

DUURZAAM- HEIDSVER- SLAG

2022

INHOUDS- OPGAVE

VOORWOORD	4
OVER DIT RAPPORT	6
STRATEGIE	8
Strategie en bedrijfsmodel	8
Significante duurzaamheidsgerelateerde gevolgen, risico's en kansen	10
ONZE DOELSTELLINGEN	12
Bestuur en organisatie op het gebied van duurzaamheid	14
MATERIALEN	22
Circulaire economie	24
Hernieuwbare grondstoffen	28
Afval	30
Water	30
Biodiversiteit	31
KLIMAAT	32
Uitbreiding klimaatbescherming	33
Klimaatbescherming en energie-efficiëntie	34
Indirecte CO ₂ -uitstoot langs de waardeketen	36
Producten met lage uitstoot	36
Partnerschappen langs de waardeketen	37
MENSEN	38
Arbeidsomstandigheden en bedrijfscultuur	40
Veiligheid en gezondheid op het werk	42
Diversiteit en gelijke kansen	45
Arbeid en mensenrechten in de toeleveringsketen	46
INDEX	48
INDICATOREN	52
IMPRESSUM	57

VOORWOORD

BESTE LEZERS,

Al meer dan 125 jaar is het hernieuwbare materiaal hout onlosmakelijk verbonden met het bedrijf Pflaierder, zijn medewerkers, klanten en zakenpartners. Duurzaam beheer geeft al tientallen jaren vorm aan onze bedrijfscultuur en maakt ons niet alleen bewust van de veelzijdige bruikbaarheid van deze natuurlijke grondstof, maar vooral van zijn waarde en onvervangbaarheid in de natuur voor talrijke ecosystemen en klimaatstabiliteit.

Daarom proberen we hout zo lang mogelijk in de cyclus te houden en het verbruik van vers hout te minimaliseren. Met onze sterke focus op de circulaire economie recyclen we het materiaal waar mogelijk, maken we er hoogwaardige materialen op houtbasis van en breiden we zo de CO₂-opslagcapaciteit van hout uit. Uiteindelijk sluiten we de cirkel door gerecycled hout dat door verontreiniging het einde van zijn materiële levensduur heeft bereikt, te gebruiken om energie op te wekken in onze vestigingen. Op deze manier dragen we ook bij aan het vervangen van fossiele brandstoffen en het verminderen van de uitstoot van fossiele kooldioxide.

Bedrijfsstrategie en duurzaamheidsstrategie zijn bij Pflaierder direct met elkaar verbonden. We produceren onze materialen op houtbasis met een steeds groter aandeel gerecycled hout en gebruiken biomassa als belangrijkste energiebron hiervoor. Dit is een van de redenen waarom duurzaamheid in zijn ecologische, sociale en economische dimensies onlosmakelijk verbonden is met het bedrijfsmodel van Pflaierder. Groei kan geen doel op zich zijn. We zijn ervan overtuigd dat we alleen zakelijk succes op lange termijn kunnen behalen met tevreden klanten,

gezonde en gemotiveerde werknemers en ambitieuze doelen voor milieu- en klimaatbescherming. Dit resulteert in een verstrekende verantwoordelijkheid die we zeer serieus nemen.

In lijn met ons streven naar "natuurlijk duurzaam" kunnen we terugkijken op vele jaren van succesvolle transformatie. Concrete successen in het veiligstellen van onze houtleveringsketen, het verhogen van het aandeel hernieuwbare energie en het recyclingpercentage en het verminderen van onze uitstoot van broeikasgassen ondersteunen onze inspanningen. We zijn al even succesvol in het verhogen van de veiligheid op het werk in het bedrijf, het bestrijden van corruptie en de integratie van compliance. We volgen dit pad consequent en presenteren de resultaten en doelstellingen in dit duurzaamheidsverslag.

Op dit punt wil ik graag de vermindering benadrukken van de uitstoot van broeikasgassen in onze directe en indirecte elektriciteits- en verwarmingsbehoeften met 31 procent in de afgelopen drie jaar. Daarnaast hebben we het aandeel gerecycled hout in onze houtmix in snel tempo verhoogd tot 48 procent in alle productassortimenten aan het einde van het verslagjaar – tegenover 40 procent in 2020 – en zullen we de doelstelling van 50 procent voor 2025 waarschijnlijk eerder bereiken dan gepland.

Natuurlijk speelt bijscholing van het personeel ook een grote rol bij Pflaierder. Daarom hebben we bijvoorbeeld compliance training stevig verankerd in de organisatie en breiden we deze toepassingsspecifiek uit op onze locaties om naleving van onze bestuursprincipes en waarden te waarborgen.

Aan de productzijde bieden we sinds 2022 Organic Board aan, een spaanplaat waarvan we de fossiele lijmen al voor 50 procent hebben vervangen door de hernieuwbare OrganicGlue. Ik ben ervan overtuigd dat we met deze innovatieve kracht ons succesvolle ESG-traject, dat ook extern veel erkenning heeft gekregen, zullen voortzetten. Eerst en vooral is er de bekroning door Ecovadis met een gouden rating in augustus 2022 na zilver in 2021. Over het algemeen ontvangt Pflaierder regelmatig onderscheidingen van marktpartijen voor zijn innovatieve kracht, hoge kwaliteitsgarantie en duurzame oriëntatie. Sinds onze terugkeer naar de kapitaalmarkt in 2021 wordt ons bedrijfsmodel ook nauwlettend in de gaten gehouden door ratingbureaus die dicht bij de kapitaalmarkt staan. Zo werd Pflaierder in het voorjaar van 2022 door Sustainalytics beoordeeld als een van de kampioenen in de Europese bouwmaterialenindustrie op het gebied van duurzaamheidsrisico's.

Met betrekking tot de geplande intensivering en structurering van onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid, hebben we in het verslagjaar opnieuw en uitgebreid onderzoek gedaan naar de effecten van onze bedrijfsactiviteiten op het milieu, de economie en de maatschappij in de drie bestaande actiegebieden materialen, klimaat en mensen als onderdeel van een materialiteitsanalyse. Op basis van de laatste analyse in 2020 hebben we een aantal belangrijke aspecten toegevoegd aan onze lijst van doelstellingen:

Voorbeeld van arbeidsomstandigheden in het bedrijf: Hier hebben we speciale aandacht besteed aan gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen werknemers. Om de transparantie in onze toeleveringsketens verder te



vergroten, ontwikkelen we in 2023 kadervoorwaarden en criteriatalogi. We zullen met name de impact van onze bedrijfsactiviteiten analyseren op het gebied van broeikasgasemissies, biodiversiteit en mensenrechten. Het doel is om eerst de status-quo duidelijk te definiëren, zodat mijlpalen kunnen worden bepaald en de vooruitgang in de komende drie tot vijf jaar in detail kan worden gemeten.

” We work for our vision – dit is de leidraad voor onze dagelijkse acties om nog duurzamer te worden. Wij stellen onszelf voortdurend op de proef wat alle aspecten van duurzaamheid betreft en zien het als onze plicht om ons op alle gebieden te verbeteren en de Best Practices te volgen.

Als "natuurlijk duurzaam" bedrijf zetten we ons duidelijk in voor de klimaatdoelstellingen van Parijs en streven we naar een CO₂-uitstoot van nul in 2050. We zetten ons ook in voor de doelen van het Global Compact van de VN en bevorderen de tien principes op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieubescherming en nultolerantie voor corruptie.

We hebben onszelf veel doelen gesteld om van Pflaierder een nog duurzamer bedrijf te maken. Economische, ecologische en sociale doelstellingen zijn voor ons niet tegenstrijdig. Integendeel, ze vullen elkaar aan en stimuleren onze innovatieve geest en creativiteit zodat we ons voortdurend blijven ontwikkelen – in het voordeel van alle belanghebbenden.

Dr. Frank Herrman

OVER DIT RAPPORT

BASIS VOOR VERSLAGLEGGING

Dit verslag volgt op het Duurzaamheidsverslag 2020/21 en volgt voor het eerst de GRI-standaard (Global Reporting Initiative). Als moederbedrijf bezit PCF GmbH de aandelen in de twee operationele dochterondernemingen Pfeiderer Deutschland GmbH voor het het bedrijfssegment Houten plaatmaterialen en Silekol Sp. z o.o. voor het bedrijfssegment Speciale en Industriële Harsen. Het Poolse bedrijf Silekol Sp. z o.o. is sinds 6 maart 2020 een dochteronderneming van PCF GmbH. Bij enkele Pfeiderer-bedrijven is de invoering van gestandaardiseerde ESG-relevante indicatoren nog niet afgerond. Het verzamelen van kerncijfers van de buitenlandse verkoopbedrijven, waar 40 mensen werken, volgt de lokale vereisten. Dit rapport bevat de belangrijkste duurzaamheidscijfers van PCF GmbH zonder rekening te houden met Silekol en de buitenlandse verkoopbedrijven. Sinds 1 januari 2020 maakt PCF GmbH deel uit van de fiscale eenheid van de managementholding Pfeiderer Group B.V. & Co. KG Pfeiderer ten behoeve van dit verslag gelijkgesteld aan de subgroep PCF GmbH.

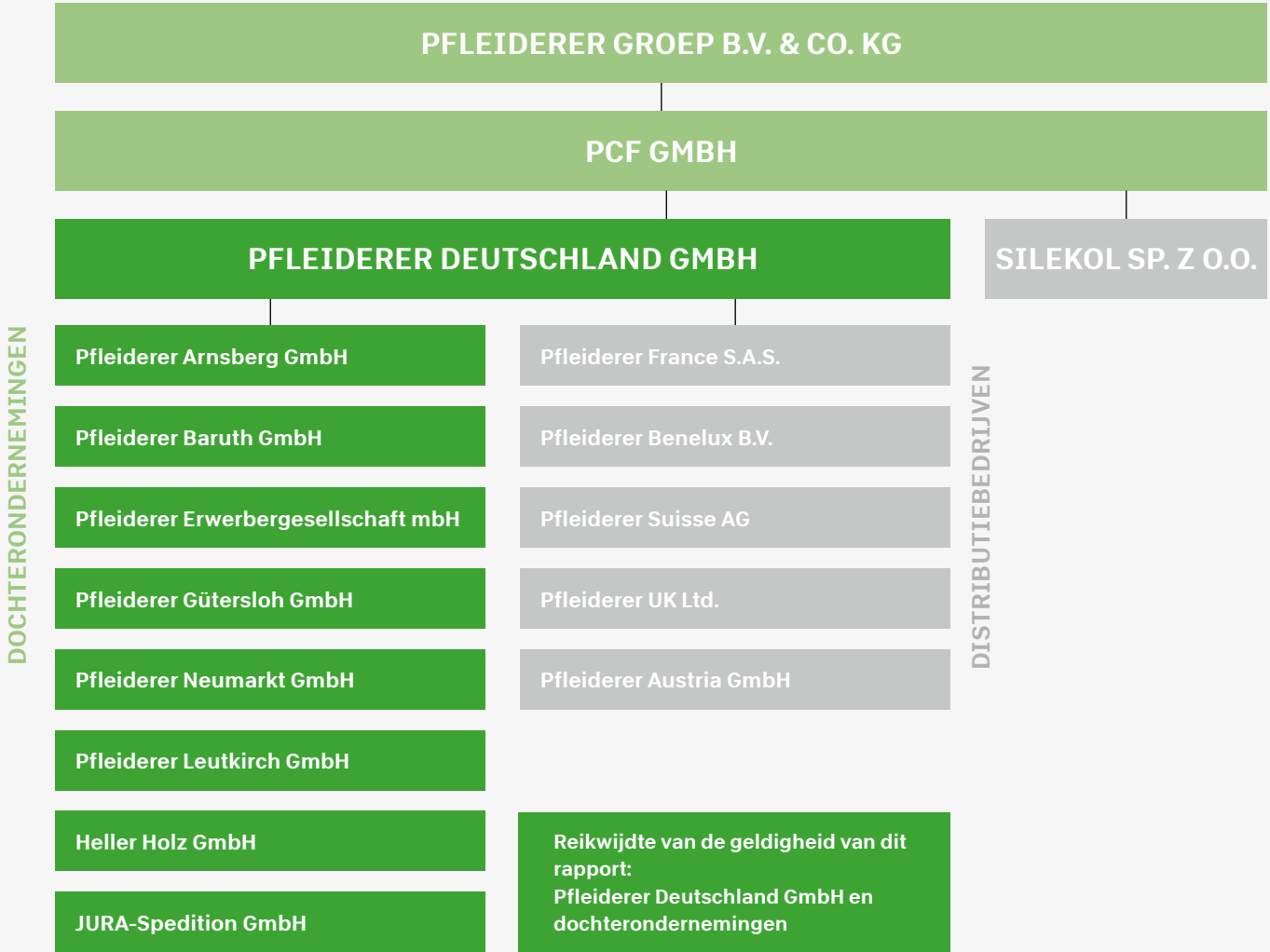
We rapporteren over het voorgaande jaar (kalenderjaar 1 januari tot en met 31 december 2022) en publiceren het verslag halverwege het tweede kwartaal van 2023. De redactionele deadline was 05 april 2023.

STRUCTUUR VAN DE RAPPORTAGE

Het Duurzaamheidsverslag 2022 van Pfeiderer is gebaseerd op de standaard van het Global Reporting Initiative (GRI, zie ook het volgende hoofdstuk) en de Implementatiewet MVO-richtlijn (CSR-RUG), evenals op de eisen van duurzaamheidsbeoordelingen en de verwachtingen van onze belanghebbenden. Meer informatie, vooral relevant voor beleggers op het gebied van ESG (Environmental, Social, Governance), is online te vinden in onze Investor Relations-sectie en maakt geen deel uit van dit verslag.

Binnen dit verslag werkt Pfeiderer over het algemeen met verwijzing naar de GRI-standaarden voor het rapporteren van managementbenaderingen en specifieke standaard toelichtingen. Onze doelen dragen bij aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en zijn dienovereenkomstig gelabeld. Als lid van het Global Compact van de Verenigde Naties (UN GC) brengen we ook verslag uit over de manier waarop we de tien principes ervan in de bedrijfspraktijk toepassen. Ons huidige voortgangsrapport kan worden bekeken op de website van UN Global Compact:

ORGANIGRAM: BEDRIJFSSTRUCTUREN



VERSLAG

Het management is verantwoordelijk voor het opstellen van de geconsolideerde jaarrekening. Daarnaast is het management verantwoordelijk voor een zodanige interne controle als het management noodzakelijk acht om het opstellen van een geconsolideerde jaarrekening mogelijk te maken die naar eer en geweten van het management, een getrouw beeld geeft van de werkelijkheid. Zij is ook verantwoordelijk voor de informatieverschaffing over zaken die verband houden met de continuïteit van de onderneming. Op dit moment laten we geen externe audit uitvoeren voor het duurzaamheidsverslag, maar we zijn wel van plan om dat op de middellange termijn te doen.

REDACTIONELE OPMERKINGEN

Het gebruik van de term CO₂-uitstoot in dit rapport omvat de beschouwing en bepaling van andere klimaatschade-

lijke broeikasgassen zoals methaan (CH₄) en distikstofoxide (NO₂) CO₂-equivalenten). Alle CO₂-emissiecijfers in dit rapport zijn CO₂-equivalenten, tenzij anders vermeld.

Wanneer in dit rapport de termen "gerecycled hout" en "afvalhout" worden gebruikt, zijn dat synoniemen voor "post-consumer gerecycled hout" zoals gedefinieerd op p. 27, d.w.z. gerecycled hout van onze recyclingleveranciers en intern afval en retouren.

Waar op sommige plaatsen in dit verslag voor het leesgemak de mannelijke vorm wordt gebruikt, zijn de vrouwelijke en diverse vormen inbegrepen.

STRATEGIE

STRATEGIE EN
BEDRIJFSMODEL

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR
MENS EN MILIEU

Als fabrikant van materialen op houtbasis zien we het als onze plicht om de toenemende schaarste aan grondstoffen, het verlies aan biodiversiteit en de gevolgen van klimaatverandering tegen te gaan. Duurzaamheid loopt daarom als een rode draad door al onze bedrijfsactiviteiten en wordt consequent doorgevoerd op alle niveaus van het bedrijf en in de waardeketen. Daarbij nemen we onze verantwoordelijkheid voor het milieu en voor mensen.

PFLEIDERER IN PORTRET

Pfleiderer, met het hoofdkantoor in Neumarkt, Duitsland, is een toonaangevende fabrikant van hoogwaardige materialen op houtbasis, laminaten en lijmsystemen op harsbasis. PCF GmbH is onderverdeeld in twee divisies: Pfleiderer Deutschland GmbH voor de divisie Engineered Wood Products (EWP) produceert hoogwaardig samengesteld hout en laminaten die worden gebruikt in de bouw van keukens en meubels, in interieurinrichting en in de constructiebouw. Met producten zoals gelakte en ruwe spaanplaat en vezelplaat, HPL-elementen, werkbladen en

decoratieve elementen levert EWP voornamelijk aan de markten in West-Europa. In 2022 zal het Business Center ongeveer 80 procent van de geconsolideerde netto-omzet van Pfleiderer hebben gegenereerd.

Het bedrijfsonderdeel Silekol is een toonaangevende fabrikant van industriële en speciale harsen. Enerzijds gebruiken we deze in onze eigen producten en anderzijds worden ze gebruikt door onze klanten in de plaatproductie, de verpakkingindustrie en de bouw- en bouwmaterialenindustrie, voornamelijk in Oost-Europa. Silekol is de op twee na grootste harsproducent in Centraal- en Oost-Europa en had op 31 december 2022 145 mensen in dienst.

