

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2018



100 JAHRE VORAUSDENKEN

PWO

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2018

GEMÄSS §§ 289C, 315C HGB

Die Progress-Werk Oberkirch AG wurde im Jahre 1919, vor 100 Jahren, gegründet. Langfristigkeit und Verantwortung hat unser unternehmerisches Denken und Handeln immer ausgezeichnet und diese Grundsätze sind auch heute fundamentaler Teil unseres Selbstverständnisses. Wir berücksichtigen die Interessen von Kunden, Kapitalgebern, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und der Öffentlichkeit bei unseren Entscheidungen und Planungen. Auf vertrauensvolle Beziehungen mit allen Interessengruppen legen wir größten Wert. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt wollen wir nach Möglichkeit begrenzen.

ÜBER DIESE ERKLÄRUNG

Die nichtfinanzielle Erklärung 2018 umfasst sowohl die nichtfinanzielle Erklärung für die Progress-Werk Oberkirch AG (im Folgenden auch „PWO AG“ oder „Gesellschaft“) mit Sitz in Oberkirch, Deutschland, als auch diejenige für den PWO-Konzern (im Folgenden auch „PWO“ oder „Konzern“) mit den internationalen Tochtergesellschaften. Mit einer Ausnahme betreiben alle Gesellschaften des Konzerns über den Produktionsstandort hinaus zusätzlich einen Montagestandort. Bei Letzteren handelt es sich jeweils um separate Betriebsstätten der Gesellschaften in den entsprechenden Ländern.

Wir berichten daher im Folgenden über Deutschland (dies beinhaltet die PWO AG bzw. den Produktionsstandort Oberkirch und den Montagestandort im nahegelegenen Renchen), Übriges Europa (Produktions- und Montagestandort in Valašské Meziříčí, Tschechien), Kanada, wo wir mit einem Produktionsstandort in Kitchener vertreten sind, Mexiko (Produktions- und Montagestandort in Puebla) sowie Asien (Produktionsstandort in Suzhou, China, und Montagestandort in Shenyang, China). Sofern nicht anders angegeben, gelten die Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung 2018 für den gesamten Konzern. Im Vorjahr waren drei Montagestandorte in Deutschland, Mexiko und Tschechien noch unwesentlich und daher noch nicht in den Zahlen 2017 enthalten.

NUTZUNG VON RAHMENWERKEN

Für die Erstellung dieser Erklärung haben wir kein Rahmenwerk im Sinne des § 289d HGB genutzt, da nach unserer Überzeugung ein individuelles Berichtsformat besser geeignet ist, um über die wesentlichen Faktoren zum Handeln des PWO-Konzerns hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte zu berichten.

GESCHÄFTSMODELL

PWO ist einer der weltweit führenden Entwickler und Hersteller von anspruchsvollen Metallkomponenten und Subsystemen in Leichtbauweise für Sicherheit und Komfort im Automobil. Unser Produktportfolio ist weitestgehend unabhängig von der Antriebsart eines Fahrzeugs. Von neuen Anforderungen für E- oder Hybrid-Fahrzeuge profitieren wir.

Damit ist unser Geschäftsmodell zukunftssicher. Leichtbaulösungen erhöhen wesentlich die Umweltfreundlichkeit eines Fahrzeugs, da sie den Ressourcenverbrauch in Herstellung und laufendem Betrieb sowie die Emissionen über dessen gesamte Lebenszeit hinweg insgesamt wirkungsvoll reduzieren. Nicht zuletzt entfallen rund 90 Prozent des von uns verarbeiteten Rohmaterials auf Stahl – ein Material, das am Ende des Lebenszyklus eines Automobils vollständig zurückgewonnen und wiederverwertet werden kann.

Darüber hinaus werden Komponenten für Sicherheit und Komfort auch in zukünftigen Fahrzeuggenerationen noch mehr an Bedeutung gewinnen. Zu den weiteren Aspekten unseres Geschäftsmodells wird auf die Ausführungen im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“, Unterkapitel „Geschäftsmodell“, im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG für das Geschäftsjahr 2018 verwiesen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Als produzierendes Unternehmen stehen die Erfassung von Ressourcenverbrauch und Emissionen sowie Maßnahmen zu deren Verringerung im Vordergrund unserer umweltorientierten Nachhaltigkeitsstrategie. Als Zulieferer der globalen Automobilindustrie in einer weltweit vernetzten Wertschöpfungskette beachten wir die Umweltvorschriften der Länder, in denen wir selbst aktiv sind. Zudem beliefern wir unsere Kunden mit Produkten, die sie in die Lage versetzen, Regularien zu erfüllen, die sie selbst betreffen.

Vor allem übernehmen wir als Hersteller von Sicherheitskomponenten eine besondere Verantwortung für den Schutz der Fahrzeuginsassen. Zahlreiche unserer Komponenten nehmen bei einem Unfall im entscheidenden Moment zusätzlich und in genau definierter Weise Energie auf und schützen so Leben und Gesundheit.

Die Wertschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur. Achtung der Menschenrechte, der Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie derjenigen der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften und ein möglichst weitreichender Gesundheits- und Arbeitsschutz gehören zu den Selbstverständlichkeiten im PWO-Konzern.

Korruption und Bestechung tolerieren wir in keiner Weise. Unsere Verhaltensrichtlinien beinhalten verbindliche Regeln für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Gesellschaften des PWO-Konzerns. Sie schreiben ferner die Standards fest, um gegenseitigen Respekt, Ehrlichkeit und Fairness im Umgang mit Arbeitskollegen und Geschäftspartnern zu gewährleisten.

