



Nachhaltigkeitsbericht

der WEMAG GmbH & Co.KG

Stand 06/2026



www.wemag.de

WEMAG GmbH & Co.KG
Weserstr. 24
36043 Fulda
Deutschland

+49 (0)661 - 94 60-0
wemag@wemag.de

Erstellt von:
Christopher Schaus

Ansprechperson:
Fabian Köhler
f.koehler@wemag.de

Datum: 15.05.2026

In Zusammenarbeit mit Jürgen Linsenmaier, Gründer der ETHIK SOCIETY und Herausgeber
Wirtschaft & Ethik Magazin und Podcast - www.juergen-linsenmaier.de

Anwendungserklärung:

Unser Unternehmen hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für das Kalenderjahr 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Inhalt

Vorwort	7
Über diesen Bericht / Grundlagen der Berichterstattung	8
GRI 2 (2021)	9
GRI 2-1: Unternehmensprofil	9
Unternehmensführung und Managementansätze	11
GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden	13
Überblick der wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen	14
GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	15
GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	15
GRI 2-5: Externe Prüfung	15
GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen	16
GRI 2-7: Angestellte	17
GRI 2-8: Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	19
GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	19
GRI 2-10 bis 2-14: Governance, Führungsstruktur und Verantwortlichkeiten	20
GRI 2-15: Interessenkonflikte	21
GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	21
GRI 2-17 und 2-18: Kompetenzentwicklung und Bewertung der Geschäftsführung	22
GRI 2-19: Vergütungspolitik	22
GRI 2-20 und 2-21: Verfahren zur Festlegung der Vergütung und Vergütungsstruktur	23
GRI 2-22 bis 2-24: Strategie, Grundsätze und Umsetzung	23
GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	24
GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen	24
GRI 2-25 bis 2-27: Management negativer Auswirkungen, Meldemechanismen und Einhaltung von Gesetzen	24
GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	25
GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen	25
GRI 2-29 und 2-30: Einbindung von Anspruchsgruppen und Arbeitsbeziehungen	25
GRI 2-30: Tarifverträge	26
GRI 3: Wesentliche Themen	27
GRI 3-1: Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen	27
GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	28
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	31
GRI 200: Wirtschaft	32
GRI 201-1: Wirtschaftlicher Wert	32
GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen	32
GRI 201-3: Betriebliche und soziale Zuwendungen	33
GRI 202: Marktpräsenz	34
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	34
GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	34

GRI 203-2: Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	34
GRI 204: Beschaffungspraktiken	35
GRI 204-1: Beschaffungspraktiken	35
GRI 205: Antikorruption	35
GRI 205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort	35
GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	36
GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	36
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	36
GRI 206-1: Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten	36
GRI 3: Umwelt	37
GRI 301: Materialien	38
GRI 301-1 bis 301-3: Materialien	38
GRI 302: Energie	38
GRI 302-1 bis 302-5: Energie	38
GRI 303: Wasser	40
GRI 303-1 bis 303-5: Wasser und Abwasser	40
GRI 304: Biodiversität	40
GRI 304-1 bis 304-4: Biodiversität	40
GRI 305: Emissionen	41
GRI 305-1 bis 305-5: Treibhausgasemissionen	41
GRI 306: Abfall	42
GRI 306-1 bis 306-4: Abfall und Abwasser	42
GRI 307: Umwelt	43
GRI 308: Nachhaltige Beschaffung	43
GRI 308-1 bis 308-2: Nachhaltige Beschaffung	43
GRI 400: Soziales	44
GRI 401: Beschäftigung	44
GRI 401-1 bis 401-3: Beschäftigung	44
GRI 403: Arbeitssicherung und Gesundheitsschutz	45
GRI 403-1 bis 403-3: Managementsystem, Gefahrenidentifizierung und arbeitsmedizinische Dienst	45
GRI 403-4: Beteiligung der Mitarbeitenden, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45
GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	45
GRI 403-7: Vermeidung und Verringerung von Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Lieferkette	46
GRI 403-8: Mitarbeitende, die durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	46
GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	46
GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	46
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	47
GRI 404-1: Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten	47
GRI 404-2: Programme zur Kompetenzentwicklung	47

GRI 404-3: Mitarbeitergespräche und Entwicklungsgespräche.....	47
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit.....	48
GRI 405-1: Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeitenden	48
GRI 405-2: Verhältnis der Vergütung von Männern und Frauen	48
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit	48
GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.....	48
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	49
GRI 407-1: Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	49
GRI 408: Kinderarbeit.....	49
GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit	49
GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit.....	50
GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Zwangs- oder	50
Pflichtarbeit.....	50
GRI 410: Sicherheitspraktiken	50
GRI 410-1: Sicherheitskräfte, die in Menschenrechten geschult sind	50
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	50
GRI 413-1: Einbindung lokaler Gemeinschaften.....	50
GRI 413-2: Negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	50
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten.....	51
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien bewertet wurden	51
GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	51
GRI 415: politische Einflussnahme	52
GRI 415-1: Parteispenden und politische Zuwendungen	52
GRI 416: Kundengesundheit und Sicherheit	52
GRI 416-1: Überprüfung der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit	52
und Sicherheit	52
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit von	52
Produkten und Dienstleistungen	52
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	52
GRI 418: Schutz der Kundendaten	53
GRI 418-1: Verstöße im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten.....	53
GRI 419: Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften.....	53
GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	53
GRI Content Index	54
Disclaimer	56

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

als Familienunternehmen mit einer 90-jährigen Geschichte verstehen wir unter unternehmerischem Erfolg mehr als wirtschaftliches Wachstum. Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden, unseren Partnern und der Gesellschaft gehört für uns selbstverständlich dazu.

Die WEMAG GmbH & Co. KG ist seit vielen Jahrzehnten ein verlässlicher Partner für Industrie und Handwerk. Unser Anspruch ist es, hochwertige Produkte und Lösungen bereitzustellen und gleichzeitig langfristig und verantwortungsvoll zu handeln. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit ökologischer Verantwortung und sozialer Verlässlichkeit zu verbinden.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir transparent darstellen, welche Themen uns als Unternehmen beschäftigen, welche Ziele wir verfolgen und welche Maßnahmen wir bereits umgesetzt haben. Gleichzeitig verstehen wir den Bericht als Bestandsaufnahme und als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten in den kommenden Jahren.

Als mittelständisches Familienunternehmen sind viele unserer Entscheidungen langfristig geprägt. Wir investieren in qualifizierte Mitarbeitende, in stabile Kundenbeziehungen und in nachhaltige Prozesse entlang unserer Wertschöpfungskette. Dabei ist es uns wichtig, Schritt für Schritt besser zu werden und Verantwortung im täglichen Handeln sichtbar zu machen.

Unser Dank gilt allen Mitarbeitenden, die sich täglich mit Engagement für unser Unternehmen einsetzen. Ebenso danken wir unseren Kunden und Partnern für das Vertrauen und die konstruktive Zusammenarbeit.

Wir werden den eingeschlagenen Weg konsequent weitergehen und Nachhaltigkeit auch künftig als festen Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung verstehen.

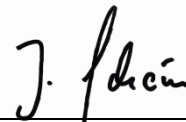
Fulda, im Juni 2026

WEMAG GmbH & Co. KG

Geschäftsführung



Christopher Schaus



Joachim Schaus

Anmerkung: Für die WEMAG GmbH & Co. KG ist ein respektvoller und offener Umgang selbstverständlich. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter

Über diesen Bericht / Grundlagen der Berichterstattung

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir transparent darstellen, wie wir als Unternehmen wirtschaftlich handeln und gleichzeitig Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und unsere Mitarbeitenden übernehmen.

Bei der Erstellung des Berichts orientieren wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Diese international anerkannten Leitlinien unterstützen Unternehmen dabei, ihre wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen nachvollziehbar darzustellen. Die Berichterstattung erfolgt dabei in Form einer freiwilligen CSR-Berichterstattung.

Der Aufbau des Berichts folgt dem GRI Content Index. Dieser dient als Leitfaden für die Struktur des Berichts und ermöglicht eine klare Zuordnung der behandelten Themen zu den jeweiligen GRI-Standards.

Diese international anerkannten Leitlinien dienen als Rahmen für eine strukturierte und transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Ergänzend berücksichtigen wir weitere internationale Orientierungsrahmen wie ISO 26000, ESG-Kriterien, Gemeinwohlbilanzierung sowie die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Die im Bericht verwendeten Kennzahlen sind im GRI Content Index übersichtlich aufgeführt und werden an den entsprechenden Stellen im Bericht kenntlich gemacht. Grundlage der Darstellung sind ausschließlich Daten, Fakten und Informationen, die sich direkt auf die Aktivitäten und Geschäftstätigkeiten der WEMAG GmbH & Co. KG beziehen.

Der Bericht umfasst die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Zur besseren Übersicht konzentrieren wir uns auf zentrale Nachhaltigkeitsindikatoren, die für unser Unternehmen sowie für unsere Anspruchsgruppen von besonderer Relevanz sind. Dabei werden auch ausgewählte Umweltdaten berücksichtigt, die im Zusammenhang mit bezogenen Lieferungen und Leistungen stehen.

Die im Bericht dargestellten Inhalte basieren auf Informationen und Daten aus verschiedenen unternehmensinternen Quellen sowie auf den im Unternehmen bestehenden Managementansätzen und Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ziel ist es, ein möglichst realistisches und nachvollziehbares Bild unseres unternehmerischen Handelns zu vermitteln.

Im Rahmen dieses Berichts wurden keine wesentlichen Informationen aus früheren Nachhaltigkeitsberichten neu dargestellt oder korrigiert. Sollten sich in zukünftigen Berichtsperioden Anpassungen von Daten, Kennzahlen oder methodischen Grundlagen ergeben, werden diese transparent erläutert.

Aussagen über zukünftige Entwicklungen basieren auf dem aktuellen Informationsstand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts

GRI 2 (2021)

Allgemeine Angaben

GRI 2-1: Unternehmensprofil

Umsatz: 57.925 TEUR

Gewinn: 639 TEUR

Investitionen: 495 TEUR

Standorte: 6

Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent): 177

Eigentümer/Gesellschafter/Anteile: Christopher Schaus 75% / Joachim Schaus 25%

Verbundene Unternehmen (Beteiligungen):
WEMAG Metallbearbeitung GmbH & Co. KG

Wichtigste Branchen, Leistungen und Produkte

Unseren gewerblichen Kunden bieten wir national und international ein breites Spektrum an Leistungen und Produktvarianten. Mit einer Vielzahl an erbrachten Leistungen, die sich immer eng nach den Anforderungen unserer Kunden orientieren, und einem hoch professionellem Leistungskonzept sind wir der zuverlässige Partner unserer Kunden.

Branchen:

Branchenunabhängig, jedoch mit Bezug zu unseren Produkten und Leistungen.

Leistungen und Produkte:

Die WEMAG GmbH & Co. KG ist ein überregional tätiges Handelsunternehmen. Seit mehr als 90 Jahren ist das Unternehmen als Produktionsverbindungshandel in den Bereichen Zerspanung, Spanntechnik, Messtechnik, Robotik, Handwerkzeuge, Schleiftechnik, Elektrowerkzeuge, Schweißtechnik, Werkzeugmaschinen, Pneumatik und Hydraulik, Chemie, Betriebseinrichtungen, Bürobedarf, Arbeitsschutz und Befestigungstechnik tätig.

Mit rund 200 Mitarbeitern ist die WEMAG ein inhabergeführtes, erfolgreiches Familienunternehmen in vierter Generation mit Hauptsitz in Fulda.

Hauptsitz des Unternehmens

WEMAG GmbH & Co.KG

Zentrale:

WEMAG GmbH & Co.KG

Weserstr. 24

36043 Fulda

Telefon: +49 (0) 661 / 9460 – 0

Fax: +49 (0) 661 / 9460 – 600

E-Mail: wemag@wemag.de

Internet: www.wemag.de

Weitere Standorte:

Aschaffenburg
Bochum
Kassel
Siegen
Zella-Mehlis

Tätigkeitsschwerpunkt und Anzahl der Standorte

Einen regional bezogenen Tätigkeitsschwerpunkt der WEMAG GmbH & Co.KG gibt es nicht. Das Unternehmen mit dem Stammsitz in Fulda im Bundesland Hessen ist in Deutschland mit 6 Standorten tätig und verfügt über ein internationales Vertriebsnetzwerk.

Rechtsform

GmbH & Co.KG, Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie
Kommanditgesellschaft
Vertreten durch die Geschäftsführer
Herr Christopher Schaus
Herr Joachim Schaus

Bediente Märkte

Die WEMAG GmbH & Co.KG bedient den gewerblichen Kunden und einen geringen Anteil Privatkunden.

Dies in den Branchen

Branchenunabhängig mit Bezug zu unseren Produkten und Leistungen.

Größe des Unternehmens

Gesamtzahl der Beschäftigten:

203 Mitarbeiter (Stand 31.12.2025)

Geschäftsstandort:

Die WEMAG GmbH & Co.KG befindet sich in Fulda/Hessen

Gesamtkapitalisierung nach Verbindlichkeiten

Hierzu werden Abgaben ausschließlich über den Bundesanzeiger veröffentlicht.

Menge der gelieferten Dienstleistungen und Produkte:

Wird über die IT exakt erfasst und dokumentiert.

Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte

Das Team der WEMAG GmbH & Co.KG besteht ausschließlich aus in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine Aufschlüsselung nach Region, Herkunft, Alter und Geschlecht, Angestellten und weisungsgebundenem Personal wird geführt. Saisonbedingte, oder auftragsbedingte Schwankungen der Mitarbeiterzahlen gibt es in keinem bedeutenden Umfang.

Unternehmensführung und Managementansätze

Die WEMAG GmbH & Co. KG verfolgt den Anspruch, Qualität, Zuverlässigkeit und verantwortungsvolles Handeln dauerhaft miteinander zu verbinden. Grundlage dafür ist ein im Unternehmen entwickeltes Qualitätsmanagementkonzept, das sämtliche wesentlichen Abläufe unserer Geschäftstätigkeit abbildet und dokumentiert.

Dazu gehören unter anderem die Erfassung kundenspezifischer Anforderungen, strukturierte Arbeits- und Einsatzpläne, Sonderbeauftragungen, Reklamationsbearbeitung sowie kontinuierliche Qualitätskontrollen – bis hin zur Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen. Digitale Systeme unterstützen diese Prozesse und sorgen für Transparenz und Nachvollziehbarkeit entlang unserer Arbeitsabläufe.

Unser Qualitätsverständnis verbindet wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit ökologischer Verantwortung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Dazu gehören unter anderem:

- ein ganzheitliches und ressourcenschonendes Unternehmenskonzept
- nachhaltige Dienstleistungen und serviceorientierte Lösungen
- kontinuierliche Weiterbildung und Förderung der Mitarbeitenden
- Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz
- moderne und energieeffiziente Technik
- digitale Systeme zur Qualitätssicherung
- kontinuierliche Weiterentwicklung unseres technischen und beratenden Know-hows

Eine hohe Qualität unserer Leistungen setzt eine genaue Kenntnis der Anforderungen unserer Kunden voraus. Deshalb beginnt jede Zusammenarbeit bei WEMAG mit einer sorgfältigen Bedarfsanalyse. Auf dieser Grundlage entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kunden ein ressourcen- und kostenoptimiertes Leistungskonzept, das auf die jeweiligen Anforderungen zugeschnitten ist.

Durch regelmäßige Auswertungen von Kundenfeedback und Projekterfahrungen werden unsere Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich weiterentwickelt. Ergänzend führen wir einmal jährlich eine strukturierte Kundenbefragung durch, um Zufriedenheit, Erwartungen und Verbesserungspotenziale systematisch zu erfassen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung unserer Leistungen, Prozesse und Serviceangebote ein. Ziel ist es, ein transparentes und realistisches Bild unserer Leistungen zu erhalten und langfristig eine hohe Kundenzufriedenheit sicherzustellen.

Unsere Arbeitsprozesse werden durch ein integriertes Qualitäts- und Prozessmanagement gesteuert. Digitale Prozessstrukturen unterstützen eine effiziente Organisation unserer Tätigkeiten und ermöglichen eine nachvollziehbare Dokumentation zentraler Arbeits- und Qualitätsprozesse. Dadurch stellen wir sicher, dass unsere Leistungen sowohl unter wirtschaftlichen als auch unter ökologischen und sozialen Gesichtspunkten kontinuierlich verbessert werden.

