



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

pester pac automation GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Manager Marketing & Business
Development, CSR
Sabine Gaus

Hauptstr. 50
87787 Wolfertschwenden
Deutschland

+49 8334 607-0
+49 8334 607-200
sabine-gaus@pester.com





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Vorwort

>> 'We care - inspired by a better world', ist unser Credo. Nachhaltigkeit ist bei pester pac automation Teil der Unternehmenskultur. Diese ist über vier Generationen im Familienunternehmen gewachsen und wird durch die Werte der Inhaberkultur geprägt. Mit unserer Innovationskraft schaffen wir nachhaltige Werte, Lösungen und langlebige Maschinenteknologie für unsere Kunden und unsere Umwelt. Wir setzen auf nachhaltiges und gesundes Unternehmenswachstum durch eine ausgewogene Entwicklung. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz mit dem Anspruch, ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung zu verbinden und zu fördern. Nachhaltiges Wirtschaften, der Schutz unserer Umwelt und die Erhaltung der natürlichen Ressourcen gepaart mit unserem Engagement für soziale, gesundheitliche und ethische Verantwortung sind dabei unsere obersten Prinzipien.>>

pester pac automation GmbH

pester pac automation GmbH zählt heute zu den weltweit führenden Systemanbietern für Endverpackungslösungen und steht für die Integration hochtechnologischer Verpackungslinien. Seit über 50 Jahren setzen wir Trends in der Endverpackung und Automatisierung für die Pharma- und Konsumgüterindustrie. pester pac automation steht für Innovation und die Entwicklung nachhaltiger und zukunftssicherer Maschinenteknologie: Von der Folienverpackung über die Kartonverpackung bis hin zur Palettierung.

Die namhaften Konzerne der Pharma- und Konsumgüterbranche auf der ganzen Welt vertrauen auf das Pester Maschinen- und Serviceportfolio. Rund um den Globus beweisen mehr als 8.000 Pester Anlagen und Linien täglich ihre Produktivität und überzeugen durch zukunftssichere, intelligente Technologie, höchste Qualität und Leistungsfähigkeit. Neben innovativen Verpackungsanlagen bietet Pester digitale Lösungen, individuelle Serviceleistungen, kundennahe Entwicklungen sowie maßgeschneiderte Engineering- und Komplettlösungen aus einer Hand.

Rund um den Globus engagieren sich 850 Mitarbeitende, sieben Tochterunternehmen und 35 Vertretungen in 80 Ländern in einem dynamischen Vertriebs- & Service Netzwerk für den optimalen Verpackungsprozess und Kundendialog vor Ort. Außergewöhnliche Beziehungen zu unseren Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern zeichnen uns als langjährigen und vertrauenswürdigen Partner aus.

Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit ist für pester pac automation eines der wichtigsten Zukunftsthemen (siehe Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen). Für einen ganzheitlichen Ansatz ist die nachhaltige Unternehmensausrichtung in unserem Leitbild verankert und stellt eine der tragenden Säulen in unserer Unternehmensstrategie dar.

Unsere Vision

Wir sind führend in Technologie, Nachhaltigkeit und zukunftssicherer Verpackungsautomation. Wir gestalten die Verpackungsprozesse der Pharma- und Konsumgüterhersteller von morgen.

Unsere Mission

Wir lösen Automatisierungsaufgaben im Bereich Endverpackung der Pharma- und Konsumgüterindustrie.

Unser Nachhaltigkeitsengagement wird uns bestätigt durch das EcoVadis Rating in Gold in 2022 sowie die Auszeichnung im Jahr 2021 durch das Great Place To Work[®] Institut als Top Arbeitgeber mit Platz 1 im Allgäu und Platz 17 in Deutschland. Als Mitglied im UN Global Compact manifestieren wir unsere Verantwortung für die 10 Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

www.pester.com

[Unternehmensprofil](#)

Ergänzende Anmerkungen:

Für den gesamten Bericht gilt: Wir achten grundlegend auf eine gendergerechte Schreibweise. Falls dennoch das generische Maskulinum verwendet wird, geschieht dies ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ist nicht geschlechtsspezifisch gemeint.

Des Weiteren verwenden wir die Begriffe "CSR" und "Nachhaltigkeit" synonym.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Unsere [Verantwortung](#) für Nachhaltigkeit definieren wir im Sinne des "Nachhaltigkeitsdreiklangs" - in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht. Seit 2015 haben wir das Thema Nachhaltigkeit / CSR als eigenes Handlungsfeld im Unternehmen adressiert und im Bereich Business Development angesiedelt. Seit 2019 haben wir ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert und verfolgen eine explizite Nachhaltigkeitsstrategie.

Gemäß unserer regelmäßig aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse bearbeiten wir darin die folgenden Handlungsfelder

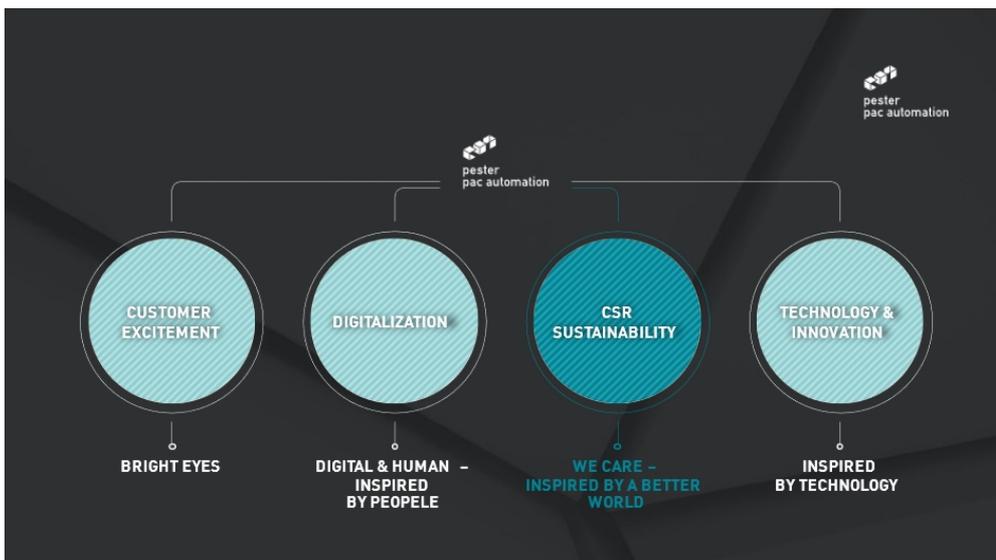
- *Governance*
- *Technologie: Nachhaltige Maschinen & nachhaltige Packmittel*
- *HSE (Health, Safety & Environment)*
- *Supply Chain*
- *Mensch & Soziales*
- *Kommunikation & Reporting*

Um unser gesamtes Unternehmen noch stärker auf Nachhaltigkeit auszurichten, haben wir 2021 unser Unternehmensleitbild von Grund auf überarbeitet. Angefangen mit der Vision, der Mission, unseren Werten, bis hin zum Verhaltenskodex sowie der Politik unseres integrierten Managementsystems verfügen wir nun über ein ganzheitliches Leitbild, das Nachhaltigkeit unternehmensweit in den Vordergrund stellt.

Unsere Vision



Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit eine der vier Säulen unserer **Unternehmensstrategie:**



Für 2022 ist zudem geplant, die Ziele der Handlungsfelder weiterzuentwickeln. Im Berichtswesen orientieren wir uns am Deutschen Nachhaltigkeitskodex, dem UN Global Compact sowie am CSR Rating System EcoVadis. Bei den Managementsystemen sind wir weiterhin nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert und befinden uns bis Anfang 2023 im Aufbau eines integrierten Managementsystems mit den Zertifizierungen nach DIN EN ISO 14001:2015, DIN EN ISO 50001:2018, sowie DIN ISO 45001:2018 bis Anfang 2023.

2. Wesentlichkeit

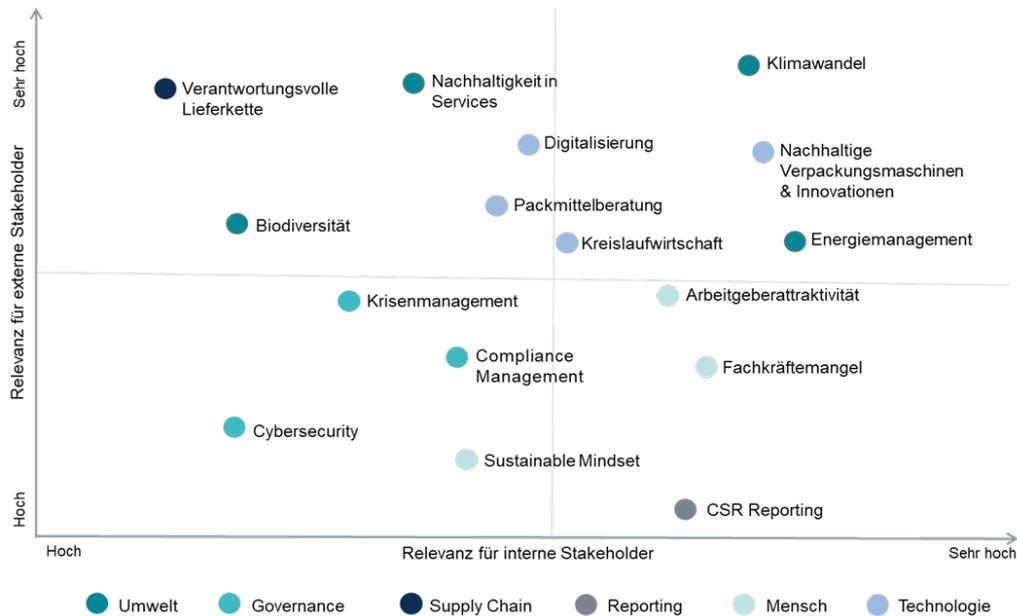
Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die pester pac automation GmbH bewegt sich im branchenspezifischen Spannungsfeld der Verpackungsindustrie, welche unter stetem gesellschaftlichem Druck steht, nachhaltigere Verpackungslösungen zu entwickeln. Die Herausforderung besteht für uns einerseits darin, dass die von uns entwickelten und hergestellten Verpackungsmaschinen selbst den Nachhaltigkeitsaspekten gerecht werden und andererseits nachhaltige Verpackungsmaterialien verarbeiten können (vgl. Prozessmanagement, Innovations- und Produktmanagement).

Themen, die eine hohe Bedeutung für unsere Stakeholder haben und auf welche die eigene Geschäftstätigkeit hohe wirtschaftliche, soziale und ökologische Auswirkungen hat, sind für uns wesentlich und damit Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Durch die Wesentlichkeitsanalyse stellen wir sicher, dass unsere nachhaltige Entwicklung durch gezielte Themenbearbeitung effizient und gleichzeitig effektiv angegangen wird.

Unsere bisherige Wesentlichkeitsanalyse haben wir mit externer Begleitung sowie unter Mitwirkung der Geschäftsleitung in einer Bestandsaufnahme ermittelt. Zusätzlich wurden die Themen im CSR Team in Handlungsfelder geclustert und anschließend priorisiert. Die priorisierten Themen wurden in Projekte überführt und der Fortschritt in regelmäßigen CSR Meetings besprochen und an unserem CSR Projektboard dokumentiert. In 2021 wurden Themen wie die angespannte Liefersituation, die Pandemie und steigende Energiepreise auch im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements priorisiert.

