

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2020

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG 2020

GEMÄSS §§ 289C, 315C HGB

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

ÜBER DIESE ERKLÄRUNG

Die nichtfinanzielle Erklärung 2020 umfasst sowohl die nichtfinanzielle Erklärung für die Progress-Werk Oberkirch AG (im Folgenden auch „PWO AG“ oder „Gesellschaft“) mit Sitz in Oberkirch, Deutschland, als auch diejenige für den PWO-Konzern (im Folgenden auch „PWO“ oder „Konzern“) mit den internationalen Tochtergesellschaften. Mit zwei Ausnahmen betreiben alle Gesellschaften über den Produktionsstandort hinaus zusätzlich einen Montagestandort. Bei Letzteren handelt es sich jeweils um separate Betriebsstätten der Gesellschaften in den entsprechenden Ländern.

Wir berichten daher im Folgenden über Deutschland (dies beinhaltet die PWO AG bzw. den Produktionsstandort Oberkirch; den Montagestandort im nahe gelegenen Renchen haben wir im Berichtsjahr geschlossen), Tschechien (Produktions- und Montagestandort in Valašské Meziříčí), Kanada (Produktionsstandort in Kitchener), Mexiko (Produktions- und Montagestandort in Puebla) sowie China (Produktionsstandort in Suzhou und Montagestandort in Shenyang). Sofern nicht anders angegeben, gelten die Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung 2020 für den gesamten Konzern.

NUTZUNG VON RAHMENWERKEN

Für die Erstellung dieser Erklärung haben wir kein Rahmenwerk im Sinne des § 289 d HGB genutzt, da nach unserer Überzeugung ein individuelles Berichtsformat besser geeignet ist, um über die wesentlichen Faktoren zum Handeln des PWO-Konzerns hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte zu berichten. Wir nehmen allerdings wahr, dass wir von unseren Stakeholdern zunehmend danach gefragt werden, Informationen gemäß den Standardisierungen, die etablierte Rahmenwerke vorgeben, bereitzustellen. Deshalb werden wir im Geschäftsjahr 2021 prüfen, ob wir unser Berichtsformat dahingehend anpassen.

GESCHÄFTSMODELL

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

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

Darüber hinaus werden Komponenten für Elektrifizierung, Sicherheit und Komfort auch in zukünftigen Fahrzeuggenerationen noch mehr an Bedeutung gewinnen. Zu den weiteren Aspekten unseres Geschäftsmodells wird auf die Ausführungen im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“, Unterkapitel „Geschäftsmodell“, im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG für das Geschäftsjahr 2020 verwiesen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

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

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

Vor allem übernehmen wir als Hersteller von Sicherheitskomponenten eine besondere Verantwortung für den Schutz der Fahrzeuginsassen. Zahlreiche unserer Komponenten nehmen bei einem Unfall im entscheidenden Moment zusätzlich und in genau definierter Weise Energie auf und schützen so deren Leben und ihre Gesundheit.

Die Wertschätzung unserer Beschäftigten steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur. Achtung der Menschenrechte, der Rechte der Mitarbeitenden sowie derjenigen der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften und ein möglichst weitreichender Gesundheits- und Arbeitsschutz gehören zu den Selbstverständlichkeiten im PWO-Konzern.

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

Alle Maßnahmen und Ziele bezüglich der verschiedenen nichtfinanziellen Aspekte überwachen wir an jedem unserer Standorte mit umfangreichen Verbrauchsstatistiken, produktionsspezifischen Kennziffern und vielfältigen Instrumenten zur Personalführung. Daraus leiten wir ein konzernweites Benchmarking sowie Verbesserungsmaßnahmen für die einzelnen Standorte ab. Deren Umsetzung wird jeweils anhand der verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen angepasst und anhand der individuellen Situation des Standorts gesteuert.

Beim Aspekt Umweltbelange haben wir uns das Ziel gesetzt, CO₂-Neutralität am Standort Oberkirch im Jahr 2026 und im Konzern im Jahr 2030 erreichen zu wollen. Weitere Konkrete quantitative Ziele, die wir in einzelnen Jahren erreichen wollen und nach denen wir steuern, sind derzeit für keine der übrigen nachstehenden Kennzahlen der einzelnen Aspekte definiert.

Wir wollen jedoch einen umfassenden Fahrplan aufbauen, um unsere Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit gezielt weiter ausbauen, die Ergebnisse messen und hierüber berichten zu können. Dazu wird unter anderem eine detailliertere Erfassung nichtfinanzieller Aspekte entlang der Lieferkette gehören.

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

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

Die Überwachung der wesentlichen diesbezüglichen Maßnahmen ist in das konzernweite Risikomanagementsystem (RMS) integriert. Wesentliche Risiken, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs erforderlich und mit der eigenen Geschäftstätigkeit des PWO-Konzerns oder seinen Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf einen oder mehrere der nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden, bestehen nicht. Das RMS im PWO-Konzern wird im Detail im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG im Kapitel „Risiko-, Chancen- und Prognosebericht“, Unterkapitel „Risikobericht“, dargestellt.

QUALITÄTSMANAGEMENT-SYSTEME AN DEN PWO-STANDORTEN

Prozent					
Kennzahl	Deutschland	Tschechien	Kanada	Mexiko	China
Abdeckungsgrad der Standorte mit Qualitätsmanagement-Systemen	100	100	100	100	100

Die Angaben gelten sowohl für das Geschäftsjahr 2020 als auch für das Vorjahr.

