

NACH HALTIG KEITS BERICHT

2023



VORWORT	3
ÜBER DIESEN BERICHT	4

STRATEGIE	6
Unternehmensstruktur und Geschäftsmodell	7
Governance und Organisation zu Nachhaltigkeit	8
Nachhaltigkeitsstrategie und Geschäftsmodell	11
Wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen	13
Business Conduct: integer und Regelkonform handeln	15

WERKSTOFFE	22
Rohstoffe	24
Kreislaufwirtschaft	27
Wasser	32
Biodiversität	33
Mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette	34

KLIMA	35
Klimaschutz weiter ausbauen	37
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	37
Emissionen reduzieren	38

MENSCHEN	43
Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur	45
Arbeits- und Gesundheitsschutz	49
Diversität und Chancengleichheit	53
Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette	54

KENNZAHLEN	56
INDEX	64
IMPRESSUM	69

 Interner Link

 Externer Link

SEHR GEEHRTE LESERINNEN, SEHR GEEHRTE LESER,

im letzten Jahr habe ich Ihnen an dieser Stelle den ersten standardisierten Nachhaltigkeitsbericht von Pfeleiderer präsentiert. Seitdem ist viel passiert – viel Gutes! Das Geschäftsjahr 2023 war für die Entwicklung von Pfeleiderer zu mehr Nachhaltigkeit von großer Bedeutung. Nicht nur haben wir zahlreiche externe Auszeichnungen erhalten, auch unser Team hat bei der Internalisierung des gesamten übergreifenden ESG-Rahmenwerks (Environmental, Social, Governance) und der damit verbundenen Aufgaben Fortschritte gemacht. Nur so können wir uns immer noch ehrgeizigere Ziele setzen und diese effizient erreichen.

Gehen wir einmal ins Detail:

Nach den großen Erfolgen im vergangenen Jahr sehen uns die Rating-Agenturen Morningstar Sustainalytics und EcoVadis erneut im oberen Bereich aller bewerteten Unternehmen. Im Ranking von Morningstar Sustainalytics sind wir von dem bereits sehr guten dritten Platz im Jahr 2022 in diesem Jahr auf den zweiten Platz vorgerückt – von allen 149 bewerteten Unternehmen im Baustoffsektor. Insgesamt gesehen gehört Pfeleiderer bei über 15.000 bewerteten Unternehmen auf der ganzen Welt zu den besten 2 Prozent.

Im jährlichen Rating von EcoVadis konnten wir nicht nur unsere Goldmedaille verteidigen, sondern haben zudem unsere Gesamtpunktzahl um ganze fünf Punkte auf 76 von 100 möglichen Punkten gesteigert. Hier gehört Pfeleiderer erneut zu den besten 5 Prozent aller bewerteten Unternehmen. Die größten Verbesserungen wurden in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte sowie Ethik erkannt.

Zuguter Letzt haben wir den größten Erfolg der Unternehmensgeschichte in Bezug auf unsere ESG-Aktivitäten erzielt, indem wir den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2024 in der Kategorie Grundstoffe/Holzverarbeitung erhalten haben. Dadurch hat unsere Stimme in den Medien und in der Öffentlichkeit mehr Gewicht und Glaubwürdigkeit.

Das ist besonders wichtig, da einige politische Entscheidungen im Bereich der Energie- und Wärmewende in Deutschland nicht wirklich nachhaltig sind. In enger Zusammenarbeit mit anderen betroffenen Stakeholdern wollen wir Widersprüche und Wechselbeziehungen verdeutlichen und so auf eine Kurskorrektur für unser Unternehmen, unsere Kunden und die Umwelt

hinwirken. Wir betonen dabei besonders den Mehrwert aus einer kontinuierlich umgesetzten Kreislauf- und Kaskadenwirtschaft. Holz darf nur dann verbrannt werden, wenn eine Weiternutzung unmöglich ist. Nur so können wir auf wirklich nachhaltige Weise natürliche Ressourcen im Interesse der Wälder und des Klimaschutzes bewahren.

Natürlich ruhen wir uns auf unseren Lorbeeren keinesfalls aus. Wir haben uns für das neue Geschäftsjahr und darüber hinaus weitere ehrgeizige Ziele gesetzt. Vor allem wollen wir unsere Ressourceneffizienz verbessern, die Abwärme unserer Kraftwerke in städtische Versorgungsnetze einspeisen, spezielle Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität einführen und unsere Lieferkette noch transparenter machen.

Mehr dazu erfahren Sie in diesem Bericht. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!



Dr. Frank Herrmann

ÜBER DIESEN BERICHT

BERICHTSGRUNDLAGEN

Dieser Bericht schließt an den Nachhaltigkeitsbericht 2022 an und folgt dabei dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Die Muttergesellschaft PCF GmbH verwaltet den Konzern über zwei Geschäftsbereiche: Der eine stellt hochwertige Holzprodukte, Schichtstoffe und Harze her und der andere bietet unterstützende Dienstleistungen in den Bereichen Holzbeschaffung, Transport und Vertrieb. Die PCF GmbH selbst ist eines von zwei Unternehmen der Managementholding Pfeleiderer Group B.V. & Co. KG, Unternehmensnachfolgerin der vormals an der polnischen Börse notierten Pfeleiderer Group S.A. Seit dem 1. Januar gehört die PCF GmbH zur steuerlichen Organschaft der Pfeleiderer Group B.V. & Co. KG. Seit dem 6. März 2020 ist die polnische Silekol Sp. z o.o. eine Tochtergesellschaft der PCF GmbH. Weitere Einzelheiten im „Organigramm: Unternehmensstrukturen“.

Im Sinne dieses Berichts ist mit Pfeleiderer der Teilkonzern PCF GmbH gemeint. Die Einführung von vereinheitlichten ESG-relevanten Kennzahlen ist in einigen wenigen Pfeleiderer-Gesellschaften noch nicht abgeschlossen. Die Datenerhebung der Kennzahlen für die ausländischen Vertriebsgesellschaften, in denen 40 Personen beschäftigt sind, folgt den lokalen Anforderungen. Dieser Bericht deckt die Nachhaltigkeitskennzahlen der PCF GmbH sowie der unterstützenden Bereiche Logistik und Holzbeschaffung ab, ausgenommen Silekol und die ausländischen Vertriebsgesellschaften.

Berichtet wird über das Kalenderjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023. Redaktionsschluss war der 18. April 2024.

BERICHTSSTRUKTUR

Der Pfeiderer Nachhaltigkeitsbericht 2023 orientiert sich am Standard der Global Reporting Initiative (GRI, siehe auch folgender Abschnitt) und am deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) sowie an den Vorgaben von Nachhaltigkeitsratings und den Erwartungen unserer Stakeholder. Zudem berücksichtigen wir nach Möglichkeit die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), um Konsistenz mit den EU-Vorschriften und den Best Practices für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu gewährleisten. Weitergehende und insbesondere für Investoren im Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) relevante Informationen finden sich online im Investor-Relations-Bereich unserer Website und sind nicht Teil des vorliegenden Berichts.

Innerhalb dieses Berichts referenziert Pfeiderer grundsätzlich die GRI-Standards für die Berichterstattung der Managementansätze und der spezifischen Standardangaben. Unsere Ziele tragen zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN SDGs) bei und sind entsprechend gekennzeichnet.

Als Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) berichten wir außerdem, wie wir dessen zehn Prinzipien in die Unternehmenspraxis umsetzen. Angesichts der technischen Probleme der Plattform UNGC Communication on Progress (CoP) im Jahr 2023 berufen wir uns darauf, dass die Verpflichtung zur Einreichung der CoP für 2022 aufgehoben ist, und warten auf die erneute Öffnung der Plattform 2024. Unser Fortschrittsbericht für 2021 ist auf der Website des UN Global Compact einsehbar:

BERICHTSPRÜFUNG

Die Geschäftsführung der PCF GmbH ist für die Erstellung des Konzernabschlusses verantwortlich. Dementsprechend trägt sie auch die Verantwortung für das Interne-Kontroll-System (IKS), das eine Erstellung eines Konzernabschlusses ermöglichen soll, der nach bestem Wissen und Gewissen die Fakten richtig wiedergibt. Sie ist auch verantwortlich für die Offenlegung von Sachverhalten im Zusammenhang mit der Unternehmensfortführung. Wir lassen den Nachhaltigkeitsbericht derzeit nicht extern prüfen, planen dies aber mittelfristig zu tun.

REDAKTIONELLE HINWEISE

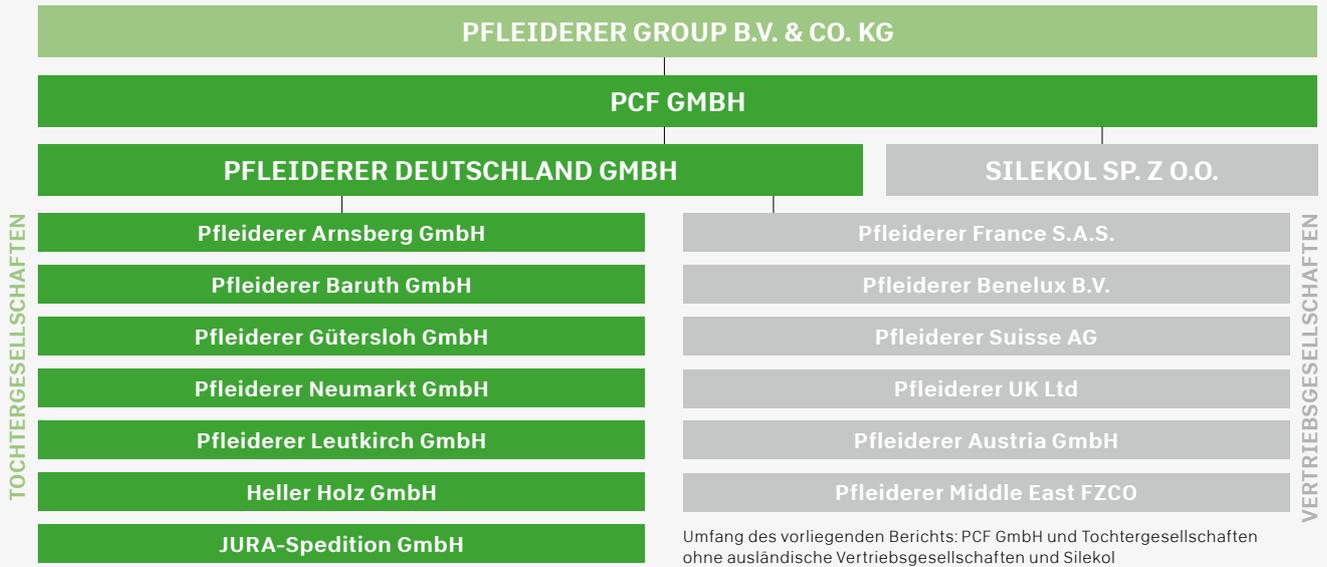
Die Verwendung des Begriffs „CO₂-Emissionen“ in diesem Bericht schließt die Betrachtung und Ermittlung weiterer klimaschädlicher Treibhausgase wie z.B. Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O) mit ein (CO₂-Äquivalente). Alle Angaben in diesem Bericht zu CO₂-Emissionen, sofern nicht anders aufgeführt, entsprechen CO₂-Äquivalenten.

Wenn in diesem Bericht die Begriffe „Recyclingholz“ und „Altholz“ genutzt werden, so sind diese Synonyme für „Post-Consumer-Recyclingholz“ in der auf S. 30 beschriebenen Definition, d.h. Recyclingholz von unseren Recyclinglieferanten sowie interne Abfälle und Rückläufe.

Wenn in diesem Bericht an einigen Stellen zur besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet wird, sind damit alle Geschlechter eingeschlossen.

STRATEGIE

ORGANIGRAMM: UNTERNEHMENSSTRUKTUREN



UNTERNEHMENSSTRUKTUR UND GESCHÄFTSMODELL

Pfleiderer mit Hauptsitz in Neumarkt ist ein führender Hersteller von hochwertigen Holzwerkstoffen, Laminaten und harzbasierten Klebesystemen. Unter dem Dach der Muttergesellschaft PCF GmbH sind zwei Geschäftsbereiche angesiedelt: Engineered Wood Products und Silekol. Innerhalb von Engineered Wood Products liegt die Plattenproduktion in der Verantwortung der juristischen Person Pfeiderer Deutschland GmbH. Der Geschäftsbereich Silekol ist ein führender Hersteller von Industrie- und Spezialharzen. Diese nutzen wir zum einen in unseren eigenen Produkten, zum anderen finden sie bei unseren externen Kunden Anwendung in der Plattenproduktion sowie der Verpackungs-, Bau- und Baustoffindustrie, überwiegend in Osteuropa. Silekol ist der drittgrößte Harzhersteller in Mittel- und Osteuropa und beschäftigte zum 31. Dezember 2023 150 Mitarbeitende.

Die Pfeiderer Deutschland GmbH verfügt über fünf Produktionsstandorte für hochwertige Holzwerk- und Schichtstoffe (im Bereich Engineered Wood Products [EWP]), die beim Küchen- und Möbelbau, im Innenausbau sowie im konstruktiven Holzbau zum Einsatz kommen. Mit Produkten wie beschichteten und unbeschichteten Span- und Faserplatten, HPL-Elementen, MDF-Platten, Arbeitsplatten und dekorativen Elementen beliefert EWP im Wesentlichen die Märkte in Westeuropa. Im Jahr 2023 hat der Geschäftsbereich ca. 82

Prozent des konsolidierten Nettoumsatzes von Pfeiderer erwirtschaftet. Zum 31. Dezember 2023 beschäftigte die PCF GmbH 2.057 Personen. Neben unserem Hauptsitz in Neumarkt in der Oberpfalz betreiben wir weitere Standorte in Arnsberg, Baruth, Gütersloh und Leutkirch. Die Pfeiderer Deutschland GmbH wird im Ausland durch mehrere Vertriebsgesellschaften vertreten: Pfeiderer France S.A.S., Pfeiderer Benelux B.V., Pfeiderer Suisse AG, Pfeiderer UK Ltd, Pfeiderer Austria GmbH und Pfeiderer Middle East FZCO. In Italien, Tschechien und Schweden haben wir Repräsentationsbüros. Unter der Dachmarke Pfeiderer bündeln wir die Produktsortimente von Duropal und Thermopal. Die Heller Holz GmbH und die JURA-Spedition sind weitere Tochterunternehmen, die uns im Bereich der Holzbeschaffung und Logistik unterstützen. Die Vorratsgesellschaft Pfeiderer Erwerbengesellschaft mbH ist eine rechtmäßig eingetragene juristische Person ohne eigene Beschäftigte und Geschäftsaktivität. Pfeiderer erzielt keine Umsatzerlöse aus Kohle, Öl, Chemieproduktion, kontroversen Waffen oder Tabak. Betriebsumsätze, die der EU-Taxonomie für Nachhaltigkeitsaktivitäten unterliegen, wurden in Bezug auf Erdgas noch nicht bewertet. Dies wird innerhalb der nächsten zwei Jahre nachgeholt.

GOVERNANCE UND ORGANISATION ZU NACHHALTIGKEIT

UNTERNEHMENSFÜHRUNG: VERANTWORTLICHKEITEN UND STRUKTUREN

Die Geschäftsführung von Pfeiderer stellt sich zum Ende des Geschäftsjahres 2023 wie folgt dar: Dr. Frank Herrmann (CEO/COO), Dr. Max Padberg (CFO) und Stefan Zinn (CCO). Die Eigentümer bestellen die Geschäftsführung mit langfristigen Verträgen und verfolgen unter anderem mit einem Management-Incentive-Programm eine wertorientierte Unternehmensführung, zu der auch ESG gehört. Alle Mitglieder der Geschäftsführung haben Erfahrung in vergleichbaren Führungspositionen in der gleichen geographischen Lage und teilweise im gleichen Sektor wie das Unternehmen. Es wird nicht zwischen exekutiven und nicht exekutiven Mitgliedern der Geschäftsführung unterschieden.

Die Pfeiderer-Geschäftsführung verfolgt mit Management-Incentive-Programmen eine wertorientierte Unternehmensführung, die auch ESG-Kriterien enthält.

NACHHALTIGKEIT STEUERN UND UMSETZEN

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensführung und in unseren Prozessen verankert. Die strategische Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Chief Operating Officer (COO). Als oberstes Entscheidungsgremium verabschiedet die Geschäftsführung von Pfeiderer die grundlegenden Nachhaltigkeitsprinzipien und -ziele des Unternehmens. In einem Management Commitment bekennt sich die Geschäftsführung dazu, in den Schlüsselbereichen

Werkstoffe, Klima und Menschen nachhaltig zu handeln sowie quantifizierbare Ziele zu verfolgen und deren Erreichung zu überprüfen. Sie stimmt zudem die Maßnahmen auf die Ziele und Agenda unserer Anteilseigner ab. Auch für die Überprüfung und Genehmigung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht, einschließlich der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Organisation, ist die Geschäftsführung verantwortlich und prüft die erzielten Fortschritte halbjährlich. Über potenziell kritische Anliegen wird sie unverzüglich benachrichtigt. Die Geschäftsführung widmet sich vierteljährlich nachhaltigkeitsbezogenen Themen und bespricht Kennzahlen und Maßnahmen in ihren Sitzungen. Zudem trägt sie Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie und -governance unter Federführung des COO, der auch Vorsitzender des Sustainability Committee (SC) ist.

Das SC kommt einmal pro Quartal zusammen und besteht aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Bereiche wie Qualität und Sicherheit, Umwelt, Finanzen, Personal, Betrieb/Produktion, Beschaffung und Recht/Compliance sowie der gesamten Geschäftsführung. Seine Hauptaufgabe ist die Weiterentwicklung der ESG-Strategie und die Prüfung der Zielerreichung. Zudem ist es für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsinitiativen und -richtlinien von Pfeiderer auf allen Unternehmensebenen verantwortlich. Dazu gehören die Berücksichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Unternehmensstrategie und die Entscheidungen bei wichtigen Transaktionen. Im Risikomanagementsystem des Unternehmens müssen alle Abteilungen, auch die im SC vertretenen, jährlich Eingaben machen. Das SC entscheidet explizit über Kompromisse, die mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen verbunden sind. Kompromisse in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen werden sowohl im SC als auch in den Sitzungen der Geschäftsführung diskutiert und die getroffenen strategischen Entscheidungen werden dokumentiert.

Im Jahr 2023 gehörten hierzu:

- Ansatz für die Integration von Biodiversität in das Management des eigenen Betriebs und der Wertschöpfungskette und Unterzeichnung des Leadership Commitment der deutschen Business and Biodiversity Initiative „Biodiversity in Good Company“
- Auswertungsansatz für die Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette mithilfe entsprechender Fragen in der bereits vorhandenen jährlichen Bewertung der Lieferanten
- Auswertungsansatz für den CO₂-Fußabdruck der Lieferkette
- Ansatz für die Reduzierung der CO₂-Emissionen im Transport
- Ansatz für eine Verbesserung der Bereiche Entwicklung, Diversität und Inklusion der Mitarbeitenden
- Ernennung einer Vertreterin/eines Vertreters für Diversität und Inklusion im SC
- Einbeziehung des ESG-Managements in das Integrierte Managementsystem (IMS)
- Entscheidung für eine Auswertung des CO₂-Fußabdrucks von Produkten und Verbesserung der entsprechenden Kommunikation entlang der Wertschöpfungskette
- Zuteilung der notwendigen Ressourcen für die Umsetzung von Verpflichtungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und der EU-Verordnung zur Vermeidung von Entwaldung entlang der Lieferketten
- Entscheidung für die Implementierung einer externen ESG-Rating-Strategie zur transparenteren Kommunikation der ESG-Leistungen an Kunden und Investoren
- Vereinbarung zu ESG-Schulungen für Vertriebsmitarbeitende mit Kundenkontakt sowie zu den Schwerpunktthemen für 2023: nachhaltige Forstwirtschaft, Biodiversität und Kreislaufwirtschaft

- Entscheidung für eine Vereinfachung und Standardisierung der Berechnung des CO₂-Fußabdrucks von Produkten
- Neu-Validierung der wesentlichen Themen mit der Geschäftsführung
- Aktualisierungen der ESG-Richtlinien

Das Sustainability Committee beurteilt außerdem, ob die vorhandene Positions- und Prozessstruktur für den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen in Bezug auf die Geschäftstätigkeit angemessen ist. Hierbei kann es sich um physische, regulatorische, finanzielle oder Reputationsaspekte handeln. Sie werden sowohl aus einer Inside-out-Perspektive, also die Auswirkungen des Unternehmens auf sein soziales und physisches Umfeld, als auch aus einer Outside-in-Perspektive bewertet, also dahingehend, wie sich Nachhaltigkeitsaspekte auf das Unternehmen auswirken. Lücken in der vorhandenen Struktur geht das SC unter anderem über eine Beratung durch entsprechende Fachleute, das Outsourcing relevanter Maßnahmen, die Schulung vorhandener Personen oder Organe, die Schaffung notwendiger Positionen und Abteilungen sowie die Verknüpfung von vorhandenen Positionen und Abteilungen mit externen Stakeholdern und unterstützenden Funktionen an. Solche strukturellen Lücken können durch eine regulatorische oder physische Überprüfung oder die Einbindung von Stakeholdern erkannt werden.

Koordiniert werden die vierteljährlichen Sitzungen des SC durch den Head of Sustainability, eine Position, die im vergangenen Berichtsjahr geschaffen wurde. Zu ihrem Aufgabenspektrum gehören die Koordination von Nachhaltigkeitsfragen und Nachhaltigkeitsratings, die Beratung der Fachbereiche, die Erfassung von Informationen für die Berichterstattung und die Bereitstellung des nötigen Fachwissens zu relevanten Nachhaltigkeits-themen. Auch die Übertragung der vereinbarten Ziele in das Integrierte Managementsystem und ihre Nachverfolgung gehören zu diesem Verantwortungsbereich.

