

The background of the entire image is a photograph of an industrial robotic arm, colored in a bright orange or yellow, mounted on a black base. The arm is positioned in a factory or industrial environment, with a blue-tinted background showing a building and some greenery. The floor is grey concrete with yellow safety lines. The overall image has a blue and yellow color scheme.

**PWO**

# NICHTFINANZIELLER BERICHT

**GESCHÄFTSJAHR 2022**

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

## 002 Über diesen Bericht

## 002 Geschäftsmodell

## 003 Nachhaltigkeitsstrategie

004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

## 019 Kontakt

# Gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

Nachhaltigkeit ist eine der entscheidenden Säulen für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Wir setzen daher auf umfassende Nachhaltigkeit in den 3 Dimensionen Ökologie, Soziales sowie verantwortungsvolle Unternehmensführung und verfolgen hier ambitionierte Ziele. Dies ist unser innerer Antrieb, der die PWO-Gruppe in die Zukunft trägt.

Bei unseren Entscheidungen und Planungen berücksichtigen wir die Interessen unserer Kunden, Mitarbeitenden, Kapitalgeber, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit. Wir legen Wert auf vertrauensvolle Beziehungen zu allen Interessengruppen. Die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt wollen wir nach Möglichkeit begrenzen.

Indem wir uns transformieren, unterstützen wir auch unsere Kunden dabei, ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern. So begegnen wir den Herausforderungen unserer Zeit, vor allem aber nutzen wir die damit verbundenen Chancen.

## Über diesen Bericht

Der gesonderte nichtfinanzielle Bericht 2022 umfasst für das Geschäftsjahr 2022 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 „Gruppe“), der die PWO AG und ihre 4 operativ tätigen internationalen Tochtergesellschaften umfasst.

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

(umfasst 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 für den gesamten Konzern.

## Geschäftsmodell

PWO ist einer der weltweit führenden Entwickler und Hersteller von anspruchsvollen Metallkomponenten und Subsystemen in klimafreundlicher Leichtbauweise für die internationale Mobilitätsindustrie sowie für weitere Absatzmärkte, auf denen wir unser Know-how in der Metallumformung und den zugehörigen Verbindungstechnologien einsetzen können.

Unser Geschäftsmodell 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 ver-

## Nutzung von Rahmenwerken

Die Managementkonzepte zur Steuerung der zentralen nichtfinanziellen Themen der PWO-Gruppe, die sich aus der im Jahr 2021 erarbeiteten Wesentlichkeitsmatrix ergeben, orientieren sich an den Kriterien der Global Reporting Initiative.

arbeiteten Rohmaterials auf Stahl – ein Material, das am Ende des Lebenszyklus eines Fahrzeugs vollständig zurückgewonnen und wiederverwertet werden kann.

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 2022 verwiesen.

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

**003 Nachhaltigkeitsstrategie**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

019 Kontakt

## Nachhaltigkeitsstrategie

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

Die wichtigsten Handlungsfelder und Prioritäten unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst, die wir im Geschäftsjahr 2021 in einem umfassenden Prozess erarbeiteten. Darin gruppieren wir die Themen entlang der Aspekte der nicht-finanziellen Berichterstattung gemäß § 289c HGB. Die Wesentlichkeitsmatrix ist auf der PWO-Website unter [→ www.pwo-group.com/de/konzern/corporate-governance/](https://www.pwo-group.com/de/konzern/corporate-governance/) veröffentlicht.

Die Matrix spiegelt die Bedeutung dieser Themen für unsere Stakeholder und die Auswirkungen auf PWO wider. Sie dient als Leitfaden für unsere transparente Berichterstattung und ist ein wichtiges Element für unsere strategische Entscheidungsfindung.

Als produzierendes Unternehmen hat es für unsere umweltorientierte Nachhaltigkeitsstrategie eine wesentliche Bedeutung, Ressourcenverbrauch und Emissionen sowie Maßnahmen zu deren Verringerung zu erfassen. Dabei beachten wir als Akteur der globalen Automobilindustrie in einer weltweit vernetzten Wertschöpfungskette aus innerer Überzeugung die Umweltvorschriften derjenigen Länder, in denen wir selbst aktiv sind. Mit dem Commitment gegenüber der Science Based Targets initiative („SBTi“) im Geschäftsjahr 2022 haben wir uns darüber hinaus ambitionierte eigene Ziele zur Reduzierung der absoluten Treibhausgasemissionen gesetzt. Mit diesen Zielen, die von der SBTi im November 2022 validiert wurden, setzen wir das Pariser Klimaabkommen um.

Die Wertschätzung unserer Beschäftigten steht im Mittelpunkt unserer wertebasierten Unternehmenskultur. Achtung der Menschenrechte, der Rechte der Mitarbeitenden sowie derjenigen der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften sowie ein weitreichender Gesundheits- und Arbeitsschutz gehören zu den Selbstverständlichkeiten in der PWO-Gruppe. Wir engagieren uns gesellschaftlich und arbeiten mit Gemeinden, Behörden und Bildungseinrichtungen zusammen.

Korruption und Bestechung tolerieren wir in keiner Weise. Unsere Verhaltensrichtlinien beinhalten verbindliche Regeln für alle Beschäftigten der einzelnen Gesellschaften von PWO. Sie schreiben ferner die Standards fest, um gegenseitigen Respekt, Ehrlichkeit und Fairness im Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Geschäftspartnern zu gewährleisten.

Mit dem Ziel, zu einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft beizutragen, sind wir im Geschäftsjahr 2022 dem UN Global Compact beigetreten. Der UN Global Compact ist die weltweit größte Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Alle Maßnahmen und Ziele bezüglich der verschiedenen nichtfinanziellen Aspekte überwachen wir an jedem unserer Standorte mit umfangreichen Verbrauchsstatistiken, produktionsspezifischen Kennziffern, vielfältigen Instrumenten zur Personalführung sowie durch unser internes Kontroll- und Risikomanagement-System (nachfolgend gemeinsam RMS) sowie unser Compliance-Management-System (CMS). Ferner setzen wir an allen Standorten Qualitätsmanagement-Systeme ein.

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 [→ www.pwo-group.com/de/konzern/corporate-governance/](https://www.pwo-group.com/de/konzern/corporate-governance/) veröffentlicht wird.

Zu den nichtfinanziellen Zielen, die auch zur Steuerung des PWO-Konzerns herangezogen werden, verweisen wir auf den zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG für das Geschäftsjahr 2022 und dort auf die Kapitel „Steuerungssystem“ und „Prognosebericht“.

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

## Erläuterungen zu den PWO-Konzepten hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

Nachfolgend stellen wir für die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte die maßgeblichen verfolgten Konzepte einschließlich der angewandten Due-Diligence-Prozesse sowie ihre Ergebnisse dar und geben die bedeutendsten Kennzahlen wieder, die wir zu deren Steuerung heranziehen.

Die Überwachung der bedeutendsten diesbezüglichen Maßnahmen hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte ist in das konzernweite RMS integriert. Es bestehen keine wesentlichen Risiken, die mit der Geschäftstätigkeit von PWO verknüpft sind und die sowohl für den Geschäftsverlauf bedeutend sind als auch sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf einen oder mehrere der nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein detaillierter Fragebogen entwickelt, mit dem die Risikoverantwortlichen in der PWO-Gruppe nichtfinanzielle Risiken strukturiert identifizieren und bewerten. Innerhalb von PWO implementiert wurde im Berichtsjahr darüber hinaus eine stärkere Überwachung der Risiken der Lieferketten. Hierzu berichten wir im nachfolgenden Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“.