Alle Maßnahmen und Ziele bezüglich der verschiedenen nichtfinanziellen Aspekte überwachen wir an jedem unserer Standorte mit umfangreichen Verbrauchsstatistiken, produktionsspezifischen Kennziffern und vielfältigen Instrumenten zur Personalführung. Daraus leiten wir ein konzernweites Benchmarking sowie Verbesserungsmaßnahmen für die einzelnen Standorte ab. Deren Umsetzung wird jeweils anhand der verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen sowie angepasst an die individuelle Situation des Standorts gesteuert. Konkrete quantitative Ziele haben wir daher für keine der nachstehenden Kennzahlen der einzelnen Aspekte definiert.

ERLÄUTERUNGEN ZU DEN PWO-KONZEPTEN IN BEZUG AUF DIE NICHTFINANZIELLEN ASPEKTE

PWO steht in einem fortwährenden Austausch mit den relevanten Interessengruppen des Konzerns. Im Folgenden werden die Methoden aufgezeigt, mit denen wir die für sie jeweils relevanten Nachhaltigkeitsfaktoren ermitteln und auf ihre Wesentlichkeit hin bewerten. Darüber hinaus stellen wir zu diesen Faktoren die verfolgten Konzepte einschließlich der angewandten Due-Diligence-Prozesse sowie ihre Ergebnisse dar und geben die bedeutendsten Kennzahlen wieder, die wir hierzu beobachten.

Die Überwachung der wesentlichen diesbezüglichen Maßnahmen ist in das konzernweite Risikomanagementsystem (RMS) integriert. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir die Erfassung und Bewertung nichtfinanzieller Risiken im RMS deutlich ausgebaut.

Wesentliche Risiken, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs erforderlich sind und mit der eigenen Geschäftstätigkeit des PWO-Konzerns oder seinen Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf einen oder mehrere der nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden, bestehen nicht. Das RMS im PWO-Konzern wird im Detail im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG im Kapitel „Risiko-, Chancen- und Prognosebericht“, Unterkapitel „Risikobericht“, dargestellt.

INTERESSENGRUPPE KUNDEN

Jenseits von umfassender Erfahrung in der Kaltumformung von Metallblechen, insbesondere auch im kostenoptimierten Leichtbau, und globaler Just-in-time-Lieferfähigkeit stellen insbesondere Verlässlichkeit und Qualität in der Belieferung zentrale Anforderungen unserer Kunden dar. Unsere Leistungsfähigkeit in diesen Bereichen gilt es im Tagesgeschäft immer wieder neu unter Beweis zu stellen. Und zwar auch bei kurzfristigen Änderungen von Abrufen. Im vergangenen Geschäftsjahr fielen deren Schwankungen deutlich stärker aus als bisher für unser Geschäft üblich.

2018 haben unabhängige externe Berater in unserem Auftrag umfangreiche Kundeninterviews geführt. Diese haben die herausragende Bedeutung der beiden Kriterien Qualität und Verlässlichkeit für die Kunden bestätigt.

QUALITÄTSMANAGEMENT-SYSTEME AN DEN PWO-STANDORTEN

Prozent

Kennzahl	Deutschland	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Abdeckungsgrad der Standorte mit Qualitätsmanagement-Systemen	100	100	100	100	100

Die Angaben gelten sowohl für das Geschäftsjahr 2018 wie auch für das Vorjahr 2017.

Zugleich dokumentieren die Interviews, dass der PWO-Konzern bei diesen beiden Kriterien unverändert höchste Reputation genießt.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT REPUTATION IM ABSATZMARKT

Im RMS des Konzerns entfallen daher auf Leistungsrisiken die größte Anzahl der definierten Risiken. Alle werden mit zum Teil sehr umfangreichen Maßnahmenplänen gesteuert und begrenzt. Hierzu verweisen wir auf die detaillierte Berichterstattung im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO im Kapitel „Risikobericht“.

Zusätzlich zu genau strukturierten Berichterstattungen wegen der Risikoeigner bezüglich der Risikosituation ist der Vorstand zudem intensiv in die Kundenbetreuung eingebunden. Dem Aufsichtsrat wird zu all diesen Themen regelmäßig berichtet.

Nicht zuletzt verfügen alle unsere Standorte über entsprechend zertifizierte Qualitätsmanagement-Systeme, die fortlaufend weiterentwickelt werden.

Im Geschäftsjahr 2018 wurden zudem im gesamten PWO-Konzern die Zertifizierungen gemäß der neuen obligatorischen Norm IATF (International Automotive Task Force) 16949 abgeschlossen. Sie definiert grundlegende Anforderungen an Qualitätsmanagement-Systeme für die Serien- und Ersatzteilproduktion in der Automobilindustrie.

INTERESSENGRUPPE KAPITALGEBER

Neben einer verlässlichen geschäftlichen Entwicklung stellen Transparenz und gute Corporate Governance die wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien für unsere Kapitalgeber dar. Dieses Feedback erhalten wir regelmäßig auf dem wichtigsten Forum unserer Anteilseigner, der Hauptversammlung, sowie auf den zahlreichen Kapitalmarkt-

konferenzen, auf denen das Management eingehende Gespräche mit Analysten, Anlegern und Pressevertretern führt. Sinngemäß gilt dies auch für unsere Fremdkapitalgeber, mit denen das Management in einem intensiven persönlichen Austausch steht. Deshalb fühlen wir uns über die gesetzlichen Anforderungen und Börsenstandards hinaus einer umfassenden und zeitnahen Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit verpflichtet.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT REPUTATION IM KAPITALMARKT

Um eine möglichst verlässliche geschäftliche Entwicklung des PWO-Konzerns realisieren zu können, haben wir ein umfangreiches Steuerungs- und Planungsinstrumentarium sowie ein umfangreiches RMS aufgebaut, das kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Die folgenden Kennzahlen haben eine besondere Bedeutung für die geschäftliche Entwicklung des PWO-Konzerns.

