

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2017

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2017

GEMÄSS §§ 289 C, 315 C HGB

Der PWO-Konzern ist sich seiner Verantwortung als Akteur im gesellschaftlichen Leben auf regionaler und internationaler Ebene bewusst. Deshalb genießen Nachhaltigkeitsaspekte traditionell einen hohen Stellenwert. Unser Selbstverständnis gründet auf umfassendem Verantwortungsbewusstsein: Verantwortliches Handeln untereinander sowie gegenüber unseren Kapitalgebern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sehen wir als Verpflichtung. Langfristige und nachhaltige Wertschöpfung steht im Mittelpunkt.

PWO gibt es seit fast einhundert Jahren, wir denken in Generationen. In der Region des Gründungsstandorts Oberkirch arbeitet aus manchen Familien schon die dritte Generation bei PWO, und Betriebsjubiläen von bis zu 50 Jahren sind Alltag. Auch mit einigen unserer Kunden pflegen wir seit vielen Jahrzehnten vertrauensvolle Beziehungen, mit einem sogar bereits seit 1928. Und so wollen wir auch künftig unser Geschäft in einer intakten Umwelt und mit zufriedenen Menschen entwickeln, die gerne bei und mit PWO arbeiten.

ÜBER DIESE ERKLÄRUNG

Die nichtfinanzielle Erklärung 2017 umfasst sowohl die nichtfinanzielle Erklärung für die Progress-Werk Oberkirch AG (im Folgenden auch „PWO AG“) mit Sitz in Oberkirch, Deutschland, als auch diejenige für den PWO-Konzern (im Folgenden auch „Konzern“) mit den internationalen Konzerngesellschaften und den ausländischen Betriebsstätten. Dementsprechend berichten wir im Folgenden über Deutschland (dies beinhaltet die PWO AG bzw. den Produktionsstandort Oberkirch), übriges Europa (Produktionsstandort Tschechien), Kanada und Mexiko (die beiden dortigen Produktionsstandorte) sowie Asien (Produktionsstandort in Suzhou, China, und Montagestandort in Shenyang, China).

Sofern nicht anders angegeben, gelten die Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung 2017 für den gesamten Konzern. Im Geschäftsjahr 2017 wurde mit dem Aufbau je eines Montagestandorts in Mexiko und Tschechien

begonnen, und bisherige Logistikflächen in der Nähe von Oberkirch wurden zu einem separaten Montagestandort erweitert. Diese drei Standorte waren im Berichtsjahr noch unwesentlich und sind daher in der nichtfinanziellen Erklärung 2017 nicht erfasst.

NUTZUNG VON RAHMENWERKEN

Für die Erstellung dieser Erklärung haben wir kein Rahmenwerk im Sinne des § 289 d 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 und wird zudem spürbar von Umweltaspekten getragen. Denn Leichtbaulösungen erhöhen wesentlich die Umweltfreundlichkeit eines Fahrzeugs, da sie den Ressourcenverbrauch in Herstellung und laufendem Betrieb sowie die Emissionen über seine 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 diesbezüglichen

detaillierten Ausführungen im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“, Unterkapitel „Geschäftsmodell“, im zusammengefassten Konzernlagebericht und im Lagebericht für die PWO AG für das Geschäftsjahr 2017 verwiesen.

DIE NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE DES PWO-KONZERNS

Als produzierendes Unternehmen stehen die Erfassung von Ressourcenverbrauch und Emissionen sowie Maßnahmen zu deren Verringerung im Vordergrund unserer umweltorientierten Nachhaltigkeitsstrategie. Da der Konzern als Zulieferer der globalen Automobilindustrie in einer weltweit vernetzten Wertschöpfungskette an wichtiger Stelle agiert, gewinnen Umweltaspekte zusätzliches Gewicht – und zwar in doppelter Hinsicht: Wir müssen die Umweltvorschriften der Länder beachten, in denen wir selbst aktiv sind. Und wir müssen unseren Kunden Produkte liefern, die sie in die Lage versetzen, die Regularien zu erfüllen, die sie betreffen.

