

DUUR ZAAM HEIDS VERSLAG

2023



VOORWOORD	3
OVER DIT VERSLAG	4

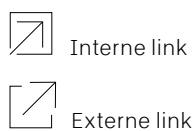
STRATEGIE	6
Bedrijfsstructuur en bedrijfsmodel	7
Bestuur en organisatie op het gebied van duurzaamheid	8
Duurzaamheidsstrategie en bedrijfsmodel	11
Belangrijke duurzaamheidsgerelateerde gevolgen, risico's en mogelijkheden	13
Zakelijk gedrag: integer handelen en de regels naleven	15

MATERIALEN	22
Grondstoffen	24
Circulaire economie	27
Water	32
Biodiversiteit	33
Meer duurzaamheid in de toeleveringsketen	34

KLIMAAT	35
Klimaatbescherming verder uitbreiden	37
Belangrijke duurzaamheidsgerelateerde gevolgen, risico's en mogelijkheden	37
Uitstoot verminderen	38

MENSEN	43
Arbeidsomstandigheden en bedrijfscultuur	45
Gezondheid en veiligheid op het werk	49
Diversiteit en gelijke kansen	53
Arbeid en mensenrechten in de toeleveringsketen	54

INDICATOREN	56
INDEX	64
AFDRUK	69



BESTE LEZERS,

Vorig jaar heb ik hier het eerste gestandaardiseerde duurzaamheidsverslag van Pfeiderer aan u gepresenteerd. Sindsdien is er veel gebeurd, veel goede dingen! Het boekjaar 2023 was van groot belang voor de ontwikkeling van Pfeiderer naar meer duurzaamheid. We hebben niet alleen talloze externe prijzen in de wacht gesleept, maar ons team heeft ook vooruitgang geboekt bij het internaliseren van het volledige overkoepelende ESG-raamwerk (milieu, maatschappij, goed bestuur) en de bijbehorende taken. Dit is de enige manier waarop we onszelf ambitieuze doelen kunnen blijven stellen en deze op een efficiënte manier kunnen bereiken.

Laten we in detail treden:

Na de grote successen van vorig jaar zien de ratingbureaus Morningstar Sustainalytics en EcoVadis ons opnieuw in de bovenste regionen van alle beoordeelde bedrijven. In de Morningstar Sustainalytics ranglijst zijn we gestegen van een al zeer goede derde plaats in 2022 naar de tweede plaats dit jaar, van alle 149 beoordeelde bedrijven in de bouwmaterialensector. In totaal behoort Pfeiderer tot de top 2 procent van meer dan 15.000 bedrijven die wereldwijd zijn beoordeeld.

In de jaarlijkse EcoVadis-beoordeling hebben we niet alleen onze gouden medaille verdedigd, maar ook onze totaalscore met vijf punten verhoogd tot 76 van de 100 mogelijke punten. Pfeiderer behoort opnieuw tot de top 5 procent van alle beoordeelde bedrijven. Grote verbeteringen op het gebied van arbeids- en mensenrechten en ethiek hebben hier met name aan bijgedragen.

Last but not least behaalden we het grootste succes in de geschiedenis van het bedrijf op het gebied van onze ESG-activiteiten door het winnen van de Duitse duurzaamheidsprijs 2024 in de categorie grondstoffen/houtverwerking. Dit geeft onze stem meer gewicht en geloofwaardigheid in de media en bij het publiek.

Dit is vooral belangrijk omdat sommige politieke beslissingen op het gebied van de energie- en verwarmingstransitie in Duitsland niet echt duurzaam zijn. In nauwe samenwerking met andere

belanghebbenden willen we tegenstrijdigheden en onderlinge verbanden ophelderen en zo werken we aan een koerscorrectie voor ons bedrijf, onze klanten en het milieu. We benadrukken vooral de toegevoegde waarde van een continu geïmplementeerde circulaire en cascade-economie. Hout mag alleen worden verbrand als verder gebruik onmogelijk is. Dit is de enige manier waarop we natuurlijke hulpbronnen echt duurzaam kunnen behouden in het belang van bossen en klimaatbescherming.

Natuurlijk blijven we niet op onze lauweren rusten. We hebben onszelf verdere ambitieuze doelen gesteld voor het nieuwe boekjaar en daarna. Bovenal willen we onze hulpbronnen efficiënter gebruiken, de afvalwarmte van onze energiecentrales aan gemeentelijke netwerken leveren, speciale maatregelen invoeren om de biodiversiteit te beschermen en onze toeleveringsketen nog transparanter maken.

U kunt er meer over lezen in dit rapport. Ik wens u veel leesplezier!



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Herrmann', written in a cursive style.

Dr Frank Herrmann

OVER DIT VERSLAG

BASIS VOOR VERSLAGLEGGING

Dit verslag volgt op het Duurzaamheidsverslag 2022 en volgt de GRI-standaard (Global Reporting Initiative). Het moederbedrijf PCF GmbH leidt de Groep via twee divisies: De ene produceert hoogwaardige houtproducten, laminaten en harsen en de andere levert ondersteunende diensten op het gebied van houtaanschaf, -transport en -distributie. PCF GmbH is zelf een van de twee ondernemingen van de managementholding Pfeiderer Group B.V. & Co. KG, de opvolger van de voorheen aan de Poolse beurs genoteerde Pfeiderer Group S.A. PCF GmbH maakt sinds 1 januari deel uit van de fiscale eenheid van Pfeiderer Group B.V. & Co. KG. Het Poolse bedrijf Silekol Sp. z o.o. is sinds 6 maart 2020 een dochteronderneming van PCF GmbH. Meer details in het "Organigram: Bedrijfsstructuren"

In dit verslag verwijst Pfeiderer naar de subgroep van PCF GmbH. Bij enkele Pfeiderer-bedrijven is de invoering van gestandaardiseerde ESG-relevante indicatoren nog niet afgerond. De gegevensverzameling van de kerncijfers voor de buitenlandse verkoopmaatschappijen, waarin 40 mensen, voldoet aan de lokale vereisten. Dit verslag heeft betrekking op de duurzaamheidsindicatoren van PCF GmbH en de ondersteunende gebieden logistiek en houtaanschaf, met uitzondering van Silekol en de buitenlandse verkoopbedrijven.

Het verslag heeft betrekking op het kalenderjaar van 1 januari tot en met 31 december 2023. De redactionele deadline was 18 april 2024.

RAPPORTAGESTRUCTUUR

Het Duurzaamheidsverslag 2023 van Pfleiderer is gebaseerd op de standaard van het Global Reporting Initiative (GRI, zie ook het volgende hoofdstuk) en de Implementatiewet MVO-richtlijn (CSR-RUG), evenals op de eisen van duurzaamheidsbeoordelingen en de verwachtingen van onze belanghebbenden. Waar mogelijk houden we ook rekening met de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) om consistentie met EU-regelgeving en best practices voor duurzaamheidsrapportage te waarborgen. Meer informatie, vooral relevant voor beleggers op het gebied van ESG (Environmental, Social, Governance), is online te vinden in de Investor Relations-sectie en maakt geen deel uit van dit verslag.

Binnen dit verslag verwijst Pfleiderer in principe naar de GRI-standaarden voor het rapporteren van managementbenaderingen en specifieke standaard toelichtingen. Onze doelen dragen bij aan het behalen van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en zijn dienovereenkomstig gelabeld.

Als lid van het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC) brengen we ook verslag uit over de manier waarop we de tien principes ervan in de bedrijfspraktijk toepassen. Met het oog op de technische problemen van het UNGC-platform Communication on Progress (CoP) in 2023, verwijzen we naar het feit dat de verplichting om de CoP voor 2022 in te dienen is geannuleerd en wachten we tot het platform in 2024 opnieuw wordt geopend. Ons huidige voortgangsrapport voor 2021 kan worden bekeken op de website van UN Global Compact:

VERSLAG

Het management is verantwoordelijk voor het opstellen van de geconsolideerde jaarrekening. Dienovereenkomstig is zij ook verantwoordelijk voor het interne controlesysteem (ICS), dat is ontworpen om het opstellen van geconsolideerde jaarrekeningen mogelijk te maken die, naar haar beste weten en overtuiging, de feiten nauwkeurig weergeven. Het management is ook verantwoordelijk voor de informatieverschaffing over zaken die verband houden met de continuïteit van de onderneming. Op dit moment laten we het duurzaamheidsverslag niet extern controleren, maar we zijn van plan om dat op de middellange termijn te doen.

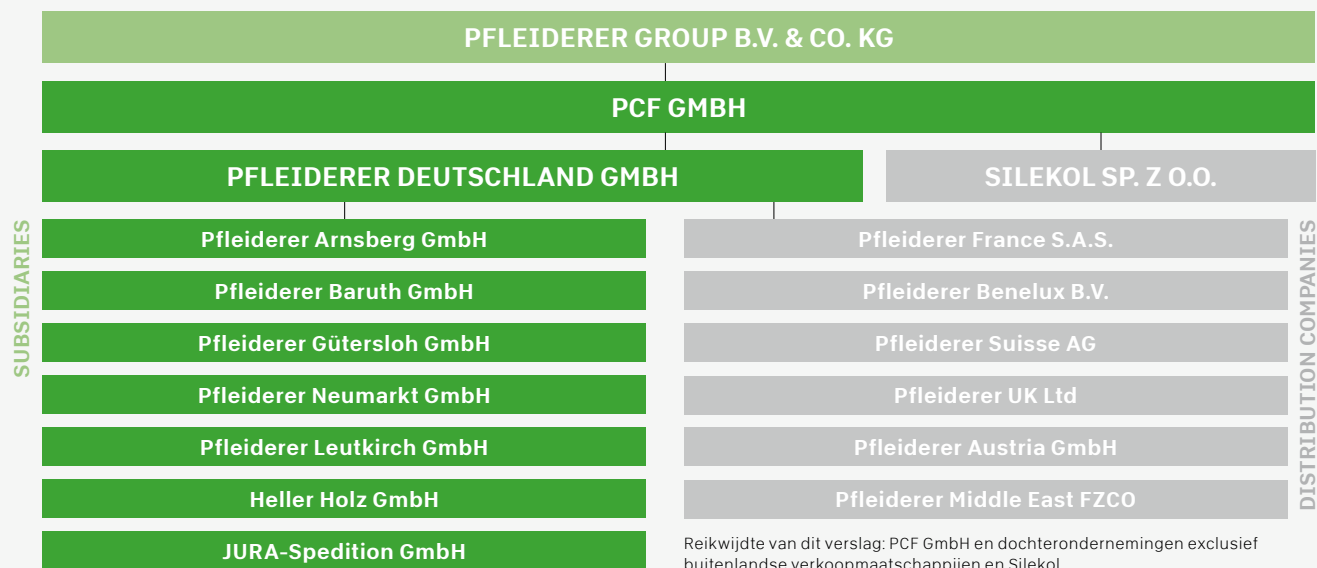
REDACTIONELE OPMERKINGEN

Het gebruik van de term CO₂-uitstoot in dit verslag omvat de beschouwing en bepaling van andere klimaatschadelijke broeikasgassen zoals methaan (CH₄) en distikstofoxide (N₂O)- CO₂-equivalenten). Alle CO₂-emissiecijfers in dit verslag zijn CO₂-equivalenten, tenzij anders vermeld.

Wanneer in dit verslag de termen "gerecycleerd hout" en "afvalhout" worden gebruikt, zijn dit synoniemen voor "post-consumer gerecycleerd hout", zoals gedefinieerd op p. 30, d.w.z. gerecycled hout van onze recyclingleveranciers en intern afval en retouren.

Hoewel de mannelijke vorm op sommige plaatsen in dit verslag wordt gebruikt voor een betere leesbaarheid, zijn alle geslachten opgenomen.

STRATEGIE

ORGANIGRAM: BEDRIJFSSTRUCTUREN

BEDRIJFSSTRUCTUUR EN BEDRIJFSMODEL

Pfleiderer, met het hoofdkantoor in Neumarkt, Duitsland, is een toonaangevende fabrikant van hoogwaardige materialen op houtbasis, laminaten en lijmsystemen op harsbasis. Onder de paraplu van het moederbedrijf PCF GmbH bevinden zich twee divisies: Engineered Wood Products en Silekol. Binnen Engineered Wood Products valt de paneelproductie onder de verantwoordelijkheid van de juridische entiteit Pfeiderer Deutschland GmbH. Het bedrijfsonderdeel Silekol is een toonaangevende fabrikant van industriële en speciale harsen. Enerzijds gebruiken we deze in onze eigen producten en anderzijds worden ze gebruikt door onze klanten in de paneelproductie, de verpakkingindustrie en de bouwen bouwmaterialenindustrie, voornamelijk in Oost-Europa. Silekol is de op twee na grootste harsproducent in Centraal- en Oost-Europa en had op 31 december 2023 150 mensen in dienst.

Pfleiderer Deutschland GmbH heeft vijf productielocaties voor hoogwaardig technisch hout en laminaten (in het segment Engineered Wood Products [EWP]), die worden gebruikt in de keuken- en meubelbouw, interieurontwerp en constructiehout. Met producten zoals gecoate en ongecoate spaanplaat en vezelplaat, HPL-elementen, werkbladen en decoratieve elementen levert EWP voornamelijk aan de markten in West-Europa. In 2023 zal de divisie ongeveer 82% van de nettotoomzet

van Pfeiderer hebben. Op 31 december 2023 had PCF GmbH 2.057 werknemers. Naast ons hoofdkantoor in Neumarkt in der Oberpfalz hebben we nog meer vestigingen in Arnsberg, Baruth, Gütersloh en Leutkirch. Pfeiderer Deutschland GmbH wordt in het buitenland vertegenwoordigd door verschillende verkoopmaatschappijen: Pfeiderer France S.A.S., Pfeiderer Benelux B.V., Pfeiderer Suisse AG, Pfeiderer UK Ltd, Pfeiderer Austria GmbH en Pfeiderer Middle East FZCO. We hebben vertegenwoordigingen in Italië, Tsjechië en Zweden. We bundelen de productlijnen van Duropal en Thermopal onder het overkoepelende merk Pfeiderer. Heller Holz GmbH en JURA-Spedition zijn andere dochterondernemingen die ons ondersteunen op het gebied van houtinkoop en logistiek. Vorratsgesellschaft Pfeiderer Erwerbergesellschaft mbH is een rechtspersoon zonder eigen werknemers of bedrijfsactiviteiten. Pfeiderer genereert geen inkomsten uit kolen, olie, chemische productie, controversiële wapens of tabak. Bedrijfsopbrengsten die vallen onder de EU taxonomie voor duurzaamheidsactiviteiten zijn nog niet beoordeeld met betrekking tot aardgas. Dit zal binnen de komende twee jaar gebeuren.

BESTUUR EN ORGANISATIE OP HET GEBIED VAN DUURZAAMHEID

CORPORATE GOVERNANCE VERANTWOORDELIJKHEDEN EN STRUCTUREN

Het management aan het einde van het boekjaar 2023 ziet er als volgt uit: Dr. Frank Herrmann (CEO/COO), Dr. Mani Herold (CFO) en Stefan Zinn (CCO). De eigenaren voorzien het management van langetermijncontracten en streven waardegericht ondernemingsbestuur na, waar ESG ook onder valt, met onder andere management incentive programma's. Alle leden van het management hebben ervaring in vergelijkbare managementfuncties op dezelfde geografische locatie en in sommige gevallen in dezelfde sector als het bedrijf. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen uitvoerende en nietuitvoerende leden van het management.

Het management van Pfleiderer gebruikt management incentive programma's om waardegericht bedrijfsmanagement na te streven, waarin ook ESG-criteria zijn opgenomen.

DUURZAAMHEID STUREN EN IMPLEMENTEREN

Duurzaamheid is een integraal onderdeel van ons bedrijfsmanagement en verankerd in onze processen. De algemene strategische verantwoordelijkheid voor duurzaamheid ligt bij de Chief Operating Officer (COO). Als hoogste besluitvormingsorgaan neemt het management van Pfleiderer de fundamentele duurzaamheidsprincipes en -doelen van het bedrijf over. In een management commitment belooft het management om duurzaam te handelen op het gebied van materialen, klimaat en mensen en

om kwantificeerbare doelen na te streven en de verwezenlijking ervan te controleren. Het stemt de maatregelen ook af op de doelen en agenda van onze aandeelhouders. Het management is ook verantwoordelijk voor het beoordelen en goedkeuren van de informatie in het duurzaamheidsverslag, waaronder de materiële gevolgen, risico's en mogelijkheden van de organisatie, en beoordeelt de voortgang halfjaarlijks. Het ontvangt onmiddellijk meldingen van mogelijk kritieke problemen. Het management wijdt zich elk kwartaal aan duurzaamheidgerelateerde onderwerpen en bespreekt de belangrijkste cijfers en maatregelen tijdens de commissievergaderingen. Het is ook verantwoordelijk voor de duurzaamheidsstrategie en het bestuur onder leiding van de COO, die ook voorzitter is van het Sustainability Committee (SC).

Het SC komt eens per kwartaal bijeen en bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende gebieden, zoals kwaliteit en veiligheid, milieu, financiën, personeelszaken, bedrijfsvoering/productie, inkoop en juridische zaken/compliance, evenals het hele managementteam. De belangrijkste taak is het verder ontwikkelen van de ESG-strategie en het beoordelen van het behalen van doelstellingen. Het is ook verantwoordelijk voor de implementatie van de duurzaamheidsinitiatieven en -richtlijnen van Pfleiderer op alle niveaus van het bedrijf. Dit omvat het rekening houden met de effecten, risico's en mogelijkheden voor de bedrijfsstrategie en beslissingen over belangrijke transacties. Alle afdelingen, inclusief de afdelingen die vertegenwoordigd zijn in het SC, moeten jaarlijks gegevens invoeren in het risicobeheersysteem van het bedrijf. Het SC beslist expliciet over afwegingen die verband houden met de gevolgen, risico's en kansen. Afwegingen in termen van impact, risico's en kansen worden zowel in het SC als tijdens managementvergaderingen besproken en de strategische beslissingen die worden genomen, worden gedocumenteerd.

In 2023 was dit inclusief:

- Aanpak van de integratie van biodiversiteit in het beheer van het bedrijf en de waardeketen en ondertekening van de Leadership Commitment van het Duitse Business and Biodiversity Initiative "Biodiversiteit in goed bedrijf"
- Evaluatieaanpak voor duurzaamheid in de hele toeleveringsketen met behulp van overeenkomstige vragen in de bestaande jaarlijkse leveranciersbeoordeling
- Evaluatieaanpak voor de CO₂-voetafdruk van de toeleveringsketen
- Aanpak voor de vermindering van CO₂-uitstoot in het vervoer
- Aanpak voor het verbeteren van de ontwikkeling van werknemers, diversiteit en inclusie
- Benoeming van een vertegenwoordiger voor diversiteit en inclusie in het SC
- Opname van ESG-beheer in het geïntegreerde managementsysteem (IMS)
- Besluit ten gunste van een evaluatie van de CO₂-voetafdruk van producten en verbetering van de communicatie daarover in de waardeketen
- Toewijzing van de nodige middelen voor de uitvoering van de verplichtingen in het kader van de Supply Chain Duty of Care Act en de EU-verordening inzake de preventie van ontbossing langs toeleveringsketens
- Besluit om een externe ESG-ratingstrategie te implementeren voor transparantere communicatie over ESG-prestaties aan klanten en investeerders
- Akkoord over ESG-training voor verkoopmedewerkers met klantcontact en over de focusthema's voor 2023: duurzame bosbouw, biodiversiteit en circulaire economie

- Besluit ten gunste van vereenvoudiging en standaardisatie van de berekening van de CO₂-voetafdruk van producten
- Herbevestiging van belangrijke onderwerpen met het management
- Updates van de ESG-richtlijnen

Het SC beoordeelt ook of de bestaande positie en processtructuur voor het omgaan met duurzaamheidsrisico's en -kansen in relatie tot bedrijfsactiviteiten geschikt is. Dit kunnen fysieke, regelgevende, financiële of reputatieaspecten zijn. Ze worden zowel beoordeeld vanuit een inside-out perspectief, d.w.z. de impact van het bedrijf op zijn sociale en fysieke omgeving, als vanuit een outside-in perspectief, d.w.z. hoe duurzaamheidsaspecten het bedrijf beïnvloeden. Het SC pakt lacunes in de bestaande structuur aan door advies te geven van relevante deskundigen, relevante maatregelen uit te besteden, bestaande personen of organen op te leiden, de nodige functies en afdelingen te creëren en bestaande functies en afdelingen te verbinden met externe belanghebbenden en ondersteunende functies. Dergelijke structurele hiaten kunnen worden vastgesteld door een regelgevende of fysieke herziening of door de betrokkenheid van belanghebbenden.

De kwartaalvergaderingen van het SC worden gecoördineerd door het hoofd Duurzaamheid, een functie die in het afgelopen verslagjaar is gecreëerd. Diens takenpakket omvat het coördineren van duurzaamheidskwesties en duurzaamheidsbeoordelingen, het adviseren van de afdelingen, het verzamelen van informatie voor verslaglegging en het leveren van de benodigde expertise over relevante duurzaamheidsonderwerpen. De overdracht van de overeengekomen doelstellingen naar het geïntegreerde managementsysteem en de opvolging ervan maken ook deel uit van dit verantwoordelijkheidsgebied.

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

SUSTAINABILITY COMMITTEE

EXECUTIVE BOARD

CFO Chief Financial Officer	CEO/COO Chief Executive Officer/Chief Operations Officer	CCO Chief Commercial Officer
Sustainability (Secretary)	Environment (Deputy Secretary)	Human Resources
Health and Safety	Diversity	Investor Relations
Wood Purchasing	Compliance	

Ons geïntegreerd managementsysteem

Pfleiderer gebruikt een Integrated Management System (IMS) om efficiënt procesmanagement en het systematisch behalen van doelen te ondersteunen. Dit is gecertificeerd voor de erkende normen op het gebied van kwaliteit (DIN EN ISO 9001), milieu (DIN EN ISO 14001), energie (DIN EN ISO 50001) en gezondheid en veiligheid op het werk (DIN EN ISO 45001), evenals de certificeringssystemen van de Chain of Custody (FSC en PEFC; FSC® C011773, PEFC/04-32-0828). Dit systeem bevat alle voorschriften met betrekking tot onze zorgplicht als bedrijf, de kwaliteitsborging van onze producten, het efficiënte gebruik van energiebronnen, de bescherming van onze medewerkers en het milieu. Het IMS wordt ook gebruikt voor de dochterondernemingen Heller Holz en JURA-Spedition in Neumarkt.

Het management benoemt de persoon die verantwoordelijk is voor het Integrated Management System (kwaliteit, milieu, energie, gezondheid en veiligheid op het werk, FSC en PEFC). Deze afdeling is verantwoordelijk voor de invoering en naleving van de processen die nodig zijn voor een goed functionerend IMS en rapporteert regelmatig aan het management over de prestaties en noodzakelijke verbeteringsmaatregelen van het IMS.

