

NACH HALTIG KEITS BERICHT

2022

INHALTS- VERZEICHNIS

VORWORT	4
ÜBER DIESEN BERICHT	6
<hr/>	
STRATEGIE	8
Strategie und Geschäftsmodell	8
Wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen	10
<hr/>	
UNSERE ZIELE	12
Governance und Organisation zu Nachhaltigkeit	14
<hr/>	
WERKSTOFFE	22
Kreislaufwirtschaft	24
Erneuerbare Rohstoffe	28
Abfälle	30
Wasser	30
Biodiversität	31
<hr/>	
KLIMA	32
Ausbau Klimaschutz	33
Klimaschutz und Energieeffizienz	34
Indirekte CO ₂ -Emissionen entlang der Wertschöpfungskette	36
Emissionsarme Produkte	36
Partnerschaften entlang der Wertschöpfungskette	37
<hr/>	
MENSCHEN	38
Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur	40
Arbeitssicherheit und Gesundheit	42
Diversität und Chancengleichheit	45
Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette	46
<hr/>	
INDEX	48
KENNZAHLEN	52
IMPRESSUM	57

VORWORT

SEHR GEEHRTE LESERINNEN, SEHR GEEHRTE LESER,

seit über 125 Jahren ist der nachwachsende Werkstoff Holz untrennbar mit dem Unternehmen Pfeleiderer, seinen Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern verknüpft. Nachhaltiges Wirtschaften prägt seit Jahrzehnten unsere Unternehmenskultur und schärft unser Bewusstsein nicht nur für die vielseitige Nutzbarkeit dieses natürlichen Rohstoffs, sondern insbesondere für seine Wertigkeit und Unersetzbarkeit in der Natur für zahlreiche Ökosysteme und die Klimastabilität.

Entsprechend versuchen wir Holz so lange wie möglich im Kreislauf zu halten und den Verbrauch von Frischholz zu minimieren. Mit unserem starken Fokus auf der Kreislaufwirtschaft recyceln wir den Werkstoff wo immer möglich, fertigen daraus hochwertige Holzwerkstoffe und verlängern damit die CO₂-Speicherleistung des Holzes. Am Ende schließen wir den Kreis, indem wir Recyclingholz, das aufgrund von Verunreinigungen das Ende seiner stofflichen Nutzungsdauer erreicht hat, für die Energieerzeugung an unseren Standorten verwenden. Damit leisten wir zusätzlich einen Beitrag zum Ersatz von fossilem Brennstoff und reduzieren den Ausstoß fossilen Kohlendioxids.

Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsstrategie bei Pfeleiderer sind unmittelbar miteinander verzahnt. Wir produzieren unsere Holzwerkstoffe mit einem immer höheren Anteil an Recyclingholz und nutzen dafür Biomasse als Hauptenergieträger. Nicht zuletzt dadurch ist Nachhaltigkeit in ihrer ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimension untrennbar verbunden mit dem Pfeleiderer-Geschäftsmodell. Wachstum kann kein

Selbstzweck sein. Wir sind davon überzeugt, dass wir auf Dauer unternehmerischen Erfolg nur mit zufriedenen Kunden, gesunden und motivierten Mitarbeitenden sowie mit ehrgeizigen Zielen für den Umwelt- und Klimaschutz verwirklichen können. Daraus ergibt sich eine weitreichende Verantwortung, die wir sehr ernst nehmen.

Entsprechend unserem Bekenntnis „natürlich nachhaltig“ blicken wir auf eine langjährige erfolgreiche Transformation zurück. Konkrete Erfolge bei der Sicherung unserer Holzlieferkette, der Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien und der Recyclingquote sowie der Senkung unserer Treibhausgasemissionen untermauern unsere Anstrengungen. Ebenso erfolgreich sind wir bereits bei der Erhöhung der Arbeitssicherheit im Unternehmen, der Korruptionsbekämpfung und Compliance-Integration. Diesen Weg gehen wir konsequent weiter und präsentieren Ergebnisse und Zielsetzungen in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Hervorheben möchte ich bereits an dieser Stelle die Reduzierung der Treibhausgasemissionen bei unserem direkten und indirekten Strom- und Wärmebedarf um 31 Prozent in den letzten drei Jahren. Darüber hinaus haben wir den Recyclinganteil in unserem Holzmix mit hohem Tempo auf 48 Prozent über alle Sortimente zum Ende des Berichtsjahres gesteigert – nach noch 40 Prozent im Jahr 2020 – und werden den für 2025 anvisierten Zielwert von 50 Prozent voraussichtlich vorzeitig erreichen.

Natürlich spielt auch die Weiterbildung der Belegschaft bei Pfeleiderer eine große Rolle. Entsprechend haben wir beispielsweise das Compliance-Training fest in der Organisation verankert und weiten es anwendungs-

spezifisch an unseren Standorten aus, um die Einhaltung unserer Governance-Grundsätze und Wertesysteme sicherzustellen.

Auf Produktseite bieten wir seit 2022 mit der Organic-Board eine Spanplatte an, deren fossile Leime wir bereits zu 50 Prozent durch den erneuerbaren OrganicGlue ersetzt haben. Ich bin überzeugt, dass wir mit dieser Innovationskraft unseren erfolgreichen ESG Weg fortsetzen, der auch extern auf große Anerkennung stieß. Allen voran zu nennen ist die Auszeichnung durch Ecovadis mit dem Gold-Rating im August 2022 nach Silber im Jahr 2021. Generell wird Pfeleiderer regelmäßig von Marktteilnehmern für seine Innovationsstärke, hohe Qualitätssicherung und nachhaltige Ausrichtung prämiert. Seit der Rückkehr an den Kapitalmarkt 2021 wird unser Geschäftsmodell auch von kapitalmarktnahen Ratingagenturen genau unter die Lupe genommen. So wurde Pfeleiderer beispielsweise im Frühjahr 2022 von Sustainalytics als einer der Champions in der europäischen Baustoffindustrie in Sachen Nachhaltigkeitsrisiken bewertet.

Im Hinblick auf die geplante Intensivierung und Strukturierung unserer Nachhaltigkeitsanstrengungen haben wir im Berichtsjahr die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft in den drei bestehenden Handlungsfeldern Werkstoffe, Klima und Menschen erneut und umfassend im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse untersucht. Dabei haben wir auf Basis der letzten Analyse im Jahr 2020 unseren Zielkanon um mehrere wesentliche Aspekte erweitert:



Beispiel Arbeitsbedingungen im Unternehmen: Hier haben wir insbesondere die Chancengerechtigkeit für unterrepräsentierte Arbeitnehmergruppen als Schwerpunkt gesetzt. Im Hinblick auf eine weitere Steigerung der Transparenz in unseren Lieferketten erarbeiten wir 2023 Rahmenbedingungen und Kriterienkataloge. Hier werden wir insbesondere die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in den Dimensionen Treibhausgasemissionen, biologische Vielfalt und Menschenrechte analysieren. Ziel ist, zunächst den Status quo klar zu definieren, um in den nächsten drei bis fünf Jahren Meilensteine setzen und Fortschritte detailliert messen zu können.

“ We work for our vision – an diesem Leitsatz orientieren wir uns in unserem täglichen Handeln, um noch nachhaltiger zu werden. Wir stellen uns bei allen Nachhaltigkeitsaspekten immer wieder auf den Prüfstand und sehen uns in der Pflicht, uns in allen Bereichen zu verbessern.

Als „natürlich nachhaltiges“ Unternehmen bekennen wir uns klar zu den Pariser Klimazielen und streben an, bis 2050 Netto-Null-CO₂-Emissionen zu erreichen. Außerdem haben wir uns den Zielen des UN Global Compact verpflichtet und fördern die zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und null Toleranz gegenüber Korruption.

Wir haben uns viel vorgenommen, um aus Pfeleiderer ein noch nachhaltigeres Unternehmen zu machen. Ökonomische, ökologische und soziale Zielsetzungen stehen dabei für uns nicht im Widerspruch. Vielmehr ergänzen sie sich und spornen unseren Innovationsgeist und unsere Kreativität an, damit wir uns ständig weiterentwickeln – zum Wohle aller Stakeholder.

Dr. Frank Herrmann

ÜBER DIESEN BERICHT

BERICHTSGRUNDLAGEN

Dieser Bericht schließt an den Nachhaltigkeitsbericht 2020/21 an und folgt dabei zum ersten Mal dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Die PCF GmbH als Obergesellschaft hält die Anteile der beiden operativen Tochtergesellschaften Pfeleiderer Deutschland GmbH für das Geschäftsfeld Holzwerkstoffe und die Silekol Sp. z o.o. für das Geschäftsfeld Spezial- und Industrieharze. Die polnische Silekol Sp. z o.o. ist seit dem 6. März 2020 eine Tochtergesellschaft der PCF GmbH. Die Einführung von vereinheitlichten ESG-relevanten Kennzahlen ist in einigen wenigen Pfeleiderer Gesellschaften noch nicht abgeschlossen. Die Erhebung der Kennzahlen der ausländischen Vertriebsgesellschaften, in denen 40 Personen beschäftigt sind, folgt den lokalen Anforderungen. Der vorliegende Bericht umfasst die Nachhaltigkeitskennzahlen der PCF GmbH ohne Berücksichtigung der Silekol und der ausländischen Vertriebsgesellschaften. Seit dem 1. Januar 2020 ist die PCF GmbH Teil der steuerlichen Organschaft der Managementholding Pfeleiderer Group B.V. & Co. KG Pfeleiderer im Sinne dieses Berichts ist gleichgesetzt mit dem Teilkonzern PCF GmbH.

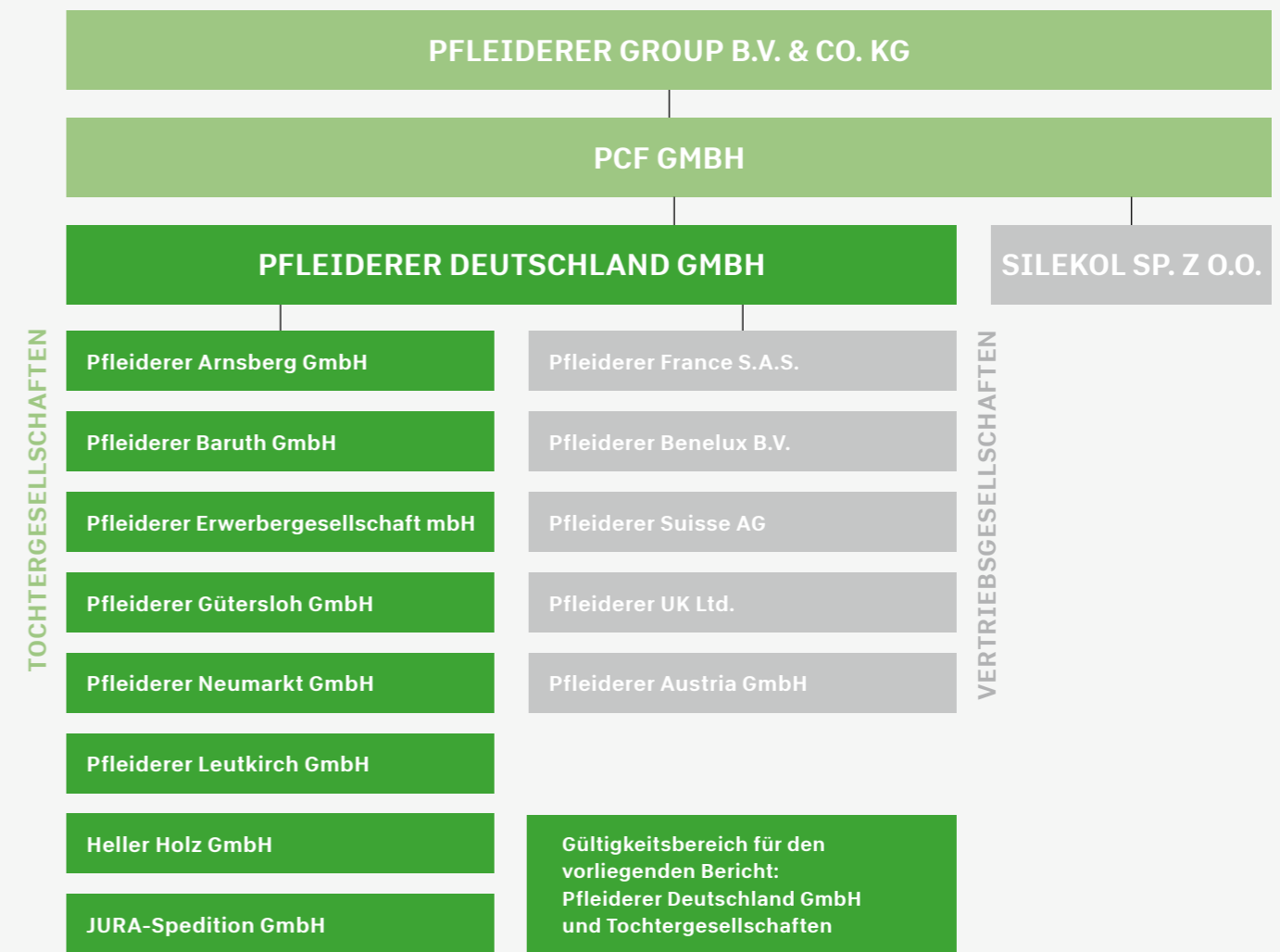
Wir berichten über das Vorjahr (Kalenderjahr 1. Januar bis 31. Dezember 2022) und veröffentlichen den Bericht zu Mitte des zweiten Quartals 2023. Redaktionsschluss war der 05. April 2023.

STRUKTUR DER BERICHT-ERSTATTUNG

Der Pfeleiderer Nachhaltigkeitsbericht 2022 orientiert sich am Standard der Global Reporting Initiative (GRI, siehe auch folgender Abschnitt) und am CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) sowie an den Anforderungen von Nachhaltigkeitsratings und den Erwartungen unserer Stakeholder. Weitergehende und insbesondere für Investoren im Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) relevante Informationen finden sich online in unserem Investor-Relations-Bereich und sind nicht Teil des vorliegenden Berichts.

Innerhalb dieses Berichts arbeitet Pfeleiderer grundsätzlich unter Bezugnahme auf die GRI-Standards für die Berichterstattung der Managementansätze und der spezifischen Standardangaben. Unsere Ziele tragen zu den Zielen zur nachhaltigen Entwicklung der Vereinten Nationen bei (UN SDG) und sind entsprechend gekennzeichnet. Als Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UN GC) berichten wir außerdem, wie wir dessen zehn Prinzipien in die Unternehmenspraxis umsetzen. Unser aktueller Fortschrittsbericht ist auf der Website des UN Global Compact einsehbar:

ORGANIGRAMM: UNTERNEHMENSSTRUKTUREN



BERICHTSPRÜFUNG

Die Geschäftsführung ist für die Erstellung des Konzernabschlusses verantwortlich. Darüber hinaus ist die Geschäftsführung für die internen Kontrollen verantwortlich, die sie als notwendig erachtet, um die Erstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der nach bestem Wissen und Gewissen die Fakten richtig wiedergibt. Sie ist auch verantwortlich für die Offenlegung von Sachverhalten im Zusammenhang mit der Unternehmensfortführung. Wir holen derzeit keine externe Prüfung für den Nachhaltigkeitsbericht ein, planen aber, dies mittelfristig zu tun.

klimaschädlicher Treibhausgase wie z. B. Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O) mit ein (CO₂-Äquivalente). Alle Angaben in diesem Bericht zu CO₂-Emissionen, sofern nicht anders aufgeführt, entsprechen CO₂-Äquivalenten.

Wenn in diesem Bericht die Begriffe „Recyclingholz“ und „Altholz“ genutzt werden, so sind diese Synonyme für „Post-Consumer-Recyclingholz“ in der auf S. 27 beschriebenen Definition, d. h. Recyclingholz von unseren Recyclinglieferanten sowie interne Abfälle und Rückläufe.

REDAKTIONELLE HINWEISE

Die Verwendung des Begriffs CO₂-Emissionen in diesem Bericht schließt die Betrachtung und Ermittlung weiterer

Wenn in diesem Bericht an einigen Stellen wegen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird, sind die weibliche und die diverse Form eingeschlossen.

STRATEGIE

STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

VERANTWORTUNG FÜR MENSCH UND UMWELT

Als Hersteller von Holzwerkstoffen betrachten wir es als unsere Verpflichtung, der zunehmenden Rohstoffknappheit, dem Verlust der biologischen Vielfalt und den Folgen des Klimawandels entgegenzuwirken. Nachhaltigkeit zieht sich deshalb wie ein roter Faden durch unsere gesamte Geschäftstätigkeit und wird konsequent auf allen Unternehmensebenen und in der Wertschöpfungskette umgesetzt. Dabei übernehmen wir Verantwortung für die Umwelt und für die Menschen.

PFLEIDERER IM PORTRÄT

Pfleiderer mit Hauptsitz in Neumarkt ist ein führender Hersteller von hochwertigen Holzwerkstoffen, Laminaten und harzbasierten Klebesystemen. Die PCF GmbH ist in zwei Geschäftsbereiche unterteilt: Die Pfleiderer Deutschland GmbH für den Bereich Engineered Wood Products (EWP) produziert hochwertige Holzwerk- und Schichtstoffe, die beim Bau von Küchen und Möbeln, im Innenausbau sowie im konstruktiven Holzbau zum Einsatz kommen. Mit Produkten wie beschichteten und

unbeschichteten Span- und Faserplatten, HPL-Elementen, Arbeitsplatten und dekorativen Elementen beliefert EWP im Wesentlichen die Märkte in Westeuropa. Im Jahr 2022 hat der Geschäftsbereich ca. 80 Prozent des konsolidierten Nettoumsatzes von Pfleiderer erwirtschaftet.

