

# NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2019

# NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2019

GEMÄSS §§ 289C, 315C HGB

Die Progress-Werk Oberkirch AG ist ein Unternehmen mit einer mehr als 100jährigen Geschichte. Zu den wesentlichen Grundsätzen, die über diese lange Periode unseren Erfolg möglich gemacht haben, gehören Langfristigkeit und Verantwortungsbewusstsein in unserem unternehmerischen Denken und Handeln. Wir berücksichtigen die Interessen von Kunden, Kapitalgebern, Geschäftspartnern, Beschäftigten und der Öffentlichkeit bei unseren Entscheidungen und Planungen. Auf vertrauensvolle Beziehungen mit allen Interessengruppen legen wir größten Wert. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt wollen wir nach Möglichkeit begrenzen.

## ÜBER DIESE ERKLÄRUNG

Die nichtfinanzielle Erklärung 2019 umfasst sowohl die nichtfinanzielle Erklärung für die Progress-Werk Oberkirch AG (im Folgenden auch „PWO AG“ oder „Gesellschaft“) mit Sitz in Oberkirch, Deutschland, als auch diejenige für den PWO-Konzern (im Folgenden auch „PWO“ oder „Konzern“) mit den internationalen Tochtergesellschaften. Mit einer Ausnahme betreiben alle Gesellschaften des Konzerns über den Produktionsstandort hinaus zusätzlich einen Montagestandort. Bei Letzteren handelt es sich jeweils um separate Betriebsstätten der Gesellschaften in den entsprechenden Ländern.

Wir berichten daher im Folgenden über Deutschland (dies beinhaltet die PWO AG bzw. den Produktionsstandort Oberkirch und den Montagestandort im nahegelegenen Renchen), Übriges Europa (Produktions- und Montagestandort in Valašské Meziříčí, Tschechien), Kanada, wo wir mit einem Produktionsstandort in Kitchener vertreten sind, Mexiko (Produktions- und Montagestandort in Puebla) sowie Asien (Produktionsstandort in Suzhou, China, und Montagestandort in Shenyang, China). Sofern nicht anders angegeben, gelten die Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung 2019 für den gesamten Konzern.

## NUTZUNG VON RAHMENWERKEN

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

## GESCHÄFTSMODELL

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

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

Darüber hinaus werden Komponenten für Sicherheit und Komfort auch in zukünftigen Fahrzeuggenerationen noch mehr an Bedeutung gewinnen. Zu den weiteren Aspekten unseres Geschäftsmodells wird auf die Ausführungen im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“, Unterkapitel „Geschäftsmodell“, im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG für das Geschäftsjahr 2019 verwiesen.

## NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

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

Vor allem übernehmen wir als Hersteller von Sicherheitskomponenten eine besondere Verantwortung für den Schutz der Fahrzeuginsassen. Zahlreiche unserer Komponenten nehmen bei einem Unfall im entscheidenden Moment zusätzlich und in genau definierter Weise Energie auf und schützen so 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. 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. Konkrete quantitative Ziele haben wir daher für keine der nachstehenden Kennzahlen der einzelnen Aspekte definiert. Im Vordergrund steht für uns derzeit, unsere qualitativen Anstrengungen weiter auszubauen. So wollen wir künftig eine detailliertere Erfassung nichtfinanzieller Aspekte entlang der Lieferkette vornehmen.

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

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

Die Überwachung der wesentlichen diesbezüglichen Maßnahmen ist in das konzernweite Risikomanagementsystem (RMS) integriert. 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 „Risiko-, Chancen- und Prognosebericht“, Unterkapitel „Risikobericht“, dargestellt.

## INTERESSENGRUPPE KUNDEN

Jenseits von umfassender Erfahrung in der Kaltumformung von Metallblechen, insbesondere auch im kostenoptimierten Leichtbau, und globaler Just-in-time-Lieferfähigkeit stellen insbesondere Verlässlichkeit und Qualität in der Belieferung zentrale Anforderungen unserer Kunden dar. Unsere Leistungsfähigkeit in diesen Bereichen gilt es über die gesamte Laufzeit einer Serie im Tagesgeschäft immer wieder neu unter Beweis zu stellen. Und dies insbesondere auch bei kurzfristigen Änderungen von Abrufen.

