messermacher Peter Henckels das Zwillingssymbol in die Messermacher-Rolle eintragen und legt damit den Grundstein für eine mittlerweile 290-jährige Erfolgsgeschichte. Auf dem Weg von der bergischen Handwerkschmiede zum Global Player entwickelt ZWILLING richtungsweisende Verfahrenstechnologien, erwirbt eine Vielzahl von Patenten und schafft es, sich immer wieder zu erneuern. Heute wird das Produktportfolio zunehmend um smarte Anwendungen erweitert. So gelingt es der Traditionsmarke, auch in der digitalen Welt authentisch und relevant zu bleiben.

1909
Die erste ZWILLING Tochtergesellschaft in den USA wird gegründet.



1939
ZWILLING meldet das Eishärteverfahren an, durch das Klingen lange scharf bleiben und extrem korrosionsbeständig sind.



2011
Am ZWILLING Standort in Indien wird die ZWILLING Foundation ins Leben gerufen.



2020
ZWILLING erzielt mit 745 Millionen Euro den höchsten Umsatz der Unternehmensgeschichte. Mit rund 300 Millionen Euro liegt der E-Commerce-Anteil am Gesamtumsatz bei knapp 40 Prozent.



Ein Portfolio mit starken Marken



Messer & Scheren
Kochgeschirr
Bestecke
Vakuumier-System
Küchengeräte
Küchenhelfer
Geschirr & Gläser



Gusseisen
Keramik
Zubehör



Kochgeschirr
Messer
Bestecke
Küchenhelfer



Messer
Messerzubehör



Kochgeschirr
Bratpfannen
Besondere Formen
Zubehör

Die Position als eines der führenden Unternehmen im Premium-Konsumgüterbereich wird durch ein vielfältiges Markenportfolio untermauert. Die Kernmarke ZWILLING zählt zu den ältesten Marken der Welt. Sie steht für kompromisslose Qualität, zeitloses Design und Innovationsstärke. Zum Portfolio gehören darüber hinaus die Marken STAUB, MIYABI, BALLARINI und DEMEYERE. Jede Marke hat ihre eigenen Stärken und Traditionen, unter der Leitlinie „We inspire the Culinary World“ eint alle die Leidenschaft für einzigartige Kocherlebnisse.



NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Unsere Vision
- Werteorientierte Unternehmensführung
- Das ZWILLING Compliance System
- Datenschutz
- Risikomanagement
- Das ZWILLING Nachhaltigkeitsmanagement
- Unsere Wesentlichkeitsmatrix

Nachhaltigkeit erlebbar machen

Wir haben es in der Hand: Mit unseren starken Marken können wir zum Treiber des Wandels werden und unsere Umwelt und Gesellschaft nachhaltig zum Positiven verändern. Das ist der Kern unserer Vision: To make a difference and to contribute to the better.

Unser Marktumfeld befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Neue Ernährungs- und Konsumtrends lenken den Blick verstärkt auf gesundheitliche, soziale und ökologische Fragen. Immer mehr Menschen überdenken ihren Lebensstil und achten beim Einkauf auf die Herkunft der Inhaltsstoffe und Materialien, auf den Herstellungsprozess, auf die Belastungen für Mensch und Umwelt während der Nutzung und die Entsorgung nach der Verwendung. Nicht unbedingt weniger, sondern vor allem anders und bewusster konsumieren, lautet die Leitidee des nachhaltigen Konsums. Eine Idee, die wir mit unseren langlebigen, werthaltigen Marken, einer ressourcenschonenden Produktion und einer fairen Lieferkette schon heute unterstützen und erlebbar machen.

Auf dieser Basis wollen wir aufbauen. Künftig wollen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen

Entwicklung noch systematischer und umfassender entlang der gesamten Wertschöpfungskette dokumentieren und messbare Nachhaltigkeitsziele in allen Geschäftsfeldern umsetzen. In unserem Marktsegment wollen wir zur treibenden Kraft bei der Schaffung klima- und ressourcenschonender sowie fairer Produktions- und Konsumstrukturen werden. Nachhaltigkeit soll zu einem wesentlichen Leistungsmerkmal unserer Marken werden und das Markenerlebnis glaubwürdig und nachvollziehbar prägen. Gleichzeitig wollen wir das Chancenpotenzial nutzen und mit nachhaltigen Produkten, Dienstleistungen und Strategien am Markt erfolgreich sein.

Um diese ambitionierten Ziele in die Tat umzusetzen, haben wir in 2020 den Prozess für eine gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie angestoßen. Im Rahmen einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse haben wir vier zentrale Hand-

lungsfelder identifiziert, die durch messbare Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen konkretisiert werden:

- Nachhaltige Produkte und Verpackungen
- Energieeffizienz und Umwelt
- Lieferkette
- Mitarbeiter*innen und soziale Verantwortung

Bei unserer nachhaltigen Ausrichtung lassen wir uns von den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) leiten. Für die Festlegung spezifischer und messbarer Unternehmensziele orientieren wir uns darüber hinaus an den 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs). Wir haben uns dazu verpflichtet, Nachhaltigkeit ganzheitlich in unserer Unternehmenskultur, Unternehmensführung und in sämtlichen Geschäftsprozessen zu verankern.



Unsere Vision: To make a difference and to contribute to the better

Als eines der führenden Unternehmen der Branche macht unser Nachhaltigkeitsengagement einen echten Unterschied und trägt zur ökologischen und sozialen Zukunftssicherung bei. Wir erweitern unser Produktspektrum kontinuierlich um innovative und nachhaltige Produkte. Dabei reduzieren wir systematisch die Auswirkungen auf die Umwelt und etablieren durchgängig nachhaltige Prinzipien bei der Beschaffung. Wir bauen ein vielfältiges globales Team auf und bieten unseren Mitarbeiter*innen ein zufriedenstellendes und inspirierendes Umfeld. Und wir engagieren uns in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten.

Werteorientierte Unternehmensführung

ZWILLING versteht sich als Familienunternehmen mit klaren Werten und Leitlinien. Unser Wertesystem beschreibt, wofür wir stehen und wie wir unser Geschäft führen. Es schafft eine gemeinsame Identität und gibt uns Orientierung für den Umgang im Team, mit Geschäftspartnern und Kunden.

Wir richten unsere Unternehmensführung an klar definierten Werten aus. Sie geben uns Handlungsorientierung, sind Entscheidungsgrundlage und Verhaltensmaßstab. Als Teil der Werhahn-Gruppe bekennen wir uns dabei zur Wertekultur der Wilh. Werhahn KG. Soziale Verantwortung, Verlässlichkeit und persönliche Bescheidenheit sind die Eckpfeiler des unternehmerischen Selbstverständnisses, auf dem auch unser Handeln basiert. Welche Grundsätze und Richtlinien im Einzelnen für die Unternehmensführung gelten, ist im Werhahn Code of Conduct festgeschrieben. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter*innen in der Werhahn-Gruppe unabhängig von ihrer Position verbindlich und wird bei ZWILLING in allen Unternehmensbereichen und Tochtergesellschaften verpflichtend umgesetzt. Er beruht auf folgenden Kernprinzipien:

Unsere Kernprinzipien

- Wir halten uns an alle Gesetze sowie Regeln der Werhahn-Gruppe, insbesondere geltende Arbeits- und Umweltschutzvorschriften.
- Wir verhalten uns menschlich und respektvoll, sind aufrichtig und loyal. Dabei achten wir die Würde und Persönlichkeit eines jeden Einzelnen und tolerieren keinerlei Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigung.
- Wir tragen Verantwortung für unser Handeln.
- Wir verhalten uns nachhaltig, schützen Ressourcen, Gesundheit und Umwelt.
- Wir tolerieren keine Korruption – wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen.
- Wir sind fair im Wettbewerb und beachten die Regeln des Wettbewerbsrechts.

Der Verhaltenskodex ist in 15 Sprachen verfügbar. Er wird durch einen Leitfaden mit konkreten Fallbeispielen ergänzt und Mitarbeiter*innen weltweit mithilfe elektronischer Schulungstools vermittelt.

Das ZWILLING Compliance-System

Ein gruppenweites Compliance-System mit klar definierten Verantwortlichkeiten bildet den Rahmen für unser wertebasiertes Handeln. Gemeinsam mit den Compliance-Beauftragten der großen Tochtergesellschaften koordiniert und steuert der ZWILLING Compliance Officer den gruppenweiten Informationsfluss sowie die Implementierung wirksamer Kontrollmechanismen. Organisatorisch ist das System in das Compliance-Netzwerk der Werhahn-Gruppe eingebunden. Mit Unterstützung der internen Revision der Wilh. Werhahn KG wird die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien regelmäßig überprüft. Im Fokus stehen insbe-

sondere die Rechtstreue und Integrität im Bereich Kartellrecht, Betrugsbekämpfung, Anti-Korruption, interne Richtlinien sowie Datenschutz. Dabei verfolgen wir eine Null-Toleranz-Strategie, wir akzeptieren keinerlei regelwidriges Verhalten und ahnden jeden Verstoß.

Als global agierender Konsumgüterhersteller sind wir in Ländern mit ganz unterschiedlichen Rechtssystemen und Geschäftspraktiken tätig. Um den ZWILLING Mitarbeiter*innen weltweit unser ethisches Werteraster nahezubringen und mit Leben zu füllen, setzen wir über die reine Wissensvermittlung hinaus auf einen vertrauensvollen Dialog und eine offene Diskussionskultur. Trainings mit Workshop-Charakter und Fallbeispielen aus der Praxis helfen, den Nutzen von Compliance-Regeln zu erkennen und Interessenkonflikte im Arbeitsalltag zu vermeiden. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie fand ein Großteil der Schulungen im Jahr 2020

online statt. Mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct können über eine externe Helpline – auf Wunsch auch anonym – gemeldet werden. Einmal jährlich berichtet der Compliance Officer dem Aufsichtsrat über den Compliance-Status in der ZWILLING Gruppe, zu besonderen Vorkommnissen sowie geplanten Vorhaben. Im Berichtsjahr 2020 wurden keine Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, Kodizes oder Standards gemeldet.

Datenschutz für vertrauensvolle Beziehungen

Der Schutz und die Sicherheit von persönlichen Daten sind die Basis für vertrauensvolle Kunden-, Geschäfts- und Arbeitsbeziehungen und genießen bei ZWILLING hohe Priorität. Zunächst in der ZWILLING J.A. Henckels AG und ihren deutschen Tochtergesellschaften eingeführt, wurde die unternehmensinterne Datenschutzrichtlinie im Berichtszeitraum auch auf die europäischen ZWILLING Gesellschaften ausgerollt. Ausgehend von den Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) enthält sie unter anderem Vorgaben zum datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten.

„Für Konsumgüterhersteller liegt die Herausforderung darin, die Konsument*innen mit ihren Wünschen und Anforderungen in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubeziehen. Ich glaube, wer heute die Menschen bei einem nachhaltigen Konsum unterstützt, hat die Chance, morgen neue Märkte zu erschließen.“

DR. MEIKE GEBHARD // GESCHÄFTSFÜHRERIN DER NACHHALTIGKEITSPLATTFORM UTOPIA

Im Berichtszeitraum haben wir uns auf die rechtlichen und organisatorischen Bedingungen fokussiert, die bei der Verarbeitung von Kundendaten relevant sind. In Abstimmung mit dem Datenschutbeauftragten haben wir insbesondere die Datenschutzerklärung der ZWILLING Onlineshops und der ZWILLING App überarbeitet bzw. vollständig neu gefasst. Darüber hinaus haben wir einen Regelprozess für die Bearbeitung von Betroffenenanfragen installiert. Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben wird in Form von Self-Assessments sowie Audits der Revisionsabteilung der Wilh. Werhahn KG überprüft. Im Berichtszeitraum sind keine begründeten Beschwerden über die Verletzung des Datenschutzes von Kunden bekanntgeworden.

Zukunftsorientiertes Risikomanagement

Die ZWILLING J.A. Henckels AG hat ein Risikomanagementsystem etabliert, das sich an den Vorgaben der Wilh. Werhahn KG orientiert und einen wichtigen Beitrag zu unserer strategischen Ausrichtung auf Nachhaltigkeit leistet. Mithilfe eines Früherkennungssystems erfassen und bewerten wir relevante Risiken nach Höhe, Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe. Gleichzeitig ergreifen wir geeignete Maßnahmen, um Schaden vom Unternehmen abzuwenden und bestehende Chancen zu nutzen. Der ZWILLING Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über den Stand der Chancen und Risiken. Die erforderlichen Strategien zur Risikosteuerung werden vom Vorstand beschlossen. Ab 2021 werden auch Risiken, die direkt oder indirekt aus dem Klimawandel resultieren, in das Risikomanagement integriert werden.

Internes Kontroll-System

Mit unserem internen Kontroll-System (IKS) sind wir in der Lage, die Prozessrisiken sämtlicher lokaler Einheiten zu identifizieren, verlässlich zu dokumentie-

ren und einer laufenden Kontrolle zu unterziehen – ein wesentlicher Faktor für eine nachhaltige Unternehmensführung. Dabei werden die Kontrollen von den Prozessbeteiligten in den Tochtergesellschaften aufgenommen. Unterstützt werden sie vom IKS-Beauftragten des Geschäftsbereichs, der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG und – in Einzelfällen – von der Revision der Wilh. Werhahn KG. Die Verantwortung für die finale Dokumentation, Vollständigkeit und Wirksamkeit der Kontrollen

„In der ZWILLING Produktion spielt die Stahlverarbeitung eine zentrale Rolle. Damit einher geht ein hoher Energiebedarf. Hier lässt sich der Hebel ansetzen, um mit energie- und ressourceneffizienten Verfahren, wie etwa regenerativ erzeugtem Wasserstoff, massive Einsparpotenziale in der Wertschöpfungskette zu realisieren.“

DR. ANSGAR WENNEMER // MATERIALSPEZIALIST BEI TÜV RHEINLAND LGA PRODUCTS

liegt bei den Prozessverantwortlichen und der jeweiligen Geschäftsführung. Die IKS-Dokumentation erfolgt in den Gesellschaften mit Hilfe einer zentral definierten Risiko-Kontroll-Matrix. Für die Qualitätssicherung sind die jeweiligen Organisationseinheiten sowie die IKS-Beauftragten der lokalen Gesellschaften zuständig. Im Rahmen der jährlichen Abschlussprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer bestätigt ZWILLING formal die Wirksamkeit des Systems. Künftig werden die Kontrollprozesse mittels eines digitalen Software-Tools erfasst. Über eine webbasierte Plattform kann die Risikolandschaft so noch schneller und transparenter abgebildet werden.

