



Umwelt- und Nachhaltigkeitsbericht
2022



2022



IMPRESSUM

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

Pankl AG
Industriestrasse West 4
8605 Kapfenberg, Österreich
FN 395143 v/Landesgericht Leoben

Redaktion

Martina Feuchtnr, Anja Brauneder,
Robert Gugganig, Markus Elser

Grafische Umsetzung

Morris Pock, Daniela Grassauer

Fotos

Lucas Kundigraber, Adobe Stock

Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit kann es vorkommen, dass die männliche und weibliche Form alternierend verwendet wird. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Kontakt

Mag. Martina Feuchtnr, LL.M.
Corporate Communications & Investor Relations
☎ +43(0)3862 33 999-0
✉ ir@pankl.com
🌐 www.pankl.com



VORWORT	5
PANKL AG AUF EINEN BLICK	
RACE TO KLIMANEUTRALITÄT	6
GLOBALE PRÄSENZ DER PANKL-GRUPPE	6
GRUNDWERTE DER PANKL-GRUPPE	7
KONZERNSTUKTUR	7
ORGANE DER GESELLSCHAFT	8
UMSATZAUFTEILUNG NACH DIVISIONEN	9
UMSATZZAHLEN NACH REGIONEN	9
DIVISIONEN DER PANKL-GRUPPE	10
MITARBEITER	11
UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	
ORGANISATORISCHE VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT	12
WESENTLICHKEITSANALYSE	12
NACHHALTIGKEIT ALS TEIL DER UNTERNEHMERISCHEN VERANTWORTUNG	14
PARTNERSCHAFTEN UND KOOPERATIONEN FÜR NACHHALTIGKEIT	17
NACHHALTIGKEITSRATINGS	17
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030	18
ESG-ZIELE	19
ENVIRONMENT - RACE TO KLIMANEUTRALITÄT	
UMWELTZIELE IM RAHMEN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	20
MANAGEMENTSYSTEME IN DER GESAMTEN PANKL-GRUPPE	20
DEKARBONISIERUNG	21
RESSOURCENSCHONUNG	27
FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	31
SOCIAL - ARBEITEN BEI PANKL	
DIVERSITÄT, INTEGRATION & CHANCENGLEICHHEIT	33
MITARBEITERFÖRDERUNG	39
GESUNDHEIT	43
ARBEITSSICHERHEIT	44
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	47
GOVERNANCE	
ETHIK	48
COMPLIANCE & ANTIKORRUPTION	48
MENSCHENRECHTE	52
CYBERSICHERHEIT, INFORMATIONSSICHERHEIT & DATENSCHUTZ	53
EU-TAXONOMIE	58
GRI INDEX	66
WICHTIGE LINKS	70

ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht bezieht sich auf die Geschäftstätigkeit des Pankl AG-Konzerns mit Hauptsitz in Kapfenberg, Steiermark, im Geschäftsjahr 2022 zum Stichtag 31.12.2022.

Der Pankl AG-Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde in Anlehnung an die Richtlinien der Global Reporting Initiative erstellt und wird ab sofort jährlich erscheinen. Der vorliegende Bericht ist der Nichtfinanzielle Bericht des Pankl AG-Konzerns gem. dem österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) und gem. §267a Unternehmensgesetzbuch. Weitere organisatorische Details, Details zur Unternehmensführung und -struktur sowie dem wirtschaftlichen Geschäftsjahr 2022 finden Sie in den Geschäftsberichten der Konzernmuttergesellschaft Pierer Industrie AG und den Tochtergesellschaften Pankl Racing Systems AG sowie SHW AG, welche auf der jeweiligen Homepage abrufbar sind.

Der Bericht für 2022 beschreibt, welche Resultate die Pankl AG bei den wesentlichen Aspekten im Hinblick auf Umwelt, Gesellschaft und Governance vorweisen kann. Wir konzentrieren uns auf jene Themen, die im Rahmen der 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als besonders wichtig für unsere Geschäftstätigkeit und unsere Stakeholder definiert wurden.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde auf freiwilliger Basis erstellt und nicht extern geprüft. Die im Bericht präsentierten Daten wurden auf Konzernebene erhoben und umfassen analog zum Jahresabschluss des Unternehmens alle voll konsolidierten Gesellschaften, insbesondere die Pankl Racing Systems AG sowie die SHW AG. Dieser Rahmen gilt für alle wesentlichen Themen, es sei denn, im Text des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts wird zu einem bestimmten wesentlichen Thema ausdrücklich Anderweitiges festgelegt.

Der vorliegende Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und die Richtigkeit der Daten überprüft. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass Rechen-, Satz oder Druckfehler auftreten können.

Dieser Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. In Zweifelsfällen ist die deutsche Version maßgeblich.

KENNZAHLEN DER PANKL-GRUPPE

in TEUR	2022	2021
Umsatz	836.549	709.123
EBITDA	82.073	74.370
EBITDA-Marge in %	9,8	10,5
EBIT	15.550	11.140
EBIT-Marge in %	1,9	1,6
Ergebnis nach Steuern	357	3.463
Eigenkapital	304.204	310.17
Eigenkapitalquote in %	35,3	37,5
Free Cash Flow	-46.393	-43.727
in % vom Umsatz	-5,5	-6,2
Nettoverschuldung	-321.107	-253.297
Investitionen	80.363	65.958
in % vom Umsatz	9,6	9,3
Working Capital Employed	197.577	156.931
in % vom Umsatz	23,6	22,1
ROCE in %	2,4	1,9



SEHR GEEHRTE STAKEHOLDERINNEN, SEHR GEEHRTE STAKEHOLDER,

wir freuen uns besonders, Ihnen mit diesem Dokument den ersten Nachhaltigkeitsbericht der Pankl AG vorlegen zu können. Dieser gegenständliche Bericht beinhaltet die Angaben gemäß dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) für die Pankl AG und umfasst alle konsolidierten Tochtergesellschaften, wobei der Fokus bei den beiden Unternehmensgruppen Pankl Racing Systems AG und SHW AG liegt. Der Nachhaltigkeitsbericht ist eine Momentaufnahme zum Jahresende 2022, verbunden mit den Zielen für das Jahr 2023.

Auch das Jahr 2022 war ein sehr ereignisreiches; neben drei Jahren Corona-Pandemie haben auch der Ukrainekrieg, die gravierenden Entwicklungen auf den Energie- und Rohstoffmärkten, Bedenken über eine bevorstehende Rezession sowie eine massive Teuerungswelle verbunden mit einer zweistelligen Inflationsrate zu schweren Verwerfungen in vorher gut funktionierenden Wirtschaftskreisläufen geführt. Gerade vor diesem herausfordernden Hintergrund ist es uns ein besonderes Anliegen, unsere Fortschritte im Nachhaltigkeitsmanagement vorzulegen.

Im vergangenen Jahr haben wir erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse mit einigen unserer Stakeholder durchgeführt und konnten damit unsere Nachhaltigkeitsstrategie konkretisieren und weiter ausbauen. Unser Bekenntnis zu den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (SDGs), die wir fortlaufend weiter in unsere Geschäftsstrategie und Prozesse überführen, leitet uns in unserem Tun. Unsere Nachhaltigkeitsziele werden regelmäßig evaluiert und bei Bedarf modifiziert.

Ganz nach unserem Motto „*High Tech - High Speed - High Quality*“ gehen wir auch an das Thema Nachhaltigkeit heran und sind überzeugt, dass auch die Automobil-, Rennsport- und Luftfahrtzulieferindustrie ihren Beitrag zu einer nachhaltigeren Umwelt leisten kann. Wir setzen unser Geschäftsmodell ein, um die finanzielle und ethische Wertschöpfung in Balance zu bringen.

„Neben Innovation und Digitalisierung liegt auch das nachhaltige Handeln in allen Unternehmensbereichen im Fokus des Wachstumskurses der Pankl-Gruppe. Pankl steht für Leichtbau. Leichter bedeutet schneller sowie auch energieeffizienter sein. Gemeinsam mit unseren Stakeholdern bringen wir Ideen und zukunftsfähige Projekte auf die Straße, die Rennstrecke und in die Luft,“ so unser Aufsichtsratsvorsitzender Stefan Pierer.

Unsere Kennzahlen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung legen wir im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung offen. Hierzu haben wir entsprechend den Anforderungen unsere Umsätze, Betriebs- und Investitionsausgaben auf ihre Taxonomiefähigkeit und -konformität überprüft.

Unser Anspruch ist es, klimawirksame Emissionen stetig zu verringern, indem wir unter anderem auf die Versorgung mit emissionsneutralen Energieträgern setzen. Wir werden daher den Fokus auf die Entwicklung einer Klimastrategie bis hin zur Klimaneutralität legen.

Weltweit klimaneutral produzieren – und das bis spätestens 2040! Wir freuen uns, wenn wir unser Unternehmensziel gemeinsam mit unseren Mitarbeitern sowie unseren Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern erfolgreich umsetzen können!

Abschließend danken wir all unseren Mitarbeitern für ihr Engagement für eine nachhaltige Zukunft und freuen uns, wenn Sie auch zukünftig mit uns im Austausch bleiben.

Kapfenberg, April 2023

Mag. Wolfgang Plasser

Mag. Thomas Karazmann

Ing. Anton Hirschmann

PANKL AG

AUF EINEN BLICK

RACE TO KLIMANEUTRALITÄT

Nachhaltigkeit hat in der Pankl AG in allen drei Bereichen (Environment, Social und Governance) einen hohen Stellenwert. Der Speed der Pankl AG fokussierte sich in den letzten Jahren allerdings auf die Bereiche Social und Governance; nun holt auch der Bereich Environment auf. Mit den Nachhaltigkeitsmaßnahmen soll die größtmögliche Wirkung für die Umwelt, die Gesellschaft und das Unternehmen selbst erzielt werden. Umweltbewusstes Planen und Umsetzen sowie der effiziente Einsatz von

Ressourcen sind die entscheidenden Hebel, mit denen nachhaltiges Wirtschaften umgesetzt und so die Zukunft positiv mitgestaltet werden kann. Dazu kommen als weitere wichtige Faktoren soziales Engagement und gute Unternehmensführung.

Effektives ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement schaffen bedeutet, konkrete Handlungsfelder und Ambitionen zu definieren sowie Umsetzungen voranzutreiben.

Globale Präsenz der Pankl-Gruppe

Die Pankl AG wurde im Jahr 2018 gegründet und ist eine österreichische Beteiligungsgesellschaft, die mehrheitlich im Eigentum der Pierer Industrie AG steht. Die Pankl AG ist die Konzernmuttergesellschaft der beiden weltweit operativ tätigen Gesellschaften, der Pankl Racing Systems AG (nachfolgend "PARS") mit dem Hauptsitz in Österreich sowie der SHW AG (nachfolgend "SHW") mit dem Hauptsitz in Deutschland (alle gemeinsam nachfolgend "Pankl-Gruppe"). Die Pankl-Gruppe entwickelt, produziert und vertreibt hochtechnologische und hochpräzise Einzelkomponenten sowie komplette Systeme in verschiedenen Märkten: Rennsport, Luxusautomobile, Personenkraftwagen, Luftfahrt, Truck & off-highway, Zweirad und Industrieanwendungen.

Die Pankl-Gruppe agiert mit ihren rund 4.300 Mitarbeitern auf 20 Standorten weltweit. Im Jahr 2022 konnte die Pankl-Gruppe einen Umsatz von rund EUR 837 Mio. erwirtschaften. Für den weiteren Wachstumskurs wurden 2022 gesamt EUR 80,3 Mio. investiert.

Die PARS ist ein international führender Hersteller von mechanischen Systemen im Hochtechnologiebereich für dynamische Komponenten in den weltweiten Nischenmärkten der Rennsport-, Luxusautomobil- und Luftfahrtindustrie. In ihren Standorten Kapfenberg (zwei Standorte), Bruck/Mur, Köflach, Mannheim, Topolcany, Irvine, Cerritos, Leicester, Dalian und Tokyo produziert sie Motor- und Turbosysteme, Antrieb- und Fahrwerke, Antriebssysteme und Komponenten für Luftfahrzeuge und Triebwerke sowie Schmiedeteile.

Die SHW entwickelt und produziert anspruchsvolle, mechanische und elektrische Pumpen, Motorkomponenten, Sinterteile und High Performance Bremscheiben für unterschiedlichste Antriebsvarianten im Bereich Automotive und Truck & Off-Highway. Ebenso werden in der Pulvermetallurgie hochfeste und hochpräzise Motorkomponenten entwickelt. Die Produktionen sind in neun Standorten weltweit verteilt: Aalen, Bad Schussenried, Tuttlingen, Neuhausen ob Eck, Timisoara, Toronto, Sao Paulo, Kunshan, Haimen.



PANKL AG AUF EINEN BLICK

GRUNDWERTE DER PANKL-GRUPPE

HIGH TECH

Die Pankl-Gruppe entwickelt und erzeugt marktführende technische Systeme. Das Handeln stützt sich auf die jeweils modernsten Erkenntnisse. Die Pankl-Gruppe setzt sich für die Umsetzung neuer Ideen ein. Durch intensive Forschung sichert sich die Pankl-Gruppe ihren Technologievorsprung.

