



PWO



GESCHÄFTS-
JAHR 2021



NICHTFINANZIELLER
BERICHT



Gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

Gesonderter
Nichtfinanzieller Bericht
2021 gemäß §§ 289 b-e,
315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den
PWO-Konzepten in Bezug auf
die nichtfinanziellen Aspekte

Die Progress-Werk Oberkirch AG ist ein Unternehmen mit einer mehr als 100-jährigen Geschichte. Zu den wesentlichen Grundsätzen, die über diese lange Periode unseren Erfolg möglich gemacht haben, gehören Langfristigkeit und Verantwortungsbewusstsein in unserem unter-

nehmerischen Denken und Handeln. Wir berücksichtigen die Interessen von Kunden, Mitarbeitenden, Kapitalgebern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit bei unseren Entscheidungen und Planungen. Auf vertrauensvolle Beziehungen mit allen Interessengruppen legen wir größ-

ten Wert. Die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt wollen wir nach Möglichkeit begrenzen.

Über diesen Bericht

Der gesonderte nichtfinanzielle Bericht 2021 umfasst für das Geschäftsjahr 2021 sowohl den gesonderten nichtfinanziellen Bericht für die Progress-Werk Oberkirch AG (im Folgenden auch „PWO AG“ oder „Gesellschaft“) als auch denjenigen für den PWO-Konzern (im Folgenden auch „PWO“ oder „Konzern“), der die PWO AG und ihre 4 internationalen Tochtergesellschaften umfasst.

Wir berichten daher in diesem Bericht über Deutschland (umfasst die PWO AG, Oberkirch, Deutschland, mit einem Standort), Tschechien (um-

fasst PWO Czech Republic a.s., Valašské Meziříčí, Tschechien, mit zwei Standorten), Kanada (umfasst PWO Canada Inc., Kitchener, Kanada, mit einem Standort), Mexiko (umfasst PWO de México S.A. de C.V., Puebla, Mexiko, mit zwei Standorten) sowie China (umfasst PWO High-Tech Metal Components (Suzhou) Co. Ltd., Suzhou, China, mit zwei Standorten). Sofern nicht anders angegeben, gelten die Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht 2021 für den gesamten Konzern.

Nutzung von Rahmenwerken

Im Berichtsjahr haben wir eine neue Wesentlichkeitsmatrix – orientiert an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) und unter Berücksichtigung rechtlicher Vorschriften – zur Bestimmung der zentralen nichtfinanziellen Themen des Konzerns erarbeitet. Auch unsere Managementkonzepte zur Steuerung dieser Themen orientieren sich an den Kriterien der Global Reporting Initiative.

Geschäftsmodell

PWO ist einer der weltweit führenden Entwickler und Hersteller von anspruchsvollen Metallkomponenten und Subsystemen in klimafreundlicher Leichtbauweise für Elektrifizierung, Sicherheit und Komfort im Automobil. Unsere Produktpalette ist vollständig verbrennerunabhängig. Von neuen Anforderungen für E- oder Hybrid-Fahrzeuge und der immer weitergehenden Elektrifizierung der 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 Elektrifizierung, 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 Kon-

zerns“, Unterkapitel „Geschäftsmodell“, im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG für das Geschäftsjahr 2021 verwiesen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

Die Verpflichtung zu nachhaltigem, ökologischem und sozial verantwortlichem Handeln bildet die Basis unserer wirtschaftlichen Aktivitäten. Der Sicherung und dem Schutz der Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen fühlen wir uns verpflichtet. Darüber hinaus folgen wir auch dem Ansatz des „Business as a Force for Good“: Wir wollen, dass unsere Geschäftstätigkeit zu konkreten und spürbaren Verbesserungen in der Gesellschaft beiträgt.

Als produzierendes Unternehmen hat für uns die Erfassung von Ressourcenverbrauch und Emissionen sowie Maßnahmen zu deren Verringerung eine wesentliche Bedeutung für unsere umweltorientierte Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei beachten wir als Zulieferer der globalen Automobilindustrie in einer weltweit vernetzten Wertschöpfungskette die Umweltvorschriften derjenigen 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 deren Leben und ihre Gesundheit.

Die Wertschätzung unserer Beschäftigten steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur. Achtung der Menschenrechte, der Rechte der Mitarbeitenden 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 Beschäftigten 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. Dazu setzen wir an allen Standorten Qualitätsmanagementsysteme ein.

Daraus leiten wir ein konzernweites Benchmarking sowie Verbesserungsmaßnahmen für die einzelnen Standorte ab. Deren Umsetzung wird jeweils anhand der verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen angepasst und anhand der individuellen Situation des Standorts gesteuert.

Auch bei der Unternehmensfinanzierung gewinnen Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend an Bedeutung. So trägt ein Darlehen der IKB Deutsche Industriebank über 7,5 Mio. EUR das Green Loan Certificate. Es wurde von der KfW aus dem Programm „KfW-Energieeffizienz – Produktionsanlagen/-prozesse“ refinanziert. Wir haben das Darlehen für die Modernisierung von Maschinen und Anlagen an unseren mexikanischen Standorten verwendet, mit der wir eine hohe Energieeinsparung gemäß den Förderbedingungen erzielten.

Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Die hohe Veränderungsdynamik der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die wachsende Bedeutung des Klimaschutzes haben uns im Jahr 2021 veranlasst, ein umfangreiches Projekt zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie aufzusetzen.

Diese Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde vom Gesamtvorstand angestoßen und mit seiner engen Begleitung u.a. in diversen dezidierten Workshops umgesetzt. Innerhalb des Vorstands ist Nachhaltigkeit dem kaufmännischen Bereich zugeordnet.

Wir wollen nicht nur unsere bisherigen Anstrengungen stärker zusammenführen und noch zielgerichteter ausrichten, sondern setzen auf echte transformative Nachhaltigkeit. Aus unserer Sicht ist der gesamtgesellschaftliche Handlungsbedarf hierfür größer denn je – und zwar nicht nur hinsichtlich der Klima- und Umweltthemen, sondern auch soziale Aspekte und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung betreffend.

So haben wir im Berichtsjahr zunächst den Status Quo zu diesen Themenfeldern konsolidiert und eine Wesentlichkeitsmatrix mit den aus Sicht der Stakeholder bedeutendsten Themen für PWO abgeleitet (im Einzelnen siehe hierzu das folgende Kapitel).

Für die Themen, die innerhalb der 3 mit eher hoher oder hoher Relevanz bewerteten Themenfelder – das sind Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung – die höchste Bedeutung haben, haben wir Ambitionen festgelegt, die wir erreichen wollen und die wir in diesem Bericht erläutern.

Bezüglich des Themas Treibhausgase – dem mit der höchsten Relevanz bewerteten Thema innerhalb der Umweltbelange – sind wir dabei, eine umfassende Treibhausgasbilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol zu erstellen. Die Emissionen nach Scope 1 und 2 stellen wir schon in diesem Bericht dar, über diejenigen nach Scope 3 werden wir zu einem späteren Zeitpunkt berichten. Sobald die Treibhausgasbilanz vollständig vorliegt, wollen wir das Definieren klimawissenschaftlicher Ziele im Einklang mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) prüfen.

Wesentlichkeitsanalyse

Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir auch die für uns wesentlichen Themen neu bestimmt. Unsere Wesentlichkeitsmatrix zeigt unsere wichtigsten Handlungsfelder und Prioritäten auf. Sie dient als Leitfaden für unsere transparente Berichterstattung und ist ein wichtiges Element für unsere strategische Entscheidungsfindung. Die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurden in einer Matrix zusammengefasst.

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

Ausgehend von einer Longlist allgemein relevanter Nachhaltigkeitsthemen, wie sie sich aus nationalen und internationalen Rahmenwerken und rechtlichen Standards ergeben (wie beispielsweise dem Handelsgesetzbuch, den GRI Standards oder den Standards des Sustainability Accounting Standards Board), wurde eine Liste der für PWO relevanten Themen identifiziert. Dazu wurden insbesondere 4 Datengrundlagen genutzt: Die Anforderungen der Drive Sustainability Initiative (einer Partnerschaft 11 internationaler Automobilhersteller, die die Transformation zu einer nachhaltigen Wertschöpfungskette anführen wollen), spezifische Kundenanforderungen, ein Benchmarking mit relevanten Wettbewerbern sowie anderen Unternehmen und die Befragung interner Experten und Expertinnen.

Um die Anforderungen aus Sicht der Stakeholder zu bewerten, wurden zunächst Kundenanforderungen sowie -umfragen analysiert. Durch umfassende Recherche unter anderem auf Basis diverser wissenschaftlicher Quellen, Studien, Medienberichten und Gesetzestexten wurde eingeordnet, welche Relevanz ein Thema für die betreffende Stakeholdergruppe hat. Die jeweilige Bewertung erfolgte auf Basis einschlägiger Quellen im Rahmen einer 5er-Likert-Skala; d.h. entlang einer Skala, mit der Einstellungen und Meinungen mit einem größeren Grad an Nuancen wiedergegeben werden können als mit einer einfachen „Ja/Nein“-Einordnung.

Auf Basis der Einzelwerte wurde dann ein Durchschnittswert über alle definierten Stakeholdergruppen je Thema berechnet, welcher den Wert für die y-Achse („Relevanz für Stakeholder“) abbildet. Seitens nationaler und internationaler PWO-Führungskräfte erfolgte dann eine Relevanzbewertung mittels eines standardisierten Fragebogens. Die Ergebnisse wurden zu Themenfeldern entlang der Aspekte der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß § 289 c HGB gruppiert.

Die Gruppierung der Themen wurde mit dem Vorstand diskutiert. Dieser hat die Wesentlichkeitsanalyse sowie die zugehörige Matrix bestätigt.