Der Geschäftsbereich Silekol ist ein führender Hersteller von Industrie- und Spezialharzen. Diese nutzen wir zum einen in unseren eigenen Produkten, zum anderen finden sie bei unseren Kunden Anwendung in der Plattenproduktion, der Verpackungs-, Bau- und Baustoffindustrie, überwiegend in Osteuropa. Silekol ist der drittgrößte Harzhersteller in Mittel- und Osteuropa und beschäftigte zum 31. Dezember 2022 145 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Pfleiderer Deutschland GmbH beschäftigt rund 2.000 Mitarbeitende. Neben unserem Hauptsitz in Neumarkt in der Oberpfalz betreiben wir weitere Standorte in Arnsberg, Baruth, Gütersloh und Leutkirch. Darüber hinaus ist Pfleiderer Deutschland mit mehreren Vertriebsgesellschaften im Ausland vertreten: Pfleiderer France S.A.S., Pfleiderer Benelux B.V., Pfleiderer Suisse AG, Pfleiderer UK Ltd., Pfleiderer Austria GmbH. In Italien, Tschechien und Schweden haben wir Repräsentations-

büros. Unter der Dachmarke Pfleiderer bündeln wir die Produktsortimente von Duropal und Thermopal. Die Heller Holz GmbH und die JURA-Spedition sind weitere Tochterunternehmen, die uns im Bereich der Holzbeschaffung und Logistik unterstützen.

NATÜRLICH NACHHALTIG

Unsere Unternehmensstrategie und unsere Nachhaltigkeitsstrategie sind unmittelbar miteinander verknüpft. Denn unserer gesamten Geschäftstätigkeit liegt die Nachhaltigkeit in ihrer ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimension zugrunde. Wir sind davon überzeugt, dass wir wirtschaftlichen Erfolg nur mit zufriedenen Kunden, gesunden und motivierten Mitarbeitenden sowie durch den nachhaltigen Schutz unserer Umwelt und unseres Klimas verwirklichen können. Daraus ergibt sich eine weitreichende Verantwortung, die wir sehr ernst nehmen.

Im Jahr 2020 haben wir deshalb analysiert, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft hat und wo unsere größten Hebel liegen, um positive Wirkung zu erzielen. Auf Basis der Ergebnisse haben wir eine neue Nachhaltigkeitsstrategie mit drei Schwerpunktbereichen entwickelt: Werkstoffe, Klima und Menschen. Diese drei Schwerpunktbereiche dienen auch als Grundlage für die Verpflichtungen, die wir 2021 in unserer Sustainability-Linked-Finanzierung eingegangen sind.

Wir bekennen uns zu den Pariser Klimazielen und streben an, bis 2050 Netto-Null-CO₂-Emissionen zu erreichen. Wir haben uns den Zielen des UN Global Compact verpflichtet und fördern die zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Bei der Verwirklichung unserer Ziele dient uns unser Nachhaltigkeitsbekenntnis „natürlich nachhaltig“ als Richtschnur. Wir bauen auf erfolgreiche Transformation in den Bereichen erneuerbare Energien, Recycling und

nachhaltige Forstwirtschaft auf und gehen den eingeschlagenen Weg konsequent weiter. Bei den Maßnahmen, die wir zur Erreichung unserer Ziele ergreifen, haben wir den Impact klar im Fokus: Sie müssen eindeutig positive Auswirkungen haben bzw. negative Auswirkungen wirkungsvoll reduzieren. Wirkung erzeugen wir dann, wenn alle an einem Strang ziehen: im Unternehmen ebenso wie in der Gesellschaft.

In verschiedenen Bereichen blicken wir bereits auf messbare Erfolge. Wir arbeiten im gesamten Unternehmen und zusammen mit unseren Stakeholdern daran, uns in allen Bereichen zu verbessern und dabei an Best Practices zu orientieren. Bei allen Nachhaltigkeitsaspekten stellen wir uns immer wieder auf den Prüfstand.

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Es ist unser Ziel, nachhaltig und profitabel zu wachsen. Wir recyceln den Werkstoff Holz, fertigen daraus hochwertige Produkte und verlängern damit die CO₂-Speicherleistung des Holzes. Unsere Rolle in einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft für Holz stellt sicher, dass jedes Stück Holz möglichst lang im Lebenszyklus erhalten bleibt. So nutzen wir bereits seit vielen Jahren recyceltes Holz und sind ständig bestrebt, den Anteil von recyceltem Holz in unseren Produkten zu erhöhen. Durch die konsequente Umsetzung unserer Recyclingstrategie liegt dieser derzeit bereits bei 48 %. Dadurch werden wir unser für 2025 gesetztes Ziel von 50 % voraussichtlich früher erreichen. Wir schließen den Kreis, indem wir Recyclingholz, das aufgrund von Verunreinigungen das Ende seiner stofflichen Nutzungsdauer erreicht hat, für die Energieerzeugung an unseren Standorten verwenden. Damit leisten wir einen Beitrag zum Ersatz von fossilem Brennstoff und reduzieren den Ausstoß fossilen Kohlendioxids. Unsere kaskadische Nutzung erläutern wir im Kapitel Werkstoffe.

SEIT ÜBER

125
Jahren

... IST BEI PFLEIDERER NACHHALTIGE PRODUKTION ENG MIT DEM NACHWACHSENDEN WERKSTOFF HOLZ VERKNÜPFT.

WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSBEZOGENE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

WESENTLICHE THEMEN ERMITTELT

Bei der Prüfung der potenziell wesentlichen Themen wurde sowohl die externe als auch die unternehmensinterne Perspektive berücksichtigt. Die Basis dafür bildeten interne Interviews und Managementdokumente, veröffentlichte Richtlinien, Berichte und Rahmenwerke, Medienscreening, Veröffentlichungen der Marktbeglei-

ter, Standardanforderungen (insbesondere GRI, SASB sowie die Entwürfe der European Sustainability Reporting Standards) sowie gesetzliche Anforderungen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Dabei wurden 114 Themenaspekte für Pfeleiderer identifiziert und zu insgesamt 16 potenziell wesentlichen Themen verdichtet. Diese wurden in moderierten Workshops diskutiert und bewertet sowie mit den bestehen-

den ESG-Zielen abgeglichen. Im Ergebnis haben wir die folgenden sechs wesentlichen Themen ermittelt, die von der Geschäftsführung validiert wurden: Emissionen, Energie, Arbeitsbedingungen im Unternehmen, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Kreislaufwirtschaft sowie Rohstoffe.

Abgeleitet aus den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele weiterentwickelt. Diese sind strategisch bewertet, den Handlungsfeldern Werkstoffe, Klima und Menschen zugeordnet und mit Kennzahlen und Managementansätzen hinterlegt. Außerdem haben wir eine Herangehensweise zur Implementierung in unseren Geschäftsbetrieb entwickelt. Jedes wesentliche Thema ist – soweit aktuell bereits möglich – mit Zielen und Meilensteinen sowie Kennzahlen und Maßnahmenpaketen verbunden. Die als wesentlich eingestuften Themen und jeweiligen Handlungsfelder bilden die Struktur dieses Nachhaltigkeitsberichts ab und dienen als Basis für die Steuerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Themen, Chancen, Risiken

Als Holzverarbeitendes Unternehmen stehen für uns zum einen Themen im Fokus, die mit der Rohstoffauswahl und -beschaffung und der Art und Weise unserer Produktion zusammenhängen, zum anderen Themen, bei denen die Menschen, mit denen wir arbeiten, im Mittelpunkt stehen. So gehören im Bereich Werkstoffe die Kreislaufwirtschaft und Rohstoffe zu unseren wesentlichen Themen. Beim wesentlichen Thema Rohstoffe können wir durch den Einsatz von Recyclingholz in unseren Produkten zur Kreislaufwirtschaft und zum Schutz der Umwelt und des Klimas beitragen, darauf zählt auch die Nutzung von zertifiziertem Frischholz aus nachhaltiger Forstwirtschaft ein. Neben dieser Chance besteht jedoch auch das Risiko einer starken Rohstoffkonkurrenz im Recyclingmarkt. Zum einen wird durch eine von der Inflation abgeschwächte Bau- und Sanierungstätigkeit weniger verbautes Holz entsorgt und verwertet. Zum anderen führen Engpässe in der Gasversorgung zu erhöhter Nachfrage nach Holz als Brennstoff in Privathaushalten, Kommunen und der Industrie. Uns ist bewusst, dass wir auch Risikostoffe verwenden, wie etwa formaldehydhaltige Kleber. Ihre gesundheitlichen Auswirkungen müssen reduziert werden. Bestimmte Stoffe sind bislang jedoch schwer oder nur mit hohen Kosten zu substituieren. Die Reduktion nicht klimarelevanter Emissionen (absolut oder produktbezogen) als weiteres wesentliches Thema hat positive gesundheitliche und regulatorische Auswirkungen, ist aber mit Investitionskosten sowie Managementaufwand verknüpft und bindet Ressourcen. Nichtsdestotrotz konnten wir die Formaldehydemissionen unserer Holzwerkstoffe in den letzten Jahren immer weiter reduzieren und

produzieren außerdem seit Jahrzehnten auch formaldehydfreie Platten. 2022 haben wir außerdem im Produkt OrganicBoard fossile Leime bereits zu 50 % durch erneuerbaren OrganicGlue ersetzt.

Mit Blick auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf das Klima sind klimarelevante Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) ein wesentliches Thema, ebenso erneuerbare Energien und produktbezogene klimarelevante Emissionen. Die größte Herausforderung liegt dabei in Scope 3, also unseren vor- und nachgelagerten Lieferketten. Hier können wir Verbesserungen nur in der Zusammenarbeit mit Vorlieferanten, Nutzern und Recyclingbetrieben erreichen. In Scope 1 und Scope 2 setzen wir bereits, wo immer möglich, erneuerbare Energien ein; der weitere Ausbau ist die einzige Chance, langfristig Netto-Null-CO₂-Emissionen zu erreichen. Unsere indirekten Emissionen durch den Zukauf von Energie, Scope 2, haben wir 2022 durch den Zukauf von Grünstromzertifikaten weiter stark gesenkt. Unsere direkten Emissionen, also im Scope 1, reduzieren wir seit Jahrzehnten durch den Einsatz von klimaneutraler Biomasse. Wir verwenden Altholz, das aufgrund von Verunreinigungen das Ende seiner stofflichen Nutzungsdauer erreicht hat, für die Energieerzeugung an unseren Standorten – und schließen damit den Kreis der Holznutzung. Damit ersetzen wir fossile Brennstoffe und reduzieren den CO₂-Ausstoß. Mit streng überwachten Heizanlagen sowie modernen und hocheffizienten Filtern sorgen wir an unseren Standorten dafür, dass neben klimarelevanten Emissionen auch die nicht klimarelevanten Emissionen reduziert werden. Aufgrund sich stetig verändernder Gesetzgebung zu dem Thema ist damit ein hoher bürokratischer Aufwand verbunden, den wir als Risiko werten.

Mit Blick auf die Menschen haben wir die wesentlichen Themen „Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur“ sowie „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ im Unternehmen identifiziert. Beide Themen haben Einfluss auf unsere Attraktivität als Arbeitgeber, auf die Mitarbeiterbindung und die Zukunftssicherung unseres Geschäfts.

IM JAHR
2022
... HABEN WIR EINE WESENTLICHKEITSANALYSE DURCHFÜHRT, UM DIE FÜR PFELEIDERER UND SEINE STAKEHOLDER MASSGEBLICHEN NACHHALTIGKEITSTHEMEN ZU ERMITTELN UND ZU BEWERTEN.

WESENTLICHKEITSMATRIX

Auswirkungen ökologischer, sozialer und gesellschaftlicher Themen auf unser Unternehmen

Auswirkungen ökologischer, sozialer und gesellschaftlicher Themen auf unser Unternehmen	sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Energie • Arbeitsbedingungen im Unternehmen • Arbeitssicherheit und Gesundheit im Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreislaufwirtschaft • Rohstoffe 	
	hoch	<ul style="list-style-type: none"> • Wasser • Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette 	<ul style="list-style-type: none"> • Produktsicherheit • Chancengerechtigkeit • Lokale Gemeinschaft • Compliance 	
	mittel	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheit in der Lieferkette 	<ul style="list-style-type: none"> • Klimafolgenanpassung • Biodiversität und Forstwirtschaft • Boden- und Flächennutzung 	
		mittel	hoch	sehr hoch

Auswirkungen des Unternehmens auf ökologische, soziale und gesellschaftliche Themen

UNSERE ZIELE

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir festgelegt, welche Ziele unser Handeln und unsere Entscheidungen in den kommenden Jahren leiten sollen. Wir haben Maßnahmen erarbeitet, mit denen wir diese quantifizierbaren Ziele erreichen wollen. Diese Ziele werden begleitet von Grundsätzen und Selbstverpflichtungen in den Handlungsfeldern, die unsere Herangehensweise leiten.

WERKSTOFFE

KLIMA

MENSCHEN

GRUNDSÄTZE

- Kreislaufwirtschaft
- Erneuerbare Ressourcen
- Verantwortungsvolle Beschaffung
- Schutz der biologischen Vielfalt

- Umweltverträgliche Produktion
- Erneuerbare Energie
- Netto-Null-CO₂-Emissionen

- Faire und motivierende Arbeitsbedingungen
- Tun, was richtig ist
- Loyale und engagierte Stakeholder


SELBST-VERPFLICHTUNG

- Beibehaltung des Engagements für die Kreislaufwirtschaft durch konsequentes Recycling von Holzwerkstoffen
- Beibehaltung eines Anteils von 100 % kontrolliertem Holzeinkauf für die Produktion
- Beibehaltung eines hohen Anteils von 90 % an Holz aus heimischen Quellen für die Produktion
- Sicherstellung einer entwaldungsfreien Lieferkette

- Angebot einer breiten Palette von emissionsarmen und umweltfreundlichen Produkten
- Erreichung von Netto-Null-CO₂-Emissionen bis 2050

- Ethisches, respektvolles und verantwortungsvolles Handeln mit allen Mitarbeitenden und externen Partnern
- Anwendung des Vorsorgeprinzips zur Vermeidung von Krankheiten und Unfällen
- Förderung von Entwicklungsmöglichkeiten für alle unsere Mitarbeiter

ZIELE

- Steigerung der Gesamtholzausbeute des für die Produktion verwendeten Holzes in jedem Werk auf mindestens 90 % bis 2025
Basiswert 2020: 82 %
Zielwert 2022: 90 % 
- Erhöhung des Anteils von Post-Consumer-Recyclingholz von 40 % (2020) auf 50 % (2025) 
- Herstellung von 10 % der Holzwerkstoffe unter Verwendung eines Anteils biogener Bindemittel bis 2025 
- Einführung eines Rahmens zur Bewertung der Nachhaltigkeit unserer Lieferanten im Jahr 2023 
- Entwicklung spezifischer KPIs für Wasser und Abfall im Jahr 2023 

- Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen um 21 % bis 2025 (Basisjahr 2020) 
- Reduzierung der indirekten Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften chemischen Produkten, die in unseren Holzwerkstoffplatten verwendet werden, um 21 % bis 2025 (Basisjahr 2020) 
- Entwicklung eines Rahmens zur Senkung der Treibhausgasemissionen aller vorgelagerten Produkte (Scope 3) für 2023 
- Entwicklung eines Rahmens zur Reduzierung der verkehrsbedingten Treibhausgasemissionen bis 2023 

- Reduzierung der Unfälle von Mitarbeitern und Auftragnehmern und Erreichen einer unfallbedingten Arbeitsausfallrate von je 0,5 auf 200.000 geleistete Arbeitsstunden (LTA-FR2) bis 2025 
- Schaffung eines Bewertungssystems bestehend aus präventiven Kennzahlen im Jahr 2023, um Unfälle zu reduzieren 
- Erarbeiten eines Konzepts für den Ausbau des Personalmanagements zur Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden, zur Erhöhung des Frauenanteils im Management und zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Behinderungen in der Mitarbeiterschaft für 2023 
- 100 % Compliance-Schulungen bis 2025 durchführen und dokumentieren 

GOVERNANCE UND ORGANISATION ZU NACHHALTIGKEIT

UNTERNEHMENSFÜHRUNG: VERANTWORTLICHKEITEN UND STRUKTUREN

Die Geschäftsführung stellt sich zum Ende des Geschäftsjahres 2022 wie folgt dar: Dr. Frank Herrmann (CEO/COO), Dr. Mani Herold (CFO) und Stefan Zinn (CCO). Ihre fachlichen Zuständigkeiten sind im Organigramm der Geschäftsleitung dargestellt. Die Eigentümer bestellen die Geschäftsführung mit langfristigen Verträgen und verfolgen unter anderem mit Management-Incentive-Programmen eine wertorientierte Unternehmensführung, die auch ESG enthält.



Ein siebenköpfiger Beirat, dessen Mitglieder Vertreter der Anteilseigner sind, überwacht die Tätigkeiten der Geschäftsführung.

Grundlage ist jeweils eine Zielvereinbarung, die an den strategischen Unternehmenszielen ausgerichtet ist. Die Höhe des individuellen Bonus richtet sich nach der Erreichung der vereinbarten Ziele. Der Bonus wird nach Feststellung des Jahresabschlusses ausgezahlt. Die Festlegung der Vergütung sowie die Zielsetzung für den variablen Vergütungsanteil der Geschäftsführung erfolgen durch das Remuneration Committee des Beirats der Pfeleiderer Group BV & Co. KG. Gerade den Führungskräften im Oberen Führungskreis (OFK) kommt in diesem System eine besondere Rolle zu. Sie übertragen die Unternehmensstrategie in die einzelnen Fachbereiche und übersetzen die strategischen Ziele in operative Ziele für die einzelnen Teams. Die Führungskräfte des OFK sind dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeitenden in ihren Bereichen die unternehmerischen Ziele kennen und zu deren Erreichung beitragen.

Abfindungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden je nach den individuellen Umständen der Beendigung ausgehandelt.

Nachhaltigkeit steuern und umsetzen

In unserem Strategieprozess haben wir Nachhaltigkeit als festen Bestandteil in unsere Unternehmensführung integriert und in unseren Prozessen verankert. Die strategische Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Chief Operating Officer (COO). Als oberstes Entscheidungsgremium verabschiedet die Geschäftsführung von Pfeleiderer die grundlegenden Nachhaltigkeitsprinzipien und -ziele des Unternehmens. In einem

Variables Vergütungssystem

Mit unserem variablen Vergütungssystem, das für die obere und mittlere Führungsebene sowie außertarifliche Angestellte in ausgewählten Fachfunktionen gilt, fördern wir zum einen die Wertsteigerung des Unternehmens, zum anderen die Leistungsorientierung der Mitarbeitenden.

