

LEONI

Nachhaltigkeits- bericht 2025

LEONI



Nachhaltigkeitsbericht 2025

INHALT

Einleitung	5
ESRS 2 Allgemeine Angaben	7
Grundlagen	7
BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung.....	7
BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	7
Governance	8
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	8
GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen.....	10
GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	11
GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht.....	11
GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	12
Strategie	13
SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	13
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	17
SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	18
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	26
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	26

Hinweis zu Abbildungen:

Einige der in diesem Bericht enthaltenen Abbildungen wurden mithilfe generativer künstlicher Intelligenz erstellt und dienen Illustrationszwecken.

E1 Klimaschutz.....	29
Governance	29
E1.GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme.....	29
Strategie	29
E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz.....	29
E1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	30
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	31
E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	31
E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	33
Parameter und Ziele	35
E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	35
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	39
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	40
E2 Umweltverschmutzung	46
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	46
E2.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen	46
E2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung.....	47
E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	48
Parameter und Ziele	50
E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	50
E3 Wasser- und Meeresressourcen	51
Parameter und Ziele	52
E3-4 – Kennzahlen zu Wasserverbrauch	52

Nachhaltigkeitsbericht 2025

INHALT

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	53
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	53
E5.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen	53
E5-1 – Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	55
E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	57
Parameter und Ziele	60
E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	60
E5-4 – Kennzahlen zu Ressourcenzuflüssen	63
E5-5 – Kennzahlen zu Ressourcenabflüssen	64

S1 Eigene Belegschaft	68
Strategie	68
S1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	68
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	72
S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	72
S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	75
S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	76
S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	78
Parameter und Ziele	85
S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	85
S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	89
S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	89
S1-9 – Diversitätsparameter	93
S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	94
S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	96
S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	98
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	99

Nachhaltigkeitsbericht 2025

INHALT

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	100
Strategie	100
S2.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	100
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	101
S2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	101
S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	102
S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	103
S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	104
Parameter und Ziele	105
S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	105

S3 Betroffene Gemeinschaften	106
Strategie	106
S3.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	106
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	107
S3-1 – Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	107
S3-2 – Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	108
S3-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	108
S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	109
Parameter und Ziele	111
S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	111
G1 Unternehmenspolitik	112
Strategie	112
G1. SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	112
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	114
G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	114
G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	117
G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	118
Parameter und Ziele	120
G1-4 – Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	120

Nachhaltigkeitsbericht 2025

EINLEITUNG

Nachhaltigkeit ist für LEONI ein wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und ein wichtiger Erfolgsfaktor für die langfristige Entwicklung des Unternehmens. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert die Fortschritte, Herausforderungen und Maßnahmen im Geschäftsjahr 2025 und schafft Transparenz über die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt für das Jahr 2025 konsolidiert für die LEONI-Gruppe einschließlich der Gruppenholding sowie der beiden Divisionen WSD und LCS. Sofern nicht anders ausgewiesen, umfasst der Begriff „LEONI-Gruppe“ in diesem Bericht die LEONI AG sowie die Divisionen WSD und LCS. Die Begriffe „LEONI“ und „LEONI-Gruppe“ werden dabei synonym verwendet.

Das Geschäftsjahr 2025 war für LEONI von tiefgreifenden strukturellen Veränderungen geprägt. Durch die strategische Partnerschaft mit der Luxshare Gruppe und der damit verbundenen Weiterentwicklung der Unternehmensstruktur wurden wichtige Weichen für die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens gestellt. Gleichzeitig standen die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Ausbau der zugrunde liegenden Datenbasis sowie die Vorbereitung auf künftige regulatorische Anforderungen im Fokus.

Ein bedeutender Meilenstein des Berichtsjahres war die erstmalige umfassende Berechnung relevanter Scope-3-Treibhausgasemissionen. Dadurch konnte die Transparenz hinsichtlich der Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette deutlich erhöht werden. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass wesentliche Hebel zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks vor allem in der Beschaffung von Materialien, in Transport- und Logistikprozessen, im Produktdesign sowie in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden liegen. Im Fokus steht dabei die Kategorie 3.1 eingekaufte Waren und Dienstleistungen, insbesondere Rohstoffe wie Kupfer und Kunststoffe.

Darüber hinaus wurde der Corporate Carbon Footprint (CCF) der LEONI-Gruppe im Jahr 2025 erstmals extern verifiziert. Die Emissionsdaten für Scope 1, Scope 2 und Scope 3 wurden im Rahmen einer Limited-Assurance-Prüfung

nach ISO 14064-3 durch einen unabhängigen externen Dritten geprüft. Diese Verifizierung stärkt die Belastbarkeit, Nachvollziehbarkeit und Vergleichbarkeit der berichteten Klimadaten und bildet eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung einer transparenten und prüffähigen Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Zudem wurde LEONI im Jahr 2025 von CDP wie im Vorjahr mit dem Score C bewertet. Im CDP Supplier Engagement Assessment (SEA) erreichte LEONI im Jahr 2025 erstmals den Score A. Die Bewertung basiert auf ausgewählten Fragen des CDP-Climate-Fragebogens und bewertet das Engagement von Unternehmen im klimabezogenen Lieferkettenmanagement sowie die Zusammenarbeit mit ihren Lieferanten im Bereich Klimaschutz.



ESRS 2 Allgemeine Angaben

GRUNDLAGEN

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Der Nachhaltigkeitsbericht der LEONI AG wurde an die ESRS angelehnt, da für LEONI derzeit noch keine gesetzliche Berichtspflicht besteht. Grundlage der Erstellung ist ein im Jahr 2024 eingeführtes Carbon-Accounting-Tool, das als zentrales Erfassungssystem dient. Mithilfe dieses Tools werden quantitative und qualitative Nachhaltigkeitsdaten aller relevanten LEONI-Gesellschaften und Standorte konsolidiert erhoben und validiert. Die finale Freigabe der Daten erfolgt durch die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft. Das System schafft gruppenweite Transparenz für ökologische und soziale Themen und unterstützt die strategische Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsengagements.

Der Bericht umfasst sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch relevante Teile der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Wesentlichkeitsanalyse erstreckt sich auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen (engl. Impacts, Risks and Opportunities, IROs) entlang der Wertschöpfungskette. Diese wurden in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (engl. Environmental, Social and Governance, ESG) untersucht. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt die als wesentlich identifizierten IROs (bzw. aktuell ausschließlich Impacts) sowie die dazugehörigen Konzepte, Maßnahmen und gegebenenfalls Ziele und Kennzahlen dar.

Aufgrund von Rundungen können sich bei der Summierung von Einzelwerten sowie bei Prozentangaben geringfügige Rundungsdifferenzen ergeben.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Die LEONI-Gruppe richtet die Erhebung und Aufbereitung ausgewählter Nachhaltigkeitsdaten hauptsächlich am Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) sowie an ISO 14064-3 aus. Seit 2024 wird ein zentrales Carbon-Accounting-Tool eingesetzt, das eine gruppenweite Datenerhebung und insbesondere eine verbesserte Erfassung von Scope-3-Emissionen ermöglicht.

Die Treibhausgasbilanz (Corporate Carbon Footprint, CCF) wurde gemäß dem GHG Protocol erstellt. Die Emissionsdaten (Scope 1, 2 und 3) wurden im Rahmen einer Limited-Assurance-Prüfung nach ISO 14064-3 durch einen unabhängigen externen Dritten verifiziert.

Im Berichtsjahr 2025 unterliegt LEONI noch keiner gesetzlichen Verpflichtung zur Berichterstattung nach den ESRS. Dennoch wurde bereits mit der schrittweisen Vorbereitung begonnen und die Nachhaltigkeitsberichterstattung erstmals

an die ESRS angelehnt. Ziel ist eine frühzeitige Ausrichtung auf die künftigen regulatorischen Anforderungen sowie eine höhere Transparenz und Vergleichbarkeit der Informationen. Im Zuge dessen wurden vor allem im Bereich der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) methodische Anpassungen vorgenommen, unter anderem durch ein zentrales Carbon-Accounting-Tool und eine weiterentwickelte Erfassung von Scope-3-Emissionen. Für das Berichtsjahr 2025 liegen erstmals umfassende Informationen zu den relevanten Scope-3-Kategorien vor.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

GOVERNANCE

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die LEONI-Gruppe wird durch den Vorstand der LEONI AG geführt. Der Vorstand handelt und entscheidet im Unternehmensinteresse, unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Arbeitnehmer*innen und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Interessengruppen (Stakeholder), mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung.

Die Mitglieder des Vorstands führen die Geschäfte nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsordnungen. Sie haben dabei die Zustimmungsvorbehalte zu beachten, die in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt sind. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung, legt die Ziele und die strategische Ausrichtung fest, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab, steuert die Umsetzung der Unternehmensstrategie und erörtert regelmäßig mit dem Aufsichtsrat den Stand der Umsetzung. Der Vorstand der LEONI AG bestand im Berichtsjahr 2025 bis April 2025 aus 3 Personen, im Zeitraum April 2025 bis Juli 2025 aus 2 Personen und seit Juli 2025 aus 4 Personen (davon 1 weibliche Vorständin).

Der Aufsichtsrat hat die Pflicht, den Vorstand bei der Unternehmensführung zu beraten und zu überwachen. In Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen hat der Vorstand ihn einzubinden. Hierzu regelt die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat, welche Rechtsgeschäfte und Maßnahmen des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats bzw. des Präsidialausschusses bedürfen. Der

Aufsichtsrat übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung und der Geschäftsordnung aus. Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat regelt dessen Organisation und Arbeit.

Der Aufsichtsrat der LEONI AG bestand im Berichtsjahr 2025 bis Juli 2025 aus 10 Mitgliedern; davon wurden 5 Mitglieder durch die Hauptversammlung und 5 Mitglieder von den Arbeitnehmer*innen nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes gewählt. Seit Juli 2025 besteht der Aufsichtsrat aus 6 Mitgliedern (davon 2 weibliche Aufsichtsrätinnen), die von der Hauptversammlung gewählt wurden.

Die Veränderungen im Vorstand und Aufsichtsrat der LEONI AG stehen im Zusammenhang mit dem Verkauf einer 50,1-%-Beteiligung an der LEONI AG an die Luxshare Precision Singapore Pte. Ltd., die zur Luxshare Precision ICT Gruppe gehören, im Juli 2025. Mit dem Verkauf der LEONI AG an die Luxshare Precision ICT Gruppe wurde auch die LEONI Kabel GmbH (Divisionsobergesellschaft der Automotive Cable Solutions Division) zu 100 % an die TIME Interconnect Singapore Pte., die ebenfalls zur Luxshare Precision ICT Gruppe gehört, verkauft und in die LEONI Cable Solutions umbenannt.

Die Divisionen Wiring Systems und LEONI Cable Solutions sind seit Juli 2025 nicht mehr über die LEONI AG, sondern über die Luxshare Precision ICT verbunden. Die Geschäfte

der beiden Divisionen (Wiring Systems Division und LEONI Cable Solutions Division) werden operativ von den Geschäftsführungen der LEONI Bordnetz-Systeme GmbH (Wiring Systems Division) bzw. der LEONI Kabel GmbH (LEONI Cable Solutions Division) geführt.

Zum 31.12.2025 hatte die Geschäftsführung der LEONI Bordnetz-Systeme GmbH 6 Mitglieder und die Geschäftsführung der LEONI Kabel GmbH 3 Mitglieder, davon 1 weibliches Mitglied. Die Zahlenangaben zu den Mitgliedern im Aufsichtsrat, Vorstand und in den Geschäftsführungen beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2025.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 gab es keine unabhängigen Mitglieder im Vorstand, in den Geschäftsführungen und im Aufsichtsrat.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

GOVERNANCE

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Tabelle 1 GOV-1 Zusammensetzung und Diversität der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Zusammensetzung der Aufsichtsorgane ¹	9	6	3	
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder - Aufsichtsorgane	9	6	3	
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder - Aufsichtsorgane	0	0	0	
Anzahl der männlichen Mitglieder	7	4	3	
Anzahl der weiblichen Mitglieder	2	2	0	
Prozentsatz der männlichen Mitglieder der Aufsichtsorgane	77,8	66,7	100	
Prozentsatz der weiblichen Mitglieder der Aufsichtsorgane	22,2	33,3	0	
Geschlechterdiversitätsverhältnis der Aufsichtsorgane (weiblich zu männlich)	28,6	50	0	
	LEONI-Gruppe	AG	WSD	LCS
Zusammensetzung der Leitungsorgane ²	13	4	6	3
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder - Leitungsorgane	13	4	6	3
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder - Leitungsorgane	0	0	0	0
Anzahl der männlichen Mitglieder	11	3	6	2
Anzahl der weiblichen Mitglieder	2	1	0	1
Prozentsatz der männlichen Mitglieder der Leitungsorgane	84,6	75	100	66,7
Prozentsatz der weiblichen Mitglieder der Leitungsorgane	15,4	25	0	33,3
Geschlechterdiversitätsverhältnis der Leitungsorgane (weiblich zu männlich)	18,2	33,3	0	50,0

¹ Die Aufsichtsorgane stellen den Aufsichtsrat der AG und der LEONI Kabel GmbH dar.
² Die Leitungsorgane stellen die Geschäftsführung und den Vorstand der LEONI AG, die Geschäftsführung der LEONI Bordnetz-Systeme GmbH und die Geschäftsführung der LEONI Kabel GmbH dar.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

GOVERNANCE

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

In der Berichtsperiode lag die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit bei unterschiedlichen Personen. Für die LEONI-Gruppe vor dem Verkauf der Beteiligungen an die Luxshare Gruppe lag die Verantwortung beim Chief Financial Officer der LEONI AG. Nach dem Verkauf der LEONI Kabel GmbH an ein Gruppenunternehmen der Luxshare Gruppe wurde der Bereich mit der Verantwortung für Nachhaltigkeit für die Division LEONI Cable Solutions (LCS) der Chief Financial Officerin der LEONI Kabel GmbH zugeordnet. Der Bereich mit der Verantwortung für Nachhaltigkeit für die Division Wiring Systems (WSD) wurde in der operativen Verantwortung dem Chief Human Resources Officer der LEONI Bordnetz-Systeme GmbH zugeordnet.

Die administrative Verantwortung auf Ebene der Teilkonzernobergesellschaft der Wiring Systems Division liegt unverändert zum Vorjahr beim Chief Financial Officer der LEONI AG. Die jeweils verantwortlichen Geschäftsführer und der verantwortliche Vorstand stimmen sich entsprechend mit den anderen Geschäfts- bzw. Vorstandsmitgliedern ab, um über die kaufmännischen und strategischen Nachhaltigkeitsziele zu entscheiden. In der Wiring Systems Division ist dem Chief Human Resources Officer Ressort und in der LEONI Cable Solutions Division der Chief Financial Officerin der Bereich Risk, Compliance & Sustainability zugeordnet. In diesem Bereich ist jeweils unter anderem das Sustainability Management angesiedelt, welches für das

gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement verantwortlich ist und für die Wiring Systems Division parallel an den Aufsichtsrat der LEONI AG und dessen Prüfungsausschuss berichtet. Das Sustainability Management definiert die Nachhaltigkeitsstrategie, legt Ziele und Governance-Strukturen fest und verantwortet das interne und externe Reporting. Darüber hinaus unterstützt es die dezentrale, operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen durch die Fachbereiche und sogenannten Management Areas.

Die beiden Bereiche Risk, Compliance & Sustainability in der Wiring Systems Division und LEONI Cable Solutions Division unterstützen sich wechselseitig auf Basis abgeschlossener Dienstleistungsverträge. Die Bereichsleitung Risk, Compliance & Sustainability informiert die Geschäftsführungen bzw. den Vorstand regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen und bindet ihn in wesentliche Entscheidungen über Inhalte und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit ein. Die entsprechenden Entscheidungsvorlagen erarbeitet das zentrale Nachhaltigkeitsgremium Sustainability Steering Committee, dessen Sitzungen Risk, Compliance & Sustainability verantwortet. Je nach Bedarf tagt das Sustainability Steering Committee in der Regel einmal jährlich, diskutiert die in den einzelnen Management Areas identifizierten Handlungsfelder und Zielvorgaben und berät über strategische Weichenstellungen.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

GOVERNANCE

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die LEONI AG ist seit August 2023 keine börsennotierte Aktiengesellschaft mehr. Der Deutsche Corporate Governance Kodex findet keine Anwendung. Die LEONI AG hat für sich und ihre Tochtergesellschaften für das Jahr 2025 keine Vergütungsbestandteile festgelegt, die an nachhaltigkeitsbezogene Ziele geknüpft sind.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die folgende Übersicht stellt die Kernelemente des Verfahrens zur Erfüllung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht dar.

Tabelle 2 Unternehmerische Sorgfaltspflicht

KERNELEMENTE DER SORGFALTSPFLICHT	ABSÄTZE IN DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-1 ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 IRO-1
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Angaben zu Maßnahmen in den jeweiligen wesentlichen Themenstandards
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Angaben zu Maßnahmen und Zielen in den jeweiligen wesentlichen Themenstandards

ESRS 2 Allgemeine Angaben

GOVERNANCE

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das Risikomanagement-System von LEONI basiert auf dem COSO Integrated Framework und ist in die bestehenden Planungs-, Controlling- und Informationssysteme eingebunden. Es umfasst weltweit alle Gesellschaften der LEONI-Gruppe. Die zentrale Koordinierung nimmt die Abteilung Risk Management, Internal Controls and Audit wahr, die an den zuständigen Vorstand berichtet. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken sind grundsätzlich in dieses gruppenweite System integriert. Das interne Kontrollsystem (IKS) über die Nachhaltigkeitsberichterstattung zielt darauf ab, die Vollständigkeit und Richtigkeit der ESG-Daten sicherzustellen sowie die Prozesse der Datenerhebung, -verarbeitung und -genehmigung transparent zu dokumentieren.

Durch das systematische und frühzeitige Identifizieren von Risiken schafft LEONI die Voraussetzung für einen langfristig verantwortungsvollen Geschäftsbetrieb. Risiken werden hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und quantitativer Auswirkungen bewertet, wobei je nach Sachverhalt geeignete Wahrscheinlichkeitsverteilungen Anwendung finden. Die Gesamtrisikoposition wird mittels Monte-Carlo-Simulation unter Berücksichtigung von Kombinationseffekten bestimmt; die Priorisierung erfolgt anhand des Nettoschadenswertes. Dies umfasst ausdrücklich auch Naturgefahren und klimabezogene Risiken an allen LEONI-Standorten. Als Grundlage für die Risikoanalyse dienen Prognosedaten externer Dienstleister, die zugleich im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse genutzt wurden, um Auswirkungen von

Nachhaltigkeitsaspekten auf LEONI zu untersuchen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Risikoberichterstattung und die zukünftig gesetzlich verpflichtenden Berichtsanforderungen der CSRD ein.

Ergänzend betrachtet LEONI abstrakte Risiken aus nicht-finanziellen Aspekten gemäß HGB, die sich auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange auswirken können. Diese werden von Risikoexpert*innen definiert und – sofern keine operative Meldepflicht besteht – zentral auf Gruppen- oder Divisionsebene geführt. Im Berichtsjahr 2025 wurden keine wesentlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen identifiziert.

Die Geschäftsführungen der Gruppengesellschaften tragen als erste Line-of-Defense im Three-Line-of-Defense-Modell des Institute of Internal Auditors die operative Verantwortung für Design und Funktionsfähigkeit des IKS. Grundlegende Prinzipien sind das Vier-Augen-Prinzip, das Funktionstrennungsprinzip sowie das Transparenzprinzip. Die Verantwortung für Risikoidentifikation und -bewältigung verbleibt beim operativen Management, das durch Risk Management, Internal Controls and Audit als unabhängigen Business Partner unterstützt wird.

Eine zusammenfassende Risikoberichterstattung wird dem zuständigen Vorstand halbjährlich zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden dem zuständigen Vorstand und dem

Aufsichtsrat / Prüfungsausschuss mindestens jährlich – zum Jahresabschluss – die Ergebnisse der Risikoaggregation und der Risikotragfähigkeitsanalyse berichtet. Bei wesentlichen Veränderungen des Risikoprofils erfolgt eine Ad-hoc-Meldung. Die Wirksamkeit des Systems wird durch den Prüfungsausschuss, die Interne Revision (Internal Audit) sowie im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den externen Abschlussprüfer beurteilt.

Die LCS baut im Zuge ihrer organisatorischen Neuaufstellung ein eigenständiges Risiko- und Chancenmanagementsystem auf und entwickelt dieses kontinuierlich weiter. Ziel ist es, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen, geeignete Maßnahmen abzuleiten und Chancen systematisch für die nachhaltige Unternehmensentwicklung zu nutzen. Das Risiko- und Chancenmanagement ist in die Unternehmenssteuerung integriert und basiert auf einheitlichen Bewertungsgrundsätzen sowie klar definierten Verantwortlichkeiten. Wesentliche Risiken und Chancen werden regelmäßig in den Geschäftsbereichen erfasst, zentral konsolidiert und an die Geschäftsführung berichtet. Im Berichtsjahr wurden wesentliche Elemente des Systems implementiert und weiter ausgebaut. Die weitere Formalisierung von Prozessen, die Verbesserung der Dokumentation sowie zusätzliche Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden im Jahr 2026 fortgeführt. Bereits heute stellt die LCS sicher, dass wesentliche Risiken und Chancen angemessen identifiziert, bewertet und gesteuert werden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

LEONI ist eine globale Anbieterin von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Energie- und Datenmanagement in der Automobilindustrie. Ihre Wertschöpfungskette reicht von standardisierten Leitungen über Spezial- und Datenkabel bis hin zu hochkomplexen Bordnetz-Systemen samt zugehöriger Komponenten – von der Entwicklung bis zur Produktion. Als Innovationspartnerin mit ausgeprägter Entwicklungs- und Systemkompetenz unterstützt sie ihre Kunden auf dem Weg zu nachhaltigeren und vernetzten Mobilitätskonzepten, vom autonomen Fahren über alternative Antriebstechnologien bis hin zu Ladesystemen. Dafür entwickelt LEONI Kabellösungen und Bordnetz-Systeme der nächsten Generation, die beispielsweise durch zonale Architektur Komplexität reduzieren und höhere Automatisierungsgrade ermöglichen.

LEONIs Geschäft war im Geschäftsjahr 2025 in die Unternehmensbereiche Wiring Systems Division und Automotive Cable Solutions unterteilt. Der Unternehmensbereich Wiring Systems zählt gemessen am Umsatz zu den weltweit größten Anbietern von kompletten Bordnetz-Systemen und kundenspezifischen Kabelsätzen für die Fahrzeugindustrie. Der Unternehmensbereich Automotive Cable Solutions ist einer der europaweit führenden Hersteller von Fahrzeugleitungen. Die LEONI AG agiert als Gruppenholding, die sich im Wesentlichen auf Finanzierungs- sowie Governance-Aufgaben fokussiert. Das weltweite Produktionsnetzwerk besteht aus Fertigungsstätten in zahlreichen Ländern in West- und

Osteuropa, Nordafrika, Amerika und Asien. Die Standorte werden nach Kostenvorteilen und Logistikanforderungen ausgewählt und befinden sich in Wachstumsregionen der relevanten Kernmärkte sowie möglichst in regionaler Nähe der Kunden.

Mitte September 2024 wurden rechtlich bindende Vereinbarungen über eine strategische Partnerschaft mit der chinesischen Luxshare Gruppe unterzeichnet. Der Vollzug (Closing) dieser Vereinbarungen, durch die die LEONI AG eine finanzstarke Mehrheitseigentümerin erhielt und zugleich der Unternehmensbereich ACS durch die LEONI AG an die Luxshare Tochtergesellschaft TIME Interconnect Singapore Pte. Ltd., Singapur, veräußert wurde, erfolgte am 9. Juli 2025 (bezüglich des Unternehmensbereichs ACS) bzw. am 10. Juli 2025. Im Anschluss an den Verkauf wurde die Division in „LEONI Cable Solutions (LCS)“ umbenannt.

Wesentliche Standorte und Konsolidierungskreis

Ende 2025 war LEONI mit 37 vollkonsolidierten Tochtergesellschaften (Vorjahr: 52) in 22 Ländern (Vorjahr: 26) in Asien, Amerika und der Region EMEA (Europe, Middle East, Africa) präsent. Diese teilten sich auf in 5 inländische (Vorjahr: 8) und 32 ausländische Gesellschaften (Vorjahr: 44), davon 5 in Asien, 7 in Amerika und 20 in der Region EMEA.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Der Konsolidierungskreis hat sich im Berichtsjahr im Wesentlichen durch den Verkauf des Unternehmensbereichs ACS (jetzt „LCS“) an die Luxshare-Tochtergesellschaft TIME Interconnect Singapore Pte. Ltd., Singapur, verkleinert. Im Vorjahr waren dem Unternehmensbereich noch 12 Tochtergesellschaften zugeordnet.

Zu den wesentlichen Kunden des fortgeführten Geschäftsbereichs zählen Automobilhersteller sowie deren Zulieferer. Der Unternehmensbereich Wiring Systems beliefert die führenden Automobilhersteller weltweit mit Bordnetzen, wobei die Modellpalette vom Kleinfahrzeug über die Kompakt- und Mittelklasse bis hin zum Premium- und Luxussegment reicht. Von großer Bedeutung sind darüber hinaus die Automobilzuliefer- und die Nutzfahrzeugindustrie. Hinzu kommen Hersteller von Agrar- und Sonder- sowie Freizeitfahrzeugen. Die Komponenten, Kabelsätze und Bordnetzsysteme entstehen während der Konzept- und Entwicklungsphase eines neuen Fahrzeugs in intensiver Zusammenarbeit mit den jeweiligen Kunden. Auf Basis des umfassenden spezifischen Know-hows von LEONI in der Entwicklung, Herstellung und Distribution von Bordnetzsystemen sowie der hohen Qualität und Zuverlässigkeit ihrer Produkte pflegt das Unternehmen langjährige Beziehungen zu seinen Kunden.

Der Kundenkreis des Bereichs LCS umfasst im Wesentlichen weltweit tätige Bordnetz-Hersteller und viele weitere Automobilzulieferer (Tier 1 und Tier 2). Das Produktspektrum beinhaltet im Wesentlichen Standard-, Spezial- und Ladekabel für die Automobilindustrie. LEONI arbeitet langjährig und eng mit ihren Kunden zusammen und steht mit diesen insbesondere über den Vertrieb und die Entwicklung in vertrauensvollem Kontakt.

Regional betrachtet liegen die bedeutendsten Absatzmärkte in Europa, Amerika und Asien.

Die Herstellung der Produkte erfordert einen erheblichen Einsatz von Materialien und Arbeitskraft. Daraus ergibt sich für LEONI die Verantwortung, Emissionen zu reduzieren, Ressourcen effizient einzusetzen und gute Arbeits- und Lebensbedingungen sicherzustellen. Entsprechend arbeitet LEONI kontinuierlich daran, entlang der gesamten Produktions- und Wertschöpfungskette Transparenz zu schaffen und zunehmend zirkuläre Materialströme zu ermöglichen. Gleichzeitig engagiert sich LEONI für ihre Mitarbeiter*innen sowie für die Gemeinden in den Regionen, in denen sie tätig ist. Auf diese Weise positioniert sich LEONI als Partnerin für nachhaltige Mobilität.

Nachhaltigkeitsprogramm ReWire

Zur Umsetzung ihres Nachhaltigkeitsanspruchs bündelt LEONI ihre Aktivitäten im Programm ReWire, das zentrale Nachhaltigkeitsaspekte mit der langfristigen Unternehmensstrategie verbindet. Es fokussiert drei Handlungsfelder: Klimaschutz, Materialeffizienz und Ressourcenschonung sowie Anständige Arbeit. Für jedes Fokusfeld wurden wesentliche Nachhaltigkeitsthemen definiert und mit strukturierten Roadmaps hinterlegt, die eine kontinuierliche Fortschrittskontrolle ermöglichen.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette



REWIRE CLIMATE

KLIMASCHUTZ

LEONI betrachtet den verantwortungsvollen Umgang mit dem globalen Klimawandel sowie steigende regulatorische und wirtschaftliche Anforderungen als Teil ihrer Verantwortung. Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasemissionen. Zu den wesentlichen Emissionsquellen von LEONI zählen insbesondere die Emissionen aus dem Betrieb der Produktionsstandorte. Da diese im direkten Einflussbereich des Unternehmens liegen, stehen sie im Fokus der Dekarbonisierungsmaßnahmen. Gleichzeitig entstehen erhebliche Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, vor allem durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Transport- und Logistikaktivitäten.

Durch die Steigerung der Energieeffizienz, den Ausbau erneuerbarer Energien und die Optimierung von Liefer- und Transportprozessen verfolgt LEONI das Ziel, Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren und langfristig ein attraktives und wettbewerbsfähiges Zulieferunternehmen für ihre Kunden zu bleiben.

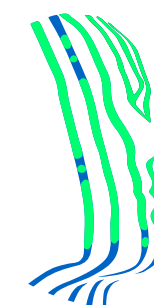


REWIRE RESOURCES

MATERIALEFFIZIENZ & RESSOURCENSCHONUNG

Die Bordnetz- und Kabelproduktion von LEONI ist rohstoffintensiv, insbesondere aufgrund des hohen Einsatzes von Metallen wie Kupfer und Aluminium sowie von Kunststoffen wie PVC. Werden Ausgangsmaterialien als Primärressourcen gewonnen, ist dies häufig mit erheblichen Eingriffen in Natur- und Ökosysteme sowie schwierigen sozialen Bedingungen für die Minenarbeiter*innen verbunden. Dies macht es für LEONI besonders wichtig, Strategien zu entwickeln, um die Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu begrenzen.

Angesichts begrenzter Verfügbarkeit und steigender globaler Nachfrage verfolgt LEONI das Ziel, Produkte sowie Prozesse mit Blick auf Ressourceneffizienz weiterzuentwickeln und gemeinsam mit Kunden und Lieferanten neue Lösungen umzusetzen. Dazu werden Materialien möglichst effizient eingesetzt, recycelte Materialien verstärkt genutzt und dadurch geschlossene Rohstoffkreisläufe etabliert, während gleichzeitig auf eine verantwortungsvolle Beschaffung geachtet wird.



REWIRE PEOPLE

ANSTÄNDIGE ARBEIT

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet, gute Arbeits- und Lebensbedingungen zu schaffen und die international anerkannten Menschenrechte zu wahren. Diese Standards sind sowohl für LEONIs Mitarbeiter*innen als auch entlang der gesamten Lieferkette sicherzustellen.

Als personalintensives Unternehmen mit Produktionsstandorten weltweit setzt LEONI sich dafür ein, attraktive und sichere Arbeitsplätze zu schaffen, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter*innen zu fördern und gleichzeitig positive Beiträge für lokale Gemeinschaften an ihren Produktionsstandorten zu leisten.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Tabelle 3 SBM-1 Die Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten

Anzahl der eigenen Beschäftigten			
	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
EMEA	73.074	71.170	1.904
Deutschland	2.269	1.363	906
West-Europa (ohne Deutschland)	1.561	1.561	0
Ost-Europa	19.973	18.975	998
Afrika	49.271	49.271	0
Amerika	8.745	7.840	905
Asien	2.725	2.201	524

Tabelle 4 SBM-1 Umsatz

	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Umsatzerlöse (der Konzern- Gewinn- und Verlustrechnung) [Mio. EUR]	5.304	3.913	1.391

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

LEONI steht in kontinuierlichem Austausch mit ihren unterschiedlichen Interessenträgern bzw. Stakeholdern, um deren Erwartungen, Einschätzungen und Prioritäten im Hinblick auf Nachhaltigkeit besser verstehen und berücksichtigen zu können. Dieser Dialog findet in vielfältigen Formaten statt und fließt als relevanter Bestandteil in strategische Entscheidungen des Unternehmens ein.

Dieser strukturierte und regelmäßige Dialog hat es ermöglicht, die Sichtweisen verschiedener Stakeholdergruppen in die Bewertung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen einzu beziehen. Die in diesem Prozess identifizierten inhaltlichen Schwerpunkte decken sich weitgehend mit den prioritären Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie von LEONI sowie mit bestehenden Managementsystemen, die den Rahmen für die Umsetzung nachhaltigkeitsrelevanter Maßnahmen bilden.