Pfleiderer Deutschland GmbH heeft ongeveer 2.000 mensen in dienst. Naast ons hoofdkantoor in Neumarkt in der Oberpfalz hebben we nog meer vestigingen in Arnsberg, Baruth, Gütersloh en Leutkirch. Pfleiderer Deutschland wordt ook vertegenwoordigd door verschillende verkoopkantoren in het buitenland: Pfleiderer France S.A.S., Pfleiderer Benelux B.V., Pfleiderer Suisse AG, Pfleiderer UK Ltd, Pfleiderer Austria GmbH. We hebben vertegenwoordigingen in Italië, Tsjechië en Zweden. We bundelen de productlijnen van Duropal en Thermopal onder het overkoepelende merk Pfleiderer. Heller Holz GmbH en JU-

RA-Spedition zijn andere dochterondernemingen die ons ondersteunen op het gebied van houtinkoop en logistiek.

NATUURLIJK DUURZAAM

Onze bedrijfsstrategie en onze duurzaamheidsstrategie zijn direct met elkaar verbonden. Dit komt omdat onze hele bedrijfsactiviteit gebaseerd is op duurzaamheid in zijn ecologische, sociale en economische dimensies. We zijn ervan overtuigd dat we economisch succes alleen kunnen bereiken met tevreden klanten, gezonde en gemotiveerde medewerkers en door ons milieu en klimaat duurzaam te beschermen. Dit resulteert in een verstrekende verantwoordelijkheid die we zeer serieus nemen.

In 2020 hebben we daarom de impact van onze bedrijfsactiviteiten op het milieu, de economie en de maatschappij geanalyseerd en waar onze grootste hefbomen liggen om een positief effect te bereiken. Op basis van de resultaten hebben we een nieuwe duurzaamheidsstrategie ontwikkeld met drie aandachtsgebieden: Materialen, klimaat en mensen. Deze drie aandachtsgebieden dienden ook als basis voor de toezeggingen die we in 2021 hebben gedaan in onze Sustainability-Linked Financing.

We hebben ons gecommitteerd aan de klimaatdoelstellingen van Parijs en streven naar netto nul CO₂-uitstoot in 2050. We zetten ons in voor de doelen van het Global Compact van de VN en ondersteunen de tien principes op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu-bescherming en corruptiebestrijding.

Bij het bereiken van onze doelen laten we ons leiden door ons duurzaamheidscredo "natuurlijk duurzaam". We bouwen voort op succesvolle transformaties op het gebied van hernieuwbare energie, recycling en duurzame bosbouw en gaan consequent door op de ingeslagen weg. We hebben een duidelijke focus op impact in de maatregelen die we nemen om onze doelen te bereiken: Ze moeten duidelijk positieve gevolgen hebben of de negatieve gevolgen effectief verminderen. We creëren impact als iedereen samenwerkt: zowel in het bedrijf als in de maatschappij.

We kunnen nu al terugkijken op meetbare successen op verschillende gebieden. We werken in de hele organisatie en met onze belanghebbenden aan verbeteringen op alle gebieden, waarbij we ons laten leiden door best practices. In alle aspecten van duurzaamheid stellen we onszelf voortdurend op de proef.

DUURZAME BEDRIJFSSTRATEGIE

Ons doel is om duurzaam en winstgevend te groeien. We recyclen het materiaal hout, maken er producten van hoge kwaliteit van en breiden zo de CO₂-opslagcapaciteit van hout uit. Onze rol in een duurzame circulaire economie voor hout zorgt ervoor dat elk stuk hout zo lang mogelijk in de levenscyclus blijft. We gebruiken bijvoorbeeld al jaren gerecycled hout en streven er voortdurend naar om het aandeel gerecycled hout in onze producten te vergroten. Dankzij de consequente uitvoering van onze recyclingsstrategie ligt dit percentage momenteel al op 48 %. Hierdoor zullen we onze doelstelling van 50 % in 2025 waarschijnlijk eerder bereiken. We sluiten de cirkel door gerecycled hout dat door verontreiniging het einde van zijn levensduur heeft bereikt, te gebruiken om energie op te wekken op onze locaties. Op deze manier dragen we bij aan de vervanging van fossiele brandstoffen en verminderen we de uitstoot van fossiele kooldioxide. We leggen ons cascadegebruik uit in het hoofdstuk over materialen.

AL MEER DAN

125
jaar

... IS BIJ PFLEIDERER DUURZAME PRODUCTIE
NAUW VERBONDEN MET HET
HERNIEUWBARE MATERIAAL HOUT.

BELANGRIJKE DUURZAAMHEIDS-GERELATEERDE GEVOLGEN, RISICO'S EN MOGELIJKHEDEN

BELANGRIJKE KWESTIES BEPAALD

Bij het beoordelen van de mogelijk materiële kwesties is rekening gehouden met zowel externe als interne perspectieven. Dit was gebaseerd op interne interviews en managementdocumenten, gepubliceerde richtlijnen, rapporten en raamwerken, mediascreening, publicaties van sectorgenoten, standaardvereisten (met name GRI, SASB

en de concepten van de Europese Sustainability Reporting Standards) en wettelijke vereisten zoals de Duitse Supply Chain Duty of Care Act (LkSG).

In het proces werden 114 thema-aspecten geïdentificeerd voor Pfleiderer en samengevoegd tot een totaal van 16 potentieel materiële onderwerpen. Deze werden besproken en geëvalueerd in gemodereerde workshops en vergeleken met de bestaande ESG-doelstellingen. Als resultaat

identificeerden we de volgende zes hoofdthema's, die door het management werden gevalideerd: Uitstoot, energie, arbeidsomstandigheden in het bedrijf, gezondheid en veiligheid op het werk, circulaire economie en grondstoffen.

Op basis van de resultaten van de materialiteitsanalyse hebben we onze duurzaamheidsdoelen verder ontwikkeld. Deze worden strategisch geëvalueerd, toegewezen aan de actiegebieden materialen, klimaat en mensen, en ondersteund met kerncijfers en managementbenaderingen. We hebben ook een aanpak ontwikkeld om dit in onze bedrijfsvoering te implementeren. Elk essentieel onderwerp is – voor zover mogelijk – gekoppeld aan doelen en mijlpalen, kerncijfers en maatregelenpakketten. De als materieel geclassificeerde onderwerpen en actiegebieden vormen de structuur van dit duurzaamheidsverslag en dienen als basis voor het sturen van onze duurzaamheidsstrategie.

Onderwerpen, kansen, risico's

Als houtverwerkingsbedrijf richten we ons enerzijds op zaken die te maken hebben met de selectie en inkoop van grondstoffen en de manier waarop we ze produceren, en anderzijds op zaken die te maken hebben met de mensen met wie we werken. Op het gebied van materialen behoren de circulaire economie en grondstoffen bijvoorbeeld tot onze belangrijkste onderwerpen. Als het gaat om het essentiële onderwerp grondstoffen, kunnen we bijdragen aan de circulaire economie en de bescherming van het milieu en het klimaat door gerecycled hout te gebruiken in onze producten; het gebruik van gecertificeerd vers hout uit duurzame bosbouw loont ook in dit opzicht. Naast deze kans bestaat echter ook het risico van sterke concurrentie op de recyclingmarkt. Enerzijds wordt er door een afname van de bouw- en renovatieactiviteit als gevolg van de inflatie minder gebruikt hout weggegooid en gerecycleerd. Aan de andere kant leiden knelpunten in de gasvoorziening tot een grotere vraag naar hout als brandstof in particuliere huishoudens, gemeenten en de industrie. We zijn ons ervan bewust dat we ook risicostoffen gebruiken, zoals lijmen die formaldehyde bevatten. Hun gezondheidseffecten moeten worden verminderd. Bepaalde stoffen zijn tot nu toe echter moeilijk of alleen tegen hoge kosten te vervangen. De vermindering van niet-klimaatrelevante emissies (absoluut of productgerelateerd) als een ander essentieel onderwerp heeft positieve gevolgen voor de gezondheid en de regelgeving, maar gaat gepaard met investeringskosten en beheersinspanningen en legt beslag op middelen. Toch zijn we er de laatste jaren steeds beter in geslaagd om de formaldehyde-emissies van onze materialen op houtbasis te verminderen en produceren we al tientallen jaren formaldehydevrije platen. In 2022 hebben we ook al 50 % van de fossiele lijmen in het Organic-Board-product vervangen door hernieuwbare OrganicGlue.

Wat betreft de invloed van onze bedrijfsactiviteiten op het klimaat, zijn klimaatrelevante emissies in de hele waardeketen (Scope 1, 2 en 3) een belangrijk onderwerp, net als hernieuwbare energiebronnen en productgerelateerde klimaatrelevante emissies. De grootste uitdaging ligt in Scope 3, dat wil zeggen onze toeleveringsketens stroomopwaarts en stroomafwaarts. Hier kunnen we alleen verbeteringen bereiken in samenwerking met toeleveranciers, gebruikers en recyclingbedrijven. In Scope 1 en Scope 2 maken we waar mogelijk al gebruik van hernieuwbare energie; verdere uitbreiding is de enige kans om op de lange termijn netto nul CO₂-uitstoot te bereiken. In 2022 hebben we onze indirecte uitstoot door de aankoop van energie, Scope 2, verder verminderd door de aankoop van groene stroomcertificaten. We verminderen onze directe uitstoot, d.w.z. in Scope 1, al tientallen jaren door klimaatneutrale biomassa te gebruiken. We gebruiken afvalhout dat door vervuiling het einde van zijn materiële levensduur heeft bereikt voor het opwekken van energie op onze locaties – zo sluiten we de cirkel van het houtgebruik. Op deze manier vervangen we fossiele brandstoffen en verminderen we de CO₂-uitstoot. Met streng bewaakte verwarmingssystemen en moderne en zeer efficiënte filters zorgen we er in onze vestigingen voor dat niet alleen de klimaatrelevante uitstoot wordt verminderd, maar ook de niet-klimaatrelevante uitstoot. Door de voortdurend veranderende wetgeving op dit gebied gaat dit gepaard met veel bureaucratie, wat wij als een risico beschouwen.

Met het oog op de mensen hebben we de kernpunten "arbeidsomstandigheden en bedrijfscultuur" en "gezondheid en veiligheid op het werk" in het bedrijf geïdentificeerd. Beide kwesties hebben invloed op onze aantrekkelijkheid als werkgever, op het behouden van personeel en op het veiligstellen van de toekomst van ons bedrijf.

DUURZAAMHEIDSMATRIX

Invloed van milieu-, sociale en maatschappelijke kwesties op ons bedrijf

Invloed van milieu-, sociale en maatschappelijke kwesties op ons bedrijf	zeer hoog	- Uitstoot - Energie - Arbeidsomstandigheden in het bedrijf - Arbeidsveiligheid en gezondheid in het Bedrijf	• Circulaire economie • Grondstoffen
	hoog	• Water • Arbeid en mensenrechten in de toeleveringsketen	• Productveiligheid • Gelijke kansen • Lokale gemeenschap • Naleving
	medium	• Veiligheid en gezondheid op het werk in de toeleveringsketen	• Aanpassing aan klimaatverandering • Biodiversiteit en bosbouw • Bodem en landgebruik

medium

hoog

zeer hoog

Invloed van het bedrijf op milieu-, sociale en maatschappelijke kwesties

IN HET JAAR 2022

... HEBBEN WE EEN MATERIALITEITSANALYSE UITGEVOERD OM DE DUURZAAMHEIDSKWESTIES DIE RELEVANT ZIJN VOOR PFLEIDERER EN ZIJN BELANGHEBBENDEN TE IDENTIFICEREN EN TE BEOORDELEN.

ONZE DOELSTELLINGEN

In onze duurzaamheidsstrategie hebben we de doelen gedefinieerd die de komende jaren als leidraad zullen dienen voor onze acties en beslissingen. We hebben maatregelen ontwikkeld om deze kwantificeerbare doelen te bereiken. Deze doelen gaan vergezeld van principes en toezeggingen op de actiegebieden die onze aanpak sturen.

MATERIALEN

KLIMAAT

MENSEN

PRINCIPES

- Circulaire economie
- Hernieuwbare bronnen
- Verantwoord inkopen
- Bescherming van biodiversiteit

- Milieuvriendelijke productie
- Hernieuwbare energie
- Netto nul CO₂-uitstoot

- Eerlijke en motiverende werkomstandigheden
- Doen wat juist is
- Loyale en toegewijde belanghebbenden

ZELF-TOEZEGGING

- Handhaving van de inzet voor de circulaire economie door consistente recycling van materialen op houtbasis
- Behoud van een aandeel van 100 % gecontroleerde houtinkoop voor productie
- Handhaving van een hoog aandeel van 90 % hout uit binnenlandse bronnen voor de productie
- Een ontbossingsvrije toeleveringsketen garanderen

- Een breed scala aan emissiearme en milieuvriendelijke producten aanbieden
- Netto nul CO₂-uitstoot tegen 2050

- Ethisch, respectvol en verantwoordelijk handelen met alle medewerkers en externe partners
- Toepassing van het voorzorgsbeginsel ter voorkoming van ziekten en ongevallen
- Ontwikkelingsmogelijkheden voor al onze medewerkers bevorderen

DOELEN

- De totale houtopbrengst van hout dat wordt gebruikt voor de productie in elke fabriek verhogen tot minstens 90 % tegen 2025
2020 uitgangswaarde: 82 %
Streefwaarde 2022: 90 %
- Het aandeel post-consument gerecycled hout verhogen van 40 % (2020) naar 50 % (2025)
- Productie van 10 % materialen op houtbasis met een aandeel biogene bindmiddelen tegen 2025
- In 2023 een kader introduceren voor de beoordeling van de duurzaamheid van onze leveranciers
- Ontwikkeling van specifieke KPI's voor water en afval in 2023

- De uitstoot van broeikasgassen in Scope -1 en Scope -2 tegen 2025 (2025 met 21 %) verminderen
- De indirecte uitstoot van broeikasgassen gerelateerd aan aangekochte chemische producten die in onze houten plaatmaterialen worden gebruikt, verminderen met 21 % tegen 2025 (basisjaar 2020).
- Een kader ontwikkelen om de broeikasgasemissies van alle upstreamproducten (Scope 3) te verminderen voor 2023
- Ontwikkeling van een kader voor het verminderen van vervoersgerelateerde broeikasgasemissies tegen 2023

- Ongevallen onder werknemers en aannemers verminderen en een arbeidsverzuimpercentage van 0,5 per 200.000 gewerkte uren (LTA-FR2) bereiken tegen 2025
- Invoering van een evaluatiesysteem met preventieve kengetallen in 2023 om het aantal ongevallen terug te dringen
- Een concept ontwikkelen voor de uitbreiding van human resources management om werknemers te ontwikkelen en te behouden, het aandeel vrouwen in het management te vergroten en het aandeel gehandicapten in het personeelsbestand te vergroten voor 2023
- 100 % nalevingstraining tegen 2025 uitvoeren en documenteren

BESTUUR EN ORGANISATIE OP HET GEBIED VAN DUURZAAMHEID

CORPORATE GOVERNANCE: VERANTWOORDELIJKHEDEN EN STRUCTUREN

Het management aan het einde van het boekjaar 2022 ziet er als volgt uit: Dr. Frank Herrmann (CEO/COO), Dr. Mani Herold (CFO) en Stefan Zinn (CCO). Hun professionele verantwoordelijkheden worden weergegeven in het organigram van de Raad van Bestuur. De eigenaren voorzien het management van langetermijncontracten en streven waardegericht ondernemingsbestuur na, waar ESG ook onder valt, met onder andere management incentive programma's.

„Een adviesraad van zeven leden, waarvan de leden vertegenwoordigers van de aandeelhouders zijn, houdt toezicht op de activiteiten van het management.

Variabel beloningssysteem

Met ons variabele beloningssysteem, dat van toepassing is op het hoger en middenkader en op niet-tarifaire werknemers in geselecteerde specialistische functies, bevorderen we enerzijds de waardestijging van het bedrijf en anderzijds de prestatiegerichtheid van de werknemers.

De basis is telkens een targetovereenkomst die is afgestemd op de strategische bedrijfsdoelen. De hoogte van de individuele bonus is afhankelijk van het behalen van de overeengekomen doelen. De bonus wordt uitbetaald nadat de jaarrekening is goedgekeurd. De bepaling van de beloning en de doelstelling voor de variabele beloningscomponent voor het management worden vastgesteld door de Remuneratiecommissie van de Raad van Advies van Pfleiderer Group BV & Co. KG. Vooral de managers in de hogere managementkring (OFK) spelen een speciale rol in dit systeem. Ze brengen de bedrijfsstrategie over naar de afzonderlijke afdelingen en vertalen de strategische doelen naar operationele doelen voor de afzonderlijke teams. OFK-managers zijn er verantwoordelijk voor dat alle werknemers in hun gebied zich bewust zijn van de bedrijfsdoelen en bijdragen aan het bereiken ervan.

Over beëindigingsvergoedingen wordt onderhandeld afhankelijk van de individuele omstandigheden van de beëindiging.

Duurzaamheid sturen en implementeren

In ons strategieproces hebben we duurzaamheid geïntegreerd als integraal onderdeel van onze corporate governance en verankerd in onze processen. De algemene strategische verantwoordelijkheid voor duurzaamheid ligt bij de Chief Operating Officer (COO). Als hoogste besluitvormingsorgaan neemt het management van Pfleiderer de fundamentele duurzaamheidsprincipes en -doelen van het bedrijf over. In een Management Commitment verplicht het management zich tot duurzaam handelen op

het gebied van materialen, klimaat en mensen, en tot het nastreven van kwantificeerbare doelen en het monitoren van het behalen daarvan. Het stemt acties ook af op de doelen en agenda van de eigenaren van de groep. Het management is ook verantwoordelijk voor het beoordelen en goedkeuren van de informatie in het Duurzaamheidsverslag, inclusief de materiële onderwerpen van de organisatie. Zij wijdt zich elk kwartaal aan duurzaamheidgerelateerde onderwerpen en bespreekt de belangrijkste cijfers en maatregelen tijdens de commissievergaderingen. Het management beoordeelt de voortgang elk half jaar. Het ontvangt onmiddellijk meldingen van mogelijk kritieke problemen.