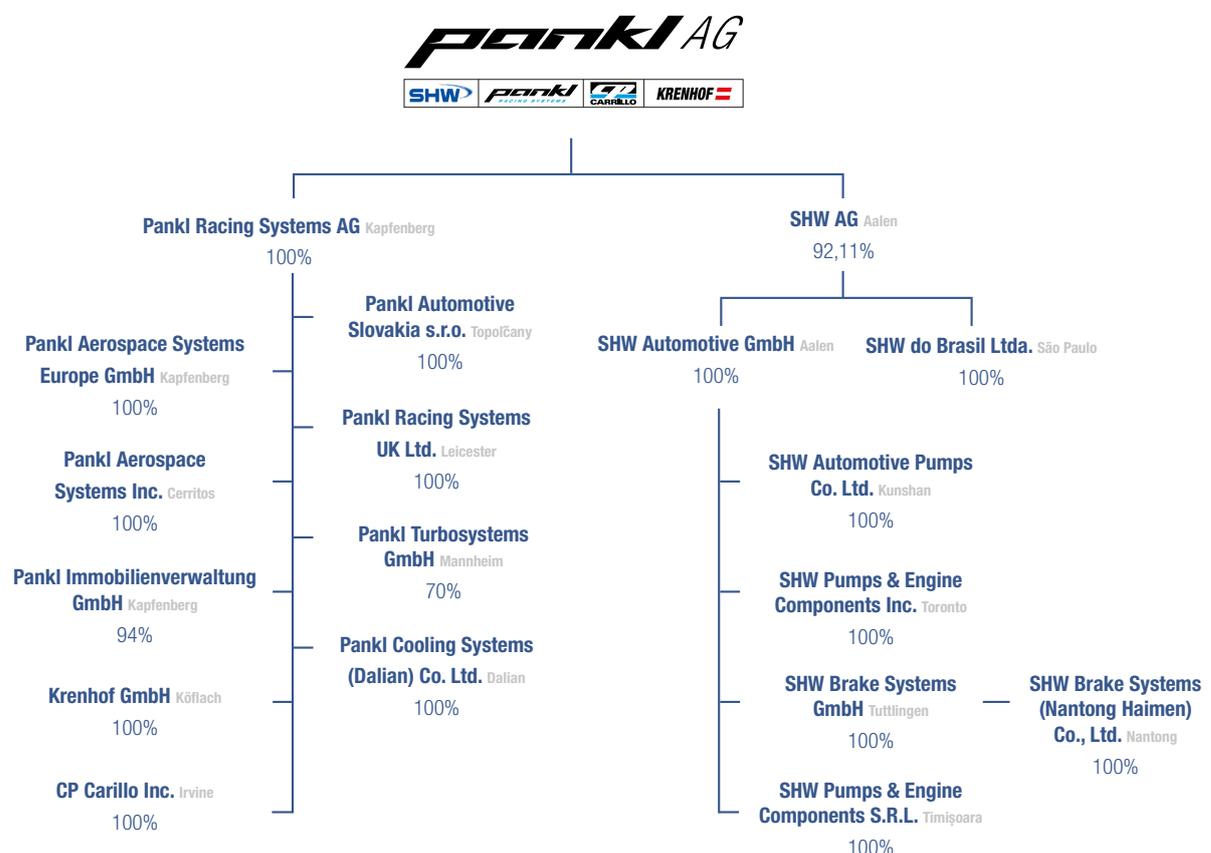
HIGH SPEED

Die Pankl-Gruppe strebt danach, in allen Belangen ihres Geschäfts die Schnellste zu sein. Die Pankl-Gruppe will etwas bewegen und ist zu ständigen Verbesserungen bereit. Die Pankl-Gruppe erkennt die Gestaltungsmöglichkeiten in ihrem speziellen Geschäftsfeld und setzt entsprechende Handlungen.

HIGH QUALITY

Qualität bedeutet bei der Pankl-Gruppe Perfektion bis ins Detail. Sie konzentriert ihre Energien und Synergien auf die Bedürfnisse ihrer Kunden. Qualität bedeutet für die Pankl-Gruppe auch das Streben nach einem langzeitigen Vertrauensverhältnis zu ihren Geschäftspartnern und Kollegen.

KONZERNSTRUKTUR



ORGANE DER GESELLSCHAFT

VORSTAND



MAG. WOLFGANG PLASSER

- CEO der Pankl AG
- CEO der Pankl Racing Systems AG und der SHW AG
- Vorstandsmitglied der Pierer Industrie AG

MAG. THOMAS KARAZMANN

- CFO der Pankl AG
- Vorstandsmitglied der Pankl Racing Systems AG und der SHW AG



ING. ANTON HIRSCHMANN

- COO der Pankl AG



AUFSICHTSRAT



DI STEFAN PIERER
Vorsitzender des AR



MAG. KLAUS RINNERBERGER
Stellvertretender Vorsitzender des AR



MAG. FRIEDRICH ROITHNER
AR-Mitglied



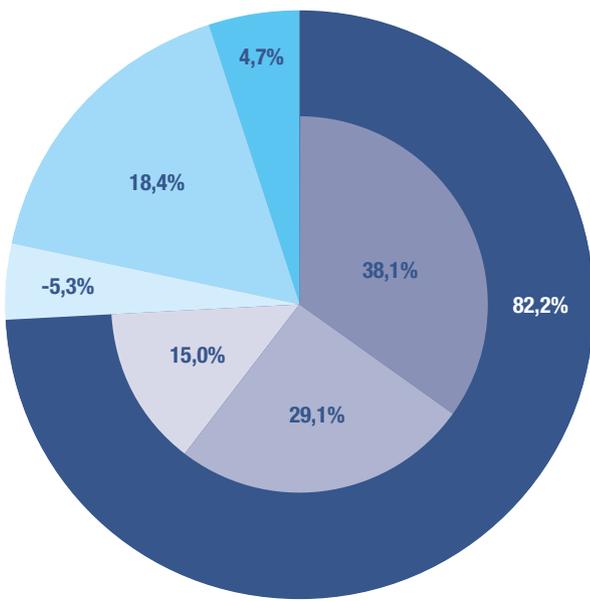
JOSEF BLAZICEK
AR-Mitglied



DR. HELFRIED SORGER
AR-Mitglied

UMSATZAUFTEILUNG NACH DIVISIONEN

Pankl-Gruppe (konsolidiert)



in %	2022	2021
Powertrain	82,2	82,3
Racing	15,0	13,7
High Performance	29,1	25,9
Pumpen und Motorkomponenten	38,1	42,7
Aerospace	4,7	4,3
Bremscheiben	18,4	17,5
Sonstiges & Konsolidierung	-5,3	-4,2
Gesamt	100,0	100,0

UMSATZZAHLEN NACH REGIONEN

Pankl-Gruppe (konsolidiert)

in TEUR	2022	2021	Vdq.
Europa	634.660	540.099	17,5%
Nordamerika	142.212	106.393	33,7%
Südamerika	7.333	3.552	> 100%
Asien	48.630	56.892	-14,5%
Afrika	102	11	> 100%
Ozeanien	3.612	2.176	66,0%
Gesamt	836.549	709.123	18,0%

DIVISIONEN DER PANKL-GRUPPE



RACING (PARS)

Die Entwicklung des Racing Bereichs reicht in das Jahr 1985 zurück, in dem bereits die ersten Pleuel für den Motorsport produziert wurden. Heute ist die Racing Division marktführender Lieferant für Motor- und Antriebssysteme.



HIGH PERFORMANCE (PARS)

Der High Performance-Bereich spezialisiert sich auf die Produktion von Motor- und Antriebskomponenten für Luxusautomobile und wurde in den letzten Jahren sukzessive expandiert.



AEROSPACE (PARS)

Das Knowhow im Luftfahrtbereich geht bis ins Jahr 1994 zurück, als die erste Heckrotorantriebswelle produziert wurde. Pankl Aerospace Systems ist als direkter Zulieferer am globalen Luftfahrtmarkt tätig.



PUMPEN UND MOTORKOMPONENTEN (SHW)

Die SHW bietet Produktlösungen für sämtliche Antriebsstrangkonzeppte an. Die mechanischen und elektrischen Pumpen kommen in Personenkraftwagen, Nutzfahrzeuge, Lkw, Agrar- und Baumaschinen sowie Stationärmotoren und Windkraftanlagen zum Einsatz.



PULVERMETALLURGIE (SHW)

Im Bereich der Pulvermetallurgie produziert SHW zukunftsorientierte Komponenten, wie Stellinge und Rotoren. Die Sinterteile kommen in verschiedenen Bereichen zum Einsatz und tragen zur CO2 Reduktion bei.

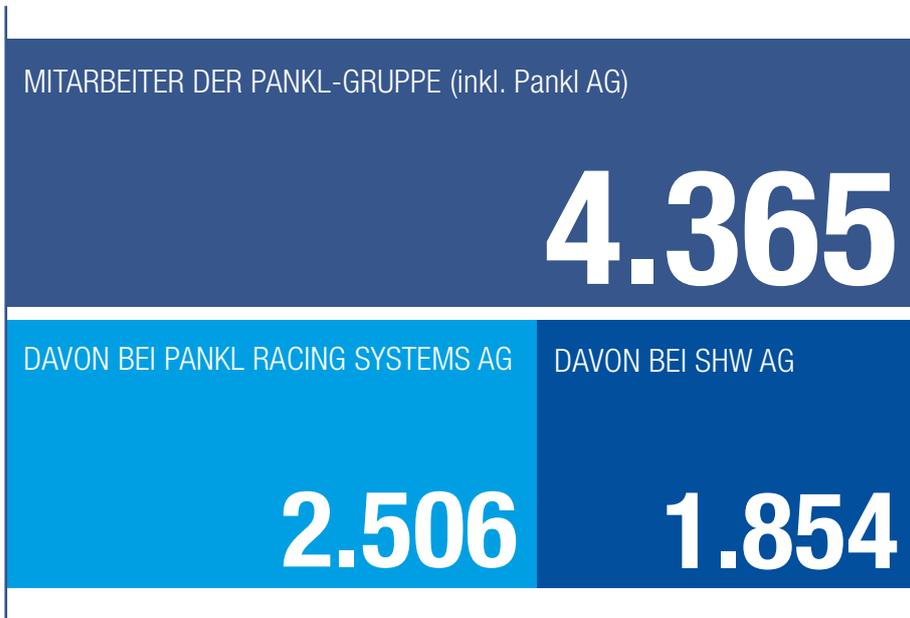


BREMSSCHEIBEN (SHW)

Die Produktpalette dieses Segments umfasst High Performance Bremsscheiben in Rohgussarten bis hin zu hochlegierten, bearbeiteten Bremsscheiben für anspruchsvolle Anwendungsbereiche wie Motorsport.

MITARBEITER

GRI 102



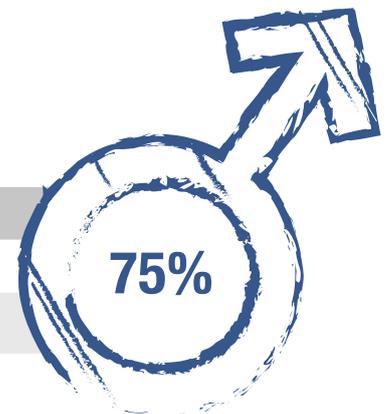
im Vergleich zum Vorjahr
+11,41%

Mitarbeiter aus
64
Nationen

Durchschnittsalter global
38,3



Beschäftigungsausmaß	2022	2021	2020
Vollzeit	914	750	663
Teilzeit	170	129	101



Beschäftigungsausmaß	2022	2021	2020
Vollzeit	3.171	2.982	2.680
Teilzeit	110	57	49

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT

Wer heute für die Zukunft plant, muss auch an die Zukunft denken. Nachhaltigkeit ist daher eine der Grundlagen der Entscheidungen der Pankl-Gruppe.

In regelmäßigen Abständen werden die Nachhaltigkeitsstrategie sowie -ziele auf ihre Aktualität überprüft und geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele festgelegt. Für die Steuerung, Einhaltung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten sind der gesamte Vorstand sowie alle Geschäftsführer und

Abteilungsleiter gemeinsam mit den jeweils zuständigen Mitarbeitern verantwortlich. Wichtige Entscheidungen werden mit dem Vorstand besprochen und gemeinsam getroffen. Über Fortschritte wird regelmäßig berichtet.