Wir verwenden unsere Wesentlichkeitsmatrix, um unsere derzeitigen und zukünftigen Prioritäten und Schwerpunkte festzulegen. Sie dient ebenfalls als Richtlinie für die Bestimmung der Themen, die wir in unsere jährliche Berichterstattung aufnehmen. Die Matrix spiegelt die Be-

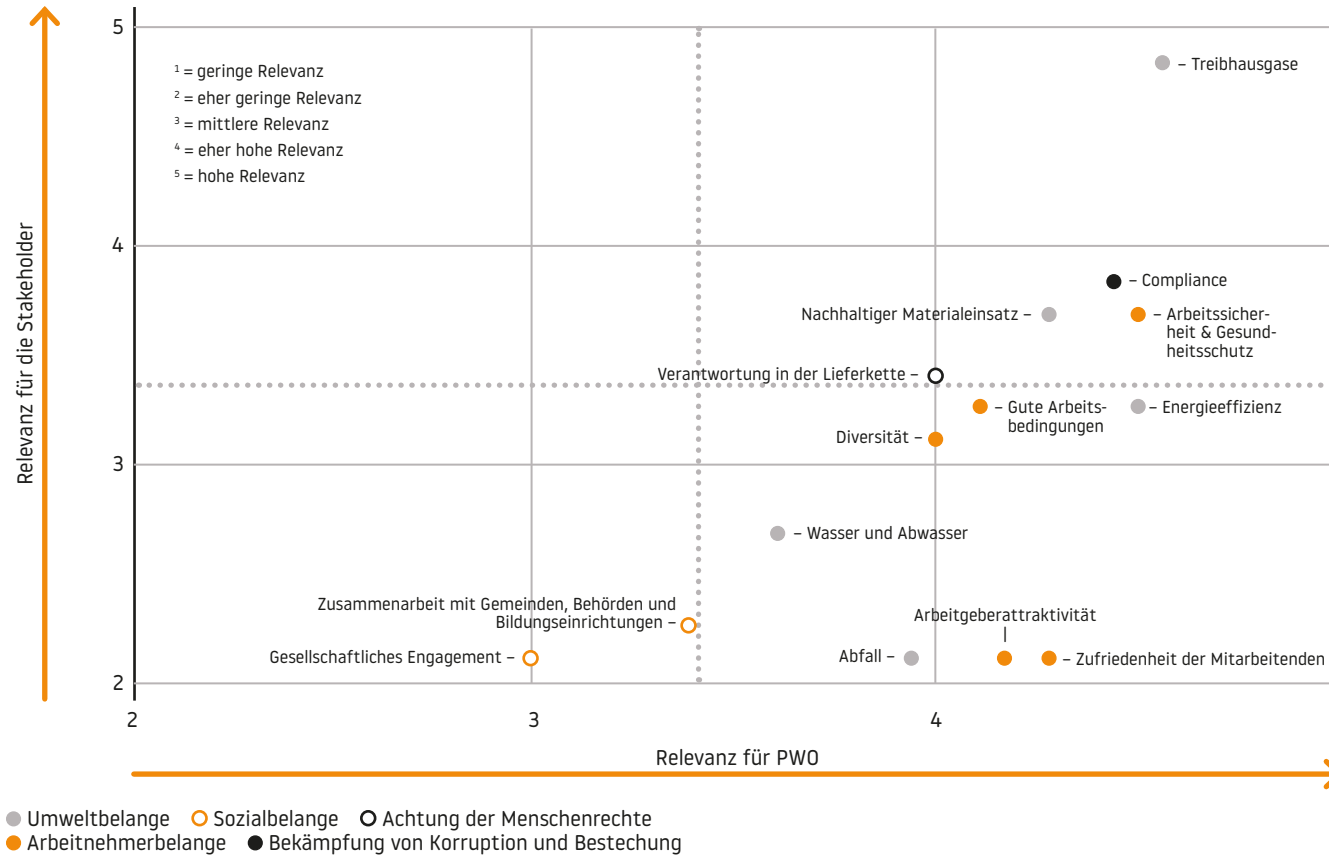
deutung der Themen für unsere Stakeholder und die Auswirkungen auf PWO wider.

Dabei stehen insbesondere die Themen mit „hoher“ oder „eher hoher“ Relevanz sowohl für PWO als auch für die Stakeholder im Fokus. Sie sind innerhalb der untenstehend wiedergegebenen Wesentlichkeitsmatrix im rechten oberen Quadranten abgebildet. Andere Themen, wie zum Beispiel Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sind in der Wesentlichkeitsmatrix im rechten unteren Quadranten abgebildet, weil sie zwar für PWO eine hohe oder eher hohe Relevanz haben, jedoch nicht für alle Stakeholdergruppen gleichermaßen. Soweit diese Themen aus der reinen Innenperspektive des Konzerns eine höhere Relevanz haben, gehen wir auch auf diese im Folgenden ein.

Die Themen im linken unteren Quadranten haben für PWO und seine Stakeholder eine „mittlere“ oder „eher geringe“ Relevanz. Sie bilden damit die dritte Handlungspriorität. Dem linken oberen Quadranten sind keine Themen zugeordnet. Themen mit geringer Relevanz wurden nicht identifiziert. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde dieser Bereich in der hier dargestellten Wesentlichkeitsmatrix daher ausgespart.

Als zusätzliches wesentliches Thema, das nicht in der Wesentlichkeitsmatrix erfasst ist, wurde für PWO die „Reputation im Kapitalmarkt“ identifiziert. Auch zu weiteren Themen der ursprünglichen Longlist beachten wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Stakeholder und werden für diese Themen Ambitionen festlegen, die wir erreichen wollen.

PWO-Wesentlichkeitsmatrix (die Matrix zeigt den Bereich 2 bis 5, da keines der ESG-Themen niedriger bewertet wurde)



Gesonderter
Nichtfinanzieller Bericht
2021 gemäß §§ 289 b-e,
315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den
PWO-Konzepten in Bezug auf
die nichtfinanziellen Aspekte

Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den
PWO-Konzepten in Bezug
auf die nichtfinanziellen
Aspekte

Nachfolgend werden für die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte die maßgeblichen verfolgten Konzepte einschließlich der angewandten Due-Diligence-Prozesse sowie ihre Ergebnisse dargestellt und die bedeutendsten Kennzahlen wiedergegeben, die wir hierzu beobachten.

Die Überwachung der bedeutendsten diesbezüglichen Maßnahmen ist in das konzernweite Risikomanagement-System (RMS) integriert. Wesentliche Risiken, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs erforderlich 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 „Chancen-, Risiko- und Prognosebericht“, Unterkapitel „Chancen- und Risikobericht“, dargestellt.

Für das Jahr 2022 steht im Fokus, das Risikomanagement hinsichtlich der ESG-Themen (Environment, Social, Governance) auszubauen und die ESG-Risikoberichterstattung entsprechend anzupassen.

Reputation im Kapitalmarkt

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 der Vorstand eingehende Gespräche mit Analysten, Anlegern und Pressevertretern führt. Sinngemäß gilt dies auch für unsere Fremdkapitalgeber, mit denen der Vorstand 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.

Um eine möglichst verlässliche geschäftliche Entwicklung des PWO-Konzerns realisieren zu können, haben wir ein umfangreiches Steuerungs- und Planungsinstrumentarium sowie ein umfangreiches RMS aufgebaut, die beide kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die folgenden Kennzahlen sind von besonderer Bedeutung für die geschäftliche Entwicklung des PWO-Konzerns.

Kennzahlen bezüglich unserer Reputation im Kapitalmarkt

TEUR	2021	2020
Konzern		
Umsatzerlöse	404.274	371.154
EBIT vor Währungseffekten	22.131	-8.123
EBIT inklusive Währungseffekten	21.823	-10.099
Periodenergebnis	14.742	-11.662
Eigenkapital	125.301	104.464
Netto-Finanzschulden	103.609	102.484
Free Cashflow	4.863	29.096

Im vergangenen Geschäftsjahr konnten sich die Umsatzerlöse wieder deutlich von dem niedrigen Niveau des Geschäftsjahres 2020, das durch den Ausbruch der Corona-Pandemie geprägt war, erholen. Auch die Ertragskraft hat sich erheblich verbessert. Dazu trugen vor allem die sehr erfreuliche Entwicklung unserer internationalen Standorte sowie der Wegfall von signifikanten Sondereffekten, die das Jahr 2020 belasteten, bei.

Über die Entwicklung der oben dargestellten Kennzahlen im Geschäftsjahr 2021 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. Die Kommunikation mit dem Kapitalmarkt ist direkt bei ihm angesiedelt.

Über die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen hinaus berichten wir zeitnah über alle wesentlichen Entwicklungen des PWO-Konzerns. Die Entwicklung der Aktionärsstruktur, 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 der Erklärung zur Unternehmensführung, die auf der PWO-Website unter <http://www.progress-werk.de/de/konzern/corporate-governance/> veröffentlicht wird.

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 Umweltmanagement-System.

Am Standort Oberkirch ist darüber hinaus ein integriertes Umweltmanagement-System etabliert. Es umfasst die Energienorm DIN ISO 50001:2018 und die Umweltnorm DIN ISO 14001:2015, die beide trotz der coronabedingten Herausforderungen erfolgreich einem Überwachungsaudit unterzogen wurden, ohne dass Haupt- oder Nebenabweichungen festgestellt wurden.

Die im Rahmen der Management-Systeme notwendigen Dokumentations-, Berichts- und Kontrollstrukturen sind implementiert und werden an den Standorten von der jeweiligen Geschäftsführung verantwortet. Darüber hinaus bauen wir derzeit ein einheitliches konzernweites ESG-Reporting auf. Zudem finden regelmäßige Schulungen von Mitarbeitenden statt, um ihre Qualifikation zu steigern und das Umweltbewusstsein in der Organisation zu erhöhen. Im Berichtsjahr wurden

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den
PWO-Konzepten in Bezug
auf die nichtfinanziellen
Aspekte

insbesondere für unsere Mitarbeitenden in Mexiko neue Schulungsmaterialien erstellt.