Folgende Themen werden derzeit mit hoher und sehr hoher Relevanz bewertet:



Zusätzlich haben wir die Themen wie folgt nach Outside-In und Inside-Out gegliedert und beispielhaft erläutert:

Inside-Out (Themen, die durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden):

- Nachhaltige Verpackungsmaschinen & Innovationen:**
 Verbesserung der Ökobilanz bestehender Maschinen, Entwicklung neuer Maschinen unter Nachhaltigkeitsaspekten.
- Verantwortungsvolle Lieferkette:**
 Ökosoziale Lieferantenbewertung, Kommunikation & Kooperation mit Lieferanten zu Nachhaltigkeitsbelangen.
- Nachhaltigkeit in Services:**
 Verlängerung des Produktlebenszyklus durch individuelle und digitale Servicekonzepte.
- Packmittelberatung:**
 Lebenszyklusbasierte Lösungsansätze für die nachhaltige Verarbeitbarkeit von Packmitteln unter den Ansätzen "reduce", "recycle" und "replace" (vgl. Kriterium 10).
- Energiemanagement:**
 Reduzierung der Energieverbräuche, Nutzung erneuerbarer & alternative Energien.
- Arbeitgeberattraktivität:**
 Konzepte zur Förderung der Arbeitnehmer, wie z.B. betriebliches Gesundheitsmanagement, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.
- Nachhaltigkeitsmentalität:**
 Nachhaltige Bewusstseinsbildung unter internen Stakeholdern, z.B. Nachhaltigkeitsschulungen.

Outside-In (Themen, die auf unsere Geschäftstätigkeit einwirken):

- **Compliance Management:**
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten, Whistleblowing-Verfahren.
- **Krisenmanagement:**
Vorkehrungen und Regelungen für Ausnahmestände.
- **Klimawandel:**
Maßnahmen zur Minimierung der Auswirkungen auf das Klima.
- **Kreislaufwirtschaft:**
Ressourcenminimierung, Erhöhung der Langlebigkeit und Recyclingfähigkeit der Produkte.
- **Fachkräftemangel:**
Konzepte zur Rekrutierung von Fachkräften sowie Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation.
- **Digitalisierung:**
Nachhaltige Entwicklung durch neue, digitale Arbeitsmodelle & Innovationen.
- **Cybersecurity:**
Steigerung der Informationssicherheit, Sensibilisierungsprogramme.
- **CSR Reporting:**
Steigende Anforderungen durch CSR Reporting Richtlinien.
- **Biodiversität:**
Proaktive Förderung der Artenvielfalt, nachhaltiges Bauen.

Einige der Themen, wie z.B. Klimawandel, Kreislaufwirtschaft oder Energiemanagement, stellen für uns sowohl eine Chance als auch ein Risiko dar. Einerseits bieten uns diese Veränderungen Potentiale für Innovation und Verbesserung, andererseits bringen bspw. steigende Energiepreise sowie zunehmender administrativer Aufwand durch Regulierungen ein wirtschaftliches Risiko mit sich. Die wesentliche Chance in der Weiterentwicklung gemäß den oben genannten Themen sehen wir in einer hohen Nachhaltigkeitskompetenz hinsichtlich Maschinentechologie und Packmittel und somit einer hohen Kunden- & Arbeitgeberattraktivität. Das Risiko besteht darin, in Zeiten gesellschaftlichen Wandels und der hohen Veränderungsdynamik nicht rechtzeitig den Übergang in neue Geschäftsfelder zu vollziehen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Als weiteren wesentlichen Bestandteil unseres CSR Strategiemodells haben wir

2021 eine interdisziplinäre und bereichsübergreifende Zielmatrix aufgebaut. In dieser wurden sowohl bestehende Aktivitäten mit Zielen konkretisiert als auch neue quantitative und qualitative Nachhaltigkeits-Ziele definiert. Zudem sind unsere Ziele insbesondere mit folgenden SDGs gekoppelt: 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17.



Folgende Übersicht zeigt die mittelfristigen CSR Ziele aus dem Jahr 2021, die nach unseren Handlungsfeldern gegliedert sind:

1. HSE (Health, Safety, Environment)

- Erfolgreiche Implementierung einer HSE-Compliance Software
- Bezug von 100% zertifiziertem Ökostrom am Unternehmenshauptsitz
- Einführung eines integrierten Managementsystems nach ISO 14001, 50001, 45001
- Revisionierung der Umweltaspekteanalyse
- Reduzierung des Energiebedarfs durch Reduzierung der Lastspitzen
- **Korrespondiert mit SDG 6, 7, 9, 11, 12, 13**

2. Packmitteltechnologie

- Erstellung einer Nachhaltigkeitsbewertung (LCA) für alternative Packmittelkonzepte im Bereich Folienverpackung
- Entwickeln eines Beratungskonzeptes für nachhaltige Packmittel
- Kapazitätserweiterung mit einer Stelle " Innovation Manager Technologie & Materials"
- **Korrespondiert mit SDG 9, 12, 13, 17**

3. Maschinentechnologie

- Aufbau eines Energiemonitorings unserer Verpackungsmaschinen
- Erstellung einer Produkt-Ökobilanz für das Pharma Maschinenprogramm
- **Korrespondiert mit SDG 9, 12, 13, 17**

4. Customer Service

- Datenerhebung der Reisedaten von Serviceeinsätzen -
- Optimierung der Tourenplanung und
- Ausbau der digitalen Serviceleistungen und Remote-Services

- **Korrespondiert mit SDG 9, 12, 13**
- 5. Supply Chain**
 - Lieferantenauswahl und -bewertung nach ökosozialen Kriterien
 - Weiterentwickeln des Lieferantenkodex
 - Integration der Risikoanalyse im Supplier Relationship Management Tool
 - Integration ökosozialer Bewertungskriterien in die Lieferantenbewertung
 - **Korrespondiert mit SDG 8, 9, 11, 12, 13, 17**
- 6. Mensch & Sozial**
 - Ausbau Personalentwicklung und Integration von CSR Themen
 - Konzeptionieren eines Diversitätsprogrammes
 - Entwickeln eines Mobilitätskonzepts in Zusammenarbeit mit der Gemeinde
 - **Korrespondiert mit SDG 5, 8, 9, 11, 13, 17**
- 7. Kommunikation & Reporting**
 - Re-Assessment im EcoVadis Rating mit Auszeichnung im Gold-Status
 - Revisionierung des Verhaltenskodex und Integration des Leitbilds
 - Aktualisierung der CSR Wesentlichkeitsanalyse
 - Beitritt zum UN Global Compact bis Ende 2021
 - **Korrespondiert mit SDG 8, 9, 11, 12, 17**

Die Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf unsere Handlungsfelder und wurden im CSR Team festgelegt. Die HSE-Ziele stehen an erster Stelle, da hier Handlungsbedarf identifiziert wurde und ein Umweltmanagementsystem (neben Managementsystemen für Energie und Arbeitssicherheit), eine zentrale Grundlage unseres Nachhaltigkeitsmanagements darstellt.

In der Priorität folgen die Ziele für die Bereiche Maschinentechnologie und Packmittel, weil diese Ziele unser Kerngeschäft adressieren und somit hohe Wirkung entfalten, ebenso wie auch die Ziele im Bereich Customer Service.

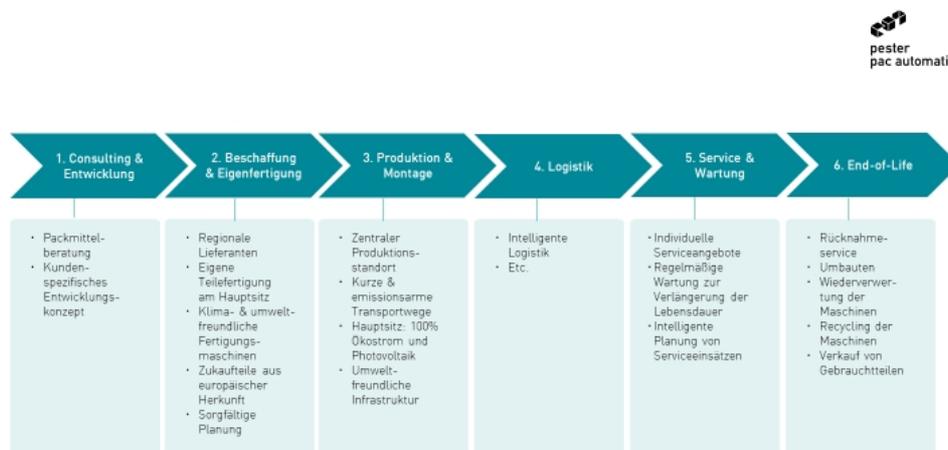
Der Fortschritt in der Zielerreichung wird in den regelmäßigen CSR Teammeetings kontrolliert und abgestimmt. Für die Definition langfristiger und strategischer Ziele ist die Geschäftsleitung hauptverantwortlich.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wir fertigen an den deutschen Standorten in Wolfertschwenden und Woringen Maschinen und Anlagen sowie Verpackungslinien für die Pharma- und Konsumgüterindustrie. Neben unseren Verpackungsmaschinen bieten wir digitale Lösungen, individuelle Serviceleistungen und Packmittelberatung an.

Grundlegend untergliedern sich die Stufen unserer Wertschöpfungskette folgendermaßen:



1. Consulting & Entwicklung:

Kundenspezifisches Entwicklungskonzept für Verpackungsanlagen sowie Packmittelberatung

2. Beschaffung & Eigenfertigung:

Beschaffung von Komponenten und Halberzeugnissen von externen Lieferanten und aus Eigenfertigung

3. Produktion & Montage der Maschinen

4. Logistik:

Distribution an den Kunden

5. Service & Wartung:

Installation, Inbetriebnahme, Produktionsbegleitung, Wartung, Schulung, Consulting

6. End-of-Life:

Rücknahme, Wiederverwertung und Recycling der Maschinen

Folgende **öko-sozialen Aspekten** sind uns auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette bewusst: (1) Nachhaltige Beratung, (2) REACH, ROHS, Konfliktmineralien, (3) Energieverbrauch, (4) & (5) Treibhausgase, Minimierung des Ressourcenverbrauchs, (6) Wiederverwertung, Recycling.

Grundsätzlich verfolgen wir das Prinzip einer regionalen Lieferantenstruktur.

Rund 55% aller mechanisch gefertigten Bauteile werden in der unternehmenseigenen Teilefertigung in Wolfertschwenden hergestellt. Wir streben an, den Anteil der Eigenfertigung weiter zu erhöhen. Zusätzlich wurde der Zulieferanteil einzelner Elemente und Baugruppen durch unsere Tochtergesellschaft pester CEE in Tschechien kontinuierlich ausgebaut. In der Fertigung setzen wir auf umwelt- & klimaschonende Fertigungsmaschinen und haben 2021 in die erste CO₂-neutral produzierte Maschine, ein Universal Dreh- und Fräszentrum, investiert. Eine weitere Fertigungsanlage erhielt im Rahmen des Energieeffizienz-Förderprogramms des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie eine Zuwendung.

Insgesamt stellen wir sicher, dass 100% unserer zugekauften Teile aus dem europäischen Markt bezogen werden. Durch planerischen Einsatz gelingt es uns zudem, auf ökologisch aufwendige Express- und Sonderfahrten im Rahmen unserer Logistikprozesse zu verzichten.