INTERESSENGRUPPE KUNDEN

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

NICHTFINANZIELLER ASPEKT REPUTATION IM ABSATZMARKT

Im RMS des Konzerns entfallen daher auf Leistungsrisiken die größte Anzahl der definierten Risiken. Alle werden mit zum Teil sehr umfangreichen Maßnahmenplänen gesteuert und begrenzt. Im vergangenen Geschäftsjahr reduzierten sich die Risiken in dieser Kategorie durch die im Zuge der COVID-19-Pandemie (im Folgenden „Corona-Pandemie“) zurückgegangenen Abrufe unserer Kunden erheblich. Dies lag insbesondere an den frei werdenden Kapazitäten auf den Umformpressen. Dadurch gingen die Betriebsunterbrechungsrisiken deutlich zurück. Für weitere Details zu den Leistungsrisiken verweisen wir auf die Berichterstattung im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO im Kapitel „Risikobericht“.

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

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

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS REPUTATION IM KAPITALMARKT

TEUR		
Kennzahl	Geschäftsjahr	Konzern
	2020	371.154
Umsatzerlöse ¹	2019	458.541
	2020	-8.123
EBIT vor Währungseffekten	2019	22.122
	2020	-10.099
EBIT inklusive Währungseffekten	2019	19.846
	2020	-11.662
Periodenergebnis	2019	9.051
	2020	104.464
Eigenkapital ¹	2019	119.529
	2020	102.484
Netto-Finanzschulden	2019	132.473
	2020	29.096
Free Cashflow	2019	14.952

¹ Vorjahr angepasst aufgrund geänderter Bilanzierung (siehe Geschäftsbericht 2020, Anhangangabe 5, Kapitel „Vertragsvermögenswerte“)

INTERESSENGRUPPE KAPITALGEBER

Neben einer verlässlichen geschäftlichen Entwicklung stellen Transparenz und gute Corporate Governance die wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien für unsere Kapitalgeber dar. Dieses Feedback erhalten wir regelmäßig auf dem wichtigsten Forum unserer Anteilseigner, der Hauptversammlung, sowie auf den zahlreichen Kapitalmarktkonferenzen, auf denen das Management eingehende Gespräche mit Analysten, Anlegern und Pressevertretern führt. Sinngemäß gilt dies auch für unsere Fremdkapitalgeber, mit denen das Management in einem intensiven persönlichen Austausch steht. Deshalb fühlen wir uns über die gesetzlichen Anforderungen und Börsenstandards hinaus einer umfassenden und zeitnahen Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit verpflichtet.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT REPUTATION IM KAPITALMARKT

Um eine möglichst verlässliche geschäftliche Entwicklung des PWO-Konzerns realisieren zu können, haben wir ein umfangreiches Steuerungs- und Planungsinstrumentarium sowie ein umfangreiches RMS aufgebaut, die kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Kennzahlen auf Seite 4 dieses Berichts haben eine besondere Bedeutung für die geschäftliche Entwicklung des PWO-Konzerns.

Im vergangenen Geschäftsjahr gingen die Umsatzerlöse im Zuge der Corona-Pandemie erheblich zurück. Aufgrund frühzeitiger und entschlossen umgesetzter Kostensenkungsmaßnahmen konnten die daraus für die Ertragslage entstehenden Belastungen jedoch wirksam begrenzt werden.

Über die Entwicklung der oben dargestellten Kennzahlen im Geschäftsjahr 2020 insgesamt wird ausführlich im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht für die PWO AG im Kapitel „Lage“, Unterkapitel „Ertragslage“, „Vermögenslage“ sowie „Finanzlage“ berichtet.

Der Vorstand führt alle wesentlichen Gespräche mit Kapitalgebern persönlich und ist darüber hinaus in viele weitere Kontakte sehr eng eingebunden. Die Kommunikation mit dem Kapitalmarkt ist direkt bei ihm angesiedelt.

Über die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen hinaus berichten wir zeitnah über alle wesentlichen Entwicklungen des PWO-Konzerns. Die Entwicklung der Aktionärsstruktur, Eigenkapital- sowie Refinanzierungsthemen sind wiederkehrende Tagesordnungspunkte in den Sitzungen des Aufsichtsrats und werden auch zwischen den Sitzungen regelmäßig besprochen.

Guter Corporate Governance fühlen sich Vorstand und Aufsichtsrat der PWO AG selbstverständlich umfassend verpflichtet. Den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex wird daher mit wenigen, begründeten Ausnahmen entsprochen. Hierzu berichten wir jährlich im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung, die auf der PWO-Website unter <http://www.progress-werk.de/de/konzern/corporate-governance/> veröffentlicht wird.

INTERESSENGRUPPE BESCHÄFTIGTE

Die PWO AG ist ein tarifgebundenes Unternehmen der deutschen Metallindustrie. Den gesetzlichen Regeln zur unternehmerischen Mitbestimmung entsprechend, entsenden ihre Mitarbeitenden Vertreter in den Aufsichtsrat der Gesellschaft. Über dieses Gremium sind sie in die Kontrolle der Gesellschaft eingebunden und beeinflussen aktiv ihre strategische Weiterentwicklung. Darüber hinaus steht der Vorstand auch im operativen Geschäft in ständigem und engem Kontakt mit den Arbeitnehmenden und deren Vertretern.

