



UNTERNEHMENSTRANSFORMATION

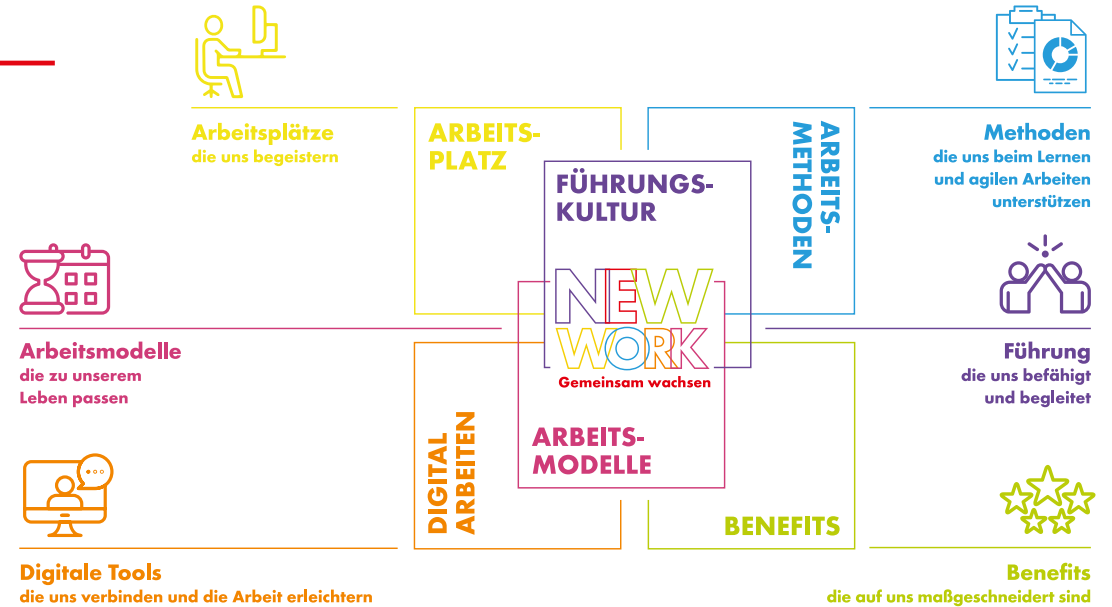
MITARBEITENDE

New Work

Mit unserer New-Work-Initiative wollen wir Rahmenbedingungen schaffen, damit sich unsere Mitarbeitenden optimal weiterentwickeln und ihre Potenziale entfalten können. Indem wir ihnen ein optimales Arbeitsumfeld bieten, setzen wir die notwendigen Rahmenbedingungen, damit wegweisende Innovationen entstehen können. Die Initiative clustert die Arbeitswelt in sechs Bausteine, die in enger Verbindung zueinander stehen: Arbeitsplatz, Arbeitsmodelle, digitales Arbeiten, Arbeitsmethoden, Führungskultur und Benefits.

Im Berichtszeitraum wurde eine Betriebsvereinbarung mit verbesserten Kriterien zur Altersteilzeit verabschiedet mit dem Ziel, langjährige und erfahrene Mitarbeitende im Unternehmen zu halten, um deren wertvolles Wissen an die jüngere Generation weiterzugeben. Wo dies vor allem aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist, kann das Altersteilzeitmodell eine Unterstützung sein. Es bietet die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in die Rente. Die verabschiedete Vereinbarung tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Grundbedürfnis aller Mitarbeitenden geworden. Zum einen verdoppelt der Neubau der betrieblichen Kindertagesstätte „Würtholino“ künftig die Zahl der Betreuungsplätze auf 80. Mit diesem Betreuungsangebot sollen die Eltern entlastet und der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert werden. Zum anderen setzen wir auf noch flexiblere Arbeitszeitmodelle. Seit April 2022 wurde der Mindestbeschäftigungsgrad für Mitarbeitende in der Fach- bzw. Führungskarriere einheitlich auf 50 Prozent gesenkt. Auf diese Weise möchten wir ab sofort flexiblere sowie bedürfnisorientierte Arbeitsmodelle anbieten – insbesondere für Rückkehrende aus der Elternzeit in Fach- und Führungspositionen. Hinzu kommt, dass unsere Mitarbeitenden – abhängig von ihrer Tätigkeit – die Möglichkeit haben, bis zu zwei Tage pro Woche mobil zu arbeiten. Für ein optimales Arbeitsumfeld zu Hause



wurde allen im Innendienst Beschäftigten ein Mobile-Office-Hardware-Set zur Verfügung gestellt, bestehend aus Monitor, Dockingstation, Tastatur und Maus. Auch die Arbeitsplätze vor Ort wurden im Berichtszeitraum modernisiert und mit elektrisch höhenverstellbaren Tischen und ergonomischen Stühlen ausgestattet.