Im Zuge der Abschwächung der internationalen Automobilkonjunktur mussten wir unsere Planungen für das Geschäftsjahr 2018 im Oktober des vergangenen Jahres anpassen. Wir haben dies im Rahmen einer Adhoc-Mitteilung unverzüglich kommuniziert und die neuen Planungen mit der Mitteilung zum dritten Quartal und zu den ersten neun Monaten des Geschäftsjahres 2018 präzisiert.

Über die Entwicklung der oben dargestellten Kennzahlen im Geschäftsjahr 2018 insgesamt wird ausführlich im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG im Kapitel „Lage“, Unterkapitel „Ertragslage“, „Vermögenslage“ sowie „Finanzlage“, berichtet.

Der Vorstand führt alle wesentlichen Gespräche mit Kapitalgebern persönlich und ist darüber hinaus in viele weitere Kontakte sehr eng eingebunden. So hat er insbesondere die angepassten Planungen im Einzelnen auf dem Deutschen Eigenkapitalforum im November 2018 in Frankfurt erläutert. Die Kommunikation mit dem Kapitalmarkt ist direkt bei ihm angesiedelt.

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS REPUTATION IM KAPITALMARKT

TEUR

Kennzahl	Geschäftsjahr	Konzern
	2018	485.012
Umsatzerlöse	2017	461.008
	2018	19.611
EBIT vor Währungseffekten	2017	23.358
	2018	18.463
EBIT inklusive Währungseffekten	2017	20.527
	2018	6.666
Periodenergebnis	2017	10.059
	2018	113.868
Eigenkapital	2017	113.116
	2018	131.359
Netto-Finanzschulden	2017	125.888
	2018	8.070
Free Cashflow	2017	4.332

Über die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen hinaus berichten wir zeitnah über alle wesentlichen Entwicklungen des PWO-Konzerns. Die Entwicklung der PWO-Aktie, Eigenkapital- sowie Refinanzierungsthemen sind wiederkehrende Tagesordnungspunkte in den Sitzungen des Aufsichtsrats und werden auch zwischen den Sitzungen regelmäßig besprochen.

Guter Corporate Governance fühlen sich Vorstand und Aufsichtsrat der PWO AG selbstverständlich umfassend verpflichtet. Den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex wird daher mit wenigen, begründeten Ausnahmen entsprochen. Hierzu berichten wir jährlich im Rahmen des Corporate-Governance-Berichts, der auf der PWO-Website unter <http://www.progress-werk.de/de/konzern/corporate-governance/veroeffentlicht> wird.

INTERESSENGRUPPE BESCHÄFTIGTE

Die PWO AG ist ein tarifgebundenes Unternehmen der deutschen Metallindustrie. Den gesetzlichen Regeln entsprechend entsenden ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vertreter in den Aufsichtsrat der Gesellschaft. Über dieses Gremium sind sie in die Kontrolle der Gesellschaft eingebunden und beeinflussen aktiv ihre strategische Weiterentwicklung. Darüber hinaus steht der Vorstand

auch im operativen Geschäft in ständigem und engem Kontakt mit den Arbeitnehmern und deren Vertretern.

An den internationalen Standorten gibt es insbesondere in Mexiko und Tschechien eine starke und institutionalisierte Interessenvertretung der Mitarbeiter. In Kanada hat sich in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung vor Ort in den vergangenen Jahrzehnten eine individuelle, unternehmensinterne Form der Einbindung der Mitarbeiter entwickelt. Sie ist gut etabliert, bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Interessen zu artikulieren und trägt damit maßgeblich zu einem motivierenden Betriebsklima bei.

Im chinesischen Wirtschaftssystem sind diese Formen der Mitarbeiterbeteiligung weitgehend unbekannt. Wir pflegen daher dort, ähnlich wie in Kanada, den internen Dialog entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen und unter Berücksichtigung der lokalen Besonderheiten.

Als Ergebnis dieser engen Zusammenarbeit haben wir die wesentlichen zentralen Nachhaltigkeitsaspekte für unsere Beschäftigten ermittelt. Dazu zählen zunächst vor allem der Arbeitsschutz, aber auch weitere Aktivitäten, die dem Erhalt und der Förderung des Wohlergehens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung gelten. Dies schließt auch konzernweite Führungstreffen der Abteilungen, umfangreiche betriebliche Weiterbildungsangebote innerhalb des Konzerns wie auch bei externen

Anbietern mit ein, genauso wie die umfassende Information und Betreuung zu Compliance-Fragen, übergreifende Themen wie Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung oder den regen kulturellen Austausch zur Förderung der Internationalität unserer Belegschaft.

NICHTFINANZIELLE ASPEKTE ARBEITNEHMERBELANGE UND ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Rechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vollumfänglich gewahrt. Regelkonformes Handeln – insbesondere auch im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte – wird sichergestellt durch unser Compliance-Management-System (CMS), das eng mit dem Risikomanagement-System verknüpft ist und über das der konzernleitende Vorstand und der Aufsichtsrat der PWO AG eingebunden sind.

Wir sorgen für ein diskriminierungsfreies Umfeld und fördern Diversität aktiv. Auf Handicaps von Menschen nehmen wir Rücksicht und schaffen ihnen einen Rahmen, in dem sie ihre Fähigkeiten im Betrieb entfalten können. Weitergehende Unterstützung kann beispielsweise die Begleitung von Ämter- und Behördengängen oder auch die Bezuschussung notwendiger Umbaumaßnahmen im persönlichen Umfeld beinhalten.