Die aktuelle Ertragskraft des deutschen Standorts ist nicht ausreichend, um diesen nachhaltig sichern zu können. Wir realisieren daher bereits seit Längerem umfangreiche Kostensenkungen. Zudem strebten wir an, über neue, ergänzende Tarifvereinbarungen Lösungen zu finden, die den wirtschaftlichen Notwendigkeiten genauso Rechnung tragen wie den Interessen der Mitarbeitenden. Leider ist dies im vergangenen Geschäftsjahr nicht gelungen. Angesichts des massiven coronabedingten Umsatzeinbruchs im Jahr 2020 und der nicht konkret absehbaren Markterholung mussten wir daher die Anzahl der Mitarbeitenden an dem Standort reduzieren. Bei der Planung dieser Maßnahme berücksichtigten wir auch, dass Kunden aufgrund des hohen Lohnniveaus am Industriestandort Deutschland mehr und mehr Produktion nach Osteuropa verlagern und wir diesem Trend folgen müssen. Das Geschäftsvolumen in Oberkirch wird daher künftig dauerhaft unter dem früheren Niveau liegen. Entsprechend müssen wir unsere Kapazitäten anpassen.

Hierzu etablierten wir zunächst ein Programm, in dessen Rahmen 200 Beschäftigte das Unternehmen sozialverträglich verließen. Das Programm wurde über verschiedene Elemente wie insbesondere eine Transfergesellschaft, gegebenenfalls die Aufstockung des Arbeitslosengeldes durch die PWO AG bzw. eine Abfindung so strukturiert, dass wir den Beschäftigten möglichst viel Zeit für eine berufliche Neuorientierung schenken konnten. Es beinhaltete eine sogenannte doppelte Freiwilligkeit, das heißt sowohl der oder die Mitarbeitende als auch die Gesellschaft mussten dem Ausscheiden zustimmen. So konnten wir verhindern, zu viel wertvolles Know-how zu verlieren.

Etwa die Hälfte der Anzahl der betroffenen Mitarbeitenden entfiel auf in Zeitarbeit Beschäftigte und Renteneintritte. Bei der anderen Hälfte haben wir unter anderem auch soziale Aspekte berücksichtigt. So wurden in besonderen Ausnahmefällen sogar befristete Verträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt und leistungsgewandelte Mitarbeitende wurden innerhalb des Unternehmens versetzt. Insgesamt ist es zudem gelungen, die Altersstruktur an dem Standort zu verjüngen. Da die Mehrzahl der betroffenen Beschäftigten zum 1. Januar 2021 oder erst im Jahresverlauf 2021 aus dem Unternehmen ausscheidet, spiegelt sich dies jedoch noch nicht in den Mitarbeiterzahlen zum Ende des Berichtsjahres wider.

Ende Dezember mussten wir ferner die geplante Anpassung der Anzahl der Mitarbeitenden um weitere 120 bis 150 Beschäftigte beschließen und bekannt geben. Dies betrifft überwiegend nicht mehr wettbewerbsfähige Bereiche in der Produktion und dort die Stammebelegschaft sowie Zeitarbeitskräfte. Diese Maßnahme steht in Zusammenhang mit der Platzierung einer laufenden Serienproduktion in Osteuropa. Die diesbezüglichen Verhandlungen mit den Interessenvertretern der Beschäftigten sind nach Ende des Berichtsjahres angelaufen.

Derzeit werden verschiedene Szenarien erarbeitet und bewertet, um die Profitabilität des Standorts Oberkirch nachhaltig zu steigern und seine Zukunftsfähigkeit zu sichern. Ziel ist es, ihn noch stärker auf seine Kernkompetenzen zu fokussieren – diese sind zum einen höchste Innovationskraft in der Entwicklung passgenauer

Lösungen für die Mobilität von morgen und zum anderen die Konzeption robuster und wirtschaftlicher Prozesse für die Fertigung komplexer Komponenten und Baugruppen in der Großserie.

Dazu setzen wir auf die Möglichkeiten der vierten industriellen Revolution und den Aufbau einer höchst effizienten, modernen, datengetriebenen Fertigung. Mit diesen neuen Instrumenten wollen wir eine kontinuierliche Reduzierung des Ressourceneinsatzes bei weiterer Verbesserung der Prozesseffizienz und der Fertigungsqualität realisieren.

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

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

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

Dies schließt auch konzernweite Führungstreffen, betriebliche Weiterbildungsangebote innerhalb des Konzerns wie auch bei externen Anbietern mit ein, genauso wie die umfassende Information und Betreuung zu Compliance-Fragen, übergreifende Themen wie Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung oder den kulturellen Austausch unserer Belegschaft. Alle diese Angebote und Aktivitäten bestehen grundsätzlich weiterhin, wenngleich sie im Geschäftsjahr 2020 aus wirtschaftlichen Gründen vorübergehend zurückgenommen werden mussten oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes nur eingeschränkt bzw. nur virtuell realisiert werden konnten.

NICHTFINANZIELLE ASPEKTE ARBEITNEHMERBELANGE UND ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

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

Wir sorgen für ein diskriminierungsfreies Umfeld und fördern Diversität aktiv. Auf Menschen mit Handicaps nehmen wir Rücksicht und schaffen ihnen einen Rahmen, in dem sie ihre Fähigkeiten im Betrieb entfalten können. Weitergehende Unterstützung kann beispielsweise die Begleitung von Ämter- und Behördengängen oder auch die Bezuschussung notwendiger Umbaumaßnahmen im persönlichen Arbeitsumfeld beinhalten. Den Austausch zwischen den internationalen Konzernstandorten pflegen wir.