Grundsätzlich streben wir an, bei den im Folgenden dargestellten Themen an allen unseren Standorten kontinuierliche Verbesserungen zu realisieren, also CO₂-Emissionen, Energieeinsatz, Wasserverbrauch und Abfallaufkommen zu senken sowie die Energieeffizienz zu steigern.

Treibhausgase / Energieeffizienz

Die Reduzierung von Treibhausgasen ist dasjenige Thema unserer Wesentlichkeitsmatrix, das sowohl aus Sicht von PWO wie auch aus der unserer Stakeholder mit der deutlich höchsten Relevanz bewertet wurde. Wir haben daher im Berichtsjahr ein umfassendes Projekt zur Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks nach dem international anerkannten GHG-Protokoll (Greenhouse Gas Protocol) durchgeführt und für die Scopes 1 und 2 auch bereits abgeschlossen. In diesen Prozess waren alle Standorte des Konzerns einbezogen; es wurde der sogenannte operational control approach angewendet. Da wir alle unsere Standorte zu 100 Prozent besitzen, entfallen keine Emissionen auf Aktivitäten, an denen wir nur mit einem Minderheitsanteil beteiligt sind.

Scope 1 beinhaltet dabei die direkten CO₂-Emissionen aus fossilen Brennstoffen und Scope 2 die indirekten CO₂-Emissionen aus dem Bezug von Energie. Die Scope 1- und Scope 2-Emissionen resultieren damit aus dem Energieverbrauch, der für die Produktion unserer Komponenten und Subsysteme benötigt wird. Die Ermittlung der Emissionen nach Scope 3 – also derjenigen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette anfallen – ist noch nicht abgeschlossen.

Entsprechend berichten wir im Folgenden erstmals über unsere Treibhausgasemissionen für die Scopes 1 und 2 gemäß dem GHG-Protokoll.

Kennzahlen bezüglich des Energieverbrauchs für den PWO-Konzern

KWH	2021	2020	2019
Vor Ort selbst erzeugte Energie	–	–	–
Bezogene Energie	30.495.854	28.264.474	33.163.749
Fernwärme und Dampf	–	–	–
Erdgas / Propangas	29.180.005	30.103.880	31.292.293
Einsatz von Brennstoffen in der Produktion (Öl, Diesel, Benzin)	13.347	10.206	11.570
Kohle	–	–	–
Andere erneuerbare Energiequellen ¹	–	–	–
Flottenemissionen	1.435.097	1.371.439	1.864.747
Gesamter Energieverbrauch	61.124.304	59.749.999	66.332.359

¹ Andere erneuerbare Energiequellen beinhalten Biogas, Biomethan, flüssige Biobrennstoffe und Biomasse

Kennzahlen bezüglich der CO₂e-Emissionen für den PWO-Konzern¹

t CO ₂ e	2021	2020	2019
Gesamte CO ₂ e-Emissionen Scope 1 (netto) ^{2,3}	6.887	7.056	7.467
Gesamte CO ₂ e-Emissionen Scope 2 (netto, marktbasierend) ⁴	10.687	10.053	11.719
Gesamte CO₂e-Emissionen Scope 1 + Scope 2 (netto marktbasierend)	17.575	17.110	19.186
Energielieferungen an Dritte in Oberkirch	156	117	62
Gesamte CO ₂ e-Emissionen Scope 2 (netto, standortbasierend)	11.083	10.292	12.854

¹ Aufgrund der Änderung der Berechnungsmethodik wie auch der Vervollständigung von Daten und der noch weitergehenden Ermittlung von Verbräuchen inklusive Kleinstverbräuchen sind die Daten mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar

² Erstmals wurden prozessbezogene Emissionen und Kühlmittel-Leckagen berücksichtigt

³ Energielieferungen an Dritte in Oberkirch

⁴ Gesamte CO₂e-Emissionen Scope 2 (netto, standortbasierend)

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

Für die Steuerung der Treibhausgasemissionen, die mit unserer Geschäftstätigkeit verbunden sind, setzen wir auf den Dreiklang Vermeiden – Reduzieren – Kompensieren von Emissionen, die nicht vermieden werden können. Wir fassen daher die Steigerung der Energieeffizienz in einem integrierten Ansatz zusammen mit der Steuerung der Treibhausgasemissionen. Wie bereits erwähnt, wollen wir das Definieren klimawissenschaftlicher Ziele im Einklang mit der Science Based Targets Initiative prüfen, sobald unsere Treibhausgasbilanz vollständig vorliegt.

Im Berichtsjahr wurden trotz der erneut hohen Belastungen aus der Corona-Pandemie wieder vielfältige Maßnahmen umgesetzt, die zum Teil direkt zu erheblichen Energieeinsparungen führten. Häufig werden dabei an unserem deutschen Standort – im Rahmen des erwähnten integrierten Umweltmanagement-Systems – Konzepte entwickelt, die dann im Rahmen des internationalen Best-Practice-Austauschs an die anderen Standorte des Konzerns weitergegeben und dort angepasst an die jeweiligen Gegebenheiten umgesetzt werden.

Zur Steuerung der Energieeffizienz verfügen wir am Standort Oberkirch über eine weitreichende Energiedatenerfassung. Etwa 100 Messstellen liefern kontinuierliche Lastgänge zu den Energieformen Strom, Druckluft, Dampf und Wasser. Regelmäßige automatisch versendete Berichte an die jeweiligen Anlagenverantwortlichen schaffen Transparenz und zeigen Veränderungspotenziale auf. So wurde im Berichtsjahr ein automatisches Abschaltmanagement für Pressen und Schweißanlagen eingeführt. Dies führt insbesondere am Wochenende zu einem um bis zu 40 Prozent niedrigeren Gesamtenergieverbrauch.

Nach wie vor wird ein erheblicher Teil des Stromverbrauchs für die Drucklufterzeugung benötigt. Der Erneuerungsinvestition eines zentralen Druckluftkompressors ging daher ein detaillierter Wettbewerbsvergleich und eine umfassende Amortisationsberechnung inklusive eines Leistungs- und Energieverbrauchsvergleichs voraus. Weiterhin sind unsere Energie-Scouts sehr aktiv, um Leckagen im Druckluftsystem und zusätzliche Energie-Einsparpotenziale in den betrieblichen Prozessen insgesamt zu identifizieren.

Um das Umweltbewusstsein jenseits der direkt damit befassten Mitarbeitenden am gesamten Standort zu steigern, haben wir unsere Ko-

operation mit einem großen internationalen Partner fortgesetzt und Change-Management-Veranstaltungen im Rahmen eines Energieerlebnisparks umgesetzt. Dieses Angebot galt im Berichtsjahr zunächst den Beschäftigten in der Produktion und soll in der Zukunft auch auf die Beschäftigten in der Verwaltung ausgeweitet werden.

2 realisierte Automatisierungsprojekte ermöglichen künftig eine noch bessere Produktionssteuerung auch unter energetischen Aspekten: An einer 1.000-Tonnen-Pressen wurde im Berichtsjahr das Auslaufband automatisiert. Nach einer neuen kamerabasierten Qualitätsprüfung werden die gefertigten Komponenten nun automatisiert gestapelt. Ferner wurden 2 Fräsmaschinen zur Herstellung von Einzelteilen für Werkzeuge verkettet, sodass der gesamte Prozess von der Materialzuführung bis zur Messung der Werkzeuge nun im 24-Stundenbetrieb automatisiert ablaufen kann.

Nicht zuletzt haben wir ab 2022 an unseren Standorten in Oberkirch und Tschechien vollständig auf den Bezug von Grünstrom umgestellt. In die Zukunft weisen Voruntersuchungen zur künftig möglichen Nutzung von Photovoltaik. Darüber hinaus beschlossen wir nicht nur, wie angekündigt, den Umstieg auf Hybrid-Antrieb für die PWO-Fahrzeuge, sondern werden wir ab 2022 persönliche Dienstfahrzeuge und grundsätzlich auch Poolfahrzeuge nur noch als Elektrofahrzeuge neu bestellen. Zugleich wird auf dem Firmengelände ein Ladesäulennetz für Beschäftigte und Besuchende aufgebaut.

Zu den herausragenden Maßnahmen an den internationalen Standorten des Konzerns gehörte im Berichtsjahr am Standort in Kanada die Integration von Energieeffizienzmaßnahmen bereits in den Beschaffungsprozess. Erstmals wurde dies bei der neuen 800-Tonnen-Pressen berücksichtigt, die daher inklusive eines Systems zur Energierückgewinnung konzipiert werden konnte. Zudem wurde das gesamte Werk flächendeckend mit LED-Beleuchtung ausgestattet. Daraus erwarten wir eine Energieeinsparung um etwa die Hälfte gegenüber der bisherigen Beleuchtung.

Am Standort Suzhou in China wurde das notwendige Warmwasser für die Kantine und für die Werksduschen bisher elektrisch erhitzt. Nun wurde ein Wärmetauscher am Druckluftkompressor installiert, der die

Abwärme der Kompressoren für das Erhitzen des Wassers nutzt. Bislang wurde diese Abwärme nicht genutzt und in die Umwelt entlassen.

Nachhaltiger Materialeinsatz

Rund 90 Prozent des von uns verarbeiteten Rohmaterials entfällt auf Stahl – ein Material, das am Ende des Lebenszyklus eines Automobils vollständig zurückgewonnen und wiederverwertet werden kann. Stahlschrott, der im Rahmen der Produktion anfällt, wird gesammelt und gleichfalls der Wiederverwendung zugeführt.