### NICHTFINANZIELLER ASPEKT REPUTATION IM ABSATZMARKT

Im RMS des Konzerns entfallen daher auf Leistungsrisiken die größte Anzahl der definierten Risiken. Alle werden mit zum Teil sehr umfangreichen Maßnahmenplänen gesteuert und begrenzt. Im vergangenen Geschäftsjahr haben sich die Risiken in dieser Kategorie erheblich reduziert. Dies zum einen, weil aufgrund der Markt-

## QUALITÄTSMANAGEMENT-SYSTEME AN DEN PWO-STANDORTEN

Prozent

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

Die Angaben gelten sowohl für das Geschäftsjahr 2019 als auch für das Vorjahr.

schwäche in der internationalen Automobilindustrie Kapazitäten auf den Umformpressen frei werden und damit Betriebsunterbrechungsrisiken zurückgehen. Zum anderen konnten im Berichtsjahr an allen Standorten die Anläufe großer Serienproduktionen mit zum Teil sehr hohem Komplexitätsgrad weitestgehend abgeschlossen werden. Entsprechend haben sich die diesbezüglichen Risiken mittlerweile deutlich reduziert. Für weitere Details zu den Leistungsrisiken verweisen wir auf die Berichterstattung im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO im Kapitel „Risikobericht“.

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

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

Im Geschäftsjahr 2019 wurden zudem im gesamten PWO-Konzern die Re-Zertifizierungen gemäß der Norm IATF (International Automotive Task Force) 16949 erfolgreich durchlaufen. Die Norm definiert grundlegende Anforderungen an Qualitätsmanagement-Systeme für die Serien- und Ersatzteilproduktion in der Automobilindustrie.

## INTERESSENGRUPPE KAPITALGEBER

Neben einer verlässlichen geschäftlichen Entwicklung stellen Transparenz und gute Corporate Governance die wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien für unsere Kapitalgeber dar. Dieses Feedback erhalten wir regelmäßig auf dem wichtigsten Forum unserer Anteilseigner, der Hauptversammlung, sowie auf den zahlreichen Kapitalmarktkonferenzen, auf denen das Management eingehende Gespräche mit Analysten, Anlegern und Pressevertretern führt. Sinngemäß gilt dies auch für unsere Fremdkapital-

geber, mit denen das Management in einem intensiven persönlichen Austausch steht. Deshalb fühlen wir uns über die gesetzlichen Anforderungen und Börsenstandards hinaus einer umfassenden und zeitnahen Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit verpflichtet.

### NICHTFINANZIELLER ASPEKT REPUTATION IM KAPITALMARKT

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

Die auf der folgenden Seite dargestellten Kennzahlen haben eine besondere Bedeutung für die geschäftliche Entwicklung des PWO-Konzerns. Im vergangenen Geschäftsjahr gingen die Umsatzerlöse aufgrund der Marktschwäche und aufgrund niedrigerer Werkzeugumsätze deutlich zurück. Allerdings ist die Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr aufgrund von Anpassungen in der IFRS-Rechnungslegung eingeschränkt. Die zum Teil deutlichen Verbesserungen bei den übrigen Kennzahlen der Gewinn- und Verlustrechnungen resultierten auch aus verschiedenen positiven Sondereffekten, zu denen die erwähnten Anpassungen der Rechnungslegung beitragen.

Über die Entwicklung der oben dargestellten Kennzahlen im Geschäftsjahr 2019 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

## KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS REPUTATION IM KAPITALMARKT

TEUR

Kennzahl	Geschäftsjahr	Konzern
	2019	458.624
Umsatzerlöse <sup>1</sup>	2018	476.267
	2019	22.205
EBIT vor Währungseffekten	2018	19.575
	2019	19.929
EBIT inklusive Währungseffekten	2018	18.427
	2019	9.101
Periodenergebnis	2018	6.640
	2019	118.058
Eigenkapital	2018	116.450
	2019	132.473
Netto-Finanzschulden	2018	131.359
	2019	14.952
Free Cashflow	2018	8.070

<sup>1</sup> Vorjahreszahlen angepasst aufgrund geänderter Bilanzierung.

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 des Corporate-Governance-Berichts, der auf der PWO-Website unter <http://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 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 Arbeitnehmenden und deren Vertretern.