Wir streben eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit an. Dazu fördern wir das persönliche Wohlergehen unserer Beschäftigten. Angesichts der laufenden Kostensenkungsprogramme, zu denen im vergangenen Jahr auch die dargestellten substanziellen Anpassungen der Beschäftigtenzahl hinzukamen, ist es umso wichtiger, unsere Anstrengungen zu verstärken, auf persönliche Bedürfnisse Einzelner Rücksicht zu nehmen und so zu einem positiven Betriebsklima beizutragen.

2020 standen dabei neben dem selbstverständlichen Gesundheitsschutz die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weitreichende und flexible Regelungen für Mobile Working, Hilfe bei der Kinderbetreuung sowie eine Kultur der Rücksicht und des Verständnisses für kurzfristige familiäre Notfälle im Vordergrund. Unverändert bieten wir vielfältige Arbeitszeitmodelle an, die von allen Geschlechtern wahrgenommen werden. Sportliche und gesundheitliche Angebote standen im vergangenen Jahr hingegen weniger im Fokus.

Das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden fördern wir bspw. regelmäßig mit einem „sozialen Marktplatz“, auf dem für die Auszubildenden und Studierenden soziale Projekte ausgeschrieben werden. 2020 unterstützten wir in diesem Rahmen unter anderem einen Bauern unserer Region im Rahmen einer Aktion bei der Erdbeerernte, da Erntehelfer aufgrund coronabedingter Einreiseverbote fehlten.

Die Standorte des Konzerns bringen sich zudem in unterschiedlicher Weise durch Spenden und zeitliches Engagement in regionale und soziale Projekte ein. 2020 gehörte hierzu beispielsweise, dass unser tschechischer Standort den Aufbau eines Corona-Managements durch die lokalen regionalen Behörden begleitete. Während die Mitarbeitenden an unserem tschechischen Standort bereits von dem Wissenstransfer seitens unseres chinesischen Standorts profitierten, fehlte diese Erfahrung bei anderen tschechischen Unternehmen und bei Behörden. Wir konnten mit dazu beitragen, diese Lücke zu schließen und damit den Gesundheitsschutz für die Menschen in der Region insgesamt zu erhöhen.

Seit mehreren Jahren unterstützen wir mit der IHK besonders erfolgreiche Auszubildende in der Region und verleihen einen PWO-IHK-Förderpreis. Damit würdigen wir das Engagement der Fachkräfte von morgen und sind in der Region jenseits unseres eigenen Unternehmens sichtbar.

Darüber hinaus eröffnen wir unseren Beschäftigten systematisch und strukturiert berufliche Perspektiven und begleiten sie bei ihrer professionellen Weiterentwicklung. Dazu erarbeiten wir mit ihnen Qualifizierungsmaßnahmen, die einerseits ihre Kompetenzen und beruflichen Ziele bestmöglich berücksichtigen und sich andererseits am mittelfristigen Bedarf unseres Unternehmens orientieren.

Qualifizierungsmaßnahmen umfassen sowohl Themen in Bezug auf zentrale Fach- und Methodenkompetenzen, die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen als auch gezielte Trainings für Nachwuchsführungs- und Fachkräfte. Unser Talententwicklungsprogramm ist zudem nicht ausschließlich auf junge Talente begrenzt. Ferner beinhaltet es auch eine Projektlaufbahn sowie eine technische Fachlaufbahn.

Den Erfolg dieses Programms messen wir anhand der Karriereentwicklung unserer Talente, die daran teilgenommen haben. Diese Programme sind langfristig ausgerichtet und orientieren sich unter anderem stark an der persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden und weniger an einzelnen zeitlich begrenzten Maßnahmen. Wir konnten unser diesbezügliches Engagement daher 2020, wenngleich in einem reduzierten Umfang, fortführen.

In den vergangenen Jahren setzten wir dabei erfolgreich auf immer stärkeren innerbetrieblichen Wissenstransfer. So geben unsere Fachspezialistinnen und -spezialisten ihre Erfahrungen an die Jüngeren weiter. 2020 – als wir externe Weiterbildungsangebote aufgrund der coronabedingten und wirtschaftlichen Restriktionen vorübergehend zurücknehmen mussten – verstärkten wir unsere Angebote zur Jobrotation, um den Mitarbeitenden neue Erfahrungen zu ermöglichen und Horizonte zu erweitern.

Auf diese Weise streben wir eine umfassende Begleitung lebenslangen Lernens und Entwickelns an. Anforderungen, Messung von Abweichungen und darauf basierende Qualifizierung steuern wir über Kompetenzmatrizen. Dieses Konzept haben wir inzwischen auf fast alle Unternehmensbereiche am Standort Oberkirch ausgeweitet und setzen an den internationalen Standorten Teile hiervon entsprechend der jeweiligen dortigen Bedarfe schrittweise ein. In der Zukunft wird uns eine hoch spezialisierte Software unterstützen, um unsere Anstrengungen und Angebote künftig noch besser strukturieren und ihre Effizienz überprüfen sowie steuern zu können.

In Deutschland haben wir im vergangenen Jahr zudem das Leuchtturmprojekt zur Teil- und Nachqualifizierung von an- und ungelernten Mitarbeitenden (TQ) fortgesetzt. Dieses Angebot richtete sich sowohl an unsere festangestellten Beschäftigten als auch an die in Zeitarbeit Beschäftigten. Die Grundlage dieses Projekts war ein Programm der Agentur für Arbeit Offenburg, des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und der IHK Südlicher Oberrhein in Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen. Es bot Menschen Chancen, die in besonderem Maße von dem Risiko eines Arbeitsplatzverlusts durch die zunehmende Digitalisierung und durch die fortwährend zunehmende Komplexität aller Prozesse betroffen sein können. Voraussichtlich im Jahr 2021 werden die aktuell Teilnehmenden des Programms ihren Abschluss erreichen.