Interne Revision

Die interne Revision ist ausgelagert und in der Wilh. Werhahn KG angesiedelt. Einmal pro Jahr stimmt der Leiter Revision den Prüfungsplan für die einzelnen Gesellschaften mit dem Werhahn-Vorstand ab – unter Einbeziehung der Geschäftsbereiche. Die interne Revision ist zudem für das laufende Umsetzungs-Controlling verantwortlich und berichtet direkt an den Werhahn-Vorstand.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Von der Wesentlichkeitsanalyse zum Kennzahlen-Reporting: In der ZWILLING Gruppe liegt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit beim Vorstand. Die Umsetzung unserer Ziele koordiniert eine neu etablierte Nachhaltigkeitsorganisation mit genau definierten Funktionen, Kompetenzen und Zuständigkeiten, die in der Unternehmensstruktur verankert ist.

Welche Nachhaltigkeitsthemen sind für ZWILLING relevant? Mit welchen Hebeln können wir wirkungsvolle Prozesse zum Wohl von Umwelt und Gesellschaft in Gang setzen? In einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für ZWILLING zentralen Handlungsfelder bestimmt und so die strategische Basis für unser Nachhaltigkeitsprogramm gelegt. Im ersten Schritt haben wir entscheidende Aspekte unserer Geschäftstätigkeit identifiziert, die einen signifikanten öko-

nomischen, ökologischen und sozialen Einfluss haben. Dabei sind wir den Empfehlungen und Vorgaben international anerkannter Rahmenwerke gefolgt, insbesondere der Global Reporting Initiative (GRI). Mit Blick auf unsere spezifische Wertschöpfungskette und gestützt auf eine Branchenanalyse haben wir alle für uns relevanten Nachhaltigkeitsaspekte abgebildet und zu einer Shortlist rund um die Themen Unternehmensführung, Umwelt, Produkte und Menschen verdichtet.

Die Stakeholder-Perspektive einbinden

Im zweiten Schritt haben wir den Blickwinkel erweitert. Im Rahmen einer internen und externen Stakeholderbefragung wurde die Shortlist hinsichtlich ihrer Relevanz evaluiert. Per Online-Umfrage haben Vertreter*innen von Nichtregierungsorganisationen (NGO), Prüfdienstleistern, Nachhaltigkeitsinitiativen und Handelspartnern die Themen priorisiert. Mit ausgewählten Stakeholdern haben wir darüber hinaus vertiefende Gespräche zu Positionen und Erwartungen geführt. Auch unsere Mitarbeiter*innen wurden per Online-Befragung um ihre Einschätzung gebeten – eine Möglichkeit, die 227 Beschäftigte am Standort Solingen wahrgenommen haben. In einer separaten Umfrage haben wir die Führungskräfte aller Standorte in den Prozess eingebunden. Sämtliche Ergebnisse wurden mit Vertreter*innen ausgewählter Unternehmensbereiche validiert und gemäß den

Zwei Dimensionen der Wesentlichkeitsanalyse

- Wie groß sind die Auswirkungen von Aspekten unserer Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft?
- Wie bewerten unsere Stakeholder diese Nachhaltigkeitsaspekte?

GRI-Anforderungen (GRI) in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst und vom Vorstand bestätigt. Die vertikale Achse zeigt, wie wichtig die Themen aus der Stakeholder-Perspektive sind. Die horizontale Achse gibt an, wie groß die Auswirkungen unserer Geschäftsprozesse auf Umwelt und Gesellschaft in den jeweiligen Themenbereichen sind. Als Zielbild liegt die Wesentlichkeitsmatrix unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung zugrunde.

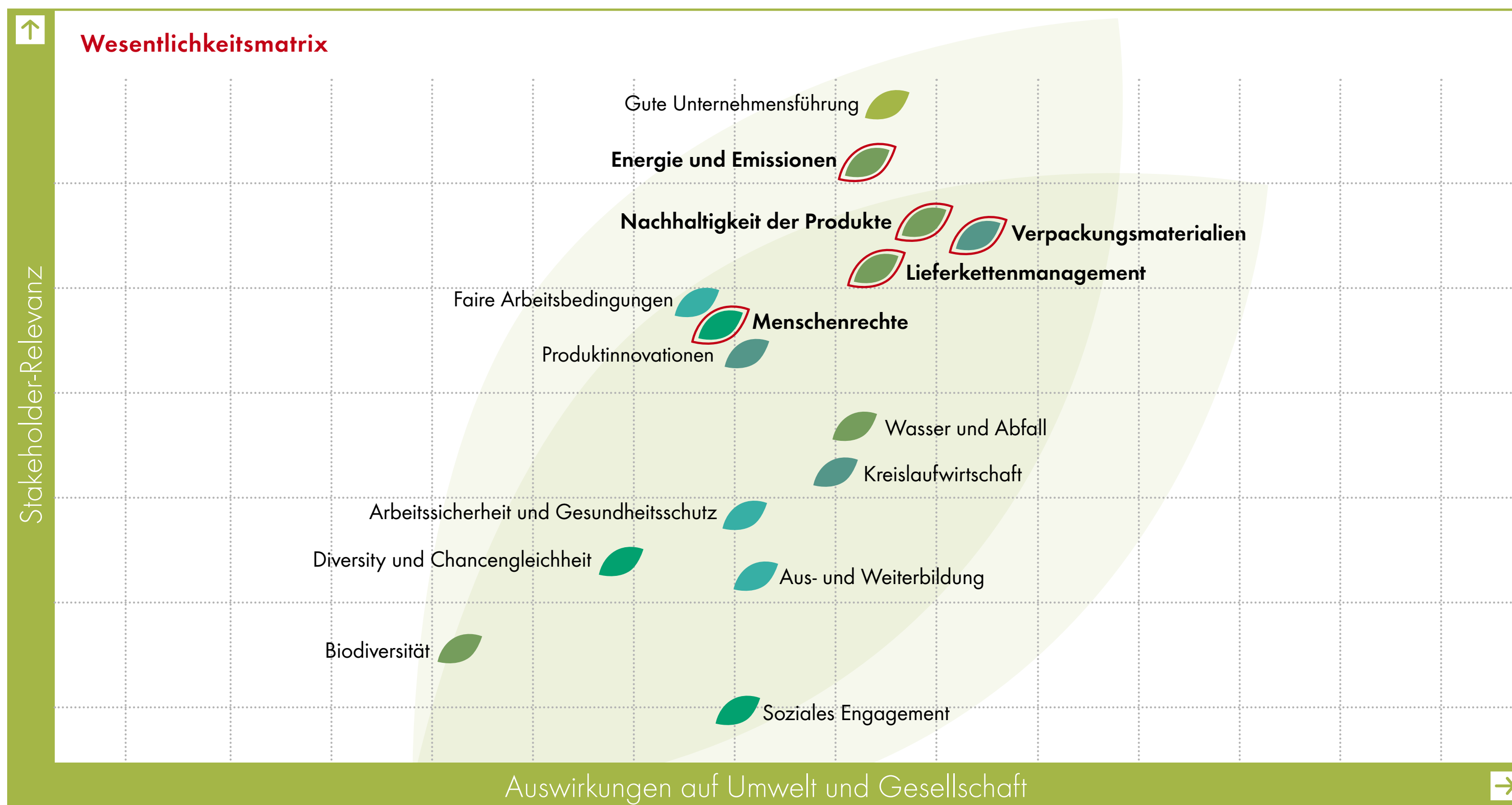
Die ZWILLING Nachhaltigkeitsorganisation

Mit unserer Nachhaltigkeitsorganisation bringen wir unser Zielbild in die Umsetzung. Dazu haben wir das Nachhaltigkeitsmanagement in unsere Organisationsstruktur integriert. Mithilfe eines systematischen Monitorings und Reportings zu nachhaltigkeitsrelevanten Kennziffern evaluieren wir künftig regelmäßig unsere Nachhaltigkeitsperformance in den zentralen Handlungsfeldern.



„Es ist an der Zeit, unserem Lebensraum und uns selbst wieder mehr Wertschätzung entgegenzubringen. Um bewusste Entscheidungen zu treffen, möchte ich wissen: Aus welchen Quellen beziehe ich ein Produkt? Sind Transparenz und Rückverfolgbarkeit bei Anbau und Herstellung gewährleistet? Und wie kann ich meinen CO₂-Fußabdruck verringern?“

ADAEZE WOLF // HEALTH & LIFE COACH, GRÜNDERIN DES BLOGS NATURALLYGOOD.DE



Die Verantwortung für die gruppenübergreifende Nachhaltigkeitsorganisation liegt im ZWILLING Vorstand beim Chief Technical Officer (CTO). Er informiert laufend den Vorstand sowie einmal jährlich den Aufsichtsrat über relevante Entwicklungen und Fortschritte.

Das Sustainability Council

Unter Leitung des CTO koordiniert und steuert das ZWILLING Sustainability Council die globalen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Dem Sustainability Council gehören der Sustainability Officer, die Action Field Leader, die Global Head of Marketing Communications sowie eine Vertreterin des Bereichs "Good Governance & Business Ethics" an. Beraten wird das Sustainability Council von einem Sounding Board, das sich aus Vertreter*innen der Werke, der Vertriebsgesellschaften und anderer Unternehmensbereiche zusammensetzt und zweimal jährlich tagt. Als Querschnittsgremium überwacht das Sustainability Council die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Handlungsfeldern Unternehmensführung, nachhaltige Produkte und Verpackungen, Energieeffizienz und Umwelt, Lieferkette, Personal sowie gesellschaftliche Verantwortung.

Gleichzeitig entwickelt das Gremium Vorschläge für geeignete Nachhaltigkeitsprojekte sowie zu Kommunikationsmaßnahmen. In Zusammenarbeit mit den Tochtergesellschaften sowie den Produktions- und internationalen Fachgruppenleitern sind die Mitglieder des Council zudem in der Pflicht, die Umsetzung der Ziele und Vorhaben in den Regionen zu verfolgen.

„Die Materialien, die ZWILLING verwendet, sind prädestiniert für die Kreislaufführung. Ob Stahl, Holz oder Glas: Es handelt sich dabei in erster Linie um Monomaterialien, die langlebig, wiederverwendbar und leicht zu recyceln sind. Für ZWILLING liegt darin die große Chance, ökologische und ökonomische Ziele in Einklang zu bringen.“

JUSTUS KAMMÜLLER // SENIOR MANAGER
SUSTAINABLE BUSINESS & MARKETS WWF

Eine Schlüsselfunktion übernimmt der Sustainability Officer. Er ist für den Aufbau und die Aufrechterhaltung des Nachhaltigkeitsmanagements sowie das jährliche Reporting zuständig. In diesem



„Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Thema, das jeder Koch auf dem Zettel haben sollte. Ich persönlich bemühe mich sowohl privat als auch in meiner Restaurantküche um Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit. Wer daran nicht denkt, ist wirklich von gestern.“

CORNELIA POLETTA // SPITZENKÖCHIN, BUCHAUTORIN
(UND ZWILLING MARKENBOTSCHAFTERIN)

Kontext kontrolliert er die gruppenweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsprojekte, koordiniert die Arbeitsgruppen und Datenerfassung. Zugleich steht er im ständigen Austausch mit dem CTO, beruft die Sitzungen des Sustainability Council ein und bereitet diese vor. Zudem sorgt er für den reibungslosen Informationsfluss und hält den Kontakt zum Sounding Board.

Den Stakeholderdialog intensivieren

Die eigene Perspektive erweitern, neue Themen und Trends erkennen und mögliche Kooperationspartner gewinnen: Künftig wollen wir den

Austausch mit relevanten Stakeholdern innerhalb unseres Nachhaltigkeitsprogramms weiter intensivieren. Gemeinsam mit Kund*innen, Händler*innen, Lieferant*innen und Vertreter*innen aus Politik und Nichtregierungsorganisationen reflektieren wir unsere Strategien und Planungsprozesse, um unser Handeln noch stärker an den gesellschaftlichen Anforderungen auszurichten. Eine zentrale Rolle spielen dabei unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um den Globus. Durch transparente Informationen über aktuelle Entwicklungen stärken wir die Motivation und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Gruppe. Welche Bedürfnisse und Einschätzungen unse-

re Beschäftigten bewegt, werden wir künftig in regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen ermitteln. Im engen Austausch stehen wir darüber hinaus mit der Wilh. Werhahn KG.

Ziele und Maßnahmen in unseren Handlungsfeldern

Ende 2020 haben wir analog zu unseren Handlungsfeldern ein Nachhaltigkeitsprogramm mit konkreten Zielen und Maßnahmen formuliert. Im März 2021 wurde es vom ZWILLING Vorstand freigegeben. Das Programm bildet den Kern unseres Nachhaltigkeitsmanagements und fungiert als wichtiges Steuerungsinstrument. Fortschritte messen wir anhand von Leistungsindikatoren und dokumentieren diese künftig in unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht. Sämtliche Ziele basieren auf dem Prinzip der guten Unternehmensführung. Das impliziert klare Verantwortlichkeiten, eindeutig formulierte Ziele, einen kontinuierlichen Monitoringprozess sowie ein starkes Commitment zur Erreichung dieser Ziele.