Tabelle 5 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Stakeholder	Einbindungskanäle	Zweck der Einbindung	Berücksichtigte Ergebnisse der Einbindung
Lieferanten	Lieferantengespräche Lieferantenumfragen (z. B. durch Nachhaltigkeitsfragebögen (Supplier Assurance Questionnaires)) Schulungsformate (On-Boarding Sustainability) Hinweisgebersystem Regelkommunikation zu Produktnachhaltigkeit, Material Compliance (inkl. Substanzverbote) Proaktive Suche nach neuen Wertschöpfungspartnern, die wirtschaftliche Dekarbonisierungsmaßnahmen anbieten Lieferanten-Bereich auf der LEONI Webseite Zusammenarbeit in Industrieinitiativen wie z. B. Copper Mark	Intensivierung der Partnerschaften zur Erhöhung der Wirkungskraft in der Lieferkette Förderung von Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette Zusammenarbeit für die Einhaltung sozialer und ökologischer Prinzipien Sensibilisierung der Lieferanten für die Relevanz von Product Carbon Footprints (PCF), um die Datenqualität für LEONI-Produktbilanzen zu erhöhen Erhöhung des Anteils an Primärdaten zur Verbesserung der Genauigkeit des Corporate Carbon Footprints (Scope 3)	Förderung nachhaltiger Innovationsprojekte PCF von Vorprodukten werden in den Life Cycle Assessments (LCA) der Leitungssätze berücksichtigt Erarbeitung eines Entwicklungsplans zur Erreichung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele Screening der Gesetzesänderungen und neuen legislativen Anforderungen für Kraftfahrzeuge Identifikation von risikobehafteten Lieferanten und Risikominderungsmaßnahmen
Kunden	Beantwortung von Kundenanfragen, Kundenumfragen und -gespräche, Workshops Regelkommunikation zu Produktnachhaltigkeit und Material Compliance (inkl. Substanzverbote) Informationsübermittlung im Rahmen von Anfragen (RfQs) vor Produktionsstart und während der laufenden Serie Aktive Teilnahme an Arbeitskreisen für Produktnachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette (z. B. Transformationshub Leitungssatz: Grünes Bordnetz) Aktive Teilnahme an Fachmessen und Konferenzen	Sicherstellung der Kundenzufriedenheit, Entwicklung von nachhaltigen Partnerschaften Identifikation von Trends und Anpassung an Erwartungen Austausch über mögliche Potenziale zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance (Wirtschaftlichkeitsanalysen von verschiedenen Dekarbonisierungsoptionen, Generierung von Szenarien für CO2e-Reduktion der Leitungssätze, LCA´s auf Produktebene etc.) Ausbau eines Netzwerks an Experten aus Sustainability Engineering und Einkauf	Erfüllung und Priorisierung von Nachhaltigkeitsanforderungen Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie Umsetzung von „Green Design Rules“ im LEONI-Entwicklungsumfeld Erarbeitung und Bewertung von Szenarien für Werkstoffzirkularität von automobilen Bordnetzen Integration der LCA von Zukaufteilen in den Entwicklungstools, um Produktnachhaltigkeit als Entscheidungskriterium zu etablieren
Mitarbeiter* innen inkl. Mitglieder des Aufsichtsrats	Schulungsformate Mitarbeiter*innenbefragungen Hinweisgebersystem Risikoanalysen zu Menschenrechten und Umwelt	Langfristige Bindung von Mitarbeiter*innen Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte Bewusstsein schaffen und Engagement für Nachhaltigkeit fördern Förderung einer nachhaltigen Unternehmenskultur	Anpassung von Schulungsprogrammen basierend auf Feedback Anpassung interner Strategien, Richtlinien Prozesse und Maßnahmen für wesentliche Nachhaltigkeitsthemen
Industrieverbände	Schulungsformate Mitarbeiter*innenbefragungen Hinweisgebersystem Risikoanalysen zu Menschenrechten und Umwelt	Austausch von regulatorischen Anforderungen und Best Practices Mitgestaltung von Branchenstandards und Leitlinien sowie frühzeitiges Identifizieren von Trends und Anforderungen, die die Nachhaltigkeit betreffen	Ableitung von Handlungsoptionen und Maßnahmen für wesentliche Nachhaltigkeitsthemen
Behörden	Informationsveranstaltungen Vor-Ort-Besuche und Erfahrungsaustausch	Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben Vertretung von Unternehmensinteressen gegenüber Behörden Klärung regulatorischer Anforderungen Erfahrungsaustausch	Einhaltung gesetzlicher Anforderungen Anpassung interner Prozesse und Strategien auf Grundlage behördlicher Vorgaben Vorbeugung von Risiken durch frühzeitigen Dialog

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

In der nachfolgenden Übersicht werden die wesentlichen IROs (bzw. aktuell ausschließlich Impacts), die die LEONI AG im Rahmen ihrer doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt hat, dargestellt. Die Identifikation und Bewertung wesentlicher IROs erfolgt im Einklang mit den Anforderungen der ESRS sowie den etablierten Verfahren zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Dabei orientiert sich das Unternehmen an den aktuellen Leitlinien, insbesondere dem Implementation Guidance der EFRAG. Im Rahmen der Analyse wurden sowohl Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive) als auch finanzielle Risiken und Chancen für das Unternehmen (Outside-In-Perspektive) berücksichtigt. Der Prozess wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die finale Freigabe der im sozialen Themenbereich identifizierten wesentlichen Impacts erfolgte auf oberster CHRO-Ebene.

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

ESRS E1 – Klimawandel									
Klimaschutz									
Auswirkungen									
Durch LEONI-Aktivitäten bzw. den Energieverbrauch aus fossilen Quellen und den dadurch bedingten Ausstoß von THG-Emissionen trägt LEONI zur Erhöhung der globalen Erderwärmung und deren Folgen bei.	Art der Auswirkung			Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft nachgelagert
	•			•	•			•	• •
Durch die Herstellung innovativer Produkte für die Elektromobilität unterstützt LEONI eine dekarbonisierte und nachhaltige Mobilität.	•		•		•			•	• •
Energie									
Auswirkungen									
Durch die Umstellung auf erneuerbare Energien bzw. die Reduktion von THG-Emissionen trägt LEONI zum Klimaschutz bei.	•		•		•				• •

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS E2- Umweltverschmutzung										
Umweltverschmutzung in der Kupferlieferkette										
Auswirkungen										
Durch die Rohstoffgewinnung und Weiterverarbeitung von Kupfer in LEONIs Lieferkette kann es zur Verschmutzung von Boden, Wasser und Luft kommen.		•		•	•			•		
(Sehr) besorgniserregende Stoffe										
Auswirkungen										
Durch den Einsatz von besonders besorgniserregenden Stoffen kann die Gesundheit von Menschen und die Umwelt gefährdet werden, wenn diese bei der Herstellung oder Entsorgung durch z. B. Dämpfe aufgenommen oder in die Umwelt freigesetzt werden.		•		•	•			•		•
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft										
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung										
Auswirkungen										
Durch einen hohen Verbrauch von Primärressourcen, welcher bei LEONI v. a. durch den Bezug von Kupfer verursacht wird, kann es zu Schäden an der Natur und Ökosystemen kommen.	•			•	•			•		
Durch Optimierung des Produktdesigns und Förderung nachhaltiger sowie wiederverwerteter Materialien trägt LEONI zur Kreislaufwirtschaft und damit zum Erhalt von Ressourcen bei, reduziert Emissionen und verhindert negative soziale und ökologische Folgen im Zusammenhang mit dem Kupferabbau.	•		•		•			•	•	•
Das von LEONI über Lieferanten bezogene Kupfer könnte unter menschenrechtlich problematischen Bedingungen abgebaut werden.		•		•	•			•		
Durch die Beschaffung von Konfliktmineralien kann die Finanzierung bewaffneter Konflikte unterstützt werden, was zu schweren Menschenrechtsverletzungen führen kann.		•		•	•			•		

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft										
Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen										
Auswirkungen										
Durch kreislauforientierte Produktgestaltung bzw. modular aufgebautes Produktdesign trägt LEONI zum Erhalt von Ressourcen bei.	•		•		•			•	•	•
Abfälle										
Auswirkungen										
Durch ein hohes Abfallaufkommen an nicht recycelten Abfällen aus den Produktions- oder sonstigen Geschäftsprozessen von LEONI könnte Ressourcenverschwendung entstehen.		•		•	•				•	
Durch ein hohes Aufkommen an recycelten Abfällen aus den Produktions- oder sonstigen Geschäftsprozessen von LEONI wird die Kreislaufwirtschaft gefördert und Ressourcen geschont.	•		•		•				•	
ESRS S1 Eigene Belegschaft										
Arbeitsbedingungen										
Auswirkungen										
In einigen Ländern und Regionen, z. B. Tunesien und Marokko, stellt LEONI eine relevante Arbeitgeberin dar, welche dadurch insbesondere außerhalb von Metropolregionen sichere Arbeitsplätze schafft.	•		•		•				•	
Durch die weltweite Einhaltung aller geltenden Lohn- und Gehaltsregelungen, einschließlich der Zahlung von Mindestlöhnen, Überstunden und Sonderleistungen, sowie die Einhaltung geltender Tarifverträge und die Verpflichtung zu einer fairen Entlohnung, welche mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entspricht, werden Mitarbeiter*innen von LEONI angemessen entlohnt.	•		•		•				•	

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

ESRS S1 Eigene Belegschaft									
Arbeitsbedingungen									
Auswirkungen									
Durch zahlreiche Kanäle (Betriebsrat bzw. ähnliche Gruppierungen, Townhalls / Betriebsversammlungen etc., interne Kommunikationskanäle, z. B. Beschwerdesystem etc.) werden Dialoge geführt bzw. gefördert und damit auf eventuelle Missstände aufmerksam gemacht.	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette	
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	nachgelagert
	•		•		•			•	
	•		•		•			•	
		•		•	•			•	
	•		•		•			•	
		•		•	•			•	
	•		•		•			•	
Durch das Vorhandensein von Betriebsräten oder ähnlichen Gruppierungen werden Information, Anhörung und Mitbestimmung der Mitarbeiter*innen gewährleistet, Transparenz sowie eine einheitliche Informationsverteilung geschaffen und dadurch Effizienzsteigerungen ermöglicht.			•						
Aufgrund einer fehlenden Arbeitnehmer*innenvertretung durch z. B. Gewerkschaften in Form von Tarifverträgen könnte es zu unangemessenen Löhnen und Arbeitsbedingungen kommen.		•		•	•			•	
Durch die Anwendung von beziehungsweise Anlehnung an Tarifverträgen sind angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen gewährleistet, wodurch klare Regelungen entstehen, die gleiche Bedingungen für Mitarbeiter*innen schaffen und Effizienzsteigerungen ermöglichen.	•		•		•			•	
Wird Elternzeit oder Urlaub aus familiären Gründen nicht ermöglicht, könnte es zur Benachteiligung von pflegenden und erziehenden Mitarbeiter*innen kommen.		•		•	•			•	
Durch eine optimale Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird die Erwerbstätigkeit von pflegenden und erziehenden Mitarbeiter*innen gesteigert und ein höheres Einkommen ermöglicht.	•		•		•			•	
Durch optimierte und nach internationalen Standards ausgerichtete Arbeitssicherheitskonzepte und weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen können arbeitsbedingte Erkrankungen bzw. Arbeitsunfälle bei den Mitarbeiter*innen von LEONI verhindert sowie die Gesundheit der Mitarbeiter*innen gefördert werden.	•		•		•			•	

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert

ESRS S1 Eigene Belegschaft

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Auswirkungen

Der Frauenanteil an der Belegschaft von LEONI beträgt aufgrund der Struktur des Geschäftsmodells rund 55 %. Für diese werden Arbeitsplätze bereitgestellt, die in anderen Industriezweigen nicht in gleicher Art und Weise angeboten werden können.

Ein Konzept zur Geschlechtergleichstellung und dessen konsequente Umsetzung könnte dazu beitragen, die Benachteiligung von Frauen zu vermeiden und eine gerechtere Arbeitsumgebung zu schaffen.

Schulungen und zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsprogramme sichern ein hohes Leistungsniveau und eine qualitativ hochwertige Arbeit, die die langfristige Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen fördert.

Durch mangelnde Barrierefreiheit des Arbeitsumfelds könnte es zu einer Benachteiligung von Menschen mit Behinderung kommen.

Aufgrund Nichteinhaltung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder fehlender Abhilfemaßnahmen könnten die Mitarbeiter*innen von LEONI nicht ausreichend gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geschützt sein.

Durch fehlende (Maßnahmen zur Förderung von) Vielfalt könnten sowohl Bewerber*innen als auch Mitarbeiter*innen aufgrund von Altersdiskriminierung oder Diskriminierung ethnischer Minderheiten ausgeschlossen werden bzw. weniger Chancen auf Einstellung, Beförderungen oder auch Gehaltserhöhungen haben.

Durch gezielte Programme zur Weiterentwicklung und Förderung von Vielfalt im Recruiting-Prozess stellt LEONI sicher, dass sowohl Frauen als auch nicht-deutsche Staatsbürger*innen verstärkt in Führungspositionen vertreten sind.

•		•		•				•	
	•	•		•				•	
•		•		•				•	
	•		•	•				•	
	•		•	•				•	
	•		•	•				•	
•		•		•				•	

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS S1 Eigene Belegschaft										
Sonstige arbeitsbezogene Rechte										
Auswirkungen										
Durch unzureichende Kontrolle könnte es zu einer unrechtmäßigen Anstellung Minderjähriger kommen.		•		•	•				•	
Unzureichende Schutzmechanismen für Mitarbeiter*innen, etwa im Rahmen der Vertragsgestaltung, könnten dazu führen, dass Mitarbeiter*innen unbeabsichtigt in ein unfreiwilliges Beschäftigungsverhältnis geraten.		•		•	•				•	
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette										
Arbeitsbedingungen										
Auswirkungen										
Durch z. B. unangemessene Vertragsgestaltung, unzureichenden Arbeitnehmerschutz, fehlenden sozialen Dialog oder unzureichende Vertretung von Arbeitnehmer*inneninteressen könnte es zu negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitskräfte in LEONIs Wertschöpfungskette kommen.		•		•	•			•		
LEONI setzt auf Kupferlieferanten, die Copper Mark zertifiziert sind. Durch vermehrte Sorgfaltspflichten in der Lieferkette werden soziale Themen vermehrt in die Lieferantenbewertung aufgenommen, was zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt.	•		•		•			•		
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle										
Auswirkungen										
Durch z. B. fehlende Konzepte zur Geschlechtergleichstellung, mangelnden Zugang zur Teilnahme an Schulungen, mangelnde Barrierefreiheit oder mangelnde Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz könnte es zur ungleichen Behandlung oder zu ungleichen Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette kommen.		•		•	•			•		

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette										
Sonstige arbeitsbezogene Rechte										
Auswirkungen										
Durch unzureichende Kontrollen könnte es zu einer unrechtmäßigen Anstellung von Minderjährigen in der Lieferkette kommen.		•		•	•			•		
Durch unzureichenden Arbeitnehmerschutz könnten Angestellte von direkten Vertragspartner*innen von LEONI in ein unfreiwilliges Beschäftigungsverhältnis geraten.		•		•	•			•		
ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften										
Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften										
Auswirkungen										
Die durch die Rohstoffgewinnung von Kupfer in LEONIs Lieferkette verursachte Umweltverschmutzung könnte dazu führen, dass betroffene Gemeinschaften gezwungen sind, aus dem Abbaug Gebiet umzusiedeln.		•		•	•			•		
Durch die Umsetzung sozialer Projekte fördert LEONI die ökologische, soziale und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung auch außerhalb des Unternehmens.	•		•		•			•		
ESRS G1 Unternehmenspolitik										
Unternehmenskultur										
Auswirkungen										
Geförderte Unternehmenskultur, bei der gemeinsame Werte, Normen, Überzeugungen und Praktiken vermittelt und gelebt werden, wirkt sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre, die Motivation der Mitarbeiter*innen und ihre Leistung aus.	•		•		•				•	

ESRS 2 Allgemeine Angaben

STRATEGIE

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 6 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS G1 Unternehmenspolitik										
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)										
Auswirkungen										
Durch unzureichenden Schutz von Hinweisgeber*innen könnte es zu fehlender Sicherheit und zu Repressalien für die Hinweisgeber*innen kommen.		•		•	•			•	•	•
Ein wirksames Hinweisgebersystem gewährleistet den Schutz von Hinweisgeber*innen vor Repressalien.	•		•		•			•	•	•
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken										
Auswirkungen										
Ein wirksames Lieferantenmanagement und eine klare Kommunikation von Nachhaltigkeitsstandards tragen dazu bei, Arbeits-, Menschenrechts- und Umweltverstöße entlang der Wertschöpfungskette zu vermeiden.	•		•		•			•	•	•
Korruption und Bestechung										
Auswirkungen										
Kommt es bei LEONI oder innerhalb der Lieferkette zu Korruption, Bestechung oder sonstigen Compliance-Verstößen, könnten Geschäftsprozesse und Entscheidungen unzulässig beeinflusst werden.		•		•	•			•	•	•
Ein umfassendes Compliance Management System fördert ein transparentes, faires und rechtskonformes Geschäftsverhalten aller Mitarbeiter*innen.	•		•		•			•	•	•

ESRS 2 Allgemeine Angaben

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

LEONI hat ein strukturiertes Verfahren zur Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) etabliert, das auf den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS 1) basiert. Ziel dieses Verfahrens ist es, im Rahmen einer Inside-Out- und einer Outside-In-Perspektive die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte für LEONI zu identifizieren und transparent darzustellen, wie auf diese reagiert wird. Die Inside-Out-Perspektive fokussiert sich dabei auf die Auswirkungen von LEONIs Geschäftstätigkeiten auf Umwelt und Gesellschaft. Die Outside-In-Perspektive betrachtet Risiken und Chancen, die sich u.a. aus externen Nachhaltigkeitstrends, regulatorischen Entwicklungen und Stakeholder-Erwartungen auf die Finanzlage, Leistungsfähigkeit, Cashflows, den Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten von LEONI auswirken könnten.

Schritt 1 – Kontextverständnis und Bewertung der potenziellen Relevanz

Im ersten Schritt der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden LEONIs Geschäftsmodell, Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen sowie die vorgelagerte und nachgela-

gerte Wertschöpfungskette betrachtet. Ziel ist es, Transparenz über potenziell relevante Umwelt-, Sozial- und Governance-bezogene Aspekte, insbesondere solche Aspekte, die in ESRS AR 16 aufgelistet sind, sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch entlang der Wertschöpfungskette zu schaffen. Hierzu werden zudem gesetzliche Anforderungen sowie die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse aus vergangenen Jahren betrachtet. Die Bewertung der potenziellen Relevanz der Nachhaltigkeitsaspekte erfolgte sowohl durch externe Fachleute als auch intern durch das Nachhaltigkeitsteam und Fachbereichsvertreter*innen verschiedener Nachhaltigkeitsthemen. Auf Basis der potenziell relevanten Nachhaltigkeitsaspekte wurden zudem die Erwartungen von Kunden und anderen Stakeholdern mittels einer Umfrage einbezogen.

Schritt 2 – Ermittlung der potenziellen wesentlichen IROs

Im nächsten Schritt erfolgte im Rahmen der Inside-Out- bzw. Outside-In-Perspektive die entsprechende Identifizierung potenziell wesentlicher Auswirkungen bzw. Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den relevanten Nachhaltigkeitsaspekten.

Schritt 2.1 – Ermittlung von potenziell wesentlichen Auswirkungen

Im Rahmen der Inside-Out-Perspektive werden potenziell wesentliche Auswirkungen von LEONIs Geschäftstätigkeiten auf Menschen und Umwelt identifiziert und nach potenziell/tatsächlich sowie positiv/negativ unterschieden. Dabei werden potenziell wesentliche Auswirkungen identifiziert, die im eigenen Geschäftsbereich, in der Wertschöpfungskette oder in beiden Bereichen auftreten können und entsprechend eingeordnet. Zur Analyse der Wertschöpfungskette wurde eine elektronische Risiko-Mapping-Software genutzt. Diese umfasst eine automatisierte, KI-unterstützte Risikoberechnung anhand von Screenings zu Lieferketten- und korruptionsrelevanten Themen. Sie stützt sich auf unterschiedliche und weltweit anerkannte externe Indizes und Quellen, die die Menschenrechts- und Umweltrisikosituation von Unternehmen auf der Grundlage von Standort, Produkt-/Warengruppe und Branche im Generellen bewerten.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Schritt 2.2 – Ermittlung der potenziell wesentlichen Risiken und Chancen

Im Rahmen der Outside-In-Perspektive werden potenziell wesentliche Risiken und Chancen identifiziert, die sich aus Nachhaltigkeitsaspekten ergeben und sich kurz-, mittel- oder langfristig auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von LEONI auswirken können. Als Grundlage für die Identifizierung diente der Inventarbestand, der durch die Analyse externer ökologischer, sozialer, regulatorischer, marktbezogener und gesellschaftlicher Entwicklungen ergänzt wurde. Die Ursachen und Auswirkungen der identifizierten Risiken und Chancen sowie mögliche Maßnahmen zu deren Steuerung wurden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachbereichen von LEONI erarbeitet und systematisch bewertet.

Schritt 3 – Bewertung der wesentlichen IROs

Die IROs der potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte werden auf ihre tatsächliche Wesentlichkeit hin bewertet. Zu diesem Zweck werden je nach Perspektive (Inside-Out oder Outside-In) geeignete Bewertungsansätze angewendet.

Schritt 3.1 – Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen

Für die Bewertung werden die vom ESRS vorgegebenen Parameter Schweregrad – bestehend aus Ausmaß, Umfang und Irreversibilität – sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit herangezogen. Die Eintrittswahrscheinlichkeit wird dabei lediglich für potenzielle Auswirkungen berücksichtigt. Bei negativen Auswirkungen setzt sich der Schweregrad aus Ausmaß, Umfang und Irreversibilität zusammen, während er

bei positiven Auswirkungen aus Ausmaß und Umfang gebildet wird. Für die Bewertung der einzelnen Kriterien wurden einheitliche quantitative Skalen verwendet, die sich an der bereits bestehenden Matrix des LEONI-Risikomanagements orientieren. Besondere Beachtung findet, dass bei potenziellen Menschenrechtsverletzungen die Schwere der Auswirkungen Vorrang vor der Eintrittswahrscheinlichkeit hat.

Schritt 3.2 – Bewertung der Wesentlichkeit der Chancen und Risiken

Die Bewertung der Risiken und Chancen erfolgt anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie der potenziellen finanziellen Auswirkungen. Zur adäquaten Ermittlung der potenziellen finanziellen Auswirkungen wurden die möglichen Folgen eines Risikos bzw. einer Chance für das Unternehmen betrachtet. Diese können sich unter anderem in möglichen Strafzahlungen, Produktionsunterbrechungen oder

ESRS 2 Allgemeine Angaben

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

-ausfällen niederschlagen. Um Unsicherheiten und unterschiedliche Entwicklungen angemessen abzubilden, wurden für jedes identifizierte Risiko bzw. jede Chance Szenarioanalysen durchgeführt. Ausgehend vom Worst-Case-Szenario wurden die Best-Case- und Most-Likely-Case-Szenarien anhand definierter prozentualer Abschläge abgeleitet. Die dadurch ermittelten finanziellen Auswirkungen wurden unter Berücksichtigung ihrer zeitlichen Einordnung (kurz-, mittel- oder langfristig) mittels eines risikoadäquaten Abzinsungssatzes (WACC) diskontiert, um den Zeitwert sachgerecht abzubilden. Im Anschluss erfolgte die Einordnung der identifizierten Risiken und Chancen in eine 5×5-Risikomatrix. Die horizontale Achse bildet die Höhe der finanziellen Auswirkungen auf einer fünfstufigen Skala ab und reicht von 0 bis über 100 Mio. €. Die vertikale Achse stellt die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Risikos bzw. einer Chance dar, die ebenfalls auf einer fünfstufigen Skala von 1 („sehr unwahrscheinlich“) bis 5 („sehr wahrscheinlich“) bewertet wurde.

Schritt 4 – Schwellenwert

Nachdem die jeweiligen IROs anhand definierter Kriterien ermittelt wurden, wird ein geeigneter Schwellenwert festgelegt, um deren Wesentlichkeit zu bestimmen. Der Schwellenwert wurde auf einen Wert von ≥ 3 festgelegt. Risiken und Chancen wurden somit als wesentlich eingestuft, wenn der arithmetische Mittelwert der Bewertungen auf der horizontalen Achse (Höhe der finanziellen Auswirkungen) und der vertikalen Achse (Eintrittswahrscheinlichkeit) mindestens 3 betrug. Auswirkungen, die eine Bewertung von drei oder höher erreicht haben, wurden ebenfalls als wesentlich eingestuft.

Diese Nachhaltigkeitsaspekte bilden die Grundlage für die Berichtspflichten von LEONI sowie für die strategische Priorisierung im Nachhaltigkeitsmanagement.



E1 Klimaschutz

GOVERNANCE

E1.GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die LEONI AG ist seit August 2023 nicht mehr börsennotierte Aktiengesellschaft. Der Deutsche Corporate Governance Kodex findet keine Anwendung. Für das Jahr 2025 hat die LEONI AG weder für sich noch für ihre Tochtergesellschaften Vergütungsbestandteile festgelegt, die an nachhaltigkeitsbezogene Ziele geknüpft sind.

Auch nach dem Verkauf der LEONI AG (AG/WSD) an die Luxshare Precision Singapore Pte. Ltd. und dem Verkauf der LEONI Kabel GmbH (LCS) an die TIME Interconnect Singapore Pte. wurden keine auf nachhaltigkeitsbezogene Ziele bezogene Vergütungsbestandteile festgelegt.

STRATEGIE

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

LEONI verfolgt ambitionierte Klimaziele, die sich an den Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi) orientieren und im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen stehen. Ziel ist es, die Erderwärmung auf maximal 1,5 °C zu begrenzen. LEONI hat sich 2024 zur SBTi verpflichtet (Commitment). Im Rahmen der Partnerschaft mit Luxshare arbeitet LEONI derzeit an einheitlichen, aufeinander abgestimmten Klimazielen.

Zur Reduktion der eigenen THG-Emissionen in Scope 1 und 2 setzt LEONI auf eine Kombination aus Energieeffizienzmaßnahmen sowie der konsequenten Umstellung auf erneuerbare Energien. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien, wobei sowohl die Eigenproduktion als auch der Zukauf eine zentrale

Rolle spielen. Zur Reduktion der THG-Emissionen im Scope 3 gehören die systematische Erfassung und Analyse der Emissionen entlang der Lieferkette, die verstärkte Nutzung von Primärdaten von Lieferanten sowie die Umsetzung gezielter Reduktionsmaßnahmen. Schwerpunkte sind der Bezug emissionsreduzierter Materialien wie Kupfer und PVC, die Berechnung und kontinuierliche Senkung des PCF sowie die Förderung von Recycling und Kreislaufwirtschaft. Ergänzend optimiert LEONI Transportprozesse mithilfe digitaler Lösungen. Ein kontinuierlicher Dialog mit Lieferanten und die Bewertung ihrer Nachhaltigkeitsleistung stellen sicher, dass die Klimaziele entlang der gesamten Wertschöpfungskette erreicht werden. Details und Fortschritte bei der Umsetzung des Übergangsplans werden in den Abschnitten ESRS E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 ausführlich beschrieben.



E1 Klimaschutz

STRATEGIE

E1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

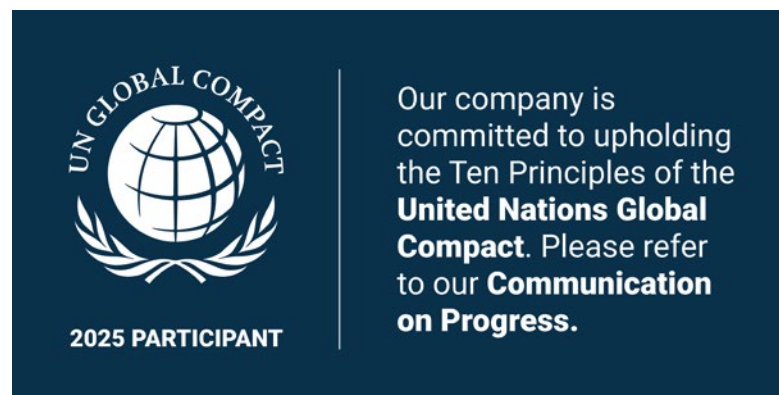
Tabelle 7 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Klimawandel

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS E1 – Klimawandel										
Klimaschutz										
Auswirkungen										
Durch LEONI-Aktivitäten bzw. den Energieverbrauch aus fossilen Quellen und den dadurch bedingten Ausstoß von THG-Emissionen trägt LEONI zur Erhöhung der globalen Erderwärmung und deren Folgen bei.	•			•	•			•	•	•
Durch die Herstellung innovativer Produkte für die Elektromobilität unterstützt LEONI eine dekarbonisierte und nachhaltige Mobilität.	•		•		•			•	•	•
Energie										
Auswirkungen										
Durch die Umstellung auf erneuerbare Energien bzw. die Reduktion von THG-Emissionen trägt LEONI zum Klimaschutz bei.	•		•		•				•	•

E1 Klimaschutz

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel



LEONI hat verschiedene Richtlinien und Rahmenwerke implementiert, um negative Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu verhindern. Dabei orientiert LEONI ihre Geschäftstätigkeit und ihr unternehmerisches Handeln an den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Als Unterzeichnerin des UN Global Compact bekennt sich LEONI zu dessen zehn Prinzipien, einschließlich der Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz.

Mit Hilfe der HSEE-Policy (Health-Safety-Environment-Energy), des LEONI Code of Conduct sowie des Code of Conduct für Geschäftspartner definiert LEONI grundlegende Anforderungen und Erwartungen an ein verantwortungsbewusstes, umwelt- und klimabezogenes Handeln, sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch entlang der Lieferkette.

HSEE-Policy

Im Rahmen der HSEE Policy der Wiring Systems Division bzw. LEONI Cable Solutions Division hat LEONI jeweils verbindliche Richtlinien eingeführt, um negative Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu vermeiden. Darin sind grundlegende Werte und Prinzipien zu den Themen Umwelt- und Energiemanagement festgelegt.

Vor dem Hintergrund der wesentlichen negativen Umweltauswirkungen fokussiert sich die Policy jeweils auf folgende Kernpunkte hinsichtlich des Klimaschutzes:

- **Effiziente Nutzung von Energie und Ressourcen:** LEONI verpflichtet sich, Energie und Umweltressourcen in allen Produktionsprozessen effizient einzusetzen, um Emissionen zu minimieren.
- **Einsatz erneuerbarer Energien:** In den Produktionsanlagen wird verstärkt auf Strom aus erneuerbaren Quellen gesetzt, um den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Diese Maßnahmen sollen zur Abschwächung des Klimawandels und Anpassung an dessen unvermeidbare Auswirkungen beitragen.

Die Umsetzung dieser Anforderungen erfolgt weltweit über die Managementsysteme für Umwelt und Energie (nach ISO 14001 und ISO 50001). Sie bilden die Grundlage dafür, dass LEONI kontinuierlich Maßnahmen zur Reduktion von THG-Emissionen und zur Steigerung der Energieeffizienz ergreifen kann. Die Policies gelten jeweils für die gesamte Division (WSD/LCS) und decken damit den eigenen Geschäftsbereich ab. Die Policies wurden vom Vorstand genehmigt, werden bei wesentlichen Änderungen aktualisiert und sind intern und auf der jeweiligen Unternehmenswebseite veröffentlicht.

Im Jahr 2025 waren 100 % der Produktionsstandorte der AG/WSD nach ISO 14001 zertifiziert.

Bei der LCS betrug die Quote der nach ISO 14001 zertifizierten Standorte im Jahr 2025 ebenfalls 100 %. Darüber hinaus verfügten 60 % der Standorte über eine Zertifizierung nach ISO 50001.

E1 Klimaschutz

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel



LEONI Code of Conduct

Der LEONI Code of Conduct definiert grundlegende Prinzipien auf Basis aller relevanten internen und externen Anforderungen. Er dient Mitarbeiter*innen weltweit als Orientierung und gibt klare Leitlinien vor, welches Verhalten im Arbeitsalltag erwartet wird und welches zu unterlassen ist. Durch die Umsetzung dieser Prinzipien will LEONI negative Auswirkungen verringern und positive Effekte fördern.

Dazu gehören insbesondere:

- die Verringerung von Treibhausgasemissionen an den eigenen Standorten sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette,
- die Erhebung, Berechnung und Auswertung relevanter Treibhausgasdaten gemäß internationalen Standards sowie die Bereitstellung dieser Daten auf Anfrage,
- die Steigerung der Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer Energien.