Een ander essentieel orgaan is de duurzaamheidscommissie. Deze bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende gebieden, zoals kwaliteit en veiligheid, milieu, financiën, operaties/productie, inkoop en juridische zaken/compliance, evenals het management. In het algemeen is de Raad van Bestuur verantwoordelijk voor de strategie en het bestuur op het gebied van duurzaamheid onder leiding van de CEO, die ook voorzitter is van de Duurzaamheidscommissie. De belangrijkste taak van de duurzaamheidscommissie is het waarborgen van de strategie en doelen en de implementatie van de duurzaamheidsinitiatieven en -richtlijnen van Pfleiderer op alle niveaus van het bedrijf. Daarnaast leidt hij de uitwisseling met externe belanghebbers en controleert hij de status van de implementatie van de duurzaamheidsdoelen van het bedrijf. De duurzaamheidscommissie komt één keer per kwartaal bijeen.

De leiding van de Duurzaamheidscommissie is toegewezen aan de functie van hoofd Duurzaamheid, die in het verslagjaar nieuw werd gecreëerd. Het takenpakket omvat het coördineren van duurzaamheidskwesties en duurzaamheidsbeoordelingen, het adviseren van de afdelingen, het verzamelen van informatie voor verslaglegging en het leveren van de benodigde expertise over relevante duurzaamheidsonderwerpen. Het verantwoordelijkheidsgebied omvat ook de overdracht van de overeengekomen doelstellingen naar het Integrated Management System (IMS) en de follow-up ervan.

Het management van de fabriek houdt toezicht op de implementatie van de duurzaamheidsmaatregelen in de fabrieken. Alle locaties hebben hun eigen milieu-, veiligheids- en energiebeheerfunctionarissen die rapporteren aan de managers van de fabriek. Last but not least is het cruciaal dat duurzaamheidsmanagement ook door elke werknemer wordt beleefd om succesvol te zijn.

DUURZAAMHEIDSCOMMISSIE

BOARD OF DIRECTORS

CFO	COO/CEO	CCO
Duurzaamheid (Secretaris)	Milieu (adjunct-secretaris)	HR
H&S	Diversiteit/Compliance	Relaties met investeerders
Inkoop hout		

NALEVING GARANDEREN

Ons management en onze werknemers zetten zich in om fundamentele ethische principes en wettelijke voorschriften na te leven. Deze toewijding vormt de basis van ons Compliance Management System (CMS). Het CMS bestaat uit drie pijlers: Preventie – Herkenning – Reactie. Ons belangrijkste doel is om overtredingen te voorkomen. Om ervoor te zorgen dat wetten en richtlijnen in het bedrijf worden nageleefd, hebben we ook een nalevingscommissie ingesteld en een nalevingsmanager aangesteld, die ook de expertise van de respectieve gespecialiseerde afdelingen in zijn werk betreft.

Het Compliance Committee ondersteunt de Raad van Bestuur bij de implementatie, controle en verdere ontwikkeling van het compliance managementsysteem en komt regelmatig bijeen.

Actuele compliance-onderwerpen worden gepresenteerd in de Auditcommissie van de Raad van Commissarissen van Pfeiderer Deutschland.

De manager die verantwoordelijk is voor compliance stelt jaarlijks een intern compliance-rapport op, dat hij of zij voorlegt aan het management, de Auditcommissie van Pfeiderer Deutschland GmbH en de Raad van Advies van het moederbedrijf Pfeiderer Group B.V. & Co. KG. Als er een vermoeden is van een ernstige overtreding van de regels, rapporteert het ad hoc aan het Compliance Committee en de Raad van Bestuur. Zij beslissen of de overtreding ernstig is. In geval van twijfel wordt een overtreding als ernstig beschouwd.

Wangedrag voorkomen

We hebben de Richtlijnen Zakelijk Gedrag ontwikkeld om wangedrag te voorkomen en als basisoriëntatie voor integer handelen en het naleven van de regels. We nemen verschillende maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers bekend zijn met de Richtlijnen Zakelijk Gedrag. Zo moet iedere medewerker die bij Pfeiderer in dienst treedt, in zijn arbeidsovereenkomst schriftelijk bevestigen dat hij kennis heeft genomen van de Richtlijnen Zakelijk Gedrag.. Daarnaast krijgen nieuwe medewerkers tijdens de introductie training over naleving. Bovendien bevestigen de managers schriftelijk dat ze hun werknemers minstens één keer per jaar zullen informeren over de geldigheid en het belang van de Richtlijnen Zakelijk Gedrag. Onze trainingstools stellen vaste perioden in waarbinnen alle werknemers training moeten volgen over naleving.

Naast de Richtlijnen Zakelijk Gedrag zijn er talloze andere richtlijnen en procedurele instructies, bijvoorbeeld over

anticorruptie, antitrustwetgeving en het witwassen van geld. De juridische en compliance afdeling controleert regelmatig alle richtlijnen op actualiteit en relevantie, werkt ze bij in geval van wetswijzigingen of andere vereisten en communiceert ze naar de medewerkers, onder andere in de IMS Sharepoint of op de compliance pagina in het intranet.

Medewerkers opleiden

In verplichte trainingen voorzien we werknemers van de nodige kennis om situaties juist in te schatten en zo overtredingen te voorkomen. Ons trainingsconcept bestaat uit e-learning en klassikale training, bijvoorbeeld op het gebied van antitrustwetgeving, anticorruptieregelgeving, milieubescherming en veiligheid op het werk. De inhoud wordt regelmatig herzien en aangepast aan de huidige wettelijke vereisten. Training over toeleveringsketen, klimaatbescherming en productvoetafdruk is gepland voor 2023.

Alle nieuwe werknemers volgen een training over naleving als onderdeel van het inwerkproces. Daarnaast worden werknemers in regelmatig terugkerende instructies en briefings gewezen op wettelijke voorschriften en zorgplichten die de gezondheid en veiligheid op het werk dienen.

De manager die verantwoordelijk is voor compliance is verantwoordelijk voor het trainingsconcept voor compliance en de verdere ontwikkeling ervan. Belangrijke aanpassingen worden besproken en goedgekeurd door het Compliance Committee. De verantwoordelijke manager rapporteert regelmatig aan de Compliance Commissie over de voortgang van de training.

Als medewerkers onbeantwoorde vragen hebben over interne regels of wettelijke voorschriften, is het Legal and Compliance-team beschikbaar als contactpersoon.

Als onderdeel van ons compliance managementsysteem identificeren we onze compliance risico's door middel van risicoanalyses, ook op het gebied van corruptie, om mogelijke negatieve effecten te minimaliseren door middel van passende maatregelen. Maatregelen om het risico op corruptie te minimaliseren zijn onder andere: het dubbele controleprincipe in alle gebieden van het bedrijf (bijv. verkoop, inkoop, factuurverificatie, betalingsinstructies), de scheiding van functies in SAP, de regelmatige herziening van de richtlijnen "Corruptie", "Treasury", "Geschenken en gastvrijheid" om ervoor te zorgen dat ze up-to-date zijn, de training van inkopers over speciale onderwerpen zoals

witteboordencriminaliteit en regelmatige training op locatie en online training voor verkoop, inkoop en marketing. Bewijs van succesvolle deelname aan de training wordt geëvalueerd via ons interne e-learningssysteem SAM. Daarnaast worden de kas- en donatierekeningen jaarlijks geëvalueerd. Met ons interne controlesysteem (ICS) beoordelen we ook jaarlijks de nalevingsmaatregelen van de verschillende risicogebieden.

Er zijn regelmatig online trainingen om alle belangrijke regels met betrekking tot belangenverstrengeling te communiceren. Waar nodig worden duidelijke regels afgesproken met werknemers, bijvoorbeeld over deelname aan beursgenoteerde bedrijven en het ondernemen van nevenactiviteiten.

Compliance-overtredingen opsporen

Alleen als we potentiële zwakheden in het bedrijf of wan gedrag ontdekken, kunnen we tegenmaatregelen nemen. Daarom worden alle werknemers aangemoedigd om vermoedelijke gevallen van overtredingen te melden. Er zijn verschillende manieren om dit te doen: Ze kunnen rechtstreeks contact opnemen met hun manager, de voorzitter van de groepsondernemingsraad of zijn plaatsvervanger, een medewerker van de juridische en compliance afdeling of een lid van het management.

Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de klokkenluidersregeling en deze gebruiken in gevallen van verdenking, verwijzen we er expliciet naar in trainingen, vergaderingen, op het intranet, in nieuwsbrieven en op gedrukte posters. Deze hangen bijvoorbeeld in lounges en vergaderzalen. De posters stimuleren de werknemers ook om zonder schroom aan de bel te trekken. Je hoeft niet bang te zijn voor de gevolgen.

Reageren op verdachte gevallen

De Compliance Manager onderzoekt elke melding die binnenkomt via het klokkenluidersysteem, indien nodig met behulp van externe deskundigen. Hij leidt en coördineert het onderzoek naar de feiten, waarbij hij toegang heeft tot alle benodigde middelen.

Afhankelijk van de aard en ernst van het wangedrag kunnen disciplinaire, civielrechtelijke of strafrechtelijke maatregelen worden genomen. Als er daadwerkelijk een compliance overtreding heeft plaatsgevonden, coördineert en beheert de Compliance Afdeling de strafrechtelijke en wettelijke onderzoeks- en handavingsprocedures en fungeert als centraal contactpunt voor de onderzoeks- en toezichthoudende autoriteiten. Tijdens het hele proces vindt uitgebreide documentatie plaats.

Als een verdachte zaak niet gericht is tegen een lid van de Compliance Commissie of de Raad van Bestuur, informeert de manager die verantwoordelijk is voor compliance de Compliance Commissie over de melding, de in gang gezette maatregelen en de huidige status. Dit gebeurt tijdens de reguliere vergaderingen van de commissie of in ernstige gevallen op ad-hocbasis. Het management van het Compliance Committee informeert het toezichthoudend orgaan.



Daarnaast hebben alle medewerkers en externe belanghebbenden toegang tot de Pfeiderer website op

<https://www.bkms-system.com>

Het platform is een beschermd en veilig rapportagekanaal. Het kan anoniem worden gebruikt en garandeert dus het hoogste niveau van bescherming voor klokkenluiders en gevoelige gegevens. Het rapport wordt rechtstreeks naar de nalevingsorganisatie gestuurd.

Nalevingsstructuren en -maatregelen 2022

In 2022 hebben we een brochure over de Richtlijnen Zakelijk Gedrag gemaakt en in het bedrijf verspreid. Met deze brochure willen we werknemers de kennis geven die ze nodig hebben om integer, volgens de regels en op een duurzame manier te handelen. De brochure bevat bijvoorbeeld gedragsregels, informatie over de omgang met mensenrechten, antitrustwetgeving, anticorruptie, het witwassen van geld en import-/exportcontroles, belangenverstrengeling, gegevensbescherming, duurzaamheid, klimaatbescherming en veiligheid op het werk. De brochure maakt werknemers ook vertrouwd met de klokkenluidersregeling.

GEZONDHEID EN TEVREDENHEID VAN KLANTEN

Zorgen voor vertrouwen in onze producten

Onze materialen en productieprocessen voldoen aan alle regelgeving op het gebied van milieu- en gezondheidsbescherming. Internationale normen vormen hiervoor de basis. We hebben een milieubeheersysteem volgens DIN EN ISO 14001 geïmplementeerd, evenals een energie-beheersysteem volgens DIN EN ISO 50001. Controles worden uitgevoerd door middel van jaarlijkse interne en externe audits. We houden ons ook aan strikt gedefinieerde kwaliteitssnormen, die worden gewaarborgd door het DIN EN ISO 9001 gecertificeerde kwaliteitsmanagementsysteem. Onze beheersystemen voor veiligheid en gezondheid op het werk, gecertificeerd volgens DIN EN ISO 45001, dragen er ook toe bij dat we onze klanten veilige producten kunnen bieden die niet schadelijk zijn voor hun gezondheid.

In onze productie hebben we de capaciteit om ongeveer 250.000 ton harsen, bindmiddelen, additieven en lakken per jaar te verwerken. In de loop van de afgelopen jaren heb-

In 2022 werden in totaal 2202 trainingen gegeven, wat overeenkomt met 722 uur in aandachtsgebieden voor naleving. Hiervan hebben 700 werknemers de anticorruptietraining van SAM met succes afgerond. Er waren geen overtredingen van wet- en regelgeving tijdens de verslagperiode. Er zijn dus geen boetes betaald voor het niet naleven van wet- en regelgeving.

in 2023 zijn we van plan om de Compliance A.K.T.I.V.-campagne in onze fabrieken te lanceren. De campagne richt zich op een trainingsprogramma dat werknemers ondersteunt bij verantwoord handelen in hun dagelijkse werk.

We hebben op alle locaties onze eigen laboratoria om tests uit te voeren op materialen en producten. Ons centrale laboratorium bevindt zich in Arnsberg. Daar testen we de formaldehyde-emissies van onze producten met name in onze eigen testkamers om te garanderen dat we voldoen aan of onder de gespecificeerde grenswaarden blijven.

ben we de formaldehyde-emissies van onze materialen op houtbasis steeds verder kunnen terugdringen. Daarnaast produceren we al tientallen jaren formaldehydevrije platen. We testen momenteel ook biogene bindmiddelen. Op de lange termijn willen we alleen nog spaanplaat met alternatieve bindmiddelen produceren.

in 2022 klaagden klanten over het overschrijden van VOC-limieten die worden aanbevolen door bouwbiologen maar niet wettelijk zijn voorgeschreven. Toen dit werd gecontroleerd, bleek dat de waarden te wijten waren aan een onjuiste toepassing van de meetmethode. We hebben in 2022 geen gevallen van niet-naleving van de regelgeving gehad met betrekking tot de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van producten en diensten.

Producten veilig markeren

Pfleiderer volgt alle wettelijke vereisten om de gezondheid van de consument te beschermen tijdens het gebruik van het product. Ondertussen hebben we de hele productie van materialen op houtbasis in Duitsland omgezet naar de strenge specificaties van emissieklasse E0,5. Daarnaast houden we ons aan vrijwillige richtlijnen. Wij bieden het breedste assortiment duurzaam gecertificeerde producten in de branche en ons assortiment omvat producten die voldoen aan verschillende van de volgende keurmerken of normen: FSC, PEFC, Blue Angel en Nordic Swan; California Air Resources Board; TSCA; de Japanse emissienorm JIS; F**** en het Cradle to Cradle Certified™ productenprogramma. Een Environmental Product Declaration (EPD) voor onze producten is ook beschikbaar voor klanten die meer willen weten over de ingrediënten.

in 2022 waren er geen gevallen van niet-naleving van de informatie over en etikettering van producten en diensten en geen schendingen in de marketingcommunicatie.

Bescherming klantgegevens

Bij Pfleiderer worden alle voorgeschreven regels voor gegevensbescherming nageleefd. Hierbij betrekken we een externe functionaris voor gegevensbescherming die ook regelmatig audits uitvoert. In het verslagjaar 2022 was er geen sprake van een te melden inbreuk op de gegevensbescherming bij de verwerking van persoonlijke klantgegevens conform art. 33 EU GDPR.

MATERIALEN

DOELEN

Bevordering van circulaire economie en cascadegebruik

De totale houtopbrengst van het hout dat wordt gebruikt voor de productie in elke fabriek verhogen tot ten minste 90 % tegen 2025

Het aandeel post-consument gerecycled hout verhogen naar 50 procent in 2025

Gebruik van hernieuwbare grondstoffen in de productie

Productie van 10 % materialen op houtbasis met een aandeel biogene bindmiddelen tegen 2025

Duurzaamheid uitbreiden in de toeleveringsketen

In 2023 een kader introduceren voor de beoordeling van de duurzaamheid van onze leveranciers

Ontwikkeling van specifieke kengetallen voor waterverbruik en afvalproductie in 2023

DUURZAAM GEBRUIK VAN HULPBRONNEN

De hernieuwbare grondstof hout vormt de basis van ons bedrijf. Particuliere consumenten, gemeenten en de industrie kiezen steeds vaker voor hout als duurzaam materiaal, vooral in de bouw. Door de energiecrisis is er ook steeds meer vraag naar hout als energiebron. Dergelijke trends doen de vraag naar hout cyclisch toenemen, zelfs in tijden van hogere inflatie en lagere economische prestaties. Een verantwoorde benadering van hout als materiaal is daarom essentieel om zowel de duurzame productie van hoogwaardige houtproducten in de toekomst te garanderen als de afhankelijkheid van fossiele grondstoffen en energiebronnen op de lange termijn te overwinnen.

Om de gebruiksfase van hout zo lang mogelijk te behouden, vertrouwen we bij Pfleiderer op circulaire economie en cascadegebruik. Door voornamelijk afvalhout en zagerijafval te gebruiken en intelligente houtgebruikcycli in onze vestigingen te implementeren, behouden we waardevolle hulpbronnen en ontlasten we ecosystemen en de houtmarkt. We betrekken het verse hout dat we nodig hebben voor onze productie uit gecontroleerde bronnen en tot 90 procent uit nationale bronnen (bijv. beschadigd,

gebroken en uitgedund hout) en ondersteunen zo de noodzakelijke bosomvorming voor meer klimaatbestendigheid en biodiversiteit. In overeenstemming met onze vrijwillige verplichting om dit hoge aandeel van nationale houtaankopen te handhaven, betrekken we slechts 10 procent van ons verse hout in de vorm van dunningen en zagerijafval uit het buitenland, en alleen uit landen die direct grenzen aan Duitsland.