Das RMS im PWO-Konzern wird im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG im Kapitel „Chancen-, Risiko- und Prognosebericht“, Unterkapitel „Chancen- und Risikobericht“, detailliert dargestellt.

### 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 im Rahmen der Management-Systeme notwendigen Dokumentations-, Berichts- und Kontrollstrukturen sind implementiert und werden an den Standorten von der jeweiligen Geschäftsführung verantwortet. Darüber hinaus verbessern wir kontinuierlich unser gruppenweites Nachhaltigkeits-Reporting. Zudem finden regelmäßige Schulungen von Mitarbeitenden statt, um deren Qualifikation hinsicht-

lich des Schutzes unserer Umwelt zu steigern und das diesbezügliche Bewusstsein in der Organisation zu erhöhen.

### Treibhausgase / Energieeffizienz

Die Reduzierung von Treibhausgasen (im Folgenden auch „CO<sub>2</sub>e-Emissionen“) gilt sowohl aus Sicht von PWO als auch aus der unserer Stakeholder als Thema mit der deutlich höchsten Relevanz in unserer Wesentlichkeitsmatrix. Sie steht daher im besonderen Fokus unserer Anstrengungen.

Wie bereits erwähnt, verpflichteten wir uns im Berichtsjahr im Rahmen der SBTi und ließen unsere Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasen validieren. Wir wollen unsere absoluten CO<sub>2</sub>e-Emissionen gemäß dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol („GHG-Protokoll“) bis zum Jahr 2030 nach Scope 1 & 2 um 46,2 Prozent und nach Scope 3 um 28,0 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 reduzieren. Entsprechend berichten wir im Folgenden über unsere CO<sub>2</sub>e-Emissionen gemäß dem GHG-Protokoll.

### KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ERNERGIEVERBRAUCHS FÜR DEN PWO-KONZERN NACH SCOPE 1 & 2

kWh	2022	2021	Basisjahr 2019
Vor Ort selbst erzeugte Energie	-	-	-
Bezogene Energie	31.868.742	30.495.854	33.163.749
Fernwärme und Dampf	-	-	-
Erdgas / Propangas	23.514.360	29.180.005	31.292.293
Einsatz von Brennstoffen in der Produktion (Öl, Diesel, Benzin)	13.573	13.347	11.570
Kohle	-	-	-
Andere erneuerbare Energiequellen <sup>1</sup>	-	-	-
Flottenemissionen	1.400.149	1.435.097	1.864.747
<b>Gesamter Energieverbrauch</b>	<b>56.796.824</b>	<b>61.124.304</b>	<b>66.332.359</b>

<sup>1</sup> Andere erneuerbare Energiequellen beinhalten Biogas, Biomethan, flüssige Biobrennstoffe und Biomasse

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

**KENNZAHLEN BEZÜGLICH DER CO<sub>2</sub>E-EMISSIONEN FÜR DEN PWO-KONZERN NACH SCOPE 1 & 2**

t CO <sub>2</sub> e	2022	2021 <sup>1</sup>	Basisjahr 2019 <sup>1</sup>
Gesamte CO <sub>2</sub> e-Emissionen Scope 1 (netto) <sup>2</sup>	5.881	6.886	7.467
Gesamte CO <sub>2</sub> e-Emissionen Scope 2 (netto, marktbasierend) <sup>3</sup>	5.891	10.550	11.755
<b>Gesamte CO<sub>2</sub>e-Emissionen Scope 1 &amp; Scope 2 (netto marktbasierend)</b>	<b>11.772</b>	<b>17.436</b>	<b>19.222</b>
<sup>2</sup> Energielieferungen an Dritte in Oberkirch	111	156	62
<sup>3</sup> Gesamte CO <sub>2</sub> e-Emissionen Scope 2 (netto, standortbasiert)	18.182	18.686	20.491

<sup>1</sup> Vorjahreswerte teilweise angepasst aufgrund der Verwendung neu veröffentlichter Emissionsfaktoren. Die Berechnungsmethodik bleibt davon unberührt.

<sup>2</sup> Energielieferungen an Dritte in Oberkirch

<sup>3</sup> Gesamte CO<sub>2</sub>e-Emissionen Scope 2 (netto, standortbasiert)

**KENNZAHLEN BEZÜGLICH DER CO<sub>2</sub>E-EMISSIONEN FÜR DEN PWO-KONZERN NACH SCOPE 3**

t CO <sub>2</sub> e	2022	%	Basisjahr 2019	%
<b>Gesamte Scope 3-Emissionen gemäß GHG-Protokoll</b>	<b>256.298</b>		<b>305.087</b>	
3.1 Bezogene Waren und Dienstleistungen	199.299	77,8	244.983	80,3
3.2 Anlagegüter	19.650	7,7	12.303	4,0
3.3 Kraftstoff- und energiebezogene Dienstleistungen	5.280	2,1	4.113	1,3
3.4 Transport und Distribution	8.306	3,2	10.027	3,3
3.5 Im Betrieb anfallende Abfälle	107	0,0	92	0,0
3.6 Geschäftsreisen	532	0,2	994	0,3
3.7 Pendeln von Mitarbeitenden	1.806	0,7	2.113	0,7
3.9 Transport und Distribution	19.492	7,6	28.636	9,4
3.12 Ende der Lebensdauer verkaufter Produkte	1.825	0,7	1.826	0,6

Anmerkung: 3.8 Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte nicht relevant.

Anmerkung: 3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte, 3.13 Nachgelagerte vermietete Vermögenswerte, 3.14 Konzessionen, 3.15 Investitionen nicht relevant.

Anmerkung: 3.11 aufgrund der indirekten Emissionen nicht relevant.

Für die Steuerung der Treibhausgasemissionen, die mit unserer Geschäftstätigkeit verbunden sind, setzen wir auf das Vermeiden und Reduzieren von Emissionen. Wir fassen daher die Steigerung der Energieeffizienz in einem integrierten Ansatz zusammen mit der Steuerung der Treibhausgasemissionen. Teilweise kompensieren wir auch derzeit noch nicht vermeidbare Emissionen auf freiwilliger Basis. Dies wird jedoch in unserer Klimabilanz nicht emissionsmindernd angerechnet.

Im Berichtsjahr konnten wir unsere Treibhausgasemissionen in erheblichem Umfang reduzieren, da wir insbesondere an Standorten in Deutschland und Tschechien auf Grünstrom umstellten. Darüber hinaus führten wir am kanadischen Standort einen Gastarif ein, der einen Preisaufschlag für den Erwerb von Zertifikaten beinhaltet. Auch diese werden jedoch in unserer Klimabilanz nicht emissionsmindernd angerechnet.

Zur Steuerung der Energieeffizienz verfügen wir am Standort Oberkirch über eine weitreichende Energiedatenerfassung. Etwa 100 Messstellen liefern kontinuierliche Lastgänge etwa zu Strom, Druckluft und Wasser. Regelmäßige automatisch versendete Berichte an die jeweiligen Anlagenverantwortlichen schaffen Transparenz und zeigen Veränderungspotenziale auf.