Nicht zuletzt übernehmen wir als Hersteller von Sicherheitskomponenten eine besondere Verantwortung für den Schutz der Fahrzeuginsassen. Zahlreiche unserer Komponenten erfüllen über viele Jahre hinweg unauffällig und wartungsfrei diverse Funktionen, um dann bei einem Unfall im entscheidenden Moment zusätzlich und in genau definierter Weise Energie aufzunehmen und so Leben und Gesundheit zu schützen. Mit unserer umfassenden Expertise im kostenoptimierten Leichtbau sowie mit höchster Liefertreue und -qualität haben wir uns einen hervorragenden Ruf in der Branche erarbeitet.

Die Wertschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur. Sie wissen, dass sie der Schlüssel zu unserem Erfolg sind. Ihre Einsatzbereitschaft und ihre Expertise treiben den Konzern voran. Achtung der Menschenrechte, Achtung der Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften sowie ein möglichst weitreichender Gesundheits- und Arbeitsschutz gehören zu den Selbstverständlichkeiten im PWO-Konzern.

Korruption und Bestechung tolerieren wir in keiner Weise. Etwaiiges Fehlverhalten einzelner Beschäftigter wird jeweils umgehend mit schwerwiegenden Maßnahmen geahndet. Unsere Verhaltensrichtlinien beinhalten verbind-

liche 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 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 gezielt gesteuert.

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 Steuerung aller diesbezüglichen Maßnahmen ist in ihren wesentlichen Teilen in das konzernweite Risikomanagement-System (RMS) integriert. Es ist zudem vorgesehen, die Verknüpfung zwischen Nachhaltigkeits- und Risikomanagement künftig im Zuge des weiteren Ausbaus beider Systeme kontinuierlich zu intensivieren.

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 werden, bestehen für das Geschäftsjahr 2018 derzeit nicht. Das RMS im PWO-Konzern wird im Detail im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts im Kapitel „Prognose-, Chancen- und Risikobericht“, Unterkapitel „Risikobericht“, dargestellt.

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

INTERESSENGRUPPE KUNDEN

Verlässlichkeit in der Belieferung – zeitgerecht und in einwandfreier Qualität auch bei kurzfristigen Änderungen oder stark schwankenden Abrufen – stellt die zentrale Anforderung unserer Kunden an den PWO-Konzern dar.

Das Feedback von Kundenseite bestätigt diese Einschätzung immer wieder aufs Neue: Über unsere weitreichende Expertise in der Kaltumformung von Metallblechen, insbesondere auch im kostenoptimierten Leichtbau, sowie unsere globale Just-in-time-Lieferfähigkeit hinaus stellen höchste Liefertreue und -qualität die entscheidenden Erfolgsfaktoren im Wettbewerb dar.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT REPUTATION IM ABSATZMARKT

Im RMS des Konzerns stellen daher Leistungsrisiken die größte Gruppe der definierten Risiken dar. Alle werden mit zum Teil sehr umfangreichen Maßnahmenplänen gesteuert und begrenzt. Hierzu verweisen wir auf die detaillierte Berichterstattung im Risikobericht des Konzernlageberichts.

Jenseits genau strukturierter Berichterstattungswege 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 Qualitätsmanagement-Systeme, die fortlaufend weiterentwickelt werden und entsprechend zertifiziert sind.

Im Geschäftsjahr 2017 haben wir uns darüber hinaus intensiv auf die neue obligatorische Zertifizierungsnorm IATF (International Automotive Task Force) 16949 vorbereitet. Sie definiert grundlegende Anforderungen an Qualitätsmanagement-Systeme für die Serien- und Ersatzteilproduktion in der Automobilindustrie. Die Zertifizierungen sollen im gesamten PWO-Konzern bis Juni 2018 abgeschlossen worden sein.

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 Kapitalmarktkonferenzen, wo das Management eingehende Gespräche mit Analysten, Anlegern und Pressevertretern führt. Sinngemäß gilt dies auch für unsere Fremdkapitalgeber, mit denen wir in einem intensiven persönlichen Austausch stehen. 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 und verfeinert wird.

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

Über die Entwicklung dieser Kennzahlen wird jedes Jahr ausführlich im zusammengefassten Konzernlagebericht im Kapitel „Lage“, Unterkapitel „Ertragslage“ sowie „Vermögenslage“, berichtet.