Code of Conduct für Geschäftspartner

Im LEONI Code of Conduct verpflichtet sich LEONI zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie zu einem moralisch korrekten Verhalten. Auch von ihren Geschäftspartnern erwartet LEONI Integrität und verantwortungsvolles Handeln in der globalen Lieferkette. Im Code of Conduct für Geschäftspartner hat LEONI ihre Verhaltensgrundsätze sowie die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung geltender Umwelt- und Arbeitsstandards festgeschrieben, denen die Geschäftspartner von LEONI folgen müssen. In Bezug auf die identifizierten wesentlichen negativen Umweltauswirkungen verpflichtet der Code of Conduct die Geschäftspartner des Unternehmens dazu, Maßnahmen zur Verringerung ihrer Umweltauswirkungen umzusetzen. Dazu zählen insbesondere die Reduzierung von Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette, die Erhebung und Bereitstellung relevanter Emissionsdaten nach internationalen Standards sowie die Steigerung der Energieeffizienz und der Einsatz erneuerbarer Energien.

LEONI erwartet von ihren Geschäftspartnern, die Grundsätze dieses Code of Conduct für Geschäftspartner sowie die gesetzlichen Standards einzuhalten und an die Geschäftspartner entlang ihrer Lieferkette angemessen zu adressieren und die Einhaltung dieser Grundsätze sicherzustellen sowie einer möglichen Überprüfung der Einhaltung dieser Grundsätze durch LEONI zuzustimmen.

E1 Klimaschutz

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

LEONI verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Dekarbonisierung der eigenen Geschäftstätigkeiten (Scope 1 und 2) sowie der Lieferkette (Scope 3) und setzt auf kontinuierlichen Dialog mit ihren Geschäftspartnern. Hierzu wird der Klimaschutz an allen wesentlichen Standorten durch konkrete Maßnahmen und die Bereitstellung entsprechender Ressourcen gesteuert.

Eigener Geschäftsbereich

Auf Gruppenebene werden Ziele definiert, die vom Umwelt- und Energiemanagement, insbesondere für Scope 1 und 2, an die Standorte weitergegeben, koordiniert und umgesetzt werden. Dazu zählen die Reduktion von THG-Emissionen durch energieeffiziente Produktionsprozesse, die kontinuierliche Verbesserung der Energie- und Ressourcennutzung, beispielsweise durch Modernisierung von Anlagen, intelligente Beleuchtung und Optimierung von Druckluftsystemen sowie die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Quellen.

Im Jahr 2025 wurden in der WSD weitere Standorte auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Dazu zählen WSD-Standorte in Marokko und Tunesien. Da lokal verfügbarer Grünstrom in beiden Ländern bislang nur eingeschränkt über das öffentliche Netz verfügbar ist, erfolgte die Umstellung über den Einsatz von Renewable Energy Certificates (RECs). Für den Standort Tunesien ist zusätzlich

der Ausbau eigener Photovoltaikanlagen geplant, um den Anteil lokal erzeugter erneuerbarer Energie künftig weiter zu erhöhen. Durch die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien in Marokko und Tunesien konnten im Berichtsjahr ca. 2.396 t CO₂e eingespart werden.

In der LCS konnte durch die Beschaffung von RECs bei LEONI Kabel Polska ein Anteil von 88 % Strom aus erneuerbaren Energien erreicht werden. Durch den erhöhten Anteil erneuerbarer Energien konnten im Berichtsjahr ca. 14.000 t CO₂e eingespart werden.

Weitere Maßnahmen umfassen die Umstellung von Verbrennerfahrzeugen auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge, die Förderung der Beschaffung von Battery Electric Vehicles sowie die Kraftstoffüberwachung. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird durch entsprechende Personalressourcen und Managementsysteme unterstützt und regelmäßig überwacht.

Entlang der Wertschöpfungskette

Im Rahmen der Dekarbonisierung der Lieferkette (Scope 3) arbeitet LEONI bereichsübergreifend daran, Emissionen systematisch zu erfassen, zu analysieren und gezielte Reduktionsmaßnahmen umzusetzen. Die Abteilung Compliance & Sustainability Management koordiniert hierbei den Einsatz

des Carbon-Accounting-Tools, durch das standortspezifische Daten gesammelt werden, automatische Berechnungen anhand international gültiger Standards durchgeführt und umfassende Auswertungen bereitgestellt werden.



Bei LEONI stammen die Scope-3-Emissionen mit dem größten Anteil (ca. 64 %) aus den Purchased Goods & Services. Werden ausschließlich die vorgelagerten Emissionen betrachtet, machen diese in der AG/WSD bzw. in der LCS ca. 80 % bzw. über 90 % der Emissionen aus und stellen damit den bedeutendsten Hebel zur Emissionsreduktion in der Lieferkette dar. Um diese Emissionen gezielt zu reduzieren, sind Primärdaten von Lieferanten die entscheidende Voraussetzung: Nur auf ihrer Grundlage lassen sich tatsächliche Einsparungen präzise abbilden und eine belastbare Basis für Maßnahmen entlang der Lieferkette schaffen.

E1 Klimaschutz

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Zu den zentralen Maßnahmen zählen daher die konsequente Umstellung auf Primärdaten, der Bezug von emissionsreduzierten Materialien – insbesondere Kupfer und PVC – sowie die Sensibilisierung von LEONIs Geschäftspartnern.

Hierfür ist LEONI im engen Austausch mit ihren Lieferanten, um die Transparenz zu erhöhen und Ansätze zur Verringerung der Emissionen zu verfolgen. In der LCS liegen im Jahr 2025 volumenbasiert für > 80 % der eingekauften Materialien Primärdaten vor. Die Abfrage des PCF wird dabei mit der Frage nach emissionsreduzierten Alternativen verknüpft. Ein weiterer wesentlicher Hebel liegt im Produktdesign. Durch den Einsatz alternativer Rohstoffe (z. B. biobasierter Kunststoffe oder Metalle mit höherem Recyclinganteil) sowie durch Designoptimierungen können Emissionen reduziert und Ressourcen geschont werden. Die auf diese Weise optimierten Produkte werden im Limeverse®-Portfolio der LCS zusammengefasst (vgl. ESRS E5-2).

Zudem berechnet LEONI den PCF für ihre Produkte und arbeitet kontinuierlich daran, diesen schrittweise durch Produkte mit einem geringeren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Die wichtigste Maßnahme ist dabei die Verringerung des CO₂-Fußabdrucks durch den Einsatz von Kabeln mit einem höheren Recyclinganteil der Kupferleiter. Hierzu werden für Produkte und Materialien konkrete Reduktionsziele definiert und verfolgt.

Ergänzend erhöht LEONI die Recyclingquote von Abfällen und stellt die gesetzeskonforme Entsorgung sicher, um Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren. Die LCS setzt mehrere Programme zur systematischen Identifikation und Beseitigung von Abfallursachen ein; die Ergebnisse werden standortübergreifend ausgetauscht (vgl. ESRS E5-2). Durch Abfallvermeidung werden sowohl Scope-3.5- als auch Scope-3.1-Emissionen reduziert, da weniger bzw. keine zusätzlichen Rohstoffe beschafft werden.

Des Weiteren führt LEONI einen kontinuierlichen Dialog mit ihren Lieferanten, um THG-Emissionen zu reduzieren und aktiv zum Klimaschutz beizutragen. Ziel ist es, ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis entlang der gesamten Lieferkette zu etablieren. Die Nachhaltigkeitsleistung ausgewählter Lieferanten wird bei LEONI über Self-Assessment Questionnaires bewertet, wodurch die Transparenz in der Lieferkette, beispielsweise durch die systematische Erfassung von Klimazielen und Maßnahmen der Lieferanten, erhöht wird. Die Ergebnisse fließen in die Lieferantenbewertung ein, die sich auf zukünftige Geschäftsvergaben auswirken kann und damit als zusätzlicher Hebel zur kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung dient. Durch strukturierten Austausch und standardisierte Bewertung werden Lieferanten aktiv in die Erreichung der Klimaziele eingebunden und tragen zur Reduktion von Emissionen entlang der Lieferkette sowie zur Senkung der Scope-3-Emissionen bei.



Eine weitere Maßnahme stellt die Transparenz und Reduktion der Transportemissionen dar. Mithilfe einer Transportmanagement-Software der WSD können transportbedingte Emissionen künftig präziser erfasst werden. Sie unterstützt fundierte Entscheidungen bei der Auswahl nachhaltiger Transportoptionen, ermöglicht den Vergleich von Strecken nach Emissionen, Lieferzeiten und Kosten und schafft zunehmend Transparenz über Logistikemissionen. Alternative, emissionsärmere Fahrzeugtypen und die Optimierung der Fahrzeugauslastung tragen zusätzlich zur Effizienzsteigerung und Emissionsreduktion bei. Die LCS kann fast ausschließlich auf Primärdaten ihrer Dienstleister zurückgreifen. Durch Lokalisierung (sowohl bei der Lieferantenauswahl als auch bei der Produktionsnähe zu Kunden) arbeitet die Division kontinuierlich daran, die Transportemissionen zu optimieren.

Aufgrund der hohen Anzahl an Mitarbeiter*innen weltweit entsteht auch im Bereich Mitarbeiter*innenpendeln ein relevanter Anteil der Scope-3-Emissionen. LEONI bietet daher in verschiedenen Ländern organisierte Bustransporte zu den Produktionsstandorten an. Dadurch wird das Pendeln für Mitarbeiter*innen erleichtert und gleichzeitig eine effiziente und emissionsärmere Anreise unterstützt.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Im Jahr 2025 wurden erstmalig die relevanten Scope-3-Emissionen umfassend berechnet. Die Erweiterung der Datengrundlage und der berücksichtigten Emissionskategorien führte zu einer deutlichen Erhöhung der ausgewiesenen Emissionen.

Vor diesem Hintergrund, dem SBTi-Commitment von LEONI sowie der strategischen Partnerschaft mit Luxshare werden die bestehenden Klimaziele für Scope 1, Scope 2 und Scope 3 derzeit überarbeitet. Ziel ist es, die Klimaziele an neue regulatorische Anforderungen, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse sowie zukünftige gemeinsame Zielsetzungen anzupassen. In diesem Zusammenhang wird voraussichtlich auch das Basisjahr angepasst, um eine konsistente und belastbare Vergleichbarkeit der Emissionsentwicklung sicherzustellen.

Bis zur finalen Festlegung und Veröffentlichung der überarbeiteten Klimaziele behalten die bisher definierten Ziele weiterhin ihre Gültigkeit. Die aktualisierten Klimaziele werden voraussichtlich Ende 2026 vorliegen und entsprechend berichtet.

Zudem wurde der Corporate Carbon Footprint im Jahr 2025 erstmalig extern geprüft und die Emissionsdaten verifiziert. Die Verifizierung erfolgte im Rahmen einer Limited-Assurance-Prüfung. Die Erstellung der Treibhausgasbilanz basiert auf dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), dem international anerkannten Standard zur Quantifizierung und

Berichterstattung von Treibhausgasemissionen. Die Prüfung erfolgte auf Grundlage des Standards ISO 14064-3, der international anerkannten Anforderungen und Leitlinien für die Validierung und Verifizierung von Treibhausgasberichten definiert.

Eigener Geschäftsbereich

LEONI verfolgt Klimaziele zur Reduktion ihrer direkten THG-Emissionen (Scope 1) sowie ihrer indirekten energiebedingten Emissionen (Scope 2). Gegenüber dem Basisjahr sollen diese Emissionen bis 2025 um 17 % und bis 2030 um 38 % gesenkt werden. Langfristig ist eine Reduktion aller Emissionen über sämtliche Scopes (1–3) um 90 % bis 2050 angestrebt. Hinsichtlich der Klimaneutralität wird für Scope 1 und 2 ein Zielhorizont von 2035 bis 2040 definiert, über alle Scopes hinweg soll Klimaneutralität bis 2045 erreicht werden. Im Bereich des genutzten Stroms strebt LEONI an, bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energien am genutzten Strom auf 100 % zu steigern.

Entlang der Wertschöpfungskette

LEONI verfolgt das Ziel, über alle Scopes hinweg (Scope 1, 2 und 3) bis 2045 Klimaneutralität zu erreichen. Bis zum Jahr

2050 sollen außerdem die Emissionen im Scope 1-3 um 90 % reduziert werden.³ Berücksichtigt werden dabei die relevanten Scope-3-Kategorien der jeweiligen Divisionen (vgl. E1-6).

Zur aktiven Steuerung der Lieferkettenemissionen verfolgt LEONIs Unternehmensbereich WSD konkrete Lieferantenziele:

- Bis 2027 sollen 85 % der direkten Produktionslieferanten, gemessen am Einkaufsvolumen, über eigene Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen verfügen. Darüber hinaus sollen bis 2027 mindestens 25 % dieser Lieferanten mehr als 80 % ihres Strombedarfs aus erneuerbaren Energien decken.
- Ein weiteres materialspezifisches Ziel betrifft den CO₂-Fußabdruck von Kupfer: Bis Ende 2030 soll 100 % des in Kabelbäumen für batterieelektrische Fahrzeuge (BEV) und Hybridfahrzeuge (HEV) in der EMEA-Region eingesetzten Kupfers einen CO₂-Fußabdruck von höchstens 2,1 kg CO₂e pro kg Kupfer auf Walzdrahtebene aufweisen.

LEONI hat im Jahr 2025 keine Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften, durchgeführt und wendet derzeit kein internes CO₂-Bepreisungssystem an.

³ Im Zuge der Erweiterung der Scope-3-Bilanzierung werden derzeit neue Zielsetzungen entwickelt. Das bisher berichtete Ziel einer Reduktion der Scope-3-Emissionen um 10 % bis 2025 bzw. um 23 % bis 2030 wird vor diesem Hintergrund nicht weiterverfolgt.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Tabelle 8 Scope-1-,2- und 3-Reduktionen zum Vorjahr⁴

	Einheit	LEONI-Gruppe		AG/WSD		LCS	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
THG-Emissionen Scope 1 und 2 (marktbasiert)	t CO ₂ e	102.560	70.106	65.780	57.025	36.780	13.082
Prozentuale Reduktion der THG-Emissionen zum Basisjahr	%	-45	-62	-	-	-	-
Absolute Reduktion der THG-Emissionen zum Basisjahr	t CO ₂ e	-83.736	-116.190	-	-	-	-
Prozentuale Reduktion der THG-Emissionen zum Vorjahr	%	-32		-13		-64	
Absolute Reduktion der THG-Emissionen zum Vorjahr	t CO ₂ e	-32.453		-8.755		-23.698	

	Einheit	LEONI-Gruppe		AG/WSD		LCS	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
THG-Emissionen Scope 1-3 absolut (marktbasiert) ⁵	t CO ₂ e	1.005.623	2.272.207	334.087	1.319.925	671.536	952.282
Prozentuale Reduktion der THG-Emissionen zum Basisjahr	%	+25	+182	-	-	-	-
Absolute Reduktion der THG-Emissionen zum Basisjahr	t CO ₂ e	+ 200.804	+ 1.467.388	-	-	-	-
Prozentuale Reduktion der THG-Emissionen zum Vorjahr	%	+126		+295		+42	
Absolute Reduktion der THG-Emissionen zum Vorjahr	t CO ₂ e	+1.266.584		+985.838		+280.746	

⁴ Die Emissionen sind ohne Berücksichtigung unternehmensinterner Geschäfte ausgewiesen, um Doppelzählungen zu vermeiden.

⁵ Die Scope-3-Emissionen wurden vor 2025 nur teilweise erfasst. Seit 2025 werden die relevanten Kategorien berechnet (vgl. ESRS E1-6). Aktuell wird ein neues Basisjahr erarbeitet.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Tabelle 9 E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Zielbeschreibung		Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025		
Relevante Division				LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
LEONI-Gruppe	Reduktion der Scope-1- und 2 ⁶ -Emissionen ab dem Basisjahr um 17 % bis 2025.	2021	Gruppe: 186.296 t CO ₂ e ⁷	- 62 %	-	-
LEONI-Gruppe	Reduktion der Scope-1- und 2 ⁶ -Emissionen ab dem Basisjahr um 38 % bis 2030.	2021	Gruppe: 186.296 t CO ₂ e ⁷	- 62 %	-	-
LEONI-Gruppe	Reduktion der Scope-1- bis 3-Emissionen ab dem Basisjahr um 90 % bis 2050.	2021	Gruppe: 804.819 t CO ₂ e ⁸	+182 % ⁸	-	-
LEONI-Gruppe	Der erneuerbare Anteil des genutzten Stroms soll 80 % bis 2025 betragen.	2021	Gruppe: < 25 %	61,1 % ⁹	38,8 % ⁹	85,6 %
LEONI-Gruppe	Der erneuerbare Anteil des genutzten Stroms soll 100 % bis 2030 betragen.	2021	Gruppe: < 25 %	61,1 % ⁹	38,8 % ⁹	85,6 %
LEONI-Gruppe	Erreichen von Klimaneutralität (Scope 1 und 2) bis 2035-2040.	2021	Gruppe: 186.296 t CO ₂ e ⁷	Nicht erreicht	Nicht erreicht	Nicht erreicht
LEONI-Gruppe	Erreichen von Klimaneutralität (Scope 1 bis 3) bis 2045.	2021	Gruppe: 804.819 t CO ₂ e ⁸	Nicht erreicht	Nicht erreicht	Nicht erreicht

⁶ In der Zielbeschreibung wird Scope 2 als market-based einbezogen.
⁷ Die Vergleichbarkeit der Scope-1- und 2-Emissionen ist teilweise eingeschränkt aufgrund von Werksschließungen und -eröffnungen. Aktuell wird ein neues Basisjahr erarbeitet.
⁸ Die Scope-3-Emissionen wurden in 2021 nur teilweise erfasst und in den Folgejahren sukzessive ergänzt und erweitert. Seit 2025 werden die relevanten Kategorien berechnet (vgl. ESRS E1-6). Aktuell wird ein neues Basisjahr erarbeitet.
⁹ Das Ziel wurde 2025 aufgrund der erstmaligen Einführung der RECs, neuer Prozesse und erst zum Jahresende abgeschlossener Standortumstellungen nicht vollständig erreicht. Die Umsetzung wird 2026 fortgeführt, die Zielerreichung wird erwartet.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Tabelle 9 E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Zielbeschreibung		Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025		
Relevante Division				LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
AG/WSD	Bis 2030 soll 100 % des in Kabelbäumen für BEVs und HEVs in EMEA verwendeten Kupfers einen CO ₂ -Fußabdruck von ≤ 2,1 kg CO ₂ e /kg Cu auf Walzdrahtebene aufweisen.	2025	Neu definiert in 2025	-	2,8 CO ₂ e/kg Cu PCF wire rod	-
AG/WSD	Bis 2030 soll 100 % des in Kabelbäumen in EMEA verwendeten Kupfers einen CO ₂ -Fußabdruck von ≤ 2,1 kg CO ₂ e/kg Cu auf Walzdrahtebene aufweisen, wobei ≥ 40 % recyceltes Kupfer im Walzdraht eingesetzt werden.	2025	Neu definiert in 2025	-	2,8 CO ₂ e/kg Cu PCF wire rod	-
AG/WSD	Bis 2027 sollen 85 % der direkten Produktionslieferanten, gemessen am Einkaufsvolumen, über eigene Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen verfügen.	2025	Neu definiert in 2025	-	80,35 %	-
AG/WSD	Bis 2027 sollen mindestens 25 % der direkten Produktionslieferanten, gemessen am Einkaufsvolumen, mehr als 80 % ihres Strombedarfs aus erneuerbaren Energien decken.	2025	Neu definiert in 2025	-	21,85 %	-

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Die nachfolgende Tabelle stellt den Energieverbrauch der LEONI-Gruppe für das Jahr 2025 dar und gliedert diesen nach Energiequellen in fossile, nukleare und erneuerbare Energieträger. Sie umfasst sowohl den Gesamtenergieverbrauch als auch dessen Aufteilung in einzelne Verbrauchskategorien, darunter Brennstoffe, eingekaufte Energie sowie selbst erzeugte erneuerbare Energie. Zusätzlich werden die jeweiligen Anteile der fossilen, nuklearen und erneuerbaren Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch ausgewiesen.

Tabelle 10 E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
(1) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 2 bis 6)	MWh	181.556	130.356	51.200
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	47,6	60,3	31,0
(2) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	MWh	0	0	0
(3) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	MWh	14.755	12.627	2.127
(4) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	MWh	55.886	26.815	29.071
(5) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	MWh	0	0	0
(6) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	MWh	110.915	90.913	20.002
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen	MWh	0	0	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	0	0	0
(8) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (Summe der Zeilen 9 bis 11)	MWh	200.061	85.843	114.218
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	52,4	39,7	69,0
(9) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	MWh	5.111	5.111	0
(10) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	MWh	189.421	75.297	114.124
(11) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	MWh	5.529	5.434	94,3
Gesamtenergieverbrauch	MWh	381.617	216.199	165.418

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Die nachfolgenden Tabellen enthalten eine Übersicht über die Scope-1-, Scope-2- und relevanten Scope-3-Emissionen des Unternehmens. Ferner werden die biogenen THG-Emissionen ausgewiesen, die nicht Bestandteil von Scope 2 bzw. Scope 3 sind. Darüber hinaus werden die zugrunde liegenden Berechnungsmethoden erläutert und beschrieben, welche Scope-3-Kategorien als nicht relevant eingestuft wurden.

Tabelle 11 E1-6 Scope-1-, 2- und 3-Emissionen⁴

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Scope-1-Emissionen				
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	16.757	10.563	6.194
Prozentsatz der Scope-1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	%	0	0	0
Scope-2-Emissionen				
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	121.969	64.343	57.627
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	53.349	46.462	6.887
Scope-3-Emissionen				
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	t CO ₂ e	1.408.804,97	933.822,70	474.982,27
2 Investitionsgüter	t CO ₂ e	29.719,14	24.779,61	4.939,53
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in S1 oder S2 enthalten)	t CO ₂ e	29.703,61	18.081,32	11.622,30
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	t CO ₂ e	115.332,05	98.769,12	16.562,93
5 Abfallaufkommen in Betrieben	t CO ₂ e	17.629,76	11.747,02	5.882,73
6 Geschäftsreisen	t CO ₂ e	8.259,92	7.051,78	1.208,14
7 Pendeln der Mitarbeiter*innen	t CO ₂ e	103.337,73	99.981,67	3.356,05
9 Nachgelagerter Transport	t CO ₂ e	5.865,17	- ¹⁰	3.196,45
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	t CO ₂ e	353.688,23	- ¹¹	353.688,23
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	t CO ₂ e	129.759,90	68.666,71	61.093,19
Gesamt Scope-3-Emissionen	t CO ₂ e	2.202.100,48	1.262.899,95	939.200,53
THG-Emissionen insgesamt				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	t CO ₂ e	2.340.827	1.337.806	1.003.021
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	t CO ₂ e	2.272.207	1.319.925	952.282

⁴ Die Emissionen sind ohne Berücksichtigung unternehmensinterner Geschäfte ausgewiesen, um Doppelzählungen zu vermeiden.
¹⁰ Über diese Kategorie liegen AG/WSD Stand heute keine Informationen vor. Es liegen derzeit lediglich Informationen über die Transporte vor, die selbst organisiert werden.
¹¹ Die Kategorie ist für AG/WSD nicht relevant, da Bordnetzsysteme ohne zusätzliche Fertigungsprozesse weiterverarbeitet werden. Dadurch entstehen keine wesentlichen zusätzlichen THG-Emissionen.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Tabelle 12 E1-6 Biogene Emissionen

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Biogene Emissionen – nicht in Scope 2 enthalten	t CO ₂ e	1.882	1.867	15
Biogene Emissionen – nicht in Scope 3 enthalten ¹²	t CO ₂ e	0	0	0

Angaben zu Berichtsgrenzen, Berechnungsmethoden und verwendeten Berechnungswerkzeugen

LEONI wendet den Control Approach auf Grundlage der operativen Kontrolle an.

Treibhausgasemissionen aus Scope 1

Die Berechnung der Scope-1-Emissionen erfolgt für die Kategorien stationäre Verbrennung, mobile Verbrennung, flüchtige Emissionen sowie selbsterzeugter Strom auf Basis primärer, überwiegend mengenbasierter Aktivitätsdaten, die in LEONIs Carbon-Accounting-Tool erfasst werden. Als Datenquellen dienen insbesondere Energie- und Tankabrechnungen, Fahrtenbücher, Wartungsprotokolle sowie interne Mess- und Zählerdaten.

Die Emissionsberechnung erfolgt durch Verknüpfung der Aktivitätsdaten mit Emissionsfaktoren aus der DEFRA-Daten-

bank (Department for Environment, Food and Rural Affairs). Ergänzend werden bei distanzbasierten Berechnungen entsprechende Durchschnittsverbrauchs-faktoren angewendet. Für einzelne Kältemittel ohne verfügbare Standardwerte kommen interne Emissionsdatenbanken zur Anwendung, die auf Herstellerangaben aus öffentlich zugänglichen Quellen basieren. Für selbst erzeugten Strom aus erneuerbarer Energie wird ein Nullfaktor angesetzt. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

Treibhausgasemissionen aus Scope 2

Scope-2-Emissionen umfassen bei LEONI den Bezug von gekauftem Strom aus dem öffentlichen Netz, aus vertraglich gesicherten erneuerbaren Energiequellen (Power Purchase Agreements (PPA) und Purchased Renewable Energy Certificates (RECs)) und Fernwärme. Die Datenerfassung erfolgt jeweils mengenbasiert im Carbon-Accounting-Tool auf Basis der jeweiligen Energieverbräuche bzw. Liefermengen. Als primä-

re Datenquellen dienen insbesondere (Strom-)Abrechnungen, Lieferverträge mit Energieversorgern, Herkunftsnachweise (z. B. RECs, Guarantees of Origin) sowie interne Zählerdaten.

Die Emissionsberechnung des gekauften Stroms erfolgt nach zwei Methoden:

- Standortbezogene Methode (location-based): Anwendung von durchschnittlichen, länder- oder standortspezifischen Emissionsfaktoren des Stromnetzes (basierend auf internationalen Datenquellen wie IEA).
- Marktbezogene Methode (market-based): Verwendung spezifischer Emissionsfaktoren basierend auf tatsächlichen Stromlieferverträgen. Falls keine lieferantenspezifischen Faktoren vorliegen, wird vorrangig auf länderspezifische Residualmixe zurückgegriffen. Nur wenn diese nicht verfügbar sind, wird der durchschnittliche Netztstrommix verwendet. Für Strom aus erneuerbarer Energie wird ein Nullfaktor verwendet.

¹² Grundsätzlich entstehen im Rahmen von Scope 3 weder für die AG/WSD noch für LCS biogene CO₂-Emissionen. Lediglich bei Transporten können biogene Emissionen entstehen, die allerdings mangels Datenverfügbarkeit nicht berücksichtigt werden.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.1

Die Scope-3.1-Emissionen enthalten bei LEONI direkte und indirekte Güter. Direkte Güter umfassen direkte Materialien (z. B. Polymere, Kabel, Metall- und Elektronikkomponenten wie Kupfer und Kunststoffe), indirekte Güter beinhalten Materialien und Dienstleistungen wie z. B. Hilfsmaterialien, Instandhaltung und Dienstleistungen. Die Aktivitätsdaten stammen von internen Berichten, die in LEONIs Carbon-Accounting-Tool weiterverarbeitet werden.

Bei AG/WSD werden die direkten Güter ausgabenbasiert in Produkt- und Materialkategorien zusammengefasst und mit Emissionsfaktoren aus der USEEIO-Datenbank verknüpft. In der LCS werden die direkten Materialien mengenbasiert erfasst und, sofern verfügbar, mit lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren verknüpft. Hier liegen für ca. 90 % der direkten Materialien bereits lieferantenspezifische Emissionsfaktoren vor.

Die indirekten Güter werden in beiden Divisionen mittels des Spend-based-Ansatzes und entsprechender Emissionsfaktoren aus der USEEIO-Datenbank berechnet.

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.2

Die Emissionen aus Kapitalgütern werden auf Basis ausgabenbasierter Aktivitätsdaten berechnet, die aus internen Berichten des Group Accounting and Reporting stammen. Die betrachteten Kapitalgüter umfassen vorgelagerte Emissionen aus der Herstellung von Anlagevermögen wie Maschinen und Anlagen, Gebäuden, IT-Ausstattung sowie Fahrzeuge, die im Berichtsjahr angeschafft wurden. Die Aktivitätsdaten werden in LEONIs Carbon-Accounting-Tool weiterverarbeitet und mit Emissionsfaktoren aus der EEIO-Datenbank verrechnet. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.3

Die Kategorie „Brennstoff- und energiebezogene Emissionen“ enthält vorgelagerte THG-Emissionen aus der Bereitstellung von Energie, einschließlich der Gewinnung, Produktion und des Transports von Brennstoffen sowie der Vorkettenemissionen von Strom. Die Berechnung basiert auf primären Energieverbrauchsdaten, die in LEONIs Carbon-Accounting-Tool erfasst werden. Die Emissionen werden durch Multiplikation der jeweiligen Energieverbräuche nach Energieträgern (z. B. Benzin, Diesel, Erdgas und Strom) mit entsprechenden vorgelagerten Emissionsfaktoren ermittelt. Die Emissionsfaktoren stammen aus der DEFRA- sowie der IEA-Datenbank. Für Strom, einschließlich erneuerbarer Beschaffungsmodelle wie PPAs, wird der länderspezifische Netzstrommix berücksichtigt. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.4

Die Kategorie „Transport und Verteilung (vorgelagert)“ umfasst Emissionen aus eingekauften Transport- und Logistikdienstleistungen. Die zugrunde liegenden Aktivitätsdaten basieren bei AG/WSD auf finanziellen Aufwendungen für Transport- und Distributionsleistungen (Spend-based-Ansatz). In der LCS werden sowohl lieferantenspezifische Emissionsdaten als auch aktivitätsbasierte Daten (kgkm) verwendet, lediglich Warehousing wird ausgabenbasiert berechnet. Die Aktivitätsdaten werden in LEONIs Carbon-Accounting-Tool hinterlegt und den jeweiligen Transportkategorien (Straße, See, Luft, Schiene) zugeordnet. Die Emissionsberechnung erfolgt durch Verknüpfung der Aktivitätsdaten mit Emissionsfaktoren aus der EEIO-Datenbank sowie ergänzend aus der DEFRA-Datenbank. Bei LCS werden, sofern verfügbar, primäre Emissionsdaten der Logistikdienstleister verwendet; andernfalls kommen standardisierte Datenbankfaktoren zum Einsatz.

In der AG/WSD werden derzeit keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren verwendet, in der LCS basieren ca. 90 % der Emissionen auf lieferantenspezifischen Primärdaten.

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.5

Die Kategorie "Abfall" umfasst die Emissionen, die durch die Entsorgung und Behandlung der im Berichtsjahr angefallenen Abfälle entstehen. Die herangezogenen Aktivitätsdaten basieren auf Abfallmengen, differenziert nach Abfallarten (z. B. Papier, Kunststoffe, Metalle, Biomasse, Restabfall sowie gefährliche Abfälle) und Entsorgungswegen (z. B. Recycling, Verbrennung, Deponierung). Diese Daten stammen überwiegend aus Abrechnungsnachweisen externer Entsorgungsdienstleister sowie internen Dokumentationen. Die Daten werden in LEONIs Carbon-Accounting-Tool erfasst. Die Emissionen werden durch die Verknüpfung der mengenbasierten Abfallströme mit den Emissionsfaktoren aus der EPA-Datenbank (für nicht-gefährliche Abfälle) sowie aus der Sphera- und MLC-Datenbank (für gefährliche Abfälle) berechnet. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.6

Die Kategorie „Geschäftsreisen“ beinhaltet Emissionen aus dienstlich veranlassten Reisen der Mitarbeiter*innen. Die zugrunde liegenden Aktivitätsdaten beruhen auf zurückgelegten Distanzen (km), Personenkilometern (pkm) sowie der Anzahl an Hotelübernachtungen. Zusätzlich stellen Reisebüros teilweise bereits berechnete Emissionswerte (kg CO₂e) zur Verfügung, die direkt übernommen werden können. Die Daten stammen aus externen Reisebüros sowie internen Travel-Management-Systemen und werden in LEONIs Carbon-Accounting-Tool aufgenommen. Die Emissionsberechnung wird überwiegend distanzbasiert vorgenommen. Die Emissionsfaktoren stammen aus der DEFRA-Datenbank. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.7

Emissionen aus dem täglichen Arbeitsweg sowie aus Tätigkeiten im Homeoffice sind der Kategorie „Pendeln der Mitarbeiter*innen“ zuzuordnen. Die verwendeten Aktivitätsdaten basieren auf der Anzahl der Mitarbeiter*innen je Standort, durchschnittlichen Pendeltagen und Homeoffice-Tagen pro Jahr sowie der prozentualen Verteilung der genutzten Verkehrsmittel (z. B. Pkw, Bahn, Bus, Flugzeug sowie emissionsfreie Optionen wie Fahrrad oder Fußwege). Zusätzlich werden durchschnittliche Pendeldistanzen je Verkehrsmittel berücksichtigt. Die Datenerhebung erfolgt in LEONIs Carbon-Accounting-Tool und beruht auf einer Kombination aus Primärdaten (z. B. Mitarbeiter*innenzahlen, Arbeitszeitmodelle) und geschätzten Sekundärdaten (z. B. Modal Split und Distanzen). Die Emissionsberechnung erfolgt distanzbasiert. Die Emissionsfaktoren stammen aus der DEFRA-Datenbank. Zusätzlich werden Emissionen aus Homeoffice berücksichtigt, basierend auf Annahmen zum Energieverbrauch für Strom, Heizen und Kühlen unter Berücksichtigung regionaler Klimafaktoren. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.9

Die Kategorie „Transport und Verteilung (nachgelagert)“ umfasst Emissionen aus dem Transport verkaufter Waren vom Unternehmen zu den Kunden.