So wurde im Berichtsjahr das automatische Abschaltmanagement für Pressen und Schweißanlagen auf zusätzliche Anlagen ausgedehnt. Dabei handelt es sich um komplexe Routinen, die für jede einzelne Anlage individuell entwickelt werden müssen. Das Abschaltmanagement führt insbesondere an den Wochenenden zu einem um bis zu 40 Prozent niedrigeren Gesamtenergieverbrauch.

In unserem Geschäft wird ein erheblicher Teil des Stromverbrauchs für die Druckluftherzeugung benötigt. Weiterhin sind unsere Energie-Scouts sehr aktiv, um Leckagen im Druckluftsystem und zusätzliche Energie-Einsparpotenziale in den betrieblichen Prozessen insgesamt zu identifizieren. So haben sie im Jahr 2022 am Standort Oberkirch die Steuerung der Lüftungsanlage einer Halle umgebaut und mit einer Zeitschaltuhr versehen. Außerhalb der Produktionszeiten kann die Lüftung nun automatisch abgeschaltet werden. Regelmäßig ersetzen wir

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

zudem ältere Druckluftkompressoren durch neue, energieeffizientere Modelle, im Berichtsjahr etwa an unserem Standort in Kanada.

Darüber hinaus wurden in Oberkirch Pressen direkt mit einem Kühlturm vernetzt, sodass dieser sich nun automatisch abschaltet, wenn keine Presse läuft und damit keine Kühlung benötigt wird.

Maßgeblich zur Energieeinsparung trugen an allen Standorten zudem Temperaturabsenkungen in den Hallen sowie Büros und mehr noch in Fluren und Treppenhäusern bei. Ferner wurden Schleusenheizungen und Türluftschleier ausgeschaltet.

Unverändert reduzieren wir in der gesamten PWO-Gruppe konsequent den für die Beleuchtung notwendigen Energieverbrauch. Dazu rüsteten wir auch im Berichtsjahr von konventioneller Beleuchtung auf LED-Beleuchtung um, etwa am Standort Oberkirch und an den tschechischen Standorten in Büros und Sozialräumen. In China wurde mittlerweile fast durchweg eine LED-Beleuchtung installiert.

Darüber hinaus reduzierten wir die Beleuchtungsintensität und bauten Bewegungsmelder ein. In Mexiko konnte zudem die Beleuchtung des Produktionsbereichs so angepasst werden, dass mehr Tageslicht als natürliche Beleuchtung genutzt wird.

Zu den Maßnahmen am Standort Kanada zählten zudem der Ersatz einiger herkömmlicher Pressenantriebe durch neue Konzepte, die mit Stromrückgewinnung arbeiten.

**Nachhaltiger Materialeinsatz**

Gemäß unserer Treibhausgasbilanz entfielen im Basisjahr 2019 94 Prozent der Emissionen auf solche gemäß Scope 3, darunter rund 80 Prozent auf eingekaufte Waren und Dienstleistungen. Sie betreffen insbesondere den Einkauf von Stahl. Dieser ist vollständig recyclebar – man sagt „Stahl wird gebraucht, nicht verbraucht“ – und ist damit ein wichtiger Bestandteil einer Kreislaufwirtschaft in der Fertigung von Fahrzeugen. Stahlschrott, der im Rahmen der Produktion anfällt, wird grundsätzlich in der gesamten Gruppe gesammelt und der Wiederverwendung zugeführt.

Derzeit ist sogenannter grüner Stahl nur sehr beschränkt verfügbar. Allerdings arbeitet die Industrie mit Hochdruck an entsprechenden Angeboten. Zudem steht die Dekarbonisierung der Stahlindustrie weit oben auf der politischen Agenda. Wir verfolgen alle diesbezüglichen Entwicklungen genau und wollen zu den Ersten gehören, die die künftigen Möglichkeiten für grünen Stahl in enger Abstimmung mit unseren Kunden nutzen. So haben wir im Berichtsjahr beispielsweise verschiedene Produktionstests mit grünem Stahl durchgeführt.

Jenseits dieser externen Rahmenbedingungen, die wir nur begrenzt beeinflussen können, wollen wir zudem alle heute schon bestehenden Möglichkeiten für einen bestmöglichen nachhaltigen Materialeinsatz ausschöpfen. Im Berichtsjahr identifizierten wir daher die 3 Schlüssel-sektoren, aus denen der wesentliche Teil unserer Scope 3-Emissionen resultiert. Im Geschäftsjahr 2023 wollen wir von den Lieferanten, auf die die Hälfte der Emissionen für eingekaufte Waren und Dienstleistungen entfällt, Realdaten ihrer Scope 3-Emissionen erheben und die bisherigen Schätzdaten durch diese ersetzen.

**Abfall**

An allen unseren Standorten werden alle Abfallarten gemäß den jeweiligen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen getrennt gesammelt und fachgerecht entsorgt. Beim Vergleich der Abfallmengen zwischen den einzelnen Standorten sind unterschiedliche betriebliche Prozesse zu berücksichtigen. Von besonderer Bedeutung sind dabei ölhaltige Abwässer. So hat etwa der kanadische Standort ein annähernd gleich hohes Abfallvolumen wie der deutsche, obwohl sein Geschäftsvolumen niedriger ist. Der Grund ist, dass wir in Deutschland Öl-Wasser-Gemische auf dem Betriebsgelände trennen. Das gereinigte Abwasser kann dann in die öffentliche Kanalisation eingeleitet werden und nur das Volumen der Ölschlämme wird dem Abfallvolumen zugerechnet. In Kanada wird der gleiche Prozess bei einem externen Entsorgungsbetrieb durchgeführt. Daher wird dort das gesamte Öl-Wasser-Gemisch dem Abfallvolumen des Standorts zugerechnet.

Grundsätzlich verbessern wir in jedem Jahr kontinuierlich unsere Abfallmengen-Erfassung und sensibilisieren die Mitarbeitenden auch im Hinblick auf dieses Nachhaltigkeits-Thema fortwährend. Neue Vorgaben

setzen wir mit großer Sorgfalt um. So wurden im Berichtsjahr in China die dort verschärften Anforderungen an eine differenziertere Abfalltrennung in den betrieblichen Abläufen implementiert.

Im Berichtsjahr haben wir uns zudem im Rahmen unserer Teilnahme am „UN Global Compact SDG Ambition Accelerator-Program“ dafür entschieden, der Benchmark „Zero Waste to Landfill and Incineration“ (kein Abfall zu Deponie und Verbrennung) besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Wir werden daher im Geschäftsjahr 2023 die Transparenz unserer Abfall- und Entsorgungsprozesse im engen Austausch mit unseren Entsorgungspartnern deutlich erhöhen und damit einer weiter verbesserten Steuerung zugänglich machen.

**KENNZAHLEN<sup>1</sup> BEZÜGLICH DES THEMAS ABFÄLLE**

t	Abfälle zur Verwertung		Abfälle zur Beseitigung	
	2022	2021	2022	2021
Konzern	1.737	1.761	169	168
Deutschland	595	630	2	2
Tschechien	145	129	55	58
Kanada	542	612	54	55
Mexiko	337	276	58	53
China <sup>2</sup>	118	114	0	0

<sup>1</sup> Die Definition der Kennzahlen wurde im Berichtsjahr konzernweit vereinheitlicht und die Vorjahreszahlen wurden entsprechend angepasst.