Management Commitment bekennt sich die Geschäftsführung dazu, in den Schlüsselbereichen Werkstoffe, Klima und Menschen nachhaltig zu handeln sowie quantifizierbare Ziele zu verfolgen und deren Erreichung zu überprüfen. Sie stimmt zudem die Maßnahmen mit den Zielen und der Agenda der Eigentümer der Gruppe ab. Auch für die Überprüfung und Genehmigung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, ist die Geschäftsführung verantwortlich. Sie widmet sich vierteljährlich nachhaltigkeitsbezogenen Themen und bespricht Kennzahlen und Maßnahmen in den Gremiumssitzungen. Die erzielten Fortschritte überprüft die Geschäftsführung halbjährlich. Über potenziell kritische Anliegen erhält sie unverzüglich Bescheid.

Ein weiteres wesentliches Gremium ist der Nachhaltigkeitsausschuss. Dieser besteht aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Bereiche, wie Qualität und Sicherheit, Umwelt, Finanzen, Betrieb/Produktion, Beschaffung und Recht/Compliance sowie der Geschäftsführung. In der Gesamtschau hat die Geschäftsführung Verantwortung für Nachhaltigkeitsstrategie und -governance unter Federführung des CEO, der auch der Vorsitzende des Nachhaltigkeitskomitees ist. Die Hauptaufgabe des Nachhaltigkeitsausschusses besteht darin, die Strategie und die Ziele sowie die Umsetzung der Nachhaltigkeitsinitiativen und -richtlinien von Pfeleiderer auf allen Ebenen des Unternehmens sicherzustellen. Zudem führt er den Austausch mit den externen

Stakeholdern und überwacht den Stand der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens. Der Nachhaltigkeitsausschuss kommt einmal pro Quartal zusammen.

Die Leitung des Nachhaltigkeitsausschusses ist der Position Head of Sustainability zugeordnet, die im Berichtsjahr neu geschaffen wurde. Zum Aufgabenspektrum gehören die Koordination von Nachhaltigkeitsfragen und Nachhaltigkeitsratings, die Beratung der Fachbereiche, die Erfassung von Informationen für die Berichterstattung und die Bereitstellung des nötigen Fachwissens zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Zum Verantwortungsbereich gehört auch der Übertrag der vereinbarten Ziele in das Integriertes Managementsystem (IMS) und ihre Nachverfolgung.

Die Werksleitungen überwachen die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den Werken. Alle Standorte haben eigene Beauftragte für Umwelt-, Sicherheits- und Energiemanagement, die den Werksleiterinnen und Werksleitern unterstellt sind. Nicht zuletzt ist entscheidend, dass Nachhaltigkeitsmanagement auch von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter gelebt wird, damit es erfolgreich sein kann.

SUSTAINABILITY COMMITTEE

BOARD OF DIRECTORS

CFO	COO/CEO	CCO
Sustainability (Secretary)	Environment (Deputy Secretary)	HR
H&S	Diversity/Compliance	Investor Relationship
Wood Purchasing		

Stakeholder einbeziehen

Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen ist Teil unseres Selbstverständnisses. Wir wollen die vertrauensvolle Beziehung zu unseren Stakeholdern ausbauen und ein fairer Partner für Mitarbeitende, Investoren, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Dienstleister sein. Wir legen Wert auf einen offenen und stetigen Dialog mit ihnen, sodass wir frühzeitig erkennen können, welche entstehenden Herausforderungen aus Sicht unserer Stakeholder heute und in Zukunft wesentlich sind. Indem wir die Stakeholder in die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens einbeziehen, können wir außerdem eine breitere Wirkung entfalten.

Wir engagieren uns in zahlreichen Netzwerken und tauschen uns mit anderen Akteuren aus. Zu den wichtigsten Mitgliedschaften gehören:

- European Panel Federation (EPF) (PFL-Vorstandsmitglied)
- Verband der deutschen Holzwerkstoffindustrie (VHI) (PFL-Vorstandsmitglied)
- Biodiversity in Good Company Initiative e. V. (PFL-Vorstandsmitglied)
- Verein Deutscher Ingenieure e. V. (VDI) (PFL-Leitung mehrerer Arbeitsgruppen)
- Fraunhofer Wilhelm-Klauditz-Institut für Holzforschung (WKI)
- Neue Europäische Bauhaus-Initiative
- Initiative „Renovierungswelle“
- Internationaler Verein für Technische Holzfragen (IVTH)
- Qualitätsgemeinschaft Holzwerkstoffe (QG HWS)
- Institut für Holztechnologie Dresden (IHD)
- European Woodworking Industry Confederation (CEI): Mitglied CEI-Bois-Gremium für Bauelemente
- Hauptverband der Deutschen Holzindustrie (HDH)
- Beteiligung am Forschungsprojekt BASAJAUN

So setzen wir beispielsweise auf Partnerschaften mit externen Akteuren, wie Recyclingunternehmen, Möbelherstellern, Lieferanten und Kunden, um die Kaskadennutzung von Holz und die Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Wir informieren unsere Stakeholder sowie bestehende und potenzielle institutionelle Anleger regelmäßig über wichtige ESG-Themen: in Geschäftsberichten, Präsentationen, Ratings, nachhaltigkeitsbezogenen Finanzbriefings und Finanznachrichten. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ist für 2023 und die Folgejahre die aktive Einbindung externer Stakeholder in der vor- und nachgelagerten Lieferkette rund um ESG-Themen (insbesondere Kunden und Lieferanten) geplant, um eine kontinuierliche Verbesserung, Sicherung der Relevanz unseres Engagements für den Markt und die Entwicklung von innovativen Lösungen von ESG-Fragestellungen zu fördern.

Unser Integriertes Managementsystem (IMS)

Zur Umsetzung der Unternehmensziele nutzt Pfeleiderer ein integriertes Managementsystem für Qualität (DIN EN ISO 9001), Umwelt (DIN EN ISO 14001), Energie (DIN EN ISO 50001) und Sicherheit (DIN EN ISO 45001) sowie die Chain of Custody (FSC und PEFC). Das begleitende Managementhandbuch enthält alle Regelungen zu unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht, zur Qualitätssicherung unserer Produkte, zum effizienten Einsatz von Energieressourcen, zum Schutz unserer Belegschaft sowie der Umwelt. Das Managementhandbuch findet auch Anwendung für die Tochtergesellschaften Heller Holz und JURA-Spedition in Neumarkt. (FSC® C011773, PEFC/04-32-0828)

Die Geschäftsführung bestimmt den Beauftragten für das Integrierte Managementsystem (Qualität, Umwelt, Energie, Sicherheit und Gesundheit, PEFC und FSC). Dieser ist verantwortlich für die Einführung und Einhaltung der für ein funktionierendes IMS notwendigen Prozesse. Er legt regelmäßig einen Bericht über die Leistung und notwendige Verbesserungsmaßnahmen innerhalb des Systems vor.

Auf Standortebezug sind zudem Beauftragte für die Bereiche Qualität, Umwelt, Energie, Sicherheit und Gesundheit, PEFC und FSC durch die Geschäftsführung benannt. Diese Beauftragten organisieren und überwachen das IMS an den Standorten.

INTEGER UND REGELKONFORM HANDELN

Klare Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden stellen sicher, dass sich alle im Unternehmen stets verantwortungsvoll und regelkonform verhalten: in der Geschäftstätigkeit, gegenüber den Menschen und der Umwelt. Aus diesem Grund haben wir die geltenden Gesetze und externen Vorschriften um unternehmenseigene Verhaltenskodizes für Mitarbeitende ergänzt, die unsere Vorstellung von integrem Verhalten beschreiben. Sie sind – ebenso wie die gesetzlichen Vorschriften – Teil der Business Conduct Guidelines, dem Verhaltenskodex von Pfeleiderer. Er gilt verbindlich für alle Mitarbeitenden. Neben dem Verhaltenskodex haben wir verschiedene Richtlinien, Vereinbarungen und Handbücher entwickelt. Sie drücken unsere Haltung und unsere gemeinsamen Werte aus und regeln unsere Zusammenarbeit. Insbesondere unsere Richtlinien zu rechtlichen Sachverhalten geben den Mitarbeitenden eine weiterführende Orientierung und vertiefen das Verständnis der einzelnen Rechtsgebiete, wie etwa der Korruptionsprävention.

Sämtliche Richtlinien werden von der Geschäftsführung genehmigt. Sie gelten für alle Geschäftsaktivitäten und -beziehungen und werden an die Mitarbeitenden kommuniziert. Das umfangreiche Compliance Manual, das den Business Code of Conduct und weitere relevante Richtlinien umfasst, findet sich auf unseren Internetseiten.

Lieferanten einbinden

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Werte von Pfeleiderer teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen und unsere vorgegebenen Richtlinien bei sich und in ihren Lieferketten einhalten. Unsere Richtlinien und Anforderungen sind in unserem Code of Conduct für Lieferanten festgehalten. Die Lieferanten müssen die Einhaltung schriftlich bestätigen. Über unsere Nachhaltigkeitsziele haben wir bereits in der Vergangenheit unsere Lieferanten proaktiv informiert; jetzt haben wir uns zum Ziel gesetzt, diesen Ansatz 2023 zu systematisieren und die Zusammenarbeit für mehr Nachhaltigkeit sichtbar und messbar zu machen.

Zu unseren Richtlinien, Systemen und Vereinbarungen zählen:

- Webbasiertes Hinweisgebersystem
- Compliance Manual (inkl. Ansatz zu Menschenrechten, Anti-Trust-Law, Korruption, Bestechung und Geldwäsche)
- Arbeitnehmervertretung und Betriebsvereinbarungen
- Tarifverträge
- Richtlinien und Maßnahmen für Subunternehmer
- Gesundheit und Sicherheit – Gefährdungsbeurteilung, Risikomanagement, Maßnahmen
- Diversity Policy
- Datenschutzrichtlinie
- Procurement-Richtlinien

Menschenrechte schützen

Wir schützen Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Zudem orientieren wir uns an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und setzen deren Standards für menschenwürdige Arbeit um. Diese umfassen die vier Bereiche Vereinigungsfreiheit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Abschaffung der Kinderarbeit und Beseitigung der Zwangsarbeit.

So dulden wir keine Form von Zwangsarbeit und setzen uns für die Abschaffung von ausbeuterischer Kinderarbeit ein. Wir verpflichten uns, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen Nr. 138 der ILO) und das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen Nr. 182 der ILO) einzuhalten. Legt eine nationale Regelung strengere Normen für Kinderarbeit fest, so haben diese strengeren Normen Vorrang.

COMPLIANCE SICHERSTELLEN

Unsere Geschäftsführung und die Mitarbeitenden bekennen sich dazu, ethische Grundprinzipien und rechtliche Vorschriften einzuhalten. Dieses Bekenntnis bildet das Fundament unseres Compliance-Management-Systems (CMS). Das CMS besteht aus drei Säulen: Vorbeugen – Erkennen – Reagieren. Dabei ist unser vorrangiges Ziel, Verstöße zu vermeiden. Um die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen sicherzustellen, haben wir zudem ein Compliance Committee etabliert und einen Compliance Manager benannt, der in seine Arbeit auch die Expertise der jeweiligen Fachabteilungen einbezieht.

Das Compliance Committee unterstützt die Geschäftsführung bei der Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems und kommt in regelmäßigen Sitzungen zusammen.

Aktuelle Compliance-Themen werden im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats von Pfeiderer Deutschland vorgestellt.

Die für Compliance verantwortliche Führungskraft erstellt einen jährlichen internen Compliance-Bericht, den sie der Geschäftsführung, dem Prüfungsausschuss der Pfeiderer Deutschland GmbH sowie dem Beirat der Konzernobergesellschaft Pfeiderer Group B.V. & Co. KG vorlegt. Falls ein Verdacht auf einen schwerwiegenden Compliance-Verstoß vorliegt, berichtet sie ad hoc an das Compliance Committee und an die Geschäftsführung. Diese entscheiden, ob es sich um einen schwerwiegenden Verstoß handelt. Im Zweifel ist ein Verstoß als schwerwiegend zu beurteilen.

Fehlverhalten vorbeugen

Zur Vorbeugung von Fehlverhalten und als grundsätzliche Orientierung für integres und regelkonformes Handeln haben wir die Business Conduct Guidelines entwickelt. Mit verschiedenen Maßnahmen stellen wir sicher, dass die Mitarbeitenden mit den Business Conduct Guidelines vertraut sind. So muss jeder Mitarbeitende, der eine Tätigkeit bei Pfeiderer aufnimmt, in seinem Arbeitsvertrag schriftlich bestätigen, dass er die Business Conduct Guidelines zur Kenntnis genommen hat. Außerdem findet für neu eingestellte Beschäftigte in der Einarbeitungsphase eine Compliance-Schulung statt. Zudem bestätigen die Führungskräfte schriftlich, dass sie ihre Beschäftigten mindestens einmal jährlich auf die Geltung und Bedeutung der Business Conduct Guidelines hinweisen. In unseren Trainingstools sind

festen Zeiträume festgelegt, in denen alle Mitarbeitenden Compliance-Trainings durchlaufen müssen.

Neben den Business Conduct Guidelines gibt es zahlreiche weitere Richtlinien und Verfahrensanweisungen, beispielsweise zu Anti-Korruption, Kartellrecht und Geldwäsche. Die Rechts- und Compliance-Abteilung prüft sämtliche Richtlinien regelmäßig auf Aktualität und Relevanz, aktualisiert sie bei Gesetzesänderungen oder anderen Notwendigkeiten und kommuniziert sie an die Beschäftigten, unter anderem im IMS-Sharepoint oder auf der Compliance-Seite im Intranet.

Mitarbeitende schulen

In verpflichtenden Schulungen vermitteln wir den Beschäftigten das notwendige Wissen, um Situationen korrekt zu bewerten und somit Verstöße zu vermeiden. Unser Schulungskonzept besteht aus E-Learning und Präsenzs Schulungen, zum Beispiel in den Rechtsgebieten Kartellrecht, Anti-Korruptions-Vorschriften, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit. Die Inhalte werden regelmäßig überprüft und an die aktuellen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Für 2023 sind Schulungen zu Lieferkette, Klimaschutz und Produktfußabdruck geplant.

Alle neuen Mitarbeitenden nehmen im Onboarding-Prozess an Compliance-Schulungen teil. Darüber hinaus werden die Beschäftigten in regelmäßig wiederkehrenden Belehrungen und durch Einweisungen gesondert auf gesetzliche Vorschriften und Sorgfaltspflichten hingewiesen, die dem Arbeitsschutz dienen.

Verantwortlich für das Compliance-Trainingskonzept und dessen Weiterentwicklung ist die für Compliance verantwortliche Führungskraft. Wesentliche Anpassungen werden im Compliance Committee besprochen und freigegeben. Die zuständige Führungskraft berichtet im Compliance Committee regelmäßig über den Trainingsfortschritt.

Bei offenen Fragen zu internen Regeln oder gesetzlichen Vorschriften steht den Beschäftigten das Team der Rechts- und Compliance-Abteilung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems identifizieren wir durch Risikoanalysen unsere Compliance-Risiken, unter anderem im Bereich Korruption, um mögliche negative Auswirkungen durch entsprechende Maßnahmen zu minimieren. Zur Minimierung des Korruptionsrisikos zählen unter anderem

folgende Maßnahmen: das geltende Vier-Augen-Prinzip in allen Unternehmensbereichen (z. B. Sales, Einkauf, Rechnungsprüfung, Zahlungsanweisungen), die Funktionstrennung im SAP, die regelmäßige Überprüfung der Richtlinien „Korruption“, „Treasury“, „Gift and Hospitality“ auf Aktualität, die Schulung der Einkäufer zu speziellen Themen wie Wirtschaftskriminalität und regelmäßige Vor-Ort-Schulungen sowie Online-Schulungen für Sales, Einkauf und Marketing. Nachweise über die erfolgreiche Schulungsteilnahme werden über unser internes E-Learning-System SAM ausgewertet. Außerdem erfolgen jährliche Auswertungen der Kassen- und Spendenkonten. Mit unserem Internen-Kontroll-System (IKS) überprüfen wir darüber hinaus jährlich Compliance-Maßnahmen aus den verschiedenen Risikobereichen.

Zur Vermittlung aller wichtigen Regelungen in Bezug auf Interessenkonflikte gibt es regelmäßige Online-Schulungen. Wo angezeigt, werden mit den Mitarbeitenden klare Regelungen getroffen, z. B. bei der Beteiligung an börsennotierten Unternehmen und zur Aufnahme von Nebentätigkeiten.

Compliance-Verstöße erkennen

Nur wenn wir von potenziellen Schwachstellen im Unternehmen oder von Fehlverhalten erfahren, können wir Gegenmaßnahmen einleiten. Deshalb sind alle Beschäftigten dazu aufgefordert, Verdachtsfälle von Compliance-Verstößen zu melden. Ihnen stehen dafür verschiedene Wege offen: Sie können sich entweder direkt an ihre Führungskräfte, die Konzernbetriebsratsvorsitzende bzw. den Konzernbetriebsratsvorsitzenden oder deren Stellvertretung, einen Beschäftigten der Rechts- und Compliance-Abteilung oder auch an jedes Mitglied der Geschäftsführung wenden.

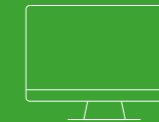
Damit alle Mitarbeitenden das Hinweisgebersystem kennen und in Verdachtsfällen nutzen, weisen wir in Schulungen, Versammlungen, im Intranet, in Newslettern und auf gedruckten Postern ausdrücklich darauf hin. Diese hängen beispielsweise in Aufenthalts- und Besprechungsräumen. Die Poster sensibilisieren die Mitarbeitenden auch dafür, Auffälligkeiten ohne Scheu anzusprechen. Sie müssen keine Konsequenzen fürchten.

Auf Verdachtsfälle reagieren

Der Compliance Manager untersucht jede über das Hinweisgebersystem eingegangene Meldung, ggf. unter Einbeziehung von externen Expertinnen und Experten. Er leitet und koordiniert die Aufklärung des Sachverhalts, bei der er auf alle erforderlichen Ressourcen zugreifen kann.

Je nach Art und Schwere eines Fehlverhaltens können disziplinarische, zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Liegt tatsächlich ein Compliance-Verstoß vor, koordiniert und steuert die Compliance-Abteilung die straf- und ordnungsrechtlichen Ermittlungs- und Enforcement-Verfahren und dient als zentrale Kontaktstelle für die Ermittlungs- und Aufsichtsbehörden. Über den gesamten Prozess hinweg findet eine umfassende Dokumentation statt.