Von besonderer Bedeutung in der von uns genutzten Technologie der Kaltumformung von Metallblechen ist der Einsatz von Öl für die Bandbettung. Insbesondere an unseren Standorten in Oberkirch und Kanada nutzen wir eine Minimalmengenschmierung, die deutlich weniger Öl benötigt, um auf diese Weise deren Verbrauch zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2021 wurde dieses Verfahren auf weiteren Pressen installiert.

Abfall

An allen unseren Standorten werden alle Abfallarten gemäß den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen getrennt gesammelt und fachgerecht entsorgt. Zur Abfallreduzierung setzen wir seit mehreren Jahren auf eine kontinuierliche Verringerung des Verbrauchs persönlicher Schutzausrüstung zum Beispiel an den Schweißarbeitsplätzen oder von Arbeitshandschuhen im Allgemeinen durch Ausgabeautomaten. Zudem prüfen wir regelmäßig neue Typen z. B. von Handschuhen, die sich durch eine längere Haltbarkeit auszeichnen. So konnte im Berichtsjahr in Kanada unter anderem durch eine entsprechende Umstellung der verwendeten Typen eine weitere Reduzierung des Verbrauchs persönlicher Schutzausrüstung erreicht werden. Trotz der Anstrengungen zur Abfallreduzierung stiegen die berichteten Abfallmengen im Geschäftsjahr 2021 insgesamt an. Dies ist zum einen ein Basiseffekt, weil sich unser Geschäft nach dem pandemiebedingt schwachen Vorjahr wieder erholte. Zudem verbessern wir unsere Erfassung der Abfallmengen kontinuierlich und sensibilisieren die Mitarbeitenden auch im Hinblick auf dieses ESG-Thema fortwährend.

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

Kennzahlen bezüglich des Themas Abfall

t	Abfälle zur Verwertung ²		Abfälle zur Beseitigung	
	2021	2020	2021	2020
Konzern	1.055	894	106	102
Deutschland	631	519	2	3
Tschechien	78	61	58	62
Kanada	22	15	1	1
Mexiko	285	224	45	36
China ¹	39	30	-	-

¹ Die Differenzierung zwischen Abfällen zur Verwertung und zur Beseitigung gibt es in China nicht.

² Vorjahreszahl in Kanada und Mexiko angepasst

Wasser und Abwasser

Zur Schonung der Wasserressourcen betreiben wir an 2 unserer Standorte Kreislaufanlagen. So setzen wir am Standort Oberkirch im industriellen Bereich Wasser aus eigenen Brunnen im Rahmen eines Kreislaufkonzeptes ein und Wasser aus öffentlichen Brunnen ausschließlich für Bereiche wie die Kantine, Bistros, Sozialräume etc. Auch am kanadischen Standort wurde im Geschäftsjahr 2019 eine Kreislaufwasserführung in Betrieb genommen. Im Berichtsjahr erhöhten sich an verschiedenen Standorten die Wasserverbräuche gegenüber dem pandemiebedingt niedrigen Niveau des Vorjahres. Zu dem dennoch signifikanten Rückgang des Gesamtverbrauchs im Konzern trug vor allem der rückläufige Wasserverbrauch am Standort Oberkirch bei, der insbesondere aus einer höheren Prozessstabilität der Verdunstungskühlanlage resultierte.

Im Hinblick auf die Reduzierung des Abwasservolumens ersetzen wir sukzessive wasserbasierte Schmierstoffe durch rein ölbasierte, was das Abwasservolumen weiter reduzieren wird. Die ölbasierten Schmierstoffe werden vollständig aufgefangen und fachgerecht weiterbehandelt.

Kennzahlen bezüglich des Themas Wasser

m ³	Wasserverbrauch	
	2021	2020
Konzern	44.786	52.657
Deutschland	24.530	30.502
Tschechien	5.387	4.610
Kanada	3.149	2.775
Mexiko	3.860	3.830
China	7.860	10.940

EU-Taxonomie

Der European Green Deal der Europäischen Kommission sieht vor, dass die Europäische Union bis 2050 Klimaneutralität erreichen will. Ein zentrales Instrument um dieses Ziel zu erreichen ist die EU-Taxonomie – ein Klassifizierungssystem zur Definition ökologisch nachhaltiger Geschäftsaktivitäten. Damit sollen Wirtschaftsaktivitäten hinsichtlich ihres Beitrags zu 6 definierten Umweltzielen klassifiziert werden. Auf diese Weise sollen Kapitalströme in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten gelenkt werden.

Die 6 Umweltziele sind:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zur Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz der Biodiversität und der Ökosysteme

Unternehmen im Anwendungsbereich der Taxonomie-Verordnung müssen den mit ihr verbundenen Berichtspflichten erstmals für Geschäftsjahre nachkommen, für die die entsprechende Berichterstattung am oder nach dem 1. Januar 2022 aufgestellt wird. Dabei ist derzeit zu ersten beiden Zielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel zu berichten, da zu diesen bereits konkrete Kriterien von der Europäischen Kommission festgelegt wurden. Zu den übrigen 4 Zielen ist erst zu

einem späteren Zeitpunkt zu berichten. Im weiteren Zeitverlauf plant die Europäische Kommission zudem, auch Soziale Themen und solche einer verantwortungsvollen Unternehmensführung in die EU-Taxonomie einzubeziehen.

Geschäftsaktivitäten sind im Sinne der Taxonomie-Verordnung ökologisch nachhaltig, wenn sie

- einen wesentlichen Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels beziehungsweise zur Anpassung an den Klimawandel leisten (substantial contribution), nachgewiesen durch Einhaltung bestimmter Kriterien (technical screening criteria)
- die Erreichung der weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (do no significant harm, DNSH)
- Mindestvorschriften für Arbeitssicherheit und Menschenrechte einhalten (minimum safeguards)

Im Rahmen der Einführung der Taxonomie-Verordnung hat die Europäische Kommission zunächst Klassifizierungskriterien für die Geschäftsaktivitäten derjenigen Branchen mit besonders hohen CO₂-Emissionen veröffentlicht. Nach unserer Prüfung liegen derzeit noch keine Kriterien vor, nach denen wir für unser Geschäftsmodell den Anteil nachhaltiger Umsatzerlöse klassifizieren könnten. Wir berichten daher im Folgenden über den Anteil des nachhaltigen – entsprechend den Vorgaben der Taxonomie – operativen Aufwands (Opex) und der nachhaltigen Investitionen (Capex).

Zur konzernweiten Einführung der Taxonomie-Anforderungen richteten wir eine Arbeitsgruppe ein, die direkt an den Vorstand berichtete. Sie ermittelte unter Einbeziehung der relevanten Fachabteilungen von PWO den Anteil des nachhaltigen operativen Aufwands und der nachhaltigen Investitionen. Dieser wurde zunächst für die PWO AG und danach für die Tochterunternehmen bestimmt.

Für die Ermittlung der taxonomiekonformen Aktivitäten prüften wir die folgenden Optionen:

- Ausweis aller taxonomiefähiger Aktivitäten für das Geschäftsjahr 2021. Dies hätte innerhalb der drei Optionen zu dem Ausweis der höchsten Summe an nachhaltigen Aktivitäten geführt. Möglicher-

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

weise wären jedoch im gesonderten nichtfinanziellen Bericht 2022 Angaben für 2021 anzupassen, da ab diesem Jahr diese Option nicht mehr zulässig sein wird.

- Ausweis derjenigen taxonomiefähigen Aktivitäten für das Geschäftsjahr 2021, die die technischen Bewertungskriterien erfüllen. Dies führt innerhalb der drei Optionen zu dem Ausweis einer mittleren Summe an Aktivitäten.
- Ausweis der taxonomiekonformen Aktivitäten für das Geschäftsjahr 2021, die die technischen Bewertungskriterien, die DNSH-Kriterien und die minimum safeguards erfüllen. Dies hätte innerhalb der drei Optionen zu dem Ausweis der niedrigsten Summe an nachhaltigen Aktivitäten geführt, da seitens unserer Lieferanten und Dienstleister derzeit häufig noch keine Nachweise über die Taxonomiekonformität der von ihnen bezogenen Waren und Dienstleistungen hinsichtlich der DNSH-Kriterien und der minimum safeguards vorliegen.

Wir haben uns für die mittlere Variante entschieden und berichten im Folgenden auf dieser Grundlage.

Da wir – wie dargelegt – derzeit noch keine nachhaltigen Umsatzerlöse klassifizieren können, betreffen alle berichteten Aktivitäten bezogene Dienstleistungen und Waren. Entsprechend waren die DNSH-Kriterien für den PWO-Konzern nicht zu prüfen.

Für das Geschäftsjahr 2021 haben wir fünf taxonomiefähige Aktivitäten identifiziert gemäß des Anhang 1 der Delegierten Verordnung zur Festlegung der technischen Bewertungskriterien:

6.5. Beförderung mit Fahrzeugen, die zum Klimaschutz beitragen

Wir nutzen insgesamt 14 Fahrzeuge, die zu den emissionsarmen bzw. emissionsfreien Nutzfahrzeugen mit spezifischen CO₂-Emissionen von weniger als 50g je Kilometer gehören. Dabei sind deren spezifische CO₂-Emissionen gemäß der Verordnung (EG) Nr. 715/2007 und der entsprechenden Durchführungsverordnungen gemessenen und als CO₂-Massenemission (kombiniert) in der Übereinstimmungsbescheinigung des Fahrzeugs angegeben. Die für diese 14 Fahrzeuge anfallenden Leasingaufwendungen haben wir in dieser Position zugeordnet.

7.3. Installation, Instandhaltung und Reparatur energieeffizienter Geräte

In dieser Position erfassen wir Instandhaltungs- bzw. Reparaturmaßnahmen, die hocheffiziente raumluftechnische Anlagen betreffen. Diese verfügen über Zu- und Ablauffunktionen, die für einen Volumenstrom von wenigstens 4.000 Kubikmetern je Stunde ausgelegt sind. Da der Zuluftvolumenstrom dieser Anlagen höher ist als 9 Kubikmeter pro Stunde je Quadratmeter versorgter Nettogrundfläche des Nichtwohngebäudes, ist sie zudem mit einer Einrichtung zur selbsttätigen Regelung der Volumenströme in Abhängigkeit von den thermischen und stofflichen Lasten bzw. zur Einstellung der Volumenströme in Abhängigkeit von der Zeit ausgestattet worden.