Naast hout gebruiken we ook harsen, bindmiddelen, additieven en lakken in onze productie en we produceren deze gedeeltelijk zelf. We vervangen deze materialen, die nog steeds grotendeels van fossiele oorsprong zijn, geleidelijk aan door hernieuwbare materialen en hebben ons zelf hiervoor concrete doelen gesteld. Voor alle grondstoffen, inclusief de grondstoffen die al geproduceerd zijn op basis van hernieuwbare grondstoffen, zoals decorpapier, streven we ernaar om duurzaamheid meetbaar te maken in de hele waardeketen en waar nodig te verbeteren in samenwerking met onze leveranciers.

Om te zorgen voor een gestructureerd beheer van de essentiële onderwerpen circulaire economie en het gebruik van hernieuwbare grondstoffen, evenals productveiligheid en klanttevredenheid, werken we volgens internationale managementnormen.

Ondanks onze strikte aanpak voor het recyclen van hout, kan afval ook bij Pfeiderer niet volledig worden vermeden. Nauwkeurigere documentatie door het verzamelen van zinvolle kerncijfers is ons belangrijkste doel voor 2023. Dit zal ons in staat stellen om middellangetermijndoelen op te stellen voor het sturen en verminderen van met name niet-hout afvalstromen. We gaan ook verantwoord om met water als hulpbron. Onze locaties bevinden zich in waterrijke gebieden. Desondanks zijn we ons bewust van het

mondiale belang van water, dat over het algemeen steeds schaarser wordt als basis voor het leven, en we werken aan het transparant documenteren van onze behoeften en het aanpassen van ons waterbeheer aan de verwachte veranderingen in de beschikbaarheid van water als gevolg van de klimaatverandering.

Een andere strategisch belangrijke kwestie voor ons bedrijf is biodiversiteit, die we beïnvloeden in onze toeleveringsketens, maar ook door onze bijdrage aan de beperking van klimaatverandering. Op het gebied van materiaalactie richten we ons op het evalueren van onze impact op biodiversiteit in de hele toeleveringsketen als een aspect van onze leveranciersbeoordeling in 2023.

CIRCULAIRE ECONOMIE

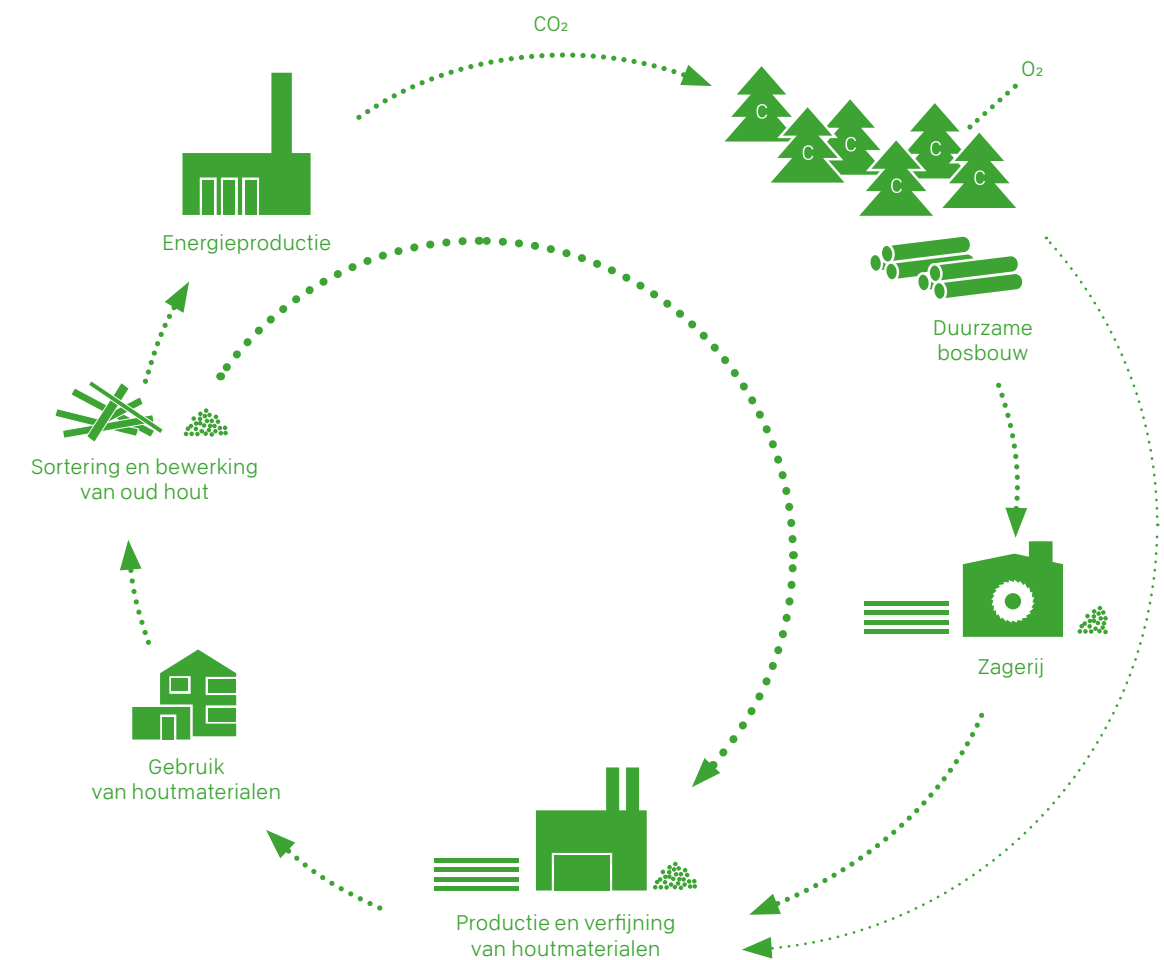
HOUT IN DE CYCLUS HOUDEN

Verantwoord en duurzaam gebruik van de hernieuwbare grondstof hout staat centraal in onze bedrijfsactiviteiten. Het is ons doel om het materiaalhout zo lang mogelijk in de materiaalcyclus te houden. Dit komt omdat de eenvoudige verwerking van hout helpt om de druk op de bosbouwindustrie te verminderen en hulpbronnen te sparen. Aangezien hout ook een zeer efficiënte CO₂-opslagplaats is, blijft ongeveer een ton CO₂ per kubieke meter hout gebonden, zelfs gedurende de langere nuttige levensduur

van het materiaal. In de praktijk betekent dit dat ons houtmengsel al voor 48 % bestaat uit gerecycled post-consumer hout. De op één na grootste fractie is zagerijafval met 32 %. De resterende 20 procent bestaat uit dunningshout en beschadigd hout uit voornamelijk binnenlandse bossen. Al het nieuwe hout en decoratieve papier dat we gebruiken komt uit gecontroleerde bronnen.

80% ... VAN DE GRONDSTOFFEN DIE IN ONZE SPAAN-
PLATEN WORDEN GEBRUIKT,
ZIJN AL RESTEN VAN HOUTZAGERIJEN EN GERE-
CYCLED HOUT.

ONS TRAPSGEWIJS GEBRUIK VAN HOUT



We kopen voornamelijk afvalhout in bij gecertificeerde recyclingbedrijven.

Van zagerijen krijgen we zagerijafval in de vorm van kantafsnijdsels, houtspaanders en zaagsel, dat ontstaat bij de productie van balken en planken.

Vers industrieel hout in de vorm van dunningen en beschadigd hout van omgevallen gebieden en gebieden met keverplagen vormt het kleinste deel van onze houtgrondstoffen.

Uit deze grondstoffen produceren we nieuwe spaanplaat die we aan onze klanten leveren.

Wanneer de producten het einde van hun levensduur hebben bereikt, verwerken gespecialiseerde recyclingbedrijven ze en verwijderen ze materiaalonderdelen die niet tot hetzelfde type behoren. We verwijderen de resterende onzuiverheden uit het gerecyclede hout dat op deze manier in onze vestigingen wordt verwerkt.

We gebruiken het gerecyclede hout van hoge kwaliteit voor de productie van nieuwe producten op houtbasis. We zetten hout dat niet meer gerecycled kan worden om in thermische en elektrische energie in onze geïntegreerde biomassacentrales in Gütersloh, Neumarkt en Baruth. We gebruiken deze energie in onze productieprocessen en leveren overtollige elektriciteit en warmte aan het openbare elektriciteits- of warmtenet. We zorgen voor korte transportroutes voor alle aankopen van grondstoffen. We betrekken meer dan 90 procent van onze houtgrondstoffen voor de productie uit Duitsland.

Door verdere partnerschappen aan te gaan met gecertificeerde recyclingbedrijven, meubelfabrikanten, leveranciers en klanten, bevorderen we specifiek het cascadegebruik van hout en de circulaire economie om het aandeel gerecycled hout in ons productieproces verder te vergroten.

RECYCLING VAN AFVALHOUT BLIJVEN PROMOTEN

Recycling van afvalhout biedt een groot potentieel voor het behoud van hulpbronnen, maar is wereldwijd nog in ontwikkeling wat betreft automatisering en standaardisatie in vergelijking met andere industrieën, zoals papierrecycling. Dit maakt het des te belangrijker voor de houtverwerkende industrie om samen met leveranciers en recyclingbedrijven recycling van afvalhout te blijven promoten.

”

De Pfeiderer Group is een van de pioniers op het gebied van recycling van afvalhout en was de grootste inkoper van afvalhout in Duitsland en een van de grootste in Europa wat betreft de hoeveelheid ingekocht en verwerkt afvalhout in 2022.

Dit stelt ons in staat om actief vorm te geven aan de verdere technische ontwikkeling van recycling van afvalhout en actief bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van het circulaire gebruik van afvalhout.

Ons gerecyclede hout voldoet aan de kwaliteitsklassen A1 en A2 volgens de Duitse afvalhoutverordening, de strengste in Europa, en is grotendeels vrij van chemische, metaalhoudende of minerale onzuiverheden. De huidige

stand van de techniek staat geen honderd procent scheiding van onzuiverheden toe. Daarom zijn we betrokken bij tal van samenwerkingsverbanden voor de verdere technologische ontwikkeling van sorteren en scheiden. Afvalhoutcategorie A1 omvat natuurlijk of alleen mechanisch verwerkt afvalhout dat tijdens het gebruik niet meer dan onbeduidend verontreinigd was met niet-houtige stoffen. Volgens de Afvalhoutverordening omvat categorie A2 gelijmd, geveerd, gecoat, gelakt of anderszins behandeld afvalhout zonder halogeenhoudende organische verbindingen in de coating en zonder houtverduurzamingsmiddelen.

STUREN VAN DE CIRCULAIRE ECONOMIE

Het gebruik van de hernieuwbare grondstof hout in de cascade is een hoge prioriteit voor Pfeiderer. Daarom zijn er veel afdelingen en verantwoordelijke personen betrokken bij de controle van de materiaalcyclus. Het hoofd Duurzaamheid coördineert de doelstellingen met de volgende afdelingen: Inkoop, Milieu, R&D en Productie. Vervolgens bevestigen de duurzaamheidscommissie en het management de doelen voordat ze worden opgenomen in het interne managementsysteem en geïmplementeerd in de fabrieken. Voor de implementatie worden duidelijke verantwoordelijkheden en KPI's gedefinieerd en voortdurend herzien. De kerncijfers worden maandelijks verzameld, in kwartaalrapporten opgesteld en aan het management gecommuniceerd. Indien nodig worden er aanpassingen gedaan. Daarnaast zijn de beloning van het management en een rentecomponent van onze duurzaamheidsgerelateerde financiering gekoppeld aan het behalen van het recyclingpercentage.

HET AANDEEL POST-CONSUMER GERECYCLED HOUT VERHOGEN

Omdat er geen uniforme definitie is voor post-consumer gerecyclede hout, hebben we bij Pfeiderer intern bepaald welke houtaandelen we als gerecyclede hout in onze statistieken opnemen: Gerecyclede hout van onze recyclingleveranciers en intern afval en retouren. Om het aandeel post-consumer gerecyclede hout verder te vergroten, breiden we de inkoop van gerecyclede hout uit en verhogen we het hergebruik van interne houtafvalstromen binnen de productie. We verzamelen maandelijks een kengetal en delen dit met het management. Door de samenstelling van het gerecyclede hout van onze leveranciers specifiek te controleren, kunnen we het kengetal nog nauwkeuriger verzamelen. In 2020 behaalden we in onze fabrieken een totaal houtrendement tussen 82 en 94 procent. De huidige stand van de techniek staat geen honderd procent scheiding van onzuiverheden uit het hout toe, maar we achten een hoger percentage mogelijk dankzij ons voortdurende onderzoek en ontwikkeling. Tegen 2025 willen we het quotum van 90 procent voor elke fabriek bereiken en handhaven. Onze strategische benadering van duurzaamheid omvat ook een dialoog met andere partijen die ons kunnen helpen dit doel te bereiken.

Als post-consumer recyclagemateriaal gebruiken we verwerkte reststoffen van houtverwerking, meubel- en interieurbouw en structurele toepassingen (houtconstructie, verpakking en bekistingsconstructie), evenals gedemonteerde producten na hun levenscyclus. We ontvangen het materiaal voornamelijk nadat het is verwerkt door onze ongeveer 100 leveranciers, met wie we intensief samenwerken om onze strenge productkwaliteitsnormen te handhaven. Onze panelen worden regelmatig getest in de eigen laboratoria van de fabriek, niet in de laatste plaats om er zeker van te zijn dat ze onschadelijk zijn voor de gezondheid. De beschikbare hoeveelheid post-consumer

gerecyclede materiaal wordt beïnvloed door de hergebruik- en recyclinginitiatieven in de Europese Unie, de economische ontwikkeling, het consumentengedrag en de recycling van gebruikt meubilair door meubelverkopers.

GEbruik RENDEMENT OPNIEUW

Interne houtstromen spelen een kleine rol bij het behalen van ons recyclingpercentage, met een aandeel van slechts 2,5 procent. Als het gaat om gerecyclede hout van onze leveranciers, besteden we speciale aandacht aan het verzamelen van retouren in de fabriek en het terugvoeren ervan in de productie. Dit zijn onder andere houtresten die ontstaan wanneer de randen van de vloerdelen worden gezaagd, afval dat ontstaat wanneer houten vloerdelen kromtrekken, afgekeurde producten uit de productie, retourzendingen van verpakkingen, klachten, transportverliezen en zachte vloerdelen. Deze categorieën worden opgeslagen in onze technische databases.

SLUITEN VAN ENERGIECYCLIS

We vertrouwen ook op gesloten kringlopen voor energieopwekking. We wekken bijna alle elektriciteit en warmte die nodig is voor het drogen en persen van het hout in onze vestigingen in Baruth, Gütersloh en Neumarkt op via onze eigen geïntegreerde biomassacentrales. Op deze locaties zet Pfeiderer als gecertificeerd gespecialiseerd afvalverwerkingsbedrijf jaarlijks tot 600.000 ton afvalhout dat niet geschikt is voor recycling om in thermische en elektrische energie. Hierdoor kunnen we bijna volledig zonder fossiele brandstoffen en op een klimaatneutrale manier warmte en elektriciteit opwekken. Overtollige elektriciteit wordt rechtstreeks aan het openbare elektriciteitsnet geleverd.

GERECYCLED HOUT: ONZE PRESTATIES EN DOELSTELLING

	2018	2019	2020	2021	2022	Doel 2025
Percentage van gerecyclede hout op Totale houtinput	38,0	41,8	41,7	46,2	48,1	50,0

48%
MET MOMENTEEL

...HET AANDEEL VAN POST-CONSUMER HERGEBRUIKT HOUT ZIT IN DE HOUTMIX – IN ALLE PRODUCTEN. DOOR ONZE RECYCLINGSTRATEGIE CONSEQUENT UIT TE VOEREN, VERWACHTEN WE ONZE DOELSTELLING VAN 50 % IN 2025 SNELLER TE HALEN.

HERNIEUWBARE GRONDSTOFFEN

GEbruik GECERTIFICEERD KAPRESTEN HOUT

We kunnen 1,5 miljoen ton hout in de categorie "absoluut droog" (atro) per jaar verwerken, plus 9.000 ton decorpapier. Sinds 2007 betrekken we kapresten en alle papiersoorten die in de productie worden gebruikt, bijv. voor plaatdecoren en kernen, uitsluitend van gecontroleerde bronnen. In veel gevallen ook gecertificeerd volgens PEFC of FSC, waardoor we op verzoek alle producten met deze milieukeurmerken kunnen aanbieden.

Er worden jaarlijks interne en externe audits uitgevoerd om te controleren of in de hele handelsketen wordt voldaan aan de onderliggende criteria van FSC® Controlled Wood en PEFC Controlled Source.

We bepalen het jaarlijkse aantal audits op basis van de specificaties van de externe borging van de toeleveringsketen. In 2022 was dit aantal 43. In het bijzonder worden leveranciers van vers en gerecycleerd hout gecontroleerd die een spoor- of havenverbinding hebben of vanaf een opslagterrein leveren. Daarnaast worden leveranciers uit landen waar externe chain of custody criteria worden gehanteerd, geclassificeerd als een risico. Daar voeren we audits uit tot op de exacte locatie in het bos. Leveranciers

die niet voldoen aan de auditvereisten of die onze controleurs geen toegang verlenen tot hun oogstgebieden, zelfs na ondertekening van vertrouwelijkheidsverklaringen, worden consequent uitgesloten.