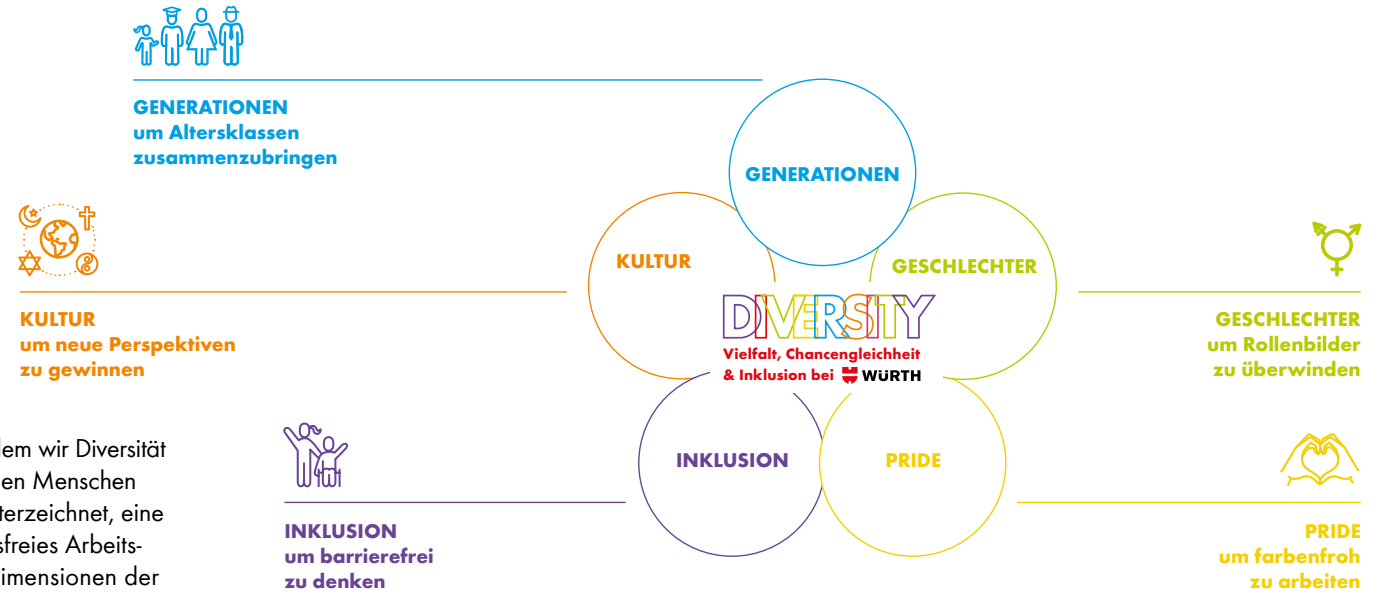
Zudem wurden neue Projekträume im Sinne der New-Work-Initiative gestaltet, wo Tische und Sitzgelegenheiten nach Bedarf flexibel zusammengestellt werden können. Außerdem unterstützen beschreibbare mobile Trennwände das kreative Arbeiten in unterschiedlichsten Konstellationen. So können unsere Mitarbeitenden den Raum ganz nach ihren Bedürfnissen gestalten, um optimale Ergebnisse zu erzielen. Außerdem wurden alle Besprechungsräume mit entsprechender Technik ausgestattet, sodass hybride Meetings möglich sind.