Den intensiven Austausch zwischen den internationalen Konzernstandorten pflegen wir und unterstützen unsere Beschäftigten beim Ausbau ihrer interkulturellen Kompetenzen. Hierzu bieten wir im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums bei PWO die Möglichkeit einer Ausbildungsstation im Ausland. Dies ist gerade auch in Ausbildungsberufen im gewerblich-technischen Bereich realisierbar. Darüber hinaus bieten wir zur gezielten Vorbereitung auf Auslandseinsätze unter anderem interkulturelle Trainings und Schulungen, Sprachkurse, englischsprachige Ausbildungsmodule zu Bereichen wie beispielsweise „Umformen“ oder „Werkzeuge“ analog den Kernkompetenzen von PWO sowie spezifische Module wie zum Beispiel zur Vertragsgestaltung an.

Wir streben eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit an. Dazu fördern wir das persönliche Wohlergehen unserer Beschäftigten und setzen auf vielfältige Anstrengungen, um ein positives Betriebsklima zu schaffen. Darüber hinaus setzen wir auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher bieten wir vielfältige Arbeitszeitmodelle an, die von Frauen und Männern wahrgenommen werden. Dazu gehörte auch bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Brückenteilzeit die Möglichkeit, die Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre zu reduzieren; für das Geschäftsjahr 2019 kann nunmehr nach Maßgabe des am 1. Januar 2019 in

Kraft getretenen Gesetzes zur Brückenteilzeit die Arbeitszeit für bis zu fünf Jahre verringert werden. Insbesondere pflegen wir eine Kultur der Rücksicht und des Verständnisses für kurzfristige familiäre Notfälle. Dem persönlichen Wohlergehen unserer Beschäftigten sollen zudem sportliche und gesundheitliche Angebote dienen.

Das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wir bspw. mit einem „sozialen Marktplatz“, auf dem für die Auszubildenden soziale Projekte ausgeschrieben werden. Hier verzeichnen wir traditionell eine rege Teilnahme. Die Standorte des Konzerns engagieren sich zudem in unterschiedlicher Weise durch Spenden für regionale und soziale Projekte. Seit drei Jahren unterstützen wir zudem den IHK-Förderpreis für erfolgreiche Auszubildende. Damit würdigen wir das Engagement der Fachkräfte von morgen und sind in der Region jenseits unseres eigenen Unternehmens sichtbar.

Darüber hinaus eröffnen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern systematisch und strukturiert berufliche Perspektiven und begleiten sie bei ihrer professionellen Weiterentwicklung. Nach einer möglichst umfassenden Einarbeitungsphase neu eingestellter Beschäftigter erarbeiten wir mit ihnen ein Qualifizierungsprogramm, das einerseits ihre Kompetenzen und beruflichen Ziele bestmöglich berücksichtigt und sich andererseits am mittelfristigen Bedarf unseres Unternehmens orientiert. Entlang dieses Programms steuern wir dann ihre Weiterbildungsmaßnahmen. Diese umfassen sowohl vielfältige fachliche Themen, die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen als auch gezielte Trainings für Nachwuchsführungskräfte. Unser Talententwicklungsprogramm ist zudem nicht ausschließlich auf junge Talente begrenzt. Ferner beinhaltet es auch eine Projektlaufbahn sowie eine technische Fachlaufbahn. Den Erfolg dieses Programms messen wir seit dem vergangenen Jahr anhand der Beförderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die daran teilgenommen haben.

Zudem setzen wir auf innerbetrieblichen Wissenstransfer. So geben unsere Fachspezialistinnen und -spezialisten ihre Erfahrung an die Jüngeren weiter. Angesichts der Ertragsabschwächung im vergangenen Geschäftsjahr haben wir die Aufwendungen für Weiterbildung zwar kurzfristig zurückgenommen und gezielt Schwerpunkte festgelegt, dies wird jedoch nur eine vorübergehende Maßnahme sein.

Auf diese Weise streben wir eine umfassende Begleitung lebenslangen Lernens und Entwickelns an. Diese Maßnahmen sind aktuell insbesondere am Standort

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS ARBEITNEHMERBELANGE UND ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Kennzahl	Einheit	Geschäfts- jahr	Konzern	Deutsch- land	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Mitarbeiter ¹	Anzahl	2018	3.446	1.668	665	260	512	341
		2017	3.432	1.658	665	259	496	354
Anzahl Auszubildende ²	Anzahl	2018	172	152	11	4	3	2
		2017	157	133	13	2	3	6
Fluktuationsquote	Prozent	2018	1,4	0,4	1,3	1,3	3,4	2,4
		2017	1,7	0,3	1,1	2,4	5,4	1,8
Durchschnittsalter der Belegschaft ³	Jahre	2018	38,8	41,2	38,4	42,0	35,5	32,1
		2017	38,4	40,7	38,6	41,9	34,4	32,0
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ³	Jahre	2018	9,9	15,5	7,2	6,7	4,2	2,8
		2017	9,8	16,2	6,8	6,8	3,6	2,8
Frauenanteil, bezogen auf die Belegschaft ³	Prozent	2018	19,9	13,0	19,4	23,7	32,8	26,3
		2017	19,4	12,4	19,4	24,1	31,1	25,2
Frauenanteil, bezogen auf Führungskräfte ³	Prozent	2018	11,9	6,8	8,3	35,7	9,1	24,0
		2017	13,0	8,8	7,4	26,5	11,4	20,8
Anzahl Männer/Frauen in Elternzeit ³	Anzahl	2018	30	9	8	5	6	2
		2017	22	6	8	4	0	4
Kosten für Weiterbildung	TEUR	2018	784	369	174	38	138	65
		2017	1.016	534	128	49	128	177
Durchschnittliche Fort- und Weiterbildungstage	Tage	2018	2,4	2,4	3,8	0,7	1,3	3,0
		2017	3,4	3,0	3,4	1,4	4,4	5,1
Teilzeitquote ³	Prozent	2018	2,8	6,3	0,2	0,0	0,0	0,0
		2017	2,7	6,2	0,2	0,4	0,0	0,3
Unfallhäufigkeit ⁴	AccR	2018	19,5	14,9	7,6	13,2	36,8	30,1
		2017	14,6	10,8	6,6	15,4	30,9	16,6
Krankenstand ⁵	Prozent	2018	2,7	3,5	4,6	1,0	0,8	1,1
		2017	2,2	3,0	4,0	1,4	1,2	0,6
Anteil Mitarbeiter mit Handicap ⁶	Prozent	2018	2,1	3,3	1,3	2,3	1,2	0,0
		2017	1,7	3,2	1,4	--	0,0	0,0
Übernahme von Auszubildenden / DH-Studierenden ⁷	Prozent	2018	81,8	85,7	60,0	--	--	--
		2017	--	--	--	--	--	--
Beförderung von Teilnehmern des Talentprogramms ⁸	Prozent	2018	12,7	18,2	--	50,0	--	11,5
		2017	--	--	--	--	--	--
Löhne und Gehälter	Mio. EUR	2018	104.661	72.767	10.618	9.529	5.975	5.772
		2017	100.429	69.075	9.648	9.682	6.238	5.786
Soziale Abgaben	Mio. EUR	2018	22.568	14.307	3.973	1.740	938	1.610
		2017	20.775	13.145	3.579	1.736	861	1.454
Personalaufwand, gesamt	Mio. EUR	2018	127.229	87.074	14.591	11.269	6.913	7.382
		2017	121.204	82.220	13.227	11.418	7.099	7.240