Unsere Handlungsfelder und Ziele 2030

| Handlungsfeld | Ziele 2030 |
|--|--|
| Nachhaltige Produkte und Verpackungen | Wir wollen 100 Prozent unseres Produktportfolios CO ₂ -neutral gestalten und 100 Prozent des für unsere Produkte verwendeten Holzes aus nachhaltigen Quellen beziehen. Unser Ziel ist es, 100 Prozent unserer Verpackungen auf recycelbare oder biogene Materialien umzustellen, den Anteil an Mehrwegverpackungen zu erhöhen und Verpackungen generell zu reduzieren. |
| Energieeffizienz und Umweltschutz | Alle unsere Produktionsstandorte und unsere Lager werden klimaneutral sein (Scope 1 und 2). |
| Lieferkette | Wir werden die Beziehungen zu unseren Lieferanten weiterentwickeln, damit sie hohe Sozial- und Umweltstandards unabhängiger, anerkannter Organisationen einhalten. |
| Verantwortung für Mitarbeiter*innen und Gesellschaft | Wir wollen das Engagement und die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen fördern, um eine vielfältige, motivierte und erfolgreiche ZWILLING Familie weltweit aufzubauen. Wir möchten unsere Programme ausweiten und unser gesellschaftliches Engagement an jedem Standort, an dem wir tätig sind, verstärken. |



VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER*INNEN

- Eine internationale Familie
- Mitarbeiter*innen-Entwicklung und Ausbildung
- Vergütung und Sozialleistungen
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Schulungen und Vorsorge

Wir sind ZWILLING

Heute und morgen nachhaltige Werte schaffen – das gelingt nur in einem von Vertrauen und Wertschätzung geprägten Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter*innen ihr Potenzial entfalten können.

Im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsstrategie steht der Mensch – als Individuum und als Mitglied unseres globalen Teams. Wir verstehen uns als internationale Familie; unsere Mitarbeiter*innen tragen mit ihrer Persönlichkeit, ihren Talenten und ihrem Engagement an allen Standorten weltweit entscheidend zur langfristigen Wertsteigerung bei. Gerade in der Corona-Pandemie hat sich der gelebte familiäre Zusammenhalt unserer Unternehmensgruppe als wesentlicher Faktor zur Krisenbewältigung erwiesen. Eine sinnstiftende Tätigkeit und ein partnerschaftlicher Umgang auf Augenhöhe schaffen die Basis, damit unsere Mitarbeiter*innen zufrieden, innovativ und erfolgreich sind. Wir bieten ein Arbeitsumfeld, in dem wir offen, vertrauensvoll und kooperativ zusammenarbeiten, Vielfalt wertschätzen und Sorge tragen für die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten.

| | GESAMT | EUROPA | NORD- UND SÜDAMERIKA | ASIEN-PAZIFIK |
|---------------------|--------|--------|----------------------|---------------|
| Beschäftigte gesamt | 3.751 | 1.703 | 532 | 1.516 |
| davon Frauen | 1.709 | 721 | 272 | 716 |
| davon unbefristet | 2.650 | 1.591 | 125 | 934 |
| davon in Vollzeit | 3.258 | 1.474 | 291 | 1.493 |
| davon in Elternzeit | 83 | 53 | 8 | 22 |

Um als Arbeitgeber für eine Vielzahl von Talenten attraktiv zu sein und Nachwuchskräfte wie Berufserfahrene langfristig an uns zu binden, fördern wir gezielt die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen. Wir schaffen Freiräume für Ideen und Kreativität und fördern eine Unternehmenskultur, in der sich Fairness und Loyalität, Veränderungsbereitschaft und Unternehmergeist gleichermaßen entfalten können. Ein Anspruch, dem wir in allen ZWILLING

Digitales Arbeiten in Zeiten der COVID-19-Pandemie



Die COVID-19-Pandemie hat auch bei ZWILLING einen Digitalisierungsschub ausgelöst. Mobiles Arbeiten ist heute in vielen Bereichen Alltag. Digitale Lösungen helfen uns dabei, rund um den Globus effizient zusammenzuarbeiten, uns mit Kolleg*innen – trotz räumlicher Distanz – eng zu vernetzen und persönlich auszutauschen. Vor allem mithilfe der digitalen Kommunikations- und Kollaborationsplattformen Microsoft Teams, Miro Boards, Wrike u.a. ist es gelungen, uns schnell auf die veränderten Anforderungen einzustellen und die Kontinuität unserer Geschäftsprozesse zu gewährleisten. Aktuell werden die Softwarelösungen global ausgerollt. 2020 haben wir zudem mit der Plattform MyTwin die Digitalisierung interner Prozesse, beispielsweise die Abwicklung von Investitions-Anträgen, deutlich ausgebaut.

Gesellschaften weltweit, unter verschiedensten wirtschaftlichen, gesetzlichen und kulturellen Vorzeichen gerecht werden wollen.

New Work im Blickpunkt

Gemeinsam arbeiten wir daran, unsere Vision einer ganzheitlich nachhaltigen Unternehmensführung mit Leben zu füllen. Insbesondere durch die digitale Transformation stehen wir dabei vor großen Herausforderungen. Neue Technologien, Prozesse und Systeme sowie die Verschiebung der Vertriebskanäle in Richtung E-Commerce verändern auch die Art und Weise, wie wir arbeiten. Entscheidend ist, unsere Mitarbeiter*innen in die neue Arbeitswelt mitzunehmen und sie auf dem Weg zu vernetzten Arbeitsweisen und agilen Teamkonzepten bestmöglich zu fördern. Neben der kontinuierlichen Qualifikation setzen wir dabei auf Dialog, Feedback und die aktive Teilhabe

unserer Mitarbeiter*innen, um einen fortwährenden Prozess der Umgestaltung und Reflexion anzustoßen. Künftig wollen wir dazu den Employee Net Promoter Score (eNPS) mithilfe eines digitalen Tools kontinuierlich erfassen. Ein Pilotprojekt wird 2021 zunächst am deutschen Standort umgesetzt.

Mitarbeiter*innen-Entwicklung und Ausbildung

Unsere ehrgeizigen Ziele im Bereich Geschäftsentwicklung und Nachhaltigkeit erreichen wir nur mit einem gut ausgebildeten, motivierten Team. Von zentraler Bedeutung ist eine wertschätzende und inspirierende Umgebung, in der sich alle Mitarbeiter*innen weiterentwickeln und ihr Bestes geben können. Facetten- und abwechslungsreiche Aufgabenfelder mit herausfordernden Projekten ermöglichen einen kontinuierlichen Lernprozess im betrieblichen Alltag. Auch

der permanente Know-how-Transfer zwischen Teammitgliedern und Führungskräften ist ein wesentlicher Faktor bei der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen – gerade mit Blick auf die sinkende Halbwertszeit von Fachwissen. Flankiert wird die betriebliche Lernkultur durch spezielle Inhouse-Schulungen und Trainings von externen Anbietern zu Themen wie Management- und Führungskompetenz, spezifisches Fachwissen, IT und Technologie sowie „Soft Skills“. Bedingt durch das verstärkte mobile Arbeiten in der COVID-19-Pandemie nehmen dabei digitale Lernformate und E-Learning-Angebote neben klassischen Präsenztrainings immer größeren Raum ein. Geplant ist, bis 2023 eine globale, virtuelle Learning- und Schulungs-Plattform einzuführen, um unsere Mitarbeiter*innen bei der Erweiterung ihrer digitalen Fähigkeiten zu unterstützen und so die digitale Transformation bei ZWILLING weltweit voranzutreiben. Um unserem Premiumanspruch in jeder Hinsicht gerecht zu werden, benötigen unsere Mitarbeiter*innen und Partner*innen fundierte Produkt- und Anwendungskennntnisse. 2015 haben wir am Solinger Hauptsitz die ZWILLING Academy gegründet, die Spezialwissen zu Produktionsver-

| Weiterbildung bei ZWILLING* in 2020 | |
|---|-------------|
| Kennzahlen | 2020 |
| Anzahl durchgeführte Trainingseinheiten | 243 |
| Trainingsstunden gesamt | 732 |
| Teilnehmer*innen | 181 |
| Trainingsstunden pro Teilnehmer*in | 4,04 |

*nur inländische Gesellschaften

fahren und eingesetzten Materialien mit Praxiskursen zum Umgang mit ZWILLING Produkten kombiniert. 2020 haben wir damit begonnen, die Trainingsmodule und Produktschulungen zu digitalisieren und sie unseren Tochtergesellschaften auch virtuell zugänglich zu machen.

Transparente Bewertungssysteme
Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen ist ein regelmäßiges und transparentes Feedback. Für unsere Tarifmitarbeiter*innen kommen dabei lokal angepasste

Beurteilungssysteme zum Einsatz. In vielen Tochtergesellschaften gehören vertrauliche Feedbackgespräche auf Basis der erbrachten Arbeitsleistungen zur Führungsaufgabe von Vorgesetzten. In Deutschland beispielsweise erhalten unsere Tarifmitarbeiter*innen einmal jährlich im Rahmen der tariflichen Leistungsbeurteilung eine Einschätzung ihrer Arbeits- und Teamleistung. So können sie erkennen, welche Anforderungen und Erwartungen bestehen und wo ihre Stärken und Entwicklungspotenziale liegen. Unsere Führungskräfte weltweit bewerten wir im Rahmen des jährlichen Zielprozesses. Zu Jahresbeginn legen Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen gemeinsam eine Zielvereinbarung fest, die der strategischen Ausrichtung entspricht und zu Beginn des Folgejahres validiert wird.

Vergütung und Sozialleistungen
Eine angemessene und marktgerechte Vergütung ist Ausdruck unserer Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen. Für uns ist es selbstverständlich, dass keine systematischen, geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Vergütung unserer Mitarbeiter*innen bestehen.



Unsere Ausbildungsprogramme

Ausbildung hat bei ZWILLING eine lange Tradition und ist eine wichtige Säule der Zukunftssicherung. In Deutschland bieten wir neben der klassischen dualen Berufsausbildung auch eine Kombination aus Fachhochschulstudium und innerbetrieblicher praktischer Ausbildung. Trotz der erschwerten Bedingungen während der COVID-19-Pandemie haben im August 2020 neun Auszubildende und dual Studierende ein berufliches Bildungsprogramm bei ZWILLING in Deutschland begonnen. Insgesamt waren zum 31. Dezember 2020 37 junge Menschen, darunter elf dual Studierende, am Solinger ZWILLING Standort in Ausbildung. Die Übernahmequote lag in den vergangenen drei Jahren bei 100 Prozent. Unsere Auszubildenden und dual Studierenden zählen regelmäßig zu den Besten ihres Jahrgangs – ein Beleg für die hohe Ausbildungsqualität.

Die Vergütungssysteme entsprechen den Marktbedingungen an unseren Standorten und – sofern vorhanden – kollektiven Vereinbarungen, beispielsweise Tarifverträgen. Für unsere Führungskräfte gilt im Wesentlichen ein global einheitliches Vergütungssystem. Dabei setzt sich das Entgelt aus einem anforderungsgerechten Fixgehalt sowie einer variablen, zielabhängigen Tantieme zusammen, die einmal jährlich zur Auszahlung kommt. Über klassische Gehaltskomponenten hinaus umfassen unsere Vergütungssysteme auch Zusatzleistungen zur sozialen Absicherung. Diese variieren je nach lokalen Marktbedingungen und ergänzen die staatlichen Sicherungssysteme. In unserer Fertigung in Indien sichern wir unsere Mitarbeiter*innen nahezu vollständig für den Krankheitsfall ab. In Tochtergesellschaften, in denen dies marktüblich ist, unterstützt ZWILLING darüber hinaus Modelle zur betrieblichen Altersvorsorge. Unsere skandinavische Tochtergesellschaft beispielsweise investiert in eine Altersversorgung, bei der sich ZWILLING mit acht Prozent und der Mitarbeitende mit vier Prozent des Entgelts beteiligt. Unsere deutschen Tarifmitarbeiter*innen wiederum profitieren von der Metall-Rente, die von ZWILLING bezuschusst wird.

Mitarbeiter*innen nach Geschlecht in 2020 (in %)

| | WELTWEIT | EUROPA | NORD- UND SÜDAMERIKA | ASIEN-PAZIFIK |
|----------|----------|--------|----------------------|---------------|
| weiblich | 45,6 | 42,3 | 51,1 | 47,2 |
| männlich | 54,4 | 57,7 | 48,9 | 52,8 |

Vielfalt und Chancengleichheit

Als global tätige Unternehmensgruppe begreifen wir Vielfalt als Chance. Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Kulturen, mit diversen Erfahrungen, Talenten und vielfältiger Prägung bereichern unsere Teams. Sie bringen neue Perspektiven, Ideen und Denkweisen in unsere Arbeitsprozesse ein – ein Schlüsselfaktor, um mit dem Wandel der globalen Markt- und Kundenanforderungen Schritt zu halten. Das Bekenntnis zu Diversität ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, Vielfalt in allen Dimensionen zu fördern und in unserem konkreten Handeln und Entscheiden zur Geltung kommen zu lassen. Schon heute ist kulturelle Vielfalt bei ZWILLING gelebter Alltag. Allein in Deutschland sind Mitarbeiter*innen aus 26 verschiedenen Nationen beschäftigt. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab und setzen auf ein offenes, vertrauensvolles und kooperatives Miteinander. Dieses Selbstverständnis ist in unserem global verbindlichen Verhaltenskodex verankert und wird allen Mitarbeiter*innen

regelmäßig durch Schulungen nahegebracht. Ergänzend setzen wir in den lokalen Tochtergesellschaften Initiativen um, die den Wert von Vielfalt betonen. So hat unsere Tochtergesellschaft in den USA im Zuge der globalen #BlackLivesMatter-Bewegung eine „Employee Resource Group“ gegründet. Das Mitarbeiter*innennetzwerk bietet eine Plattform, um Meinungen und Erfahrungen auszutauschen, Anti-Rassismus-Aktivitäten zu initiieren und die Organisation zu beraten. Zudem wurden Führungskräfte wiederholt in einem Anti-Rassismus-Training geschult. Gleiche Chancen für alle Geschlechter – das ist für ZWILLING ein zentrales Anliegen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Unternehmen – vor allem in Führungspositionen – kontinuierlich zu erhöhen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag in unseren fünf größten Märkten China, Japan, Kanada, USA, Deutschland im Jahr 2020 bei 37,5 Prozent. Eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ist ein familienfreundliches

Arbeitsumfeld, das es Mitarbeiter*innen ermöglicht, die persönliche Lebensplanung mit Karrierezielen zu vereinbaren. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen, unabhängig vom Geschlecht, durch flexible Arbeitszeitmodelle. Dazu gehören unter anderem mobiles Arbeiten sowie Teilzeit- und andere Arbeitszeitregelungen. Am ZWILLING Standort in Solingen betreiben wir einen integrativen Kindergarten, der Platz für mehr als 80 Kinder bietet.