7.5. Installation, Instandhaltung und Reparatur von Instrumenten und Vorrichtungen zum Messen, Steuern und Überwachen der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden

Unsere Systeme zur automatisierten Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden wurden um zusätzliche Lizenzen und weitere Messzähler erweitert. Zudem erfolgten Arbeiten am Sonnenschutz der Gebäude.

7.6. Installation, Instandhaltung und Reparatur erneuerbarer Energietechnologien

Im Berichtsjahr entstanden Aufwendungen für die Instandhaltung bzw. Reparatur eines Systems zur Wärmerückgewinnung, die wir dieser Position zugeordnet haben.

9.3. Dienstleistungen zur Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden

Für die Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz unserer betrieblichen Gebäude nahmen wir im Geschäftsjahr 2021 Beratungsleistungen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen in Anspruch. Darüber hinaus wurden in dieser Position die Aufwendungen im Rahmen eines Umwelt- und Energieaudits an unserem Standort in Deutschland erfasst. Das Umwelt- und Energiemanagementsystem des Standorts erfüllt die Anforderungen nach DIN EN ISO 14001:2015 bzw. DIN EN ISO 50001:2018.

Alle fünf vorgenannten Aktivitäten haben wir dem Umweltziel Klimaschutz zugeordnet. Sie betrafen insgesamt nachhaltigen operativen Aufwand mit Ausnahme der erwähnten Arbeiten am Sonnenschutz der

Gebäude, die den Investitionen zuzurechnen waren. Durch diese Einordnung entsprechend der Bilanzierung des PWO-Konzerns wurden Doppelzählungen vermieden.

- Opex KPI
Der Opex KPI ist definiert als die taxonomiefähigen operativen Aufwendungen (Zähler) dividiert durch die gesamten operativen Aufwendungen (Nenner). Die gesamten Aufwendungen umfassen direkte, nicht aktivierte Aufwendungen gemäß der Definition im Anhang 1 der Delegierten Verordnung über die Berichtspflichten im Rahmen der EU-Taxonomie. Sie ergaben sich aus Aufwendungen für Miete und Leasing inklusive Small-Ticket-Leasing sowie aus Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen. Sie sind Bestandteil der sonstigen betrieblichen Aufwendungen der Gewinn- und Verlustrechnung des PWO-Konzerns. Weitere Angaben hierzu sind im Anhang zum Abschluss des PWO-Konzerns für das Geschäftsjahr 2021 im Kapitel „Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung“ dargelegt.

Im Geschäftsjahr 2021 belief sich der Anteil des nachhaltigen operativen Aufwands gemäß der Definition der Taxonomie-Verordnung auf 2,2 Prozent und der Anteil des operativen Aufwands, der nicht dieser Definition entsprach, auf 97,8 Prozent.

- Capex KPI
Der Capex KPI ist definiert als die taxonomiefähigen Investitionen (Zähler) dividiert durch die gesamten Investitionen (Nenner). Die gesamten Investitionen umfassen die Zugänge zu Sachanlagen und Immateriellen Vermögenswerten gemäß der Definition im Anhang 1 der Delegierten Verordnung über die Berichtspflichten im Rahmen der EU-Taxonomie. Sie ergaben sich aus Investitionen, die gemäß IAS 16 – Sachanlagen, Paragraph 73 e, Ziffer (i) und (iii), IAS 38 – Immaterielle Vermögenswerte, Paragraph 118 e, Ziffer (i), und IFRS 16 – Leasing, Paragraph 53, Ziffer (h) bilanziert wurden. Die wesentlichen Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden werden im Anhang zum Abschluss des PWO-Konzerns für das Geschäftsjahr 2021 im Kapitel „Zusammenfassung wesentlicher Rechnungslegungsmethoden“ dargelegt. Bezüglich der Entwicklung im Berichtsjahr verweisen wir auf das Kapitel „Erläuterungen zur Bilanz“ im Anhang zum Abschluss des PWO-Konzerns.

Im Geschäftsjahr 2021 belief sich der Anteil der nachhaltigen Investitionen gemäß der Definition der Taxonomie-Verordnung auf

0,2 Prozent und der Anteil der Investitionen, der nicht dieser Definition entsprach, auf 99,8 Prozent.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance

Regelkonformes Verhalten inklusive der Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist die Basis dauerhaften geschäftlichen Erfolgs. Die Einhaltung aller auf den PWO-Konzern anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und internen Regeln durch Management und Mitarbeitende ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

In unserer Wesentlichkeitsmatrix ist Compliance innerhalb des Themenfeldes Bekämpfung von Korruption und Bestechung mit der höchsten Relevanz bewertet. Bereits heute definieren wir über einen risikoorientierten Ansatz den Kreis der Mitarbeitenden, die verpflichtend Basisschulungen absolvieren. D.h., wir erreichen grundsätzlich Schulungsquoten von 100 Prozent. Im Geschäftsjahr 2021 traf dies auf alle Standorte mit einer Ausnahme zu. Dort hat ein Mitarbeitender seine Schulung erst nach Ende des Berichtsjahres abgeschlossen.

Künftig wollen wir eine Qualifizierungsmatrix aufbauen und in deren Rahmen auch verpflichtende spezifische Schwerpunktschulungen für einzelne Tätigkeitsfelder wie zum Beispiel Einkauf oder Vertrieb entwickeln. Es ist unsere Ambition bis 2025 auch für diese verpflichtenden Schwerpunktschulungen eine 100 Prozent Teilnahmequote zu erreichen.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist Bestandteil unseres konzernweiten Compliance-Management-System (CMS). Ziel des Compliance Managements ist in erster Linie, präventiv Compliance-Risiken zu erkennen und diese Risiken im weiteren Verlauf zu minimieren und zu überwachen. Zwischen dem Compliance Officer und dem Group Risk Manager finden sowohl im Rahmen der Planungs- und Hochrechnungsprozesse als auch bedarfsorientiert unterjährig Gespräche statt, um Erfahrungen auszutauschen und eine vollständige, lückenlose und einheitliche Berichtserstattung an den Vorstand sicherzustellen.

Im RMS sind die wichtigsten Compliance-Risiken je Gesellschaft in detaillierter Form qualitativ bewertet und erfasst. Als zentrale Handlungsfelder werden Bestechung und Korruption, Kartell- und Wettbewerbsverstöße, Vermögensdelikte, Interessenskonflikte, Datenschutzverstöße sowie Insiderhandel und Weitergabe von Insiderinformationen definiert. Daher gehören diese zu den regelmäßigen Schwerpunkten der Interviews mit Führungskräften und Geschäftsführung der Konzerngesellschaften zur Identifikation und Bewertung von Compliance-Risiken.

Mit dem zum Ende des Geschäftsjahres 2018 eingeführten Whistleblower-System können Hinweisgeber 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 wurde von den Mitarbeitenden gut angenommen und wird in verantwortlicher Weise genutzt.

Dem Vorstand wird zur Risikolage und zu Compliance-Themen regelmäßig berichtet. Er erörtert diese ebenfalls regelmäßig mit dem Aufsichtsrat.

Das CMS wird sukzessive mit Orientierung am anerkannten IDW Prüfungsstandard 980 und der DIN ISO 37301 im Konzern ausgebaut. Dazu wurde im Berichtsjahr der bestehende Verhaltenskodex in intensiver Abstimmung mit dem Betriebsrat weiterentwickelt.

Zudem wurde das CMS durch die Einführung eines Compliance Committees, eines überarbeiteten Compliance Risk Assessments sowie grundlegender Dokumente und Richtlinien ergänzt. Alle Richtlinien sind zusätzlich zu den deutschsprachigen Versionen auch auf Englisch und in den jeweiligen PWO Landessprachen im Intranet abrufbar.

Für eine objektivere Einschätzung des Compliance-Risikos der jeweiligen Landesgesellschaften und Abteilungen in Bezug auf die Risikobereiche Bestechung und Korruption, Kartell- und Wettbewerbsverstöße, Vermögensdelikte, Interessenkonflikte, Datenschutzverstöße sowie Insiderhandel und Weitergabe von Insiderinformationen wurde die Risikoerhebung und -bewertung grundlegend überarbeitet und ein umfassender Fragebogen entwickelt, der im Berichtsjahr am Standort

Oberkirch erstmals eingesetzt wurde und 2022 an den Auslandsstandorten eingeführt werden soll.

Ferner entwickeln wir unser Schulungskonzept kontinuierlich weiter und haben im Geschäftsjahr 2021 an allen Standorten E-Learning-Kurse mit aktualisierten Inhalten durchgeführt. Der Teilnehmerkreis wurde, ebenso wie im vorherigen Jahr, risikoorientiert bestimmt. Präsenzveranstaltungen fanden pandemiebedingt im Berichtsjahr nicht statt.

Anzahl zum Thema Compliance in Präsenzschulungen und Workshops geschulter Mitarbeitender

ANZAHL	2021	2020
Konzern	574	560
Deutschland	233	285
Tschechien	126	107
Kanada	44	36
Mexiko	97	61
China	74	71

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den
PWO-Konzepten in Bezug
auf die nichtfinanziellen
Aspekte

Arbeitnehmerbelange

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Innerhalb des Themenfeldes Arbeitnehmerbelange ist Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserer Wesentlichkeitsmatrix mit der höchsten Relevanz bewertet. Schon seit jeher nimmt der Schutz vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Förderung der Gesundheit bei PWO einen sehr hohen Stellenwert ein. Es ist unsere Ambition, die Unfallhäufigkeit an unseren Standorten in den nächsten Jahren sukzessive noch weiter zu reduzieren. Bis 2025 soll eine Quote von 0 meldepflichtigen Arbeitsunfällen erreicht werden.