Digitale Vertriebs- und Informationsstrukturen unterstützen zudem die Transparenz gegenüber unseren Kunden. Über den unternehmenseigenen Webshop können sowohl gewerbliche als auch private Kunden Produkte direkt bestellen und sich umfassend über Sortiment, Leistungen und Verfügbarkeiten informieren. Dadurch werden Bestellprozesse vereinfacht und Informationen für Kunden jederzeit nachvollziehbar bereitgestellt.

Auch auf unserer Unternehmenswebsite stellen wir unter dem Navigationspunkt „Nachhaltigkeit“ Informationen zu unseren Aktivitäten, Zielsetzungen und Maßnahmen im Bereich nachhaltiger Unternehmensführung transparent zur Verfügung. Damit möchten wir unseren Kunden, Partnern und weiteren Interessierten einen offenen Einblick in unser unternehmerisches Handeln ermöglichen.
<https://www.wemag.de/de/unternehmen/nachhaltigkeit>

Bei der Weiterentwicklung unserer Unternehmensführung orientieren wir uns unter anderem an den Leitlinien der ISO 26000 sowie an internationalen Nachhaltigkeitsprinzipien wie den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Dabei stehen insbesondere Transparenz, verantwortungsvolle Unternehmensführung, der Schutz von Arbeitnehmer- und Menschenrechten sowie die Einhaltung internationaler Verhaltensstandards im Mittelpunkt unseres Handelns.

Darüber hinaus engagiert sich die WEMAG GmbH & Co. KG in verschiedenen Verbänden und Netzwerken. Der Austausch mit Branchenpartnern, Organisationen und weiteren Marktakteuren ermöglicht es uns, Entwicklungen in Markt, Technik und Nachhaltigkeit frühzeitig zu erkennen und in unsere Unternehmensentwicklung einzubeziehen.

Gleichzeitig trägt dieser Austausch dazu bei, langfristige Geschäftsbeziehungen zu stärken und die wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens sowie sichere Arbeits- und Ausbildungsplätze zu unterstützen.

Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung

Verantwortungsvolles und regelkonformes Handeln ist ein fester Bestandteil der Unternehmensführung der WEMAG GmbH & Co. KG. Zur Sicherstellung transparenter und nachvollziehbarer Prozesse wurde im Unternehmen eine zentrale Compliance-Anlaufstelle eingerichtet.

Über die E-Mail-Adresse compliance@wemag.de können interne und externe Anfragen zu Compliance-, Ethik- oder Regelthemen direkt an das Unternehmen gerichtet werden. Die eingehenden Meldungen werden durch den zuständigen Qualitätsbeauftragten bearbeitet und dokumentiert. Dieser ist für die Koordination und Nachverfolgung der eingehenden Anliegen verantwortlich.

Die Anlaufstelle wird sowohl intern als auch extern genutzt. Anfragen erreichen das Unternehmen beispielsweise aus dem Vertrieb, von Banken, Lieferanten oder Kunden. Im Durchschnitt gehen mehrere Anfragen pro Woche ein. Sämtliche Meldungen werden strukturiert erfasst, geprüft und dokumentiert, um eine transparente Bearbeitung und eine nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage sicherzustellen.

Die eingehenden Hinweise und Anfragen werden regelmäßig ausgewertet, um mögliche Verbesserungen in Prozessen, Lieferantenbeziehungen oder internen Abläufen frühzeitig zu erkennen.

Durch diese zentrale Struktur schafft WEMAG einen klaren Ansprechpartner für Fragen zu Regelkonformität, verantwortungsvollem Handeln und unternehmerischer Integrität. Gleichzeitig ermöglicht das Verfahren eine kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse sowie einen offenen Umgang mit möglichen Risiken oder Unklarheiten im Geschäftsalltag.

GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden

Berichtsabgrenzung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst ausschließlich die Aktivitäten der WEMAG GmbH & Co. KG mit Hauptsitz in Fulda sowie aller operativen Standorte des Unternehmens in Deutschland.

In die Berichterstattung einbezogen sind sämtliche Geschäftsbereiche und Mitarbeitenden der WEMAG GmbH & Co. KG.

Weitere rechtlich eigenständige Unternehmen, an denen Gesellschafter beteiligt sind, gehören nicht zur WEMAG GmbH & Co. KG und sind daher nicht Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Die WEMAG GmbH & Co. KG orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

Besonders relevant für die Geschäftstätigkeit sind:

- SDG 1 - Keine Armut
- SDG 3 - Gute Gesundheitsversorgung
- SDG 4 - Hochwertige Bildung
- SDG 5 – Gleichberechtigung der Geschlechter
- SDG 6 – Sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen
- SDG 7 - Erneuerbare Energien
- SDG 8 - Gute Arbeitsplätze und Wirtschaftswachstum
- SDG 9 - Innovation und Infrastruktur
- SDG 12 - Verantwortungsvoller Konsum
- SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 15 - Leben an Land
- SDG 16 - Frieden und Gerechtigkeit
- SDG 17 - Partnerschaft, um die Ziele zu erreichen

Durch Maßnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, nachhaltige Beschaffung und Energieeffizienz leistet das Unternehmen Beiträge zu diesen Zielen.

Überblick der wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen

Die folgenden Kennzahlen geben einen Überblick über zentrale Nachhaltigkeitsindikatoren der WEMAG GmbH & Co. KG. Eine detaillierte Darstellung erfolgt in den jeweiligen thematischen Kapiteln dieses Berichts.

Mitarbeiterstruktur

Kennzahl	Wert
Gesamte Belegschaft	203
Männer	138
Frauen	65
Frauen in Führungsposition	3
Auszubildende	16
Nationalitäten	5
Menschen mit Behinderung	12
Fluktuationsquote	13 %

Umwelt & Energie

Kennzahl	Wert
Stromverbrauch	204.075 kWh
Gasverbrauch	282.793 kWh
Wasserverbrauch	752 m³
CO ₂ -Emissionen gesamt	7.781,714 t
Abfallaufkommen	250 t

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Kennzahl	Wert
Arbeitsunfälle	8
Krankheitsquote	5,21 %

Weiterbildung und Qualifizierung

Kennzahl	Wert
Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter	8 h
Schulungsprogramme	43

GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf den Geschäftszeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2025

Berichtszyklus

Die WEMAG GmbH & Co. KG veröffentlicht ihren Nachhaltigkeitsbericht jährlich.

Kontaktstelle

Christopher Schaus
(Geschäftsführer)

WEMAG GmbH & Co. KG
Weserstr. 24
36043 Fulda

Telefon: +49 (0) 661 / 9460 – 0
E-Mail: wemag@wemag.de

GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Im Rahmen dieses Berichts wurden keine wesentlichen Informationen aus früheren Nachhaltigkeitsberichten neu dargestellt oder korrigiert.

Sollten sich in zukünftigen Berichtsperioden Anpassungen oder methodische Änderungen ergeben, werden diese transparent dargestellt und entsprechend erläutert.

GRI 2-5: Externe Prüfung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht durch eine externe unabhängige Stelle geprüft oder verifiziert. Die im Bericht dargestellten Inhalte basieren auf internen Datenquellen sowie auf den im Unternehmen vorhandenen Managementansätzen und Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Die Zusammenstellung der Informationen erfolgte durch die WEMAG GmbH & Co. KG auf Grundlage verschiedener unternehmensinterner Systeme und Dokumentationen. Ziel der Berichterstattung ist eine transparente Darstellung unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aktivitäten.

Im Unternehmen bestehen verschiedene Managementansätze und organisatorische Maßnahmen, unter anderem in den Bereichen Umwelt, Energie, Arbeitssicherheit, nachhaltige Beschaffung, Lieferantenbewertung, Unternehmensethik sowie Arbeits- und Menschenrechte. Diese werden im Bericht in den jeweiligen Themenkapiteln näher erläutert.

GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG ist ein überregional tätiges Handelsunternehmen im Bereich technischer Produkte und Lösungen für Industrie und Handwerk. Unser Geschäftsmodell basiert auf der Beschaffung hochwertiger Produkte von Herstellern und Lieferanten sowie deren Bereitstellung für gewerbliche Kunden in unterschiedlichen Branchen.

Die Wertschöpfungskette des Unternehmens umfasst im Wesentlichen folgende Bereiche:

- Auswahl und Zusammenarbeit mit Herstellern und Lieferanten
- Beschaffung und Logistik technischer Produkte
- Beratung und technische Unterstützung der Kunden
- Vertrieb und Serviceleistungen

Als Handelsunternehmen arbeitet WEMAG mit einer Vielzahl nationaler und internationaler Lieferanten zusammen. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner achten wir neben Qualität und Leistungsfähigkeit zunehmend auch auf Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Lieferkette.

Eine verantwortungsvolle Beschaffung ist daher ein wichtiger Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Grundlage hierfür sind unternehmensinterne Richtlinien sowie unser Code of Conduct - www.wemag.de/file/865/Service/Downloads/code-of-conduct - für Lieferanten. Dabei achten wir insbesondere auf:

- Zuverlässigkeit und faire Geschäftspraktiken
- Ressourcenschonenden Umgang mit Materialien
- Rückverfolgbarkeit von Waren und Rohstoffen
- Einhaltung geltender gesetzlicher Anforderungen
- Achtung von Menschenrechten sowie den Ausschluss von Kinderarbeit, Korruption und Diskriminierung

Zur systematischen Bewertung unserer Geschäftspartner setzen wir ein Lieferantenbewertungssystem ein. In diesem Rahmen werden Lieferanten unter anderem zu Themen wie Umwelt, Energie, Unternehmensethik, Compliance sowie nachhaltiger Beschaffung befragt. Die Ergebnisse fließen in eine Risiko- und Leistungsbewertung ein und dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Lieferantenbeziehungen.

Als mittelständisches Familienunternehmen legen wir zudem Wert auf langfristige und partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Lieferanten und weiteren Partnern entlang unserer Wertschöpfungskette. Ein offener Austausch und gegenseitiges Vertrauen bilden dabei die Grundlage unserer Zusammenarbeit.

Darüber hinaus engagiert sich WEMAG in verschiedenen Netzwerken, Verbänden und Interessengruppen. Der Austausch mit diesen Organisationen ermöglicht es uns, Entwicklungen in Markt, Technik und Nachhaltigkeit frühzeitig zu erkennen und in unsere Unternehmensentwicklung einzubeziehen.

Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verfolgen wir das Ziel, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung zu verbinden und Nachhaltigkeitsaspekte schrittweise stärker in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren.

GRI 2-7: Angestellte

Die Mitarbeitenden sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die WEMAG GmbH & Co. KG. Ziel des Unternehmens ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine langfristige Zusammenarbeit, persönliche Entwicklung und ein verantwortungsvolles Arbeiten ermöglichen.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Planungssicherheit, faire Arbeitsbedingungen sowie die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse tragen dazu bei, ein stabiles und vertrauensvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Vergütung erfolgt leistungsorientiert und mindestens in Höhe der geltenden gesetzlichen Mindestlöhne, in vielen Bereichen darüber hinaus. Damit soll den Mitarbeitenden ein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht werden.

Die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens ist von Offenheit, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt. Vorschläge, Ideen oder Verbesserungshinweise können von Mitarbeitenden über Teamleitungen oder direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Dadurch wird eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen und Organisationsstrukturen unterstützt.

Zur Vermittlung von Unternehmensphilosophie, Leitlinien und Verhaltensregeln werden Mitarbeitende regelmäßig geschult. Themen wie Arbeitsschutz, Umweltverantwortung, Unternehmensethik sowie rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen werden systematisch in Schulungen und internen Informationsformaten behandelt.

Im Unternehmen besteht zudem ein Verfahren zur Meldung von Bedenken oder möglichen Regelverstößen. Mitarbeitende können entsprechende Hinweise an zuständige Stellen im Unternehmen richten, sodass Anliegen transparent geprüft und dokumentiert werden können.

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden orientieren sich an den geltenden gesetzlichen Regelungen sowie an möglichen tariflichen oder innerbetrieblichen Vereinbarungen. Zur Unterstützung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet die WEMAG GmbH & Co. KG unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an. Dazu gehören unter anderem Teilzeitmodelle in verschiedenen Ausprägungen, flexible Arbeitszeitregelungen, die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche sowie – je nach Tätigkeit – Homeoffice-Lösungen.

Anfallende Überstunden werden im Unternehmen transparent erfasst und verfallen nicht. Sie können entweder durch Freizeitausgleich oder durch eine finanzielle Vergütung ausgeglichen werden. Dadurch wird eine faire und nachvollziehbare Handhabung der Arbeitszeit sichergestellt.

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden stellt WEMAG verschiedene betriebliche Leistungen zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, Sozialräume sowie die Betreuung durch einen externen Betriebsarzt. Darüber hinaus können freiwillige Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden.

Die Vergütung im Unternehmen basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der jeweiligen Funktion, Qualifikation und individuellen Leistung der Mitarbeitenden. Eine Differenzierung nach Geschlecht findet dabei nicht statt. Gleichstellung und faire Behandlung aller Beschäftigten sind grundlegende Prinzipien der Personalpolitik.

Führungspositionen werden nach Möglichkeit mit qualifizierten Mitarbeitenden aus dem regionalen Umfeld besetzt. Die Entwicklung von Führungskräften wird durch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Diese umfassen unter anderem Themen wie Mitarbeiterführung, Umwelt- und Energiemanagement, Unternehmensethik, Arbeitssicherheit und Brandschutz.

Zur Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur führt die WEMAG GmbH & Co. KG regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch. Dabei werden unter anderem Themen wie Arbeitszufriedenheit, Zusammenarbeit, Führung, Arbeitsorganisation und Entwicklungsmöglichkeiten abgefragt.

Die Ergebnisse der Befragung werden im Unternehmen ausgewertet und gemeinsam mit den verantwortlichen Bereichen betrachtet. Ziel ist es, Stärken zu erkennen, mögliche Verbesserungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren und konkrete Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen abzuleiten.

Die Ergebnisse der aktuellen Mitarbeiterbefragung sind in zusammengefasster Form im dieses Nachhaltigkeitsberichts dargestellt. Durch diesen regelmäßigen Dialog mit den Mitarbeitenden soll eine offene Unternehmenskultur gefördert und die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterstützt werden.

Aus der letzten Befragung wurden unter anderem Verbesserungen in den Bereichen Vorschlagswesen, Kommunikationsinsel aufgebaut.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen einzubringen. Hinweise und Ideen können über Teamleitungen oder direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Dieser offene Austausch unterstützt eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens.

Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird durch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsangebote unterstützt.

Wir arbeiten in Anlehnung an die Internationale Standards ILO (International Labour Organization) www.ilo.org

Unternehmensphilosophie, Leitlinien, Compliance und Verhaltensregeln werden in eine eigens dafür entwickelten Richtlinien den Mitarbeitenden kommuniziert.

Zur Sicherstellung eines verantwortungsvollen und regelkonformen Handelns steht den Mitarbeitenden sowie externen Geschäftspartnern ein Hinweisgebersystem gemäß den gesetzlichen Anforderungen zur Verfügung. Über diese Whistleblower-Plattform können mögliche Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben, interne Richtlinien oder ethische Grundsätze vertraulich gemeldet werden.

Eingehende Hinweise werden geprüft, dokumentiert und – sofern erforderlich – durch die zuständigen Stellen im Unternehmen bearbeitet. Das System dient dazu, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und die Integrität sowie Transparenz innerhalb des Unternehmens zu stärken.

Kennzahlen:

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 10 Jahre

Ausbildungsquote: 8 %

Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter: 8 h

Verhältnis Vollzeit/Teilzeit: 154/49

GRI 2-8: Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Neben den fest angestellten Mitarbeitenden arbeiten in bestimmten Bereichen auch Personen für die WEMAG GmbH & Co. KG, die über externe Unternehmen oder Dienstleister beschäftigt sind. Hierzu zählen beispielsweise Mitarbeitende von Serviceunternehmen, technischen Dienstleistern oder weiteren externen Partnern, die zeitweise auf dem Betriebsgelände oder in den Räumlichkeiten des Unternehmens tätig sind.

Die Zusammenarbeit mit diesen externen Arbeitskräften erfolgt auf Grundlage vertraglicher Vereinbarungen mit den jeweiligen Unternehmen. Dabei erwartet WEMAG, dass auch diese Beschäftigten unter fairen und gesetzeskonformen Arbeitsbedingungen tätig sind.

Personen, die über externe Unternehmen oder Subunternehmen auf unserem Gelände arbeiten, sollen soziale und arbeitsrechtliche Standards erhalten, die den geltenden gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Die Einhaltung dieser Anforderungen wird im Rahmen interner Kontrollen sowie durch entsprechende Vereinbarungen mit den jeweiligen Auftragnehmern überprüft. Bei möglichen Verstößen gegen geltendes Recht oder vereinbarte Standards werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Neben den fest angestellten Mitarbeitenden arbeiten in bestimmten Bereichen auch Personen für die WEMAG GmbH & Co. KG, die über externe Unternehmen beschäftigt sind. Hierzu zählen beispielsweise Mitarbeitende von technischen Dienstleistern, Wartungsfirmen, Logistikpartnern oder weiteren Serviceunternehmen.

GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung

Die strategische und operative Leitung der WEMAG GmbH & Co. KG liegt bei der Geschäftsführung. Sie verantwortet die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie grundlegende Entscheidungen zu organisatorischen, ökologischen und gesellschaftlichen Fragestellungen.

Zur Unterstützung der Geschäftsführung besteht eine Organisationsstruktur aus verschiedenen Fach- und Führungsbereichen. Dazu zählen unter anderem die Bereiche Buchhaltung, Vertrieb (Innen- und Außendienst), Personalmanagement, Service, IT, Lager, Marketing sowie Qualitätsmanagement. Die jeweiligen Verantwortlichen stehen in regelmäßigem Austausch mit der Geschäftsführung und berichten über Entwicklungen, Projekte und operative Themen. Jeden zweiten Dienstag im Monat findet dazu ein entsprechendes JourFixe statt.

Für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Fragestellungen werden Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse innerhalb der Organisation an die entsprechenden Führungskräfte delegiert. Dadurch wird sichergestellt, dass relevante Themen in den jeweiligen Fachbereichen verantwortungsvoll bearbeitet und Entscheidungen zeitnah getroffen werden können.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Vorschläge, Hinweise oder Verbesserungsideen über ihre jeweiligen Führungskräfte oder direkt an die Geschäftsführung heranzutragen. Dieser offene Austausch unterstützt die Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen und organisatorischen Strukturen. Ein betriebliches Vorschlagswesen ist aktuell (2026) im Aufbau.

Zur Vermeidung möglicher Interessenkonflikte gelten im Unternehmen klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Anliegen oder mögliche Konfliktsituationen können über die jeweiligen Vorgesetzten oder über interne Ansprechpartner vertraulich angesprochen werden.

Die Geschäftsführung legt gemeinsam mit den verantwortlichen Führungskräften die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest. Dabei werden wirtschaftliche Ziele mit ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten der Unternehmensentwicklung verbunden.

Die Geschäftsführung der WEMAG GmbH & Co. KG besteht aus zwei Geschäftsführern. Das Unternehmen wird als Familienunternehmen geführt und befindet sich in vierter Generation im Besitz der Familie.

Strategische Entscheidungen werden in enger Abstimmung zwischen Geschäftsführung und den verantwortlichen Führungskräften der Fachbereiche vorbereitet.

Nachhaltigkeitsbezogene Themen werden innerhalb der Organisation durch das Qualitätsmanagement koordiniert und regelmäßig mit der Geschäftsführung abgestimmt.

Kennzahlen:

Anzahl Geschäftsführungsmitglieder: 2

Anteil Frauen in Führung: 3

durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 10 Jahre

durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Führungskräften: 13 Jahre

GRI 2-10 bis 2-14: Governance, Führungsstruktur und Verantwortlichkeiten

Die strategische und operative Leitung der WEMAG GmbH & Co. KG liegt bei der Geschäftsführung. Sie trägt die Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie für grundlegende Entscheidungen zu organisatorischen, ökologischen und gesellschaftlichen Fragestellungen. Die Geschäftsführung steht in regelmäßigem Austausch mit den verantwortlichen Führungskräften zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen (wöchentliche JourFix Termine).

Ein Aufsichtsrat oder vergleichbares Kontrollgremium besteht im Unternehmen nicht. Die Geschäftsführung nimmt daher die Rolle des höchsten Entscheidungs- und Kontrollorgans wahr.

Zur Vorbereitung von Entscheidungen wird die Geschäftsführung durch Führungskräfte aus verschiedenen Unternehmensbereichen unterstützt. Dazu gehören unter anderem die Bereiche Key Account Management, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Personalmanagement, Marketing sowie Qualitätsmanagement. Diese stehen in regelmäßigem Austausch mit der Geschäftsführung und berichten über relevante Entwicklungen und operative Themen.

Verantwortlichkeiten für operative Themen werden innerhalb der Organisation an die jeweiligen Fachbereiche delegiert. Dadurch wird sichergestellt, dass wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte der Unternehmensführung in den jeweiligen Bereichen berücksichtigt und umgesetzt werden.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Vorschläge, Hinweise oder Verbesserungsideen über ihre jeweiligen Führungskräfte oder direkt an die Geschäftsführung heranzutragen. Auf diese Weise wird ein offener Austausch innerhalb der Organisation gefördert und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen unterstützt.

Zur Vermeidung möglicher Interessenkonflikte gelten im Unternehmen klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Anliegen oder mögliche Konfliktsituationen können über die jeweiligen Vorgesetzten oder über interne Ansprechpartner vertraulich angesprochen werden.

Die Geschäftsführung ist zudem in die Erstellung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden. Nachhaltigkeitsbezogene Themen werden regelmäßig bewertet und schrittweise in die organisatorischen Strukturen und operativen Prozesse des Unternehmens integriert. Dabei orientiert sich das Unternehmen unter anderem an international anerkannten Leitlinien wie den ILO-Kernarbeitsnormen, den OECD-Leitsätzen für Unternehmen sowie den Prinzipien des UN Global Compact.

GRI 2-15: Interessenkonflikte

Die WEMAG GmbH & Co. KG legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung. Ziel ist es, mögliche Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und angemessen zu behandeln.

Für die Klärung und Beilegung interner Interessenkonflikte ist grundsätzlich die Geschäftsführung zuständig. Mitarbeitende können mögliche Konfliktsituationen über ihre jeweiligen Vorgesetzten oder über interne Ansprechpartner ansprechen. Je nach Sachverhalt werden entsprechende Maßnahmen zur Klärung und Lösung eingeleitet.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Umgang mit externen Stakeholdern – insbesondere mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern – bestehen im Unternehmen interne Verfahren und organisatorische Regelungen. Mitarbeitende in besonders relevanten Bereichen, wie beispielsweise Beschaffung oder Vertrieb, werden für diese Themen sensibilisiert und entsprechend geschult (Richtlinien).

Darüber hinaus stehen im Unternehmen interne Anlaufstellen für Compliance-Fragestellungen zur Verfügung. Hinweise oder Anfragen werden dokumentiert und durch die zuständigen Verantwortlichen geprüft (siehe GRI-16).

GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen

Die WEMAG GmbH & Co. KG stellt sicher, dass Mitarbeitende sowie externe Anspruchsgruppen mögliche kritische Anliegen oder Hinweise auf Regelverstöße auf verschiedenen Wegen melden können.

Neben der direkten Ansprache von Vorgesetzten oder der Geschäftsführung steht den Mitarbeitenden eine zentrale Compliance-Kontaktadresse zur Verfügung. Über diese E-Mail-Adresse können Hinweise zu rechtlichen, organisatorischen oder ethischen Fragestellungen eingereicht werden. Eingehende Anfragen werden dokumentiert und durch die zuständigen Verantwortlichen geprüft.

Darüber hinaus nutzt das Unternehmen eine gesetzlich vorgeschriebene Hinweisgeberplattform (Whistleblower-System), über die Hinweise vertraulich und entsprechend den geltenden gesetzlichen Regelungen abgegeben werden können. Hinweise können auf Wunsch somit auch anonym abgegeben werden.

Ziel dieser Strukturen ist es, mögliche Missstände frühzeitig zu erkennen, transparent zu behandeln und geeignete Maßnahmen zur Klärung einzuleiten.

Anzahl verfügbarer Meldewege: 2

Dokumentation aller eingehenden Hinweise: ja

gesetzliches Hinweisgebersystem implementiert: ja

Kennzahlen:

Anzahl eingegangener Hinweise pro Jahr: 0

davon intern / extern: 0

davon anonym / offen: 0

Anzahl geprüfter Hinweise: 0

bestätigte Verstöße: 0

eingeleitete Maßnahmen: 0

Bestätigte Korruptionsfälle im Berichtszeitraum – keine

Anzahl der Rechtsverfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens – keine

GRI 2-17 und 2-18: Kompetenzentwicklung und Bewertung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der WEMAG GmbH & Co. KG verfügt über umfassende Kenntnisse der unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Nachhaltigkeitsrelevante Themen werden im Rahmen des unternehmensinternen Nachhaltigkeitsmanagements, der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig behandelt.

Die grundlegenden Leitlinien des unternehmerischen Handelns sind unter anderem im Managementansatz des Unternehmens sowie im Code of Conduct dokumentiert und bilden eine Orientierung für Entscheidungen der Unternehmensleitung.

Eine formalisierte externe Bewertung der Geschäftsführung durch ein übergeordnetes Kontrollgremium besteht aufgrund der mittelständischen Unternehmensstruktur nicht. Die Bewertung der Unternehmensführung erfolgt im Rahmen der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens sowie im regelmäßigen Austausch innerhalb der Führungsebene.

Nachhaltigkeitsthemen werden regelmäßig im Austausch zwischen Geschäftsführung und verantwortlichen Fachbereichen diskutiert.

GRI 2-19: Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der WEMAG GmbH & Co. KG orientiert sich an den Grundsätzen der Fairness, Leistungsorientierung und sozialen Verantwortung. Ziel ist es, Mitarbeitenden eine angemessene und existenzsichernde Vergütung zu ermöglichen.

Die Entlohnung der Mitarbeitenden basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der jeweiligen Funktion, den Aufgabenbereichen sowie der individuellen Leistung. Dabei werden mindestens die jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlöhne eingehalten. In vielen Bereichen erfolgt die Vergütung darüber hinaus auf Grundlage tariflicher oder branchenüblicher Regelungen. Darüber hinaus bietet das Unternehmen verschiedene betriebliche Sozialleistungen und Zusatzangebote für Mitarbeitende an. Dazu gehören unter anderem ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze, Sozialräume sowie die Betreuung durch einen externen Betriebsarzt.

Ergänzend werden – abhängig von der jeweiligen betrieblichen Situation – freiwillige Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt. Weitere Angebote umfassen unter anderem JobRad-Leasing, eine betriebliche Altersvorsorge, eine betriebliche Krankenzusatzversicherung, Tankgutscheine, Fahrgeldpauschalen sowie weitere steuerliche Zusatzleistungen, beispielsweise im Zusammenhang mit der Nutzung von E-Mobilität.

Die WEMAG GmbH & Co. KG legt Wert auf eine faire und diskriminierungsfreie Vergütung. Unterschiede in der Entlohnung aufgrund des Geschlechts bestehen nicht. Ziel ist es, durch transparente und nachvollziehbare Vergütungsstrukturen langfristige Motivation, Engagement und eine stabile Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden zu fördern.

Kennzahlen:

Externer Betriebsarzt: ja

GRI 2-20 und 2-21: Verfahren zur Festlegung der Vergütung und Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Mitarbeitenden bei der WEMAG GmbH & Co. KG orientiert sich an den Grundsätzen der Fairness, Transparenz und Leistungsorientierung. Grundlage für die Festlegung der Vergütung sind insbesondere die jeweilige Funktion, die Verantwortungsbereiche, die Qualifikation sowie die individuelle Leistung der Mitarbeitenden.

Vergütungsentscheidungen werden durch die Geschäftsführung in Abstimmung mit den verantwortlichen Führungskräften getroffen. Dabei werden sowohl branchenübliche Vergütungsstrukturen als auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens berücksichtigt.

Die Vergütung der Geschäftsführung ist an die wirtschaftliche Entwicklung und die Unternehmensleistung gekoppelt. Ziel ist eine ausgewogene und verantwortungsvolle Vergütungsstruktur innerhalb des Unternehmens.

Als mittelständisches Familienunternehmen legt die WEMAG GmbH & Co. KG Wert auf eine faire Vergütung aller Mitarbeitenden. Die Entlohnung erfolgt mindestens auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Mindestlöhne und orientiert sich darüber hinaus an branchenüblichen oder tariflichen Regelungen. 100 % der Mitarbeitenden erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn bzw. darüber hinausgehende Vergütung.

GRI 2-22 bis 2-24: Strategie, Grundsätze und Umsetzung

Die WEMAG GmbH & Co. KG versteht nachhaltiges Wirtschaften als langfristige Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern, Umwelt und Gesellschaft. Ziel ist es, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit mit einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sowie sozialer Verlässlichkeit zu verbinden.

Die strategische Ausrichtung des Unternehmens berücksichtigt daher sowohl wirtschaftliche als auch ökologische und gesellschaftliche Aspekte. Zu den zentralen Themen gehören unter anderem die Sicherung der unternehmerischen Leistungsfähigkeit, die Weiterentwicklung innovativer Lösungen für Kunden sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Energie und Ressourcen. Maßnahmen zur Energie- und Ressourceneffizienz, zum Umwelt- und Klimaschutz sowie zur kontinuierlichen Verbesserung betrieblicher Prozesse sind Bestandteil der Unternehmensentwicklung.

Darüber hinaus spielen soziale Themen eine wichtige Rolle. Dazu zählen faire Arbeitsbedingungen, angemessene Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit sowie eine respektvolle und interkulturell geprägte Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens.

Die Grundsätze des unternehmerischen Handelns sind im Managementansatz des Unternehmens sowie im Code of Conduct festgehalten. Diese orientieren sich an geltendem Recht sowie an anerkannten Grundsätzen verantwortungsvoller Unternehmensführung. Mitarbeitende werden regelmäßig zu relevanten Themen wie Compliance, verantwortungsvollem Verhalten im Geschäftsalltag sowie zu umwelt- und sicherheitsrelevanten Themen geschult.

Nachhaltigkeitsaspekte werden schrittweise in zentrale Unternehmensprozesse integriert. Dazu gehören unter anderem Qualitätsmanagement, nachhaltige Beschaffungspraktiken, Lieferantenbewertungen sowie Maßnahmen zur Verbesserung von Energie- und Ressourceneffizienz. Auf diese Weise werden die im Unternehmen definierten Grundsätze und Verpflichtungen in organisatorische Abläufe und operative Entscheidungen eingebunden.

Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt im Rahmen der Unternehmensführung in Abstimmung mit den verantwortlichen Fachbereichen und unter Berücksichtigung der Erwartungen relevanter Anspruchsgruppen.

GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integrires Verhalten sind für uns verpflichtend.

GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Etwaige sich ergebende oder vorhandene politische Verpflichtungen werden nach situativ bedingten Anforderungen durchgeführt. Hierzu haben wir auch unsere umfassenden Unternehmensleitsätze entsprechend angepasst.

Es geht hier nicht um Politik im Sinne von Parteipolitik, sondern um „öffentliche Selbstverpflichtungen des Unternehmens“.

GRI 2-25 bis 2-27: Management negativer Auswirkungen, Meldemechanismen und Einhaltung von Gesetzen

Im Unternehmen bestehen organisatorische Prozesse und Maßnahmen, mit denen mögliche negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit frühzeitig erkannt und bewertet werden können. Werden entsprechende Risiken oder Auswirkungen festgestellt, werden geeignete Maßnahmen zur Begrenzung oder Beseitigung eingeleitet. Ziel ist es, negative Auswirkungen dauerhaft zu reduzieren und zukünftige Risiken durch präventive Maßnahmen zu vermeiden.

Diese Verfahren betreffen insbesondere Bereiche wie Umwelt und Energie, nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung, Unternehmensethik sowie soziale Aspekte der Geschäftstätigkeit. Auch mögliche Auswirkungen auf Umweltmedien wie Wasser, Luft, Boden, Biodiversität oder Lärmemissionen werden berücksichtigt.

Zur Unterstützung dieser Prozesse werden Mitarbeitende regelmäßig zu relevanten Themen unterwiesen und geschult. Dazu gehören unter anderem Aspekte der Compliance, des verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen sowie des ethischen Verhaltens im Geschäftsalltag.

Die WEMAG GmbH & Co. KG verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Verordnungen. Zur systematischen Überwachung rechtlicher Anforderungen wird im Unternehmen ein Rechtskataster geführt. Mitarbeitende werden regelmäßig über rechtliche Anforderungen sowie über den verantwortungsvollen Umgang mit Kunden, Lieferanten und weiteren Anspruchsgruppen informiert und geschult. Grundlage des unternehmerischen Handelns ist die Beachtung der Rechtsstaatlichkeit sowie ein integrires und verantwortungsvolles Verhalten im Geschäftsalltag.

Weitere Kennzahlen zu Umweltwirkungen, Energieverbrauch, Emissionen, Abfallmanagement sowie zur Bewertung von Lieferanten sind in den entsprechenden thematischen GRI-Standards:

GRI 204 Beschaffung
GRI 302 Energie
GRI 303 Wasser
GRI 305 Emissionen
GRI 306 Abfall

GRI 404 Weiterbildung

GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integrires Verhalten sind für uns zwingend.

GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG ist Mitglied in verschiedenen Branchenverbänden, Netzwerken und Interessengruppen. Durch diese Mitgliedschaften pflegt das Unternehmen einen regelmäßigen Austausch mit Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Dialog mit Netzwerkpartnern ermöglicht es, aktuelle Entwicklungen in Markt, Technik und Regulierung frühzeitig zu erkennen und in die eigene Unternehmensentwicklung einzubeziehen. Gleichzeitig trägt dieser Austausch dazu bei, Erfahrungen zu teilen, gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln und nachhaltige Entwicklungen in der Branche zu fördern.

Für die WEMAG GmbH & Co. KG stellen diese Netzwerke einen wichtigen Bestandteil der Unternehmensentwicklung dar. Sie unterstützen den Wissenstransfer, stärken die Zusammenarbeit mit Partnern und leisten einen Beitrag zur langfristigen Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Die WEMAG GmbH & Co. KG ist Mitglied in folgenden Netzwerken und Verbänden:

ZHH - Zentralverband Hartwarenhandel e.V.
FDM - Fachverband des Maschinen- und Werkzeug-Großhandels e.V.
EDE - Einkaufsbüro Deutscher Eisenhändler GmbH
Ethik Society - Orientierung für verantwortungsbewusstes Wirtschaften
Mittelstand BVMW
IHK – Industrie und Handelskammer
BGHW - Die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
Perspektiva - Perspektiva eine Chance für Jugendliche - Fulda
DVS - Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren

GRI 2-29 und 2-30: Einbindung von Anspruchsgruppen und Arbeitsbeziehungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG pflegt einen regelmäßigen Austausch mit verschiedenen Anspruchsgruppen. Dazu gehören insbesondere Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner sowie Netzwerk- und Branchenpartner.

Der Dialog mit diesen Gruppen erfolgt über unterschiedliche Kommunikationswege. Mitarbeitende können sich über direkte Gespräche mit Führungskräften oder der Geschäftsführung einbringen. Darüber hinaus werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, um Rückmeldungen zu Arbeitsbedingungen, Organisation und Zusammenarbeit systematisch zu erfassen.

Auch Kunden und Geschäftspartner werden aktiv einbezogen. So führt das Unternehmen regelmäßig Kundenbefragungen durch, um Rückmeldungen zur Qualität von Produkten, Dienstleistungen und

Zusammenarbeit zu erhalten. Die Ergebnisse werden genutzt, um Prozesse und Leistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Eine formale Arbeitnehmervertretung oder ein Betriebsrat besteht im Unternehmen derzeit nicht. Aufgrund der mittelständischen Unternehmensstruktur erfolgt der Austausch zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und Geschäftsführung überwiegend direkt und auf kurzen Kommunikationswegen.

Arbeitsbedingungen orientieren sich an geltenden gesetzlichen Regelungen sowie an möglichen tariflichen oder branchenüblichen Vereinbarungen.

Kennzahlen:

Kunden

- Anzahl durchgeführter Kundenbefragungen pro Jahr: x jährlich, zuletzt im Jahr 2024. Kommende im Juni 2026
- Rücklaufquote der Kundenbefragung: Teilnahme 161 Kunden in 2024
- Kundenzufriedenheit: 93,17%

Mitarbeitende

- Anzahl durchgeführter Mitarbeiterbefragungen: 1x jährlich - zuletzt in 2025
- Teilnahmequote an Mitarbeiterbefragungen: 50,49 %

Arbeitsstruktur

- Anteil Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen: 183
- Verhältnis Vollzeit/Teilzeit: 154/49

Netzwerke

- Anzahl Mitgliedschaften in Verbänden und Netzwerken: 8

GRI 2-30: Tarifverträge

Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften, Tarifverträge oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.

GRI 3: Wesentliche Themen

Die Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bildet die Grundlage für die inhaltliche Ausrichtung dieses Nachhaltigkeitsberichts. Ziel der Wesentlichkeitsanalyse ist es, diejenigen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Themen zu identifizieren, die für die Geschäftstätigkeit der WEMAG GmbH & Co. KG sowie für ihre Anspruchsgruppen von besonderer Bedeutung sind.

Im Rahmen dieses Prozesses wurden unternehmensinterne Informationen, bestehende Managementansätze sowie Anforderungen relevanter Stakeholder berücksichtigt. Dazu zählen insbesondere Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten sowie gesellschaftliche und regulatorische Erwartungen an verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

Die identifizierten wesentlichen Themen bilden die Grundlage für die weitere Berichterstattung im Nachhaltigkeitsbericht und werden den entsprechenden GRI-Standards zugeordnet. Sie spiegeln sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die Bedeutung dieser Themen für die langfristige Entwicklung des Unternehmens wider.

GRI 3-1: Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen

Die im Nachhaltigkeitsbericht behandelten Themen wurden auf Grundlage einer internen Analyse der Geschäftstätigkeit der WEMAG GmbH & Co. KG ermittelt. Dabei wurden bestehende Unternehmensprozesse, interne Kennzahlen, gesetzliche Anforderungen sowie Rückmeldungen aus dem Austausch mit zentralen Anspruchsgruppen berücksichtigt.

Zu diesen Anspruchsgruppen zählen insbesondere Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Banken sowie regionale Netzwerkpartner. Hinweise aus Kunden- und Mitarbeiterbefragungen, aus dem Qualitätsmanagement sowie aus dem täglichen Austausch mit Geschäftspartnern fließen kontinuierlich in die Bewertung relevanter Nachhaltigkeitsthemen ein.

Darüber hinaus wurden Anforderungen aus relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen, Branchenentwicklungen sowie internationalen Orientierungsrahmen wie den Standards der Global Reporting Initiative (GRI), den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sowie weiteren Nachhaltigkeitsleitlinien berücksichtigt.

Die Bewertung der Themen erfolgt auf Basis zweier zentraler Perspektiven:

- Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive)
- Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens (Outside-In-Perspektive)

Auf dieser Grundlage wurden die für WEMAG besonders relevanten Themen identifiziert und im Bericht als wesentliche Themen dargestellt.

Die Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse ist Bestandteil der zukünftigen Nachhaltigkeitsarbeit des Unternehmens. In kommenden Berichtsperioden ist vorgesehen, den Prozess zur Identifikation und Bewertung der wesentlichen Themen weiter zu strukturieren und zusätzliche Stakeholder systematischer einzubeziehen.

GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen

Die nachfolgenden Themen wurden im Rahmen der internen Analyse als besonders relevant für die Geschäftstätigkeit der WEMAG GmbH & Co. KG identifiziert. Sie spiegeln sowohl die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die Bedeutung dieser Themen für die langfristige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens wider.

Übersicht der wesentlichen Themen und zugehöriger GRI-Standards:

Wesentliches Thema	Relevante GRI-Standards	Relevante Aspekte für WEMAG
Energieverbrauch und Energieeffizienz	GRI 302 Energie	Energieverbrauch der Standorte, Energieeffizienz technischer Anlagen
Emissionen und Klimaschutz	GRI 305 Emissionen	CO ₂ -Emissionen, energieeffiziente Prozesse
Materialien und Ressourceneffizienz	GRI 301 Materialien	Materialeinsatz, Ressourcenschonung
Wasser und Abwasser	GRI 303 Wasser und Abwasser	Wasserverbrauch und Ressourcenschutz
Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft	GRI 306 Abfall	Abfallvermeidung, Recycling
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Unfallprävention, Arbeitsschutz
Mitarbeitende und Mitarbeiterentwicklung	GRI 401 Beschäftigung / GRI 404 Weiterbildung / GRI 405 Diversität	Mitarbeiterstruktur, Weiterbildung
Nachhaltige Beschaffung und Lieferketten	GRI 204 / GRI 308 / GRI 414	Lieferantenbewertung, nachhaltige Beschaffung
Unternehmensethik und Compliance	GRI 205 / GRI 206	Compliance, Anti-Korruption
Datenschutz und IT-Sicherheit	GRI 418 Schutz der Kundendaten	Datenschutz und Informationssicherheit
Kundenzufriedenheit und Produktqualität	GRI 416 / GRI 417	Produktqualität, Kundenfeedback
Gesellschaftliches Engagement	GRI 413 Lokale Gemeinschaften	Engagement in Netzwerken und Region

Energieverbrauch und Energieeffizienz

Der Energieverbrauch der Unternehmensstandorte sowie der eingesetzten technischen Infrastruktur hat direkte Auswirkungen auf Umwelt und Kostenstruktur des Unternehmens.

Risiken: Steigende Energiepreise und regulatorische Anforderungen können zu höheren Betriebskosten führen. Gleichzeitig erhöhen gesetzliche Klimaschutzanforderungen den Druck auf Unternehmen, Energieverbräuche transparent zu erfassen und zu reduzieren.

Chancen: Durch energieeffiziente Technik, optimierte Prozesse und bewusstes Energiemanagement können Kosten gesenkt und Emissionen reduziert werden. Gleichzeitig stärkt ein verantwortungsvoller Umgang mit Energie die Position des Unternehmens gegenüber Kunden und Partnern.

Materialien- und Ressourceneffizienz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Materialien, Verpackungen und sonstigen Ressourcen ist ein wichtiger Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung.

Risiken: Steigende Rohstoffpreise und begrenzte Ressourcen können langfristig wirtschaftliche Auswirkungen haben. Zudem wachsen gesellschaftliche und regulatorische Erwartungen an Unternehmen, Ressourcen effizient einzusetzen.

Chancen: Effizientere Nutzung von Materialien sowie optimierte Verpackungs- und Logistiklösungen können Kosten reduzieren und Umweltwirkungen verringern. Gleichzeitig kann dies zur Verbesserung der Umweltbilanz des Unternehmens beitragen.

Emissionen und Klimaschutz

Die Reduzierung von Treibhausgasemissionen gewinnt für Unternehmen zunehmend an Bedeutung.

Risiken: Steigende regulatorische Anforderungen, etwa im Rahmen europäischer Klimaschutzpolitik, können zu zusätzlichen Berichtspflichten oder Investitionen führen. Auch Erwartungen von Kunden und Geschäftspartnern in Bezug auf klimafreundliche Lieferketten nehmen zu.

Chancen: Durch energieeffiziente Prozesse, moderne Technik und bewusste Steuerung von Energieverbräuchen können Emissionen reduziert werden. Dies kann langfristig Kosten senken und gleichzeitig zur Positionierung als verantwortungsvoller Geschäftspartner beitragen.

Wasser und Abwasser

Der verantwortungsvolle Umgang mit Wasserressourcen ist Bestandteil nachhaltigen Wirtschaftens.

Risiken: Wasserknappheit oder strengere Umweltauflagen können langfristig Auswirkungen auf Unternehmen haben. Auch steigende Kosten für Wasser und Abwasserentsorgung können wirtschaftliche Effekte haben.

Chancen: Durch einen bewussten und effizienten Umgang mit Wasser können Ressourcen geschont und Betriebskosten reduziert werden. Gleichzeitig stärkt ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen die Glaubwürdigkeit nachhaltiger Unternehmensführung.

Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft

Die Reduzierung und fachgerechte Entsorgung von Abfällen ist ein wichtiger Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Risiken: Steigende Entsorgungskosten und strengere gesetzliche Anforderungen können wirtschaftliche Auswirkungen haben. Gleichzeitig steigen die Erwartungen von Kunden und Öffentlichkeit an Unternehmen, Abfälle zu reduzieren.

Chancen: Durch optimierte Prozesse, Recycling und Abfallvermeidung können Ressourcen effizienter genutzt werden. Dies kann sowohl ökologische Vorteile als auch wirtschaftliche Effekte durch Kosteneinsparungen mit sich bringen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Risiken: Arbeitsunfälle oder gesundheitliche Belastungen können zu Ausfallzeiten, Kosten und organisatorischen Belastungen führen. Zudem können Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Chancen: Ein hohes Niveau im Arbeits- und Gesundheitsschutz trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei und reduziert Unfallrisiken sowie krankheitsbedingte Ausfälle. Gleichzeitig stärkt ein sicherer Arbeitsplatz die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.

Mitarbeitende, Chancengleichheit und Mitarbeiterentwicklung

Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für das Unternehmen.

Risiken: Zunehmender Fachkräftemangel kann die Gewinnung qualifizierter Mitarbeitender erschweren. Gleichzeitig besteht das Risiko von Know-how-Verlust durch demografische Entwicklungen oder Mitarbeiterfluktuation.

Chancen: Durch gezielte Weiterbildung, attraktive Arbeitsbedingungen und eine offene Unternehmenskultur kann die langfristige Bindung von Mitarbeitenden gestärkt werden. Gleichzeitig ermöglicht kontinuierliche Qualifizierung die Weiterentwicklung von Kompetenzen im Unternehmen.

Nachhaltige Beschaffung und Lieferkettenmanagement

Als Handelsunternehmen ist WEMAG in besonderem Maße auf stabile und verantwortungsvolle Lieferketten angewiesen.

Risiken: Störungen in globalen Lieferketten, steigende Anforderungen an Lieferkettentransparenz sowie mögliche Menschenrechts- oder Umweltverstöße bei Lieferanten können wirtschaftliche und reputationsbezogene Risiken darstellen.

Chancen: Eine strukturierte Lieferantenbewertung und langfristige Partnerschaften mit zuverlässigen Lieferanten können Stabilität in der Lieferkette schaffen. Gleichzeitig können nachhaltige Beschaffungspraktiken zur Verbesserung von Umwelt- und Sozialstandards beitragen.

Unternehmensethik, Compliance und Anti-Korruption

Verlässliches und gesetzeskonformes Verhalten bildet die Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen.

Risiken: Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder ethische Grundsätze können zu Reputationsschäden, rechtlichen Konsequenzen oder wirtschaftlichen Verlusten führen.

Chancen: Klare Compliance-Strukturen und transparente Unternehmensführung stärken das Vertrauen von Kunden, Lieferanten, Banken und weiteren Stakeholdern und tragen zur langfristigen Stabilität des Unternehmens bei.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Der Schutz sensibler Daten von Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern hat hohe Bedeutung.

Risiken: Cyberangriffe oder Datenschutzverletzungen können wirtschaftliche Schäden und Vertrauensverluste verursachen.

Chancen: Durch moderne IT-Sicherheitsmaßnahmen und klare Datenschutzprozesse kann das Vertrauen von Kunden und Partnern gestärkt werden.

Kundenzufriedenheit und Produktqualität

Die Qualität der Produkte und Dienstleistungen sowie eine verlässliche Kundenbetreuung sind zentrale Erfolgsfaktoren für das Unternehmen.

Risiken: Qualitätsmängel oder unzureichender Service können zu Kundenverlusten und Reputationsschäden führen.

Chancen: Eine hohe Produktqualität, kompetente Beratung sowie kontinuierliche Kundenbefragungen ermöglichen langfristige Kundenbeziehungen und stärken die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Gesellschaftliches Engagement

Als regional verwurzelt und Familienunternehmen übernimmt WEMAG Verantwortung für Gesellschaft und Region.

Risiken: Ein fehlendes gesellschaftliches Engagement kann langfristig die Wahrnehmung des Unternehmens in der Öffentlichkeit beeinträchtigen.

Chancen: Durch Engagement in regionalen Initiativen, Netzwerken und sozialen Projekten kann das Unternehmen einen positiven Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten und gleichzeitig seine regionale Verbundenheit stärken.

Diese Themen bilden die Grundlage für die weitere Berichterstattung im Nachhaltigkeitsbericht. Die Darstellung der jeweiligen Managementansätze, Maßnahmen und Kennzahlen erfolgt in den entsprechenden themenspezifischen Kapiteln dieses Berichts.

GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen

Die identifizierten wesentlichen Themen werden im Unternehmen im Rahmen unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung und unseres Nachhaltigkeitsverständnisses gesteuert. Ziel ist es, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer Verantwortung und sozialer Verlässlichkeit in Einklang zu bringen.

Verantwortlich für diesen Bereich im Unternehmen ist Fabian Köhler. Grundlage dafür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die kontinuierlich weiterentwickelt wird und langfristige Ziele für die wirtschaftliche Entwicklung, den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sowie den Schutz von Umwelt und Mitarbeitenden definiert. Die strategische Steuerung erfolgt durch die Geschäftsführung in enger Abstimmung mit den verantwortlichen Führungskräften der jeweiligen Unternehmensbereiche.