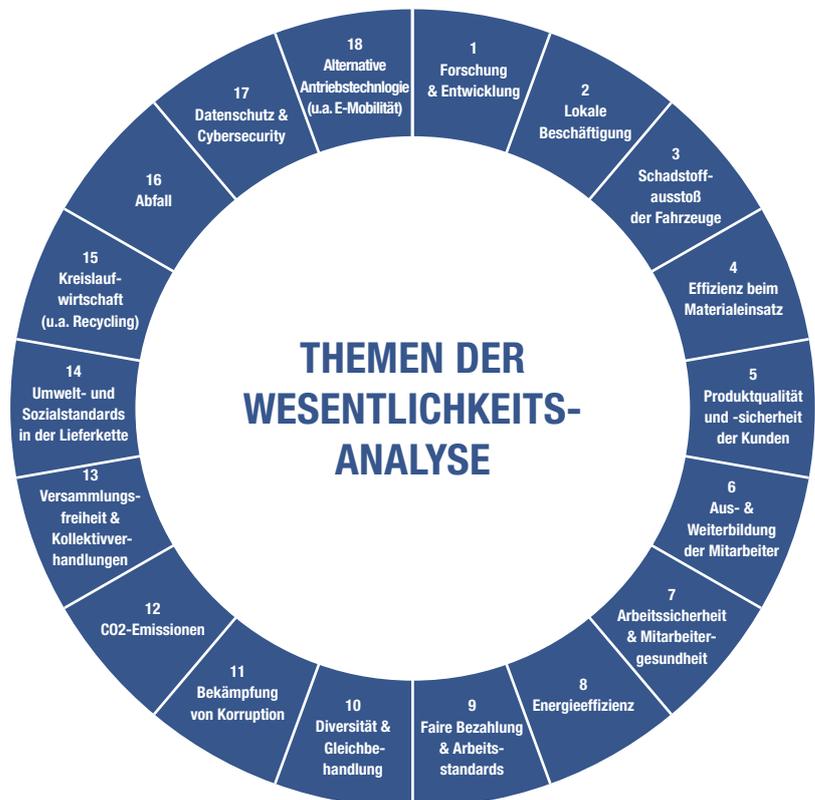
Die Berücksichtigung dieser Aspekte trägt nicht nur zum globalen Klimaschutz in den nächsten Jahrzehnten bei, sondern ist auch die langfristige Grundlage des wirtschaftlichen Erfolgs der Pankl-Gruppe.

WESENTLICHKEITSANALYSE

WICHTIGSTE WIRKUNGSBEREICHE

Das Wesentlichkeitsprinzip bedingt, dass die Informationen in einem Bericht den ökonomischen, ökologischen und sozialen Einfluss des Unternehmens reflektieren sollen. Außerdem ist es wichtig, dass diese Informationen die Entscheidungen der Stakeholder erheblich beeinflussen. Ein Aspekt wird als wesentlich betrachtet, wenn er unter anderem einen kurz-, mittel- und langfristigen Einfluss auf die Wertschöpfung eines Unternehmens hat. Gemäß dieser Definition hat die Pankl-Gruppe auch ihre Themen in der Wesentlichkeitsanalyse ausgewählt. Insgesamt wurden interne sowie externe Stakeholder über 18 Themen befragt, welche neben den Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen auch die Themen Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung umfassten. In einem ersten Schritt war die generelle Sicht der Pankl-Gruppe im Fokus; in einem zweiten Schritt konnten die Stakeholder die Themen aus deren Sicht betrachten und entsprechend der Bedürfnisse der jeweiligen Stakeholder priorisieren. Durch die Analyse des Geschäftsmodells und der Auswirkungen auf die beteiligten Stakeholder wurden relevante Themenfelder identifiziert.

Neben den seitens der Pankl-Gruppe gestellten Fragen konnten die Stakeholder auch eigene Themenbereiche anbringen. Diese werden für die in Zukunft regelmäßig zu wiederholenden Wesentlichkeitsanalyse evaluiert und in die Befragung mitaufgenommen.



UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

EINBEZIEHUNG DER STAKEHOLDER UND ÜBERBLICK GRI 102-40

Sowohl die Erfüllung sozialer und ökologischer Verantwortung als auch der langfristige wirtschaftliche Erfolg der Pankl-Gruppe basiert auf der gelungenen Kooperation mit unterschiedlichen Stakeholdern und dem respektvollen Umgang mit ihren Anliegen. Der Austausch mit internen und externen Stakeholdern sowie deren aktive Einbindung in die Geschäftstätigkeit der Pankl-Gruppe sind für das Unternehmen ausschlaggebend. Gerade als weltweit agierendes Unternehmen in der Automobil- und Luftfahrtzulieferbranche kann auf wesentliche Lebensbereiche der Gesellschaft Einfluss genommen werden.

Die erstmalige Erarbeitung einer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 und die Befragung einiger Stakeholder sind essenziell und zeigen, dass die Pankl-Gruppe die Einbindung und Meinung dieser ernst nimmt. In einem strukturierten Prozess konnten interne sowie externe Stakeholder ihre Ansichten mitteilen und so relevante Faktoren hinsichtlich nachhaltigen, sozialen und wirtschaftlichen Handelns identifiziert und bewertet werden.

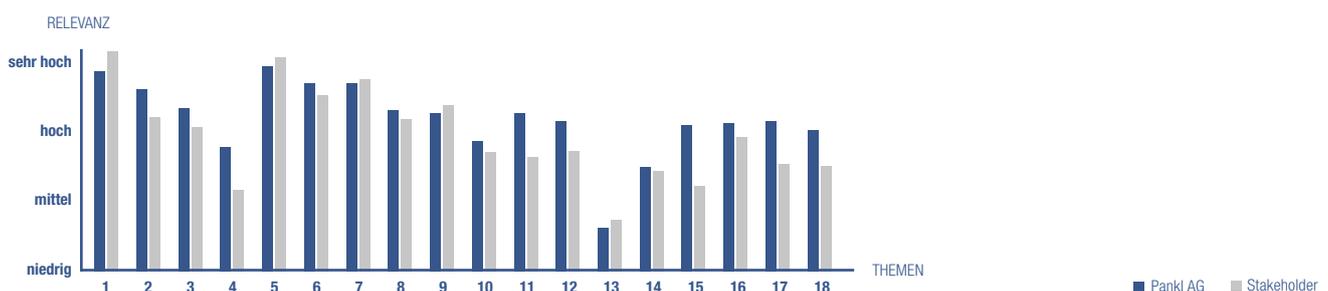


AUSWERTUNG WESENTLICHKEITSANALYSE 2022

Die Befragungen der Stakeholder der Pankl-Gruppe haben folgende Priorisierung der fünf wichtigsten Themenbereiche anhand der meisten Stimmen ergeben:

Sicht der Pankl AG:	5, 1, 7, 17, 2
Stakeholdersicht:	5, 1, 7, 9, 6

Die Auswertung der Wesentlichkeitsanalyse zeigt, dass sehr viele der abgefragten Punkte sowohl für die Pankl-Gruppe als auch für die Stakeholder der Pankl-Gruppe selbst als wichtig bzw. sehr wichtig eingestuft wurden und der Fokus auf diesen Bereichen liegen muss. Die Ergebnisse sind in Form einer Wesentlichkeitsmatrix festgehalten worden.



NACHHALTIGKEIT ALS TEIL DER UNTERNEHMERISCHEN VERANTWORTUNG

Im Jahr 2015 wurde die "Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung" auf dem Gipfeltreffen der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet. Alle 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich, die Umsetzung der Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung, den Sustainable Development Goals („SDGs“), auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene bis 2030 zu erarbeiten. Die Pankl-Gruppe hat die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung hinsichtlich ihrer Bedeutung für die eigene Geschäftstätigkeit analysiert.

Die Ziele, auf die die Pankl-Gruppe den größten Einfluss hat, sind in der Grafik auf Seite 19 dargestellt und den entsprechenden Themenbereichen zugeordnet. Die vielseitigen Geschäftsaktivitäten und das vielfältige Produktportfolio der Pankl-Gruppe haben auch Auswirkungen auf andere SDGs, die hier nicht explizit angeführt sind. Der Grund dafür ist, dass die Auswirkungen in Bezug auf diese Ziele nicht als primär angesehen werden. Andere SDGs werden im inhaltlichen Teil des Berichts erwähnt.

SDG 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern (3.8, 3.9)

Die Pankl-Gruppe leistet auf den verschiedensten Ebenen einen wesentlichen Beitrag zu SDG 3. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter haben für das Unternehmen oberste Priorität. Mit Hilfe umfassender Organisationsanweisungen wird die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter in allen Prozessen, von der Lagerung von Rohstoffen über den Umgang mit Gefahrstoffen und Chemikalien bis hin zur Bedienung von Maschinen,

ständig verbessert. Schulungen, Informationsangebote und eine Reihe weiterer Dienstleistungen und Maßnahmen sollen Unfälle jeglicher Art verhindern und ein Höchstmaß an Sicherheit für die Beschäftigten gewährleisten. Im Rahmen des Projekts „Pankl Protected“ seitens der PARS wurden in Kooperation mit der AUVA Impulsseminare zu den Themen aktuelle Arbeitssicherheit im Unternehmen, rechtliche Verantwortung sowie gesetzliche Grundlagen abgehalten.

SDG 4 HOCHWERTIGE BILDUNG



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern (4.4, 4.5, 4.7)

Lebenslanges Lernen ist die Grundvoraussetzung für eine gesicherte Beschäftigungsfähigkeit für die eigenen Mitarbeiter der Pankl-Gruppe und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Pankl-Gruppe bietet Zugang zu Bildung auf verschiedene Weise. Dazu zählen Lern- und Bildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter sowie Berufsausbildung und Training im Rahmen der hausinternen Pankl Academy. Besonderer Wert wird auf die Sicherstellung der Qualität und

Wirksamkeit des Schulungsangebotes gelegt. Im Rahmen des Strategic Leadership Programme (SLP) seitens der PARS werden jährlich Nachwuchsführungskräfte ausgebildet. Der Mangel an Fachkräften stellt derzeit eine große Herausforderung dar, weshalb sich die Pankl-Gruppe um eine vollwertige Ausbildung junger Menschen in der Lehrlingsausbildung kümmert.

SDG 5 GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen (5.1, 5.5)

Vielfalt und Chancengleichheit sind wichtige Bestandteile einer erfolgreichen Mitarbeiterführung. Für die Pankl-Gruppe sind Vielfalt und Respekt integrale und unverzichtbare Bestandteile der Unternehmenskultur und werden unter anderem bei der Besetzung aller Positionen berücksichtigt. Diversität stärkt die Innovationskraft der Pankl-Gruppe, setzt das Potenzial der Mitarbeiter frei und trägt unmittelbar zum Geschäftserfolg bei. Die Pankl-Gruppe fördert durch ihre Personalführung auch den Wandel im Top-Management, wo es Verbesserungspotenzial gibt. Hier bringt die Pankl-Gruppe mehr Frauen in Spitzenpositionen und nimmt vermehrt Frauen auf. In den letzten Jahren konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten vor allem in der Produktion kontinuierlich gesteigert werden. Neben der Förderung von Vielfalt und Gleichstellung ist die Pankl-Gruppe bestrebt, jegliche Form von Diskriminierung zu vermeiden.



SDG 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern (7.2, 7.3)

Die schrittweise Umstellung der Energieversorgung auf klimaneutrale Technologien an allen Standorten der Pankl-Gruppe unterstützt den weiteren Ausbau von sauberer und erneuerbarer Energie. Die Strategie sieht vor, neben der Nutzung von Ökostrom auch die direkte Verbrennung von fossilen Energieträgern mittelfristig durch nachhaltige Alternativen zu ersetzen. Pankl macht es sich ebenso zur Aufgabe einen möglichst hohen Anteil an der Energieversorgung durch eigene Erzeugung abzudecken. Pankl ist Mitglied der e-Fuel-Alliance, welche sich für den industriellen Ausbau und die Förderung der weltweiten Produktion sowie Anwendung von e-Fuels in verschiedenen Sektoren einsetzt. Im Bereich Alternativer Antriebe entwickelt und konzipiert die Pankl Turbosystems Komponenten, um die Leistungsfähigkeit und den Wirkungsgrad von Hochleistungsbrennstoffzellen zu verbessern und treibt so einen kommerziellen Einsatz dieser Technologie z.B. in Luftfahrtanwendungen voran.



SDG 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern (8.2, 8.5, 8.7, 8.8)

Durch die weltweite Geschäftstätigkeit und Rolle als Vordenker trägt die Pankl-Gruppe in zahlreichen Ländern zur Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) bei. Die Pankl-Gruppe verpflichtet sich attraktive Arbeitsplätze anzubieten, Beschäftigung zu ermöglichen und fördert das Wirtschaftswachstum. Durch langfristige Investitionen und entsprechende Innovationsleistungen fördert die Pankl-Gruppe die lokale Wirtschaft, trägt zur regionalen Wertschöpfung bei und schafft damit zahlreiche sichere Arbeitsplätze. Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und die Achtung der Menschenrechte haben stets oberste Priorität. Die Pankl-Gruppe legt großen Wert auf Themen wie zukunftsorientiertes Arbeiten, faire Entlohnung, Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein vielfältiges Arbeitsumfeld und arbeitet kontinuierlich an diesen Themen.



SDG 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen (9.1, 9.2, 9.4, 9.5)

Das stetige Wachstum zeigt sich im zunehmenden Produktionsvolumen, dem kontinuierlichen Ausbau von Produktionsstätten und in der steigenden Anzahl von Mitarbeitern. Die Pankl-Gruppe spielt eine wichtige Rolle für die regionale Wirtschaft. Innovation ist für die Pankl-Gruppe ein wichtiger Antrieb, den Kunden noch effizientere und ressourcenschonendere Produkte und Lösungen anbieten zu können.