Diversity

Innovation braucht viele verschiedene Perspektiven. Würth möchte Perspektiven schaffen, indem wir Diversität stärker fördern und in unsere täglichen Entscheidungen einfließen lassen. Wir behandeln jeden Menschen auf Augenhöhe und mit Wertschätzung. Bereits 2007 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Selbstverpflichtung von deutschen Unternehmen und Organisationen, sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen und Diversity in der Arbeitswelt voranzubringen. Angelehnt an die Dimensionen der Charta der Vielfalt haben wir die Diversity-Initiative bei Würth in fünf Kerndimensionen eingeteilt. Diese erfassen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen in einer Organisation und ermöglichen einen ganzheitlichen Diversity-Ansatz:

- **GENERATIONEN**, um Altersklassen zusammenzubringen
- **GESCHLECHTER**, um Rollenbilder zu überwinden
- **PRIDE**, um farbenfroh zu arbeiten
- **INKLUSION**, um barrierefrei zu denken
- **KULTUR**, um neue Perspektiven zu gewinnen

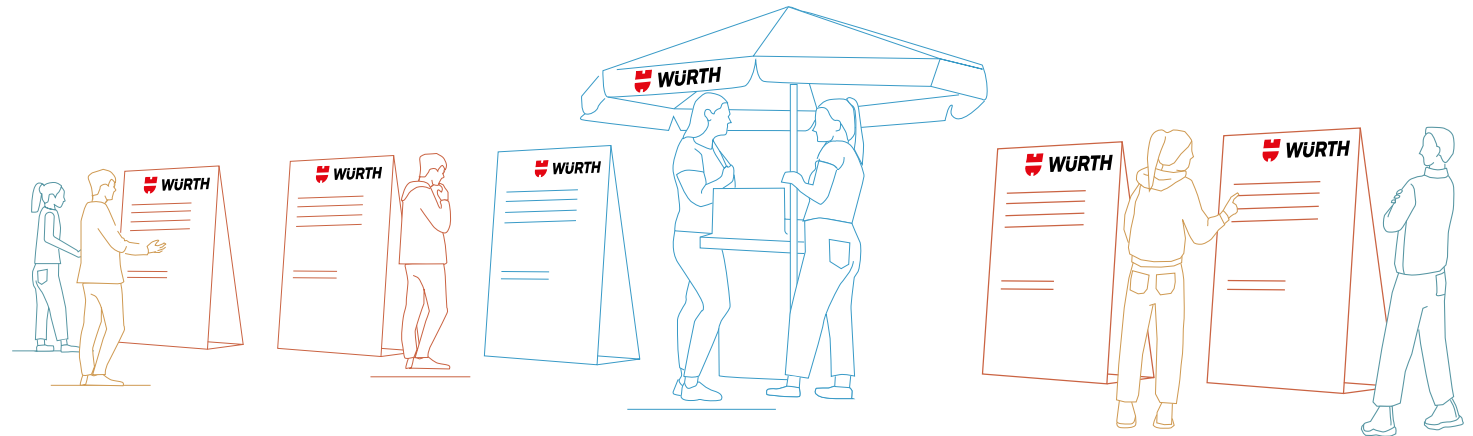
Im Berichtszeitraum wurde für jede Kerndimension ein Netzwerk gegründet, ein Ort für Austausch und Vernetzung. Die Mitarbeitenden können sich freiwillig beteiligen und sind eingeladen, ihre Erfahrungen zu teilen.



Wertschätzung ist seit Beginn das Fundament unserer Unternehmenskultur. Um dieses zu bewahren und weiter zu festigen, haben wir im Berichtszeitraum einen Verhaltenskodex zum wertschätzenden Umgang miteinander erstellt. Ferner wurden ein offizieller Beschwerdeprozess entwickelt und die ersten Anlaufstellen geschult. Im nächsten Schritt werden alle Mitarbeitenden in Bezug auf Antisexismus und Antidiskriminierung geschult und sensibilisiert.

Zur gezielten Förderung von weiblichen Talenten im Unternehmen wurde das Anfang 2022 gestartete Mentoringprogramm weiterentwickelt und ausgeweitet. Dabei wurden besonders weibliche Talente angesprochen und auch die Teilzeitmöglichkeiten in Führungspositionen stärker beworben.

Zur Erhöhung des Frauenanteils im Vertrieb wurde die deutschlandweite Kampagne „Frauen im Vertrieb“ entwickelt. Sie soll im Laufe des Jahres 2024 starten. Ergänzt wird die Kampagne durch die Durchführung diverser interner und externer Recruiting-Events für Vertrieblerinnen im Handwerk.