<sup>2</sup> Die Differenzierung zwischen Abfällen zur Verwertung und zur Beseitigung gibt es in China nicht. Die berichteten Zahlen geben daher das gesamte Abfallvolumen in China wieder.

**Wasser und Abwasser**

Zur Schonung der Wasserressourcen betreiben wir an zweien 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, Sozialräume etc. Auch am kanadischen Standort betreiben wir eine Kreislaufanlage. Zur Reduzierung des Abwasservolumens ersetzen wir zudem kontinuierlich wasser-

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

019 Kontakt

basierte Schmierstoffe durch rein ölbasierte. Diese werden vollständig aufgefangen und fachgerecht weiterbehandelt.

Im Berichtsjahr ergab sich eine deutliche Reduzierung des Wasserverbrauchs an unserem Standort in Deutschland, vor allem weil dort der Prozessschritt Durchlaufkühlung in der Produktion entfiel. Der Anstieg des Wasserverbrauchs am Standort in Mexiko war im Wesentlichen wachstumsbedingt.

**KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES THEMAS WASSER**

m³	Wasserverbrauch	
	2022	2021
Konzern	41.721	48.751
Deutschland	15.222	24.530
Tschechien	5.702	5.387
Kanada	3.477	3.149
Mexiko	5.210	3.860
China <sup>1</sup>	12.110	11.825

<sup>1</sup> Vorjahreszahl angepasst.

**EU-Taxonomie**

Der European Green Deal der Europäischen Kommission sieht vor, dass die Europäische Union bis 2050 Klimaneutralität erreicht. Ein zentrales Instrument dafür ist die EU-Taxonomie – ein Klassifizierungssystem zur Definition ökologisch nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten. Mit der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 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 und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Derzeit ist zu den ersten beiden Zielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel zu berichten, da nur zu diesen bereits konkrete Kriterien von der Europäischen Kommission festgelegt wurden.

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

- einen wesentlichen Beitrag (substantial contribution) zum Klimaschutz beziehungsweise zur Anpassung an den Klimawandel leisten, nachgewiesen durch Einhaltung bestimmter Kriterien,
- die Erreichung der weiteren EU-Umweltziele nicht wie näher definiert erheblich beeinträchtigen (do no significant harm, DNSH),
- den definierten Mindestschutz einhalten (minimum safeguards),
- von der Europäischen Kommission festgelegten technischen Bewertungskriterien entsprechen.

Im Rahmen der Einführung der Taxonomie-Verordnung hat die Europäische Kommission zunächst Klassifizierungskriterien für die Wirtschaftsaktivitäten derjenigen Branchen mit besonders hohen CO<sub>2</sub>-Emissionen veröffentlicht. Nach aktuellem Stand sind Zulieferer der Automobilbranche nur in geringem Umfang von der EU-Taxonomieverordnung erfasst. Es liegen derzeit noch keine Kriterien vor, nach denen wir für unser Geschäftsmodell den Anteil taxonomiefähiger und -konformer Umsatzerlöse klassifizieren könnten. Wir berichten daher im Folgenden über den Anteil der nachhaltigen – entsprechend den Vorgaben der Taxonomie – Betriebsausgaben (OpEx) und der nachhaltigen Investitionen (CapEx).

Im Geschäftsjahr 2022 berichtet PWO erstmalig über den Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) aus Vermögenswerten oder Prozessen, die im Zusammenhang mit taxonomiefähigen und -konformen Tätigkeiten stehen.

Die delegierte Verordnung der EU (2022/1214) vom 9. März 2022 (Complementary Delegated Act), welche für bestimmte Energiesektoren relevant ist, hat keine Auswirkungen auf PWO. Folglich werden die hierin vorgeschriebenen Meldebögen ebenfalls nicht veröffentlicht.

**Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten**

Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir gemäß dem Klimarechtsakt 6 taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten identifiziert, für die CapEx oder OpEx angefallen sind:

- 6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
- 7.1. Neubau
- 7.2. Renovierung bestehender Gebäude
- 7.3. Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
- 7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
- 7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden

Alle 6 vorgenannten Aktivitäten haben wir dem Umweltziel Klimaschutz zugeordnet. Durch diese Einordnung entsprechend der Bilanzierung des PWO-Konzerns wurden Doppelzählungen vermieden.

**Taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten**

Damit eine Wirtschaftsaktivität als ökologisch nachhaltig oder als „taxonomiekonform“ eingestuft wird, muss die Tätigkeit neben der Beschreibung alle technischen Bewertungskriterien erfüllen. Diese

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

019 Kontakt

Bewertungskriterien setzen sich aus den Kriterien für einen wesentlichen Beitrag sowie den DNSH-Kriterien zusammen. Weiter müssen die in der EU-Taxonomie-Verordnung festgelegten Mindestschutzkriterien eingehalten werden.

**Wesentlicher Beitrag**

Um herauszufinden, ob die als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftsaktivitäten einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz beziehungsweise zur Anpassung an den Klimawandel leisten, hat PWO die Kriterien des Anhangs I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 betrachtet und analysiert, ob die aufgeführten Kriterien erfüllbar sind.

**Keine wesentliche Beeinträchtigung**

Zur Erreichung der Taxonomiekonformität müssen die Wirtschaftsaktivitäten nicht nur einen wesentlichen Beitrag zu einem der Umweltziele leisten, sondern dürfen die anderen 5 Umweltziele ebenfalls nicht wesentlich beeinträchtigen. Abhängig von der jeweiligen Wirtschaftsaktivität, gibt es Kriterien zu den weiteren 5 Umweltzielen, die erfüllt werden müssen.

**Einhaltung der Mindestschutzanforderungen**

Die Einhaltung der Mindestschutzanforderungen stellt eine weitere Voraussetzung dafür dar, dass eine Wirtschaftsaktivität die Taxonomiekonformität erfüllen kann. Unternehmen haben dafür angemessene Prozesse und Verfahren zu implementieren, die unter anderem negative Einflüsse auf bzw. Verstöße gegen die folgenden 4 Themenfelder vermeiden: Menschenrechte (inklusive Arbeits- und Verbraucherrechte), Besteuerung, Korruption und Bestechung sowie (fairer) Wettbewerb.

**Ergebnis der Taxonomiekonformität**

Bei den von PWO identifizierten Aktivitäten handelt es sich ausschließlich um den Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten. Bei diesen Aktivitäten muss die Überprüfung der Konformität auf Ebene des Unternehmens durchgeführt werden, das diese Produkte herstellt. Dies bedeutet, dass bereits der Hersteller eine Bewertung hinsichtlich Taxonomiekonformität durchführen muss. Durch die Niederlassung und somit den Erwerb von Produkten im Nicht-EU-Ausland (Mexiko, Kanada, China) konnten die Lieferanten keine entsprechenden Dokumente zur Taxonomiekonformität ihrer Produkte

nachweisen. Grund dafür ist unter anderem, dass diese Länder sowie die Lieferanten aus dem Nicht-EU-Ausland nicht selbst taxonomieberichtsspflichtig sind. Unsere Lieferanten aus Deutschland und Tschechien konnten aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit ebenfalls keine Dokumente zur Taxonomiekonformität nachweisen.