Tiefe der Wertschöpfungskette & Kommunikation mit der Lieferkette

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette haben wir die Nachhaltigkeitsleistung unserer direkten Lieferanten über Befragungen in einen Prozess integriert. Mit Blick auf Risiken der weiter vorgelagerten Lieferanten kommen wir als mittelständisches Unternehmen an Kapazitätsgrenzen. Jedoch sind CSR relevante Kriterien in der vorgelagerten Wertschöpfungskette in unserer Risikoanalyse integriert und abgebildet. Innerhalb des Supply Chain Managements wird die Risikoanalyse und Bewertung der Lieferanten diesbezüglich stetig weiterentwickelt und ökosoziale Kriterien mit in die Bewertung integriert. Durch Struktur und Fokus in den Bewertungen schaffen wir Transparenz und Planbarkeit der Themen.

Mit best practice Beispielen unterstützen wir die Lieferanten. Außerdem führen wir regelmäßige Evaluierungsgespräche und stehen auch im Tagesgeschäft in engem Austausch mit unseren Lieferanten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Im inhabergeführten Familienunternehmen pester pac automation hat Nachhaltigkeit seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert. 2019 gaben wir den Startschuss, diesen Stellenwert auch stärker zu formalisieren und zu institutionalisieren. Als Ergebnis eines Revisionsprozesses ist Nachhaltigkeit seit 2020 explizit in der Unternehmensvision verankert sowie in der Unternehmensstrategie festgeschrieben.

Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens wird von CEO Thomas Pester als Mentor begleitet und ist organisatorisch in der Geschäftsleitung verankert. Die strategische Koordination und Steuerung des CSR Managements und Teams liegt unter der Leitung der Stabsstelle Business Development, welche direkt an die Geschäftsleitung berichtet. Dieser Bereich wurde in 2021 durch eine zusätzliche Stelle ‚Sustainability Management‘ erweitert.

Bereits Ende 2019 wurde ein interdisziplinäres CSR Team etabliert. In diesem Team sind alle relevanten Unternehmensbereiche vertreten, die für die Umsetzung wesentlicher Handlungsfelder verantwortlich sind. Das Team umfasst die Bereiche Pharma, Consumer, Customer Service, HSE, Personal, F&E, Packmittel, Supply Chain, Finanzen, sowie Vertreter der Geschäftsleitung.

Unser CSR Team ist wie folgt aufgebaut:



Das Umweltmanagement wurde als integrativer Bestandteil von QMS & HSE in 2019 in die Personalplanung mit aufgenommen und in 2021 als eigener Bereich installiert. Die Leitung dieser Stabstelle QMS & HSE ist im CSR Team vertreten und berichtet in dieser Funktion an das gesamte CSR Team.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Impuls- & Taktgeber für das Nachhaltigkeitsmanagement ist das Business Development. Die Steuerung erfolgt über eine CSR Roadmap sowie ein projektübergreifendes CSR Board. Das CSR Team arbeitet in den Handlungsfeldern eigenständig und stimmt sich monatlich ab. In diesen Treffen und dem daraus resultierenden Projektmanagement werden CSR relevante Prozesse definiert.

In den Teammeetings werden die Fortschritte in den einzelnen Handlungsfeldern kommuniziert, Fragen diskutiert und ggfs. neue Themen identifiziert. Die Projektfortschritte werden in einem gemeinsamen Projektboard festgehalten und stetig dokumentiert. Ein externer Nachhaltigkeitsberater steht dem Team als Coach bei fachlichen Themen zur Verfügung.

Von der Einführung der neuen Managementsysteme, insbesondere der ISO 14001, versprechen wir uns ab 2023 eine noch stärkere Rückkoppelung an die operativen Unternehmensprozesse.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Unsere ökonomische Nachhaltigkeit messen wir am Umsatz (in €) und EBIT (in %). Im Rahmen des Aufbaus unseres Umwelt- & Energiemanagements messen wir unsere Verbrauchsdaten in den Bereichen

- Energieverbrauch
- Wasserverbrauch
- Rohstoffe
- Abfälle
- Kraftstoffe
- THG-Emissionen

in der jeweiligen Verbrauchseinheit je € Bruttowertschöpfung.

Im Bereich soziale Nachhaltigkeit fokussieren wir uns auf folgende Indikatoren:

- Anzahl Fortbildungsstunden
- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- Ausbildungsquote
- Fluktuationsrate
- Gesundheitsquote
- Arbeitsunfallquote
- Anteil Teilzeitmitarbeitende

Durch die Überprüfung der Datenerfassung mit dem Vier-Augen Prinzip stellen wir sicher, dass unsere Daten konsistent, zuverlässig und vergleichbar sind. In diesem Rahmen bauen wir eine kongruente Datenerfassung für die Bereiche Health, Safety & Environment (HSE) auf.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unsere Werte wurden zusammen mit dem neu erarbeiteten Leitbild folgendermaßen definiert:

RELIABLE

We are a reliable partner for our customers, employees and business partners.

OPEN

Our open mindset is the basis for creativity and diversity.

PASSIONATE

Passion for innovation is our driver for excellence to exceed our customer expectations.

ECO-FRIENDLY

We care for future generations, taking responsibility for the protection of our environment and the sustainable use of our natural resources.

FUTURE-SAFE

We are trendsetter, provide future proof solutions and strive for continuous improvement.

Weitere Informationen zu unseren Verhaltensnormen sind im Verhaltenskodex sowie den allgemeinen Informationen und dem Kriterium 1 zu finden.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Das Vergütungssystem für Führungskräfte ist nach wie vor am wirtschaftlichen Gesamterfolg des Unternehmens ausgerichtet und nicht an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen gebunden bzw. an nachhaltigen Leistungsindikatoren orientiert; dies ist auch für die Zukunft so geplant. Die Mitarbeitenden erhalten Feedback und Anreize für das Folgejahr in einem jährlichen Mitarbeitergespräch mit ihrer Führungskraft. Je nach Position und Eignung der Aufgabe werden Zielvereinbarungen vereinbart gekoppelt an eine Prämienzahlung in Abhängigkeit von der Zielerreichung. Das derzeitige Anreizsystem ist eine Gewinnbeteiligung für alle Mitarbeitende über eine gestaffelte Mitarbeiterprämie für eine leistungsgerechte Entlohnung, die sich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

a. Aus Gründen des Wettbewerbs und der Vertraulichkeit sowie des Datenschutzes werden hierzu keine Angaben gemacht. b. Das Vergütungssystem für Führungskräfte orientiert sich am langfristigen wirtschaftlichen Gesamtergebnis des Unternehmens sowie der persönlich erbrachten Leistung der Führungskraft nach ökonomischen und sozialen Kriterien. Leistungskriterien hinsichtlich ökologischer Kriterien gibt es hier bisher nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Diese Zahlen werden aus Gründen des Wettbewerbs nicht veröffentlicht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

In 2019 wurden im Kreis des CSR Teams unsere wesentlichen Anspruchsgruppen mit Hilfe einer retrospektiven Analyse bzw. Kollegenbefragung identifiziert und nach den Kriterien "Einfluss" und "erwartbare Konflikte" bewertet. Das Ergebnis hat auch für den Berichtszeitraum 2021 Gültigkeit. Unsere wesentlichen Anspruchsgruppen (Stakeholder) sind:

- Gesellschafter
- Kunden Pharma
- Kunden Consumer
- Mitarbeiter & Bewerber
- Wettbewerber
- Partner (OEM & Vertretungen)
- Lieferanten
- Banken
- Landes- und Bundesbehörden, Europäische Behörden
- Gemeinden der Standorte
- Verbände
- Medien (Fachpresse, internationale, nationale, regionale Wirtschaftspresse)
- Nachbarschaft

Über unser weltweites Vertriebs- und Servicenetz unterhalten wir einen engen und direkten Kontakt zu unseren Kunden und Partnern. Wünsche und Anregungen werden von den zuständigen Vertriebs- und Servicemitarbeitern aufgenommen und intern an den zuständigen Ansprechpartner weitergegeben. Um den individuellen Anforderungen der Kunden im Pharma und Consumer Bereich gerecht zu werden, gibt es für beide Kundengruppen eigene Business Units.

Intern ist uns eine gute Kommunikation sehr wichtig.

Gespräche mit Vorgesetzten

und der Geschäftsleitung sind jederzeit möglich („open door policy“). Es

besteht auf allen Unternehmensebenen eine geregelte Kommunikation über Shopfloormanagement-Routinen.

Über regelmäßige Boardmeetings, Stehungen sowie Abteilungs- und

Teammeetings in den Business Units (BU) und Abteilungen erfolgt ein

regelmäßiger wöchentlicher Informations- und Erfahrungsaustausch. Einmal im

Jahr gibt es eine Betriebsversammlung für das Gesamtunternehmen und für alle Business Units eine BU-Versammlung, in welchen alle Mitarbeiter über die Unternehmensentwicklung informiert werden. Damit ist auch eine abteilungs- und bereichsübergreifende Kommunikation gesichert. Insbesondere im Vertriebs- und Servicebereich gibt es ein- bis zweimal pro Jahr internationale Konferenzen für den weltweiten Austausch.

Unser Unternehmen ist gut in der lokalen Gemeinde und Region verwurzelt und ein bedeutender Arbeitgeber in der Region. Ein Dialog findet über unser regelmäßiges soziales Engagement, regelmäßige Berichte sowie Firmenführungen oder Jubiläumsfeiern statt. Weiterhin sind wir auf regionalen Personalmessen vertreten. Die Geschäftsleitung pflegt einen regelmäßigen Austausch mit Bürgermeistern, Landräten und politischen Vertretern in der Region.

Es gibt einen intensiven Austausch mit dem Fachverband Deutscher Maschinenbauer (VDMA) in Frankfurt. pester pac automation wirkt hier aktiv in Arbeitskreisen und Gremien mit, wie zum Beispiel dem Arbeitskreis für Corporate Responsibility und beteiligt sich an der Umweltinitiative Blue Competence des Verbandes. Seit 2020 ist Pester Mitglied im Zentrum für Lebensmittelverpackung (ZLV), einem Zusammenschluss der Verpackungsindustrie für die Lebensmittelbranche in Kempten für den regionalen Austausch im Bereich umweltfreundliche Verpackung.

Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen im Bereich Forschung und Entwicklung (z.B. TU Dresden), Packmitteltechnologie (FH Albstadt-Sigmaringen, Sustainable Packaging Institut), sowie für die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften im Personalbereich (FH Kempten).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Diese Übersicht legt die identifizierten Stakeholder und deren Erwartungen an unser Unternehmen dar. Die Stakeholder sowie deren Erwartungen werden sich

im integrierten Managementsystem wiederfinden. Dem Informationsbedürfnis vieler Stakeholder kommen wir nicht nur mittels des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes nach, sondern auch mittels unseres EcoVadis Rating (Auszeichnung mit Gold in 2021).