¹ Stichtag 31.12.2018; inklusive Zeitarbeitnehmer und Aushilfen.

² Stichtag 31.12.2018; Anzahl Auszubildender (inkl. Mitarbeitern in Qualifizierung bei der PWO AG, Deutschland).

³ Stichtag 31.12.2018; ohne Zeitarbeitnehmer und Aushilfen.

⁴ Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Beschäftigten ohne Zeitarbeitnehmer pro Jahr bezogen auf 1 Mio. produktive Arbeitsstunden. Vorjahreswert für Deutschland angepasst.

⁵ Quote für 2018; ohne Zeitarbeitnehmer.

⁶ Stichtag 31.12.2018; ohne Zeitarbeitnehmer und Aushilfen; eine Auswertung in Kanada war im Jahr 2017 aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht möglich.

⁷ Quote für 2018, in diesem Jahr erstmals erfasst; Auszubildende und Studierende an der Duales Hochschule (DH) – relevant für die PWO AG, Deutschland –, die 2018 ihren Abschluss erreicht haben.

⁸ Quote für 2018, in diesem Jahr erstmals erfasst. Das Programm ist an einigen Standorten erst während des Berichtsjahres angelaufen.

Oberkirch bereits gut etabliert. An den Auslandsstandorten werden sie bedarfsorientiert und entsprechend den jeweiligen personellen Ressourcen eingeführt.

In Deutschland bilden wir darüber hinaus auch im Rahmen eines einzigartigen Projekts zur Teil- und Nachqualifizierung von an- und ungelernten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Dieses Angebot richtet sich nicht nur an unsere festangestellten Beschäftigten, sondern auch an Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer. Das Leuchtturmprojekt der Agentur für Arbeit Offenburg, des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und der IHK Südlicher Oberrhein in Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen bietet Menschen Chancen, die in besonderem Maße von dem Risiko eines Arbeitsplatzverlusts durch die zunehmende Digitalisierung und durch die fortwährend zunehmende Komplexität aller Prozesse betroffen sein können. 2019 wird der erste Jahrgang der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus diesem Projekt seinen Abschluss erreichen. Außerordentlich hohe Erfolgsquoten in den bisherigen IHK-Zwischenprüfungen unterstreichen das Engagement der Teilnehmer, wie auch die Unterstützung, die wir ihnen seitens des Betriebs geben.

Drei Bereiche bilden besondere Schwerpunkte unserer Personalarbeit:

Eine **hohe Anzahl Auszubildender** bzw. Studierender entspricht den Erwartungen der Öffentlichkeit, jungen Menschen in der Region eine Zukunftsperspektive in einem attraktiven Umfeld zu bieten. In der Region unseres Standorts in Oberkirch sind wir einer der größten Ausbildungsbetriebe. Die Nachwuchskräfte können bei uns unter rund einem Dutzend verschiedener Berufsbilder bzw. berufsbegleitender Studiengänge wählen.

Um sie optimal auf die Markt- und Kundenanforderungen von morgen vorzubereiten, legen wir großen Wert auf eine strukturierte und qualifizierte Ausbildung. Eine hohe Übernahmequote von Auszubildenden bzw. Studierenden ist eines der wesentlichen Ziele unserer Personalarbeit. Daher haben wir diese Größe im vergangenen Jahr zusätzlich in unser Kennzahlensystem aufgenommen.

Im Ausland ist das deutsche duale Ausbildungssystem in der Regel nicht etabliert. Soweit es dort – beispielsweise in Zusammenarbeit mit den deutschen Auslandshandelskammern oder auf Initiative lokal ansässiger internationaler Automobilhersteller und ihrer Zulieferer – vergleichbare Angebote gibt, beteiligen wir uns nach Möglichkeit an diesen. In Mexiko bilden wir zudem Werkzeugmacher selbst aus.