Sofern sich ein Verdachtsfall nicht gegen ein Mitglied des Compliance Committee oder der Unternehmensleitung richtet, informiert die für Compliance zuständige Führungskraft das Compliance Committee über die Meldung, die eingeleiteten Maßnahmen und den aktuellen Status. Dies erfolgt in den regulären Treffen des Komitees bzw. in schwerwiegenden Fällen ad hoc. Die Leitung des Compliance Committee informiert das Aufsichtsgremium.



Außerdem steht allen Mitarbeitenden ebenso wie externen Stakeholdern auf der Pfeiderer Website unter <https://www.bkms-system.com> ein online-basiertes Hinweisgebersystem zur Verfügung. Die Plattform ist ein geschützter und sicherer Meldeweg. Sie kann anonym genutzt werden und garantiert so höchsten Schutz für Hinweisgebende und sensible Daten. Die Meldung wird direkt der Compliance-Organisation übermittelt.

Compliance-Strukturen und -Maßnahmen 2022

Im Jahr 2022 haben wir eine Broschüre zu den Business Conduct Guidelines erstellt und im Unternehmen ausgerollt. Mit der Broschüre wollen wir den Mitarbeitenden das nötige Wissen vermitteln, um integer, regelkonform und nachhaltig zu handeln. So enthält die Broschüre Verhaltensregeln, Informationen zum Umgang mit Menschenrechten, dem Kartellrecht, Anti-Korruption, Geldwäsche und Import-/Exportkontrolle, Interessenkonflikten, Datenschutz, Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Arbeitssicherheit. Außerdem macht die Broschüre die Mitarbeitenden mit dem Hinweisgebersystem vertraut.

KUNDENGESUNDHEIT UND -ZUFRIEDENHEIT

Vertrauen in unsere Produkte sichern

Unsere Werkstoffe und Produktionsprozesse erfüllen sämtliche Umwelt- und Gesundheitsschutzvorschriften. Die Grundlage dafür bilden internationale Standards. Wir haben ein Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001 implementiert, ebenso wie ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001. Kontrollen erfolgen über jährliche interne und externe Audits. Zudem halten wir uns an streng definierte Qualitätsstandards, garantiert durch das nach DIN EN ISO 9001 zertifizierte Qualitätsmanagementsystem. Auch unsere nach DIN EN ISO 45001 zertifizierten Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit tragen dazu bei, unseren Kunden sichere und gesundheitlich unbedenkliche Produkte anzubieten.

In unserer Produktion haben wir die Kapazität, rund 250.000 Tonnen Harze, Bindemittel, Additive und Lacke pro Jahr zu verarbeiten. Im Laufe der letzten Jahre konnten wir die Formaldehydemissionen unserer Holzwerkstoffe immer weiter reduzieren. Daneben

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 2202 Trainings durchgeführt, was 722 Stunden in den Compliance-Schwerpunktthemen entspricht. Davon haben 700 Beschäftigte das SAM-Training zu Anti-Korruption erfolgreich abgeschlossen. Es gab keine Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften während des Berichtszeitraums. Somit wurden keine Bußgelder für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gezahlt.

2023 planen wir, die Kampagne „Compliance A.K.T.I.V.“ in unseren Werken zu starten. Im Fokus der Kampagne steht ein Trainingsprogramm, das die Mitarbeitenden dabei unterstützt, in ihrer täglichen Arbeit verantwortungsvoll zu handeln.

An allen Standorten betreiben wir eigene Labore, um Prüfungen von Materialien und Produkten durchzuführen. Unser Zentrallabor befindet sich in Arnsberg. Dort testen wir in eigenen Prüfkammern insbesondere die Formaldehydemissionen unserer Produkte, um zu garantieren, dass wir die vorgegebenen Grenzwerte einhalten bzw. unterschreiten.

produzieren wir seit Jahrzehnten auch formaldehydfreie Platten. Derzeit testen wir außerdem biogene Bindemittel. Langfristig wollen wir nur noch Spanplatten mit alternativen Bindemitteln herstellen.

2022 wurde eine Überschreitung von VOC-Grenzwerten, die von Baubiologen empfohlen, aber nicht gesetzlich vorgegeben sind, von Kunden reklamiert. Bei der Überprüfung dieses Sachverhalts hat sich herausgestellt, dass die Werte auf eine falsche Anwendung der Messmethode zurückzuführen waren. Wir hatten 2022 keine Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit zu verzeichnen.

Produkte sicher kennzeichnen

Pfleiderer folgt allen gesetzlichen Vorgaben zum Schutz der Verbrauchergesundheit während der Produktnutzung. Inzwischen haben wir die komplette Holzwerkstoffproduktion in Deutschland auf die strengen Vorgaben der Emissionsklasse E0.5 umgestellt. Darüber hinaus halten wir uns an freiwillige Vorgaben. Wir bieten branchenweit die größte Palette an nachhaltig zertifizierten Produkten und in unserem Sortiment finden sich Produkte, die teilweise mehreren der folgenden Gütesiegel bzw. Standards entsprechen: FSC, PEFC, Blauer Engel und Nordic Swan; California Air Resources Board; TSCA; der japanische Emissionsstandard JIS; F**** und das Cradle to Cradle Certified™ Products Program. Kunden, die Einzelheiten zu den Inhaltsstoffen wissen möchten, steht auch eine Umweltproduktdeklaration (EPD) für unsere Produkte zur Verfügung.

2022 gab es keinen Fall der Nichteinhaltung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnungen und keine Verstöße bei der Marketingkommunikation.

Kundendaten schützen

Bei Pfleiderer werden alle vorgeschriebenen datenschutzrechtlichen Regelungen beachtet und eingehalten. Dabei binden wir einen externen Datenschutzbeauftragten ein, der auch regelmäßig Audits durchführt. Im Berichtsjahr 2022 gab es bei der Verarbeitung personenbezogener Kundendaten keinen meldepflichtigen Datenschutzverstoß gemäß Art. 33 EU-DSGVO.

WERKSTOFFE

ZIELE

Förderung von Kreislaufwirtschaft und Kaskadennutzung

Steigerung der Gesamtholzausbeute des für die Produktion verwendeten Holzes in jedem Werk auf mindestens 90 % bis 2025

Erhöhung des Anteils von Post-Consumer-Recyclingholz auf 50 Prozent bis 2025

Verwendung erneuerbarer Rohstoffe in der Produktion

Herstellung von 10 % der Holzwerkstoffe unter Verwendung eines Anteils biogener Bindemittel bis 2025

Ausbau von Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Einführung eines Rahmens zur Bewertung der Nachhaltigkeit unserer Lieferanten im Jahr 2023

Entwicklung spezifischer Kennzahlen für Wasserverbrauch und Abfallaufkommen im Jahr 2023

RESSOURCEN NACHHALTIG NUTZEN

Der nachwachsende Rohstoff Holz bildet die Grundlage unseres Geschäfts. Privatverbraucher, Kommunen und Industrie setzen vermehrt auf Holz als nachhaltigen Werkstoff, insbesondere für den Bau. Aufgrund der Energiekrise ist Holz auch verstärkt als Energieträger gefragt. Solche Trends steigern zyklisch die Nachfrage nach Holz – auch in Zeiten höherer Inflation und gesunkener Wirtschaftsleistung. Ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Werkstoff Holz ist daher elementar, um auch in Zukunft sowohl eine nachhaltige Fertigung hochwertiger Holzprodukte zu gewährleisten als auch die Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen und Energieträgern langfristig zu überwinden.

Um die Nutzungsphase von Holz so lange wie möglich zu erhalten, setzen wir bei Pfeleiderer auf Kreislaufwirtschaft und Kaskadennutzung. Indem wir mehrheitlich Altholz und Sägerestholz nutzen und an unseren Standorten intelligente Nutzungskreisläufe von Holz realisieren, schonen wir wertvolle Ressourcen und entlasten Ökosysteme und Holzmarkt. Den Frischholzanteil, den wir in unserer Produktion benötigen, beschaffen wir aus

kontrollierten und zu 90 Prozent aus nationalen Quellen (z. B. Schad-, Bruch- und Durchforstungsholz) und unterstützen damit den notwendigen Waldumbau für mehr Klimaresilienz und Artenvielfalt. Entsprechend unserer Selbstverpflichtung, diesen hohen Anteil an nationalem Holzeinkauf zu halten, beziehen wir nur 10 Prozent unseres Frischholzes in Form von Durchforstungsholz und Sägerestholz aus dem Ausland, und zwar ausschließlich aus direkten Nachbarländern zu Deutschland.

Neben Holz setzen wir in unserer Produktion auch Harze, Bindemittel, Additive und Lacke ein und stellen diese teilweise auch selbst her. Diese Stoffe, die heute noch meist fossilen Ursprungs sind, ersetzen wir schrittweise durch erneuerbare und haben uns dazu konkrete Ziele gesetzt. Für alle Rohmaterialien, auch solche, die bereits aus erneuerbaren Rohstoffen hergestellt werden, wie z. B. Dekorpapiere, streben wir an, die Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette messbar zu machen und wo nötig in Zusammenarbeit mit unseren Lieferfirmen zu verbessern.

Um das strukturierte Management der wesentlichen Themen Kreislaufwirtschaft und Einsatz erneuerbarer Rohstoffe sowie die Produktsicherheit und Kundenzufriedenheit sicherzustellen, arbeiten wir nach internationalen Managementstandards.

Trotz unseres stringenten Ansatzes zur Wiederverwertung von Holz lassen sich auch bei Pfeleiderer Abfälle nicht gänzlich vermeiden. Die genauere Dokumentation durch die Erhebung sinnvoller Kennzahlen ist unser Hauptziel für 2023. Damit ermöglichen wir es, mittelfristig Ziele zur Lenkung und Senkung vor allem von Nicht-Holz-Abfallströmen zu gestalten. Auch mit der Ressource Wasser gehen wir verantwortungsvoll um. Unsere Standorte liegen in wasserreichen Regionen. Dennoch

sind wir uns der globalen Relevanz der generell immer knapper werdenden Lebensgrundlage Wasser bewusst und arbeiten daran, unseren Bedarf transparent zu dokumentieren und unser Wassermanagement den erwartbaren Veränderungen von Wasserverfügbarkeit durch den Klimawandel anzupassen.

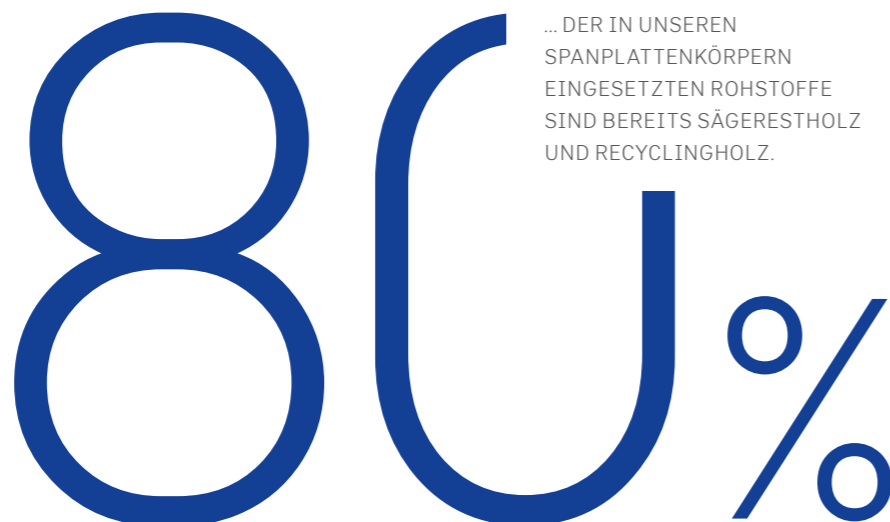
Ein weiteres für unser Unternehmen strategisch wichtiges Thema ist die Biodiversität, die wir in unseren Lieferketten, aber auch über unseren Beitrag zur Minderung des Klimawandels beeinflussen. Im Handlungsfeld Werkstoffe setzen wir unser Augenmerk auf die Evaluierung unserer Wirkung auf die Biodiversität in der gesamten Lieferkette als Aspekt unserer Lieferantenbewertung im Jahr 2023.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

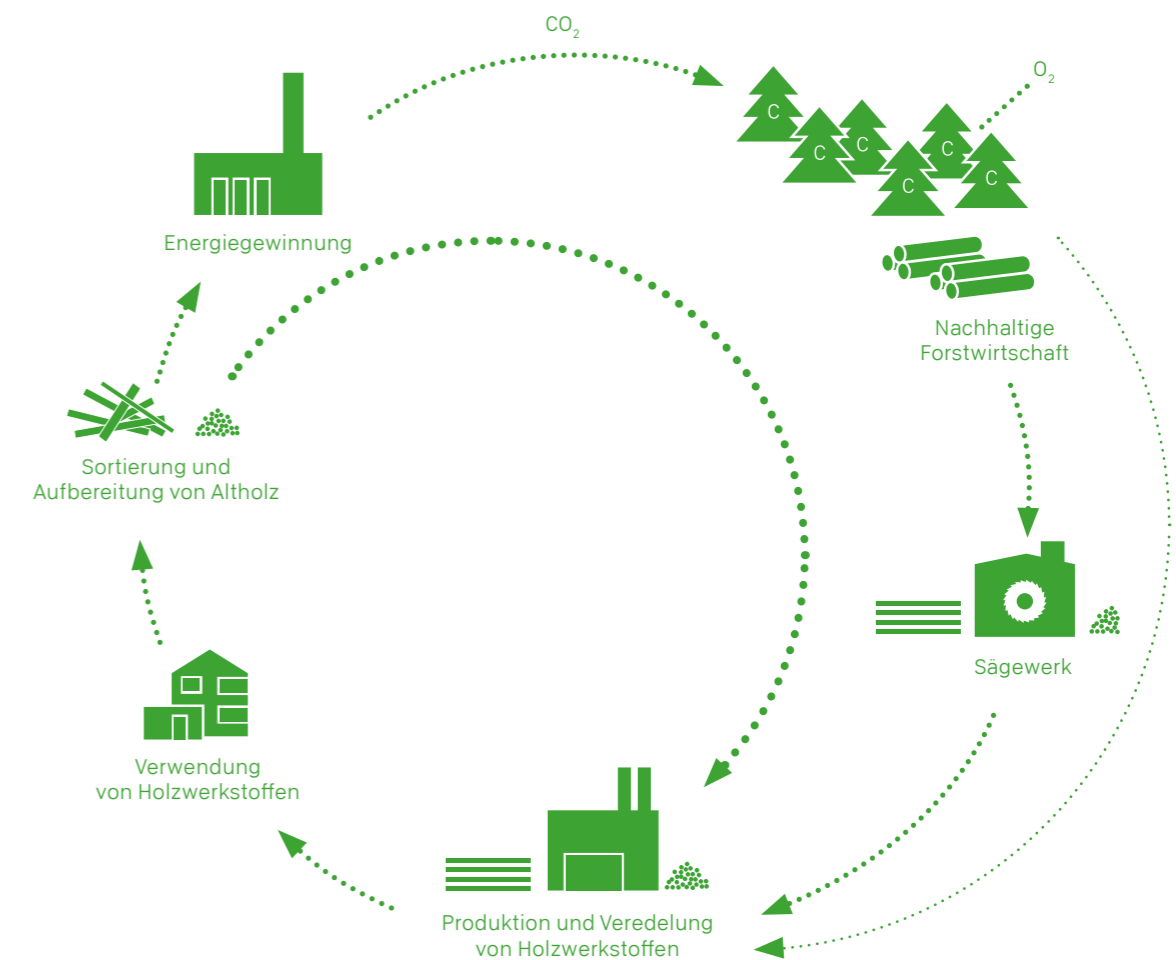
HOLZ IM KREISLAUF HALTEN

Der verantwortungsbewusste und nachhaltige Umgang mit der nachwachsenden Ressource Holz steht im Zentrum unserer unternehmerischen Tätigkeit. Es ist unser Ziel, den Werkstoff Holz so lange wie möglich im Stoffkreislauf zu halten. Denn die mehrfache Verarbeitung von Holz hilft dabei, die Forstwirtschaft zu entlasten und Ressourcen zu schonen. Da Holz zudem ein sehr effizienter CO₂-Speicher ist, bleibt pro Kubikmeter Holz etwa eine Tonne CO₂ auch über die verlängerte

Nutzungsdauer des Werkstoffs gebunden. Praktisch sieht das so aus, dass unser Holzmix bereits heute zum größten Teil, zu 48 %, aus Post-Consumer Recyclingholz besteht. Die zweitgrößte Fraktion ist mit 32 % Sägerestholz. Die übrigen 20 Prozent entfallen auf Durchforstungs- und Schadh Holz aus überwiegend heimischen Wäldern. Sämtliches Frischholz sowie Dekorpapier, das wir verarbeiten, stammt aus kontrollierten Quellen.



UNSERE KASKADISCHE NUTZUNG VON HOLZ



Wir beziehen überwiegend Altholz von zertifizierten Recyclingbetrieben.

Von Sägewerken beziehen wir Sägeresthölzer in Form von Randabschnitten, Hackschnitzeln und Sägemehl, die bei der Herstellung von Balken und Brettern anfallen.

Frisches Industrieholz in Form von Durchforstungsholz und Schadh Holz aus Windwurf- und Käferbefallsflächen bildet den kleinsten Teil unserer Holzrohstoffe.

Aus diesen Rohstoffen produzieren wir neue Spanplatten und beliefern damit unsere Kunden.

Sind die Produkte am Ende ihrer Lebensdauer angekommen, bereiten Recyclingfachbetriebe diese auf und entfernen sortenfremde Materialanteile. Aus dem so aufbereiteten Recyclingholz entfernen wir an unseren Standorten die verbliebenen Verunreinigungen.

Das hochwertige recycelte Holz nutzen wir für die Herstellung neuer Holzwerkstoffprodukte. Holz, das nicht mehr recycelt werden kann, wandeln wir in unseren integrierten Biomassekraftwerken in Gütersloh, Neumarkt und Baruth in thermische und elektrische Energie um. Diese Energie nutzen wir in unseren Produktionsprozessen und speisen überschüssigen Strom und Wärme in das öffentliche Strom- oder Wärmenetz ein. Bei allen Rohstoffzukaufen achten wir auf kurze Transportwege. Über 90 Prozent unserer Holzrohstoffe für die Produktion beziehen wir aus Deutschland.

Durch den Aufbau weiterer Partnerschaften mit zertifizierten Recyclingunternehmen, Möbelherstellern, Lieferanten und Kunden fördern wir die kaskadische Nutzung von Holz und die Kreislaufwirtschaft gezielt, um den Anteil an recyceltem Holz in unserem Produktionsprozess weiter zu erhöhen.