Die zugrunde liegenden Aktivitätsdaten basieren bei LCS auf internen Berichten. Berücksichtigt werden ausschließlich Transporte, die nicht durch LCS selbst bezahlt werden. Die Daten werden bei LCS im Datenerfassungstool verarbeitet und auf Basis von Verkaufs- und Versandinformationen modelliert. Die Emissionen werden bei LCS durch Verknüpfung der ermittelten Tonnenkilometer mit Emissionsfaktoren aus der DEFRA-Datenbank berechnet. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

Bei AG/WSD liegen derzeit keine Daten zu nachgelagerten Transporten vor, da lediglich selbst organisierte Transporte erfasst werden.

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.10

Die Kategorie „Verarbeitung verkaufter Produkte“ beinhaltet Emissionen aus der energiebezogenen Weiterverarbeitung verkaufter Produkte nach dem Verkauf. Die herangezogenen Aktivitätsdaten basieren bei LCS auf Verkaufsdaten aus dem LCS Sales Report sowie auf Untersuchungen zum Energieverbrauch, die durch LEONI WSD durchgeführt wurden. Zusätzlich werden durchschnittliche Kabellängen sowie produktbezogene Annahmen berücksichtigt.

Die Daten werden bei LCS in LEONIs Carbon-Accounting-Tool verarbeitet und beruhen auf internen Berichten. Ergänzend werden Messungen und Schätzungen eines einzelnen Kunden sowie Annahmen zur durchschnittlichen Kabellänge und zum Energieverbrauch hinterlegt. Für mehradrige Kabel werden produktspezifische Multiplikatoren angewendet. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden nicht verwendet; es kommen ausschließlich standortbezogene (location-based) Emissionsfaktoren zum Einsatz.

Bei AG/WSD ist die Kategorie nicht anwendbar, da Bordnetzsysteme ohne energieintensive Weiterverarbeitung montiert werden und keine wesentlichen zusätzlichen Emissionen entstehen.

E1 Klimaschutz

PARAMETER UND ZIELE

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Treibhausgasemissionen aus Scope 3.12

In der Kategorie „End-of-Life verkaufter Produkte“ sind die Emissionen aus der Entsorgung verkaufter Produkte nach deren Nutzungsende enthalten. Die zugrunde liegenden Aktivitätsdaten basieren bei der AG/WSD auf internen Berichten. Durch qualifizierte Annahmen und Schätzungen wird das Gesamtgewicht der verkauften Produkte abgeleitet und je nach Division den Hauptmaterialien Kupfer, Kunststoffe und elektronische Bestandteile zugeordnet.

Gemäß Recherchen bzw. einer EU-Studie ist der Verbleib vieler Altfahrzeuge in Europa nur teilweise nachvollziehbar. Daher ist nicht transparent, wie Bordnetze und Kabelsysteme am Lebensende tatsächlich behandelt werden (z. B. Verwertung, thermische Behandlung oder Deponierung). Zur Ableitung der Entsorgungswege und der daraus resultierenden Emissionen wird der „Jahresbericht über die Altfahrzeug-

Verwertungsquoten in Deutschland“ herangezogen. Dieser stellt eine jährliche Analyse der Verwertung von Altfahrzeugen sowie eine Aufteilung von Materialien in entsprechende Entsorgungswege (Recycling, Verbrennung, Beseitigung) bereit. Auf dieser Grundlage werden die Hauptmaterialien der Produkte den jeweiligen Entsorgungswegen zugeordnet. Die Emissionsberechnung erfolgt anschließend unter Verwendung von Emissionsfaktoren aus der EPA-Datenbank.

Regionale Unterschiede im End-of-Life-Prozess können dadurch nicht berücksichtigt werden. Lieferantenspezifische Emissionsfaktoren werden derzeit nicht verwendet.

Im Rahmen der Scope-3-Bilanzierung wurden ausschließlich relevante Kategorien gemäß GHG Protocol berücksichtigt. Die Kategorie „Angemietete oder geleaste Sachanlagen“ (Scope 3.8) wurde nicht berücksichtigt, da die damit verbundenen Emissionen bereits in Scope 1 und Scope 2

erfasst werden. Die Kategorie „Verarbeitung verkaufter Produkte“ (Scope 3.10) wurde für AG/WSD als nicht relevant eingestuft, da Bordnetzsysteme ohne zusätzliche energieintensive Verarbeitung in Fahrzeuge integriert werden und dadurch keine wesentlichen zusätzlichen THG-Emissionen entstehen. Die Kategorie „Nutzung der verkauften Produkte“ (Scope 3.11) wurde ausgeschlossen, da aufgrund der Produkteigenschaften keine direkte Zuordnung des Energieverbrauchs zu den Produkten von LEONI möglich ist. Die Kategorien „Vermietete oder verleaste Sachanlagen“ (Scope 3.13), „Franchise“ (Scope 3.14) sowie „Investitionen“ (Scope 3.15) wurden ebenfalls als nicht relevant bewertet, da LEONI keine entsprechenden Geschäftsaktivitäten ausübt. Für die Kategorie „Transport und Verteilung (nachgelagert)“ (Scope 3.9) liegen bei AG/WSD derzeit keine ausreichenden Informationen vor, berücksichtigt wird diese Kategorie derzeit ausschließlich für LCS.

Tabelle 13 E1-6 Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Gesamte Treibhausgasemissionen (standortbasiert)	t CO ₂ e/kEUR	0,44	0,34	0,72
Gesamte Treibhausgasemissionen (standortbasiert)	t CO ₂ e/kUSD	0,42	0,33	0,69
Gesamte Treibhausgasemissionen (marktbasiert)	t CO ₂ e/kEUR	0,43	0,34	0,68
Gesamte Treibhausgasemissionen (marktbasiert)	t CO ₂ e/kUSD	0,41	0,32	0,66

E2 Umweltverschmutzung

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E2.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung identifiziert. Die wesentlichen Themen werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 14 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Umweltverschmutzung

Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert

ESRS E2 – Umweltverschmutzung

Umweltverschmutzung in der Kupferlieferkette

Auswirkungen

Durch die Rohstoffgewinnung und Weiterverarbeitung von Kupfer in LEONIs Lieferkette könnte es zur Verschmutzung von Boden, Wasser und Luft kommen.

	•		•	•			•		
--	---	--	---	---	--	--	---	--	--

(Sehr) besorgniserregende Stoffe

Auswirkungen

Durch den Einsatz besonders besorgniserregender Stoffe könnten die Gesundheit von Menschen und die Umwelt gefährdet werden, wenn diese bei der Herstellung oder Entsorgung durch z. B. Dämpfe aufgenommen oder in die Umwelt freigesetzt werden.

	•		•	•			•		•
--	---	--	---	---	--	--	---	--	---

E2 Umweltverschmutzung

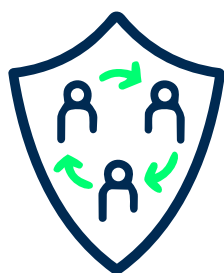
MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Code of Conduct für Geschäftspartner

Im Code of Conduct für Geschäftspartner sind verbindliche Anforderungen zum Schutz natürlicher Ökosysteme und zur Vermeidung von Umweltverschmutzungen festgelegt. Geschäftspartner sind verpflichtet, den Schutz natürlicher Ökosysteme sowie die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen sicherzustellen und keine Aktivitäten zu unterstützen oder durchzuführen, die zur illegalen Umwandlung natürlicher Ökosysteme oder zur illegalen Entwaldung beitragen. Darüber hinaus sind darin Anforderungen zur Vermeidung

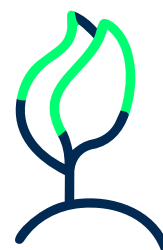
von Umweltverschmutzung in Luft, Wasser und Boden verankert. Dies beinhaltet die Vermeidung von Lärmemissionen und schädlichen Bodenveränderungen, den verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien in Betrieben und Produkten sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Luftqualität und des Emissionsmanagements. Zusätzlich haben die Geschäftspartner entsprechende Sorgfaltsmaßnahmen auch für ihre Lieferkette zu ergreifen. Der Code of Conduct für Geschäftspartner sowie dessen Einhaltung sind integrale Bestandteile der Lieferantenbeziehungen von LEONI.



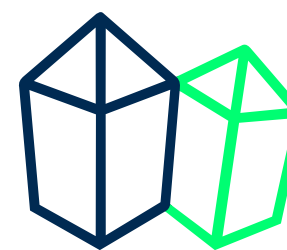
**Ethische Verantwortung
und verantwortungsvolle
Geschäftspraktiken**



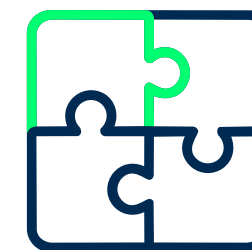
**Soziale
Verantwortung**



**Ökologische
Verantwortung**



**Umgang mit
konfliktbehafteten
Mineralien**



**Umsetzung der
unternehmerischen
Sorgfaltspflichten**

E2 Umweltverschmutzung

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Mitgliedschaft in der Copper Mark Initiative

Die Gewinnung und Weiterverarbeitung von Kupfer entlang der Lieferkette von LEONI kann, insbesondere bei nicht ausreichend kontrollierten Produktionsbedingungen, zu Umweltbelastungen führen. Dazu zählen mögliche Verunreinigungen von Boden und Wasser durch Bergbau- und Aufbereitungsprozesse sowie Emissionen in die Luft durch energieintensive Verhüttung und Raffination.

Um diesen Risiken entgegenzuwirken, engagiert sich LEONI als Partner der freiwilligen Initiative Copper Mark. Diese Initiative verfolgt das Ziel, verantwortungsvolle und nachhaltige Produktionsstandards entlang der gesamten Kupferwertschöpfungskette sicherzustellen. Dazu werden Kupferproduktionsstandorte wie Minen, Schmelzbetriebe und Raffinerien anhand umfassender Nachhaltigkeitskriterien überprüft und bewertet, unter anderem in Bezug auf Umweltmanagement, Emissionskontrolle und Ressourcenschutz.



Als verarbeitendes Unternehmen ohne eigene Minen kann LEONI selbst keine Copper-Mark-Zertifizierung erhalten.

Dennoch setzt das Unternehmen auf eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, die nach den Standards der Initiative zertifiziert sind oder vergleichbare Nachhaltigkeitsnachweise erbringen. Ziel ist es, Umweltbelastungen in der Lieferkette systematisch zu reduzieren und die Einhaltung hoher ökologischer Standards zu fördern.

Darüber hinaus beteiligt sich LEONI aktiv an verschiedenen Working Groups der Copper Mark und ist aktiv im Copper Mark Netzwerk. Dort arbeitet das Unternehmen gemeinsam mit anderen Stakeholdern an mehr Transparenz, besserer Rückverfolgbarkeit und einer kontinuierlichen Verbesserung der Umwelt- und Sozialstandards in der globalen Kupferproduktion.

Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Im Rahmen der jährlich durchgeführten abstrakten Risikoanalyse werden die umweltbezogenen Anforderungen des LkSG systematisch berücksichtigt. Auf Basis eines risikobasierten Ansatzes werden dabei direkte Lieferanten hinsichtlich ihrer potenziellen Umweltwirkungen bewertet und identifiziert (vgl. ESRS S1-4).

Die im Risikoanalyseprozess identifizierten Lieferanten über einer bestimmten Risikoschwelle erhalten einen Sustainability Assessment Questionnaire (SAQ) als verpflichtende Maßnahme zur Selbstbewertung. Der SAQ enthält gezielte Fragen zu Umweltmanagementpraktiken, Emissionsvermeidung sowie Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltverschmutzung entlang der Wertschöpfungskette. Damit unterstützt er die Identifikation von Risiken sowie die Bewertung der Umweltleistung ausgewählter Lieferanten. Hierdurch wird Transparenz über Umweltpraktiken in der Lieferkette geschaffen, um darauf aufbauend gezielt Verbesserungsmaßnahmen gemeinsam mit Lieferanten abzuleiten und umzusetzen.

E2 Umweltverschmutzung

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Auswahl nachhaltiger Lieferanten bzw. Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Beschaffung

Zur Vermeidung negativer Umweltauswirkungen in der Lieferkette stärkt LEONI die Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen in die Beschaffungsprozesse sowie die Transparenz entlang der Wertschöpfungskette. Lieferanten werden durch die allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichtet, rechtskonformes sowie ökologisch und sozial verantwortliches Verhalten im Einklang mit dem UN Global Compact und dem LEONI Code of Conduct für Geschäftspartner sicherzustellen.

Im Rahmen der Lieferantenqualifizierung müssen neue Lieferanten eine Selbstauskunft abgeben, die neben kommerziellen Aspekten auch menschenrechtliche und ökologische Kriterien gemäß LkSG umfasst sowie die Zustimmung zum Code of Conduct für Geschäftspartner beinhaltet. Ergän-

zend werden Umwelt- und Arbeitsschutzstandards (z. B. ISO 14001, ISO 45001/OHSAS 18001) abgefragt und regelmäßig überprüft. Auch sind umweltbezogene Kriterien in diesem Zusammenhang Teil der Lieferantenbewertung.

Darüber hinaus wird die Transparenz der Kupferlieferkette kontinuierlich erhöht, indem Informationen zur Herkunft und Beschaffung von Kupfer systematisch erfasst und ausgewertet werden, insbesondere im Hinblick auf anerkannte Zertifizierungsstandards wie Copper Mark, IRMA oder vergleichbare Initiativen.

Reduzierung und Substitution von Substances Of Very High Concern (SVHC)

Im Rahmen des Chemikalienmanagements werden besonders besorgniserregende Stoffe (SVHC) kontinuierlich überwacht und schrittweise aus den eingesetzten Materialien

entfernt. Grundlage hierfür ist ein regelmäßiges Reporting über das International Material Data System (IMDS), um die sich fortlaufend ändernde Kandidatenliste der European Chemicals Agency (ECHA) zu verfolgen und entsprechende Aktualisierungen in der Materialbewertung sicherzustellen.

Zur Umsetzung werden die Lieferanten systematisch eingebunden und aufgefordert, definierte Maßnahmenpläne zur Substitution oder Entfernung von SVHC umzusetzen. Der Fortschritt wird regelmäßig überprüft und nachverfolgt. Ergänzend erfolgt ein kontinuierlicher Austausch mit den Kunden, um Transparenz über den Umsetzungsstand sicherzustellen und eine abgestimmte Vorgehensweise entlang der Lieferkette zu unterstützen.

E2 Umweltverschmutzung

PARAMETER UND ZIELE

E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

LEONI WSD hat verschiedene Ziele im Zusammenhang mit der Vermeidung bzw. Reduzierung der Umweltverschmutzung definiert.

Bis 2030 soll vollständige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers erreicht werden, der aus nach Copper Mark, Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) oder vergleichbaren Standards, zertifizierten Quellen stammt. Diese Standards enthalten Anforderungen zur Vermeidung und Reduzierung von Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung sowie zum verantwortungsvollen Management von Abfällen und Umweltwirkungen. Die verbesserte Transparenz unterstützt eine risikobasierte

Steuerung der Lieferkette und fördert die Beschaffung aus verantwortungsvoll betriebenen Quellen.

Zudem soll bis 2027 bzw. 2030 eine SAQ-Abdeckung von 95 % bzw. 99 % des eingesetzten Kupfervolumens in den Regionen EMEA und China erreicht werden. Der SAQ von Drive Sustainability, bereitgestellt über die NQC SUPPLIER ASSURANCE-Plattform, ermöglicht eine standardisierte Erfassung von ESG-Daten zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, einschließlich Umweltmanagement, Umweltwirkungen und verantwortungsvoller Beschaffung. Durch die Erhöhung der SAQ-Abdeckung verbessert LEONI die Transparenz über Umwelt- und Nachhaltigkeitsrisiken in der Kupferliefer-

kette und stärkt den Dialog mit Lieferanten zu identifizierten Verbesserungspotenzialen.

Bis 2027 sollen alle Teile, die SVHC gemäß ECHA enthalten, durch geeignete Alternativen ersetzt werden. Durch eine halbjährliche Überprüfung der ECHA-Kandidatenliste wird sichergestellt, dass neue stoffbezogene Risiken frühzeitig identifiziert und adressiert werden. Da SVHC negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit sowie auf Boden, Wasser und Luft haben können, trägt das Ziel dazu bei, potenzielle Freisetzungen gefährlicher Stoffe und die damit verbundenen Umwelt- und Gesundheitsrisiken zu reduzieren.

Tabelle 15 E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
AG/WSD	Bis 2030 soll eine vollständige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers erreicht werden, das von Copper Mark, IRMA oder vergleichbaren Zertifizierungen stammt.	2024	Keine Transparenz	75,03 %
AG/WSD	Bis zum Jahr 2027 soll eine SAQ-Abdeckung von 95 % des eingesetzten Kupfervolumens in der Region EMEA und China erreicht werden.	2024	83,84 %	92,44 %
AG/WSD	Bis zum Jahr 2030 soll eine SAQ-Abdeckung von 99 % des Kupfervolumens in den Regionen EMEA und China erreicht werden.	2024	83,84 %	92,44 %
AG/WSD	Bis 2027 sollen 100 % der Teile, die Stoffe enthalten, die gemäß der Definition der ECHA als besonders besorgniserregend gelten, entfernt und ersetzt werden. LEONI wird zudem alle Aktualisierungen der ECHA halbjährlich prüfen.	2025	Neu definiertes Ziel	< 1 %

E3 Wasser- und Meeresressourcen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema „Wasser- und Meeresressourcen“ als nicht wesentlich eingestuft. Bei LEONI wird Wasser hauptsächlich als Kühlmedium in Produktionsprozessen eingesetzt, überwiegend in geschlossenen Kreislaufsystemen. Ein wesentlicher Anteil des Wasserverbrauchs entfällt auf den Betrieb sanitärer Anlagen, insbesondere in personalintensiven Produktionsbereichen.

Insgesamt ist der Wasserverbrauch in der Produktion vergleichsweise gering, da keine wasserintensiven Fertigungsverfahren zum Einsatz kommen. Vor dem Hintergrund global zunehmender Wasserknappheit, veränderter Niederschlagsmuster sowie der Übernutzung von Wasserressourcen misst LEONI einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser dennoch Bedeutung bei.

LEONI verpflichtet sich, Umweltauswirkungen durch Produkte und Prozesse auf das Wasser im Rahmen von Wirtschaftlichkeit und technischer Machbarkeit zu vermindern. Zudem ist im LEONI Code of Conduct die Verbesserung der Wasserqualität und das Verbrauchsmanagement als ein zentraler Handlungsgrundsatz festgelegt. Darüber hinaus verfolgt die WSD auf Standortebene im Rahmen des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs, insbesondere in Bereichen mit hohem Verbrauch durch sanitäre Einrichtungen.

Unabhängig von der Einstufung als nicht wesentlich werden nachfolgend ausgewählte Kennzahlen zum Wasserverbrauch berichtet, um Transparenz zu schaffen.



E3 Wasser- und Meeresressourcen

PARAMETER UND ZIELE

E3-4 – Kennzahlen zu Wasserverbrauch

Die nachfolgende Übersicht stellt die Kennzahlen über den Wasserverbrauch der LEONI-Gruppe im Berichtsjahr 2025 dar. Zudem wird die Wasserherkunft, Wiederverwendung, Nutzung in Regionen mit hohem Wasserstress sowie die Wasserintensität ausgewiesen.

Tabelle 16 E3-4 Kennzahlen zu Wasserverbrauch

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Wasserverbrauch	m³	919.838	688.897	230.941
Wasser von Dritten	m³	721.576	533.710	187.866
Wasser aus eigenen Quellen	m³	198.262	155.187	43.075
Gesamtmenge an recyceltem und wiederverwendetem Wasser	m³	16.117	15.770	347
Gesamtmenge des gespeicherten Wassers	m³	9.999	8.185	1.814
Gesamtwasserverbrauch in Gebieten mit hohem Wasserstress	m³	626.179	454.608	171.571
Wasserintensität	m³/kEUR	0,17	0,18	0,17

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E5.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft identifiziert. Die wesentlichen Themen werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 17 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert

ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung

Auswirkungen

Durch einen hohen Verbrauch von Primärressourcen, welcher bei LEONI v. a. durch den Bezug von Kupfer verursacht wird, kann es zu Schäden an der Natur und Ökosystemen kommen.

Durch die Optimierung des Produktdesigns und die Förderung nachhaltiger sowie wiederverwerteter Materialien trägt LEONI zur Kreislaufwirtschaft und damit zum Erhalt von Ressourcen bei, reduziert Emissionen und verhindert negative soziale und ökologische Folgen im Zusammenhang mit dem Kupferabbau.

Das von LEONI über Lieferanten bezogene Kupfer könnte unter menschenrechtlich problematischen Bedingungen abgebaut werden.

Durch die Beschaffung von Konfliktmineralien könnte die Finanzierung bewaffneter Konflikte unterstützt werden, was zu schweren Menschenrechtsverletzungen führen könnte.

•			•	•			•		
•		•		•			•	•	•
	•		•	•			•		
	•		•	•			•		

Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen

Auswirkungen

Durch kreislaforientierte Produktgestaltung bzw. modular aufgebautes Produktdesign trägt LEONI zum Erhalt von Ressourcen bei.

•		•		•			•	•	•
---	--	---	--	---	--	--	---	---	---

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E5.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen

Tabelle 17 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft										
Abfälle										
Auswirkungen										
Durch ein hohes Aufkommen an nicht recycelten Abfällen aus den Produktions- oder sonstigen Geschäftsprozessen von LEONI könnte Ressourcenverschwendung entstehen.		•		•	•				•	
Durch ein hohes Abfallaufkommen recycelter Materialien aus den Produktions- oder sonstigen Geschäftsprozessen von LEONI wird die Kreislaufwirtschaft gefördert und Ressourcen geschont.	•		•		•				•	

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E5-1 – Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die zunehmende weltweite Nachfrage und die begrenzte Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen stellen eine bedeutende Herausforderung dar. LEONIs Bordnetz- und Kabelproduktion ist rohstoffintensiv, insbesondere im Hinblick auf den Bedarf an Kupfer und Kunststoffen. Der Abbau dieser Primärressourcen geht häufig mit erheblichen Eingriffen in die Natur und Ökosysteme sowie problematischen sozialen Bedingungen einher. Um diesen negativen Auswirkungen entgegenzuwirken, verfolgt LEONI eine Strategie zur verantwortungsvollen Beschaffung sowie Reduktion von Ressourcenverbrauch durch einen effizienten und möglichst geringen Materialeinsatz und Förderung der Kreislaufwirtschaft. Hierzu achtet LEONI bereits bei der Produktgestaltung auf kreislaforientiertes Design, Materialeinsparungen und den Einsatz von Rezyklaten. In der Produktion wird Wert auf ressourcenschonende Verfahren, optimierte Prozesse und den effizienten Einsatz von Materialien gelegt. LEONI setzt darüber hinaus auf ein umfassendes Abfallmanagement. Dabei sollen Abfallmengen systematisch reduziert, die Wiederverwendung von Materialien gezielt gefördert und durch eine sorgfältige Trennung von Stoffströmen die Recyclingquote kontinuierlich verbessert werden.

HSEE-Policy

Im Rahmen der HSEE-Policy ist die Reduzierung von Umweltauswirkungen durch Produkte und Prozesse, insbesondere auf Luft, Wasser, Boden und Biodiversität, im Rahmen der Wirtschaftlichkeit und technischen Machbarkeit festgelegt. Dabei gilt, dass Gefahrstoffe nur verwendet werden dürfen, wenn es die Produktionsprozesse erfordern, hier gilt das Substitutionsprinzip. Umweltressourcen und Energie sind effizient einzusetzen. Emissionen und Abfälle in den eigenen Produktionsprozessen sind zu vermeiden, wobei unvermeidbare Produktionsabfälle nach Möglichkeit recycelt oder wiederverwendet bzw. mindestens gemäß den gesetzlichen Anforderungen entsorgt werden sollen. LEONI strebt Wiederverwendung und Recycling in den einzelnen Phasen des Produktlebenszyklus im Rahmen von Wirtschaftlichkeit und technischer Machbarkeit an. Für LEONI hat die Abfallvermeidung Vorrang vor Recycling, Verwertung und Entsorgung.

LEONI Code of Conduct

Im Rahmen des LEONI Code of Conduct verpflichtet sich LEONI, ihre Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Dazu werden nachhaltige Ziele definiert sowie entsprechende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt. Grundlage hierfür sind international anerkannte Managementsysteme. Darüber hinaus hat sich LEONI verpflichtet, die Auswirkungen auf die Umwelt durch die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen zu reduzieren. Dies umfasst die Unterstützung der Abfallreduzierung, unter anderem durch Wiederverwendung und Recycling, sowie die Bereitstellung nachhaltiger Materialien.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Verantwortungsvolle Beschaffung

LEONI verpflichtet sich zur verantwortungsvollen Beschaffung von Rohstoffen und legt großen Wert darauf, dass Geschäftsbeziehungen entlang der Lieferkette im Einklang mit ökologischen, sozialen und ethischen Standards gestaltet sind. Besonders in der Kupferlieferkette setzt LEONI auf Partnerschaft mit der Copper Mark Initiative und die Teilnahme an der Responsible Minerals Initiative (RMI), um sicherzustellen, dass Rohstoffe nicht nur unter fairen Arbeitsbedingungen, sondern auch unter Beachtung ökologischer Standards beschafft werden. Gemeinsam mit relevanten Lieferanten wird ein Maßnahmenplan erarbeitet, um Schmelzhütten und Raffinerien aus Konfliktregionen schrittweise aus deren Lieferketten bzw. Beschaffungsportfolios zu entfernen. Darüber hinaus wird die Transparenz der Kupferlieferkette kontinuierlich erhöht, indem Informationen zur Beschaffung von Kupfer aus Lieferketten erfasst und ausgewertet werden, die nach der Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA), der Copper Mark oder vergleichbaren anerkannten Standards zertifiziert sind.

Produktentwicklung und regenerative Ansätze

LEONI setzt im Rahmen der Produktentwicklung verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Ressourceneffizienz und der Kreislaufwirtschaft um. Ziel ist es, den Materialverbrauch zu reduzieren, den Einsatz nachhaltiger Materialien zu fördern und die Wiederverwertbarkeit von Produkten zu erhöhen.

Bereits in der Entwicklungsphase werden definierte Optimierungs- und Designprinzipien angewendet, um den Materialeinsatz und das Produktgewicht zu minimieren. Dies erfolgt beispielsweise durch die Optimierung von Leitungsquerschnitten sowie durch konstruktive Maßnahmen zur Materialeinsparung. Gleichzeitig werden Produkte unter Berücksichtigung ihrer späteren Verwertbarkeit entwickelt. Der Einsatz möglichst homogener Materialien sowie ein modularer Produktaufbau erleichtern die Demontage und das Recycling, wodurch die Umsetzung von Kreislaufwirtschaftsprinzipien unterstützt wird.

Zur Erhöhung des Anteils recycelter Polymere in den von LEONI entwickelten Kunststoffteilen wurden verschiedene Maßnahmen in den Entwicklungs- und Beschaffungsprozessen implementiert. Im Engineering-Umfeld wurden „Green Design Rules“ eingeführt, um Entwicklungsteams gezielt für



den Einsatz recycelter Polymermaterialien zu sensibilisieren und entsprechende Materialentscheidungen frühzeitig im Produktentstehungsprozess zu verankern. Zusätzlich wird in der Produkthanforderungsliste für die Entwicklung von Steckverbindern der Einsatz recycelter Polymere ausdrücklich gefördert und als Zielsetzung berücksichtigt. Darüber hinaus unterstützt das Product Sustainability Team die Engineering-Teams bereits ab Projektstart neuer Entwicklungsprojekte. Dadurch wird sichergestellt, dass der Einsatz recycelter Materialien systematisch in die Produktentwicklung integriert und fachlich begleitet wird. Ergänzend finden regelmäßige Abstimmungszyklen mit neuen sowie bestehenden Lieferanten statt, um CO₂-optimierte Lösungen mit einem erhöhten Anteil recycelter Polymere zu identifizieren, weiterzuentwickeln und in die Produktgestaltung zu überführen.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Darüber hinaus fördert LEONI den Einsatz erneuerbarer und biobasierter Materialien. Die Verwendung nachwachsender Rohstoffe trägt dazu bei, die Abhängigkeit von fossilen Ressourcen zu verringern und die mit der Rohstoffgewinnung verbundenen THG-Emissionen zu reduzieren. Mit innovativen Produkten wie LIMEVERSE® treibt LEONI LCS die Entwicklung nachhaltiger Lösungen voran. Die vollständig kreislauffähige Produktlinie basiert auf einem innovativen Isolationsmaterial, das von den Ingenieur*innen des Unternehmens entwickelt wurde. Dieses Material nutzt verstärkt biobasierte Werkstoffe aus nachhaltigen und/oder nachwachsenden Rohstoffen und trägt damit zur Schonung fossiler Ressourcen sowie zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks bei. Die Produktlinie wurde 2024 erstmalig vorgestellt und hat im Berichtsjahr 2025 mit der Validierung massebilanzierter Kunststoffe und Litzen aus 100 % recyceltem Kupfer wichtige Meilensteine bei Kundenfreigabe und Marktreife erreicht.

Für die Entwicklung optimaler Lösungen ist LEONI auf eine enge Zusammenarbeit mit ihren Lieferanten und Kunden angewiesen. Ein kontinuierlicher Austausch sowie gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen tragen dazu bei, die Transparenz von Sekundärrohstoffanteilen entlang der Wertschöpfungskette zu erhöhen. Die Erfassung und Weitergabe entspre-

chender Daten erfolgt über das International Material Data System (IMDS). Zur weiteren Verbesserung der Transparenz setzt LEONI gezielte Maßnahmen ein. Dazu gehören unter anderem die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung von Datensätzen sowie der Austausch mit Lieferanten über den CO₂-Fußabdruck der Produkte. Während im EMEA-Markt bereits ein hohes Maß an Transparenz erreicht ist, bestehen in anderen Regionen noch Herausforderungen. Diesen begegnet LEONI durch den Einsatz standardisierter Fragebögen und einen strukturierten, offenen Dialog mit ihren Lieferanten, um die Anforderungen an Sekundärrohstoffe konsequent umzusetzen.

Im Rahmen von Neuaufträgen ermittelt LEONI für ihre Produkte den PCF. Die Berechnung dient dazu, Emissionsschwerpunkte entlang des Produktlebenszyklus systematisch zu identifizieren und Potenziale zur Reduktion von THG-Emissionen aufzuzeigen. Die Ergebnisse der PCF-Analysen fließen in die Weiterentwicklung von Produkten und Prozessen ein.

Darüber hinaus werden Emissionen entlang der Lieferkette bewertet, um gezielte Auswahlentscheidungen für entsprechende Lieferanten treffen zu können. Die erhobenen PCF-Daten werden zudem genutzt, um Fortschritte bei der



Reduzierung der Umweltauswirkungen transparent nachzuvollziehen und zu kommunizieren. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, das Bewusstsein für nachhaltige Produkte und klimabezogene Auswirkungen sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber externen Stakeholdern zu stärken.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Jahr 2025 wurden in der WSD die nachfolgenden vier Anwendungsfälle im Bereich Produktnachhaltigkeit umgesetzt bzw. initiiert. Der Fortschritt dieser Maßnahmen wird regelmäßig im Rahmen von Management-Review-Meetings verfolgt und bewertet.