Die **Fluktuationsquote** stellt für uns eine der wichtigsten Rückmeldungen zu unserer Rolle als Arbeitgeber, bei dem gerne gearbeitet wird, dar. Sie spiegelt die Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem PWO-Konzern wider. Am deutschen und am tschechischen Standort ist sie traditionell sehr niedrig. Zufrieden sind wir auch mit der für chinesische Verhältnisse sehr niedrigen Quote. In Kanada liegt die Fluktuation an unserem Standort auf einem in der Region und in unserer Branche durchschnittlichen Niveau. Die Wechselbereitschaft von Arbeitnehmern in Mexiko ist generell ausgeprägter als zum Beispiel in Europa; daher streben wir in Mexiko eine künftig höhere Mitarbeiterbindung an. Mit vielfältigen Programmen haben wir hier in den vergangenen Jahren bereits gute Erfolge erzielt und die Fluktuationsquote spürbar reduziert. Auch im vergangenen Jahr hat sie sich weiter zurückgebildet.

Nicht zuletzt ist das **Durchschnittsalter der Belegschaft** ein weiterer bedeutender Indikator. Unsere Mitarbeiter erwarten von uns ein motivierendes Umfeld, in dem Berufserfahrene ihre Erfahrung an die nächste Generation weitergeben und in dem sich neue und kreative Ideen junger Fach- und Führungskräfte entfalten können. Und aus Unternehmenssicht gilt: Nur mit einer möglichst ausgewogenen Mischung können wir gemäß unserem Leitbild innovativ und zukunftsorientiert arbeiten.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter an unseren Standorten entspricht unseren Erwartungen. In Deutschland, Kanada und Tschechien liegen diese eng beieinander, in Mexiko und China ist die Belegschaft – als Spiegel der dortigen Gesellschaften – im Durchschnitt jünger.

INTERESSENGRUPPE ÖFFENTLICHKEIT

Wir haben größtes Interesse daran, in der Öffentlichkeit als verantwortlich handelndes Unternehmen wahrgenommen zu werden. Deshalb stehen wir insbesondere in der PWO AG in einem intensiven Kontakt mit Gebietskörperschaften, Verbänden und sonstigen Vertretern des öffentlichen Interesses sowie der Presse und nehmen deren Feedback auf. Dabei wird die PWO AG als Muttergesellschaft der ausländischen Standorte zugleich als Vertreterin des Gesamtkonzerns wahrgenommen.

Zur Interessengruppe der Öffentlichkeit gehören zudem auch unsere Kunden, Kapitalgeber und Beschäftigten mit ihren allgemeinen, über ihre individuellen Bedürfnisse hinausgehenden Ansprüchen an den PWO-Konzern. Die Öffentlichkeit erwartet ein rechtskonformes und ethisch einwandfreies Handeln unserer Mitarbeiter. Ferner sind

alle Gesetze und Regularien hinsichtlich Umwelt- und Emissionsschutz in vollem Umfang einzuhalten.

Diesen Erwartungen entsprechen wir über unsere für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter verbindlichen Verhaltensgrundsätze, die konzernweit gültigen Compliance-Verhaltensrichtlinien und unser CMS. Über die PWO-Führungsgrundsätze verpflichten sich alle mit Führung und Kontrolle Beauftragten zur Einhaltung der Prinzipien eines verantwortlichen Handelns untereinander sowie gegenüber unseren Kapitalgebern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Langfristige und nachhaltige Wertschöpfung steht dabei im Mittelpunkt.

Als einer der wesentlichen Nachhaltigkeitsfaktoren bei unserem bürgerschaftlichen Engagement hat sich nicht zuletzt unsere Rolle als verlässlicher Arbeitgeber mit Zukunftsperspektive herausgestellt, bei dem gerne gearbeitet wird. Unser diesbezügliches Engagement wurde im vorangegangenen Kapitel „Arbeitnehmerbelange“ dargestellt.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT SOZIALBELANGE

Wir setzen auf gute nachbarschaftliche Beziehungen insbesondere mit den Anwohnern am Standort Oberkirch. Dabei fokussieren wir uns überwiegend auf die PWO AG, weil wir in Oberkirch seit inzwischen seit 100 Jahren einen bedeutenden Teil der regionalen Gesellschaft bilden und ein großer Arbeitgeber mit hoher öffentlicher Wahrnehmung sind. Die ausländischen Standorte befinden sich hingegen in größeren Gewerbegebieten, in denen unser jeweiliger Standort eine weniger bedeutende Rolle als in Oberkirch spielt.

Mit den Anwohnern unseres Werksgeländes in Oberkirch stehen wir regelmäßig im Austausch, da große Teile unseres Standortes direkt an Wohnhäuser angrenzen. Im Rahmen eines strukturierten Anwohner-Dialogs hatten wir im Vorjahr die Wünsche der Anwohner aufgenommen. Über das Einhalten gesetzlicher Grenzwerte – z.B. bezüglich Lärmemissionen – hinaus betrafen sie insbesondere verbesserte Verkehrsführungen zur Reduzierung des Mitarbeiter- und Lieferverkehrs bzw. dessen Geschwindigkeit oder die Verlegung von Parkplätzen.

2018 haben wir daher den Zugang zum Werksgelände in Oberkirch durch bestimmte Tore zu ausgewählten Zeiten gesperrt. Darüber hinaus wurde inzwischen ein bisheriger Mitarbeiter-Parkplatz verlegt. Hierdurch fallen 134 Parkplätze mit ihrem entsprechenden Verkehr in der Nähe von Anwohnern weg. Zugleich wurden auf einer neuen Fläche 298 Parkplätze für unsere Beschäftigten geschaffen. Dem Lärmschutz dient darüber hinaus die 2018 realisierte

Einhausung der Sammelstelle für das Metallrecycling und deren zeitlich geregelte Nutzung.