ALTHOLZRECYCLING WEITER VORANTREIBEN

Altholzrecycling bietet großes Potenzial zur Ressourcenschonung, befindet sich aber hinsichtlich der Automatisierung und Standardisierung weltweit im Vergleich zu anderen Branchen, z. B. Papierrecycling, noch in der Entwicklung. Deshalb ist es für die Holzverarbeitende Branche umso wichtiger, gemeinsam mit Lieferanten und Recyclingbetrieben das Altholzrecycling weiter voranzutreiben.



Die Pfeleiderer Gruppe ist einer der Pioniere im Altholzrecycling und war bezogen auf die gekaufte und verarbeitete Menge Altholz im Jahr 2022 der größte Altholzabnehmer in Deutschland und einer der größten in Europa. Dies ermöglicht uns, die technische Weiterentwicklung der Altholzverwertung aktiv mitzugestalten und aktiv zur Weiterentwicklung der Kreislaufnutzung von Altholz beizutragen.

Unser recyceltes Holz entspricht den Güteklassen A1 und A2 gemäß der deutschen Altholzverordnung, die die strengste im europäischen Vergleich ist, und ist weitgehend frei von chemischen, metallischen oder mineralischen Verunreinigungen. Der heutige Stand

der Technik ermöglicht keine hundertprozentige Abscheidung von Verunreinigungen, weswegen wir uns in zahlreichen Kooperationen für die technologische Weiterentwicklung von Sortierung und Abscheidung engagieren. Zur Altholzkategorie A1 zählt naturbelassenes oder lediglich mechanisch bearbeitetes Altholz, das bei seiner Verwendung nicht mehr als unerheblich mit holzfremden Stoffen verunreinigt wurde. Kategorie A2 umfasst laut Altholzverordnung verleimtes, gestrichenes, beschichtetes, lackiertes oder anderweitig behandeltes Altholz ohne halogenorganische Verbindungen in der Beschichtung und ohne Holzschutzmittel.

KREISLAUFWIRTSCHAFT STEUERN

Die erneuerbare Ressource Holz in der Kaskade zu nutzen, hat für Pfeleiderer einen hohen Stellenwert. Entsprechend sind in die Steuerung des Stoffkreislaufs viele Abteilungen und Verantwortliche eingebunden. Die Leitung Sustainability stimmt die Ziele mit folgenden Fachabteilungen ab: Einkauf, Umwelt, R&D und Produktion. Anschließend bestätigen das Sustainability Committee und die Geschäftsführung die Ziele, bevor sie im Internen Management System angelegt werden, um sie in den Werken umzusetzen. Für die Umsetzung werden klare Verantwortlichkeiten und KPIs festgelegt und laufend überprüft. Die Kennzahlen werden monatlich erhoben, in Quartalsberichten aufbereitet und an die Geschäftsleitung kommuniziert. Wenn nötig, werden Anpassungen vorgenommen. Darüber hinaus ist die Vergütung des Managements sowie eine Zinskomponente unserer Sustainability-Linked-Finanzierung an das Erreichen der Recyclingquote geknüpft.

ANTEIL DES POST-CONSUMER-RECYCLINGHOLZES ERHÖHEN

Da es keine einheitliche Definition für Post-Consumer-Recyclingholz gibt, haben wir bei Pfeleiderer intern festgelegt, welche Holzanteile wir als Recyclingholz in unserer Statistik führen: Recyclingholz von unseren Recyclinglieferanten sowie interne Abfälle und Rückläufe. Um den Anteil von Post-Consumer-Recyclingholz weiter zu erhöhen, bauen wir den Einkauf von Recyclingholz aus und steigern die Rückgewinnung interner Holzabfallströme innerhalb der Produktion. Wir erheben monatlich eine Kennzahl und teilen diese mit der Geschäftsleitung. Indem wir die Zusammensetzung der Recyclingholzlieferungen unserer Lieferanten gezielt prüfen, können wir die Kennzahl noch genauer erheben. Im Jahr 2020 haben wir in unseren Werken Gesamtholzausbeuten zwischen 82 und 94 Prozent erzielt. Der heutige Stand der Technik erlaubt keine hundertprozentige Abscheidung von Störstoffen aus dem Holz, eine höhere Quote halten wir jedoch aufgrund unserer laufenden Forschung und Entwicklung für möglich. Bis 2025 streben wir an, die Quote von 90 Prozent für jedes Werk zu erreichen und zu halten. Zu unserem strategischen Nachhaltigkeitsansatz gehört auch der Dialog mit anderen Parteien, die uns bei der Erreichung dieses Ziels helfen können.

Als Post-Consumer-Recyclingmaterial nutzen wir aufbereitete Reste aus der Holzverarbeitung, dem Möbel- und Innenausbau und konstruktiven Anwendungen (Holzbau, Verpackungs- und Schalungsbau) sowie zurückgebaute Produkte nach deren Lebenszyklus. Wir erhalten das Material vor allem nach erfolgter Aufbereitung durch unsere rund 100 Lieferanten, mit denen wir zur Einhaltung unserer strengen Produktqualitätsnormen intensiv zusammenarbeiten. Unsere Platten werden in den werkseigenen Laboren regelmäßig geprüft, um nicht zuletzt auch gesundheitliche Unbedenklichkeit sicherzustellen. Die verfügbare Menge von Post-Con-

sumer-Recyclingmaterial wird von den Wiederverwendungs- und Recyclinginitiativen in der Europäischen Union, der wirtschaftlichen Entwicklung, dem Verbraucherverhalten und der Verwertung von Gebrauchtmöbeln durch den Möbele Einzelhandel beeinflusst.

RÜCKLÄUFE ERNEUT EINSETZEN

Interne Holzströme spielen mit einem Anteil von nur 2,5 Prozent bei der Erreichung unserer Recyclingquote eine geringe Rolle. Beim Recyclingholz von unseren Lieferanten legen wir besonderes Augenmerk darauf, Rückläufe im Werk zu erfassen und der Produktion wieder zuzuführen. Dazu gehören Holzreste, die beim Kantenschnitt der Platten entstehen, Verwurf, der entsteht, wenn Holzplatten sich verziehen, Ausschuss aus der Produktion, Verpackungsrückläufe, Reklamationen, Transportkanthölzer und Schonplatten. Diese Kategorien werden in unseren technischen Datenbanken erfasst.

ENERGIEKREISLÄUFE SCHLIESSEN

Auch bei der Energieerzeugung setzen wir auf geschlossene Kreisläufe. Den erforderlichen Strom und die benötigte Wärme zum Trocknen und Pressen des Holzes erzeugen wir nahezu komplett an unseren Standorten Baruth, Gütersloh und Neumarkt durch eigene, integrierte Biomassekraftwerke. An diesen Standorten wandelt Pfeleiderer als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb pro Jahr bis zu 600.000 Tonnen für das Recycling nicht geeignetes Altholz in thermische und elektrische Energie um. So sind wir in der Lage, fast vollständig auf fossile Energieträger zu verzichten und Wärme und Strom klimaneutral zu erzeugen. Überschüssiger Strom wird direkt in das öffentliche Elektrizitätsnetz eingespeist.

RECYCLINGHOLZ: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2018	2019	2020	2021	2022	Ziel 2025
Prozentualer Anteil des Recyclingholz am Gesamteinsatz Holz	38,0	41,8	41,7	46,2	48,1	50,0



ERNEUERBARE ROHSTOFFE

ZERTIFIZIERTES FRISCHHOLZ NUTZEN

Wir sind in der Lage, pro Jahr 1,5 Millionen Tonnen Holz der Kategorie „absolut trocken“ (atro) stofflich zu verarbeiten, dazu 9.000 Tonnen Dekorpapier. Seit 2007 beschaffen wir Frischholz und alle in der Produktion eingesetzten Papiere, z. B. für Plattendekore und -kerne, ausschließlich aus kontrollierten Quellen. In vielen Fällen auch zertifiziert nach PEFC oder FSC, wodurch wir alle Produkte auf Anfrage mit diesen Umweltzeichen anbieten können.

Durch interne und externe Audits wird jährlich überprüft, dass die zugrunde gelegten Kriterien von FSC® Controlled Wood und PEFC Controlled Source in der gesamten Chain of Custody eingehalten werden.

Die jährliche Anzahl an Audits ermitteln wir nach den Vorgaben der externen Lieferkettensicherung. Im Jahr 2022 waren dies 43. Überprüft werden insbesondere Frisch- und Recyclingholzlieferanten, die einen Bahn- oder Hafenschluss haben oder von einem Lagerplatz aus liefern. Zudem Lieferanten aus Ländern, durch die Kriterien der externen Chain of Custody als Risiko eingestuft werden. Dort führen wir Audits bis hin zum genau-

en Waldort durch. Lieferanten, die die Audit-Anforderungen nicht erfüllen bzw. die auch nach Unterzeichnung von Verschwiegenheitserklärungen unseren Auditoren keinen Zutritt zu ihren Ernteflächen gewähren, listen wir konsequent aus.

FOSSILE INHALTSSTOFFE ERSETZEN

In unserer Produktion können wir pro Jahr rund 250.000 Tonnen Harze, Bindemittel, Additive und Lacke verarbeiten. Um diese teilweise durch erneuerbare Rohstoffe zu ersetzen, verfolgen wir ein konkretes Ziel: Bis 2025 wollen wir 10 Prozent unserer Holzwerkstoffprodukte (gemessen nach Volumen) unter Verwendung eines Anteils von biogenen Harzen herstellen. Für 2023 planen wir die Einführung von Organic Board Pure mit 100 % erneuerbarem Bindemittel.

Bereits zu

50%

... HABEN WIR IM PRODUKT ORGANIC BOARD FOSSILE LEIME DURCH ERNEUERBAREN ORGANIC GLUE ERSETZT UND PLANEN FÜR 2023 ÜBERDIES MIT ORGANIC BOARD PURE DIE EINFÜHRUNG EINER VERSION MIT 100 PROZENT ERNEUERBAREM BINDEMittel.

UMWELT- UND ENERGIE-MANAGEMENTSYSTEM

Unsere Werkstoffe und Produktionsprozesse erfüllen sämtliche Umwelt- und Gesundheitsschutzvorschriften. Die Grundlage dafür bilden anerkannte und angewandte internationale Standards, nach denen wir in Deutschland produzieren. Wir haben ein Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001 ebenso wie ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 implementiert. Kontrollen erfolgen über jährliche interne und externe Audits.

VERBRAUCHERGESUNDHEIT SCHÜTZEN

Pfleiderer folgt allen gesetzlichen Vorgaben zum Schutz der Verbrauchergesundheit während der Produktnutzung. An unseren Standorten betreiben wir Labore, um Qualitätsprüfungen von Materialien und Produkten durchzuführen. Im Zentrallabor in Arnsberg testen wir die Formaldehydemissionen unserer Produkte, um zu garantieren, dass wir die vorgegebenen Grenzwerte einhalten bzw. unterschreiten. Im Laufe der letzten Jahre konnten wir den Formaldehydeinsatz in unseren Spanplatten immer weiter reduzieren. Daneben haben wir bereits vor Jahrzehnten als einer der ersten Hersteller damit begonnen, formaldehydfreie Platten zu produzieren.

2022 wurden Überschreitungen von Grenzwerten reklamiert, die aber bei Überprüfung auf falsche Messung bzw. Handhabung zurückzuführen waren. Wir haben keine Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit zu verzeichnen.

Inzwischen haben wir die komplette Holzwerkstoffproduktion in Deutschland auf die strengen Vorgaben der Emissionsklasse E0.5 umgestellt. Darüber hinaus halten wir uns an freiwillige Vorgaben und haben auch formaldehydfreie Platten im Sortiment. Pfleiderer hat zudem branchenweit die größte Palette an Produkten mit einem Ökosiegel.

ABFÄLLE

Wir reduzieren als Entsorgungsfachbetrieb Abfälle, indem wir Altholz stofflich und thermisch verwerten. Trotz unseres stringenten Ansatzes zur Wiederverwertung von Holz fallen auch bei Pfeleiderer Abfälle an, in Form von Aschen, Reststoffen bei der Altholznachreinigung und Verpackungen.

Nicht vermeidbare Abfälle managen

Die Standorte betreiben keine Deponien. Die Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen in Neumarkt, Gütersloh und Baruth, ebenso wie die Heller Holz GmbH, sind als Entsorgungsfachbetriebe zertifiziert. Als solche erfüllen sie umfangreiche Anforderungen an die Organisation und Ausstattung des Unternehmens sowie die Fachkompetenz von Betriebsleitung und Personal. Pfeleiderer leistet als Mitglied im Bundesverband Sekundärrohstoff-

fe und Entsorgung e. V. einen Beitrag zur weiteren Implementierung der Kaskadennutzung in gesetzlichen Regelwerken, z. B. der Altholzverordnung.

FÜR
2023
... HABEN WIR UNS ZUM ZIEL GESETZT, ZUSÄTZLICHE KENNZAHLEN EINZUFÜHREN, UM KÜNFTIG INSBESONDERE NICHT-HOLZ-ABFALLSTRÖME BESSER LENKEN UND SENKEN ZU KÖNNEN.

WASSER

Unsere Standorte liegen in wasserreichen Regionen und für uns als Unternehmen ist das Thema nicht wesentlich im Sinne einer Materialitätsbewertung. Mit Blick auf die globale Problematik der Wasserknappheit, die sich durch die Klimakrise weiter verschärft, wird auch unser Umgang mit Wasser strategisch wichtiger. Konsequenterweise erarbeiten wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsziele KPIs zum Umgang mit Wasser und wasserbezogenen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit.

Wasser wiederverwenden

Wir nutzen Wasser im Kreislauf bei der Anmischung von Leimen oder bei unseren Nasselektrofiltern. Der Standort Baruth betreibt eine eigene Abwasseraufbereitungsanlage, in der das anfallende Prozesswasser gereinigt wird. Alle anderen Standorte leiten das Abwasser in die öffentliche Abwasseraufbereitung ein und sind verpflichtet, die kommunalen Grenzwerte für Wassermengen und Wasserqualität einzuhalten. Die Überwachung erfolgt seitens der Kommunen.

Als Eigentümer und Betreiber von Industrieliegenschaften sind wir selbstverständlich an Verpflichtungen im

Zusammenhang mit Umweltbedingungen gebunden. Im Fokus stehen dabei Verunreinigungen des Bodens, des Grundwassers und der Gebäude an unseren derzeitigen Anlagen und früheren Standorten sowie an benachbarten Grundstücken. Wenn Verunreinigungen auftauchen, setzen wir Untersuchungen, Sanierungen, Eindämmungen, Stilllegungen oder Schließungen um. Der Boden und das Grundwasser eines Grundstücks in Neumarkt, das wir derzeit als Holzlagerplatz nutzen, sind historisch durch vorhergehende Betreiber kontaminiert. Wir reinigen dieses Grundwasser seit Anfang der 90er-Jahre durch den Betrieb einer Reinigungsanlage, um es wieder in unseren Prozessen einsetzen zu können.

Kennzahl erarbeiten

Für jedes Werk erstellen wir Bilanzen über den Frischwasserverbrauch. Die Nutzung von Kreislaufwasser/Recyclingwasser wird dagegen nicht speziell erfasst. Um konkret Reduktionsziele für unsere Werke und einzelnen Produktionsschritte zu definieren, haben wir uns daher vorgenommen, im Jahr 2023 KPIs für die Erhebung des Wassereinsatzes zu erarbeiten.

BIODIVERSITÄT

Biologische Vielfalt pflegen

Ein weiteres Thema, dem wir uns als Unternehmen mit Blick auf die Zukunft unseres Planeten und unseres Lebensraums widmen, ist die Biodiversität. Pfeleiderer betreibt keinen Standort in oder an Schutzgebieten. Im Handlungsfeld Werkstoffe setzen wir unser Augenmerk auf die Evaluierung unserer Wirkung auf die Biodiversität in unseren Lieferketten und haben uns vorgenommen, im Jahr 2023 anhand der Ermittlung geeigneter Kennzahlen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität zu ermitteln.

Frischholz in Form von Durchforstungs- und Schadholz macht zwar nur ca. 20 Prozent unseres Holzaufkommens aus, dennoch erarbeiten wir aktuell Maßnahmen mit unseren Hauptlieferanten, um Waldumbau für Klimaresilienz und Artenschutz zu fördern, und zwar in der Fläche und nicht nur in ausgewählten Vorzeigeprojekten. Auch dazu haben wir uns für 2023 ein konkretes Ziel gesetzt. Woher wir unser Frischholz beziehen, hat Auswirkungen auf die Biodiversität. Die von uns verarbeiteten Hölzer stammen deshalb seit 2007 ausschließlich aus kontrollierten Quellen. Einen Großteil unserer Produkte bieten wir zertifiziert nach FSC oder PEFC an.

Eine weitere Wirkung auf die Biodiversität haben wir über unseren Beitrag zur Minderung des Klimawandels, da dieser ein Haupttreiber des Verlusts von Arten und Habitaten ist. Auf entsprechende Managementansätze gehen wir im folgenden Kapitel Klima ein.

„ Frischholz, das die Zertifizierung der Non-Profit-Organisation Forest Stewardship Council® (FSC) oder des Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) trägt, stammt aus verantwortungsvoller Waldbewirtschaftung nach festgelegten Prinzipien. Holz und Holzprodukte mit einem dieser Siegel stammen nachweislich aus ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltiger Forstwirtschaft. Die gesamte Produktherstellung – vom Rohstoff bis zum gebrauchsfertigen Endprodukt – wird durch unabhängige Gutachter kontrolliert. Die Waldbewirtschaftung im Rahmen von Zertifizierungssystemen fördert die Belange von Mensch und Natur. Die Artenvielfalt wird ebenso gesichert wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz.“

KLIMA

ZIELE

Netto-Null-Co₂-Emissionen bis 2050

Auf dem Weg dorthin haben wir uns folgende Zwischenziele gesetzt:

Reduzierung der Emissionen in Scope 1 und 2 um 21 Prozent bis 2025 im Vergleich zu 2020

Reduzierung der indirekten Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften chemischen Produkten, die in unseren Holzwerkstoffplatten verwendet werden, um 21 Prozent bis 2025 im Vergleich zu 2020

Entwicklung eines Rahmens zur Senkung der Treibhausgasemissionen aller vorgelagerten Produkte (Scope 3) für 2023

Entwicklung eines Rahmens zur Reduzierung der verkehrsbedingten Treibhausgasemissionen bis 2023

KLIMASCHUTZ WEITER AUSBAUEN

Pfleiderer bekennt sich zum Ziel des Pariser Klimaabkommens, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. An diesem Ziel richten wir unsere Maßnahmen zur Reduktion der klimarelevanten Emissionen in allen drei Scopes aus. Bis 2050 wollen wir unseren Netto-CO₂-Fußabdruck schrittweise bis auf null reduzieren.