FOSSIELE INGREDIËNTEN VERVANGEN

In onze productie kunnen we ongeveer 250.000 ton harsen, bindmiddelen, additieven en lakken per jaar verwerken. Om deze gedeeltelijk te vervangen door hernieuwbare grondstoffen, streven we een concreet doel na: Tegen 2025 willen we 10 procent van onze producten op houtbasis (gemeten in volume) produceren met een aandeel biogene harsen. In 2023 willen we Organic Board Pure met 100 % hernieuwbaar bindmiddel introduceren.

AI

50%

... HEBBEN WE FOSSIELE LIJM VERVANGEN DOOR HERNIEUWBARE ORGANISCHE LIJM IN HET ORGANIC BOARD PRODUCT EN ZIJN WE OOK VAN PLAN OM ORGANIC BOARD PURE, EEN VERSIE MET 100 PROCENT HERNIEUWBAAR BINDMIDDEL, IN 2023 TE INTRODUCEREN.

MILIEU- EN ENERGIEBEHEERSYSTEEM

Onze materialen en productieprocessen voldoen aan alle regelgeving op het gebied van milieu- en gezondheidsbescherming. De basis hiervoor wordt gevormd door erkende en toegepaste internationale normen, volgens welke we in Duitsland produceren. We hebben een milieubeheersysteem volgens DIN EN ISO 14001 en een energiebeheersysteem volgens DIN EN ISO 50001 geïmplementeerd. Controles worden uitgevoerd door middel van jaarlijkse interne en externe audits.

DE GEZONDHEID VAN CONSUMENTEN BESCHERMEN

Pfleiderer volgt alle wettelijke vereisten om de gezondheid van de consument te beschermen tijdens het gebruik van het product. We hebben laboratoria in onze vestigingen om kwaliteitstests uit te voeren op materialen en producten. In het centrale laboratorium in Arnsberg testen we de formaldehyde-emissies van onze producten om te garanderen dat we voldoen aan of onder de gespecificeerde grenswaarden blijven. In de loop van de afgelopen jaren hebben we het gebruik van formaldehyde in onze spaanplaten steeds verder kunnen terugdringen. Bovendien waren we decennia geleden een van de eerste fabrikanten die formaldehydevrije platen begonnen te produceren.

In 2022 waren er klachten over overschrijding van grenswaarden, maar bij controle bleken deze te wijten aan onjuiste meting of behandeling. We hebben geen gevallen van niet-naleving meegemaakt met betrekking tot de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van producten en diensten.

In de tussentijd hebben we onze hele productie van materialen op houtbasis in Duitsland aangepast aan de strenge eisen van emissieklasse E0.5. Bovendien houden we ons aan vrijwillige specificaties en hebben we ook formaldehydevrije platen in ons assortiment. Pfleiderer heeft ook het grootste assortiment producten met ecolabel in de branche.

AFVAL

Als gespecialiseerd afvalverwerkingsbedrijf verminderen we afval door houtafval zowel materieel als thermisch te recyclen. Ondanks onze strikte aanpak voor het recyclen van hout, hoopt afval zich ook op bij Pfeiderer in de vorm van as, restanten van afvalhout na het schoonmaken en verpakkingen.

Onvermijdelijk afval beheren

De locaties beheren geen stortplaatsen. De warmtekrachtcentrales in Neumarkt, Gütersloh en Baruth en Heller Holz GmbH zijn gecertificeerd als gespecialiseerde afvalverwijderingsbedrijven. Als zodanig voldoen ze aan uitgebreide eisen met betrekking tot de organisatie en uitrusting van het bedrijf en de expertise van het management en het personeel. Als lid van de Duitse vereniging voor secundaire grondstoffen en afvalverwerking (Bundesverband

Sekundärrohstoffe und Entsorgung e.V.) draagt Pfeiderer bij aan de verdere implementatie van cascadegebruik in wettelijke regelingen, bijvoorbeeld de verordening inzake afvalhout.

VOOR

2023

... HEBBEN WE ONS TOT DOEL GESTELD OM EXTRA STREEFGETALLEN IN TE VOEREN OM IN DE TOEKOMST MET NAME DE NIET-HOUT AFVALSTROMEN BETER TE KUNNEN BEHEREN EN VERMINDEREN.

WATER

Onze vestigingen bevinden zich in waterrijke regio's en voor ons als bedrijf is het probleem niet groot in termen van een materialiteitsbeoordeling. Met het oog op het wereldwijde probleem van waterschaarste, dat nog wordt verergerd door de klimaatcrisis, wordt onze omgang met water ook strategisch belangrijker. Daarom ontwikkelen we KPI's voor het gebruik van water en de invloed van onze bedrijfsactiviteiten op water als onderdeel van onze duurzaamheidsdoelstellingen.

Water hergebruiken

We gebruiken gerecirculeerd water voor het mengen van lijmen of in onze natte elektrostatische stofvangers. De vestiging in Baruth heeft een eigen afvalwaterzuiveringsinstallatie, waar het geproduceerde proceswater wordt gezuiverd. Alle andere locaties lozen afvalwater in het openbare afvalwaterzuiveringssysteem en moeten voldoen aan de gemeentelijke grenswaarden voor waterkwantiteit en -kwaliteit. Het toezicht wordt uitgevoerd door de gemeenten.

Als eigenaars en exploitanten van industrieel vastgoed zijn we natuurlijk gebonden aan verplichtingen met betrekking tot milieuomstandigheden. De nadruk ligt op ver-

ontreiniging van de bodem, het grondwater en gebouwen op onze huidige faciliteiten en voormalige locaties, evenals op naburige eigendommen. Wanneer verontreinigingen aan de oppervlakte komen, voeren we onderzoeken, sanering, insluiting, ontmanteling of sluiting uit. De bodem en het grondwater van een perceel in Neumarkt, dat we momenteel gebruiken als houtzagerij, zijn historisch vervuild door vorige exploitanten. Sinds het begin van de jaren negentig zuiveren we dit grondwater met een zuiveringsinstallatie, zodat we het weer kunnen gebruiken in onze processen.

Vaststelling streefgetal

We stellen voor elke fabriek een balans op van het zoetwaterverbruik. Het gebruik van gerecycled water wordt daarentegen niet specifiek geregistreerd. Om concrete reductiedoelen te definiëren voor onze fabrieken en afzonderlijke productiestappen, hebben we daarom besloten om KPI's te ontwikkelen voor het onderzoek naar watergebruik in 2023.

BIODIVERSITEIT

Biodiversiteit cultiveren

Een andere kwestie die we als bedrijf aanpakken met het oog op de toekomst van onze planeet en onze habitat is biodiversiteit. Pfeiderer heeft geen locaties in of nabij beschermde gebieden. Op het gebied van materialen richten we ons op het evalueren van onze invloed op de biodiversiteit in onze toeleveringsketens en hebben we ons tot doel gesteld om de invloed van onze bedrijfsactiviteiten op de biodiversiteit in 2023 te bepalen door geschikte kengetallen te identificeren.

Hoewel vers hout in de vorm van dunningen en beschadigd hout slechts ongeveer 20 procent van ons houtvolume uitmaakt, werken we momenteel samen met onze belangrijkste leveranciers aan maatregelen om bosvorming te bevorderen voor klimaatbestendigheid en bescherming van soorten, en niet alleen in geselecteerde showcaseprojecten. We hebben ons hiervoor ook een concreet doel gesteld in 2023. Waar we ons verse hout halen, heeft invloed op de biodiversiteit. Het hout dat we verwerken is daarom sinds 2007 uitsluitend afkomstig van gecontroleerde bronnen. Het merendeel van onze producten is gecertificeerd volgens FSC of PEFC.

We hebben nog een ander effect op de biodiversiteit door onze bijdrage aan het beperken van de klimaatverandering, aangezien dit een belangrijke oorzaak is van het verlies van soorten en habitats. We bespreken overeenkomstige managementbenaderingen in het volgende hoofdstuk Klimaat.

” Vers hout dat is gecertificeerd door de non-profitorganisatie Forest Stewardship Council® (FSC) of het Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) is afkomstig van verantwoord bosbeheer volgens gedefinieerde principes. Hout en houtproducten met een van deze keurmerken zijn aantoonbaar afkomstig uit ecologisch, economisch en sociaal duurzame bosbouw. Het hele productieproces van het product – van de grondstof tot het gebruiksklare eindproduct – wordt gecontroleerd door onafhankelijke experts. Bosbeheer binnen het kader van certificeringssystemen bevordert de belangen van mens en natuur. De biodiversiteit en de gezondheid en veiligheid op het werk worden gewaarborgd.

KLIMAAT

DOELEN

Nul CO₂-uitstoot in 2050

Op weg daar naartoe hebben we onszelf de volgende tussentijdse doelen gesteld:

Scope 1 en 2 emissies met 21 procent verminderen in 2025 ten opzichte van 2020

De indirecte uitstoot van broeikasgassen gerelateerd aan ingekochte chemische producten die in onze houten plaatmaterialen worden gebruikt, met 21 procent verminderen tegen 2025 in vergelijking met 2020.

Een kader ontwikkelen om de broeikasgasemissies van alle upstreamproducten (Scope 3) te verminderen voor 2023

Ontwikkeling van een kader voor het verminderen van vervoersgerelateerde broeikasgasemissies tegen 2023

KLIMAATBESCHERMING VERDER
UITBREIDEN

Pfleiderer zet zich in voor het doel van het klimaatakkoord van Parijs om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5 °C. Onze maatregelen om klimaatrelevante emissies in alle drie de toepassingsgebieden te verminderen, zijn op dit doel gericht. Tegen 2050 willen we onze nett CO₂-voetafdruk geleidelijk verminderen tot nul.

Als productiebedrijf is Pfleiderer een energie-intensief bedrijf. We zijn ons bewust van de verantwoordelijkheid die hieruit voortvloeit en houden rekening met klimaatrelevante kwesties in de hele waardeketen. De eerste prioriteit is het nemen van maatregelen om klimaatrelevante emissies te vermijden of te verminderen. Dit omvat ook het gebruik van hernieuwbare energiebronnen en de vervanging van fossiele bindmiddelen. We willen ook onze productgerelateerde klimaatgerelateerde uitstoot stap voor stap verminderen en ons assortiment producten met een lage uitstoot verder uitbreiden. De twee essentiële onderwerpen van klimaatrelevante emissies en hernieuwbare energie worden in het volgende hoofdstuk samen behandeld.

... TEGEN 2050 WILLEN WE ONZE
NETTO CO₂-VOETAFDRUK
GELEIDELIJK VERMINDEREN
TOT NUL.

KLIMAATBESCHERMING EN ENERGIE-EFFICIËNTIE

We werken momenteel aan de mijlpaaldoelstelling om onze CO₂-uitstoot in Scope 1 en 2 te minimaliseren met 21 procent in 2025 ten opzichte van 2020. Het ambitieniveau voor emissiereducties en de doelomschrijving zijn wetenschappelijk verantwoord en werden bevestigd door een onafhankelijke second party opinion toen de duurzaamheidsgerelateerde financiering in 2021 werd opgezet.

Om onze doelen te bereiken, richten we ons op besparen en vervangen. Als eerste stap werken we aan het verminderen van ons energieverbruik en dus ook aan het terugdringen van het gebruik van fossiele brandstoffen. Om dit te bereiken hebben we verlichtingssystemen, warmtebronnen en koelsystemen vernieuwd, ramen en transformatoren vervangen en productietijden geoptimaliseerd. Door de compressoren te vervangen door efficiëntere modellen in combinatie met het verwijderen van lekken, kon het persluchtverbruik worden verlaagd. We optimaliseren ook onze productieplanning met betrekking tot het gebruik van de fabriek door zo weinig mogelijk opstart-, stop- en opstartprocessen uit te voeren. Om ons energieverbruik te verminderen, worden lege ritten ook tot een minimum beperkt door een goed doordachte routeplanning. In de logistiek gebruiken we ook onze eigen trekkers van ons expeditiebedrijf JURA, waarvan de meeste door regelmatige vervanging al in 2022 voldeden aan de emissienormen Euro 6d en 6e. Ons doel is om halverwege 2023 volledig aan deze normen te voldoen en we bereiden ons nu al voor op hogere normen zoals Euro 7 en alternatieve aandrijvingstypen. In de tweede stap vervangen we fossiele brandstoffen door alternatieve energiebronnen. We volgen deze aanpak eerst bij de grootste thermische en elektrische verbruikers die niet CO₂-neutraal worden geleverd, omdat we daar de grootste impact bereiken.

Duidelijke verantwoordelijkheden

De afdeling Duurzaamheid geeft opdracht tot de jaarlijkse berekening van de CO₂-voetafdruk van het bedrijf: gebaseerd op het Greenhouse Gas Protocol in Scopes 1,

2 en 3. De gegevens hiervoor zijn voornamelijk afkomstig van de afdelingen inkoop en energieopwekking. Gedetailleerde vragen met betrekking tot de berekeningen zullen worden opgehelderd in samenwerking met de afdeling Milieu en Inkoop. De afdeling Inkoop voert elk kwartaal een berekening uit van de uitstoot van Scope 1 en 2 om te voldoen aan de wettelijke vereisten. Alle cijfers worden regelmatig gerapporteerd aan het management. Actieplannen om de vraag naar energie te verminderen worden opgesteld door de afdelingen Energieproductie en Technologie. De ontwikkeling van het stappenplan om het doel van netto nul CO₂-uitstoot te bereiken is in handen van de afdeling Duurzaamheid.

Stap voor stap verder

We gebruiken biomassa, aardgas via leidingen, stookolie en elektrische energie als energiebronnen. Om het milieu te beschermen en bij te dragen aan het beperken van de effecten van klimaatverandering, werken we voortdurend aan het verminderen van onze directe uitstoot van broeikasgassen (Scope 1) en de uitstoot van broeikasgassen door ingekochte energie (Scope 2). In het kader van onze Sustainability-Linked Financing hebben we ons verplicht om onze Scope 1- en Scope 2-broeikasgasemissies te verminderen tot 201.700 ton tegen het einde van 2022 en 173.900 ton tegen het einde van 2025 – vergeleken met 220.164 ton in 2020.

Door investeringen en aanvullende maatregelen op onze locaties in 2020 en 2021 hebben we de uitstoot in Scope 1 en vooral in Scope 2 al zeer aanzienlijk kunnen verminderen en waarden op het streefniveau van 2025 kunnen bereiken. Zo hebben we in 2022 150.846 ton Scope 1- en Scope 2-broeikasgasemissies gegenereerd, vergeleken met 171.969 ton in 2021 en 220.164 ton in 2020.

Zo hebben we de uitstoot van broeikasgassen in Scope 1 en 2 met 31 % verminderd van 2020 tot 2022.

Desondanks houden we vast aan de doelstelling voor 2025 en zullen we ons de komende jaren steeds meer

richten op besparingen in Scope 1, aangezien deze zowel investeringen als tijd voor het noodzakelijke planningswerk vereisen.

Hernieuwbare energie opwekken en gebruiken

Als producent van materialen op houtbasis hebben we het hele jaar door thermische en elektrische energie nodig, onder andere voor het drogen van de houtsnippers en het verwarmen van de persen. Daarom wekken we op alle vijf locaties in Duitsland energie op. In Arnsberg en Leutkirch werken we met conventionele boilers die fossiele brandstoffen gebruiken. Daarbij schakelden we vanaf 2013 geleidelijk een groot deel van de warmtevoorziening in Leutkirch om van zware stookolie naar gas. Deze omschakeling verliep in verschillende stappen. In een volgende stap, na de uitbreiding van het thermische gebruik via biomassa, kan het gasverbruik in de fabriek vanaf 2020 met ongeveer 30 procent worden verminderd.

In Baruth, Gütersloh en Neumarkt maken we gebruik van warmtekrachtkoppelingssystemen (WKK) waarin we biomassa gebruiken om de elektriciteit en warmte op te wekken die we nodig hebben voor onze productie. In overeenstemming met het trapsgewijze houtgebruik gebruiken we alleen afvalhout dat niet langer geschikt is voor recycling als biomassa. Daarnaast zijn er bijproducten zoals slijpstof. Stookolie wordt alleen gebruikt als er opnieuw moet worden opgestart na een uitschakeling. We behalen een bovengemiddelde efficiëntie omdat we als producent van materialen op houtbasis het hele jaar door energie en warmte nodig hebben en deze kunnen gebruiken om de spaanders te drogen en de persen te verwarmen. Op alle WKK-locaties zet Pfeleiderer als gecertificeerd afvalverwerkingsbedrijf jaarlijks tot 600.000 ton afvalhout om in thermische of elektrische energie.

De WKK's werden tot 2021 gesubsidieerd onder de Wet Hernieuwbare Energiebronnen en in overeenstemming met de wettelijke vereisten voeden we de elektriciteit aan het openbare net. Na het verstrijken van de subsidie zijn we medio 2022 begonnen met het op kwartaalbasis produceren en laten verifiëren van onze eigen garanties

van oorsprong voor het biogene aandeel van de brandstof die wordt gebruikt om elektriciteit op te wekken. Voor de zelfvoorziening die vanaf 2023 is gepland, zullen de drie energiecentrales de elektriciteit leveren aan een virtuele energiecentrale waaruit de vijf locaties tegelijkertijd hun elektriciteit zullen halen. De verkoop en levering van elektriciteit aan de locaties gebeurde door Green Corporate PPA-contracten af te sluiten.

Vanaf begin 2023 verbruiken we de hernieuwbare elektriciteit van onze productie-installaties binnen de Pfeleiderer Groep. We gaan ervan uit dat we in 2023 meer dan 90 procent van onze energie zullen opwekken uit onze eigen warmtekrachtkoppeling – voor warmte en elektriciteit.

In 2022 kochten we 11 % van onze elektriciteit in bij energieleveranciers en gebruikten we kleine hoeveelheden aardgas als back-up voor bepaalde processen. Naast het opwekken van onze eigen hernieuwbare energie, gebruiken we ook Europees gecertificeerde waterkracht en onze eigen gecertificeerde groene stroom.