Respektvolles Miteinander

Nur in einer vertrauensvollen Unternehmenskultur wachsen Eigeninitiative, Kreativität und die Motivation, die Entwicklung von ZWILLING aktiv mitzugestalten. Es ist unser Anspruch, mit unseren Mitarbeiter*innen und deren Vertreter*innen jederzeit offen und konstruktiv zu kommunizieren und sie frühzeitig und umfassend über wichtige Themen zu informieren. Notwendige Personalmaßnahmen und Umstrukturierungen setzen wir transparent und so sozialverträglich und verantwortungsbewusst wie möglich um.

Mitarbeiter*innen in Führungspositionen der Top 5-Märkte in 2020

| | GESAMT | DEUTSCHLAND | USA | KANADA | JAPAN | CHINA |
|------------------------------|--------|-------------|-----|--------|-------|-------|
| weiblich | 27 | 5 | 9 | 0 | 2 | 11 |
| männlich | 45 | 15 | 16 | 4 | 5 | 5 |
| Frauen in Führungspositionen | 37,5% | 25% | 36% | 0% | 28,6% | 68,8% |

Wir halten uns dabei jederzeit an die gültigen landesspezifischen Gesetze und Mitteilungspflichten. Unser Handeln geht oftmals weit über die geforderten Mindeststandards hinaus. Der Austausch mit unseren Arbeitnehmervertretungen ist für uns von immenser Bedeutung. Wir suchen den Dialog auf Augenhöhe mit einem Maximum an Offenheit. In unseren deutschen Gesellschaften findet wöchentlich ein Jour Fixe mit den Betriebsräten und der Abteilung Human Resources statt. Durch die lösungsorientierte und konstruktive Zusammenarbeit haben wir in den vergangenen Jahren vorbildliche Betriebsverein-

barungen abgeschlossen, die unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle fördern. Gemeinsam mit den weltweiten Arbeitnehmervertretungen arbeiten wir an Lösungskonzepten für die Herausforderungen der Zukunft. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretungen, dem ZWILLING Kri-senteam und der Abteilung Human Resources hat während der globalen COVID-19-Pandemie wesentlich zur schnellen und zielgerichteten Abstimmung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen beigetragen.

Neueinstellungen in 2020

| | WELTWEIT | EUROPA | NORD- UND SÜDAMERIKA | ASIEN-PAZIFIK |
|----------|-------------|------------|----------------------|---------------|
| weiblich | 363 (49,3%) | 84 (50,3%) | 81 (41,3%) | 198 (53,1%) |
| männlich | 373 (50,7%) | 83 (49,7%) | 115 (58,7%) | 175 (46,9%) |
| weltweit | 736 | 167 | 196 | 373 |

Sicherheit und Gesundheit

Der Schutz der Menschen vor Unfallgefahren und Gesundheitsrisiken hat bei ZWILLING einen hohen Stellenwert. Wir haben den Anspruch, dass unsere Mitarbeiter*innen, aber auch die Mitarbeiter*innen unserer Partnerfirmen sowie Dritte gut und sicher bei uns arbeiten und gesund und wohlbehalten von ihrer Arbeit nach Hause zurückkehren.

Unsere Standorte weisen eine hohe Fertigungstiefe auf. Angefangen bei der Wärmebehandlung über metallverarbeitende Prozesse und Oberflächenbehandlung bis zur Lagertechnik in den Distributionszentren finden zahlreiche Produktionsschritte betriebsintern statt. Damit einher gehen vielfältige potenzielle Gesundheits- und Unfallrisiken. Auch die Produkte selbst, etwa scharfe Küchenmesser, bergen Gefahrenquellen, die präventive Maßnahmen und Sorgfalt im täglichen Umgang erfordern. Um Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen sowie körperliche und psychische Fehlbeanspruchungen bei der Arbeit zu vermeiden, setzen wir uns an allen Standorten für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen ein. Unser Vorgehen zielt darauf ab, Risiken frühzeitig zu identifizieren, entsprechende Vorkehrungen zu treffen und so kontinuier-

lich messbare Verbesserungen bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erzielen.

Organisation und Management

Als Gruppe von Unternehmen verfolgen wir einen dezentralen Ansatz und stellen so sicher, dass in jedem Fall die Mindestanforderungen der lokalen/regionalen gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden. In Deutschland zählen dazu unter anderem das Arbeitsschutzgesetz, die Betriebssicherheitsverordnung, die Arbeitsstättenverordnung, das Chemikaliengesetz, die Gefahrstoffverordnung, die Gefahrgutverordnung sowie die berufsgenossenschaftlichen Vorschriften. Einzelne Tochtergesellschaften haben ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach dem internationalen Standard ISO 45001 etabliert. Insgesamt reicht

das Spektrum der Maßnahmen von gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze und der psychischen Belastung über Schutzkleidung bis zu Schulungen zur Unfallvermeidung.

Unsere Produktionsanlagen werden grundsätzlich nach aktuell gültigen Regularien, wie der CE-Kennzeichnung, sowie internen Standards beschafft und gewartet, die von der zentralen Fertigungs- und Prozessplanung vorgegeben sind. Bei der Entwicklung von Anlagen werden bereits in der Konstruktionsphase Risikoanalysen erstellt. Für bestehende Anlagen, Maschinen und Tätigkeiten erstellen wir Gefährdungsbeurteilungen und dokumentieren diese. Am Standort in Solingen sind auf diese Weise bereits 95 Prozent der Arbeitsplätze erfasst.



Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von COVID-19



Seit Beginn der COVID-19-Pandemie gilt unsere größte Sorge der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen. In enger Abstimmung mit den lokalen Behörden haben wir umgehend Maßnahmen ergriffen, um Infektionsgefahren an unseren internationalen Standorten so weit wie möglich zu reduzieren. Dazu gehört unter anderem

- die Bereitstellung von Schutzausrüstung
- die Überarbeitung und Verschärfung von Hygieneregeln
- getrennte Schichten ohne persönliche Übergaben
- umfangreiche Mobile-Office-Regelungen
- die Installation von Plexiglastrennscheiben, Filteranlagen und CO₂-Messgeräten
- die vorübergehende Schließung unserer Geschäfte.

Alle Fäden laufen bei unserem weltweit agierenden Krisenmanagement-Team zusammen. So stellen wir sicher, dass Entscheidungen rasch getroffen werden können und bei einem Infektionsfall unmittelbar der Standardprozess zum Kontaktmanagement greift. Darüber hinaus stehen wir betroffenen Familien zur Seite, beispielsweise durch Bereitstellung von Lebensmitteln am Produktionsstandort in Indien. Wir sind dankbar, dass wir bis Ende Mai 2021 keine Todesfälle im Kolleg*innenkreis zu beklagen haben.

Arbeitssicherheit als Führungsaufgabe

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind bei ZWILLING zentrale Führungsaufgaben und haben den gleichen Stellenwert wie eine reibungslose Produktion. Die Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst, sie schaffen die Rahmenbedingungen und nehmen die ihnen übertragenen Pflichten wahr. Unterstützt werden sie dabei durch die lokalen Arbeitssicherheitsbeauftragten sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Ersthelfer und Rettungssanitäter. Die Mitarbeiter*innen werden über die Betriebsräte der Standorte einbezogen, in Deutschland beispielsweise durch die quartalsweise stattfindenden Arbeitsausschusssitzungen. International bestehen analog entsprechende Regelungen zur Einbindung der Beschäftigten bzw. deren Vertreter*innen. In Japan beispielsweise bespricht das Arbeitssicherheitskomitee monatlich den Umsetzungsstand von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention.

Schulungen und Vorsorge

Um ein einheitlich hohes Sicherheitsniveau zu etablieren, setzen wir auf einen kontinuierlichen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch. An allen Standorten weltweit finden regelmäßig Sicherheitsschulungen gemäß den gesetzlichen Anforderungen statt. Vielfach gehen wir deutlich über die Vorgaben hinaus und schulen präventiv, beispielsweise zur Früherkennung psychischer Belastungen. Spezielle Schulungen werden zudem für Elektriker*innen sowie Mitarbeiter*innen in der Prozessentwicklung durchgeführt. Die Erstunterweisung zu den spezifischen Gefährdungen am Arbeitsplatz erfolgt persönlich durch den Vor-

88 %

der Mitarbeiter*innen weltweit arbeiten in Betrieben mit einem integrierten Arbeitsschutzmanagementsystem

gesetzten. Sie wird einmal jährlich wiederholt und findet während der Arbeitszeit statt. Regelmäßig bieten wir unseren Mitarbeiter*innen über den betriebsärztlichen Dienst oder externe Partner Vorsorgeuntersuchungen, Sehtests und Impfungen an. Mit Erste-Hilfe-Kursen erhöhen wir die Fähigkeit der Organisation, in Notfällen unverzüglich die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. An allen Standorten informieren wir regelmäßig durch Aushänge, Flyer, Beileger zur Lohnabrechnung sowie auf Betriebsversammlungen über die Arbeitssicherheitssituation. Mithilfe eines betrieblichen Eingliederungs-Managements ermöglichen wir Langzeitkranken am Standort Sölingen den Wiedereinstieg in den Betriebsalltag.

Sicherheit und Unfälle

Wir dokumentieren weltweit an unseren Produktionsstandorten die Anzahl an Unfällen und Abwesenheitsquoten, allerdings noch nicht weltweit einheitlich.

| Unfall- und Abwesenheitsstatistik in 2020 | |
|--|-----------|
| in der ZWILLING Gruppe | 2020 |
| Gesamtarbeitszeit, die von einem Arbeitsschutzmanagementsystem abgedeckt ist (in Stunden) | 4.500.000 |
| Anteil der Mitarbeiter*innen, die in Betrieben mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem beschäftigt sind (in Prozent) | 88 % |
| Anteil der Unfälle mit tödlichem Ausgang, gemessen pro Mio. Arbeitsstunden | 0 |
| Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfall, gemessen pro Mio. Arbeitsstunden | 11,7 |
| Gesamtzahl meldepflichtiger Unfälle, gemessen pro Mio. Arbeitsstunden | 27,8 |
| Abwesenheitsquote (in Prozent) | 3,2 % |



PRODUKTE FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

- Unsere Markenphilosophie: Langlebigkeit und Qualität
- Produktentwicklung
- Nachhaltige Werkstoffe
- Pilotprojekt: Product Carbon Footprint
- Umweltgerechte Verpackungskonzepte
- Produktinnovation: ZWILLING FRESH & SAVE

Bewusster Konsum fängt in der Küche an

Den Menschen langlebige und hochwertige Produkte anzubieten – das ist der Kern unserer Markenphilosophie. Um unseren Kund*innen bei der Verwirklichung nachhaltiger Konsumstile zur Seite zu stehen, denken wir weiter und entwickeln Lösungen für eine klima- und ressourcenschonende Zukunft.

Ex und Hopp war gestern – verstärkt durch die Corona-Pandemie sind die Konsument*innen heute mehr denn je sensibilisiert für einen nachhaltigen Konsum- und Lebensstil. Gleichzeitig hat das unfreiwillige Cocooning den Trend zu Home-cooking beschleunigt und die Küche endgültig zum Mittelpunkt des häuslichen Lebens und zum Ort sozialer Begegnung gemacht. Mit unserem vielfältigen Markenportfolio gestalten wir die Erlebniswelt Küche mit und spielen eine bedeutende Rolle im Alltag der Menschen. Wer ein ZWILLING Produkt nutzt, entscheidet sich bewusst für Qualität und Langlebigkeit.

Produkte für Generationen

In ihrem 2020 verabschiedeten Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft – einem der wichtigsten Bausteine des europäischen Green Deal – hebt

die EU-Kommission explizit die Bedeutung nachhaltiger Produkte hervor, die eine lange Nutzungsdauer haben, wiederverwendet und repariert werden können. Eigenschaften, die bereits im Bauplan der ZWILLING Produkte angelegt sind. Die Langlebigkeit ist dem Material, einem ausgereiften Designprozess, der hohen Verarbeitungsqualität und umfassenden Qualitätskontrollen geschuldet. ZWILLING Messer etwa bleiben oft Jahrzehnte im Besitz unserer Kund*innen. Bei sachgemäßer Handhabung behalten sie ihre Schärfe auch nach

100 %

unseres Produktportfolios wollen wir bis 2030 CO₂-neutral gestalten.

vielen Anwendungen und können immer wieder geschliffen und nachgeschärft werden. Die gusseisernen, emaillierten STAUB Produkte sind so robust, dass sie nicht selten von einer Generation an die nächste weitergegeben werden. Für sein Edelstahl-Kochgeschirr gewährt der belgische Hersteller DEMEYERE sogar eine Garantie von 30 Jahren. Neben einer langen Lebensdauer sind unsere Produkte auf Effizienz und Bedienkomfort ausgelegt. Edelstahltöpfe und -pfannen mit mehrlagiger Bodenkonstruktion ermöglichen ein schnelles Aufheizen und reduzieren Wärmeverluste zwischen Herdplatte und Gargut auf ein Minimum. Nahezu alle ZWILLING Töpfe und Pfannen sind für energiesparende Induktionskochfelder geeignet. Für Slow Cooking und schonendes Garen stehen die gusseisernen Bräter und Töpfe mit hoher Wärmespeicherung.