Op administratief en productieniveau benoemt het management ook vertegenwoordigers voor de gebieden kwaliteit, milieu, energie, gezondheid en veiligheid op het werk, FSC en PEFC, die het IMS op hun respectievelijke niveaus organiseren en controleren.

Variabel beloningssysteem

Met ons variabele beloningssysteem, dat van toepassing is op het hoger en middenkader en op niet-tarifaire werknemers in geselecteerde specialistische functies, bevorderen we enerzijds de waardecreatie van het bedrijf en anderzijds de prestatiegerichtheid van de werknemers. Het prestatiegerelateerde variabele beloningssysteem is gebaseerd op targetafspraken die zijn afgestemd op de strategische doelstellingen van het bedrijf en bevat sinds enkele jaren ook duurzaamheidsdoelstellingen. De remuneratiecommissie van de Raad van Advies van de Pfleiderer Group BV & Co. KG. bepaalt de beloning en de doelstellingen voor de variabele beloningscomponent van het management van de Pfleiderer Group BV & Co. KG.

Het management draagt de ESG-bedrijfsstrategie over aan de afzonderlijke afdelingen en vertaalt de strategische doelen naar operationele doelen voor de afzonderlijke teams. Het hogere management is er verantwoordelijk voor dat alle medewerkers in hun gebied zich bewust zijn van de bedrijfsdoelen en bijdragen aan het bereiken ervan. Het bedrag van de individuele bonus is afhankelijk van het behalen van de overeengekomen doelstellingen. De bonus wordt uitbetaald nadat de jaarrekening van het voorgaande jaar is goedgekeurd. Het percentage van de variabele beloning dat betrekking heeft op duurzaamheidsdoelen en -impact is momenteel niet vastgesteld. De bepaling en openbaarmaking van dit aandeel is echter gepland voor de toekomst om te voldoen aan de vereisten van de EU-richtlijn voor duurzaamheidsverslaglegging (Corporate Sustainability Reporting - CSRD).

DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE EN BEDRIJFSMODEL

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR MENS EN MILIEU

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

NATUURLIJK DUURZAAM

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

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

We hebben ons verbonden aan de doelstellingen van de Overeenkomst van Parijs en streven naar een broeikasgasuitstoot van nul in 2050. We zetten ons in voor de doelen van het Global Compact van de VN en bevorderen diens tien principes op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieubescherming en corruptiebestrijding.

Bij het bereiken van onze doelen laten we ons leiden door ons duurzaamheidscredo "natuurlijk duurzaam". We bouwen voort op succesvolle transformatie op het gebied van hernieuwbare energie, recycling en duurzame bosbouw en kiezen consequent voor maatregelen die de ingeslagen weg ondersteunen. De maatregelen die we nemen om onze doelen te bereiken zijn duidelijk gericht op hun impact: Ze moeten duidelijk positieve gevolgen hebben of de negatieve gevolgen effectief verminderen. We kunnen dit alleen bereiken als iedereen de handen ineenslaat - zowel in het bedrijf als in de maatschappij.

DUURZAME BEDRIJFSSTRATEGIE

We willen duurzaam en winstgevend groeien. We recyclen het materiaal hout, maken er producten van hoge kwaliteit van en breiden zo de CO₂-opslagcapaciteit van hout uit. Door onze rol in een duurzame circulaire economie voor hout, zorgen we ervoor dat elk stuk hout zo lang mogelijk in de cyclus blijft. We gebruiken al vele jaren gerecycled hout en streven er voortdurend naar om het aandeel ervan in onze producten te vergroten. Dankzij de consequente uitvoering van onze recyclingstrategie hebben we onze doelstelling van 50 procent in 2025 in 2023 bereikt en liggen we dus voor op schema. Dankzij een investering in 2022 konden we in 2023 beginnen met een geoptimaliseerde reinigingscapaciteit in de fabriek in Gütersloh en dan daar meer gerecycled hout gebruiken, wat een belangrijke bijdrage leverde aan het bereiken van dit doel.

IN 2023 HEBBEN WE ONS DOEL OM HET AANDEEL GERECYCLED HOUT TOT

50 %

TE VERHOGEN VOORTIJDIG BEREIKT.

Uiteindelijk sluiten we de cirkel door gerecycled hout dat door verontreiniging het einde van zijn materiële levensduur heeft bereikt, te gebruiken om energie op te wekken in onze vestigingen. Op deze manier dragen we bij aan de vervanging van fossiele brandstoffen en verminderen we de uitstoot van fossiele kooldioxide. We leggen ons cascadegebruik gedetailleerder uit in het hoofdstuk over materialen.

130 jaar bij Pfleiderer duurzame productie nauw verbonden met het hernieuwbare materiaal hout.

Belanghebbenden betrekken

Sociale verantwoordelijkheid nemen is voor ons vanzelfsprekend. We kunnen de vertrouwensrelatie met onze belanghebbenden uitbreiden en een eerlijke partner zijn voor werknemers, investeerders, klanten, leveranciers, zakenpartners en dienstverleners. Een open en voortdurende dialoog met hen is voor ons zeer belangrijk, zodat we in een vroeg stadium kunnen vaststellen welke opkomende uitdagingen essentieel zijn vanuit het oogpunt van onze belanghebbenden, nu en in de toekomst. Door belanghebbenden te betrekken bij de duurzame ontwikkeling van ons bedrijf, kunnen we ook een bredere impact hebben. We vertrouwen bijvoorbeeld op partnerschappen met externe belanghebbenden zoals recyclingbedrijven, meubelfabrikanten, leveranciers en klanten om het cascadegebruik van hout en de circulaire economie te bevorderen.

We zijn regelmatig in dialoog met onze belanghebbenden over ESG-kwesties via verschillende kanalen, zoals bijeenkomsten, jaarverslagen, presentaties, ratings, duurzaamheidsgerelateerde financiële briefings en financieel nieuws. In 2023 hebben we de actieve betrokkenheid van externe belanghebbenden in de toeleveringsketen stroomopwaarts en stroomafwaarts bij belangrijke ESG-kwesties verder versterkt, met name voor klanten en leveranciers. We hebben ons ook gericht op bedrijven in onze waardeketen die worden gekenmerkt door een toekomstgerichte benadering van ESG-beheer om best practices te vergelijken.

We zijn betrokken bij talloze netwerken. Belangrijke lidmaatschappen zijn onder andere:

- Europese Paneel Federatie (EPF) (PFL bestuurslid)
- Vereniging van de Duitse houtplaatindustrie (VHI) (bestuurslid PFL)
- Initiatief "Biodiversiteit in goed bedrijf" e. V. (PFL als voorzitter van de raad van bestuur)
- Verein Deutscher Ingenieure e. V. (VDI) (PFL-leiderschap van verschillende werkgroepen)
- Fraunhofer-Institut für Holzforschung (WKI)
- Nieuw Europees Bauhaus-initiatief
- Initiatief "Renovation Wave"
- Internationale Vereniging voor Technische Houtvraagstukken (IVTH)
- Kwaliteitsvereniging voor plaatmaterialen op houtbasis (QG HWS) (PFL als voorzitter van het bestuur)
- Instituut voor Houttechnologie Dresden (IHD)
- Europese Confederatie van de Houtverwerkende Industrie (CEI): Lid van CEI-Bois-panel voor bouwelementen
- Hoofdvereniging van de Duitse houtindustrie (HDH)
- Deelname aan het BASA-JAUN-onderzoeksproject

We dragen ook bij aan de dubbele materialiteitsanalyses van onze belangrijkste leveranciers en konden waardevolle inzichten verwerven in de weging van invloeden, risico's en kansen van onze meest materiële onderwerpen in dit proces. Op deze manier stimuleren we voortdurende verbetering, waarborgen we de relevantie van onze inzet voor de markt en ontwikkelen we innovatieve oplossingen voor ESG-aspecten.

BELANGRIJKE DUURZAAMHEIDSGERELATEERDE GEVOLGEN, RISICO'S EN MOGELIJKHEDEN

BELANGRIJKSTE ONDERWERPEN GEREVALIDEERD

De materialiteitsanalyse uit 2022, die in het verslagjaar is geanalyseerd en opnieuw gevalideerd, dient als basis voor de materiële onderwerpen in dit verslag. In de materialiteitsanalyse van 2022 werden zowel het inside-out als het outside-in perspectief toegepast en werd naast de impact ook de financiële materialiteit in aanmerking genomen. Dit was gebaseerd op interne interviews en managementdocumenten, gepubliceerde richtlijnen, rapporten en raamwerken, mediascreening, publicaties van sectorgenoten, standaardvereisten (waaronder GRI, SASB en de concepten van de Europese Sustainability Reporting Standards (ESRS) en wettelijke vereisten zoals de Supply Chain Due Diligence Act (LkSG).

In dit proces hebben we 114 onderwerpen geïdentificeerd en samengevat tot een totaal van 16 potentieel materiële onderwerpen. Deze werden besproken en geëvalueerd in gemodereerde workshops met betrekking tot beide dimensies, impact en financiële materialiteit, en vergeleken met de geformuleerde ESG-doelstellingen. We kwamen tot de conclusie dat de volgende zes onderwerpen de materialiteitsdrempel overschrijden in termen van impact en/of financiële aspecten: Uitstoot, energie, arbeidsomstandigheden in het bedrijf, gezondheid en veiligheid op het werk, circulaire economie en grondstoffen.

De materiële onderwerpen die in 2022 zijn vastgesteld, zijn in 2023 opnieuw gevalideerd door het Sustainability Committee, inclusief het management. Er is rekening gehouden met nieuwe en geplande wettelijke vereisten, veranderingen in ESG-ratings en verdere bijdragen van belanghebbenden. Voor twee onderwerpen werd de prioritering herzien. De invloed van het bedrijf op water wordt nu als relevanter beschouwd. We zien ook een hogere financiële relevantie voor het onderwerp aanpassing aan klimaatverandering, maar de impact van het bedrijf werd hier als lager gecategoriseerd. Voor de verslagperiode 2025 wordt een uitgebreide materialiteitsanalyse voorbereid in overeenstemming met de vereisten van de EU-richtlijn Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en de European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

ONZE DOELSTELLINGEN

Op basis van de resultaten van onze materialiteitsanalyse hebben we onze duurzaamheidsdoelen verder ontwikkeld. Deze worden strategisch geëvalueerd, toegewezen aan de actiegebieden materialen, klimaat en mensen, en ondersteund met kerncijfers en managementbenaderingen. We hebben ook een proces ontwikkeld om dit strategische kader over te brengen naar onze specifieke processen, waarbij we de benodigde middelen toewijzen en regelmatig evalueren via ons Integrated Management System (IMS). Op technisch niveau zorgt het IMS ervoor dat doelen worden gedefinieerd, verantwoordelijkheden worden toegewezen, belangrijke stappen worden geïdentificeerd en kwartaalevaluaties worden uitgevoerd voor alle ESG- en niet-ESG-doelen.

MATERIALITEITSMATRIX

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

	zeer hoog	hoog	gemiddeld
zeer hoog	• Uitstoot • Energie • Arbeidsomstandigheden in het bedrijf • Arbeidsveiligheid en gezondheid in het Bedrijf	• Circulaire economie • Grondstoffen	
hoog	• Aanpassing aan klimaatverandering • Arbeid en mensenrechten in de toeleveringsketen	• Water • Productveiligheid • Gelijke kansen • Lokale gemeenschap • Naleving	
gemiddeld	• Veiligheid en gezondheid op het werk in de toeleveringsketen	• Biodiversiteit en bosbouw • Bodem en landgebruik	
	gemiddeld	hoog	zeer hoog

Impact van de organisatie op het milieu, sociale en maatschappelijke kwesties

Elk essentieel onderwerp is, voor zover mogelijk, gekoppeld aan doelen en mijlpalen, kerncijfers en maatregelenpakketten. De onderwerpen en actiegebieden die als materieel zijn gecategoriseerd, vormen de basis voor het beheer van onze duurzaamheidsstrategie en komen overeen met de structuur van dit duurzaamheidsverslag. Als houtverwerkingsbedrijf richten we ons enerzijds op zaken die te maken hebben met de selectie en inkoop van grondstoffen en de manier waarop we ze verwerken, en anderzijds op zaken die te maken hebben met de mensen met wie we werken.

In onze duurzaamheidsstrategie hebben we de doelen gedefinieerd die de komende jaren als leidraad zullen dienen voor onze acties en beslissingen, en

maatregelen ontwikkeld om deze kwantificeerbare doelen te bereiken. Deze doelen worden ondersteund door principes en verplichtingen op de respectievelijke actiegebieden, die in de bijbehorende hoofdstukken worden uitgelegd.

Het SC heeft onze materialiteitsanalyse opnieuw gevalideerd en er zo voor gezorgd dat de geïdentificeerde duurzaamheidsonderwerpen nog steeds van de hoogste relevantie zijn voor Pfeiderer en zijn belanghebbenden.

ZAKELIJK GEDRAG: HANDEL INTEGEREN VOLGENS DE REGELS

Duidelijke gedragsregels voor werknemers zorgen ervoor dat iedereen in het bedrijf zich altijd verantwoordelijk en volgens de regels gedraagt: bij zakelijke activiteiten, tegenover mensen en het milieu. Daarom hebben we de toepasselijke wetten en externe regelgeving aangevuld met onze eigen gedragscodes voor werknemers, die ons idee van integer gedrag beschrijven. De gedragscode van Pfliederer, onze Richtlijnen Zakelijk Gedrag is bindend voor alle medewerkers. Naast de Gedragscode hebben we verschillende richtlijnen, overeenkomsten en handleidingen ontwikkeld. Het beschrijft onze houding, onze gedeelde waarden en onze verwachtingen van de manier waarop we samenwerken. Met name onze richtlijnen over juridische zaken bieden medewerkers verdere oriëntatie en verdiepen hun inzicht in de afzonderlijke rechtsgebieden, zoals corruptiepreventie.

Alle beleidsregels zijn goedgekeurd door het management. Ze zijn van toepassing op alle bedrijfsactiviteiten en-relaties en worden gecommuniceerd naar alle werknemers. De uitgebreide Compliance Manual, met daarin de Richtlijnen Zakelijk Gedrag en andere relevante richtlijnen, is te vinden op onze website. Om aan de voortdurend veranderende wettelijke vereisten te voldoen, werd in 2023 een digitaal beheersysteem voor naleving opgezet. Hierdoor kunnen de complexe regels efficiënt worden gecommuniceerd naar werknemers en worden gedocumenteerd. Het systeem zal in 2024 in de respectieve toepassingsgebieden worden geïntroduceerd. De wettelijke vereisten met betrekking tot nationale en regionale lobbyregisters zijn in 2023 herzien; er is vastgesteld dat er momenteel geen activiteiten bij Pfliederer te melden zijn.

Onze beleidsregels, systemen en overeenkomsten omvatten:

- Webgebaseerd klokkenluiderssysteem
- Compliance Manual (deze omvat mensenrechten, antitrustwetgeving, preventie van corruptie, omkoping en witwassen en andere aspecten)
- Werknemersvertegenwoordiging en bedrijfsovereenkomsten
- Collectieve overeenkomsten
- Richtlijnen en maatregelen voor onderaannemers
- Kader voor gezondheid en veiligheid op het werk - risicobeoordeling, risicobeheer, maatregelen
- Diversiteitsbeleid
- Richtlijn gegevensbescherming
- Richtlijnen voor inkoop

Mensenrechten beschermen

We beschermen de mensenrechten in overeenstemming met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties. Daarnaast laten we ons leiden door de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en implementeren we haar normen voor fatsoenlijk werk. Deze omvatten de vier principes van vrijheid van vereniging, verbod op discriminatie in arbeid en beroep, afschaffing van kinderarbeid en uitbanning van dwangarbeid.

Wetolereren geen enkele vorm van dwangarbeid en zetten ons in voor de afschaffing van uitbuitende kinderarbeid. Wij verplichten ons tot naleving van het Verdrag betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces (ILO Verdrag nr. 138) en het Verdrag betreffende het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid (ILO Verdrag nr. 182). Als een nationale regeling strengere normen voor kinderarbeid vaststelt, gelden deze strengere normen.

NALEVING GARANDEREN

Onze managers en werknemers zetten zich in om de ethische grondbeginselen en wettelijke voorschriften na te leven. Deze toewijding vormt de basis van ons compliance management systeem (CMS) met zijn drie pijlers: Voorkomen - Herkennen - Reageren. Ons belangrijkste doel is om overtredingen volledig te voorkomen. Het CMS moet zowel worden toegepast op het niveau van PCF GmbH als op het niveau van alle dochterondernemingen, inclusief de internationale verkooplocaties. Alle relevante afdelingen hebben het geïmplementeerd en hun werknemers getraind.

Als onderdeel van ons CMS identificeren we de compliance-risico's door middel van risico-analyses, ook op het gebied van corruptie, om mogelijke negatieve effecten te minimaliseren door middel van passende maatregelen:

- het van toepassing zijnde dubbele controleprincipe op alle gebieden van het bedrijf (bijv. verkoop, inkoop, factuurverificatie, betalingsinstructies, enz.)
- de functiescheiding in SAP
- regelmatige evaluatie van de actualiteit van de richtlijnen "Corruptie" en "Treasury", "Geschenken en Gastvrijheid"
- de opleiding van werknemers in de aankoop van speciale onderwerpen zoals economische criminaliteit
- regelmatige on-site en online trainingen voor verkoop, inkoop en marketing

Om ervoor te zorgen dat alle toepasselijke wetten en bedrijfsrichtlijnen worden nageleefd, hebben we ook een Compliance Commissie en een Compliance manager aangesteld. Deze persoon moet in het bijzonder ook de expertise van de respectieve gespecialiseerde afdelingen in zijn werk betrekken. Het Compliance Committee ondersteunt het management bij de implementatie, controle en verdere ontwikkeling van het compliance managementsysteem en komt regelmatig bijeen.

De Compliance Manager stelt jaarlijks een intern compliance-rapport op, dat vervolgens wordt voorgelegd aan het management van PCF GmbH, de Auditcommissie van de Business Unit Engineered Wood Products (EWP), die identiek is aan Pfeiderer Deutschland GmbH, en de Raad van Advies van het moederbedrijf Pfeiderer Group B.V. & Co. KG. Als er een vermoeden is van een ernstige overtreding van de regels, wordt dit onmiddellijk gemeld aan het Compliance Committee en het Management. Ze beslissen samen of de overtreding ernstig is. In geval van twijfel wordt een overtreding als ernstig beschouwd. Er waren geen overtredingen van wet- en regelgeving tijdens de verslagperiode. Er zijn dus geen boetes betaald voor het niet naleven van wet- of regelgeving.

Medewerkers opleiden

We nemen verschillende maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers bekend zijn met de Richtlijnen Zakelijk Gedrag. Zo moet iedere medewerker die bij Pfeiderer in dienst treedt, in zijn arbeidsovereenkomst schriftelijk bevestigen dat hij kennis heeft genomen van de Richtlijnen Zakelijk Gedrag. Waar nodig worden duidelijke regels afgesproken met werknemers, bijvoorbeeld over deelname aan beursgenoteerde bedrijven en het ondernemen van nevenactiviteiten. Nieuwe medewerkers krijgen tijdens de introductie training over naleving. Bovendien bevestigen de managers schriftelijk dat ze hun werknemers minstens één keer per jaar zullen informeren over de geldigheid en het belang van de Richtlijnen Zakelijk Gedrag.

Naast de Richtlijnen Zakelijk Gedrag zijn er talloze andere richtlijnen en procedurele instructies, bijvoorbeeld over antitrustwetgeving, het voorkomen van corruptie en het witwassen van geld. De juridische en compliance-afdeling controleert regelmatig alle richtlijnen op actualiteit en relevantie, werkt ze bij in geval van wetswijzigingen of andere vereisten en communiceert ze naar de medewerkers, onder andere in de IMS Sharepoint of op de compliance-pagina in het intranet. Vanaf 2024 kunnen werknemers (tot

Voormanniveau) worden geïnformeerd over wijzigingen of nieuwe richtlijnen met behulp van het nieuwe digitale compliance management systeem. Daar bevestigen ze ook dat ze de richtlijn aanvaarden. Onze trainingstools stellen vaste perioden in waarbinnen alle werknemers training moeten volgen over Compliance.

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

Alle nieuwe werknemers volgen een training over naleving als onderdeel van het inwerkproces. Daarnaast worden de werknemers regelmatig door middel van terugkerende instructies en briefings bewust gemaakt van de wettelijke voorschriften en zorgplichten die de gezondheid en veiligheid op het werk beschermen.

Het huidige Compliance A.K.T.I.V. programma is succesvol van start gegaan. Managers van fabrieken en business units werden getraind om hun werknemers zelf te trainen. De campagne richt zich op een trainingsprogramma dat werknemers ondersteunt bij verantwoord handelen in hun dagelijkse werk. 2023 vond plaats als onderdeel van de Compliance A.K.T.I.V. Introductieevenementen voor plantmanagers, een bijeenkomst voor alle medewerkers op elke locatie en verdere training voor plantmanagers en andere supervisors op alle locaties. Er werd ook een e-learning unit toegevoegd aan de bestaande e-learning tool. Voor werknemers zonder computerwerkplek werd de belangrijkste informatie over Compliance A.K.T.I.V. op kaarten afgedrukt en uitgedeeld.

In 2023 werden in totaal 11 trainingen (op locatie en virtueel) gegeven, wat overeenkomt met 2.003 uur in aandachtsgebieden voor compliance. In deze periode hebben 207 medewerkers met succes de individuele online training over anticorruptiemaatregelen afgerond.

GEDRAGSCODE EN COMPLIANCE-TRAINING

	Risicodragende functies (marketing, verkoop, inkoop)	Managers	Organen*	Andere eigen arbeid
Toepassingsgebied:				
Aantal dat training heeft gevolgd	300	46	2	918
Trainingsmethode en duur	training van 40 minuten op de computer	training van 40 minuten op de computer	training van 40 minuten op de computer	training van 20 minuten op de computer
Vereiste frequentie	Halfjaarlijks	Jaarlijks	Jaarlijks	Jaarlijks
Onderwerpen	–	Gedragscode compliance	Trainingsmethode en duur compliance	Trainingsmethode en duur compliance
Bevestiging van naleving van richtlijnen	–	46	–	–

*Administrative, management and supervisory bodies

ANTI-CORRUPTIETRAINING OMVAT OMKOPING EN OMKOOPBAARHEID, VERDUISTERING EN BOETES

	Risicovolle functies (verkoop, inkoop)	Managers	Organen*	Andere eigen arbeid
Toepassingsgebied:				
Aantal dat training heeft gevolgd	196	10	1	–
Trainingsmethode en duur	1,5 uur klassikale training	1,5 uur klassikale training	1,5 uur klassikale training	–
Vereiste frequentie	Jaarlijks	Jaarlijks	Jaarlijks	Vrijwillig

*Administrative, management and supervisory bodies

De Compliance Manager is verantwoordelijk voor het concept van de compliance-training en de verdere ontwikkeling ervan. Belangrijke aanpassingen worden besproken en goedgekeurd door het Compliance Committee. De verantwoordelijke manager brengt regelmatig verslag uit aan de Compliance Commissie over de voortgang van het trainingsprogramma.