1. Gesellschafter

- Profitabilität
- Gute Reputation
- Hoher Bekanntheitsgrad der Arbeitgebermarke
- Innovative Produkte
- Zufriedene Kunden
- Motivierte und zufriedene Mitarbeitende

2. Kunde Pharma

- Zuverlässiger Partner für zukunftssichere Hochtechnologie
- Höchste Qualität mit wirtschaftlichen Lebenszykluskosten
- Pharma Design nach GMP Standards
- Individuelle Leistungen / Trend zu Losgröße 1
- Track & Trace Lösungen
- Validierungs- & Qualifizierungspartner
- Digitale Pharma Lösungen
- Transparente und zertifizierte Supply Chain
- Nachhaltiger Partner in der Lieferkette unter Einhaltung der Umweltauflagen
- Hervorragender globaler Service

3. Kunde Consumer

- Zuverlässige Hochleistungslinien im 24/7 Betrieb
- Flexibilität im Handling unterschiedlicher Produktformate (Größe, Formen, Gebinde)
- Zunehmende Anforderungen an nachhaltige Packmittel und Verpackungstechnologie
- Transparente und zertifizierte Supply Chain

4. Mitarbeitende & Bewerber

- Arbeitsplatzsicherheit
- Transparenz zur wirtschaftlichen Entwicklung
- Anerkennung und Wertschätzung
- Gesellschaftlich anerkannte nachhaltige Produkte & Services
- Life-Balance & New Work
- Motivierende Anreizsysteme
- Faire Entlohnung

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Mobilitätskonzept
- Weiterbildung

5. Wettbewerber

- Einhaltung der Wettbewerbsregeln
- Fairer Austausch von Know-how auf Fachmessen / in Verbänden

6. Partner (OEM & Vertretungen)

- Zuverlässige langlebige Partnerschaft auf Augenhöhe
- Neukundengewinnung
- Hohe Reputation
- Enge Zusammenarbeit in der Projektabwicklung

7. Lieferanten

- Zuverlässige & planbare Partnerschaft
- Partnerschaft auf Augenhöhe
- Faire Preis- & Abnahmepolitik
- Gute Bonität von Pester

8. Banken

- Gute Bonität
- Aussagekräftiger Nachhaltigkeitsbericht

9. Landes- und Bundesbehörden, Europäische Behörden

- Einhaltung von Recht & Gesetz
- Steuereinnahmen
- Kommunikation

10. Gemeinden der Standorte

- Standortentwicklung
- Steuereinnahmen
- Arbeitsplätze

11. Verbände

- Mitwirkung & Wissensaustausch
- Inhaltlicher Input
- Einhaltung bindender Verpflichtungen, z.B. Berichterstattung

12. Medien (Fachpresse, internationale, nationale, regionale Wirtschaftspresse)

- Informationen zu Trends & Neuheiten
- Unternehmensnachrichten & -stories

13. Nachbarschaft

- Geregelter Park- und Verkehrssituation
- Keine Lärm- & Emissionsbelastung
- Klare Ansprechpartner und Transparenz nach außen
- Arbeitsplätze

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Das wesentliche strategische Ziel unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten ist es, die Innovationsführerschaft auf den jeweiligen Gebieten zu erlangen, zu sichern oder auszubauen. Wir entwickeln Produkte und Lösungen mit Alleinstellungsmerkmalen und sichern diese über Patente ab. Die nachhaltige Gestaltung von Produkten soll zukünftig durch die Ausarbeitung entsprechender Leitlinien für die Entwicklung institutionalisiert und sichergestellt werden. Unser Ziel ist es dabei, unseren Kunden mit unseren Entwicklungen Lösungen und exzellente Kundenerlebnisse über den gesamten Lebenszyklus zu bieten.

Konkrete Innovationen und Prozesse zur Steigerung der Nachhaltigkeit in unseren beiden Anwendungsgebieten sind:

1) Nachhaltige Maschinentechnologie

Produktdesign und Lebenszyklusbetrachtung

Unsere Maschinen bestehen zum größten Teil aus Stahl, Aluminium und Edelstahl, so dass ein Recycling möglich ist. Die Anlagen sind aufgrund ihrer Modularität und zukunfts-offenen Gestaltung sehr wartungsfreundlich.

Ein hoher Anteil der Pester Anlagen ist mehr als 25 Jahre bei unseren Kunden

im Einsatz. Je nach Anforderungen können die Maschinen über einen Umbau jederzeit an neue Gegebenheiten angepasst und ihr Lebenszyklus damit verlängert werden. Durch eine Prozessbegleitung nach Installation der Anlagen beim Kunden kann beispielweise der Wirkungsgrad der Anlagen gesteigert werden. Weiterhin kann durch die Verlässlichkeit unserer Anlagen die Anlagenverfügbarkeit und somit die Ressourcennutzung unserer Kunden verbessert werden.

Unternehmensintern wird eine kontinuierliche Verbesserung von Komponenten und Prozessen über Serviceberichte und daraus resultierenden Änderungsmitteilungen erreicht. Weiterhin werden die Kunden in einer Kundenzufriedenheitsumfrage befragt. Die daraus resultierenden Verbesserungshinweise werden vom Qualitätsmanagementsystem nach Beurteilung zur Umsetzung an die zuständigen Fachabteilungen weitergeleitet.

Unsere nachhaltige Maschinen Technologie am Beispiel

Der neue Stretchbündler mit innovativer Stretching Technologie von Pester spart Energie, Material und Platz gegenüber herkömmlichen Schrumpfverpackungsanlagen. Die innovative Stretching-Anlage vereint hierfür zahlreiche Vorteile:



Mit dem neuen Maschinenkonzept können im Vergleich zu einer herkömmlichen Schrumpfverpackungsanwendung bis zu 75 Prozent elektrische Energie und dank des kompakten Maschinendesigns etwa 30 Prozent an Produktionsfläche eingespart werden. Zudem lässt sich je nach Anwendungsfall eine Reduzierung des Packmaterialbedarfs zwischen 30 und 50 Prozent realisieren. Ohne Einschränkungen der Maschinenperformance können mit der Anlage voll recyclingfähige Kunststoffmonomaterialien, aber auch Packmittel mit hohen Recyclinganteilen verarbeitet werden.

Die **ganzheitliche Lebenszyklusanalyse** (Weitere Informationen siehe unter Nachhaltige Packmittel) des renommierten **ifeu-Instituts** zeigt die ökologischen Vorteile des Einsatzes der Stretching Technologie: Im Durchschnitt 50 Prozent Materialeinsparung weist das alternative Verpackungssystem im Vergleich zu einer Schrumpfanwendung mit „Virgin“-PE-Folien (30 µm) auf. Auch die Emissionen lassen sich damit um die Hälfte

reduzieren.

Innerhalb der Lebenszyklusanalyse wurden acht relevante Wirkungskategorien und alle bekannten Entsorgungsszenarien des Packmittels untersucht und gegenübergestellt.

Weitere Informationen zur Stretching Technologie der neuesten Generation im [packaging journal](#) oder auf unserer [Homepage](#).

OEE Monitoring & Energiemanagement

Unsere OEE Software ermöglicht eine Berechnung des Wirkungsgrads unserer Maschinen sowie die Ermittlung der Stillstandzeiten. Über das OEE Maschinenleistungs-Monitoring in Echt- und Laufzeit gemäß DIN-Norm können alle Maschinendaten inkl. Gesamteffektivität mit Verfügbarkeit, Leistung und Qualität erfugbar gemacht werden. Unser Energiemanagement Modul bietet eine übersichtliche Darstellung und Auswertung elektrischer und pneumatischer Verbrauchsdaten an der Pester Maschine und liefert damit die Basis für einen nachhaltigen Verpackungsprozess beim Kunden.

2) Nachhaltige Packmittel unter Lebenszyklusbetrachtung

Das "CSR-Packmitteltechnologie" Projektteam entwickelt Lösungsansätze für die nachhaltige Verarbeitbarkeit von Folienmaterial und alternativer Packmittel wie Papier. Weiterhin erstellt das Team einen ganzheitlichen Beratungsansatz für alternative Packmittel und begleitet Kunden auf dem Weg zu nachhaltigen Packmittellösungen in Kombination mit den Pester Anlagen. Die Handlungsstrategien liegen dabei auf den Grundsätzen REPLACE, REDUCE und RECYCLE.



Eine ganzheitliche „Life Cycle Analysis“ alternativer Packmittelkonzepte im Vergleich zu aktuellen Standardanwendungen für Folientechnologien wurde in Zusammenarbeit mit dem ifeu-Institut (Institut für Energie- & Umweltforschung Heidelberg) durchgeführt und im April 2021 abgeschlossen.

Weitere Kooperationen und Branchen

Neben den eigenen F&E-Aktivitäten werden sowohl in Kooperationen mit Universitäten und Instituten als auch in Verbundprojekten mit Partnern aus der Industrie neue Verfahren und

Produkte für die Märkte der Zukunft entwickelt. Das Pester Produkt- und Serviceportfolio wird kontinuierlich weiterentwickelt. Hierbei orientieren wir uns an den sich verändernden Kundenbedürfnissen und Trends in unseren Hauptsegmenten Pharma und Consumer.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Bei langfristigen Finanzanlagen werden ökologische und soziale Aspekte in die Anlageentscheidung miteinbezogen. Im Jahr 2021 lag der Prozentsatz bei 50% aller getätigten langfristigen Finanzanlagen, die nach öko-sozialen Kriterien geprüft wurden. Die Anlageentscheidung wurde durch Nachhaltigkeitsberichte der Anleiheemittentin gestützt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Unternehmen setzen wir uns dafür ein, negative Umweltauswirkungen zu minimieren und tragen in diesem Zusammenhang eine besondere ökologische Verantwortung.

Um die Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen bei Pester zu evaluieren, haben wir unsere Umweltaspekteanalyse innerhalb der neu gegründeten HSE-Abteilung aktualisiert und erneut nach DIN EN ISO 14001/EMAS durchgeführt. Folgende Schwerpunkte der Umweltaspekte und der Nutzung & Beeinflussung natürlicher Ressourcen wurden identifiziert:

1) Rohmaterial

1. Bearbeitung von Komponenten und Herstellung der Anlagen:
Einsatz von Rohmaterial wie z.B. Aluprofile, Bleche aus Stahl und Aluminium.

2) Energie

1. Beheizung der Produktion und Administration: Energie in Form von Erdgas, Flüssiggas, Heizöl, Fernwärme, und Biomasse.
2. Beleuchtung, Betrieb von Anlagen und Werkzeugmaschinen und den Betrieb der IT- und Kommunikationstechnik: Energie in Form von Strom (zugekaufter Ökostrom und selbsterzeugt aus PV Anlage).
3. Transport von Waren und Einsatz der Mitarbeiter im Außendienst: Energie in Form von Kraftstoffen (überwiegend Diesel).

3) Betriebs und Hilfsstoffe

4) Entstehung von Abfällen und Emissionen aus oben genannten Themen

Die größten Verbrauchsanteile fallen dabei auf Rohmaterial und Energie. Alle Mengenangaben und Maßeinheiten zu den Verbräuchen sind unter den Leistungsindikatoren 11-12 zu finden.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Managementsysteme

Um unser Ressourcenmanagement weiter zu verbessern, haben wir in 2021 die Grundsteine für ein integriertes Managementsystem (IMS) gelegt. Die Entwicklung und der Aufbau des IMS beinhaltet die Managementsysteme für Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutz (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001).

Aufgrund organisatorischer Verzögerungen konnten wir erst Ende 2021 mit der Datenerhebung und somit auch der Definition von (quantitativen) Umwelt- und Energiezielen beginnen. Das erste aussagekräftige Management-Review ist für Anfang 2023 geplant.

In diesem Rahmen erfasst und bewertet unsere HSE Abteilung Daten für den Ressourceneinsatz und die Effizienz. Des Weiteren werden die ökologischen Aspekte des Unternehmens bewertet. Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung setzen wir uns in diesen Bereichen kurz-, mittel- & langfristige Ziele. Ziele und Maßnahmen leiten wir aus der jährlich aktualisierten Umweltaspektbewertung ab.