Die aktuelle Ertragskraft des deutschen Standorts ist nicht ausreichend, um diesen nachhaltig sichern zu können. Wir haben daher bereits seit längerem umfangreiche Kostensenkungen realisiert, die die Belastungen aus den rückläufigen Umsatzerlösen auch erfolgreich abfedern konnten. Da im Geschäftsjahr 2020 keine grundlegende Markterholung absehbar ist, sind jedoch weitere Reduzierungen, die insbesondere auch die hohen Personalkosten betreffen, unumgänglich.

In diesem Zusammenhang haben wir 2019 zur Anpassung der personellen Ressourcen am Standort Oberkirch das „PWO Freiwilligenprogramm“ etabliert. Es beinhaltete mehrere Angebote an die Beschäftigten – unter anderem die Möglichkeit, eine länger andauernde externe Weiterbildung zu absolvieren oder eine Reduzierung der Arbeitszeit verbunden mit einem finanziellen Ausgleich bzw. Anreiz. Dieses Programm hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die Teilzeitquote am Standort 2019 deutlich angestiegen ist. Insgesamt interessierten sich 586 Beschäftigte für dieses Programm. Bei 482 haben die betrieblichen Prozesse die Genehmigung zugelassen. Sie haben zum Teil mehrere einzelne dieser Angebote wahrgenommen.

Im Verlauf des Berichtsjahres hatten wir den Eindruck gewonnen, dass der Flächentarifvertrag, der sich auch immer an den Anforderungen der großen Automobilhersteller und -zulieferer orientiert, hierfür keine ausreichenden Spielräume mehr bietet. Deshalb hatten wir

beschlossen, die Mitgliedschaft der PWO AG im Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie zu kündigen und stattdessen einen PWO-Zukunftstarifvertrag anzustreben. Die Mitgliedschaft konnte jedoch wieder aufgenommen werden, nachdem die IG Metall ihre Bereitschaft und starke Unterstützung zugesagt hatte, anschließend neue, ergänzende Tarifvereinbarungen zu finden und bis spätestens zum Ende des 1. Quartals 2020 abzuschließen.

Wir haben intensiv daran gearbeitet, unseren Beschäftigten die wirtschaftlichen Notwendigkeiten für den dauerhaften Erhalt der Arbeitsplätze am Standort Oberkirch zu verdeutlichen. Diese Notwendigkeiten erfordern, bereits im Geschäftsjahr 2020 im Bereich der Personalaufwendungen ein Einsparvolumen im mittleren einstelligen Millionenbereich zu realisieren. Voll wirksam soll die Vereinbarung ab dem Geschäftsjahr 2021 werden.

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 ihnen eine 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 am kanadischen Standort, den internen Dialog entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen und unter Berücksichtigung der lokalen Besonderheiten.

Im Rahmen dieser engen Mitarbeiterbeteiligung überprüfen wir die wesentlichen zentralen Nachhaltigkeitsaspekte für unsere Beschäftigten regelmäßig. Weiterhin zählen zu diesen zunächst vor allem der Arbeitsschutz, aber auch weitere Aktivitäten, die dem Erhalt und der Förderung des Wohlergehens unserer Mitarbeitenden sowie ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung gelten. Dies schließt auch konzernweite Führungstreffen, 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 kulturellen Austausch zur Förderung der Internationalität unserer Belegschaft.

## **NICHTFINANZIELLE ASPEKTE ARBEITNEHMERBELANGE UND ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE**

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

Wir sorgen für ein diskriminierungsfreies Umfeld und fördern Diversität aktiv. Auf 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.

Den Austausch zwischen den internationalen Konzernstandorten pflegen wir und unterstützen unsere Beschäftigten beim Ausbau ihrer interkulturellen Kompetenzen. Hierzu haben wir ein gut eingespieltes Programm etabliert. Zeitlich umfangreiche Entsendungen seitens des Standorts Oberkirch an die internationalen Standorte zum Aufbau der dortigen Kompetenzen sind inzwischen jedoch nur noch in Ausnahmefällen notwendig.