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

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	

Unser Integriertes Managementsystem

Als Unterstützung für ein effizientes Prozessmanagement und eine systematische Zielerreichung nutzt Pfeleiderer ein Integriertes Managementsystem (IMS). Dieses ist für die anerkannten Standards in den Bereichen Qualität (DIN EN ISO 9001), Umwelt (DIN EN ISO 14001), Energie (DIN EN ISO 50001) und Arbeits- und Gesundheitsschutz (DIN EN ISO 45001) sowie die Zertifizierungssysteme der Chain of Custody (FSC und PEFC; FSC® C011773, PEFC/04-32-0828) zertifiziert. Dieses System enthält alle Regelungen zu unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht, zur Qualitätssicherung unserer Produkte, zum effizienten Einsatz von Energie-ressourcen, zum Schutz unserer Belegschaft sowie der Umwelt. Das IMS findet auch Anwendung für die Tochtergesellschaften Heller Holz und JURA-Spedition in Neumarkt.

Die Geschäftsführung bestimmt die für das Integrierte Managementsystem (Qualität, Umwelt, Energie, Arbeits- und Gesundheitsschutz, FSC und PEFC) verantwortliche Person. Diese verantwortet die Einführung und Einhaltung der für ein funktionierendes IMS notwendigen Prozesse und berichtet regelmäßig zur Leistung und zu notwendigen Verbesserungsmaßnahmen des IMS an die Geschäftsführung.

Auf Verwaltungs- und Produktionsebene ernennt die Leitung zudem Beauftragte für die Bereiche Qualität, Umwelt, Energie, Arbeitsschutz, FSC und PEFC, die das IMS auf ihrer jeweiligen Ebene organisieren und überwachen.

Variables Vergütungssystem

Mit unserem variablen Vergütungssystem, das für die obere und mittlere Führungsebene sowie außertarifliche Angestellte in ausgewählten Fachfunktionen gilt, fördern wir zum einen die Wertsteigerung des Unternehmens und zum anderen die Leistungsorientierung der Mitarbeitenden. Das leistungsorientierte variable Vergütungssystem beruht auf Zielvereinbarungen, die an den strategischen Unternehmenszielen ausgerichtet sind, und beinhaltet bereits seit mehreren Jahren auch Nachhaltigkeitsziele. Die Festlegung der Vergütung sowie die Zielsetzung für den variablen Vergütungsteil der Geschäftsführung der Pfeleiderer Group BV & Co. KG erfolgen durch das Remuneration Committee des Beirats der Pfeleiderer Group BV & Co. KG. Die Eigentümer konzentrieren sich besonders auf den Klimaschutz und die Kreislaufwirtschaft.

Die Geschäftsführung überträgt die ESG-Unternehmensstrategie in die einzelnen Fachbereiche und übersetzt die strategischen Ziele in operative Ziele für die einzelnen Teams. Die obere Führungsebene ist dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeitenden in ihren Bereichen die unternehmerischen Ziele kennen und zu deren Erreichung beitragen. Die Höhe des individuellen Bonus richtet sich nach der Erreichung der vereinbarten Ziele. Der Bonus wird nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Vorjahr ausgezahlt. Der Prozentanteil der variablen Vergütung, der sich auf Nachhaltigkeitsziele und -auswirkungen bezieht, wird im Augenblick nicht festgestellt. Die Feststellung und Offenlegung dieses Anteils ist aber für die Zukunft vorgesehen, um die Anforderungen der EU-Richtlinie zur unternehmerischen Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) zu erfüllen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

VERANTWORTUNG FÜR MENSCH UND UMWELT

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

NATÜRLICH NACHHALTIG

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

Im Jahr 2020 haben wir erstmals analysiert, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft hat und wo unsere größten Hebel liegen, um eine positive Wirkung zu erzielen. Auf Basis der Ergebnisse haben wir drei Schwerpunktbereiche definiert: Werkstoffe, Klima und Menschen. Diese bildeten die Basis für unsere Verpflichtungen, die wir 2021 in unserer Sustainability-Linked-Finanzierung eingegangen sind.

Wir haben uns den Zielen des Übereinkommens von Paris verpflichtet und streben Netto-Null-Treibhausgasemissionen bis 2050 an. Wir haben uns den Zielen des UN Global Compact verpflichtet und fördern seine zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Bei der Verfolgung unserer Ziele dient uns unser Nachhaltigkeitsbekenntnis „natürlich nachhaltig“ als Richtschnur. Wir bauen auf eine erfolgreiche Transformation in den Bereichen erneuerbare Energien, Recycling und nachhaltige Forstwirtschaft auf und entscheiden uns konsequent für Maßnahmen, die den von uns eingeschlagenen Weg unterstützen. Bei den Maßnahmen, die wir zur Erreichung unserer Ziele ergreifen, stehen deren Auswirkungen klar im Fokus: Sie müssen eindeutig positive Auswirkungen haben oder negative Auswirkungen wirkungsvoll reduzieren. Das erreichen wir nur dann, wenn alle an einem Strang ziehen – im Unternehmen ebenso wie in der Gesellschaft.

NACHHALTIGE UNTERNEHMENS- STRATEGIE

Wir wollen nachhaltig und profitabel wachsen. Wir recyceln den Werkstoff Holz, fertigen daraus hochwertige Produkte und verlängern damit die Speicherleistung des Holzes für Kohlenstoff. Durch unsere Rolle in einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft für Holz stellen wir sicher, dass jedes Stück Holz so lange wie möglich im Kreislauf bleibt. So nutzen wir bereits seit vielen Jahren recyceltes Holz und sind ständig bestrebt, dessen Anteil in unseren Produkten zu erhöhen. Dank der konsequenten Umsetzung unserer Recyclingstrategie haben wir unser für 2025 gesetztes Ziel von 50 Prozent bereits 2023 und damit vorzeitig erreicht. Aufgrund einer Investition im Jahr 2022 konnten wir im Werk Gütersloh 2023 mit einer optimierten Reinigungskapazität beginnen und dort dann mehr Recyclingholz nutzen, was deutlich zur Erreichung dieses Ziels beigetragen hat.

2023 HABEN WIR UNSER ZIEL, DEN ANTEIL AN
RECYCELTEM HOLZ AUF

50%

ZU ERHÖHEN VORZEITIG ERREICHT.

Am Ende schließen wir den Kreis, indem wir Recyclingholz, das aufgrund von Verunreinigungen das Ende seiner Nutzungsdauer erreicht hat, für die Energieerzeugung an unseren Standorten verwenden. Damit leisten wir einen Beitrag zum Ersatz von fossilem Brennstoff und reduzieren den Ausstoß fossilen Kohlendioxids. Unsere kaskadische Nutzung erläutern wir detaillierter im Kapitel Werkstoffe.

Seit 130 Jahren ist bei Pfeleiderer nachhaltige Produktion eng mit dem nachwachsenden Werkstoff Holz verknüpft.

Stakeholder einbeziehen

Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen ist für uns selbstverständlich. Wir können auf einer vertrauensvollen Beziehung zu unseren Stakeholdern aufbauen und ein fairer Partner für Mitarbeitende, Investoren, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Dienstleister sein. Ein offener und stetiger Dialog mit ihnen ist uns wichtig, sodass wir frühzeitig erkennen können, welche entstehenden Herausforderungen aus Sicht unserer Stakeholder heute und in Zukunft wesentlich sind. Indem wir die Stakeholder in die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens einbeziehen, können wir außerdem eine breitere Wirkung entfalten. So setzen wir beispielsweise auf Partnerschaften mit externen Akteuren, wie Recyclingunternehmen, Möbelherstellern, Lieferanten und Kunden, um die Kaskadennutzung von Holz und die Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Mit unseren Stakeholdern stehen wir im regelmäßigen Austausch über ESG-Themen über unterschiedliche Kanäle wie z.B. Versammlungen, Geschäftsberichte, Präsentationen, Ratings, Finanz-Briefings mit Nachhaltigkeitsbezug und Finanznachrichten. 2023 haben wir die aktive Einbindung externer Stakeholder in der vor- und nachgelagerten Lieferkette zu wichtigen ESG-Themen weiter verstärkt, insbesondere für Kunden und Lieferanten. Darüber hinaus haben wir gezielt Unternehmen in unserer Wertschöpfungskette angesprochen, die sich durch einen zukunftsorientierten Ansatz für das ESG-Management auszeichnen, um Best Practices abzugleichen.

Wir engagieren uns in zahlreichen Netzwerken. Zu den wichtigsten Mitgliedschaften gehören:

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

Außerdem leisten wir einen Beitrag zu den doppelten Wesentlichkeitsanalysen unserer wichtigsten Lieferanten und konnten in diesem Prozess wertvolle Erkenntnisse über die Gewichtung von Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer wesentlichsten Themen gewinnen. So fördern wir eine kontinuierliche Verbesserung, sichern die Relevanz unseres Engagements für den Markt und entwickeln innovative Lösungen für ESG-Aspekte.

WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSBEZOGENE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

WESENTLICHE THEMEN NEU VALIDIERT

Als Grundlage für die in diesem Bericht behandelten wesentlichen Themen dient die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2022, die im Berichtsjahr ausgewertet und neu validiert wurde. In der Wesentlichkeitsanalyse 2022 wurden sowohl die Inside-out- als auch die Outside-in-Perspektive angewendet und neben den Auswirkungen auch die finanzielle Wesentlichkeit berücksichtigt. Die Basis dafür bildeten interne Interviews und Managementdokumente, veröffentlichte Richtlinien, Berichte und Rahmenwerke, Medienscreening, Veröffentlichungen der Marktbegleiter, Standardanforderungen (darunter GRI, SASB sowie die Entwürfe der European Sustainability Reporting Standards [ESRS]) sowie gesetzliche Anforderungen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz [LkSG].

In diesem Prozess haben wir 114 Themenaspekte identifiziert und diese zu insgesamt 16 potenziell wesentlichen Themen verdichtet. Diese wurden in moderierten Workshops mit Blick auf beide Dimensionen – Auswirkungen und finanzielle Wesentlichkeit – diskutiert und bewertet sowie mit den formulierten ESG-Zielen abgeglichen. Dabei sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass folgende sechs Themen die Wesentlichkeitsschwelle bei Auswirkungen und/oder finanziellen Aspekten überschreiten: Emissionen, Energie, Arbeitsbedingungen im Unternehmen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Kreislaufwirtschaft sowie Rohstoffe.

Die 2022 identifizierten wesentlichen Themen wurden 2023 durch das Sustainability Committee inklusive der Geschäftsführung neu validiert. Dabei wurden neue und geplante regulatorische Anforderungen, Veränderungen in den ESG-Ratings und weitere Beiträge von Stakeholdern berücksichtigt. Für zwei Themen wurde dabei die Priorisierung überarbeitet. Die Auswirkungen des Unternehmens beim Thema Wasser werden jetzt als relevanter bewertet. Auch beim Thema Anpassung an den Klimawandel sehen wir eine höhere finanzielle Relevanz, die Auswirkungen des Unternehmens wurden hier aber als niedriger eingestuft. Für den Berichtszeitraum 2025 wird eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der EU-Richtlinie zur unternehmerischen Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) und den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) vorbereitet.

UNSERE ZIELE

Abgeleitet aus den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele weiterentwickelt. Diese sind strategisch bewertet, jeweils einem Handlungsfeld – Werkstoffe, Klima oder Menschen – zugeordnet und mit Kennzahlen und Managementansätzen hinterlegt. Wir haben außerdem einen Prozess entwickelt, um diesen strategischen Rahmen auf unsere konkreten Abläufe zu übertragen, in dem wir die notwendigen Ressourcen zuweisen und regelmäßig über unser Integriertes Managementsystem (IMS) prüfen. Das IMS stellt auf technischer Ebene sicher, dass Ziele definiert, Verantwortlichkeiten übertragen, wichtige Schritte identifiziert und vierteljährliche Prüfungen für alle ESG- und Nicht-ESG-Ziele durchgeführt werden.

WESENTLICHKEITSMATRIX

Auswirkungen ökologischer, sozialer und gesellschaftlicher Themen auf unser Unternehmen

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

Auswirkungen des Unternehmens auf ökologische, soziale und gesellschaftliche Themen

Jedes wesentliche Thema ist – soweit aktuell möglich – mit Zielen und Meilensteinen sowie Kennzahlen und Maßnahmenpaketen verbunden. Die als wesentlich eingestuft Themen und jeweiligen Handlungsfelder bilden die Basis für die Steuerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und entsprechen der Struktur dieses Nachhaltigkeitsberichts. Als Holzverarbeitendes Unternehmen stehen für uns zum einen Themen im Fokus, die mit der Rohstoffauswahl und -beschaffung und der Art und Weise unserer Verarbeitung zusammenhängen, zum anderen Themen, bei denen die Menschen, mit denen wir arbeiten, im Mittelpunkt stehen.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die Ziele festgelegt, an denen sich unser Handeln und unsere Entscheidungen in den nächsten Jahren orientieren

sollen, und Maßnahmen entwickelt, um diese quantifizierbaren Ziele zu erreichen. Unterstützt werden diese Ziele durch Prinzipien und Verpflichtungen in den jeweiligen Handlungsfeldern, die in den entsprechenden Kapiteln erläutert werden.

Das Sustainability Committee hat unsere Wesentlichkeitsanalyse neu validiert und so sichergestellt, dass die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen weiterhin die höchste Relevanz für Pfleiderer und seine Stakeholder haben.

BUSINESS CONDUCT: INTEGER UND REGELKONFORM HANDELN

Klare Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden stellen sicher, dass sich alle im Unternehmen stets verantwortungsvoll und regelkonform verhalten: in der Geschäftstätigkeit, gegenüber den Menschen und der Umwelt. Aus diesem Grund haben wir die geltenden Gesetze und externen Vorschriften um unternehmenseigene Verhaltenskodizes für Mitarbeitende ergänzt, die unsere Vorstellung von integrem Verhalten beschreiben. Der Verhaltenskodex von Pfleiderer – unsere Business Conduct Guidelines – ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Neben dem Verhaltenskodex haben wir verschiedene Richtlinien, Vereinbarungen und Handbücher entwickelt. Darin sind unsere Einstellung, unsere gemeinsamen Werte und unsere Erwartungen an die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten, dargelegt. Insbesondere unsere Richtlinien zu rechtlichen Sachverhalten dienen den Mitarbeitenden als weiterführende Orientierung und vertiefen das Verständnis für einzelne Rechtsgebiete, wie etwa die Korruptionsprävention.

Sämtliche Richtlinien werden von der Geschäftsführung genehmigt. Sie gelten für alle Geschäftsaktivitäten und -beziehungen und werden an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Das umfangreiche Compliance Manual, das die Business Conduct Guidelines und weitere relevante Richtlinien umfasst, findet sich auf unserer Website. Um die sich ständig verändernden gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, wurde 2023 ein digitales Compliance-Management-System etabliert. Darüber können die komplexen Vorschriften effizient an die Mitarbeitenden kommuniziert und dokumentiert werden. Das System wird 2024 in den jeweiligen Anwendungsbereichen eingeführt. Die gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf nationale und regionale Lobbyregister wurden 2023 überprüft; dabei wurde festgestellt, dass es bei Pfleiderer zurzeit keine meldepflichtigen Aktivitäten gibt.

Zu unseren Richtlinien, Systemen und Vereinbarungen zählen:

- Webbasiertes Hinweisgebersystem
- Compliance Manual (dieses deckt Menschenrechte, Kartellrecht, Vorbeugung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche sowie weitere Aspekte ab)
- Arbeitnehmervertretung und Betriebsvereinbarungen
- Tarifverträge
- Richtlinien und Maßnahmen für Subunternehmer
- Arbeitsschutzrahmen – Gefährdungsbeurteilung, Risikomanagement, Maßnahmen
- Diversity Policy
- Datenschutzrichtlinie
- Procurement-Richtlinien

Menschenrechte schützen

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

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

COMPLIANCE SICHERSTELLEN

Unsere Führungskräfte und die Mitarbeitenden bekennen sich dazu, ethische Grundprinzipien und rechtliche Vorschriften einzuhalten. Dieses Bekenntnis bildet das Fundament unseres Compliance-Management-Systems (CMS) mit seinen drei Säulen: Vorbeugen – Erkennen – Reagieren. Dabei ist unser vorrangiges Ziel, Verstöße komplett zu vermeiden. Das CMS ist sowohl auf Ebene der PCF GmbH als auch auf der Ebene aller Tochtergesellschaften anzuwenden, einschließlich der internationalen Vertriebsstandorte. Alle entsprechenden Bereiche haben es implementiert und die Mitarbeitenden dazu geschult.

Im Rahmen unseres CMS identifizieren wir durch Risikoanalysen Compliance-Risiken, etwa im Bereich Korruptionsprävention, um mögliche negative Auswirkungen durch entsprechende Maßnahmen zu minimieren, unter anderem folgende:

- das geltende Vier-Augen-Prinzip in allen Unternehmensbereichen (z. B. Vertrieb, Einkauf, Rechnungsprüfung, Zahlungsanweisungen usw.)
- die Funktionstrennung in SAP
- die regelmäßige Überprüfung der Aktualität bei den Richtlinien „Korruption“, „Treasury“, „Gift and Hospitality“
- die Schulung der Mitarbeitenden im Einkauf zu speziellen Themen wie Wirtschaftskriminalität
- regelmäßige Vor-Ort-Schulungen sowie Online-Schulungen für Vertrieb, Einkauf und Marketing

Um die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Unternehmensrichtlinien zu gewährleisten, haben wir zudem ein Compliance Committee und einen Compliance Manager ernannt. Diese Person soll bei ihrer Arbeit insbesondere auch die Expertise der jeweiligen Fachabteilungen miteinbeziehen. Das Compliance Committee unterstützt die Geschäftsführung bei der Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems und kommt in regelmäßigen Sitzungen zusammen.

Der Compliance Manager erstellt einen jährlichen internen Compliance-Bericht, der dann der Geschäftsführung der PCF GmbH, dem Prüfungsausschuss des Geschäftsbereichs Engineered Wood Products (EWP), identisch mit der Pfeleiderer Deutschland GmbH, sowie dem Beirat der Konzernobergesellschaft Pfeleiderer Group B.V. & Co. KG vorgelegt wird. Falls ein Verdacht auf einen schwerwiegenden Compliance-Verstoß besteht, wird dieser umgehend an das Compliance Committee und an die Geschäftsführung gemeldet. Diese entscheiden gemeinsam, ob es sich um einen schwerwiegenden Verstoß handelt. Im Zweifel ist ein Verstoß als schwerwiegend zu beurteilen. Es gab im Berichtszeitraum keine Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften. Somit wurden keine Bußgelder für die Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften gezahlt.

Mitarbeitende schulen

Mit verschiedenen Maßnahmen stellen wir sicher, dass die Mitarbeitenden mit den Business Conduct Guidelines vertraut sind. So muss jeder Mitarbeitende, der eine Tätigkeit bei Pfeleiderer aufnimmt, in seinem Arbeitsvertrag schriftlich bestätigen, dass er die Business Conduct Guidelines zur Kenntnis genommen hat. Gegebenenfalls werden mit den Mitarbeitenden klare Regelungen getroffen, z. B. bei der Beteiligung an börsennotierten Unternehmen und zur Aufnahme von Nebentätigkeiten. Für neu eingestellte Beschäftigte findet in der Einarbeitungsphase eine Compliance-Schulung statt. Zudem bestätigen die Führungskräfte schriftlich, dass sie ihre Beschäftigten mindestens einmal jährlich auf die Geltung und Bedeutung der Business Conduct Guidelines hinweisen.

Neben den Business Conduct Guidelines gibt es zahlreiche weitere Richtlinien und Verfahrensanweisungen, beispielsweise zu Kartellrecht, Vorbeugung von Korruption und Geldwäsche. Die Rechts- und Compliance-Abteilung prüft sämtliche Richtlinien regelmäßig auf Aktualität und Relevanz, passt sie bei Gesetzesänderungen oder anderen Notwendigkeiten an und kommuniziert sie an die Beschäftigten, unter anderem im IMS-Sharepoint oder über die Compliance-Seite im Intranet. Ab 2024 werden Mitarbeitende (bis zur

Vorarbeiterebene) mithilfe des neuen digitalen Compliance-Management-Systems über Änderungen oder neue Richtlinien informiert. Dort bestätigen sie auch, dass sie die Richtlinie akzeptieren. In unseren Trainingstools sind feste Zeiträume festgelegt, in denen alle Mitarbeitenden Compliance-Trainings durchlaufen müssen.

In verpflichtenden Schulungen vermitteln wir den Beschäftigten das notwendige Wissen, um Situationen korrekt zu bewerten und somit Verstöße zu vermeiden. Unser Schulungskonzept besteht aus E-Learning und Präsenzs Schulungen, z.B. in den Rechtsgebieten Kartellrecht, Anti-Korruptions-Vorschriften, Umweltschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Inhalte werden regelmäßig überprüft und an die aktuellen gesetzlichen Anforderungen angepasst.

Alle neuen Mitarbeitenden nehmen im Onboarding-Prozess an Compliance-Schulungen teil. Darüber hinaus werden die Beschäftigten in regelmäßig wie-

derkehrenden Belehrungen und durch Einweisungen gesondert auf gesetzliche Vorschriften und Sorgfaltspflichten hingewiesen, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen.

Das aktuelle Programm Compliance A.K.T.I.V. ist erfolgreich gestartet. Werks- und Geschäftsbereichsleitungen wurden dazu ausgebildet, ihre Mitarbeitenden selbst zu schulen. Fokus der Kampagne ist ein Schulungsprogramm, mit dem die Mitarbeitenden lernen sollen, in ihrer täglichen Arbeit verantwortungsvoll zu handeln. 2023 fanden im Rahmen des Programms Compliance A.K.T.I.V. Einführungsveranstaltungen für die Werksleitungen, eine Versammlung aller Mitarbeitenden pro Standort sowie die Weiterbildung von Werksleitungen und anderen Vorgesetzten an allen Standorten statt. Im vorhandenen E-Learning-Tool wurde zudem eine E-Learning-Einheit hinzugefügt. Für Mitarbeitende ohne Computerarbeitsplatz wurden die wichtigsten Informationen zu Compliance A.K.T.I.V. auf Karten gedruckt und verteilt.