Dazu analysieren wir regelmäßig Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess streben wir an, betriebliche Prozesse dahingehend zu optimieren, dass Risiken systematisch immer weiter reduziert werden. Mit einem neuen Mitarbeitenden für Arbeitsschutz am Standort Oberkirch bauten wir unsere personellen Ressourcen in diesem Bereich im Berichtsjahr weiter aus. Den kontinuierlichen Wissensaufbau und -transfer innerhalb des Konzerns und den Austausch von Best Practice zwischen den Standorten fördern wir aktiv.

Dem persönlichen Wohlergehen unserer Beschäftigten sollen zudem sportliche und gesundheitliche Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements von PWO dienen. Um diese auch unter Pandemiebedingungen aufrechterhalten zu können, boten wir im Berichtsjahr Online-Formate an, etwa zu Rückenfitness, Pilates und zu funktionellem Training. In Kooperation mit der Allgemeinen Ortskrankenkasse konnten auch Online-Events zu Themen wie Kinderkrankengeld, Pflege und Hilfe für pflegende Angehörige oder zu neuen Wegen in der Versorgung beim Arzt organisiert werden.

Nicht zuletzt stellte der Schutz vor einer Corona-Erkrankung im Berichtsjahr erneut einen wesentlichen Bestandteil unserer Aufgaben dar. Die seit Beginn der Corona-Pandemie entwickelten Hygienekonzepte wurden konsequent weiterentwickelt. Neben strengen Regelungen zum Abstandhalten, Maskentragen und Lüften, die in Abhängigkeit von den jeweils aktuellen Inzidenzen und Indikatoren verschärft oder gelockert wurden, setzten wir eine konsequente Teststrategie mit Angeboten an Mitarbeitende und Verpflichtungen für Besuchende und Dienstleister

um. Impfen zum Schutz vor einer Erkrankung unterstützten wir durch eigene Beratungs- und Impfangebote.

Diversität

Wir fördern Diversität aktiv und sorgen für ein diskriminierungsfreies Umfeld für Menschen gleich welcher ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, nationaler oder sozialer Herkunft oder welchen Geschlechts. Aus unserer Sicht erhöhen gemischte Teams die Qualität von Entscheidungen, weil sich zum Beispiel aus unterschiedlichen Sichtweisen neue Denkansätze ergeben. Häufig ist der Umgang miteinander aufmerksamer, da verschiedene Erfahrungswelten aufeinandertreffen. Nicht zuletzt profitieren alle von dem generationenübergreifenden Wissensaustausch.

Das Durchschnittsalter der Belegschaft ist deshalb ein bedeutender Indikator für uns. Unsere Beschäftigten erwarten von uns ein motivierendes Umfeld, in dem Berufserfahrene ihr Know-how 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 Mitarbeitenden 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.

Auf Menschen mit Handicaps 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 Arbeitsumfeld beinhalten.

Zudem arbeiten wir daran, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu steigern. Von den 3 Vorstandsmitgliedern der PWO AG ist eine Position mit einer Frau besetzt. Der Vorstand hat mit Wirkung zum 1. April 2022 beschlossen, bis zum 31. März 2027 eine Frauenzielquote von 2 von 13 Mitarbeitenden (entspricht rund 15,38 Prozent) auf der 1. Ebene unterhalb des Vorstands sowie von 6 von 35 Mitarbeitenden (entspricht rund 17,14 Prozent) auf der 2. Ebene unterhalb des Vorstands erreichen

zu wollen. Am Ende des Berichtsjahres lag der Anteil bei 0 Prozent bzw. bei 3 von 35 Mitarbeitenden (entspricht rund 8,57 Prozent). An unseren internationalen Standorten liegt die Quote in China heute bereits höher.

Zu einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen tragen insbesondere eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weitreichende und flexible Regelungen für Mobile Working, Hilfe bei der Kinderbetreuung sowie eine Kultur der Rücksicht und des Verständnisses für kurzfristige familiäre Notfälle bei. Unverändert bieten wir vielfältige Arbeitszeitmodelle an, die von allen Geschlechtern wahrgenommen werden.

Gute Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie Arbeitgeberattraktivität

Gute Arbeitsbedingungen beinhalten für uns alle Maßnahmen, die zu einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeitenden beitragen. Zugleich gilt: Je zufriedener unsere Mitarbeitenden sind, umso höher ist unsere Arbeitgeberattraktivität. Dies verbessert unsere Fähigkeit den künftigen qualitativen und quantitativen Personalbedarf decken zu können und sichert damit unsere Wettbewerbskraft und Zukunftsfähigkeit. Auch unsere Konzepte zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zu Diversität sind wesentliche Instrumente, die hierzu beitragen.

Wir streben eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden an. Dazu fördern wir das persönliche Wohlergehen unserer Beschäftigten. Angesichts der laufenden Kostensenkungsprogramme und der Personalanpassungen am Standort Oberkirch ist es umso wichtiger, unsere Anstrengungen zu verstärken, auf persönliche Bedürfnisse Einzelner Rücksicht zu nehmen und zu ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung beizutragen.

Dies schließt traditionell auch konzernweite Führungstreffen und den kulturellen Austausch der Beschäftigten mit ein. Im Berichtsjahr haben wir die Weichen gestellt, um unsere globale Leadership-Kultur noch weiter auszubauen und gemeinsam einen manifestierten PWO-Wertekanon zu erarbeiten. Im Frühjahr 2022 wird hierzu ein konzernweites Vorstandsprojekt starten, in das wir auch externe Experten einbinden. Ziel ist es, einen nachhaltigen kulturellen Wandel anzustoßen, der es uns ermöglicht, die PWO-Strategie noch erfolgreicher im Wettbewerb umzusetzen.

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte

Darüber hinaus eröffnen wir unseren Beschäftigten systematisch und strukturiert berufliche Perspektiven und begleiten sie bei ihrer professionellen Weiterentwicklung. Dazu erarbeiten wir mit ihnen ein Qualifizierungsprogramm, das einerseits ihre Kompetenzen und beruflichen Ziele bestmöglich berücksichtigt und sich andererseits am mittelfristigen Bedarf unseres Unternehmens orientiert. Diese Programme sind langfristig ausgerichtet und orientieren sich unter anderem stark an der persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden und weniger an einzelnen zeitlich begrenzten Maßnahmen.

Entlang des Qualifizierungsprogramms steuern wir die Weiterbildungsmaßnahmen unserer Mitarbeitenden sowohl mit Angeboten innerhalb des Konzerns wie auch bei externen Anbietern. Diese umfassen Themen in Bezug auf zentrale Fach- und Methodenkompetenzen, die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen sowie auch gezielte Trainings für Nachwuchsführungs- und Fachkräfte. Nach den pandemiebedingt vorübergehend deutlichen Einschränkungen im Vorjahr konnten wir im Geschäftsjahr 2021 wieder höhere Finanzmittel für die Weiterbildung zur Verfügung stellen.

Unser circa zweijähriges Talententwicklungsprogramm ist dabei nicht ausschließlich auf junge Talente begrenzt, sondern richtet sich auch an Berufserfahrene. Ferner offeriert es über die Führungslaufbahn hinaus eine Projektlaufbahn sowie eine technische Fachlaufbahn. Den Erfolg dieses Programms messen wir anhand der Karriereentwicklung unserer Talente, die daran teilgenommen haben. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Programms planen wir, die Talentförderung künftig standortübergreifend zu strukturieren und damit Laufbahnen von Anfang an international anzulegen.

Für den immer stärkeren innerbetrieblichen Wissenstransfer etablierten wir unter anderem ein aktiv gesteuertes Mentoring-Programm. Dies ist als wechselseitiger Prozess angelegt, in dem die Mentoren ihre Erfahrung, ihr Wissen und ihre Kontakte teilen, und zugleich neue Impulse und Ideen von den Mentees aufnehmen. Es richtet sich unter anderem an junge Führungskräfte, neue Mitarbeitende oder Studierende während und nach ihrer Einarbeitungsphase.

Mit all diesen Instrumenten streben wir eine umfassende Begleitung lebenslangen Lernens und Entwickelns an. Für ihre Strukturierung,

Steuerung und Effizienzüberprüfung setzen wir im Rahmen der PWO-Digitalisierungsstrategie auf eine hochspezialisierte Software, die die vier Arbeitsbereiche Recruiting, Learning, Performance & Goals sowie Succession & Development abdeckt. Sie ist am Standort Oberkirch bereits eingeführt und wird in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 global ausgerollt.

Stärkung des Standorts Oberkirch

Die aktuelle Ertragskraft des deutschen Standorts ist noch nicht zufriedenstellend. Dazu hat im Berichtsjahr unter anderem die Schwäche der Automobilindustrie insbesondere in Folge der weltweiten Lieferkettenengpässe beigetragen. Wir nahmen daher über das gesamte Jahr hinweg Kurzarbeit in Anspruch. Wie bereits im Vorjahr nutzten wir diese Zeit, um den betroffenen Mitarbeitenden Qualifizierungsangebote zum Beispiel im Bereich Informationstechnologie zu machen.

Über diese kurzfristigen, aus den Lieferengpässen resultierenden Belastungen hinaus verlagern Kunden jedoch aufgrund des hohen Lohnniveaus am Industriestandort Deutschland unverändert mehr und mehr Produktion nach Osteuropa. Diesem Trend müssen wir aufgrund der Rahmenbedingungen in Deutschland folgen. Das Geschäftsvolumen in Oberkirch wird daher künftig dauerhaft unter den früheren liegen. Entsprechend müssen wir unsere Kapazitäten anpassen und mussten auch im Berichtsjahr Personalanpassungsmaßnahmen umsetzen.