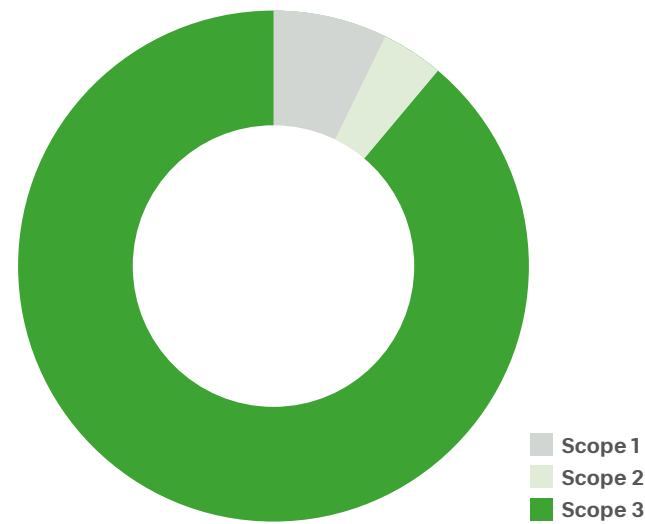
... VAN ONZE ENERGIE ZAL IN 2022 AFKOMSTIG ZIJN VAN BIOMASSA, EEN JAARLIJKSE STIJGING VAN 1 % SINDS 2020. 95 % VAN DE ENERGIE DIE WE PRODUCEREN IS AFKOMSTIG VAN HERNIEUWBARE BIOMASSA.



CO ₂ -VOETAFDRIJK VAN HET BEDRIJF: ONZE PRESTATIES EN DOELSTELLING						
	2018	2019	2020	2021	2022	Doel 2025
CO ₂ -voetafdruk van het bedrijf (Scope 1 en Scope 2) (t CO ₂ e)	270.631	238.492	220.164	171.164	150.846	173.929
vermindering in % (Basisjaar 2020)				-21,9 %	-31,4 %	-21,0 %

INDIRECTE CO₂-UITSTOOT IN DE WAARDEKETEN MINIMALISEREN

Langs onze waardeketen vinden indirecte emissies plaats op de plek waar we de grondstoffen voor onze materialen op houtbasis betrekken. Door een hoog aandeel gerecycled hout te gebruiken voor de productie van ons belangrijkste product, spaanplaat, zijn de productgerelateerde klimaatgerelateerde emissies al lager dan wanneer alleen nieuw hout wordt gebruikt. Bovendien leidt het cascadegebruik van hout ook tot een vermindering van klimaatrelevante emissies op andere gebieden, zoals energieproductie. Het grootste deel van onze uitstoot in Scope 3 komt voort uit de aankoop van chemische producten. Voor 2022 berekenen we voor het eerst ook de uitstoot van transport en voorproducten in Scope 3. Daarom zijn de resultaten niet direct vergelijkbaar met die van 2021. De ontwikkeling van een kader voor het verminderen van Scope 3-emissies samen met onze leveranciers is expliciet verankerd in de duurzaamheidsdoelstellingen in het actiegebied "Klimaat". De in 2022 ingezamelde hoeveelheden CO₂e binnen de waardeketen bedragen 1,1 miljoen ton.



Verdeling van totale bedrijfsemissies

De chemische producten die we inkopen voor onze productie van houten platen zijn onder andere lijmen, titaniumdioxide, ureum, paraffine, vlamvertragers, harsen, verf en andere smeltproducten. Hun productie is energie-intensief. Daarom werken we aan de ene kant samen met onze leveranciers van chemicaliën om de uitstoot bij de productie van chemicaliën te verminderen, vooral door het gebruik van hernieuwbare energiebronnen. Aan de andere kant zijn we op zoek naar alternatieven voor chemische stoffen. We vervangen bijvoorbeeld in toenemende mate ureumformaldehydeharslijmen (UF-lijmen) – het meest gebruikte bindmiddel in de wereldwijde houtindustrie – door organische, biogene lijmen in onze spaanplaten. Op deze manier kunnen we de CO₂-voetafdruk van het product verbeteren terwijl de kwaliteit behouden blijft en we voldoen aan alle toepasselijke kwaliteits- en veiligheidsnormen.

”

Ons doel is om de indirecte uitstoot van broeikasgassen gerelateerd aan ingekochte chemische producten die worden gebruikt in onze houten plaatmaterialen te verminderen met 21 % tegen 2025 in vergelijking met 2020.

PARTNERSCHAPPEN LANGS DE WAARDEKETEN

Om ook onze uitstoot stroomopwaarts (Scope 3) te verminderen, werken we samen met onze leveranciers om fossiele chemicaliën en chemicaliën die een grote CO₂-voetafdruk achterlaten, te vervangen door biogene materialen en chemicaliën met een kleinere CO₂-voetafdruk. We werken hierbij vooral nauw samen met onze eigen business unit Silekol en zijn in staat om snel succes te boeken dankzij strenge selectiecriteria. We hebben de indirecte emissies verzameld in overeenstemming met de Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard voor 2022. Het gaat om 1,1 miljoen ton. We werken samen met het bedrijf Fokus Zukunft en de hoofdvereniging van de houtindustrie.

Efficiënt gebruik van energie wordt nog belangrijker in tijden van schaarste. Het wordt dan ook steeds belangrijker om afvalwarmte van industriële productie toe te voeren aan de distributienetwerken om een klimaatvriendelijke en meer kosteneffectieve verwarming van de aangesloten huishoudens mogelijk te maken. In de eerste fase, die in 2022 van start ging, wordt de afvalwarmte van een op aardgas gestookte ketel gebruikt en worden de hete uitlaatgassen van het aardgas via een warmtewisselaar overgedragen. In een tweede stap kunnen extra, grotere

bronnen van afvalwarmte van de biomassaketel worden toegevoegd naarmate de vraag van de stad toeneemt. Na aansluiting op het stadsverwarmingsnet zou warmtelevering door Pfeiderer waarschijnlijk mogelijk zijn voor de verwarmingsperiode van 2023.

De benodigde investeringen worden gedaan door Pfeiderer aan de kant van de fabriek en de stad Leutkirch aan de kant van de noodzakelijke aansluiting op het netwerk van het gemeentelijke stadsverwarmingsbedrijf.

In Leutkirch werd samen met de stad en de exploitant van het warmtenet, Kraftwärmelanlagen GmbH (KWA), een aansluitings- en uitbreidingsconcept ontwikkeld waardoor de productielocatie in Leutkirch op middellange termijn een belangrijke warmteleverancier voor de gemeente Allgäu wordt.

MENSEN

MENSEN

DOELEN

Nul ongevallen: Tussentijdse doelstellingen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk

Ongevallen met ons personeel en aannemers verminderen en een ongevallenverzuimpercentage bereiken van 0,5 voor elke 200.000 gewerkte uren (LTA-FR2)

Voorzorgsprincipe: In 2023 een beoordelingssysteem opzetten op basis van bestaande maatstaven voor preventieve maatregelen, zoals gedocumenteerde risicosituaties en veiligheidsrondleidingen

Uitbreiding van personeelsbeheer en -ontwikkeling

In 2023 een concept ontwikkelen voor de uitbreiding van human resource management; dit omvat ook de ontwikkeling van zinvolle maatstaven voor de afzonderlijke aspecten van human resource management

Tegen 2025, deelname van alle werknemers aan trainingen over naleving en documentatie daarvan

Bezetting van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen met 25 % vrouwen tot 2027.

Het doel is om diversiteit te bevorderen, vooral bij nieuwe werknemers, geschoolde werknemers te behouden en de loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers te verbeteren

Onze werknemers zijn ons meest waardevolle bezit.

We willen dat ze met plezier bij Pfleiderer werken en zich in ons bedrijf kunnen ontwikkelen in een eerlijke en motiverende werkomgeving. De diversiteit van onze werknemers verrijkt ons bedrijf. We koesteren en stimuleren deze diversiteit en tolereren geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie.

DE MENS IN BEELD

Als verantwoordelijke werkgever richten we ons op preventie om ongevallen en ziekte te voorkomen. We respecteren de mensenrechten, ze vormen de basis voor onze zorgvuldigheid in de toeleveringsketen. Het doel van ons dagelijks werk is klanten die kunnen vertrouwen op de kwaliteit en veiligheid van onze producten.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN BEDRIJFSCULTUUR

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR ONZE WERKNEMERS

We koesteren een bedrijfscultuur van verantwoordelijkheid en teamgeest. Het is ons streven om alle werknemers eerlijk en in overeenstemming met de Duitse en internationale preventienormen te behandelen. In overeenstemming met onze bedrijfswaarden en Europese wettelijke normen creëren we een veilige werkomgeving en streven we ernaar onze werknemers aantrekkelijke arbeidsomstandigheden te bieden. We bevorderen professionele ontwikkeling en respecteren de rechten van werknemers. Door samen te werken met de ondernemingsraadcomités nemen we de mening van onze werknemers mee in het ontwerp van de werkomgeving en de arbeidsomstandigheden. Op die manier willen we zowel het saamhorigheidsgevoel als de individuele sterke punten van onze werknemers bevorderen.

AANSTUREN EN UITVOEREN VAN PERSONEELSZAKEN

Onze doelen op het gebied van "People" worden gecoördineerd door het Sustainability Management met de gespecialiseerde afdelingen, in het bijzonder met de afdelingen Human Resources en Compliance. Vervolgens moeten de duurzaamheidscommissie en het management de doelen bevestigen voordat ze worden geïntegreerd in het interne managementsysteem (IMS) en geïmplementeerd in de fabrieken. In de IMS zijn duidelijke verantwoordelijkheden vastgelegd voor implementatie en controle, en zijn KPI's gedefinieerd. De kerncijfers worden maandelijks verzameld en gerapporteerd aan het management. Eenmaal per kwartaal wordt verslag uitgebracht over de status quo van de implementatie in de commissarissenvergaderingen en in de Duurzaamheidscommissie. Als de betrokkenen het nodig achten, worden maatregelen aangepast. Relevante maatregelen die van invloed zijn op onze werknemers en hun rechten en plichten worden gecoördineerd met de ondernemingsraad.

Behoud van werknemers

Pfleiderer heeft ongeveer 2.000 mensen in dienst, van wie de overgrote meerderheid zo'n 17 tot 18 jaar bij het bedrijf blijft. In 2022 was er een zeer laag verloop en weinig nieuwe aanwervingen in een nationale en sectorvergelijking. De fluctuaties, inclusief alle pensioneringen, bedroeg 9 procent in het verslagjaar. Vanwege een teruglopende vraag hebben we bedrijfsovereenkomsten gesloten om werktijdverkorting in te voeren op alle Duitse locaties. Als gevolg daarvan waren er geen gedwongen ontslagen nodig. In Leutkirch, Arnsberg en Gütersloh werd tijdelijk werk in deeltijd uitgevoerd. Er is geen sprake van discriminatie van deeltijdwerkers en er zijn geen voordelen die uitsluitend aan voltijdwerkers worden toegekend.

Werk en gezin in harmonie

We willen onze werknemers een werkomgeving bieden die rekening houdt met de verschillende aspecten en uitdagingen van werk en gezin binnen het kader van operationele mogelijkheden en die een evenwicht mogelijk maakt.

Met behulp van verschillende werktijdmodellen ondersteunen we werknemers in hun individuele levenssituatie. Zowel thuiswerk als flexibele werktijden en gedeeltelijke pensionering zijn voor ons natuurlijke pijlers van flexibele werktijden.

De nodige regels zijn vastgelegd in overeenkomstige bedrijfsovereenkomsten en collectieve arbeidsovereenkomsten.

Alvorens de Covid19-pandemie hadden kantoormedewerkers (deskworkers) de mogelijkheid om tot 50 % van hun werktijd in een thuiskantoor te werken via een aanvullende overeenkomst op het arbeidscontract. Individuele afspraken, bijvoorbeeld een tijdelijke aanpassing van werktijden of een sabbatical, kunnen ook worden goedgekeurd na overleg met Pfleiderer.

ONDERWIJS EN OPLEIDING

Pfleiderer leidt jonge mensen op in zowel de industriële als de commerciële sector. Veel van onze medewerkers die al lang in dienst zijn, zijn hun carrière bij ons begonnen als stagiair in een van deze vakgebieden. Om ervoor te zorgen dat onze medewerkers competent kunnen handelen, heeft Pfleiderer standaard trainingsprogramma's. Ze zijn verplicht voor alle werknemers, inclusief deeltijdwerknemers, tijdelijke werknemers en leerlingen. De training richt zich op kwaliteit, milieu, energie, naleving, veiligheid, gezondheid, gebruik van interne systemen en gegevensbescherming. Medewerkers verwerven of verdiepen de kennis die ze nodig hebben om hun taken uit te voeren via interne instructie- en trainingscursussen, waarvan sommige wettelijk verplicht zijn. Deze zijn beschikbaar op het SAM e-learning portaal of worden persoonlijk op locatie gegeven door commissarissen, supervisors of externe specialisten.

Ontwikkeling en training van personeel

Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich individueel kunnen ontwikkelen bij Pfleiderer. We willen de feedbackgesprekken tussen medewerkers en supervisors uitbreiden en een formeel kader creëren voor ons specifieke doel om het personeelsbeheer uit te breiden.

In het senior managementteam van Pfleiderer zijn jaarlijkse bijeenkomsten over het behalen van doelstellingen en regelmatige feedbackbijeenkomsten met supervisors standaard. Het senior management omvat de werknemers van het eerste en tweede managementniveau onder de Raad van Bestuur en de bestuursorganen van de groepsmaatschappijen.

Veel managers komen uit onze eigen gelederen; zij hebben zich voorbereid op deze functies door interne of externe kwalificaties en verdere training. Pfleiderer begeleidt deze ontwikkelingen met een gestructureerde opvolgingsplanning.

Medewerkers die voor het eerst leidinggevende verantwoordelijkheid dragen of die in aanmerking komen voor een leidinggevende functie, worden hierop voorbereid met speciale training. In 2022 legden we de nadruk op "hybride leiderschapstraining" op middenkaderniveau, wat we in 2023 zullen voortzetten. Op deze manier behandelen we de speciale kenmerken van leiderschap op afstand die zijn ontstaan in de context van de veranderde wereld van werk. Dit zijn onder andere meer thuiskantoren, minder zakenreizen en dus minder aanwezigheid en een (gedeeltelijke) verschuiving van de managementtaak naar de virtuele ruimte. We ondersteunen ook de coördinatie van projecten en processen tussen afdelingen en locaties.

BASISPRINCIPES VAN ONZE BELONING

Het gemiddelde loon in de collectief overeengekomen sector is ongeveer 30 euro per uur, in de niet-tarifaire sector is het overeenkomstig hoger en dus aanzienlijk hoger dan het wettelijke minimum. 82 procent van onze werknemers valt onder een bedrijfsbeloningsovereenkomst. In totaal viel 90 procent van onze werknemers in het verslagjaar onder een collectieve arbeidsovereenkomst. Als er geen wettelijke of collectief overeengekomen regelingen zijn, laten we ons leiden door de beloningen en vergoedingen die gebruikelijk zijn in de bedrijfstak en op de locatie. Om discriminatie te voorkomen, worden werving, beloning, prestatiebeoordeling en promotie actief gemanaged. Bij de bescherming tegen discriminatie betrekken we het personeel op onze locaties en hebben we maatregelen genomen om eventuele problemen aan te pakken.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK

VEILIG EN GEZOND DOOR PREVENTIE

Pfleiderer cultiveert een "veiligheid eerst"-cultuur. Preventie is onze topprioriteit om de veiligheid van onze werknemers zo goed mogelijk te waarborgen. Bovendien willen we factoren als stress of andere werkgerelateerde ziekten voorkomen door werkzekerheid en eerlijke arbeidsomstandigheden. Passende werktijden en voldoende vrije tijd dragen immers bij aan het fysieke en mentale welzijn – en zijn dus een belangrijke voorwaarde voor professionele prestaties. Op de middellange termijn is het ons doel om het aantal ongevallen en het ziekteverzuim verder terug te dringen om op de lange termijn "nul ongevallen" te bereiken.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP DE WERKPLEK BEHEREN

Bij Pfleiderer geldt het volgende: Veiligheid eerst! Alle werknemers, aannemers, leveranciers en andere zakelijke partners moeten zich laten leiden door dit basisprincipe en kritieke situaties voorkomen. Alle Pfleiderer-locaties voldoen aan de normen van de ISO 45001 managementsystemen voor veiligheid en gezondheid op het werk en zijn dienovereenkomstig gecertificeerd. Alle medewerkers van Pfleiderer zijn dus geïntegreerd in ons managementsysteem voor arbeidsveiligheid. TÜV Süd voert jaarlijks een controle-audit uit. Om de drie jaar vindt hercertificering plaats. Waar nodig worden leveranciers ook actief betrokken, bijvoorbeeld bij onderhouds- en servicewerkzaamheden op onze productielocaties. Als onderdeel van de voortdurende ontwikkeling van onze managementsystemen verbeteren we ook voortdurend onze veiligheids- en gezondheidsmaatregelen.

Gevaren identificeren en minimaliseren

We identificeren en beoordelen gevaren in het dagelijkse werk door middel van gestructureerde risicobeoordelingen. Waar nodig nemen we maatregelen om de gevaren te elimineren of te verminderen. Op alle locaties en voor alle gebieden zijn proceseigenaren aangesteld, ongeveer 100 mensen in totaal. Ze zijn gekwalificeerd om risicobeoordelingen uit te voeren en controleren regelmatig of ze

up-to-date zijn. Huidig (per: 31. December 2022) zijn meer dan 700 risicobeoordelingen in het systeem ingevoerd. Daarnaast beoordeelt de bedrijfsgeneeskundige dienst verschillende werkplekken om gezondheidsrisico's tijdig te identificeren en tegenmaatregelen te nemen. De ergonomie van de werkplek wordt bijvoorbeeld gecontroleerd.