CODE-OF-CONDUCT- UND COMPLIANCE-SCHULUNGEN

	Risikobehaftete Funktionen (Marketing, Vertrieb, Einkauf)	Führungskräfte	Organe*	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Umfang: Anzahl der geschulten Personen	300	46	2	918
Schulungsmethode und Dauer	40-min. Schulung am Computer	40-min. Schulung am Computer	40-min. Schulung am Computer	20-min. Schulung am Computer
Erforderliche Häufigkeit	Halbjährlich	Jährlich	Jährlich	Jährlich
Behandelte Themen	–	Verhaltenskodex/ Compliance	Verhaltenskodex/ Compliance	Verhaltenskodex/ Compliance
Bestätigung der Einhaltung von Guidelines	–	46	–	–

*Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

ANTI-KORRUPTIONSSCHULUNGEN UMFASSEN BESTECHUNG UND BESTECHLICHKEIT, VERUNTREUUNG UND STRAFZÄHLUNGEN

	Risikobehaftete Funktionen (Vertrieb, Einkauf)	Führungskräfte	Organe	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Umfang: Anzahl der geschulten Personen	196	10	1	–
Schulungsmethode und Dauer	1,5-stündige Präsenzs Schulung	1,5-stündige Präsenzs Schulung	1,5-stündige Präsenzs Schulung	–
Geforderte Häufigkeit	Jährlich	Jährlich	Jährlich	Freiwillig

*Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 11 Schulungen (in Präsenz und virtuell) durchgeführt, was 2.003 Stunden in den Compliance-Schwerpunkthemen entspricht. In dieser Zeit haben 207 Beschäftigte die individuelle Onlineschulung zu Anti-Korruptionsmaßnahmen erfolgreich abgeschlossen.

Verantwortlich für das Compliance-Schulungskonzept und dessen Weiterentwicklung ist der Compliance Manager. Wesentliche Anpassungen werden im Compliance Committee besprochen und freigegeben. Die zuständige Führungskraft berichtet im Compliance Committee regelmäßig über den Schulungsfortschritt.

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

Nachweise über die erfolgreiche Schulungsteilnahme werden über unser internes E-Learning-System SAM erfasst. Außerdem erfolgen jährliche Auswertungen der Kassen- und Spendenkonten. Mit unserem Internen-Kontroll-System (IKS) überprüfen wir darüber hinaus jährlich Compliance-Maßnahmen aus den verschiedenen Risikobereichen.

Compliance-Verstöße erkennen

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

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

2023 gingen zwei anonyme Meldungen ein, eine bezog sich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die andere auf Betrug. Diese Meldungen wurden gründlich geprüft und der Verdacht bestätigte sich in keinem der

beiden Fälle. Eine der Meldungen ging in Papierform über einen der öffentlich zugänglichen Briefkästen ein, sodass kein direkter Kontakt mit der meldenden Person möglich war. Die andere Meldung erfolgte über das Onlinesystem und der Whistleblower erhielt eine Rückmeldung über das E-Mail-Postfach innerhalb dieses Systems. Daraufhin gab es allerdings keine weitere Reaktion, sodass wir davon ausgehen, dass die Person mit dem Lösungsvorschlag einverstanden war.

Auf Verdachtsfälle reagieren

Der Compliance Manager überprüft jede über das Hinweisgebersystem eingegangene Meldung. Dabei behandelt er diese vertraulich, agiert unabhängig und bindet externe Fachleute ein, falls nötig. Er leitet und koordiniert die Aufklärung des Sachverhalts, bei der er auf alle erforderlichen Ressourcen zugreifen kann.

Je nach Art und Schwere eines Fehlverhaltens können disziplinarische, zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Liegt tatsächlich ein Compliance-Verstoß vor, koordiniert und steuert die Compliance-Abteilung die straf- und ordnungsrechtlichen Ermittlungs- und Vollstreckungsverfahren und dient als zentrale Kontaktstelle für die Ermittlungs- und Aufsichtsbehörden. Der Prozess wird umfassend dokumentiert.



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

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

Lieferanten einbinden

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Werte von Pfeleiderer teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen und unsere vorgegebenen Richtlinien sowohl selbst als auch in ihren Lieferketten einhalten. Unsere Richtlinien und Anforderungen sind in unserem Code of Conduct für Lieferanten festgehalten, dessen Einhaltung die Lieferanten schriftlich bestätigen müssen. Über unsere Nachhaltigkeitsziele haben wir unsere Lieferanten bereits in der Vergangenheit proaktiv informiert. 2023 haben wir diesen Ansatz weiter systematisiert, um die Zusammenarbeit für mehr Nachhaltigkeit besser sichtbar und messbar zu machen. Dieser Rahmen definiert, wie wir die Emissionen im Scope 3 von bezogenen Waren in Zukunft erfassen und bewerten, und beinhaltet einen Ansatz für die Nachhaltigkeitsbewertung unserer Lieferanten insgesamt. Branchenübergreifend und mit wichtigen Lieferanten haben wir einen Lernprozess zur Erfassung der CO₂-Emissionen begonnen; zusammen mit ausgewählten Stakeholdern in der Lieferkette und der näheren Umgebung beschäftigen wir uns mit dem Status des Biodiversitätsmanagements. Unsere ersten Berechnungen in den letzten Jahren für Scope-3-Emissionen basierten hauptsächlich auf Datenbankwerten für unsere Branche, gelegentlich ergänzt durch spezifische Lieferantendaten zum CO₂-Fußabdruck von Produkten.

Für 2024 haben wir einen Prozess aufgesetzt, mit dem wir den CO₂-Fußabdruck von Produkten bei unseren wichtigsten Chemikalien- und Papierlieferanten systematisch im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung erfassen. Neben den Produkten werden wir auch beim Transport von Durchschnittswerten für bestimmte Transportformen zu den tatsächlichen, standort-spezifischen Transport-Emissionswerten übergehen. Deshalb bewerten wir systematisch die Transport-Emissionen auf Grundlage von Lieferanteninformationen. Einige dieser Informationen finden sich bereits in einem vorhandenen Transport-Tracking-System, in das unsere wichtigsten Logistikpartner eingebunden sind; hier haben wir jetzt die Option hinzugefügt, CO₂-Emissionen zu erfassen. Um die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten insgesamt zu bewerten, haben wir das standardisierte Lieferanten-Rating von EcoVadis als geeignete Voraussetzung für zukünftige bevorzugte Lieferanten identifiziert.

KUNDENGESUNDHEIT UND -ZUFRIEDENHEIT

Innerhalb des IMS gibt es einen Innovationsprozess für neue Produkte, Verbesserungen und Änderungen am vorhandenen Produktsortiment. Auch die Einhaltung des Produkthaftungsgesetzes bei neuen Entwicklungen ist ein wichtiger Teil des IMS. Die Überwachung der Vorschriften und potenziellen Klassifizierung von Gefahren erfolgt über unsere Partnerschaften mit Verbänden. Im Rahmen unserer Gesamt-Governance verfügen wir über ein Risikomanagementsystem, um physische und finanzielle Risiken zu identifizieren, und einen Prozess für die Nachverfolgung. Die Nachverfolgung der Wirksamkeit wird auch nach der Markteinführung fortgesetzt.

Vertrauen in unsere Produkte sichern

Unsere Werkstoffe und Produktionsprozesse entsprechen sämtlichen Umwelt- und Gesundheitsschutzvorschriften auf der Grundlage internationaler Standards. Für Nutzer unserer Produkte ist das nach DIN EN ISO 9001 zertifizierte Qualitätsmanagementsystem besonders relevant. In jährlichen internen und externen Audits werden die internen Managementsysteme überprüft. Auch unsere nach DIN EN ISO 45001 zertifizierten Managementsysteme für Arbeits- und Gesundheitsschutz tragen dazu bei, unseren Kunden sichere und gesundheitlich unbedenkliche Produkte anzubieten.

Unsere Produktionskapazität liegt bei potenziell 250.000 Tonnen Harzen und Bindemitteln pro Jahr. Die in dieser Verarbeitung verwendeten Chemikalien können daher große Auswirkungen auf die Produktsicherheit haben. Unter anderem Formaldehyd ist eine für die Gesundheit bedenkliche Chemikalie, die in der Nutzungsphase des Produkts freigesetzt werden kann. Ein weiterer bedenklicher Stoff ist Melamin, das Anfang 2023 durch die Europäische Chemikalienagentur (ECHA) zur Liste der besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC) hinzugefügt wurde. Melamin wird allerdings nicht während der Nutzungsphase des Produkts freigesetzt, sondern ist vielmehr in der Handhabung und Produktion bedenklich für Gesundheit und Sicherheit.

Für alle bedenklichen Chemikalien haben wir Überwachungssysteme inklusive regelmäßiger Labortests. An allen Standorten betreiben wir deshalb eigene Labore zur Prüfung von Materialien und Produkten und unser Zentrallabor befindet sich in Arnsberg. Wir investieren weiterhin in die Forschung und Entwicklung, um bedenkliche Stoffe im Zusammenhang mit unserer Produktion und unserer Materialien zu reduzieren oder zu ersetzen. Beispielsweise haben wir die Formaldehyd-Emissionen unserer Holzwerkstoffe bereits kontinuierlich reduziert und können garantieren, dass wir die gesetzlichen Grenzwerte nicht überschreiten. Außerdem stellen wir bereits seit Jahrzehnten formaldehydfreie Verbundplatten her und testen momentan biogene Bindemittel. Langfristig wollen wir nur noch Spanplatten mit alternativen Bindemitteln herstellen.

Wir halten uns streng an die Chemikalien-Verbotsverordnung. Da diese aber keine spezifischen Testzyklen vorgibt, lassen wir unsere Produkte alle sechs Monate durch das Fraunhofer WKI und das IHD extern prüfen und ihren Status als formaldehydarm oder formaldehydfrei bestätigen. Darüber hinaus haben wir unsere Tests für Melamin ausgeweitet, um die Produktsicherheit zu gewährleisten und uns auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten.

Durch unser eng überwacht System halten wir Gesundheit und Qualität auf einem sehr hohen Niveau. Da dieses Produktsystem bereits einen sehr hohen Reifegrad hat, sind Verbesserungen in dieser Phase nur noch Feinjustierungen. Vor allem aufgrund des steigenden Anteils an Recyclingholz bei der Herstellung unserer Produkte brauchen wir ein höheres Testniveau, um die Reinheit und die Einhaltung der gesetzlichen Emissionsgrenzwerte zu gewährleisten. Die Qualität von Altholz ist stark gesetzlich reguliert und wir stellen diese durch eine konstante Analyse unserer Altholzverarbeitung sicher. Ergänzend führen wir während der Wareneingangskontrolle freiwillige Stichproben der Ausgangsstoffe durch, um die Lieferantangaben zu kontrollieren.

Neben den gesetzlichen Vorgaben erfüllen unsere Produkte auch die freiwilligen Spezifikationen für eine Zertifizierung mit dem Blauen Engel, deren Grenzwerte unter den internationalen und deutschen liegen. Diese weisen wir über Testberichte bei der Produktformulierung nach. Darüber hinaus sind 60 Prozent unseres Produktsortiments Cradle to Cradle Certified®, was bedeutet, dass wir in diesen Produkten keinerlei bedenkliche Chemikalien finden.

Ein gesundes Leben ist ein wichtiges Designprinzip für die Produktentwicklung bei Pfliederer und ein echtes Qualitätsversprechen. Wir untersuchen alle tatsächlichen oder vermuteten Grenzwertüberschreitungen, die uns gemeldet werden. 2023 gab es keine Beschwerden in Bezug auf überschrittene Grenzwerte bei unseren Produkten. Es gab außerdem 2023 keine Vorfälle, bei denen Vorschriften in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten oder Dienstleistungen auf Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht eingehalten wurden.

Produkte transparent kennzeichnen

Pfleiderer folgt allen gesetzlichen Vorgaben zum Schutz der Verbrauchergesundheit während der Produktnutzung. Inzwischen haben wir die komplette Holzwerkstoffproduktion in Deutschland auf die strengen Vorgaben der Emissionsklasse E05 umgestellt. Wir bieten branchenweit die größte Auswahl an nachhaltig zertifizierten Produkten und in unserem Sortiment finden sich Produkte, die teilweise mehreren der folgenden Gütesiegel bzw. Standards entsprechen: FSC, PEFC, Blauer Engel und Nordic Swan; California Air Resources Board; TSCA; der japanische Emissionsstandard JIS einschließlich des japanischen Ratings für die Freisetzung von Formaldehyd mit den Rating-Klassen F* bis F****, wobei F**** für die niedrigsten Emissionswerte steht; und der Produktstandard Cradle to Cradle Certified®. Kunden, die Einzelheiten zu den Inhaltsstoffen wissen möchten, steht auch eine Umweltproduktdeklaration (EPD) für unsere Produkte zur Verfügung.

Im Berichtsjahr 2023 gab es keinen Fall der Nichteinhaltung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnungen und keine Verstöße bei der Marketingkommunikation.

IM BERICHTSJAHR 2023 GAB ES

KEINEN FALL DER NICHT-EINHALTUNG

... VON PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSMITTELSINFORMATIONEN UND -KENNZEICHNUNGEN UND KEINE VERSTÖSSE BEI DER MARKETINGKOMMUNIKATION.

Mit Verbrauchern über Auswirkungen austauschen

Im Rahmen des IMS-Innovationsprozesses veranstalten wir Workshops zum Thema Innovation, werten Besuchsberichte aus und nutzen CRM, um Kundenbedürfnisse zu formulieren und daraus Maßnahmen abzuleiten. Mit Blick auf die zukünftigen Anforderungen des ESRS werden auch Fragen aus der Wesentlichkeitsanalyse und Kundenbefragungen hier eine Rolle spielen.

Verbrauchern und Endnutzern stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung, um Bedenken zu äußern: standardisierte Beschwerdeverfahren innerhalb unserer Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsysteme, aber auch die Whistleblower- und Beschwerdemechanismen. Die beiden letztgenannten sind online sowohl internen als auch externen Parteien zugänglich und Beschwerden können auf Wunsch anonym geäußert werden. Wir reagieren auf alle Meldungen und leiten entsprechende Abhilfemaßnahmen im IMS ein.

Kundendaten schützen

Bei Pfliederer werden alle vorgeschriebenen datenschutzrechtlichen Regelungen beachtet und eingehalten. Dabei binden wir einen externen Datenschutzbeauftragten ein, der auch regelmäßig Audits durchführt. Im Berichtsjahr 2023 gab es bei der Verarbeitung personenbezogener Kundendaten keinen meldepflichtigen Datenschutzverstoß gemäß Art. 33 EU-DSGVO.

WERKSTOFFE



Das Handlungsfeld Werkstoffe deckt die wesentlichen Themen „Rohstoffe“ und „Kreislaufwirtschaft“ sowie die strategischen Themen „Wasser“ und „Biodiversität und nachhaltige Forstwirtschaft“ ab. In diesem Kapitel konzentrieren wir uns auf unsere Bemühungen, einen verantwortungsbewussten und nachhaltigen Umgang mit der erneuerbaren Ressource Holz, das Wassermanagement und unsere Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität sicherzustellen.

GRUNDSÄTZE	SELBSTVERPFLICHTUNG	FOKUS SDGS
Kreislaufwirtschaft	Beibehaltung des Engagements für die Kreislaufwirtschaft durch konsequentes Recycling von Holzwerkstoffen	  
Erneuerbare Ressourcen	Beibehaltung eines Anteils von 100 % kontrolliertem Holzeinkauf für die Produktion	
Verantwortungsvolle Beschaffung	Beibehaltung eines hohen Anteils von 90 % an Holz aus heimischen Quellen für die Produktion	
Schutz der Biodiversität	Zielsetzung einer entwaldungsfreien Lieferkette	
ZIELE		
Schwerpunktbereich	Ziel 2025	Ergebnis 2025
Förderung von Kreislaufwirtschaft und Kaskadennutzung	Steigerung des Gesamtholzertrags in jedem Werk auf mindestens 90 % bis 2025	Aktuell Werk mit niedrigstem Wert 84,3 % Aktuell Werk mit höchstem Wert 91,1 %
	Erhöhung des Anteils von Post-Consumer-Recyclingholz auf 50 % bis 2025	Erreicht, aktuell bei 50,7 %
Verwendung erneuerbarer Rohstoffe in der Produktion	Herstellung von 10 % der Holzwerkstoffe unter Verwendung eines Anteils biogener Bindemittel bis 2025	Einführung von OrganicBoard P2 im Jahr 2022 und OrganicBoard Pure im Jahr 2023
Wasserschutz und Abfallvermeidung	Entwicklung spezifischer Kennzahlen für Wasserverbrauch und Abfallaufkommen gemäß GRI	Erreicht, darüber hinaus wurden auch Monitoring- und Berichtssysteme für die KPIs entwickelt
	Einführung der neuen Monitoring- und Berichtssysteme 2024 und Ableitung wichtiger Managementziele bis 2025	Neu im Jahr 2023
Schutz der Biodiversität	Einführung eines Rahmens zur Bewertung der Nachhaltigkeit unserer Lieferanten, inklusive Biodiversität	Eine Überprüfung der Biodiversität wurde abgeschlossen und ein Rahmenwerk für die Bewertung der Biodiversität in der Lieferkette erstellt
	Erstellung eines Biodiversitätsmanagementplans bis 2025 für alle Produktionsstandorte, die sich in oder neben Naturschutzgebieten befinden	Neu im Jahr 2023
	Identifizierung und Minderung potenziell negativer Auswirkungen auf die Biodiversität entlang unserer Holzlieferkette bis 2025	Neu im Jahr 2023
Ausbau von Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Einführung eines Rahmens zur Bewertung der Nachhaltigkeit unserer Lieferanten	Rahmen erstellt im Jahr 2023
	Dokumentation, dass bis 2025 80 % der Lieferanten den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	Neu im Jahr 2023, aktuell 60 %

ROHSTOFFE

Der nachwachsende Rohstoff Holz bildet die Grundlage unseres Geschäfts. Deshalb sind die damit verbundenen Auswirkungen hochrelevant, ebenso wie die entsprechenden Risiken und Chancen.

RESSOURCEN NACHHALTIG NUTZEN: AUSWIRKUNGEN DER WERKSTOFFE

Die Gesundheit der Wälder leidet unter dem Klimawandel und auch wenn sie augenscheinlich langsam zurückgeht, bleibt die Entwaldung ein weltweites Problem. Wir sind uns der potenziell negativen Auswirkungen unserer Nutzung des Rohstoffes Holz für unsere Platten bewusst und priorisieren daher dessen nachhaltige Nutzung.

Neben Holz setzen wir in unserer Produktion auch Harze und Bindemittel ein. Einige davon stellen wir selbst her und verbrauchen dabei fossile Rohstoffe (z. B. Erdgas). Uns ist bewusst, dass die Nutzung solcher fossiler Ressourcen in Verbindung mit der Ressourcengewinnung steht und mit der daraus folgenden Ansammlung von Materialien wie Mikroplastik in der Biosphäre sowie von Kohlendioxid und anderen schädlichen Emissionen in der Atmosphäre. Deshalb haben wir uns dazu verpflichtet, alle von uns eingesetzten fossilen Rohstoffe schrittweise durch erneuerbare zu ersetzen, und dafür bestimmte Ziele definiert.

RISIKEN UND CHANCEN

Privatverbraucher, Kommunen und Industrie setzen vermehrt auf Holz als nachhaltigen Werkstoff, insbesondere für den Bau. Aufgrund der Energiekrise ist Holz auch verstärkt als Energieträger gefragt. Solche Trends steigern zyklisch und kontinuierlich die Nachfrage nach Holz – auch in Zeiten höherer Inflation und gesunkener Wirtschaftsleistung. Zudem bergen Waldschädigung und Entwaldung das Risiko einer Ressourcenknappheit für unser Kerngeschäft. Wir rechnen damit, dass physische, aber auch Übergangsriskien wie z. B. durch Änderungen in der Gesetzgebung, die Ressourcen- und Investitionsströme einschränken könnten und dies unsere Möglichkeiten beeinträchtigt, die Geschäftrentabel zu führen. Ein verantwortungsvoller Umgang

mit dem Werkstoff Holz ist daher elementar, um auch in Zukunft sowohl eine nachhaltige Fertigung hochwertiger Holzprodukte zu gewährleisten als auch die Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen und Energieträgern langfristig zu überwinden.

Die Verschlimmerung des Klimawandels durch die Nutzung fossiler Rohstoffe erhöht das Risiko für Veränderungen des Ökosystems. Diese können sich auf unsere Rohstoffbasis, die Verfügbarkeit von Wasser und hitzebedingte Probleme in unserem Betrieb, aber auch auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und externen Stakeholder auswirken. Die Kosten für Gegenmaßnahmen wie Wasserrückhaltetechnologien oder Kühlsysteme sind weitere mögliche Nachlaufeffekte.

Erneuerbare Werkstoffe können hingegen ein Unterscheidungsmerkmal auf dem Markt sein. Bei Pfeleiderer betrachten wir unseren strategischen Werkstoffansatz im Holzbau als Chance, auf den Wachstumsmarkt für grünes Bauen vorzudringen, wo Holz ein bevorzugter Baustoff ist. Wir haben bereits auf den Trend zum grünen Bauen reagiert und bieten neben Plattenlösungen für den Innenausbau ein immer größeres Spektrum an Holzbausystemen an.

ROHSTOFFNUTZUNG OPTIMIEREN

Bereits Jahrzehnte bevor die Wesentlichkeitsanalyse verpflichtend wurde, haben entsprechende Überlegungen von Pfeleiderer zu einer Änderung der Geschäftsstrategie geführt, mit der über Investitionen in Holzsortier- und -reinigungsanlagen an drei von unseren fünf Produktionsstandorten für Holzplatten die kaskadische Nutzung dieses Rohstoffs optimiert wurde.

Für alle Rohmaterialien, auch solche, die bereits aus erneuerbaren Rohstoffen hergestellt werden, wie z. B. Dekorpapiere, wollen wir die Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette messbar machen und wo nötig in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten verbessern. Für Holz- und Papierrohmaterialien ist bei Produkten aus Gebieten, in denen über internationale Risikobewertungstools erhöhte ESG-Risiken festgestellt wurden, eine Zertifizierung der Waldbewirtschaftung oder der Chain of Custody Voraussetzung.