- Analyse der Auslieferungslogistik in Europa mittels E-Lkw (abgeschlossen): Im Berichtsjahr wurde eine Analyse der Einsatzmöglichkeiten von E-Lkw für den OEM-Transport in Europa durchgeführt. Dabei wurden u. a. wirtschaftliche und infrastrukturelle Rahmenbedingungen bewertet. Die Konzeptbewertung liegt vor und bildet die Grundlage für die weitere Prüfung möglicher Einsatz- und Umsetzungsoptionen.
- Industrialisierungstests für CO₂-reduzierte Leitungen (abgeschlossen): Für drei verschiedene Produktausführungen wurden die Tests mit positiven Ergebnissen durchgeführt.

Haltbarkeit, Reparatur und Wiederverwendung

LEONIs Produkte sind speziell für den Einsatz im Fahrzeug konzipiert, wo sie aufgrund der anspruchsvollen Applikationen besonders langlebig und widerstandsfähig sein müssen. Daher sind LEONIs Produkte so gefertigt, dass sie extremen Bedingungen wie Temperaturwechseln, Vibrationen und Feuchtigkeit standhalten und somit eine langfristige Lebensdauer gewährleisten. Durch strenge Qualitätsanforderungen und Prüfungen sowie Nacharbeiten am Ende der Produktionslinien werden defekte Produkte frühzeitig erkannt und repariert, um Abfälle

- Aufbau von Lieferkettenpartnerschaften für Kupfer mit hohem Rezyklatgehalt (in Umsetzung): Ziel ist die Etablierung langfristiger Kooperationen mit Lieferanten zur Sicherstellung einer stabilen Versorgung mit hochwertigem Recyclingkupfer sowie zur Steigerung des Rezyklatgehalts entlang der Wertschöpfungskette.
- Erfassung von PCF-Daten von LEONI-Lieferanten mit einer Abdeckung von 99 % des Beschaffungsvolumens (in Umsetzung): PCFs wurden für 99 % des Beschaffungsvolumens bei Lieferanten angefragt. Das Ziel ist der Aufbau einer umfassenden Datenbasis zur Steuerung und Reduktion der produktbezogenen Emissionen entlang der Lieferkette.

und Ressourcenverbrauch zu minimieren. Zudem fördert LEONI die Rücknahme von Verpackungen und den Einsatz von Recyclingmaterialien, um den Kreislauf zu schließen und die Ressourcennutzung zu optimieren.

Abfallmanagement

LEONI verfügt über ein umfassendes Abfallmanagement, welches die strukturierte Identifikation, Bewertung und Handhabung aller Abfallarten umfasst. Im Hinblick auf die Kreislauf-

wirtschaft sowie die entsprechende Abfallhierarchie gilt bei LEONI der Grundsatz: Vermeidung soweit wie möglich, Verwertung hat Vorrang vor Beseitigung. Die Deponierung von Abfällen soll konsequent vermieden werden, wobei die Umsetzung maßgeblich von den jeweiligen landesspezifischen Gegebenheiten und Möglichkeiten abhängt. Durch eine verbesserte Vorsortierung soll die Recyclingquote gezielt gesteigert werden. Es wird die Einhaltung aller relevanten Gesetze und Vorschriften zum Abfallmanagement sichergestellt und die Mitarbeiter*innen im Abfallmanagement sensibilisiert und geschult. LEONIs Produktionsstandorte sind nach ISO 14001 zertifiziert, was eine kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung der Abfallbewirtschaftung sowie die Dokumentation aller Maßnahmen gewährleistet, die sowohl intern als auch durch unabhängige Dritte überprüft werden. Ergänzend dazu tritt LEONI in einen aktiven Austausch mit lokalen Entsorgungs- und Recyclingunternehmen, um standortbezogene Potenziale zu identifizieren und zu erschließen. Als konkretes Beispiel für die Umsetzung auf Standortebene zeigen die Maßnahmen des Standorts in Ägypten, wie Abfallreduzierung operativ verankert werden kann: Durch strukturierte Mitarbeiterschulungen zu Abfalltrennung und Umweltauswirkungen, regelmäßige HSEE-Kampagnen sowie Vor-Ort-Risikobeurteilungen mit relevanten Stakeholdern wurden wesentliche Abfallquellen identifiziert und ein quellenbasiertes Abfalltrennungssystem eingeführt. Ein systematisches Monitoring der Abfallmengen sowie wöchentliche HSEE-Audits nach dem PDCA-Prinzip sichern die kontinuierliche Verbesserung.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

PARAMETER UND ZIELE

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen ihrer Strategie zur Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft verfolgt LEONI freiwillige konkrete Ziele entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der verantwortungsvollen Beschaffung über regenerative Materialansätze bis hin zum Abfallmanagement.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Im Bereich der Rohstoffbeschaffung strebt LEONI WSD bis 2030 eine vollständige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers an, das von Copper Mark, IRMA oder vergleichbaren Zertifizierungen stammt. Parallel dazu sollen bis Ende 2030 100 % der potenziell betroffe-

nen Lieferanten bestätigen, dass sie keine Konfliktminerale abbauen oder verarbeiten.

Durch die angestrebte vollständige Transparenz über den Anteil zertifizierten Kupfers bis 2030 sowie die Verpflichtung potenziell betroffener Lieferanten zum Ausschluss von Konfliktmineralien schafft LEONI die Grundlage für eine risikobasierte und nachhaltigkeitsorientierte Lieferantenauswahl. Damit sollen negative Auswirkungen im Zusammenhang mit menschenrechtlich problematischen Abbaubedingungen, der Finanzierung bewaffneter Konflikte sowie Umwelt- und Ökosystemschäden infolge des Kupferabbaus entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette verhindert beziehungsweise reduziert werden.

Tabelle 18 E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (Verantwortungsvolle Beschaffung)

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
AG/WSD	Bis 2030 soll 100%ige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers erreicht werden, das von Copper Mark, IRMA oder vergleichbaren Zertifizierungen stammt.	2024	Keine Transparenz	75 %
AG/WSD	Bis Ende 2030 sollen 100 % der potenziell betroffenen Lieferanten bestätigen, dass sie keine Konfliktminerale abbauen oder verarbeiten.	2023	ca. 68 %	98 %

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

PARAMETER UND ZIELE

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Regenerative Ansätze

Für den Einsatz von Materialien mit reduziertem CO₂-Fußabdruck hat LEONI WSD ambitionierte Ziele definiert.

Bis Ende 2030 soll 100 % des in ihren Kabelbäumen in der EMEA-Region verwendeten Kupfers einen CO₂-

Fußabdruck von höchstens 2,1 kg CO₂e pro kg Kupfer auf Walzdrahtebene aufweisen, wobei mindestens 40 % recyceltes Kupfer im Walzdraht eingesetzt werden sollen. Darüber hinaus soll bis Ende 2030 100 % des in Kabelbäumen für BEVs und HEVs in EMEA verwendeten Kupfers einen CO₂-Fußabdruck von ≤ 2,1 kg CO₂e/kg Cu auf Walzdrahtebene aufweisen.

Weiterhin sollen bis Ende 2030 mindestens 50 % recycelte Polymere in den von LEONI entwickelten Kunststoffteilen Verwendung finden. Bis Ende 2027 definiert LEONI zudem 10 Anwendungsfälle für die Produktnachhaltigkeit – darunter das mechanische Recycling von Post-Industrial- (PIR) und Post-Consumer-Polymeren (PCR) aus der Kabelbaumproduktion sowie weitere produktbezogene Nachhaltigkeitsthemen.

Tabelle 19 E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (Regenerative Ansätze)

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
AG/WSD	Bis Ende 2030 soll 100 % des in Kabelbäumen für BEVs und HEVs in EMEA verwendeten Kupfers einen CO ₂ -Fußabdruck von ≤ 2,1 kg CO ₂ e/kg Cu auf Walzdrahtebene aufweisen.	2025	Neu definiertes Ziel	2,8 kg CO ₂ e/kg Cu auf Walzdrahtebene
AG/WSD	Bis Ende 2030 soll 100 % des in Kabelbäumen in EMEA verwendeten Kupfers einen CO ₂ -Fußabdruck von ≤ 2,1 kg CO ₂ e/kg Cu auf Walzdrahtebene aufweisen, wobei ≥ 40 % recyceltes Kupfer im Walzdraht eingesetzt werden.	2025	Neu definiertes Ziel	2,8 kg CO ₂ e/kg Cu auf Walzdrahtebene
AG/WSD	Bis Ende 2030 sollen ≥ 50 % recycelte Polymere in den von LEONI entwickelten Kunststoffteilen verwendet werden.	2025	Neu definiertes Ziel	30 %
AG/WSD	Bis Ende 2027 sollen 10 Anwendungsfälle für die Nachhaltigkeit von Produkten definiert werden. Dazu zählen unter anderem das mechanische Recycling von Post-Industrial- (PIR) und Post-Consumer-Polymeren (PCR) aus der Kabelbaumproduktion sowie weitere Nachhaltigkeitsthemen von LEONI-Produkten.	2024	Neu definiertes Ziel	4 Anwendungsfälle
AG/WSD	Bis 2025 soll eine 100%ige Erfassung des Sekundärrohstoffanteils von Kupfer im EMEA-Markt erreicht werden.	2024	90 %	94 % ¹⁴
LCS	Fortlaufende 100%ige Transparenz im Sekundärrohstoffanteil.	2021	Nicht abgeschlossen	100 %

¹⁴ Die ausgewiesene Erfassungsquote beruht auf den verfügbaren Daten der wesentlichen Lieferanten in EMEA. Die Einbindung weiterer Lieferanten und die Verbesserung der Datenverfügbarkeit werden kontinuierlich vorangetrieben, um die Transparenz weiter zu erhöhen.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

PARAMETER UND ZIELE

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Außerdem soll 100%ige Transparenz im Kupfer Sekundärrohstoffanteil im EMEA-Markt bis 2025 erreicht werden.

Mit den definierten Zielen zu regenerativen Ansätzen verfolgt LEONI die Reduktion negativer Auswirkungen aus der Ressourcennutzung sowie die Förderung der Kreislaufwirtschaft entlang der Wertschöpfungskette. Der verstärkte Einsatz von Kupfer mit reduziertem CO₂-Fußabdruck,

recyceltem Kupfer und recycelten Polymeren soll den Verbrauch von Primärressourcen, die damit verbundenen Emissionen sowie negative ökologische und soziale Auswirkungen des Rohstoffabbaus reduzieren. Gleichzeitig sollen durch die Förderung von Recyclingprozessen und die Erhöhung der Transparenz über den Sekundärrohstoffanteil Ressourcen geschont und Materialkreisläufe gestärkt werden.

Abfallmanagement

Im Bereich des Abfallmanagements verfolgt LEONI WSD das Ziel, ihre Recyclingquote jährlich um 1 % zu steigern. Mit diesem Ziel im Bereich Abfallmanagement verfolgt LEONI die Reduktion negativer Auswirkungen durch Ressourcenverschwendung sowie die Förderung der Kreislaufwirtschaft innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit.

Tabelle 20 E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (Abfallmanagement)

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
AG/WSD	Die Recyclingquote soll jährlich um 1 % erhöht werden.	2024	69 %	67 % ¹⁵

¹⁵ Der Rückgang ist maßgeblich auf eine verbesserte Datenqualität und Datenerhebung in 2025 zurückzuführen. Durch eine verbesserte Abfalltrennung und Optimierungsmaßnahmen wird langfristige Verbesserung der Recyclingquote angestrebt.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

PARAMETER UND ZIELE

E5-4 – Kennzahlen zu Ressourcenzuflüssen

In der Produktion von Bordnetzen, Leitungssätzen und Kabeln kommen insbesondere Metalle wie Kupfer und Aluminium sowie Kunststoffe, darunter Polyvinylchlorid (PVC), zum Einsatz. Diese Materialien sind für die Geschäftstätigkeit von LEONI von zentraler Bedeutung, da die Bordnetz- und Kabelproduktion insgesamt rohstoffintensiv ist.

Im Jahr 2025 wurden in der LCS insgesamt 96.000 t Kupfer inklusive Legierungen und 32.000 t PVC inkl. PVC-Rohstoffe zur Herstellung von Compounds eingekauft. In der WSD wurden (ohne Berücksichtigung konzerninterner Geschäfte) insgesamt schätzungsweise 55.000 t Kupfer und ca. 32.000 t Kunststoffe – davon primär PVC, PP und PET Derivate – in Form von verarbeiteten Materialien (z. B. Leitungen, Kabelbinder, Wellrohre) beschafft.¹⁶ Damit natürliche

Ressourcenzuflüsse geschont und Eingriffe in Natur- und Ökosysteme reduziert werden können, werden, sofern die qualitativen Anforderungen erfüllt sind, gezielt Sekundärmaterialien genutzt.

Um die Nutzung von Sekundärrohstoffen systematisch zu steuern und weiter auszubauen, schafft LEONI Transparenz über deren Einsatz in den wesentlichen Materialströmen. Die LCS hat bereits eine vollständige Transparenz über den Sekundärrohstoffanteil erreicht.

Die WSD konzentriert sich derzeit auf die Erfassung des Sekundärrohstoffanteils von Kupfer im EMEA-Markt und erreichte hierfür im Berichtsjahr einen Transparenzgrad von 94 %.



¹⁶ Die ausgewiesenen Mengen sind aufgrund der Datenlage für bestimmte Regionen noch nicht vollständig. Die Datengrundlage wird in den Folgejahren schrittweise erweitert.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

PARAMETER UND ZIELE

E5-5 – Kennzahlen zu Ressourcenabflüssen

Tabelle 21 E5-5 Kennzahlen zu Ressourcenabflüssen

2025	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
	in Tonnen		
Gesamtabfallaufkommen	37.009,48	23.746,38	13.263,10
Verwertungsverfahren	28.559,45	16.238,81	12.320,64
Gefährliche Abfälle durch Verwertungsverfahren	2.169,06	1.438,02	731,04
Vorbereitung zur Wiederverwendung	3,78	3,78	0
Recycling	2.140,58	1.413,38	727,20
Sonstige Verwertungsverfahren	24,70	20,86	3,84
Ungefährliche Abfälle durch Verwertungsverfahren	26.390,39	14.800,78	11.589,61
Vorbereitung zur Wiederverwendung	755,82	670,16	85,66
Recycling	24.518,20	13.455,63	11.062,57
Sonstige Verwertungsmaßnahmen	1.068,20	674,89	393,31
Spenden von Abfällen (für z.B. soziale Organisationen)	48,17	0,11	48,06

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

PARAMETER UND ZIELE

E5-5 – Kennzahlen zu Ressourcenabflüssen

Tabelle 21 E5-5 Kennzahlen zu Ressourcenabflüssen

2025	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
	in Tonnen		
Beseitigungsverfahren	8.450,03	7.507,57	942,46
Gefährliche Abfälle durch Beseitigungsverfahren	538,29	253,02	285,26
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	278,08	33,25	244,83
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	83,32	69,97	13,35
Deponierung	46,25	25,34	20,92
Sonstige Beseitigungsverfahren	130,62	124,47	6,15
Ungefährliche Abfälle durch Beseitigungsverfahren	7.912,74	7.254,54	657,20
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	760,91	711,87	49,04
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	184,38	46,27	138,11
Deponierung	6.647,68	6.177,63	470,05
Sonstige Beseitigungsverfahren	318,77	318,77	0

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

PARAMETER UND ZIELE

E5-5 – Kennzahlen zu Ressourcenabflüssen

Table 22 E5-5 Kennzahlen zu Ressourcenabflüssen (Gefährliche und ungefährliche Abfälle)

2025	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
	in Tonnen		
Ungefährliche Abfälle	34.302,13	22.055,32	12.246,81
Gefährliche Abfälle	2.707,34	1.691,04	1.016,3

Im Berichtszeitraum belief sich das Gesamtaufkommen bei der LEONI-Gruppe auf 37.010 t und der nicht recycelten Abfälle auf 10.351 t. Der Anteil der nicht recycelten Abfälle beträgt rund 28 %. Gefährliche radioaktive Stoffe waren dabei nicht Bestandteil der Entsorgung.

Der Prozentsatz des Gesamtabfalls aus Unternehmenstätigkeiten, der nicht auf Deponien entsorgt wird, beträgt in der LEONI-Gruppe ca. 82 %, in der AG/WSD ca. 74 % und in der LCS ca. 96 %.

Zu den ungefährlichen Abfällen zählen Abfallarten wie Papier-, Metall-, Plastik-, Holz-, Biomasse- und Restabfälle. Bei den gefährlichen Abfällen handelte es sich um Abfälle, wie sie beispielsweise bei der Entsorgung von Drahtziehkühlmitteln, Galvanik-, Öl- oder Schmierstoffabfällen entstehen. Den größten Anteil der ungefährlichen Abfälle stellen metallische Abfälle dar, die im Produktionsbereich bei der Kabelproduktion und der Weiterverarbeitung zu Bordnetzsystemen anfallen. Der zweitgrößte Anteil entfällt auf Restabfälle, was insbesondere im Bereich der WSD auf die hohe Anzahl an Mitarbeiter*innen zurückzuführen ist.

S1 Eigene Belegschaft

STRATEGIE

S1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft identifiziert. Die wesentlichen Themen werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 23 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse – Eigene Belegschaft

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS S1 Eigene Belegschaft										
Arbeitsbedingungen										
Auswirkungen										
In einigen Ländern und Regionen, z. B. Tunesien und Marokko, stellt LEONI eine relevante Arbeitgeberin dar, welche dadurch insbesondere außerhalb von Metropolregionen sichere Arbeitsplätze schafft.	•		•		•				•	
Durch die weltweite Einhaltung aller geltenden Lohn- und Gehaltsregelungen, einschließlich der Zahlung von Mindestlöhnen, Überstunden und Sonderleistungen, sowie die Einhaltung geltender Tarifverträge und die Verpflichtung zu einer fairen Entlohnung, die mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entspricht, werden Mitarbeiter*innen von LEONI angemessen entlohnt.	•		•		•				•	
Durch zahlreiche Kanäle (Betriebsrat bzw. ähnliche Gruppierungen, Townhalls / Betriebsversammlungen etc., interne Kommunikationskanäle, z. B. Beschwerdesystem etc.) werden Dialoge geführt bzw. gefördert und damit auf eventuelle Missstände aufmerksam gemacht.	•		•		•				•	
Durch das Vorhandensein von Betriebsräten oder ähnlichen Gruppierungen werden Information, Anhörung und Mitbestimmung der Mitarbeiter*innen gewährleistet, Transparenz sowie eine einheitliche Informationsverteilung geschaffen und dadurch Effizienzsteigerungen ermöglicht.	•		•		•				•	
Aufgrund einer fehlender Arbeitnehmer*innenvertretung durch z. B. Gewerkschaften in Form von Tarifverträgen könnte es zu unangemessenen Löhnen und Arbeitsbedingungen kommen.		•		•	•				•	
Durch die Anwendung von beziehungsweise Anlehnung an Tarifverträgen sind angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen gewährleistet, wodurch klare Regelungen entstehen, die gleiche Bedingungen für Mitarbeiter*innen schaffen und Effizienzsteigerungen ermöglichen.	•		•		•				•	

S1 Eigene Belegschaft

STRATEGIE

S1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 23 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse – Eigene Belegschaft

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS S1 Eigene Belegschaft										
Arbeitsbedingungen										
Auswirkungen										
Wird Elternzeit oder Urlaub aus familiären Gründen nicht ermöglicht, könnte es zur Benachteiligung von pflegenden und erziehenden Mitarbeiter*innen kommen.		•		•	•				•	
Durch eine optimale Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird die Erwerbstätigkeit von pflegenden und erziehenden Mitarbeiter*innen gesteigert und ein höheres Einkommen ermöglicht.	•		•		•				•	
Durch optimierte und nach internationalen Standards ausgerichtete Arbeitssicherheitskonzepte und weiteren gesundheitsfördernden Maßnahmen können arbeitsbedingte Erkrankungen bzw. Arbeitsunfälle bei den Beschäftigten von LEONI verhindert und die Gesundheit der Mitarbeiter*innen gefördert werden.	•		•		•				•	
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle										
Auswirkungen										
Der Frauenanteil an der Belegschaft von LEONI beträgt aufgrund der Struktur des Geschäftsmodells rund 55 %. Für diese werden Arbeitsplätze bereitgestellt, die in anderen Industriezweigen nicht in gleicher Art und Weise angeboten werden können.	•		•		•				•	

S1 Eigene Belegschaft

STRATEGIE

S1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 23 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse – Eigene Belegschaft

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS S1 Eigene Belegschaft										
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle										
Auswirkungen										
Ein Konzept zur Geschlechtergleichstellung und dessen konsequente Umsetzung könnte dazu beitragen, die Benachteiligung von Frauen zu vermeiden und eine gerechtere Arbeitsumgebung zu schaffen.		•	•		•				•	
Schulungen und zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsprogramme sichern ein hohes Leistungsniveau und eine qualitativ hochwertige Arbeit, die die langfristige Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen fördert.	•		•		•				•	
Durch mangelnde Barrierefreiheit des Arbeitsumfelds könnte es zu einer Benachteiligung von Menschen mit Behinderung kommen.		•		•	•				•	
Aufgrund der Nichteinhaltung arbeitsvertraglicher Pflichten oder fehlender Abhilfemaßnahmen könnten die Mitarbeiter*innen von LEONI nicht ausreichend gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geschützt sein.		•		•	•				•	
Durch fehlende (Maßnahmen zur Förderung von) Vielfalt könnten sowohl Bewerber*innen als auch Mitarbeiter*innen aufgrund von Altersdiskriminierung oder Diskriminierung ethnischer Minderheiten ausgeschlossen werden bzw. könnten weniger Chancen auf Einstellung, Beförderungen oder auch Gehaltserhöhungen haben.		•		•	•				•	
Durch gezielte Programme zur Weiterentwicklung und die Förderung von Vielfalt im Recruiting-Prozess stellt LEONI sicher, dass sowohl Frauen als auch nicht-deutsche Staatsbürger*innen verstärkt in Führungspositionen vertreten sind.	•		•		•				•	

S1 Eigene Belegschaft

STRATEGIE

S1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 23 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse – Eigene Belegschaft

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS S1 Eigene Belegschaft										
Sonstige arbeitsbezogene Rechte										
Auswirkungen										
Durch unzureichende Kontrolle könnte es zu einer unrechtmäßigen Anstellung Minderjähriger kommen.		•		•	•				•	
Unzureichende Schutzmechanismen für Mitarbeiter*innen, etwa im Rahmen der Vertragsgestaltung, könnten dazu führen, dass Mitarbeiter*innen unbeabsichtigt in ein unfreiwilliges Beschäftigungsverhältnis geraten.		•		•	•				•	

S1 Eigene Belegschaft

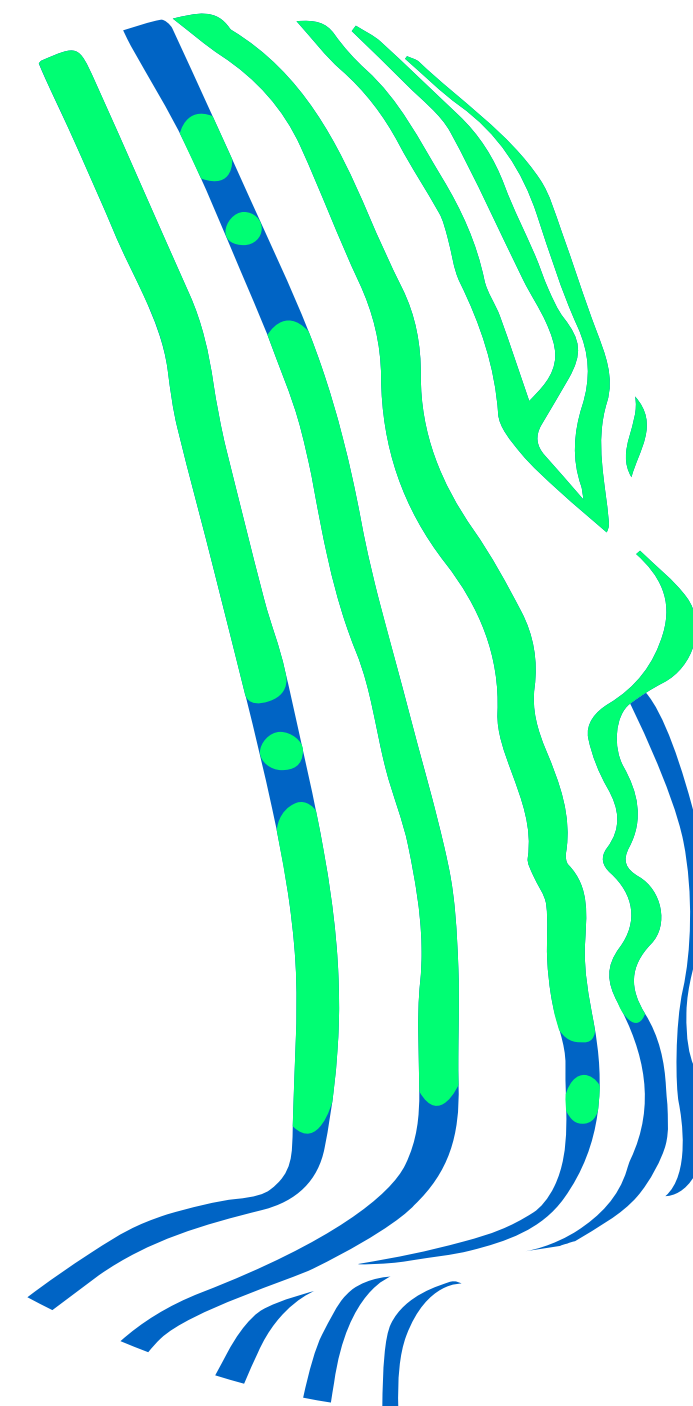
MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Menschenrechte zu achten und zu schützen, gehört zu den unverhandelbaren Grundlagen einer verantwortungsvollen und langfristig erfolgreichen Wirtschaftsweise. Aus diesem Grund bekennt sich LEONI zur Wahrung der Menschenrechte und verfolgt das Ziel, Verletzungen dieser Rechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette nicht nur zu vermeiden und zu ahnden, sondern die allgemeine Menschenrechtssituation in ihren Märkten positiv zu beeinflussen. Dabei orientiert sich LEONI in ihrem unternehmerischen Handeln an folgenden internationalen Standards:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation,
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie
- den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

LEONI hat verschiedene Richtlinien eingeführt, um sowohl gesetzlichen Anforderungen als auch den eigenen Zielsetzungen gerecht zu werden. Diese dienen dazu, wesentliche negative Auswirkungen auf LEONIs eigene Belegschaft im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit und sonstige arbeitsbezogene Rechte sowie damit verbundene Risiken zu erfassen und zu reduzieren bzw. entsprechende wesentliche positive Auswirkungen zu fördern. Damit unterstreicht LEONI ihre Null-Toleranz-Politik gegenüber Menschenrechtsverletzungen, die weder geduldet noch sanktionsfrei bleiben.



S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

LEONI Code of Conduct

Der LEONI Code of Conduct bildet die verbindliche strategische Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit der gesamten Belegschaft – weltweit, auf allen Ebenen, einschließlich Führungskräften und Leitungsorganen. Er ist unmittelbar mit den fünf Unternehmenswerten Fürsorge, Ergebnisorientierung, Respekt, Verantwortung und Zusammenarbeit verknüpft und überträgt das LEONI Integrity Commitment in konkrete Verhaltensanforderungen. Der LEONI Code of Conduct enthält Kapitel zu Werten und Integrität, Integrität gegenüber Gesellschaft und Umwelt, Integrität am Arbeitsplatz, Integrität und Compliance sowie Führen mit Integrität. Er ist in den jeweiligen Landessprachen aller LEONI-Standorte verfügbar.

LEONI bekennt sich zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien

und Rechte bei der Arbeit sowie den Prinzipien des UN Global Compact. Jede Form von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel wird strikt abgelehnt.

LEONI verfügt über eine Strategie zur Verhütung von Arbeitsunfällen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht. Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt sind integrale Bestandteile der übergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie. Die Einhaltung der Standards wird durch international anerkannte Managementsysteme sichergestellt; die Einführung von ISO 45001 wird an allen Standorten empfohlen. Alle Mitarbeiter*innen werden in das Arbeitsschutzsystem eingebunden und ausdrücklich dazu aufgefordert, kontinuierlich zur Arbeitssicherheit beizutragen.

Weiterhin beschreibt der Code of Conduct, dass alle Mitarbeiter*innen mit Würde und Respekt behandelt werden. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Ge-

schlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung benachteiligt oder belästigt werden. LEONI bietet gleiche Chancen und gleiche Behandlung, fördert aktiv Diversität und bekennt sich zum Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ sowie zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Kollektivverhandlungen.

Potenzielle Verstöße können über die Integrity Plattform vertraulich und anonym gemeldet werden. LEONI schützt Hinweisgeber*innen ausdrücklich vor Vergeltungsmaßnahmen. Jeder Fall wird individuell und fair geprüft. Als weitere Anlaufstellen stehen der Chief Compliance Officer, Human Resource-Verantwortliche sowie Arbeitnehmer*innenvertretungen zur Verfügung.

Die Einhaltung des LEONI Code of Conduct ist für alle Mitarbeiter*innen verpflichtend. Führungskräfte sind gehalten, mit Integrität zu führen und als Vorbild zu handeln.

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt

Die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt bildet den Rahmen für den Schutz und die Förderung der Rechte der eigenen Beschäftigten. Sie umfasst Themen wie faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, angemessene Vergütung, Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung sowie Vereinigungsfreiheit. Zur Umsetzung dieser Verpflichtungen hat LEONI ein Risikomanagement mit regelmäßigen Risikoanalysen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie einem Beschwerdemechanismus etabliert. Die Erklärung dient damit als Grundlage für die Identifikation und Steuerung arbeits- und menschenrechtsbezogener Risiken und Auswirkungen auf die eigene Belegschaft.

Erklärung zum UK Modern Slavery Act

Die Erklärung zur Achtung der Menschenrechte gemäß dem UK Modern Slavery Act beschreibt LEONIs strategischen Ansatz zur Vermeidung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei in der eigenen Belegschaft sowie entlang der Lieferkette. Sie basiert auf den Anforderungen des Modern Slavery Act 2015 und ist Teil des übergreifenden menschenrechtlichen Risikomanagements.

LEONI setzt zur Umsetzung der Strategie insbesondere auf Risikoanalysen, verbindliche Verhaltens- und Lieferantenstandards, Schulungen sowie ein Hinweisgebersystem. Damit dient das Dokument der Identifikation, Prävention und Minderung menschenrechtlicher Risiken im Arbeitskontext und unterstützt die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Menschenrechtsstandards innerhalb der eigenen Belegschaft und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen

LEONI gewährleistet in dieser Richtlinie die Einhaltung geltender Arbeits- und Sozialstandards und setzt sich für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ein. Hierzu zählen die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit sowie die Bereitstellung geeigneter Schutzmaßnahmen.

LEONI verpflichtet sich zu fairer Vergütung, angemessenen Arbeitszeiten sowie zur Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Anforderungen. Darüber hinaus respektiert das Unternehmen die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Die Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung oder unangemessener Behandlung wird nicht toleriert. Mitarbeiter*innen werden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung gleichbehandelt. Durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt LEONI die langfristige Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter*innen.

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

LEONI fördert einen offenen und vertrauensvollen Dialog mit ihren Mitarbeiter*innen und respektiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen. Mitarbeiter*innen können ihre Anliegen und Hinweise jederzeit über ihre Führungskräfte, Human Resources oder weitere interne Anlaufstellen einbringen, ohne Benachteiligungen oder Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Ergänzend stehen verschiedene Meldekanäle, einschließlich eines anonymen Hinweisgebersystems, zur Verfügung. Hinweise und Anliegen werden von den zuständigen Funktionen bearbeitet und fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung von Maßnahmen und Prozessen ein.

Arbeitsbezogene Themen wie Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit sowie Aus- und Weiterbildung werden durch die zentral und lokal zuständigen Human-Resources-Funktionen begleitet und regelmäßig überprüft. LEONI erkennt die Bedeutung des Austauschs mit Arbeitnehmer*innenvertretungen an und unterstützt die Wahrnehmung der gesetzlich vorgesehenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

LEONI führt regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen durch, um die Wünsche und Interessen der eigenen Belegschaft aufzunehmen. In den verschiedenen Werken finden zudem regelmäßige Townhalls / Betriebsversammlungen und ähnliche Informationsveranstaltungen statt.