Nicht zuletzt haben wir im vergangenen Jahr großen Wert darauf gelegt, unsere Auszubildenden auch in dieser schwierigen Zeit bestmöglich zu unterstützen und dafür schnell und konsequent umfangreiche digitale Lerneinheiten angeboten, die bei den jungen Leuten auf große Resonanz trafen. Die Kurzarbeit am Standort Oberkirch haben wir dazu genutzt, insbesondere unseren Beschäftigten aus den produktionsnahen Bereichen Qualifizierungsangebote zum Beispiel zur Stärkung von Problemlösungs- oder Kommunikationskompetenzen zu machen.

Drei Bereiche bilden besondere Schwerpunkte unserer Personalarbeit:

PWO bietet jungen Menschen eine Zukunftsperspektive in einem attraktiven Umfeld in Berufsbildern der Zukunft. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung – und damit die Anzahl der Auszubildenden bzw. Studierenden bzw. eine der Situation angepasste Ausbildungsquote – ist und bleibt ein wichtiger Bestandteil der Personalarbeit bei PWO, wenngleich die Anzahl der Neueinstellungen dem erwarteten niedrigeren Geschäftsvolumen am Standort Oberkirch angepasst wurde.

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

Im Ausland ist das deutsche duale Ausbildungssystem in der Regel nicht etabliert. Soweit es dort – beispielsweise in Zusammenarbeit mit den deutschen Auslandshandelskammern oder auf Initiative lokal ansässiger internationaler Automobilhersteller und ihrer Zulieferer – vergleichbare Angebote gibt, beteiligen wir uns nach Möglichkeit daran. In Mexiko bilden wir zudem Werkzeugmacher selbst aus.

Die Fluktuationsquote stellt für uns eine der wichtigsten Rückmeldungen zu unserer Rolle als Arbeitgeber dar. Wir sind sehr zufrieden mit der insgesamt weiterhin niedrigen Fluktuation im gesamten Konzern. Der Anstieg am deutschen Standort im Berichtsjahr ergab sich maßgeblich aus den dargestellten notwendigen Personalanpassungsmaßnahmen. Am kanadischen Standort musste die Anzahl der Mitarbeitenden unterjährig vorübergehend erheblich reduziert werden, da die Beschäftigten nach dortigem Recht nur dann ein Anrecht auf staatliche Unterstützung haben. An den anderen Standorten im außereuropäischen Ausland – wo die Mitarbeiterbindung in der Regel weniger stark ist als in Europa – ist die Wechselbereitschaft inzwischen sehr niedrig. Dies trifft mittlerweile auch für unseren Standort in Mexiko zu, an dem unsere vielfältigen Programme dazu geführt haben, dass die Fluktuation im Verlauf mehrerer Jahre deutlich zurückgegangen ist und sich auch im Geschäftsjahr 2020 weiter verbessert hat.

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS ARBEITNEHMERBELANGE UND ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Kennzahl	Einheit	Geschäfts-jahr	Konzern	Deutsch-land	Tsche-chien	Kanada	Mexiko	China
Beschäftigte ¹	Anzahl	2020	3.109	1.427	620	244	495	323
		2019	3.233	1.537	647	287	450	312
Anzahl Auszubildende ²		2020	134	127	0	2	5	0
		2019	154	139	9	3	3	0
Fluktuationsquote	Prozent	2020	1,3	1,1	0,8	4,0	1,5	1,4
		2019	1,1	0,6	0,9	1,6	2,1	1,2
Durchschnittsalter der Belegschaft ³	Jahre	2020	40,4	42,0	44,4	41,3	35,3	33,3
		2019	39,9	41,3	42,8	41,8	35,4	32,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ³		2020	11,3	17,1	9,4	6,8	5,0	4,4
		2019	10,7	16,3	7,9	6,8	5,1	4,0
Frauenanteil, bezogen auf die Belegschaft ³	Prozent	2020	19,9	12,7	19,4	24,2	33,1	25,8
		2019	19,6	13,0	19,5	23,0	33,3	25,5
Frauenanteil, bezogen auf Führungskräfte ³		2020	9,9	6,0	9,1	18,2	4,3	23,1
		2019	11,1	5,4	8,2	35,7	7,4	23,1
Anzahl Beschäftigte in Elternzeit ³	Anzahl	2020	40	13	15	3	7	2
		2019	38	15	14	4	5	0
Kosten für Weiterbildung	TEUR	2020	210	127	26	13	26	18
		2019	556	274	149	50	42	40
Durchschnittliche Fort- und Weiterbildungstage	Tage	2020	1,3	1,2	1,5	0,2	1,5	2,9
		2019	2,4	2,3	3,8	0,8	1,6	2,1
Teilzeitquote ³	Prozent	2020	2,8	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0
		2019	4,1	9,2	0,3	0,0	0,0	0,0