Damit die Nutzungsphase von Holz so lang wie möglich ist, setzen wir auf Kreislaufwirtschaft und Kaskadennutzung. Indem wir mehrheitlich Altholz und Sägerestholz einsetzen und an unseren Standorten intelligente Nutzungskreisläufe von Holz realisieren, schonen wir wertvolle Ressourcen und entlasten Ökosysteme und Holzmarkt. Den Frischholzanteil, den wir in unserer Produktion benötigen, beschaffen wir aus kontrollierten und zu etwa 90 Prozent aus nationalen Quellen (z.B. Schad-, Bruch- und Durchforstungsholz). Wir unterstützen damit den laufenden Waldumbau für mehr Klimaresilienz und Biodiversität.

Entsprechend unserer Selbstverpflichtung, diesen hohen Anteil an nationalem Holzeinkauf zu halten, haben wir nur 10 Prozent unseres Frischholzes in Form von Durchforstungsholz und Sägerestholz aus dem Ausland bezogen, und zwar ausschließlich aus direkten Nachbarländern zu Deutschland.

Den Prozess zum Schutz unserer Holzlieferkette entwickeln wir konsequent weiter und arbeiten im Augenblick daran, die Einhaltung der neuen EU-Verordnung zur Vermeidung von Entwaldung entlang der Lieferketten sicherzustellen; diese Verordnung ersetzt die EU-Holzhandelsverordnung und entsprechende nationale Gesetze.

ZERTIFIZIERTES FRISCHHOLZ NUTZEN

Wir haben die Kapazität, pro Jahr 1,4 Millionen Tonnen Holz der Kategorie „absolut trocken“ (atro) stofflich zu verarbeiten, dazu 9.000 Tonnen Dekorpapier. Seit 2007 beschaffen wir Frischholz und alle in der Produktion eingesetzten Papiere, z. B. für Plattendekore und -kerne, ausschließlich aus kontrollierten Quellen. 2023 stammten 68 Prozent unseres gesamten Frischholzes aus FSC- oder PEFC-zertifizierten Quellen.

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

Die jährliche Anzahl an Audits ermitteln wir nach den Vorgaben der externen Lieferkettensicherung. Im Jahr 2023 waren dies 25. Bei diesem risikobasierten Ansatz wurden insbesondere Frischholzlieferanten überprüft, die einen Bahn- oder Hafenanschluss haben oder von

einem Lagerplatz aus liefern. Auch Lieferanten aus Ländern, die nach den Kriterien der externen Chain of Custody die Risikoschwelle überschreiten, wurden überprüft. Dort führen wir Audits bis hin zum genauen Waldort durch. Lieferanten, die die Audit-Anforderungen nicht erfüllen bzw. die auch nach Unterzeichnung von Verschwiegenheitserklärungen unseren Auditoren keinen Zutritt zu ihren Ernteflächen gewähren, listen wir konsequent aus. Im Berichtsjahr wurden keine Compliance-Verstöße in Bezug auf die Chain-of-Custody-Zertifizierung identifiziert oder gemeldet.

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

FOSSILE INHALTSSTOFFE ERSETZEN

In unserer Produktion können wir pro Jahr rund 250.000 Tonnen Harze, Bindemittel, Additive und Lacke verarbeiten. Der Großteil davon wird aus Erdgas hergestellt. Wir haben uns verpflichtet, alle von uns verwendeten fossilen Rohstoffe schrittweise durch erneuerbare zu ersetzen, und dafür bestimmte Ziele definiert: Bis 2025 wollen wir 10 Prozent unserer Holzwerkstoffprodukte (gemessen nach Volumen) mit einem Anteil von biogenen Harzen herstellen. Diese Bemühungen sind an unser Recyclingengagement angelehnt, das dank unserer Zielsetzung, Forschung, Investitionen und internen Anreize erfolgreich war.

Der Wechsel zu organischen Bindemitteln als integrierte Lösung ist Kern unserer Geschäftsstrategie. 2022 haben wir im Produkt OrganicBoard P2 fossile Leime bereits zu 50 Prozent durch erneuerbaren OrganicGlue ersetzt. 2023 haben wir OrganicBoard Pure auf den Markt gebracht, ein Produkt mit 100 Prozent organischem Bindemittel und 100 Prozent Recyclingfaser. Produkte mit einem solchen Profil bringen eine ganze Reihe von Vorteilen mit sich: Sie tragen zur Kreislaufwirtschaft bei, minimieren Treibhausgasemissionen, mindern Risiken in Bezug auf steigende Kosten für fossile Rohstoffe – ob nun aufgrund der Lieferkette oder regulatorischer Vorgaben – und heben unsere Marke auf einem Markt hervor, der zunehmend erneuerbare Rohstoffe in seinen Produkten verlangt.

2022 haben wir im Produkt OrganicBoard fossile Leime bereits zu 50 % durch den erneuerbaren OrganicGlue ersetzt. Seit 2023 bieten wir zudem OrganicBoard Pure an, eine Version mit 100 % erneuerbarem Bindemittel.

VERBRAUCHERGESUNDHEIT SCHÜTZEN

Pfleiderer hält alle gesetzlichen Vorgaben zum Schutz der Verbrauchergesundheit ein, um eine sichere Produktnutzung zu gewährleisten. Wir betreiben eigene Labore an unseren Standorten, in denen wir die Qualität unserer Werkstoffe und Produkte testen; dazu gehören auch Prüfungen der Formaldehydemissionen in unserem Zentrallabor in Arnsberg. Ziel ist, die gesetzlichen Grenzwerte grundsätzlich nicht zu überschreiten. Im Laufe der letzten Jahre haben wir den Formaldehydeinsatz in unseren Spanplatten immer weiter reduziert. Daneben haben wir bereits vor Jahrzehnten als einer der ersten Hersteller damit begonnen, Platten mit formaldehydfreien Bindemitteln zu produzieren.

2023 gab es keine Beschwerden zu Überschreitungen von Grenzwerten. Wir haben keine Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verzeichnen.

Wir haben die komplette Holzwerkstoffproduktion in Deutschland auf die strengen Vorgaben der Emissionsklasse E05 umgestellt. Darüber hinaus halten wir uns an freiwillige Vorgaben und bieten auch Platten mit formaldehydfreien Bindemitteln an. Pfleiderer hat zudem branchenweit die größte Palette an Produkten mit einem Ökosiegel.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Der verantwortungsbewusste und nachhaltige Umgang mit der nachwachsenden Ressource Holz steht im Zentrum unserer unternehmerischen Tätigkeit.

Wir können durch den Einsatz von Recyclingholz in unseren Produkten zur Kreislaufwirtschaft und zum Schutz der Umwelt und des Klimas beitragen. Darauf zählt auch die Nutzung von zertifiziertem Frischholz aus nachhaltiger Forstwirtschaft ein und reduziert den Druck auf neue Rohstoffe in den Ökosystemen.

Der Einsatz von Recyclingmaterialien birgt ein Risiko für eine Rohstoffkonkurrenz im Recyclingmarkt. Faktoren wie Inflation und Rezession führen zu einer geringeren Nachfrage in der Bau- und Sanierungsbranche und damit auch dazu, dass weniger verbautes Holz entsorgt und verwertet wird. Außerdem entstand durch Engpässe in der Gasversorgung wegen der Embargos für russisches Erdgas eine höhere Nachfrage nach Holz als Brennstoff in Privathaushalten, Kommunen und der Industrie.

Ein florierender Markt hingegen – vor allem mit einem starken Bau- und Renovierungssektor – bietet große Chancen, weil mehr Recyclingmaterialien zu günstigeren Preisen verfügbar sind.

HOLZ IM KREISLAUF HALTEN

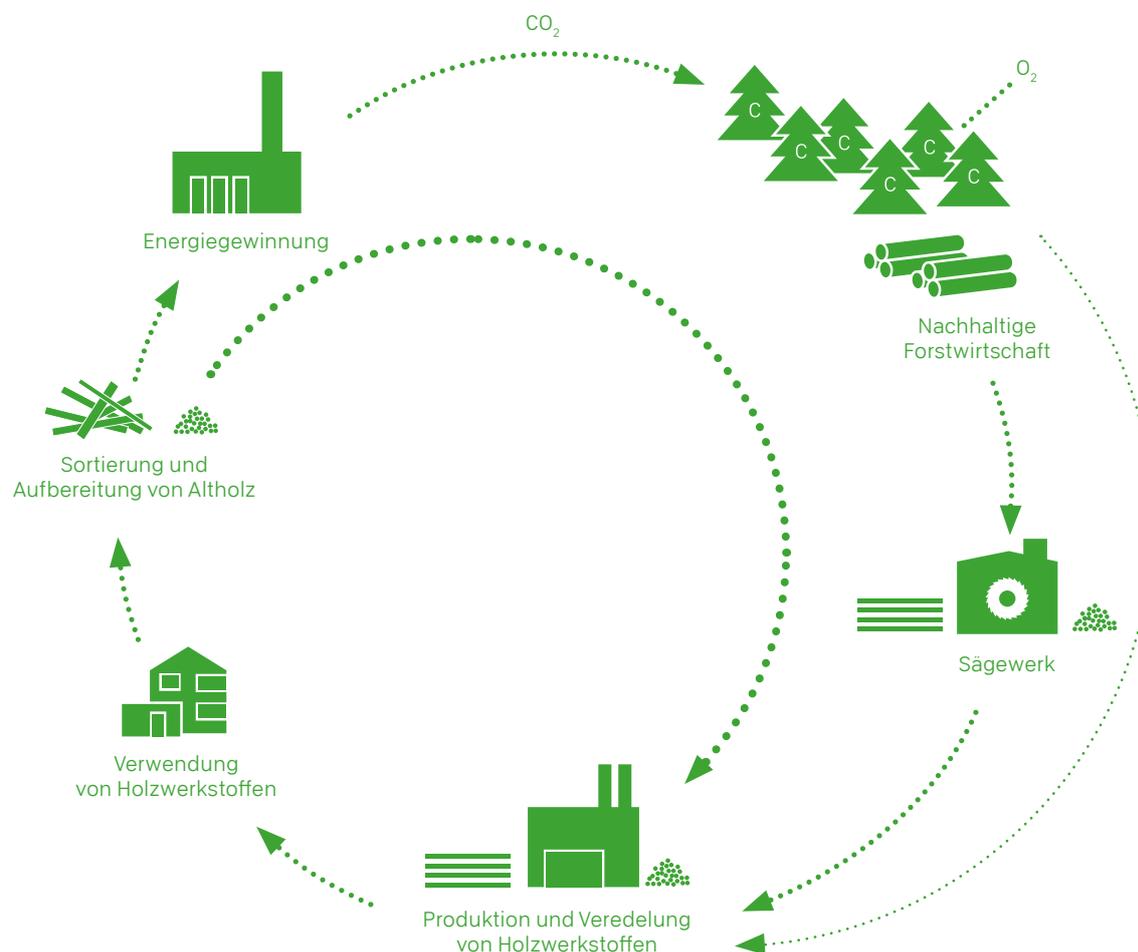
Wir wollen den Werkstoff Holz so lange wie möglich im Stoffkreislauf halten. Die mehrfache Verarbeitung von Holz hilft dabei, den Druck auf die Forstwirtschaft zu verringern und Ressourcen zu schonen. Da Holz zudem eine Kohlenstoffsенke ist, bleibt pro Kubikmeter Holz etwa eine Tonne CO₂ auch über die verlängerte Nutzungsdauer des Werkstoffs gebunden. In der Praxis heißt unsere kaskadische Holznutzung, dass wir bereits heute hauptsächlich (zu 50 Prozent) Post-Consumer-Recyclingholz verwenden. Den zweitgrößten Anteil machen mit 26 Prozent Sägeresthölzer aus. Die übrigen 24 Prozent entfallen auf Durchforstungs- und Schadholz aus überwiegend heimischen Wäldern. Um sicherzustellen, dass unser Frischholz und unser Dekorpapier aus verantwortungsvoller Beschaffung stammen, nutzen wir nur Rohstoffe aus kontrollierten Quellen.

Die jährliche Fluktuation im Mix entsteht aus der Verfügbarkeit auf Makroebene und der Preisgestaltung bei den Holzsorten, die wir für unsere Produktion nutzen. Weil wir zwischen diesen Sorten wechseln können, sind wir in der Lage, Produktions- und Produktkosten für unsere Kunden stabil zu halten.

76%

... DER IN UNSEREN PRODUKTEN EINGESETZTEN HOLZROHSTOFFE SIND BEREITS SÄGERESTHOLZ UND RECYCLINGHOLZ.

UNSERE KASKADISCHE NUTZUNG VON HOLZ



Wir beziehen hauptsächlich Altholz von zertifizierten Recyclingbetrieben. Von Sägewerken erhalten wir Sägeresthölzer wie Randabschnitte, Hackschnitzel und Sägemehl, die bei der Herstellung von Balken und Brettern als Nebenprodukte anfallen. Der kleinste Anteil unserer Holzrohstoffe ist frisches Industrieholz in Form von Durchforstungs- und Schadholz aus Windwurf-, Schneebruch- und Käferbefallsgebieten. Aus diesen Rohstoffen produzieren wir neue Spanplatten und beliefern damit unsere Kunden. Sind die Produkte am Ende ihrer Lebensdauer angekommen, bereiten Recyclingfachbetriebe diese auf und entfernen sortenfremde Materialanteile. An unseren Standorten verarbeiten wir das recycelte Holz weiter und entfernen Verunreinigungen, soweit dies technisch möglich ist.

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

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

Altholzrecycling weiter vorantreiben

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

Pfleiderer ist einer der wichtigsten Pioniere im Altholzrecycling und war bezogen auf die gekaufte und verarbeitete Menge Altholz im Jahr 2023 der größte Altholzabnehmer in Deutschland und einer der größten in Europa. Dadurch können wir die technische Weiterentwicklung der Altholzverwertung aktiv mitgestalten und aktiv zur Weiterentwicklung der Kreislaufnutzung von Altholz beitragen.

Unser recyceltes Holz entspricht den Güteklassen A1 und A2 gemäß der deutschen Altholzverordnung, die die strengste im europäischen Vergleich ist, und ist weitgehend frei von chemischen, metallischen oder mineralischen Verunreinigungen. Da der heutige Stand der Technik keine hundertprozentige Beseitigung dieser Verunreinigungen ermöglicht, engagieren wir uns in zahlreichen Kooperationen für die technologische Weiterentwicklung von Sortierungs- und Abscheidungsprozessen. Zur Altholzkategorie A1 zählt naturbelassenes oder lediglich mechanisch bearbeitetes Altholz, das bei seiner Verwendung nicht mehr als unerheblich

mit holzfremden Stoffen verunreinigt wurde. Kategorie A2 umfasst laut Altholzverordnung verleimtes, gestrichenes, beschichtetes, lackiertes oder anderweitig behandeltes Altholz ohne halogenorganische Verbindungen in der Beschichtung und ohne Holzschutzmittel.

KREISLAUFWIRTSCHAFT STEUERN

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

Unsere Werkstoffe und Produktionsprozesse entsprechen sämtlichen Umwelt- und Gesundheitsschutzvorschriften sowie internationalen Umwelt- und Energiemanagementsystemen. In allen unseren Produktionsbetrieben in Deutschland halten wir anerkannte internationale Standards ein. Wir haben zudem ein Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001 sowie ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 implementiert. Kontrollen erfolgen über jährliche interne und externe Audits.

RECYCLINGHOLZ: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGARBE

	2020	2021	2022	2023	Zielwert 2025
Prozentualer Anteil des Recyclingholzes am Gesamteinsatz Holz	41,7	46,2	48,1	50,7	50,0

ANTEIL AN POST-CONSUMER-RECYCLINGHOLZ ERHÖHEN

Da es keine einheitliche Definition für Post-Consumer-Recyclingholz gibt, haben wir bei Pfeleiderer intern festgelegt, welche Holzanteile wir als Recyclingholz in unserer Statistik führen. Dabei handelt es sich um Recyclingholz von unseren Recyclinglieferanten sowie interne Abfälle und Rückläufe. Um den Anteil von Post-Consumer-Recyclingholz weiter zu erhöhen, bauen wir den Einkauf von Recyclingholz aus und steigern die Rückgewinnung interner Holzabfallströme innerhalb der Produktion. Wir erheben monatlich Daten zu den entsprechenden Kennzahlen und teilen diese mit der Geschäftsleitung. Indem wir insbesondere die Zusammensetzung der Recyclingholzlieferungen unserer Lieferanten gezielt prüfen, können wir diese Daten noch genauer erheben. Im Jahr 2023 konnten wir je nach Werk eine Gesamtholzausbeute zwischen 84 und 91 Prozent erreichen (2020: 81 bis 91 Prozent). Der aktuelle Stand der Technik erlaubt keine hundertprozentige Abscheidung von Verunreinigungen. Eine höhere Quote halten wir jedoch aufgrund unserer laufenden Forschung und Entwicklung für möglich. Bis 2025 wollen wir eine Quote von 90 Prozent für alle Werke erreichen und halten. Teil unseres strategischen Ansatzes ist der Dialog mit anderen Parteien, die uns bei der Erreichung dieses Ziels helfen können.

Als Post-Consumer-Recyclingmaterial nutzen wir vor allem aufbereitete Reste aus der Holzverarbeitung, dem Möbel- und Innenausbau, Verpackungen und konstruktiven Anwendungen (Holzbau, Verpackungs- und Schalungsbau) sowie zurückgebaute Produkte am Ende ihres Lebenszyklus. Wir erhalten das Material in erster Linie nach erfolgter Aufbereitung. Dazu arbeiten wir eng mit unseren etwa 90 Lieferanten zusammen, damit unsere strengen Standards für die Produktqualität in diesem Bereich eingehalten werden und immer ein intensiver Dialog über die Nachhaltigkeitsansätze möglich ist. Wir testen unsere Platten regelmäßig in unseren eigenen Laboren, wobei die Produktsicherheit nur einer von vielen Faktoren ist. Die verfügbare

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

50,7 % beträgt der Anteil an Post-Consumer-Recyclingholz im Holzmix – und zwar über alle Produkte. Durch die konsequente Umsetzung unserer Recyclingstrategie haben wir unser für 2025 gesetztes Ziel von 50 % bereits vorzeitig erreicht.

Durch die konsequente Umsetzung unserer Recyclingstrategie haben wir unser für 2025 gesetztes Ziel von 50 Prozent bereits 2023 und damit vorzeitig erreicht. Aufgrund einer Investition im Jahr 2022 konnten wir im Werk Gütersloh 2023 mit einer optimierten Reinigungskapazität beginnen und dort mehr Recyclingholz nutzen, was deutlich zur Erreichung dieses Ziels beigetragen hat.

RÜCKLÄUFE ERNEUT EINSETZEN

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

GESAMTHOLZAUSBEUTE: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2020	2021	2022	2023	Zielwert 2025
Technische Holzausbeute in Prozent					
Werk mit höchstem Wert	91,1	91,3	91,8	91,1	90,0
Werk mit niedrigstem Wert	81,8	83,4	82,5	84,3	90,0

ENERGIEKREISLÄUFE SCHLIESSEN

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

ABFÄLLE

Wir minimieren als Entsorgungsfachbetrieb Abfälle, indem wir Altholz stofflich und thermisch verwerten. Trotz unseres Engagements und Ansatzes für die Wiederverwertung von Holz fallen Abfälle in Form von Aschen, Holzresten und Verpackungen an.

Nicht vermeidbare Abfälle managen

Die Pfeleiderer-Standorte betreiben keine Deponien. Die Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen in Neumarkt, Gütersloh und Baruth, ebenso wie die Heller Holz GmbH, sind als Entsorgungsfachbetriebe zertifiziert und erfüllen dementsprechend umfangreiche Entsorgungsanforderungen. Als Mitglied im Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung e.V. spielt Pfeleiderer eine aktive Rolle bei der weiteren Implementierung der Kaskadennutzung in gesetzlichen Regelwerken, z.B. der Altholzverordnung.

Umgang mit Gefahrstoffen

Uns ist bewusst, dass wir auch Risikostoffe verwenden, wie etwa formaldehydhaltige Kleber. Ihre gesundheitlichen Auswirkungen müssen reduziert werden. Bestimmte Stoffe sind bislang jedoch schwer oder nur mit hohen Kosten zu substituieren.

2023 haben wir ein neues Berichtssystem für Abfall entwickelt, um Nicht-Holz-Abfallströme in Zukunft besser lenken und senken zu können.

2023 haben wir eine Reihe von Leistungskennzahlen (KPIs) entwickelt, um das systematische Monitoring unserer abfallbezogenen Auswirkungen zu erleichtern und Verbesserungspotenziale an allen Standorten zu identifizieren. Diese KPIs sind auf die Anforderungen der GRI abgestimmt und werden in unserer KPI-Tabelle ausgewiesen. Zudem haben wir ein neues Berichtssystem für Abfall entwickelt, über das wir monatlich relevante Daten erhalten. In diesem System gibt es ein automatisches Erfassungsmodul für die Kategorisierung von Abfall, der aus der Entsorgung ausgeleitet wurde, einschließlich der Vorbereitung von Wiederverwendungs-, Recycling- und anderen Verwertungsprozessen sowohl von gefährlichen als auch ungefährlichen Abfällen. Außerdem hat das System eine automatische Erfassung für Abfall, der zur Entsorgung vorgesehen ist, einschließlich Verbrennung (mit und ohne energetische Verwertung), Deponien und andere Entsorgungsmöglichkeiten sowohl für gefährliche als auch ungefährliche Abfälle. Wir werden dieses neue Abfallberichtssystem 2024 implementieren und haben uns das Ziel gesetzt, es zu testen und dann bis 2025 sinnvolle Ziele für das Abfallmanagement daraus abzuleiten.

WASSER

Nach der Validierung unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 haben wir das Thema Wasser mit Blick auf unsere Auswirkungen neu priorisiert. Obwohl sich die meisten unserer Betriebe in wasserreichen Regionen befinden, ist uns bewusst, dass Wasserknappheit ein globales Problem ist, das durch die Klimakrise noch verschlimmert wird. Deshalb nimmt die strategische Bedeutung unseres Umgangs mit der Ressource Wasser zu.