Als produzierendes Unternehmen ist Pfleiderer ein energieintensives Unternehmen. Wir sind uns der daraus resultierenden Verantwortung bewusst und betrachten klimarelevante Themen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei stehen an erster Stelle Maßnahmen, mit denen sich klimarelevante Emissionen vermeiden oder reduzieren lassen. Dazu zählen auch die Nutzung erneuerbarer Energien und der Ersatz fossiler Bindemittel. Auch unsere produktbezogenen klimarelevanten Emissionen wollen wir Schritt für Schritt reduzieren und unser Angebot an emissionsarmen Produkten weiter ausbauen. Die beiden wesentlichen Themen klimarelevante Emissionen und erneuerbare Energien werden im folgenden Kapitel gemeinsam betrachtet.

... BIS 2050 WOLLEN WIR UNSEREN
NETTO-CO₂-FUSSABDRUCK
SCHRITTWEISE BIS AUF NULL
REDUZIEREN.

KLIMASCHUTZ UND ENERGIEEFFIZIENZ

Derzeit arbeiten wir an dem Etappenziel, bis 2025 unsere CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 um 21 Prozent gegenüber 2020 zu minimieren. Das Ambitionsniveau der Emissionsreduktion und die Zieldefinition sind wissenschaftlich fundiert und wurden beim Aufsetzen der Sustainability-Linked-Finanzierung durch eine unabhängige Second Party Opinion im Jahr 2021 bestätigt.

Um unsere Ziele zu erreichen, setzen wir auf Einsparen und Ersetzen. Im ersten Schritt arbeiten wir daran, unseren Energieverbrauch zu senken und damit auch den Einsatz fossiler Energieträger zu reduzieren. Dafür haben wir Beleuchtungssysteme, Wärmeerzeuger und Kühlsysteme erneuert, Fenster und Trafos ausgetauscht sowie Produktionszeiten optimiert. Durch den Austausch der Kompressoren gegen effizientere Modelle in Verbindung mit der Beseitigung von Leckagen konnte der Druckluftverbrauch verringert werden. Außerdem optimieren wir unsere Produktionsplanung hinsichtlich der Auslastung der Werke, indem wir möglichst wenig Rüst-, Ab- und Anfahrvorgänge durchführen. Um unseren Energieverbrauch zu reduzieren, werden zudem Leerfahrten durch eine durchdachte Tourenplanung auf ein Minimum reduziert. In der Logistik setzen wir auch eigene Zugmaschinen unserer JURA-Spedition ein, die durch regelmäßigen Austausch im Jahr 2022 bereits größtenteils den Abgasnormen Euro 6d und 6e entsprachen. Es ist unser Ziel, ab Mitte 2023 komplett diesen Normen zu entsprechen, und wir bereiten uns bereits auf höhere Standards wie Euro 7 sowie auf alternative Antriebsarten vor. Im zweiten Schritt ersetzen wir fossile durch alternative Energieträger. Diesen Ansatz verfolgen wir zuerst bei den größten thermischen und elektrischen Verbrauchern, die nicht CO₂-neutral versorgt werden, da wir dort die größte Wirkung erzielen.

Klare Verantwortlichkeiten

Die Abteilung Nachhaltigkeit beauftragt die jährliche Berechnung des CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens: auf Basis des Greenhouse-Gas-Protokolls in den

Scopes 1, 2 und 3. Die Datengrundlage dazu stammt vor allem aus den Abteilungen Einkauf und Energieerzeugung. Detailfragen zu den Berechnungen werden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Umwelt und Einkauf geklärt. Vierteljährlich findet eine Berechnung von Emissionen aus Scope 1 und 2 zur Erfüllung rechtlicher Anforderungen durch die Abteilung Einkauf statt. Alle Zahlen werden regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet. Maßnahmenpläne zur Reduzierung des Energiebedarfs werden durch die Abteilungen Energieerzeugung und Technologie erstellt. Die Entwicklung der Roadmap zur Erreichung des Ziels Netto-Null-CO₂-Emissionen liegt in den Händen der Abteilung Nachhaltigkeit.

Schrittweise vorgehen

Als Energieträger nutzen wir Biomasse, leitungsgebundenes Erdgas, Heizöl sowie elektrische Energie. Um die Umwelt zu schützen und zur Abschwächung der Auswirkungen des Klimawandels beizutragen, arbeiten wir daran, unsere direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) sowie die Treibhausgasemissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2) kontinuierlich zu reduzieren. Gemäß unserer Sustainability-Linked-Finanzierung haben wir uns verpflichtet, unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 bis Ende 2022 auf 201.700 Tonnen und bis Ende 2025 auf 173.900 Tonnen zu reduzieren – im Vergleich zu 220.164 Tonnen im Jahr 2020.

Durch Investitionen und zusätzliche Maßnahmen an unseren Standorten im Jahr 2020 und 2021 konnten wir die Emissionen in Scope 1 und insbesondere in Scope 2 bereits sehr stark reduzieren und Werte auf dem Zielniveau von 2025 erreichen. So haben wir im Jahr 2022 150.846 Tonnen Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 erzeugt, verglichen mit 171.969 Tonnen im Jahr 2021 und 220.164 Tonnen im Jahr 2020.

Wir haben damit die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 von 2020 bis 2022 um 31 % reduziert.

Wir behalten dennoch das gesetzte Ziel für 2025 bei und konzentrieren uns in den nächsten Jahren verstärkt auf

Einsparungen in Scope 1, da diese sowohl Investitionen als auch Zeitaufwand für notwendige Planungsarbeiten erforderlich machen.

Erneuerbare Energien erzeugen und nutzen

Wir benötigen als Holzwerkstoffhersteller das gesamte Jahr über thermische sowie elektrische Energie, unter anderem für die Trocknung der Holzspäne sowie die Beheizung der Pressen. An allen fünf Standorten in Deutschland erzeugen wir deshalb Energie. In Arnsberg und Leutkirch arbeiten wir dabei mit konventionellen Kesseln, die fossile Energieträger einsetzen. Dabei haben wir in Leutkirch ab 2013 einen Großteil der Wärmeversorgung nach und nach von schwerem Heizöl auf Gas umgestellt. Diese Umstellung erfolgte in mehreren Schritten. In einem nachfolgenden Schritt konnte dann nach dem Ausbau der thermischen Nutzung durch Biomasse der Gasverbrauch im Werk ab 2020 um rund 30 Prozent gesenkt werden.

In Baruth, Gütersloh und Neumarkt nutzen wir Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen (KWK-Anlagen), in denen wir mit Biomasse den erforderlichen Strom und die benötigte Wärme für unsere Produktion erzeugen. Als Biomasse verwenden wir entsprechend der kaskadischen Holznutzung ausschließlich Altholz, das nicht mehr für den Wertstoffkreislauf geeignet ist. Hinzu kommen Nebenprodukte, wie beispielsweise Schleifstaub. Nur wenn nach einer Abschaltung ein Neustart erforderlich ist, kommt Heizöl zum Einsatz. Wir erreichen einen überdurchschnittlichen Wirkungsgrad, da wir als Holzwerkstoffhersteller über das gesamte Jahr Energie und Wärme benötigen und diese für die Trocknung der Späne sowie die Beheizung der Pressen nutzen können. Über alle KWK-Standorte wandelt Pfeleiderer als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb pro Jahr bis zu 600.000 Tonnen Altholz in thermische oder elektrische Energie um.

Die KWKs wurden bis zum Jahr 2021 im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes gefördert und gemäß gesetzlichen Bestimmungen haben wir den Strom ins öffentliche Netz eingespeist. Nach Auslauf der Förde-

rung haben wir Mitte 2022 damit begonnen, quartalsweise für den biogenen Anteil des Brennstoffs, mit dem Strom erzeugt wird, unsere eigenen Herkunftsnachweise zu erstellen und prüfen zu lassen. Für die ab 2023 geplante Selbstversorgung werden die drei Kraftwerke den Strom in ein virtuelles Kraftwerk einspeisen, von dem die fünf Standorte zeitgleich ihren Strom beziehen.

Ab Jahresbeginn 2023 werden wir den erneuerbaren Strom aus unseren Produktionsanlagen innerhalb der Pfeleiderer Gruppe verbrauchen. Wir gehen davon aus, dass wir 2023 damit mehr als 90 Prozent unserer Energie aus der eigenen Kraft-Wärme-Kopplung generieren – und zwar für Wärme und Strom.

Der Verkauf und die Lieferung des Stroms an die Standorte erfolgten durch Zeichnung von Green-Corporate-PPA-Verträgen.

2022 bezogen wir 11 % unseres Stroms von Energieversorgern und verwendeten bei bestimmten Prozessen geringe Mengen Erdgas als Reserveversorgung. Dabei nutzen wir neben der eigenen Erzeugung erneuerbarer Energien auch europäisch zertifizierte Wasserkraft und eigenen zertifizierten Grünstrom.

... UNSERER ENERGIE HABEN WIR 2022 AUS BIOMASSE GEWONNEN, WAS EINER JÄHRLICHEN STEIGERUNG UM 1 PROZENT SEIT 2020 ENTSpricht. 95 % DER VON UNS PRODUZIERTEN ENERGIE STAMMT AUS ERNEUERBARER BIOMASSE.

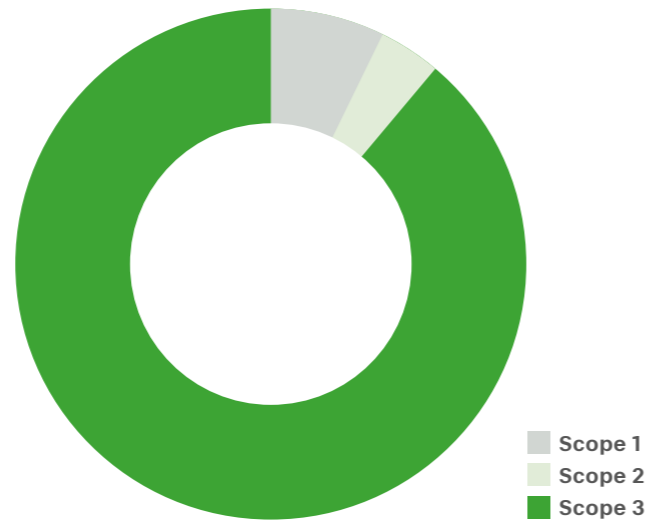


CO₂-FUSSABDRUCK DES UNTERNEHMENS: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2018	2019	2020	2021	2022	Ziel 2025
CO₂-Fußabdruck des Unternehmens (Scope 1 und Scope 2) (t Co2e)	270.631	238.492	220.164	171.164	150.846	173.929
% Reduzierung (Basisjahr 2020)				-21,9 %	-31,4 %	-21,0 %

INDIREKTE CO₂-EMISSIONEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE MINIMIEREN

Entlang unserer Wertschöpfungskette entstehen indirekte Emissionen da, wo wir die Ressourcen für unsere Holzwerkstoffe beziehen. Indem wir einen hohen Anteil an Recyclingholz für die Herstellung unseres Hauptprodukts Spanplatten verwenden, sind die produktbezogenen klimarelevanten Emissionen bereits geringer als bei der ausschließlichen Nutzung von Frischholz. Zudem führt die Kaskadennutzung von Holz zur Senkung der klimarelevanten Emissionen auch in anderen Bereichen, wie etwa bei der Energiegewinnung. Der überwiegende Teil unserer Emissionen in Scope 3 entsteht durch den Zukauf chemischer Produkte. Für das Jahr 2022 berechnen wir zum ersten Mal auch die Emissionen aus Transport und Vorprodukten in Scope 3. Daher sind die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar mit denen aus dem Jahr 2021. Die Entwicklung eines Rahmens zur Reduzierung von Scope-3-Emissionen zusammen mit unseren Lieferanten ist ausdrücklich in den Nachhaltigkeitszielen im Handlungsfeld „Klima“ verankert. Die 2022 erhobenen Mengen CO₂e innerhalb der Wertschöpfungskette belaufen sich auf 1,1 Millionen Tonnen.



Verteilung der gesamten Unternehmensemissionen

Zu den chemischen Produkten, die wir für unsere Holzwerkstoffproduktion zukaufen, gehören Klebstoffe, Titandioxid, Harnstoff, Paraffin, Flammschutzmittel, Harze, Farben und andere Schmelzprodukte. Ihre Herstellung ist energieintensiv. Deshalb arbeiten wir zusammen mit unseren Chemielieferanten, um den Ausstoß von Emissionen bei der Chemikalienproduktion zu reduzieren, insbesondere durch den Einsatz erneuerbarer Energieträger. Zum anderen suchen wir nach Alternativen zu chemischen Stoffen. So ersetzen wir in unseren Spanplatten zunehmend mehr Harnstoff-Formaldehyd-Harz-Leime (UF-Leime) – das meistverwendete Bindemittel in der weltweiten Holzwirtschaft – durch organischen, biogenen Leim. Auf diese Weise können wir den CO₂-Fußabdruck des Produkts bei gleichbleibender Qualität verbessern und alle geltenden Qualitäts- und Sicherheitsnormen erfüllen.

EMISSIONSARME PRODUKTE

Wir bieten eine breite Palette von emissionsarmen und umweltfreundlichen Produkten an, um die Ziele unserer Kunden im Bereich des ökologischen Bauens zu unterstützen. Indem wir einen hohen Anteil Recyclingholz für die Produktion unserer Holzwerkstoffe nutzen, aus Biomasse erneuerbare Energie erzeugen und chemische Leime Schritt für Schritt durch natürliche Alternativen ersetzen, reduzieren wir den CO₂-Ausstoß und tragen zum Klimaschutz bei.



Es ist unser Ziel, die indirekten Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften chemischen Produkten, die in unseren Holzwerkstoffplatten verwendet werden, bis 2025 um 21% im Vergleich zu 2020 zu reduzieren.

PARTNERSCHAFTEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Um auch unsere vorgelagerten Emissionen (Scope 3) zu reduzieren, arbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten daran, fossile Chemikalien und Chemikalien, die einen großen CO₂-Fußabdruck hinterlassen, durch biogene Stoffe und Chemikalien mit einem geringeren CO₂-Fußabdruck zu ersetzen. Insbesondere mit unserem eigenen Geschäftsbereich Silekol arbeiten wir hierbei eng zusammen und können durch strenge Auswahlkriterien rasche Erfolge erzielen. Die indirekten Emissionen nach Maßgabe des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard haben wir für 2022 erhoben. Sie betragen 1,1 Millionen Tonnen. Dabei arbeiten wir mit der Firma Fokus Zukunft und dem Hauptverband der Holzindustrie zusammen.

Der effizienten Nutzung von Energie kommt in Zeiten von Versorgungsengpässen eine noch größere Bedeutung zu. Entsprechend wichtiger wird die Einspeisung von Abwärme aus der industriellen Produktion in die Versorgungsnetze, um klimafreundliches und kostengünstigeres Heizen der angebundenen Haushalte zu ermöglichen. In der 2022 gestarteten ersten Phase wird die Abwärme aus einem mit Erdgas befeuerten Kessel genutzt und die heißen Abgase des Erdgases werden

über einen Wärmetauscher übertragen. In einem zweiten Schritt können bei steigendem Bedarf der Stadt noch weitere größere Abwärmequellen aus dem Biomassekessel eingespeist werden. Nach Anbindung an das Versorgungsnetz der Stadt wäre eine Wärmelieferung durch Pfeleiderer voraussichtlich zur Heizperiode 2023 möglich.

Die erforderlichen Investitionen übernimmt Pfeleiderer auf Werksseite und die Stadt Leutkirch auf Seiten des notwendigen Anschlusses an das Netz der kommunalen Fernwärmegesellschaft.

In Leutkirch wurde gemeinsam mit der Stadt und dem Wärmenetzbetreiber, der Kraftwärmanlagen GmbH (KWA), ein Anbindungs- und Ausbaukonzept ausgearbeitet, das den Produktionsstandort Leutkirch mittelfristig zu einem bedeutenden Wärmelieferanten der Allgäuer Kommune machen wird.

MENSCHEN

ZIELE

Null Unfälle: Zwischenziele im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit

Reduzierung der Unfälle mit unserer Belegschaft und den Auftragnehmern und Erreichen einer unfallbedingten Arbeitsausfallrate von je 0,5 auf 200.000 geleistete Arbeitsstunden (LTA-FR2)

Vorsorgeprinzip: Aufbau eines Bewertungssystems im Jahr 2023, das auf bestehenden Kennzahlen für Präventivmaßnahmen, z. B. dokumentierten Risikosituationen, und Sicherheitsrundgängen basiert

Ausbau von Personalmanagement und -entwicklung

Erarbeitung eines Konzepts im Jahr 2023 für den Ausbau des Personalmanagements; dazu gehört auch die Entwicklung sinnvoller Messgrößen für die einzelnen Aspekte des Personalmanagements

Bis 2025 Teilnahme aller Mitarbeitenden an Compliance-Trainings und Dokumentation darüber

Besetzung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats bis 2027 mit 25 % Frauen.
Ziel ist es, Diversität insbesondere bei Neueinstellungen zu fördern, Fachkräfte zu binden und die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden zu verbessern

Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Kapital. Wir wollen, dass sie gerne bei Pfeleiderer arbeiten und sich in unserem Unternehmen in einem fairen und motivierenden Arbeitsumfeld weiterentwickeln können. Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden bereichert unser Unternehmen. Wir pflegen und fördern diese Vielfalt und dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung.