Erfreulicherweise ist dies mit 2 weiteren Vereinbarungen in Form eines Interessenausgleichs (nach einer Vereinbarung im Vorjahr) sehr sozialverträglich gelungen, sodass betriebsbedingte Kündigungen erneut vermieden werden konnten. Für insgesamt 117 Beschäftigte konnten wir wieder unser Programm einer sozialverträglichen Trennung nutzen. Dieses umfasst verschiedene Elemente wie insbesondere eine Transfergesellschaft, gegebenenfalls die Aufstockung des Arbeitslosengeldes durch die PWO AG bzw. eine Abfindung, sodass wir für die Beschäftigten eine möglichst lange Zeitspanne für eine berufliche Neuorientierung schaffen können. Da ein Teil der Beschäftigten erst im Jahresverlauf 2022 aus dem Unternehmen ausscheidet, spiegelt sich die jüngste Vereinbarung noch nicht in vollem Umfang in den Zahlen zum Ende des Berichtsjahres wider.

Zusätzlich ergaben umfangreiche Effizienzanalysen weitere Produktivitätspotenziale. Diese wollen wir im Wege der natürlichen Fluktuation in den nächsten beiden Geschäftsjahren realisieren. Hierzu setzen wir gerade eine produktlinienorientierte Matrixorganisation in der Produktion um. Damit wollen wir nicht nur Synergien realisieren, sondern auch eine höhere Prozessqualität, mehr Flexibilität und schnellere Entscheidungen ermöglichen, um den Produktionsstandort zusätzlich zu stärken.

Ausbildungsangebote an junge Menschen

PWO bietet am Standort Oberkirch jungen Menschen eine Zukunftsperspektive in einem attraktiven Umfeld in Berufsbildern der Zukunft. Die Nachwuchskräfte können unter sehr unterschiedlichen Berufsbildern wählen. Um sie optimal auf die Markt- und Kundenanforderungen von morgen vorzubereiten, legen wir großen Wert auf eine strukturierte und qualifizierte Ausbildung. Unsere Ausbilder führen unseren Nachwuchs mit hohem Engagement an die Anforderungen des Berufslebens heran und zeigen ihnen Wege für ihre jeweilige optimale Entwicklung auf. So unterstützen sie die Auszubildenden bestmöglich und tragen dazu bei, dass deren überdurchschnittlicher Einsatz regelmäßig zu herausragenden Leistungen führt.

Unsere Ausbildung genießt daher eine hohe Reputation in der Region. Im Berichtsjahr haben wir beschlossen, anderen örtlichen Unternehmen Ausbildungskooperationen anzubieten. So können in für alle Unternehmen wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten Ressourcen gebündelt und Synergien zum Wohle junger Menschen gehoben werden. So bieten wir an, einzelne Module des Ausbildungsrahmenplans bestimmter Berufsbilder für Auszubildende anderer Betriebe durchzuführen. Dies sind beispielsweise Themen wie „Grundlagen in der Metall- oder der Elektrotechnik“, „Grundlagen in der Zerspanung von Werkstoffen“ oder Pneumatik- bzw. Elektropneumatik-Kurse.

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 daran.

Gesonderter
Nichtfinanzieller Bericht
 2021 gemäß §§ 289 b-e,
 315 b-c HGB

- 002 Über diesen Bericht
- 002 Geschäftsmodell
- 003 Nachhaltigkeitsstrategie
- 006 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte**

Entwicklung der Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote stellt für uns im jeweiligen Kontext eine der wichtigsten Rückmeldungen zu unserer Rolle als Arbeitgeber dar. Insgesamt war die Quote im Berichtsjahr absolut betrachtet weiterhin niedrig. Dies gilt sowohl für unseren Standort in Deutschland als auch für unsere

Standorte im Ausland, wo die Bindung der Mitarbeitenden in der Regel weniger stark ist als in Europa.

Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 hat sich die Fluktuationsquote im Berichtsjahr jedoch erhöht. Dies ergab sich an allen Standorten vor allem aus der hohen Anspannung der Mitarbeitenden im nun mittler-

weile 2. Jahr der Corona-Pandemie. Damit verbunden sind nicht nur professionelle, sondern auch erhebliche persönliche und private Belastungen, die Entscheidungen für eine berufliche Veränderung befördern können. In Deutschland hat zudem der umfassende Umbau des dortigen Standorts zu einer höheren Fluktuation beigetragen. Dies resultierte maßgeblich aus den erwähnten Personalanpassungen.

Kennzahlen bezüglich des Themenfeldes Arbeitnehmerbelange

Kennzahl	EINHEIT	Geschäftsjahr	Konzern	Deutschland	Tschechien	Kanada	Mexiko	China
Beschäftigte ¹	ANZAHL	2021	2.969	1.157	653	306	531	322
		2020	3.109	1.427	620	244	495	323
Auszubildende ²	ANZAHL	2021	108	90	8	2	8	0
		2020	134	127	0	2	5	0
Fluktuationsquote	PROZENT	2021	1,7	1,3	1,0	3,8	2,4	1,2
		2020	1,3	1,1	0,8	4,0	1,5	1,4
Durchschnittsalter der Belegschaft ³	JAHRE	2021	39,8	42,3	40,4	42,4	35,6	34,9
		2020	40,4	42,0	44,4	41,3	35,3	33,3
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ³	JAHRE	2021	10,7	17,7	8,8	6,2	4,9	4,9
		2020	11,3	17,1	9,4	6,8	5,0	4,4
Frauenanteil, bezogen auf die Belegschaft ³	PROZENT	2021	20,4	12,7	18,2	23,5	34,5	24,1
		2020	19,9	12,7	19,4	24,2	33,1	25,8
Frauenanteil, bezogen auf Führungskräfte ³	PROZENT	2021	9,4	8,2	6,8	13,3	4,3	21,7
		2020	9,9	6,0	9,1	18,2	4,3	23,1
Anzahl Beschäftigte in Elternzeit ³	ANZAHL	2021	53	17	17	3	13	3
		2020	40	13	15	3	7	2
Kosten für Weiterbildung	TEUR	2021	317	222	32	22	29	13
		2020	210	127	26	13	26	18
Durchschnittliche Fort- und Weiterbildungstage	TAGE	2021	1,2	0,9	1,7	0,5	1,0	1,7
		2020	1,3	1,2	1,5	0,2	1,5	2,9
Teilzeitquote ³	PROZENT	2021	2,3	6,1	0,2	0,0	0,0	0,0
		2020	2,8	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0

Gesonderter
Nichtfinanzieller Bericht
2021 gemäß §§ 289 b-e,
315 b-c HGB

- 002 Über diesen Bericht
- 002 Geschäftsmodell
- 003 Nachhaltigkeitsstrategie

**006 Erläuterungen zu den
PWO-Konzepten in Bezug
auf die nichtfinanziellen
Aspekte**

Kennzahl	EINHEIT	Geschäftsjahr	Konzern	Deutschland	Tschechien	Kanada	Mexiko	China
Unfallhäufigkeit ⁴	ACCR	2021	13,1	14,2	11,3	18,6	10,7	13,0
		2020	11,5	13,8	11,0	0,0	16,0	9,2
Krankenstand ⁵	PROZENT	2021	3,7	4,0	6,5	3,5	1,7	1,0
		2020	2,8	3,5	4,6	1,1	0,8	0,9
Anteil leistungsgewandelte Beschäftigte ³	PROZENT	2021	1,8	3,1	1,4	3,3	0,0	0,0
		2020	2,1	3,6	1,2	3,3	0,0	0,0
Übernahme von Auszubildenden / DH-Studierenden ⁶	PROZENT	2021	44,4	44,4	-	-	-	-
		2020	53,8	66,7	0,0	-	100,0	-
Beförderung von Teilnehmenden des Talentprogramms ⁷	PROZENT	2021	38,2	38,9	-	-	0,0	75,0
		2020	28,2	29,2	-	-	0,0	40,0
Löhne und Gehälter	MIO. EUR	2021	90.257	57.955	11.470	8.607	6.455	5.770
		2020	88.115	59.811	10.217	7.275	5.388	5.424
Soziale Abgaben	MIO. EUR	2021	20.472	11.962	4.280	1.734	972	1.524
		2020	19.167	12.289	3.787	1.524	798	769
Personalaufwand, insgesamt	MIO. EUR	2021	110.729	69.917	15.750	10.341	7.427	7.294
		2020	107.282	72.100	14.004	8.799	6.186	6.193

¹ Stichtag 31.12.2021 bzw. 31.12.2020; inklusive Vorstand, in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen

² Stichtag 31.12.2021 bzw. 31.12.2020; Anzahl Auszubildende (inkl. Beschäftigte in Qualifizierung bei der PWO AG, Deutschland)

³ Stichtag 31.12.2021 bzw. 31.12.2020; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen

⁴ Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Beschäftigten pro Jahr, bezogen auf 1 Mio. produktive Arbeitsstunden; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte

⁵ Quote für 2021 bzw. für 2020; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte

⁶ Quote für 2021 bzw. für 2020; Auszubildende und Studierende an der Dualen Hochschule (DH) – relevant für die PWO AG, Deutschland –, die 2021 bzw. 2020 ihren Abschluss erreicht haben

⁷ Quote für 2021 bzw. für 2020

Gesonderter Nichtfinanzieller Bericht 2021 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

006 Erläuterungen zu den
PWO-Konzepten in Bezug
auf die nichtfinanziellen
Aspekte

Achtung der Menschenrechte

Verantwortung an unseren Standorten

Wir verfolgen einen integrierten Managementansatz zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte. D.h., er umfasst sowohl unsere Lieferkette als auch unsere eigenen Standorte.