Onze productieprocessen waarbij VOC's (vluchtige organische stoffen), stof of geur vrijkomen, vormen een zeer laag risico op vluchtige emissies, die we voortdurend controleren. Ons centrale laboratorium controleert bijvoorbeeld regelmatig of de grenswaarden op de werkplek worden nageleefd. Om ervoor te zorgen dat we meten volgens de voorgeschreven methoden, zijn we ook actief in standaardisatiecommissies. Om de meetnauwkeurigheid van onze laboratoria regelmatig te verbeteren, nemen we ook deel aan ringtesten tussen bedrijven.

Preventie op basis van richtlijnen

We hebben verschillende maatregelen, richtlijnen en regels geïntroduceerd om ongelukken te voorkomen. Deze omvatten risicobeoordeling van individuele werkplekken, op activiteiten gebaseerde risicobeoordelingen, algemene veiligheids- en gedragsinstructies, basisveiligheidsregels (Cardinal Safety Rules), een gids voor evacuatie, regels voor de omgang met aannemers bij het betreden van het fabrieksterrein en veiligheidsinstructies voor aannemers en bezoekers. Door regelmatig risico's te beoordelen en te informeren over mogelijke gevaren, verbeteren we voortdurend onze veiligheid op het werk. Tijdens dit proces controleren we ook alle richtlijnen en handleidingen op actualiteit en noodzaak tot optimalisatie. Als er ondanks ons preventiewerk toch arbeidsongevallen plaatsvinden, registreren we deze, analyseren we ze in detail en ontwikkelen we maatregelen om de gevonden oorzaken weg te nemen. Als leveranciers op ons terrein letsel oplopen, registreren en analyseren we dit ook en nemen we corrigerende maatregelen.

Kernconcept voor werk- en procesveiligheid

Sinds 2016 hebben we minder te rapporteren ongevallen geregistreerd, maar dankzij een betere veiligheidsrapportage registreren we intern over het algemeen meer ongevallen. Onze ongevallencijfers liggen ruim onder de referentiewaarde voor arbeidsveiligheid voor 2015-2020 van de Duitse werkgeversvereniging voor hout- en metaalverzekeringen.

” Alle maatregelen en activiteiten op het gebied van arbeidsveiligheid zijn niet alleen van toepassing op medewerkers van Pfleiderer, maar ook op alle medewerkers van aannemers die op onze locaties werken.

Om ons ongevallenpercentage van 1,9 (LTA-FR2) verder te verlagen en ons doel van "nul ongevallen" te bereiken, werken we voortdurend aan het verder optimaliseren van onze processen. Daarnaast hebben we onszelf als nieuw doel gesteld om verschillende preventiemaatregelen die de basis vormen voor arbeids- en procesveiligheid met kerncijfers te evalueren en regelmatig te rapporteren.

Deze omvatten bijna-ongelukken en veiligheidsopleiding-sniveaus (SAM).

SENSIBILISEREN EN TRAINEN VAN WERKNEMERS

Door interne instructie en training, waarvan een deel wettelijk verplicht is, wordt de kennis die werknemers nodig hebben om hun werk uit te voeren bijgebracht of verdiept. Alle nieuwe medewerkers krijgen een uitgebreide veiligheidstraining, onder andere over veilig werken in een kantoor aan huis. We houden "6S"-veiligheidsdagen. 5S is een gevestigd managementsysteem met als kernelementen sorteren, systematiseren, schoonmaken, standaardiseren en zelfdiscipline; we vullen dit aan met het aspect veiligheid. Daarom organiseren we veiligheidsaudits en -inspecties en werken we specifiek aan zwakke punten in gebieden met een verhoogd aantal ongevallen. Daarnaast trainen we onze managers regelmatig om arbeidsveiligheid stevig te verankeren in de dagelijkse routine van het bedrijf en om het verantwoordelijkheidsgevoel van medewerkers en aannemers aan te scherpen. In totaal gebruiken we meer dan 250 verschillende trainingsmodules over veiligheid en gezondheid op het werk. We behandelen dus alle algemene onderwerpen over veiligheid op het werk, werkspecifieke onderwerpen, gevaren en ook de omgang met gevaarlijke stoffen.

WERKGERELATEERDE VERWONDINGEN: ONZE PRESTATIES EN DOELSTELLING

	2020	2021	2022	Doel 2025
Uitvalpercentage bij ongeval gerelateerd aan 200.000 gewerkte uren. (LTA-FR2)	2,1	2,1	1,9	0,5

Betrek werknemers bij risicopreventie

We moedigen werknemers aan om gebruik te maken van ons bijna-ongevallen-systeem en hebben als doel gesteld om minstens één melding van onveilige omstandigheden en situaties per werknemer per maand te doen. Momenteel is het percentage voor alle productielocaties 1,2 bijna-ongevalmeldingen per werknemer per maand. In het verslagjaar waren er geen dodelijke ongevallen als gevolg van werkgerelateerde verwondingen of ziekten.

GEZONDHEID BEVORDEREN

We hebben op alle locaties bedrijfsgezondheidsdiensten. Enerzijds dragen ze bij tot het identificeren en elimineren van gevaren en het minimaliseren van risico's. Aan de andere kant zijn ze beschikbaar voor alle werknemers voor preventieve medische onderzoeken en gezondheidschecks als dat nodig is. Daarnaast bieden we externe hulp bij werkgerelateerde geestelijke gezondheidsproblemen. Met ons programma "Fit by Pfleiderer" ondersteunen we medewerkers om in beweging te blijven. Als onderdeel van het programma kunnen ze profiteren van gezondheids- en fitnessaanbiedingen in samenwerking met fitnessstudio's, massagepraktijken en zwembaden tegen gereduceerde tarieven. Door alle toepasselijke regelgeving na te leven, bijvoorbeeld met betrekking tot flexibel werken, en door pesterijen of intimidatie niet te tolereren, dragen we bij aan de basis voor een gezonde werkomgeving. Tijdens de Corona-pandemie hebben we ongeveer een miljoen euro geïnvesteerd in veiligheidsmaatregelen om het personeel te beschermen.

ONDERNEMINGSRADEN RAADPLEGEN EN BETREKKEN

Om het managementsysteem voor veiligheid en gezondheid voortdurend te ontwikkelen, raadplegen en betrekken we alle werknemers. Volgens de Duitse wet op de ondernemingsraden (BetrVG) speelt de ondernemingsraad hierin een centrale rol. Alle Duitse bedrijven hebben hun eigen ondernemingsraad. Vertegenwoordigers van de ondernemingsraden van de vestigingen zijn ook lid van de

groepsondernemingsraad (KBR), die de belangen van de werknemers op het hoogste niveau van het bedrijf vertegenwoordigt. Raadpleging en medezeggenschap van de ondernemingsraden vindt plaats in overeenstemming met de bepalingen van de BetrVG. De ondernemingsraad wordt geraadpleegd over alle processen in het managementsysteem voor veiligheid en gezondheid door de fabrieksdirectie in overleg met de kwaliteitsmanager, de veiligheidsspecialist en de bedrijfsarts. Het is bijvoorbeeld betrokken bij risico-beoordelingen, trainingsbehoefte, noodplanning of het onderzoeken van ongevallen en andere veiligheidsgerelateerde incidenten. Het centrale orgaan voor de ondernemingsraden van de locaties op het gebied van raadpleging en participatie is

Onderdeel van ons preventieve systeem is een near miss-systeem. Het helpt om kritieke situaties en ongelukken te voorkomen. Werknemers kunnen werkgerelateerde gevaren en gevaarlijke situaties op papier melden aan veiligheidsspecialisten, persoonlijk aan ondernemingsraden of supervisors, of per app – zelfs anoniem.

de driemaandelijke Arbocommissie (ASA). De ondernemingsraden van de vestiging leggen hun relevante kwesties voor aan de ASA in overeenstemming met de vereisten van de wet op de arbeidsveiligheid (§6 ASiG).

”

Als werknemers de indruk hebben dat werksituaties het risico op letsel of ziekte met zich meebrengen, kunnen ze te allen tijde contact opnemen met de ondernemingsraad, in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers op de locatie. Ze hoeven de betreffende activiteit niet uit te voeren en worden beschermd tegen represailles.

DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN

LEVEN EN CULTIVEREN VAN DIVERSITEIT

Onze werknemers zijn ons meest waardevolle bezit. Met hun individuele persoonlijkheden en vaardigheden, hun levenservaring en kennis, hun vindingrijkheid en talent geven ze vorm aan onze bedrijfscultuur en dragen ze in belangrijke mate bij aan het succes van het bedrijf. We willen deze cultuur van diversiteit en inclusie bevorderen en hebben hiervoor een diversiteitsbeleid ontwikkeld. Het is bedoeld om iedereen in zijn eigenheid te beschermen en te zorgen voor respectvolle interactie, tolerantie en gelijke behandeling op de werkplek.

ONS DIVERSITEITSBELEID

We zetten ons in om te voldoen aan alle bestaande regelgeving voor gelijke werkgelegenheidskansen in elk land en tolereren geen discriminatie, seksuele of andere persoonlijke intimidatie of belediging. We besteden aandacht aan gelijke kansen en behandelen iedereen in het bedrijf gelijk, ongeacht leeftijd en opleidingsprofiel, taal, kwalificaties, werkervaring en nationaliteit, etnische achtergrond, religie of niet-geloofsovertuiging, politieke opvattingen, gezondheidstoestand, sociaaleconomische status, levensstijl, woonplaats en gezinssituatie en seksuele geaardheid. We bevorderen gendergelijkheid en eisen dat iedereen in het bedrijf de persoonlijke waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elk individu respecteert.

Iedereen in het bedrijf wordt aangemoedigd om ervoor te zorgen dat de werkomgeving respectvol is en vrij van misbruik en pesterijen. De principes en waarden die zijn geformuleerd in ons Diversiteitsbeleid zijn van toepassing op alle medewerkers van Pfleiderer, inclusief leden van de bestuursorganen en leidinggevenden. Ze zijn van toepassing op werving en selectie, vergoeding en voordelen, professionele ontwikkeling en training, promoties, overplaatsingen, sociale en recreatieve programma's en ontslag. Tegen elke werknemer die zich ongepast gedraagt tegenover anderen, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen. Medewerkers die zich gediscrimineerd voelen en het gevoel hebben dat ze niet in overeenstemming met het diversiteitsbeleid worden behandeld, worden aangemoedigd om dit aan te geven. Ze kunnen contact opnemen met een lid van de ondernemingsraad, een leidinggevende, een lid van de personeelsafdeling of de persoon die verantwoordelijk is voor gelijke behandeling of een melding doen via het interne meldingssysteem in het nalevingsgedeelte van het intranet. In 2022 werden geen gevallen van discriminatie gemeld.

ARBEIDS- EN MENSENRECHTEN IN DE TOELEVERINGSKETEN

MENSENRECHTEN BESCHERMEN

Mensenrechten zijn inherent en kunnen noch toegekend noch ontkend worden. Ze beschermen de waardigheid van iedereen en zijn voor iedereen in gelijke mate beschikbaar. We ondersteunen de bescherming van mensenrechten zoals gedefinieerd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties. We willen onze sociale verantwoordelijkheid niet alleen binnen ons eigen bedrijf nemen, maar ook langs de toeleveringsketen. We houden ons aan onze due diligence-verplichtingen op het gebied van mensenrechten. We verwachten ook dat klanten en leveranciers de mensenrechten respecteren.

GEDRAGSCODE VOOR LEVERANCIERS

We werken alleen met leveranciers die onze kwaliteitsnormen en ethische waarden delen. Onze Gedragscode voor leveranciers bevat de eisen die we aan hen stellen. Alle leveranciers zijn verplicht om aan deze eisen te voldoen, niet alleen in hun eigen activiteiten, maar ook in hun toeleveringsketen en met hun zakenpartners. Onze gedragscode is gebaseerd op nationale wet- en regelgeving en internationale verdragen. Deze omvatten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, de Richtlijnen voor Kinderrechten en Zakelijk Gedrag, de Richtlijnen van de Verenigde Naties voor Bedrijfsleven en Mensenrechten, de Internationale Arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), de Supply Chain Due Diligence Act (LkSG) en de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties.

Onze gedragscode verplicht onze leveranciers om

- alle toepasselijke wetten na te leven, waaronder in het bijzonder wetten die bedoeld zijn om werknemers en minderjarigen te beschermen,
- niet corrupt te zijn,
- de mensenrechten na te leven in hun omgang met werknemers en leveranciers,
- geen kinderarbeid te accepteren,
- verantwoordelijkheid te nemen voor de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers,
- te voldoen aan de relevante nationale wetten en internationale normen inzake milieubescherming,
- deze waardeprincipes te implementeren en na te leven, ook na in de eigen toeleveringsketen.

Als een leverancier onze gedragscode niet naleeft, zal Pfeiderer de leverancier verzoeken om corrigerende maatregelen te nemen. Indien hieraan geen uitvoering kan worden gegeven, behoudt Pfeiderer zich het recht voor de zakelijke relatie te beëindigen.

ONZE WAARDEN EN PRINCIPES

We ondersteunen de principes die zijn vastgelegd in de ILO-verklaring van fundamentele principes en rechten op het werk. We erkennen de vrijheid van vereniging en bevorderen het recht van werknemers op collectieve overeenkomsten binnen de grenzen van de geldende wetten. We verzetten ons tegen alle vormen van moderne slavernij en zorgen ervoor dat gedwongen of verplichte arbeid in geen enkele vorm voorkomt. We ondersteunen de uitbanning van uitbuitende kinderarbeid en zetten ons in voor de naleving van het Verdrag betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces (ILO Verdrag nr. 138). We zetten ons in om te voldoen aan alle bestaande regelgeving op het gebied van gelijke kansen op de arbeidsmarkt in de betreffende landen. Het loon en de voordelen die betaald of verstrekt worden voor een normale werkweek moeten minstens het wettelijk minimum zijn dat gegarandeerd moet worden. Als er geen wettelijke of collectief overeengekomen regelingen zijn, zijn deze gebaseerd op de branchespecifieke, gebruikelijke beloningen en vergoedingen. We verwerpen elke vorm van discriminatie en houden ons in dit verband aan de toepasselijke wetgeving. We zorgen voor gezondheid en veiligheid op het werk voor onze werknemers binnen het kader van de geldende nationale regelgeving.

DE SUPPLY CHAIN DUE DILIGENCE-WET (DUIJSE LKSG) ONDERSTEUNEN

Met de inwerkingtreding van de Supply Chain Due Diligence-wet (LkSG) op 1 januari 2023 is er voor het eerst een bindend nationaal wettelijk kader dat bedrijven en hun leveranciers verplicht de mensenrechten te respecteren. Voor Pfeiderer geldt de LkSG vanaf 2024. Pfeiderer verwelkomt ook het initiatief van de EU voor een Europese wet op de toeleveringsketen, vooral om op internationaal niveau een gelijk en eerlijk speelveld te creëren. Om aan alle vereisten van de LkSG te voldoen, hebben we overkoepelende verantwoordelijkheden gedefinieerd voor implementatie in het bedrijf in 2022. We hebben een eerste risicoanalyse uitgevoerd, de gedragscode voor leveranciers herzien en stap voor stap gecommuniceerd naar onze zakenpartners. Daarnaast hebben we onderzocht of we de bestaan-

de klokkenluidersregeling moeten aanpassen. We willen een gedetailleerde risicoanalyse uitvoeren (inclusief wegen en prioritering van de risico's die naar voren komen) en maatregelen ontwikkelen (inclusief het opstellen van een beleidsverklaring) om de geïdentificeerde risico's te voorkomen. Daarnaast moeten de nodige aanpassingen worden aangebracht in het reeds bestaande klokkenluiderssysteem. We streven ernaar om de beoordelingen, maatregelen en aanpassingen continu te documenteren en het due diligence-rapport op te stellen.

IN HET JAAR

2023

... ZIJN WE VAN PLANNEN WE OM VERDER TE VOLDOEN AAN DE VEREISTEN VAN DE LKSG, OM ONS RISICOBEHEER DIENOVEREENKOMSTIG UIT TE BREIDEN EN OM EEN VERANTWOORDELIJKE PER-
SOON AAN TE STELLEN VOOR HET TOEZICHT HIEROP.