Kennzahl	Einheit	Geschäfts-jahr	Konzern	Deutsch-land	Tsche-chien	Kanada	Mexiko	China
Unfallhäufigkeit ⁴	AccR	2020	11,5	13,8	11,0	0,0	16,0	9,2
		2019	11,6	15,6	6,8	0,0	15,6	11,3
Krankenstand ⁵		2020	2,8	3,5	4,6	1,1	0,8	0,9
		2019	3,1	3,8	4,5	2,9	1,0	1,1
Anteil leistungsgewandelte Beschäftigte ³	Prozent	2020	2,1	3,6	1,2	3,3	0,0	0,0
		2019	2,0	3,2	1,1	4,1	0,0	0,0
Übernahme von Auszubildenden / DH-Studierenden ⁶		2020	53,8	66,7	0,0	--	100,0	--
		2019	56,4	53,6	50,0	0,0	100,0	50,0
Beförderung von Teilnehmenden des Talentprogramms ⁷		2020	28,2	29,2	--	--	0,0	40,0
		2019	24,0	25,0	0,0	0,0	100,0	66,7
Löhne und Gehälter	Mio. EUR	2020	88.115	59.811	10.217	7.275	5.388	5.424
		2019	105.599	72.200	11.443	9.873	5.926	6.158
Soziale Abgaben		2020	19.167	12.289	3.787	1.524	798	769
		2019	22.865	14.443	4.258	1.717	922	1.524
Personalaufwand, gesamt		2020	107.282	72.100	14.004	8.799	6.186	6.193
		2019	128.464	86.643	15.701	11.590	6.848	7.682

¹ Stichtag 31.12.2020 bzw. 31.12.2019; inklusive Vorstand, in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen

² Stichtag 31.12.2020 bzw. 31.12.2019; Anzahl Auszubildende (inkl. Beschäftigte in Qualifizierung bei der PWO AG, Deutschland)

³ Stichtag 31.12.2020 bzw. 31.12.2019; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte und Aushilfen

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

⁵ Quote für 2020 bzw. für 2019; ohne in Zeitarbeit Beschäftigte

⁶ Quote für 2020 bzw. für 2019; Auszubildende und Studierende an der Dualen Hochschule (DH) – relevant für die PWO AG, Deutschland –, die 2020 ihren Abschluss erreicht haben

⁷ Quote für 2020 bzw. für 2019

Nicht zuletzt ist das Durchschnittsalter der Belegschaft ein weiterer bedeutender Indikator. Unsere Beschäftigten erwarten von uns ein motivierendes Umfeld, in dem Berufserfahrene ihr Know-how an die nächste Generation weitergeben und in dem sich neue und kreative Ideen junger Fach- und Führungskräfte entfalten können. Und aus Unternehmenssicht gilt: Nur mit einer möglichst ausgewogenen Mischung können wir gemäß unserem Leitbild innovativ und zukunftsorientiert arbeiten.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden an unseren Standorten entspricht unseren Erwartungen. In Deutschland, Kanada und Tschechien liegen diese eng beieinander, in Mexiko und China ist die Belegschaft – als Spiegel der dortigen Gesellschaften – im Durchschnitt jünger.

INTERESSENGRUPPE ÖFFENTLICHKEIT

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

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

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

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

NICHTFINANZIELLER ASPEKT SOZIALBELANGE

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

Mit den Anwohnern unseres Werksgeländes in Oberkirch stehen wir regelmäßig im Austausch, da große Teile unseres Standortes direkt an Wohnhäuser angrenzen. Im Rahmen eines strukturierten Anwohner-Dialogs nehmen wir wiederkehrend Wünsche der Anwohner auf. Über das Einhalten gesetzlicher Grenzwerte – zum Beispiel bezüglich Lärmemissionen – hinaus betrifft dies regelmäßig Themen wie beispielsweise kontinuierliche Verbesserungen der Verkehrsführungen zur Reduzierung des Mitarbeiter- und Lieferverkehrs bzw. zu dessen Geschwindigkeit.

Der Vorstand der PWO AG ist in den kommunalen und regionalen Dialog, wo immer möglich, persönlich eingebunden und wird regelmäßig unterrichtet. Die Bewertung der Anforderungen der Anwohner sowie unserer entsprechenden Maßnahmen wird als Teil der Managementsysteme nachgehalten.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT UMWELTBELANGE

Verantwortliches Handeln gegenüber der Umwelt gehört zu unseren Grundüberzeugungen. An allen Standorten sind daher die jeweils lokal geltenden gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen Grundlage unseres Handelns. Zudem verfügen alle unsere Standorte über ein nach DIN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement-System. Hierzu notwendige Dokumentations-, Berichts- und Kontrollstrukturen sind implementiert und werden an den Standorten von der jeweiligen Geschäftsführung verantwortet. Darüber hinaus bauen wir derzeit ein einheitliches konzernweites Reporting auf.

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

Dabei bestehen zwischen unseren Standorten trotz grundsätzlich gleicher Geschäftstätigkeit substantielle Unterschiede in ihrem jeweiligen spezifischen Energieverbrauch. So nutzt der kanadische Standort in erheblichem Umfang Wasserkraft zur Stromerzeugung; entsprechend ist der Scope 2 dort sehr niedrig. Darüber hinaus ist die

Produktpalette der Auslandsstandorte stärker spezialisiert als diejenige unseres deutschen Heimatstandorts. Erstere können daher das Spektrum ihrer betrieblichen Anlagen enger auf ihre Produktpalette abstimmen.

Am Standort Oberkirch wurde ein integriertes Umweltmanagement-System etabliert. Es umfasst die neue Energienorm DIN ISO 50001:2018 und die Umweltnorm DIN ISO 14001:2015, die beide trotz der coronabedingten Herausforderungen im Geschäftsjahr 2020 erfolgreich auditiert wurden. Mit dem erstmaligen integrierten Bericht zu beiden Themenbereichen entstand eine aussagefähige Dokumentation mit einer guten Datenbasis, die neue Ansätze für künftige Verbesserungen eröffnet – zum Beispiel zur Optimierung von externen Transportwegen unter anderem mit Dienstleistern in der Oberflächenbehandlung, zu Lastgängen von Pressen oder zur Materialeffizienz bezogen auf die Betriebsstunden.