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in den operativen Bereichen des Unternehmens. Je nach Themenfeld übernehmen unterschiedliche Fachbereiche Verantwortung, beispielsweise im Qualitätsmanagement, im Personalmanagement, in der Beschaffung sowie in weiteren organisatorischen Funktionen des Unternehmens. Relevante Entwicklungen werden regelmäßig intern bewertet und in die Weiterentwicklung von Prozessen und Maßnahmen einbezogen.

Zur Unterstützung der Umsetzung werden Mitarbeitende regelmäßig zu relevanten Themen geschult oder unterwiesen. Dazu gehören unter anderem Aspekte der Arbeitssicherheit, der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, der nachhaltigen Beschaffung sowie weiterer umwelt- und sozialbezogener Unternehmensgrundsätze.

Die Entwicklung der wesentlichen Themen wird durch geeignete Kennzahlen, interne Auswertungen sowie Rückmeldungen von Stakeholdern wie Mitarbeitenden, Kunden oder Lieferanten beobachtet. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen überprüft und bei Bedarf angepasst, um eine kontinuierliche Verbesserung der Unternehmensprozesse zu erreichen.

GRI 200: Wirtschaft

GRI 201-1: Wirtschaftlicher Wert

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bildet die Grundlage für die langfristige Stabilität und Entwicklung der WEMAG GmbH & Co. KG. Als mittelständisches Familienunternehmen verstehen wir wirtschaftlichen Erfolg als Voraussetzung dafür, Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft wahrnehmen zu können.

Der von WEMAG erwirtschaftete wirtschaftliche Wert wird im Unternehmen sowie im regionalen Umfeld verteilt. Dazu gehören insbesondere die Vergütung unserer Mitarbeitenden, Investitionen in Infrastruktur und Technik, Zahlungen an Lieferanten und Dienstleister sowie steuerliche Abgaben und Beiträge an öffentliche Institutionen.

Ein wesentlicher Teil der Wertschöpfung verbleibt im Unternehmen und wird für die Weiterentwicklung der Organisation eingesetzt. Dazu zählen Investitionen in Digitalisierung, moderne Betriebsausstattung, Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie in Maßnahmen zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz.

Als regional verwurzeltes Unternehmen leistet WEMAG damit einen Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilität in der Region, zur Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zur langfristigen Entwicklung nachhaltiger Geschäftsbeziehungen.

Kennzahlen:

Umsatz: 57.925 TEUR

Mitarbeiterzahl: 203

Lohn- und Gehaltssumme: 9.560 TEUR

Investitionen: 495 TEUR

Davon sozial ökologische Investitionen: 40 TEUR

Steuern und Abgaben: 241 TEUR

Anzahl Lieferanten: 299 (Lieferanten, welche im Jahr 2025 Rechnungen gestellt haben.

Gesamt: Mehr als 2000 angelegte Lieferanten)

GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen

Die Auswirkungen des Klimawandels sowie daraus resultierende politische und regulatorische Entwicklungen können auch für die WEMAG GmbH & Co. KG wirtschaftliche Risiken und Chancen mit sich bringen. Diese ergeben sich insbesondere aus den im Kapitel GRI 3-2 identifizierten wesentlichen Themen, darunter Energie- und Ressourceneffizienz, Umwelt- und Klimaschutz, nachhaltige Beschaffung sowie Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Mögliche Risiken ergeben sich beispielsweise durch steigende Energiepreise, zunehmende regulatorische Anforderungen im Bereich Klimaschutz oder Veränderungen in globalen Lieferketten. Diese Entwicklungen können Auswirkungen auf Beschaffungskosten, Logistikstrukturen und betriebliche Prozesse haben.

Gleichzeitig entstehen daraus auch Chancen für die Weiterentwicklung des Unternehmens. Als technischer Handelspartner für Industrie und Handwerk bietet die WEMAG GmbH & Co. KG zahlreiche Produkte und Lösungen an, die zur Steigerung von Energie- und Ressourceneffizienz beitragen können. Dazu gehören beispielsweise energieeffiziente Maschinen und Werkzeuge, moderne Betriebseinrichtungen sowie Lösungen zur Prozessoptimierung in Industrie und Handwerk.

Die zunehmende Bedeutung von Klimaschutz und Ressourceneffizienz kann daher auch zu einer steigenden Nachfrage nach entsprechenden Produkten und Beratungsleistungen führen. WEMAG unterstützt seine Kunden dabei, wirtschaftliche und ökologische Aspekte in ihren Produktions- und Arbeitsprozessen stärker zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements werden klimabezogene Risiken und Chancen künftig noch systematischer bewertet und in strategische Entscheidungen einbezogen.

Beispiele klimabezogener Risiken und Chancen

Energie- und Ressourceneffizienz

Steigende Energiepreise können zu höheren Betriebs- und Logistikkosten führen. Auch Anforderungen an energieeffiziente Gebäude oder technische Anlagen können zusätzliche Investitionen notwendig machen. Gleichzeitig entsteht eine steigende Nachfrage nach energieeffizienten Maschinen, Werkzeugen und Betriebseinrichtungen. Die WEMAG GmbH & Co. KG kann ihre Kunden bei der Auswahl solcher Lösungen unterstützen und so zur Effizienzsteigerung in Industrie und Handwerk beitragen.

Umwelt- und Klimaschutz

Verschärfte gesetzliche Anforderungen im Bereich Emissionen, Energieverbrauch oder Nachhaltigkeitsberichterstattung können zusätzliche organisatorische und finanzielle Aufwände verursachen. Gleichzeitig wächst die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten und Lösungen. Daraus ergeben sich Chancen für neue Geschäftsfelder sowie für Beratungsleistungen im Bereich nachhaltiger Produktionsprozesse.

Nachhaltige Beschaffung und Lieferketten

Veränderungen in globalen Lieferketten, Rohstoffverfügbarkeit oder steigende Transportkosten können Auswirkungen auf Beschaffung und Lieferfähigkeit haben. Gleichzeitig können stabile und nachhaltige Lieferantenbeziehungen dazu beitragen, Risiken in der Lieferkette zu reduzieren und langfristige Partnerschaften zu stärken.

Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit

Unternehmen, die steigende Nachhaltigkeitsanforderungen nicht berücksichtigen, können langfristig Wettbewerbsnachteile erleiden. Gleichzeitig eröffnet die Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Beratungsangebote im Bereich Energie- und Ressourceneffizienz zusätzliche Marktchancen.

Digitalisierung

Die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeits- und Energiedaten kann Anpassungen in digitalen Systemen erforderlich machen und Investitionen in IT-Strukturen nach sich ziehen. Gleichzeitig ermöglicht die Digitalisierung effizientere Prozesse, eine bessere Datentransparenz sowie eine gezieltere Steuerung von Ressourcenverbräuchen.

GRI 201-3: Betriebliche und soziale Zuwendungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG bietet ihren Mitarbeitenden neben der regulären Vergütung verschiedene betriebliche und soziale Leistungen an. Ziel ist es, ein gesundes, sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen und die langfristige Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu stärken.

Dazu gehören unter anderem ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze, Sozialräume für Mitarbeitende sowie die arbeitsmedizinische Betreuung durch einen externen Betriebsarzt. Darüber hinaus werden – je nach betrieblicher Situation – freiwillige Zusatzleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt.

Diese Maßnahmen unterstützen sowohl die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch eine langfristig stabile Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens.

Beispiele betrieblicher Leistungen

- ergonomische Arbeitsplätze
- arbeitsmedizinische Betreuung durch externen Betriebsarzt
- Sozialräume für Mitarbeitende
- freiwillige Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

Ergänzend werden – abhängig von der jeweiligen betrieblichen Situation – freiwillige Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt. Weitere Angebote umfassen unter anderem JobRad-Leasing, eine betriebliche Altersvorsorge, eine betriebliche Krankenzusatzversicherung, Tankgutscheine, Fahrgeldpauschalen sowie weitere steuerliche Zusatzleistungen, beispielsweise im Zusammenhang mit der Nutzung von E-Mobilität.

GRI 202: Marktpräsenz

Der Standard GRI 202 Marktpräsenz wurde im Rahmen der Bestimmung der wesentlichen Themen geprüft. Das Thema wird derzeit nicht als wesentlich für die Geschäftstätigkeit der WEMAG GmbH & Co. KG bewertet. Einzelne Aspekte wie Vergütung und lokale Beschäftigung werden an anderer Stelle im Bericht, insbesondere im Kapitel Mitarbeitende (GRI 2-7), behandelt.

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG investiert kontinuierlich in die Weiterentwicklung ihrer Standorte, ihrer technischen Ausstattung sowie in digitale Systeme und moderne Arbeitsplätze. Ziel dieser Investitionen ist es, effiziente Arbeitsabläufe, eine hohe Servicequalität und eine langfristig stabile Unternehmensentwicklung sicherzustellen.

Darüber hinaus fördert das Unternehmen durch Ausbildungsangebote, die Qualifizierung von Mitarbeitenden sowie durch technische Beratung und Serviceleistungen die wirtschaftliche Entwicklung seiner Kunden und Partner. Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Infrastruktur, Digitalisierung und Fachkompetenz bildet damit eine wichtige Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Qualität der angebotenen Leistungen.

Diese Investitionen wirken sich nicht nur auf die interne Leistungsfähigkeit positiv aus, sondern leisten auch einen Beitrag zur Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zur Stärkung regionaler Wirtschaftsstrukturen.

GRI 203-2: Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Als mittelständisches Familienunternehmen mit Hauptsitz in Fulda trägt die WEMAG GmbH & Co. KG auf verschiedenen Ebenen zur wirtschaftlichen Stabilität der Region bei. Durch die Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie durch langfristige Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten leistet das Unternehmen einen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung.

Vor dem Hintergrund zunehmender globaler Wettbewerbsstrukturen und der Verlagerung von Produktions- und Dienstleistungsleistungen in Niedriglohnländer setzt die WEMAG GmbH & Co. KG bewusst auf eine langfristige Unternehmensentwicklung am Standort Deutschland. Ziel ist es, qualifizierte Arbeitsplätze zu sichern, faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und wirtschaftliche Erträge im regionalen Umfeld zu halten.

Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen Industrie- und Handwerksbetriebe durch die Bereitstellung moderner Werkzeuge, Maschinen und technischer Lösungen. Dadurch können Kunden ihre Produktionsprozesse effizienter gestalten und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Durch diese wirtschaftlichen Aktivitäten entstehen indirekte positive Effekte für die regionale Wirtschaft, die Entwicklung von Fachkräften sowie für stabile Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette.

Kennzahlen:

Investitionen: 495 TEUR

davon in sozial ökologische Investitionen: 40 TEUR

Anzahl Standorte (Deutschland): 6

Gesamtzahl Mitarbeitende: 203

Anzahl Ausbildungsplätze / Auszubildende: 16

Ausbildungsquote: 8 %

Anteil regionaler Lieferanten (Deutschland): 261

GRI 204: Beschaffungspraktiken

GRI 204-1: Beschaffungspraktiken

Die WEMAG GmbH & Co. KG verfolgt eine nachhaltige und möglichst regionale Beschaffungspolitik. Ziel ist es, stabile Lieferketten aufzubauen, Transportwege zu reduzieren und gleichzeitig die wirtschaftliche Entwicklung regionaler Partner zu unterstützen.

Bei der Auswahl von Lieferanten werden neben wirtschaftlichen Kriterien auch Aspekte wie Zuverlässigkeit, Qualität, Nachhaltigkeit und langfristige Zusammenarbeit berücksichtigt. Die Beschaffungsprozesse werden durch interne Richtlinien sowie ein etabliertes Lieferantenmanagementsystem unterstützt.

Darüber hinaus werden Lieferanten regelmäßig bewertet. Dabei werden unter anderem Kriterien aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Unternehmensethik und Lieferfähigkeit berücksichtigt. Schulungen und interne Sensibilisierungsmaßnahmen unterstützen die verantwortungsvolle Umsetzung der Beschaffungsstrategie im Unternehmen.

Kennzahlen:

Anzahl Lieferanten: 299 (Lieferanten, welche in 2025 Rechnungen gestellt haben. Gesamt: Mehr als 2000 angelegte Lieferanten)

Anteil regionaler Lieferanten (Deutschland): 261

GRI 205: Antikorruption

GRI 205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort

Die WEMAG GmbH & Co. KG verfolgt eine klare Null-Toleranz-Strategie gegenüber Korruption, Bestechung und unlauterem Wettbewerb. Entsprechende Grundsätze sind in den unternehmensinternen Richtlinien zur Unternehmensethik sowie im Code of Conduct des Unternehmens verankert. Bei der Ausgestaltung dieser Grundsätze orientiert sich das Unternehmen unter anderem an den Leitlinien der ISO 26000 zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen.

Zur Vermeidung von Korruptionsrisiken werden relevante Geschäftsprozesse regelmäßig überprüft. Insbesondere in Bereichen wie Beschaffung, Vertrieb und Geschäftsbeziehungen zu externen Partnern wird auf transparente Entscheidungsprozesse, klare Zuständigkeiten und nachvollziehbare Dokumentation geachtet. Lieferanten und Dienstleister werden nach sachlichen und nachvollziehbaren Kriterien ausgewählt.

Im Unternehmen bestehen interne Regelungen zur finanziellen Kontrolle von Geschäftsvorgängen. So ist beispielsweise in einer Kassenanweisung festgelegt, dass im Direktverkauf Barzahlungen für Waren nur bis zu einem Betrag von 10.000 Euro zulässig sind.

Für darüberhinausgehende Beträge sind andere Zahlungswege vorgesehen. Ergänzend besteht eine interne Richtlinie zur Vermeidung von Korruptionsrisiken / Nachhaltige Beschaffung - www.wemag.de/media/cms/Unternehmen/Nachhaltigkeit/WEMAG_Nachhaltige-Beschaffung_DE_20250409.pdf -, die entsprechende Verhaltensregeln für Mitarbeitende festlegt.

Mitarbeitende werden regelmäßig über die geltenden Richtlinien und Verhaltensgrundsätze informiert. Schulungen und interne Kommunikationsmaßnahmen unterstützen die Sensibilisierung für Unternehmensethik, Integrität sowie für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Zusätzlich stehen definierte Meldewege zur Verfügung beispielsweise über interne Ansprechpartner, eine zentrale Compliance-E-Mailadresse sowie das gesetzlich vorgeschriebene Hinweisgebersystem – über die mögliche Verstöße vertraulich gemeldet werden können.

Im Berichtszeitraum wurden keine bestätigten Fälle von Korruption festgestellt. Auch lagen keine Hinweise auf Bestechung oder andere Formen unlauteren Wettbewerbs vor.

Kennzahlen:

bestätigte Korruptionsfälle im Berichtszeitraum: 0

vorhandene Meldewege für Hinweise und Beschwerden: 2

Mitarbeitende über Code of Conduct und Compliance-Regeln informiert: 100 %

GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung

Im Unternehmen ist ein ganzheitliches Management zur Korruptionsbekämpfung etabliert. Es herrscht eine geschulte Kommunikation und es werden Schulungsmaßnahmen definiert.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Korruption bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206-1: Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten

Die WEMAG GmbH & Co. KG bekennt sich zu fairem Wettbewerb und zur Einhaltung der geltenden kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften. Entsprechende Grundsätze sind in den unternehmensinternen Verhaltensrichtlinien sowie im Code of Conduct verankert. Mitarbeitende werden regelmäßig über die relevanten gesetzlichen Vorgaben und unternehmensinternen Regeln informiert.

Ziel ist es, einen transparenten und rechtskonformen Wettbewerb sicherzustellen und unzulässige Absprachen, wettbewerbswidrige Geschäftspraktiken oder Marktmanipulationen zu vermeiden.

Im Berichtszeitraum wurden keine Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens gegen die WEMAG GmbH & Co. KG geführt.

Kennzahlen:

Anzahl der Rechtsverfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens: 0

GRI 3: Umwelt

Neben wirtschaftlichen und sozialen Aspekten spielen auch ökologische Fragestellungen eine wichtige Rolle für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, Energie und Materialien ist ein wesentlicher Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns.

Als Handelsunternehmen beeinflusst die WEMAG GmbH & Co. KG Umweltaspekte insbesondere durch den Einsatz von Energie an den Unternehmensstandorten, durch den Umgang mit Materialien und Verpackungen sowie durch logistische Prozesse entlang der Lieferkette. Ziel ist es, Ressourcen effizient zu nutzen, Umweltbelastungen zu reduzieren und nachhaltige Lösungen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Dazu gehören unter anderem Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, zur Reduzierung von Emissionen sowie zur Vermeidung und Verwertung von Abfällen. Gleichzeitig achten wir darauf, ökologische Aspekte auch in Beschaffungsprozessen und in der Zusammenarbeit mit Lieferanten zu berücksichtigen.

Die folgenden Abschnitte beschreiben die wesentlichen Umweltaspekte unserer Geschäftstätigkeit entlang der entsprechenden GRI-Standards.