Wir streben eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit an. Dazu fördern wir das persönliche Wohlergehen unserer Beschäftigten. Angesichts der Restriktionen, die mit den laufenden Kostensenkungsprogrammen einhergehen, verstärken wir insbesondere unsere vielfältigen Anstrengungen, ein positives Betriebsklima zu schaffen. Dazu gehört eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die wir mit größtmöglicher Flexibilität unterstützen. Daher bieten wir vielfältige Arbeitszeitmodelle an, die von allen Geschlechtern wahrgenommen werden. Insbesondere pflegen wir eine Kultur der Rücksicht und des Verständnisses für kurzfristige familiäre Notfälle. Dem persönlichen Wohlergehen unserer Beschäftigten sollen zudem sportliche und gesundheitliche Angebote dienen. Dazu gehört beispielsweise auch die neue „Rückenschule“, um wirbelsäulengerechte bzw. -schonende Körperhaltungen und Arbeitstechniken wie richtiges Stehen und Sitzen zur Gesundheitsvorsorge zu erlernen. Dieses Programm bieten wir gemeinsam mit der AOK Baden-Württemberg an.

Das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden fördern wir bspw. mit einem „sozialen Marktplatz“, auf dem für die Auszubildenden soziale Projekte ausgeschrieben werden. Hier verzeichnen wir traditionell

**KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS ARBEITNEHMERBELANGE UND ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE**

Kennzahl	Einheit	Geschäfts- jahr	Konzern	Deutsch- land	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Beschäftigte <sup>1</sup>	Anzahl	2019	3.233	1.537	647	287	450	312
		2018	3.446	1.668	665	260	512	341
Anzahl Auszubildende <sup>2</sup>	Anzahl	2019	154	139	9	3	3	0
		2018	172	152	11	4	3	2
Fluktuationsquote	Prozent	2019	1,1	0,6	0,9	1,6	2,1	1,2
		2018	1,4	0,4	1,3	1,3	3,4	2,4
Durchschnittsalter der Belegschaft <sup>3</sup>	Jahre	2019	39,9	41,3	42,8	41,8	35,4	32,8
		2018	38,8	41,2	38,4	42,0	35,5	32,1
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit <sup>3</sup>	Jahre	2019	10,7	16,3	7,9	6,8	5,1	4,0
		2018	9,9	15,5	7,2	6,7	4,2	2,8
Frauenanteil, bezogen auf die Belegschaft <sup>3</sup>	Prozent	2019	19,6	13,0	19,5	23,0	33,3	25,5
		2018	19,9	13,0	19,4	23,7	32,8	26,3
Frauenanteil, bezogen auf Führungskräfte <sup>3</sup>	Prozent	2019	11,1	5,4	8,2	35,7	7,4	23,1
		2018	11,9	6,8	8,3	35,7	9,1	24,0
Anzahl Männer / Frauen in Elternzeit <sup>3</sup>	Anzahl	2019	38	15	14	4	5	0
		2018	30	9	8	5	6	2
Kosten für Weiterbildung	TEUR	2019	556	274	149	50	42	40
		2018	784	369	174	38	138	65
Durchschnittliche Fort- und Weiterbildungstage	Tage	2019	2,4	2,3	3,8	0,8	1,6	2,1
		2018	2,4	2,4	3,8	0,7	1,3	3,0
Teilzeitquote <sup>3</sup>	Prozent	2019	4,1	9,2	0,3	0,0	0,0	0,0
		2018	2,8	6,3	0,2	0,0	0,0	0,0
Unfallhäufigkeit <sup>4</sup>	AccR	2019	11,6	15,6	6,8	0,0	15,6	11,3
		2018	19,5	14,9	7,6	13,2	36,8	30,1
Krankenstand <sup>5</sup>	Prozent	2019	3,1	3,8	4,5	2,9	1,0	1,1
		2018	2,7	3,5	4,6	1,0	0,8	1,1
Anteil Beschäftigte mit Handicap <sup>6</sup>	Prozent	2019	2,0	3,2	1,1	4,1	0,0	0,0
		2018	2,1	3,3	1,3	2,3	1,2	0,0
Übernahme von Auszubildenden / DH-Studierenden <sup>7</sup>	Prozent	2019	56,4	53,6	50,0	0,0	100,0	50,0
		2018	81,8	85,7	60,0	--	--	--
Beförderung von Teilnehmenden des Talentprogramms <sup>8</sup>	Prozent	2019	24,0	25,0	0,0	0,0	100,0	66,7
		2018	12,7	18,2	--	50,0	--	11,5
Löhne und Gehälter	Mio. EUR	2019	105.600	72.200	11.443	9.873	5.926	6.158
		2018	104.661	72.767	10.618	9.529	5.975	5.772
Soziale Abgaben	Mio. EUR	2019	22.864	14.443	4.258	1.717	922	1.524
		2018	22.568	14.307	3.973	1.740	938	1.610
Personalaufwand, gesamt	Mio. EUR	2019	128.464	86.643	15.701	11.590	6.848	7.682
		2018	127.229	87.074	14.591	11.269	6.913	7.382

<sup>1</sup> Stichtag 31.12.2019; inklusive in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen.