LEONI FÖRDT EINEN OFFENEN UND VERTRAUENSVOLLEN DIALOG MIT IHREN MITARBEITER*INNEN UND RESPEKTIERT DAS RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT SOWIE AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN.

MITARBEITER*INNEN KÖNNEN IHRE ANLIEGEN UND HINWEISE JEDERZEIT ÜBER IHRE FÜHRUNGSKRÄFTE, HUMAN RESOURCES ODER WEITERE INTERNE ANLAUFSTELLEN EINBRINGEN, OHNE BENACHTEILIGUNGEN ODER VERGELTUNGSMASSNAHMEN BEFÜRCHTEN ZU MÜSSEN.

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

LEONI hat verschiedene Verfahren eingeführt, um wesentliche negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu verhindern oder zu beheben. Darüber hinaus stellt das Unternehmen sowohl der eigenen Belegschaft als auch externen Personen mehrere Kanäle zur Verfügung, über die Beschwerden eingereicht werden können.

HSEE-Managementsystem

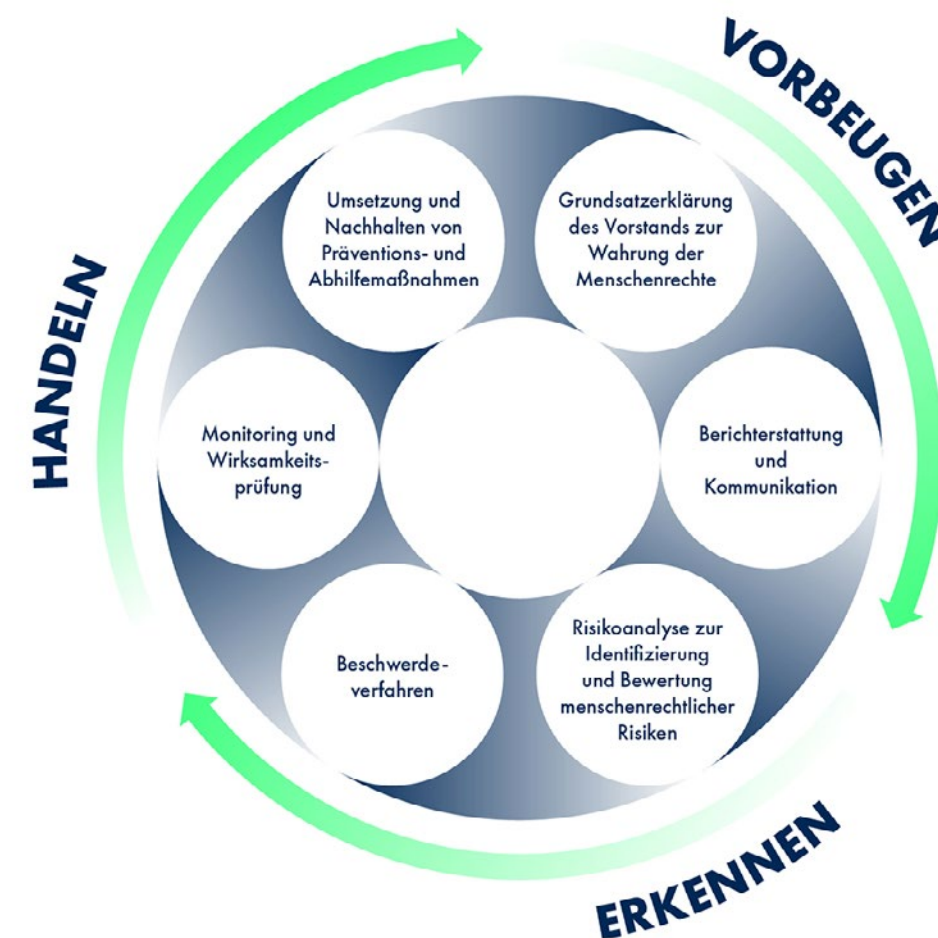
Das interne HSEE-Managementsystem bildet die Grundlage und den Leitfaden für einen einheitlichen Mindeststandard in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umwelt und Energie innerhalb der gesamten LEONI Wiring Systems Division. Es umfasst unter anderem die Anforderungen des Arbeitsschutz- & Gesundheitsschutz-Managementsystems nach der Norm ISO 45001. Ein wesentlicher Bestandteil des Managementsystems ist ein etabliertes Verfahren zur Meldung, Dokumentation und Analyse von Arbeitsunfällen, Beinahe-Unfällen sowie weiteren sicherheitsrelevanten Vorfällen. Dieses dient dazu, Ursachen zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Abhilfe und Prävention einzuleiten. Hierfür stehen allen Mitarbeiter*innen leicht zugängliche

Meldekanäle zur Verfügung. Führungskräfte sind verpflichtet, gemeldete oder von ihnen beobachtete Vorfälle unverzüglich an die HSEE-Abteilung weiterzugeben, sodass diese zeitnah geprüft und geeignete Maßnahmen ergriffen werden können. Auf diese Weise trägt LEONI dazu bei, negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft systematisch zu identifizieren und kontinuierlich zu verringern.

LEONI Compliance Management System (CMS)

Alle geschäftlichen Aktivitäten der LEONI-Gruppe und ihrer Mitarbeiter*innen müssen im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen, LEONIs Code of Conduct und weiteren internen Richtlinien und Vorgaben stehen. Das CMS dient der effektiven Umsetzung dieser externen und internen Vorgaben und definiert Mindestanforderungen für alle internen compliance-relevanten Prozesse. Es ist nach den Grundsätzen „Vorbeugen – Erkennen – Handeln“ aufgebaut.

Compliance bei LEONI wird gruppenweit durch den Chief Compliance Officer und in Ländern mit LEONI-Standorten durch Regional Risk & Compliance Officer für die Regionen



Americas, Asien, DACH und EMEA gesteuert. Die LCS hat seit Juli 2025 einen eigens benannten Compliance Officer. Alle präventiven Compliance-Aktivitäten, ein regelmäßiges Monitoring, die sichere Möglichkeit, Meldung von Verdachtsfällen über die LEONI Integrity Platform abgeben zu können sowie die konsequente Nachverfolgung von potenziellem Fehlverhalten zahlen auf die Effektivität des Compliance Management Systems bei LEONI ein.

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

Im CMS ist auch das Risikomanagement für menschenrechts- und umweltbezogene Sorgfaltspflichten verankert. Hierdurch werden potenziell nachteilige Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte von potenziell Betroffenen systematisch ermittelt. Dies umfasst neben der Lieferkette insbesondere die Mitarbeiter*innen im eigenen Betrieb. Diese Risikoanalyse wird gemäß den Anforderungen des LkSG regelmäßig für bereits bestehende Geschäftstätigkeiten sowie anlassbezogen durchgeführt. LEONI führt seit 2023 mindestens einmal jährlich interne Risikoanalysen im Rahmen der Human Rights Risk Assessments für 100 % ihrer Standorte durch. Dabei werden alle Themenfelder des LkSG geprüft. Ein benannter Menschenrechtsbeauftragter überwacht das Menschenrechtsrisikomanagement und berichtet gemeinsam mit der zuständigen Fachabteilung an den Vorstand über den Status der Menschenrechtsrisiken und der risikomitigierenden Maßnahmen (vgl. ESRS S1-4).

Hinweisgebersystem

LEONI verfügt über einen Beschwerdemechanismus, der es Mitarbeiter*innen sowie externen Personen ermöglicht, einfach und vertraulich mögliche Fälle von Fehlverhalten zu melden. Hierzu stehen verschiedene Meldewege zur Verfügung, die eine sichere Kommunikation gewährleisten. Die LEONI Integrity Plattform ist ein gruppenweites elektronisches Meldesystem, das Mitarbeiter*innen, (Mitarbeiter*innen von) Kunden und Geschäftspartnern - auch in anonymisierter Form - die Möglichkeit bietet, Compliance-Risiken, mögliches Fehlverhalten sowie den Verdacht auf Compliance-Verstöße oder sonstiges straf- bzw. regelwidriges Verhalten durch Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen zu melden ("Meldung"). Zusätzlich können Meldungen auch über alle anderen kommunizierten Kontaktwege innerhalb von LEONI eingereicht werden. Alle Hinweise werden untersucht und – sofern sich der Verdacht bestätigt – entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Das Unternehmen fördert eine offene Meldekultur und stellt sicher, dass Mitarbeiter*innen Hinweise ohne Angst vor Benachteiligungen oder Vergeltungsmaßnahmen abgeben können.



S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Nachhaltigkeit mit ihren ökologischen und sozialen Wechselwirkungen hat für LEONI einen hohen Stellenwert und wird daher auf oberster Führungsebene verantwortet. Dies bildet die Grundlage für ein strategisch ausgerichtetes, vorausschauendes und konsequentes Personalmanagement. Ziel ist es, ein konstruktives und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter*innen gefördert werden, sich weiterentwickeln können und Verantwortung für anspruchsvolle Aufgaben übernehmen. LEONI setzt sich dafür ein, dass ihre Geschäftspraktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft haben oder dazu beitragen. Dazu greift LEONI auf verschiedene Grundlagendokumente, Richtlinien und Managementsysteme zurück. LEONI orientiert sich dabei an nationalen und internationalen Standards, um die Einhaltung von Menschenrechten, einschließlich der Rechte von Arbeitnehmer*innen, in den eigenen Geschäftstätigkeiten so weit wie

möglich sicherzustellen. Im Berichtsjahr wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die als fortlaufend zu betrachten sind.

Einen wesentlichen Bestandteil von LEONIs Sorgfaltspflicht bildet die Kenntnis über potenziell und tatsächlich nachteilige menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf potenziell Betroffene entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Rahmen der Risikoanalyse des LkSG identifiziert und priorisiert LEONI mittels etablierter Prozesse relevante menschenrechtliche und umweltbezogene Risikofelder sowie potenziell Betroffene aus dem eigenen Geschäftsbereich und direkten Geschäftsbeziehungen. Dazu zählt insbesondere eine strukturierte Risikoanalyse, mittels derer LEONI systematisch prüft, in welchen LEONI-Standorten ein erhöhtes Risiko für mögliche Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden auftreten könnten.

Dabei sind folgende Themen Teil der Risikoanalyse:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Gesundheit und sichere Arbeitsbedingungen
- Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit; Recht auf Kollektivverhandlungen
- Diskriminierung und Belästigung; Chancengleichheit
- Rechtswidriges Vorenthalten eines angemessenen Lohns
- Umweltbeeinträchtigungen
- Widerrechtliche Zwangsräumung und widerrechtlicher Entzug von lebenssichernden Ressourcen
- Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Bei der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich werden die Risiken (Risikograd unter Berücksichtigung der Auswirkungen aller bestehenden Kontrollen sowie Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit) anhand eines qualifizierten Assessments bei 100 % der LEONI-Standorte weltweit identifiziert, gewichtet und priorisiert. Diese Risikoanalyse erfolgt jährlich sowie anlassbezogen, um potenzielle Risiken von Menschenrechtsverletzungen in Zukunft noch besser identifizieren zu können. Hierbei wird die Schwere des Risikos ermittelt sowie dessen Eintrittswahrscheinlichkeit.

Um die Sorgfaltspflichten für die Wahrung der Menschenrechte gerecht zu werden, setzt LEONI auf verschiedene Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Lieferanten. Oberstes Ziel ist es, potenziell Betroffene zu schützen und nachteilige menschen- und umweltrechtliche Auswirkungen zu erkennen, zu verhindern oder zumindest zu minimieren.

Besonders relevant sind diese Maßnahmen für ein wirksames Risikomanagement, beispielsweise durch die Optimierung der Berichterstattung und des Informationsaustausches sowie der Sensibilisierungsmaßnahmen. Darüber hinaus lässt LEONI die Konformität der internen Prozesse regelmäßig durch externe Auditoren bestätigen. Dazu gehören zum Beispiel die Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) und ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem).

Verstöße gegen Menschenrechte oder grundlegende Arbeitsstandards werden von LEONI nicht toleriert. Ziel ist es, potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen, angemessen zu adressieren und durch kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen zu vermeiden.

LEONI hat für den eigenen Geschäftsbereich verschiedene Arten von Präventionsmaßnahmen implementiert und aufgrund der Risikoanalysen erweitert. Dazu zählen beispielsweise:

- Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung des LEONI Code of Conduct
- Regelmäßige Überprüfung und entsprechende Aktualisierung der Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- Compliance- und Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten einschließlich konkreter Prozesse und Vorgaben zu Risikolieferanten
- Vertragliche Zusicherungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und Menschenrechte, die in allen Standardverträgen implementiert sind
- Konzernweit implementiertes Hinweisgebersystem einschließlich Verfahrensanweisung
- Aktualisierung des Compliance Management Systems
- Schulungen für Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner und andere lokale Sensibilisierungsmaßnahmen

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Arbeitsbedingungen

Am Standort Tunesien ist LEONI z. B. mit über 27.000 Mitarbeiter*innen der größte private Arbeitgeber des Landes und verfügt über eine langjährige industrielle Präsenz mit mehreren Standorten. In dieser Rolle schafft das Unternehmen insbesondere außerhalb urbaner Zentren stabile und reguläre Beschäftigungsmöglichkeiten und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. Um diese positive Wirkung weiter zu stärken, fördert LEONI kontinuierlich attraktive Arbeitsbedingungen und die langfristige Bindung ihrer Mitarbeiter*innen. Hierzu zählen umfassende Gesundheits- und Sozialleistungen, darunter medizinische Versorgungsangebote sowie Programme zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden. Darüber hinaus unterstützt LEONI die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitsmodelle und betriebliche Kinderbetreuungsangebote.

LEONI verpflichtet sich zudem zu einer fairen und angemessenen Entlohnung. Das Unternehmen hält sich weltweit an alle geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelun-

gen zu Löhnen und Gehältern, einschließlich Mindestlöhnen, Überstundenvergütungen und Sonderleistungen. LEONI bekennt sich ausdrücklich zum Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und stellt sicher, dass die Vergütung mindestens den jeweils geltenden gesetzlichen Anforderungen entspricht.

Ein weiterer Bestandteil guter Arbeitsbedingungen ist der soziale Dialog. Dieser wird bei LEONI durch vielfältige Kommunikations- und Beteiligungsformate aktiv gefördert, um eine vertrauensvolle und standortübergreifende Zusammenarbeit sicherzustellen. Hierzu zählen regelmäßige Townhall-Meetings, digitale Feedback- und Beschwerdekanäle sowie weitere interne Kommunikationsplattformen. Darüber hinaus unterstützt LEONI die Zusammenarbeit mit Betriebsräten, Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmer*innenvertretungen und stärkt diese durch eine frühzeitige und transparente Einbindung in relevante Themen und Entscheidungsprozesse. Dadurch wird sichergestellt, dass die Interessen der Mitarbeiter*innen angemessen berücksichtigt werden und ein konstruktiver Austausch zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung stattfindet.

Gesundheitsschutz und Sicherheit:

Zur Stärkung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit setzt LEONI weltweit auf verschiedene Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen. Dazu gehört in der WSD die Einführung eines Systems zur Meldung von Beinahe-Unfällen, um potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen abzuleiten. Ergänzend dazu wurde die Initiative „Eine Minute für Sicherheit“ etabliert, bei der vor jeder Schicht kurze Sicherheitseinweisungen stattfinden, um das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu stärken. Zur anschaulichen Vermittlung sicherheitsrelevanter Inhalte werden zudem leicht verständliche Sicherheitsvideos eingesetzt, die die globale Schulung unterstützen.

Darüber hinaus führt LEONI regelmäßig HSEE-Gemba-Walks durch. Dabei handelt es sich um strukturierte Begehungen direkt am Arbeitsplatz, bei denen Führungskräfte gemeinsam mit Mitarbeiter*innen potenzielle Risiken identifizieren, Sicherheitsstandards überprüfen und konkrete Verbesserungsmaßnahmen ableiten.

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Zusätzlich werden an den Standorten jährlich Gesundheits- und Arbeitssicherheitsprojekte umgesetzt, um die kontinuierliche Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, Arbeitssicherheit systematisch in die lokale Standortpraxis zu integrieren und sicherheitsrelevante Risiken gezielt zu adressieren. Ein paar beispielhafte Gesundheits- und Arbeitssicherheitsprojekte werden im Folgenden ausgeführt.

Hierzu gehörten im Jahr 2025 die Teilnahme der WSD-Standorte am „World Health and Safety Day“, Informationskampagnen zu gesundheitlichen Risiken und Präventionsthemen, darunter Tabakprävention, Adipositasprävention, die Vorbeugung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie die Früherkennung von Brust- und Prostatakrebs. Ferner wurde die Bedeutung einer ausgewogenen Ernährung sowie regelmäßiger körperlicher Aktivität hervorgehoben. Die Maßnahmen wurden über interne Kommunikationsmedien verbreitet. Ergänzend bot das Unternehmen Gripeschutzimpfungen an, um die Gesundheitsvorsorge der Belegschaft zu stärken.

Weiterhin wurden in der WSD Sensibilisierungskampagnen anlässlich relevanter Gesundheitstage, darunter der „Pink October“ zur Aufklärung über Brustkrebs, der Welt-AIDS-Tag sowie Blutspendeaktionen durchgeführt. Darüber hinaus

wurde ein Schultag zum Notfallmanagement durchgeführt, um die Mitarbeiter*innen für angemessene Reaktions- und Verhaltensweisen in Notfallsituationen zu sensibilisieren und ihre Handlungskompetenz im Ernstfall zu stärken.

Um den gestiegenen Temperaturen im Sommer Rechnung zu tragen, wurde am LCS-Standort in Ungarn ein klimatisierter Aufenthaltsraum für Produktionsmitarbeiter*innen geschaffen. Dieser Raum ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, sich während der Pausen unter kühleren Bedingungen zu akklimatisieren und somit hitzebedingten Belastungen vorzubeugen. Am LCS-Standort in Mexiko wurde eine „Hydration Campaign“ durchgeführt, die darauf abzielte, Mitarbeiter*innen für eine ausreichende Flüssigkeitszufuhr bei hohen Umgebungstemperaturen zu sensibilisieren und sie dabei aktiv zu unterstützen, gesundheitlichen Risiken durch Hitze entgegenzuwirken. Zudem wurden am LCS-Standort in der Türkei Schulungsmaßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit durch den Einsatz von Virtual-Reality-Technologie erweitert. Mitarbeiter*innen wurden in den Themen Brandbekämpfung, Umgang mit Chemikalienaustritten sowie Arbeiten in der Höhe geschult.

Im Jahr 2025 bot LEONI ihren Mitarbeiter*innen an ca. 90 % der Standorte eigene medizinische Versorgungsleistungen an.



S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze



Zentraler Bestandteil, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Mitarbeiter*innen zu fördern, ist die konzernweite Einführung und Weiterentwicklung eines Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystems nach ISO 45001. Im Rahmen der WSD HSEE-Strategie 2025 wurde definiert, dass alle Produktionsstandorte mit einer Produktionsdauer von mehr als zwei Jahren verpflichtend nach ISO 45001 zertifiziert werden. Der Anteil zertifizierter Standorte wird jährlich konzernweit erhoben und berichtet. Die Zielsetzung wurde auf Vorstandsebene im Rahmen eines Board-Strategy-Meetings kommuniziert und verankert.

Eine wesentliche Anforderung der ISO 45001 bildet auch die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Ziel ist es, Gefährdungen und Belastungen systematisch zu erkennen, Risiken in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen. Die Beurteilung erfolgt bei LEONI als fortlaufender Prozess. Sie wird initial durchgeführt bei z. B. Freigaben von Maschinen, Equipment, Prozessen und Layouts. Zudem wird die Einhaltung im Rahmen von Safety Walks und Audits überprüft und bei wesentlichen Änderungen erneut bewertet, wobei 100 % der Standorte zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen verpflichtet sind.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

LEONI setzt sich dafür ein, allen Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Alter, kulturellem Hintergrund oder anderen persönlichen Merkmalen gleiche Chancen zu bieten. Die Besetzung von Führungspositionen, die Identifizierung von Talenten, Entwicklungsmaßnahmen sowie Beförderungsentscheidungen erfolgen auf Grundlage von Qualifikation, Leistung und Potenzial. Transparente Personalprozesse, faire Beurteilungsmaßstäbe sowie eine Kultur

der Inklusion und des Respekts tragen dazu bei, Barrieren für eine gleichberechtigte berufliche Entwicklung abzubauen. Vielfalt wird dabei als wesentlicher Erfolgsfaktor für Innovation, Zusammenarbeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg angesehen.

Hierzu hat LEONI eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören unter anderem Führungskräftetrainings und Sensibilisierungsinitiativen, beispielsweise im Rahmen der überarbeiteten Leadership-Trainingslandschaft zur Förderung eines inklusiven Führungsverhaltens, zur Verringerung unbewusster Vorurteile sowie zur Stärkung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Zugehörigkeit. Ergänzt wird dies durch Lernangebote zur Förderung interkultureller Kompetenz, etwa über die digitale Lern- und Wissensplattform, sowie durch spezielle Führungskräftetrainings zur Sensibilisierung für die interkulturelle Zusammenarbeit, insbesondere im Kontext der Zusammenarbeit mit China. Darüber hinaus bietet LEONI flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Maßnahmen an, die Mitarbeiter*innen dabei unterstützen, berufliche und private Verpflichtungen in Einklang zu bringen und ihre langfristige berufliche Entwicklung zu fördern.

S1 Eigene Belegschaft

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Durch die Verankerung dieser Grundsätze in den Personalprozessen und der Führungskultur strebt LEONI an, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen beste Chancen erhalten, ihr Potenzial zu entfalten und zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beizutragen. Gleichzeitig unterstützt das Unternehmen damit die Erreichung ihrer Diversitätsziele hinsichtlich des Anteils von Frauen sowie internationaler Führungskräfte.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit bedeuten für LEONI auch einen Schutz vor Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. In den internen Vorgaben (LEONI Code of Conduct, Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen) wird klargestellt, dass jegliche Form unangemessenen Verhaltens innerhalb der LEONI-Gruppe nicht toleriert wird und bei Bedarf angemessene Maßnahmen ergriffen werden. Es herrscht eine offene Unternehmenskultur und ein respektvolles Miteinander, gefördert auch v. a. durch Maßnahmen, die den Zusammenhalt auch neben der Arbeit stärken (wie z. B. durch soziale Projekte).

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Um ein hohes Leistungsniveau und eine qualitativ hochwertige Arbeit zu sichern, fördert LEONI die Bildung und Qualifizierung aller Mitarbeiter*innen, indem diese entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten eingestellt, ausgebildet und gefördert werden. Im Jahr 2025 hat LEONI die globale Lernlandschaft durch verschiedene Maßnahmen weiter gestärkt. Dazu gehörte die Einführung eines überarbeiteten strategischen globalen Lernportfolios, das Functional Academies für strukturiertes, rollenbasiertes Upskilling, karriere-spezifische Entwicklungsangebote, globale Soft-Skills-Programme sowie Maßnahmen zur Kulturentwicklung und zum LEONI-spezifischen Wissen umfasst. Das globale Learning Management System (LMS) wurde als zentrale Plattform weiter betrieben und ausgebaut und unterstützt den weltweiten Zugang zu Lerninhalten, die Registrierung, das Tracking, Reporting und KPI-Monitoring sowie die Audit- und Compliance-Berichterstattung. Die Functional Academies wurden weiterentwickelt und in Pilotbereichen eingeführt. Dabei wurden Governance-Strukturen mit klar definierten Rollen für globale und lokale Content Owner etabliert sowie standardisierte Lernarchitekturen und Blended-Learning-Formate im Sinne des 70-20-10-Modells umgesetzt und



für den weiteren Rollout vorbereitet. Zur Beschleunigung der Lerninhaltsentwicklung wurden digitale Autorentools eingeführt, die es Fachexpert*innen ermöglichen, Inhalte selbst zu erstellen und zu lokalisieren und die Nutzung von Microlearning-Formaten zu fördern. Es wurde ein global standardisierter Prozess für Lernen und Qualifizierung eingeführt, der eine harmonisierte Logik für Qualifikationsmatrizen für alle Mitarbeiter*innen umfasst und die Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Auditfähigkeit über alle Regionen hinweg verbessert. Zudem wurden verpflichtende Compliance-e-Learnings überarbeitet und harmonisiert. Die Maßnahmen umfassen eine einheitliche Wiederholungsstruktur, verbesserte Datenqualität und konsistentes Reporting sowie eine reduzierte Komplexität bei gleichzeitiger Einhaltung der Governance-Anforderungen. Diese Maßnahmen haben die einheitliche Kompetenzentwicklung, die Lern-Governance sowie die strukturierte und nachhaltige Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen bei LEONI weiter gestärkt.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

LEONI hat für bestimmte als wesentlich identifizierte Auswirkungen Ziele definiert, die auf deren Minderung bzw. Steuerung einzahlen. Für einige wesentliche Themen liegen derzeit noch keine konkreten Zielsetzungen vor, diese sollen jedoch schrittweise in den kommenden Jahren entwickelt und ergänzt werden. Unabhängig von der Zieldefinition einzelner Themen werden insbesondere im Kontext des LkSG, das vergleichbare menschenrechtliche Risiken abdeckt, entsprechende Sorgfaltsprozesse und Maßnahmen verfolgt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Arbeitsbedingungen - Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter*innen haben bei LEONI höchste Priorität. Durch die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit, optimierte Konzepte nach internationalen Standards und gesundheitsfördernde Maßnahmen sollen Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen reduziert sowie die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig gefördert werden. Die nachfolgenden festgelegten Ziele tragen hierzu unmittelbar bei.

Die WSD hat sich zum Ziel gesetzt, die Lost Time Incident Frequency Rate (LTIFR)¹⁷ bis zum Jahr 2026 auf 0,06 zu reduzieren. Das Ziel wurde zusammen mit der Leitung des Bereichs Gesundheit, Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie (HSEE) definiert, wird monatlich an das Board berichtet und zusätzlich im Rahmen der jährlichen Managementreviews kommuniziert und ausgewertet.

In der LCS wurden Ziele für die LTIFR und die Accident Severity Rate (ASR)¹⁸ festgelegt. Diese werden jährlich aktualisiert und gelten für das jeweilige Berichtsjahr. Für das Jahr 2025 soll die LTIFR bei den White-Collar-Mitarbeiter*innen unter 1,0 und bei den Blue-Collar-Mitarbeiter*innen unter 3,0 liegen. Darüber hinaus soll die ASR bei den White-Collar-Mitarbeiter*innen unter 1,5 und bei den Blue-Collar-Mitarbeiter*innen unter 10 liegen. Blue-Collar-Mitarbeiter*innen umfassen Beschäftigte im Produktionsumfeld, während White-Collar-Mitarbeiter*innen überwiegend im Büroumfeld tätig sind.

Zusätzlich sollen in der WSD 100 % der Produktionsstandorte¹⁹ bis zum Jahr 2025 bzw. in der LCS bis 2028 über ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeits- und Gesundheits-

schutzmanagementsystem verfügen. Außerdem sollen in der LEONI-Gruppe 100 % der Standorte mit mindestens 30 Mitarbeiter*innen bis zum Jahr 2025 jährlich ein Gesundheits- bzw. Arbeitsschutzprojekt umsetzen.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Sicherstellung gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit haben bei LEONI hohe Priorität. Mit einem Anteil von ca. 55 % Mitarbeiterinnen stellt LEONI mit ihrem Geschäftsmodell Arbeitsplätze bereit, die in anderen Industriezweigen nicht in dieser Art und Weise angeboten werden können. Durch ein konsequent umgesetztes Konzept zur Geschlechtergleichstellung sollen Benachteiligungen von Frauen vermieden und eine gerechtere Arbeitsumgebung geschaffen werden.

Die LEONI-Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 den Frauenanteil in den Führungsebenen 1–3 auf 20 % zu erhöhen. Weiterhin soll bis 2040 der Frauenanteil in Führungspositionen 40 % erreichen.

¹⁷ LTIFR = Anzahl der meldepflichtigen Unfälle mit Ausfalltagen × 200.000 / Gesamtanzahl der geleisteten Arbeitsstunden.

Definitionen:

- Meldepflichtige Unfälle: Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.
- Arbeitsstunden: Summe aller tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Mitarbeiter*innen im Betrachtungszeitraum.
- Multiplikator 200.000: Dient der Standardisierung und ermöglicht eine Vergleichbarkeit innerhalb der Branche.

¹⁸ ASR = Anzahl der verlorenen Arbeitstage / Anzahl aller Arbeitsunfälle.

¹⁹ Betrifft Produktionsstandorte, welche älter als 2 Jahre sind.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Vielfalt

Zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen soll die Diversität in der Besetzung von Führungspositionen widerspiegelt werden. Die LEONI-Gruppe verfolgt das Ziel, den Anteil nicht-deutscher Staatsbürger*innen auf den Führungsebenen 1 bis 3 bis zum Jahr 2030 auf 60 % zu erhöhen.

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Regelmäßiges Training am Arbeitsplatz ist entscheidend für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter*innen sowie zur Sicherstellung aktueller fachlicher und überfachlicher Fähigkeiten. Vor diesem Hintergrund verfolgt LEONI das Ziel des weiteren Ausbaus und der Standardisierung globaler und lokaler Lernangebote, der Stärkung fachlicher Kompetenzen und Führungskompetenzen sowie der Sicherstellung eines einheitlichen, transparenten und revisionssicheren Ansatzes für die Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiter*innen.

Sonstige arbeitsbezogene Rechte

Faire Arbeitsbedingungen und der Schutz arbeitsbezogener Rechte sind für LEONI ein zentraler Erfolgsfaktor und ein wichtiger Bestandteil der sozialen Verantwortung. Kinderarbeit wird bei LEONI nicht toleriert. Bei LEONI gilt: Keine Verstöße gegen lokale Gesetze zum Schutz vor Kinderarbeit.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Tabelle 24 S1-5 Ziele im Zusammenhang mit Eigene Belegschaft

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
AG/WSD	Reduktion der Lost Time Incident Frequency Rate (LTIFR) ¹⁷ bis zum Jahr 2026 auf 0,06.	2023	0,14	0,04
LCS	Für das Jahr 2025 soll die LTIFR ¹⁷ bei den White-Collar-Mitarbeiter*innen unter 1,0 und bei den Blue-Collar-Mitarbeiter*innen unter 3,0 liegen. Darüber hinaus soll die Accident Severity Rate (ASR) ¹⁸ bei den White-Collar-Mitarbeiter*innen unter 1,5 und bei den Blue-Collar-Mitarbeiter*innen unter 10 liegen.	2025	Die Zielwerte werden jährlich auf Basis der Vorjahreswerte neu festgelegt und gelten für das jeweilige Berichtsjahr	LTIFR Blue-collar: 2,3 White-collar: 0,0 ASR Blue-collar: 11,6 White-collar: 0,0
AG/WSD	100 % der Produktionsstandorte ¹⁹ sollen bis 2025 ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem verfügen.	2021	38 %	100 %
LCS	100 % der Produktionsstandorte sollen bis 2028 ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem verfügen.	2021	0 %	50 %
LEONI-Gruppe	100 % der Standorte ²⁰ sollen zum Jahr 2025 jährlich ein Gesundheits- bzw. Arbeitsschutzprojekt umsetzen.	2021	84 %	83 %

¹⁷ LTIFR = Anzahl der meldepflichtigen Unfälle mit Ausfalltagen × 200.000 / Gesamtanzahl der geleisteten Arbeitsstunden.
Definitionen:
- Meldepflichtige Unfälle: Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.
- Arbeitsstunden: Summe aller tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Mitarbeiter*innen im Betrachtungszeitraum.
- Multiplikator 200.000: Dient der Standardisierung und ermöglicht eine Vergleichbarkeit innerhalb der Branche.

¹⁸ ASR = Anzahl der verlorenen Arbeitstage / Anzahl aller Arbeitsunfälle.

¹⁹ Betrifft Produktionsstandorte, welche älter als 2 Jahre sind.