SDG 12 VERANTWORTUNGSVOLLE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen (12.2, 12.4, 12.5, 12.6, 12.7)

Die Pankl-Gruppe legt großen Wert auf Forschung und Entwicklung und zeichnet sich durch einen hohen Innovationsgrad sowie hohe Qualitätsstandards aus. Damit werden nicht nur Kundenbedürfnisse befriedigt, sondern auch ein wesentlicher Beitrag zu den Themen Ressourceneffizienz, Kreislaufwirtschaft und lange Produktlebenszyklen geleistet. Darüber hinaus ist die Pankl-Gruppe bestrebt, den Materialabfall so gering und die interne Recyclingquote in der Produktion so hoch wie möglich zu halten.

SDG 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen (13.2, 13.3)

Die Pankl-Gruppe arbeitet kontinuierlich an der Optimierung ihrer Produktionsprozesse. Die damit verbundenen Aktivitäten zielen darauf ab, Ressourcen effizienter zu nutzen, den Einsatz sauberer und umweltfreundlicher Technologien zu forcieren und Innovationen laufend zu fördern. Der Fokus liegt dabei auf Dekarbonisierung sowie Ressourcenschonung. Bis 2040 wurden die Ziele zur Klimaneutralität festgelegt, welche durch verschiedenste Maßnahmen in die Realität umgesetzt werden.

SDG 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen (16.2, 16.5)

Integrität und Compliance sind die Voraussetzung sowie Grundlage für Erfolg und nachhaltige Zusammenarbeit. Interne Compliance-Mechanismen stellen sicher, dass für Korruption und Bestechung kein Platz ist. Darüber hinaus ist sich die Pankl-Gruppe ihrer Verantwortung in der Lieferkette bewusst und arbeitet laufend daran, diese mit ökologischen und sozialen Kriterien in Einklang zu bringen.

SDG 17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen (17.16, 17.17)

Um eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sowohl intern als auch extern voranzutreiben und gesellschaftliche Herausforderungen besser zu bewältigen, braucht die Pankl-Gruppe starke Partner. Sie arbeitet daher mit verschiedenen Organisationen, Unternehmen, Verbänden und Netzwerken zusammen.

PARTNERSCHAFTEN & KOOPERATIONEN FÜR NACHHALTIGKEIT

Pankl arbeitet mit regionalen Hochschulen wie der Fachhochschule Joanneum, der Technischen Universität Graz oder der Montanuniversität Leoben an gemeinsamen Projekten. Zusätzlich ist Pankl in vielen Branchenverbänden und Netzwerken, wie dem AC-Styria, der eFuel-Alliance DE und AT oder dem A2LT vertreten. Gemeinsam mit den Partnern wird konsequent Technologie und Material weiterentwickelt und der Weg für nachhaltige Produktionsweisen für den industriellen Einsatz bereitet.

NACHHALTIGKEITSRATINGS

Das Nachhaltigkeitsengagement der Pankl-Gruppe findet breite Anerkennung in bedeutenden Ratings und Rankings. Dies bestätigt einerseits die strategische Ausrichtung, andererseits ist es zugleich Hilfestellung und Maßstab für eine kontinuierliche Weiterentwicklung. Märkte und Kunden fordern zunehmend Informationen aus Ratings und Rankings, was die zunehmende Wichtigkeit aufzeigt. Die gesamte Pankl-Gruppe will sich mit anderen Unternehmen und Wettbewerbern messen können, um sinnvolle Verbesserungsmaßnahmen anzustoßen und wichtige Trends im Bereich Nachhaltigkeit aufzuspüren. Gute Ergebnisse in anerkannten und relevanten Ratings stärken die Nachhaltigkeitsimplementierung und fördern die Mitarbeiterzufriedenheit.

Ende 2022 wurde erstmalig das EcoVadis Rating abgeschlossen und erfolgreich entgegengenommen. Eine Tochtergesellschaft der Pankl Gruppe, die Pankl Aerospace Systems Europe, wurde in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie Nachhaltige Beschaffung bewertet und mit der Goldmedaille belohnt. EcoVadis zählt zu einer der weltweit zuverlässigsten Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen. Dies zeigt Kunden und Lieferanten, dass die Pankl Gruppe bereits am richtigen Weg ist und dass die gesetzten Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele ernst genommen werden. Die Anstrengungen zahlen sich maßgeblich aus.

Carbon Disclosure Project	EcoVadis	NQC, SUPPLIERASSURANCE
C	GOLD*	C75**
		

*betrifft nur die Pankl Aerospace Systems Europe GmbH

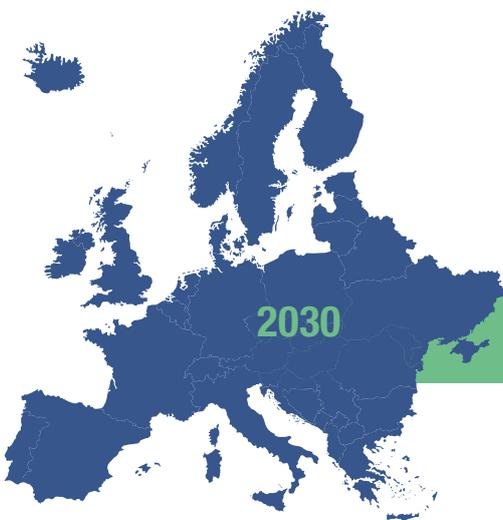
**Durchschnitt der gesamten Pankl-Gruppe

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

KLIMANEUTRALE PRODUKTION

Die Pankl-Gruppe wird die eigene Produktion bis 2040 klimaneutral gestalten. Dabei wird vorwiegend auf Reduktionsmaßnahmen und die Versorgung mit emissionsneutralen Energieträgern gesetzt.

Bis 2025 arbeiten alle österreichischen Standorte klimaneutral*



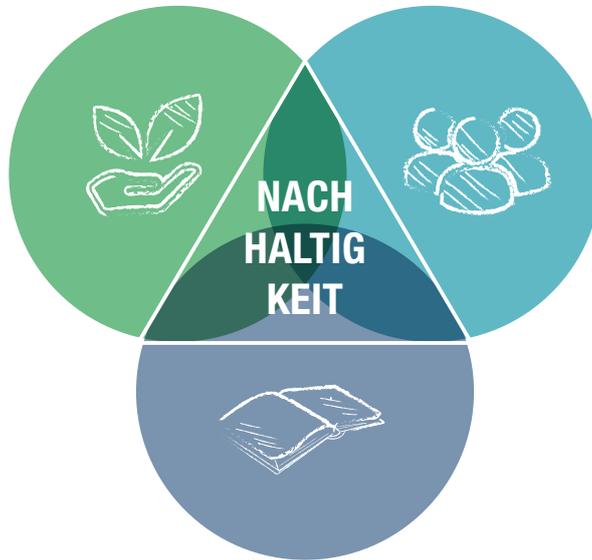
Bis 2030 arbeiten alle europäischen Standorte klimaneutral*

Bis 2040 arbeiten alle Standorte weltweit klimaneutral*



*Scope 1 & Scope 2 acc. GHGP-definition

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT



ESG-ZIELE

 ENVIRONMENT (E)	 SOCIAL (S)	 GOVERNANCE (G)
Dekarbonisierung (SDGs 7, 12, 13) Energie Treibhausgas Emissionen	Gesundheit (SDGs 3, 4) Arbeitssicherheit (SDGs 3, 4)	Geschäftsethik (SDGs 9, 16, 17) Compliance (SDGs 5, 8, 16)
Ressourcenschonung (SDGs 6, 12, 13) Wasser Abfall Verpackungen Rohmaterial Chemikalien	Vielfalt & Integration (SDGs 5, 10) Achtung der Menschenrechte (SDGs 8, 10)	Code of Conduct (SDGs 3, 4, 5, 8, 12, 13, 16)

Innerhalb der kommenden Jahre wird sich die Pankl-Gruppe intensiver mit den direkten Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele auseinandersetzen. Es soll eine Klimastrategie aufgesetzt werden, welche die wichtigsten Maßnahmen umfasst. Im Bereich Environment beinhaltet dies die Ermittlung von Kennzahlen für weniger Energieverbrauch der gesamten Pankl-Gruppe, den Eigenausbau von erneuerbaren Energien, die genaue Angabe von CO₂-Emissionen und die erreichte Verringerung dieser. Für den Bereich Ressourcenschonung betrifft es die Reduktion von Abfall, die Minderung des Wasserverbrauchs sowie eine Einkaufsstrategie für nachhaltige Rohmaterialien und Verpackungen im Unternehmen.

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist für die Pankl-Gruppe das wichtigste Gut, weshalb es die Unfallquoten so gering wie möglich zu halten gilt. Für 2023 ist geplant Lieferantebewertungen in Form einer Portallösung durchzuführen, um Lieferanten aktiv auf die Wichtigkeit von Nachhaltigkeit bei der Pankl-Gruppe aufmerksam zu machen.

Vor allem im Bereich der Lieferkette ist es relevant, mit Partnern und Lieferanten zusammenzuarbeiten, um die produktbezogenen Emissionen zu reduzieren.

ENVIRONMENT

RACE TO KLIMANEUTRALITÄT

Um als Pankl-Gruppe das bei der Klimakonferenz in Paris 2015 gesetzte 1,5-Grad-Celsius-Ziel zu unterstützen und der globalen Klimaerwärmung positiv entgegenzusteuern, wurden Klimaziele (siehe Seite 18) gesetzt, welche durch Ambitionen im Bereich Dekarbonisierung und Ressourcenschonung genauer definiert wurden. Diese Untergliederungen werden in der Tabelle auf Seite 19 aufgezeigt und in den weiterführenden Kapiteln näher erläutert.

UMWELTZIELE IM RAHMEN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die Pankl-Gruppe arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Datenbasis für die Berechnung des Corporate Carbon Footprints (CCF). Dadurch gewinnt das Unternehmen Erkenntnisse, die zur weiteren Reduktion der Treibhausgasemissionen genutzt werden können. Neben klar definierten Zielen und entsprechendem Monitoring sind bei den Emissionen weitere Schritte notwendig, die sich vor allem auch auf die Bereiche innerhalb der Scope 3- Aktivitäten beziehen. Hier muss die gesamte Lieferkette betrachtet und Lieferanten miteinbezogen werden. Eine Science Based Targets Initiative (SBTi) Verpflichtung wird in den nächsten Jahren angestrebt, um den Klimaschutz in der Pankl-Gruppe noch weiter voranzutreiben. Hierbei handelt es sich um wissenschaftlich fundierte Zielvorgaben für Unternehmen, um einen klar definierten Weg zur Verringerung der Treibhausgasemissionen vorzugeben.

MANAGEMENTSYSTEME IN DER GESAMTEN PANKL-GRUPPE

Um entlang der gesamten Wertschöpfungskette, vor allem in den Produktionsprozessen, wesentliche Verbesserungen für Umwelt und Klima zu erreichen, bedarf es neben klaren Zielen und dem entsprechenden Willen, alle Aktivitäten optimal zu steuern und zu unterstützen, auch eines strukturierten Vorgehens. Längerfristig wird dies durch die kontinuierliche Verbesserung der Technologie- und Managementprozesse, ein konzernweites Umweltmanagementsystem sowie die Schulung und aktive Einbindung aller Beteiligten sichergestellt.

Die angewandten Grundsätze sind in der konzernweiten Umwelt- und Nachhaltigkeitsrichtlinie festgehalten und sowohl auf dem Sharepoint als auch auf der Homepage der Pankl-Gruppe einsehbar.

Die nach den ISO-Normen zertifizierten Managementsysteme umfassen alle Mitarbeiter, Prozesse und Tätigkeiten an den betroffenen Standorten. Die Wirksamkeit des Managementsystems wird regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. Falls erforderlich, werden Maßnahmen zur Verbesserung des Managementansatzes umgesetzt.



Firma	Standort	ISO 9001	ISO 14001	ISO 50001
Pankl Racing Systems AG	Österreich	✓	✓	
Pankl Aerospace Systems Europe GmbH	Österreich	✓	✓	
Pankl Aerospace Systems Inc.	USA		✓	
Krenhof GmbH	Österreich	✓	✓	
CP-Carrillo Inc.	USA	✓	✓	
Pankl Automotive Slovakia s.r.o.	Slowakei	✓	✓	
Pankl Racing Systems UK Ltd.	England	✓		
Pankl Turbosystems GmbH	Deutschland	✓		
Pankl Cooling Systems (Dalian) Co., Ltd.	China			
SHW AG	Deutschland	✓	✓	✓
SHW Automotive GmbH	Deutschland	✓	✓	✓
SHW Automotive Pumps Co. Ltd.	China			
SHW Pumps & Engine Components Inc	Kanada	✓		
SHW Brake Systems GmbH	Deutschland	✓	✓	✓
SHW Pumps & Engine Components S.R.L.	Rumänien	✓	✓	
SHW do Brasil Ltda.	Brasilien		✓	

DEKARBONISIERUNG

Eine effiziente Produktion ist der erste Schritt, um aktiv zum Klima- und Umweltschutz beizutragen. Entscheidende Faktoren sind dabei der Energieeinsatz und -verbrauch sowie die damit verbundenen Treibhausgasemissionen. Um Entwicklungen erfolgreich voranzutreiben und ein langfristiges Umdenken zu erreichen, setzt die Pankl-Gruppe verstärkt auf Energiemanagement. Produktionseffizienz, der Umstieg von fossilen Brennstoffen auf erneuerbare Energiequellen und die Bewusstseinsbildung sind die Grundlage, um die notwendige Dekarbonisierung im Unternehmen einzuleiten. Gemeinsam mit dem Energiemanagement wird das Ziel gesetzt, die Energieverbräuche in Zukunft zu verringern um auch die anfallenden CO₂-Emissionen so gering wie möglich zu halten.