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

Bewijs van succesvolle deelname aan de training wordt geregistreerd via ons interne e-learningstelsel SAM. Daarnaast worden de kas- en donatierekeningen jaarlijks geëvalueerd. Met ons controlesysteem (ICS) beoordelen we ook jaarlijks de nalevingsmaatregelen van de verschillende risicogebieden.

Compliance-overtredingen opsporen

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

Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de klokkenluidersregeling en deze gebruiken in gevallen van verdenking, verwijzen we er expliciet naar in trainingen, vergaderingen, op het intranet, in nieuwsbrieven en op gedrukte posters. Deze hangen bijvoorbeeld in lounges en vergaderzalen. De posters sensibiliseren werknemers ook om onregelmatigheden te melden zonder bang te hoeven zijn om gestraft te worden.

In 2023 werden twee anonieme meldingen ontvangen, een met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk en de andere met betrekking tot fraude. Deze rapporten werden grondig gecontroleerd en de verdenking werd in geen van de gevallen bevestigd.

Een van de meldingen werd op papier ontvangen via een van de openbaar toegankelijke postbussen, zodat rechtstreeks contact met de melder niet mogelijk was. De andere melding werd gedaan via het online systeem en de klokkenluider ontving een reactie via de e-mail inbox binnen dit systeem. Er kwam echter geen verdere reactie, dus we nemen aan dat de persoon het eens was met de voorgestelde oplossing.

Reageren op verdachte gevallen

De Compliance Manager controleert elke melding die binnenkomt via het klokkenluidersysteem. Daarbij behandelt hij ze vertrouwelijk, handelt hij onafhankelijk en schakelt hij zo nodig externe deskundigen in. Hij leidt en coördineert het onderzoek naar de feiten, waarbij hij toegang heeft tot alle benodigde middelen.

Afhankelijk van de aard en ernst van het wangedrag kunnen disciplinaire, civielrechtelijke of strafrechtelijke maatregelen worden genomen. Als er daadwerkelijk een overtreding van de regelgeving heeft plaatsgevonden, coördineert en beheert de afdeling Compliance het strafrechtelijk en regelgevend onderzoek en de handavingsprocedures en fungeert als centraal contactpunt voor de onderzoeks- en toezichthoudende autoriteiten. Het proces is uitgebreid gedocumenteerd.



Daarnaast hebben alle medewerkers en externe belanghebbenden toegang tot de Pfleiderer-website op <https://www.bkms-system.com/>. Deze biedt een online klokkenluidersregeling. Het platform is een beschermd en veilig rapportagekanaal. Het kan anoniem worden gebruikt en garandeert maximale bescherming van gevoelige gegevens. Het rapport wordt rechtstreeks naar de compliance-organisatie gestuurd.

Als een verdachte zaak niet tegen een lid van de Compliance Commissie of het management is gericht, informeert de Compliance Manager de Compliance Commissie over de melding, de genomen maatregelen en de huidige status van het onderzoek. Dit gebeurt bij de reguliere vergaderingen van de commissie of in ernstige gevallen op ad-hocbasis. Het management van het Compliance Committee informeert het toezichthoudend orgaan.

Leveranciers integreren

Wij verwachten ook van onze leveranciers dat zij de waarden van Pfleiderer delen en dat zij alle wettelijke voorschriften en onze gespecificeerde richtlijnen naleven in hun eigen activiteiten en in hun toeleveringsketens. Onze richtlijnen en vereisten staan beschreven in onze Gedragscode voor leveranciers, waarvan leveranciers de naleving schriftelijk moeten bevestigen. We hebben onze leveranciers in het verleden al proactief geïnformeerd over onze duurzaamheidsdoelstellingen. In 2023 hebben we deze aanpak verder gesystematiseerd om samenwerking voor meer duurzaamheid zichtbaarder en meetbaarder te maken. Dit raamwerk definieert hoe we in de toekomst Scope 3-emissies van ingekochte goederen zullen registreren en beoordelen en omvat een aanpak voor de duurzaamheidsbeoordeling van onze leveranciers als geheel. We zijn een leerproces gestart voor het registreren van CO₂-uitstoot in alle sectoren en bij de belangrijkste leveranciers gestart; samen met geselecteerde belanghebbenden. Kijken we ook naar de status van biodiversiteitsbeheer in de toeleveringsketen en het omliggende gebied. Onze eerste berekeningen in de afgelopen jaren voor Scope 3-emissies waren voornamelijk gebaseerd op databasewaarden voor onze industrie, soms aangevuld met specifieke leveranciersgegevens over de koolstofvoetafdruk van producten.

Voor 2024 hebben we een proces opgezet waarmee we systematisch de koolstofvoetafdruk van producten van onze belangrijkste leveranciers van chemicaliën en papier registreren als onderdeel van de jaarlijkse leveranciersbeoordeling. Naast producten zullen we ook overstappen van gemiddelde waarden voor bepaalde vormen van transport naar werkelijke, locatiespecifieke waarden voor transportemissies. Daarom evalueren we transportemissies systematisch op basis van leveranciersinformatie. Een deel van deze informatie is al te vinden in een bestaand transportvolgsysteem waarin onze belangrijkste logistieke partners zijn geïntegreerd; we hebben hier nu de optie toegevoegd om de CO₂-uitstoot te registreren. Om de duurzaamheid van onze leveranciers in het algemeen te beoordelen, hebben we de gestandaardiseerde EcoVadis-rating voor leveranciers geïdentificeerd als een geschikte voorwaarde voor toekomstige voorkeursleveranciers.

GEZONDHEID EN TEVREDENHEID VAN KLANTEN

Binnen het IMS is er een innovatieproces voor nieuwe producten, verbeteringen en wijzigingen aan het bestaande productassortiment. Naleving van de Wet Productaansprakelijkheid voor nieuwe ontwikkelingen is ook een belangrijk onderdeel van het IMS. Het toezicht op de regelgeving en de mogelijke classificatie van gevaren wordt uitgevoerd via onze partnerschappen met verenigingen. Als onderdeel van ons algemeen bestuur hebben we een risicobeheersysteem om fysieke en financiële risico's te identificeren en een proces om deze te volgen. Het volgen van de werkzaamheid zal doorgaan na de marktintroductie.

Zorgen voor vertrouwen in onze producten

Onze materialen en productieprocessen voldoen aan alle voorschriften voor milieu- en gezondheidsbescherming op basis van internationale normen. Het DIN EN ISO 9001-gecertificeerde kwaliteitsmanagementsysteem is vooral relevant voor gebruikers van onze producten. De interne managementsystemen worden beoordeeld tijdens jaarlijkse interne en externe audits. Onze beheersystemen voor gezondheid op het werk, gecertificeerd volgens DIN EN ISO 45001, dragen er ook toe bij dat we onze klanten veilige producten kunnen bieden die niet schadelijk zijn voor hun gezondheid.

Onze productiecapaciteit is potentieel 250.000 ton harsen en bindmiddelen per jaar. De chemicaliën die bij deze verwerking worden gebruikt, kunnen daarom een grote invloed hebben op de productveiligheid. Formaldehyde is onder andere een chemische stof die kan vrijkomen tijdens de gebruiksfase van het product en een gezondheidsrisico vormt. Een andere zorgwekkende stof is melamine, die begin 2023 door het Europees Agentschap voor chemische stoffen (ECHA) is toegevoegd aan de lijst van zeer zorgwekkende stoffen (SVHC). Melamine komt echter niet vrij tijdens de gebruiksfase van het product, maar is een gezondheids- en veiligheidsprobleem tijdens de verwerking en productie.

We hebben controlesystemen voor alle chemicaliën die van belang zijn, inclusief regelmatige laboratoriumtests. Daarom hebben we onze eigen laboratoria voor het testen van materialen en producten op alle locaties en ons centrale laboratorium bevindt zich in Arnsberg. We blijven investeren in onderzoek en ontwikkeling om zorgwekkende stoffen in onze productie en materialen te verminderen of te vervangen. Zo hebben we bijvoorbeeld de formaldehyde-emissies van onze materialen op houtbasis al continu verminderd en kunnen we garanderen dat we de wettelijke limieten niet overschrijden. We produceren ook al tientallen jaren formaldehydevrije composietpanelen en testen momenteel biogene bindmiddelen. Op de lange termijn willen we alleen nog spaanplaat met alternatieve bindmiddelen produceren.

We houden ons strikt aan de Chemicaliënverbodsverordening. Omdat dit echter geen specifieke testcycli voorschrijft, laten we onze producten elke zes maanden extern testen door het Fraunhofer WKI en de IHD om hun status als formaldehydearm of formaldehydevrij te bevestigen. We hebben ook onze tests voor melamine uitgebreid om de productveiligheid te garanderen en ons voor te bereiden op toekomstige vereisten.

Dankzij ons systeem dat nauwlettend in de gaten wordt gehouden, behouden we een zeer hoog niveau van gezondheid en kwaliteit. Aangezien dit productsysteem al een zeer hoge mate van volwassenheid heeft, zijn verbeteringen in deze fase slechts kleine aanpassingen. Vooral door het toenemende aandeel gerecycled hout in de productie van onze producten, hebben we een hoger testniveau nodig om de zuiverheid en naleving van de wettelijke emissiegrenzen te garanderen. De kwaliteit van afvalhout is bij wet streng gereguleerd en wij zorgen hiervoor door onze afvalhoutverwerking voortdurend te analyseren. Bovendien nemen we tijdens de inspectie van inkomende goederen vrijwillig steekproeven van de grondstoffen om de gegevens van de leverancier te controleren.

Naast de wettelijke vereisten voldoen onze producten ook aan de vrijwillige specificaties voor certificering met de Blue Angel, waarvan de grenswaarden onder de internationale en Duitse normen liggen. We controleren dit via testrapporten tijdens de formulering van het product. Daarnaast is 60 procent van ons productassortiment Cradle to Cradle Certified®, wat betekent dat we in deze producten geen zorgwekkende chemische stoffen aantreffen.

Gezond leven is een belangrijk ontwerpprincipes voor productontwikkeling bij Pfleiderer en een echte kwaliteitsbelofte. We onderzoeken alle daadwerkelijke of vermoedelijke limietschendingen die aan ons worden gemeld. In 2023 waren er geen klachten over overschrijding van limieten voor onze producten. Verder waren er in 2023 geen gevallen van niet-naleving van regelgeving met betrekking tot de invloed van producten of diensten op de gezondheid en veiligheid op het werk.

Producten transparant markeren

Pfleiderer volgt alle wettelijke vereisten om de gezondheid van de consument te beschermen tijdens het gebruik van het product. In de tussentijd hebben we onze hele productie van materialen op houtbasis in Duitsland aangepast aan de strenge eisen van emissieklasse E05. Wij bieden het breedste assortiment duurzaam gecertificeerde producten in de branche en ons assortiment omvat producten die voldoen aan verschillende van de volgende keurmerken of normen: FSC, PEFC, Blue Angel en Nordic Swan; California Air Resources Board; TSCA; de Japanse emissienorm JIS; de Japanse classificatie voor het vrijkomen van formaldehyde met de classificatieklassen F* tot F****, waarbij F**** staat voor de laagste emissiewaarden; en de productnorm Cradle to Cradle Certified®. Een Environmental Product Declaration (EPD) voor onze producten is ook beschikbaar voor klanten die meer willen weten over de ingrediënten.

In 2023 waren er geen gevallen van niet-naleving van de informatie over en etikettering van producten en diensten en geen schendingen in de marketingcommunicatie.

IN HET VERSLAGJAAR 2023 WAREN ER

GEEN GEVALLEN VAN NIET-NALEVING

... VAN INFORMATIE OVER EN ETIKETTERING VAN PRODUCTEN EN DIENSTEN EN GEEN OVERTREDINGEN IN MARKETINGCOMMUNICATIE.

Effecten bespreken met consumenten

Als onderdeel van het innovatieproces van IMS organiseren we workshops over het onderwerp innovatie, evalueren we bezoekverslagen en gebruiken we CRM om klantbehoeften te formuleren en daaruit maatregelen af te leiden. Met het oog op de toekomstige vereisten van het ESRS zullen vragen uit de materialiteitsanalyse en klantenenquête hier ook een rol spelen.

Consumenten en eindgebruikers hebben verschillende kanalen tot hun beschikking om hun zorgen kenbaar te maken: gestandaardiseerde klachtenprocedures binnen onze kwaliteitsborgings- en kwaliteitsbeheersystemen, maar ook de klokkenluidersregeling en klachtenmechanismen. De laatste twee zijn online toegankelijk voor zowel interne als externe partijen en klachten kunnen desgewenst anoniem worden ingediend. We reageren op alle meldingen en nemen passende corrigerende maatregelen in het IMS.

Bescherm klantgegevens

Pfleiderer houdt zich aan alle voorgeschreven regels voor gegevensbescherming. Hierbij betrekken we een externe functionaris voor gegevensbescherming die ook regelmatig audits uitvoert. In het verslagjaar 2023 was er geen sprake van een te melden inbreuk op de gegevensbescherming bij de verwerking van persoonlijke klantgegevens conform art. 33 EU GDPR.

MATERIALEN

Het actiegebied materialen omvat de kernthema's "grondstoffen" en "circulaire economie" en de strategische thema's "water" en "biodiversiteit en duurzame bosbouw". In dit hoofdstuk richten we ons op onze inspanningen voor een verantwoord en duurzaam gebruik van hout als hernieuwbare grondstof, waterbeheer en onze maatregelen om de biodiversiteit te beschermen.

PRINCIPES	ZELFVERBINTENIS	FOCUS SDGS
Circulaire economie	Handhaving van de inzet voor de circulaire economie door consistente recycling van materialen op houtbasis	  
Hernieuwbare bronnen	Behoud van een aandeel van 100 % gecontroleerde houtinkoop voor productie	
Verantwoord inkopen	Handhaving van een hoog aandeel van 90 % hout uit binnenlandse bronnen voor de productie	
Bescherming van biodiversiteit	Doelstelling van een ontbossingsvrije toeleveringsketen	
DOELEN		
FOCUSGEBIED	DOEL 2025	RESULTAAT 2025
Bevordering van de kringlooeconomie en cascadegebruik	De totale houtopbrengst in elke fabriek verhogen tot ten minste 90% tegen 2025	Huidige installatie met laagste waarde 84,3% Huidige installatie met hoogste waarde 91,1%
	Het aandeel post-consument gerecycled hout verhogen tot 50% tegen 2025	Bereikt, momenteel 50,7%
Gebruik van hernieuwbare grondstoffen in de productie	Productie van 10% materialen op houtbasis met een aandeel biogene bindmiddelen tegen 2025	Introductie van OrganicBoard P2 in 2022 en OrganicBoard Pure in 2023
Waterbesparing en afvalvermindering	Ontwikkeling van specifieke kengetallen voor waterverbruik en afvalproductie in overeenstemming met GRI	Bereikt, daarnaast werden er ook bewakings- en rapportagesystemen voor de KPI's ontwikkeld
	Invoering van de nieuwe bewakings- en rapportagesystemen in 2024 en afleiding van belangrijke managementdoelen tot 2025	Nieuw in 2023
Bescherming van biodiversiteit	Invoering van een kader voor de beoordeling van de duurzaamheid van onze leveranciers, inclusief biodiversiteit	Er is een biodiversiteitsevaluatie uitgevoerd en een kader gecreëerd voor de beoordeling van biodiversiteit in de toeleveringsketen
	Opstellen van een biodiversiteitsbeheerplan tot 2025 voor alle productielocaties die zich bevinden in of naast natuurgebieden	Nieuw in 2023
	Identificatie en beperking van potentiële negatieve gevolgen voor de biodiversiteit langs onze houttoeleveringsketen tot 2025	Nieuw in 2023
Duurzaamheid uitbreiden in de toeleveringsketen	Invoering van een kader voor de beoordeling van de duurzaamheid van onze leveranciers.	Kader gecreëerd in 2023
	Documentatie dat tegen 2025 80% van de leveranciers de Gedragscode voor leveranciers ondertekend hebben	New in 2023, momenteel 60%

GRONDSTOFFEN

De hernieuwbare grondstof hout vormt de basis van ons bedrijf. De bijbehorende effecten zijn daarom zeer relevant, net als de bijbehorende risico's en kansen.

DUURZAAM GEBRUIK VAN HULPBRONNEN: EFFECTEN VAN DE MATERIALEN

De gezondheid van bossen lijdt onder klimaatverandering en ook al lijkt het op de lange termijn af te nemen, ontbossing blijft een wereldwijd probleem. We zijn ons bewust van de mogelijk negatieve effecten van ons gebruik van hout als grondstof voor onze panelen en geven daarom prioriteit aan duurzaam gebruik ervan.

Naast hout gebruiken we ook harsen en bindmiddelen in onze productie. Sommige daarvan produceren we zelf en daarbij verbruiken we fossiele grondstoffen (zoals aardgas). We zijn ons ervan bewust dat het gebruik van dergelijke fossiele bronnen gepaard gaat met de winning van grondstoffen en de daaruit voortvloeiende ophoping van materialen zoals microplastics in de biosfeer, evenals kooldioxide en andere schadelijke emissies in de atmosfeer. Daarom hebben we onszelf verplicht om alle fossiele grondstoffen die we gebruiken geleidelijk te vervangen door hernieuwbare grondstoffen en hebben we hiervoor specifieke doelen gesteld.

RISICO'S EN KANSEN

Particuliere consumenten, gemeenten en de industrie kiezen steeds vaker voor hout als duurzaam materiaal, vooral in de bouw. Door de energiecrisis is er ook steeds meer vraag naar hout als energiebron. Dergelijke trends doen de vraag naar hout cyclisch en voortdurend toenemen, zelfs in tijden van hogere inflatie en lagere economische prestaties. Daarnaast brengen bosdegradatie en ontbossing het risico van grondstoffenschaarste met zich mee voor onze kernactiviteiten. We verwachten dat fysieke risico's en overgangsrisico's, zoals veranderingen in de wetgeving, de stroom van middelen en investeringen kunnen beperken, wat ons vermogen om ons bedrijf winstgevend te runnen zou aantasten.

Een verantwoordelijke aanpak. De ontwikkeling van duurzame productieprocessen met hout als materiaal is daarom essentieel om de duurzame productie van hoogwaardige houtproducten in de toekomst te garanderen en de afhankelijkheid van fossiele grondstoffen en energiebronnen op de lange termijn te overwinnen.

De verergering van de klimaatverandering door het gebruik van fossiele brandstoffen verhoogt het risico op veranderingen in het ecosysteem. Deze kunnen invloed hebben op onze grondstoffenbasis, de beschikbaarheid van water en hittegerelateerde problemen in onze activiteiten, maar ook op het welzijn van onze werknemers en externe belanghebbenden. De kosten van tegenmaatregelen zoals waterretentietechnologieën of koelsystemen zijn andere mogelijke downstreameffecten.

Hernieuwbare materialen kunnen daarentegen een onderscheidende factor zijn op de markt. Bij Pfleiderer zien we onze strategische materiaalbenadering in de houtbouw als een kans om door te dringen in de groeiemarkt van groen bouwen, waar hout een geliefd bouw materiaal is. We hebben al ingespeeld op de trend naar groen bouwen en bieden een steeds groeiend assortiment houtbouwsystemen naast paneeloplossingen voor binneninrichting.

HET GEBRUIK VAN GRONDSTOFFEN OPTIMALISEREN

Decennia voordat de materialiteitsanalyse verplicht werd, hadden de overwegingen van Pfleiderer al geleid tot een verandering in de bedrijfsstrategie, waarbij het cascadegebruik van deze grondstof werd geoptimaliseerd door te investeren in houtsorteer- en reinigingsinstallaties op drie van onze vijf productielocaties voor houten panelen.

Voor alle grondstoffen, inclusief de grondstoffen die al van hernieuwbare grondstoffen zijn gemaakt, zoals decorpapier, willen we duurzaamheid meetbaar maken in de hele waardeketen en waar nodig verbeteren in samenwerking met onze leveranciers. Voor hout- en papiergrondstoffen is certificering van bosbeheer of de chain of custody een vereiste voor producten uit gebieden waar verhoogde ESG-risico's zijn geïdentificeerd met behulp van internationale risicobeoordelingsinstrumenten.

Om ervoor te zorgen dat de gebruiksfase van hout zo lang mogelijk duurt, richten we ons op de circulaire economie en cascadegebruik. Door voornamelijk afvalhout en zagerijafval te gebruiken en intelligente houtgebruikcycli in onze vestigingen te implementeren, behouden we waardevolle hulpbronnen en ontlasten we ecosystemen en de houtmarkt. We betrekken ongeveer 90 procent van het verse hout dat we nodig hebben voor onze productie uit gecontroleerde en nationale bronnen (bijv. beschadigd, gebroken en dunningshout). Op deze manier ondersteunen we de lopende bosreorganisatie voor meer klimaatbestendigheid en biodiversiteit.

In overeenstemming met onze vrijwillige verplichting om dit hoge aandeel van nationale houtaankopen te handhaven, hebben we slechts 10 procent van ons verse hout in de vorm van dunningen en zagerijafval uit het buitenland, en alleen uit landen die direct grenzen aan Duitsland.

We ontwikkelen voortdurend het proces om onze houtleveringsketen te beschermen en werken aan de naleving van de nieuwe EU-verordening ter voorkoming van ontbossing in de hele toeleveringsketen; deze verordening vervangt de EU-houtverordening en de overeenkomstige nationale wetten.

GEBRUIK GECERTIFICEERD VERS HOUT

We kunnen 1,4 miljoen ton hout in de categorie "absoluut droog" (atro) per jaar verwerken, plus 9.000 ton decorpapier. Sinds 2007 betrekken we vers hout en alle papiersoorten die in de productie worden gebruikt, bijv. voor plaatdecoren en kernen, uitsluitend van gecontroleerde bronnen. In 2023 is 68 procent van al ons verse hout afkomstig van FSC- of PEFC-gecertificeerde bronnen.

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

We bepalen het jaarlijkse aantal audits op basis van de specificaties van de externe borging van de toeleveringsketen. In 2023 was dit aantal 25. In deze risicogebaseerde benadering worden leveranciers van

vers hout die een spoor- of havenverbinding hebben of die worden bevoorraad van een opslaglocatie. Leveranciers uit landen die de risicodrempel overschrijden volgens de externe chain of custody criteria werden ook onder de loep genomen. Daar voeren we audits uit tot op de exacte locatie in het bos. Leveranciers die niet voldoen aan de auditvereisten of die onze controleurs geen toegang verlenen tot hun oogstgebieden, zelfs na ondertekening van vertrouwelijkheidsverklaringen, worden consequent uitgesloten. In het verslagjaar zijn geen overtredingen met betrekking tot de certificering van de chain of custody vastgesteld of gerapporteerd.