<sup>2</sup> Stichtag 31.12.2019; Anzahl Auszubildende (inkl. Beschäftigte in Qualifizierung bei der PWO AG, Deutschland).

<sup>3</sup> Stichtag 31.12.2019; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen.

<sup>4</sup> Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Beschäftigten pro Jahr bezogen auf 1 Mio. produktive Arbeitsstunden; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte.

<sup>5</sup> Quote für 2019; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte.

<sup>6</sup> Stichtag 31.12.2019; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen.

<sup>7</sup> Quote für 2019, 2018 erstmals erfasst;

Auszubildende und Studierende an der Dualen Hochschule (DH) – relevant für die PWO AG, Deutschland –, die 2019 ihren Abschluss erreicht haben.

<sup>8</sup> Quote für 2019, 2018 erstmals erfasst. An einigen Standorten ist das Programm erst im Verlauf des Jahres 2018 angelaufen.

eine rege Teilnahme. Die Standorte des Konzerns engagieren sich zudem in unterschiedlicher Weise durch Spenden für regionale und soziale Projekte. Seit mehreren Jahren unterstützen wir mit der IHK besonders erfolgreiche Auszubildende in der Region und verleihen einen PWO-IHK-Förderpreis. Damit würdigen wir das Engagement der Fachkräfte von morgen und sind in der Region jenseits unseres eigenen Unternehmens sichtbar.

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.

Entlang des Qualifizierungsprogramms steuern wir die Weiterbildungsmaßnahmen unserer Mitarbeitenden. Diese umfassen sowohl vielfältige fachliche Themen und die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen als auch gezielte Trainings für Nachwuchsführungs- und Fachkräfte. Unser Talententwicklungsprogramm ist zudem nicht ausschließlich auf junge Talente begrenzt. Ferner beinhaltet es auch eine Projektklaufbahn sowie eine technische Fachlaufbahn. Den Erfolg dieses Programms messen wir seit dem vergangenen Jahr anhand der Karriereentwicklung unserer Talente, die daran teilgenommen haben.

In den vergangenen beiden Jahren setzten wir dabei erfolgreich auf immer stärkeren innerbetrieblichen Wissenstransfer. So geben unsere Fachspezialistinnen und -spezialisten ihre Erfahrungen an die Jüngeren weiter. Auf diese Weise ist es im vergangenen Jahr – trotz der Notwendigkeit, die Weiterbildungskosten für externe Dienstleister zu reduzieren – gelungen, die durchschnittlichen Fort- und Weiterbildungstage pro Beschäftigten im Konzern auf einem unveränderten Niveau zu halten.

Auf diese Weise streben wir eine umfassende Begleitung lebenslangen Lernens und Entwickelns an. Anforderungen, Messung von Abweichungen und darauf basierende Qualifizierung steuern wir über Kompetenzmatrizen. Dieses Konzept haben wir inzwischen auf fast alle Unternehmensbereiche am Standort Oberkirch ausgeweitet und setzen an den internationalen Standorten Teile hiervon entsprechend der jeweiligen dortigen Bedarfe ein.

In Deutschland haben wir im vergangenen Jahr zudem das Leuchtturmprojekt zur Teil- und Nachqualifizierung von an- und ungelernten Mitarbeitenden (TQ) sehr erfolg-

reich fortgesetzt. Dieses Angebot richtet sich sowohl an unsere festangestellten Beschäftigten als auch an die in Zeitarbeit Beschäftigten. Die Grundlage dieses Projekts ist ein Programm der Agentur für Arbeit Offenburg, des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und der IHK Südlicher Oberrhein in Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen. Es bietet Menschen Chancen, die in besonderem Maße von dem Risiko eines Arbeitsplatzverlusts durch die zunehmende Digitalisierung und durch die fortwährend zunehmende Komplexität aller Prozesse betroffen sein können.