**Ermittlung der Taxonomie-Kennzahlen**

Die Ermittlung der Taxonomie-Kennzahlen und die Berichterstattung über die taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten erfolgt gemäß den Vorgaben in der Taxonomieverordnung. Die zu ermittelnden Kennzahlen sind die Anteile taxonomiefähiger sowie taxonomiekonformer Investitions- und Betriebsausgaben. Da wir – wie bereits dargelegt – derzeit noch keine nachhaltigen Umsatzerlöse klassifizieren können, betreffen alle berichteten Aktivitäten bezogene Dienstleistungen und Waren.

Es wird sichergestellt, dass die Ausgaben eindeutig einer Tätigkeit zugeordnet werden. Dadurch ist eine Doppelzählung einzelner Investitions- und Betriebsausgaben ausgeschlossen.

**Investitionsausgaben (CapEx KPI)**

Der CapEx KPI ist definiert als die taxonomiefähigen und -konformen 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 (EU) 2021/2178 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 2022 im Kapitel „Zusammenfassung wesentlicher Rechnungslegungsmethoden“ dargelegt. Bezüglich der Entwicklung im Berichtsjahr verweisen wir auf das Kapitel „Erläuterungen zur Bilanz“, Unterkapitel „15 Sachanlagen“ im Anhang zum Abschluss des PWO-Konzerns.

**Betriebsausgaben (OpEx KPI)**

Der OpEx KPI ist definiert als die taxonomiefähigen und -konformen operativen Betriebsausgaben (Zähler) dividiert durch die gesamten Betriebsausgaben im Sinne der Taxonomie (Nenner). Die gesamten Aufwendungen umfassen direkte, nicht aktivierte Aufwendungen gemäß der Definition im Anhang 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 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 Abschreibungen und der Finanzierungsaufwendungen der Gewinn- und Verlustrechnung des PWO-Konzerns. Weitere Angaben hierzu sind im Anhang zum Abschluss des PWO-Konzerns für das Geschäftsjahr 2022 im Kapitel „Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung, Unterkapitel „11 Sonstige betriebliche Aufwendungen“ sowie im Kapitel „Erläuterungen zur Bilanz“, Unterkapitel „15 Sachanlagen“ dargelegt.









**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

### Compliance

In unserer Wesentlichkeitsmatrix ist Compliance innerhalb des Themenfeldes Bekämpfung von Korruption und Bestechung mit der höchsten Relevanz bewertet. Regelkonformes Verhalten inklusive der Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist die Basis dauerhaften geschäftlichen Erfolgs. Die Einhaltung aller auf die PWO-Gruppe anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und internen Regeln durch Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist Bestandteil unseres konzernweiten 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 werden die wichtigsten Compliance-Risiken jeder Gesellschaft in detaillierter Form erfasst und qualitativ bewertet. Als zentrale Handlungsfelder werden Bestechung und Korruption, Kartell- und Wettbewerbsverstöße, Vermögensdelikte, Interessenskonflikte, Datenschutzverstöße sowie Insiderhandel und Weitergabe von Insiderinformationen definiert. Im Berichtsjahr haben wir das CMS und das RMS noch enger miteinander verzahnt. 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 an der DIN ISO 37301 verfeinert. So wurden im Berichtsjahr unter anderem folgende Maßnahmen zur Weiterentwicklung des CMS hin zu einer Zertifizierungsfähigkeit ergriffen:

Im Bereich der Compliance-Risiken wurde im Jahr 2022 an allen PWO-Standorten ein umfassender Fragebogen genutzt, der im Vorjahr grundlegend überarbeitet worden war. Er dient der objektiveren Einschätzung des Compliance-Risikos der jeweiligen Landesgesellschaften und ihrer Fachbereiche in Bezug auf die Risikogebiete Bestechung und Korruption, Kartell- und Wettbewerbsverstöße, Vermögensdelikte, Interessenkonflikte, Datenschutzverstöße sowie Insiderhandel und Weitergabe von Insiderinformationen.

Weitere Maßnahmen im Bereich des Compliance-Programms waren das Überarbeiten des bestehenden Hinweisgebersystems und das Erstellen einer neuen Richtlinie der PWO-Gruppe „Whistleblowing“ nach den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes („LkSG“) und des voraussichtlich bis Mitte 2023 in Kraft tretenden Hinweisgeberschutzgesetzes. Dabei wurde unter anderem der Themenkreis erweitert, zu dem über das elektronische Hinweisgebersystem Hinweise übermittelt werden können.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr eine Richtlinie zum Umgang mit Geschäftsgeheimnissen zur Umsetzung des Geschäftsgeheimnisgesetzes inklusive entsprechender Prozesse durch das Compliance Committee verabschiedet und am deutschen Standort, den das Gesetz betrifft, implementiert.

Traditionell bilden Compliance-Inhalte die Schwerpunkte unserer E-Learning-Kurse. Deshalb sind die Anzahl der Schulungen und eine Schulungsquote von 100 Prozent des Teilnehmerkreises zentrale Kennzahlen bezüglich des Themenfeldes „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“.

Sukzessive entwickeln wir jedoch unser Schulungskonzept weiter und haben im Geschäftsjahr 2022 an allen Standorten aktualisierte und zusätzliche bzw. neue E-Learning-Kurse – etwa zu Nachhaltigkeit, IT-Sicherheit und Datenschutz – mit einem deutlich erweiterten Teilnehmerkreis durchgeführt.

Der Teilnehmerkreis wurde im Berichtsjahr, ebenso wie im vorherigen Jahr, risikoorientiert bestimmt. Er umfasste alle Mitarbeitenden, die über einen PC-Arbeitsplatz verfügen. Bei diesen erreichen wir grund-

sätzlich Schulungsquoten von 100 Prozent. Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz wurden erstmals offline durch die jeweiligen Führungskräfte geschult. Diese Offline-Schulungen werden im ersten Quartal 2023 abgeschlossen sein.

### KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES THEMENFELDES BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Anzahl	Anzahl über E-Learning-Kurse geschulter Mitarbeitender	
	2022	2021
Konzern	1.112	574
Deutschland	397	233
Tschechien	265	126
Kanada	115	44
Mexiko	245	97
China	90	74

## Arbeitnehmerbelange

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Innerhalb des Themenfeldes „Arbeitnehmerbelange“ ist Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserer Wesentlichkeitsmatrix mit der höchsten Relevanz bewertet. Bei der PWO-Gruppe gewährleisten wir deshalb einen hohen Standard im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es ist unser Ziel, an allen unseren Standorten sukzessive ein integriertes Managementsystem aufzubauen, das die bestehenden Elemente des Umweltschutz- und Energiemanagements mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem insgesamt zertifizierten System verbindet. Dieser integrierte Ansatz fördert Synergieeffekte und ermöglicht ein noch effektiveres Handeln in allen Bereichen.