Der Vorstand führt nicht nur alle wesentlichen Gespräche mit Kapitalgebern persönlich, sondern ist darüber hinaus in viele weitere Kontakte sehr eng eingebunden. Die Kommunikation mit dem Kapitalmarkt ist als Stabstelle direkt bei ihm angesiedelt. Jenseits der gesetzlichen Anforderungen zur Regel- und Ad-hoc-Publizität sowie der weitergehenden Verpflichtungen des Segments Prime Standard der Deutschen Börse AG, in dem die PWO-Aktie

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS REPUTATION IM KAPITALMARKT

Kennzahl	Einheit	Konzern
Umsatzerlöse	TEUR	461.008
EBIT vor Währungseffekten	TEUR	23.358
EBIT inklusive Währungseffekten	TEUR	20.527
Periodenergebnis	TEUR	10.059
Eigenkapital	TEUR	113.116
Netto-Finanzschulden	TEUR	125.888

notiert ist, berichten wir zeitnah über alle wesentlichen Entwicklungen des PWO-Konzerns. Die Entwicklung der PWO-Aktie, Eigenkapital- sowie Refinanzierungsthemen sind wiederkehrende Tagesordnungspunkte auf 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 und entsprechen daher den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex mit wenigen Ausnahmen. Hierzu berichten wir jährlich im Rahmen des Corporate-Governance-Berichts, der auf der PWO-Website unter www.progress-werk.de/de/konzern/corporate-governance/ veröffentlicht 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 und nehmen so aktiv an ihrer strategischen Weiterentwicklung teil. 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 unter Führung der Muttergesellschaft in Oberkirch und 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 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 gewährleistet. 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 Vorstand und Aufsichtsrat des Konzerns eingebunden sind.

Wir bieten ihnen 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. Auch bei notwendigen Umbaumaßnahmen im persönlichen Umfeld unterstützen wir sie. Wir pflegen den intensiven Austausch zwischen den internationalen Konzernstandorten 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 durch Experten (z. B. zum Verständnis von Kulturunterschieden, Kennenlernen landesspezifischer Verhaltensweisen oder zum Projektmanagement im jeweiligen Zielland),
- interne Sprachkurse,
- die Teilnahme an englischsprachigen Ausbildungsmodulen zu Bereichen wie „Umformen“, „Trennen“ oder „Werkzeuge“ analog den Kernkompetenzen von PWO sowie
- spezifische Module wie zum Beispiel zur Vertragsgestaltung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern wir durch vielfältige Arbeitszeitmodelle, die von Frauen und Männern wahrgenommen werden, vor allem aber durch Verständnis für kurzfristige familiäre Notfälle und durch Flexibilität von Kollegen sowie Führungskräften.

Dabei bilden drei Bereiche 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 Deutschland sind wir mit jährlich 40 bis 50 neuen Auszubildenden und DH-Studierenden, d. h. über alle Jahrgänge hinweg fortlaufend insgesamt 120 bis 150 jungen Menschen, einer der größten Ausbildungsbetriebe in der Region unseres Standorts in Oberkirch. Die Nachwuchskräfte können bei uns unter den verschiedensten Berufsbildern und Studiengängen wählen:

- Werkzeugmechaniker (m/w)
- Stanz- und Umformmechaniker (m/w)
- Industriemechaniker (m/w)
- Mechatroniker (m/w)
- Technischer Produktdesigner (m/w)
- Industriekaufmann (m/w) mit Zusatzqualifikation „Internationales Wirtschaftsmanagement“

- Industriekaufmann (m/w)
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w)
- Duales Studium Bachelor of Engineering (m/w) Wirtschaftsingenieurwesen
- Duales Studium Bachelor of Science (m/w) Angewandte Informatik
- Duales Studium Bachelor of Arts (m/w) Personalmanagement
- Duales Studium Bachelor of Engineering (m/w) Maschinenbau
- KOMBI-Studium Bachelor of Engineering (m/w) Maschinenbau

Um unsere Nachwuchskräfte optimal auf die Markt- und Kundenanforderungen von morgen vorzubereiten, legen wir großen Wert auf eine strukturierte und qualifizierte Ausbildung. Die Auszeichnungen als Jahrgangsbeste, die regelmäßig auch einige von ihnen erlangen, dokumentieren unseren großen Einsatz in diesem Bereich.