Formelle Umweltrichtlinie

Die WEMAG GmbH & Co. KG bekennt sich zu ihrer unternehmerischen Verantwortung für den Schutz der Umwelt. Ziel unseres Handelns ist es, ökologische Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit möglichst gering zu halten und unsere Prozesse kontinuierlich umweltverträglicher zu gestalten.

Wir achten darauf, interne Abläufe sowie unsere Leistungen und Produkte in allen Geschäftsbereichen ressourcenschonend zu organisieren. Dabei berücksichtigen wir insbesondere Aspekte wie Energieverbrauch, Materialeinsatz, Emissionen sowie den Umgang mit Abfällen und gefährlichen Stoffen.

Bei Lagerung, Handhabung, Logistik und Transport von Waren sowie bei der Entsorgung von Abfällen, Abgasen und Abwässern achten wir auf eine sichere und umweltgerechte Durchführung. Selbstverständlich halten wir dabei alle geltenden gesetzlichen Anforderungen, Vorschriften und behördlichen Auflagen ein. Umweltbeeinträchtigungen und Verschmutzungen sollen nach Möglichkeit vermieden oder auf ein Minimum reduziert werden.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Verbesserung unserer Produkte, Dienstleistungen und internen Prozesse. Dabei streben wir an, unseren Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu leisten und nachhaltige Lösungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu fördern.

Gleichzeitig möchten wir auch unsere Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten für einen verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und Ressourcen sensibilisieren. Über unsere Umweltrichtlinie –

www.wemag.de/media/cms/Unternehmen/Nachhaltigkeit/WEMAG_Umweltrichtlinie_DE_2026-02-02.pdf –, regelmäßige Schulungen sowie die enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Lieferanten fördern wir eine nachhaltige Entwicklung entlang unserer gesamten Geschäftsbeziehungen.

GRI 301: Materialien

GRI 301-1 bis 301-3: Materialien

Als Handelsunternehmen verwendet die WEMAG GmbH & Co. KG Materialien insbesondere im Zusammenhang mit Verpackungen, Büro- und Arbeitsmaterialien sowie im Bereich Logistik und Versand. Ziel ist es, den Einsatz von Materialien möglichst ressourcenschonend zu gestalten und die Belastung natürlicher Ressourcen zu reduzieren.

Dabei achten wir darauf, Materialien effizient einzusetzen und unnötigen Materialverbrauch zu vermeiden. Durch optimierte Lager- und Logistikprozesse sowie durch den Einsatz digitaler Systeme werden Arbeitsabläufe kontinuierlich verbessert und der Materialeinsatz reduziert.

Bei der Beschaffung von Verpackungs-, Büro- und Arbeitsmaterialien wird zunehmend darauf geachtet, Produkte aus recycelten oder nachwachsenden Rohstoffen zu verwenden. Gleichzeitig wird darauf geachtet, Verpackungen möglichst mehrfach zu nutzen oder dem Recyclingkreislauf zuzuführen.

Zur Schonung von Ressourcen und zur Förderung einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft wurde im Jahr 2025 beschlossen, im Bereich der IT-Beschaffung verstärkt sogenannte „Refurbished“-Geräte anstelle von Neuware einzusetzen. Hierbei handelt es sich um technisch aufbereitete und wiederverwendete Geräte, die bereits zuvor im Einsatz waren. Durch diese Maßnahme verlängert die WEMAG GmbH & Co. KG die Lebensdauer von Laptops, Smartphones, Bildschirmen und weiterer IT-Hardware und reduziert gleichzeitig den Ressourcenverbrauch sowie das Abfallaufkommen. Damit verbindet das Unternehmen ökologische und ökonomische Aspekte im Sinne eines nachhaltigen Beschaffungs- und Materialmanagements.

Im Unternehmen ist eine konsequente Mülltrennung etabliert, sodass anfallende Verpackungen und Materialien entsprechend recycelt werden können. Mehrfach verwendbare Arbeitsmaterialien werden bevorzugt eingesetzt, um Abfälle zu vermeiden.

Die Menge und Art der eingesetzten Materialien kann je nach Handelsvolumen schwanken. Daher erfolgt eine teilweise indirekte Erfassung über betriebliche Prozesse sowie über interne Analysen zur Ressourcennutzung.

Durch kontinuierliche Optimierung von Arbeitsabläufen, Digitalisierung sowie durch eine nachhaltigkeitsorientierte Beschaffung trägt das Unternehmen dazu bei, Materialeinsatz und Ressourcenverbrauch langfristig zu reduzieren.

Kennzahlen:

eingesetzte Verpackungsmaterialien: Papier, Plastik, Holz

Abfallmenge gesamt: 250 t

Recyclingquote der Abfälle: 67 % (geschätzt)

GRI 302: Energie

GRI 302-1 bis 302-5: Energie

Der Energieverbrauch der WEMAG GmbH & Co. KG entsteht insbesondere durch den Betrieb der Unternehmensstandorte, Lager- und Logistikprozesse, technische Anlagen sowie die IT-Infrastruktur. Die Energieverbräuche werden intern erfasst und regelmäßig ausgewertet. Grundlage hierfür ist ein betriebliches Monitoring der Energieverbräuche sowie eine CO₂-Analyse entsprechend dem Greenhouse-Gas-Protokoll.

Der jährliche Energieverbrauch der Unternehmensstandorte beträgt derzeit 204.039 (2025) kWh. Die erhobenen Energiedaten werden regelmäßig überprüft und im Rahmen eines internen Umwelt-Assessments ausgewertet. Ziel ist es, Energieverbräuche transparent darzustellen und Potenziale zur Effizienzsteigerung zu identifizieren.

Neben den Energieverbräuchen innerhalb der Organisation entstehen weitere energiebedingte Auswirkungen entlang der Liefer- und Transportketten. Diese werden im Rahmen der CO₂-Emissionsanalyse gemäß Greenhouse-Gas-Protokoll (Scopes 2 und 3) berücksichtigt und im Abschnitt GRI 305 Emissionen näher dargestellt.

Zur Analyse der Energieeffizienz werden verschiedene Kennzahlen herangezogen, beispielsweise Energieverbrauch pro Standort oder Energieverbrauch im Verhältnis zu betrieblichen Aktivitäten. Durch kontinuierliches Monitoring können Entwicklungen im Energieverbrauch erkannt und Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz abgeleitet werden.

Zur Reduzierung des Energieverbrauchs wurden im Unternehmen verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören unter anderem der Einsatz energieeffizienter Geräte und Anlagen, die Modernisierung technischer Infrastruktur sowie die Umstellung auf LED-Beleuchtungssysteme. Zusätzlich werden Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder eingesetzt, um unnötigen Stromverbrauch zu vermeiden.

Auch bei der Beschaffung neuer Fahrzeuge, Maschinen und Elektrogeräte wird auf eine hohe Energieeffizienz und eine lange Nutzungsdauer geachtet. Optimierte Arbeitsprozesse sowie Investitionen in Digitalisierung tragen zusätzlich dazu bei, Energieverbrauch und Ressourcenbedarf zu reduzieren.

Im Bereich Logistik werden Maßnahmen zur Reduzierung transportbedingter Energieverbräuche umgesetzt. Darüber hinaus wird eine möglichst regionale Beschaffung angestrebt, um Transportwege zu reduzieren.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen. Durch regelmäßige Unterweisungen und Schulungen werden Mitarbeitende dazu motiviert, Energieeinsparpotenziale im Arbeitsalltag zu erkennen und umzusetzen.

Zur Reduzierung des externen Energiebezugs setzt die WEMAG GmbH & Co. KG auch auf die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien über Photovoltaikanlagen. Der erzeugte Solarstrom wird teilweise für den Eigenverbrauch an den Unternehmensstandorten genutzt.

Kennzahlen:

Energieverbrauch der Unternehmensstandorte: 204039 Kwh

Energieverbrauch der Unternehmensstandorte (Strom in Kwh)

- Fulda: 148677
- Kassel: 18570
- Bochum: 11558
- Siegen: 6611
- ZM: 2464
- Aschaffenburg: 16159

erzeugter Solarstrom in kWh: 57080

eingesparte CO₂-Emissionen durch PV: 22.832 kg CO₂ (deutscher Strommix)

GRI 303: Wasser

GRI 303-1 bis 303-5: Wasser und Abwasser

Der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser ist Bestandteil des Umweltmanagements der WEMAG GmbH & Co. KG. Wasser wird im Unternehmen hauptsächlich für sanitäre Einrichtungen, Reinigungsprozesse sowie für den allgemeinen Betrieb der Unternehmensstandorte verwendet.

Die Wasserentnahme erfolgt ausschließlich über das öffentliche Trinkwassernetz. Die Abrechnung erfolgt über entsprechende Messanlagen der jeweiligen Versorgungsunternehmen. Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit als Handelsunternehmen entstehen keine wasserintensiven Produktionsprozesse.

Eine Beeinträchtigung natürlicher Wasserquellen findet durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht statt. Schadstoffe oder schädliche Flüssigkeiten werden nicht in Gewässer eingeleitet. Anfallendes Abwasser entsteht überwiegend aus sanitären Einrichtungen sowie aus Reinigungsprozessen und wird über das öffentliche Abwassersystem entsorgt. Dabei werden alle gesetzlichen Vorschriften und kommunalen Anforderungen eingehalten.

Eine direkte Wiederverwendung von Wasser ist im Unternehmen aufgrund hygienischer Anforderungen nur eingeschränkt möglich. Wo dies technisch und organisatorisch sinnvoll ist, wird Wasser sparsam eingesetzt und ein effizienter Umgang mit der Ressource Wasser sichergestellt.

Zur Reduzierung des Wasserverbrauchs sind im Unternehmen organisatorische Maßnahmen etabliert. Dazu gehören unter anderem die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser sowie die kontinuierliche Überprüfung betrieblicher Prozesse im Hinblick auf mögliche Einsparpotenziale.

Kennzahlen:

Wasserentnahme über öff. Netz in m³: 752,35

industrielle Wasserentnahme: keine

industrielle Abwassereinleitungen: keine

GRI 304: Biodiversität

GRI 304-1 bis 304-4: Biodiversität

Die Geschäftstätigkeit der WEMAG GmbH & Co. KG als Handelsunternehmen hat nur begrenzte direkte Auswirkungen auf Biodiversität und natürliche Lebensräume. Die Unternehmensstandorte befinden sich überwiegend in bestehenden Gewerbe- und Industriegebieten, sodass keine direkten Eingriffe in empfindliche Ökosysteme erfolgen.

Der achtsame Umgang mit Ressourcen sowie ein strukturiertes Umweltmanagement tragen dazu bei, mögliche Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. Grundlage hierfür bilden interne Umweltleitlinien und organisatorische Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements -

www.wemag.de/media/cms/Unternehmen/Nachhaltigkeit/WEMAG_Umwelttrichtlinie_DE_2026-02-02.pdf - . Diese orientieren sich unter anderem an internationalen Leitlinien zum Umwelt- und

Naturschutz.

Durch die Art der Geschäftstätigkeit entstehen keine direkten Beeinträchtigungen von Schutzgebieten, Gewässern oder natürlichen Lebensräumen. Indirekte Auswirkungen können beispielsweise durch energiebedingte Emissionen oder Transportprozesse entstehen. Diese werden im Rahmen der unternehmensinternen Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen kontinuierlich analysiert und soweit möglich reduziert.

Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen in Projekten zur Förderung des Natur- und Klimaschutzes. Dazu gehört unter anderem die Unterstützung von Aufforstungsprojekten, die zur Wiederherstellung von Waldflächen und zur langfristigen Bindung von CO₂ beitragen.

Auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ist ein wichtiger Bestandteil des Umweltmanagements. Durch Schulungen und interne Informationsmaßnahmen wird das Bewusstsein für Umwelt- und Naturschutz kontinuierlich gestärkt.

Kennzahlen:

Standorte in Schutzgebieten: keine

direkte Eingriffe in natürliche Lebensräume: keine

unterstützte Umwelt- oder Aufforstungsprojekte: Aufforstungsprojekt „Unser Wald“ in 2025. Pflanzung von 200 Baumsämlingen (Weißtannen) zusammen mit Hessen Forst (Forstamt Hofbieber).

GRI 305: Emissionen

GRI 305-1 bis 305-5: Treibhausgasemissionen

Im Rahmen des Umweltmanagements analysiert die WEMAG GmbH & Co. KG regelmäßig die klimarelevanten Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Grundlage hierfür bildet eine CO₂-Analyse, die sich methodisch an den Prinzipien des international anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) orientiert. Die aktuell verfügbaren Emissionsdaten basieren auf eine für das Jahr 2023 durchgeführten CO₂-Analyse. Die Analyse umfasst sowohl direkte Emissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb als auch indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Die Emissionen werden entsprechend der Systematik des GHG Protocol in die Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3 unterteilt.

Scope 1 – Direkte Emissionen

Direkte Emissionen entstehen durch Energieverbräuche innerhalb des Unternehmens, beispielsweise durch den Einsatz von Kraftstoffen oder Heizenergie.

Scope 1: 73,187 t CO₂

Scope 2 – Indirekte energiebedingte Emissionen

Scope-2-Emissionen entstehen durch den Bezug von Energie, insbesondere Strom oder Wärme, die außerhalb des Unternehmens erzeugt werden.

Scope 2: 144,414 t CO₂

Scope 3 – Weitere indirekte Emissionen

Scope-3-Emissionen entstehen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, beispielsweise durch Transportprozesse, Lieferketten oder weitere indirekte Aktivitäten.

Scope 3 gesamt: 7.564,113 t CO₂

davon:

vorgelagerte Lieferkette: 492,437 t CO₂

nachgelagerte Lieferkette: 4.441,911 t CO₂

Im Berichtszeitraum (2025) wurden über die Photovoltaikanlage insgesamt 57.080 kWh Solarstrom erzeugt. Dadurch konnten – abhängig vom zugrunde gelegten Emissionsfaktor des Strommixes – rechnerisch rund 22,8 t CO₂ eingespart werden.

Aufgrund der Struktur des Unternehmens als Handelsunternehmen mit einem sehr breiten Produktsortiment erfolgt die Ermittlung der indirekten Emissionen teilweise auf Basis von Schätzungen und verfügbaren Aktivitätsdaten, da für viele Lieferketten derzeit keine vollständigen Primärdaten

vorliegen. Die Ergebnisse stellen daher eine indikative Abschätzung der klimarelevanten Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette dar.

Zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden im Unternehmen verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören insbesondere die Verbesserung der Energieeffizienz an den Unternehmensstandorten, die Optimierung von Transport- und Logistikprozessen sowie Investitionen in Digitalisierung und moderne Arbeitsmittel.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende regelmäßig für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen sensibilisiert. Ziel ist es, die klimarelevanten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu reduzieren und nachhaltige Verbesserungen entlang der Wertschöpfungskette zu erreichen.

GRI 306: Abfall

GRI 306-1 bis 306-4: Abfall und Abwasser

Im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements achtet die WEMAG GmbH & Co. KG auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen und Abwässern. Ziel ist es, Abfälle so weit wie möglich zu vermeiden, Stoffkreisläufe zu schließen und gesetzliche Umweltstandards konsequent einzuhalten.

Abwässer entstehen im Unternehmen ausschließlich im Rahmen der üblichen betrieblichen Nutzung. Die Entsorgung erfolgt über die öffentliche Kanalisation und wird anschließend in kommunalen Kläranlagen gemäß den gesetzlichen Vorgaben gereinigt.

Für den Umgang mit Abfällen ist im Unternehmen ein strukturiertes Abfallmanagement etabliert. Anfallende Abfälle werden nach Fraktionen getrennt und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben entsorgt oder dem Recycling zugeführt. Die Entsorgung erfolgt ausschließlich über zertifizierte Entsorgungsunternehmen. Mitarbeitende werden regelmäßig im Umgang mit Abfällen sowie in der Abfallvermeidung geschult.

Im Berichtsjahr betrug das dokumentierte Abfallaufkommen insgesamt: 207,4 Tonnen

Ein zentraler Bestandteil des Abfallmanagements ist die Rückführung geeigneter Materialien in den Recyclingkreislauf. Hierzu gehören unter anderem die getrennte Erfassung verschiedener Abfallfraktionen sowie die Wiederverwertung von Materialien, sofern dies technisch und wirtschaftlich möglich ist.