2019 hat der erste Jahrgang der Teilnehmenden aus diesem Projekt seinen Abschluss erreicht und mit Bestnoten abgeschlossen. Sie waren auf dem PWO-internen Arbeitsmarkt begehrt, sodass wir ihnen gute Angebote machen und sie in höherqualifizierte Beschäftigungen übernehmen bzw. dafür einplanen konnten.

Drei Bereiche bilden besondere Schwerpunkte unserer Personalarbeit:

Eine **hohe Anzahl Auszubildender** bzw. Studierender entspricht den Erwartungen der Öffentlichkeit, jungen Menschen in der Region eine Zukunftsperspektive in einem attraktiven Umfeld zu bieten. Diesem Anspruch fühlen wir uns verpflichtet. Wir sehen allerdings, dass auch bei uns die Anzahl der Bewerbungen tendenziell rückläufig ist.

In der Region unseres Standorts in Oberkirch sind wir einer der größten Ausbildungsbetriebe. Die Nachwuchskräfte können bei uns unter rund einem Dutzend verschiedener Berufsbilder bzw. berufsbegleitender Studiengänge wählen. Um sie optimal auf die Markt- und Kundenanforderungen von morgen vorzubereiten, legen wir großen Wert auf eine strukturierte und qualifizierte Ausbildung. 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 zu herausragenden Leistungen führt.

Einige Auszubildende konnten im vergangenen Jahr ganz besondere Preise gewinnen. So hat unter anderem einer unserer jungen Beschäftigten seine Ausbildung zum Stanz- und Umformmechaniker als Landesbester von Baden-Württemberg und als einer der Bundesbesten abgeschlossen. Er wurde darüber hinaus mit dem Klaus Didillon-Förderpreis geehrt. Der Preis wird verliehen für besondere Leistungen von Absolventen in einem techni-

schen Ausbildungsberuf der Metall- und Elektroindustrie oder wenn deren Ausbildung grenzüberschreitende deutsch-französische Elemente enthält.

Darüber hinaus ist eine hohe Übernahmequote von Auszubildenden bzw. Studierenden eines der wesentlichen Ziele unserer Personalarbeit. Der Rückgang der Quote im vergangenen Jahr ist auch auf das bereits erwähnte PWO Freiwilligenprogramm zurückzuführen.

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. In Mexiko bilden wir zudem Werkzeugmacher selbst aus.

Die **Fluktuationsquote** stellt für uns eine der wichtigsten Rückmeldungen zu unserer Rolle als Arbeitgeber dar. Wir sind sehr zufrieden mit der niedrigen Fluktuation im gesamten Konzern. Auch an unseren Standorten im außereuropäischen Ausland – wo die Mitarbeiterbindung in der Regel weniger stark ist als in Europa – ist die Wechselbereitschaft inzwischen sehr niedrig. Dies trifft inzwischen auch für unseren Standort in Mexiko zu, an dem unsere vielfältigen Programme mittlerweile dazu geführt haben, dass die Fluktuation deutlich zurückgegangen ist.

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

## INTERESSENGRUPPE ÖFFENTLICHKEIT

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

Zur Interessengruppe der Öffentlichkeit gehören zudem auch unsere Kunden, Kapitalgeber und Beschäftigten mit ihren allgemeinen, über ihre individuellen Bedürfnisse hinausgehenden Ansprüchen an den PWO-Konzern. Die Öffentlichkeit erwartet ein rechtskonformes und ethisch einwandfreies Handeln unserer Mitarbeitenden. Ferner sind alle Gesetze und Regularien hinsichtlich des Umwelt- und Emissionsschutzes in vollem Umfang einzuhalten.

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

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

### NICHTFINANZIELLER ASPEKT SOZIALBELANGE

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

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

Bereits 2018 haben wir daher den Zugang zum Werksgebiet in Oberkirch durch bestimmte Tore zu ausgewählten Zeiten gesperrt sowie den Lärmschutz an der Sammelstelle für das Metallrecycling verbessert. Anfang 2019 wurde darüber hinaus ein bisheriger Beschäftigten-Parkplatz verlegt. Hierdurch fielen 134 Parkplätze mit ihrem entsprechenden Verkehr in der Nähe von Anwohnern weg. Zugleich wurden auf einer neuen Fläche 298 Parkplätze für unsere Beschäftigten geschaffen.

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 wird als Teil der Managementsysteme nachgehalten.