WASSERMANAGEMENT

Wir haben uns dazu verpflichtet, verantwortungsvoll mit der Ressource Wasser umzugehen, und sind dabei, unseren Wasserbedarf transparent zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist eine Grundvoraussetzung, um unser Wassermanagement an die erwarteten Veränderungen von Wasserverfügbarkeit durch den Klimawandel anzupassen.

Zwei unserer Betriebe befinden sich in Gebieten mit prekärer Wassersituation. Im Berichtsjahr haben wir eine Reihe von Leistungskennzahlen (KPIs) entwickelt, um das systematische Monitoring unserer wasserbezogenen Auswirkungen zu erleichtern und Verbesserungspotenziale, vor allem an diesen beiden Standorten, zu identifizieren. Diese KPIs sind auf die Anforderungen der GRI abgestimmt und werden in unserer KPI-Tabelle ausgewiesen. Darüber hinaus haben wir auch ein Monitoring- und Berichtssystem entwickelt, um diese KPIs nachzuhalten. Unser Ziel für 2025 ist es, das System zu testen und daraus sinnvolle Ziele für das Wassermanagement abzuleiten.

WASSER WIEDERVERWENDEN

Wir nutzen Wasser im Kreislauf bei der Anmischung von Leimen oder bei unseren Nasselektrofiltern. Der Standort Baruth betreibt eine eigene Abwasseraufbereitungsanlage, in der das anfallende Prozesswasser gereinigt wird. Alle anderen Standorte leiten das Abwasser in die öffentliche Abwasseraufbereitung ein und sind verpflichtet, die kommunalen Grenzwerte für Wassermengen und Wasserqualität einzuhalten. Die Überwachung erfolgt seitens der Kommunen. 2023 haben wir unser Sammelbecken für Regen- und Oberflächenwasser umgebaut, damit wir dieses Wasser auch in der Wasserversorgung der Werke nutzen können.

UMWELTVERPFLICHTUNGEN

Wir erkennen unsere Verpflichtungen als Eigentümer und Betreiber von Industrieliegenschaften an. Wir bemühen uns darum, Verunreinigungen des Bodens, des Grundwassers und der Gebäude an unseren derzeitigen Anlagen und früheren Standorten sowie an benachbarten Grundstücken zu mildern. Wenn es zu Verunreinigungen kommt, setzen wir die notwendigen Maßnahmen für Untersuchungen, Sanierungen, Eindämmungen, Stilllegungen oder Schließungen um. Der Boden und das Grundwasser eines Grundstücks in Neumarkt, das wir derzeit als Holzlagerplatz nutzen, sind historisch durch vorhergehende Betreiber kontaminiert. Wir reinigen dieses Grundwasser seit Anfang der 1990er Jahre durch eine eigene Anlage, um es wieder in unseren Prozessen einsetzen zu können.

BIODIVERSITÄT

UNSERE AUSWIRKUNGEN EVALUIEREN

Biodiversität ist für unser Unternehmen ein strategisch wichtiges Thema. Unsere Auswirkungen darauf haben wir über den Biodiversitäts-Check der öffentlichen Plattform „Unternehmen Biologische Vielfalt“ (UBi) analysiert, die vom Bundesumweltministerium gefördert wird. Dabei haben wir diese Auswirkungen sowohl für Flächen, deren Eigentümer wir sind, als auch für solche, die wir pachten und verwalten, und entlang der gesamten Lieferkette bewertet. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Biodiversität groß sind und wir so auch ein großes Potenzial haben, diese durch Maßnahmen zu verbessern. Teilweise stellen wir fest, dass wir noch nicht über genügend Daten verfügen, um die vollen Auswirkungen einschätzen zu können. Die Analyse läuft weiter und geeignete Indikatoren müssen noch definiert werden.

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

Risiken und Chancen ergeben sich aus der Abhängigkeit des Unternehmens von natürlichen Rohstoffen und damit von funktionierenden Ökosystemen. Im Biodiversitäts-Check wurden folgende Schwerpunktbereiche erkannt: Lieferanten, Naturschutzgebiete, Transport, Wasser sowie Nutzung von im Eigentum befindlichen, gepachteten oder verwalteten Flächen. Im Check zeigte sich auch, dass folgende Themen keine Relevanz für unsere Tätigkeit haben: Pufferzonen und Korridore, genetisch veränderte Organismen, Handel mit nach dem Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) geschützten Arten und Abbau von mineralischen Rohstoffen.

*IUCN-Kategorie IV beschreibt ein Schutzgebiet, in dem über ein gezieltes Management der Schutz sichergestellt wird.
IUCN-Kategorie V bezieht sich auf ein Gebiet, in dem der Erholungswert einer Landschaft durch Management geschützt wird.
IUCN-Kategorie VI gilt für Gebiete, in dem das Management die nachhaltige Nutzung der Ökosysteme und Lebensräume sicherstellt.

Von den fünf Standorten, deren Eigentümer wir sind, befindet sich einer (Baruth) neben einem Schutzgebiet, das der Kategorie V nach Definition der International Union for Conservation of Nature (IUCN) entspricht. Ein weiterer Standort, Arnsberg, befindet sich in einem Schutzgebiet mit nachhaltiger Nutzung der natürlichen Ressourcen (IUCN-Kategorie VI), dem Naturpark Sauerland Rothaargebirge. Der Standort Neumarkt liegt neben einem Lebensraum-Schutzgebiet (Biotop, IUCN-Kategorie IV). Zwei der Standorte befinden sich nicht in oder neben Schutzgebieten.

BIODIVERSITÄT PFLEGEN

Wie 2023 festgestellt, verfügt Pfeleiderer über drei Standorte in oder neben Schutzgebieten. Im nächsten Schritt für 2025 werden wir uns daher mit den Verwaltungen dieser Schutzgebiete in Verbindung setzen, um unsere Auswirkungen und Chancen für eine Verbesserung der Biodiversität zu eruieren. Unser Modell soll dabei analog zu unseren Partnerschaften für Biodiversität entlang unserer Wertschöpfungskette gestaltet werden. Frischholz in Form von Durchforstungs- und

Schadholz macht zwar nur ca. 20 Prozent unseres Holzaufkommens aus, dennoch unterstützen wir zurzeit einen unserer größten Lieferanten von Frischholz bei einem konkreten Renaturierungsprojekt. Der Lieferant – ein großer öffentlicher Waldbesitzer – hat dort eine Fichtenmonokultur durch eine Auenlandschaft und standortgemäße, resiliente Mischwälder ersetzt. Hierbei handelt es sich um ein Pilotprojekt und weitere Projekte werden mit anderen Frischholzlieferanten diskutiert.

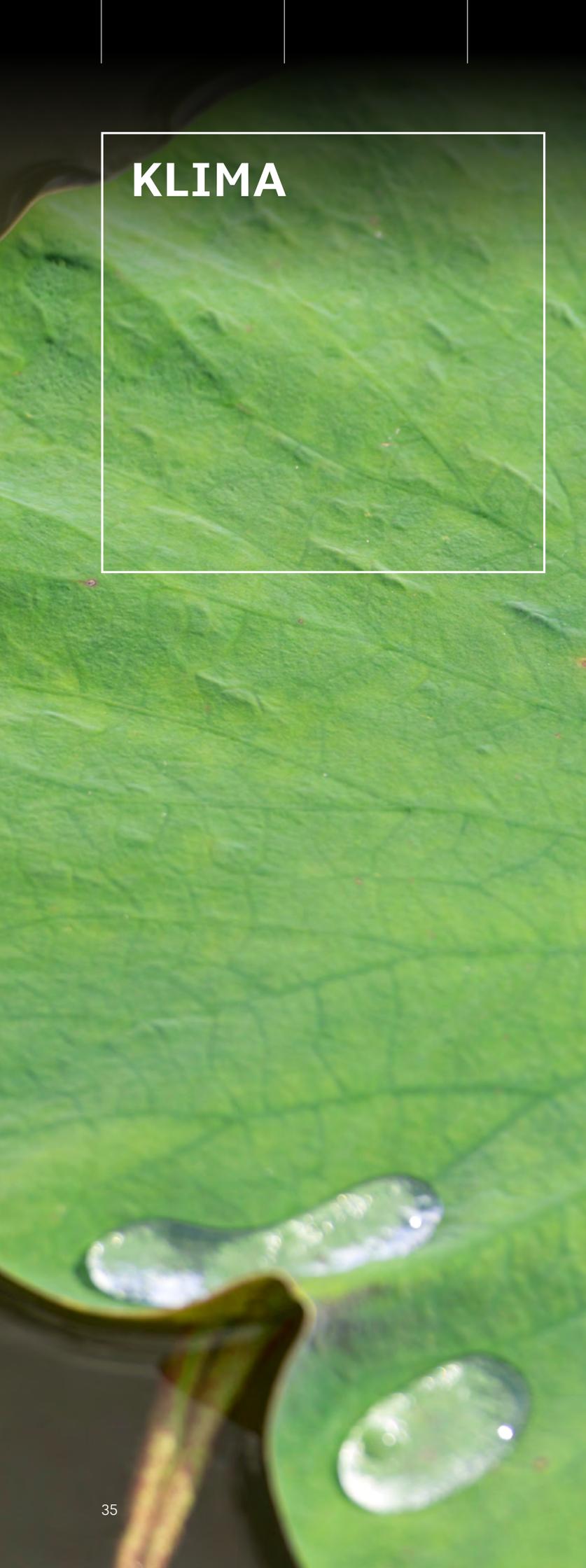
Einen Großteil unserer Produkte bieten wir zertifiziert nach FSC oder PEFC an. Die von uns verarbeiteten Hölzer stammen seit 2007 ausschließlich aus kontrollierten Quellen. Auswirkungen auf die Biodiversität werden zurzeit nicht durch Biodiversity Credits ausgeglichen, diese Möglichkeit wird im Rahmen der nationalen Initiative Biodiversity in Good Company aber 2024 untersucht. Weitere Biodiversitätsthemen, die wir analysieren werden: Status invasiver Arten an im Eigentum befindlichen, gepachteten oder verwalteten Standorten sowie eine umfassende Bewertung der Holzlieferkette. Dazu laufen bereits die Vorbereitungen, um die Einhaltung der neuen EU-Verordnung zur Vermeidung von Entwaldung entlang der Lieferketten sicherzustellen.

MEHR NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Wir haben uns im Rahmen unserer Bemühungen für eine nachhaltige Lieferkette verpflichtet, die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten systematisch zu analysieren. In diesem Kontext haben wir unser Ziel erreicht, 2023 einen Rahmen zur Bewertung der Nachhaltigkeit unserer Lieferanten einzuführen. Mithilfe dieses Rahmens können wir unseren Ansatz besser systematisieren und transparent über die Verbesserungen der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette berichten. Wir werden bei unserer jährlichen Bewertung unserer Lieferanten auch weiterhin Daten erheben, um Anhaltspunkte für den Reifegrad des Nachhaltigkeitsmanagements zu

erhalten. Als erstes messbares Ziel haben wir festgelegt, dass bis 2025 insgesamt 80 Prozent unserer Lieferanten und bis 2030 dann 95 Prozent von ihnen unseren Code of Conduct für Lieferanten unterzeichnen sollen. In den Folgejahren werden wir das System dazu nutzen, zusätzliche KPIs zur Nachhaltigkeit der Lieferanten zu überwachen und zu berichten. Als Voraussetzung für zukünftige bevorzugte Lieferanten eignen würde sich ein standardisiertes Lieferanten-Rating wie das von EcoVadis. Bislang gibt es Nachhaltigkeitskriterien wie Zertifizierungen für Waldbewirtschaftung oder Chain of Custody nur für Holzwerkstoffe.

KLIMA



Das Handlungsfeld Klima umfasst die wesentlichen Themen „Emissionen“ und „Energie“. Dieses Kapitel beschäftigt sich insbesondere mit Belangen des Klimaschutzes entlang unserer Wertschöpfungskette und unseren Bemühungen, Emissionen (Treibhausgase und andere) in allen drei Scopes zu minimieren. Die beiden wesentlichen Themen klimarelevante Emissionen und erneuerbare Energien werden im folgenden Kapitel gemeinsam betrachtet.

GRUNDSÄTZE	SELBSTVERPFLICHTUNG	FOKUS SDGS
Nachhaltige Produktion	Angebot einer breiten Palette von emissionsarmen und umweltfreundlichen Produkten	
Erneuerbare Energie	Erreichung von Netto-Null-CO ₂ -Emissionen bis 2050	
Netto-Null-CO ₂ -Emissionen		
Ziele		
Schwerpunktbereich	Ziel 2025	Ergebnis 2023
Netto-Null-CO₂-Emissionen bis 2050	Reduzierung der Emissionen in Scope 1 und 2 um 21 % bis 2025 im Vergleich zu 2020	Ziel im Jahr 2022 erreicht, Gesamtreduktion von 38,7 % im Jahr 2023
	Reduzierung des fossilen Treibstoffverbrauchs unserer eigenen Flotte um 5 % bis 2030	Neu im Jahr 2023
Umgang mit CO₂-Emissionen in Scope 3	Reduzierung der indirekten Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften chemischen Produkten, die in unseren Holzwerkstoffplatten verwendet werden, um 21 % bis 2025 im Vergleich zu 2020	In Arbeit
	Einführung eines Rahmens für die Analyse des CO ₂ -Fußabdrucks aller eingekauften Güter aus unseren Lieferketten	Erreicht im Jahr 2023
	Entwicklung eines Rahmens zur gezielten Reduzierung der verkehrsbedingten Treibhausgasemissionen	Erreicht im Jahr 2023
	Einhaltung der Abgasnorm Euro 6d bei allen eigenen Fahrzeugen der Flotte bis 2023	Erreicht im Jahr 2023
	Einhaltung der Abgasnorm Euro 6e bei allen eigenen Fahrzeugen der Flotte bis 2025	Neu im Jahr 2023

KLIMASCHUTZ WEITER AUSBAUEN

Pfleiderer ist ein Unternehmen mit einem energieintensiven Betrieb. Unsere Verantwortung für das Klima ist uns bewusst und wir setzen uns dafür ein, das Klimaziel aus dem Pariser Abkommen zu erreichen, nämlich die Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. Als Ziel haben wir uns gesetzt, unseren CO₂-Fußabdruck bis 2050 schrittweise bis auf Null zu reduzieren.

An erster Stelle stehen für uns Maßnahmen, mit denen sich klimarelevante Emissionen vermeiden oder reduzieren lassen. Dazu zählen die Nutzung erneuerbarer Energien und der Ersatz fossiler Bindemittel. Auch unsere produktbezogenen klimarelevanten Emissionen wollen wir Schritt für Schritt reduzieren und unser Angebot an emissionsarmen Produkten weiter ausbauen.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Aufgrund einer sich stetig verändernden Gesetzgebung zu dem Thema ist mit diesem Bereich ein hoher bürokratischer Aufwand verbunden, den wir als Risikowerten. Die Nutzung fossiler Energie beschleunigt nicht nur die Erderwärmung, sondern birgt auch das Risiko von Preiserhöhungen durch unterbrochene Lieferketten oder regulatorische Strafen.

Wir schließen den Kreis, indem wir Recyclingholz, das aufgrund von Verunreinigungen das Ende seiner Nutzungsdauer erreicht hat, für die Energieerzeugung an unseren Standorten verwenden. Damit ersetzen wir fossile Brennstoffe und reduzieren CO₂-Emissionen. Fossile Energie durch erneuerbare zu ersetzen sichert auch die Energieversorgung, wenn die Versorgung mit fossilen Treibstoffen über große Entfernungen durch Pandemien, bewaffnete Konflikte oder andere Gefahren den internationalen Handel behindert. Zudem lassen sich so Kosten aus regulatorischen Strafen für Kohlenstoffemissionen reduzieren und der CO₂-Fußabdruck von

Produkten verringern, was sie auf einem zunehmend umweltbewussten Markt attraktiver macht.

Mit streng überwachten Heizanlagen sowie modernen und hocheffizienten Filtern sorgen wir an unseren Standorten außerdem dafür, dass neben klimarelevanten Emissionen auch die nicht klimarelevanten Emissionen reduziert werden.

Die Reduktion anderer Emissionen ist mit Investitions- und Managementkosten verbunden und bindet Ressourcen. Allerdings hat die Reduktion solcher nicht klimarelevanter Emissionen (absolut oder produktbezogen) andere positive gesundheitliche und regulatorische Auswirkungen. Wir konnten die Formaldehydemissionen unserer Holzwerkstoffe in den letzten Jahren immer weiter reduzieren und produzieren außerdem seit Jahrzehnten auch formaldehydfreie Verbundplatten.

EMISSIONEN REDUZIEREN

Die Abteilung Nachhaltigkeit beauftragt die jährliche Berechnung des CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens auf Basis des Greenhouse Gas Protocol in den Scopes 1, 2 und 3. Die Datengrundlage dazu stammt vor allem aus den Abteilungen Einkauf und Energieerzeugung. Detailfragen zu den Berechnungen werden in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Umwelt und Einkauf geklärt. Vierteljährlich erfolgt eine Berechnung von Emissionen aus Scope 1 und 2 zur Erfüllung rechtlicher Anforderungen durch die Abteilung Einkauf. Alle Zahlen werden regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet. Maßnahmenpläne zur Reduzierung des Energiebedarfs werden durch die Abteilungen Energieerzeugung und Technologie erstellt. Eine Roadmap zur Erreichung des Ziels Netto-Null-CO₂-Emissionen wird von der Abteilung Nachhaltigkeit vorbereitet.

Die Reduktionsziele für Treibhausgasemissionen (THG) sind bereits seit mehreren Jahren ein fester Bestandteil des variablen Vergütungssystems für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane. Konkrete und messbare Ziele werden auf individueller Leitungsebene festgelegt und jährlich bewertet. Mehr dazu im Kapitel Strategie.

EMISSIONEN REDUZIEREN: SCOPE 1 UND 2

Im ersten Schritt arbeiten wir daran, unseren Gesamtenergieverbrauch zu senken und damit auch den Bedarf an fossilen Energieträgern. Dafür haben wir eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt wie z.B. Beleuchtungssysteme, Wärmeerzeuger und Kühlsysteme erneuert, Fenster und Trafos sowie Produktionszeiten optimiert. Durch den Austausch der Kompressoren gegen effizientere Modelle und die Beseitigung von Leckagen konnte der Druckluftverbrauch gesenkt werden. Außerdem haben wir unsere Produktionsplanung durch möglichst wenige Rüst-, Ab- und Anfahrvorgänge optimiert und minimieren Leerfahrten beim Transport durch eine durchdachte Routenplanung.

In Zukunft wollen wir fossile durch alternative Energieträger ersetzen. Zunächst einmal gehen wir dies dort an, wo die größten Mengen an thermischer und elektrischer Energie verbraucht werden. Indem wir die Reduktionen gezielt dort vornehmen, wo am meisten nicht klimaneutrale Energie verbraucht wird, erreichen wir eine maximale Wirkung unserer Maßnahmen.

Emissionen aus Transport und Logistik reduzieren

In der Logistik setzen wir teilweise unsere eigene Lkw-Flotte und teilweise Lkw unseres Unternehmens JURA-Spedition ein. Deren Flotte erfüllte durch regelmäßigen Austausch bereits im Jahr 2022 größtenteils die Abgasnormen 6d und 6e. Bei unserer eigenen Flotte war die Zielvorgabe, diese Normen bis Mitte 2023 einzuhalten. Dies haben wir durch einen Austausch von 24 Lkw mit der älteren Norm 6c in der ersten Jahreshälfte 2023 erreicht.

Um die Kohlenstoffemissionen unserer Flotte weiter zu senken, haben wir als Ziel eine Senkung des Treibstoffverbrauchs um weitere 5 Prozent bis 2030 festgelegt. Dies wollen wir über den Einsatz neuer Technologien, optimierte Reifen und eine kontinuierliche Schulung des Fahrpersonals erreichen.

Erneuerbare Energien erzeugen und nutzen

Wir benötigen als Holzwerkstoffhersteller das gesamte Jahr über thermische sowie elektrische Energie, unter anderem für die Trocknung der Holzspäne sowie die Beheizung der Pressen. Als Energieträger nutzen wir Biomasse, leitungsgebundenes Erdgas, Heizöl sowie elektrische Energie. In unserem Energiemix decken wir heute ganze 88 Prozent unseres Bedarfs über Biomasse. Der restliche Energieverbrauch wird über Energie aus dem Netz abgedeckt, wobei dieser Energiemix auch Atomenergie enthalten kann. Da Deutschland den Ausstieg aus der Atomenergie beschlossen hat und Pfeleiderer auf dem Weg ist, seinen Energiebedarf selbst zu decken, weisen wir den Anteil an Kernenergie in unserem Energiemix nicht separat aus. Wir haben minimale Mengen an Wärme von einem unserer Standorte verkauft und werden entsprechende Handelsdaten offenlegen, sobald dieser Faktor durch die Ausweitung des kommunalen Fernwärmeangebots an Bedeutung gewinnt.

Inzwischen erzeugen wir Energie an allen unseren fünf deutschen Standorten. In Arnsberg und Leutkirch nutzen wir konventionelle Kessel mit fossilen Energieträgern sowie Kessel mit Biomasse/Abfall als Brennstoff. Seit 2013 haben wir in Leutkirch einen Großteil der Wärmeversorgung nach und nach von schwerem Heizöl auf Erdgas und Biomasse umgestellt. Durch den anschließenden Ausbau der thermischen Nutzung durch Biomasse konnte der Gasverbrauch im Werk ab 2019 um rund 33 Prozent gesenkt werden.

In Baruth, Gütersloh und Neumarkt nutzen wir Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen (KWK-Anlagen), die mit Biomasse den erforderlichen Strom und die benötigte Wärme für unsere Produktion erzeugen. Dem Prinzip der kaskadischen Holznutzung folgend verwenden wir als Biomasse ausschließlich Altholz, das nicht mehr recycelt werden kann. Hinzu kommen Nebenprodukte, wie beispielsweise Schleifstaub. Nur wenn nach einer Abschaltung ein Neustart erforderlich ist, kommt Heizöl zum Einsatz. Wir erreichen einen überdurchschnittlichen Wirkungsgrad, da wir als Holzwerkstoffhersteller über das gesamte Jahr Ener-

gie und Wärme benötigen und diese für die Trocknung der Späne sowie die Beheizung der Pressen nutzen können. Über alle KWK-Standorte wandelt Pfeleiderer als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb pro Jahr bis zu 600.000 Tonnen Altholz in thermische oder elektrische Energie um.