²⁰ Standorte mit mindestens 30 Mitarbeiter*innen.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Tabelle 24 S1-5 Ziele im Zusammenhang mit Eigene Belegschaft

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
LEONI-Gruppe	Bis 2030 soll der Frauenanteil in den Führungsebenen 1–3 (AG/WSD) bzw. 1-2 (LCS) auf 20 % erhöht werden.	2021	14,8 %	LEONI-Gruppe: 14,6 % AG/WSD: 13,5 % LCS: 20 %
LEONI-Gruppe	Bis 2040 soll der Frauenanteil in Führungspositionen 40 % erreichen.	2021	36 %	LEONI-Gruppe: - ²¹ AG/WSD: 31,5 % LCS: - ²¹
LEONI-Gruppe	Der Anteil nicht-deutscher Staatsbürger*innen soll auf den Führungsebenen 1 bis 3 (AG/WSD) bzw. 1-2 (LCS) bis zum Jahr 2030 auf 60 % erhöht werden. ²²	2021	50 %	LEONI-Gruppe: - ²³ AG/WSD: 58,1 % LCS: 17,5 %
AG/WSD	Ausbau und Standardisierung globaler und lokaler Lernangebote, Stärkung fachlicher Kompetenzen und Führungskompetenzen sowie Sicherstellung eines einheitlichen, transparenten und revisionssicheren Ansatzes für die Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiter*innen.	Qualitative Zieldefinition		

²¹ Wegen Neustrukturierung des Gradings sind für 2025 keine entsprechenden KPIs verfügbar.

²² Die Zuordnung erfolgt anhand des jeweiligen Einsatzlandes der Mitarbeiter*innen.

²³ Der Werte werden lediglich auf Divisionsebene ausgewiesen

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Im Jahr 2025 ist die Belegschaft der AG/WSD überwiegend durch einen hohen Anteil direkt beschäftigter Mitarbeiter*innen geprägt (rund 94 %), während der Anteil an Leiharbeitskräften vergleichsweise gering ist (ca. 5–6 %). Hinsichtlich der Vertragsarten überwiegen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse deutlich (rund 70 %), ergänzt durch einen relevanten Anteil befristet Beschäftigter (ca. 20–25 %). Die Belegschaft besteht mehrheitlich aus gewerblichen Mitarbeiter*innen im direkten Bereich (rund 70 %). Daneben

entfallen etwa 10–15 % auf indirekte gewerbliche Tätigkeiten sowie etwa 10–15 % auf indirekte administrative (White-Collar-)Funktionen. Die geografische Verteilung zeigt eine klare Konzentration in der Region EMEA (deutlich über 80 %). Innerhalb dieser Region verteilt sich die Belegschaft auf Deutschland, weitere westeuropäische Länder, Osteuropa sowie Afrika, wobei insbesondere Afrika einen wesentlichen Anteil der operativen Belegschaft ausmacht. Die Regionen Americas und Asia machen jeweils einen deutlich geringeren Anteil an der Gesamtbelegschaft aus.

In der LCS zeichnet sich die eigene Belegschaft durch eine ausgewogene Struktur von direkten und indirekten Beschäftigten aus. Der Einsatz von Leiharbeiter*innen ist vergleichsweise gering, was zu stabilen und langfristigen Beschäftigungsverhältnissen beiträgt. Der geografische Schwerpunkt liegt in Europa, wobei überwiegend gut ausgebildete Arbeitskräfte beschäftigt werden.

Tabelle 25 ESRS S1-6 Gesamtanzahl der Beschäftigten nach Geschlecht (Personenzahl)

2025 (zum 31.12.)	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Weiblich	43.472	42.656	816
Männlich	41.072	38.555	2.517
Sonstige	0	0	0
Nicht angegeben	0	0	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	84.544	81.211	3.333

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

**S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens und
S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten
in der eigenen Belegschaft des Unternehmens**

Tabelle 26 ESRS S1-6 Gesamtanzahl der Beschäftigten nach Land (Personenzahl)

2025 (zum 31.12.)	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
China	_24	_24	524
Deutschland	_24	_24	906
Mexico	_24	_24	893
Marokko	16.629	16.629	_24
Polen	_24	_24	388
Tunesien	27.729	27.729	_24

²⁴ Darstellung der Beschäftigtenzahl in Ländern, in denen LEONI mindestens 50 Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens ausmachen. Das Kriterium wird je Division und insgesamt als Gruppe angewandt.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens und S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Tabelle 27 ESRS S1 Gesamtzahl der Beschäftigten nach Geschlecht (Personenzahl; unbefristet, befristet und ohne Arbeitsgarantie)

2025 (zum 31.12.)	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten	63.636	60.787	2.848
Unbefristet Beschäftigte: weiblich	35.007	34.312	694
Unbefristet Beschäftigte: männlich	28.629	26.475	2.154
Unbefristet Beschäftigte: sonstige	0	0	0
Unbefristet Beschäftigte: nicht angegeben	0	0	0
Gesamtzahl der befristet Beschäftigten	20.909	20.424	485
Befristet Beschäftigte: weiblich	8.466	8.344	122
Befristet Beschäftigte: männlich	12.443	12.080	363
Befristet Beschäftigte: sonstige	0	0	0
Befristet Beschäftigte: nicht angegeben	0	0	0
Gesamtzahl der Beschäftigten mit nicht garantierten Arbeitsstunden	_25	_25	0
Beschäftigte mit nicht garantierten Arbeitsstunden: weiblich	_25	_25	0
Beschäftigte mit nicht garantierten Arbeitsstunden: männlich	_25	_25	0
Beschäftigte mit nicht garantierten Arbeitsstunden: sonstige	_25	_25	0
Beschäftigte mit nicht garantierten Arbeitsstunden: nicht angegeben	_25	_25	0

²⁵ Diese Daten werden aktuell in der AG/WSD nicht erfasst.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens und S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Tabelle 28 S1-6 Fluktuation der Beschäftigten

2025 (zum 31.12.)	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	30.978	30.454	524
Fluktuationsquote der Beschäftigten [%]	36,6	36,8	16,2

Tabelle 29 S1-7 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

2025 (zum 31.12.)	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten innerhalb der eigenen Belegschaft	4.655	4.571 ²⁶	84
Anzahl der nicht angestellten Beschäftigten innerhalb der eigenen Belegschaft: Selbständige	74 ²⁶	0 ²⁶	74
Anzahl der nicht angestellten Beschäftigten innerhalb der eigenen Belegschaft: Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die hauptsächlich Beschäftigungstätigkeiten ausüben	10 ²⁶	0 ²⁶	10

²⁶ Im Berichtsjahr liegen in der AG/WSD lediglich Informationen zu Leiharbeitnehmer*innen vor. „Selbstständige“ werden derzeit nicht erfasst.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-9 – Diversitätsparameter

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene. Für die LEONI AG/ WSD umfasst die oberste Führungsebene die Managementebenen Level 1 bis 3. Dazu zählen die Positionen Executive Vice President, Senior Vice President, Vice President und Director. In der LCS entspricht die oberste Führungsebene auf Grund der geringeren Divisionsgröße Managementebene 1-2. Darunter fallen Geschäftsführer, Business Unit- und Abteilungsleiter.

Tabelle 30 S1-9 Diversitätsparameter

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Gesamtzahl der Beschäftigten auf der obersten Führungsebene nach Geschlecht	Anzahl	268	228	40
Beschäftigte auf der obersten Führungsebene: weiblich	Anzahl	39	31	8
Beschäftigte auf der obersten Führungsebene: männlich	Anzahl	229	197	32
Beschäftigte auf der obersten Führungsebene: sonstige	Anzahl	0	0	0
Beschäftigte auf der obersten Führungsebene: nicht angegeben	Anzahl	0	0	0
Gesamtprozentsatz der Beschäftigten auf der obersten Führungsebene nach Geschlecht	%	100	100	100
Prozentualer Anteil auf der obersten Führungsebene: weiblich	%	14,6	13,6	20
Prozentualer Anteil auf der obersten Führungsebene: männlich	%	85,4	86,4	80
Prozentualer Anteil auf der obersten Führungsebene: sonstige	%	0	0	0
Prozentualer Anteil auf der obersten Führungsebene: nicht angegeben	%	0	0	0

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Die nachfolgenden Angaben zu Beurteilungen beziehen sich auf den globalen Prozess Employee Development Dialogue (EDD, deutsch Mitarbeiter-Entwicklungs-Gespräche (MEG)). Der EDD ist ein strukturierter Prozess zur Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in dem regelmäßig Feedback, Zielerreichung sowie individuelle Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden. Darüber hinaus werden konkrete Schulungsmaßnahmen vereinbart, die dabei unterstützen, die festgelegten Ziele zu erreichen. Leistungsbeurteilungen,

die über den EDD-Prozess hinausgehen (z. B. tarifliche Leistungsbeurteilungsverfahren in Deutschland sowie lokale Prozesse für direkte Mitarbeiter*innen), sind in den dargestellten Daten nicht berücksichtigt. Im Berichtsjahr wurden in der AG/WSD ausschließlich Daten zu indirekten Mitarbeiter*innen erhoben. Eine Ausweitung der Datenerhebung auf weitere Prozesse und Mitarbeiter*innengruppen ist für die Folgejahre vorgesehen.

Tabelle 31 ESRS S1-13: Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben nach Beschäftigtenkategorie bzw. Geschlecht

2025	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
	In %		
Prozentsatz der Beschäftigten, die an Beurteilungen teilgenommen haben: direkte Beschäftigte	– ²⁷	– ²⁷	74,5
Prozentsatz der Beschäftigten, die an Beurteilungen teilgenommen haben: indirekt Beschäftigte	52,35	49,12	88,5
Prozentsatz der Beschäftigten, die an Beurteilungen teilgenommen haben: weiblich	-	52,87 ²⁸	– ²⁹
Prozentsatz der Beschäftigten, die an Beurteilungen teilgenommen haben: männlich	-	46,97 ²⁸	– ²⁹
Prozentsatz der Beschäftigten, die an Beurteilungen teilgenommen haben: sonstige	-	0 ²⁸	– ²⁹
Prozentsatz der Beschäftigten, die an Beurteilungen teilgenommen haben: nicht angegeben	-	0 ²⁸	– ²⁹

²⁷ Im Berichtsjahr 2025 liegen der AG/WSD keine Daten zu direkt Beschäftigten vor, eine Erhebung erfolgt in den Folgejahren.

²⁸ Die Daten enthalten lediglich indirekt Beschäftigte.

²⁹ In der LCS wurde lediglich zwischen direkten und indirekten Beschäftigten unterschieden.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Tabelle 32 ESRS S1-13: Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden der Beschäftigten nach Beschäftigtenkategorie bzw. Geschlecht

2025	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
	In Std/MA		
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigten: direkte Beschäftigte	_30	10,58	23,2
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigten: indirekte Beschäftigte	_30	15,31	23,8
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigten: weiblich	_30	14,53	23,7
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigten: männlich	_30	14,56	29,6
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigten: sonstige	0	0	0
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigten: nicht angegeben	0	0	0

³⁰ Die Daten werden lediglich auf Divisionsebene ausgewiesen.

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die kontinuierliche Schulung der Mitarbeiter*innen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Energie (HSEE) ist ein wesentlicher Bestandteil des Managementansatzes. Grundsätzlich erhalten alle Mitarbeiter*innen regelmäßig Schulungen zu relevanten HSEE-Themen. Für Mitarbeiter*innen in den Produktionsbereichen (Blue Collar) erfolgen HSEE-Schulungen regelmäßig im Rahmen lokaler Trainingsprogramme direkt an den jeweiligen Standorten. Die Schulungsinhalte werden dabei an die spezifischen

Tätigkeiten und Risiken vor Ort angepasst. Indirekte Mitarbeiter*innen an den Bürostandorten absolvieren ihre HSEE-Schulungen überwiegend über das konzernweite Learning Management System (LMS). An den deutschen Standorten der AG/WSD wurde im Berichtsjahr insbesondere das verpflichtende e-Learning Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz bereitgestellt. Die Teilnahme an dieser Schulung wird systematisch erfasst und nachverfolgt.

Tabelle 33 S1-14 e-Learning HSEE

2025	AG/WSD Deutschland	LCS
e-Learning Sicherheitsunterweisung (Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz)		
Anzahl der erfolgreichen Absolvierungen im Berichtsjahr	1.207	-
Erfüllungsquote innerhalb der Zielgruppe im Berichtsjahr	93,7 %	-
HSEE Trainings (lokal und zentral durchgeführt)		
Anzahl der Beschäftigten, die ein HSEE Training erhalten haben	-	2.975
Erfüllungsquote innerhalb der Zielgruppe im Berichtsjahr	-	89,3 %

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Tabelle 34 S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Prozentsatz der eigenen Belegschaft, die von einem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt ist	%	100	100 ³¹	100
Anzahl der Todesfälle in der eigenen Belegschaft infolge arbeitsbedingter Verletzungen	Anzahl	0	0	0
Anzahl der Todesfälle in der eigenen Belegschaft infolge arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0	0	0
Gesamtzahl der Todesfälle – andere Arbeitskräfte	Anzahl	0	0	0
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen anderer Arbeitskräfte, die auf den Standorten des Unternehmens tätig sind	Anzahl	0	0	0
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen anderer Arbeitskräfte, die auf den Standorten des Unternehmens tätig sind	Anzahl	0	0	0
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft	Quote	0,52	0,20	12,59
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft	Anzahl	93	35	58
Anzahl der verlorenen Arbeitstage der eigenen Belegschaft	Anzahl	3.492	1.648	1.844

³¹ Alle Produktionsstandorte sind nach ISO 45001 zertifiziert. Kleinere Standorte ohne Zertifizierung unterliegen den Vorgaben von LEONI zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Anteil der Beschäftigten mit Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen sowie die tatsächliche Inanspruchnahme dieser Freistellung im Berichtsjahr 2025. Die Angaben sind nach Geschlecht differenziert.

Tabelle 35 S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

2025	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
	In %		
Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben	100	100	100
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben: weiblich	16,7	17,5	1,48
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben: männlich	13,3	14,0	1,69
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben: sonstige	0	0	0
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben: nicht angegeben	0	0	0

S1 Eigene Belegschaft

PARAMETER UND ZIELE

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtszeitraum wurden 23 Fälle/Sachverhalte von möglicher Diskriminierung, einschließlich Belästigung, über verschiedene Berichtswege des Hinweisgebermanagements gemeldet. Insgesamt wurden 52 Fälle im möglichen Zusammenhang mit Menschenrechten gemeldet. Alle Sach-

verhalte wurden entsprechend der internen Prozesse und Zuständigkeiten geprüft. Bei möglichem Fehlverhalten und/oder Prozessschwächen wurden entsprechende interne Sanktionen und/oder Maßnahmen zur Prozessverbesserung initiiert, dokumentiert und nachgehalten.

Unter allen gemeldeten und untersuchten Hinweisen gab es keinen, der als schwerwiegender Menschenrechtsvorfall einzustufen war. Weiter gab es im Berichtszeitraum keine Fälle/Sachverhalte in Bezug auf mögliche Menschenrechtsverstöße, die zu Geldbußen, Sanktionen und/oder anderen Schadensersatzzahlungen geführt haben.

Tabelle 36 S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Anzahl	23	23	0
Anzahl der eingereichten Beschwerden	Anzahl	52	52	0
Anzahl der bei den Nationalen Kontaktstellen für OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen eingereichten Beschwerden	Anzahl	0	0	0
Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsvorfälle	Anzahl	0	0	0
Gesamtbetrag wesentlicher Geldbußen, Strafen und Schadenersatzleistungen: arbeitsbezogene Beschwerden	EUR	0	0	0
Anzahl der Fälle der Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Anzahl	0	0	0
Gesamtbetrag wesentlicher Geldbußen, Strafen und Schadenersatzleistungen: schwerwiegende Menschenrechtsvorfälle	EUR	0	0	0
Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsfälle, bei denen das Unternehmen eine Rolle bei der Sicherstellung von Abhilfe für die Betroffenen gespielt hat	Anzahl	0	0	0

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

STRATEGIE

S2.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette identifiziert. Die wesentlichen Themen werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 37 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette										
Arbeitsbedingungen										
Auswirkungen										
Durch z. B. unangemessene Vertragsgestaltung, unzureichenden Arbeitnehmerschutz, fehlenden sozialen Dialog oder unzureichende Vertretung von Arbeitnehmer*inneninteressen könnte es zu negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitskräfte in LEONIs Wertschöpfungskette kommen.		•		•	•			•		
LEONI setzt auf Kupferlieferanten, die Copper Mark zertifiziert sind. Durch vermehrte Sorgfaltspflichten in der Lieferkette werden soziale Themen vermehrt in die Lieferantenbewertung aufgenommen, was zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt.	•		•		•			•		
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle										
Auswirkungen										
Durch z. B. fehlende Konzepte zur Geschlechtergleichstellung, mangelnden Zugang zur Teilnahme an Schulungen, mangelnde Barrierefreiheit oder mangelnde Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz könnte es zu ungleicher Behandlung oder ungleichen Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette kommen.		•		•	•			•		
Sonstige arbeitsbezogene Rechte										
Auswirkungen										
Durch unzureichende Kontrollen könnte es zu einer unrechtmäßigen Anstellung von Minderjährigen in der Lieferkette kommen.		•		•	•			•		
Durch unzureichenden Arbeitnehmer*innenschutz könnten Angestellte von direkten Vertragspartnern von LEONI in ein unfreiwilliges Beschäftigungsverhältnis geraten.		•		•	•			•		

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Menschenrechte zu achten und zu schützen, gehört zu den unverhandelbaren Grundlagen einer verantwortungsvollen und langfristig erfolgreichen Wirtschaftsweise. Aus diesem Grund bekennt sich LEONI zur Wahrung der Menschenrechte und verfolgt das Ziel, Verletzungen dieser Rechte nicht nur im eigenen Geschäftsbereich, sondern auch bei ihren Geschäftspartnern nicht nur zu vermeiden und zu ahnden, sondern die allgemeine Menschenrechtssituation in ihren Märkten positiv zu beeinflussen. Dabei orientiert sich LEONI in ihrem unternehmerischen Handeln an internationalen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Prinzipien des UN Global Compact.

LEONI verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Menschenrechtsverletzungen, insbesondere in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei. Diese Grundsätze gelten sowohl für die eigenen Geschäftsaktivitäten als auch für Lieferanten und sonstige Geschäftspartner.

Die Erwartungen an Geschäftspartner sind im Code of Conduct für Geschäftspartner verankert. Besondere Aufmerksamkeit gilt Arbeitskräften in Hochrisikoregionen sowie den vorgelagerten Lieferketten für Rohstoffe und Materialien. Als Unternehmen der Automobilindustrie berücksichtigt LEONI insbesondere menschenrechtliche Risiken im Zusammenhang mit globalen Beschaffungsstrukturen und dem Bezug von Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten.

Darüber hinaus verpflichtet sich LEONI zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen, angemessener Vergütung, der Einhaltung von Arbeitszeitregelungen, der Vereinigungsfreiheit, des Schutzes vor Diskriminierung sowie zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit und verlangt dies auch von ihren Geschäftspartnern. LEONI veröffentlicht eine Grundsaterklärung gemäß LkSG sowie ein Statement zum UK Modern Slavery Act, in dem der risikobasierte Ansatz und auch der Umgang entlang der Wertschöpfungskette beschrieben und festgelegt ist.

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

LEONI duldet keine Verstöße gegen Menschenrechte oder grundlegende Arbeitsstandards innerhalb ihrer Wertschöpfungskette. Die in der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verankerten Verpflichtungen bilden die Grundlage für den Umgang mit tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Hierzu zählen insbesondere das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei sowie die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen.

Im Einklang mit den Anforderungen des LkSG führt LEONI regelmäßige sowie anlassbezogene Risikoanalysen durch, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Lieferkette zu identifizieren und zu bewerten. Die Ergebnisse der Risikoanalysen fließen in die Festlegung geeigneter Präventions- und Abhilfemaßnahmen ein und unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung des menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtenprozesses.

Hinweisgebersystem

Mitarbeiter*innen, Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern und deren Mitarbeiter*innen stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung, um potenzielle Verstöße oder menschenrechtliche Risiken zu melden. Hierzu gehören insbesondere die Compliance- und Sustainability-Abteilung sowie ein Hinweisgebersystem, das auch anonyme Meldungen ermöglicht. Meldungen können ohne Angst vor Benachteiligungen oder Vergeltungsmaßnahmen erfolgen.

Eingehende Hinweise werden durch die zuständigen Funktionen geprüft und bei Bedarf werden geeignete Präventions-, Korrektur- und Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Damit sollen tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte innerhalb der Wertschöpfungskette frühzeitig identifiziert, minimiert und langfristig verhindert werden. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiterentwickelt.



S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Zu den wesentlichen Maßnahmen zählen die Verankerung von Menschenrechtsanforderungen im Code of Conduct für Geschäftspartner, die Integration entsprechender Anforderungen in Beschaffungs- und Lieferantenmanagementprozesse sowie die Durchführung risikobasierter Überprüfungen von Geschäftspartnern. Im Rahmen neuer Geschäftsbeziehungen werden Lieferanten auf die Einhaltung grundlegender Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsanforderungen verpflichtet. Schwere Verstöße gegen international anerkannte Menschenrechte können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Darüber hinaus werden Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung relevanter Funktionen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten umgesetzt, insbesondere bietet LEONI ihren Geschäftspartnern ein Training zu den Inhalten und Grundsätzen des Code of Conduct für Geschäftspartner an. Besondere Aufmerksamkeit gilt Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei sowie der Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen bei Lieferanten. Die Einhaltung der Grundsätze

wird, neben weiteren Nachhaltigkeitskriterien, im Rahmen der Lieferantenbewertung berücksichtigt. LEONI entwickelt zudem einen Auditansatz für ihre Lieferanten, der verstärkten Fokus auf die in der Grundsatzerklärung dargelegten Risiken setzt.

Als Unternehmen der Automobilindustrie berücksichtigt LEONI zudem Risiken im Zusammenhang mit globalen Rohstofflieferketten. Im Einklang mit den OECD-Leitsätzen und den internen Vorgaben zur verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung verfolgt das Unternehmen das Ziel, den Einsatz von Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu vermeiden und die Transparenz innerhalb der Lieferkette kontinuierlich zu erhöhen.

Ergänzend steht Beschäftigten, Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das potenzielle Verstöße gegen Menschenrechte oder Arbeitsstandards – auch anonym – gemeldet werden können. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses fortlaufend weiterentwickelt.

Im Rahmen des Managements wesentlicher Risiken in der Lieferkette legt LEONI besonderes Augenmerk auf die verantwortungsvolle Beschaffung von Kupfer, einem der wichtigsten Rohstoffe für die Herstellung von Kabeln und Bordnetzsystemen. Zur Förderung nachhaltiger und verantwortungsvoller Praktiken in der vorgelagerten Wertschöpfungskette arbeitet LEONI mit Partnern zusammen, die anerkannte Standards für eine verantwortungsvolle Rohstoffgewinnung anwenden. Hierzu zählt vor allem die Zusammenarbeit mit der Copper Mark Initiative, die Anforderungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt sowie Unternehmensführung in der Kupferwertschöpfungskette umfasst.

Durch die Förderung von Transparenz und die Unterstützung verantwortungsvoller Beschaffungspraktiken trägt LEONI dazu bei, potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Rohstofflieferkette zu minimieren und die Nachhaltigkeit der Wertschöpfungskette kontinuierlich zu stärken.

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

PARAMETER UND ZIELE

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Kinder- und Zwangsarbeit

Bis 2027 sollen 90 % der Lieferanten auf Gruppenebene den Code of Conduct für Geschäftspartner akzeptieren. Durch die Umsetzung dieses Ziels werden verbindliche soziale Mindeststandards in der Lieferkette verankert und systematisch überprüfbar gemacht. Die Akzeptanz des Code of Conduct für Geschäftspartner stellt sicher, dass soziale Anforderungen entlang der Lieferkette an die Lieferanten kommuniziert werden und für alle Geschäftspartner gleichermaßen verbindlich gelten.

Weiterhin soll die durchschnittliche Punktzahl aller SAQs für Schlüssellieferanten bis 2027 mindestens 80 % betragen. Durch die Umsetzung dieses Ziels werden die Nachhaltigkeitsleistungen der Schlüssellieferanten systematisch bewertet und verbessert. Der im Rahmen der Drive Sustainability Initiative entwickelte SAQ ermöglicht die einheitliche Bewertung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) und unterstützt die Kommunikation sowie die Überprüfung entsprechender Anforderungen entlang der Lieferkette. Dadurch werden Transparenz geschaffen, Verbesserungsmaßnahmen angestoßen und nachhaltige Geschäftspraktiken bei den Lieferanten gefördert.

Zudem soll bis 2030 eine vollständige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers erreicht werden, das von Copper Mark, IRMA oder vergleichbaren Zertifizierungen stammt. Das Ziel erhöht die Transparenz in der Kupferlieferkette und unterstützt die Beschaffung aus Quellen, die Anforderungen an z. B. Arbeits- und Menschenrechte, Arbeitssicherheit sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit erfüllen. Dadurch wird die Berücksichtigung sozialer Standards in den vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette gestärkt.

Tabelle 38 S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
AG/WSD	90 % der Lieferanten auf Gruppenebene sollen bis 2027 den Code of Conduct für Geschäftspartner akzeptieren ³² .	2025	Neu definiertes Ziel	85,47 %
AG/WSD	Die durchschnittliche Punktzahl aller SAQs für Schlüssellieferanten soll bis 2027 mindestens 80 % betragen.	2025	Neu definiertes Ziel	78,8 %
AG/WSD	Bis 2030 soll eine vollständige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers erreicht werden, das von Copper Mark, IRMA oder vergleichbaren Zertifizierungen stammt.	2024	Keine Transparenz	75,03 %

³² Der Code of Conduct für Geschäftspartner wird als akzeptiert bzw. konform betrachtet unter folgenden Bedingungen: 1. Der Lieferant akzeptiert den Code of Conduct für Geschäftspartner. 2. Der Verhaltenskodex des Lieferanten ist auf den Code of Conduct für Geschäftspartner abgestimmt. 3. Der Lieferant hält sich an den RBA-Verhaltenskodex.

S3 Betroffene Gemeinschaften

STRATEGIE

S3.SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften identifiziert. Die wesentlichen Themen werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 39 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Betroffene Gemeinschaften

Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert

ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften

Auswirkungen

Die durch die Rohstoffgewinnung von Kupfer in LEONIs Lieferkette verursachte Umweltverschmutzung könnte dazu führen, dass betroffene Gemeinschaften gezwungen sind, aus dem Abbaug Gebiet umzusiedeln.

Durch die Umsetzung sozialer Projekte fördert LEONI die ökologische, soziale und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung auch außerhalb des Unternehmens.

	•		•	•			•		
•		•		•			•		

S3 Betroffene Gemeinschaften

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S3-1 – Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

LEONI ist sich bewusst, dass die Geschäftstätigkeit des Unternehmens entlang der gesamten Wertschöpfungskette Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften haben kann. Dies betrifft sowohl Gemeinschaften in den vorgelagerten Lieferketten, insbesondere in Regionen des Rohstoffabbaus wie den Abbaugebieten von Kupfer, als auch Gemeinschaften im Umfeld der weltweiten Produktionsstandorte von LEONI.

Während entlang der Lieferkette potenzielle negative Auswirkungen beispielsweise durch Umweltbelastungen, den Verbrauch natürlicher Ressourcen oder soziale Risiken im Zusammenhang mit dem Rohstoffabbau entstehen können, bietet die Geschäftstätigkeit von LEONI zugleich die Möglichkeit, positive Beiträge zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung lokaler Gemeinschaften zu leisten. Im Umfeld der Produktionswerke engagiert sich LEONI durch verschiedene soziale Projekte und Initiativen, die darauf abzielen, Bildung, Gesundheit, soziale Teilhabe und das Gemeinwohl vor Ort zu fördern.

LEONI Code of Conduct und Code of Conduct für Geschäftspartner

LEONI verpflichtet sich zur Achtung international anerkannter Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu gehört auch die Vermeidung jeglicher rechtswidrigen Enteignung und jedweden Entzugs von existenzsichernden Ressourcen. LEONI respektiert die Vielfalt lokaler Gemeinschaften und indigener Völker und erkennt die einzigartigen und wichtigen Interessen an, die sie an Land, Wasser und Umwelt sowie an ihrer Geschichte, Kultur und traditionellen Lebensweise haben und erwartet dies auch von ihren Geschäftspartnern.

LEONI erwartet von ihren Geschäftspartnern, die Grundsätze des Code of Conduct für Geschäftspartner sowie die gesetzlichen Standards einzuhalten, diese an die Geschäftspartner entlang ihrer Lieferkette angemessen zu adressieren und die Einhaltung dieser Grundsätze sicherzustellen sowie einer möglichen Überprüfung der Einhaltung dieser Grundsätze durch LEONI zuzustimmen.

Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt

In der Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt bekennt sich LEONI zum Schutz der Menschenrechte und legt damit Wert auf die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker und dem Verbot von rechtswidriger Enteignung und dem Entzug von existenzsichernden Ressourcen. Die Vielfalt lokaler Gemeinschaften und indigener Völker ist sicherzustellen. LEONI erkennt die einzigartigen und wichtigen Interessen an, die sie an Land, Wasser und Umwelt sowie an ihrer Geschichte, Kultur und traditionellen Lebensweise haben. Bei Erwerb, Erschließung oder sonstiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern achtet LEONI darauf, jede rechtswidrige Vertreibung und den Entzug von existenzsichernden Ressourcen zu vermeiden und den Zugang zu Wasser sicherzustellen.

S3 Betroffene Gemeinschaften

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S3-2 – Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen

LEONI engagiert sich an all ihren Standorten aktiv für gesellschaftliche Verantwortung, indem soziale Projekte initiiert und unterstützt werden, um eine ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung über die Grenzen des Unternehmens hinaus positiv mitzugestalten. Weitere Informationen zu den von LEONI umgesetzten Projekten und Maßnahmen sowie deren Beitrag für betroffene Gemeinschaften werden in ESRS S3-4 dargestellt.

Zudem ist LEONI Partner und engagiert sich aktiv bei Copper Mark und bringt sich im Zuge von Branchendialogen und anderen Gelegenheiten bei weiteren ähnlichen Nachhaltigkeitsorganisationen ein, die für die Kupferlieferkette relevant sind (wie z. B. IRMA, RMI). Diese Organisationen haben die Einbeziehung der betroffenen Gemeinschaften als eines ihrer Hauptziele und ermöglichen es ihren Partnerunternehmen, deren Belange zu berücksichtigen.

S3-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

Die LEONI-Gruppe kann als international tätiges Unternehmen nicht prinzipiell ausschließen, dass es in der Wertschöpfungskette zu wesentlichen negativen Auswirkungen von betroffenen Gemeinschaften kommt. Es ist jedoch das Ziel der LEONI-Gruppe, diese wesentlichen Auswirkungen vorzubeugen bzw. diese zu verhindern. Dieses Ziel bindet auch alle Geschäftspartner der LEONI-Gruppe ein.

Hinweisgebersystem

Das digitale Hinweisgebersystem "Integrity Plattform" steht allen Mitarbeiter*innen, Geschäftspartnern und Dritten (d.h.

auch den betroffenen Gemeinschaften) zur Verfügung, die einen Verstoß gegen interne Regeln oder gesetzliche Vorschriften melden möchten. Wenn die Ansicht besteht, dass das Verhalten von Mitarbeiter*innen oder Geschäftspartnern gegen den entsprechenden Code of Conduct oder in anderen einschlägigen Vorschriften festgelegte Grundsätze (wie die des LkSG) verstößt, kann dies über die Integrity Plattform vertraulich – und bei Bedarf – anonym gemeldet werden. Zusätzlich können Meldungen auch über alle anderen kommunizierten Kontaktwege innerhalb von LEONI eingereicht werden. Alle Hinweise werden unabhängig untersucht und – sofern sich der Verdacht bestätigt – entsprechend geahndet.

Darüber hinaus trifft LEONI Vorkehrungen, um potenzielle Beteiligte und Betroffene vor jeglicher Form der Benachteiligung und Vergeltung zu schützen. Dieser Schutz steht für LEONI an höchster Stelle. Verstöße gegen diesen Schutz werden entsprechend nachverfolgt und sanktioniert. Dies ist in der Richtlinie zum Beschwerdeverfahren (Complaints Procedure) verbindlich geregelt.

Ob potenziell betroffene Gemeinschaften die genannten Meldekanäle kennen und diesen vertrauen, wurde bisher nicht überprüft.

S3 Betroffene Gemeinschaften

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet für LEONI, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in den Produktionsregionen zu verbessern und die international anerkannten Menschenrechte zu wahren. Hierzu unterstützt LEONI lokale Gemeinschaften, beispielsweise durch Projekte in den Bereichen Gesundheit und Umwelt wie Impfkampagnen oder Abfallsammelaktionen. Diese Projekte werden jährlich an LEONIs Standorten durchgeführt, um positive Effekte für die Regionen zu erzielen und gleichzeitig Verantwortung als Arbeitgeberin wahrzunehmen.