Der Vorstand der PWO AG ist in den kommunalen und regionalen Dialog wo immer möglich persönlich eingebunden und wird regelmäßig unterrichtet. Die Bewertung der Anforderungen der Anwohner sowie unserer entsprechenden Maßnahmen werden als Teil der Managementsysteme nachgehalten.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT UMWELTBELANGE

Verantwortliches Handeln gegenüber der Umwelt gehört zu unseren Grundüberzeugungen. An allen Standorten sind daher die jeweils lokal geltenden gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen Grundlage unseres Handelns. Zudem verfügen alle unsere Standorte über ein nach DIN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Hierzu notwendige Dokumentations-, Berichts- und Kontrollstrukturen sind implementiert und werden in den Standorten von der jeweiligen Geschäftsführung verantwortet. Darüber hinaus bauen wir derzeit ein einheitliches konzernweites Reporting auf. Daher können in dieser nichtfinanziellen Erklärung neben den Umwelt-Kennzahlen für die PWO AG erstmals auch diejenigen für Übriges Europa und Kanada berichtet werden.

An allen Standorten werden laufend vielfältige Maßnahmen zur Schonung der Umwelt umgesetzt, wie wir im Folgenden darstellen. Als zentrale Mess- und Steuerungskennzahl betrachten wir seit dem vergangenen Geschäftsjahr für alle unsere Standorte den spezifischen Energieverbrauch (in kWh) bezogen auf den Rohmaterialverbrauch (in t). Insbesondere der Stromverbrauch weist eine außerordentlich hohe Korrelation zum Rohstoffeinsatz auf.

Dabei weisen unsere Standorte trotz grundsätzlich gleicher Geschäftstätigkeit substanzielle Unterschiede in ihrem jeweiligen spezifischen Energieverbrauch auf. Hierzu trägt unter anderem der jeweilige Strommix bei; Kanada nutzt beispielsweise in erheblichem Umfang Wasserkraft zur Stromerzeugung. Darüber hinaus ist die Produktpalette der Auslandsstandorte stärker spezialisiert als diejenige unseres deutschen Heimatstandorts. Erstere können daher das Spektrum ihrer betrieblichen Anlagen enger auf ihre Produktpalette abstimmen.

Ziel ist es, die spezifischen CO₂-Emissionen (auf der Basis der Kategorien Scope 1 und Scope 2) fortlaufend zu vermindern. Abhängig vom Geschäftsverlauf wird dieses Ziel jedoch möglicherweise nicht in jedem einzelnen Geschäftsjahr erreicht werden. So weisen wir für 2018 für den Standort Oberkirch einen geringfügigen Anstieg des spezifischen Energieverbrauchs aus. Insgesamt

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS UMWELTBELANGE

Kennzahl	Einheit	Geschäftsjahr	Konzern ¹	Deutschland ²	Übriges Europa	Kanada
Energieverbrauch gesamt		2018	49,01	36,72	7,87	4,41
		2017	37,78	37,78	--	--
Strom	GWh	2018	23,92	13,73	6,17	4,02
		2017	14,21	14,21	--	--
Erdgas		2018	25,09	22,99	1,70	0,39
		2017	23,57	23,57	--	--
Heizöl	l	2018	139	139	0	0
		2017	265	265	--	--
Spezifischer Energieverbrauch (Energieverbrauch bezogen auf den Rohmaterialverbrauch)	kWh/t	2018	387,33	493,38	212,92	291,72
		2017	490,88	490,88	--	--
CO ₂ -Emissionen gesamt		2018	17.958	11.111	6.205	642
		2017	11.456	11.456	--	--
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	t	2018	5.068	4.645	343	79
		2017	4.761	4.761	--	--
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2)		2018	12.890	6.466	5.862	563
		2017	6.695	6.695	--	--
Wasserverbrauch	m ³	2018	52.304	26.929	10.560	14.815
		2017	55.224	55.224	--	--
Abfälle zur Verwertung	t	2018	877,04	799,44	45,04	32,56
		2017	802,37	802,37	--	--
Abfälle zur Beseitigung		2018	95,08	2,38	92,70	0
		2017	2,49	2,49	--	--

¹ Der Konzern umfasst in 2017 den deutschen Standort in Oberkirch, in 2018 zusätzlich die Standorte in Tschechien sowie in Kanada.

² Die Angaben für Deutschland beinhalten nicht den dortigen Montagestandort.

konnten wir jedoch fast alle Umweltkennzahlen des Standorts leicht verbessern. Der Wasserverbrauch ging sogar in erheblichem Umfang zurück.

Am Standort Oberkirch ist ein umfassendes Energiemanagement-System etabliert, das nach der Norm DIN ISO 50001 auditiert ist. Im Zuge dessen haben wir rund 90 Prozent des elektrischen Energieverbrauchs an diesem Standort einer gezielten Steuerung zugänglich gemacht.

Im Einzelnen wurde im Geschäftsjahr 2018 am Standort die 2016 angestoßene Optimierung der Beleuchtungssituation in einem weiteren Bauabschnitt fortgesetzt. Bis Ende 2019 soll in sämtlichen Produktionsbereichen ein komplett neues Beleuchtungskonzept realisiert sein: Neben hocheffizienter LED-Technik, die eine deutlich geringere Anschlussleistung erfordert, wird insbesondere

eine intelligente übergeordnete Steuerung inklusive Tageslicht- und Präsenzsensoren implementiert. Über die Energieeinsparung hinaus profitieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zudem von einer deutlich besseren Lichtqualität, was ihrer Gesundheit zuträglich ist. Darüber hinaus wird die Fehlerquote bei der Arbeit tendenziell reduziert.