INDEX

GRI-INHOUDSINDEX

Gebruiksverklaring	Pfleiderer heeft de informatie in deze GRI-inhoudsopgave samengesteld voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 met verwijzing naar de GRI-standaarden.	
GRI 1 gebruikt	GRI 1: Gründung 2021	
GRI 2 Algemene gegevens 2021	GRI-standaard	Pagina
	Openbaarmaking	
	2-1 Organisatorische gegevens	P. 8 tot 9
	2-2 Entiteiten opgenomen in de duurzaamheidsrapportage van de organisatie	P. 6 tot 9
	2-3 Rapportageperiode, rapportagefrequentie en contactpunt	P. 6 tot 7, 57
	2-4 Herformulering van informatie	P. 8 tot 9
	2-5 Extern onderzoek	P. 6 tot 7, 57
	2-6 Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	P. 8 tot 9
	2-7 werknemers	P. 8 tot 9, 54
	2-8 personeelsleden die geen werknemer zijn	P. 8 tot 9
	2-9 Bestuursstructuur en -samenstelling	P. 14 tot 15
	2-10 Benoeming en selectie van het hoogste bestuurslichaam	→ Jaarverslag
	2-11 Voorzitter van het hoogste toezichthoudende orgaan	P. 14 tot 15
	2-12 Rol van het hoogste bestuurslichaam bij het overzien van het beheer van effecten	P. 14 tot 15
	2-13 Delegatie van verantwoordelijkheid voor effectbeheer	P. 14 tot 15
	2-14 Rol van het hoogste bestuurslichaam in duurzaamheidsrapportage	P. 14 tot 15
	2-15 Belangenverstrengeling	P. 16 tot 19
	2-16 Kritieke punten van zorg communiceren	P. 16 tot 19, 54
	2-17 Verzamelde kennis van het hoogste toezichthoudende orgaan	→ Jaarverslag → Website
	2-18 Beoordeling van de prestaties van het hoogste bestuurslichaam	→ Jaarverslag
	2-19 Beloningsbeleid	P. 14, 47
	2-20 Procedure voor het bepalen van de vergoeding	P. 41
	2-22 Toepassingsverklaring over de strategie voor duurzame ontwikkeling	P. 4 tot 5
	2-23 Verklaring van betrokkenheid bij principes en acties	P. 16 tot 17
	2-24 Opname van politieke verbintenissen	P. 16 tot 19
	2-25 Procedure voor het opheffen van negatieve gevolgen	P. 16 tot 19
	2-26 Procedure voor het inwinnen van advies en het melden van problemen	P. 16 tot 19
	2-27 Naleving van wet- en regelgeving	P. 16 tot 19, 54
	2-28 Lidmaatschap van verenigingen en belangengroepen	P. 14 tot 15
	2-29 Benadering van betrokkenheid van belanghebbenden	P. 14 tot 17
	2-30 Collectieve overeenkomsten	P. 54

GRI-standaard	Openbaarmaking	Pagina
GRI 3 Essentiële onderwerpen 2021	3-1 Procedure voor het identificeren van belangrijke kwesties	P. 10 tot 13
	3-2 Lijst met essentiële onderwerpen	P. 10 tot 13
	3-3 Beheer van materiële kwesties	P. 10 tot 13
GRI 201 Economische prestaties 2016	201-1 Directe economische waarde die is gegenereerd en gedistribueerd	→ Jaarverslag
GRI 205 Anticorruptie 2016	205-1 Operationele locaties gecontroleerd op corruptierisico's	P. 16 tot 17
	205-2 Communicatie en training over anticorruptiebeleid en -procedures	P. 16 tot 19
	205-3 Bevestigde gevallen van corruptie en getroffen maatregelen	P. 16 tot 19
GRI 301 Materialen 2016	301-1 Gebruikte materialen naar gewicht of volume	P. 28 tot 29, 52
	301-2 Gebruikte gerecyclede grondstoffen	P. 24 tot 29, 52
	301-3 Gerecycleerde producten en hun verpakkingsmateriaal	P. 24 tot 29
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbruik binnen de organisatie	P. 53
	302-4 Vermindering van energieverbruik	P. 53
GRI 303 Water en afvalwater 2018	303-1 Water als gedeelde hulpbron	P. 30 tot 31
	303-2 Omgaan met de effecten van waterrecirculatie	P. 30 tot 31
	303-3 Wateronttrekking	P. 52
	303-4 Waterrecirculatie	P. 52
GRI 304 Biodiversiteit 2016	304-1 Operationele locaties in eigendom, geleased en beheerd in of grenzend aan beschermd gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermd gebieden	P. 30 tot 31
	304-2 Significante gevolgen van activiteiten, producten en diensten op de biodiversiteit	P. 30 tot 31
GRI 305 Uitstoot 2016	305-1 Directe uitstoot van broeikasgassen (Scope 1)	P. 34 tot 35, 53
	305-2 Indirecte energiegerelateerde broeikasgasemissies (Scope 2)	P. 34 tot 35, 53
	305-3 Andere indirecte emissie van broeikasgassen (Scope 3)	P. 53
	305-5 Vermindering van de uitstoot van broeikasgassen	P. 36 tot 37, 53
GRI 306 Afval 2020	306-1 Voortgebracht afval en belangrijke afvalgerelateerde effecten	P. 30 tot 31
	306-2 Beheer van significante afvalgerelateerde effecten	P. 30 tot 31
	306-3 Overlopend afval	P. 52
	306-4 Afval dat niet wordt verwijderd	P. 52
	306-5 Voor verwijdering afgevoerd afval	P. 52
GRI 308 Milieubeoordeling van de leveranciers 2016	308-1 Nieuwe leveranciers gescreend op milieucriteria	P. 16 tot 17
GRI 401 Werkgelegenheid 2016	401-1 Nieuwe werknemers en personeelsverloop	P. 40 tot 41, 54 tot 55
	401-2 Bedrijfsvoordelen alleen beschikbaar voor voltijdse werknemers, maar niet aangeboden aan tijdelijke of deeltijdwerknemers	P. 40 tot 41
	401-3 Ouderschapsverlof	P. 40 tot 41, 55

GRI-standaard	Openbaarmaking	Pagina
GRI 403 Veiligheid en gezondheid op het werk 2018	403-1 Beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk	P. 42 tot 43
	403-2 Identificatie van gevaren, risicobeoordeling en onderzoek naar incidenten	P. 42 tot 43
	403-3 Bedrijfsgezondheidsdiensten	P. 42 tot 43
	403-4 Participatie, raadpleging en communicatie van werknemers inzake veiligheid en gezondheid op het werk	P. 42 tot 43
	403-5 Training van werknemers over veiligheid en gezondheid op het werk	P. 42 tot 43
	403-6 De gezondheid van werknemers bevorderen	P. 42 tot 43
	403-7 Preventie en beperking van gevolgen voor veiligheid en gezondheid op het werk die rechtstreeks verband houden met zakelijke relaties	P. 42 tot 43
	403-8 Werknemers die onder een beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het erk vallen	P. 42 tot 43, 55
	403-9 Werkgerelateerde verwondingen	P. 42 tot 43, 55
	403-10 Werkgerelateerde ziekten	P. 42 tot 43
GRI 404 Opleiding en bijscholing 2016	404-1 Gemiddeld aantal uren voor onderwijs en opleiding per jaar en werknemer	P. 55
	404-2 Programma's voor verbetering van de vaardigheden van werknemers en hulp bij overgang Beleid en procedures voor corruptiebestrijding	P. 41
GRI 405 Diversiteit en gelijke kansen 2016	405-1 Diversiteit in toezichthoudende organen en onder werknemers	P. 44 tot 45, 56
GRI 406 Non-discriminatie 2016	406-1 Discriminatie-incidenten en getroffen maatregelen Organisatie	P. 44 tot 45, 56
GRI 407 Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen 2016	407-1 Locaties en leveranciers waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen in gevaar kan komen	P. 46 tot 47
GRI 408 Kinderarbeid 2016	408-1 Activiteiten en leveranciers waarbij een aanzienlijk risico op incidenten met kinderarbeid bestaat	P. 46 tot 47
GRI 409 Gedwongen of verplichte arbeid 2016	409-1 Activiteiten en leveranciers waarbij een aanzienlijk risico bestaat op gevallen van gedwongen of verplichte arbeid	P. 46 tot 47
GRI 414 Sociale beoordeling van leveranciers 2016	414-1 Nieuwe leveranciers gescreend op sociale criteria	P. 46 tot 47
GRI 416 Gezondheid en veiligheid van klanten 2016	416-1 Beoordeling van de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van verschillende categorieën producten en diensten	P. 20 tot 21
	416-2 Overtredingen met betrekking tot de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van producten en diensten	P. 20 tot 21
GRI 417 Marketing en etikettering 2016	417-1 Eisen voor product- en diensteninformatie en etikettering	P. 20 tot 21
	417-2 Inbreuken in verband met producten en Service-informatie en etikettering	P. 20 tot 21
	417-3 Strafbare feiten in verband met marketing en communicatie	P. 20 tot 21
GRI 418 Bescherming klantgegevens 2016	418-1 Gegronde klachten over inbreuken op de bescherming van klantgegevens en verlies van klantgegevens	P. 20 tot 21

CIJFERS

MATERIALEN

GRI	Sleutelfiguur	Eenheid	2020	2021	2022
CIRCULAIRE ECONOMIE					
GRI 301-2	Gebruikte gerecyclede grondstoffen (hout)	%	41,7	46,2	48,1
GRI 306-3	Voortgebracht afval (totaal)	t	66339	67972	76429
GRI 306-4	Afval dat niet wordt verwijderd (totaal)	t	0	0	0
GRI 306-5	Afval doorgestuurd voor verwijdering (totaal) ¹	t	66339	67972	76429
HERNIEUWBARE GRONDSTOFFEN					
GRI 301-1	Gebruikte niet-hernieuwbarde Materialen ¹	m³	226973	214961	212137
	Gebruikte hernieuwbare materialen	m³	2042751	1934651	1999226
WATERVERBRUIK					
GRI 303-3	Wateronttrekking uit alle gebieden (totaal) ¹	m³	808127	870224	741554
	Totale wateronttrekking waarvan zoet water (≤ 1 000 mg/l filtraat droog residu)	m³	808127	870224	741554
WATERVERVUILING					
GRI 303-4	Waterrecycling in alle gebieden (totaal) ¹	m³	148839	154922	116071
	Belangrijke zorgwekkende stoffen waarvan de lozing wordt aangepakt Gevallen waarin de gespecificeerde lozingslimieten niet werden nageleefd	Aantal	0	0	0

¹ Uit het CCF-rapport.

KLIMAAT

GRI	Sleutelfiguur	Eenheid	2020	2021	2022
KLIMAATRELEVANTE EMISSIES: SCOPE 1- EN SCOPE 2-					
GRI 305-1	Brutovolume van directe broeikasgasemissies (Scope 1) ¹	t CO ₂ -equivalent	89225	98651	94543
	Biogene CO ₂ -emissies ¹	t CO ₂ -equivalent	1039102	1073113	1047895
GRI 305-2	Brutovolume van indirecte energieregelateerde broeikasgasemissies (Scope 2) ¹	t CO ₂ -equivalent	139938	73317	56302
	Indien van toepassing, het brutovolume van marktconforme indirecte energieregelateerde broeikasgasemissies (Scope 2)	t CO ₂ -equivalent	139938	73317	56302
GRI 305-5	Hoeveelheid broeikasgasemissiereductie die een direct resultaat is van emissiereductie-initiatieven	t CO ₂ -equivalent	0	66621	17015
KLIMAATRELEVANTE EMISSIES: SCOPE 3					
GRI 305-3	Brutovolume van andere indirecte broeikasgasemissies (Scope 3) ¹	t CO ₂ -equivalent	61031	77084	1.058.329 ²
	Biogene CO ₂ -emissies ¹	t CO ₂ -equivalent	1016862	1025082	857951
HERNIEUWBARE ENERGIE					
GRI 302-1	Totaal brandstofverbruik binnen de organisatie uit niet-hernieuwbare bronnen, inclusief de gebruikte soorten brandstof	GJ	2051131	1861738	1699979
	Totaal brandstofverbruik binnen de organisatie uit hernieuwbare bronnen, inclusief de gebruikte brandstofsoorten	GJ	8831273	9087122	8847901
	Totale waarde voor energieverbruik	GJ	1287917	1329213	1239036
	Totale waarde voor thermisch energieverbruik	GJ	9594486	9619646	9220334
	Totaal energieverbruik binnen de organisatie	GJ	10882404	10948860	10547880
GRI 302-4	Omvang van de vermindering in energieverbruik die is bereikt als direct resultaat van initiatieven op het gebied van energiebesparing en energie-efficiëntie	GJ	1416883	1784346	2588386

¹ Uit het CCF-rapport.

² Stijging door de toevoeging van voorproducten en transportemissies aan de rapportage.

MENSEN

GRI	Sleutelfiguur	Eenheid	2020	2021	2022
ALGEMENE INFORMATIE					
GRI 2-7	Werknemers (totaal)	Aantal	2145	2148	2107
	Vrouwen	Aantal	303	288	285
	Mannen	Aantal	1842	1860	1822
	waarvan vaste werknemers	Aantal	1993	1947	1944
	Vrouwen	Aantal	272	257	263
	Mannen	Aantal	1721	1690	1681
	waarvan vaste werknemers	Aantal	152	201	163
	Vrouwen	Aantal	31	31	22
	Mannen	Aantal	121	170	141
GRI 2-30	Werknemers die onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen	%	89	91	90
GRI 2-16	Doorgeven van kritische punten Kritische zaken gerapporteerd aan het hoogste bestuurslichaam tijdens de verslagperiode	Aantal	0	0	0
GRI 2-27	Significante overtredingen van wet- en regelgeving tijdens de verslagperiode	Aantal	0	0	0
	Boete betaald tijdens de verslagperiode voor overtredingen van wet- en regelgeving	Aantal	0	0	0
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN BEDRIJFSCULTUUR					
GRI 401-1	Nieuw aangeworven werknemers	Aantal	144	245	130
		%	7	11	6
	volgens leeftijdsgroep				
	< 30 jaar	Aantal	87	119	62
		%	60	49	48
	30–50 jaar	Aantal	46	108	59
		%	32	44	45
	> 50 jaar	Aantal	11	18	9
		%	8	7	7
	volgens geslacht				
	Vrouwen	Aantal	22	14	22
		%	15	6	17
	Mannen	Aantal	132	231	108
		%	92	94	83
	Personeelsverloop	Aantal	123	132	182
		%	6	6	9

GRI	Sleutelfiguur	Eenheid	2020	2021	2022
GRI 401-1	volgens leeftijdsgroep				
	< 30 jaar	Aantal	38	41	52
		%	31	31	29
	30–50 jaar	Aantal	24	42	68
		%	20	32	37
	> 50 jaar	Aantal	61	49	62
		%	50	37	34
	volgens geslacht				
	Vrouwen	Aantal	23	26	26
		%	29	20	14
GRI 401-3	Mannen	Aantal	100	106	156
		%	81	80	86
	Werknemers die recht hebben op ouderschapsverlof	Aantal	2145	2148	2107
	Vrouwen	Aantal	303	288	285
	Mannen	Aantal	1842	1860	1822
GRI 401-3	Werknemers die ouderschapsverlof hebben opgenomen	Aantal	54	62	67
	Vrouwen	Aantal	27	25	20
	Mannen	Aantal	27	37	47
GRI 404-1	Gemiddeld aantal uren voor training en bijscholing per jaar en werknemer	gemiddeld aantal uren	8	7	7
	Tijdsbestek (totaal)	Uren	17369	15227	14274
VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK					
GRI 403-8	Werknemers die vallen onder een gecertificeerd beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk (DIN EN ISO 45001)	Aantal	ongeveer 2.000	ongeveer 2.000	2107
		%	100	100	100
GRI 403-9	Werkgerelateerde verwondingen				
	Dodelijke slachtoffers door werkgerelateerde verwondingen	Aantal	0	0	0
	Overlijdens door werkgerelateerde ziekten	Aantal	0	0	0
	Werkgerelateerde verwondingen met ernstige gevolgen		32	31	29
	Documenteerbare werkgerelateerde verwondingen		2	5	1
	Gewerkte uren		3276999	3365592	3166163
	Ongevallenverzuimpercentage gerelateerd aan 200.000 gewerkte uren. (LTA-FR2)		2,1	2,1	1,9

MENSEN

GRI	Sleutelfiguur	Eenheid	2020	2021	2022
GRI 405-1	DIVERSITEIT				
	Raad van Commissarissen				
	Vrouwen	%	25	25	25
	Mannen	%	75	75	75
	volgens leeftijdsgroep				
	< 30 jaar	%	0	0	0
	30–50 jaar	%	33	42	17
	> 50 jaar	%	67	58	83
	met ernstige handicap	%	10	10	10
	Cirkel van hoger management				
	Vrouwen	%	6	5	13
	Mannen		94	95	88
	volgens leeftijdsgroep				
	< 30 jaar	%	-	-	-
	30–50 jaar	%	50	43	60
	> 50 jaar	%	50	57	40
	met ernstige handicap	%	6	8	8
GRI 406-1	Tarief werknemers				
	Vrouwen	%	14	13	13
	Mannen	%	86	87	87
	volgens leeftijdsgroep				
	< 30 jaar	%	18	19	17
	30–50 jaar	%	41	42	42
	> 50 jaar	%	41	40	40
	met ernstige handicap	%	5	4	4
	Stagiair				
	Vrouwen	%	18	9	4
	Mannen	%	82	91	96
	Discriminatie-incidenten				
	Aantal		0	0	0

IMPRESSUM

Uitgever
Pfleiderer Deutschland GmbH
Ingolstädterstraße 51
92318 Neumarkt

Concept en redactie
PCF GmbH
Scholz & Friends Reputation

Ontwerp
Schlasse GmbH B2B Communicatie
www.schlasse.de

Contact
PCF GmbH
Ingolstädterstraße 51
92318 Neumarkt, Duitsland
E-mail: info@pfleiderer.com
Tel. +49 (0) 91 81 / 28 480 (hoofdkantoor)

Publicatie
Mei 2023

Afbeeldingen
Titel rechts, p.10: Getty Images, Guido Mieth
P. 22 rechts: Getty Images, Napapon Massa-Angkul/EyeEm
P. 32 links: Getty Images, Volker Schlichting/EyeEm
P. 32 rechts: SCD Architekten Ingenieure GmbH

Meer informatie over duurzaamheid
bij Pfleiderer is te vinden onder:
www.pfleiderer.com/nachhaltigkeit

Pfleiderer Deutschland GmbH is certificaathouder
het FSC-certificaat TUVDC-COC-101049
en het PEFC-certificaat DC-COC-001049
Licentienummer FSC C011773
LicentienummerPEFC/04-32-0828

Uw feedback:
We willen onze toewijding aan duurzaamheid vergroten
verbeteren en ontwikkelen, dus we horen graag uw feedback
over ons duurzaamheidsverslag. Onder bovengenoemde
e-mailadres kunt u uw reacties direct online naar ons sturen.