Die Daten und Kennzahlen hierzu werden im Laufe des Projektes entwickelt. Der Projektabschluss und damit die erfolgreiche Zertifizierung des IMS wird im ersten Quartal 2023 stattfinden.

Ressourceneinsparung

Um Ressourcen einzusparen setzen wir auf Langlebigkeit unserer Maschinen (siehe Kriterium 10). Um dies zu garantieren bieten wir im Rahmen des Customer Service die Möglichkeit, Anlagen nach Kundenwunsch umzubauen sowie Gebrauchtmaschinen zu erwerben. Gebrauchtmaschinen stammen aus unserem Rückkauf-Service. Mehr dazu auf unserer [Homepage](#). Des Weiteren integrieren wir unser Lean Management mit in die nachhaltige Entwicklung. Durch den Fokus auf effiziente und schlanke Verfahren setzt sich unsere Lean-

Abteilung kontinuierlich dafür ein, natürliche Ressourcen einzusparen.

Eigenfertigung

pester pac automation verfügt seit Beginn der 1970er Jahre über eine eigene Teilefertigung am Standort Wolfertschwenden. Mit hochmodernen, innovativen Bearbeitungszentren erhöhen sich Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität, Flexibilität und Fertigungstiefe deutlich, Transportwege entfallen und zukunftsfähige Arbeitsplätze können am Standort geschaffen und gesichert werden. Bei der nachhaltigen Nutzung des Maschinenparks in der Eigenfertigung streben wir zwei strategische Stoßrichtungen zur Ressourceneinsparung an.

1. Hoher Nutzungsgrad und lange Nutzungsdauer bestehender Anlagen

Wir sind Best Practice Partner eines führenden Softwareanbieters für Energie-Effizienzmessungen bei spanabhebenden Fertigungsmaschinen. In diesem Rahmen besteht ein Austausch zur kontinuierlichen Verbesserung und es ermöglicht Einblick für andere Interessenten. Effizienzsteigerung bedeutet für uns daher eine Zunahme des Outputs bei gleichbleibendem Ressourcen- und Energiebedarf. Des Weiteren erhöhen wir durch vorbeugende Wartung die Nutzungsdauer und führen substituierte Maschinen stets dem Markt für Gebrauchtmaschinen zu.

2. Arbeitssicherheit / Energieverbrauch / Emissionen bei Investitionsentscheidungen und Weiterentwicklungen.

Investitionen in die Blechbearbeitung führten zu reduziertem Bedarfen an Strom, Edelgas und Fertigungsmaterial. Sämtliche Fertigungsabfälle werden einem Recyclingprozess zugeführt. Dazu werden sie aufbereitet und getrennt gesammelt. Hierfür arbeiten wir mit einem zertifizierten Entsorgungsunternehmen zusammen.

Die Gewinnung der Rohstoffe, deren Verarbeitung und Veredelung in Arbeitsschritten ist insgesamt aufwändig und beansprucht Energie für Bearbeitung und Transport. Die Weiterentwicklung von Fertigungs- und Herstellverfahren sind daher Treiber für ökologische Optimierungen. Im Bereich der spanabhebenden Fertigung werden mit modernsten Anlagen Teile mit erheblich geringerem Materialbedarf hergestellt. Im Sinterverfahren produzierte Materialien ersetzen schwere Metallteile, reduzieren dadurch Energieeinsatz in Herstellung und erübrigen umweltrelevante Oberflächenbehandlungen.

Zur Optimierung eines Oberflächenverfahrens wurden drei Stufen in der Wertschöpfungskette beleuchtet. Neben der Teilefertigung und der Oberflächenbehandlung wurde auch der Lieferant für das Beschichtungsmaterial einbezogen. Das Verfahren ersetzt nun einen galvanischen Prozess und ist weniger umweltbelastend. Die Oberfläche findet

Anwendung in allen neu entwickelten Anlagen.

Die wesentlichen ökologischen Risiken sind in den Top-4-Umweltaspekten bewertet und lassen sich unter den Stichworten "Rohmaterialien", "Energieverbrauch", "Betriebs- und Hilfsstoffe" und "Abfälle und Emissionen aus Geschäftstätigkeiten" zusammenfassen. Unter Kriterium 11 sind diese Aspekte näher ausgeführt; zusammenfassend könnte man die Risiken unter den Aspekten Treibhausgasbelastung sowie unter möglicher Kontaminationen (Öle) zusammenfassen. Wir schätzen unsere Risiken aber aufgrund der geringen Mengen als niedrig ein, weil keine irreparablen Schäden zu erwarten sind.

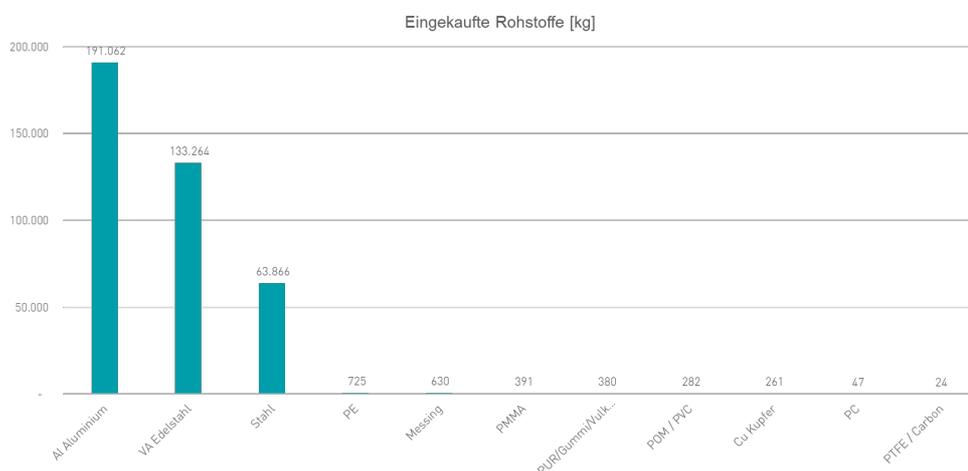
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

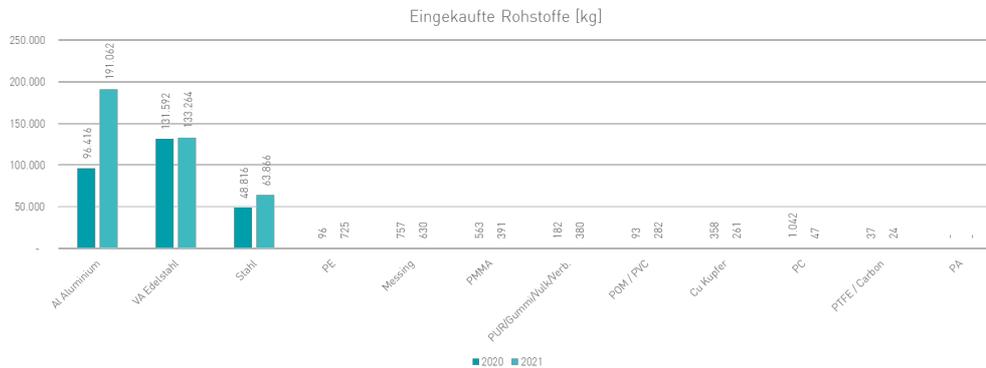
Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Bei eingekauften Waren achten wir durch Lieferantenerklärungen neben den ökonomischen auf ökologische und soziale Aspekte. Die in unseren Anlagen verwendeten Materialien sind überwiegend recycelbar. Erneuerbare Materialien sind für unsere Anwendungsfälle derzeit nicht am Markt. Für das Jahr 2021 stellen sich die eingekauften nicht erneuerbaren Materialien wie folgt dar:





Unser Ziel ist es, die eingekauften Rohstoffe möglichst gering zu halten. Definierte Umweltziele ermöglichen es uns, diese Ziele nachzuverfolgen und voranzutreiben.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

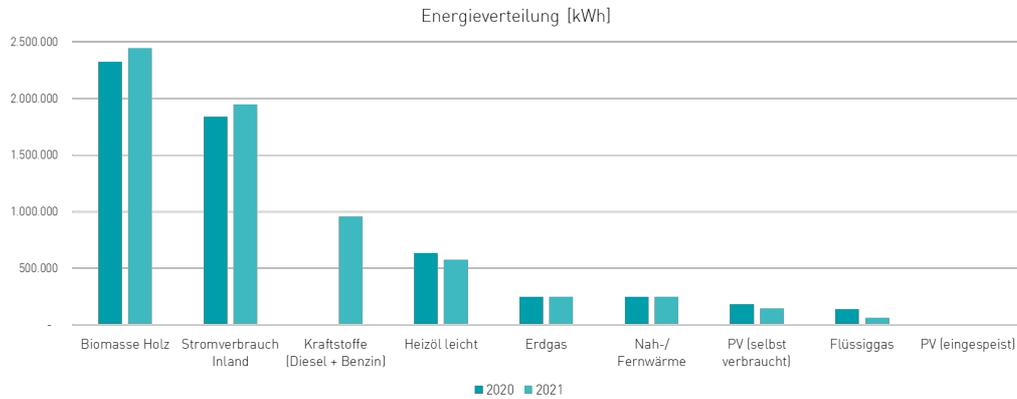
- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die Energiedaten stellen sich wie folgt dar:



Es handelt sich bei der Biomasse Holz, bei dem selbst erzeugten Strom aus der PV Anlage sowie bei dem Ökostrom um erneuerbare Energien.

Insgesamt ergibt sich somit für das Jahr 2021:

- Biomasse Holz: 2.439.840 kWh
 - Energie erneuerbar aus PV (Strom): 142.139 kWh - Energie erneuerbar aus PV (Heizung): 1.366 kWh
 - Stromverbrauch (Ökostrom): 1.944.082 kWh
- Insgesamt beträgt die erneuerbare Energie somit 4.527.427 kWh.

Dies entspricht einem Anteil von **71 Prozent**.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Um den Energieverbrauch zu verringern, haben wir bereits in der Vergangenheit zahlreiche Maßnahmen unternommen. Dazu zählten z.B.:

- Umrüstung auf LED-Beleuchtung in allen Werken.

- Abschalten von Anlagen, die nicht in Betrieb sind.
- Energiesparende Gebäudetechnik durch Hackschnitzelheizung, Solaranlage zur Warmwasserversorgung, Photovoltaikanlage mit Eigenstromnutzung, Wärmerückgewinnung der Lüftungsgeräte, Zisterne für Wassernutzung.

Unsere Kennzahl für den Energieverbrauch ist das Verhältnis „Gesamtenergieverbrauch zu Bruttowertschöpfung“. Durch unsere gezielten Maßnahmen zu konnte diese Kennzahl von 0,109 (Ausgangsbasis 2019) auf 0,094 im Jahr 2021 reduziert werden.