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzen wir auf Prävention, um Unfälle und Krankheiten zu vermeiden. Wir achten die Menschenrechte, sie sind das Fundament für unsere Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Ziel unserer täglichen Arbeit sind Kunden, die auf die Qualität und Sicherheit unserer Produkte vertrauen können.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND UNTERNEHMENSKULTUR

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITENDEN

Wir pflegen eine Unternehmenskultur der Verantwortlichkeit und des Teamspirits. Es ist unser Anspruch, alle Mitarbeitenden fair und gemäß den deutschen und internationalen Präventionsstandards zu behandeln. Im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und europäischen Rechtsnormen schaffen wir ein sicheres Arbeitsumfeld und sind bestrebt, unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Wir fördern die berufliche Weiterentwicklung und achten die Arbeitnehmerrechte. Über die Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien beziehen wir die Sichtweise unserer Belegschaft in die Gestaltung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen mit ein. Dabei wollen wir sowohl das Zusammengehörigkeitsgefühl als auch die individuellen Stärken unserer Beschäftigten fördern.

PERSONALTHEMEN STEUERN UND UMSETZEN

Unsere Ziele im Handlungsfeld „Menschen“ stimmt die Leitung Sustainability mit den Fachabteilungen ab, insbesondere mit den Abteilungen Personal und Compliance. Anschließend müssen das Sustainability Committee und die Geschäftsführung die Ziele bestätigen, bevor sie in das Interne Management System (IMS) integriert und in den Werken umgesetzt werden. Für Umsetzung und Monitoring sind im IMS klare Verantwortlichkeiten festgelegt und KPIs definiert. Die Kennzahlen werden monatlich erhoben und an die Geschäftsführung berichtet. Einmal pro Quartal erfolgt ein Bericht über den Status quo der Umsetzung in den Beauftragten-Treffen und im Sustainability Committee. Wenn die dort Beteiligten es für notwendig erachten, werden Maßnahmen angepasst. Relevante Maßnahmen, die unsere Mitarbeitenden und ihre Rechte und Pflichten betreffen, werden mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Mitarbeiterbindung

Bei Pfeleiderer arbeiten rund 2.000 Mitarbeitende, der weit überwiegende Teil bleibt rund 17 bis 18 Jahre im Unternehmen tätig, arbeitnehmerseitige Kündigungen sind relativ selten. 2022 gab es im nationalen und Branchenvergleich eine sehr geringe Fluktuation und wenig Neueinstellungen. Die Fluktuation lag einschließlich aller Renteneintritte im Berichtsjahr bei 9 Prozent. Aufgrund eines Nachfragerückgangs haben wir an allen deutschen Standorten Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen. Dadurch waren keine betriebsbedingten Kündigungen erforderlich. Sowohl in Leutkirch als auch in Arnsberg und in Gütersloh wurde zeitweise Kurzarbeit umgesetzt. Es gibt keine Benachteiligung von Teilzeitkräften und keine Leistungen, die ausschließlich Vollzeitkräften gewährt werden.

Beruf und Familie im Einklang

Wir wollen unseren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld bieten, das die verschiedenen Aspekte und Herausforderungen von Beruf und Familie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt und eine Balance ermöglicht.

Mithilfe verschiedener Arbeitszeitmodelle unterstützen wir die Mitarbeitenden in ihren individuellen Lebenssituationen. Sowohl Homeoffice als auch Gleitzeit und Altersteilzeit sind für uns selbstverständliche Pfeiler der Arbeitszeitflexibilität.

Die dafür notwendigen Regelungen sind in entsprechenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen festgelegt.

Bereits vor der Covid-19-Pandemie hatten Büro-Mitarbeitende (Deskworker) die Möglichkeit, über eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten. Auch individuelle Vereinbarungen, beispielsweise eine temporäre Arbeitszeitanpassung oder ein Sabbatical, können nach Absprache bei Pfeleiderer genehmigt werden.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Pfeleiderer bildet junge Menschen sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich aus. Viele unserer langjährigen Mitarbeitenden starteten ihre Laufbahn bei uns als Auszubildende in einem dieser Bereiche. Damit unsere Mitarbeitenden kompetent agieren können, gibt es bei Pfeleiderer Standardtrainingsprogramme. Sie sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend, auch für Teilzeitbeschäftigte, temporär Beschäftigte und Auszubildende. Im Zentrum der Trainings stehen die Themen Qualität, Umwelt, Energie, Compliance, Sicherheit, Gesundheit, Nutzung interner Systeme und Datenschutz. Das nötige Wissen, um ihre Tätigkeit auszufüllen, erwerben bzw. vertiefen die Mitarbeitenden in internen, zum Teil gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen und Schulungen. Diese stehen ihnen entweder im E-Learning-Portal SAM zur Verfügung oder werden von Beauftragten, Vorgesetzten oder externen Spezialisten persönlich vor Ort durchgeführt.

Mitarbeiterentwicklung und -fortbildung

Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden sich bei Pfeleiderer individuell weiterentwickeln können. Feedbackgespräche zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten wollen wir ausbauen und dabei für unser konkretes Ziel zum Ausbau des Personalmanagements einen formalen Rahmen schaffen.

Im oberen Führungskreis von Pfeleiderer sind jährliche Zielerreichungsgespräche sowie regelmäßige Feedbackgespräche mit Vorgesetzten Standard. Zum oberen Führungskreis gehören die Mitarbeitenden der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie die Geschäftsführungsorgane der Gruppengesellschaften.

Viele Führungskräfte stammen aus unseren eigenen Reihen, sie haben sich durch interne oder externe Qualifizierungen und Weiterbildungen auf diese Positionen vorbereitet. Pfeleiderer begleitet diese Entwicklungen durch eine strukturierte Nachfolgeplanung.

Mitarbeitende, die erstmals Führungsverantwortung übernommen haben oder für eine Führungsposition infrage kommen, werden darauf mit speziellen Trainings vorbereitet. 2022 haben wir auf der mittleren Führungsebene einen Schwerpunkt auf Trainings zu „hybrider Führung“ gelegt, den wir auch 2023 fortsetzen. Damit gehen wir auf die Besonderheiten in der Führung auf Distanz ein, die sich im Rahmen der veränderten Arbeitswelt ergeben haben. Dazu zählen unter anderem mehr Homeoffice sowie weniger Dienstreisen und damit insgesamt weniger Präsenz und eine (teilweise) Verlagerung der Führungsaufgabe in den virtuellen Raum. Wir unterstützen auch die Koordination von Projekten und Prozessen über Abteilungen und Standorte hinweg.

GRUNDLAGEN UNSERER VERGÜTUNG

Der Durchschnittsverdienst im tariflichen Bereich liegt bei rund 30 Euro pro Stunde, im außertariflichen Bereich entsprechend darüber und damit deutlich über dem gesetzlichen Minimum. 82 Prozent unserer Mitarbeitenden unterliegen firmeninternen Vergütungstarifverträgen. Insgesamt waren im Berichtsjahr 90 Prozent unserer Angestellten von Tarifverträgen abgedeckt. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren wir uns an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen. Um der Diskriminierung vorzubeugen, werden Einstellung, Vergütung, Leistungsbeurteilung und Beförderung aktiv gesteuert. Beim Schutz vor Diskriminierung beziehen wir die Belegschaft an unseren Standorten ein und haben Kontrollen eingerichtet, um etwaige Probleme zu lösen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

SICHER UND GESUND DURCH PRÄVENTION

Pfleiderer pflegt eine „Safety First“ Kultur. Prävention hat bei uns oberste Priorität, um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden bestmöglich zu gewährleisten. Darüber hinaus wollen wir durch Arbeitsplatzsicherheit und faire Arbeitsbedingungen auch Faktoren wie Stress oder anderen beruflich bedingten Erkrankungen vorbeugen. Denn angemessene Arbeitszeiten und genügend Freizeit tragen zum körperlichen und mentalen Wohlbefinden bei – und sind damit eine wichtige Voraussetzung, um berufliche Leistung zu erbringen. Mittelfristig ist es unser Ziel, die Zahl der Unfälle und die Arbeitsausfallquote weiter zu reduzieren, um langfristig „null Unfälle“ zu erreichen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ STEUERN

Bei Pfleiderer gilt: Sicherheit geht vor! An diesem Leitgedanken sollen sich alle Mitarbeitenden, Auftragnehmermitarbeitenden, Lieferanten und anderen Geschäftspartner orientieren und kritische Situationen verhindern. Alle Standorte von Pfleiderer erfüllen die Standards der ISO-45001-Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und sind entsprechend zertifiziert. Alle Beschäftigten von Pfleiderer sind damit in unserem Arbeitssicherheits-Managementsystem integriert. Es erfolgt ein jährliches Überwachungsaudit durch den TÜV Süd. Alle drei Jahre erfolgt eine Rezertifizierung. Wo erforderlich, werden auch Lieferanten aktiv einbezogen – zum Beispiel, wenn sie Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an unseren Produktionsstandorten vornehmen. Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Managementsysteme verbessern wir laufend auch unsere Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen.

Gefahren identifizieren und minimieren

Gefahren im Arbeitsalltag identifizieren und bewerten wir durch strukturierte Gefährdungsbeurteilungen. Wo immer es erforderlich ist, leiten wir Maßnahmen ein, um die Gefahren zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

An allen Standorten und für alle Bereiche sind Prozessverantwortliche eingesetzt, insgesamt etwa 100 Personen. Sie sind dafür qualifiziert, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und regelmäßig auf ihre Aktualität zu prüfen. Aktuell (Stand: 31. Dezember 2022) sind im System über 700 Gefährdungsbeurteilungen eingetragen. Darüber hinaus bewertet der arbeitsmedizinische Dienst verschiedene Arbeitsplätze, um gesundheitliche Gefahren rechtzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. So wird beispielsweise die Ergonomie des Arbeitsplatzes geprüft.

Unsere Fertigungsprozesse, bei denen VOCs (Volatile Organic Compounds, dt. flüchtige organische Verbindungen), Staub oder Geruch freigesetzt werden, stellen ein sehr geringes Risiko flüchtiger Emissionen dar, das wir laufend überwachen. So prüft unser Zentrallabor regelmäßig, ob die Grenzwerte am Arbeitsplatz eingehalten werden. Um zu gewährleisten, dass wir nach den vorgeschriebenen Methoden messen, sind wir auch in Normungsgremien aktiv. Um die Messgenauigkeit unserer Labore regelmäßig zu verbessern, nehmen wir zudem an firmenübergreifenden Ringversuchen teil.

Vorbeugen auf der Basis von Leitfäden und Richtlinien

Zur Vorbeugung von Unfällen haben wir diverse Maßnahmen, Leitfäden und Richtlinien eingeführt. Dazu zählen die Gefährdungsbeurteilung von Einzelarbeitsplätzen, tätigkeitsbezogene Gefahrenbeurteilungen, allgemeine Sicherheits- und Verhaltensanweisungen, grundlegende Sicherheitsregeln (Cardinal Safety Rules), ein Leitfaden zur Evakuierung, Regeln zum Umgang mit Auftragnehmern beim Betreten des Werksgeländes sowie die Sicherheitsunterweisung für Auftragnehmer und Besuchende. Indem wir regelmäßig die Risiken bewerten und über mögliche Gefährdungen informieren, verbessern wir unseren Arbeitsschutz

kontinuierlich. Dabei überprüfen wir auch sämtliche Richtlinien und Leitfäden auf Aktualität und Optimierungsbedarf. Kommt es trotz unserer Präventionsarbeit zu Arbeitsunfällen, erfassen wir diese, analysieren sie eingehend und erarbeiten Maßnahmen, um die gefundenen Ursachen zu beheben. Sollten Lieferanten auf unserem Betriebsgelände eine Verletzung erleiden, erfassen und analysieren wir auch diese und leiten Korrekturmaßnahmen ein.

” Alle Maßnahmen und Aktivitäten zur Arbeitssicherheit gelten nicht nur für Mitarbeitende von Pfleiderer, sondern auch für alle an unseren Standorten beschäftigten Mitarbeitenden von Auftragnehmern.

Kernkonzept für Arbeits- und Prozesssicherheit

Seit 2016 verzeichnen wir weniger meldepflichtige Unfälle, erfassen aber dank besserer sicherheitsbezogener Berichterstattung intern insgesamt mehr Unfälle. Unsere Unfallraten liegen deutlich unter dem Referenzwert der Berufsgenossenschaft Holz und Metall 2015 bis 2020 bei der Arbeitssicherheit.

Um unsere Unfallrate von 1,9 (LTA-FR2) weiter zu senken und unser Ziel „null Unfälle“ zu erreichen, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Abläufe weiter zu optimieren. Zudem haben wir uns neu zum Ziel gesetzt, verschiedene Präventionsmaßnahmen, die die Grundlage für Arbeits- und Prozesssicherheit bilden, mit Kennzahlen zu bewerten und diese regelmäßig zu berichten.

Dazu gehören Near-Miss-Quoten und sowie das Safety-Training-Level (SAM).

MITARBEITENDE SENSIBILISIEREN UND SCHULEN

Durch interne, zum Teil gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen und Schulungen wird das benötigte Wissen der Mitarbeitenden zur Ausführung ihrer Tätigkeit vermittelt bzw. vertieft. Alle neuen Mitarbeitenden durchlaufen umfangreiche Sicherheitsschulungen, auch zu sicherem Arbeiten im Homeoffice. Wir führen „6S“-Sicherheitstage durch. 5S ist ein etabliertes Managementsystem mit den Kernelementen Sortieren, Systematisieren, Säubern, Standardisieren und Selbstdisziplin üben; wir ergänzen dies um den Aspekt Sicherheit. Dazu organisieren wir Sicherheitsaudits und -begehungen und arbeiten in Bereichen mit erhöhten Unfallzahlen gezielt an Schwachstellen. Zudem schulen wir regelmäßig unsere Führungskräfte, um Arbeitssi-

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2020	2021	2022	Ziel 2025
Unfallbedingte Ausfallrate bezogen auf 200.000 geleistete Arbeitsstunden. (LTA-FR2)	2,1	2,1	1,9	0,5

cherheit fest im Unternehmensalltag zu verankern und das Verantwortungsbewusstsein von Belegschaft und Auftragnehmern zu schärfen. Insgesamt nutzen wir über 250 verschiedene Trainingsmodule zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Damit decken wir alle allgemeinen Arbeitssicherheitsthemen, arbeitspezifischen Themen, Gefährdungen und auch den Umgang mit Gefahrstoffen ab.

Mitarbeitende in Gefahrenvorbeugung einbinden

Wir ermutigen Beschäftigte, unser Near-Miss-System zu nutzen, und haben uns vorgenommen, dass pro Mitarbeiter und Monat mindestens ein Hinweis auf unsichere Zustände und Situationen gemeldet wird. Aktuell liegt die Quote aller Produktionsstandorte bei 1,2 Near-Miss-Meldungen pro Mitarbeiter und Monat. Es gab im Berichtsjahr keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen.

GESUNDHEIT FÖRDERN

An allen Standorten verfügen wir über arbeitsmedizinische Dienste. Sie tragen zum einen zur Erkennung und Beseitigung von Gefahren und zur Minimierung von Risiken bei. Zum anderen stehen sie allen Mitarbeitenden bei Bedarf für Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitschecks zur Verfügung. Darüber hinaus bieten wir externe Hilfe bei arbeitsbedingten psychischen Problemen an. Mit unserem Programm „Fit by Pfeleiderer“ unterstützen wir die Mitarbeitenden dabei, in Bewegung zu bleiben. Im Rahmen des Programms können sie Gesundheits- und Fitness-Angebote in Kooperation mit Fitness-Studios, Massagepraxen und Schwimmbädern zu ermäßigten Tarifen nutzen. Indem wir alle geltenden Bestimmungen, beispielsweise in Bezug auf flexibles Arbeiten, einhalten und weder Belästigung noch Mobbing dulden, tragen wir zur Grundlage für ein gesundes Arbeitsklima bei. Während der Corona-Pandemie haben wir etwa eine Million Euro in Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Belegschaft investiert.

BETRIEBSRÄTE KONSULTIEREN UND BETEILIGEN

Um das Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit laufend weiterzuentwickeln, befragen und betei-

gen wir alle Mitarbeitenden. Eine zentrale Rolle nimmt dabei nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) der Betriebsrat wahr. Für alle deutschen Gesellschaften gibt es jeweils einen eigenen Standortbetriebsrat. Vertreter der Standortbetriebsräte sind auch Mitglieder im Konzernbetriebsrat (KBR), der die Interessen der Beschäftigten auf der obersten Unternehmensebene wahrnimmt. Die

Teil unseres Präventivsystems ist ein Near-Miss-System. Es hilft dabei, kritische Situationen und Unfälle zu verhindern. Arbeitnehmer können arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen melden, und zwar in Papierform bei den Sicherheitsfachkräften, persönlich bei den Betriebsräten oder den Vorgesetzten oder per App – auch anonym.

Konsultation und Beteiligung der Betriebsräte findet nach den Vorgaben des BetrVG statt. Der Betriebsrat wird bei allen Abläufen im Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit durch die Werksleitung in Abstimmung mit dem Qualitätsleiter, der Sicherheitsfachkraft und dem Betriebsarzt konsultiert. Beteiligt wird er beispielsweise bei

Gefährdungsbeurteilungen, Schulungsbedarf, Notfallplanung oder der Untersuchung von Unfällen und sonstigen sicherheitsrelevanten Vorkommnissen. Das zentrale Gremium für die Standortbetriebsräte hinsichtlich der Konsultation und Beteiligung ist der quartalsweise Arbeitsschutzausschuss (ASA). Im ASA bringen die Standortbetriebsräte nach den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (§6 ASiG) ihre relevanten Themen ein.

”

Falls Mitarbeitende den Eindruck haben, dass Arbeitssituationen die Gefahr in sich bergen, zu Verletzungen oder Erkrankungen zu führen, können sie in enger Zusammenarbeit mit den Belegschaftsvertretungen am Standort jederzeit den Betriebsrat kontaktieren. Sie müssen die jeweilige Tätigkeit nicht ausführen und sind vor Repressalien geschützt.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

VIELFALT LEBEN UND PFLEGEN

Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Kapital. Mit ihren individuellen Persönlichkeiten und Fähigkeiten, ihrer Lebenserfahrung und ihrem Wissen, ihrem Erfindungsreichtum und Talent prägen sie unsere Unternehmenskultur und tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Diese Kultur der Vielfalt und Inklusion wollen wir pflegen und fördern und haben dafür eine Diversity Policy ausgearbeitet. Sie soll jeden in seiner Individualität schützen und ein respektvolles Miteinander, Toleranz und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gewährleisten.