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

FOSSIELE INGREDIËNTEN VERVANGEN

In onze productie kunnen we ongeveer 250.000 ton harsen, bindmiddelen, additieven en lakken per jaar verwerken. Het meeste wordt geproduceerd uit aardgas. We hebben ons verplicht om alle fossiele grondstoffen die we gebruiken geleidelijk te vervangen door hernieuwbare grondstoffen en hebben hiervoor specifieke doelen gesteld: Tegen 2025 willen we 10 procent van onze producten op houtbasis (gemeten in volume) produceren met een aandeel biogene harsen. Deze inspanningen zijn gebaseerd op ons streven naar recycling, dat succesvol is dankzij onze doelstellingen, onderzoek, investeringen en interne stimuleringsmaatregelen.

De overstap naar biologische bindmiddelen als een geïntegreerde oplossing vormt de kern van onze bedrijfsstrategie. In 2022 hebben we al 50 procent van de lijm op fossiele basis in het OrganicBoard P2-product vervangen door hernieuwbare organische lijm. In 2023 lanceerden we OrganicBoard Pure, een product met 100 procent organisch bindmiddel en 100 procent gerecyclede vezels. Producten met een dergelijk profiel hebben een hele reeks voordelen: Ze dragen bij aan de circulaire economie, minimaliseren de uitstoot van broeikasgassen, beperken de risico's die samenhangen met stijgende kosten voor fossiele grondstoffen - hetzij door de toeleveringsketen, hetzij door wettelijke vereisten - en zorgen ervoor dat ons merk opvalt in een markt die steeds meer vraagt om hernieuwbare grondstoffen in zijn producten.

In 2022 hebben we 50% van de fossiele lijmen in het OrganicBoard-product vervangen door hernieuwbare OrganicGlue. Sinds 2023 bieden we ook OrganicBoard Pure aan, een versie met een 100% hernieuwbaar bindmiddel.

DE GEZONDHEID VAN CONSUMENTEN BESCHERMEN

Pfleiderer voldoet aan alle wettelijke eisen voor de bescherming van de gezondheid van de consument om een veilig gebruik van het product te garanderen. We hebben onze eigen laboratoria op onze locaties, waar we de kwaliteit van onze materialen en producten testen; dit omvat ook het testen van formaldehyde-emissies in ons centrale laboratorium in Arnsberg. Het doel is om de wettelijke limieten niet te overschrijden. In de loop van de afgelopen jaren hebben we het gebruik van formaldehyde in onze spaanplaten steeds verder kunnen terugdringen. Bovendien waren we decennia geleden een van de eerste fabrikanten die Platen- begonnen te produceren.

Er waren geen klachten over overschrijding van de grenswaarden in 2023. We hebben geen incidenten geregistreerd van niet-naleving van regelgeving met betrekking tot de invloed van onze producten en diensten op de gezondheid en veiligheid op het werk.

We hebben de hele productie van materialen op houtbasis in Duitsland omgezet naar de strenge specificaties van emissieklasse E0,5. Bovendien houden we ons aan vrijwillige specificaties en bieden we ook platen aan met formaldehydevrije bindmiddelen. Pfleiderer heeft ook het grootste assortiment producten met ecolabel in de branche.

CIRCULAIRE ECONOMIE

Verantwoord en duurzaam gebruik van de hernieuwbare grondstof hout staat centraal in onze bedrijfsactiviteiten.

Door gerecycled hout te gebruiken in onze producten kunnen we bijdragen aan de circulaire economie en het milieu en klimaat beschermen. Het gebruik van gecertificeerd vers hout uit duurzame bosbouw draagt hier ook aan bij en vermindert de druk op nieuwe grondstoffen in de ecosystemen.

Het gebruik van gerecyclede materialen brengt het risico van concurrentie voor grondstoffen op de recyclingmarkt met zich mee. Factoren zoals inflatie en recessie leiden tot een lagere vraag in de bouw- en renovatiesector en daardoor tot minder hout dat wordt verwijderd en gebruikt. Bovendien leidden knelpunten in de gastoevoer als gevolg van de embargo's op Russisch aardgas tot een grotere vraag naar hout als brandstof in particuliere huishoudens, gemeenten en de industrie.

Een bloeiende markt daarentegen, vooral met een sterke bouw- en renovatiesector, biedt grote kansen omdat er meer gerecycled materiaal beschikbaar is tegen gunstigere prijzen.

HOUT IN DE CYCLUS HOUDEN

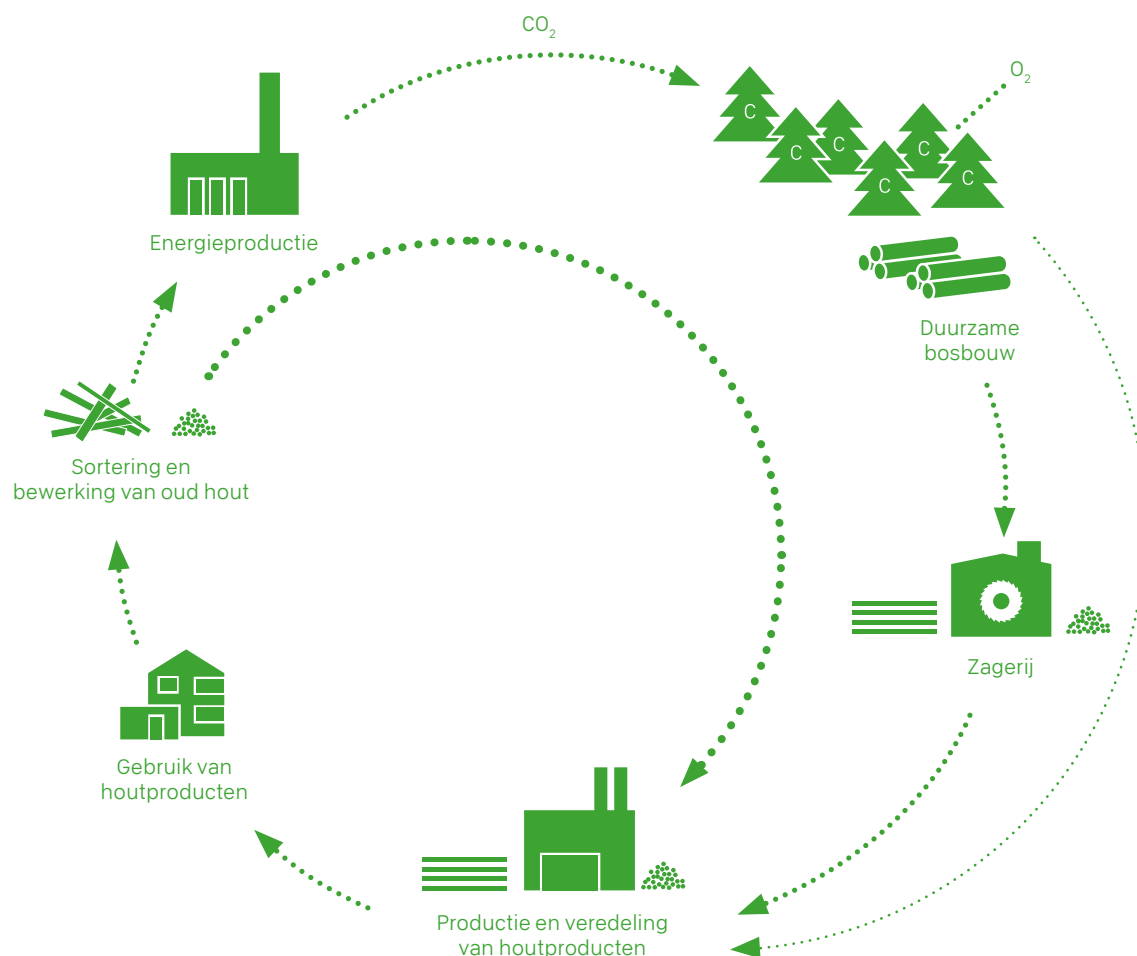
We willen het materiaalhout zo lang mogelijk in de materiaalcyclus te houden. De meervoudige verwerking van hout helpt de druk op de bosbouw te verminderen en hulpbronnen te sparen. Omdat hout ook een koolstofput is, blijft er ongeveer een tonCO₂ per kubieke meter hout in de atmosfeer, zelfs gedurende de verlengde nuttige levensduur van het materiaal. In de praktijk betekent ons cascadegebruik van hout dat we al voornamelijk (50 procent) gerecycled post-consumer hout gebruiken. Residuen van houtzagerijen vormen met 26 procent het op één na grootste aandeel. De resterende 24 procent bestaat uit dunningshout en beschadigd hout uit voornamelijk binnenlandse bossen. Om er zeker van te zijn dat ons vers hout en ons decorpapier afkomstig zijn uit verantwoorde bronnen, gebruiken we alleen grondstoffen uit gecontroleerde bronnen.

De jaarlijkse fluctuatie in de mix is het gevolg van de beschikbaarheid op macroniveau en de prijs van de houtsoorten die we gebruiken voor onze productie. Omdat we tussen deze variëteiten kunnen schakelen, kunnen we de productie en productkosten voor onze klanten stabiel houden.

76 %

... VAN DE HOUTGRONDSTOFFEN DIE IN
ONZE PRODUCTEN WORDEN GEBRUIKT ZIJN
AL ZAGERIJAFVAL EN GERECCYCLEERD HOUT.

ONS CASCADEGEBRUIK VAN HOUT



We kopen voornamelijk afvalhout in bij gecertificeerde recyclingbedrijven. Wij ontvangen residuen van houtzagerijen, zoals snoeiafval, houtspaanders en zaagsel, die worden gebruikt bij de productie van balken en planken. Het kleinste deel van onze houtgrondstoffen bestaat uit vers industrieel hout in de vorm van dunningshout en beschadigd hout afkomstig van omgewaaide wind, sneeuwbreuk en gebieden met keverplagen. Uit deze grondstoffen produceren we nieuwe spaanplaat die we aan onze klanten leveren. Zodra de producten het einde van hun levensduur hebben bereikt, worden ze door gespecialiseerde recyclingbedrijven verwerkt en worden vreemde materiaalcomponenten verwijderd. We verwerken het gerecyclede hout verder op onze locaties en verwijderen onzuiverheden waar dat technisch mogelijk is.

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

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

Recycling van afvalhout blijven promoten

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

Pfleiderer is een van de pioniers op het gebied van recycling van afvalhout en was de grootste inkoper van afvalhout in Duitsland en een van de grootste in Europa wat betreft de hoeveelheid ingekocht en verwerkt afvalhout in 2023. Dit stelt ons in staat om de actief vorm te geven aan de technische ontwikkeling van het gebruik van afvalhout en actief bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van het circulaire gebruik van afvalhout.

Ons gerecyclede hout voldoet aan de kwaliteitsklassen A1 en A2 volgens de Duitse afvalhoutverordening, de strengste in Europa, en is grotendeels vrij van chemische, metaalhoudende of minerale onzuiverheden. Aangezien deze onzuiverheden met de huidige stand van de techniek niet voor honderd procent verwijderd kunnen worden, zijn wij betrokken bij talrijke samenwerkingsverbanden voor de verdere technologische ontwikkeling van sorteer- en scheidingsprocessen. Afvalhoutcategorie A1 omvat natuurlijk of slechts mechanisch bewerkt afvalhout dat tijdens het gebruik niet meer dan onbeduidend

verontreinigd is met niet-houtige stoffen. Volgens de Afvalhoutverordening omvat categorie A2 gelijmd, geveerd, gecoat, gelakt of anderszins behandeld afvalhout zonder organische halogeenvverbindingen in de coating en zonder houtconserveringsmiddelen.

STUREN VAN DE CIRCULAIRE ECONOMIE

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

Onze materialen en productieprocessen voldoen aan alle voorschriften voor milieu- en gezondheidsbescherming en aan internationale milieu- en energiebeheersystemen. In al onze productiefaciliteiten in Duitsland voldoen we aan erkende internationale normen. We hebben een milieubeheersysteem volgens DIN EN ISO 14001 en een energiebeheersysteem volgens DIN EN ISO 50001 geïmplementeerd. Controles worden uitgevoerd door middel van jaarlijkse interne en externe audits.

HET AANDEEL POST-CONSUMER RECYCLED HOUT VERHOGEN

	2020	2021	2022	2023	Doel 2025
Percentage van gerecycleerd hout in het totale gebruik van hout	41,7	46,2	48,1	50,7	50,0

HET AANDEEL POST-CONSUMER RECYCLED HOUT VERHOGEN

Omdat er geen uniforme definitie is voor post-consumer gerecycled hout, hebben we bij Pfeiderer intern bepaald welke houtaandelen we als gerecycled hout in onze statistieken. Daarbij gaat het om gerecycled hout van onze recyclingleveranciers en intern afval en retouren. Om het aandeel post-consumer gerecycled hout verder te vergroten, breiden we de inkoop van gerecycled hout uit en verhogen we het hergebruik van interne houtafvalstromen binnen de productie. Wij verzamelen maandelijks gegevens over de relevante kerncijfers en delen deze met het management. Door specifiek de samenstelling van de leveringen van gerecycled hout van onze leveranciers te controleren, kunnen we deze gegevens nog nauwkeuriger verzamelen. In 2023 konden we een totale houtopbrengst behalen van tussen de 84 en 91 procent, afhankelijk van de installatie (2020: 81 tot 91 procent). De huidige stand van de techniek laat geen honderd procent scheiding van onzuiverheden toe. We geloven echter dat een hogere ratio mogelijk is dankzij ons voortdurende onderzoek en ontwikkeling. Tegen 2025 willen we een quotum van 90 procent voor alle fabrieken bereiken en handhaven. Onderdeel van onze strategische aanpak is de dialoog met andere partijen die ons kunnen helpen dit doel te bereiken.

Als post-consumer recyclagemateriaal gebruiken we verwerkte reststoffen van houtverwerking, meubelen interieurbouw en structurele toepassingen (houtconstructie, verpakking en bekistingsconstructie), evenals gedemonteerde producten aan het einde van hun levenscyclus. We ontvangen het materiaal voornamelijk nadat het is verwerkt. Daarom werken we nauw samen met onze ongeveer 90 leveranciers om ervoor te zorgen dat onze strenge productkwaliteitsnormen op dit gebied worden nageleefd en dat er altijd een intensieve dialoog over duurzaamheidsbenaderingen mogelijk is. We testen onze printplaten regelmatig in onze eigen laboratoria, waarbij productveiligheid slechts een van de vele factoren is. De beschikbare hoeveelheid gerecycled

materiaal na consumptie wordt beïnvloed door hergebruik- en recyclinginitiatieven in de Europese Unie, economische ontwikkelingen, consumentengedrag en de recycling van gebruikt meubilair door meubelverkopers.

50,7% is het aandeel post-consumer gerecycled hout in de houtmix, voor alle producten. Door onze recyclingstrategie consequent uit te voeren, hebben we onze doelstelling van 50% in 2025 al eerder bereikt dan gepland.

Door onze recyclingstrategie consequent uit te voeren, hebben we ons doel van 50 procent in 2025 al in 2023 bereikt en liggen we dus voor op schema. Dankzij een investering in 2022 konden we in 2023 starten met een geoptimaliseerde reinigingscapaciteit in de fabriek in Gütersloh en daar meer gerecycled hout gebruiken, wat een belangrijke bijdrage leverde aan het bereiken van dit doel.

GEBRUIK RENDEMENT OPNIEUW

Interne houtstromen spelen een kleine rol bij het behalen van ons recyclingpercentage, met een aandeel van slechts 2,5 procent. We besteden bijzondere aandacht aan het verzamelen van rendement in de fabriek en het terugvoeren ervan in de productie. Hieronder vallen houtresten die ontstaan bij het snijden van de randen van de vloerdelen, afval dat ontstaat wanneer houten vloerdelen kromtrekken, afgekeurde producten uit de productie, retourzendingen van verpakkingen, defecte goederen, transportschroot en beschermende vloerdelen. Deze categorieën worden opgeslagen in onze technische databases.

TOTALE HOUTOPBRENGST: ONZE PRESTATIE EN DOELSTELLING

	2020	2021	2022	2023	Streefwaarde 2025
Technisch houtrendement in procenten					
Installatie met de hoogste waarde	91,1	91,3	91,8	91,1	90,0
Installatie met laagste waarde	81,8	83,4	82,5	84,3	90,0

SLUITEN VAN ENERGIECYCLI

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

AFVAL

Als gespecialiseerd afvalverwerkingsbedrijf minimaliseren we afval door houtafval zowel materieel als thermisch te recyclen. Ondanks onze inzet en aanpak om hout te recyclen, wordt er afval geproduceerd in de vorm van as, houtresten en verpakkingsmateriaal.

Onvermijdelijk afval beheren

De locaties beheren geen stortplaatsen. De warmtekrachtcentrales in Neumarkt- en Baruth en Heller Holz GmbH zijn gecertificeerd als gespecialiseerde afvalverwijderingsbedrijven. Als lid van het Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung e. V. speelt Pflaier een actieve rol bij de verdere implementatie van cascadegebruik in wettelijke regelingen, zoals de afvalhoutverordening.

Omgaan met gevaarlijke stoffen

We zijn ons ervan bewust dat we ook risicostoffen gebruiken, zoals lijmen die formaldehyde bevatten. Hun gezondheidseffecten moeten worden verminderd. Bepaalde stoffen zijn tot nu toe echter moeilijk of alleen tegen hoge kosten te vervangen.

In 2023 hebben we een nieuw rapportagesysteem voor afval ontwikkeld om de niet-hout afvalstromen in de toekomst beter te beheren en te verminderen.

In 2023 hebben we een reeks kernprestatie-indicatoren (KPI's) ontwikkeld om het systematisch monitoren van onze afvalgerelateerde impacts te vergemakkelijken en het potentieel voor verbetering op alle locaties te identificeren. Deze KPI's zijn geharmoniseerd met de vereisten van het GRI en worden weergegeven in onze KPI-tabel. We hebben ook een nieuw rapportagesysteem voor afval ontwikkeld, dat ons maandelijks van relevante gegevens voorziet. In dit systeem is er een automatische inzamelmodule voor de categorisatie van afval dat niet wordt gestort, inclusief de voorbereiding van hergebruik, recycling en andere terugwinningsprocessen voor zowel gevaarlijk als ongevaarlijk afval. Het systeem heeft ook automatische inzameling voor afval dat bestemd is voor verwijdering, inclusief verbranding (met en zonder energierugwinning), storten en andere verwijderingsopties voor zowel gevaarlijk als ongevaarlijk afval. We implementeren dit nieuwe afvalrapportagesysteem in 2024 en hebben ons tot doel gesteld om het te testen en er vervolgens tegen 2025 zinvolle doelstellingen voor afvalbeheer uit af te leiden.

WATER

Na de validatie van onze materialiteitsanalyse in 2023 hebben we het onderwerp water opnieuw geprioriteerd met betrekking tot onze impact. Hoewel de meeste van onze boerderijen in waterrijke gebieden liggen, zijn we ons ervan bewust dat waterschaarste een wereldwijd probleem is dat nog wordt verergerd door de klimaatcrisis. Daarom neemt het strategische belang van ons gebruik van water als hulpbron toe.

WATERBEHEER

We zetten ons in voor een verantwoord gebruik van water als hulpbron en zijn bezig onze waterbehoeften transparant te documenteren. Deze documentatie is een basisvoorwaarde om ons waterbeheer aan te passen aan de verwachte veranderingen in de beschikbaarheid van water als gevolg van de klimaatverandering. Twee van onze boerderijen liggen in gebieden met een preciaire watersituatie. In het verslagjaar hebben we een reeks belangrijke prestatie-indicatoren (KPI's) ontwikkeld om het systematisch monitoren van onze watergerelateerde invloeden te vergemakkelijken en het potentieel voor verbetering te identificeren, met name op deze twee locaties. Deze KPI's zijn geharmoniseerd met de vereisten van het GRI en worden weergegeven in onze KPI-tabel. We hebben ook een controle- en rapportagesysteem ontwikkeld om deze KPI's te volgen. Ons doel voor 2025 is om het systeem te testen en zinvolle doelen voor waterbeheer af te leiden.

WATER HERGEBRUIKEN

We gebruiken gerecirculeerd water voor het mengen van lijmen of in onze natte elektrostatische stofvangers. De vestiging in Baruth heeft een eigen afvalwaterzuiveringsinstallatie, waar het geproduceerde proceswater wordt gezuiverd. Alle andere locaties lozen afvalwater in het openbare afvalwaterzuiveringssysteem en moeten voldoen aan de gemeentelijke grenswaarden voor waterkwantiteit en -kwaliteit. Het toezicht wordt uitgevoerd door de gemeenten. In 2023 hebben we ons opvangbassin voor regen- en oppervlaktewater herbouwd, zodat we dit water ook kunnen gebruiken voor de watervoorziening van de fabrieken.

MILIEUVERPLICHTINGEN

We erkennen onze verplichtingen als eigenaars en exploitanten van industrieel vastgoed. Wij streven ernaar om de vervuiling van bodem, grondwater en gebouwen op onze huidige faciliteiten en voormalige locaties, evenals op naburige eigendommen, te beperken. Als er verontreiniging optreedt, implementeren we de nodige maatregelen voor onderzoek, sanering, insluiting, ontmanteling of sluiting. De bodem en het grondwater van een perceel in Neumarkt, dat we momenteel gebruiken als houtzagerij, zijn historisch vervuild door vorige exploitanten. Sinds het begin van de jaren 90 zuiveren we dit grondwater in onze eigen fabriek, zodat we het weer in onze processen kunnen gebruiken.

BIODIVERSITEIT

ONZE IMPACT EVALUEREN

Biodiversiteit is een strategisch belangrijk onderwerp voor ons bedrijf. We hebben onze invloed hierop geanalyseerd met behulp van de biodiversiteitscheck van het openbare platform "Unternehmen Biologische Vielfalt" (UBi), dat wordt gefinancierd door het federale ministerie voor Milieu. We hebben deze effecten beoordeeld voor zowel land dat we bezitten als voor land dat we leasen en beheren, en voor de hele toeleveringsketen. De resultaten geven aan dat ons bedrijf een grote invloed heeft op de biodiversiteit en dat we daarom een groot potentieel hebben om dit door middel van maatregelen te verbeteren. In sommige gevallen realiseren we ons dat we nog niet genoeg gegevens hebben om de volledige impact te kunnen beoordelen. De analyse is nog gaande en er moeten nog geschikte indicatoren worden gedefinieerd.

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

Risico's en kansen vloeien voort uit de afhankelijkheid van het bedrijf van natuurlijke grondstoffen en dus van functionerende ecosystemen. De volgende prioriteitsgebieden werden erkend in de biodiversiteitscontrole: Leveranciers, natuurgebieden, transport, water en gebruik van land in eigendom, lease of beheer. Uit de controle bleek ook dat de volgende onderwerpen niet relevant zijn voor onze activiteiten: Bufferzones en corridors, genetisch gemodificeerde organismen, handel in soorten die worden beschermd door de Overeenkomst inzake de internationale handel in bedreigde in het wild levende dier- en plantensoorten (CITES) en de winning van mineralen.

* IUCN-categorie IV beschrijft een beschermd gebied waarin bescherming wordt gewaarborgd door gericht beheer. IUCN Categorie V verwijst naar een gebied waar de recreatieve waarde van een landschap wordt beschermd door middel van beheer. IUCN Categorie VI is van toepassing op gebieden waar het beheer het duurzame gebruik van ecosystemen en habitats garandeert.