Zusätzlich werden im Unternehmen verschiedene Maßnahmen zur Abfallvermeidung umgesetzt. Dazu zählen insbesondere:

- Wiederverwertung von Büroabfällen, beispielsweise Tonerkartuschen zur Wiederbefüllung
- Weitergabe oder Spende ausgedienter IT-Komponenten und Geräte
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen
- Verringerung der Anzahl von Druckgeräten an Arbeitsplätzen
- interne Sortierung und Dokumentation der Abfallströme
www.wemag.de/media/cms/Unternehmen/Nachhaltigkeit/WEMAG_Abfallmanagement_DE_20250409.pdf
- regelmäßige Mitarbeiterschulungen zur Abfallvermeidung

Durch diese Maßnahmen trägt das Unternehmen dazu bei, Ressourcen zu schonen und die Umweltbelastung durch Abfälle kontinuierlich zu reduzieren.

Kennzahlen:

Abfallmenge in Tonnen: 250,06

--> Restmüll in Tonnen: 66,62

--> Papier in Tonnen: 167,09

--> Plastik in Tonnen: 16,08
--> Holz in Tonnen: 0,27
Recyclingquote der Abfälle in %: 67%

GRI 307: Umwelt

Die WEMAG GmbH & Co. KG verpflichtet sich zur Einhaltung aller relevanten Umweltgesetze, Verordnungen und behördlichen Vorgaben. Die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen wird im Rahmen des unternehmensinternen Umweltmanagements regelmäßig überprüft.

Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder oder sonstigen Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Umweltgesetze oder Umweltvorschriften verhängt. Ebenso waren keine Verfahren oder behördlichen Maßnahmen wegen Umweltverstößen anhängig.

Durch interne Prozesse, Schulungen der Mitarbeitenden sowie die Zusammenarbeit mit zertifizierten Entsorgungs- und Dienstleistungsunternehmen wird sichergestellt, dass Umweltvorschriften eingehalten und mögliche Risiken frühzeitig erkannt werden.

Kennzahlen:

Anzahl bestätigter Umweltverstöße: 0
Höhe der Bußgelder aufgrund von Umweltverstößen: 0 €
Anzahl nicht-monetärer Sanktionen durch Behörden: 0
Anzahl anhängiger Umweltverfahren: 0

GRI 308: Nachhaltige Beschaffung

GRI 308-1 bis 308-2: Nachhaltige Beschaffung

Die WEMAG GmbH & Co. KG berücksichtigt bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten neben wirtschaftlichen Kriterien auch ökologische und soziale Aspekte. Ziel ist es, nachhaltige Beschaffungsstrukturen zu stärken und mögliche Umwelt- und Sozialrisiken entlang der Lieferkette frühzeitig zu erkennen.

Hierfür ist im Unternehmen ein strukturiertes Managementsystem zur nachhaltigen Beschaffung etabliert. Im Rahmen dieses Systems werden Lieferanten regelmäßig anhand eines standardisierten Lieferantenfragebogens bewertet. Dabei werden unter anderem Themen wie Umweltmanagement, Energieverbrauch, CO₂-Emissionen, Ressourceneffizienz, Arbeits- und Menschenrechte, Arbeitsschutz sowie Unternehmensethik berücksichtigt.

Die Anforderungen an Lieferanten sind im Code of Conduct sowie in den unternehmensinternen Richtlinien - www.wemag.de/media/cms/Unternehmen/Nachhaltigkeit/WEMAG_Nachhaltige-Beschaffung_DE_20250409.pdf - zur nachhaltigen Beschaffung festgelegt. Diese orientieren sich unter anderem an internationalen Leitlinien wie der ISO 26000, den Prinzipien des UN Global Compact sowie an geltenden gesetzlichen Anforderungen.

Von Lieferanten wird erwartet, dass sie grundlegende soziale und ökologische Standards einhalten. Dazu gehören insbesondere:

- Achtung der Menschenrechte
- Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit
- Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsstandards
- Einhaltung gesetzlicher Umweltvorschriften

Im Rahmen der Lieferantenbewertung werden mögliche Risiken identifiziert und bewertet. Werden Abweichungen festgestellt, werden gemeinsam mit den Lieferanten Verbesserungsmaßnahmen definiert oder alternative Beschaffungsoptionen geprüft.

Durch diese Maßnahmen verfolgt die WEMAG GmbH & Co. KG das Ziel, negative Umwelt- und Sozialauswirkungen entlang der Lieferkette möglichst zu vermeiden und langfristige Partnerschaften mit verantwortungsvoll handelnden Lieferanten aufzubauen.

GRI 400: Soziales

Neben ökologischen und wirtschaftlichen Aspekten ist auch der verantwortungsvolle Umgang mit Menschen ein zentraler Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung. Für die WEMAG GmbH & Co. KG umfasst dies insbesondere faire Arbeitsbedingungen, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie die Achtung von Menschenrechten entlang der Wertschöpfungskette.

Unsere Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die langfristige Entwicklung des Unternehmens. Deshalb legen wir großen Wert auf ein respektvolles Arbeitsumfeld, transparente Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.

Darüber hinaus berücksichtigen wir soziale Standards auch in unseren Geschäftsbeziehungen. Von Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Menschenrechtsstandards sowie verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

Die folgenden Kapitel erläutern die wesentlichen sozialen Themen unseres Unternehmens und die entsprechenden Managementansätze.

GRI 401: Beschäftigung

GRI 401-1 bis 401-3: Beschäftigung

Die WEMAG GmbH & Co. KG legt großen Wert auf stabile und langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Bei der Auswahl neuer Mitarbeitender werden neben fachlichen Qualifikationen auch persönliche Eignung und Zuverlässigkeit berücksichtigt. Vor einer Einstellung werden entsprechende Nachweise über Ausbildung, Qualifikation und Personalien geprüft.

Ein großer Teil der Führungsmannschaft sowie viele Mitarbeitende sind bereits seit vielen Jahren im Unternehmen tätig. Diese langfristige Zusammenarbeit trägt maßgeblich zur Stabilität des Unternehmens und zur hohen Qualität der Leistungen bei.

Die Arbeitsbedingungen orientieren sich an den geltenden gesetzlichen Regelungen sowie an möglichen tariflichen Vereinbarungen oder innerbetrieblichen Regelungen. Ziel ist es, langfristige Beschäftigungsverhältnisse zu fördern und qualifizierte Mitarbeitende dauerhaft an das Unternehmen zu binden.

Die Gewährung von Elternzeit erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Elternzeit entsprechend den gesetzlichen Regelungen in Anspruch zu nehmen. Im Berichtszeitraum befanden sich zwei Mitarbeitende in Elternzeit.

Unternehmensinterne Richtlinien zu Themen wie Unternehmensethik, Verhaltensgrundsätze und Compliance gelten für alle Mitarbeitenden und werden regelmäßig kommuniziert. Die entsprechenden Regelungen sind in den internen Richtlinien sowie im Code of Conduct des Unternehmens dokumentiert.

Kennzahlen:

Gesamtzahl Mitarbeitende: 203

Neueinstellungen im Jahr: 31

Fluktuationsquote: 13%

GRI 403: Arbeitssicherung und Gesundheitsschutz

GRI 403-1 bis 403-3: Managementsystem, Gefahrenidentifizierung und arbeitsmedizinische Dienst

Die WEMAG GmbH & Co. KG sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden. Grundlage hierfür ist ein internes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, dass sich an den gesetzlichen Vorgaben sowie den Anforderungen der zuständigen Berufsgenossenschaften orientiert.

Zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes besteht im Unternehmen ein Arbeitsschutzausschuss (ASA Sitzung) für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieser trifft sich regelmäßig, um aktuelle Entwicklungen, mögliche Gefährdungen sowie erforderliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu besprechen.

Im Rahmen des Managementsystems werden mögliche Gefährdungen systematisch identifiziert, Risiken bewertet und auftretende Vorfälle analysiert. Daraus werden Maßnahmen zur Prävention sowie zur Verbesserung von Arbeitsabläufen und Sicherheitsstandards abgeleitet.

Die medizinische Betreuung der Mitarbeitenden erfolgt über einen externen Betriebsarzt. Zusätzlich stehen ausgebildete Ersthelfer sowie entsprechende Erste-Hilfe-Ausstattungen für eine professionelle Erstversorgung am Arbeitsplatz zur Verfügung.

GRI 403-4: Beteiligung der Mitarbeitenden, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Mitarbeitenden werden aktiv in Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einbezogen. Hinweise zu möglichen Gefährdungen, Verbesserungsvorschläge sowie sicherheitsrelevante Beobachtungen können jederzeit über die jeweiligen Vorgesetzten, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder direkt an verantwortliche Stellen im Unternehmen kommuniziert werden.

Darüber hinaus besteht im Unternehmen ein Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. In diesem Rahmen werden aktuelle Entwicklungen, mögliche Risiken sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen regelmäßig besprochen. Ziel ist es, Arbeitsschutzmaßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Mitarbeitenden aktiv in die Gestaltung eines sicheren Arbeitsumfelds einzubinden.

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien besitzt im Unternehmen einen hohen Stellenwert. Ziel ist es, Unfälle zu vermeiden, gesundheitliche Belastungen zu reduzieren und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck werden regelmäßig Schulungen und Unterweisungen zu Themen des Arbeitsschutzes durchgeführt. Diese umfassen unter anderem den sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln, die Einhaltung gesetzlicher Arbeitsschutzvorschriften sowie Maßnahmen zur Unfallprävention.

GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Die WEMAG GmbH & Co. KG unterstützt aktiv das körperliche und psychische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden. Dazu gehören unter anderem ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, geeignete Arbeitsmittel sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung für gesundheitsbewusstes Arbeiten.

In den Verwaltungsbereichen stehen helle und großzügig gestaltete Büroräume zur Verfügung. Arbeitsplätze können mit ergonomischen Schreibtischen und Stühlen ausgestattet werden. Monitore und Arbeitsgeräte werden individuell auf die Mitarbeitenden eingestellt, um eine ergonomische Arbeitsweise zu fördern.

Darüber hinaus können Mitarbeitende freiwillige Gesundheitsangebote, beispielsweise medizinische Vorsorgeuntersuchungen beim Betriebsarzt, in Anspruch nehmen.

GRI 403-7: Vermeidung und Verringerung von Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Lieferkette

Die WEMAG GmbH & Co. KG erwartet auch von ihren Lieferanten und Dienstleistern die Einhaltung geltender Arbeitsschutz- und Gesundheitsstandards. Entsprechende Anforderungen sind Bestandteil der unternehmensinternen Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung sowie der Lieferantenbewertung.

Im Rahmen der Lieferantenbewertung werden neben wirtschaftlichen Kriterien auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt. Dazu gehören unter anderem die Einhaltung gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften sowie grundlegender internationaler Sozialstandards.

Durch diese Anforderungen soll sichergestellt werden, dass auch entlang der Lieferkette verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen unterstützt und mögliche Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz minimiert werden.

GRI 403-8: Mitarbeitende, die durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gilt für alle Mitarbeitenden der WEMAG GmbH & Co. KG. Sämtliche Beschäftigten sind in die entsprechenden Prozesse, Schulungen und Unterweisungen einbezogen.

Durch regelmäßige Unterweisungen, Schulungen und interne Abstimmungen wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden über relevante Sicherheitsvorgaben informiert sind und diese im Arbeitsalltag anwenden können.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Arbeitsunfälle werden im Unternehmen dokumentiert und ausgewertet, um mögliche Gefährdungsquellen frühzeitig zu erkennen und geeignete Präventionsmaßnahmen abzuleiten.

Kennzahlen:

Arbeitsunfälle im Berichtszeitraum:

Jahr | meldepflichtige Arbeitsunfälle | Wegeunfälle | nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle

2021 | 0 | 0 | 3

2022 | 2 | 0 | 3

2023 | 1 | 0 | 4

2024 | 3 | 1 | 5

2025 | 1 | 1 | 7

Die dokumentierten Ereignisse werden regelmäßig analysiert, um mögliche Ursachen zu identifizieren und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen im Arbeitsschutz umzusetzen.

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Unternehmen werden arbeitsbedingte Erkrankungen im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes beobachtet und dokumentiert. Dabei arbeitet die WEMAG GmbH & Co. KG eng mit dem zuständigen Betriebsarzt zusammen.

Durch regelmäßige Unterweisungen zum Arbeitsschutz, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze sowie präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sollen arbeitsbedingte Belastungen frühzeitig erkannt und reduziert werden.

Im Berichtszeitraum wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen festgestellt.

Kennzahlen:

Ersthelfer im Unternehmen: 19

Arbeitsschutzschulungen pro Jahr: 1x jährlich DGUV

meldepflichtige Arbeitsunfälle 2025: 8

arbeitsbedingte Erkrankungen: 0

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1: Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten

Zur Förderung der Mitarbeitenden sowie zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Kompetenzentwicklung werden im Unternehmen regelmäßig Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Zur Bewertung der Weiterbildungsaktivitäten werden unter anderem folgende Kennzahlen herangezogen:

Kennzahlen:

zur Mitarbeiterentwicklung

- Anteil der Mitarbeitenden mit regelmäßigen Mitarbeitergesprächen: 85%
- Anteil der Mitarbeitenden mit Teilnahme an Schulungen oder Weiterbildungen: 100% (Jeder MA wurde z.B. in DGUV's unterwiesen)

zum Schulungsangebot

- Anzahl unterschiedlicher Schulungsmaßnahmen: 43
- Zufriedenheit mit Weiterbildungsangeboten: 83%

Die detaillierten Inhalte des Schulungsprogramms sind im Schulungsplan des Unternehmens dokumentiert.

GRI 404-2: Programme zur Kompetenzentwicklung

Die WEMAG GmbH & Co. KG fördert aktiv die fachliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensentwicklung und wird systematisch über interne Schulungsprogramme unterstützt.

Zu den Maßnahmen gehören unter anderem:

- interne Schulungen und Fachunterweisungen
- Teambesprechungen und Wissensaustausch
- Schulungen zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen
- Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ziel dieser Maßnahmen ist es, die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden kontinuierlich zu erweitern und gleichzeitig ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag zu fördern.

GRI 404-3: Mitarbeitergespräche und Entwicklungsgespräche

Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung im Unternehmen. In diesen Gesprächen werden individuelle Ziele, Entwicklungsmöglichkeiten sowie Schulungs- und Weiterbildungsbedarfe besprochen. Die Gespräche dienen gleichzeitig dazu, Feedback zu geben, Potenziale zu erkennen und die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gezielt zu unterstützen.

Kennzahlen:

Mitarbeitende mit Entwicklungsgespräch: 50%

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 405-1: Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeitenden

Die WEMAG GmbH & Co. KG legt großen Wert auf eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur. Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind grundlegende Prinzipien der Zusammenarbeit im Unternehmen.

Bei der Auswahl von Mitarbeitenden sowie bei beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten stehen Qualifikation, fachliche Kompetenz und persönliche Eignung im Vordergrund. Kriterien wie Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung spielen bei Personalentscheidungen keine Rolle.

Die Unternehmenskultur ist geprägt von Offenheit, gegenseitigem Respekt und interkultureller Zusammenarbeit. Mitarbeitende unterschiedlicher Herkunft und kultureller Hintergründe tragen zur Vielfalt im Unternehmen bei und bereichern den gemeinsamen Arbeitsalltag.

Das Unternehmen unterstützt eine offene und tolerante Arbeitsatmosphäre, in der individuelle Fähigkeiten und Perspektiven geschätzt werden. Durch diese Vielfalt wird der Austausch von Erfahrungen und Wissen innerhalb des Teams gefördert.

GRI 405-2: Verhältnis der Vergütung von Männern und Frauen

Die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt unabhängig vom Geschlecht und orientiert sich an objektiven Kriterien wie Aufgabenbereich, Qualifikation, Verantwortung sowie individueller Leistung.

Die WEMAG GmbH & Co. KG verfolgt den Grundsatz der Gleichbehandlung und der fairen Entlohnung. Eine geschlechtsspezifische Differenzierung bei der Vergütung wird im Unternehmen nicht vorgenommen.

Die Einhaltung dieser Grundsätze wird im Rahmen der Personalorganisation sichergestellt. Mitarbeitende werden regelmäßig über die Prinzipien der Gleichbehandlung und der respektvollen Zusammenarbeit informiert.

Kennzahlen:

Anteil weiblicher Mitarbeitender: 65

Anteil weiblicher Führungskräfte: 3

Altersstruktur Mitarbeitende <30 = 43 / 30–50 = 83 / >50 = 77

Anzahl unterschiedlicher Kulturen: 5

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Die WEMAG GmbH & Co. KG legt großen Wert auf ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Grundlage hierfür sind die im Unternehmen geltenden Verhaltensgrundsätze sowie die unternehmensinternen Richtlinien zur ethischen Unternehmensführung.

Mitarbeitende werden regelmäßig über die Grundsätze der Gleichbehandlung, der respektvollen Zusammenarbeit sowie über die Einhaltung arbeitsrechtlicher und sozialer Standards informiert.