Weitere Energieeinsparungen werden durch den Ersatz zweier älterer Entfettungsanlagen durch eine neue Anlage realisiert. Damit verbunden ist zudem der Ersatz des Gefahrstoffes Tetrachlorethen (PER) durch Industrialkohol. Die neue Anlage befand sich 2018 im Aufbau und wird im Geschäftsjahr 2019 in Betrieb gehen. Auch mit einer neuen Bandbefettungstechnologie konnten Verbesserungen im Umweltbereich erzielt werden: Die neue Technologie erfordert einen geringeren Schmiermittel-

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Kennzahl	Geschäftsjahr	Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Anzahl zum Thema Compliance in Präsenzs Schulungen und Workshops geschulter Mitarbeiter	2018	644	157	193	16	166	112
	2017	496	177	84	5	211	19

einsatz und arbeitet ohne Druckluft. Nicht zuletzt haben unsere PWO-Energie-Scouts auch in diesem Jahr wieder in erheblichem Umfang Druckluft-Leckagen identifiziert.

Auch an allen ausländischen Standorten setzen wir auf LED-Beleuchtung; in Mexiko wird die vollständige Umstellung in den Produktionsbereichen und Lagerhallen wie in Deutschland im Geschäftsjahr 2019 abgeschlossen sein. Dort stand 2018 auch die Reduzierung des Ölverbrauchs bei der Bandbefettung an sechs Pressen im Fokus.

Am tschechischen Standort wird nach der Modernisierung von Kompressoren nun deren Abwärme zurückgewonnen und dem Heizkreislauf der Produktionshallen zugeführt. Darüber hinaus wurde im vergangenen Jahr eine Einheit für die Behandlung ölhaltiger Abwässer in Betrieb genommen und die sichere Lagerung von entflammaren liquiden Stoffen wie bspw. Öl durch Separierung verbessert. Und zur Abfallvermeidung konnten Umverpackungen im Teileversand reduziert werden. In Kanada konnten Energieeinsparungen durch effizientere Heizungs-, Lüftungs- und Klimasysteme sowie den automatischen Standby-Betrieb nicht genutzter Anlagen erzielt werden. Am chinesischen Standort wurde das sachgerechte Management von Abwässern und Abfällen weiter optimiert. Darüber hinaus werden inzwischen die Kühlmittel an jeder Presse vollständig zurückgewonnen und in einem Kreislaufsystem wieder dem Produktionsprozess zugeführt. Ferner dient ein neues Lärmüberwachungssystem dem Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**NICHTFINANZIELLER ASPEKT
BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG**

Regelkonformes Verhalten inklusive der Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist die Basis dauerhaften geschäftlichen Erfolgs. Daher umfasst unser CMS ein umfangreiches Instrumentarium zur Schulung und Sensibilisierung unserer Mitarbeiter inklusive Anleitungen zur Selbstbewertung im Rahmen des internen Kontrollsystems, zur Überwachung ihrer Rechtstreue sowie von

Handlungshilfen in Zweifelsfällen. Das CMS ist fest in das RMS integriert.

Im RMS sind das Risiko „Compliance-Verstöße und Strafzahlungen“ in konsolidierter Form und die wichtigsten weiteren Compliance-Risiken je Tochtergesellschaft in detaillierter Form auch qualitativ bewertet und erfasst. Als zentrale Handlungsfelder werden Kartell-, Korruptions- und Eigentumsrisiken definiert. Diese bildeten daher den Schwerpunkt der Interviews mit Führungskräften und Geschäftsführung der Konzerngesellschaften zur Identifikation und Bewertung von Compliance-Risiken im Geschäftsjahr 2018. Dem Vorstand wird zur Risikolage und zu Compliance-Themen regelmäßig berichtet. Er erörtert diese ebenfalls regelmäßig mit dem Aufsichtsrat.

Mit dem zum Ende des Geschäftsjahres 2018 neu eingeführten Whistleblower-System können Hinweisgeber inzwischen rund um die Uhr - sofern lokal rechtlich zulässig auch anonym - über einen speziell durch Verschlüsselungs- und Sicherheitstechnologien geschützten Kommunikationsweg auf Fehlverhalten sowohl von Beschäftigten als auch von Externen hinweisen. Das System wird im Geschäftsjahr 2019 bei allen Tochtergesellschaften vorgestellt und bekannt gemacht werden.

Im Geschäftsjahr 2018 fanden über die routinemäßigen Compliance-Kurzschulungen neuer Mitarbeiter ausführliche Präsenzs Schulungen in China und Tschechien statt, sodass insgesamt deutlich mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als im Vorjahr geschult wurden. Künftig wollen wir durch ein Online-System eine noch engere Frequenz bei den detaillierteren Schulungen realisieren.

Darüber hinaus haben wir 2018 ausgewählte Themen fokussiert bearbeitet. Dazu zählte die Umsetzung der Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung, die Zentralisierung des Vertragsmanagements und der Ausbau der Dokumentation des CMS.

IMPRESSUM

INVESTOR-RELATIONS-ANSPRECHPARTNER

BERND BARTMANN
Vorstand Kaufmännischer Bereich

Telefon: +49 7802 84-844
Telefax: +49 7802 84-789
ir@progress-werk.de

CHARLOTTE FRENZEL
Investor Relations

Telefon: +49 7802 84-844
Telefax: +49 7802 84-789
ir@progress-werk.de

GESTALTUNG
Büro Schramm für Gestaltung GmbH,
bueroschramm.de

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird neben geschlechtsspezifischen Formulierungen auch das generische Maskulinum verwendet. Hiermit sind ausdrücklich alle Geschlechter gemeint.

PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG

POSTFACH 1344
77697 OBERKIRCH
DEUTSCHLAND

TELEFON: +49 7802 84-0
TELEFAX: +49 7802 84-356
INFO@PROGRESS-WERK.DE
WWW.PROGRESS-WERK.DE