Weitere Maßnahmen werden im Rahmen der Einführung des IMS untersucht. Zudem achten wir bei der Planung unseres Neubaus auf eine energieeffiziente Bauweise und Nutzung sowie den verstärkten Ausbau der Photovoltaik-Nutzung zur Stromerzeugung inklusive Speichertechnik.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

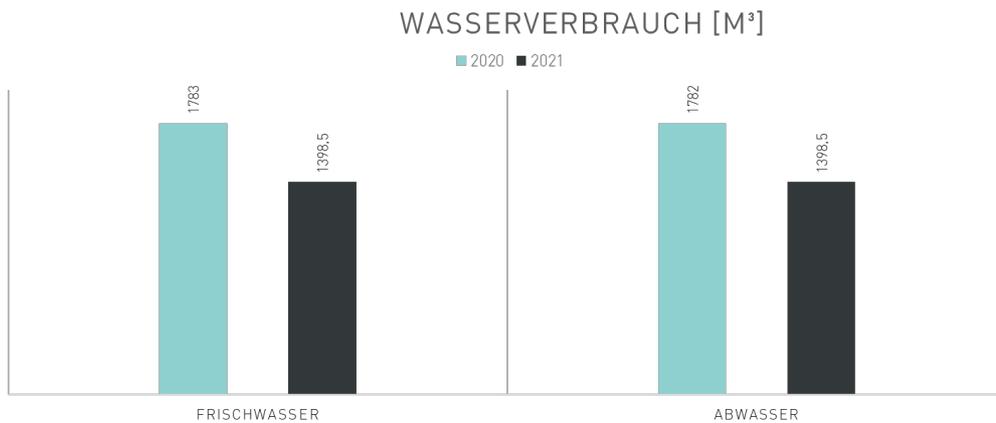
- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

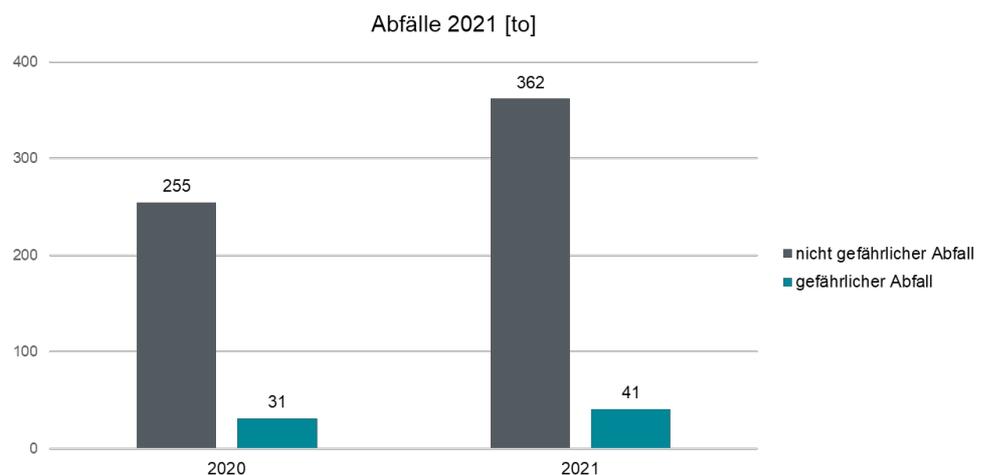
Für unseren täglichen Gebrauch nutzen wir ausschließlich Frischwasser.
Unser Wasserverbrauch stellt sich folgendermaßen dar:



Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
 Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Aus der Abfallbilanz ergeben sich folgende Fraktionen:



Die Abfälle werden durch zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe aufbereitet. Unsere Abfallentsorger verwerten 100% der Abfälle. Dabei wird die stoffliche Verwertung priorisiert. Aufgrund des hohen Metallaufkommens wird bei uns größtenteils die stoffliche Verwertung angewandt. Andere, nicht stofflich verwertbare Abfälle, werden thermisch verwertet.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Unsere wichtigsten Emissionsquellen sind:

- Erdgas
- Heizöl
- Flüssiggas
- Kraftstoffe

Die Klimabilanz erstellen wir seit 2018. Die größten Herausforderungen bezüglich klimarelevanter Emissionen bestehen derzeit noch durch die Verbrennung fossiler Energien wie Erdgas, Heizöl, Flüssiggas und Kraftstoffe für den Betrieb der Firmenflotte.

Aufgrund der unter Kriterium 12 beschriebenen Situation, haben wir für den Berichtszeitraum noch keine Ziele definiert.

Um die klimarelevanten Emissionen zu reduzieren, haben wir bereits in 2020 auf 100% Ökostrom umgestellt. Dadurch konnte der CO₂-Ausstoß stark reduziert werden. Des Weiteren nutzen wir eigenerzeugten Strom durch Photovoltaikanlagen.

Eine weitere Maßnahme, die im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie getroffen wird, ist die Zertifizierung nach ISO 14001 und ISO 50001. Hierfür wurde im Jahr 2021 das Team im Bereich Umwelt & Energie erweitert (siehe Aspekt 11).

Aufgrund einer erweiterten Datenbasis und Korrekturmaßnahmen seit dem Berichtsjahr 2019, musste das Basisjahr neu angepasst werden. Die neue Berechnungsgrundlage wird zukünftig auf dem Jahr 2021 basieren. Die Bezugsgröße wird in Einklang mit unseren Managementsystemen die Bruttowertschöpfung sein.

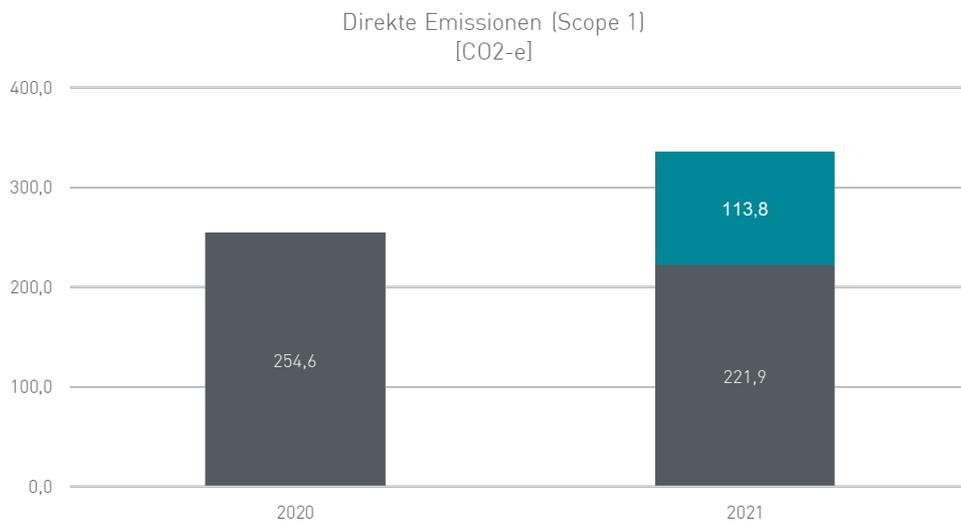
Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Unsere Scope 1 Emissionen stellen sich wie folgt dar:



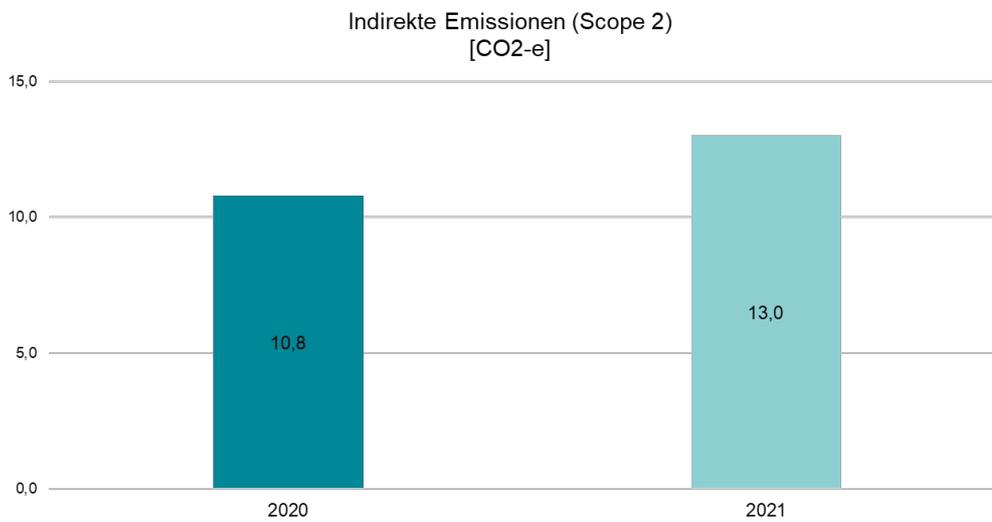
Dabei entfallen 113,8t CO₂e au den Fuhrpark.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Unsere Scope 2 Emissionen stellen sich wie folgt dar:



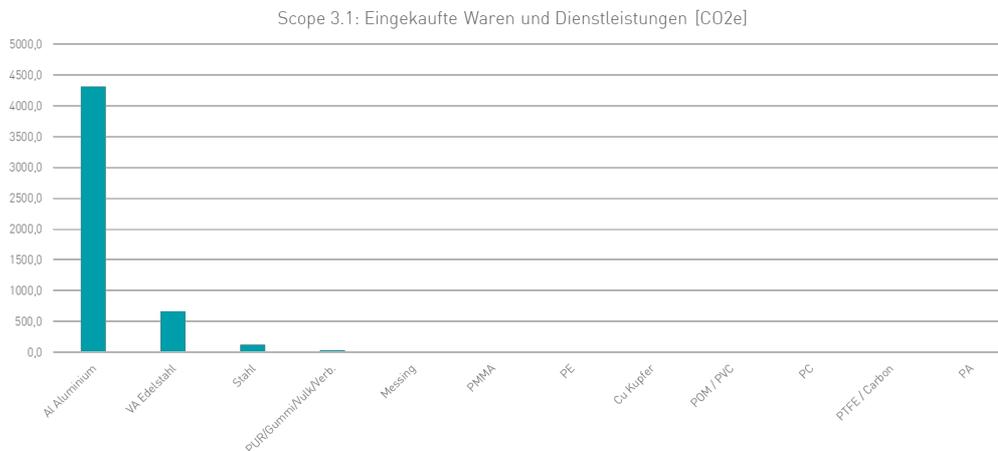
Durch die Umstellung auf Ökostrom im Januar 2020 und die Stromnutzung durch Photovoltaik konnten wir die Scope 2 Emissionen im Vergleich zu 2019 und den Jahren zuvor stark reduzieren. Seit 2020 belaufen sich die übrigen indirekten Emissionen auf Heizwärme durch Nah- / Fernwärme.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da wir uns noch im Aufbau des Umweltmanagements und damit auch der Datenbasis zur Berechnung der THG Emissionen befinden, können wir zum jetzigen Zeitpunkt ausschließlich über Scope 3.1: Einge kaufte Güter und Dienstleistungen berichten:



In Summe ergibt sich daraus ein Wert in Höhe von 5140t CO₂e für das Jahr 2021.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie legen wir seit 2021 ein besonderes Augenmerk auf die Faktoren Geschäftsreisen und Pendelverkehr. Hierfür haben wir eine Datengrundlage für die Flugreisen und die gefahrenen Kilometer geschaffen. Diese werden wir im kommenden Jahr auswerten und Reduktionsmaßnahmen ableiten.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Unsere Schwerpunkte

Im Hinblick auf die soziale Nachhaltigkeitsleistung fokussiert sich pester pac automation auf die **Arbeitsplatzkultur** sowie die **Chancengleichheit**.

Bei den Arbeitnehmerrechten liegt der Schwerpunkt auf einer Gewinnbeteiligung, nebst unseren Anstrengungen zur Arbeitssicherheit. Die Arbeitssicherheit wurde 2021 organisatorisch neu platziert und die personellen Ressourcen durch die Schaffung einer neuen Abteilungsleiterstelle und weiteren internen Qualifizierungen weiter ausgebaut.