Viel mehr als ein Schmortopf: Die Cocotte von STAUB verbindet Handwerkskunst mit moderner Technologie.

Pilotprojekt Product Carbon Footprint

Bis zum Jahr 2023 wollen wir den CO₂-Fußabdruck unserer traditionellen Produktkategorien Messer und Kochgeschirr aus Edelstahl und Gusseisen ermitteln. Der Product Carbon Footprint beziffert sämtliche CO₂-Emissionen, die beim Rohstoffabbau, bei der Produktion, beim Transport und Versand sowie bei der Verwendung im Haushalt und der Entsorgung entstehen. Die Ergebnisse dieser Analyse sollen in die Produktentwicklung und -optimierung einfließen. Zugleich wollen wir auf dieser Basis praxistaugliche Konzepte entwickeln, um Materialien in interne und externe Stoffkreisläufe zurückzuführen. Unser Ziel: 2030 wollen wir unser Produktportfolio zu 100 Prozent CO₂-neutral gestellt haben.

Den Fußabdruck sichtbar machen

Künftig wollen wir noch stärker als bisher soziale und ökologische Aspekte in die Produktentwicklung einbeziehen und bis 2030 unser Produktportfolio vollständig CO₂-neutral gestalten. Dazu erfassen wir die klimarelevanten Treibhausgasemissionen entlang des gesamten Lebenszyklus – zunächst im Rahmen eines Pilotprojekts

für Messer aus der Solinger Produktion. Das für unsere Produkte eingesetzte Holz wollen wir künftig ausschließlich aus nachhaltiger Forstwirtschaft beziehen. Auch bei Verpackungen wollen wir noch besser werden, indem wir unnötige Verpackungen einsparen, den Kunststoffanteil reduzieren und klimafreundliche Materialien verwenden.

Qualität beginnt bei der Produktentwicklung

Von der Idee über das Design und die Fertigung von Prototypen bis zur Serienreife: Bevor ein ZWILLING Produkt auf den Markt kommt, durchläuft es zahlreiche Entwicklungsphasen und muss eine Fülle gesetzlicher Vorgaben und unternehmenseigener Qualitätsstandards erfüllen. In den Handel gelangen ZWILLING Produkte erst nach umfangreichen Qualitätskontrollen und Freigabeprozessen in akkreditierten Prüflaboren und eigenen Messstationen. Unser Zentrallabor in Solingen ist mit 3D-Messtechnik ausgestattet und identifiziert selbst kleinste Fehler und Abweichungen von den vorgegebenen Normwerten. Alle unsere Produkte werden intensiven Dauerbelastungstests unterzogen, die Verhalten und Alterung im Langeinsatz simulieren. Auf diese Weise gewährleisten wir die Sicherheit, Leistungsfähigkeit und Verarbeitungsqualität jedes Produkts und Bauteils. Im Berichtszeitraum sind gruppenweit keine Zuwiderhandlungen gegen die Produktsicherheit bekannt geworden.

Anforderungen an Zulieferer

Unsere Qualitätsanforderungen gelten weltweit – für die Fertigung an den ZWILLING Produktionsstandorten ebenso wie für unsere Lieferanten. Sie basieren auf gesetzlichen Vorgaben und ISO-Normen, die wir um unternehmensspezifische Anforderungen ergänzen. Mithilfe von Good Manufacturing Practice-Audits (GMP-Audits) bei der Lieferantenqualifizierung sowie dezidierten Produkt-Compliance-Analysen durch externe Labore stellen wir sicher, dass die Regelwerke eingehalten werden.

Nachhaltige Werkstoffe

Die Qualität unserer Produkte hängt maßgeblich von den eingesetzten Werkstoffen ab. Ob Messer, Kochgeschirr oder Bestecke: Edelstähle zählen zu den wichtigsten Bestandteilen von ZWILLING Produkten. Dabei zeichnet sich Stahl nicht nur durch seine lange Haltbarkeit und Formstabilität aus. Der Werkstoff ist zugleich beliebig oft recycelbar, da er seine Eigenschaften bei der Wiederverwertung uneingeschränkt behält. Der

50 %

des Holzes für unsere Messerblöcke und Schneidbretter wollen wir bis 2023 aus nachhaltiger Forstwirtschaft beziehen.

Großteil des von uns verwendeten Stahls wird aus eingeschmolzenem Stahlschrott erzeugt, einem Recyclingrohstoff, der spezifischen Reinheitskriterien entspricht. Den bei uns anfallenden Stahlverschnitt sammeln wir und führen ihn sortenrein zurück an die Stahlwerke. Auch Aluminiumreste führen wir der Wiederverwertung zu. Damit sind wir auf dem Weg zu einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft schon ein gutes Stück vorangekommen. Bis 2023 wollen wir zudem neue Produkte wie Messerblöcke und Schneidbretter entwickeln, bei denen wir Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft verwenden. Ihr Anteil am Gesamtvolumen in der jeweiligen Produktkategorie soll sich auf 50 Prozent erhöhen.

Umweltgerechte Verpackungskonzepte

Verpackungen spielen eine wichtige Rolle bei der Etablierung eines nachhaltigen Konsums. Wir wollen unseren Beitrag leisten und haben unter der Leitlinie „vermeiden, reduzieren, recyceln“ ein Optimierungskonzept für Produkt- und Versandverpackungen initiiert.

Die Verpackungen unserer Artikel erfüllen wichtige Schutz-, Lager- und Transportfunktionen. Sie dienen dazu, die Premiumprodukte sicher und unbeschadet in den Handel und zu unseren Konsument*innen zu befördern. Bislang haben wir dabei vielfach auf Kunststoffverpackungen aus fossilen Quellen gesetzt, die jedoch bei unsachgemäßer Entsorgung die Umwelt belasten und zur Verschmutzung der Meere beitragen. Auch hier setzen wir den Hebel an. Unser Ziel ist es, bei gleichbleibendem Produktschutz die negativen Umwelteffekte unserer Verpackungen auf ein Minimum zu begrenzen. Dabei orientieren wir uns an den zentralen Nachhaltigkeits- und Kreislaufprinzipien: Wo immer möglich, vermeiden wir unnötige Verpackungen. Zugleich reduzieren wir den Kunststoffanteil und stellen auf Verpackungen aus umweltfreundlichen und

recyclingfähigen Materialien um. Kartonagen und Papier wollen wir künftig aus nachhaltigen Quellen beziehen. Wenn Kunststoff nicht vermieden werden kann, nutzen wir ökologische Lösungen, wie beispielsweise Recyclingkunststoffe. Unser Ziel: Bis 2023 werden wir den Kunststoffanteil an unseren Produkt- und Transportverpackungen um insgesamt 30 Prozent reduzieren.

Besteck und Messer im Karton

Speziell zum Schutz vor Kratzern weisen Besteckverpackungen vielfach einen hohen Kunststoffanteil auf. Wir haben im Berichtsjahr nach Alternativen gesucht und ein Projekt zur Entwicklung einer kunststofffreien Lösung gestartet. Die Einführung der umweltfreundlichen Verpackung ist für 2022 geplant. In 2020 haben wir darüber hinaus die transparenten Kunststoff-

Faltschachteln für die in Solingen hergestellten Messer auf BlueOcean®-Kunststoff umgestellt. Das Material besteht zu 98 Prozent aus recykliertem Kunststoff. Die BlueOcean®-Verpackung stellt einen Zwischenschritt auf dem Weg zur kunststofffreien Verpackung dar: Wir arbeiten an einer Verpackung für Messer, die vollständig aus Papier, Paperpulp und Kartonage besteht. Im dritten Quartal 2021 starten wir ein Pilotprojekt, um die Praxistauglichkeit zu testen.

30 %

weniger Kunststoffanteil wollen wir bis 2023 in unseren Produkt- und Transportverpackungen einsetzen.



Preis für umweltfreundliches Design

Für seine papiersparende Verpackung erhielt BALLARINI 2019 den Conai Award (Consortio Nazionale Imballaggi). Die Umstellung führte im gleichen Jahr zur Einsparung von insgesamt 59 Tonnen Papier bei der Verpackungsherstellung.

Weiterdenken macht den Unterschied

Mit Ressourcen sorgsam umgehen, bewusst konsumieren und Lebensmittel wertschätzen – das wollen immer mehr Verbraucher*innen. Mit unseren Produktinnovationen unterstützen wir die Menschen bei einer nachhaltigen und gesunden Lebensweise. Dabei denken wir auch in ganz neuen Dimensionen: Der Foodsaver ZWILLING FRESH & SAVE hilft Konsument*innen bei einer elementar wichtigen Zukunftsaufgabe – der Lebensmittelverschwendung entgegenzuwirken.

Es ist ein Problem globalen Ausmaßes. Laut der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen FAO werden jedes Jahr mehr als eine Milliarde Tonnen Lebensmittel weggeworfen. Mit den Sustainable Development Goals (SDG 12.3) hat sich die UN-Vollversammlung zum Ziel gesetzt, bis 2030 die weltweite Nahrungsmittelverschwendung pro Kopf um 50 Prozent zu reduzieren.

Ein Großteil der Lebensmittelabfälle entsteht in privaten Haushalten, vor allem verursacht durch falsche Einkaufsplanung und mangelhafte Lagerhaltung. Wir wollen unseren Beitrag zur Lösung des Problems leisten und die Verbraucher*innen dabei unterstützen, weniger Lebensmittel wegzwerfen. Eine Aufgabe, die durch den corona-

bedingten Lockdown und den damit verbundenen Rückzug ins eigene Zuhause zusätzlich an Bedeutung gewonnen hat.

Unser Anspruch ist es, mit unseren Produktinnovationen den Bedarf genau zu adressieren und einen wirklichen Mehrwert zu bieten. Deshalb haben wir die Verbraucher*innen in die Produktentwicklung einbezogen und nach ihren Anforderungen gefragt. Sie wünschen sich eine nachhaltige Lösung, die komfortabel und leicht zu bedienen ist, dabei umweltfreundlich und zugleich technologisch auf der Höhe der Zeit ist. Mit der neuen Produktlinie ZWILLING FRESH & SAVE setzen wir diese Erwartungen punktgenau um. Das Vakuumier- und Aufbewahrungssystem sorgt dafür, dass Lebensmittel bis zu fünfmal län-

ger haltbar sind als bei herkömmlicher Lagerung im Kühlschrank oder Gefrierfach. Die Lebensmittel werden dabei statt in Einweg-Plastikbeuteln in wiederverwendbare Boxen und Beutel gefüllt. Auf Knopfdruck erzeugt eine leistungsstarke, kabellose Vakuumpumpe vollautomatisch Unterdruck. Mittels QR-Code auf den Deckeln und Vakuumbeuteln sind die Vorräte mit der ZWILLING App verlinkt. Damit haben die Nutzer*innen die Haltbarkeit der Lebensmittel stets im Blick.

Im engen Kundendialog arbeiten wir im laufenden Jahr daran, unser nachhaltiges Ökosystem auszubauen und die FRESH & SAVE Markenwelt um neue nutzenstiftende Produkte und Tools zu erweitern.



Mit ZWILLING FRESH & SAVE bleiben Lebensmittel bis zu 5-mal länger frisch als bei herkömmlicher Lagerung.



PRODUKTION UND LIEFERKETTE

- Klimaverträgliche Produktion
- Energieeffizienz
- Unser Ziel: Klimaneutralität
- Effizienter Ressourceneinsatz
- Abfallmanagement
- Wasserverbrauch
- Lieferkettenmanagement

CO₂-neutral ist das neue Normal

Wir haben uns auf den Weg gemacht, bis zum Jahr 2030 weltweit klimaneutral und ressourceneffizient zu produzieren. Über unsere eigenen Wertschöpfungsprozesse hinaus richten wir dabei die gesamte Lieferkette an ökologischen und sozialen Standards aus.

In unseren Produktionswerken, aber auch in den vor- und nachgelagerten Beschaffungs- und Vertriebsprozessen sind wir auf Energie und Rohstoffe angewiesen. Um die negativen Umweltauswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf ein Mindestmaß zu begrenzen, setzen wir an den maßgeblichen Stellschrauben innerhalb unserer Wertschöpfungskette an. Durch Investitionen in energieeffiziente Prozesse und Anlagen senken wir den Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase. Gleichzeitig forcieren wir den Umstieg auf regenerative Energieträger. Wo dies nicht oder noch nicht möglich ist, kompensieren wir die entstehenden CO₂-Emissionen durch qualifizierte Klimaschutzprojekte.

Wesentlichen Einfluss auf unseren ökologischen Fußabdruck hat der Rohstoffverbrauch. Für die Herstellung unserer Produkte kommen vorwie-

gend Metalle wie Stahl, Eisen und Aluminium zum Einsatz. Diese Werkstoffe sind nicht nur langlebig, sondern lassen sich ohne Qualitätsverluste immer wieder verwerten. Das gilt auch für Produktionsabfälle. Besonderes Augenmerk legen wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit der Ressource Wasser und die Wiederverwendung des im Herstellungsprozess anfallenden Abwassers.

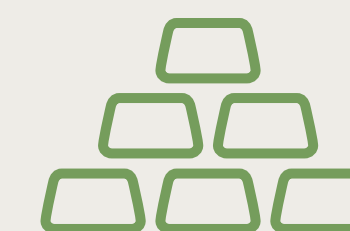
Unsere Verantwortung endet nicht am Werkstor. Auch sämtliche Lieferanten sind in die Nachhaltigkeitsagenda einbezogen und zur Einhaltung grundlegender Sozialstandards, Menschen- und Arbeitnehmerrechte verpflichtet. In den kommenden Jahren werden wir unser bestehendes Monitoringsystem für Lieferanten erweitern und zunehmend ökologische Aspekte berücksichtigen.