Mögliche Hinweise auf Diskriminierung können über interne Ansprechpartner, Vorgesetzte oder über bestehende Compliance-Strukturen gemeldet werden. Entsprechende Hinweise werden geprüft und – falls erforderlich – geeignete Maßnahmen ergriffen.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle im Unternehmen festgestellt.

Kennzahlen:

bestätigte Diskriminierungsvorfälle: 0

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 407-1: Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG erkennt das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelungen an.

Mitarbeitende haben das Recht, sich frei zu organisieren und ihre Interessen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu vertreten. Das Unternehmen respektiert diese Rechte und gewährleistet eine offene Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensleitung.

Darüber hinaus erwartet die WEMAG GmbH & Co. KG auch von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern die Einhaltung grundlegender arbeitsrechtlicher Standards. Entsprechende Anforderungen sind Bestandteil der Lieferantenbewertung im Rahmen der nachhaltigen Beschaffung.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen festgestellt.

Kennzahlen:

bestätigte Verstöße gegen Vereinigungsfreiheit: 0

GRI 408: Kinderarbeit

GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit

Die WEMAG GmbH & Co. KG lehnt jede Form von Kinderarbeit strikt ab. Am eigenen Geschäftsstandort wird Kinderarbeit aufgrund der geltenden gesetzlichen Regelungen sowie der internen Unternehmensrichtlinien ausgeschlossen.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung nationaler und internationaler Arbeitsstandards. Mitarbeitende werden im Rahmen interner Schulungen und Unterweisungen über grundlegende arbeitsrechtliche und ethische Standards informiert.

Auch entlang der Lieferkette erwartet die WEMAG GmbH & Co. KG die Einhaltung dieser Grundsätze. Lieferanten und Geschäftspartner verpflichten sich im Rahmen des unternehmensinternen Code of Conduct zur Einhaltung sozialer Mindeststandards, zu denen ausdrücklich auch das Verbot von Kinderarbeit gehört.

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftsstandorte oder Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit festgestellt.

Kennzahlen:

bestätigte Fälle von Kinderarbeit: 0

GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit

GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit

Die WEMAG GmbH & Co. KG lehnt jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit strikt ab. Am eigenen Geschäftsstandort besteht aufgrund der geltenden gesetzlichen Regelungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien kein Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Das Unternehmen orientiert sich an grundlegenden internationalen Arbeitsstandards und erwartet deren Einhaltung auch von seinen Geschäftspartnern.

Im Rahmen der nachhaltigen Beschaffung verpflichten sich Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung sozialer Mindeststandards. Diese Anforderungen sind im unternehmensinternen Code of Conduct sowie im Lieferantenfragebogen zur Risikoanalyse verankert und werden von den Geschäftspartnern bestätigt.

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftsstandorte oder Lieferanten mit erheblichem Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit festgestellt.

Kennzahlen:

bestätigte Fälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit: 0

GRI 410: Sicherheitspraktiken

GRI 410-1: Sicherheitskräfte, die in Menschenrechten geschult sind

Die WEMAG GmbH & Co. KG beschäftigt grundsätzlich kein eigenes Sicherheitspersonal.

Sollten in Einzelfällen externe Sicherheitsdienstleister eingesetzt werden, erwartet das Unternehmen die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie grundlegender Menschenrechtsstandards.

Im Berichtszeitraum wurden keine besonderen Sicherheitsmaßnahmen erforderlich.

GRI 413: Lokale Gemeinschaften

GRI 413-1: Einbindung lokaler Gemeinschaften

Die WEMAG GmbH & Co. KG versteht sich als regional verankertes Unternehmen und sieht sich in der Verantwortung gegenüber der lokalen Gemeinschaft. Durch langfristige Geschäftsbeziehungen mit regionalen Kunden, Lieferanten und Partnern trägt das Unternehmen zur wirtschaftlichen Stabilität und zur Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in der Region bei.

Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen im Austausch mit regionalen Netzwerken, Verbänden und Organisationen. Der Dialog mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen ermöglicht es, wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und in die Unternehmensentwicklung einzubeziehen.

GRI 413-2: Negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Die Geschäftstätigkeit der WEMAG GmbH & Co. KG wird regelmäßig darauf überprüft, mögliche negative Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft zu vermeiden oder zu minimieren.

Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf lokale Gemeinschaften festgestellt.

Kennzahlen:

Anzahl Mitgliedschaften in regionalen Verbänden (Deutschland): 8

Anzahl regionaler Partner / Lieferanten (Deutschland): 261

Anzahl Ausbildungsplätze: 16

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien bewertet wurden

Die WEMAG GmbH & Co. KG berücksichtigt bei der Auswahl von Lieferanten neben wirtschaftlichen Kriterien auch soziale und ethische Anforderungen. Grundlage hierfür bildet ein unternehmensinternes System zur nachhaltigen Beschaffung und Lieferantenbewertung.

Lieferanten werden im Rahmen eines strukturierten Fragebogens bewertet, der sich inhaltlich an den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie an internationalen Standards zur unternehmerischen Verantwortung orientiert. Dabei werden unter anderem Aspekte der Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit sowie ethische Geschäftspraktiken berücksichtigt - www.wemag.de/media/cms/Unternehmen/Nachhaltigkeit/WEMAG_Arbeits-und-Menschenrechte_DE_2026-02-02.pdf. Die Lieferanten verpflichten sich im Rahmen des unternehmensinternen Code of Conduct zur Einhaltung dieser Grundsätze.

Zu den zentralen sozialen Anforderungen an Lieferanten gehören insbesondere:

- Einhaltung grundlegender Menschenrechte
- Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
- faire Arbeitsbedingungen und angemessene Vergütung
- Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeiten
- Gleichbehandlung und Verbot von Diskriminierung
- Achtung der Vereinigungsfreiheit
- Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die detaillierten Kriterien der Lieferantenbewertung sind im Lieferantenfragebogen zur Nachhaltigkeitsbewertung dokumentiert.

GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Die WEMAG GmbH & Co. KG erwartet von ihren Lieferanten die Einhaltung der definierten sozialen Standards entlang der gesamten Lieferkette.

Werden im Rahmen der Lieferantenbewertung mögliche Risiken oder Abweichungen festgestellt, erfolgt eine entsprechende Bewertung und – sofern erforderlich – eine Abstimmung mit dem jeweiligen Geschäftspartner. Ziel ist es, Verbesserungen in den sozialen Standards zu erreichen und mögliche negative Auswirkungen innerhalb der Lieferkette zu vermeiden.

Zu den möglichen Maßnahmen gehören unter anderem:

- Abstimmung von Verbesserungsmaßnahmen mit Lieferanten
- Sensibilisierung und Schulungen zu sozialen Standards
- erneute Bewertung im Rahmen der Lieferantenprüfung

Kennzahlen:

Anteil neuer Lieferanten mit Nachhaltigkeitsbewertung: geplant für 2026 mittels

Lieferantenselbstauskunft

Anzahl Lieferantenbewertungen im Berichtsjahr: geplant für 2026 mittels Lieferantenselbstauskunft

identifizierte soziale Risiken in der Lieferkette: 0

bestätigte Verstöße gegen soziale Standards: 0

GRI 415: politische Einflussnahme

GRI 415-1: Parteispenden und politische Zuwendungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG leistet keine Parteispenden und gewährt keine finanziellen oder sachlichen Zuwendungen an politische Organisationen oder Mandatsträger.

Im Berichtszeitraum wurden keine politischen Spenden oder sonstigen Formen politischer Einflussnahme vorgenommen.

Kennzahlen

politische Spenden und Zuwendungen: 0 €

GRI 416: Kundengesundheit und Sicherheit

GRI 416-1: Überprüfung der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit

Die WEMAG GmbH & Co. KG legt großen Wert auf die Sicherheit ihrer Produkte, Dienstleistungen und Arbeitsprozesse. Ziel ist es, mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Kunden frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Zur Sicherstellung eines hohen Sicherheitsniveaus werden relevante Arbeitsprozesse und Dienstleistungen regelmäßig überprüft. Dabei werden auch externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit und technische Prüfungen einbezogen.

Durch diese Maßnahmen stellt das Unternehmen sicher, dass Produkte und Dienstleistungen den geltenden gesetzlichen Anforderungen entsprechen und mögliche Risiken für Kunden minimiert werden.

GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen

Die WEMAG GmbH & Co. KG verpflichtet sich zur Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Produkt- und Dienstleistungssicherheit.

Gesetzlich vorgeschriebene Informationen zur sicheren Anwendung von Produkten und Dienstleistungen werden bereitgestellt und im Rahmen interner Schulungen sowie über betriebliche Informationssysteme an die Mitarbeitenden weitergegeben.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit von Produkten oder Dienstleistungen festgestellt.

Kennzahlen:

bestätigte Verstöße gegen Produkt- und Dienstleistungssicherheit: 0

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

Die WEMAG GmbH & Co. KG betreibt überwiegend B2B-Geschäft und führt keine verbraucherorientierten Marketingmaßnahmen oder produktbezogenen Kennzeichnungssysteme durch, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen Vorschriften zu Marketing oder Produktkennzeichnung festgestellt.

Kennzahlen:

Verstöße gegen Marketing- oder Kennzeichnungsvorschriften: 0

GRI 418: Schutz der Kundendaten

GRI 418-1: Verstöße im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten

Der Schutz personenbezogener Daten hat für die WEMAG GmbH & Co. KG einen hohen Stellenwert. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten werden die geltenden gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die Anforderungen der Datenschutz- Grundverordnung (DSGVO), eingehalten.

Personenbezogene Daten werden sowohl in der internen Personalverwaltung als auch im Rahmen der Kundenbetreuung und Auftragsabwicklung ausschließlich im erforderlichen Umfang verarbeitet und geschützt. Betroffene Personen werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben über Art, Umfang und Zweck der Datenverarbeitung informiert. Zur Sicherstellung des Datenschutzes bestehen im Unternehmen organisatorische und technische Maßnahmen sowie interne Zuständigkeiten für datenschutzrelevante Fragestellungen. Mitarbeitende werden regelmäßig über die Anforderungen des Datenschutzes informiert.

Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden oder bestätigten Verstöße im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten festgestellt.

Kennzahlen:

bestätigte Datenschutzverstöße: 0

Beschwerden zu Datenschutz: 0

GRI 419: Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Die WEMAG GmbH & Co. KG verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie relevanter regulatorischer Anforderungen.

Zur Sicherstellung der Compliance bestehen im Unternehmen verschiedene Richtlinien, Verfahren und Schulungen. Dazu gehören unter anderem Regelungen zu Unternehmensethik, Datenschutz, Arbeitsschutz, Lieferkettenanforderungen sowie Umwelt- und Sozialstandards.

Diese Richtlinien sind Bestandteil der internen Unternehmensorganisation und werden regelmäßig überprüft. Mitarbeitende werden im Rahmen interner Schulungen über relevante gesetzliche Anforderungen und Verhaltensgrundsätze informiert.

Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder, Sanktionen oder Rechtsverfahren aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich festgestellt.

Interne Richtlinien und Compliance-Strukturen

Zur Sicherstellung eines verantwortungsvollen und gesetzeskonformen Handelns bestehen im Unternehmen unter anderem folgende Richtlinien und Verfahren:

- Code of Conduct und Unternehmensethik
- Richtlinien zur Korruptionsprävention und Integrität
- Datenschutzrichtlinie gemäß DSGVO
- Arbeitsschutzrichtlinien und Sicherheitsunterweisungen
- Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten
- Beschwerde- und Hinweisgebersysteme
- Schulungsprogramme zu Compliance, Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit

GRI Content Index

GRI Standard	Beschreibung	Kapitel im Bericht
GRI 2-1	Organisationsprofil	Unternehmensprofil
GRI 2-2	Einheiten im Bericht	Unternehmensprofil
GRI 2-3	Berichtszeitraum	Methodik
GRI 2-4	Neudarstellungen von Informationen	Methodik
GRI 2-5	Externe Prüfung	Methodik
GRI 2-6	Aktivitäten und Wertschöpfungskette	Unternehmensprofil
GRI 2-7	Mitarbeitende	Mitarbeitende
GRI 2-8	Weitere Beschäftigte	Mitarbeitende
GRI 2-9	Governance-Struktur	Unternehmensführung
GRI 2-10	Ernennung des höchsten Kontrollorgans	Unternehmensführung
GRI 2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	Unternehmensführung
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsstrategie
GRI 2-13	Verantwortung für Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeitsmanagement
GRI 2-14	Rolle bei der Berichterstattung	Nachhaltigkeitsmanagement
GRI 2-15	Interessenkonflikte	Compliance
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Hinweisgebersystem
GRI 2-17	Kompetenz des Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement
GRI 2-18	Bewertung der Leistung	Unternehmensführung
GRI 2-19	Vergütungspolitik	Mitarbeitende
GRI 2-20	Verfahren zur Vergütung	Mitarbeitende
GRI 2-21	Verhältnis der Vergütung	Mitarbeitende
GRI 2-22	Strategie für nachhaltige Entwicklung	Nachhaltigkeitsverständnis
GRI 2-23	Verpflichtung zu Grundsätzen	Unternehmenswerte
GRI 2-24	Umsetzung von Grundsätzen	Unternehmenswerte
GRI 2-25	Umgang mit negativen Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement
GRI 2-26	Verfahren für Beratung und Meldung	Compliance
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen	Compliance
GRI 2-28	Mitgliedschaften	Netzwerke
GRI 2-29	Stakeholder-Einbindung	Stakeholderdialog
GRI 2-30	Tarifverhandlungen	Mitarbeitende

Wesentliche Themen

GRI Standard	Beschreibung	Kapitel im Bericht
GRI 3-1	Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen	Wesentlichkeitsanalyse
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeitsanalyse
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement

Wirtschaft (GRI 200)

GRI Standard	Beschreibung	Kapitel
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung	Wirtschaft
GRI 203	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Regionale Wertschöpfung
GRI 204	Beschaffungspraktiken	Nachhaltige Beschaffung
GRI 205	Korruptionsbekämpfung	Compliance
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten	Compliance

Umwelt (GRI 300)

GRI Standard	Beschreibung	Kapitel
GRI 301	Materialien	Ressourcenmanagement
GRI 302	Energie	Energie
GRI 303	Wasser	Wasser
GRI 304	Biodiversität	Umwelt
GRI 305	Emissionen	Klimaschutz
GRI 306	Abfall	Abfallmanagement
GRI 307	Umwelt-Compliance	Umwelt
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten	Nachhaltige Beschaffung

Soziales (GRI 400)

GRI Standard	Beschreibung	Kapitel
GRI 401	Beschäftigung	Mitarbeitende
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitsschutz
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	Weiterbildung
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit	Mitarbeitende
GRI 406	Diskriminierung	Mitarbeitende
GRI 407	Vereinigungsfreiheit	Mitarbeitende
GRI 408	Kinderarbeit	Lieferkette
GRI 409	Zwangsarbeit	Lieferkette
GRI 410	Menschenrechte	Lieferkette
GRI 414	Soziale Lieferantenbewertung	Lieferkette
GRI 416	Produktsicherheit	Produkte
GRI 418	Datenschutz	Datenschutz
GRI 419	Einhaltung von Gesetzen	Compliance

Disclaimer

Der vorliegende Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich insbesondere auf den künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie künftige unser Unternehmen betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen. Diese beruhen auf Annahmen, Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmensführung zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts über künftige, unternehmensbezogene Entwicklungen.

Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden. Die daraufhin tatsächlich eintretenden Ereignisse und Ergebnisse können insofern nicht unerheblich von den in die Zukunft gerichteten Aussagen abweichen, dies positiv wie auch negativ.

Viele Ungewissheiten und daraus resultierende Risiken sind von Umständen geprägt, die nicht von uns kontrollierbar oder zu beeinflussen sind und auch nicht sicher abgeschätzt werden können. Dazu zählen insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – sich ändernde Marktbedingungen und deren wirtschaftliche Entwicklung und Auswirkung, Veränderungen auf den Finanzmärkten und bei Wechselkursen, das Verhalten anderer Marktteilnehmer und Wettbewerber sowie gesetzliche Änderungen oder politische Entscheidungen behördlicher oder staatlicher Stellen.

Die WEMAG GmbH & Co.KG übernimmt, soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, bezüglich der auf die Zukunft gerichteten Aussagen keine Verpflichtung, etwaige Berichtigungen oder Anpassungen vorzunehmen auf Grund von Umständen, die nach dem Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts eingetreten sind. Eine Garantie oder Haftung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit von in die Zukunft gerichteten Aussagen wird weder ausdrücklich noch konkludent übernommen.