Dabei verfolgen wir grundsätzlich einen präventiven Ansatz: Wir wollen bereits vorab Situationen, die zu betriebsbedingten Unfällen oder Erkrankungen führen können, verhindern. Deshalb haben wir an allen

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

004 **Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

Standorten der PWO-Gruppe hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sowie Richtlinien und Arbeitsanweisungen implementiert. Sie beschreiben den Aufbau, die Umsetzung und die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

An allen Standorten arbeiten Sicherheits- und Gesundheitsexperten eng mit den Mitarbeitenden zusammen. Durch regelmäßige Schulungen informieren wir alle unsere Mitarbeitenden über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz und motivieren sie zu Eigenverantwortung am Arbeitsplatz. Unsere diesbezüglichen Anstrengungen haben wir im Berichtsjahr an allen Standorten von PWO deutlich ausgeweitet. Der Erfolg unserer Maßnahmen zeigte sich mit einem zum Teil deutlichen Rückgang der Unfallhäufigkeit an fast allen unseren Standorten im Geschäftsjahr 2022.

Dem persönlichen Wohlergehen unserer Beschäftigten sollen zudem sportliche und gesundheitliche Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements von PWO dienen, die sowohl in Präsenz als auch in hybriden Formaten angeboten werden. Dazu gehören unter anderem auch eine Fitnesshalle, die wir in der Nähe unserer tschechischen Standorte für unsere Mitarbeitenden angemietet haben, sowie umfangreiche Kurse zum Beispiel zu Erster Hilfe, die regelmäßig durchgeführt werden.

Nicht zuletzt stellte der Schutz vor Erkrankungen im Berichtsjahr erneut einen wesentlichen Bestandteil unserer Angebote dar. Die seit Beginn der Corona-Pandemie entwickelten Hygienekonzepte wurden konsequent weiterentwickelt. Impfen zum Schutz vor Erkrankung unterstützten wir durch eigene Beratungs- und Impfangebote gegen Corona und Grippe.

**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.

Auch das Durchschnittsalter der Belegschaft ist deshalb ein bedeutender Indikator für uns, denn alle profitieren von einem generationenübergreifenden Wissensaustausch. 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.

Wir fördern zudem den internationalen Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb unserer Gruppe durch Projekte, die von unterschiedlichen PWO-Standorten initiiert und geleitet werden. Im Vertrieb sind globale Key-Account- und Projektleiter-Teams inzwischen die Regel. Vor allem im Bereich Human Resources nutzen wir die Chancen der Online-Meetings, welche sich seit der Pandemie etabliert haben. Hier werden gemeinsame Standards in globalen Konferenzen entworfen und Projekte bearbeitet. Dabei ist unser Maßstab die interkulturelle Kommunikation auf Augenhöhe.

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. Für das Jahr 2023 ist der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung für den Standort in Oberkirch vorgesehen, und auch in der PWO-Gruppe wollen wir den Anteil leistungsgewandelter Mitarbeitender kontinuierlich erhöhen.

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, in der PWO AG 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 6,67 Prozent (1 von 15 Mitarbeitenden) bzw. bei 8,33 Prozent (3 von 36 Mitarbeitenden). An unseren internationalen Standorten liegen die Quoten zum Teil heute bereits höher – insbesondere in China.

Zu einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen tragen insbesondere eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weitreichende und flexible Regelungen für Mobile Working sowie eine Kultur der Rücksicht und des Verständnisses für kurzfristige familiäre Notfälle bei. So wurde im Berichtsjahr auch an unserem kanadischen Standort eine Richtlinie eingeführt, die es ermöglicht, 2 Tage in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. 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. Diese steigert unsere Möglichkeiten, 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. Es ist uns wichtig, auf individuelle 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.

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 mittel-

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

019 Kontakt

fristigen Bedarf der PWO-Gruppe orientiert. Das Programm umfasst Themen in Bezug auf zentrale Fach- und Methodenkompetenzen, die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen sowie auch gezielte Trainings für Nachwuchsführungs- und Fachkräfte. Im Geschäftsjahr 2022 konnten erneut höhere Finanzmittel als im Vorjahr für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden.

Zudem lief unser Talentprogramm, das bereits im Vorjahr gestartet war, lief im Geschäftsjahr 2022 weiter. Es ist nicht ausschließlich auf junge Talente begrenzt, sondern richtet sich auch an Berufserfahrene. Aktuell werden 16 Talente aus unterschiedlichen Fachbereichen in einem 20-monatigen Programm bis Ende Januar 2023 gefördert.

Schon heute lässt sich sagen, dass sich fast alle Talente erfolgreich weiterentwickelten. Neben der Führungslaufbahn, die sich quantitativ erfassen lässt und daher in der nachfolgenden Kennzahlentabelle aufgeführt ist, wird auch eine Projektlaufbahn angeboten. Überdies besteht die Möglichkeit, dass sich die Teilnehmenden innerhalb ihrer Funktion entwickeln und höherwertige Tätigkeiten übernehmen oder sich für andere Fachbereiche qualifizieren. Wenn man alle Entwicklungsmöglichkeiten (nicht nur die Führungslaufbahn) berücksichtigt, dann haben sich 16 von 17 Talenten weiterentwickelt.

Ab 2023 ist ein Alumni-Programm für alle ehemaligen Teilnehmer des Talentprogramms geplant. Ziel ist es, Austausch, Vernetzung und Wissenstransfer weiter zu fördern. Zudem ist für den Start eines globalen Talentprogramms vorgesehen, an dem Mitarbeitende aller PWO-Standorte teilnehmen sollen. So wollen wir internationale Laufbahnen in der PWO-Gruppe anlegen.

Im Berichtsjahr erarbeiteten wir einen PWO-Werte-Kanon, leiteten daraus Führungsprinzipien ab und entwickelten auf diese Weise unsere wertebasierte Unternehmenskultur umfassend weiter. Die 5 PWO-Kernwerte und die 8 Führungsprinzipien wurden über umfangreiche Workshops an allen Standorten von PWO international ausgerollt.

Am deutschen Standort wurde beispielsweise für die Führungskräfte der Produktion im Sommer 2022 ein Personalentwicklungsprogramm eingeführt. Sowohl Teamleiter als auch Schichtmeister werden in einem

etwa 9-monatigen Personalentwicklungsprogramm in ihrem Führungs- und Kommunikationsverhalten gestärkt. Das Programm, das sich selbst „Stärkung der Schichtmeister und deren Mitarbeitende“ nennt, schulte in Workshops zu einer breiten Palette an Themen.

Als neues Angebot starteten wir im ersten Quartal den PWO Campus 2022. Er umfasst Veranstaltungen, (Impuls-)Vorträge, Diskussionen, Trainings und Dialoge zu bestimmten PWO-relevanten Themen für eine breite Gruppe an Mitarbeitenden. Redner, Impulsgeber, Trainer oder Moderator können sowohl PWO-Mitarbeitende als auch Externe sein.

Ziel ist es, Mitarbeitende zu sehr unterschiedlichen, jedoch stets PWO-bezogenen Themenbereichen zu schulen, über aktuelle Themen zu informieren und dazu möglichst auch in einen Dialog zu kommen. Neben der Qualifizierung stehen ebenso Wissenstransfer und Vernetzung innerhalb von PWO im Vordergrund. Schwerpunkte im Jahre 2022 waren unter anderem hybrides Arbeiten, Rhetorik, Projektmanagement, Methodenqualität oder auch Gesundheit.

Mit all diesen Instrumenten streben wir eine umfassende Begleitung lebenslangen Lernens und Entwickelns an. Für deren Strukturierung, Steuerung und Effizienzüberprüfung setzen wir im Rahmen der PWO-Digitalisierungsstrategie auf eine hochspezialisierte Software, die die 4 Arbeitsbereiche Recruiting, Learning, Performance & Goals sowie Succession & Development abdeckt. Sie wird sukzessive global ausgerollt.