Verantwortlichkeiten und Strukturen

An den ZWILLING Standorten und in den einzelnen Unternehmensbereichen arbeiten wir mit Hochdruck daran, unsere Energie- und Ressourceneffizienz weiter zu verbessern. Koordiniert werden die Aktivitäten vom ZWILLING Sustainability Officer und dem Sustainability Council. Als Instrument zur systematischen Erfassung und Analyse ressourcenbezogener Kenngrößen haben sich international anerkannte Managementsysteme bewährt. In unserer Produktion in Solingen haben wir ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 Standard implementiert. Das Werk von BALLARINI im norditalienischen Rivarolo ist nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Künftig führen wir weltweit an allen Produktionsstandorten regelmäßige Emissionsanalysen und Abwasserkontrollen durch.



Energieeffizienz
und Klimaschutz



Verfügbarkeit von Rohstoffen
und Einsatz von Recyclingmaterial



Sorgsamer Umgang
mit Wasser



Vermeidung von
Gefahrstoffen



Ressourceneffizienz
und Abfallmanagement

Hier setzen wir an: Die maßgeblichen Stellschrauben der ZWILLING Wertschöpfungskette

Klimaverträgliche Produktion

Wir sind uns der Auswirkungen unseres Energieverbrauchs auf das Klima und die Umwelt bewusst. Mit Blick auf klimaschädliche Emissionen stellen wir alle Produktionsprozesse auf den Prüfstand. Angefangen bei unseren Standorten beziehen wir schrittweise die gesamte Lieferkette in das Monitoring ein.

Bis 2030 wollen wir an allen ZWILLING Standorten klimaneutral arbeiten. Dazu steigern wir die Energieeffizienz, treiben den Einsatz regenerativer Energien voran und gleichen unvermeidbare CO₂-Emissionen mithilfe zertifizierter Kompensationsmaßnahmen aus. Dies betrifft die direkten und indirekten Emissionen infolge des Energieverbrauchs (Scope 1 und Scope 2 gemäß Greenhouse Gas Protocol). Auf unserer Agenda steht darüber hinaus die Minimierung der Schadstoffemissionen.

Weniger Energieverbrauch – mehr Energieeffizienz

An unseren Standorten wird Energie hauptsächlich für thermische Prozesse wie Schmelzen und Einbrennen, für den Betrieb von Maschinen so-

wie die Beheizung und Beleuchtung der Werke benötigt. Den Bedarf decken wir derzeit zu 61,8 Prozent durch Strom, zu 23,2 Prozent durch Gas sowie zu 13,7 Prozent durch Koks-Kohle. Im Jahr 2020 belief sich der Energieverbrauch aller Produktionsstandorte auf 98.530 Megawattstunden (MWh) – eine Einsparung von 2,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Schlüsselfaktor für eine klimaverträgliche Produktion ist eine effiziente Nutzung der eingesetzten Energie. An unserem Stammsitz in Solingen haben wir die Prozesse mithilfe unseres Energiemanagements systematisch auf Effizienz ausgerichtet. So ist durch den Einbau einer energiesparenden Heizungsanlage der Gasverbrauch um 25 Prozent gesunken. Hohes Einsparpotenzial birgt auch die Wiederverwendung von Abwär-

me aus Produktionsprozessen. In der Solinger Produktion und im STAUB Werk in Merville (Frankreich) setzen wir Abwärme ein, um Wasser in den Waschräumen zu erhitzen. Am Produktionsstandort von BALLARINI im norditalienischen Rivarolo werden die Fertigungs- und Lagerbereiche mittels Abwärme beheizt, was den Gasverbrauch in den Wintermonaten um rund fünf Prozent drosselt. Sukzessive rüsten wir zudem die Beleuchtungsanlagen in den Verwaltungsgebäuden unserer Produktionsstandorte auf Energiesparlampen und LED-Leuchten mit Bewegungsmelder um. Gemeinsam mit einem Fachinstitut loten wir darüber hinaus aus, ob wir mittels einer CO₂-Bilanz unserer Produkte, dem **Product Carbon Footprint**, weitere Einsparpotenziale erschließen können.

| Energieverbrauch | | | |
|--|----------------|----------------|---------------------|
| der ZWILLING Produktionsstandorte | in MWh 2019 | in MWh 2020 | Anteil in % 2020 |
| Strom | 61.623 | 60.894 | 61,8 |
| Gas | 27.120 | 22.827 | 23,2 |
| Kokskohle | 11.284 | 13.501 | 13,7 |
| Treibstoffe | 1.169 | 925 | 0,9 |
| Solarstrom von eigenen Photovoltaikanlagen | 0 | 383 | 0,4 |
| gesamt | 101.196 | 98.530 | 100 |

Grüner Strom aus erneuerbaren Energiequellen

Ein wirksamer Hebel für eine CO₂-arme Produktion ist der verstärkte Einsatz von Energie aus erneuerbaren Quellen. Bereits 2015 haben wir an unserem Logistikstandort in Pleasantville (USA) eine Photovoltaikanlage mit einer Spitzenleistung von rund 0,845 Megawatt-Peak (MWp) installiert. Die 10.000 Quadratmeter große Anlage hat eine Jahresleistung von über 992 MWh und deckt mehr als 80 Prozent des dortigen Energiebedarfs. Ein wichtiger Schritt zu einer gruppenweiten Energiewende, dem mittlerweile weitere Standorte folgen. Im Berichtsjahr haben wir eine zweite Photovoltaikanlage am Produktionsstandort von BALLARINI in Italien installiert. Die 8.600 Quadratmeter große Anlage hat eine Spitzenleis-

tung von knapp 0,745 MWp und deckt je nach Produktionsmenge 10 bis 15 Prozent des Gesamtenergiebedarfs durch erneuerbare Energien. Die Anlage ging Mitte Juli 2020 in Betrieb und hat bis Jahresende 383 MWh erzeugt. Künftig werden durch die Umstellung auf Solarstrom jährlich rund 8.000 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart.

4-Punkte-Programm für Klimaneutralität

Wir haben bereits wichtige Etappenziele auf dem Weg zu einer CO₂-neutralen Produktion erreicht. Solange wir Treibhausgasemissionen noch nicht überall vermeiden oder emissionsfreien Strom einsetzen können, kompensieren wir sukzessive die von uns weiterhin verursachten CO₂-Emissionen. Nach Ansicht des Umweltbundesamts stellt eine solche Kompensation ein wirksames Instrument

dar, um (noch) nicht vermeidbare Emissionen auszugleichen (UBA, 2015). Reduzieren, substituieren, kompensieren: An unserem Stammsitz haben wir dies beispielhaft umgesetzt. Die Solinger Produktionsstätte arbeitet seit 2020 klimaneutral. Über den Kauf von Emissionsminderungszertifikaten wurden zum einen die CO₂-Emissionen kompensiert, die dem Gasverbrauch von 5.481 Megawattstunden (MWh) entsprechen. Mit dem Erlös fördern wir weltweit qualifizierte CO₂-Reduktionsprojekte, beispielsweise den Bau von Wind- und Wasserkraftwerken. Zum anderen haben wir uns im Berichtszeitraum noch verfügbare Ökostromkontingente aus skandinavischer Wasserkraft gesichert, so dass wir zugleich den Stromverbrauch des Standorts in Höhe von 8.968 MWh klimaneutral stellen konnten. Um bis 2030 an sämtlichen Produktions- und Logistikstandorten klimaneutral zu arbeiten, haben wir ein Vier-Punkte-Programm aufgelegt:

- Wir werden Daten zu unseren Energieverbräuchen und den damit verbundenen CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) systematisch erfassen und veröffentlichen.

- Wir werden gezielt Maßnahmen einführen, um CO₂-Emissionen zu vermeiden, zu reduzieren und zu kompensieren.
- Wir werden realisierbare CO₂-Emissionsziele für die nächsten Jahre festlegen.
- Wir werden ein Konzept für alle Standorte entwickeln, das sich am Energiemanagementsystem unseres Hauptstandorts orientiert.

Filtersysteme für Luftschadstoffe

Prozessbedingt entstehen in unseren Produktionswerken auch Luftschadstoffe. Um zu verhindern, dass die Stoffe in die Atmosphäre

gelangen, haben wir an unseren Standorten verschiedene Filtersysteme installiert. Der Standort Solingen verfügt über eine Absaugeinrichtung mit anschließender Luftfilterung. Im französischen STAUB Werk verhindert ein spezielles Filtersystem die atmosphärischen Emissionen eisenhaltiger Stäube. Systeme zur Trocken- und Nassfiltration sowie Staubfilter sorgen im italienischen Produktionswerk von BALLARINI für einen effektiven Schutz gegen Luftschadstoffe. Durch eine zusätzliche Nachverbrennung wird darüber hinaus der Ausstoß flüchtiger organischer Verbindungen minimiert.

| THG-Emissionen | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| der ZWILLING Gruppe | in Tonnen 2019 | in Tonnen 2020 | Anteil in % 2020 |
| Scope 1 | 17.128 | 15.968 | 50,6 |
| Scope 2 | 16.871 | 15.599 | 49,4 |
| gesamt | 34.000 | 31.567 | 100 |

Berechnungsgrundlage: Scope 1 auf Basis Kraftstoff-, Koks- und Erdgasverbrauch, Scope 2 auf Basis Strommix gem. IEA (International Energy Agency) Stand 2019. Umrechnungsfaktoren für THG-Emission gem. GEMIS 4.8.



Klimaschutz braucht Haltung

Bis zum Ende des Jahrzehnts wollen wir weltweit klimaneutral sein – ein ambitioniertes Ziel, das auch eine veränderte Haltung erfordert. Entscheidend ist, unsere Mitarbeiter*innen, Lieferanten, Kund*innen und andere Stakeholder auf dem Weg mitzunehmen und das Wissen und Bewusstsein zum Klimaschutz mit zahlreichen Maßnahmen zu unterfüttern. Im Berichtsjahr haben wir unter anderem ein Pilotprojekt gestartet, in dem wir den Product Carbon Footprint für alle in Solingen produzierten Messer ermitteln. Die CO₂-Bilanz schafft Transparenz über die Treibhausgasemissionen entlang des Produktlebenszyklus – eine wichtige Information gerade auch für Kund*innen, die sich Unterstützung bei ihrer Kaufentscheidung wünschen. Um unsere Mitarbeiter*innen für ein klimaverträgliches Verhalten zu sensibilisieren, haben wir uns 2020 am Solinger Standort an der Radfahr-Kampagne des Klima-Bündnis beteiligt. In der dreiwöchigen Aktion stiegen ZWILLING Mitarbeiter*innen auf das klimafreundliche Fahrrad um und legten damit nahezu 4.000 Kilometer zurück. Sie sparten im Vergleich zu Autofahrten 561 Kilogramm CO₂ ein.

Effizienter Ressourceneinsatz

Die weltweite Inanspruchnahme von Rohstoffen erreicht von Jahr zu Jahr neue Höchststände. Wir haben uns auf die Fahnen geschrieben, natürliche Ressourcen sparsam und mit hohem Wirkungsgrad einzusetzen, Abfälle zu vermeiden und Wertstoffe im Produktionskreislauf zu halten.

In der ZWILLING Gruppe werden vorwiegend Messer, Kochtöpfe und Pfannen gefertigt. Zentraler Ansatzpunkt für eine ressourceneffiziente Wertschöpfung ist das Produktdesign. Dabei achten wir grundsätzlich auf einen sparsamen Materialeinsatz und setzen auf hohe Qualitätsstandards. Zudem stellen wir sicher, dass Materialien, die mit Lebensmitteln in Kontakt kommen, den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Das schränkt zurzeit den Einsatz von Recyclingkunststoffen ein. Bis auf solche wenigen Ausnahmen sind die meisten der von uns verwendeten Rohstoffe gut recycelbar und können als Sekundärrohstoffe ohne Qualitätsverlust wieder in den Produktionskreislauf zurückgeführt werden. Teil unseres ressourceneffizienten Stoffstrommanagements sind zudem eine verantwortungsvolle Abfallbehandlung und ein sorgsamer Umgang mit der Ressource Wasser.

Materialeinsatz

Im Berichtsjahr 2020 haben unsere drei größten Standorte – Solingen (Deutschland), Merville (Frankreich) und Rivarolo (Italien) – insgesamt 7.719 Tonnen Stahl und Eisen und 4.050 Tonnen Aluminium verarbeitet. Metalle zeichnen sich durch ihre ausgezeichnete Recyclingfähigkeit aus, sie verlieren bei der Verwertung nicht an Qualität, sondern können nach dem Gebrauch auf gleichbleibendem Niveau immer wieder in den Produktionskreislauf zurückgeführt werden. Auch der Großteil des von uns verwendeten Stahls ist eingeschmolzener Stahlschrott. Dieser wird über die so genannte Elektroschmelzofenroute (Sekundärstahlerzeugung) erzeugt und verursacht gegenüber der Hochofenroute (Primärstahlerzeugung) rund 50 Prozent weniger CO₂-Emissionen.

Eine weitere wichtige Werkstoffgruppe sind Kunststoffe. Für Griffe an Messern und Kochgeschirr kommen hauptsächlich Polypropylen (PP), Acrylnitril-Butadien-Styrol-Copolymer (ABS) und Polyoxymethylen (POM) zum Einsatz. Zum überwiegen- den Teil wird Kunststoff für Anti-Haft-Beschichtungen von Pfannen benötigt. Diese können aufgrund ihres mehrlagigen Aufbaus derzeit keinem Recycling zu- geführt werden. Betriebsmittel wie Schleifbänder, Polierpasten, Kühl- und Reinigungsmittel machen knapp drei Prozent unseres gesamten Material- verbrauchs aus. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht star- ten wir ein umfassendes Reporting. Im Berichtsjahr weisen wir zunächst die Daten für die an unseren drei größten Standorten eingesetzten Materia- lien aus. Künftig weiten wir das Reporting auf alle Standorte aus.

| Eingesetzte Materialien (in Tonnen) | | |
|-------------------------------------|--------|--------|
| der ZWILLING-Gruppe | 2019* | 2020* |
| Metalle | 11.584 | 11.769 |
| // davon Stahl/Eisen | 7.378 | 7.719 |
| // davon Aluminium | 4.206 | 4.050 |
| // davon Kupfer | 0 | 0 |
| // davon Andere | 0 | 0 |
| Kunststoffe | 1.000 | 582 |
| Papier | 3.713 | 3.453 |
| Glas | 207 | 724 |
| Non-Renewables | 262 | 354 |
| gesamt | 16.766 | 16.882 |

Abfallmanagement

An allen Produktionsstandorten trennen wir den Abfall nach den lokal geltenden gesetzlichen Vor- gaben. Künftig wollen wir die Abfalltrennung für wiederverwertbare Materialien weiter optimieren. Bereits heute geht der Verschnitt aus Stanzprozes- sen nicht verloren, sondern wird dem Recycling zu- geführt. An den beiden größten Standorten für die Messerproduktion Solingen und Shanghai (China) werden die Rückstände aus dem Schleifprozess als Stahlschrott zurückgewonnen und wiederverwertet. Im Berichtsjahr ist es zu keinen Vorfällen im Bereich des Abfallmanagements gekommen, bei denen ge- fährliche Substanzen ausgetreten sind.