Die KWKs wurden bis zum Jahr 2021 im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes gefördert und gemäß gesetzlichen Bestimmungen haben wir den überschüssigen Strom ins öffentliche Netz eingespeist. Nach Auslauf der Förderung haben wir Mitte 2022 damit begonnen, quartalsweise für den biogenen Anteil des Brennstoffs, mit dem Strom erzeugt wird, unsere eigenen Herkunftsnachweise zu erstellen und prüfen zu lassen. 2023 wurden wir zum Selbstversorger: Die drei KWKs speisen den Strom in ein virtuelles Kraftwerk ein, von dem die fünf Standorte zeitgleich ihren Strom beziehen. So konnten wir 2023 ganze 91 Prozent unseres Energieverbrauchs für Wärme und Strom aus unserer eigenen Kraft-Wärme-Kopplung decken. Der Verkauf und die Lieferung von zusätzlichem Strom an den Standorten erfolgten auf Basis von grünen Power Purchase Agreements (cPPA).

2023 bezogen wir 3,5 Prozent unseres Stroms von Energieversorgern und verwendeten bei bestimmten Prozessen geringe Mengen Erdgas als Reserveversorgung. Dabei nutzen wir ergänzend zur eigenen Erzeugung erneuerbarer Energien auch europäisch zertifizierte Wasserkraft und eigenen zertifizierten Grünstrom.

87,6 % unserer Energie haben wir 2023 aus Biomasse gewonnen, was einer jährlichen Steigerung um 1,5 % seit 2020 entspricht.

Ziele und Messgrößen

Unser Etappenziel ist es, bis 2025 unsere CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 um 21 Prozent gegenüber 2020 zu reduzieren. Dieses Ziel ist wissenschaftlich fundiert und wurde beim Aufsetzen der Sustainability-Linked-Finanzierung durch eine unabhängige Second-Party Opinion im Jahr 2021 bestätigt.

Um die Umwelt zu schützen und zur Abschwächung der Auswirkungen des Klimawandels beizutragen, arbeiten wir daran, unsere direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) sowie die Treibhausgasemissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2) kontinuierlich zu reduzieren. Gemäß unserer Sustainability-Linked-Finanzierung haben wir uns verpflichtet, unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 bis Ende 2023 auf 192.423 Tonnen und bis Ende 2025 auf 173.900 Tonnen zu senken – im Vergleich zu 220.164 Tonnen im Jahr 2020.

Durch Investitionen und weitere Maßnahmen an unseren Standorten von 2020 bis 2023 konnten wir die Emissionen in Scope 1 und insbesondere in Scope 2 bereits stark reduzieren und Werte auf dem Zielniveau von 2025 erreichen. So haben wir im Jahr 2023 134,894 Tonnen Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 erzeugt, verglichen mit 150.846 Tonnen im Jahr 2022 und 220.164 Tonnen im Jahr 2020.

Wir haben damit die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 von 2020 bis 2023 um 38,7 Prozent reduziert. Die Übererfüllung unseres Ziels wurde durch die Tatsache unterstützt, dass beim Zugang zu erneuerbaren Energien in Deutschland große Fortschritte zu verzeichnen sind. So hat sich die Energiebilanz insbesondere von Unternehmen mit hohem Energiebedarf verbessert. Aufgrund dieses höheren Anteils an erneuerbaren Energien haben auch die Gesamtinvestitionen in strombasierte Technologien wie Wärmepumpen zugenommen, die fossile Heizungen ersetzen sollen. Infolge der wärmeren Temperaturen im Jahr 2023 mussten wir weniger Erdgas einsetzen. 2022 haben wir damit begonnen, unsere eigenen Herkunftsnachweise für erneuerbaren Energien zu erstellen. So haben wir 2023 ganze 91 Prozent unseres Stroms selbst erzeugt, mit einem Biomasseanteil von 95 Prozent. Dank dieses Zusammenwirkens konnten wir unsere THG-Emissionen im Jahr 2023 auf 134,894 Tonnen senken.

Wir behalten dennoch im Moment das gesetzte Ziel für 2025 bei und konzentrieren uns in den nächsten Jahren verstärkt auf Einsparungen in Scope 1, da diese sowohl Investitionen als auch Zeitaufwand für notwendige Planungsarbeiten erforderlich machen.

CO₂-FUSSABDRUCK DES UNTERNEHMENS: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2020	2021	2022	2023	Zielwert 2025
CO₂ Fußabdruck des Unternehmens (tCO₂e)	220.164	171.134	150.846	134.894	173.929
% Reduzierung (Basisjahr 2020)	Basis	21,9	31,4	38,7	21,0

INDIREKTE CO₂-EMISSIONEN MINIMIEREN: SCOPE 3

Entlang unserer Wertschöpfungskette entstehen indirekte CO₂-Emissionen unter anderem da, wo wir die Ressourcen für unsere Holzwerkstoffe beziehen. Dadurch, dass wir einen hohen Anteil an Recyclingholz für die Herstellung unseres Hauptprodukts Spanplatten verwenden, sind die produktbezogenen klimarelevanten Emissionen bereits geringer als bei der ausschließlichen Nutzung von Frischholz. Zudem senkt die Kaskadennutzung von Holz klimarelevante Emissionen auch in anderen Bereichen, wie etwa bei der Energiegewinnung. Der überwiegende Teil unserer Emissionen in Scope 3 entsteht durch den Zukauf chemischer Produkte.

Lieferanten systematisch bewerten und Datenmanagement

Wir haben uns im Rahmen unserer Bemühungen für eine nachhaltige Lieferkette verpflichtet, die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten systematisch zu analysieren. In diesem Kontext haben wir unser Ziel erreicht, 2023 einen Rahmen zur Bewertung der Nachhaltigkeit unserer Lieferanten einzuführen. Mithilfe dieses Rahmens können wir unseren Ansatz besser systematisieren und transparent über die Verbesserungen der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette berichten.

Bei diesem Ansatz bewerten wir die Emissionen im Scope 3 von bezogenen Waren und die Nachhaltigkeit der Lieferanten insgesamt. Branchenübergreifend und mit wichtigen Lieferanten haben wir einen Lernprozess zur Erfassung der CO₂-Emissionen begonnen.

Die Bewertungen unserer Emissionen im Scope 3 basierten in den letzten Jahren hauptsächlich auf Datenbankwerten für unsere Branche. Ausgewählte Lieferanten stellen uns bereits konkrete eigene Daten zur Verfügung. 2024 wollen wir den CO₂-Fußabdruck von Produkten bei unseren wichtigsten Chemikalien- und Papierlieferanten systematisch im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung erfassen. Außerdem werden wir von Durchschnittswerten für bestimmte Transportformen zu den tatsächlichen, standortspezifischen Transport-Emissionswerten übergehen. Hierfür nutzen wir Informationen von den Lieferanten und bereits vorhandene Managementsysteme für Transportdaten.

Es bleibt unser Ziel, die indirekten Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften chemischen Produkten, die in unseren Holzwerkstoffplatten verwendet werden, bis 2025 um 21 Prozent im Vergleich

zu 2020 zu reduzieren. Zudem haben wir ein neues Ziel definiert, um den CO₂-Fußabdruck für weitere Produktkategorien im Jahr 2024 zu bewerten und dann 2025 Reduktionsziele zu definieren.

Transportemissionen reduzieren

Ab 2024 gilt die Euro 6 als Mindestabgasnorm für unsere externen Speditionspartner und auch unsere Vorbereitungen für die höhere Euro 7 und alternative Antriebsarten laufen. Zur einfacheren Berechnung der CO₂-Emissionen fügen wir 2024 eine neue Funktion zu unserem bestehenden digitalen Transportmanagement-Tool hinzu.

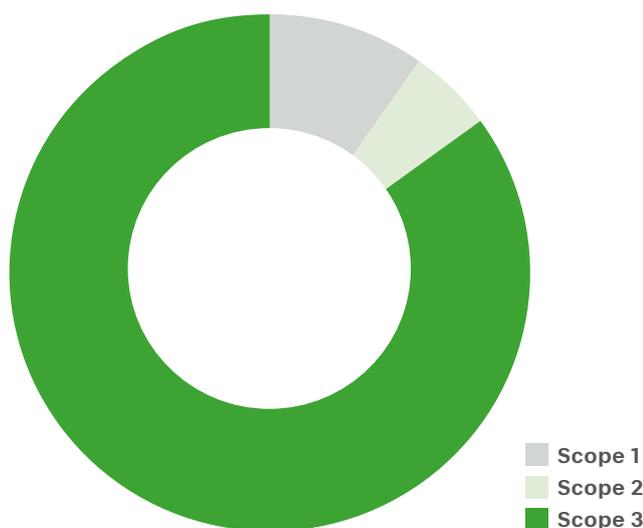
Erstmalig haben wir die Emissionen aus Transport und Vorprodukten in Scope 3 im Jahr 2022 berechnet. 2023 haben wir die Berechnung weiter verbessert und präsentieren die Daten zu indirekten Emissionen für das Berichtsjahr gemäß dem Unternehmensstandard des Greenhouse Gas Protocol. Sie betragen 780.622 Millionen Tonnen. Bei der Berechnung des Transport-Fußabdrucks sind wir dabei, von Durchschnittswerten für bestimmte Transportformen zu den tatsächlichen, standortspezifischen Transportemissionswerten überzugehen. Deshalb bewerten wir systematisch die Transportemissionen auf Grundlage von Lieferanteninformationen. Einige dieser Informationen sind bereits in einem vorhandenen Transport-Tracking-System zugänglich, in das unsere wichtigsten Logistikpartner eingebunden sind; hier haben wir jetzt die Option hinzugefügt, CO₂-Emissionen zu erfassen.

Um einen genaueren Überblick über die Transportemissionen für Holz zu erhalten, werden wir ab dem 2. Quartal 2024 bei jeder eingehenden Lieferung Informationen über die Lkw erfassen. Zudem entwickeln wir Projekte für einen fossilfreien Transport mit Holzlieferanten, die häufig große Mengen über kurze Distanzen liefern. In unseren IT-Systemen für Holz werden wir die Möglichkeit schaffen, Daten über den CO₂-Fußabdruck von Produkten für Holzrohstoffe zu erfassen. Die 2023 generierten Mengen CO₂e innerhalb der Wertschöpfungskette belaufen sich auf 915.516 Millionen Tonnen.

Wir wollen die indirekten Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften chemischen Produkten, die in unseren Holzwerkstoffplatten verwendet werden, bis 2025 um 21 Prozent im Vergleich zu 2020 reduzieren.

EMISSIONSARME PRODUKTE

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



Verteilung der gesamten Unternehmensemissionen, 2023

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

PARTNERSCHAFTEN ZUR REDUZIERUNG DER AUSWIRKUNGEN

Als wichtigen Hebel für die Optimierung unserer Bemühungen sehen wir auch die Zusammenarbeit mit Partnern. Pfeleiderer beteiligt sich an branchen- und nutzerübergreifenden Lernformaten und Dialogen und versucht so, eine positive Wirkung durch die Verzahnung unterschiedlicher Interessen zu erreichen. Wir arbeiten mit dem Unternehmen Fokus Zukunft und dem Hauptverband der Deutschen Holzindustrie (HDH) daran, den gesamten CO₂-Fußabdruck des Unternehmens zu berechnen und auf transparente, einheitliche Weise zu kommunizieren.

Darüber hinaus werden wir alternative Treibstoffe und Additive testen und eng mit unseren externen Speditionspartnern zusammenarbeiten, was eine Implementierung neuer Technologien wie Lkw mit Elektro- oder Wasserstoffantrieb in ausgewählten Fällen betrifft.

Wärmeversorgung für die Stadt Leutkirch

Der effizienten Nutzung von Energie kommt in Zeiten von Versorgungsengpässen eine noch größere Bedeutung zu. Die Einspeisung von Abwärme aus der industriellen Produktion in die Versorgungsnetze ist daher eine wichtige Komponente, damit die angebundene Haushalte klimafreundlich und kostengünstiger heizen können. Deshalb haben wir gemeinsam mit der Stadt Leutkirch und dem dortigen Wärmenetzbetreiber ein Anbindungs- und Ausbaukonzept ausgearbeitet. Dadurch wird der Produktionsstandort Leutkirch mittelfristig zu einem wichtigen Wärmeversorger für die Stadt im Allgäu und trägt erheblich zur Deckung des Wärmebedarfs in der Region bei.

In der 2022 gestarteten ersten Phase wird die Abwärme aus einem mit Erdgas befeuerten Kessel genutzt und die heißen Abgase der Erdgasverbrennung werden über einen Wärmetauscher übertragen. In der zweiten Phase werden dann andere große Abwärmequellen des Biomassekessels für die Lieferung bereitgestellt, sobald das Versorgungsnetz der Stadt bereit ist.

Auf Werksseite hat Pfeleiderer die erforderlichen Investitionen übernommen, während die Stadt Leutkirch die Kosten für den notwendigen Anschluss an das Netz der kommunalen Fernwärmegesellschaft trägt.

MENSCHEN



Das Handlungsfeld Menschen deckt die wesentlichen Themen „Arbeitsbedingungen im Unternehmen“ sowie „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ ab. Hier beschreiben wir unsere Bemühungen, sichere, gesunde und faire Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden zu schaffen, sowie die von uns ergriffenen Maßnahmen für Diversität, Gleichstellung und Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette. In den kommenden Berichtsjahren werden wir auch detaillierter auf Auswirkungen, Risiken und Chancen in diesem Handlungsfeld eingehen.

GRUNDSÄTZE	SELBSTVERPFLICHTUNG	FOKUS SDGS
Faire und motivierende Arbeitsbedingungen	Ethisches, respektvolles und verantwortungsvolles Handeln gegenüber allen Mitarbeitenden und externen Partnern	  
Tun, was richtig ist	Anwendung des Vorsorgeprinzips zur Vermeidung von Krankheiten und Unfällen	
Loyale und engagierte Stakeholder	Förderung von Entwicklungsmöglichkeiten für alle unsere Mitarbeitenden	
	Die hohe Near-Miss-Meldequote von einer Near-Miss-Meldung pro Mitarbeitendem und Monat halten	
ZIELE		
Schwerpunktbereich	Ziel 2025	Ergebnis 2023
Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie „null Unfälle“	Reduzierung der Unfälle und Erreichen einer unfallbedingten Arbeitsausfallrate von je 0,5 auf 200.000 geleistete Arbeitsstunden bis 2025 bei eigenen Beschäftigten und Auftragnehmern	Aktuell 1,4
	Entwicklung eines Bewertungssystems für die Effizienz von Präventionsmaßnahmen mithilfe vorhandener Indikatoren wie dokumentierte Near-Miss-Situationen und Sicherheitsbegehungen	Erreicht im Jahr 2023
	Erhöhung des Anteils der an Near-Miss-Meldungen beteiligten Mitarbeitenden auf 75 % bis 2025	Neu 2023, aktuell 47 %
Personal und Diversität	Entwicklung eines Konzepts für den Ausbau des Personalmanagements	Erreicht im Jahr 2023
	Bis 2025 Teilnahme von 100 % der Mitarbeitenden an Compliance-Trainings mit entsprechender Dokumentation	Aktuell 57,9 %
	Bis 2027 mindestens 25 % Frauenanteil im Aufsichtsrat der Pfleiderer Deutschland GmbH	Erreicht im Jahr 2023
	Bis 2027 mindestens 25 % Frauenanteil in der Geschäftsführung der Pfleiderer Deutschland GmbH	In Arbeit

ARBEITSBEDINGUNGEN UND UNTERNEHMENSKULTUR

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITENDEN

Unsere Mitarbeitenden sind unsere wichtigste Garantie für ein buntes, modernes und erfolgreiches Unternehmen. Sie machen uns aus. Wir wollen, dass sie gerne bei Pfleiderer arbeiten und sich in unserem Unternehmen in einem fairen und motivierenden Arbeitsumfeld weiterentwickeln können. Wir pflegen eine Unternehmenskultur aus Verantwortlichkeit und Teamgeist.

Wir wollen alle Mitarbeitenden fair und gemäß den deutschen und internationalen Unfallpräventionsstandards behandeln. Im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und europäischen Rechtsnormen schaffen wir ein sicheres Arbeitsumfeld und sind bestrebt, unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten.

Der gesamte Rahmen für Arbeit, Beschäftigung und Arbeitssicherheit ist in Deutschland umfassend und detailliert über Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt. Deutschland wendet internationale (UN) sowie europäische Vorschriften und Standards an und Pfleiderer ist verpflichtet, diese Vorschriften und Vereinbarungen ohne Ausnahme einzuhalten.

Unter dem Namen „Business Conduct Guidelines“ hat Pfleiderer einen Verhaltenskodex implementiert. Dieser gilt für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte und ist als elementare Richtlinie der Grundstein für die tägliche Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Darin sind alle Richtlinien für eine faire und gesetzestreue Zusammenarbeit untereinander sowie mit internen und externen Stakeholdern detailliert dargelegt. Mehr dazu im nächsten Abschnitt „Business Conduct Guidelines“.

Wir fördern die berufliche Weiterentwicklung und achten die Arbeitnehmerrechte. Über die Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien beziehen wir die Sichtweise unserer Belegschaft in die Gestaltung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen mit ein. Dabei wollen wir sowohl das Zusammengehörigkeitsgefühl als auch die individuellen Stärken unserer Beschäftigten fördern.

PERSONALTHEMEN STEUERN UND UMSETZEN

Unsere Maßnahmen und Ziele im Handlungsfeld „Menschen“ stimmt der Head of Sustainability mit den Fachabteilungen ab, insbesondere mit den Abteilungen Personal und Compliance. Sobald die Maßnahmen und Ziele festgelegt wurden, werden sie vom Sustainability Committee und der Geschäftsführung überprüft und anschließend in das Integrierte Managementsystem (IMS) aufgenommen und an den Standorten umgesetzt. Für eine wirkungsvolle Umsetzung und das Monitoring sind im IMS klare Verantwortlichkeiten festgelegt und KPIs definiert. Die Kennzahlen werden einmal pro Monat an die Geschäftsleitung kommuniziert. Einmal pro Quartal wird der Status der Umsetzung an die Geschäftsführung und das Sustainability Committee berichtet. Falls diese es für notwendig erachten, werden Maßnahmen angepasst. Relevante Maßnahmen in Bezug auf unsere Mitarbeitenden und ihre Rechte und Pflichten werden mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Mitarbeitende und ihre Vertreter einbinden

Alle deutschen Standorte haben jeweils einen eigenen Betriebsrat. Vertreter der Standortbetriebsräte sind auch Mitglieder im Konzernbetriebsrat (KBR), der die Interessen der Beschäftigten auf der obersten Unternehmensebene wahrnimmt. Die Konsultation und Beteiligung der Betriebsräte findet nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) statt.

Die wichtigsten Bereiche zum Mitbestimmungsrecht unter § 87 des BetrVG sind:

- Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb
- Arbeitszeiten einschließlich Pausen, Verteilung der Arbeitszeit und vorübergehende Änderungen daran
- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der normalen Arbeitszeit
- Urlaubsrichtlinien und Urlaubsplan
- Nutzung technischer Einrichtungen zur Überwachung der Leistung der Arbeitnehmer
- Regelungen zum Gesundheitsschutz sowie zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Entlohnungsstruktur, Entlohnungsgrundsätze sowie Einführung und Nutzung neuer Entlohnungsmethoden, darunter Akkord- und Prämiensätze sowie leistungsbezogene Vergütung
- Festlegung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Vergütung, einschließlich Geldfaktoren

Die Standortbetriebsräte kommen regelmäßig mit der Werksleitung zusammen und besprechen aktuelle oder wirtschaftliche Angelegenheiten. Auf Konzernebene kommen Konzernbetriebsrat und Geschäftsführung etwa alle sechs Wochen zusammen. Die Standortbetriebsräte und die jeweilige Personalabteilung stehen sehr viel häufiger im Austausch miteinander, oft sogar täglich. Falls nötig, können auf allen Ebenen Ad-hoc-Meetings anberaumt werden. Pfeiderer informiert seine Mitarbeitenden direkt und leitet sofort Beratungen oder Verhandlungen mit den Betriebsräten ein, wenn dies notwendig ist.

Beschwerdekanäle für Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden können sich mit ihren Belangen direkt an ihre Führungskraft oder die zuständige Personalabteilung wenden. Darüber hinaus gibt es an allen Standorten die oben genannten Betriebsräte, die gesetzlich dazu verpflichtet sind, die Belange der Beschäftigten gegenüber der Geschäftsleitung vorzutragen

und zu vertreten. Auch ein gesetzlich vorgeschriebenes Whistleblower-System wurde eingerichtet, über das Meldungen anonym und nicht anonym erfolgen können. Mehr dazu im Kapitel Strategie.

Mitarbeitende binden

Bei Pfeiderer arbeiten rund 2.000 Personen, von denen der weit überwiegende Teil viele Jahre im Unternehmen tätig bleibt (durchschnittlich 18 Jahre). Arbeitnehmerseitige Kündigungen sind relativ selten. 2023 gab es im nationalen und Branchenvergleich sowohl eine sehr geringe Fluktuation bei den Mitarbeitenden als auch wenige Neueinstellungen. Die Fluktuation lag einschließlich aller Renteneintritte im Berichtsjahr bei 7 Prozent und damit zwei Prozentpunkte niedriger als 2022. Es gibt keine Benachteiligung von Teilzeitkräften und keine Leistungen, die ausschließlich Vollzeitkräften gewährt werden.