Gleichstellung und Diversität sind bei der Ausbildung junger Menschen selbstverständlich, und unterschiedliche Nationalitäten werden voll integriert. So hat zum Beispiel 2017 ein junger Mann mit Asperger-Syndrom seine Ausbildung zum Industriekaufmann erfolgreich und sogar mit einem Förderpreis abgeschlossen. Im laufenden Geschäftsjahr 2018 wird zudem erstmals ein Flüchtling mit sudanesischer Staatsangehörigkeit mit seiner Ausbildung zum Stanz- und Umformmechaniker beginnen.

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.

An allen unseren Standorten gibt es umfangreiche innerbetriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote für das lebenslange Lernen unserer Mitarbeiter. Im Zuge der zunehmenden Bedeutung des Wissenstransfers geben wir im Rahmen der technischen Fachlaufbahn die Erfahrung unserer Fachspezialisten an die Jüngeren weiter und setzen sie teilweise auch als Paten im Bereich der Ausbildung ein. Unser Talententwicklungsprogramm ist allerdings nicht ausschließlich auf junge Talente begrenzt.

Dazu gehört auch, dass wir als erstes Unternehmen am Leuchtturmprojekt der Agentur für Arbeit Offenburg, des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und der IHK Südlicher Oberrhein zur Teil- und Nachqualifizierung von an- und ungelerten Mitarbeitern

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS ARBEITNEHMERBELANGE UND ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Kennzahl	Einheit	Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Mitarbeiter ¹	Anzahl	3.432	1.658	665	259	496	354
Anzahl Auszubildende ²	Anzahl	157	133	13	2	3	6
Fluktuationsquote	Prozent	1,72 %	0,33 %	1,06 %	2,39 %	5,41 %	1,78 %
Durchschnittsalter der Belegschaft ³	Jahre	38,4	40,7	38,6	41,9	34,4	32,0
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ³	Jahre	9,8	16,2	6,8	6,8	3,6	2,8
Frauenanteil, bezogen auf die Belegschaft ³	Prozent	19,4 %	12,4 %	19,4 %	24,1 %	31,1 %	25,2 %
Frauenanteil, bezogen auf Führungskräfte ³	Prozent	13,0 %	8,8 %	7,4 %	26,5 %	11,4 %	20,8 %
Anzahl Männer/Frauen in Elternzeit, Deutschland ³	Anzahl	22	6	8	4	0	4
Kosten für Weiterbildung	TEUR	1.016	534	128	49	128	177
Durchschnittliche Fort- und Weiterbildungstage	Tage	3,4	3,0	3,4	1,4	4,4	5,1
Teilzeitquote ³	Prozent	2,74 %	6,17 %	0,16 %	0,40 %	0,00 %	0,31 %
Unfallhäufigkeit	AccR	14,6	6,9	6,6	15,4	30,9	16,6
Krankenstand ⁴	Prozent	2,21 %	3,00 %	3,97 %	1,35 %	1,15 %	0,61 %
Anteil Mitarbeiter mit Handicap ⁵	Prozent	1,66 %	3,20 %	1,43 %	-	0,00 %	0,00 %
Löhne und Gehälter	Mio. EUR	100.429	69.075	9.648	9.682	6.238	5.786
Soziale Abgaben	Mio. EUR	20.775	13.145	3.579	1.736	861	1.454
Personalaufwand	Mio. EUR	121.204	82.220	13.227	11.418	7.099	7.240

¹ Stichtag 31.12.2017; inklusive Zeitarbeiter und Aushilfen.

² Stichtag 31.12.2017; Anzahl Auszubildender inkl. Mitarbeitern in Qualifizierung.

³ Stichtag 31.12.2017; ohne Zeitarbeiter und Aushilfen.

⁴ Quote für 2017; ohne Zeitarbeiter.

⁵ Stichtag 31.12.2017; ohne Zeitarbeiter und Aushilfen; eine Auswertung in Kanada ist aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht möglich.

teilnehmen. Damit bieten wir denjenigen 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. Darüber hinaus bieten wir im Rahmen dieses Projekts auch Zeitarbeitnehmern Teil- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten.