UNSERE DIVERSITY POLICY

Wir verpflichten uns, alle in den jeweiligen Ländern bestehenden Vorschriften über gleiche Beschäftigungschancen einzuhalten, und dulden weder Diskriminierung noch sexuelle oder andere persönliche Belästigung oder Beleidigung. Wir achten auf Chancengleichheit und behandeln alle im Unternehmen gleich, unabhängig von Alter und Bildungsprofil, Sprache, Qualifikation, Berufserfahrung und Nationalität, ethnischen Hintergrund, Religion oder Konfessionslosigkeit, politischen Ansichten, Gesundheitszustand, sozioökonomischem Status, Lebensstil, Wohnort und Familienstatus sowie sexueller Orientierung. Wir fördern die Gleichstellung der Geschlechter und haben den Anspruch, dass alle im Unternehmen die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen respektieren.

Alle im Unternehmen sind dazu aufgefordert, dazu beizutragen, dass das Arbeitsumfeld respektvoll sowie frei von Missbrauch und Belästigungen ist. Die in unserer Diversity Policy formulierten Grundsätze und Werte gelten für alle Mitarbeitenden bei Pfeleiderer, einschließlich der Mitglieder der Leitungsorgane und der Führungskräfte. Sie gelten bei Einstellung und Auswahl, Vergütung und Sozialleistungen, beruflicher Entwicklung und Schulung, Beförderungen, Versetzungen, Sozial- und Freizeitprogrammen sowie Entlassungen. Jeder Mitarbeitende, der sich anderen gegenüber unangemessen verhält, kann disziplinarisch belangt werden. Mitarbeitende, die sich diskriminiert fühlen und den Eindruck haben, sie werden nicht im Einklang mit der Diversity Policy behandelt, sind dazu aufgefordert, darauf hinzuweisen. Sie können sich an ein Betriebsratsmitglied, einen Vorgesetzten, ein Mitglied der Personalabteilung oder die für die Gleichbehandlung zuständige Person wenden oder über das interne Meldesystem im Compliance-Bereich des Intranets Bericht erstatten. Im Jahr 2022 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

MENSCHENRECHTE SCHÜTZEN

Menschenrechte sind angeboren und können weder verliehen noch aberkannt werden. Sie schützen die Würde eines jeden und stehen allen gleichermaßen zu. Wir unterstützen den Schutz von Menschenrechten, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen definiert sind. Unsere soziale Verantwortung wollen wir nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch entlang der Lieferkette wahrnehmen. Wir bekennen uns zu unseren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Auch von Kunden und Lieferanten erwarten wir, dass sie die Menschenrechte wahren.

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

Wir arbeiten nur mit Lieferanten zusammen, die unseren Qualitätsanspruch und unsere ethischen Werte teilen. In unserem Code of Conduct für Lieferanten ist festgeschrieben, welche Anforderungen wir an sie stellen. Alle Lieferanten sind dazu verpflichtet, diese Anforderungen zu erfüllen – nicht nur bei sich, sondern auch in ihren Lieferketten und bei ihren Geschäftspartnern. Unser Verhaltenskodex basiert auf nationalen Gesetzen und Vorschriften sowie internationalen Übereinkommen. Dazu zählen: die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Unser Code of Conduct verlangt von unseren Lieferanten, dass sie

- sich an alle geltenden Gesetze halten, vor allem auch an Gesetze, die dem Schutz von Beschäftigten und Minderjährigen dienen,
- nicht korrupt sind,
- sich im Umgang mit Beschäftigten und Lieferanten an die Menschenrechte halten,
- keine Kinderarbeit akzeptieren,
- Verantwortung für die Gesundheit und die Sicherheit ihrer Beschäftigten übernehmen,
- die relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz einhalten,
- diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umsetzen und einhalten.

Hält ein Lieferant unseren Code of Conduct nicht ein, fordert Pfeleiderer diesen zu Abhilfemaßnahmen auf. Für den Fall, dass solche nicht umgesetzt werden können, behält sich Pfeleiderer die Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

UNSERE WERTE UND PRINZIPIEN

Wir unterstützen die Grundsätze, die in der Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit (Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) der ILO niedergelegt sind. Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit an und fördern das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverträge innerhalb der Grenzen der geltenden Gesetze. Wir sprechen uns gegen jegliche Formen der modernen Sklaverei aus und stellen sicher, dass Zwangs- oder Pflichtarbeit in keiner Form stattfindet. Wir unterstützen die Beseitigung von ausbeuterischer Kinderarbeit und verpflichten uns, die Konvention über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Konvention Nr. 138 der ILO) einzuhalten. Wir verpflichten uns, alle in den jeweiligen Ländern bestehenden Vorschriften über gleiche Beschäftigungschancen einzuhalten. Die Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt bzw. erbracht werden, entsprechen mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sie sich an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen. Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab und halten uns an die in diesem Zusammenhang jeweils geltenden Gesetze. Wir gewährleisten die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für unsere Beschäftigten im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Bestimmungen.

LIEFERKETTENSORGFALTS-PFLICHTENGESETZ (LKSG) UNTERSTÜTZEN

Mit Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zum 1. Januar 2023 gibt es erstmals einen verbindlichen nationalen Rechtsrahmen, der Unternehmen und ihre Lieferanten zur Wahrung von Menschenrechten verpflichtet. Für Pfeleiderer gilt das LkSG ab 2024. Pfeleiderer begrüßt zudem die Initiative der EU für ein europäisches Lieferkettengesetz, insbesondere damit gleiche und faire Wettbewerbsbedingungen auf internationaler Ebene entstehen. Um sämtliche Anforderungen des LkSG zu erfüllen, haben wir 2022 übergeordnete Verantwortlichkeiten für die Umsetzung im Unternehmen festgelegt. Wir haben eine erste Risiko-

analyse durchgeführt, den Supplier Code of Conduct überarbeitet und Schritt für Schritt an die Geschäftspartner kommuniziert. Zudem haben wir geprüft, ob wir das bestehende Hinweisgebersystem anpassen müssen. Wir wollen eine detaillierte Risikoanalyse (inkl. Gewichtung und Priorisierung der hervorgehenden Risiken) durchführen und Maßnahmen erarbeiten (inkl. Erstellen einer Grundsatzerklärung), um den ermittelten Risiken vorzubeugen. Zudem sollen die notwendigen Anpassungen im bereits bestehenden Hinweisgebersystem vorgenommen werden. Wir streben eine fortlaufende Dokumentation der Überprüfungen, Maßnahmen und Anpassungen an und wollen den Bericht zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten vorbereiten.

IM JAHR

2023

... PLANEN WIR, DEN ANFORDERUNGEN DES LKSG WEITER GERECHT ZU WERDEN, UNSER RISIKOMANAGEMENT ENTSPRECHEND ZU ERWEITERN UND FÜR DESSEN ÜBERWACHUNG EINE VERANTWORTLICHE PERSON ZU BENENNEN.

INDEX

GRI-INHALTSINDEX

Erklärung zur Verwendung	Pfleiderer hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt.	
GRI 1 verwendet	GRI 1: Gründung 2021	
GRI-Norm	Offenlegung	Stelle
GRI 2 Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisatorische Details	S. 8 bis 9
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	S. 6 bis 9
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 6 bis 7, 57
	2-4 Neuformulierung von Informationen	S. 8 bis 9
	2-5 Externe Prüfung	S. 6 bis 7, 57
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 8 bis 9
	2-7 Angestellte	S. 8 bis 9, 54
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 8 bis 9
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 14 bis 15
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	→ Geschäftsbericht
	2-11 Vorsitzender:in des höchsten Kontrollorgans	S. 14 bis 15
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 14 bis 15
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 14 bis 15
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 14 bis 15
	2-15 Interessenkonflikte	S. 16 bis 19
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 16 bis 19, 54
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	→ Geschäftsbericht → Webseite
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	→ Geschäftsbericht
	2-19 Vergütungspolitik	S. 14, 47
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 41
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4 bis 5
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 16 bis 17
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 16 bis 19
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 16 bis 19
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 16 bis 19
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 16 bis 19, 54
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 14 bis 15
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14 bis 17
	2-30 Tarifverträge	S. 54

GRI-Norm	Offenlegung	Stelle
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 10 bis 13
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 10 bis 13
	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 10 bis 13
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	→ Geschäftsbericht
GRI 205 Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 16 bis 17
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 16 bis 19
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 16 bis 19
GRI 301 Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 28 bis 29, 52
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 24 bis 29, 52
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 24 bis 29
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 53
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 53
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 30 bis 31
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 30 bis 31
	303-3 Wasserentnahme	S. 52
	303-4 Wasserrückführung	S. 52
GRI 304 Biodiversität 2016	304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	S. 30 bis 31
	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	S. 30 bis 31
GRI 305 Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 34 bis 35, 53
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 34 bis 35, 53
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 53
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 36 bis 37, 53
GRI 306 Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 30 bis 31
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 30 bis 31
	306-3 Angefallener Abfall	S. 52
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 52
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 52
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 16 bis 17
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 40 bis 41, 54 bis 55
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 40 bis 41
	401-3 Elternzeit	S. 40 bis 41, 55

GRI-Norm	Offenlegung	Stelle
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 42 bis 43
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 42 bis 43
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 42 bis 43
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 42 bis 43
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 42 bis 43
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 42 bis 43
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 42 bis 43
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 42 bis 43, 55
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 42 bis 43, 55
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 42 bis 43
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 55
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 41
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 44 bis 45, 56
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen Organisation	S. 44 bis 45, 56
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 46 bis 47
GRI 408 Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 46 bis 47
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 46 bis 47
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 46 bis 47
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 20 bis 21
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 20 bis 21
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und die Kennzeichnung	S. 20 bis 21
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	S. 20 bis 21
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	S. 20 bis 21
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 20 bis 21

KENN- ZAHLEN

WERKSTOFFE

GRI	Kennzahl	Einheit	2020	2021	2022
KREISLAUFWIRTSCHAFT					
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe (Holz)	%	41,7	46,2	48,1
GRI 306-3	Angefallener Abfall (gesamt)	t	66.339	67.972	76.429
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall (gesamt)	t	0	0	0
GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall (gesamt) ¹	t	66.339	67.972	76.429
ERNEUERBARE ROHSTOFFE					
GRI 301-1	Eingesetzte nicht erneuerbare Materialien ¹	m ³	226.973	214.961	212.137
	Eingesetzte erneuerbare Materialien	m ³	2.042.751	1.934.651	1.999.226
WASSERVERBRAUCH					
GRI 303-3	Wasserentnahme aus allen Bereichen (gesamt) ¹	m ³	808.127	870.224	741.554
	Gesamte Wasserentnahme davon Süßwasser (≤ 1.000 mg/l Filtrattrockenrückstand)	m ³	808.127	870.224	741.554
WASSERVERSCHMUTZUNG					
GRI 303-4	Wasserrückführung in allen Gebieten (gesamt) ¹	m ³	148.839	154.922	116.071
	Wichtige bedenkliche Stoffe, deren Einleitung behandelt wird Fälle, bei denen die vorgegebenen Einleitungslimits nicht eingehalten wurden	Anzahl	0	0	0

¹ Aus CCF-Bericht.

KLIMA

GRI	Kennzahl	Einheit	2020	2021	2022
KLIMARELEVANTE EMISSIONEN: SCOPE 1 UND 2					
GRI 305-1	Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) ¹	t CO ₂ -Äquivalent	89.225	98.651	94.543
	Biogene CO ₂ -Emissionen ¹	t CO ₂ -Äquivalent	1.039.102	1.073.113	1.047.895
GRI 305-2	Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) ¹	t CO ₂ -Äquivalent	139.938	73.317	56.302
	Ggf. das Bruttovolumen der marktbasiereten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2)	t CO ₂ -Äquivalent	139.938	73.317	56.302
GRI 305-5	Umfang der Senkung der Treibhausgasemissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist	t CO ₂ -Äquivalent	0	66.621	17.015
KLIMARELEVANTE EMISSIONEN: SCOPE 3					
GRI 305-3	Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) ¹	t CO ₂ -Äquivalent	61.031	77.084	1.058.329 ²
	Biogene CO ₂ -Emissionen ¹	t CO ₂ -Äquivalent	1.016.862	1.025.082	857.951
ERNEUERBARE ENERGIEN					
GRI 302-1	Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten	GJ	2.051.131	1.861.738	1.699.979
	Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten	GJ	8.831.273	9.087.122	8.847.901
	Gesamtwert für Stromverbrauch	GJ	1.287.917	1.329.213	1.239.036
	Gesamtwert für Wärmeenergieverbrauch	GJ	9.594.486	9.619.646	9.220.334
	Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GJ	10.882.404	10.948.860	10.547.880
GRI 302-4	Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde	GJ	1.416.883	1.784.346	2.588.386

¹ Aus CCF-Bericht.

² Anstieg durch die Hinzunahme von Vorprodukten und Transportemissionen in die Berichterstattung.

MENSCHEN

GRI	Kennzahl	Einheit	2020	2021	2022
ALLGEMEINE ANGABEN					
	Angestellte (gesamt)	Anzahl	2.145	2.148	2.107
	Frauen	Anzahl	303	288	285
	Männer	Anzahl	1.842	1.860	1.822
	davon unbefristete Angestellte	Anzahl	1.993	1.947	1.944
GRI 2-7	Frauen	Anzahl	272	257	263
	Männer	Anzahl	1.721	1.690	1.681
	davon befristete Angestellte	Anzahl	152	201	163
	Frauen	Anzahl	31	31	22
	Männer	Anzahl	121	170	141
GRI 2-30	Angestellte, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	%	89	91	90
	Übermittlung kritischer Anliegen	Anzahl	0	0	0
GRI 2-16	Kritische Angelegenheiten, die dem höchsten Kontrollorgan während des Berichtszeitraums mitgeteilt wurden				
	Wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen während des Berichtszeitraums	Anzahl	0	0	0
GRI 2-27	Während des Berichtszeitraums gezahlte Geldbuße für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl	0	0	0
ARBEITSBEDINGUNGEN UND UNTERNEHMENSKULTUR					
	Neu eingestellte Angestellte	Anzahl	144	245	130
		%	7	11	6
	nach Altersgruppe				
	< 30 Jahre	Anzahl	87	119	62
		%	60	49	48
	30–50 Jahre	Anzahl	46	108	59
		%	32	44	45
	> 50 Jahre	Anzahl	11	18	9
		%	8	7	7
GRI 401-1	nach Geschlecht				
	Frauen	Anzahl	22	14	22
		%	15	6	17
	Männer	Anzahl	132	231	108
		%	92	94	83
	Angestelltenfluktuation	Anzahl	123	132	182
		%	6	6	9

GRI	Kennzahl	Einheit	2020	2021	2022
	nach Altersgruppe				
	< 30 Jahre	Anzahl	38	41	52
		%	31	31	29
	30–50 Jahre	Anzahl	24	42	68
		%	20	32	37
	> 50 Jahre	Anzahl	61	49	62
		%	50	37	34
GRI 401-1	nach Geschlecht				
	Frauen	Anzahl	23	26	26
		%	29	20	14
	Männer	Anzahl	100	106	156
		%	81	80	86
	Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit	Anzahl	2.145	2.148	2.107
	Frauen	Anzahl	303	288	285
	Männer	Anzahl	1.842	1.860	1.822
GRI 401-3	Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	Anzahl	54	62	67
	Frauen	Anzahl	27	25	20
	Männer	Anzahl	27	37	47
	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	durchschnittl. Stundenzahl	8	7	7
GRI 404-1	Zeitlicher Umfang (gesamt)	Stunden	17.369	15.227	14.274
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT					
	Arbeitnehmer, die von einem zertifizierten Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (DIN EN ISO 45001) abgedeckt sind	Anzahl	ca. 2.000	ca. 2.000	2.107
GRI 403-8		%	100	100	100
	Arbeitsbedingte Verletzungen				
	Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Anzahl	0	0	0
	Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0	0	0
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen		32	31	29
	Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen		2	5	1
	Gearbeitete Stunden		3.276.999	3.365.592	3.166.163
	Unfallbedingte Arbeitsausfallrate bezogen auf 200.000 geleistete Arbeitsstunden. (LTA-FR2)		2,1	2,1	1,9

MENSCHEN

GRI	Kennzahl	Einheit	2020	2021	2022
	DIVERSITÄT				
	Aufsichtsrat				
	Frauen	%	25	25	25
	Männer	%	75	75	75
	nach Altersgruppe				
	< 30 Jahre	%	0	0	0
	30–50 Jahre	%	33	42	17
	> 50 Jahre	%	67	58	83
	mit Schwerbehinderung	%	10	10	10
GRI 405-1	Oberer Führungskreis				
	Frauen	%	6	5	13
	Männer		94	95	88
	nach Altersgruppe				
	< 30 Jahre	%	-	-	-
	30–50 Jahre	%	50	43	60
	> 50 Jahre	%	50	57	40
	mit Schwerbehinderung	%	6	8	8
	Tarifmitarbeiter				
	Frauen	%	14	13	13
	Männer	%	86	87	87
	nach Altersgruppe				
	< 30 Jahre	%	18	19	17
	30–50 Jahre	%	41	42	42
	> 50 Jahre	%	41	40	40
	mit Schwerbehinderung	%	5	4	4
GRI 406-1	Auszubildende				
	Frauen	%	18	9	4
	Männer	%	82	91	96
	Diskriminierungsvorfälle	Anzahl	0	0	0

IMPRESSUM

Herausgeber

Pfleiderer Deutschland GmbH
 Ingolstädter Straße 51
 92318 Neumarkt

Konzeption und Redaktion

PCF GmbH
 Scholz & Friends Reputation

Gestaltung

Schlasse GmbH B2B-Kommunikation
 www.schlasse.de

Kontakt

PCF GmbH
 Ingolstädter Straße 51
 92318 Neumarkt, Deutschland
 E-Mail: info@pfleiderer.com
 Tel. +49 (0) 91 81 / 28 480 (Zentrale)

Veröffentlichung

Mai 2023

Bildnachweis

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

Weitere Informationen zur Nachhaltigkeit bei Pfleiderer finden Sie unter: www.pfleiderer.com/nachhaltigkeit

Die Pfleiderer Deutschland GmbH ist Zertifikatsinhaber des FSC-Zertifikats TUVDC-COC-101049 sowie des PEFC-Zertifikats DC-COC-001049
 Lizenznummer FSC C011773
 Lizenznummer PEFC/04-32-0828

Ihr Feedback:

Wir möchten unser Nachhaltigkeitsengagement verbessern und weiterentwickeln, daher freuen wir uns über Ihr Feedback zu unserem Nachhaltigkeitsbericht. Unter der oben genannten E-Mail-Adresse können Sie uns Ihre Einschätzungen direkt online mitteilen.