*Für die kleineren Standorte DEMEYERE Belgien, MIYABI Japan, ZWILLING China und ZWILLING Indien lagen für 2019 keine belastbaren Daten vor, diese Standorte werden in den kommen- den Jahren vollumfänglich in die Berichterstattung einbezogen.

| Abfallmenge in 2020 (in Tonnen) | |
|------------------------------------|--------|
| der ZWILLING Produktionsstandorte* | 2020 |
| Gefährlicher Abfall | 2.786 |
| Nicht-gefährlicher Abfall | 10.515 |
| gesamt | 13.300 |

*für das Jahr 2019 liegen keine vollständigen Gruppendaten vor

Wasserverbrauch

Wasser ist ein wertvolles Gut und zugleich eine knappe Ressource. Wir achten in unseren Produktionsprozessen auf eine sparsame Wasserentnahme. Gleichzeitig streben wir an unseren Standorten ein produktionsintegriertes Wasser- und Abwassermanagement an, um die Wasserqualität nicht durch unsachgemäße Einleitung zu beeinträchtigen. Wir nutzen Brauch- und Prozesswasser so effizient wie möglich, indem

wir es im Kreislauf führen. Bei der Abwassereinleitung halten wir uns strikt an die Standards, die regelmäßig von lokalen Behörden festgelegt und kontrolliert werden. Durch eigene Kontrollen in Zusammenarbeit mit externen Laboren stellen wir sicher, dass diese eingehalten werden. Der gesamte Wasserbedarf in der ZWILLING Gruppe wird aus dem öffentlichen Netz gedeckt. Gegenüber 2019 reduzierte sich die Wasserentnahme um 15 Prozent. Der niedrigere Wasserverbrauch ist zum einen auf den coronabedingten temporären Produktionsstopp an einigen Standorten zurückzuführen, zum anderen aber auch auf ein effizienteres Wassermanagement. Am

| Wasserentnahme (in m³) | | |
|-----------------------------------|---------|---------|
| der ZWILLING Produktionsstandorte | 2019 | 2020 |
| Wasserverbrauch | 367.488 | 313.216 |

Standort Solingen konnten wir den Wasser- und Chemikalienverbrauch unserer Reinigungsanlagen um bis zu 80 Prozent senken, nachdem wir die Ergebnisse eines Verbrauchschecks im Rahmen von PIUS (Produktionsintegrierter Umweltschutz) umgesetzt haben. Weitere Maßnahmen im Bereich Wasser und Abwasser:

- Am Standort Solingen wurde ein Verdampfer zur Abwasserbehandlung eingebaut, dessen Destillat wiedereingesetzt werden kann.
- Die Standzeit der Reinigungsanlage konnte durch regelmäßige Messungen und Nachdosierung verlängert werden.
- Im Werk von BALLARINI in Italien wurde ein Zähler installiert, der den Wasserverbrauch in der Produktion misst.
- Am Produktionsstandort in Japan wurde im Berichtsjahr eine Kläranlage in Betrieb genommen.



ZWILLING setzt an seinen Standorten auf ein produktionsintegriertes Wasser- und Abwassermanagement.

Lieferkettenmanagement

Wir übernehmen Verantwortung für unser globales Lieferanten-Netzwerk und verpflichten unsere Zulieferer zur Einhaltung international anerkannter Sozial- und Umweltstandards.

Von Rohstoffen über Handelswaren bis zu Verpackungen: Als weltweit agierender Konsumgüterhersteller beziehen wir unsere Materialien von einer Vielzahl von Lieferanten aus unterschiedlichen Ländern und Regionen. Im Jahr 2020 belief sich das Gesamtvolumen der von uns beschafften Güter auf rund 450 Millionen Euro. Davon entfielen 63 Prozent auf direkte Materialien sowie 37 Prozent auf indirekte Materialien und Dienstleistungen. Diese beziehen wir von mehr als 3.000 Vertragspartnern – vorwiegend aus dem asiatischen und europäischen Raum.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Die Messlatte liegt hoch: ZWILLING Lieferanten müssen den gleichen sozialen und ethischen Standards gerecht werden, an denen wir uns selbst messen lassen. Unserem Lieferkettenmanagement

liegt der von unserer Muttergesellschaft Wilh. Werhahn KG entwickelte, gruppenweit verbindliche Code of Conduct zugrunde. Die dort festgelegten ethischen und sozialen Prinzipien bilden die Leitlinie für unsere Geschäftsbeziehungen. Seit 2017 sind wir darüber hinaus Mitglied der amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI). Zur Sicherung von Sozialstandards, gerade auch in Risikoländern, hat die Initiative einen international anerkannten Verhaltenskodex entwickelt. Dieser ist Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen und zentrales Element unserer Verträge mit Lieferanten – unabhängig davon, wo diese ihren Sitz haben oder welche Güter wir von ihnen beziehen. Damit verpflichten wir unsere Handelspartner, die von amfori BSCI vorgeschriebenen Arbeitsprinzipien und Grundsätze zu beachten, insbesondere

- das Verbot von Diskriminierung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie körperlicher und psychischer Disziplinarmaßnahmen
- die Garantie der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen
- eine faire und rechtskonforme Vergütung
- zumutbare Arbeitszeiten
- ethisches Wirtschaften
- die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Umweltstandards

Lieferanten-Auswahl

Um die Einhaltung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Regeln zu kontrollieren, haben wir einen Bewertungs- und Monitoringprozess etabliert. Durchlaufen muss ihn jeder potenzielle Lieferant, der Rohstoffe, Komponenten, Verpackungen oder

Handelsware liefert und in Ländern produziert, die amfori BSCI als Risikoland einstuft. Im ersten Schritt wird geprüft, ob der Lieferant bereits nach amfori BSCI auditiert ist oder eine gleichwertige Zertifizierung nach dem Sozialmanagementstandard SA8000 nachweisen kann. Ist dies nicht der Fall, initiiert ZWILLING eine Schulung zum amfori BSCI-Verhaltenskodex. Im zweiten Schritt beauftragen wir unabhängige, akkreditierte Prüfinstitute mit der Durchführung eines Audits. Dabei überprüfen die Auditoren vor Ort, ob sich das Unternehmen an die Richtlinien des amfori BSCI-Verhaltenskodex hält. Fallen die Ergebnisse unbefriedigend aus, müssen die Problemfelder schnellstmöglich behoben werden. Je nach Mängelliste beträgt die Frist zwischen wenigen Wochen bis zu einigen Monaten. Die Audits werden in regelmäßigen Abständen auch bei Bestandslieferanten durchgeführt.

Unabhängig von Einkaufsvolumen, Lieferland und BSCI-Bewertung führen wir zusätzliche Audits durch. Dabei evaluieren wir das Leistungsniveau verschiedener Bereiche wie Produkt- und Prozessentwicklung, Lieferantenmanagement, Produktion, Compliance und Kundenservice. Die Prüfungen erfolgen nicht flächendeckend, sondern je nach Risikoeinschätzung der involvierten Einkäufer*innen. Wir dokumentieren die Ergebnisse in standardisierter Form im Supplier Evaluation Audit (SEA) und führen – falls erforderlich – weitere Audits durch. Über die Aufnahme einer Geschäftsbeziehung wird gesamthaft mit Blick auf die betriebsinternen Prüfungen sowie die amfori BSCI-Audits entschieden. Auch die Bereitschaft potenzieller Lieferanten, Verbesserungserfordernisse initiativ umzusetzen, spielt dabei eine Rolle. Im Berichtsjahr sind wir mit 19 neuen Lieferanten, die amfori BSCI-relevant sind, eine

Die amfori Business Social Compliance Initiative

Die amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) ist ein Programm zur Verbesserung der sozialen Standards in der weltweiten Wertschöpfungskette. Dazu hat die Organisation einen Verhaltenskodex entwickelt, der auf den Konventionen der International Labor Organization (ILO), den universellen Menschenrechts-Deklarationen der Vereinten Nationen, dem UN Global Compact und den OECD-Richtlinien basiert. Mithilfe eines systematischen Überwachungs- und Qualifikationssystems können Unternehmen die Sozialleistung über Lieferketten hinweg messen, Probleme identifizieren und aktiv gegensteuern. Zwischenzeitlich hat amfori seine Perspektive erweitert und bietet mit den Umweltstandards der amfori Business Environmental Performance Initiative (amfori BEPI) auch ökologische Evaluierungsmöglichkeiten. In der ZWILLING Gruppe sollen die Umweltstandards für Lieferanten ab 2022 verbindlich eingeführt und ab 2023 kontrolliert werden.

Geschäftsbeziehung eingegangen. Elf davon konnten ein gültiges Audit gemäß amfori BSCI vorweisen oder haben den obligatorischen Onboarding-Prozess im Berichtszeitraum vollständig durchlaufen. Bei acht Lieferanten konnte der Prozess im Jahr 2020 nicht abgeschlossen werden. Entsprechende Audits sind für das laufende Jahr vorgesehen.

Lieferanten-Monitoring

Bestehende Lieferanten werden in das amfori BSCI-Monitoring aufgenommen, wenn sie

- in einem Risikoland gemäß Definition von amfori BSCI tätig sind,
- ZWILLING Standorte regelmäßig mit Handelswaren, Komponenten oder Rohstoffen beliefern und
- mehr als 10.000 Euro jährlich mit der ZWILLING Gruppe umsetzen.

Insgesamt haben 53 Prozent unserer Lieferanten, die unter die genannten Kriterien fallen, Audits gemäß amfori BSCI durchlaufen. Das entspricht 84 Prozent unseres amfori BSCI-relevanten Ein-

kaufsvolumens bzw. 29 Prozent unseres gesamten weltweiten Einkaufsvolumens. Durch regelmäßige Re-Audits und fortlaufendes Tracking der Prüfergebnisse sorgen wir dafür, dass die amfori BSCI-Anforderungen durchgängig eingehalten werden. Bei Bedarf suchen wir den Dialog mit unseren Lieferanten und streben gemeinsam praktikable Lösungen zur Qualitätssicherung und stetigen Verbesserung an. In 2021 wird sich ZWILLING mit der Umsetzung des im März durch das Bundeskabinett auf den Weg gebrachte und voraussichtlich im Juni durch den Bundestag zu beschließende Lieferkettengesetz beschäftigen. Hierzu werden die Anforderungen des Gesetzes mit den bisher bei ZWILLING implementierten Mechanismen und Systemen abgeglichen und ein entsprechender Maßnahmenplan entwickelt.

Sanktionen gegen Verstöße

ZWILLING verfolgt eine strikte Sanktionspolitik. Erhalten wir Kenntnis von Verstößen gegen geltendes Recht oder den amfori BSCI-Verhaltenskodex,

fordern wir unseren Lieferanten auf, die Missstände unverzüglich zu beheben. Jeder Vorfall wird erfasst und zieht abhängig von der Schwere entsprechende Folgeprüfungen nach sich. Sind alle Möglichkeiten der Einflussnahme und Verbesserung ausgeschöpft, ziehen wir als letztes Mittel auch die Beendigung der Geschäftsbeziehung in Betracht.

ZWILLING Mitarbeiter*innen weltweit können über eine gebührenfreie anonyme Hotline Fälle melden, in denen gegen interne Richtlinien oder gesetzliche Vorschriften verstoßen wird. Dazu zählen auch Verdachtsfälle auf moderne Sklaverei oder andere Menschenrechtsverletzungen. Potenziell kritische Vorfälle werden von einem Expert*innenteam geprüft und bewertet. Gegebenenfalls ergreifen wir umgehend geeignete Maßnahmen, um auf den Sachverhalt angemessen zu reagieren.

Im Berichtsjahr wurden uns keine Vorfälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder sonstigen Verfehlungen gegenüber dem amfori BSCI-Verhaltenskodex durch Lieferanten bekannt.

A photograph of three women in a workshop or factory setting. The woman on the left, wearing a teal shirt, is measuring a piece of patterned fabric with a yellow measuring tape. The woman in the middle, wearing a light blue sari, is looking down at the fabric. The woman on the right, wearing a dark blue sari, is also looking down. A green semi-transparent graphic overlay is positioned in the lower-left quadrant of the image.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- ZWILLING Care
- ZWILLING Foundation India
- ZWILLING Patenschaftsprogramm
- Weltweite Projekte

Jede*r ist anders und alle gehören dazu

Wir nehmen Anteil am Leben der Menschen – auch über unser Kerngeschäft hinaus. An den Standorten unserer Produktionswerke und internationalen Vertriebsgesellschaften setzen wir uns seit vielen Jahren für den sozialen Zusammenhalt und eine inklusive Gesellschaft ein.