Van de vijf locaties die we bezitten, ligt er één (Baruth) naast een beschermd gebied dat overeenkomt met categorie V zoals gedefinieerd door de International Union for Conservation of Nature (IUCN). Een andere locatie, Arnsberg, ligt in een beschermd gebied met duurzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen (IUCN-categorie VI), het natuurpark Sauerland Rothaargebergte. De Neumarkt-locatie ligt naast een habitatbeschermingsgebied (biotoop, IUCN-categorie IV). Twee van de locaties liggen niet in of naast beschermde gebieden.

BEHOUD VAN BIODIVERSITEIT

Zoals opgemerkt in 2023, heeft Pfeiderer drie locaties in of naast beschermde gebieden. In de volgende stap voor 2025 zullen we daarom contact opnemen met de overheden van deze beschermde gebieden om onze impact en mogelijkheden voor het verbeteren van de biodiversiteit te bepalen. Ons model zou analoog moeten zijn aan onze partnerschappen voor biodiversiteit in onze waardeketen. Hoewel vers hout in de vorm van dunningen en beschadigd hout slechts ongeveer 20

procent van ons houtvolume uitmaakt, ondersteunen we momenteel een van onze grootste leveranciers van vers hout in een specifiek renaturatieproject. De leverancier, een grote openbare bouseigenaar, heeft een monocultuur van sparren vervangen door een uiterwaardenlandschap en aan de locatie aangepaste, veerkrachtige gemengde bossen. Dit is een proefproject en er worden verdere projecten besproken met andere leveranciers van vers hout.

Het merendeel van onze producten is gecertificeerd volgens FSC of PEFC. Het hout dat wij verwerken is sinds 2007 uitsluitend afkomstig van gecontroleerde bronnen. Invloeden op de biodiversiteit worden momenteel niet gecompenseerd met biodiversiteitscredits, maar deze mogelijkheid zal in 2024 worden onderzocht als onderdeel van het nationale Biodiversity in Good Company-initiatief. Andere biodiversiteitsonderwerpen die we zullen analyseren: Status van invasieve soorten op locaties die eigendom zijn of geleased of beheerd worden en een uitgebreide beoordeling van de houtleveringsketen. Er zijn al voorbereidingen gaande om te voldoen aan de nieuwe EU-verordening ter voorkoming van ontbossing in de toeleveringsketen.

MEER DUURZAAMHEID IN DE TOELEVERINGSKETEN

Als onderdeel van onze inspanningen voor een duurzame toeleveringsketen hebben we ons verplicht om de duurzaamheid van onze leveranciers systematisch te analyseren. In deze context hebben we ons doel bereikt om in 2023 een kader in te voeren voor de beoordeling van de duurzaamheid van onze leveranciers. Met dit raamwerk kunnen we onze aanpak beter systematiseren en transparant rapporteren over de verbeteringen in duurzaamheid in onze toeleveringsketen. Wij zullen doorgaan met het verzamelen van gegevens in onze jaarlijkse beoordeling van onze leveranciers om indicaties te krijgen over het niveau van volwassenheid van het duurzaamheidsmanagement voor MEER DUURZAAMHEID IN DE LEVERINGSKETEN.

Als eerste meetbare doelstelling hebben we onszelf ten doel gesteld dat in 2025 80 procent van onze leveranciers onze Gedragscode voor leveranciers ondertekent en in 2030 95 procent. In de daaropvolgende jaren zullen we het systeem gebruiken om aanvullende KPI's op het gebied van duurzaamheid van leveranciers te bewaken en te rapporteren. Een gestandaardiseerde leveranciersbeoordeling zoals die van EcoVadis zou geschikt zijn als voorwaarde voor toekomstige voorkeursleveranciers. Tot nu toe waren duurzaamheidscriteria zoals certificering voor bosbeheer of chain of custody alleen beschikbaar voor materialen op houtbasis.

KLIMAAT

Het klimaatactiegebied omvat de kernthema's "emissies" en "energie". Dit hoofdstuk gaat in het bijzonder in op klimaatbeschermingskwesaties in onze waardeketen en onze inspanningen om emissies (broeikasgassen en andere) in alle drie de toepassingsgebieden te minimaliseren. De twee essentiële onderwerpen van klimaatrelevante emissies en hernieuwbare energie worden in het volgende hoofdstuk samen behandeld.

PRINCIPES	ZELFVERBINTENIS	FOCUS SDGS
Duurzame productie	Een breed scala aan emissiearme en milieuvriendelijke producten aanbieden	
Hernieuwbare energie	Netto nul CO ₂ -uitstoot bereiken tegen 2050	
Netto nul CO ₂ -uitstoot		
DOELEN		
FOCUSGEBIED	DOEL 2025	RESULTAAT 2023
Nul CO₂-uitstoot in 2050	Vermindering van emissies in Scope 1 en 2 met 21% tegen 2025 vergeleken met 2020	Doel bereikt in 2022, algehele reductie van 38,7% in 2023
	Het verbruik van fossiele brandstoffen van onze eigen vloot tegen 2030 met 5% verminderen	Nieuw in 2023
Omgaan met CO₂-Emissies in Scope 3	Vermindering van indirecte uitstoot van broeikasgassen in verband met aangekochte goederen en diensten chemische producten gebruikt in onze gelamineerde houten panelen met 21% tegen 2025 vergeleken met 2020	In uitvoering
	Invoering van een kader voor het analyseren van de bereikte CO ₂ -voetafdruk van alle ingekochte goederen van onze toeleveringsketens	Bereikt in 2023
	Een kader ontwikkelen voor de gerichte vermindering van vervoersgerelateerde broeikasgasemissies in 2023	Bereikt in 2023
	Voldoen aan de emissienorm Euro 6d voor alle eigen voertuigen in het wagenpark tegen 2023	Bereikt in 2023
	Voldoen aan de emissienorm Euro 6e voor alle eigen voertuigen in het wagenpark tegen 2025	Nieuw in 2023

KLIMAATBESCHERMING VERDER UITBOUWEN

Pfleiderer is een bedrijf dat veel energie verbruikt. We zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid voor het klimaat en we zetten ons in om de klimaatdoelstelling van de Overeenkomst van Parijs te halen, namelijk om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5 °C. Als doel hebben we onszelf tot doel gesteld om onze CO₂-voetafdruk geleidelijk te verminderen tot nul in 2050.

We geven prioriteit aan maatregelen die klimaatrelevante emissies vermijden of verminderen. Dit omvat het gebruik van hernieuwbare energiebronnen en de vervanging van fossiele bindmiddelen. We willen ook onze productgerelateerde klimaatgerelateerde uitstoot stap voor stap verminderen en ons assortiment producten met een lage uitstoot verder uitbreiden.

BELANGRIJKE DUURZAAMHEIDSGERELATEERDE GEVOLGEN, RISICO'S EN MOGELIJKHEDEN

Door de voortdurend veranderende wetgeving op dit gebied wordt dit gebied geassocieerd met een hoge mate van bureaucratie, wat wij als een risico beschouwen. Het gebruik van fossiele brandstoffen versnelt niet alleen de opwarming van de aarde, maar bergt ook het risico in zich van prijsstijgingen als gevolg van onderbroken toeleveringsketens of boetes door regelgeving.

We sluiten de cirkel door gerecycled hout dat door verontreiniging het einde van zijn levensduur heeft bereikt, te gebruiken om energie op te wekken op onze locaties. Het vervangen van fossiele brandstoffen door hernieuwbare energie stelt ook de energievoorziening veilig wanneer de aanvoer van fossiele brandstoffen over lange afstanden de internationale handel belemmert als gevolg van pandemieën, gewapende conflicten of andere gevaren. Het kan ook de kosten van wettelijke boetes voor koolstofemissies verlagen en de CO₂-voetafdruk van producten verkleinen, waardoor ze aantrekkelijker worden op een steeds milieubewustere markt.

Met streng bewaakte verwarmingssystemen en moderne en zeer efficiënte filters zorgen we er in onze vestigingen voor dat niet alleen de klimaatrelevante uitstoot wordt verminderd, maar ook de niet-klimaatrelevante uitstoot.

De vermindering van andere emissies gaat gepaard met investerings- en beheerskosten en legt beslag op middelen. De vermindering van dergelijke emissies die niet relevant zijn voor het klimaat (absoluut of productgerelateerd) heeft echter andere positieve gevolgen voor de gezondheid en de regelgeving. We zijn er de afgelopen jaren in geslaagd om de formaldehydeemissies van onze materialen op houtbasis voortdurend te verlagen en produceren ook al tientallen jaren formaldehydevrije composietpanelen.

UITSTOOT VERMINDEREN

De afdeling Duurzaamheid geeft opdracht tot de jaarlijkse berekening van de CO₂-voetafdruk van het bedrijf op basis van het Greenhouse Gas Protocol in Scopes 1, 2 en 3. De gegevens hiervoor zijn voornamelijk afkomstig van de afdelingen inkoop en energieopwekking. Gedetailleerde vragen met betrekking tot de berekeningen zullen worden opgehelderd in samenwerking met de afdeling Milieu en Inkoop. De afdeling Inkoop voert elk kwartaal een berekening uit van de uitstoot van Scope 1 en 2 om te voldoen aan de wettelijke vereisten. Alle cijfers worden regelmatig gerapporteerd aan het management. Actieplannen om de vraag naar energie te verminderen worden opgesteld door de afdelingen Energieproductie en Technologie. De afdeling Duurzaamheid bereidt een stappenplan voor om het doel van netto nul CO₂-uitstoot te bereiken.

De reductiedoelstellingen voor broeikasgasemissies (BKG) vormen al enkele jaren een integraal onderdeel van het variabele beloningssysteem voor leden van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen. Er worden specifieke en meetbare doelen gesteld op individueel managementniveau en deze worden jaarlijks geëvalueerd. Meer hierover in het hoofdstuk Strategie.

EMISSIONS VERMINDEREN: SCOPE 1 EN 2

Als eerste stap werken we aan het verminderen van ons totale energieverbruik en dus ook ons verbruik van fossiele brandstoffen. Hiervoor hebben we een reeks maatregelen geïmplementeerd, zoals het vervangen van verlichtingssystemen, warmtebronnen en koelsystemen, het optimaliseren van ramen en transformatoren en productieprocessen. Het persluchtverbruik werd verlaagd door de compressoren te vervangen door efficiëntere modellen en lekken te elimineren. We hebben ook onze productieplanning geoptimaliseerd door de set-up-, vertrek- en aankomstprocessen te minimaliseren en lege ritten tijdens transport te minimaliseren door een goed doordachte routeplanning.

In de toekomst willen we fossiele brandstoffen vervangen door alternatieve energiebronnen. Ten eerste pakken we dit aan waar de grootste hoeveelheden thermische en elektrische energie worden verbruikt. Door gerichte reducties door te voeren daar waar de meeste niet-klimaatneutrale energie wordt verbruikt, maximaliseren we de impact van onze maatregelen.

Uitstoot door transport en logistiek verminderen

In de logistiek maken we deels gebruik van ons eigen wagenpark en deels van vrachtwagens van ons bedrijf JURA-Spedition. Het grootste deel van hun vloot voldeed al aan de 6d- en 6e-emissienormen in 2022 dankzij regelmatige vervangingen. Het doel voor onze eigen vloot was om medio 2023 aan deze normen te voldoen. We hebben dit bereikt door in de eerste helft van 2023 24 vrachtwagens met de oudere 6c-standaard te vervangen.

Om de koolstofuitstoot van onze vloot verder te verminderen, hebben we onszelf tot doel gesteld om het brandstofverbruik tegen 2030 met nog eens 5% te verminderen. We willen dit bereiken door het gebruik van nieuwe technologieën, geoptimaliseerde banden en voortdurende chauffeurstraining.

Hernieuwbare energie opwekken en gebruiken

Als producent van materialen op houtbasis hebben we het hele jaar door thermische en elektrische energie nodig, onder andere voor het drogen van de houtsnippers en het verwarmen van de persen. We gebruiken biomassa, aardgas via leidingen, stookolie en elektrische energie als energiebronnen. In onze energiemix dekken we momenteel 88 procent van onze behoeften met biomassa. Het resterende energieverbruik wordt gedekt door energie van het net, waarbij deze energiemix ook kernenergie kan omvatten. Aangezien Duitsland heeft besloten om kernenergie uit te faseren en Pfleiderer op weg is om in zijn eigen energiebehoefte te voorzien, geven we het aandeel kernenergie in onze energiemix niet apart weer. We hebben minimale hoeveelheden warmte ingekocht van een van onze locaties en zullen de bijbehorende handelsgegevens bekendmaken zodra deze factor belangrijker wordt door de uitbreiding van de gemeentelijke stadsverwarmingsvoorziening.

We wekken nu energie op in al onze vijf Duitse vestigingen. In Arnsberg en Leutkirch gebruiken we zowel conventionele boilers met fossiele brandstoffen als boilers met biomassa/afval als brandstof. Sinds 2013 zijn we geleidelijk overgeschakeld van een groot deel van de warmtevoorziening in Leutkirch van zware stookolie naar aardgas en biomassa. De daaropvolgende uitbreiding van het thermische gebruik via biomassa heeft het gasverbruik in de fabriek sinds 2019 met ongeveer 33 procent verminderd.

In Baruth, Gütersloh en Neumarkt maken we gebruik van warmtekrachtkoppelingencentrales (WKK-centrales) die biomassa gebruiken om de elektriciteit en warmte op te wekken die nodig zijn voor onze productie. Volgens het principe van cascadegebruik van hout gebruiken we alleen afvalhout dat niet meer als biomassa kan worden gerecycleerd. Daarnaast zijn er bijproducten zoals slijpstof. Stookolie wordt alleen gebruikt als er opnieuw

moet worden opgestart na een uitschakeling. We bereiken een bovengemiddeld efficiëntieniveau omdat we als producent van materialen op houtbasis het hele jaar door efficiënt met energie omgaan en warmte en kan deze gebruiken voor het drogen van de chips en het verwarmen van de persen. Op alle WKK-locaties zet Pfleiderer, als gecertificeerd afvalverwerkingsbedrijf, tot 600.000 ton afvalhout om in thermische of elektrische energie.

De WKK's werden tot 2021 gesubsidieerd onder de Duitse wet op hernieuwbare energiebronnen en we voerden de overtollige elektriciteit aan het openbare elektriciteitsnet toe in overeenstemming met de wettelijke vereisten. Na het verstrijken van de subsidie zijn we medio 2022 begonnen met het op kwartaalbasis produceren en laten verifiëren van onze eigen garanties van oorsprong voor het biogene aandeel van de brandstof die wordt gebruikt om elektriciteit op te wekken. In 2023 werden we zelfvoorzienend: De drie WKK-centrales voeden de elektriciteit in een virtuele energiecentrale, waaruit de vijf locaties tegelijkertijd hun elektriciteit betrekken. In 2023 konden we 91 procent van ons energieverbruik voor warmte en elektriciteit dekken met onze eigen warmtekrachtkoppeling. De verkoop en levering van extra elektriciteit op de locaties was gebaseerd op groene stroomafnameovereenkomsten (cPPA).

In 2023 kochten we 3,5% van onze elektriciteit in bij energieleveranciers en gebruikten we kleine hoeveelheden aardgas als reservevoorraad voor bepaalde processen. Naast onze eigen hernieuwbare energieopwekking gebruiken we ook Europees gecertificeerde waterkracht en onze eigen gecertificeerde groene stroom.

In 2023 hebben we 87,6% van onze energie uit biomassa opgewekt, wat overeenkomt met een jaarlijkse stijging van 1,5% sinds 2020.

Doelen en statistieken

Ons tussentijdse doel is om onze CO₂-uitstoot in Scope 1 en 2 tegen 2025 met 21 procent te verminderen ten opzichte van 2025. Dit doel is wetenschappelijk verantwoord en werd bevestigd door een onafhankelijke second-party opinion in 2021, toen de duurzaamheidsgerelateerde financiering werd opgezet.

Om het milieu te beschermen en bij te dragen aan het beperken van de effecten van klimaatverandering, werken we voortdurend aan het verminderen van onze directe uitstoot van broeikasgassen (Scope 1) en de uitstoot van broeikasgassen door ingekochte energie (Scope 2). In overeenstemming met onze duurzaamheidsgerelateerde financiering hebben we ons verplicht om onze uitstoot van broeikasgassen in Scope 1 en 2 te verminderen tot 192.423 ton en tot 173.900 ton tegen eind 2025 - tegenover 220.164 ton in 2020.

Door middel van investeringen en verdere maatregelen op onze locaties van 2020 tot 2023, zijn we al in staat geweest om de uitstoot in Scope 1 en vooral in Scope 2 aanzienlijk te verminderen en waarden te bereiken op het streefniveau voor 2025. Zo hebben we in 2023 134.894 ton Scope 1- en Scope 2-broeikasgasemissies gegenereerd, vergeleken met 150.846 ton in 2022 en 220.164 ton in 2020.

Zo hebben we de uitstoot van broeikasgassen in Scope 1 en 2 met 38,7 verminderd van 2020 tot 2023. Het overtreffen van onze doelstelling werd ondersteund door het feit dat er grote vooruitgang is geboekt op het gebied van toegang tot hernieuwbare energie in Duitsland. Dit heeft vooral de energiebalans van bedrijven met een hoge energiebehoefte verbeterd. Door dit grotere aandeel van hernieuwbare energie zijn de totale investeringen in op elektriciteit gebaseerde technologieën zoals warmtepompen, die bedoeld zijn om verwarmingssystemen op fossiele brandstoffen te vervangen, ook toegenomen. Als gevolg van de warmere temperaturen in 2023 moesten we minder aardgas gebruiken. In 2022 zijn we begonnen met het creëren van onze eigen garanties van oorsprong voor hernieuwbare energie. In 2023 hebben we 91 procent van onze elektriciteit zelf opgewekt, met een aandeel biomassa van 95 procent. Dankzij deze samenwerking konden we onze broeikasgasemissies terugdringen tot 134.894 ton in 2023.

Desondanks houden we vast aan de doelstelling voor 2025 en zullen we ons de komende jaren steeds meer richten op besparingen in Scope 1, aangezien deze zowel investeringen als tijd voor het noodzakelijke planningswerk vereisen.

CO₂-VOETAFDRUK VAN HET BEDRIJF: ONZE PRESTATIE EN DOELSTELLING

	2020	2021	2022	2023	Doel 2025
CO₂-Voetafdruk van het bedrijf (tCO₂e)	220.164	171.134	150.846	134.894	173.929
% reductie (basisjaar 2020)	Basis	21,9	31,4	38,7	21,0

INDIRECTE CO₂-EMISSIONS MINIMALISEREN: SCOPE 3

Directe CO₂-emissies worden gegenereerd in onze hele waardeketen, inclusief waar we de grondstoffen voor onze materialen op houtbasis vandaan halen. Omdat we een hoog percentage gerecycled hout gebruiken voor de productie van ons belangrijkste product, spaanplaat, zijn de productgerelateerde klimaatgerelateerde emissies al lager dan wanneer we alleen vers hout zouden gebruiken. Het cascadegebruik van hout vermindert ook klimaatrelevante emissies op andere gebieden, zoals energieproductie. Het grootste deel van onze uitstoot in Scope 3 komt voort uit de aankoop van chemische producten.

Systematisch evalueren van leveranciers en gegevensbeheer

Als onderdeel van onze inspanningen om een duurzame toeleveringsketen te garanderen, hebben we ons verplicht om de duurzaamheid van onze leveranciers systematisch te analyseren. In deze context hebben we ons doel bereikt om in 2023 een kader in te voeren voor de beoordeling van de duurzaamheid van onze leveranciers. Met dit raamwerk kunnen we onze aanpak beter systematiseren en transparant rapporteren over duurzaamheidsverbeteringen in onze toeleveringsketen. Met deze aanpak beoordelen we de uitstoot in Scope 3 van ingekochte goederen en de duurzaamheid van leveranciers in het algemeen. We zijn begonnen met een leerproces voor het registreren van CO₂-uitstoot in alle sectoren en met belangrijke leveranciers.

De afgelopen jaren waren de waarderingen van onze emissies in Scope 3 voornamelijk gebaseerd op gegevensbankwaarden voor onze sector. Geselecteerde leveranciers voorzien ons al van hun eigen specifieke gegevens. In 2024 willen we de CO₂-voetafdruk van producten van onze belangrijkste leveranciers van chemicaliën en papier systematisch registreren als onderdeel van de jaarlijkse leveranciersbeoordeling. We zullen ook overstappen van gemiddelde waarden voor bepaalde vormen van transport naar werkelijke, locatiespecifieke waarden voor transportemissies. Hiervoor gebruiken we informatie van leveranciers en bestaande beheersystemen voor transportgegevens. Ons doel blijft om de indirecte uitstoot van broeikasgassen in verband met ingekochte chemische producten die in onze houten panelen worden gebruikt, tegen 2025 met 21 procent te verminderen ten opzichte van 2020. We hebben ook een nieuw doel gedefinieerd om de CO₂-voetafdruk voor andere productcategorieën in 2024 te beoordelen en vervolgens reductiedoelen te definiëren voor 2025.

Transportemissies verminderen

Vanaf 2024 zal Euro 6 de minimale emissienorm zijn voor onze externe transportpartners en onze voorbereidingen voor de hogere Euro 7 en alternatieve aandrijvingstypen zijn ook in volle gang. Om de berekening van CO₂-emissies te vereenvoudigen, voegen we in 2024 een nieuwe functie toe aan ons bestaande digitale transportbeheers hulpmiddel.

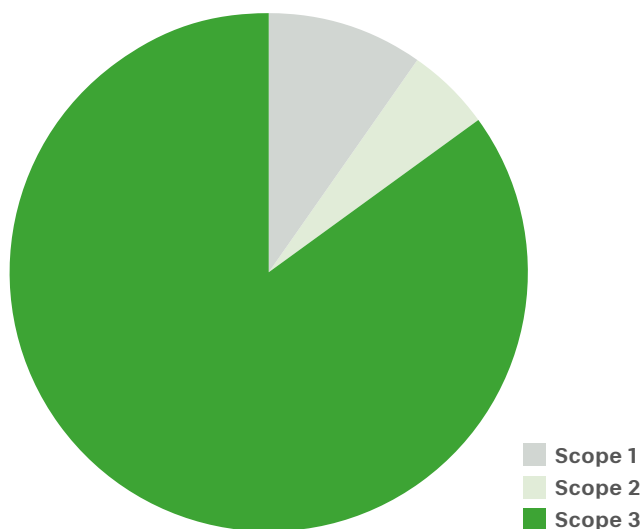
In 2022 hebben we voor het eerst de uitstoot van transport en voorbereidende producten in Scope 3 berekend. 2023 hebben we de berekening verder verbeterd en presenteren we de gegevens over indirecte emissies voor het verslagjaar in overeenstemming met de bedrijfsstandaard van het Greenhouse Gas Protocol. Het gaat om 780.622 miljoen ton. Bij het berekenen van de transportvoetafdruk zijn we bezig over te stappen van gemiddelde waarden voor bepaalde vormen van transport naar de werkelijke, locatiespecifieke waarden voor transportemissies. Daarom beoordelen we transportemissies systematisch op basis van leveranciersinformatie. Een deel van deze informatie is al beschikbaar in een bestaand transportvolgsysteem waarin onze belangrijkste logistieke partners zijn geïntegreerd; we hebben nu de optie toegevoegd om de CO₂-uitstoot te registreren.