ENERGIE
GRI 302

Effizienz liegt im Interesse eines jeden produzierenden Unternehmens. Die Pankl-Gruppe hat konzernweit eine Vielzahl von Maßnahmen und Aktivitäten umgesetzt, um die Effizienz der Produktionsprozesse zu steigern sowie den Energieverbrauch zu senken. Die internen Aktivitäten konzentrieren sich auf die Umsetzung von Energieeffizienz-

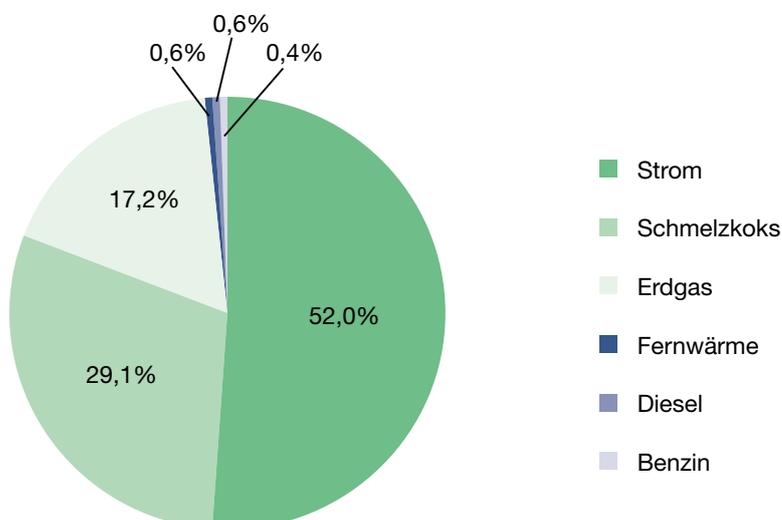
projekten im Produktionsprozess, Einsparungen des Energieverbrauchs sowie Maßnahmen zur Energieumwandlung oder den Ausbau erneuerbarer Energiequellen wie Photovoltaikanlagen. Jeder Standort wird aufgefordert ein Energieaudit durchzuführen, um eventuelle Probleme aufzuzeigen und in weiterführenden Projekten zu bearbeiten. Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter und Ideen für Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz werden gesammelt, ausgewertet und nach Möglichkeit umgesetzt. Das ISO 14001-zertifizierte Umweltmanagementsystem und insbesondere das ISO 50001-zertifizierte Energiemanagementsystem der SHW und der damit verbundene Plan-Do-Check-Act-Zyklus bieten den Rahmen, um Fragen zur Steigerung der Energieeffizienz systematisch anzugehen. Optimierungen können auf verschiedenen Ebenen erfolgen.

Dabei werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Effizienzsteigerung durch Wartungs- und Reparaturmaßnahmen
- Effizienzsteigerung Kompressor Einstellungen
- Einsparungen durch Haustechnikeinstellungen
- Ausweitung der Abwärmenutzung
- Verringerung von Energieverlusten (Leckagen)
- Stabilisierung der bestehenden Produktionsprozesse

ÜBERSICHT ENERGIEMIX [GWh]

Die Hauptenergieträger der Pankl-Gruppe ergeben sich aus Strom, Schmelzkoks, Erdgas, Fernwärme und Treibstoffe, wobei Strom den größten Anteil ausmacht. Knapp über 50% entfallen gruppenweit dabei auf Strom, gefolgt von Schmelzkoks mit knapp 30% und Erdgas mit 17% des Gesamtenergieverbrauches. Fernwärme, Diesel sowie Benzin ergeben dabei jeweils maximal 0,6%.



Vier Werke der Pankl-Gruppe (Standorte Tuttlingen, Köflach, Neuhausen und Aalen) sind für über 60% des Energieverbrauchs verantwortlich. Die restlichen 40% entfallen aufgrund ihrer Größe und Prozesslandschaft auf die anderen Werke.

In der PARS entfällt der größte Anteil des Strom- und Erdgasverbrauch auf die Krenhof GmbH mit Sitz in Köflach. Bei der SHW ist die Gießerei in Tuttlingen konkurrenzlos der größte Energieverbraucher, gefolgt von Neuhausen und Aalen, wobei sich bei der SHW der Gesamtenergieverbrauch aus elektrischer Energie, Schmelzkoks und Erdgas errechnet.

GESAMTENERGIEVERBRAUCH [GWh] GRI 302-1, GRI 302-2



Um die Entwicklung des Gesamtverbrauchs der Pankl-Gruppe richtig zu interpretieren, muss eine Vielzahl von Aspekten berücksichtigt werden. Neben dem Produktionsvolumen der Bauteile haben auch andere Faktoren wie Wärmebehandlungen, Verfahrens- und Prozessanpassungen, das Anfahren der Maschinen nach Stillständen sowie die Beleuchtung und Beheizung bzw. Kühlung der Gebäude Einfluss auf den Gesamtenergieverbrauch. Hinzu kommt, dass sich das Produktportfolio verbreitert, neue Bearbeitungsmaschinen beschafft werden sowie die Produktkomplexität steigt, was sich ebenfalls im Energieverbrauch niederschlägt. Mögliche standortspezifische Faktoren oder Ereignisse entlang der Wertschöpfungskette müssen ebenfalls berücksichtigt werden. So können sich beispielsweise Effekte wie Vorproduktionen oder Sortimentsänderungen an einzelnen Standorten auch auf den konzernweiten Energieverbrauch auswirken.

ENERGIEVERBRAUCH NACH QUELLE [GWh] GRI 302

Quelle	2022	2021	2020
Strom	140,73	129,56	46,68
Schmelzkoks	78,77	80,38	73,20
Erdgas	46,57	50,17	24,22
Fernwärme	1,71	2,19	1,92
Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen Diesel	1,68	1,55	0,29
Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen Benzin	1,00	0,62	0,02

ZIELE DER STRATEGIE

Seit dem Jahr 2022 wird daran gearbeitet eine Nachhaltigkeitsstrategie aufzubauen und im Unternehmen auszuweiten. Die Strategie soll die gesetzten Ziele unterstreichen und die politischen Rahmenbedingungen einbinden. Die Strategie 2030 umfasst Ziele wie beispielsweise die Verringerung der Intensität des Energieverbrauchs, der Treibhausgasemissionen (Scope 1- und Scope 2-Emissionen), der Abfallerzeugung und des Wasserverbrauchs. Auch die Scope 3 Emissionen werden in der Strategie aufgenommen und in den kommenden Jahren durch einen Maßnahmenkatalog verringert.

Die Standorte der Pankl-Gruppe sind durch ein hohes Maß an Heterogenität gekennzeichnet und unterscheiden sich stark in Größe, Kernprozessen und Produktportfolio. Es ist daher davon auszugehen, dass einige Standorte das Reduktionsziel zu Beginn leicht erreichen werden und in den Folgejahren ihre Innovationsleistung sukzessive ausbauen müssen, um die angestrebten Reduktionen zu erreichen. Andere Standorte werden es schwerer haben, da sie bereits effizient ausgerichtet sind. Aus diesem Grund wurde ein konzernweites Ziel festgelegt, um die standortspezifischen Faktoren bei der Konsolidierung auf Konzernebene so weit wie möglich zu berücksichtigen.

In diesem Jahr hat die Pankl-Gruppe eine Erdgaseinsparung von 3,76% geschafft. Dabei konnte in der PARS eine Reduktion von 2,42% sowie bei der SHW eine Einsparung von 4,58% erreicht werden. Dies wurde hauptsächlich durch Wärmerückgewinnung, verschiedenste Haustechnikeinstellungen, Heizkesseltausch und Heizkurve-Anpassung erzielt. Durch die steigende Anzahl an Maschinen, hat sich der gesamte Strombedarf jedoch erhöht, was uns erst in der 2023 Bilanz aufgezeigt wird.

ENERGIEVERSORGUNG & EIGENERZEUGUNG

Seit bereits vier Jahren wird an den österreichischen Standorten Ökostrom bezogen. Auch an den Standorten in Deutschland wird dies ab dem Jahr 2023 genutzt. Weltweit ist dies derzeit noch nicht möglich, da einige Länder Ökostrom noch nicht in Großmengen anbieten. Rund 52% des Gesamtenergieverbrauchs der Pankl-Gruppe entfallen auf elektrische Energie.

Geplant ist, den Anteil an Eigenstromerzeugung zu erhöhen. Verschiedene Photovoltaik Optionen werden evaluiert. Im Jahr 2019 wurde ein Projekt zur Errichtung einer Photovoltaikanlage gestartet. Die Arbeiten an diesem Projekt wurden im Jahr 2021 finalisiert und die Machbarkeit weiterer Anlagen an anderen Standorten evaluiert. In diesem Zusammenhang wurde eine 330,8 kWp-Anlage am neu errichteten PASE-Werk in Kapfenberg errichtet und im Frühjahr 2023 in Betrieb genommen. Auch das seit Anfang 2023 im Bau befindliche Pankl Academy Gebäude wird mit einer PV-Anlage mit 200 kWp geplant und soll im Jahr 2024 in Betrieb genommen werden. Weitere Gebäude der Pankl-Gruppe sowie firmeneigene Parkplätze werden im Laufe des Jahres 2023 auf eine Erweiterung der Eigenstromerzeugung evaluiert.

TREIBHAUSGAS EMISSIONEN [tCO₂]

GRI 305

Klimaneutralität für Scope 1 und 2 in Österreich und Deutschland bis 2030 ist das Ziel, das sich die Pankl-Gruppe gesetzt hat. Bis 2030 sollen 100% der Treibhausgasemissionen, einschließlich Scope 1 und Scope 2, eingespart werden. Die Emissionen und das Einsparungsziel stehen in direktem Zusammenhang mit der Effizienz der Energienutzung und dem Energiemix.

SCOPE 1 UND 2 EMISSIONEN

Scope 1-Emissionen resultieren aus den direkten Aktivitäten eines Unternehmens, wie etwa der Verbrennung von Brenn- und Treibstoffen. Bei der Pankl-Gruppe korreliert die Höhe der Scope 1-Emissionen eng mit dem produktionsspezifischen Verbrauch an Primärenergie. Die Berechnung der Scope 1-Emissionen umfasst alle Treibhausgasemissionen der PARS- und SHW-Werke, die bei der Verbrennung von Erdgas und Treibstoff entstehen. Scope-2-Emissionen entstehen durch den Verbrauch von Sekundärenergie wie Strom, Fernwärme oder Dampf. Diese Energie wird in der Regel von Energieversorgungsunternehmen eingekauft.

Die angeführte Tabelle zeigt die Emissionen mit der Berechnungsgrundlage der „market-based method“ an. Diese greift zur Quantifizierung der Emissionen auf spezifische Faktoren zurück, also vom Energieerzeuger, von dem die Gruppe seine Energie bezieht.

Scope 1 GRI 305-1	2022	2021*	2020*
Direkte Emissionen gesamt	40.714	43.457	35.256
Wärme (eigenerzeugt)	39.366	42.637	34.837
Firmenfuhrpark	818	820	418
Kältemittel	529		
Scope 2 GRI 305-2			
Indirekt erzeugte Emissionen gesamt	27.105	47.620	20.207
Strom (stationär)	26.983	47.302	20.055
Wärme (eingekauft)	122		

*Die Datenerhebung wurde 2022 angepasst.

Für die vollständige Darstellung der verursachten Emissionen wird anbei auf die Ergebnisse der „location-based method“, verwiesen. Diese quantifizierten Emissionen werden anhand der Aktivitätsdaten und auf Basis der lokalen oder nationalen Grid-Faktoren berechnet; das beschreibt den durchschnittlichen Emissionsfaktoren einer bestimmten geografischen Region. Hierbei berechnen sich die Scope 2 Emissionen „Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf“ auf 49.164,76 tCO₂. Für Scope 2 „Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf“ berechnen sich 104,95 tCO₂.

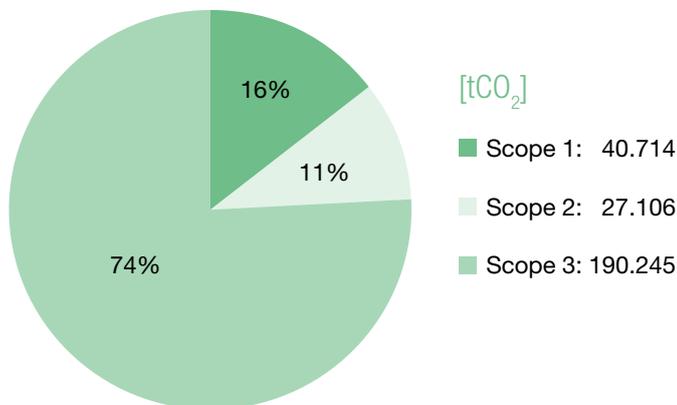
SCOPE 3 EMISSIONEN

Scope 3-Emissionen sind indirekte Emissionen (Scope 3 - anteilig brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten), die bei der Gewinnung, Herstellung und Verarbeitung der verwendeten Energieträger entstehen sowie Emissionen, die aus Aktivitäten in vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette resultieren. Nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) werden diese Aktivitäten in 15 Kategorien unterteilt.