Besonderen Schutz genießen unsere Auszubildenden. Auszubildende generieren keinerlei Überstunden und werden in ihrer beruflichen Weiterbildung in besonderem Maße gefördert. Im Jahr 2021 wurde eine neue Kampagne innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements ins Leben gerufen, in der verstärkt auf die Gesundheit sowie etwaiges Suchtverhalten der Auszubildenden geschaut wird.

Darüber hinaus bieten wir eine Reihe von Zusatzleistungen an, von der bezuschussten betrieblichen Altersvorsorge über Sonderprämien bis hin zu Geburts- oder Heiratshilfen. Besonders zu nennen sind die Teilnahme an "Great Place to Work" mit anonymer Mitarbeiterbefragung, die Einführung eines Dienstrad-Leasings sowie die Unterstützung bei Weiterbildungen.

Wir gewährleisten die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte in all unseren Niederlassungen und verfolgen das Ziel, diesen Status durch unsere Managementsysteme stets aufrecht zu erhalten.

International

Basis unserer Managementsysteme sind die deutschen Standards am

Hauptstandort in Deutschland. Ein regelmäßiges Reporting und ein aktiver konstruktiver Austausch, gerade auch mit unseren Auslandstöchtern, gewährleistet eine kontinuierliche Durchführung. In unserem 2021 in Revision befindlichen Leitdokument "Unternehmenspolitik & Verhaltenskodex" werden wir Bezug auf die OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie auf die ILO-Kernarbeitsnormen nehmen.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden an unserem CSR-Management ermöglichen wir durch das bereits beschriebene CSR-Team, unser Vorschlagswesen/Ideemanagement sowie unsere regelmäßige Teilnahme inklusive Mitarbeiterbefragung bei "Great Place to Work".

Risiken für Arbeitnehmer, die direkt aus unserer Geschäftstätigkeit resultieren, sehen wir am ehesten in der psychischen und physischen Überforderung unserer Mitarbeiter. Durch unser aktives Gesundheitsmanagement agieren wir in diesem Bereich präventiv.

Mit Blick auf Risiken der Nichteinhaltung von Arbeitnehmerrechten innerhalb der weiter vorgelagerten Lieferanten kommen wir als mittelständisches Unternehmen an Kapazitätsgrenzen. Eine Risikoanalyse der vorgelagerten Wertschöpfungskette ist als Zukunftsprojekt im CSR Team bereits definiert (vgl. Kriterien 4 und 20).

Die internationale Verantwortung für die Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten wird in regelmäßigen Jours Fixes mit den HR-Verantwortlichen der Tochtergesellschaften und der HR-Leitung des Headquarters in Deutschland sichergestellt. Die arbeitsrechtlichen Standards gelten in den jeweiligen Ländern. Darüber hinaus werden in den Regelterminen immer wieder Sonderfälle betrachtet. Beispielsweise erhielten die Mitarbeiter von Pester China während des Lockdowns ihre vollen Bezüge, obwohl dies in China arbeitsrechtlich nicht zwingend vorgesehen war.

Für das Jahr 2022 ist geplant, eine globale HR-Strategie zu verabschieden.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Diversität

Als eher technisch geprägtes Maschinenbauunternehmen verfügt Pester über

eine traditionell männlich geprägte Belegschaft, was sich auch im Führungsteam widerspiegelt. Das Thema Diversität wurde im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements nochmals explizit als wichtig eingestuft. Unsere Altersstruktur ist zum aktuellen Zeitpunkt ausbalanciert.

Familie & Beruf

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten wir verschiedene Teilzeitmodelle, wie z.B. eine reduzierte Stundenanzahl, eine flexible Wahl der Arbeitstage sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten oder Home-Office bei einer Kernarbeitszeit von Montag bis Donnerstag von 8:30 – 15:30 Uhr sowie Freitag von 8:30 – 12:00 Uhr.

Für viele Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden wird in Absprache eine passende und flexible Lösung gefunden, mit der beide Parteien zufrieden sind. Bei familiären Problemen können Mitarbeitende freigestellt werden bzw. je nach Situation temporär die Arbeitszeit reduzieren. Beispielsweise können Mitarbeitende im Falle der Pflege von Angehörigen ihre Arbeitszeit anpassen oder im mobilen Arbeiten bzw. im Home-Office tätig sein.

Auch für ältere Mitarbeitende schaffen wir flexible Arbeitsmöglichkeiten, welche die individuellen Belange wie Gesundheitszustand oder Belastbarkeit berücksichtigen. Das beginnt bei einer Reduzierung der Arbeitszeiten bis hin zu einer Umbesetzung von Mitarbeitenden, die aus gesundheitlichen Gründen ihren bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausüben können.

Eine optimale Life-Balance für alle Mitarbeitenden hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Deshalb bieten wir vielfältige Angebote, die sich auf die Themen Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine familienfreundliche Arbeitsumgebung beziehen, an. Alle Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, werden im Anschluss bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung unterstützt.

Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung unabhängig von nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht etc. ist für uns zur Wahrung von ethischen Werten und Prinzipien maßgeblich. Aktuell arbeiten Mitarbeitende aus neun unterschiedlichen Nationen an unserem Hauptsitz. Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben und Grundvoraussetzung für unsere gemeinsame Arbeit. Bei Aushilfen und Ferienarbeitern achten wir darauf, mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen. Die Vergütungen der festangestellten Mitarbeitenden liegen alle weit oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns.

Gesundheit

Seit 2018 haben wir das betriebliche Gesundheitsmanagement als ganzheitlichen Prozess implementiert. Für diesen Prozess war die Grundvoraussetzung, das Bewusstsein auf allen Führungsebenen zu festigen, von der Geschäftsleitung bis zum Mitarbeiter. Hierfür wurde ein

interdisziplinärer Lenkungsausschuss gegründet. Der Lenkungsausschuss entwickelt kontinuierlich Konzepte zur Förderung der Mitarbeitergesundheit, wie z.B. die Förderung von Ergonomie am Arbeitsplatz.

Wir bieten seit 2021 regelmäßig Impfungen zur Eindämmung des Corona-Virus an. 2022 werden wir damit beginnen, Grippe-Schutzimpfungen anzubieten.

Zukünftige Schwerpunkte

Im Rahmen eines CSR Projekts werden wir bis 2022 die Bedürfnisse der Mitarbeitergruppe 50+ ("Best Agers") genauer betrachten. Hier werden wir schwerpunktmäßig zunächst die Arbeitsplatzsituation sowie die sozialen Besonderheiten dieser Gruppe betrachten.

2023 wollen wir diese Maßnahme auch auf andere Alterscluster ausrollen. Ziel ist es, eine für alle Altersgruppen entsprechende Arbeitsplatzsituation zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser darstellen können. Ebenso werden wir auf die veränderten Arbeitswelten reagieren und Schulungen zum digitalen Arbeiten anbieten.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Bedarfsevaluierung

Jährlich finden bei uns Mitarbeiterkulturgespräche zwischen den Mitarbeitenden und ihren jeweiligen Führungskräften statt. Die Gespräche bieten Raum für gegenseitiges Feedback und die Möglichkeit, die persönliche Situation zu reflektieren, die individuelle Weiterentwicklung zu besprechen sowie konkrete Ziele zu vereinbaren. Wenn Weiterbildungsbedarfe identifiziert worden sind, werden diese direkt über den Personalbereich angestoßen. Wir erheben insofern nur Qualifizierungsziele, die wir im Berichtszeitraum erreicht haben.

Die Ausbilder führen die Fördergespräche mit ihren den Auszubildenden jeweils nach dem Wechsel in eine andere Abteilung, ungefähr alle 3-4 Monate.

Schulungen & Weiterbildungen

Wir fördern und fordern jederzeit die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden sowie die Möglichkeit, individuelle Weiterbildungswünsche bei Vorgesetzten anzubringen. Jeder Vorgesetzte ermittelt den Bedarf für die fachbezogenen

Weiterbildungen der Mitarbeitenden und koordiniert die Umsetzung in Zusammenarbeit mit dem Bereich HR. Dabei erhalten die Mitarbeitenden eine ihrem Berufsfeld entsprechende Weiterbildung oder auch eine Querqualifizierung für neue Aufgaben. Pester offeriert eine Vielzahl an Trainings und Schulungen zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung, die in einem internen Trainingsprogramm für alle Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung stehen. In 2021 wurden insgesamt 2.931 Stunden in Aus- und Weiterbildung investiert bei einem gleichzeitigen Arbeitsvolumen von 1.143.474 Stunden.

Neue Mitarbeitende durchlaufen ein Einarbeitungsprogramm und spezielle Schulungen, die sie auf den Unternehmenseinstieg vorbereiten. Ihnen wird zudem ein Mentor an die Seite gestellt, um einen bestmöglichen Start zu gewährleisten.

Für den Wissensaustausch & -transfer im Unternehmen ist eine interne Wissensplattform vorhanden und für alle Mitarbeitenden zugänglich. In diesem Portal geben langjährige Mitarbeitende ihr Wissen an die jüngere Generation strukturiert weiter.

Zur Förderung der Führungskräfte wurde in 2020/2021 ein umfassendes Trainingsprogramm zur Weiterentwicklung von wichtigen Führungskompetenzen umgesetzt (Inhalte: Selbstführung und Selbstmanagement, Kommunikation und Gesprächsführung, Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation, Teamentwicklung und Synergien nutzen). Dadurch wurde ein entscheidender Grundstein für die moderne Führungsarbeit und Führungskultur gelegt. Diese wurden bedingt durch die Pandemie, wo möglich, über Teams durchgeführt. In 2021 wurde eine zusätzliche Stelle im Bereich Personalentwicklung geschaffen.

Ein besonderes Augenmerk haben wir in 2021 aufgrund der Coronakrise auf gesundheitsorientierte Schulungen und e-Learning Programme gelegt. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden die Mitarbeitenden u.a. zu den Themen Gesundheitsprävention, Ergonomie, gesunde Ernährung sowie gesunde Verhaltensweisen im mobilen Arbeiten in digitaler Form durchgeführt. Unterstützt wurden diese Programme durch die lokalen Krankenkassen.

Insgesamt konnten wir unsere Ziele trotz der gegebenen Umstände in 2021 weitestgehend erreichen. Neben der erfolgreichen Umsetzung des Weiterbildungsprogramms für Fach- & Führungskräfte und der Entwicklung des Trainingsprogramms konnten wir die geplante Stelle in der Personalentwicklung besetzen sowie die Gesundheitsprogramme in digitaler Version durchführen.

Ausblick & Risiken

Risiken für Weiterqualifizierungsprozesse sehen wir durch das Thema

Digitalisierung für ältere Arbeitnehmer sowie die körperliche Belastung für Monteure, die ggf. Grund für ein Fachrichtungswechsel sein kann. Eine Herausforderung bleibt auch die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden, die körperlichen Belastungen ausgesetzt sind. Auch die gestiegenen Anforderungen an jeden Arbeitsplatz, sei es durch zusätzliche Aufgaben, durch die Digitalisierung, oder die Veränderung des Arbeitsplatzes generell, stellen Risiken dar.