Om een nauwkeuriger overzicht te krijgen van de transportemissies voor hout, zullen we vanaf het tweede kwartaal van 2024 voor elke inkomende levering informatie over de vrachtwagens registreren. We ontwikkelen ook projecten voor fossielvrij transport met houtleveranciers, die vaak grote hoeveelheden over korte afstanden leveren. In onze IT-systemen voor hout zullen we het mogelijk maken om gegevens te verzamelen over de CO₂-voetafdruk van onze producten voor houtgrondstoffen. De hoeveelheden CO₂ die in 2023 binnen de waardeketen worden gegenereerd, bedragen 915.516 miljoen ton.

We willen de indirecte uitstoot van broeikasgassen in verband met ingekochte chemische producten die in onze houten plaatmaterialen worden gebruikt, tegen 2025 met 21 procent verminderen ten opzichte van 2020.

PRODUCTEN MET LAGE UITSTOOT

We bieden een breed scala aan emissiearme en milieuvriendelijke producten om de groene bouwdoelstellingen van onze klanten te ondersteunen. Door een hoog percentage gerecycled hout te gebruiken voor de productie van onze materialen op houtbasis, hernieuwbare energie uit biomassa op te wekken en chemische lijmen geleidelijk te vervangen door natuurlijke alternatieven, verminderen wij de CO₂-uitstoot en dragen wij bij aan de bescherming van het klimaat.



Verdeling van totale bedrijfsemissies, 2023

De chemische producten die we inkopen voor onze productie van houten platen zijn onder andere lijmen, titaniumdioxide, ureum, paraffine, vlamvertragers, harsen, verf en andere smeltproducten. Hun productie is energie-intensief. Daarom werken wij samen met onze leveranciers van chemicaliën om de uitstoot bij de productie van chemicaliën te verminderen, met name door het gebruik van hernieuwbare energiebronnen, en zijn wij ook op zoek naar alternatieven voor fossiele chemicaliën. Dankzij strenge selectiecriteria konden we hier snel succes boeken, vooral met onze eigen Silekoldivisie. We vervangen bijvoorbeeld in toenemende mate ureumformaldehydharlijmen (UF-lijmen), het meest gebruikte bindmiddel in de wereldwijde houtindustrie, door organische, biogene lijmen in onze spaanplaten. Op deze manier kunnen we de CO₂-voetafdruk verminderen van het product met behoud van dezelfde kwaliteit en voldoen aan alle toepasselijke kwaliteits- en veiligheidsnormen.

PARTNERSCHAPPEN OM DE IMPACT TE VERMINDEREN

We zien samenwerking met partners ook als een belangrijke hefboom om onze inspanningen te optimaliseren. Pfleiderer neemt deel aan bedrijfs- en gebruikersoverschrijdende leervormen en dialogen en probeert zo een positief effect te bereiken door verschillende belangen met elkaar te verbinden. We werken samen met Fokus Zukunft en de Duitse houtindustriebond (HDH) om de volledige CO₂-voetafdruk van het bedrijf te berekenen en deze op een transparante, gestandaardiseerde manier te communiceren.

We zullen ook alternatieve brandstoffen en additieven testen en nauw samenwerken met onze externe transportpartners om nieuwe technologieën te implementeren, zoals trucks met elektrische of waterstofaandrijving in geselecteerde gevallen.

Warmtevoorziening voor de stad Leutkirch

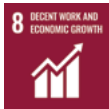
Efficiënt gebruik van energie wordt nog belangrijker in tijden van schaarste. Het toevoeren van afvalwarmte van industriële productie naar de toevoernetten is daarom een belangrijke component om aangesloten huishoudens in staat te stellen op een klimaatvriendelijke en kosteneffectieve manier te verwarmen. Daarom hebben we samen met de stad Leutkirch en de plaatselijke verwarmingsnetwerkbeheerder een aansluitings- en uitbreidingsconcept uitgewerkt. Op de middellange termijn zal de productielocatie in Leutkirch hierdoor een belangrijke warmteleverancier worden voor de stad in de Allgäu en een belangrijke bijdrage leveren aan het dekken van de warmtebehoefte van de regio.

In de eerste fase, die in 2022 van start ging, wordt de afvalwarmte van een op aardgas gestookte ketel gebruikt en worden de hete uitlaatgassen van de aardgasverbranding via een warmtewisselaar overgedragen. In de tweede fase zullen andere grote bronnen van afvalwarmte van de biomassaketel beschikbaar worden gemaakt voor levering zodra het distributienetwerk van de stad gereed is.

Aan de kant van de fabriek heeft Pfleiderer de noodzakelijke investeringen op zich genomen, terwijl de stad Leutkirch de kosten draagt voor de noodzakelijke aansluiting op het netwerk van het gemeentelijke stadsverwarmingsbedrijf.

MENSEN

Het actiegebied Mensen omvat de belangrijkste onderwerpen "Arbeidsomstandigheden in het bedrijf", evenals "Gezondheid en veiligheid op het werk". Hier beschrijven we onze inspanningen om veilige, gezonde en eerlijke arbeidsomstandigheden te creëren voor onze werknemers, evenals de maatregelen die we hebben genomen voor diversiteit, gelijkheid en mensenrechten in de hele toeleveringsketen. In de komende verslagjaren zullen we ook dieper ingaan op de effecten, risico's en kansen op dit actiegebied.

PRINCIPES	ZELFVERBINTENIS	FOCUS SDGS
Eerlijke en motiverende werkomstandigheden	Ethisch, respectvol en verantwoordelijk gedrag ten opzichte van alle werknemers en externe partners	  
Doen wat juist is	Toepassing van het verzorgsbeginsel ter voorkoming van ziekten en ongevallen	
Loyale en toegewijde belanghebbenden	Ontwikkelingsmogelijkheden voor al onze medewerkers bevorderen	
	Het hoge percentage bijna-ongelukmeldingen van één bijna-ongelukmelding per werknemer per maand wordt gehandhaafd	
DOELEN		
FOCUSGEBIED	DOEL 2025	RESULTAAT 2023
Gezondheid en veiligheid op het werk en “nul ongevallen”	Vermindering van het aantal ongevallen en het bereiken van een huidig verzuimpercentage van 1,4 door ongevallen van 0,5 voor elke 200.000 gewerkte uren in 2025 met eigen werknemers en aannemers	Momenteel 1,4
	Ontwikkeling van een evaluatiesysteem voor de efficiëntie van preventiemaatregelen met behulp van bestaande indicatoren zoals gedocumenteerde Bijna-ongevallen en veiligheidsinspecties	Bereikt in 2023
	Verhoging van het percentage werknemers dat betrokken is bij bijna-ongevallen tot 75% in 2025	Nieuw 2023, momenteel 47
Personeel en diversiteit	Ontwikkeling van een concept voor de uitbreiding van personeelsmanagement	Bereikt in 2023
	Tegen 2025, deelname van 100% van de Medewerkers aan trainingen over compliance met bijbehorende documentatie	Momenteel 57,9%
	Ten minste 25% vrouwen in de Raad van Commissarissen van Pfeiderer Deutschland GmbH in 2027	Bereikt in 2023
	Ten minste 25% vrouwen in het management van Pfeiderer Deutschland GmbH in 2027	In uitvoering

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN BEDRIJFSCULTUUR

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR ONZE WERKNEMERS

Onze medewerkers zijn onze belangrijkste garantie voor een kleurrijk, modern en succesvol bedrijf. Ze maken ons tot wie we zijn. We willen dat ze met plezier bij Pfleiderer werken en zich in ons bedrijf kunnen ontwikkelen in een eerlijke en motiverende werkomgeving. We cultiveren een bedrijfscultuur van verantwoordelijkheid en teamgeest.

We willen alle werknemers eerlijken in overeenstemming met de Duitse en internationale normen voor ongevallenpreventie behandelen. In overeenstemming met onze bedrijfswaarden en Europese wettelijke normen creëren we een veilige werkomgeving en streven we ernaar onze werknemers aantrekkelijke arbeidsomstandigheden te bieden.

Het hele kader voor arbeid, werkgelegenheid en arbeidsveiligheid in Duitsland wordt uitgebreid en gedetailleerd geregeld door wetten, collectieve overeenkomsten en bedrijfsakkoorden. Duitsland hanteert internationale (UN) en Europese regelgeving en standaarden en Pfleiderer is verplicht zich zonder uitzondering aan deze regelgeving en afspraken te houden.

Pfleiderer heeft een gedragscode geïmplementeerd onder de naam "Richtlijnen Zakelijk Gedrag". Dit geldt voor alle werknemers en managers en vormt als fundamentele richtlijn de hoeksteen voor de dagelijkse samenwerking op alle niveaus. Het beschrijft in detail alle richtlijnen voor eerlijke en gezagsgetrouwe samenwerking met elkaar en met interne en externe belanghebbenden. Meer hierover in de volgende paragraaf "Richtlijnen Zakelijk Gedrag".

We bevorderen professionele ontwikkeling en respecteren de rechten van werknemers. Door samen te werken met de ondernemingsraadcomités nemen we de mening van onze werknemers mee in het ontwerp van de werkomgeving en de arbeidsomstandigheden. Op die manier willen we zowel het saamhorigheidsgevoel als de individuele sterke punten van onze werknemers bevorderen.

BEHEREN EN UITVOEREN VAN PERSONEELSAZAKEN

Onze maatregelen en doelen op het gebied van actie "Het hoofd Duurzaamheid onderhoudt contacten met de gespecialiseerde afdelingen, in het bijzonder met de afdelingen Personeelszaken en Compliance. Zodra de maatregelen en doelen zijn gedefinieerd, worden ze beoordeeld door het SC en het management en vervolgens opgenomen in het Integrated Management System (IMS) en geïmplementeerd op de locaties. In de IMS zijn duidelijke verantwoordelijkheden vastgelegd voor implementatie en controle, en zijn KPI's gedefinieerd. De kerncijfers worden maandelijks aan het management meegedeeld. Eens per kwartaal wordt de status van de implementatie gerapporteerd aan het management en de Sustainability Commissie. Als zij dit nodig achten, zullen er maatregelen worden aangepast. Relevante maatregelen die van invloed zijn op onze werknemers en hun rechten en plichten worden gecoördineerd met de ondernemingsraad.

Werknemers en hun vertegenwoordigers betrekken

Alle Duitse vestigingen hebben hun eigen ondernemingsraad. Vertegenwoordigers van de ondernemingsraden van de vestigingen zijn ook lid van de groepsondernemingsraad (KBR), die de belangen van de werknemers op het hoogste niveau van het bedrijf vertegenwoordigt. De ondernemingsraden worden geraadpleegd en betrokken in overeenstemming met de bepalingen van de Duitse wet op de ondernemingsraden (BetrVG).

De belangrijkste gebieden van het medezeggenschapsrecht volgens artikel 87 van de BetrVG zijn:

- Organisatie van het bedrijf en gedrag van werknemers in het bedrijf
- Werktijden, inclusief pauzes, verdeling van werktijden en tijdelijke wijzigingen daarin
- Tijdelijke verkorting of verlenging van normale werkuren
- Vakantierichtlijnen en vakantieplan
- Gebruik van technische apparatuur om de prestaties van werknemers te controleren
- Regelgeving inzake gezondheidsbescherming en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Beloningsstructuur, beloningsprincipes en de invoering en het gebruik van nieuwe beloningsmethoden, waaronder stukloon en bonustarieven en prestatiegerelateerde beloning
- Vaststelling van stukloon- en bonustarieven en vergelijkbare prestatiegerelateerde beloning, inclusief monetaire factoren

De ondernemingsraden van de vestiging vergaderen regelmatig met het management van de fabriek om lopende of economische zaken te bespreken. Op het niveau van de Groep vergaderen de Ondernemingsraad en het management ongeveer elke zes weken. De ondernemingsraden op de site en de respectieve HR-afdeling zijn veel vaker met elkaar in gesprek, vaak dagelijks. Indien nodig kunnen op allen niveaus ad hoc vergaderingen worden georganiseerd. Pflaederer informeert haar medewerkers direct en initieert direct overleg of onderhandelingen met de ondernemingsraden als dit nodig is.

Klachtenkanalen voor werknemers

Alle werknemers kunnen zich met hun zorgen rechtstreeks wenden tot hun manager of de betreffende HR-afdeling. Daarnaast zijn er op alle locaties de bovengenoemde ondernemingsraden, die wettelijk verplicht zijn om de belangen van

werknemers te vertegenwoordigen bij het management en hen te vertegenwoordigen. Er is ook een wettelijk voorgeschreven klokkenluidersregeling opgezet, die kan worden gebruikt om anonieme en niet-anonieme meldingen te doen. Meer hierover in het hoofdstuk Strategie.

Werknemers behouden

Pflaederer heeft ongeveer 2.000 mensen in dienst, van wie de overgrote meerderheid jarenlang bij het bedrijf blijft (gemiddeld 18 jaar). Ontslagen zijn relatief zeldzaam. In 2023 was er een zeer laag personeelsverloop en weinig nieuwe aanwervingen vergeleken met de rest van het land en de sector. Inclusief alle pensioneringen bedroeg het personeelsverloop in het verslagjaar 7 procent, twee procentpunten lager dan in 2022. Er is geen sprake van discriminatie van deeltijdwerkers en er zijn geen voordelen die uitsluitend aan voltijdwerkers worden toegekend.

Collectieve overeenkomsten, sociale dialoog en eerlijke beloning

Het gemiddelde loon voor medewerkers in de collectief overeengekomen sector is ongeveer 30 euro per uur, in de niet-tarifaire sector is het overeenkomstig hoger en dus aanzienlijk hoger dan het wettelijke minimum. Alle werknemers hebben arbeidscontracten met gegarandeerde werktijden, ongeacht regio of geslacht. In totaal viel 90 procent van onze werknemers in het verslagjaar onder een collectieve arbeidsovereenkomst, wat onveranderd is ten opzichte van het voorgaande jaar. Als er geen wettelijke of collectief overeengekomen regelingen zijn, oriënteren wij ons op de sector specifieke, gebruikelijke lokale beloningen en voordelen. Om discriminatie te voorkomen, worden werving, beloning, prestatiebeoordeling en promotie actief gemanaged. Bij de bescherming tegen discriminatie betrekken we het personeel op onze locaties en hebben we maatregelen genomen om eventuele problemen aan te pakken.

TOTAAL

90 %

... VAN ONZE WERKNEMERS VIEL IN HET VERSLAGJAAR ONDER EEN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST, D.W.Z., ER WAREN GEEN VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN HET VOORGAANDE JAAR.

Sociale bescherming

Alle werknemers worden gedekt door socialezekerheidsprogramma's van de overheid tegen inkomensverlies als gevolg van een van de volgende ingrijpende gebeurtenissen: ziekte, werkloosheid, arbeidsongeval of verworven invaliditeit, ouderschapsverlof en pensioen. De respectieve toelatingsvereisten zijn bij wet geregeld.

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

Met behulp van verschillende werktijdmodellen ondersteunen we werknemers in hun individuele levenssituatie. Zowel thuiswerk als flexibele werktijden en gedeeltelijke pensionering zijn voor ons natuurlijke pijlers van flexibele werktijden. De nodige regels zijn vastgelegd in overeenkomstige bedrijfsovereenkomsten en collectieve arbeidsovereenkomsten.

Alle werknemers hebben recht op verlof om gezinsredenen. Dit omvat zwangerschapsof vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof voor familieleden die geen kinderen zijn, zoals bejaarde of gehandicapte familieleden. De respectieve toelatingsvereisten worden geregeld door de nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Zelfs vóór de Covid-19-pandemie hadden kantoormedewerkers (kantoorpersoneel) de mogelijkheid om tot 50 procent van hun werktijd thuis te werken via een aanvullende overeenkomst op hun arbeidscontract. Individuele afspraken, zoals een tijdelijke aanpassing van werktijden of een sabbatical, kunnen na overleg ook door Pfleiderer worden goedgekeurd.

OPLEIDING EN TRAINING

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

Ontwikkeling en training van personeel

Bij Pfleiderer hechten we veel waarde aan de individuele groei en verdere ontwikkeling van onze medewerkers. We willen feedbackgesprekken tussen medewerkers en lijnmanagers uitbreiden en het bijbehorende formele kader creëren via onze managementdoelstelling voor de HR-afdeling. In de hogere managementkring bij Pfleiderer zijn zowel jaarlijkse target achievement meetings als regelmatige feedbackmeetings met superieuren standaard. Het senior management omvat werknemers op het eerste en tweede managementniveau onder de Raad van Bestuur en de bestuursorganen van de bedrijven van de Groep. Werknemers- en ontwikkelingsgesprekken worden gevoerd ongeacht geslacht en arbeidscategorie. Het beoordelingssysteem zal de komende jaren verder worden gesystematiseerd om naleving van de CSRD te garanderen.

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

We trainen onze werknemers op veel verschillende gebieden voor hun respectievelijke taken en behoeften. Werknemers die voor het eerst leidinggevende verantwoordelijkheid op zich hebben genomen of die in aanmerking komen voor een leidinggevende functie, worden hierop voorbereid met een speciale training ("Van werknemer naar manager"). In 2022 en 2023 hebben we ons gericht op het trainen van het middenkader op het gebied van hybride managementverantwoordelijkheid, waarbij we ingingen op de specifieke aspecten van het managen van een team dat niet op dezelfde plek zit. Dit zijn onder andere meer thuiskantoren, minder zakenreizen en dus minder aanwezigheid en een (gedeeltelijke) verschuiving van de managementtaak naar de virtuele ruimte. We ondersteunen ook de coördinatie van projecten en processen tussen afdelingen en locaties.

Focus op naleving en ESG

In 2023 werd het Compliance A.K.T.I.V. programma geïntroduceerd en voltooid door alle medewerkers op drie locaties. De focus ligt op een trainingsprogramma dat werknemers leert verantwoordelijk te handelen in hun dagelijkse werk.

Het programma consolideerde en formaliseerde verschillende nalevingscursussen die voorheen jaarlijks werden gehouden voor de inkoop- en verkoopafdelingen en het senior management. Dit betrof in totaal 39,7 procent van alle werknemers in 2022. In 2023 heeft in totaal 57,9 procent van al onze werknemers onze compliance-trainingen afgerond en met succes een test afgelegd. Met dit percentage zijn we goed op weg naar ons doel om in 2025 100 procent van onze werknemers succesvol te hebben opgeleid en de trainingen te hebben gedocumenteerd. In de daaropvolgende jaren zullen regelmatig opfriscursussen plaatsvinden.

We hebben ook ESG-onderwerpen als een nieuw trainingsgebied ingesteld. Op deze manier willen we onze werknemers in staat stellen om de duurzaamheidseisen te begrijpen en ernaar te handelen. In 2023 hebben we prioriteit gegeven aan trainingen over duurzaamheid in de houtleveringsketen, bosbouw, de circulaire economie en biodiversiteit. Alle medewerkers van de verkoop- en inkoopteams en alle fabrieksmanagers kregen een uitgebreide training in deze modules. Een overzicht van deze onderwerpen werd gepresenteerd op vier van de vijf personeelsbijeenkomsten, die toegankelijk waren voor alle medewerkers en zeer goed bezocht werden. Daarnaast hebben we initiële trainingen gegeven over de Duitse Supply Chain Due Diligence Act (LkSG) voor leden van het management, fabrieksmanagers en medewerkers in de logistieke afdelingen om hun vaardigheden op het gebied van risicobeheer te verbeteren. In 2024 zullen we ons richten op training voor de twee niveaus onder het management en voor alle medewerkers in inkoop en verkoop.

COMPLIANCE-GERICHTE TRAINING: ONZE PRESTATIE EN DOELSTELLING

	2022	2023	Doel 2025
Percentage werknemers dat met succes compliance-training heeft gevolgd, in %	39,7	57,6	100

GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK

VEILIG EN GEZOND DOOR PREVENTIE

Als verantwoordelijke werkgever richten we ons op preventie om ongevallen en ziekte te voorkomen. Pflaiderer cultiveert een "veiligheid eerst"-cultuur. Preventie is onze topprioriteit om de veiligheid van onze werknemers zo goed mogelijk te waarborgen. We willen ook factoren zoals stress en andere beroepsziekten voorkomen door werkzekerheid en eerlijke arbeidsomstandigheden. We erkennen dat passende werktijden en voldoende vrije tijd bijdragen aan het fysieke en mentale welzijn en daarom een belangrijke voorwaarde zijn voor professionele prestaties. Op de middellange termijn willen we het aantal ongevallen en het ziekteverzuim verder terugdringen om op de lange termijn onze "nul ongevallen"-verplichting na te komen.

BELASTINGEN OP ARBEID EN GEZONDHEIDSBESCHERMING

Bij Pflaiderer geldt het volgende: Veiligheid eerst! Alle werknemers, aannemers, leveranciers en andere zakelijke partners moeten zich door dit principe laten leiden en kritieke situaties voorkomen. Alle locaties van Pflaiderer voldoen aan de ISO 45001-normen voor gezondheid en veiligheid op het werk en zijn dienovereenkomstig gecertificeerd. Alle medewerkers van Pflaiderer zijn dus geïntegreerd in ons managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk. TÜV SÜD voert jaarlijkse audits uit en om de drie jaar vindt hercertificering plaats. Waar nodig worden leveranciers ook actief betrokken, bijvoorbeeld bij onderhouds- en servicewerkzaamheden op onze productielocaties. We zetten ons in om onze gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op het werk voortdurend te verbeteren en laten ze regelmatig opnieuw certificeren en jaarlijks inspecteren. De laatste hercertificering vond plaats in maart en april 2021 en de volgende is gepland voor maart en april 2024.

Gevaren identificeren en minimaliseren

We identificeren en beoordelen gevaren in het dagelijkse werk door middel van gestructureerde risicobeoordelingen. Waar nodig nemen we maatregelen om de risico's te elimineren of te verminderen. Op alle locaties en voor alle gebieden worden proceseigenaren aangesteld. Ze zijn gekwalificeerd om risicobeoordelingen uit te voeren en controleren regelmatig of ze up-to-date zijn. Huidig (per: 31. December 2023), zijn er meer dan 750 risicobeoordelingen in het systeem ingevoerd.

De belangrijkste werkgerelateerde gevaren met een risico op ernstig letsel bij Pflaiderer zijn:

- Mechanische gevaren
- Elektrische gevaren
- Gevaarlijke stoffen
- Biomaterialen
- Thermische gevaren
- Gevaren door fysieke impact
- Gevaren van de werkomgeving
- Gevaren door fysieke belasting

Alle gevaren/risico's zijn vastgesteld via gevarenrisicobeoordelingen. Om de impact van werkgerelateerde gevaren/risico's tot een minimum te beperken, werden corrigerende maatregelen geïdentificeerd en geïmplementeerd. Het doel van preventie is altijd om risico's te vermijden of te verminderen volgens het "TOP"-principe – technische, organisatorische en persoonlijke beschermingsmaatregelen – en via bedrijfsgezondheidszorg.