Inklusion ist kein Selbstläufer. Für uns bedeutet Inklusion, die Diversität von Menschen unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Ethnie, Nationalität, Alter sowie Beeinträchtigung wertzuschätzen, Barrieren abzubauen und zu einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe beizutragen. Unter dem Dach des weltweiten Programms ZWILLING Care fördern wir an unseren Standorten Hilfsprojekte, um die Entwicklungschancen vor allem benachteiligter Kinder und Jugendlicher zu verbessern. Vorrangiges Ziel ist es, ihnen eine Schul- und Berufsausbildung zu ermöglichen und so zu einem eigenständigen, selbstbestimmten Leben zu befähigen. Finanziert wird die Initiative von der ZWILLING J.A. Henckels AG und ihren Tochtergesellschaften sowie der Werhahn Stiftung, die von unserem Alleingesellschafter Wilh. Werhahn KG

ins Leben gerufen wurde. Auch zahlreiche Mitarbeiter*innen engagieren sich ehrenamtlich und erleben es als Gewinn, gemeinsam mit anderen etwas zu bewegen.

Fest ins ZWILLING Team integriert

An unserem Stammsitz in Solingen kooperieren wir seit mehr als 40 Jahren mit der Lebenshilfe Solingen, einer Solidargemeinschaft von Menschen mit Behinderung, deren Eltern und Bezugspersonen. Nach der Errichtung eines komplett barrierefreien Logistikzentrums im Jahr 2004 haben wir bis dato ausgelagerte Arbeitsplätze in unser Werk integriert. Rund 70 Menschen mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen arbeiten seitdem im ZWILLING Team mit Kolleg*innen ohne Behinderung zusammen. Ein Konzept, das Schule macht.

An unserem Produktionsstandort im französischen Merville arbeiten derzeit sechs Menschen mit Handicap, in China sind es 17.

Ausbildung ist Zukunft

Menschen mit Behinderung erfahren in Indien vielfach Ausgrenzung und Diskriminierung. Ohne Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung und Berufstätigkeit droht ihnen ein Leben in Armut. Hier setzt die ZWILLING Foundation India mit ihrem Engagement an. 2011 hat die Stiftung am Produktionsstandort im südindischen Pondicherry das Trainings- und Ausbildungszentrum „For a better life“ gegründet. In sechs- bis zwölfmonatigen Lehrgängen erhalten Jugendliche mit Handicap eine berufliche Qualifikation und erwerben handwerkliche und kaufmännische Kenntnisse. Im Anschluss



Besser lernen in Südvietnam

Seit 2018 kooperieren wir mit der Organisation Saigon Children bei einem Projekt im Phung Hiep District, dem ärmsten District in der südvietnamesischen Provinz Hau Giang am Mekong-Delta. Die Non-Profit-Organisation fördert den Bau und die Renovierung von Kindergärten und Grundschulen, um Kindern eine adäquate Lernumgebung zu bieten. Alle Schulbauprojekte sind barrierefrei gestaltet und für Kinder mit Handicap offen. Mit unseren Spenden ermöglichen wir den Bau eines zusätzlichen Schultrakts in der Provinz Hau Giang, die Bezahlung von Lehrer*innen sowie Stipendien für benachteiligte Kinder. Insgesamt profitieren mehr als 1.000 Schüler*innen von diesem Engagement.

können sie einer regulären Tätigkeit nachgehen, entweder in der ZWILLING Produktion oder in einem anderen Betrieb. Vor allem jungen Frauen, die oft am stärksten unter der sozialen Ausgrenzung leiden, bietet die Stiftung eine Zukunftsperspektive und verhilft ihnen zu finanzieller Unabhängigkeit und gesellschaftlicher Anerkennung. 2018 hat die ZWILLING Foundation India ihr Engagement weiter ausgebaut und ein neues, größeres Ausbildungszentrum eröffnet. Hier können heute bis zu 50 körperlich und geistig beeinträch-



tigte Menschen einen Beruf in der Textilwirtschaft erlernen. Insgesamt wurden in den vergangenen zehn Jahren 170 Jugendliche ausgebildet, 75 davon stehen inzwischen auf eigenen Füßen. Derzeit absolvieren 36 junge Frauen Schneiderkurse, teilweise unterstützt durch Stipendien.

Hand in Hand für ein unabhängiges Leben

Am Standort Pondicherry haben wir darüber hinaus ein Patenschafts-Programm ins Leben gerufen. Ziel ist es, Kinder mit Beeinträchtigung vor Ort finanziell zu unterstützen, sie in vielfältiger Weise zu fördern und ihnen die Chance auf eine lebenswerte Zukunft zu eröffnen. 2014 zunächst als Unternehmenspatenschaft für die verschiedenen ZWILLING Tochtergesellschaften gestartet, wurde die Initiative zwischenzeitlich deutlich ausgeweitet. Unter dem Dach der Werhahn Stiftung können heute Gesellschafter sowie Mitarbeiter*innen an den deutschen Standorten der Werhahn-Gruppe Patenschaften für ein Kind übernehmen. 2017 hat das Projekt zudem den offiziellen Status der permanenten Gemeinnützigkeit erhalten. Innerhalb des Programms erhält jedes Patenkind über die gesamte Schulzeit hinweg monatliche Zu-

170

Jugendliche haben in den vergangenen zehn Jahren in unserem Trainingszentrum eine Ausbildung erhalten.

wendungen. Schulgelder und Nachhilfen werden ebenso finanziert wie Operationen, Mobilitäts-, Seh- und Hörhilfen oder Behindertentoiletten. Dabei setzen wir auf größtmögliche Transparenz und den persönlichen Austausch. Zweimal pro Jahr treffen der Stiftungsrat und ein ZWILLING Vorstandsmitglied die Kinder und ihre Eltern. So stellen wir sicher, dass die körperlich oder geistig beeinträchtigten Kinder kontinuierlich am Schulunterricht teilnehmen und Lernfortschritte erzielen. Auch regelmäßige Kontrolluntersuchungen durch die Werkärzte von ZWILLING India sind Bestandteil des Patenschafts-Programms. Über eine eigens etablierte Online-Plattform können Pate und Patenkind direkt miteinander Kontakt aufnehmen. Im Berichtsjahr 2020 hat sich die Zahl unserer Patenkinder auf 44 erhöht. Drei von ihnen konnten wir



Chance auf Bildung

2004 beteiligte sich ZWILLING gemeinsam mit der Heinecke Stiftung am Wiederaufbau der durch einen Tsunami komplett zerstörten Chao Thai Mai School in der thailändischen Provinz Phang Nga. Was als einmalige Hilfsaktion in einer Notlage begann, mündete in ein langfristiges Engagement: Heute werden hier benachteiligte Kinder gezielt durch Stipendien gefördert.

eine lebensverbessernde Operation ermöglichen. Die COVID-19-Pandemie stellte auch unser Engagement in Indien vor besondere Herausforderungen. So war die persönliche Betreuung der Patenkinder und ihrer Familien infolge der Einschränkungen nur bedingt möglich, während die finanzielle Unterstützung unvermindert fortgesetzt wurde. Zusätzlich haben wir die Familien mit Lebensmittelpaketen und medizinischer Schutzausrüstung versorgt.

Hilfe, die ankommt

Wir packen da an, wo Hilfe nötig ist. 2017 haben wir für die Nirvana Grundschule bei Pondicherry eine moderne Wasserfilter-Anlage organisiert, um die dortige Trinkwasserversorgung zu verbessern. Um die Qualität dauerhaft zu sichern, übernehmen wir auch die Kosten für die Wartung und Instandhaltung des Filtersystems. 400 Schulkinder haben dadurch jetzt Zugang zu sauberem Trinkwasser. Die ZWILLING Foundation India beteiligt sich auch an der Initiative „Open Shelf“. Auf eigens organisierten Veranstaltungen wird gespendete Kleidung direkt an bedürftige Menschen verteilt – eine Aktion, die regelmäßig auf große Resonanz stößt.



ANHANG

- GRI-Index
- Impressum

GRI-Index

Dieser Bericht wurde gemäß den Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) 2016 erstellt. Im nachfolgenden GRI-Index geben wir alle verwendeten GRI-Standards an und verweisen auf die entsprechenden Stellen im Bericht, an denen die jeweiligen Angaben zu finden sind.

| Allgemeine Standardangaben | | Seite |
|----------------------------|---|---------|
| Organisationprofil | | |
| 102-1 | Name des Unternehmens | 3, 5, 9 |
| 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | 9, 11 |
| 102-3 | Hauptsitz des Unternehmens | 9 |
| 102-4 | Betriebsstätten | 9 |
| 102-5 | Rechtsform und Eigentümerstruktur | 9 |
| 102-6 | Wesentliche Märkte | 9 |
| 102-7 | Größe des Unternehmens | 5, 9 |
| 102-8 | Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter*innen | 9, 20 |
| 102-9 | Lieferkette | 36 |
| 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | 36 |

| Allgemeine Standardangaben | | Seite |
|----------------------------|---|----------------|
| 102-11 | Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen | 15 |
| 102-12 | Unterstützung externe Initiativen | 9 |
| 102-13 | Mitgliedschaften | 9 |
| 102-45 | Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten | 11 |
| Strategie | | |
| 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers | 2 |
| 102-15 | Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen | 16 |
| Unternehmensführung | | |
| 102-16 | Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen | 14 |
| 102-17 | Mechanismen, um ethisches Verhalten zu fördern und einzufordern | 14, 15, 22, 37 |
| 102-18 | Führungsstruktur | 9 |

| Allgemeine Standardangaben | | Seite |
|----------------------------|---|--------|
| 102-19 | Delegation von Verantwortung | 17 |
| 102-20 | Exekutivverantwortung für ökonomische, ökologische und soziale Themen | 17 |
| 102-21 | Einbindung von Stakeholdern | 16, 18 |
| 102-30 | Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement | 16 |
| 102-31 | Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | 17 |
| 102-33 | Übermittlung kritischer Anliegen | 17 |
| 102-41 | Tarifverträge | 21 |
| Nachhaltigkeitsmanagement | | |
| 102-42 | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder | 16 |
| 102-43 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 16 |
| 102-44 | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen | 16, 17 |
| 102-46 | Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen | 16 |
| 102-47 | Liste der wesentlichen Themen | 17 |
| Berichtspraxis | | |
| 102-50 | Berichtszeitraum | 3 |
| 102-52 | Berichtszyklus | 3 |
| 102-53 | Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht | 18, 45 |
| 102-54 | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | 3, 42 |
| 102-55 | GRI-Inhaltsindex | 42 |
| 102-56 | Externe Prüfung | 3 |

| Spezifische Standardangaben | | Seite |
|-----------------------------|---|--------|
| Ökonomie | | |
| 201-1 | Wirtschaftliche Leistung | 5, 9 |
| 202 | Marktpräsenz | 5, 9 |
| 203 | Indirekte ökonomische Auswirkungen | 39 |
| 103-1 | Managementansatz | 39 |
| 203-1 | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen | 39, 40 |
| 203-2 | Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen | 39, 40 |
| 204-1 | Beschaffungspraktiken: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten | 36 |
| 205-1 | Korruptionsbekämpfung: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | 15 |
| 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 14 |
| Ökologie | | |
| 103-1 | Managementansatz | 26, 31 |
| 301-1 | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | 34 |
| 301-2 | Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe | 27, 34 |
| 301-3 | Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien | 28 |
| 302-1 | Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens | 32 |
| 302-4 | Verringerung des Energieverbrauchs | 32 |
| 303-1 | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | 35 |
| 303-5 | Wasserverbrauch | 35 |
| 305-1 | Direkte Treibhausgasemissionen – Scope 1 | 33 |
| 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 33 |

| Spezifische Standardangaben | | Seite |
|-----------------------------|--|--------|
| 305-5 | Senkung der Treibhausgasemissionen | 32, 33 |
| 305-7 | Emissionen anderer relevanter Luftschadstoffe | 33 |
| 306-1 | Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | 34 |
| 306-2 | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | 34 |
| 306-3 | Angefallener Abfall | 35 |
| 307-1 | Umweltcompliance: Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und Verordnungen | 14, 32 |
| 308-1 | Umweltbewertung von Lieferanten | 37 |
| Soziales | | |
| 103-1 | Managementansatz | 20 |
| 401-1 | Beschäftigung: Neu eingestellte Angestellte | 22 |
| 401-3 | Elternzeit | 20 |
| 402-1 | Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis: Mitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | 20, 21 |
| 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 23 |
| 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 23, 24 |
| 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 24 |
| 403-8 | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | 24 |
| 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | 24 |
| 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | 21 |
| 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten | 20, 21 |
| 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 21 |

| Spezifische Standardangaben | | Seite |
|-----------------------------|---|--------|
| 405 | Diversität und Chancengleichheit | 22 |
| 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | 21 |
| 406 | Diskriminierungsfreiheit | 14, 22 |
| 407 | Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen | 22 |
| 408 | Kinderarbeit | 36 |
| 409 | Zwangsarbeit | 36 |
| 412-1 | Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde | 14, 15 |
| 413-1 | Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen | 39, 40 |
| 414-1 | Soziale Bewertung der Lieferanten: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden | 37 |
| 416-1 | Kundengesundheit und -sicherheit: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | 27 |
| 418 | Schutz der Kundendaten | 15 |
| 419 | Sozioökonomische Compliance | 14, 15 |

Impressum

HERAUSGEBER

ZWILLING J.A. Henckels AG
Grünewalder Straße 14-22
42657 Solingen
Tel. + 49 (0) 212 - 88 2 0
Fax + 49 (0) 212 - 88 2 300
www.zwilling.com

KONTAKT

Dr. Gernot Strehl (Sustainability Officer)
ZWILLING J.A. Henckels AG
E-Mail: sustainability@zwilling.com

KONZEPT UND BERATUNG

ZWILLING J.A. Henckels AG
akzente Kommunikation und Beratung GmbH, München

REDAKTION

blue satellite, Düsseldorf

GESTALTUNG

noldt design, Düsseldorf

FOTOS

Seite 4 (zweites von links), 5, 7, 9, 23, 33, 35:
Shutterstock; Seite 10 (1818, 1851 und 1893):
Wikimedia Commons; Seite 16: Maria Schiffer
Photography; Seite 18: www.studiolassen.de;
Seite 20: istockphoto; alle weiteren Bilder:
© ZWILLING J.A. Henckels AG

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts
2. Juli 2021

www.zwilling.com

ZWILLING in Social Media