**Stärkung des Standorts Oberkirch**

Die aktuelle Ertragskraft des deutschen Standorts ist trotz vielfältiger Anstrengungen in den letzten Jahren noch nicht zufriedenstellend. Dazu trugen die Energiekosten bei, die schon vor der jüngsten Energiekrise zu den weltweit höchsten gehörten und im Jahr 2022 zumindest zwischenzeitlich noch einmal besonders stark gestiegen sind.

Zudem wird der Standort durch die hohen Personalkosten in Deutschland belastet, die sich mit dem aktuellen Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie und der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns im Geschäftsjahr 2022 weiter deutlich erhöhen werden.

Umso bedeutender ist der erfolgreiche Abschluss des Ergänzungstarifvertrags für unseren Standort Oberkirch im November 2022. Er schließt sich an den bisherigen Vertrag ab dem 1. Januar 2023 an und hat eine Laufzeit von 4 Jahren.

Die neue Vereinbarung sieht vor, dass am Standort Oberkirch auch künftig 37,5 Stunden pro Woche gearbeitet wird. Sie beinhaltet eine Beschäftigungssicherung analog der bisherigen Regelung und sieht eine gegenüber der derzeitigen Vereinbarung aktualisierte Erfolgsbeteiligung für die Mitarbeitenden vor. Damit konnten wir erreichen, dass die Produktivität am deutschen Standort gegenüber dem aktuellen Stand zumindest nicht weiter zurückfällt.

**Ausbildungsangebote an junge Menschen**

Im Hinblick auf unsere Ausbildung am Produktionsstandort Oberkirch haben wir unsere Strategie überarbeitet und uns neu fokussiert. Wir sehen unsere Ausbildung als eine Investition in die Zukunft; nach erfolgreichem Abschluss ist es unser Ziel, einen zukunftsorientierten adäquaten Arbeitsplatz anzubieten.

In der Transformation der Mobilitätsindustrie haben wir vorübergehend einen niedrigeren Bedarf an Nachwuchskräften am deutschen Standort, jedoch einen höheren an unseren internationalen Standorten. Daher haben wir unser Angebot an Ausbildungsplätzen auf den geplanten Personalbedarf im Rahmen der strategischen Planung der gesamten PWO-Gruppe neu abgestimmt.

Unsere Erfahrungen mit einer hochwertigen Ausbildung in Deutschland konnten wir z.B. nach Mexiko übertragen. Diese Bestrebungen werden wir im kommenden Berichtsjahr weiter ausbauen, etwa über persönliche Austausche der Auszubildenden, mit dem Ziel des Wissenstransfers. Auch in Kanada wollen wir künftig mit einem eigenen Ausbildungskonzept starten.

**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 an unseren Standorten absolut betrachtet weiterhin niedrig. Dies gilt sowohl für unseren Standort in Deutschland

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

als auch für unsere Standorte im Ausland, wo die Bindung der Mitarbeitenden in der Regel weniger stark ist als in Europa. Nachdem die Quote zuletzt gestiegen war, hat sie sich im Geschäftsjahr 2022 an vie-

len unserer Standorte wieder zurückgebildet, obwohl wir wachsen und daher zusätzliche Mitarbeitende einstellen.

**KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES THEMENFELDES ARBEITNEHMERBELANGE**

Kennzahl	Einheit	Geschäftsjahr	Konzern	Deutschland	Tschechien	Kanada	Mexiko	China
		<b>2022</b>	2.837	977	694	292	588	286
Beschäftigte <sup>1</sup>	Anzahl	<b>2021</b>	2.969	1.157	653	306	531	322
		<b>2022</b>	67	52	5	2	8	0
Auszubildende <sup>2</sup>	Anzahl	<b>2021</b>	108	90	8	2	8	0
		<b>2022</b>	1,5	0,8	1,1	4,1	1,9	1,1
Fluktuationsquote	Prozent	<b>2021</b>	1,7	1,3	1,0	3,8	2,4	1,2
		<b>2022</b>	39,9	42,9	41,1	40,0	35,3	35,1
Durchschnittsalter der Belegschaft <sup>3</sup>	Jahre	<b>2021</b>	39,8	42,3	40,4	42,4	35,6	34,9
		<b>2022</b>	10,5	18,1	8,8	5,7	4,9	5,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit <sup>3</sup>	Jahre	<b>2021</b>	10,7	17,7	8,8	6,2	4,9	4,9
		<b>2022</b>	22,5	13,3	21,3	24,9	35,9	24,2
Frauenanteil, bezogen auf die Belegschaft <sup>3</sup>	Prozent	<b>2021</b>	20,4	12,7	18,2	23,5	34,5	24,1
		<b>2022</b>	9,5	6,7	0,0	50,0	0,0	0,0
Frauenanteil, bezogen auf Führungskräfte inkl. Stabstellen Ebene 1 <sup>4</sup>	Prozent	<b>2021</b>	5,6	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
		<b>2022</b>	13,2	8,3	10,0	25,0	0,0	36,4
Frauenanteil, bezogen auf Führungskräfte inkl. Stabstellen Ebene 2 <sup>4</sup>	Prozent	<b>2021</b>	13,5	8,6	9,1	28,6	0,0	40,0
		<b>2022</b>	33	11	15	7	0	0
Anzahl Beschäftigte in Elternzeit <sup>3</sup>	Anzahl	<b>2021</b>	53	17	17	3	13	3
		<b>2022</b>	586	370	80	41	77	18
Kosten für Weiterbildung	TEUR	<b>2021</b>	317	222	32	22	29	13
		<b>2022</b>	3,3	1,7	1,9	0,4	10,0	0,8
Durchschnittliche Fort- und Weiterbildungstage	Tage	<b>2021</b>	1,2	0,9	1,7	0,5	1,0	1,7

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

**KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES THEMENFELDES ARBEITNEHMERBELANGE**

Kennzahl	Einheit	Geschäftsjahr	Konzern	Deutschland	Tschechien	Kanada	Mexiko	China
		<b>2022</b>	3,2	9,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilzeitquote <sup>3</sup>	Prozent	<b>2021</b>	2,3	6,1	0,2	0,0	0,0	0,0
		<b>2022</b>	9,9	17,1	6,8	1,9	5,2	15,5
Unfallhäufigkeit <sup>5</sup>	AccR	<b>2021</b>	13,1	14,2	11,3	18,6	10,7	13,0
		<b>2022</b>	4,1	5,8	6,2	3,1	1,6	1,3
Krankenstand <sup>6</sup>	Prozent	<b>2021</b>	3,7	4,0	6,5	3,5	1,7	1,0
		<b>2022</b>	1,7	3,4	1,2	1,4	0,3	0,0
Anteil leistungsgewandelte Beschäftigte <sup>3</sup>	Prozent	<b>2021</b>	1,8	3,1	1,4	3,3	0,0	0,0
		<b>2022</b>	44,4	47,8	20,0	-	100,0	-
Übernahme von Auszubildenden / DH-Studierenden <sup>7</sup>	Prozent	<b>2021</b>	44,4	44,4	-	-	-	-
		<b>2022</b>	38,5	47,1	-	-	100,0	0,0
Beförderung von Teilnehmenden des Talentprogramms <sup>8</sup>	Prozent	<b>2021</b>	38,2	38,9	-	-	0,0	75,0