#### **NICHTFINANZIELLER ASPEKT UMWELTBELANGE**

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

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

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

Am Standort Oberkirch ist ein umfassendes Energiemanagementsystem etabliert, das nach der Norm DIN ISO 50001 auditiert ist. Trotz der Marktschwäche lag der gesamte Energieverbrauch im Berichtsjahr nur unwesentlich unter Vorjahr, der spezifische Verbrauch ist sogar leicht gestiegen. Hierzu haben Ineffizienzen aufgrund des veränderten Abrufverhaltens der Kunden sowie aus den komplexen An- und Hochläufen beigetragen.

Im Einzelnen wurde im Geschäftsjahr 2019 die 2016 angestoßene Optimierung der Beleuchtungssituation in den Produktionsbereichen abgeschlossen. Neben hoch-effizienter LED-Technik, die eine deutlich geringere Anschlussleistung erfordert, wurde insbesondere eine intelligente übergeordnete Steuerung inklusive Tageslicht- und Präsenzsensoren implementiert. Über die Energieeinsparung hinaus profitieren unsere Mitarbeitenden dabei zudem von einer deutlich besseren Lichtqualität, was ihrer Gesundheit zuträglich ist. Darüber hinaus wird die Fehlerquote bei der Arbeit tendenziell reduziert.

Weitere Energieeinsparungen wurden durch den Ersatz zweier älterer Entfettungsanlagen durch eine neue Anlage realisiert. Damit verbunden ist zudem der Ersatz des Gefahrstoffes Tetrachlorethen (PER) durch Industriealkohol. Die neue Anlage ging 2019 in Betrieb. Der Effizienzsteigerung und Energieeinsparung diente zudem die Modernisierung von zwei Heizungsunterstationen im Berichtsjahr. Sie wurden mit neuen Pumpen und einer neuen Steuerung ausgestattet.

Immer stärker rückt inzwischen die Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks in den Fokus. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, am Standort Oberkirch im Jahr 2026 die CO<sub>2</sub>-Neutralität auf Basis der Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 zu erreichen. Der Konzern soll dieses Ziel 2030 erreichen. Bereits 2019 verbesserten wir durch den höheren Anteil zugekauften Ökostroms die CO<sub>2</sub>-Bilanz bei den indirekten Emissionen (Scope 2) am Standort in Deutschland erheblich. Ferner reduzieren wir derzeit vor

**KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS UMWELTBELANGE**

Kennzahl	Einheit	Geschäfts- jahr	Konzern <sup>1</sup>	Deutsch- land <sup>2</sup>	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Energieverbrauch gesamt		2019	57,95	36,30	7,83	4,02	4,35	5,45
		2018	49,00	36,72	7,87	4,41	--	--
Strom	GWh	2019	32,93	13,71	6,28	3,66	4,35	4,93
		2018	23,92	13,73	6,17	4,02	--	--
Erdgas		2019	25,02	22,59	1,55	0,35	0,00	0,53
		2018	25,08	22,99	1,70	0,39	--	--
Heizöl	l	2019	109	109	0	0	0	0
		2018	139	139	0	0	--	--
Spezifischer Energieverbrauch (Energieverbrauch bezogen auf den Rohmaterialverbrauch)	kWh/t	2019	1.778,87	507,50	222,63	372,54	201,55	474,65
		2018	998,02	493,38	212,92	291,72	--	--
CO <sub>2</sub> -Emissionen gesamt		2019	18.816	7.210	6.276	584	2.176	2.570
		2018	17.958	11.111	6.205	642	--	--
Direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1)	t	2019	5.053	4.563	313	71	0	106
		2018	5.068	4.645	343	79	--	--
Indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2)		2019	13.762	2.647	5.963	513	2.176	2.464
		2018	12.891	6.466	5.862	563	--	--
Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	2019	73.524	43.726	9.303	664	7.340	12.491
		2018	52.304	26.929	10.560	14.815	--	--
Abfälle zur Verwertung	t	2019	1.044,42	790,70	45,00	24,72	184,00	--
		2018	877,04	799,44	45,04	32,56	--	--
Abfälle zur Beseitigung		2019	152,03	1,30	105,50	3,23	42,00	--
		2018	95,08	2,38	92,70	0,00	--	--

<sup>1</sup> Der Konzern umfasst in 2018 den deutschen Standort in Oberkirch sowie die Standorte in Tschechien und in Kanada. 2019 umfasste der Konzern bezüglich der Angaben zum Energie- und Wasserverbrauch sowie zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen zusätzlich die Standorte in Mexiko und Asien. Für diese beiden Standorte lagen für 2018 und zu den Abfällen für 2019 noch keine Angaben vor.