Zudem wurde ein neues, stringent organisiertes Shop-Floor-Management eingeführt, durch das eine neue Führungskultur etabliert und eine verbesserte Transparenz geschaffen wurde. Inzwischen können Abweichungen zu Zielen in vielen Bereichen genauer gemessen und vor allem auch wertmäßig quantifiziert werden.

Der Umsatzeinbruch im Geschäftsjahr 2020 führte zu erheblichen Ineffizienzen in den Geschäftsprozessen, sodass der Energieverbrauch deutlich weniger zurückging als die Umsatzerlöse und in der Folge der spezifische Energieverbrauch im Konzern sogar sichtbar anstieg.

Den coronabedingten Lockdown im Frühjahr nutzten wir, um umfassend Leckagen im Druckluftsystem zu beseitigen. Dies trägt zu niedrigen CO₂-Emissionen und Kosteneinsparungen bei. Wir wollen am Standort Oberkirch im Jahr 2026 und im Konzern im Jahr 2030 CO₂-Neutralität auf Basis der Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 erreichen. Für Oberkirch haben wir im Geschäftsjahr 2020 eine detaillierte Roadmap erarbeitet, die insbesondere die folgenden zentralen Zwischenschritte beinhaltet: Steigerung der Energieeffizienz, möglichst weitgehende Nutzung von selbst erzeugtem Strom, verstärkter Einsatz von grünem Strom sowie als letzten Schritt Kompensation der nach diesen Maßnahmen noch verbleibenden Emissionen mit Zertifikaten. In den nächsten Jahren ist ferner für die PWO-Fahrzeuge der kontinuierliche weitere Umstieg auf Hybrid-Antrieb vorgesehen.

Im Bereich der Abfälle konnte eine erhebliche Verbesserung durch den Wegfall von etwa 85 Prozent der bisherigen Öl-Putzlappen und ihren Ersatz durch Papiertücher realisiert werden. Darüber hinaus wurden die gesetzlichen Anforderungen der 42. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes hinsichtlich der beiden Verdunstungskühlanlagen und der Kühltürme am deutschen Standort umgesetzt.

Der Wasserverbrauch am Standort Oberkirch ist im Geschäftsjahr 2020 wie erwartet wieder erheblich zurückgegangen, da wir die dortige Kreislaufanlage für die industrielle Kühlung nach ihrer Umrüstung im Vorjahr

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS UMWELTBELANGE

Kennzahl	Einheit	Geschäfts-jahr	Konzern	Deutsch-land	Tschechien	Kanada	Mexiko	China ¹
Energieverbrauch gesamt		2020	53,6	33,3	7,3	3,9	3,7	5,5
		2019	58,0	36,3	7,8	4,0	4,4	5,5
Strom	GWh	2020	28,5	10,9	5,7	3,5	3,7	4,8
		2019	32,9	13,7	6,3	3,7	4,4	4,9
Erdgas		2020	25,1	22,4	1,6	0,4	0	0,7
		2019	25,0	22,6	1,6	0,4	0	0,5
Heizöl	l	2020	140	140	0	0	0	0
		2019	109	109	0	0	0	0
Spezifischer Energieverbrauch (Energieverbrauch bezogen auf den Rohmaterialverbrauch) ²	kWh/t	2020	417	549	251	389	217	455
		2019	385	508	223	373	202	475
CO ₂ -Emissionen gesamt		2020	17.162	6.623	5.742	431	1.845	2.521
		2019	18.816	7.210	6.276	584	2.176	2.570
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	t	2020	5.062	4.520	318	84	0	141
		2019	5.054	4.563	313	71	0	106
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2)		2020	12.100	2.104	5.425	347	1.845	2.380
		2019	13.762	2.647	5.963	513	2.176	2.464
Wasserverbrauch ³	m ³	2020	52.657	30.502	4.610	2.775	3.830	10.940
		2019	77.430	43.726	9.303	4.570	7.340	12.491
Abfälle zur Verwertung	t	2020	629	519	61	10	8	30
		2019	1.044	791	45	25	184	---
Abfälle zur Beseitigung		2020	103	3	62	1	36	---
		2019	152	1	106	3	42	---

¹ Für 2019 liegen keine Angaben zu den Abfällen vor. Die Differenzierung zwischen Abfällen zur Verwertung und zur Beseitigung gibt es in China nicht

² Vorjahreszahl im Konzern angepasst

³ Vorjahreszahl im Konzern und in Kanada angepasst

nun wieder in Betrieb genommen haben. Über einen Mehrjahreszeitraum erreichten wir eine kontinuierliche Reduzierung des Wasserverbrauchs. Grundsätzlich setzen wir im industriellen Bereich Wasser aus eigenen Brunnen im Rahmen eines Kreislaufkonzeptes ein und Wasser aus öffentlichen Brunnen ausschließlich für Bereiche wie die Kantine, Bistros, Sozialräume etc.