Weiterentwicklung und Partizipation

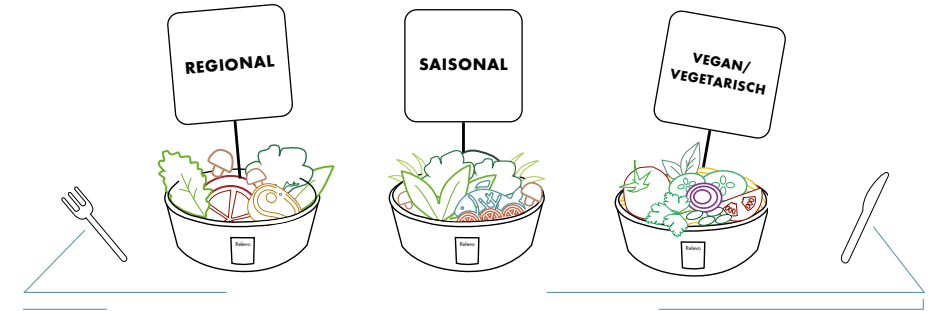
Würth schafft nicht nur das notwendige Arbeitsumfeld und bietet Mitarbeitenden Perspektiven. Vielmehr wollen wir die Menschen im Unternehmen gezielt mit einbeziehen und ihre Weiterentwicklung fördern. Hierbei geht es um den Aufbau von Kompetenzen, um die Basis für selbstorganisiertes, lösungsorientiertes Handeln zu schaffen. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2022 einen „Tag der Nachhaltigkeit“ auf dem Campus veranstaltet mit dem Ziel, Nachhaltigkeit greifbar und bewusst zu machen. Um unseren Mitarbeitenden einen Einblick in die Umsetzung von Nachhaltigkeit bei Würth zu geben, wurden Messestände konzipiert, die von Fachleuten verschiedener Abteilungen betreut wurden. Diese Expertinnen und Experten informierten im Rahmen dieser Veranstaltung über die Nachhaltigkeitsprojekte innerhalb ihrer Abteilungen.

Möglichkeit zur Partizipation bat auch die im Herbst 2023 durchgeführte Baumpflanzaktion, an der sich über 100 Mitarbeitende beteiligten. Begleitet wurde diese Aktion durch lehrreiche Informationen des Forstamtes über den Klimawandel und die Auswirkungen auf unsere regionalen Wälder. Um auch das Bewusstsein für unseren Energieverbrauch in der Zentrale in Künzelsau weiter zu schärfen, wurde ein digitales Energie-Dashboard entwickelt. Der aktuelle Energieverbrauch in den verschiedenen Gebäuden kann auf einem Bildschirm neben dem Betriebsrestaurant und im Intranet abgerufen werden. Darüber hinaus haben wir für unseren Außendienst ein umfassendes Schulungsprogramm zum Thema Nachhaltigkeit konzipiert, das nach erfolgreicher Einführung nun flächendeckend allen Würth-Mitarbeitenden über unsere interne Lernplattform zur Verfügung gestellt wird. Durch diese Sensibilisierungsmaßnahmen und Weiterbildungsmöglichkeiten befähigen wir unsere Mitarbeitenden dazu, innovative Ideen einzubringen und voranzutreiben.

Um die Einhaltung unserer Sorgfaltspflicht nicht nur in der Lieferkette, sondern auch gegenüber unseren eigenen Mitarbeitenden sicherzustellen, wird auch hier eine Risikoanalyse durchgeführt. Im Jahr 2023 haben wir in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister, der sich auf die Identifizierung von menschenrechtsbezogenen Risiken spezialisiert hat, erstmals eine umfassende Analyse durchgeführt. Das Ergebnis der Risikoanalyse bestätigte die Wirksamkeit unseres bereits eingeführten Risikomanagementsystems.

Mit INPUT haben wir des Weiteren eine Beteiligungsplattform geschaffen, um allen die Möglichkeit zu geben, sich aktiv in die Entwicklung des Unternehmens einzubringen. Wir legen großen Wert darauf, unsere Beschäftigten in fortlaufende Veränderungsprozesse miteinzubinden. In Summe gingen im Berichtszeitraum 1.270 Vorschläge über diese Plattform ein, wovon 481 Vorschläge realisiert wurden oder weiterverfolgt werden. Die Vorschläge reichen von Verbesserungen im eigenen Arbeitsbereich über weiterreichende Ideen bis hin zu Produktvorschlägen.