<sup>1</sup> Stichtag 31.12.2022 bzw. 31.12.2021; inklusive Vorstand, in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen

<sup>2</sup> Stichtag 31.12.2022 bzw. 31.12.2021; Anzahl Auszubildende (inkl. Beschäftigte in Qualifizierung bei der PWO AG, Deutschland)

<sup>3</sup> Stichtag 31.12.2022 bzw. 31.12.2021; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen

<sup>4</sup> Stichtag 31.12.2022 bzw. 31.12.2021; für die PWO AG und die Tochtergesellschaften jeweils die erste bzw. zweite Ebene unterhalb des Konzernvorstands

<sup>5</sup> Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Beschäftigten pro Jahr, bezogen auf 1 Mio. produktive Arbeitsstunden; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte

<sup>6</sup> Quote für 2022 bzw. für 2021; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte

<sup>7</sup> Quote für 2022 bzw. für 2021 Auszubildende und Studierende an der Dualen Hochschule (DH) – relevant für die PWO AG, Deutschland –, die 2022 bzw. 2021 ihren Abschluss erreicht haben

<sup>8</sup> Quote für 2022 bzw. für 2021



Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

019 Kontakt

## Achtung der Menschenrechte

### Verantwortung an unseren Standorten

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

Um die Kultur der Integrität in der PWO-Gruppe zu fördern, gelten weltweit und bindend für alle Mitarbeitenden Verhaltensrichtlinien, die die Grundsätze unseres Handelns im Geschäftsalltag festlegen. Dies betrifft sowohl den Umgang miteinander als auch mit unseren Geschäftspartnern.

Darüber hinaus haben wir eine Human Rights Policy eingeführt. Sie bekräftigt das Engagement von PWO für die Achtung der Menschenrechte und ist verbindliche Grundlage für die Implementierung der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten.

Dabei haben wir uns insbesondere die folgenden Maßstäbe gesetzt:

- Wir achten und wahren die Menschenrechte.
- Wir als Gruppe 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 elementarer Bestandteil der marktwirtschaftlichen Ordnung.
- Wir tolerieren bei unserer weltweiten Geschäftstätigkeit keinerlei Form von Korruption und Bestechung.
- 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 ebenso 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 während der Arbeit.

PWO engagiert sich für die Freiheit und Gleichheit aller Personen, unabhängig von ihrer ethnischen Abstammung, Hautfarbe, Sprache, Religion, nationalen oder sozialen Herkunft, ihrem Geschlecht, Geburts- oder anderweitigem Status. In unserem Handeln orientieren wir uns an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an 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 RMS 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 deren strategische Weiterentwicklung. Darüber hinaus steht der Vorstand auch im operativen Geschäft in ständigem und engem Kontakt mit den Arbeitnehmenden und deren Vertretern.

An den internationalen Standorten gibt es insbesondere in Mexiko und Tschechien 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

In unserer Wesentlichkeitsmatrix ist die Verantwortung in der Lieferkette innerhalb des Themenfeldes „Achtung der Menschenrechte“ mit der höchsten Relevanz bewertet. Im Hinblick auf diese Verantwortung haben wir zusätzlich zu unserem PWO-Verhaltenskodex den PWO-Geschäftspartnerkodex etabliert.

In diesem Zusammenhang wurde im Berichtsjahr 2022 der im Geschäftsjahr 2021 definierte und am Standort Oberkirch eingeführte Prozess zur nachhaltigen Beschaffung und zur Geschäftspartner-Compliance bereits teilweise umgesetzt. An den internationalen Standorten wurden die Einführung und Anwendung des Prozesses sukzessive im Jahr 2022 angestoßen. Im Jahr 2023 soll dies in der gesamten Gruppe abgeschlossen sein.

Gemäß diesem Prozess müssen bestimmte neue Lieferanten einen Integritätscheck bezüglich unserer Nachhaltigkeitsanforderungen bestehen, bevor sie für eine Auftragsvergabe infrage kommen. Bestehende Lieferanten werden jährlich im Rahmen einer vereinfachten Prüfung hinsichtlich neuer Erkenntnisse überprüft. Mit diesem Prozess werden sowohl die erhöhten ESG-Anforderungen (Anforderungen zu den Aspekten „Environment“, „Social“, „Governance“) unserer Kunden als auch das LkSG, das am 1. Januar 2023 in Kraft trat und sich zunächst an

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

002 Über diesen Bericht

002 Geschäftsmodell

003 Nachhaltigkeitsstrategie

**004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten  
hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte**

019 Kontakt

018

PWO

Nichtfinanzieller Bericht  
2022

Über diesen Bericht

Geschäftsmodell

Nachhaltigkeitsstrategie

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

Unternehmen mit mindestens 3.000 im Inland beschäftigten Arbeitnehmern richtet, abgebildet. Die Anforderungen des LkSG haben wir damit früher als vom Gesetzgeber für Unternehmen unserer Größe gefordert berücksichtigt.

## Sozialbelange

Wir engagieren uns gesellschaftlich und arbeiten mit Gemeinden, Behörden und Bildungseinrichtungen zusammen. Dabei setzen unsere Standorte jeweils die für ihr lokales Umfeld am besten passenden eigenen Schwerpunkte. Für den Standort Oberkirch bildet neben sozialen und künstlerischen Initiativen der lokale Sportklub einen Schwerpunkt, der kanadische Standort verdoppelt regelmäßig den Spendenbetrag seiner Mitarbeitenden um denselben Betrag. Auch hier betrifft das soziale Engagement oft sportliche Aktivitäten von Kindern, aber auch Lebensmittelspenden oder den Tierschutz.

Unsere tschechischen Standorte unterstützen darüber hinaus unter anderem Schulen in technischen Bereichen oder bei Lernhilfen für Kinder mit Einschränkungen. Sie kooperieren zudem mit Schulen und Universitäten. Einen großen Schwerpunkt des Geschäftsjahres 2022 bildete dort zudem die Unterstützung der ukrainischen Mitarbeitenden und deren vor dem Krieg geflohene Angehörige. So wurde für diese eine große Begrüßungsveranstaltung organisiert und sie wurden bei allen Themen unterstützt, die das Ankommen erst möglich machen – von der Suche möblierter Wohnungen, über die Suche von Schulen bis hin zur Unterstützung bei der medizinischen Versorgung.

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht  
2022 gemäß §§ 289 b-e, 315 b-c HGB**

- 002 Über diesen Bericht
- 002 Geschäftsmodell
- 003 Nachhaltigkeitsstrategie
- 004 Erläuterungen zu den PWO-Konzepten hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte

**019 Kontakt**

# Kontakt

## Investor-Relations-Ansprechpartner

### Dr. Cornelia Ballwießer

CFO  
Telefon: + 49 7802 84-844  
ir@pwo-group.com

### Charlotte Frenzel

Investor Relations & Corporate Communications  
Telefon: + 49 7802 84-844  
ir@pwo-group.com

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

## Design

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg



# PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG

**INDUSTRIESTRASSE 8  
77704 OBERKIRCH  
DEUTSCHLAND**

**TELEFON +49 7802 84-0  
INFO@PWO-GROUP.COM  
PWO-GROUP.COM**