Daarnaast beoordeelt de bedrijfsgeneeskundige dienst verschillende werkplekken, bijvoorbeeld op het gebied van ergonomie, om gezondheidsrisico's tijdig te herkennen en tegenmaatregelen te nemen.

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

Preventie via richtlijnen en richtlijnen

We hebben verschillende maatregelen, richtlijnen en richtlijnen geïntroduceerd om ongelukken te voorkomen. Deze omvatten risicobeoordeling van individuele werkplekken, op activiteiten gebaseerde risicobeoordelingen, algemene veiligheids- en gedragsinstructies, basisveiligheidsregels (Cardinal Safety Rules), een gids voor evacuatie, regels voor de omgang met aannemers bij het betreden van het fabrieksterrein en veiligheidsinstructies voor aannemers en bezoekers. Wij verbeteren de gezondheid en veiligheid op het werk voortdurend door regelmatig risico's te beoordelen en informatie te verstrekken over mogelijke gevaren. Daarbij controleren we alle richtlijnen en handleidingen op actualiteit en noodzaak tot optimalisatie. In onze bedrijven worden werkgerelateerde verwondingen voornamelijk veroorzaakt door mechanische gevaren. Als er ondanks ons preventiewerk ongevallen op het werk plaatsvinden, registreren we deze, analyseren we ze in detail en ontwikkelen we maatregelen om de oorzaken weg te nemen. Als leveranciers op ons terrein gewond raken, registreren en analyseren we deze incidenten en nemen we corrigerende maatregelen.

Alle maatregelen en activiteiten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk zijn niet alleen van toepassing op medewerkers van Pfeiderer, maar ook op alle medewerkers van aannemers die op onze locaties werken.

Kernconcept voor werk- en procesveiligheid

Sinds 2016 hebben we minder wettelijk te rapporteren ongevallen geregistreerd, maar hebben we over het algemeen meer ongevallen geregistreerd dankzij een betere veiligheidsrapportage. Onze ongevallencijfers liggen ver onder de referentiewaarde voor arbeidsveiligheid die door de Duitse werkgeversvereniging voor hout- en metaalverzekeringen is vastgesteld voor 2015 tot 2020.

Om ons ongevallenpercentage van 1,4 (LTA-FR2) verder te verlagen en ons doel van "nul ongevallen" te bereiken, werken we voortdurend aan het verder optimaliseren van onze processen. We hebben ook een evaluatiesysteem ingevoerd dat verschillende preventieve maatregelen, die de basis vormen voor arbeids- en procesveiligheid, koppelt aan kerncijfers en rapporteren hier regelmatig over. Deze omvatten bijnaongelukken en veiligheidsopleidingsniveaus (SAM).

Een preventiesysteem kan echter alleen succesvol zijn als alle betrokken werknemers er actief aan deelnemen. De deelname van onze medewerkers aan de betreffende maatregelen is daarom een belangrijke indicator voor de acceptatie van ons preventiesysteem. Een hoeksteen van het systeem is de registratie van bijna-ongevallen. Het percentage werknemers dat bijna-ongevallen meldt, is een belangrijke prestatie-indicator voor de acceptatie onder werknemers. Op dit moment is dat 47 procent en ons doel is om dit percentage te verhogen tot 75 procent in 2025.

BIJNA-ONGELUKKEN: ONZE PRESTATIE EN DOELSTELLING

	2020	2021	2022	2023	Doel 2025
Percentage werknemers dat bijna-ongevallen rapporteerde	42	49	51	46	75

SENSIBILISEREN EN TRAINEN VAN WERKNEMERS

Door interne instructie en training, waarvan een deel wettelijk verplicht is, wordt de kennis die werknemers nodig hebben om hun werk uit te voeren bijgebracht of verdiept. Alle nieuwe medewerkers krijgen een uitgebreide veiligheidstraining, onder andere over veilig werken in een kantoor aan huis. We houden ook "6S"-veiligheidsdagen. 5S is een gevestigd managementsysteem met als kernelementen sorteren, systematiseren, schoonmaken, standaardiseren en zelfdiscipline; we vullen dit aan met het aspect veiligheid. Daarom organiseren we veiligheidsaudits en -inspecties en werken we specifiek aan zwakke punten in gebieden met een verhoogd aantal ongevallen. Er waren geen overtredingen in 2023. Wij trainen ook regelmatig onze managers om gezondheid en veiligheid op het werk stevig te verankeren in de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijf en om het verantwoordelijkheidsgevoel van werknemers en aannemers aan te scherpen. In totaal organiseerden we meer dan 250 verschillende trainingsmodules over onderwerpen met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk. Deze behandelen alle algemene onderwerpen op het gebied van veiligheid op het werk, werkspecifieke onderwerpen, gevaren en ook de omgang met gevaarlijke stoffen.

In juni 2023 sloot Pfleiderer zich aan bij de wereldwijde VISION ZERO-campagne op initiatief van de International Social Security Association (ISSA).

werkgerelateerde gevaren en gevaarlijke situaties op papier melden aan veiligheidsspecialisten, persoonlijk aan ondernemingsraden of supervisors, of per app, zelfs anoniem. Door situaties te identificeren waarin letsel ternauwernood werd voorkomen, kunnen we gerichte maatregelen nemen om kritieke situaties en ongevallen in de toekomst te voorkomen.

We moedigen onze werknemers actief aan om ons bijna-ongevallensysteem te gebruiken en streven ernaar om minstens één melding van onveilige omstandigheden en situaties per werknemer per maand te hebben. Momenteel is het percentage voor alle productielocaties 1,0 bijna-ongevalmeldingen per werknemer per maand. In het verslagjaar waren er geen dodelijke ongevallen als gevolg van werkgerelateerde verwondingen of ziekten.

Arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn niet voorbestemd of onvermijdelijk, ze worden veroorzaakt. We kunnen deze oorzaken wegnemen door een stabiele preventiecultuur en zo overeenkomstige ongevallen en ziekten voorkomen. Daarom heeft Pfleiderer zich in juni 2023 aangesloten bij de wereldwijde Vision Zero-campagne van de International Social Security Association (ISSA). Met dit wereldwijde initiatief wil de ISSA alle werkgerelateerde ongevallen en ziekten voorkomen. De campagne is opgebouwd rond drie kerndimensies: Veiligheid, gezondheid en welzijn.

Het principe van Vision Zero is een transformatieve benadering van preventie. De implementatie van Vision Zero en de 7 gouden regels wordt jaarlijks gemeten. Na een eerste zelfevaluatie in 2024 zal deze evaluatie vanaf 2025 regelmatig worden uitgevoerd door een onafhankelijke instantie.

Betrek werknemers bij risicopreventie

Onderdeel van onze preventieve aanpak is een bijna-ongevallen-systeem. Werknemers kunnen

WERKGERELATEERDE VERWONDINGEN: ONZE PRESTATIES EN DOELSTELLING

	2020	2021	2022	2023	Streefwaarde 2025
Ongevallenverzuimpercentage gerelateerd aan 200.000 gewerkte uren (LTA-FR2)%t	2,1	2,1	1,9	1,4	0,5

GEZONDHEID BEVORDEREN

Pfleiderer biedt op alle locaties bedrijfsgezondheidsdiensten aan. Enerzijds dragen deze bij tot het identificeren en elimineren van gevaren en het minimaliseren van risico's. Aan de andere kant zijn ze beschikbaar voor alle werknemers voor preventieve medische onderzoeken en gezondheidschecks als dat nodig is. Wij bieden ook externe hulp bij werkgerelateerde psychologische problemen. Wij ondersteunen de fysieke fitheid van onze medewerkers met ons programma "Fit by Pfleiderer". Als onderdeel van het programma kunnen zij tegen gereduceerde tarieven gebruikmaken van gezondheids- en fitnessaanbiedingen in samenwerking met fitnessstudio's, massagepraktijken en zwembaden. Pfleiderers benadering van flexibel werken en nultolerantie voor intimidatie of pesten dragen ook bij aan een gezonde werkomgeving. Tijdens de pandemie van het coronavirus hebben we ongeveer een miljoen euro geïnvesteerd in gezondheids- en veiligheidsmaatregelen, waaronder gezondheidsonderzoeken en vaccinatieprogramma's om onze werknemers te beschermen.

ONDERNEMINGSRADEN RAADPLEGEN EN BETREKKEN

Om het managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk voortdurend te ontwikkelen, onderzoeken we alle werknemers en betrekken we hen erbij. Volgens de Duitse wet op de ondernemingsraden (BetrVG) speelt de ondernemingsraad hierin een centrale rol. Het wordt geraadpleegd over alle processen in het beheer van gezondheid en veiligheid op het werk door het management van de fabriek in coördinatie met het kwaliteitsmanagement, de veiligheidsspecialist en de bedrijfsarts. Het is bijvoorbeeld betrokken bij risico- en gevarenbeoordelingen, het vaststellen van trainingsvereisten, noodplanning en het onderzoeken van ongevallen en andere veiligheidsgerelateerde incidenten. Het centrale forum voor de ondernemingsraden van de locatie met betrekking tot raadpleging en participatie is het Comité voor Arbeidsveiligheid (ASA), dat elk kwartaal bijeenkomt. De ondernemingsraden van de vestiging leggen hun relevante kwesties voor aan de ASA in overeenstemming met de vereisten van de wet op de arbeidsveiligheid (§6 ASiG).

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

DIVERSITEIT EN KANSENGELIJKHEID

We zien diversiteit als een belangrijk element van onze duurzaamheidsstrategie en een verrijking voor ons bedrijf. Met hun individuele persoonlijkheden en vaardigheden, hun levenservaring en kennis, hun vindingrijkheid en talent, kenmerken onze werknemers de bedrijfscultuur en leveren ze een belangrijke bijdrage aan het succes van het bedrijf. We hebben een diversiteitsbeleid ontwikkeld om deze cultuur van diversiteit en inclusie te bevorderen. Het is bedoeld om individualiteit te beschermen en respectvolle samenwerking, tolerantie en gelijke behandeling op de werkplek te garanderen.

We zetten ons in om te voldoen aan alle bestaande regelgeving voor gelijke kansen in elk land en tolereren geen discriminatie, seksuele of andere persoonlijke intimidatie of belediging. Gelijke kansen zijn belangrijk voor ons en we behandelen iedereen in het bedrijf gelijk, ongeacht leeftijd of opleidingsprofiel, taal, kwalificaties, beroepservaring, nationaliteit of etnische achtergrond, religieuze of politieke opvattingen, gezondheidstoestand, sociaaleconomische status, levensstijl, woonplaats en burgerlijke staat of seksuele geaardheid. Wij bevorderen gendergelijkheid en zorgen ervoor dat iedereen in het bedrijf de persoonlijke waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elk individu respecteert.

Ontwikkeling en training, promoties, overplaatsingen, sociale en vrijetijdsprogramma's en ontslag. Werknemers die zich ongepast gedragen tegenover anderen, kunnen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen. Medewerkers die zich gediscrimineerd voelen en het gevoel hebben dat ze niet in overeenstemming met het diversiteitsbeleid worden behandeld, worden aangemoedigd om dit aan te geven. Ze kunnen contact opnemen met een lid van de ondernemingsraad, een leidinggevende, een lid van de personeelsafdeling of de persoon die verantwoordelijk is voor gelijke behandeling of een melding doen via het interne meldingssysteem in het nalevingsgedeelte van het intranet. In 2023 werden geen gevallen van discriminatie gemeld.

Gelijke deelname van vrouwen en mannen in managementposities

We hebben doelstellingen geformuleerd voor het percentage vrouwen in managementposities die voldoen aan de wet op gelijke deelname van vrouwen en mannen in managementposities.

In september 2023 bestond de Raad van Commissarissen van Pfeiderer Deutschland GmbH uit twaalf leden, waarvan drie vrouwen. Dit betekent dat het quotum van ten minste 25 procent voor de Raad van Commissarissen van Pfeiderer Deutschland GmbH is bereikt en van kracht blijft.

Er wordt een beroep gedaan op iedereen in het bedrijf om ervoor te zorgen dat de werkomgeving respectvol is en vrij van misbruik en pesterijen. De principes en waarden die in ons diversiteitsbeleid zijn geformuleerd, zijn van toepassing op alle medewerkers van Pfeiderer, inclusief alle leden van de leidinggevende organen en het management. Ze zijn van toepassing op werving en selectie, beloning en sociale voordelen, professionele ontwikkeling en in 2023 heeft Pfeiderer een nieuw programma ontwikkeld voor meer behoud en ontwikkeling van medewerkers,

dat ook de vertegenwoordiging van vrouwen in managementposities verbetert en onze inclusieve houding versterkt. Dit kader omvat ook kwantificeerbare maatregelen en tijdschema's. De eerste stap is om managers op te leiden, zodat ze een beter inzicht krijgen in de barrières voor diversiteit en inclusie in het bedrijf.

ARBEIDS- EN MENSENRECHTEN IN DE TOELEVERKETEN

ONZE WAARDEN EN PRINCIPES

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

MENSENRECHTEN BESCHERMEN

We zijn ons ervan bewust dat onze bedrijfsactiviteiten ook een impact hebben buiten ons eigen bedrijf. We zetten ons in voor de bescherming van de mensenrechten in onze hele waardeketen en hebben deze tot speerpunt van onze due diligence gemaakt. Mensenrechten zijn inherent en kunnen noch toegekend noch ontkend worden. Ze beschermen de waardigheid van elk persoon en zijn voor iedereen

in gelijke mate beschikbaar. We ondersteunen de bescherming van mensenrechten zoals deze in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties worden gedefinieerd. We willen onze sociale verantwoordelijkheid niet alleen binnen ons eigen bedrijf nemen, maar ook langs de gezamenlijke toeleveringsketen. We zetten ons in om te voldoen aan onze due diligenceverplichtingen op het gebied van mensenrechten. We verwachten ook van onze klanten en leveranciers dat ze de mensenrechten respecteren. Gedetailleerde informatie over de regelgeving is te vinden in onze Compliance Manual, die een aanvulling is op onze beleidsverklaring over het respecteren en beschermen van mensenrechten in overeenstemming met de LkSG.

GEDRAGSCODE VOOR LEVERANCIERS

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

In deze Gedragscode voor leveranciers hebben we uiteengezet wat we van onze leveranciers verwachten: Naleving van alle toepasselijke wetten voor de bescherming van werknemers en minderjarigen, anticorruptiemaatregelen, naleving van mensenrechten in de omgang met werknemers en leveranciers, verbod op kinderarbeid, verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van werknemers en naleving van wetten en internationale normen voor milieubescherming. Deze waardeprincipes moeten worden geïmplementeerd en nageleefd in de hele toeleveringsketen van het bedrijf.

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

SUPPLY CHAIN DUE DILIGENCE WET (LKSG)

De LkSG is vanaf 2024 ook van toepassing op Pflaiderer. Ter voorbereiding op deze regelgeving hebben we de bijbehorende interne verantwoordelijkheden vastgelegd. Als onderdeel van dit proces werd een mensenrechtenfunctionaris aangesteld die rapporteert aan het Sustainability Committee; het SC is op haar beurt verantwoordelijk voor alle beslissingen op dit gebied. Het management heeft ook een beginselverklaring over mensenrechten ondertekend en op de website gepubliceerd.

Daarnaast hebben we processen geïmplementeerd waarmee we risicoanalyses kunnen uitvoeren met betrekking tot mensenrechten voor onze eigen activiteiten en die van onze leveranciers. Met deze analyses kunnen we opkomende risico's afwegen en maatregelen dienovereenkomstig prioriteren. De resultaten van de analyses zullen in de loop van 2024 beschikbaar zijn en we zijn van plan om ze samen met een update van de beleidsverklaring tegen het einde van het jaar te publiceren. Als oriëntatiehulp op korte termijn hebben we een catalogus met preventieve en corrigerende maatregelen ontwikkeld voor het geval deze nodig zijn vanwege een opkomend risico. Ons webgebaseerd klokkenluidersysteem werd ook geüpdatet in overeenstemming met de wettelijke vereisten en er werd een procedurecode voor het omgaan met klachten gepubliceerd op de website van het bedrijf.

Ophet gebied van milieu-impacten andere inspanningen om ESG-aspecten in onze toeleveringsketen te implementeren, is het screenen en beoordelen van leveranciers een belangrijk hulpmiddel. Een aantal milieucriteria wordt gecontroleerd voor alle nieuwe leveranciers voordat we een zakelijke relatie aangaan, en regelmatige controles van deze criteria worden ook uitgevoerd voor bestaande leveranciers. Het kader voor dit type screening en beoordeling wordt in meer detail beschreven in het hoofdstuk Materialen.

INDICATOREN

INDICATOREN

Pfleiderer rapporteert over haar kerncijfers volgens de standaarden van het Global Reporting Initiative (GRI) en waar mogelijk ook volgens de European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

STRATEGIE

Indicator	Eenheid	2021	2022	2023	Opmerkingen
-----------	---------	------	------	------	-------------

BESTUURSORGANEN

De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen | GRI 2-9, GRI 405-1, ESRS 2 GOV-1

Verhouding genderdiversiteit	%	0	0	0	Verwijst naar het bedrijf management van PCF GmbH.
Percentage onafhankelijke bestuursleden	%	0	0	0	

STRATEGIE, BEDRIJFSMODEL EN WAARDEKETEN

Totale inkomsten | GRI 2-6, ESRS SBM-1

Inkomsten uit de sector fossiele brandstoffen (kolen, olie en gas)	€	0	0	0	PCF GmbH is niet actief op dit gebied.
Inkomsten uit kolen	€	0	0	0	PCF GmbH gebruikt alleen steenkool voor zijn eigen energiebehoeften.
Inkomsten uit olie	€	0	0	0	PCF GmbH gebruikt alleen olie voor zijn eigen energiebehoefte.
Inkomsten uit gas	€	0	0	0	PCF GmbH gebruikt alleen gas voor zijn eigen energiebehoefte.
Inkomsten uit de productie van chemicaliën	€	0	0	0	PCF GmbH gebruikt chemische productie alleen voor zijn eigen behoeften.
Inkomsten uit de verkoop van controversiële wapens	€	0	0	0	
Inkomsten uit de teelt en productie van tabak	€	0	0	0	

BESTRIJDING VAN CORRUPTIE EN OMKOPING

Preventie en opsporing van corruptie en omkoping | GRI 205-2, ESRS G1-3

Percentage trainingsprogramma's gedekte risicovolle functies	%	–	100	100	
--	---	---	-----	-----	--

Bevestigde incidenten van corruptie en omkoping | GRI 205-3, ESRS G1-4

Aantal veroordelingen voor overtredingen van corruptie- en omkopingsregels	Aantal	0	0	0	
Bedrag aan boetes voor overtredingen van de regelgeving inzake corruptie en omkoping	€	0	0	0	
Aantal incidenten gerelateerd aan corruptie of omkoping	Aantal	0	0	0	
Aantal incidenten waarbij eigen werknemers zijn ontslagen of disciplinair zijn gestraft voor corruptie of omkoping	Aantal	0	0	0	
Incidenten met betrekking tot contracten met zakenpartners die werden beëindigd of niet verlengd vanwege overtredingen in verband met corruptie of omkoping	Aantal	0	0	0	

PUBLIEK BELEID

Politieke bijdragen | GRI 415-1, ESRS G1-5

Totale geldwaarde direct en indirect gegenereerd door financiële bijdragen aan het bedrijf en verstrekkingen, uitgesplitst naar land en ontvanger/begunstigde	€	0	0	5.000	
---	---	---	---	-------	--

Indicator	Eenheid	2021	2022	2023	Opmerkingen
COMPLIANCE					
Mededeling van kritieke punten van zorg GRI 2-16, ESRS G1-1					
Aantal kritieke zaken die aan het hoogste controleorgaan tijdens de verslagperiode werden gecommuniceerd	Aantal	0	0	0	
Naleving van wet- en regelgeving GRI 2-27, ESRS S1-17					
Aantal Significante overtredingen van wet- en regelgeving	Aantal	0	0	0	
Aantal boetes betaald voor overtredingen van wet- en regelgeving	Aantal	0	0	0	

MATERIALEN

CIRCULAIRE ECONOMIE

Voortgebracht afval | GRI 306-3, ESRS E5-5

Totaal gewicht van geproduceerd afval	t	67.972	76.429	71.126	
gevaarlijk afval	t	–	–	28.163	Voor het eerst in het verslagjaar 2023 in het duurzaamheidsverslag opgenomen.
ongevaarlijk afval	t	–	–	42.963	

Afval verzonden voor verwijdering | GRI 306-5, ESRS E5-5

Totaal gewicht van afval doorgestuurd voor verwijdering ton 67.972 76.429	t	67.972	76.429	71.126	
---	---	--------	--------	--------	--

Uitstromen van middelen | GRI 306-5, ESRS E5-5

Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval en radioactief afval	t	–	–	28.163	Voor het eerst opgenomen in het duurzaamheidsverslag in het verslagjaar 2023.
---	---	---	---	--------	---

MATERIALEN

Gebruikte materialen naar gewicht of volume | GRI 301-1, ESRS E5-4

Gebruikte niet-hernieuwbare Materialen	m³	214.961	212.137	195.166	
Gebruikte hernieuwbare materialen	m³	1.934.651	1.999.226	1.819.296	

Gebruikte gerecyclede grondstoffen | GRI 301-2, ESRS E5-4

Percentage gerecyclede grondstoffen (hout)	%	46,2	48,1	50,7	
--	---	------	------	------	--

WATER

Wateronttrekking | GRI 303-3, ESRS E3-4

Totale wateronttrekking uit alle gebieden	m³	870.224	741.554	681.555	
Totale wateronttrekking uit alle gebieden met waterstress	m³	0	0	438.242	Twee locaties bevinden zich in waterstressgebieden als gevolg van een herbeoordeling.
Totale wateronttrekking zoet water (≤ 1 000 mg/l filtraat droog residu)	m³	870.224	741.554	681.555	

Waterrecirculatie | GRI 303-4, ESRS E3-4

Totale waterrecirculatie in alle gebieden	m³	154.922	116.071	144.973	
Totale waterretour naar alle gebieden met waterstress	m³	0	0	68.730	
Aantal gevallen waarin het opgegeven aantal lozingslimieten niet werd nageleefd	Aantal	0	0	0	

Waterverbruik | GRI 303-5, ESRS E3-1

Totaal waterverbruik van alle gebieden	m³	–	–	536.582	Voor het eerst opgenomen in het duurzaamheidsverslag in het verslagjaar 2023.
totaal waterverbruik van gebieden met waterstress	m³	–	–	369.512	
Verandering in wateropslag	m³	–	–	0	