Auch an unseren ausländischen Standorten konnten trotz der coronabedingten Einschränkungen eine ganze Reihe wichtiger Nachhaltigkeitsprojekte umgesetzt werden. Neben der bereits erwähnten Unterstützung der lokalen Behörden bei coronabezogenen Maßnahmen wie Hygienekonzepten, Meldewesen und Quarantäneaufgaben wurde an unserem tschechischen Standort der stärkere Einbezug der Lieferanten in das Umweltmanagement-System vorangetrieben. Auch dort wurde der Verbrauch persönlicher Schutzausrüstung zum Beispiel an den Schweißarbeitsplätzen oder von Arbeitshandschuhen im Allgemeinen durch Ausgabeautomaten optimiert.

Am kanadischen Standort wurde nach der Umstellung auf Kreislaufwasserführung im Geschäftsjahr 2019 das Abwasseraufkommen auch 2020 weiter reduziert. Inzwischen setzen wir auch an diesem Standort genauso wie in Oberkirch auf eine Minimalmengenschmierung und verringern auf diese Weise den Verbrauch von Ölen. Zudem ersetzen wir sukzessive wasserbasierte Schmierstoffe durch rein ölbasierte, was das Abwasservolumen weiter reduzieren wird. Und auch dort wurden die Mitarbeitenden durch den Einsatz von Ausgabeautomaten zu einem sorgsameren Einsatz ihrer Arbeitshandschuhe angehalten – mit der Folge eines niedrigeren Verbrauchs.

In Mexiko arbeiteten die Verantwortlichen insbesondere an einem stärkeren Einbezug der Lieferanten in das Umweltmanagement-System.

Der chinesische Standort hat sich schwerpunktmäßig auf die Vermeidung ölhaltiger Sonderabfälle konzentriert und in diesem Bereich erhebliche Fortschritte erzielt. Darüber hinaus wurde eine Prüfung auf Altlasten und eventuelle Grundwasserbeeinträchtigungen erfolgreich absolviert. Zu beiden Themen wurde bestätigt, dass keine Indikationen vorliegen.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Regelkonformes Verhalten inklusive der Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist die Basis dauerhaften geschäftlichen Erfolgs. Daher umfasst unser CMS ein umfangreiches Instrumentarium zur Schulung und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden.

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

KENNZAHLEN BEZÜGLICH DES ASPEKTS BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Kennzahl	Geschäftsjahr	Konzern	Deutschland	Tschechien	Kanada	Mexiko	China
Anzahl zum Thema Compliance in Präsenzs Schulungen und Workshops geschulter Mitarbeiter	2020	560	285	107	36	61	71
	2019	403	26	63	5	209	100

Mit dem zum Ende des Geschäftsjahres 2018 neu eingeführten Whistleblower-System können Hinweisgeber rund um die Uhr – sofern lokal rechtlich zulässig auch anonym – über einen speziell durch Verschlüsselungs- und Sicherheitstechnologien geschützten Kommunikationsweg auf Fehlverhalten sowohl von Beschäftigten als auch von Externen hinweisen. Das System wurde von den Mitarbeitenden gut angenommen und wird in verantwortlicher Weise genutzt. Hinweise zu verschiedenen Themen konnten überprüft und abgearbeitet werden. Dabei wurden im Berichtsjahr keine schwerwiegenden Verstöße festgestellt.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde das Compliance-Management weiter ausgebaut und im Frühjahr auch personell verstärkt. Darüber hinaus werden wir sukzessive umfangreiche E-Learning-Kurse entwickeln. Das erste Modul zu den Themen Korruption, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Interessenkonflikte und Datenschutz wurde von einem risikoorientiert festgelegten Teilnehmerkreis im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossen.

Bis zum Ausbruch der Pandemie fand eine Präsenzs Schulung der Auszubildenden und Studenten am Standort Deutschland statt. An den Auslandsstandorten wurden – mit Ausnahme von Kanada – alle neuen Mitarbeitenden im Rahmen von Präsenzs Schulungen mit den grundlegenden Compliance-Themen vertraut gemacht. Das Schulungskonzept soll zukünftig in der Form weiter ausgestaltet werden, dass die jeweiligen Mitarbeitenden einen festen, auf ihre Tätigkeit zugeschnittenen Schulungsplan durchlaufen, der aufeinander aufbauende und sich ergänzende Schulungsinhalte enthält.

An allen Standorten werden regelmäßig Gespräche mit den lokalen Compliance-Verantwortlichen zu ausgewählten Fragen geführt. Darüber hinaus wurde das CMS durch neu erarbeitete grundlegende Dokumente und Richtlinien ergänzt, darunter insbesondere der PWO-Verhaltenskodex, der umfassend überarbeitet wurde. Deren konzernweite Vorstellung und Einführung inklusive begleitender Kommunikation und Kurzschulungen ist für das laufende Geschäftsjahr geplant.

Nicht zuletzt wurde der Aufbau eines neuen Compliance Committees vorbereitet, das zu aktuellen Themen beraten und abteilungsspezifische Themen aus der PWO-Organisation zuliefern wird. Das Committee wird im laufenden Geschäftsjahr seine Tätigkeit aufnehmen.

IMPRESSUM

INVESTOR-RELATIONS-ANSPRECHPARTNER

DR. CORNELIA BALLWIEßER
CFO

Telefon: +49 7802 84-844
ir@progress-werk.de

CHARLOTTE FRENZEL
Investor Relations & Corporate Communications

Telefon: +49 7802 84-844
ir@progress-werk.de

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

PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG

POSTFACH 1344
77697 OBERKIRCH
DEUTSCHLAND

TELEFON: +49 7802 84-0
INFO@PROGRESS-WERK.DE
WWW.PROGRESS-WERK.DE