Sechs dieser Kategorien unterliegen der Unternehmenstätigkeit der Pankl-Gruppe und werden in der untenstehenden Tabelle aufgelistet, wobei vorgelagerter- und nachgelagerter Transport mit der derzeitigen Datenlage nicht unabhängig voneinander zu bewerten ist.

Scope 3 GRI 305-3	2022*
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	135.304
Vorgelagerter und Nachgelagerter Transport	10.182
Abfälle aus dem Betrieb	21.255
Anfahrt Mitarbeiter	9.436
Geschäftsreisen	529
Entsorgung von verkauften Produkten am Ende ihrer Lebensdauer	646

*Die Datenerhebung wurde 2022 angepasst, weswegen keine Vergleichswerte aus den Vorjahren vorliegen.



Die Pankl-Gruppe arbeitet seit dem Jahr 2022 an der sukzessiven Ausweitung der Erfassung, Berechnung und Darstellung der Scope-3-Emissionen. Die derzeit verfügbaren Daten zu Scope-3-Emissionen umfassen bereits das verwendete Produktions- und Verbrauchsmaterial, den Wasserverbrauch, das Verpackungsmaterial, die vorhandenen Transportdaten, Betriebsabfälle sowie die Geschäftsreisen, welche Flüge, Bahnfahrten und Mietautos umfassen. Aus dem Jahr 2021 wurden Daten nachgezogen, um eine verbesserte Datenqualität und Transparenz zu schaffen. Die Vollständigkeit der Daten wird im Laufe des Jahres 2023 überarbeitet.

PRODUCT CARBON FOOTPRINT (PCF)

Durch die aktuelle Sensibilisierung der Gesellschaft wird erwartet, dass auch Kunden der Pankl-Gruppe in Zukunft vermehrt auf den CO₂-Fußabdruck von Lieferanten achten und dieser ein wesentliches Vergabekriterium wird. In Zukunft wird die Pankl-Gruppe verstärkt auf die Treibhausgasemissionen, welche einzeln hergestellte Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg verursachen, eingehen und damit in der Lage sein, dem Kunden den spezifischen CO₂-Abdruck eines Einzelprodukts anzugeben (Product Carbon Footprint, "PCF"). Umgekehrt erwartet die Pankl-Gruppe, weitere Erkenntnisse über die Auswahl und Verwendung von Rohstoffen zu gewinnen und einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten.

Mit einem korrekten PCF soll es für die Pankl-Gruppe auch möglich sein, dem Kunden ein CO₂-neutrales Produkt anzubieten. Für jeden im Enterprise Resource Planning (ERP) System erstellten Artikel mit Fertigungsliste ist es möglich systemgestützt einen PCF zu errechnen, zu speichern und auszugeben. Der PCF Rechner wurde im ERP System bereits vorbereitet und die Testphase ist abgeschlossen. Der PCF eines Artikels besteht aus der Summe der Anteile der eingesetzten Rohstoffe und Zukaufteilen, den Emissionswert der Fertigung und einem Zuschlagssatz, über welchen der Corporate Carbon Footprint (CCF) auf die Produkte umgelegt wird. Vollständig wird das Projekt im Q2/2023 fertiggestellt und für den PARS-Standort Bruck an der Mur freigeschalten.

RESSOURCENSCHONUNG

Ziel ist es, Produkte in höchster Qualität herzustellen und dabei die Umweltauswirkungen über den gesamten Produktlebenszyklus so gering wie möglich zu halten. Dadurch spielen die Rohstoffe und Materialien, die in der Produktion verwendet werden, eine wesentliche Rolle. Durch gezielte Anstrengungen in Forschung und Entwicklung (F&E) sowie einer engen Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden soll der Anspruch an Qualitätsprodukte gewährleistet werden. Ein Fokusthema der Pankl-Gruppe ist hierbei der hochleistungsfähige Leichtbau der Komponenten, sodass die Fahrzeuge möglichst wenig Kraftstoff verbrauchen.

ROHMATERIALVERBRAUCH [t] GRI 301-1

Um den Anforderungen des Marktes und der Kunden gerecht zu werden, werden Leichtbauteile zusammen mit der Abteilung F&E weiterentwickelt. Die Abteilungen Einkauf, Produktion sowie F&E müssen hierfür eng zusammenarbeiten. Neben vielen anderen Aspekten, die es zu beachten gilt, rücken auch Umwelt- und Klimaschutzfragen immer mehr in den Fokus. Die Pankl-Gruppe arbeitet mit Partnern und Experten weltweit an neuen Werkstoffen, um den Kunden Lösungen für die Mobilität der Zukunft zu bieten.

Material	2022	2021*	2020*
Gesamt	110.077	2.331	1.720
Aluminium	10.998		
Stahl	80.152		
Titan	285		
Quarzsand	14.762		
Kalkstein	3.442		
Metallpulver	5		
Kunststoff	433		

*Die Datenerhebung wurde 2022 angepasst, weswegen keine Vergleichswerte aus den Vorjahren vorliegen.

Die Pankl-Gruppe verwendet verschiedene Rohstoffe zur Herstellung von Leichtbaukomponenten, Getrieben, Motor- und Turbosystemen, Antriebs- und Fahrwerkskomponenten sowie Schmiedeteile. Die Hauptbestandteile sind die drei Materialien Stahl, Quarzsand, und Aluminium. Viele der hergestellten Produkte enthalten bereits Fertigbauteile, die zu einem Gesamtprodukt zusammengebaut werden. Zudem werden Schmiedeteile an den österreichischen Standorten Krenhof Kapfenberg und Krenhof Köflach hergestellt.

Auch die Auswahl der Lieferanten wird in den kommenden Jahren noch präsenter. Neben der Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards werden vermehrt Lieferantenratings eingefordert, um den aktuellen Umwelteinfluss zu erfragen. Besonders für den Erwerb von „grünem Stahl“ und Aluminium werden mögliche Lieferanten untersucht.

EINSATZ VON RECYCELTEM MATERIAL [t] GRI 301-2

Die Pankl-Gruppe verarbeitet jedes Jahr eine große Menge an nicht erneuerbaren, vorwiegend erdölbasierten Materialien. Diese Stoffe müssen zunehmend recycelt oder durch erneuerbare und umweltfreundliche Alternativen ersetzt werden. Viele Unternehmen, vor allem auch in der Automobilindustrie, sind mit dieser Herausforderung konfrontiert. Der Einsatz von recyceltem Material oder grünem Stahl und die Wiederverwertung von Rohmaterial stehen aktuell zur Diskussion. Am SHW-Standort in Tuttlingen wird bereits seit Jahren auf emissionsneutralen Stahlschrott zurückgegriffen. Die Metallspäne aus Aluminium und Grauguss werden sortenrein gesammelt und vor Ort wieder eingeschmolzen. Dies führt zu einer Wiederverwertung von Rohstoffen im Sinne der Kreislaufwirtschaft.



*Standort Neuhausen

VERKAUF VON MATERIALIEN [t]

Um das eingekaufte Rohmaterial bei zerspanender Bearbeitung nicht zu verschwenden, wird viel Wert daraufgelegt, die anfallenden Späne sortenrein zu sammeln und für weiterverarbeitende Zwecke zu verkaufen. Somit wird verhindert, dass wertvolle Ressourcen verschwendet werden. Die Pankl-Gruppe ist bekannt für seine Leichtbauteile, welche bereits durch die Konstruktion darauf abzielt, den Materialeinsatz sowie den Kraftstoffverbrauch der Fahrzeuge gering zu halten.

Material	2022	2021*	2020*
Gesamt	14.652	1.233	1.329

*Die Datenerhebung wurde 2022 angepasst.

Aluminium



Stahl



Titan



Messing



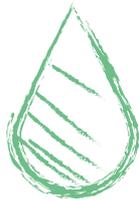
WASSER [m³] GRI 303-1

Ein sorgsamer und sparsamer Umgang mit Wasser ist dringend erforderlich. Die Pankl-Gruppe wird dieser Verantwortung gerecht, indem sie mit dieser wertvollen Ressource sorgsam umgeht und Wasser bestmöglich wiederverwertet und somit effizient einsetzt. Dazu wurden eigene Projekte gestartet. Besonders an den österreichischen Standorten wird darauf geachtet, Brunnenwasser als Prozesswasser zu benutzen.

Wasser ist kein Bestandteil der Produkte an sich, sondern wird nur in einigen Prozessschritten, wie z.B. der Reinigung oder Kühlung, verwendet. Daher wurde Wasser in der Materialitätsanalyse im Vergleich zu anderen Themen als weniger wesentlich eingestuft.

Wasser	2022	2021*	2020*
Gesamt	150.137	138.707	91.513

*Die Datenerhebung wurde 2022 angepasst.



Der höchste spezifische Wasserverbrauch nach Standorten wird von SHW Brake Systems GmbH verzeichnet. Das bei der Produktion der Pankl-Standorte anfallende Abwasser wird in eigenen Abwasseraufbereitungsanlagen entsprechend den örtlichen Vorschriften behandelt, wobei die relevanten Grenzwerte konsequent überprüft werden. Der Wasserbedarf in den anderen Produktionsbereichen ist gering und dient in erster Linie zur Produktkühlung nach der Herstellung, Reinigung oder zur Maschinen- und Prozesskühlung. Die anfallenden verbrauchten Kühlwassermengen und Abwasser aus der Reinigung werden aufgefangen, in Erdtanks zwischengelagert und entsorgt. Zur Vermeidung und Behebung von Vorfällen, die zu Grenzwertüberschreitungen im Abwasserbereich führen können, werden konzernweite Aktionspläne entwickelt. Die Daten zur Wasserentnahme werden auf Basis von Zählerwerten erhoben und beziehen sich ausschließlich auf Süßwasserressourcen und Brunnenwasser. Bislang wurden keine wesentlichen Auswirkungen festgestellt. Sollte sich dies in Zukunft ändern, werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergriffen.

ABFALL [t] GRI 306

Ein möglichst effizienter Materialeinsatz entlang der Wertschöpfungskette und eine gezielte Abfall- und Ausschussvermeidung sind wichtige Steuerungsgrößen für eine nachhaltige Produktion. Im Rahmen der Kreislaufwirtschaft ist es wichtig, die Stoffströme innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu optimieren und Materialien sowie Produkte bestmöglich zu recyceln. Ein systematisches Abfallmanagement und eine sorgfältige Trennung sowie Dokumentation der verschiedenen Rest- und Abfallstoffe sind dafür Voraussetzung und für die Pankl-Gruppe selbstverständlich.

Die Produktionsleiter, F&E sowie der Abfallbeauftragte sind für die Kontrolle der verschiedenen Produktionsparameter verantwortlich. Verschiedene Programme und Maßnahmen dienen der

Optimierung des Materialeinsatzes und der Reduzierung des Abfalls und Ausschusses. Das Produktdesign ist entscheidend für einen effizienten Materialeinsatz. Ein optimierter Materialeinsatz kann beispielsweise durch die Anpassung der Materialstärke oder des Formdurchmessers erreicht werden. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass die Material- und Produkteigenschaften sowie die technologischen Anforderungen der Fertigungsprozesse erfüllt werden können. Die F&E Abteilungen der Pankl-Gruppe arbeiten seit Jahren sukzessive an der Optimierung des Leichtbaumaterialeinsatzes. Es gilt die Fertigungsprozesse technologisch so weit voranzutreiben, dass möglichst wenig Ausschuss und Abfall entsteht, ohne dass die Stabilität und damit die Funktion beeinträchtigt werden.

Abfälle GRI 306-3	2022	2021	2020
Ungefährliche Abfälle gesamt	46.871	49.837	42.402
Gefährliche Abfälle gesamt	5.484	5.298	3.483
Metallische Abfälle	15.063	20.914	16.604
Aluminium Abfälle	572	775	810
Abfälle zur Entsorgung	1.888	1.619	941
Abfälle zur Verwertung	31.236	28.148	24.988
Sonderabfälle	3.597	3.678	2.542

Das Abfallmanagement ist Teil des konzernweiten Umweltmanagementsystems, das nach ISO 14001 zertifiziert ist und ein wichtiges Element der themenspezifischen Auditierung darstellt. Alle relevanten Abfall- und Schrottkennzahlen werden kontinuierlich erhoben und in den monatlichen Produktionsberichten berücksichtigt. Dazu gehören auch Abfälle, die beispielsweise bei Testläufen während der Entwicklung neuer Materialien oder Produkte entstehen. Alle Abfälle werden von zertifizierten und zugelassenen Entsorgungsunternehmen abgeholt und einer ordnungsgemäßen – meist thermischen – Verwertung zugeführt.