Indicator	Eenheid	2021	2022	2023	Opmerkingen
BIODIVERSITEIT					
Activiteiten in of nabij beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden GRI 304-1, ESRS E4-5					
Aantal gehuurde en beheerde bedrijfsruimten, die zich bevinden in beschermde gebieden of aangrenzend aan beschermde gebieden of in gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden	Aantal	3	3	3	Voor het eerst opgenomen in het duurzaamheidsverslag in het verslagjaar 2023.
Grootte van de bedrijfslocatie	km²	–	–	655	
Impactparameters met betrekking tot biodiversiteit en verandering van ecosystemen ESRS E4-5					
Totaal landverbruik	ha	–	–	126.804	Voor het eerst opgenomen in het duurzaamheidsverslag in het verslagjaar 2023.
Totaal afgedicht gebied	ha	–	–	85.238	
Totaal bijna-natuurlijk gebied op de locatie	ha	–	–	41.566	
Het hele bijna-natuurlijke gebied weg van de locatie	ha	–	–	0	

KLIMAAT

UITSTOOT VAN BROEIKASGASSEN (THG)

Bruto broeikasgasemissies van de categorieën Scope 1, 2 en 3 en totale broeikasgasemissies GRI 305-1, 305-2, 305-3, ESRS E1-6					
Scope 1 bruto broeikasgasemissies	t CO ₂ e	98.651	94.543	87.225	De fabrieken van Gütersloh III en Arnsberg zijn uitgesloten.
Percentage van Scope 1 broeikasgasemissies van gereguleerde emissiehandelssystemen	%	73	74	69	
Biogeen CO ₂ -Emissies (Scope 1)	t CO ₂ e	1.061.382	1.070.382	948.912	Aanname voor de berekening van biogeen CO ₂ -Emissies: Hoeveelheid vermenigvuldigd met een factor van 1,8 ton CO ₂ /ton afvalhout in overeenstemming met de richtlijnen van het Europese emissiehandelssysteem en de monitoringsplannen van de Duitse autoriteit voor emissiehandel.
Brutovolume van indirecte energiegerelateerde broeikasgasemissies (Scope 2)	t CO ₂ e	73.317	56.302	47.669	De factor voor de energiemix van het elektriciteitsnet was op de redactionele deadline niet beschikbaar uit openbare bronnen. Voor het eerst opgenomen in het duurzaamheidsverslag in het verslagjaar 2023.
Brutovolume van locatiegebonden indirecte energiegerelateerde Scope 2 BKG-emissies	t CO ₂ e	151.382	149.372	–	
Brutovolume van marktgebaseerde indirecte energiegerelateerde Scope 2 BKG-emissies	t CO ₂ e	73.317	56.302	47.669	
Totale indirecte Scope 3 broeikasgasemissies	t CO ₂ e	77.084	1.058.329*	780.622	
Biogeen CO ₂ -Emissies (Scope 3)	t CO ₂ e	1.025.082	857.951	804.150	Voor het eerst opgenomen in het duurzaamheidsverslag in het verslagjaar 2023.
Uitstoot van elke significante Scope 3-categorie					
3.1 Gekochte goederen en diensten	t CO ₂ e	–	–	582.593	
3.2 Kapitaalgoederen	t CO ₂ e	–	–	25.232	
3.3 Activiteiten in verband met brandstoffen en energie	t CO ₂ e	–	–	36.970	
3.4 Stroomopwaarts transport en distributie	t CO ₂ e	–	–	67.894	
3.12 Verwerking van producten aan het einde van hun levensduur	t CO ₂ e	–	–	50.390	
Brutovolume van de totale uitstoot van broeikasgassen	t CO ₂ e	249.052	1.209.174*	915.516	
De mogelijke reductie en opslag van broeikasgassen in metrische tonnen CO ₂ e	t CO ₂ e	0	0	0	
Indien van toepassing, de totale hoeveelheid verwijderde en opgeslagen broeikasgassen in ton CO ₂ -Equivalent, uitgesplitst en gescheiden volgens de hoeveelheden die verband houden met de eigen activiteiten van het bedrijf en met de upstream- en downstreamwaardeketen	t CO ₂ e	0	0	0	

*Stijging door toevoeging van de rapportagecategorieën upstream producten en transportemissies.

Indicator	Eenheid	2021	2022	2023	Opmerkingen
Totale hoeveelheid CO ₂ -Credits buiten de waardeketen van het bedrijf in ton CO ₂ e die zijn geverifieerd volgens erkende kwaliteitsnormen en geannuleerd in de verslagperiode	t CO ₂ e	0	0	0	
Totale hoeveelheid CO ₂ -Credits buiten de waardeketen van het bedrijf in ton CO ₂ e die gepland zijn om geannuleerd te worden en of ze gebaseerd zijn op bestaande contractuele overeenkomsten	t CO ₂ e	0	0	0	

ENERGIEVERBRUIK EN ENERGIEMIX

Energieverbruik binnen de organisatie | GRI 302-1, ESRS E1-5

Totaal energieverbruik binnen de organisatie	MWh	3.041.350	2.929.966	2.677.444	
Totaal energieverbruik binnen de organisatie uit niet-hernieuwbare bronnen	MWh	517.150	472.216	332.804	
Percentage fossiele brandstoffen in % totaal energieverbruik	%	17	16	12	
Brandstofverbruik uit niet-hernieuwbare bronnen	MWh	265.208	245.324	238.149	
Totaal energieverbruik binnen de organisatie uit hernieuwbare bronnen	MWh	2.524.201	2.457.750	2.344.640	
Percentage hernieuwbare energie in % totaal energieverbruik	%	83	84	88	
Brandstofverbruik uit hernieuwbare bronnen	MWh	2.406.916	2.340.466	2.112.085	
Stroomverbruik	MWh	369.226	344.177	327.211	
Thermisch energieverbruik	MWh	2.672.124	2.585.790	2.350.233	
Energieverbruik koeling	MWh	0	0	0	
Verkochte elektriciteit	MWh	348.400	375.429	24.438	
Verkochte thermische energie	MWh	0	0	0	
Verkochte koelenergie	MWh	0	0	0	
Damp verkocht	MWh	0	0	0	

Energie-intensiteit op basis van netto-inkomsten | ESRS E1-5

Totaal energieverbruik in klimaatintensieve sectoren uit fossiele bronnen, uitgesplitst naar:					
Brandstofverbruik van steenkool en steenkoolproducten	MWh	0	0	0	
Brandstofverbruik uit ruwe olie en aardolieproducten	MWh	26.211	24.585	23.796	
Brandstofverbruik uit aardgas	MWh	129.343	110.805	110.900	
Brandstofverbruik uit andere fossiele bronnen	MWh	109.653	109.932	103.452	
Verbruik van gekochte of ontvangen elektriciteit, warmte, stoom of koeling uit fossiele bronnen	MWh	242.105	121.311	94.657	Heeft alleen betrekking op elektriciteit, andere bronnen worden zelf geproduceerd.

MENSEN

ALGEMENE INFORMATIE

Werknemers | GRI 2-7, ESRS S1-17

Totaal aantal werknemers	Aantal	2.148	2.107	2.057	
vrouw	Aantal	288	285	294	
man	Aantal	1.860	1.822	1.763	
waarvan vaste werknemers	Aantal	1.947	1.944	1.994	
vrouw	Aantal	257	263	292	
man	Aantal	1.690	1.681	1.702	
waarvan vaste werknemers	Aantal	201	163	63	
vrouw	Aantal	31	22	2	
man	Aantal	170	141	61	

Indicator	Eenheid	2021	2022	2023	Opmerkingen
Leeftijdsofbouw GRI 405-1, ESRS S1-9					
Werknemers per leeftijdsgroep					
< 30 jaar	Aantal	444	412	394	Voor het eerst opgenomen in het duurzaamheidsverslag in het verslagjaar 2023.
30–50 jaar	Aantal	851	853	828	
> 50 jaar	Aantal	853	842	835	
Mensen met een handicap GRI 405-1, ESRS S1-12					
Werknemers met een handicap	%	4,1	3,7	3,5	
vrouwelijk	%	0,2	0,2	0,3	
mannelijk	%	3,9	3,5	3,2	
Collectieve overeenkomsten GRI 2-30, ESRS S1-8					
Werknemers die onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen	%	91	90	90	

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN BEDRIJFSCULTUUR

Nieuwe werknemers en personeelsverloop GRI 401-1, ESRS S1-6						
Totaal aantal nieuwe werknemers	Aantal	135	127	118	Gecorrigeerde waarden voor 2021 en 2022 als gevolg van een Aanpassing van de berekeningsmethode.	
	%	6	6	6		
volgens leeftijdsgroep						
< 30 jaar	Aantal	67	59	62		
	%	50	47	53		
30–50 jaar	Aantal	59	59	51		
	%	44	47	43		
> 50 jaar	Aantal	9	9	5		
	%	7	7	4		
volgens geslacht						
vrouwelijk	Aantal	9	22	34	Gecorrigeerde waarden voor 2021 en 2022 als gevolg van een Aanpassing van de berekeningsmethode.	
	%	7	17	29		
mannelijk	Aantal	126	105	84		
	%	93	83	71		
Personeelsverloop						
	Aantal	132	182	144		
	%	7	9	7		
volgens leeftijdsgroep						Gecorrigeerde waarden voor 2021 en 2022 als gevolg van een Aanpassing van de berekeningsmethode.
< 30 jaar	Aantal	41	52	48		
	%	29	29	35		
30–50 jaar	Aantal	47	68	57		
	%	33	37	41		
> 50 jaar	Aantal	56	62	34		
	%	39	34	25		
per geslacht						
vrouwelijk	Aantal	26	26	13		
	%	18	14	9		
	Aantal	118	156	126		
mannelijk	%	82	86	91		
Ouderschapsverlof GRI 401-3						
Werknemers die recht hebben op ouderschapsverlof	Aantal	2.148	2.107	2.057		
vrouw	Aantal	288	285	294		
man	Aantal	1.860	1.822	1.763		
Werknemers die ouderschapsverlof hebben opgenomen	Aantal	62	67	68		
vrouw	Aantal	25	20	28		
man	Aantal	37	47	40		

Indicator	Eenheid	2021	2022	2023	Opmerkingen
OPLEIDING EN TRAINING					
Opleiding en training GRI 404-1, ESRS S1-13					
Trainings- en ontwikkelingsuren per werknemer	Gemiddeld aantal uren	7	7	7	
Duur (totaal)	Uren	15.227	14.274	14.064	

GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP DE WERKPLEK

Werknemers die onder een beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk vallen GRI 403-8, ESRS S1-14					
Werknemers die vallen onder een gecertificeerd beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk (DIN EN ISO 45001)	Aantal	2.123	2.082	2.032	
	%	99	99	99	Alle productie- en logistieke locaties hebben hun eigen certificaten. De houtinkooporganisatie Heller en het moederbedrijf PCF GmbH hebben geen certificaten.
Werkgerelateerd letsel GRI 403-9, GRI 403-10, ESRS S1-14					
Dodelijke slachtoffers door werkgerelateerde verwondingen	Aantal	0	0	0	
Overlijdens door werkgerelateerde ziekten	Aantal	0	0	0	
Werkgerelateerde verwondingen met ernstige gevolgen	Aantal	31	29	18	
Documenteerbare werkgerelateerde verwondingen	Aantal	5	1	3	
Aantal gewerkte uren	Uren	3.365.592	3.166.163	3.104.075	
Aantal ongevallen met verloren dagen per 200.000 werkuren (LTA-FR2)		–	1,7	1,4	De indicator werd voor het eerst gerapporteerd in het duurzaamheidsverslag van 2022.

DIVERSITEIT

Diversiteit van bestuurslichamen en werknemers GRI 405-1, ESRS S1-9					
Raad van Commissarissen					De Raad van Commissarissen verwijst naar die van Pfeleiderer Deutschland GmbH.
vrouwelijk	%	25	25	33	
mannelijk	%	75	75	67	
volgens leeftijdsgroep					
< 30 jaar	%	0	0	0	
30–50 jaar	%	42	17	25	
> 50 jaar	%	58	83	75	
met ernstige handicap	%	10	10	10	De Raad van Commissarissen verwijst naar die van Pfeleiderer Deutschland GmbH.
Topmanagementniveau					
vrouwelijk	%	5	13	15	
mannelijk	%	95	88	85	
volgens leeftijdsgroep					
< 30 jaar	%	0	0	0	
30–50 jaar	%	43	60	44	
> 50 jaar	%	57	40	56	
met ernstige handicap	%	8	8	5	

Indicator	Eenheid	2021	2022	2023	Opmerkingen
Tarief werknemers					Met "werknemers die onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen" bedoelen we alle werknemers met uitzondering van de werknemers vermeld onder "Topmanagement" en "Stagiairs".
volgens geslacht					
vrouwelijk	%	13	13	14	
mannelijk	%	87	87	86	
volgens leeftijdsgroep					
< 30 jaar	%	19	17	15	
30–50 jaar	%	42	42	42	
> 50 jaar	%	40	40	43	
met ernstige handicap	%	4	4	4	
Stagiair					
vrouwelijk	%	9	4	15	
mannelijk	%	91	96	85	
Loonkloof tussen mannen en vrouwen per functiecategorie GRI 405-2, ESRS S1-16					
niet collectief overeengekomen	%	–	–	4	Voor het eerst in het verslagjaar 2023 in het duurzaamheidsverslag overeengekomen.
collectief	%	–	–	5	
Discriminatie-incidenten GRI 406-1, ESRS S1-17					
Gerapporteerde gevallen van discriminatie	Aantal	0	0	0	

INDEX

GRI-INHOUDSINDEX

Pfleiderer heeft gerapporteerd over de informatie die is gespecificeerd in deze GRI-index voor de periode van 1 januari tot en met 31 december 2023 met verwijzing naar de GRI-standaarden.

GRI-standaard	Specificatie	Plaats
GRI 1	Grondbeginselen 2021	
GRI 2	Algemene gegevens 2021	
DE ORGANISATIE EN HAAR RAPPORTAGEPRAKTIJEN		
2-1	Organisatieprofiel	S. 4, 7
2-2	Entiteiten opgenomen in de duurzaamheidsrapportage van de organisatie	S. 4, 5
2-3	Rapportageperiode, rapportagefrequentie en contactpunt	S. 4, 69
2-4	Correctie of herformulering van informatie	S. 61
2-5	Externe controle	S. 5
ACTIVITEITEN EN WERKNEMERS		
2-6	Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	S. 7, 57
2-7	Werknemers	S. 7, 60
CORPORATE GOVERNANCE		
2-9	Bestuursstructuur en -samenstelling	S. 8, 57
2-10	Benoeming en selectie van het hoogste bestuurslichaam	→ Jaarverslag
2-11	Voorzitter van het hoogste toezichthoudende orgaan	S. 8
2-12	Rol van het hoogste bestuurslichaam bij het overzien van het beheer van effecten	S. 8
2-13	Delegatie van verantwoordelijkheid voor effectbeheer	S. 8 tot 9
2-14	Rol van het hoogste bestuurslichaam in duurzaamheidsrapportage	S. 8
2-15	Belangenverstrengeling	S. 12
2-16	Doorgeven van kritische punten	S. 8, 58
2-17	Verzamelde kennis van het hoogste toezichthoudende orgaan	→ Jaarverslag
2-18	Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuursorgaan	→ Jaarverslag
2-19	Beloningsbeleid	S. 10
2-20	Procedure voor het bepalen van de vergoeding	S. 10
STRATEGIE, BELEID EN PRAKTIJEN		
2-22	Toepassingsverklaring over de strategie voor duurzame ontwikkeling	S. 3
2-23	Verklaring van betrokkenheid bij principes en gedrag	S. 8, 15
2-24	Opnemen van verklaringen van betrokkenheid bij principes en gedrag	S. 16 tot 18
2-25	Procedure voor het elimineren van negatieve gevolgen	S. 16
2-26	Procedure voor het inwinnen van advies en het melden van problemen	S. 18, 45 tot 46, 57
2-27	Naleving van wet- en regelgeving	S. 58
2-28	Lidmaatschap van verenigingen	S. 12

GRI-Standard	Specificatie	Plaats
GRI 2	Grondbeginselen 2021	
BETROKKENHEID VAN STAKEHOLDERS		
2-29	Benadering van betrokkenheid van stakeholders	S. 11 tot 12
2-30	Collectieve overeenkomsten	S. 46, 61
GRI 3	Essentiële onderwerpen 2021	
3-1	Procedure voor het identificeren van belangrijke kwesties	S. 13
3-2	Lijst met essentiële onderwerpen	S. 14
3-3	Beheer van materiële kwesties	S. 23 tot 24, 36 tot 37, 44
THEMATISCHE NORMEN		
GRI 201	Economische prestaties 2016	
201-1	Directe economische waarde die is gegenereerd en gedistribueerd	→ Jaarverslag
201-2	Financiële gevolgen van klimaatverandering voor de organisatie en andere risico's en mogelijkheden die samenhangen met klimaatverandering	S. 37
GRI 205	Anti-corruptie 2016	
205-2	Communicatie en training over anticorruptiebeleid en -procedures	S. 16 tot 17, 57
205-3	Bevestigde gevallen van corruptie en getroffen maatregelen	S. 57
GRI 301	Materialen 2016	
301-1	Gebruikte materialen naar gewicht of volume	S. 58
301-2	Gebruikte gerecyclede grondstoffen	S. 58
GRI 302	Energie 2016	
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie	S. 60
302-3	Energie-intensiteit	S. 60
302-4	Minder energieverbruik	
302-5	Minder energie nodig voor producten en diensten	
GRI 303	Water en afvalwater 2018	
303-1	Water als gedeelde hulpbron	S. 32
303-3	Wateronttrekking	S. 58
303-4	Waterrecirculatie	S. 58
303-5	WATERVERBRUIK	S. 58

GRI-Standard	Specificatie	Plaats
GRI 304	Biodiversiteit 2016	
304-1	Eigen, geleasede en beheerde bedrijfslocaties die zich bevinden in of grenzen aan Beschermd gebied en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermd gebied	S. 33, 59
304-2	Significante gevolgen van activiteiten, producten en diensten op de biodiversiteit	S. 33 tot 34
GRI 305	Uitstoot 2016	
305-1	Directe uitstoot van broeikasgassen (Scope 1)	S. 40, 59
305-2	Indirecte energierelateerde broeikasgasemissies (Scope 2)	S. 40, 59
305-3	Andere indirecte emissie van broeikasgassen (Scope 3)	
GRI 306	Afval 2020	
306-1	Voortgebracht afval en belangrijke afvalgerelateerde effecten	S. 31
306-2	Beheer van significante afvalgerelateerde effecten	S. 31
306-3	Geaccumuleerd afval	S. 58
306-5	Voor verwijdering afgevoerd afval	S. 58
GRI 401	Werkgelegenheid 2016	
401-1	Nieuwe werknemers en personeelsverloop	S. 46, 61
401-2	Bedrijfsvoordelen die alleen worden aangeboden aan voltijdse werknemers, maar niet aan deeltijdse of deeltijdse werknemers	S. 46
401-3	Ouderschapsverlof	S. 47, 61
GRI 403	Veiligheid en gezondheid op het werk 2018	
403-1	Beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk	S. 49
403-2	Identificatie van gevaren, risicobeoordeling en onderzoek naar incidenten	S. 49
403-3	Diensten voor arbeidsgeneeskunde	S. 49
403-4	Participatie, raadpleging en communicatie van werknemers inzake veiligheid en gezondheid op het werk	S. 52
403-5	Training voor werknemers over gezondheid en veiligheid op de werkplek	S. 51
403-6	Bevordering van de gezondheid van werknemers	S. 50, 52
403-7	reventie en beperking van gevolgen voor veiligheid en gezondheid op het werk die rechtstreeks verband houden met zakelijke relaties	S. 50
403-8	Werknemers die onder een beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk vallen	S. 49, 62
403-9	Werkgerelateerde verwondingen	S. 62
403-10	Werkgerelateerde ziekten	S. 62

GRI-Standard	Specificatie	Plaats
GRI 404	Opleiding en bijscholing 2016	
404-1	Gemiddeld aantal uren voor onderwijs en opleiding per jaar en werknemer	S. 47 tot 48
404-1	Programma's om de vaardigheden van werknemers te verbeteren en hulp bij overgang te bieden	
GRI 405:	Diversiteit en gelijke kansen 2016	
405-1	Diversiteit in toezichthoudende organen en onder werknemers	S. 53, 57, 60 tot 62
405-2	Verhouding tussen het basissalaris en de bezoldiging van vrouwen en het basissalaris en de bezoldiging van mannen	S. 63
GRI 406	Non-discriminatie 2016	
406-1	Gevallen van discriminatie en genomen corrigerende maatregelen	S. 53, 63
GRI 407	Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen 2016	
407-1	Locaties en leveranciers waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen in gevaar kan komen	S. 55
GRI 415	Politieke invloed in 2016	
415-1	Partijdonaties	S. 57
GRI 416	Gezondheid en veiligheid van klanten 2016	
416-1	Beoordeling van de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van verschillende categorieën producten en diensten	S. 20
416-2	Overtredingen met betrekking tot de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van producten en diensten	S. 20
GRI 417	Marketing en etikettering 2016	
417-1	Vereisten voor informatie over en etikettering van producten en diensten	S. 20 tot 21
417-2	Inbreuken in verband met informatie over en etikettering van producten en diensten	S. 20
417-3	Strafbare feiten in verband met marketing en communicatie	S. 20
GRI 418	Bescherming van klantgegevens 2016	
418-1	Gegronde klachten over inbreuken op de bescherming van klantgegevens en verlies van klantgegevens	S. 21

IMPRESSUM

Uitgever

Pfleiderer Deutschland GmbH
Ingolstädter Strasse 51
92318 Neumarkt, Duitsland

Concept en redactie

PCF GmbH
Scholtz & Friends Reputation

Ontwerp

Schlasse GmbH B2B-Kommunikation
www.schlasse.de

Contact

PCF GmbH
Ingolstädter Strasse 51
92318 Neumarkt, Duitsland
Email: info@pfleiderer.com
Tel.: +49 (0)9181 28 480 (hoofdkantoor)

Publicatie

Mei 2024

De Engelse versie van dit duurzaamheidsverslag is de originele versie. De Duitse versie is een niet-bindende vertaling voor informatieve doeleinden.

Afbeeldingen

Titel links: Getty Images, Guido Mieth
Titel rechts: Getty Images, Todd Korol/Bloomberg
Pagina 6: Getty Images, Andrea Pistoletti
Pagina 21 rechts: Getty Images, Napapon Massa-Angkul/EyeEm
Pagina 33 links: Getty Images, Volker Schlichting/EyeEm
Pagina 33 rechts: SCD Architekten Ingenieure GmbH
Pagina 41 links: Getty Images, EyeEm
Pagina 41 rechts: Getty Images, Trifonov, Evgeniy

Meer informatie over duurzaamheid bij Pfleiderer vindt u op:
www.pfleiderer.com/nachhaltigkeit

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

Uw feedback:

We willen onze toewijding aan duurzaamheid vergroten
we ontvangen daarom graag uw feedback op ons
duurzaamheidsverslag. Onder bovengenoemde e-mail
kunt u uw beoordelingen direct online naar ons sturen.