Tarifverträge, Sozialdialog und angemessene Entlohnung

Der Durchschnittsverdienst für Mitarbeitende im tariflichen Bereich liegt bei rund 30 Euro pro Stunde, im außertariflichen Bereich entsprechend darüber und damit deutlich über dem gesetzlichen Minimum. Alle Mitarbeitenden haben Arbeitsverträge mit garantierten Arbeitszeiten, unabhängig von Region oder Geschlecht. Insgesamt galten im Berichtsjahr Tarifverträge für 90 Prozent unserer Mitarbeitenden, unverändert gegenüber dem Vorjahr. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren wir uns an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen. Um Diskriminierung vorzubeugen, werden die Bereiche Einstellung, Vergütung, Leistungsbeurteilung und Beförderung aktiv gesteuert. Beim Schutz vor Diskriminierung beziehen wir die Belegschaft an unseren Standorten ein und haben Kontrollen eingerichtet, um etwaige Probleme zu lösen.

INSGESAMT

90%

... UNSERER MITARBEITER WAREN IM BERICHTSJAHR TARIFVERTRAGLICH ABGESICHERT, DAS HEISST, ES GAB KEINE VERÄNDERUNGEN GEGENÜBER DEM VORJAHR.

Sozialschutz

Alle Mitarbeitenden sind über staatliche Programme für den Sozialschutz gegen Einkommensverluste durch eines der folgenden einschneidenden Ereignisse abgesichert: Erkrankung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall oder erworbene Behinderung, Elternzeit und Rente. Die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen sind gesetzlich geregelt.

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

Mithilfe verschiedener Arbeitszeitmodelle unterstützen wir die Mitarbeitenden in ihren individuellen Lebenssituationen. Sowohl Homeoffice als auch Gleitzeit und Altersteilzeit sind für uns selbstverständliche Pfeiler der Arbeitszeitflexibilität. Die dafür notwendigen Regelungen sind in entsprechenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen festgelegt.

Alle Mitarbeitenden haben das Recht auf Freistellung aus familiären Gründen. Dazu gehören Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und Urlaub zur Pflege von Familienmitgliedern, die keine Kinder sind, z.B. ältere oder behinderte Verwandte. Die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen sind nationalgesetzlich oder tarifvertraglich geregelt.

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

AUS- UND WEITERBILDUNG

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

Mitarbeiterentwicklung und -fortbildung

Bei Pfeleiderer schätzen wir das individuelle Wachstum und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Feedbackgespräche zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten wollen wir ausbauen und den entsprechenden formalen Rahmen über unser Managementziel für den Bereich Personal schaffen. Im oberen Führungskreis von Pfeleiderer sind sowohl jährliche Zielerreichungsgespräche als auch regelmäßige Feedbackgespräche mit Vorgesetzten Standard. Zum oberen Führungskreis gehören die Mitarbeitenden der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie die Geschäftsführungsorgane der Konzerngesellschaften. Mitarbeitenden- und Entwicklungsgespräche werden unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungskategorie durchgeführt. Das Beurteilungssystem wird in den kommenden Jahren weiter systematisiert, um die Einhaltung der CSRD zu gewährleisten.

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

Wir schulen unsere Mitarbeitenden in vielen unterschiedlichen Bereichen für ihre jeweiligen Aufgaben und Bedürfnisse. Mitarbeitende, die erstmals Führungsverantwortung übernommen haben oder für eine Führungsposition infrage kommen, werden darauf mit speziellen Schulungen („From employee to manager“) vorbereitet. In den Jahren 2022 und 2023 haben wir uns auf die Schulung der mittleren Führungsebene zum Thema hybride Führungsverantwortung konzentriert und dabei die Besonderheiten bei der Leitung eines Teams angesprochen, das nicht am gleichen Ort ist. Dazu zählen unter anderem mehr Homeoffice sowie weniger Dienstreisen und damit insgesamt weniger Präsenz und eine (teilweise) Verlagerung der Führungsaufgabe in den virtuellen Raum. Wir unterstützen auch die Koordination von Projekten und Prozessen über Abteilungen und Standorte hinweg.

Auf Compliance und ESG konzentrieren

2023 wurde das Programm Compliance A.K.T.I.V. eingeführt und von allen Mitarbeitenden an drei Standorten absolviert. Im Fokus steht ein Schulungsprogramm, mit dem die Mitarbeitenden lernen, in ihrer täglichen Arbeit verantwortungsvoll zu handeln.

Mit dem Programm wurden verschiedene Compliance-Schulungen konsolidiert und formalisiert, die bis dahin jährlich für die Abteilungen Einkauf und Vertrieb sowie die obere Führungsebene durchgeführt wurden. Dies betraf im Jahr 2022 insgesamt 39,7 Prozent aller Mitarbeitenden. 2023 haben insgesamt 57,9 Prozent aller unserer Mitarbeitenden unsere Compliance-Schulungen absolviert und diese mit einem Test erfolgreich abgeschlossen. Mit diesem Anteil sind wir auf einem guten Weg, unser Ziel zu erreichen, dass bis 2025 100 Prozent unserer Mitarbeitenden erfolgreich geschult und die Schulungen dokumentiert wurden. In den Folgejahren soll die Auffrischung turnusmäßig stattfinden.

Zusätzlich haben wir ESG-Themen als neuen Schulungsbereich etabliert. Damit möchten wir unsere Mitarbeitenden befähigen, die Nachhaltigkeitsanforderungen zu verstehen und danach zu handeln. 2023 haben wir dabei Schulungen zu Nachhaltigkeit in der Holzlieferkette, Forstwirtschaft, Kreislaufwirtschaft und Biodiversität priorisiert. In diesen Modulen wurden alle Mitarbeitenden aus dem Vertriebs- und aus dem Einkaufsteam sowie alle Werksleitungen umfassend geschult. Ein Überblick über diese Themen wurde bei vier der fünf Betriebsversammlungen präsentiert, die für alle Mitarbeitenden zugänglich und sehr gut besucht waren. Darüber hinaus haben wir erste Schulungen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) für die Mitglieder der Geschäftsführung, Werksleitungen und Mitarbeitende der Logistikabteilungen durchgeführt, um ihre Fähigkeiten im Risikomanagement zu verbessern. 2024 werden wir uns auf Schulungen für die beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie für alle Mitarbeitenden in Einkauf und Vertrieb konzentrieren.

COMPLIANCE-TRAININGS: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2022	2023	Zielwert 2025
Anteil der Mitarbeitenden, die erfolgreich ein Compliance-Training absolviert haben, in %	39,7	57,6	100

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

SICHER UND GESUND DURCH PRÄVENTION

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzen wir auf Prävention, um Unfälle und Krankheiten zu vermeiden. Pfeleiderer pflegt eine „Safety First“-Kultur. Prävention hat bei uns oberste Priorität, um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden bestmöglich zu gewährleisten. Zudem wollen wir durch Arbeitsplatzsicherheit und faire Arbeitsbedingungen Faktoren wie Stress oder anderen Berufskrankheiten vorbeugen. Wir erkennen damit an, dass angemessene Arbeitszeiten und ausreichend Freizeit zum körperlichen und psychischen Wohlbefinden beitragen und damit eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Leistung sind. Mittelfristig wollen wir die Zahl der Unfälle und die Arbeitsausfallquote weiter reduzieren, um langfristig unsere Verpflichtung „Null Unfälle“ zu erfüllen.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ STEUERN

Bei Pfeleiderer gilt: Sicherheit geht vor! Alle Mitarbeitenden, Auftragnehmer, Lieferanten und andere Geschäftspartner müssen sich an diesem Prinzip orientieren und kritische Situationen verhindern. Alle Standorte von Pfeleiderer erfüllen die Standards der ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und sind entsprechend zertifiziert. Alle Mitarbeitenden von Pfeleiderer sind damit in unser Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz integriert. Der TÜV SÜD führt jährliche Audits durch und die Rezertifizierung erfolgt alle drei Jahre. Wo erforderlich, werden auch Lieferanten aktiv einbezogen – beispielsweise, wenn sie Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an unseren Produktionsstandorten vornehmen. Wir haben uns dazu verpflichtet, unsere Maßnahmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern, und lassen diese regelmäßig neu zertifizieren und jährlich kontrollieren. Die letzte Rezertifizierung fand im März und April 2021 statt und die nächste ist für März und April 2024 vorgesehen.

Gefahren identifizieren und minimieren

Gefahren im Arbeitsalltag identifizieren und bewerten wir durch strukturierte Gefährdungsbeurteilungen. Wo immer es erforderlich ist, leiten wir Maßnahmen ein, um die Risiken zu beseitigen bzw. zu reduzieren. An allen Standorten und für alle Bereiche sind Prozessverantwortliche eingesetzt. Sie sind dafür qualifiziert, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und regelmäßig deren Aktualität zu prüfen. Aktuell (Stand: 31. Dezember 2023) sind im System mehr als 750 Gefährdungsbeurteilungen eingetragen.

Die wichtigsten arbeitsbedingten Gefahren mit einem Risiko für schwere Verletzungen im Betriebsablauf von Pfeleiderer sind:

- Mechanische Gefahren
- Elektrische Gefahren
- Gefahrstoffe
- Biomaterialien
- Thermische Gefahren
- Gefahren durch physische Einwirkung
- Gefahren durch das Arbeitsumfeld
- Gefahren durch körperliche Belastung

Alle Gefahren und Risiken wurden durch entsprechende Analysen erfasst. Um die Auswirkungen arbeitsbedingter Gefahren zu minimieren, wurden entsprechende Abhilfemaßnahmen identifiziert und umgesetzt. Im Rahmen der Prävention sollen Risiken nach dem TOP-Prinzip – durch technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen – sowie die betriebliche Gesundheitsversorgung vermieden oder verringert werden.

Darüber hinaus bewertet der arbeitsmedizinische Dienst verschiedene Arbeitsplätze, z.B. in Bezug auf Ergonomie, um gesundheitliche Gefahren rechtzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

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

Prävention über Leitfäden und Richtlinien

Zur Vorbeugung von Unfällen haben wir diverse Maßnahmen, Leitfäden und Richtlinien eingeführt. Dazu zählen die Gefährdungsbeurteilung von Einzelarbeitsplätzen, tätigkeitsbezogene Gefahrenbeurteilungen, allgemeine Sicherheits- und Verhaltensanweisungen, grundlegende Sicherheitsregeln (Cardinal Safety Rules), ein Leitfaden zur Evakuierung, Regeln zum Umgang mit Auftragnehmern beim Betreten des Werksgeländes sowie die Sicherheitsunterweisung für Auftragnehmer und Besuchende. Indem wir regelmäßig die Risiken bewerten und über mögliche Gefährdungen informieren, verbessern wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich. Dabei überprüfen wir sämtliche Richtlinien und Leitfäden auf Aktualität und Optimierungsbedarf. In unseren Betrieben werden arbeitsbedingte Verletzungen hauptsächlich durch mechanische Gefahren verursacht. Kommt es trotz unserer Präventionsarbeit zu Arbeitsunfällen, erfassen wir diese, analysieren sie eingehend und erarbeiten Maßnahmen, um die Ursachen zu beheben. Sollten Lieferanten auf unserem Betriebsgelände verletzt werden, erfassen und analysieren wir auch diese Vorfälle und leiten Korrekturmaßnahmen ein.

Alle Maßnahmen und Aktivitäten zu Arbeits- und Gesundheitsschutz gelten nicht nur für Mitarbeitende von Pfeiderer, sondern auch für alle an unseren Standorten beschäftigten Mitarbeitenden von Auftragnehmern.

Kernkonzept für Arbeits- und Prozesssicherheit

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

Um unsere Unfallrate von 1,4 (LTA-FR2) weiter zu senken und unser Ziel „Null Unfälle“ zu erreichen, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Abläufe weiter zu optimieren. Zudem haben wir ein Bewertungssystem eingeführt, das verschiedene Präventionsmaßnahmen, die die Grundlage für Arbeits- und Prozesssicherheit bilden, mit Kennzahlen verknüpft und berichtet regelmäßig über diese. Dazu gehören Near-Miss-Quoten und sowie das Safety-Training-Level (SAM).

Ein Präventionssystem kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn alle betroffenen Mitarbeitenden aktiv daran teilnehmen. Als wichtiger Indikator für die Akzeptanz unseres Präventionssystems gilt daher die Beteiligung unserer Mitarbeitenden an den entsprechenden Maßnahmen. Ein Eckpfeiler des Systems ist die Erfassung von Near-Miss-Meldungen. Für die Akzeptanz unter den Mitarbeitenden ist der Anteil von ihnen, der Near-Miss-Meldungen abgibt, eine wichtige Leistungskennzahl. Dieser beträgt zurzeit 47 Prozent und unser Ziel ist Erhöhung dieses Anteils auf 75 Prozent bis 2025.

NEAR-MISS MELDUNGEN: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2020	2021	2022	2023	Zielwert 2025
Anteil der Mitarbeitenden, die Near-Miss-Meldungen abgegeben haben, in %	42	49	51	46	75

MITARBEITENDE SENSIBILISIEREN UND SCHULEN

Durch interne, zum Teil gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen und Schulungen wird das benötigte Wissen der Mitarbeitenden zur Ausführung ihrer Tätigkeit vermittelt bzw. vertieft. Alle neuen Mitarbeitenden durchlaufen umfangreiche Sicherheitsschulungen, auch zu sicherem Arbeiten im Homeoffice. Wir führen auch „6S“-Sicherheitstage durch. 5S bezieht sich auf ein etabliertes Managementsystem mit den Kernelementen Sortieren, Systematisieren, Säubern, Standardisieren und Selbstdisziplin üben; wir ergänzen es um den Aspekt Sicherheit. Dazu organisieren wir Sicherheitsaudits und -begehungen und arbeiten in Bereichen mit erhöhten Unfallzahlen gezielt an Schwachstellen. Im Jahr 2023 gab es keine Verstöße. Zudem schulen wir regelmäßig unsere Führungskräfte, um Arbeits- und Gesundheitsschutz fest im Unternehmensalltag zu verankern und das Verantwortungsbewusstsein von Belegschaft und Auftragnehmern zu schärfen. Insgesamt veranstalteten wir über 250 verschiedene Schulungsmodulare zu Themen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese decken alle allgemeinen Arbeitssicherheitsthemen, arbeitsspezifischen Themen, Gefährdungen und auch den Umgang mit Gefahrstoffen ab.

Pfleiderer hat sich im Juni 2023 der von der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) initiierten globalen VISION ZERO-Kampagne angeschlossen.

Mitarbeitende in Gefahrenvorbeugung einbinden

Teil unseres präventiven Ansatzes ist ein Near-Miss-System. Mitarbeitende können darüber arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen melden, und zwar in Papierform bei den Sicherheitsfachkräften, persönlich bei den Betriebsräten oder den Vorgesetzten oder per App – auch anonym. Durch die Identifizierung von Situationen, in denen eine Verletzung nur knapp verhindert wurde, können wir mit gezielten Maßnahmen kritische Situationen und Unfälle in Zukunft verhindern.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden aktiv dazu, unser Near-Miss-System zu nutzen, und haben als Ziel, dass pro Mitarbeitendem und Monat mindestens ein Hinweis auf unsichere Zustände und Situationen gemeldet wird. Aktuell liegt die Quote aller Produktionsstandorte bei 1,0 Near-Miss-Meldungen pro Mitarbeitenden und Monat. Es gab im Berichtsjahr keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind weder schicksalhaft noch unvermeidlich – sie werden verursacht. Diese Ursachen können wir über eine stabile Präventionskultur ausmerzen und so entsprechende Unfälle und Erkrankungen verhindern. Deshalb hat sich Pfleiderer im Juni 2023 der globalen Kampagne Vision Zero der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) angeschlossen. Mit dieser weltweiten Initiative will die IVSS alle arbeitsbedingten Unfälle und Erkrankungen verhindern. Die Kampagne ist um drei Kerndimensionen herum aufgebaut: Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden.

Das Prinzip von Vision Zero ist ein transformativer Präventionsansatz. Die Umsetzung von Vision Zero und seiner 7 goldenen Regeln wird jährlich gemessen. Nach einer ersten Selbsteinschätzung 2024 wird diese Bewertung ab 2025 regelmäßig durch eine unabhängige Instanz erfolgen.

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN: UNSERE LEISTUNG UND ZIELVORGABE

	2020	2021	2022	2023	Zielwert 2025
Unfallbedingte Arbeitsausfallrate bezogen auf 200.000 geleistete Arbeitsstunden (LTA-FR2) in %	2,1	2,1	1,9	1,4	0,5

GESUNDHEIT FÖRDERN

Pfleiderer bietet an allen Standorten arbeitsmedizinische Dienste an. Diese tragen zum einen zur Erkennung und Beseitigung von Gefahren und zur Minimierung von Risiken bei. Zum anderen stehen sie allen Mitarbeitenden bei Bedarf für Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitschecks zur Verfügung. Darüber hinaus bieten wir externe Hilfe bei arbeitsbedingten psychischen Problemen an. Mit unserem Programm „Fit by Pfleiderer“ unterstützen wir die körperliche Fitness unserer Mitarbeitenden. Im Rahmen des Programms können sie Gesundheits- und Fitnessangebote in Kooperation mit Fitnessstudios, Massagepraxen und Schwimmbädern zu ermäßigten Tarifen nutzen. Auch der Ansatz von Pfleiderer für flexibles Arbeiten und null Toleranz für Belästigung oder Mobbing tragen zu einem gesunden Arbeitsumfeld bei. Während der Corona-Pandemie haben wir etwa eine Million Euro in Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen investiert, darunter Gesundheitsscreenings und Impfangebote zum Schutz unserer Mitarbeitenden.

BETRIEBSRÄTE KONSULTIEREN UND BETEILIGEN

Um das Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz laufend weiterzuentwickeln, befragen und beteiligen wir alle Mitarbeitenden. Eine zentrale Rolle nimmt dabei nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) der Betriebsrat wahr. Er wird bei allen Prozessen im Management von Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Werksleitung in Abstimmung mit dem Qualitätsmanagement, der Sicherheitsfachkraft und dem Betriebsarzt konsultiert. Beteiligt wird er beispielsweise bei Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen, der Identifizierung von Schulungsbedarf, der Notfallplanung und der Untersuchung von Unfällen und sonstigen sicherheitsrelevanten Vorkommnissen. Das zentrale Forum für die Standortbetriebsräte hinsichtlich der Konsultation und Beteiligung ist der quartalsweise tagende Arbeitsschutzausschuss (ASA). Im ASA bringen die Standortbetriebsräte nach den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (§ 6 ASiG) ihre relevanten Themen ein.

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

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Diversität sehen wir als wichtiges Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Bereicherung für unser Unternehmen. Mit ihren individuellen Persönlichkeiten und Fähigkeiten, ihrer Lebenserfahrung und ihrem Wissen, ihrem Erfindungsreichtum und Talent prägen unsere Mitarbeitenden die Unternehmenskultur und tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Um diese Kultur der Vielfalt und Inklusion zu pflegen und zu fördern, haben wir eine Diversity Policy ausgearbeitet. Sie soll die Individualität schützen und ein respektvolles Miteinander, Toleranz und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gewährleisten.

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

Alle im Unternehmen sind aufgefordert dazu beizutragen, dass das Arbeitsumfeld respektvoll sowie frei von Missbrauch und Belästigungen ist. Die in unserer Diversity Policy formulierten Grundsätze und Werte gelten für alle Mitarbeitenden bei Pfeiderer, einschließlich aller Mitglieder der Geschäftsführungsorgane und der Geschäftsführung. Sie gelten bei Einstellung und Auswahl, Vergütung und Sozialleistungen, beruflicher Ent-

wicklung und Schulung, Beförderungen, Versetzungen, Sozial- und Freizeitprogrammen sowie Entlassungen. Mitarbeitende, die sich anderen gegenüber unangemessen verhalten, können disziplinarisch belangt werden. Mitarbeitende, die sich diskriminiert fühlen und den Eindruck haben, sie werden nicht im Einklang mit der Diversity Policy behandelt, sind dazu aufgefordert, darauf hinzuweisen. Sie können sich an ein Betriebsratsmitglied, einen Vorgesetzten, ein Mitglied der Personalabteilung oder die für die Gleichbehandlung zuständige Person wenden oder dies über das interne Meldesystem im Compliance-Bereich des Intranets melden. Im Jahr 2023 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Wir haben Ziele für den Frauenanteil in Führungspositionen formuliert, die dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entsprechen.

Im September 2023 bestand der Aufsichtsrat der Pfeiderer Deutschland GmbH aus insgesamt zwölf Mitgliedern, davon drei Frauen. Damit wurde die Quote von mindestens 25 Prozent für den Aufsichtsrat der Pfeiderer Deutschland GmbH erreicht und hat weiter Bestand.

2023 hat Pfeiderer ein neues Programm für eine stärkere Bindung und Entwicklung der Mitarbeitenden entworfen, das auch die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen verbessert und unsere inklusive Einstellung verfestigt. Zu diesem Rahmen gehören auch quantifizierbare Maßnahmen und Zeitpläne. Begonnen wird mit der Schulung der Führungskräfte, damit diese besser verstehen, welche Hindernisse in Bezug auf Diversität und Inklusion im Betrieb bestehen.

ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

UNSERE WERTE UND PRINZIPIEN

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

MENSCHENRECHTE SCHÜTZEN

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftstätigkeit auch über unser eigenes Unternehmen hinaus Auswirkungen hat. Wir haben uns dazu verpflichtet, die Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu schützen, und sie zum Schwerpunkt unserer Due Diligence gemacht. Menschenrechte sind angeboren und können weder verliehen noch aberkannt werden. Sie schützen die Würde jeder Person und stehen allen gleichermaßen zu. Wir unterstützen den Schutz von Menschenrechten, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Natio-

nen definiert sind. Unsere soziale Verantwortung wollen wir nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch entlang der gesamten Lieferkette wahrnehmen. Wir bekennen uns zur Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Auch von unseren Kunden und Lieferanten erwarten wir die Wahrung der Menschenrechte. Detaillierte Informationen zu den Vorschriften finden Sie in unserem Compliance Manual, das unsere Grundsatzerklärung zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte gemäß LkSG ergänzt.

CODE OF CONDUCT FÜR LIEFERANTEN

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

Was wir von unseren Lieferanten erwarten, haben wir in diesem Code of Conduct für Lieferanten dargelegt: Einhaltung aller geltenden Gesetze zum Schutz von Beschäftigten und Minderjährigen, Anti-Korruptionsmaßnahmen, Einhaltung der Menschenrechte im Umgang mit Beschäftigten und Lieferanten, Verbot von Kinderarbeit, Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sowie Einhaltung von Gesetzen und internationalen Standards zum Umweltschutz. Diese Wertgrundsätze sind in der gesamten Lieferkette des Unternehmens umzusetzen und einzuhalten.