Karriere ist vielfältig. Deshalb haben wir auch unser aktuelles Würth-Karriere-Modell überarbeitet. Unter der neuen Bezeichnung MOVE, die für Motivieren, Orientieren, Verändern und Entwickeln steht, wurde nicht nur das Entwicklungskonzept für angehende Führungskräfte sowie Spezialistinnen und Spezialisten mit Projektverantwortung inhaltlich erweitert, sondern auch ein neues Entwicklungsprogramm für angehende Teamleitende geschaffen. Die Entwicklungsprogramme MOVE basieren inhaltlich auf den jeweiligen Handlungsprofilen. Sie geben den Mitarbeitenden und Führungskräften optimale Orientierung über Anforderungen im beruflichen Handeln und sichern die Nachhaltigkeit des Transfers und des Lernens. Weitere Konzepte befinden sich in Arbeit.



Sicherheit und Gesundheit

Die mentale und körperliche Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiges Gut. Nur wenn es ihnen gut geht, kann uns die Transformation gelingen. Unser Gesundheitsmanagement setzt sich seit 30 Jahren mit einem vielfältigen Angebot für ein Arbeitsumfeld ein, das langfristig zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit unserer Belegschaft beiträgt. Mit dem organisatorischen Zusammenschluss des Gesundheitsmanagements und des Sozialinstituts haben sich im Berichtszeitraum zwei wichtige Bereiche vernetzt, in denen das physische und psychische Wohlbefinden des Menschen im Mittelpunkt steht. Dieses soll unter anderem durch verschiedene Kursangebote in den sechs Bereichen des Gesundheitsmanagements oder in Betriebssportgruppen gefördert werden. Zudem wurde mit W-Activity ein speziell auf die Bedürfnisse unserer Logistikmitarbeitenden ausgelegtes Gesundheitspaket entwickelt. Ergänzend berät ein externer Gesundheitsbeauftragter vor Ort in Gesundheitsfragen. Der zweimal im Jahr stattfindende Gesundheitstag bietet unseren Mitarbeitenden nicht nur eine Informationsmöglichkeit, sondern auch eine regelmäßige Überprüfung ihrer Gesundheitswerte. Zuletzt drehte sich bei der thematisch ausgerichteten Veranstaltung alles um das Thema Darmgesundheit. Das Projekt IMBAR – kurz für individuelle, multimodale, berufsorientierte, ambulante Rehabilitation – wurde in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung und dem

Rehazentrum Hess in Crailsheim eingeführt und von der Jury des Deutschen Personalwirtschaftspreises unter die Top 5 gewählt. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum eine Kooperation mit dem Firmenfitness-Anbieter EGYM Wellpass weiter forciert, der unseren Mitarbeitenden deutschlandweit ein Höchstmaß an sportlicher Flexibilität mit finanzieller Bezuschussung bietet.

Das Panorama Catering, das für eine gesunde Betriebsverpflegung nach dem Qualitätsstandard der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V. sorgt, legt bei der Auswahl der Speisen besonderen Wert auf eine ausgewogene Zusammensetzung aus frischen saisonalen und regionalen Produkten. Das Angebot wird kontinuierlich erweitert, sodass auch die Anzahl vegetarischer und veganer Gerichte auf dem Speiseplan wächst. Auch Kampagnen wie der „Veganuary“, der im Januar zu veganem Essen animiert, werden weiter optimiert. Die Angabe der CO₂e-Emissionen auf dem Speiseplan fördert das Ziel, Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeitenden zu schaffen. Außerdem war das Panorama Catering mit einem Stand bei den Gesundheitstagen vertreten, um das Wissen über eine ausgewogene Ernährung und Informationen über Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu vermitteln und das Bewusstsein dafür zu schärfen.

Die bestmögliche Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist uns ein wichtiges Anliegen. Inzwischen haben wir die Software Quentic erfolgreich im Bereich Arbeitssicherheit in Betrieb genommen. Diese ermöglicht uns einerseits eine einfachere Gefährdungsbeurteilung und andererseits ein vollständig digitalisiertes Unfallmeldewesen. Um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weiter zu verbessern und Arbeitsunfälle und krankheitsbedingte Ausfälle auf ein Minimum zu reduzieren, werden wir im kommenden Berichtszeitraum ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 einführen.