Für den Transport von Produkten wird seit Jahren darauf geachtet, wiederverwendbare Transportkisten zu verwenden. Durch die schweren Schmiedeteile wird innerbetrieblich auf Stahlkörbe zurückgegriffen; die restliche Ware wird mit Holzpaletten und Mehrweg-Transportkisten versendet. Die gute Kommunikation und Abstimmung mit den Kunden der Pankl-Gruppe ermöglicht auch die Erfüllung der Anforderungen hinsichtlich Größe und Art der Verpackung. Auf Verpackungen, die bei der Anlieferung von Rohstoffen anfallen, kann nur bedingt Einfluss genommen werden. Diese Verpackungen werden jedoch getrennt, gesammelt und ordnungsgemäß an das Abfallunternehmen weitergegeben.

VERPACKUNG GRI 301-3

Im Zuge des Projektes Verpackungsstrategie wurde die aktuelle Verpackung von der PARS erhoben. Durch die Erhebung konnten folgende Materialien als Verpackung identifiziert werden:

Kartonagen



Holz



Schaumstoff



Papier



Kunststoff



Aluverbund



KARTONAGEN

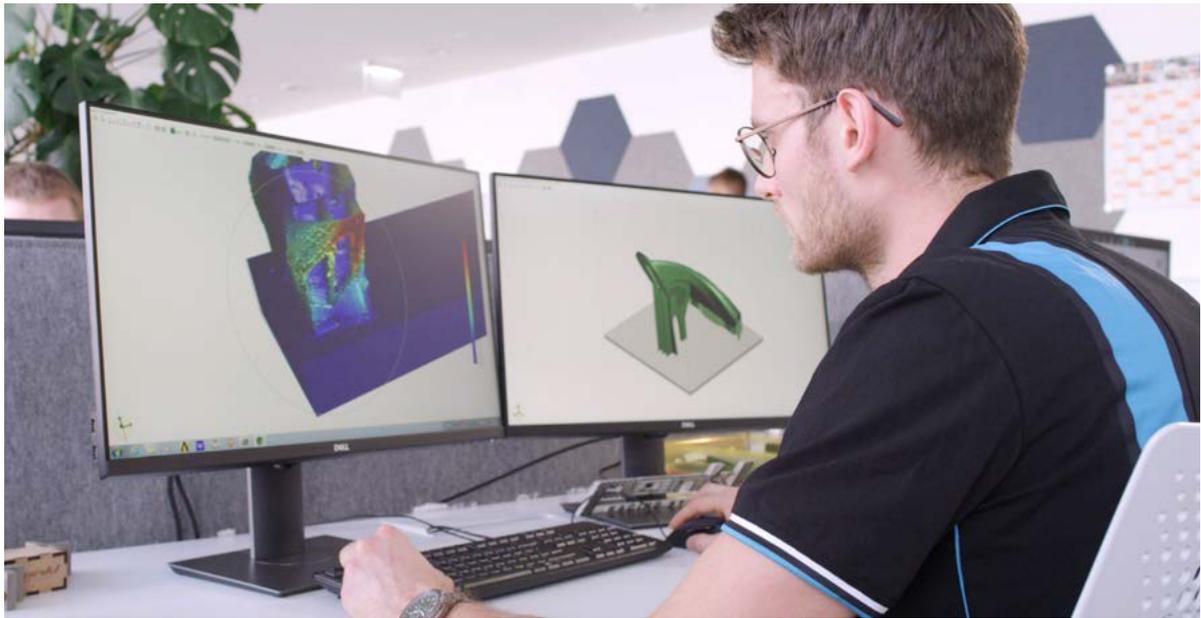
Die PARS wird bei Lieferungen mit Kartonagen nach dem Standard der Lebensmittelindustrie beliefert. Dabei wird garantiert, dass sie ohne Giftstoffe und zu 100% recyclebar sind. Dadurch kann im Bereich der Kartonagen ein hoher Nachhaltigkeitsstandard erreicht werden.

MEHRWEG

Bei Serienlieferanten werden ausschließlich Mehrwegverpackungssysteme verwendet. Die Verpackungen werden speziell an die Kundenanforderungen angepasst und bestehen unter anderem aus Schaumstoff, Trays, Paletten, Gitterboxen. Diese werden soweit möglich über das gesamte Jahr verwendet.

VCI-LUFTPOLSTER-SÄCKCHEN

Korrosionsanfällige Produkte werden bei Lagerung und Transport in VCI-Verpackungen vor Rost geschützt. Gemeinsam mit einem Lieferanten wurden VCI-Säckchen mit integrierter Luftpolyesterfolie entwickelt. Dadurch kann eine zusätzliche Folie zum Schutz der Bauteile in der Verpackung eingespart werden.



FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

GRI 305

Forschung und Entwicklung (F&E) nimmt innerhalb der Pankl-Gruppe eine zentrale Rolle ein. Durchschnittlich waren im Jahr 2022 353 Mitarbeiter mit F&E Tätigkeiten in der Pankl-Gruppe beschäftigt. Die Gesamtaufwendungen für die intensiven Forschung – und Entwicklungstätigkeiten beliefen sich im Geschäftsjahr 2022 auf 38,20 m€ (2021: 37,50 m€).

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse sieht man sehr gut, welchen Stellenwert F&E intern sowie auch extern durch verschiedene Stakeholder-Gruppen zugeschrieben wird. Als Innovationstreiber ist es die Aufgabe der gesamten Pankl-Gruppe der F&E eine zentrale Rolle zuzuordnen. Die Pankl-Gruppe setzt auf eine enge Zusammenarbeit mit den Kunden, um auf deren Wünsche und Anforderungen bestmöglich und zeitnahe reagieren zu können.

HIGH QUALITY -

QUALITÄT BEDEUTET PERFEKTION BIS INS DETAIL

Dies umfasst die Produkt- sowie auch die Servicequalität, die den Kunden geboten wird. Die Pankl-Gruppe bietet im Bereich der Konstruktion kreative und intelligente Lösungen an, die sich an Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Wirtschaftlichkeit und Umweltfreundlichkeit orientieren. Die Aktivitäten spannen sich von der Entwicklung neuer Materialien und Fertigungsprozesse über die Prototypenentwicklung und Simulation bis hin zur Produktionsoptimierung. Die internen Qualitätsmanagement-Abteilungen verfügen über die Kompetenzen, die Produkte nach genauer Kontrolle freizugeben.

PANKL BEWEGT DIE WELT

Die gesamte Pankl-Gruppe ist sich der Verantwortlichkeit über die Sicherheit ihrer Komponenten bewusst. Millionen von Menschen werden täglich in Fahrzeugen oder Luftfahrzeugen transportiert, in denen Produkte der Pankl-Gruppe verbaut sind. Dies erhöht die Wichtigkeit der Auswahl der Rohstoffe sowie präzise Verarbeitung in den Produktionsschritten. Durch genaue Aufzeichnung der Prozesse sind Nachverfolgungen bis zum Rohmaterial, was in den Produktionshallen eintrifft, möglich. Durch verschiedene Bearbeitungsverfahren wird darauf abgezielt den Rohmaterialverbrauch so gering wie möglich zu halten, ohne die Qualität und Sicherheit der Produkte zu gefährden.

Forschung & Entwicklung	2022	2021	2020
Anzahl der Mitarbeiter (Vollzeit) in %	8,08	6,58	7,19
Umsatzaufwendungen in %	5,00	11,00	11,99

SOCIAL

ARBEITEN BEI PANKL AG

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die gemeinsam gelebte Kultur bilden das Fundament der Pankl-Gruppe. Diese sind die Basis des stetigen Erfolgs und Wachstums der Pankl-Gruppe sowie ein relevanter Schlüssel für die Weiterentwicklung des Unternehmens. Die Fähigkeiten, das Know-How, die Diversität und der Einsatz der Mitarbeiter führen die Pankl-Gruppe zum wirtschaftlichen Erfolg.

Die Aufgabe der Pankl-Gruppe ist es, ein stabiles und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Erforderliche Grundlagen und Rahmenbedingungen für die Gesundheit, Sicherheit und Weiterentwicklung stehen im Fokus des täglichen Arbeitsalltags. Wesentliche Bestandteile sind hierbei die offene und ehrliche Unternehmenskultur. Gesunde Beschäftigte, die sich mit dem Arbeitgeber identifizieren, sind die wesentliche Grundlage für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die Pankl-Gruppe legt besonderen Wert auf die Zufriedenheit jedes einzelnen Mitarbeiters sowie auf persönlich abgestimmte Weiterentwicklungsmodelle. Schwerpunkt der Personalpolitik sind unter anderem die Themen Gesundheit, Aus- und Weiterbildung sowie die Work-Life-Balance. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit, Arbeitnehmervertretung, lange Beschäftigungsverhältnisse, gute Führung und Benefits für Mitarbeiter sind die Grundlage

des erfolgreichen Wirtschaftens der Pankl-Gruppe. Eine Vielzahl von Jubilaren jedes Jahr an den unterschiedlichsten Standorten ist der Beweis dafür, dass die Pankl-Gruppe auf dem richtigen Weg ist.

Erstmals wurde in der PARS das Empfehlungsprogramm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ gestartet. Dabei bekommen bestehende Mitarbeiter bei einer erfolgreichen Personalvermittlung eine Sonderprämie. Aufgrund des Erfolges im Jahr 2022 wird dieser Prozess im Jahr 2023 auch auf Lehrlinge ausgeweitet.

Im Jahr 2022 konnte die PARS auch eine Verdoppelung der Bewerbungseingänge sowie eine Verdreifachung in der Zahl der geführten Bewerbungsgespräche verzeichnen. Diese erfreuliche Steigerung zeigt das wachsende Interesse an der Pankl-Gruppe sowie der Klassifizierung der Pankl als Top-Arbeitgeber. Dies wurde auch durch die Auszeichnung „Top Company“ der unabhängigen Bewertungsplattform „Kununu“ bestätigt.

Die nachfolgenden Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich auf die GRI-Richtlinie und den damit verbundenen Berechnungsstandards.





DIVERSITÄT, INTEGRATION & CHANCENGLEICHHEIT

GRI 405

Die Pankl-Gruppe setzt in der täglichen Arbeit bewusst auf Vielfalt und Diversität unter den Mitarbeitern. Darunter versteht die Pankl-Gruppe die Einstellung von Kollegen aus aller Welt, unterschiedlichste Persönlichkeiten, Talente, Altersgruppen und Erfahrungshorizonte. Die multikulturellen Werte und Erfahrungen der Mitarbeiter werden geschätzt. Darin spiegelt sich auch die Internationalität und Vielfalt der Märkte, der Produkte und des Geschäftsumfeldes der Pankl-Gruppe.

Speziell die Automobil- und Metallindustrie scheint eine männerdominierte Branche zu sein und könnte somit potenzielle Risiken in der Diskriminierung von Frauen bergen. Genau hier greift die Pankl-Gruppe mit der Vielfalt von Alter, Geschlecht und Nationalität ein.

GESCHLECHTERGLEICHHEIT

GRI 405-1

Im Jahr 2022 betrug die Geschlechterverteilung durchschnittlich 25% Frauenanteil zu 75% Männeranteil, wobei hier karentzierte Mitarbeiter sowie Mitarbeiter, welche aktuell das Bundesheer oder den Zivildienst absolvieren, nicht einberechnet sind. Kontinuierliche Steigerungen des Frauenanteils kann die Pankl-Gruppe sowohl in der Produktion als auch bei den jährlich neu eintretenden Lehrlingen verzeichnen. Bei regelmäßigen Veranstaltungen und Messen werden Jugendlichen beider Geschlechter technische Berufe vorgestellt und die Begeisterung für diese Branche angeregt. Gezielte geschlechtergerechte Ansprache trägt auch dazu bei, dass Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Pankl-Gruppe gelebt werden.