Unterstützung benachteiligter Kinder

Im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements von LEONI Mexiko wurde im Dezember 2025 unter den Mitarbeiter*innen eine Sammelaktion durchgeführt, um Spielzeug für benachteiligte Kinder in Mexiko zu spenden. Durch die Beteiligung der Mitarbeiter*innen und freiwilliges Engagement konnten mehr als 100 Spielzeuge gesammelt und übergeben werden. Die Initiative unterstützte lokale Gemeinschaften und förderte gleichzeitig das soziale Engagement sowie den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft.



Blutspenden

An mehreren Standorten wurden im Berichtsjahr Blutspendeaktionen in Kooperation mit lokalen Gesundheitseinrichtungen durchgeführt.



Ein Beispiel hierfür sind die Blood Donation Days 2025 am WSD-Standort in der Ukraine. Dort wurden zwei Blutspendetage organisiert, um die medizinische Versorgung der Streitkräfte der Ukraine zu unterstützen. Die Initiative hat sich in der anhaltend herausfordernden Kriegssituation als kontinuierlicher Beitrag zur humanitären Hilfe etabliert. Im Jahr 2025 beteiligten sich mehr als 250 Spenderinnen und Spender, wodurch ein konkreter Beitrag zur Rettung von Menschenleben und zur Verbesserung der medizinischen Versorgung geleistet wurde.

Ein weiteres Beispiel ist eine Blutspendeaktion im Jahr 2025 an einem WSD-Standort in Rumänien, die in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Transfusionszentrum durchgeführt wurde. Ziel der Aktion war die Stärkung der lokalen Blutreserven, um die Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen und die Verfügbarkeit von Blutkonserven für medizinische Notfälle dauerhaft zu verbessern.

S3 Betroffene Gemeinschaften

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen

Im Jahr 2025 wurde die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen in der Ukraine weiter ausgebaut, mit Fokus auf nachhaltige und wirkungsvolle Partnerschaften zwischen Wirtschaft und Wissenschaft.

Diese Kooperationen tragen zur Förderung von Innovationen, modernen Produktionsansätzen sowie praxisnahen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für Studierende bei. Durch die enge Zusammenarbeit mit Universitäten erhalten Studierende wertvolle praktische Einblicke in betriebliche Abläufe, während akademische Programme durch praxisorientierte Fallstudien ergänzt werden. Gleichzeitig profitiert das Unternehmen von neuen Perspektiven, innovativen Ideen und dem Zugang zu zukünftigen Fachkräften. Diese Initiativen unterstreichen das kontinuierliche Engagement für Bildung, Kompetenzentwicklung und die langfristige Förderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in der Ukraine.

Strandreinigungsaktion

Im Berichtsjahr wurde am Progreso Beach in Mexiko eine Strandreinigungsaktion durchgeführt. Die Initiative des WSD-Standorts diente der Entfernung von Abfällen und der Reduzierung von Umweltverschmutzung im Küstenbereich. Durch die gemeinsame Aktion der Mitarbeiter*innen wurde ein Beitrag zum Schutz mariner Ökosysteme sowie zur Förderung des Umweltbewusstseins geleistet.

Weihnachtsaktion

LEONI Cable Solutions unterstützte im Berichtsjahr lokale Gemeinschaften durch soziale Weihnachtsaktionen der LEONI Junior Group. Dazu gehörte eine Wunschzettellaktion für bedürftige Kinder aus der Region Roth sowie die Unterstützung regionaler Sozialprojekte im Rahmen des Rother Weihnachtsmarkts. Die Aktivitäten wurden gemeinsam mit Mitarbeiter*innen, Auszubildenden, Studierenden und lokalen sozialen Einrichtungen umgesetzt und dienten der Förderung gesellschaftlichen Engagements sowie der Unterstützung benachteiligter Gruppen.



Lokale Spenden-, Aufforstungs- und Bildungsprojekte

Im Berichtsjahr 2025 engagierte sich der LCS-Standort Polen durch gezielte lokale Initiativen zur Unterstützung von Gemeinschaften und zur Förderung nachhaltiger Entwicklung. Hervorzuheben ist eine interne Spendeninitiative zugunsten medizinischer Einrichtungen und hilfsbedürftiger Personen, die vollständig auf freiwilligen Beiträgen der Mitarbeitenden basiert. Im Bereich Umwelt leistete der Standort einen Beitrag durch eine standortweite Mobilitäts- und Aufforstungsaktion, bei der durch zurückgelegte Strecken der Mitarbeiter*innen insgesamt 457 Bäume gepflanzt wurden. Darüber hinaus wurden Bildungsinitiativen gefördert, insbesondere durch die Ausstattung einer technischen Schule mit Laborgeräten sowie die Unterstützung eines studentischen Entwicklungsprojekts im Bereich Elektromobilität. Die Maßnahmen unterstreichen den Ansatz der LCS, positive soziale und ökologische Wirkungen in lokalen Gemeinschaften systematisch zu fördern.

S3 Betroffene Gemeinschaften

PARAMETER UND ZIELE

S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Um negative Auswirkungen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften zu reduzieren bzw. positive Auswirkungen zu fördern, hat sich LEONI verschiedene Ziele gesetzt.

Bis 2030 soll eine vollständige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers erreicht werden, das von Copper Mark, IRMA oder vergleichbaren Zertifizierungen stammt. Die Umsetzung dieses Ziels erhöht die Transparenz in der Kupferlieferkette und unterstützt die Beschaffung aus Quellen, die anerkannte Nachhaltigkeits- und Sozialstandards erfüllen. Dadurch sollen Risiken im Zusammenhang mit den sozialen und ökologischen Auswirkungen

des Kupferabbaus besser identifiziert sowie potenzielle negative Folgen für betroffene Gemeinschaften, insbesondere durch Umweltverschmutzung und daraus resultierende Umsiedlungen, reduziert werden.

Zudem verfolgt LEONI das Ziel, dass jährlich 100 % der Standorte mindestens ein soziales Projekt durchführen oder unterstützen. Hierdurch soll das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens systematisch an allen Standorten verankert und ein kontinuierlicher Beitrag zur lokalen Entwicklung geleistet werden.

Tabelle 40 S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

Relevante Division	Zielbeschreibung	Basisjahr inkl. Referenzwert		Wert 2025
AG/WSD	Bis 2030 soll eine vollständige Transparenz über den Anteil des für Kabelbäume bezogenen Kupfers erreicht werden, das von Copper Mark, IRMA oder vergleichbaren Zertifizierungen stammt.	2024	Keine Transparenz	75,03 %
LEONI-Gruppe	Jährlich 100 % Anteil der Standorte ³³ mit mindestens einem sozialen Projekt pro Jahr.	2021	37,0 %	47 % ³⁴

³³ Der Betrachtungsbereich umfasst Standorte ≥ 30 Mitarbeiter*innen.

³⁴ Da das Ziel 2025 nicht vollständig erreicht wurde, soll die Umsetzung in den Folgejahren verstärkt fokussiert werden. Zudem wird ab diesem Berichtsjahr auf ein festes Zieljahr verzichtet; stattdessen gilt die Zielvorgabe dauerhaft und ist jährlich zu erfüllen.

G1 Unternehmenspolitik

STRATEGIE

G1. SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik identifiziert. Die wesentlichen Themen werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 41 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Unternehmenspolitik

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS G1 Unternehmenspolitik										
Unternehmenskultur										
Auswirkungen										
Geförderte Unternehmenskultur, bei der gemeinsame Werte, Normen, Überzeugungen und Praktiken vermittelt und gelebt werden, wirkt sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre, die Motivation der Mitarbeiter*innen und ihre Leistung aus.	•		•		•				•	
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)										
Auswirkungen										
Durch unzureichenden Schutz von Hinweisgeber*innen könnte es zu fehlender Sicherheit und Repressalien für die Hinweisgeber*innen kommen.		•		•	•			•	•	•
Ein wirksames Hinweisgebersystem gewährleistet den Schutz von Hinweisgeber*innen vor Repressalien.	•		•		•			•	•	•
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken										
Auswirkungen										
Ein wirksames Lieferantenmanagement und eine klare Kommunikation von Nachhaltigkeitsstandards tragen dazu bei, Arbeits-, Menschenrechts- und Umweltverstöße entlang der Wertschöpfungskette zu vermeiden.	•		•		•			•	•	•

G1 Unternehmenspolitik

STRATEGIE

G1. SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Tabelle 41 SBM-3 Identifizierte wesentliche Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse - Unternehmenspolitik

	Art der Auswirkung				Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
	tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	kurzfristig	mittelfristig	langfristig	vorgelagert	eigenes Geschäft	nachgelagert
ESRS G1 Unternehmenspolitik										
Korruption und Bestechung										
Auswirkungen										
Kommt es bei LEONI oder innerhalb der Lieferkette zu Korruption, Bestechung oder sonstigen Compliance-Verstößen, könnten Geschäftsprozesse und Entscheidungen unzulässig beeinflusst werden.		•		•	•			•	•	•
Ein umfassendes Compliance Management System fördert ein transparentes, faires und rechtskonformes Geschäftsverhalten aller Mitarbeiter*innen.	•		•		•			•	•	•

G1 Unternehmenspolitik

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Für LEONI sind eine integre Unternehmensführung und eine werteorientierte Unternehmenskultur wesentliche Voraussetzungen für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Mit klaren Richtlinien, verbindlichen Verhaltensstandards und wirksamen Compliance-Prozessen fördert LEONI verantwortungsbewusstes, rechtskonformes und transparentes Handeln. Dabei bilden die Unternehmenswerte Fürsorge, Ergebnisorientierung, Respekt, Verantwortung und Zusammenarbeit die Grundlage für das tägliche Handeln und die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit externen Stakeholdern. Sie prägen die Unternehmenskultur von LEONI und unterstützen ein Umfeld, das von Vertrauen, Integrität und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist.

Unternehmenskultur inkl. Schulungen und Sensibilisierung

Zur Förderung einer integren und verantwortungsvollen Unternehmenskultur und zur Einhaltung von internen und externen Regularien stellt LEONI allen Mitarbeiter*innen Schulungen zur Verfügung. Die Zuweisung der Schulungen erfolgt nach

einem risikobasierten und zielgruppenspezifischen Ansatz. Mitarbeiter*innen im Produktionsumfeld (Blue Collar) werden in Präsenz geschult, beispielsweise im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung. Angestellte im Büroumfeld (White Collar) erhalten sowohl Präsenz- als auch Online-Schulungen über das Learning Management System zugewiesen.

Auf globaler Ebene werden Schulungen, wie etwa die Code of Conduct Awareness-Kampagne, angeboten. Zusätzlich ergänzen lokale Trainings die Programme, um Kenntnisse zu Unternehmensrichtlinien, ethischem Verhalten und operativen Prozessen gezielt zu vertiefen. Die Schulungen werden stetig weiterentwickelt und an veränderte externe und interne Vorgaben angepasst. Die Schulungen befassen sich thematisch unter anderem mit dem Code of Conduct, Anti-Korruption und Hinweisgebersystem, Kartellrecht, Menschenrechten und Arbeitsbedingungen, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Nachhaltigkeit, Datenschutz, Informationssicherheit sowie Exportkontrolle. Vorgesetzte sind dafür verantwortlich, dass ihre Mitarbeiter*innen die erforderlichen Schulungen entweder webbasiert oder in Präsenz absolvieren. Die Häufigkeit der Compliance-Schulungen

variiert je nach Art des Trainings. Einige Kurse werden einmalig oder bei wesentlichen inhaltlichen Änderungen durchgeführt, während der überwiegende Teil – wie etwa Code of Conduct Awareness, Anti-Korruption, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen – im Turnus von zwei Jahren von den Mitarbeiter*innen wiederholt werden müssen.

Im Jahr 2025 lag ein besonderer Schwerpunkt auf der Stärkung des globalen Dialogs über die LEONI-Werte sowie auf der Unterstützung der kulturellen Integration im Rahmen der Zusammenarbeit mit Luxshare. Ziel war es, das gemeinsame Verständnis von Unternehmenskultur und Zusammenarbeit weltweit weiter zu fördern und nachhaltig zu verankern.

Hierfür wurden weltweit abgestimmte Lern- und Kommunikationsformate entwickelt und eingeführt. Ein zentrales Element war die Weiterentwicklung der LEONI Values-Intranetseite, die um länderspezifische Praxisbeispiele und Best Practices ergänzt wurde. Darüber hinaus wurde eine standardisierte globale Welcome-Day-Präsentation eingeführt, die neuen Mitarbeiter*innen einen einheitlichen Einstieg in die Werte, Kultur und das Selbstverständnis von LEONI ermöglicht.

G1 Unternehmenspolitik

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Ergänzend entstanden moderne, digitale Kommunikationsformate, darunter videobasierte Inhalte, die wertorientiertes Verhalten sowie erfolgreiche bereichs- und länderübergreifende Initiativen sichtbar machen. Gleichzeitig wurden bestehende Aktivitäten im Bereich „Values & Entrepreneurship“ fortgeführt und weiterentwickelt. Die zentral entwickelten Inhalte wurden den lokalen HR-Einheiten zur Verfügung gestellt, damit sie diese an regionale Gegebenheiten anpassen und den Dialog über Werte und Unternehmenskultur vor Ort fördern können.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Förderung interkultureller Kompetenzen. Erstmals wurde im Jahr 2025 ein Trainingsprogramm für Führungskräfte implementiert, das die Zusammenarbeit in internationalen und kulturell vielfältigen Teams stärkt. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei der Kooperation mit China im Rahmen der Partnerschaft mit Luxshare. Die Trainings wurden sowohl in Präsenz als auch virtuell durchgeführt und behandelten Themen wie Führungsstile, Kommunikation, Vertrauensaufbau, Verhandlungspraktiken sowie kulturelle Unterschiede.

Zur weiteren Unterstützung wurden digitale Werkzeuge zur Entwicklung interkultureller Kompetenz eingeführt. Diese digitalen Lern- und Wissensplattformen bieten Selbstbewertungen, Simulationen und praxisorientierte Handlungsempfehlungen für die Zusammenarbeit in internationalen Teams. Ergänzend unterstützen KI-basierte Feedbackfunktionen die Weiterentwicklung interkultureller Kommunikations- und Führungskompetenzen.

Die umgesetzten Maßnahmen haben dazu beigetragen, die weltweite Auseinandersetzung mit den LEONI-Werten zu intensivieren, das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu stärken und die gemeinsame Führungs- und Zusammenarbeitskultur über alle Regionen hinweg weiter zu festigen. Damit wurde weiter erfolgreich die Grundlage für die internationale Zusammenarbeit und die nachhaltige kulturelle Integration innerhalb von LEONI gestärkt.

Hinweisgebersystem

LEONI verfügt über einen Beschwerdemechanismus, der es Mitarbeiter*innen sowie externen Personen ermöglicht, einfach und vertraulich eine Meldung über mögliche Fälle von Fehlverhalten zu übermitteln. Hierzu stehen verschiedene Meldewege zur Verfügung, die eine sichere Kommunikation gewährleisten. Die LEONI Integrity Plattform ist ein gruppenweites elektronisches Meldesystem, das Mitarbeiter*innen, (Mitarbeiter*innen von) Kunden und Geschäftspartnern - auch in anonymisierter Form - die Möglichkeit bietet, Compliance-Risiken, Fehlverhalten und den Verdacht auf Compliance-Verstöße und/oder strafbares oder regelwidriges Verhalten durch Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen zu melden. Alle Hinweise werden zentral von der Compliance-Abteilung geprüft, an die zuständigen Fachbereiche weitergeleitet und im Hinblick auf interne sowie externe Anforderungen, wie Datenschutz und Hinweisgeberschutz, bearbeitet. Aus der Bearbeitung resultierende Maßnahmen und Prozessoptimierungen werden dokumentiert und nachverfolgt.



Fürsorge



Zusammenarbeit



Respekt



Verantwortung



Ergebnisorientierung

G1 Unternehmenspolitik

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

LEONI Code of Conduct

Der LEONI Code of Conduct beschreibt die grundlegenden Werte und Verhaltensgrundsätze des Unternehmens und trägt zur Förderung der Unternehmenskultur bei. Er gilt für alle Mitarbeiter*innen weltweit und dient als Orientierung für integriertes und verantwortungsbewusstes Handeln im Arbeitsalltag. Bei LEONI basiert die weltweite Geschäftstätigkeit auf Integrität und verantwortungsvollem Handeln.

Das im LEONI Code of Conduct beschriebene Integrity Commitment bildet den roten Faden für Entscheidungen und Handlungen im Unternehmen und trägt dazu bei, Vertrauen innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber externen Stakeholdern zu schaffen. Die Verankerung dieses Grundsatzes in den Unternehmenswerten unterstützt eine Unternehmenskultur, in der Integrität als gemeinsamer Maßstab gelebt wird.

Der LEONI Code of Conduct wurde unter Mitwirkung von Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Regionen, Funktionen und Unternehmensbereichen entwickelt. Er enthält Kapitel zu Werten und Integrität, Integrität gegenüber Gesellschaft und Umwelt, Integrität am Arbeitsplatz, Integrität und Compliance sowie Führen mit Integrität. Der LEONI Code of Conduct ist in mehreren Sprachen verfügbar.

Code of Conduct für Geschäftspartner

Der Code of Conduct für Geschäftspartner stellt einen verbindlichen Rahmen für die Zusammenarbeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette dar. Er definiert die Erwartungen von LEONI an ethisches, gesetzeskonformes und nachhaltiges Verhalten und ist damit ein zentraler Bestandteil des Compliance- und Nachhaltigkeitsmanagements.

Der Code of Conduct für Geschäftspartner umfasst insbesondere die Einhaltung geltender Gesetze, die Achtung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen sowie den verantwortungsvollen Umgang mit Umweltressourcen. Darüber hinaus werden klare Anforderungen zur Vermeidung von Korruption und Bestechung, zur Transparenz in Geschäftsbeziehungen sowie zur Einhaltung internationaler Standards gestellt.



G1 Unternehmenspolitik

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Die Lieferkette von LEONI spielt eine wesentliche Rolle für ihre Geschäftstätigkeiten und unterstützt dabei, die weltweit agierenden Kunden bestmöglich zu bedienen. Durch die enge Zusammenarbeit mit LEONIs Lieferanten wird sichergestellt, dass die Nachhaltigkeitsbemühungen entlang der gesamten Lieferkette verantwortungsvoll und umweltbewusst umgesetzt werden. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Einhaltung der Menschenrechte, dem Umweltschutz sowie der sozialen Verantwortung. Aufgrund der Vielfalt der Lieferanten und Rohstoffe sowie der Komplexität der globalen Wertschöpfungskette von LEONI wird großer Wert darauf gelegt, dass die Geschäftsbeziehungen entlang der gesamten Lieferkette im Einklang mit ökologischen, sozialen und ethischen Standards gestaltet sind.

Eine zentrale Grundlage bildet der Code of Conduct für Geschäftspartner, der die Grundsätze und Erwartungen bezüglich Compliance, Menschenrechten und Umwelt entlang der gesamten Lieferkette beschreibt und klare Anforderungen an ein ethisches, soziales und ökologisch verantwortungsvolles Verhalten definiert. LEONI erwartet die verbindliche Anerkennung dieser Grundsätze und verpflichtet ihre Geschäftspartner über entsprechende Klauseln in den Einkaufsbedingungen zur Einhaltung der Prinzipien des Code of Conduct für Geschäftspartner. Dieser orientiert sich unter anderem an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtscharta, den Prinzipi-

en des UN Global Compact, den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation, den OECD-Leitsätzen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sowie am nationalen Aktionsplan und dem daraus abgeleiteten Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Neben dem Code of Conduct für Geschäftspartner sowie den allgemeinen Einkaufsbedingungen fordert LEONI außerdem alle an der Wertschöpfungskette Beteiligten mit der Erklärung zur Achtung der Menschenrechte gemäß UK Modern Slavery Act auf, soziale und ökologische Standards einzuhalten. Neue Lieferanten von Produktionsmaterialien müssen vor der Zusammenarbeit einen Qualifizierungsprozess durchlaufen. Im Rahmen einer Selbstauskunft werden neben Lieferbedingungen und kommerziellen Themen auch menschenrechtliche und ökologische Aspekte gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz abgefragt. Zudem wird erhoben, ob Lieferanten dem Code of Conduct für Geschäftspartner zustimmen. Darüber hinaus werden Umwelt- und Arbeitsschutzmaßnahmen, wie Zertifizierungen nach ISO 14001, ISO 45001 oder OHSAS 18001, abgefragt und regelmäßig überprüft.

Zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten wird der SAQ der Drive Sustainability Initiative eingesetzt, implementiert durch SUPPLIERASSURANCE. Der Fragebogen behandelt zentrale Themen der unternehmerischen

Verantwortung, darunter Umweltmanagement, soziale Verantwortung, Unternehmensethik sowie Aspekte des Nachhaltigkeitsmanagements innerhalb der vorgelagerten Lieferkette. Die Antworten der Lieferanten werden systematisch ausgewertet und fließen in die Lieferantenbewertung ein. Je nach Ergebnis werden im Dialog mit den Lieferanten mögliche Maßnahmen zur Verbesserung geprüft.

Zur Förderung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses setzt LEONI auf einen aktiven und kontinuierlichen Dialog mit ihren Lieferanten. Ein Bestandteil ist ein Onboarding-Programm, in dem Lieferanten zu den Nachhaltigkeitserwartungen geschult werden und dessen erfolgreicher Abschluss durch ein Zertifikat bestätigt wird. Ergänzend steht ein e-Learning-Format zur Verfügung, das die Erwartungen verständlich und kompakt vermittelt.

Von Kunden vorgegebene Lieferanten, die nicht alle Bedingungen von LEONI erfüllen, müssen durch den Kunden explizit bestätigt werden. Verstöße bestehender Lieferanten werden nicht geduldet. Bestätigt sich ein gemeldeter schwerwiegender Verstoß, sieht LEONI vor, den betreffenden Lieferanten mit entsprechenden rechtlichen und vertraglichen Konsequenzen zu sanktionieren.

G1 Unternehmenspolitik

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Integrität und Compliance als elementare Unternehmensleitbilder prägen das unternehmerische Handeln von LEONI. Neben dem Risikomanagementsystem kam für ein regelkonformes Verhalten bei LEONI bisher ein geprüftes Compliance Management System nach IDW PS 980 zum Einsatz. Im Jahr 2024 wurde im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit das Compliance Management System auf Basis der ISO 37301 angepasst. Das Compliance Management System dient dazu, die Compliance-Kultur bei LEONI nachhaltig zu stärken und regelkonformes Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeiter*innen zu verankern. Dazu zählen insbesondere das Vermeiden und frühzeitige Erkennen von Korruption, wirtschaftskriminellen Handlungen und Geldwäsche. Zur Sensibilisierung dieser Themen stellt LEONI ihren Mitarbeiter*innen Compliance-Regelwerke und Trainingsmaterialien zur Verfügung. Darüber hinaus erfolgt die Prüfung von Geschäftspartnern, Interessenkonflikten, Geschenken, Einladungen, Spenden, Sponsoring und weiteren compliance-relevanten Themen in einem globalen Compliance Tool. Um Mitarbeiter*innen einschließlich aller Führungskräfte in Bezug auf Compliance-Themen weiter zu sensibilisieren, sind bei LEONI außerdem die LEONI Sozialcharta und der LEONI Code of Conduct von zentraler Bedeutung. Diese Regelwerke beruhen sowohl auf externen rechtlichen, markt- und kundenspezifischen Anforderungen als auch den internen Unternehmenswerten. LEONI überprüft die Regelwerke fortlaufend und aktualisiert diese bei Bedarf.

Im Jahr 2025 setzte LEONI Maßnahmen zur Verankerung des LEONI Code of Conduct weiterhin konsequent fort. Der LEONI Code of Conduct als zentraler Bestandteil der unternehmensweiten Compliance-Kommunikation wurde kontinuierlich über verschiedene Kanäle – darunter Plakate in den Werken, Videos, Newsletter sowie das Intranet an die Mitarbeiter*innen kommuniziert. Diese Maßnahmen tragen nachhaltig zur Sensibilisierung („Awareness“) der Belegschaft für integriertes und regelkonformes Verhalten bei.

Ergänzend hierzu wurden regelmäßig Awareness-Trainings für Blue- und White-Collar-Mitarbeiterinnen durchgeführt, um die Inhalte des LEONI Code of Conduct praxisnah zu vermitteln und das Verständnis für Compliance-Anforderungen im Arbeitsalltag zu stärken. Der LEONI Code of Conduct ist zudem weiterhin fester Bestandteil der verpflichtenden Schulungsinhalte für alle Blue-Collar-Mitarbeiterinnen und wurde auch im Berichtsjahr in bestehende Trainings integriert.

Für White-Collar-Mitarbeiterinnen steht weiterhin ein verpflichtendes e-Learning zur Verfügung, das die Inhalte des LEONI Code of Conduct vertieft und regelmäßig aktualisiert wird. Darüber hinaus wurden Führungskräfte im Rahmen von Leadership-Formaten gezielt adressiert, um ihre Rolle als Multiplikatorinnen in der Weitergabe der Inhalte innerhalb ihrer Berichtslinien zu stärken. Für das verantwortungsvolle, integre und regelkonforme Verhalten der Mitarbeiter*innen

setzt LEONI außerdem auf interaktive Lernformate. Hierzu zählt das e-Learning Anti-Korruption, welches neue Mitarbeiter*innen zum Eintritt absolvieren und anschließend alle zwei Jahre wiederholen müssen (vgl. ESRS G1-1).

Die im Jahr 2025 durchgeführte Risikoanalyse für aktive und passive Korruption kam zu dem Ergebnis, dass sich das Risiko für aktive Korruption innerhalb der LEONI-Gruppe deutlich verringert hat. Dies ist im Wesentlichen auf das veränderte Geschäftsmodell der LEONI-Gruppe (insbesondere durch den Verkauf der Business Units Industrie sowie Öl und Gas), aber auch die beschriebenen Compliance-Initiativen zurückzuführen. Dies berücksichtigend wurde im letzten Quartal 2025 begonnen alle Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozesse hinsichtlich Anti-Korruption bezüglich der Angemessenheit und Wirksamkeit zu überprüfen und anzupassen. Die entsprechende Umsetzung ist für 2026 geplant.

Neben den beschriebenen Präventionsmaßnahmen ist - basierend auf dem Three-Lines-Modell des Institute of Internal Auditors - Compliance in der zweiten Linie unter anderem dafür verantwortlich, die Compliance-Regelwerke und -Verfahren im Rahmen von Compliance Quality Reviews zu überwachen. Schwerpunkte dieser Reviews sind die Compliance Awareness, also bewusstseinsbildende Maßnahmen wie das Hinweismanagement, Richtlinien, Trainings oder die Vorstandskommunikation („Tone from the Top“), Compliance-Kontrollen beispielsweise in Bezug auf Bewirtung,

G1 Unternehmenspolitik

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Due Diligence oder Geschäftspartner, Hochrisikoprozesse in verschiedenen Bereichen wie Einkauf, Finanzen, HR und Vertrieb sowie lokale Sonderereignisse wie Audits, Reviews und Sonderuntersuchungen.

Die Integrity Plattform steht allen Mitarbeiter*innen, Geschäftspartnern und Dritten zur Verfügung, die einen Verstoß gegen Regeln oder Vorschriften, sowohl intern als auch gesetzlich, melden möchten. Wenn die Ansicht besteht, dass das Verhalten von Mitarbeiter*innen oder Geschäftspartnern gegen den Code of Conduct oder in anderen einschlägigen Vorschriften festgelegte Grundsätze (wie die des LkSG) verstößt, kann dies über die Integrity Plattform vertraulich – und bei Bedarf anonym - gemeldet werden. Zusätzlich können Meldungen auch über alle anderen kommunizierten Kontaktwege innerhalb von LEONI eingebracht werden. Alle Hinweise werden untersucht und – so-

fern sich der Verdacht bestätigt – entsprechend geahndet. Der Prozess der Hinweisbearbeitung unterliegt einer fortlaufenden Qualitätssicherung um die internen und externen Anforderungen an die Hinweisbearbeitung zu erfüllen. Die Hinweisbearbeitung ist abteilungsübergreifend harmonisiert (insb. Compliance, HR und HSEE) und im Rahmen einer gruppenweiten Arbeitsanweisung ausgerollt. Dazu gehört die Bündelung aller Hinweiseingänge an die Compliance-Abteilung als zentrale Stelle innerhalb der LEONI-Gruppe, die die Hinweise an die verantwortliche Facheinheit weiterleitet, sowie die Einhaltung der internen und externen Anforderungen (unter anderem Hinweisgeber- und Datenschutz) überprüft. Ebenfalls werden die aus der Hinweisbearbeitung möglicherweise resultierenden notwendigen arbeitsrechtlichen Sanktionen, geschäftsrelevanten Konsequenzen und Prozessoptimierungen zur Risikomitigierung dokumentiert, adressiert und nachgehalten.

Tabelle 42 G1-3 Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen

2025	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
	In %		
Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen ³⁵	91	92	79

³⁵ Risikobehaftete Funktionen inkludieren alle LEONI white-collar Mitarbeiter*innen

G1 Unternehmenspolitik

PARAMETER UND ZIELE

G1-4 – Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Im Jahr 2025 gab es in der LEONI-Gruppe insgesamt sowie in den Bereichen AG/WSD und LCS keine Verurteilungen für Verstöße gegen Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze noch daraus resultierende Geldstrafen. Weiterhin gab es keine bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung und keine bestätigten Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusam-

menhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden. Zudem gab es keine bestätigten Korruptions- oder Bestechungsfälle, die zu Entlassung oder Disziplinarmaßnahmen geführt haben.

Da auch aus den Vorjahren keine Hinweise auf diesbezügliche Verstöße vorliegen, können die unter G1-3 darge-

stellten Verfahren und Maßnahmen als wirksam erachtet werden. Nichtsdestotrotz wurde im letzten Quartal 2025 damit begonnen, alle Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozesse hinsichtlich Anti-Korruption bezüglich der Angemessenheit und Wirksamkeit zu überprüfen und anzupassen. Die entsprechende Umsetzung ist für 2026 geplant.

Zur Messung und Steuerung der Wirksamkeit von Compliance Schulungen werden nachfolgend zentrale Kennzahlen zu den e-Learnings Anti Korruption, LEONI Code of Conduct Awareness sowie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen dargestellt. Diese Trainings sind wesentlicher Bestandteil des risikobasierten Schulungskonzepts und tragen maßgeblich zur Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen sowie zur Einhaltung interner Richtlinien und externer regulatorischer Anforderungen bei.

Tabelle 43 G1-4 Compliance e-Learnings

2025	Einheit	LEONI-Gruppe	AG/WSD	LCS
e-Learning Anti-Korruption				
Anzahl erfolgreich abgeschlossener e-Learnings im Berichtsjahr	Anzahl	1.264	1.264	_ ³⁶
Erfüllungsquote innerhalb der Zielgruppe im Berichtsjahr	%	66,7	66,7	_ ³⁶
Anzahl erfolgreich abgeschlossener e-Learnings seit erstmaliger Zuweisung	Anzahl	11.687	10.711	976
Gesamt-Erfüllungsquote seit erstmaliger Zuweisung	%	90,9	92,2	78,8
e-Learning LEONI Code of Conduct Awareness				
Anzahl erfolgreich abgeschlossener e-Learnings im Berichtsjahr	Anzahl	1.265	1.265	_ ³⁶
Erfüllungsquote innerhalb der Zielgruppe im Berichtsjahr	%	66,8	66,8	_ ³⁶
Anzahl erfolgreich abgeschlossener e-Learnings seit erstmaliger Zuweisung	Anzahl	11.940	10.876	1.064
Gesamt-Erfüllungsquote seit erstmaliger Zuweisung	%	92,9	93,6	85,9
e-Learning Menschenrechte und Arbeitsbedingungen				
Anzahl erfolgreich abgeschlossener e-Learnings im Berichtsjahr	Anzahl	1.172	1.172	_ ³⁶
Erfüllungsquote innerhalb der Zielgruppe im Berichtsjahr	%	61,8	61,8	_ ³⁶
Anzahl erfolgreich abgeschlossener e-Learnings seit erstmaliger Zuweisung	Anzahl	10.556	9.914	642
Gesamt-Erfüllungsquote seit erstmaliger Zuweisung	%	82,1	85,3	51,8

³⁶ Keine Neuzuteilung im Jahr 2025 aufgrund von Systemumstellung.

**„WIR TREIBEN
VERÄNDERUNG
VORAN.
SCHRITT FÜR SCHRITT –
MIT KLAREN ZIELEN
UND MESSBAREM
FORTSCHRITT.“**