Verstößt ein Lieferant gegen unseren Code of Conduct, fordert Pfeleiderer diesen zu Abhilfemaßnahmen auf. Sollten diese nicht umgesetzt werden, behält sich Pfeleiderer die Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

DAS LIEFERKETTENSORGFALTS-PFLICHTENGESETZ (LKSG)

Ab 2024 gilt das LkSG auch für Pfeleiderer. Als Vorbereitung auf diese Vorschriften haben wir entsprechende interne Verantwortlichkeiten definiert. In diesem Prozess wurde ein Human Rights Officer benannt, der an das Sustainability Committee berichtet; das SC wiederum ist für alle Entscheidungen in diesem Bereich verantwortlich. Die Geschäftsführung hat zudem eine Grundsatzklärung zu den Menschenrechten unterzeichnet und auf der Website veröffentlicht.

Darüber hinaus haben wir Prozesse implementiert, mit denen wir Risikoanalysen in Bezug auf Menschenrechte für unseren eigenen Betrieb und bei unseren Lieferanten durchführen können. Über diese Analysen können wir aufkommende Risiken abwägen und Maßnahmen entsprechend priorisieren. Die Ergebnisse der Analysen werden im Jahresverlauf 2024 zur Verfügung stehen und wir haben vor, sie zusammen mit einer Aktualisierung der Grundsatzklärung gegen Jahresende zu veröffentlichen. Als kurzfristige Orientierungshilfe haben wir einen Katalog für Präventions- und Abhilfemaßnahmen entwickelt, für den Fall, dass diese aufgrund eines aufkommenden Risikos notwendig werden. Auch unser webbasiertes Hinweisgebersystem wurde entsprechend der gesetzlichen Anforderungen aktualisiert und eine Verfahrensordnung für den Umgang mit Beschwerden auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

In Bezug auf die Umweltauswirkungen und andere Anstrengungen, ESG-Aspekte in unserer Lieferkette umzusetzen, sind ein Screening und die Bewertung von Lieferanten ein wichtiges Werkzeug. Bei allen neuen Lieferanten wird eine Reihe von Umweltkriterien überprüft, bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen, und auch bei bereits bestehenden Lieferanten werden regelmäßige Prüfungen dieser Kriterien durchgeführt. Der Rahmen für diese Art von Screening und Bewertung wird im Kapitel Werkstoffe genauer beschrieben.

KENNZAHLEN

INDIKATOREN

Pfleiderer berichtet über seine Kennzahlen in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und, wo immer möglich, zusätzlich in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

STRATEGIE

Indikator	Einheit	2021	2022	2023	Hinweise und Kommentare
-----------	---------	------	------	------	-------------------------

LEITENDE ORGANE

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane | GRI 2-9, GRI 405-1, ESRS 2 GOV-1

Verhältnis der Geschlechtervielfalt	%	0	0	0	Bezieht sich auf die Geschäftsleitung der PCF GmbH.
Prozentsatz an unabhängigen Gremienmitgliedern	%	0	0	0	

STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Gesamteinnahmen | GRI 2-6, ESRS SBM-1

Einnahmen aus dem Sektor der fossilen Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas)	€	0	0	0	Die PCF GmbH ist in diesem Bereich nicht tätig.
Einnahmen aus Kohle	€	0	0	0	Die PCF GmbH nutzt Kohle nur für den eigenen Energiebedarf.
Einnahmen aus Öl	€	0	0	0	Die PCF GmbH nutzt Öl nur für den eigenen Energiebedarf.
Einnahmen aus Gas	€	0	0	0	Die PCF GmbH nutzt Gas nur für den eigenen Energiebedarf.
Einnahmen aus der Herstellung von Chemikalien	€	0	0	0	Die PCF GmbH nutzt chemische Produktion nur für den Eigenbedarf.
Einnahmen aus dem Verkauf von umstrittenen Waffen	€	0	0	0	
Einnahmen aus dem Anbau und der Produktion von Tabak	€	0	0	0	

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung | GRI 205-2, ESRS G1-3

Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehaftete Funktionen	%	-	100	100	
--	---	---	-----	-----	--

Bestätigte Korruptions- und Bestechungsvorfälle | GRI 205-3, ESRS G1-4

Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Anzahl	0	0	0	
Höhe der Geldbußen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	€	0	0	0	
Anzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung	Anzahl	0	0	0	
Anzahl der Vorfälle, in denen eigene Mitarbeiter wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder disziplinarisch belangt wurden	Anzahl	0	0	0	
Vorfälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden	Anzahl	0	0	0	

ÖFFENTLICHKEITSPOLITIK

Politische Zuwendungen | GRI 415-1, ESRS G1-5

Gesamter monetärer Wert der direkt und indirekt von dem Unternehmen getätigten finanziellen Zuwendungen und Sachleistungen, aufgeschlüsselt nach Ländern und Empfänger/Begünstigten	€	0	0	5.000	
---	---	---	---	-------	--

Indikator	Einheit	2021	2022	2023	Hinweise und Kommentare
COMPLIANCE					
Übermittlung kritischer Anliegen GRI 2-16, ESRS G1-1					
Anzahl der kritischen Angelegenheiten, die dem höchsten Kontrollorgan während des Berichtszeitraums mitgeteilt wurden	Anzahl	0	0	0	
Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen GRI 2-27, ESRS S1-17					
Anzahl der wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl	0	0	0	
Anzahl gezahlter Geldbußen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl	0	0	0	

WERKSTOFFE

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Angefallener Abfall

 | GRI 306-3, ESRS E5-5

Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls	t	67.972	76.429	71.126	
gefährlicher Abfall	t	–	–	28.163	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
ungefährlicher Abfall	t	–	–	42.963	

Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

 | GRI 306-5, ESRS E5-5

Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten Abfalls	t	67.972	76.429	71.126	
---	---	--------	--------	--------	--

Ressourcenabflüsse

 | GRI 306-5, ESRS E5-5

Gesamtmenge der anfallenden gefährlichen Abfälle und radioaktiven Abfälle	t	–	–	28.163	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
---	---	---	---	--------	---

MATERIALIEN

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

 | GRI 301-1, ESRS E5-4

Eingesetzte nicht erneuerbare Materialien	m ³	214.961	212.137	195.166	
Eingesetzte erneuerbare Materialien	m ³	1.934.651	1.999.226	1.819.296	

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

 | GRI 301-2, ESRS E5-4

Prozentsatz der recycelten Ausgangsstoffe (Holz)	%	46,2	48,1	50,7	
--	---	------	------	------	--

WASSER

Wasserentnahme

 | GRI 303-3, ESRS E3-4

Gesamte Wasserentnahme aus allen Gebieten	m ³	870.224	741.554	681.555	
Gesamte Wasserentnahme aus allen Gebieten mit Wasserstress	m ³	0	0	438.242	Zwei Standorte befinden sich durch Neubewertung in Wasserstressgebieten.
Gesamte Wasserentnahme Süßwasser (≤1000 mg/l Filtratrockenrückstand)	m ³	870.224	741.554	681.555	

Wasserrückführung

 | GRI 303-4, ESRS E3-4

Gesamte Wasserrückführung in allen Gebieten	m ³	154.922	116.071	144.973	
Gesamte Wasserrückführung in alle Gebiete mit Wasserstress	m ³	0	0	68.730	
Anzahl der Fälle, bei denen die vorgegebenen Einleitungslimits nicht eingehalten wurden	Anzahl	0	0	0	

Wasserverbrauch

 | GRI 303-5, ESRS E3-1

Gesamter Wasserverbrauch aus allen Gebieten	m ³	–	–	536.582	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
gesamter Wasserverbrauch aus Gebieten mit Wasserstress	m ³	–	–	369.512	
Änderung der Wasserspeicherung	m ³	–	–	0	

Indikator	Einheit	2021	2022	2023	Hinweise und Kommentare
-----------	---------	------	------	------	-------------------------

BIODIVERSITÄT

Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden | GRI 304-1, ESRS E4-5

Anzahl an gemieteten und verwalteten Betriebsstätten, die in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete oder in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten liegen	Anzahl	3	3	3	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
Größe des Betriebsstandorts	km ²	–	–	655	

Auswirkungsparameter im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen | ESRS E4-5

Gesamter Flächenverbrauch	ha	–	–	126.804	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
Gesamte versiegelte Fläche	ha	–	–	85.238	
Gesamte naturnahe Fläche am Standort	ha	–	–	41.566	
Gesamte naturnahe Fläche abseits des Standorts	ha	–	–	0	

KLIMA

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (THG)

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen | GRI 305-1, 305-2, 305-3, ESRS E1-6

Scope-1- THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	98.651	94.543	87.225	
Prozentualer Anteil der Scope-1-THG-Bruttoemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	%	73	74	69	Die Werke Gütersloh III und Arnsberg sind ausgenommen.
Biogene CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	t CO ₂ e	1.061.382	1.070.382	948.912	Annahme bei der Berechnung der biogenen CO ₂ -Emissionen: Menge multipliziert mit dem Faktor von 1,8 Tonnen CO ₂ /Tonne Altholz gemäß den Richtlinien des Europäischen Emissionshandels und den Monitoringplänen der Deutschen Emissionshandelsstelle.
Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2)	t CO ₂ e	73.317	56.302	47.669	
Bruttovolumen der standortbasierten indirekten energiebedingten Scope 2 THG-Emissionen	t CO ₂ e	151.382	149.372	–	Der Faktor für den Netzenergiemix war bis Redaktionsschluss nicht aus öffentlichen Quellen verfügbar. Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten Scope 2 THG-Emissionen	t CO ₂ e	73.317	56.302	47.669	
Gesamte indirekte Scope-3-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	77.084	1.058.329*	780.622	
Biogene CO ₂ -Emissionen (Scope 3)	t CO ₂ e	1.025.082	857.951	804.150	
Emissionen aus jeder signifikanten Scope-3-Kategorie					
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	t CO ₂ e	–	–	582.593	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
3.2 Investitionsgüter	t CO ₂ e	–	–	25.232	
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie	t CO ₂ e	–	–	36.970	
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	t CO ₂ e	–	–	67.894	
3.12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	t CO ₂ e	–	–	50.390	
Bruttovolumen der THG-Gesamtemissionen	t CO ₂ e	249.052	1.209.174*	915.516	
Den gegebenenfalls erzielten Abbau und die Speicherung von Treibhausgasen in metrischen Tonnen CO ₂ e	t CO ₂ e	0	0	0	
Gegebenenfalls die Gesamtmenge der abgebauten und gespeicherten Treibhausgase in Tonnen CO ₂ -Äquivalent, aufgeschlüsselt und getrennt nach den Mengen im Zusammenhang mit den eigenen Tätigkeiten des Unternehmens und mit seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	t CO ₂ e	0	0	0	

* Erhöhung durch die Hinzunahme der Berichtskategorien Vorprodukte und Transportemissionen.

Indikator	Einheit	2021	2022	2023	Hinweise und Kommentare
Gesamtmenge der CO ₂ -Gutschriften außerhalb der Wertschöpfungskette des Unternehmens in Tonnen CO ₂ e, die nach anerkannten Qualitätsstandards überprüft und im Berichtszeitraum gelöscht wurden	t CO ₂ e	0	0	0	
Gesamtmenge der CO ₂ -Gutschriften außerhalb der Wertschöpfungskette des Unternehmens in Tonnen CO ₂ e, deren Löschung geplant ist, und ob sie auf bestehenden vertraglichen Vereinbarungen basieren	t CO ₂ e	0	0	0	

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

Energieverbrauch innerhalb der Organisation | GRI 302-1, ESRS E1-5

Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	MWh	3.041.350	2.929.966	2.677.444	
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	517.150	472.216	332.804	
Prozentualer Anteil fossiler Energieträger am Gesamtenergieverbrauch	%	17	16	12	
Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	265.208	245.324	238.149	
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen	MWh	2.524.201	2.457.750	2.344.640	
Prozentualer Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	83	84	88	
Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MWh	2.406.916	2.340.466	2.112.085	
Stromverbrauch	MWh	369.226	344.177	327.211	
Wärmeenergieverbrauch	MWh	2.672.124	2.585.790	2.350.233	
Kühlenergieverbrauch	MWh	0	0	0	
Verkaufter Strom	MWh	348.400	375.429	24.438	
Verkaufte Wärmeenergie	MWh	0	0	0	
Verkaufte Kühlenergie	MWh	0	0	0	
Verkauften Dampf	MWh	0	0	0	

Energieintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen | ESRS E1-5

Gesamtenergieverbrauch in klimaintensiven Sektoren aus fossilen Quellen aufgeschlüsselt nach:					
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	MWh	0	0	0	
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	MWh	26.211	24.585	23.796	
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	MWh	129.343	110.805	110.900	
Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen	MWh	109.653	109.932	103.452	
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen	MWh	242.105	121.311	94.657	Bezieht sich nur auf Strom, andere Quellen werden selbst produziert.

MENSCHEN

ALLGEMEINE ANGABEN

Angestellte | GRI 2-7, ESRS S1-17

Gesamtzahl der Angestellten	Anzahl	2.148	2.107	2.057	
weiblich	Anzahl	288	285	294	
männlich	Anzahl	1.860	1.822	1.763	
unbefristete Angestellte	Anzahl	1.947	1.944	1.994	
weiblich	Anzahl	257	263	292	
männlich	Anzahl	1.690	1.681	1.702	
befristete Angestellte	Anzahl	201	163	63	
weiblich	Anzahl	31	22	2	
männlich	Anzahl	170	141	61	

Indikator	Einheit	2021	2022	2023	Hinweise und Kommentare
Altersstruktur GRI 405-1, ESRS S1-9					
Angestellte nach Altersgruppen					
< 30 Jahre	Anzahl	444	412	394	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
30–50 Jahre	Anzahl	851	853	828	
> 50 Jahre	Anzahl	853	842	835	
Menschen mit Behinderungen GRI 405-1, ESRS S1-12					
Angestellte mit Behinderungen	%	4,1	3,7	3,5	
weiblich	%	0,2	0,2	0,3	
männlich	%	3,9	3,5	3,2	
Tarifverträge GRI 2-30, ESRS S1-8					
Angestellte, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	%	91	90	90	

ARBEITSBEDINGUNGEN UND UNTERNEHMENSKULTUR

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation GRI 401-1, ESRS S1-6						
Gesamtzahl neuer Angestellter	Anzahl	135	127	118	Korrigierte Werte für 2021 und 2022 aufgrund einer Anpassung der Berechnungsmethode.	
	%	6	6	6		
nach Altersgruppe						
< 30 Jahre	Anzahl	67	59	62		
	%	50	47	53		
30–50 Jahre	Anzahl	59	59	51		
	%	44	47	43		
> 50 Jahre	Anzahl	9	9	5		
	%	7	7	4		
nach Geschlecht						
weiblich	Anzahl	9	22	34		
	%	7	17	29		
männlich	Anzahl	126	105	84		
	%	93	83	71		
Angestelltenfluktuation	Anzahl	132	182	144		
	%	7	9	7		
nach Altersgruppe						
< 30 Jahre	Anzahl	41	52	48		
	%	29	29	35		
30–50 Jahre	Anzahl	47	68	57		
	%	33	37	41		
> 50 Jahre	Anzahl	56	62	34		
	%	39	34	25		
nach Geschlecht						
weiblich	Anzahl	26	26	13		
	%	18	14	9		
männlich	Anzahl	118	156	126		
	%	82	86	91		
Elternzeit GRI 401-3						
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit	Anzahl	2.148	2.107	2.057		
weiblich	Anzahl	288	285	294		
männlich	Anzahl	1.860	1.822	1.763		
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	Anzahl	62	67	68		
weiblich	Anzahl	25	20	28		
männlich	Anzahl	37	47	40		

Indikator	Einheit	2021	2022	2023	Hinweise und Kommentare
AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG					
Aus- und Weiterbildung GRI 404-1, ESRS S1-13					
Aus- und Weiterbildungstunden pro Angestelltem	Durchschnittliche Stundenzahl	7	7	7	
Dauer (gesamt)	Stunden	15.227	14.274	14.064	
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ					
Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind GRI 403-8, ESRS S1-14					
Angestellte, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind (DIN EN ISO 45001)	Anzahl	2.123	2.082	2.032	
	%	99	99	99	Alle Produktions- und Logistikstandorte halten eigene Zertifikate. Keine Zertifikate halten die Holzeinkaufsorganisation Heller sowie die übergeordnete PCF GmbH.
Arbeitsbedingte Verletzungen GRI 403-9, GRI 403-10, ESRS S1-14					
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Anzahl	0	0	0	
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0	0	0	
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	Anzahl	31	29	18	
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	Anzahl	5	1	3	
Anzahl der gearbeiteten Stunden	Stunden	3.365.592	3.166.163	3.104.075	
Rate der Unfälle mit Ausfalltagen pro 200.000 Arbeitsstunden (LTA-FR2)		–	17	14	Der Indikator wurde zum ersten Mal im Nachhaltigkeitsbericht 2022 ausgewiesen.
DIVERSITÄT					
Diversität in Unternehmensorganen und unter Angestellten GRI 405-1, ESRS S1-9					
Aufsichtsrat					Der Aufsichtsrat bezieht sich auf den der Pfeleiderer Deutschland GmbH.
weiblich	%	25	25	33	
männlich	%	75	75	67	
nach Altersgruppe					
< 30 Jahre	%	0	0	0	
30–50 Jahre	%	42	17	25	
> 50 Jahre	%	58	83	75	
mit Schwerbehinderung	%	10	10	10	Für 2 Mitglieder des Aufsichtsrates liegen keine Informationen vor.
Oberste Führungsebene					
weiblich	%	5	13	15	
männlich	%	95	88	85	
nach Altersgruppe					
< 30 Jahre	%	0	0	0	
30–50 Jahre	%	43	60	44	
> 50 Jahre	%	57	40	56	
mit Schwerbehinderung	%	8	8	5	

Indikator	Einheit	2021	2022	2023	Hinweise und Kommentare
Tarifmitarbeiter					Unter „Tarifmitarbeitern“ verstehen wir alle Mitarbeiter mit Ausnahme derjenigen, die unter „Oberster Führungsebene“ und „Auszubildende“ aufgeführt sind.
nach Geschlecht					
weiblich	%	13	13	14	
männlich	%	87	87	86	
nach Altersgruppe					
< 30 Jahre	%	19	17	15	
30–50 Jahre	%	42	42	42	
> 50 Jahre	%	40	40	43	
mit Schwerbehinderung	%	4	4	4	
Auszubildende					
weiblich	%	9	4	15	
männlich	%	91	96	85	
Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Angestelltenkategorie GRI 405-2, ESRS S1-16					
nicht tariflich	%	–	–	4	Erstmalig im Berichtsjahr 2023 in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
tariflich	%	–	–	5	
Diskriminierungsvorfälle GRI 406-1, ESRS S1-17					
Gemeldete Fälle von Diskriminierung	Anzahl	0	0	0	

INDEX

GRI-INHALTSINDEX

Pfleiderer hat über die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 1	Grundlagen 2021	
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021	
DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN		
2-1	Organisationsprofil	S. 4, 7
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 4, 5
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 4, 69
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 61
2-5	Externe Prüfung	S. 5
TÄTIGKEITEN UND MITARBEITENDE		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 7, 57
2-7	Angestellte	S. 7, 60
UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 8, 57
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	→ Geschäftsbericht
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	S. 8
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 8
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 8 bis 9
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 8
2-15	Interessenkonflikte	S. 12
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 8, 58
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	→ Geschäftsbericht
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	→ Geschäftsbericht
2-19	Vergütungspolitik	S. 10
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 10
STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 3
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 8, 15
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 16 to 18
2-25	Verfahren zur Beseitigung negative Auswirkungen	S. 16
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 18, 45 bis 46, 57
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 58
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 12

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 2	Grundlagen 2021	
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 11 bis 12
2-30	Tarifverträge	S. 46, 61
GRI 3	Wesentliche Themen 2021	
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 13
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 14
3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 23 bis 24, 36 bis 37, 44
THEMENSTANDARDS		
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	→ Geschäftsbericht
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 37
GRI 205	Antikorruption 2016	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 16 bis 17, 57
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 57
GRI 301	Materialien 2016	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 58
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 58
GRI 302	Energie 2016	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 60
302-3	Energieintensität	S. 60
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 32
303-3	Wasserentnahme	S. 58
303-4	Wasserrückführung	S. 58
303-5	Wasserverbrauch	S. 58

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 304	Biodiversität 2016	
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	S. 33, 59
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	S. 33 bis 34
GRI 305	Emissionen 2016	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 40, 59
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 40, 59
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	
GRI 306	Abfall 2020	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 31
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 31
306-3	Angefallener Abfall	S. 58
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 58
GRI 401	Beschäftigung 2016	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 46, 61
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber eitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 46
401-3	Elternzeit	S. 47, 61
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 49
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 49
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 49
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 52
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 51
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 50, 52
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 50
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 49, 62
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 62
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 62

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 47 bis 48
404-1	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	
GRI 405:	Diversität und Chancengleichheit 2016	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 53, 57, 60 bis 62
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 63
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 53, 63
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 55
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016	
415-1	Parteispenden	S. 57
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 20
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 20
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung 2016	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 20 bis 21
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	S. 20
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	S. 20
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 21

IMPRESSUM

Herausgeber

Pfleiderer Deutschland GmbH
Ingolstädter Straße 51
92318 Neumarkt, Deutschland

Konzeption und Redaktion

PCF GmbH
Scholz & Friends Reputation

Gestaltung

Schlasse GmbH B2B-Kommunikation
www.schlasse.de

Kontakt

PCF GmbH
Ingolstädter Straße 51
92318 Neumarkt, Deutschland
E-Mail: info@pfleiderer.com
Tel.: +49 (0)9181 28 480 (Zentrale)

Veröffentlichung

Mai 2024

Die englische Fassung dieses Nachhaltigkeitsberichts ist die Originalversion. Die deutsche Fassung ist eine unverbindliche Übersetzung zu Informationszwecken.

Bildnachweis

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

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

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

Ihr Feedback:

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