<sup>2</sup> Die Angaben für Deutschland beinhalten nicht den dortigen Montagestandort.

allem auch stark die Transportwege in der Logistik. Substanzielles Einsparpotenzial liegt insbesondere noch im Verkehr mit unseren Dienstleistern, die z.B. im Bereich der Oberflächenbeschichtungen als verlängerte Werkbank fungieren.

Darüber hinaus streben wir an, dass unsere Standorte ihre Rohmaterialien künftig nach Möglichkeit vor Ort und nicht in Europa einkaufen, auch wenn die durch den Transport von Rohmaterial verursachten Emissionen in die Kategorie Scope 3 fallen und derzeit von uns nicht erfasst werden.

Der Wasserverbrauch am Standort Oberkirch hat im Berichtsjahr vorübergehend deutlich zugelegt, da wir die

dortige Kreislaufanlage für die industrielle Kühlung im Zuge ihrer Umrüstung vorübergehend außer Betrieb genommen haben. Bereits in 2020 wird sich der Verbrauch wieder erheblich reduzieren. Grundsätzlich setzen wir im industriellen Bereich Wasser aus eigenen Brunnen im Rahmen eines Kreislaufkonzeptes ein und Wasser aus öffentlichen Brunnen ausschließlich für Bereiche wie die Kantine, Toilettenspülungen etc.

Auch an den ausländischen Standorten setzen wir auf die Reduzierung des Wasserverbrauchs. Am kanadischen Standort zeigt die Umstellung auf Kreislaufwasserführung exemplarisch das mögliche Einsparpotenzial in diesem Bereich. Künftig soll insbesondere in China der hohe Wasserbedarf durch das Recycling von Abwässern reduziert

## KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Kennzahl	Geschäftsjahr	Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Kanada	Mexiko	Asien
Anzahl zum Thema Compliance in Präsenzs Schulungen und Workshops geschulter Mitarbeiter	2019	403	26	63	5	209	100
	2018	644	157	193	16	166	112

werden. Wesentliche und nachhaltige Fortschritte im Bereich der Abfallvermeidung wurden im Berichtsjahr am kanadischen Standort durch eine optimierte Handhabung im Bereich von Handschuhen erzielt.

### NICHTFINANZIELLER ASPEKT BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Regelkonformes Verhalten inklusive der Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist die Basis dauerhaften geschäftlichen Erfolgs. Daher umfasst unser CMS ein umfangreiches Instrumentarium zur Schulung und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden inklusive Anleitungen zur Selbstbewertung im Rahmen des internen Kontroll-Systems, zur Überwachung ihrer Rechtstreue sowie von Handlungshilfen in Zweifelsfällen. Das CMS ist fest in das RMS integriert.

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

Mit dem zum Ende des Geschäftsjahres 2018 neu eingeführten Whistleblower-System können Hinweisgeber 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. 2019 wurde das System an den Standorten in China und Mexiko vorgestellt und eingeführt. Im Zuge dessen wurden auch die dortigen Geschäftspartnerkodizes überarbeitet.

Im Geschäftsjahr 2019 fanden über die routinemäßigen Compliance-Kurzschulungen neuer Mitarbeiter hinaus in China und Mexiko ausführliche Präsenzs Schulungen für einen Großteil der dortigen Belegschaft statt. Ein neues E-Learning-System wurde zum Ende des Jahres zunächst am Standort Oberkirch eingeführt. Es soll künftig auch an den internationalen Standorten eingesetzt werden, sodass wir die Frequenz der Schulungen konzernweit deutlich erhöhen werden.

Daneben werden an allen Standorten regelmäßig Gespräche mit den lokalen Compliance-Verantwortlichen zu ausgewählten Fragestellungen geführt. Workshops vertiefen zudem den Wissensstand und die Sensibilisierung der Mitarbeiter zu ausgewählten Themen. So wurde 2019 am Standort Oberkirch ein Workshop zum Thema Produkt-Compliance durchgeführt. Ab dem Frühjahr 2020 wird das Compliance-Management zudem personell verstärkt.

# 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 werden neben geschlechtsneutralen auch geschlechtsspezifische Formulierungen 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