Für 2022/2023 sind Maßnahmen zu den Themen neue Arbeitsformen & New Work aufgesetzt. Die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden ist unser oberstes Ziel.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte
Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter
Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit
und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert
werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie
entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle
freiwillig berichten.**

Im Berichtszeitraum 2021 hatte pester pac automation keine Todesfälle und 23
meldepflichtige Unfälle (2020: 13 meldepflichtige Unfälle) zu verzeichnen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und
Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder
Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden,
folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung
und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und
Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit
und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf
sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den
Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung
ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der
Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum
Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

In 2021 wurde die neue Stabstelle HSE (Health, Safety, Environment)

gegründet und direkt der Geschäftsleitung unterstellt. Auch eine neue Abteilungsleiterstelle für die Arbeitssicherheit ist in diesem Zuge entstanden. In diesem Rahmen kümmern wir uns nun intern verstärkt um arbeitssicherheitsrelevante Themen. Die externe Beratung betreut uns nach wie vor und Begehungen wurden intensiviert.

Außerdem wurde der Konsultationsprozess in 2021 im Rahmen eines ASA Ausschusses eingeführt. Es finden quartalsweise Treffen mit den externen Beratern sowie internen Mitarbeitenden aus allen relevanten Abteilungen statt, um Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in allen Bereichen zu verankern und zuverlässige Kommunikationswege sicherzustellen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i. Geschlecht;
 - ii. Angestelltenkategorie.

Die durchschnittliche Stundenzahl, die wir in 2021 für Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, untergliedert sich folgendermaßen:

- i. Durchschnittliche Stundenzahl weiblich: 9,76 Durchschnittliche Stundenzahl männlich: 3,88
- ii. Durchschnittliche Stundenzahl Angestellte: 2,50 Durchschnittliche Stundenzahl Gewerbliche: 7,18 **Durchschnittliche Stundenzahl gesamt: 4,42**

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

76% der Belegschaft von Pester sind männlichen Geschlechts, 24% weiblich. Der Frauenanteil unter den Führungskräften beträgt unter den Abteilungsleitern & Management 12,24 %. Altersgruppenstruktur: 15-25 Jahre: 138 Personen = 17,78% 26-36 Jahre: 229 Personen = 29,51% 37-47 Jahre: 166 Personen = 21,39% 48-68 Jahre: 241 Personen = 31,06% Der Ausländeranteil beträgt 3,35%, der Anteil von Menschen mit schwerer Behinderung 2,32%.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es wurden keine Diskriminierungsfälle angezeigt oder bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Konformität mit internationalen Richtlinien sowie die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist fester Bestandteil unseres Leitbildes (vgl. Kriterium 7 Leistungsindikatoren). Dazu gehören elementar die Einhaltung der Menschenrechte. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact in 2021 setzen wir zusätzlich ein besonderes Augenmerk auf diese Thematik.

Um das Thema auch weiterhin in der Lieferkette zu adressieren, haben wir unseren Verhaltenskodex revidiert. Die dokumentierte Aushändigung des Verhaltenskodex erfolgt ab dem Jahr 2022 zunächst im Stammhaus in Deutschland und anschließend in allen Tochterunternehmen. Unser Ziel ist es, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die die Grundsätze des Lieferantenkodex anerkennen und einhalten. Damit verbunden streben wir außerdem eine erhöhte Zusammenarbeit und Unterstützung unserer Lieferanten an.

Ebenso haben wir als KPIs die Zustimmungswerte zum Lieferantenkodex sowie Risikoeinschätzungen der Zulieferer installiert. Aufgrund der getroffenen Maßnahmen, unserer Lieferantenstruktur sowie den angebotenen Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine Hinweise auf wesentliche Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten.

Es gibt keine Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln. Bei einer wesentlichen Investition wurde bei der Auswahl des Auftragnehmers im Rahmen der Vergabegespräche die Einhaltung von Menschenrechten evaluiert und im Vergabeprotokoll dokumentiert. Die Einhaltung von Menschenrechten war ein Aspekt bei der Auswahl des Auftragnehmers. Alle Lieferantenbewerber sind aufgefordert, über unsere Homepage die Lieferantenselbstauskunft zu beantworten. Die Selbstauskunft beinhaltet verschiedene ökosoziale Kriterien. Zusätzlich zur Registrierung erhalten sie dazu seit 2018 den Lieferantenkodex.

Grundsätzlich werden Lieferanten bei der Bewertung mit ökosozialen Punkten aber nicht nach Dauer der Lieferbeziehung unterschieden. Vielmehr ist die

Vorgehensweise durch Klassifizierung und Risikoeinschätzung bestimmt. Die Bewertung der Lieferanten wird durch eine Software, in der auch ökosoziale Aspekte zum Tragen kommen, unterstützt. Zusätzlich ist die Erhebung von Soft facts im Vergleich zur bisherigen Methodik stärker automatisiert und im System integriert worden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Keine.

Bei einer wesentlichen Investition wurde bei der Auswahl des Auftragnehmers im Rahmen der Vergabegespräche die Einhaltung von Menschenrechten evaluiert und im Vergabeprotokoll dokumentiert. Die Einhaltung von Menschenrechten war ein Aspekt bei der Auswahl des Auftragnehmers.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Keine. Alle Niederlassungen verpflichten sich zur Einhaltung des Pester Verhaltenskodex, der die Einhaltung von Menschenrechtsaspekten unternehmensweit voraussetzt. Betont wird diese Verantwortung nochmals durch den Beitritt zum UN Global Compact. Die Geschäftsleitung steht in regelmäßigem und engem Austausch mit allen Niederlassungen, sodass eine gesonderte Prüfung zur Einhaltung der Menschenrechte aktuell nicht erforderlich scheint.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

100 % der Lieferantenbewerber sind aufgefordert über unsere Homepage die Lieferantenselbstauskunft zu beantworten. Die Selbstauskunft beinhaltet verschiedene ökosoziale Kriterien. Zusätzlich zur Registrierung erhalten sie dazu seit 2018 den Lieferantenkodex.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Alle unserer A-Lieferanten wurden durch die Aushändigung des Lieferantenkodexes, der alle relevanten sozialen Aspekte beinhaltet, und die Aufforderung zur Akzeptanz desselben aufgefordert.

Es sind keine negativen Fälle aufgrund Befragung, Beobachtung oder Bericht bekannt geworden. Die Art und Tiefe der Informationsgewinnung wird hierfür weiter verfeinert. Mögliche Auswirkungen werden in vorhandene Maßnahmenpläne aufgenommen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als wichtiger Arbeitgeber der Region stellt Pester derzeit 732 Arbeitsplätze in Wolfertschwenden und Woringen.

Mit folgenden Projekten und Maßnahmen unterstützen wir das regionale Gemeinwesen:

Förderung des sozialen Engagements aller Mitarbeitenden

Beispielsweise: Freistellung für Tätigkeiten wie freiwillige Feuerwehr oder Amtstätigkeiten in der regionalen Politik.

Regelmäßige Spenden an karitative und soziale Einrichtungen

Beispielsweise: Kinderhospiz St. Nikolaus Allgäu e.V. in Bad Grönenbach, Ärzte ohne Grenzen, Bayerisches Rotes Kreuz, Humedica e.V., Deutsche Kinderkrebsstiftung, Verein für Körperbehinderte, Deutscher Blindenverband, Naturheard Foundation, Kartei der Not, die Initiative 'Trost Spenden', Schaffenslust Freiwilligen Agentur etc.

Im Rahmen einer fünfjährigen Partnerschaft mit der Stiftung KulturLandschaft Günztal fördern wir Projekte zur Biodiversität in der Umgebung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

zu b: Der unmittelbar erzeugte wirtschaftliche Wert betrug 2021 115 Mio. EUR (2020: 104 Mio. EUR) und der ausgeschüttete wirtschaftliche Wert 52 Mio. EUR (2020: 46 Mio. EUR). Folglich ergibt sich ein beibehaltener wirtschaftlicher Wert für 2021 i. H. v. 62 Mio. EUR (2020: 58 Mio. EUR).

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Wir beteiligen uns bis dato an keinen Gesetzgebungsverfahren und sind in keinerlei Lobbying Prozesse eingebunden. Wir artikulieren unsere Interessen über unsere Verbandsmitgliedschaft im VDMA (nebst Pflichtmitgliedschaft in der IHK) sowie im Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW).

Der VDMA vertritt für seine Mitglieder die Interessen des Maschinen- und Anlagenbaus in der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik in Deutschland und Europa. Der BVMW setzt sich im Gespräch mit politischen Entscheidungsträgern für eine Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen des deutschen Mittelstands ein.

Wir engagieren uns nicht in der Politik und unterhalten keine Mitgliedschaften.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

In den Jahren 2020 und 2021 gab es keine Parteispenden oder geldwerte Zuwendungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Grundlage für gesetzeskonformes Verhalten ist der Mitarbeiter- und Lieferantenkodex, der im Jahr 2018 eingeführt wurde. Das Firmenleitbild in Form von Werten wurde von der Geschäftsleitung 2021/22 überarbeitet und soll im Jahr 2022 an alle Mitarbeiter kommuniziert werden. Ein Roll-Out ist ab Quartal 4 / 2022 geplant.

Ein über die Kodizes hinausgehendes formalisiertes Compliance Management System oder eine diesbezügliche Risikoanalyse oder Zielsetzungen gab es im Berichtsjahr nicht und sind kurzfristig auch nicht geplant:

Wir verkaufen unsere Anlagen in stark regulierte Branchen, in welchen die Marktteilnehmer sehr strengen Compliance Richtlinien unterliegen. Unsere Lösungen sind kundenspezifisch entwickelt und sind dem Hochtechnologiebereich zuzuordnen. Dementsprechend gibt es relativ wenige Anbieter in dieser Nische, in welcher nicht allein der Preis sondern vor allem die technologische Lösungsfindung im Vordergrund stehen.

Die Auftragsvergabe erfolgt anhand des Kriteriums der Lebenszykluskosten der Anlagen sowie anhand von technologischen Spezifikationen, die von allen teilnehmenden Anbietern einsehbar sind und kommentiert werden können. Dementsprechend sind auf Kundenseite Teams aus verschiedenen Fachbereichen und häufig auch Standorten am Auftragsvergabeprozess beteiligt.

Eine gezielte Einflussnahme auf den Entscheidungsprozess der Zielkunden ist deshalb aus unserer Sicht sehr unwahrscheinlich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Keine.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es waren keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es waren keine Bußgeldverfahren bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

| Bereiche | DNK-Kriterien | GRI SRS Indikatoren |
|--------------------|--|---|
| STRATEGIE | 1. Strategische Analyse und Maßnahmen | |
| | 2. Wesentlichkeit | |
| | 3. Ziele | |
| | 4. Tiefe der Wertschöpfungskette | |
| PROZESS-MANAGEMENT | 5. Verantwortung | GRI SRS 102-16 |
| | 6. Regeln und Prozesse | |
| | 7. Kontrolle | |
| | 8. Anreizsysteme | GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38 |
| | 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen | GRI SRS 102-44 |
| | 10. Innovations- und Produktmanagement | G4-FS11 |
| UMWELT | 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen | GRI SRS 301-1 |
| | 12. Ressourcenmanagement | GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)* |
| | 13. Klimarelevante Emissionen | GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5 |
| GESELLSCHAFT | 14. Arbeitnehmerrechte | GRI SRS 403-4 (2018) |
| | 15. Chancengerechtigkeit | GRI SRS 403-9 (2018) |
| | 16. Qualifizierung | GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1 |
| | 17. Menschenrechte | GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2 |
| | 18. Gemeinwesen | GRI SRS 201-1 |
| | 19. Politische Einflussnahme | GRI SRS 415-1 |
| | 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1 |

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.