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 tschechischen Standort ist sie traditionell sehr niedrig. Zufrieden sind wir auch mit der für China 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 zukünftig höhere Mitarbeiterbindung

an. Mit vielfältigen Mitarbeiterbindungsprogrammen haben wir hier in den vergangenen Jahren bereits gute Erfolge erzielt und die Fluktuationsquote spürbar reduziert. Diesen Weg werden wir fortsetzen.

Nicht zuletzt ist das **Durchschnittsalter der Belegschaft** ein weiterer Indikator. Unsere Mitarbeiter erwarten von uns ein motivierendes Umfeld, in dem Berufserfahrene ihre Expertise 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.

Mit dem Durchschnittsalter der Mitarbeiter an unseren Standorten sind wir zufrieden. 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 Gesellschaft als Unternehmen wahrgenommen zu werden, das den Menschen und der Umwelt gegenüber verantwortlich handelt. 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.

Aus diesem Grund haben wir für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter bindende Verhaltensgrundsätze sowie konzernweit gültige Compliance-Verhaltensrichtlinien erstellt und ein Compliance-Management-System etabliert. Um das Vertrauen in die Führung der PWO AG und des Konzerns bei Aktionären und Beschäftigten, Kunden und Lieferanten sowie in der Öffentlichkeit insgesamt zu wahren und zu festigen, verpflichten sich darüber hinaus alle mit Führung und Kontrolle Beauftragten zur Einhaltung der Prinzipien eines verantwortlichen Handelns untereinander sowie gegenüber unseren Kapitalgebern, Geschäftspartnern und der Gesellschaft. Langfristige und nachhaltige Wertschöpfung steht dabei im Mittelpunkt. Dies ist in den PWO-Führungsgrundsätzen zusammengefasst.

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 fast 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 stehen wir regelmäßig im Austausch, da große Teile unseres Standortes dort direkt an Wohnhäuser angrenzen. 2017 wurde der bisher schon bestehende Austausch mit den Anwohnern erstmals im Rahmen eines strukturierten Anwohner-Dialogs umgesetzt. Er traf auf sehr gute Resonanz und soll daher innerhalb eines Jahres wiederholt werden.

Wünsche der Anwohner über das Einhalten vorgegebener Grenzwerte hinaus betrafen insbesondere verbesserte Verkehrsführungen zur Reduzierung des Mitarbeiter- und Lieferverkehrs bzw. dessen Geschwindigkeit oder die Verlegung von Parkplätzen. Bei einigen Themen streben wir innerbetrieblich Verbesserungen für die Anwohner an, bei anderen stehen wir hierzu im Dialog mit den regionalen Behörden.

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. Wir halten daher nicht nur an allen Standorten die jeweils lokal geltenden gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen in vollem Umfang ein. 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. Da ein einheitliches konzernweites Reporting derzeit noch im Aufbau ist, beziehen sich die folgenden Ausführungen ausschließlich auf die PWO AG.

So ist diese bereits seit vielen Jahren nach der Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001 zertifiziert. Dieser Norm entsprechend gestalten wir unser Umweltmanagementsystem und legen einen Schwerpunkt auf die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung. Auf der Basis der Analyse von Stoff- und Energieströmen erarbeiten wir ökonomisch sinnvolle Optionen zur Reduktion des Energiebedarfs, von Emissionen, Abwasser und Abfällen. Darüber hinaus ist am Standort Oberkirch ein

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS UMWELTBELANGE

Kennzahl	Einheit	Deutschland
Energieverbrauch gesamt	GWh	37,78
Strom	GWh	14,21
Erdgas	GWh	23,57
Heizöl	l	265
Spezifischer Energieverbrauch	kWh/TEUR	136,59
CO ₂ -Emissionen gesamt	t	11.456
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	t	4.761
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2)	t	6.695
Wasserverbrauch	m ³	55.224
Abfälle zur Verwertung	t	802,37
Abfälle zur Beseitigung	t	2,49

umfassendes Energiemanagement-System etabliert, das nach der Norm DIN ISO 50001 auditiert ist. Beide Systeme verzahnen wir immer enger miteinander, um noch bessere Ergebnisse zu erzielen.