Um die Kultur der Integrität in unserem Unternehmen zu fördern, gelten im PWO-Konzern weltweit und bindend für alle Beschäftigten der PWO und ihrer Tochtergesellschaften Verhaltensrichtlinien, die die Grundsätze unseres Handelns im Geschäftsalltag festlegen. Dies betrifft sowohl den Umgang miteinander im Unternehmen als auch mit unseren Geschäftspartnern. Dabei haben wir uns insbesondere die folgenden Maßstäbe gesetzt:

- Wir achten und wahren die Menschenrechte
- Wir als Unternehmen und jeder Einzelne von uns ist dafür verantwortlich, geltende Gesetze und interne Verhaltensrichtlinien einzuhalten
- Wir bekennen uns ohne Einschränkung zu den Grundsätzen des fairen und freien Wettbewerbs als elementarem Bestandteil der marktwirtschaftlichen Ordnung
- Wir tolerieren bei unserer weltweiten Geschäftstätigkeit keinerlei Form von Korruption
- Wir setzen voraus, dass geschäftliche Entscheidungen nicht durch private oder persönliche Interessen beeinflusst werden
- Wir sichern und schützen die Vertraulichkeit sensibler Informationen, Daten und Geschäftsgeheimnisse
- Wir fordern und fördern transparente Geschäftsaktivitäten. Daher können unsere Mitarbeitenden sich jederzeit vertrauensvoll an uns wenden

Wir stehen für faire Behandlung und faire Arbeitsbedingungen. Dies umfasst das Verbot von Zwangs- oder Sklavenarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit, die Einhaltung der gesetzlich oder vertraglich vorgeschriebenen oder vereinbarten Vergütung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf eine respektvolle Behandlung bei der Arbeit. Die Ausbeutung von Arbeitskräften ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die fundamentalen Menschenrechte.

Wir engagieren uns für die Freiheit und Gleichheit aller Personen, unabhängig von ihrer ethnischen Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, nationalen oder sozialen Herkunft, Geburts- oder anderweitigem Status. Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und orientieren uns in unserem Handeln an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Rechten der internationalen Menschenrechtscharta und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

Über die PWO-Führungsgrundsätze verpflichten sich alle mit Führung und Kontrolle Beauftragten zur Einhaltung der Prinzipien eines verantwortlichen Handelns untereinander sowie gegenüber unseren Stakeholdern. Langfristige und nachhaltige Wertschöpfung steht dabei im Mittelpunkt.

Die Rechte unserer Mitarbeitenden werden vollumfänglich gewahrt. Regelkonformes Handeln wird sichergestellt durch unser CMS, das eng mit dem Risikomanagement-System verknüpft ist und über das der konzernleitende Vorstand und der Aufsichtsrat der PWO AG eingebunden sind.

Die PWO AG ist ein tarifgebundenes Unternehmen der deutschen Metallindustrie. Den gesetzlichen Regeln zur unternehmerischen Mitbestimmung entsprechend entsenden ihre Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und deren Vertretern.

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

Im chinesischen Wirtschaftssystem sind diese Formen der Beteiligung der Mitarbeitenden weitgehend unbekannt. Wir pflegen daher dort, ähnlich wie am kanadischen Standort, den internen Dialog entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen und unter Berücksichtigung der lokalen Besonderheiten.

Verantwortung in der Lieferkette

Im Hinblick auf unsere Verantwortung in der Lieferkette beachten wir zusätzlich zu den Verhaltensgrundsätzen den PWO-Geschäftspartnerkodex. Er wurde im Berichtsjahr um die Themen Luftqualität, Wasserqualität und -verbrauch sowie verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement ergänzt. Vor dem Hintergrund des im Jahr 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes („LkSG“) wurden zudem die Themen Einsatz von Sicherheitskräften und Landerwerb aufgenommen.

Des Weiteren wurde ein Prozess zur nachhaltigen Beschaffung und Geschäftspartner-Compliance definiert, nachdem bestimmte neue Lieferanten einen Integritätscheck bezüglich unserer Nachhaltigkeitsanforderungen bestehen müssen, bevor sie für eine Auftragsvergabe infrage kommen. Bestehende Lieferanten werden jährlich im Rahmen einer vereinfachteren Prüfung überprüft. In den Fällen, in denen sich daraus neue Erkenntnisse ergeben, werden anlassbezogen weitere Maßnahmen eingeleitet. Mit dem neuen Prozess wird sowohl den erhöhten ESG-Anforderungen als auch dem ab dem Jahr 2023 in Kraft tretenden LkSG entsprochen. Dieser Prozess soll ab 2022 an den Standorten des Konzerns eingeführt werden.

In unserer Wesentlichkeitsmatrix ist die Verantwortung in der Lieferkette innerhalb des Themenfeldes Achtung der Menschenrechte mit der höchsten Relevanz bewertet. Unsere Ambition ist es, alle nach unserer eigenen Beurteilung – über die Anforderungen des LkSG hinaus – als nachhaltigkeitskritisch eingestuften Lieferanten bis 2025 einem Audit zu unterziehen. Dabei setzen wir grundsätzlich zunächst auf eine dokumentenbasierte Prüfung. Soweit sich hieraus Ansatzpunkte für weitere Prüfnotwendigkeiten ergeben, werden wir entsprechend anlassbezogen Vor-Ort-Audits vornehmen.

Kontakt

Investor-Relations-Ansprechpartner

Dr. Cornelia Ballwießer

CFO

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@progress-werk.de

Charlotte Frenzel

Investor Relations & Corporate Communications

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@progress-werk.de

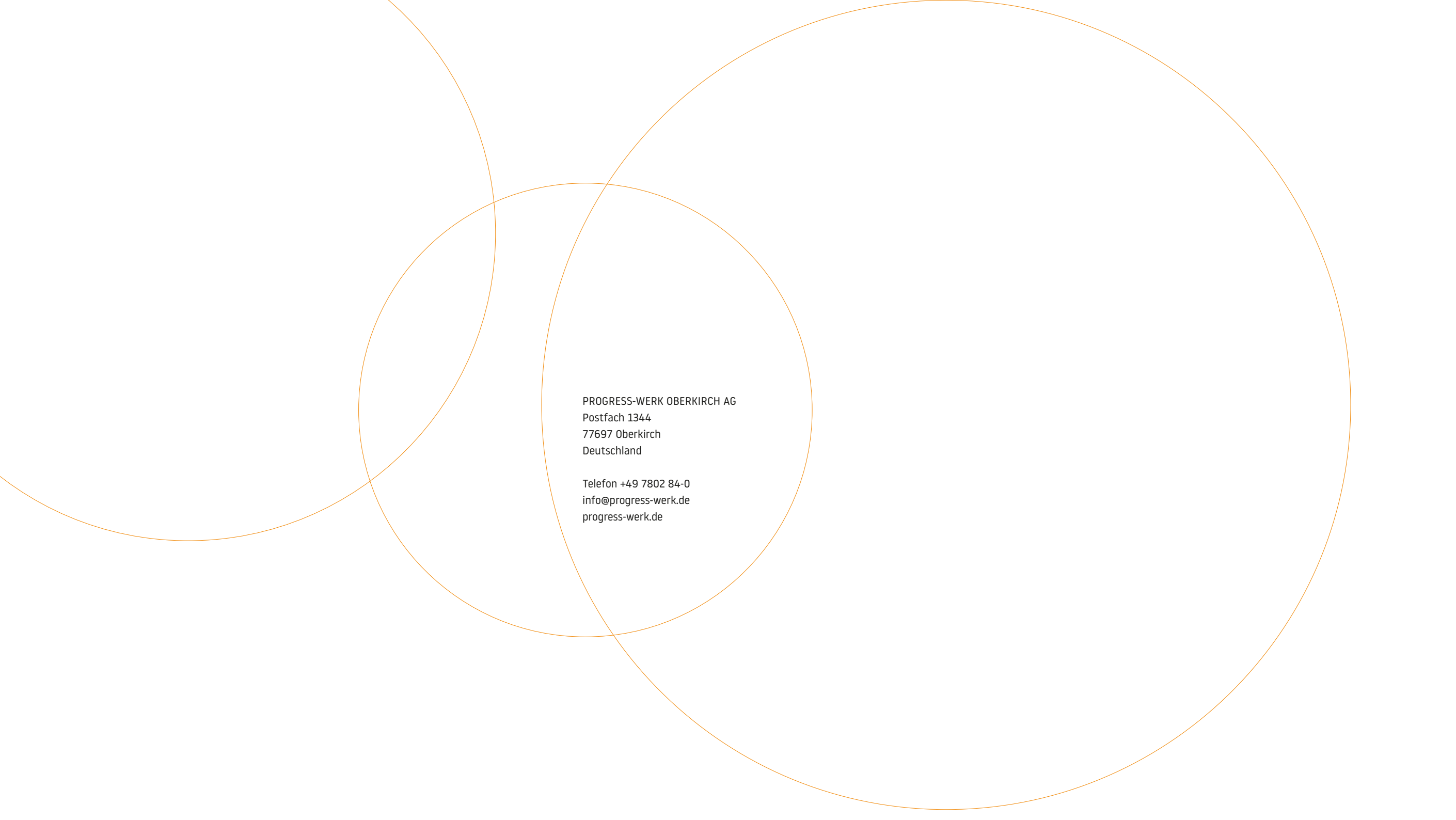
Die Darstellung von Zahlen erfolgt in diesem Dokument in der Regel in TEUR. Aus den jeweiligen Rundungen können sich Differenzen einzelner Werte gegenüber der tatsächlich in EUR erzielten Zahl ergeben, die naturgemäß keinen signifikanten Charakter haben. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit werden neben geschlechtsneutralen auch geschlechtsspezifische Formulierungen verwendet. Hiermit sind ausdrücklich alle Geschlechter gemeint.

Fotos

PWO

Gestaltung

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg



PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG
Postfach 1344
77697 Oberkirch
Deutschland

Telefon +49 7802 84-0
info@progress-werk.de
progress-werk.de