Umwelt- und Energieaspekte inklusive der zugehörigen relevanten Risiken sowie Chancen werden im Rahmen der Managementsysteme erfasst und bewertet. Alle an der Wertschöpfung beteiligten Bereiche treffen sich regelmäßig in Gesprächsrunden, um das operative Geschäft möglichst optimal zu planen, zu steuern und zu bewerten. Die erreichten Ergebnisse aus den einzelnen Prozessen und aus allen Bereichen werden durch das Management in regelmäßig stattfindenden Führungskreismeetings bewertet.

Die Ermittlung der energetischen Ausgangsbasis hat bei PWO schon eine lange Tradition. Vor einigen Jahren wurde zudem in allen Bereichen der PWO AG eine neue Systematik zur Ermittlung und Bewertung von Umwelt- und Energieaspekten in Form einer Matrix eingeführt, sodass nun die Aspekte und Energieverbräuche nach verschiedenen Kriterien analysiert und bewertet werden können. Damit ist in der gesamten Organisation sehr transparent, welche die bedeutenden Umweltaspekte und wo die großen Energieverbraucher sind.

Im Geschäftsjahr 2017 wurde vor allem die Optimierung der Beleuchtungssituation in sämtlichen Produktionsbereichen fortgesetzt. Dabei wird sukzessive ein komplett neues Beleuchtungskonzept realisiert: Neben hocheffizienter LED-Technik wird insbesondere eine intelligente

übergeordnete Steuerung inklusive Tageslicht- und Präsenzsensoren implementiert.

Zu einer wichtigen Säule im PWO-Energiemanagement haben sich zudem die PWO-Energie-Scouts entwickelt. Seit 2015 nehmen Auszubildende jährlich an einer Initiative der Industrie- und Handelskammern teil und qualifizieren sich durch Workshops und Praxisprojekte als Energie-Scouts. In den letzten drei Jahren haben insgesamt 12 Auszubildende mit ihren systematischen Aktivitäten zur Energieeinsparung der PWO AG einen guten und berechenbaren Beitrag geleistet. Beim Bundeswettbewerb im Juni 2017 würdigte Bundesumweltministerin Barbara Hendricks das Engagement der jungen Effizienzexperten.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Regelkonformes Verhalten inklusive der Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist für uns die Basis dauerhaften geschäftlichen Erfolgs. Deshalb haben wir bereits 2011 mit dem Aufbau eines umfassenden CMS begonnen und es seither stetig ausgebaut – im Geschäftsjahr 2017 beispielsweise durch die Vorbereitung der für 2018 geplanten Einführung eines konzernweiten, anonymen Whistleblower-Systems.

Zentraler Bestandteil des CMS ist die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Es umfasst ein umfangreiches Instrumentarium zur Schulung und Sensibilisierung unserer Mitarbeiter, zur Überwachung ihrer Rechtstreue sowie von Handlungshilfen in Zweifelsfällen.

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Kennzahl	Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Anzahl zum Thema Compliance in Präsenzs Schulungen und Workshops geschulter Mitarbeiter	496	177	84	5	19	211

Das Compliance-Management-System ist fest in das Risikomanagement-System integriert. Dort sind die Risiken von Compliance-Verstößen und Strafzahlungen in konsolidierter Form und die wichtigsten Compliance-Risiken je Tochtergesellschaft in detaillierter Form auch qualitativ bewertet und erfasst. Dem Vorstand wird zur Risikolage und zu Compliance-Themen regelmäßig berichtet. Er erörtert diese ebenfalls regelmäßig mit dem Aufsichtsrat.

Wir arbeiten intensiv daran, dass das CMS eine möglichst hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern erfährt, um im Alltag bestmöglich gelebt zu werden. Als eine wichtige Rückmeldung beurteilen wir daher, dass das System von

mexikanischen Mitarbeitern in den aktuellen Interviews des vergangenen Jahres als für sie persönlich sehr wertvoll und sogar als ein Wettbewerbsvorteil des PWO-Konzerns gegenüber anderen Arbeitgebern bewertet wurde.

Auch im Geschäftsjahr 2017 fanden wieder zahlreiche Schulungen zum Thema Compliance statt. So legen wir beispielsweise großen Wert auf die Vermittlung von Compliance-Grundlagen im Rahmen von Einführungsveranstaltungen für alle neuen Mitarbeiter. Zudem haben wir die Online-Schulungen vorbereitet, mit denen wir ab 2018 die Frequenz von Schulungen erhöhen wollen.

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