ALTER

GRI 405-1

Die Altersstruktur der Mitarbeiter der Pankl-Gruppe bleibt stabil. Die Vielfalt an Nationalitäten und der breiten Altersbandbreite der Mitarbeiter zeigt, dass die Pankl-Gruppe ein internationales, offenes und modernes Unternehmen ist. Seit dem Jahr 2022 arbeitet die PARS auch verstärkt mit der Plattform „Senior Quality“ zusammen. Gemeinsam wird versucht, jobsuchende Personen ab dem 45. Lebensjahr in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

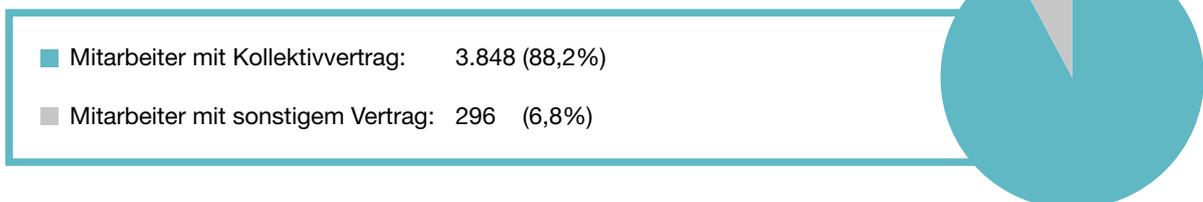
DIVERSITÄT
GRI 102-8

in %	2022	2021	2020
Führungskräfte	8,6	7,1	7,8
männlich	84,1	88,5	88,9
weiblich	15,9	11,5	11,1
<30 Jahre	9,0	7,2	8,5
30-50 Jahre	70,0	70,5	70,8
>50 Jahre	21,0	22,3	20,7
Angestellte	33,4	35,7	37,0
männlich	73,7	74,2	74,3
weiblich	26,3	25,8	25,7
<30 Jahre	25,1	24,1	22,5
30-50 Jahre	53,5	53,2	54,1
>50 Jahre	21,4	22,8	22,3
Arbeiter	53,3	53,9	51,4
männlich	76,5	78,6	78,7
weiblich	23,5	21,4	21,3
<30 Jahre	29,4	27,0	26,4
30-50 Jahre	49,4	51,3	51,9
>50 Jahre	21,2	21,6	21,9
Leiharbeitskräfte	4,8	3,3	3,9
männlich	70,4	75,6	82,9
weiblich	29,6	24,4	16,1
<30 Jahre	35,5	23,1	40,1
30-50 Jahre	58,6	58,0	51,8
>50 Jahre	5,9	9,9	8,0

MITARBEITER NACH KONTINENTEN GRI 102-8

	2022	2021	2020
Gesamt	4.365	3.918	3.493
Österreich	1.629		
Deutschland	1.665		
Europa (exkl. AT/DE)	495		
Afrika	0		
Asien	243		
Australien	0		
Nordamerika	309		
Südamerika	24		

TARIFVERTRÄGE GRI 102-41





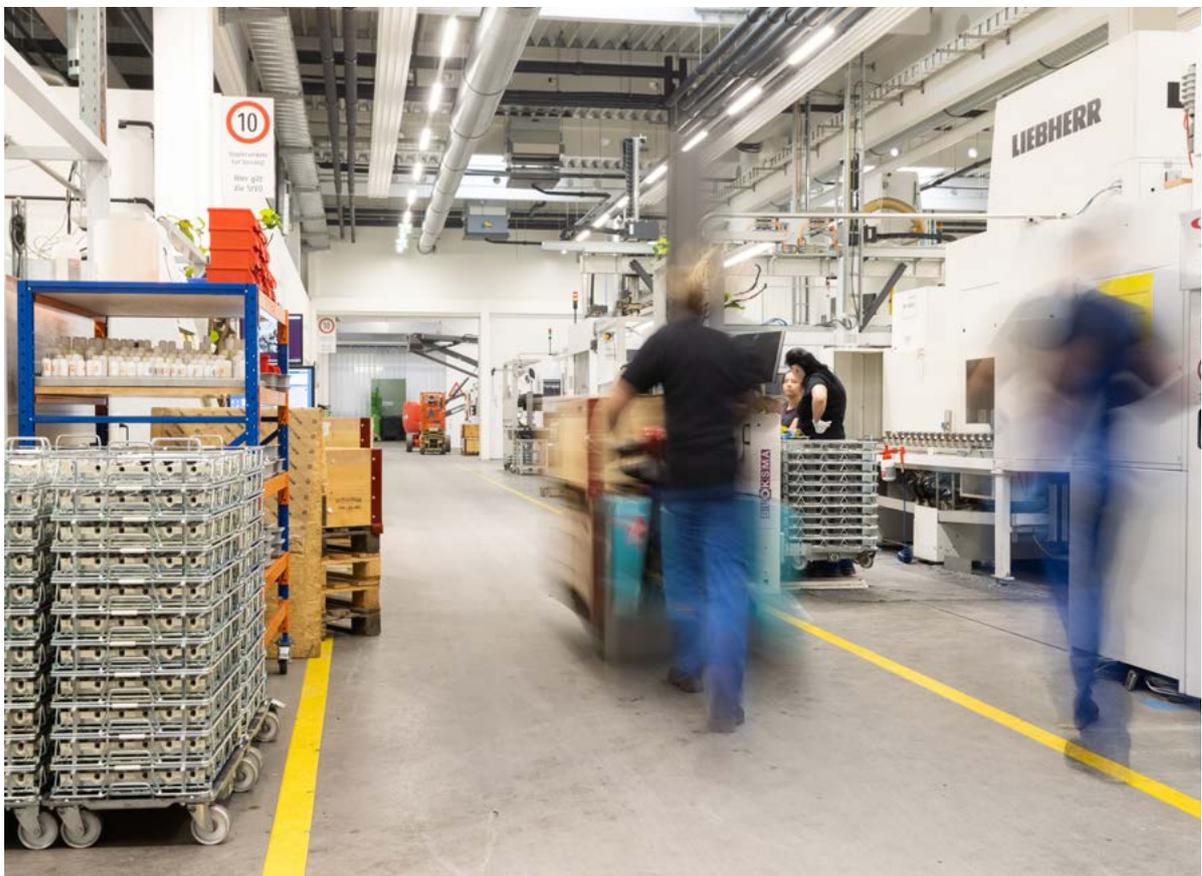
VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

GRI 405-1

	2022	2021	2020
Vorstand und Aufsichtsrat	8	8	6
männlich in %	100	100	100
weiblich in %	0	0	0
<30 Jahre in %	0	0	0
30-50 Jahre in %	0	0	0
>50 Jahre in %	100	100	100
Vorstand	3	3	2
männlich in %	100	100	100
weiblich in %	0	0	0
<30 Jahre in %	0	0	0
30-50 Jahre in %	0	0	0
>50 Jahre in %	100	100	100
Aufsichtsrat	5	5	4
männlich in %	100	100	100
weiblich in %	0	0	0
<30 Jahre in %	0	0	0
30-50 Jahre in %	0	0	0
>50 Jahre in %	100	100	100

FLUKTUATION, BEEINTRÄCHTIGUNG UND KARENZ GRI 405-1

Gesamtanzahl Mitarbeiter, Fluktuation, Menschen mit Beeinträchtigung und Karenzrückkehrer	2022
Anzahl Mitarbeiter gesamt	4.365
Ø Alter global	38,3
Fluktuation global in %	12
Menschen mit Beeinträchtigung (min. 50% Behinderungsgrad)*	62
Karenzzurückkehrer weiblich	15
Karenzzurückkehrer (inkl. Papamonat) männlich	61
Austritte während der Karenz weiblich in %	0
Austritte während der Karenz männlich in %	0



KULTUR

Für die Pankl-Gruppe ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Mitarbeitern unterschiedlicher Kulturen und Herkunft vorbehaltlos und offen gegenübergetreten wird. Die Belegschaft der Pankl-Gruppe ist sehr international zusammengesetzt. Die Pankl-Gruppe beschäftigt derzeit 4.365 Mitarbeiter aus rund 64 Nationen weltweit. Die Rekrutierung von neuen Fachkräften wurde in der Pankl-Gruppe international ausgeweitet. Gemeinsam mit dem Verein „Talents4Europe“ konnte die PARS junge Fachkräfte und Lehrlinge aus Spanien an den österreichischen Standorten einstellen. Durch maßgeschneiderte Onboarding-Prozesse sowie laufende Deutschkurse konnten die neuen Kollegen gut in das bestehende Pankl-Team integriert werden. Auch die Unterkunft konnte in dem Pankl-Tower am Standort Kapfenberg zur Verfügung gestellt werden.

FAMILIE UND BERUF

GRI 405

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt nach wie vor ein zentrales Thema dar. Es ist der Pankl-Gruppe ein großes Anliegen, die Interessen der Mitarbeiter, die sich aus familiären Verpflichtungen ergeben, zu berücksichtigen. Darum werden regelmäßig neue familienfreundliche Regelungen evaluiert.

Arbeitszeiten können nach Möglichkeit flexibel und den Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet werden. Auch mobiles Arbeiten bietet eine Möglichkeit der Flexibilität. Bei Bedarf können auch die Arbeitsstunden für die Pflege von Familienangehörigen angepasst werden. Ältere Mitarbeiter haben die Möglichkeit über Altersteilzeitvereinbarungen vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Da früheres Ausscheiden oft mit Einbußen bei Rentenbezügen einhergeht, stockt die SHW das Entgelt im Rahmen der tariflichen Regelung auf.

Hinsichtlich der Elternzeit hält sich die Pankl-Gruppe an relevante gesetzliche Regelungen. Mitarbeiter werden sowohl vor Antritt der Karenz als auch in der Planungsphase der Rückkehr aus der Karenz begleitet und beraten. Besonderes Augenmerk wird auf die Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Karenz gelegt. (Eltern-)Teilzeillösungen werden ausschließlich individuell und nach intensiver Beratung vereinbart. Dazu werden Rückkehrgespräche geführt, um die jeweiligen Wünsche und Bedürfnisse gezielt zu thematisieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Auch Vätern werden nach individueller Absprache Möglichkeiten in Form von Väterkarenz und Papamonat angeboten. Seit dem Jahr 2022 werden Eltern auch bei der Beschaffung von Kindergartenplätzen unterstützt, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Finanzielle Unterstützung gibt es an den österreichischen Standorten der PARS für Mitarbeiter durch Zuschüsse für Kindergarten, Geburt und Hochzeit.

Erfreulicherweise werden die Bemühungen von den Mitarbeitern als positiv gewertet. So belegte die Pankl-Gruppe bei einem Ranking der Zeitschrift „Freundin“ in Kooperation mit Kununu bei einer unabhängigen Umfrage in der Kategorie „Familienfreundliches Unternehmen“ österreichweit den 7. Platz im Bereich Maschinenbau.



MITARBEITERFÖRDERUNG

AUS- UND WEITERBILDUNGEN
GRI 404-1

Ein Ziel der Pankl-Gruppe ist die kontinuierliche, individuelle Förderung und Weiterentwicklung aller Mitarbeiter.

Im Jahr 2022 konnte das Schulungsangebot, nachdem in den Vorjahren aufgrund der COVID 19-Pandemie einige Schulungen ausgefallen waren, wieder zur Gänze abgedeckt werden. Darüber hinaus wurden zahlreiche Schulungen nachgeholt. Im Jahr 2022 absolvierten Mitarbeiter der Pankl-Gruppe insgesamt 54.629 Aus- und Weiterbildungsstunden.

Durchgeführt wurden Individualschulungen, bereichsbezogene interne und externe Schulungen sowie standortübergreifende Schulungen, an denen Mitarbeiter verschiedener Standorte teilnahmen.

Zentrale Anlaufstelle für Aus- und Weiterbildungen im Unternehmen ist die Pankl Academy in Kapfenberg. Diese erhält bis zum Jahr 2024 ihr eigenes Gebäude, um den Stellenwert der nachhaltigen Bildung weiter hervorzuheben.

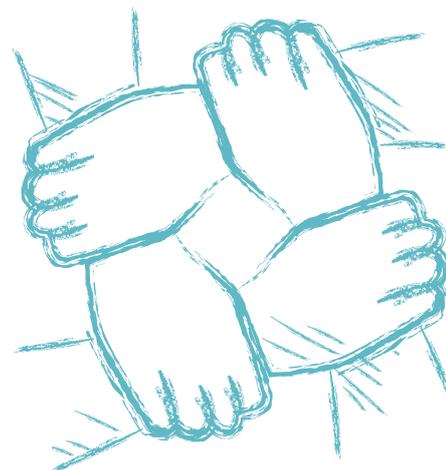
Im Herbst 2022 erschien eine neue Ausgabe des Pankl Academy Schulungskataloges mit einer Vielzahl an bereits etablierten Schulungen und einigen Neuerungen in den Bereichen Führung und Persönlichkeit sowie Sozialkompetenz. Darin ist ein breites Angebot an Kursen zu finden, die für Mitarbeiter aller österreichischen Standorte der PARS zugänglich sind und sich in folgende Bereiche einteilen lassen: Management- und Führungskompetenz, Persönlichkeit und soziale Kompetenz, Fach- und Methodenkompetenz, Lehrlingsakademie, Health & Safety sowie interne Schulungen.

An allen Standorten wurde gemeinsam mit den Führungskräften der Weiterbildungsbedarf für das kommende Jahr erhoben und daraus der Pankl-weite Schulungs- und Entwicklungsplan für 2023 erstellt. Dieser umfasst neben dem Angebot an Trainings aus dem Pankl Academy Katalog auch eine Vielzahl an zusätzlichen, hauptsächlich fachlichen Schulungen, die für die Mitarbeiter in Abstimmung mit deren Führungskräften im Laufe des Jahres organisiert werden sollen.

Besonderer Wert wird hier auf die Sicherstellung der Qualität und Wirksamkeit des Schulungsangebotes gelegt. Dazu wurde im Jahr 2022 ein Konzept zur Wirksamkeitsbewertung von Schulungsmaßnahmen erarbeitet und bereits erfolgreich eingesetzt.

Auch die Digitalisierung der HR-Prozesse in der SHW schreitet weiter voran. Allen Führungskräften und Mitarbeitern steht ab sofort für die Schulungsorganisation und -dokumentation ein digitaler Weiterbildungskatalog zur Verfügung, der eine große Auswahl an Schulungen zu den verschiedensten Themenbereichen bietet.

Im Jahr 2022 fiel in der Pankl-Gruppe der Startschuss für die Einführung neuer e-Learning Tools. Durch die



neuen Plattformen sollen die Erstellung, die Durchführung sowie die Nachverfolgung der e-Learnings effizienter und nachhaltiger gestaltet werden. Die Plattformen sind sehr nutzerfreundlich und eine langfristige Antwort auf die stetig steigenden Anforderungen im Bereich der e-Learnings. Es sollen in Zukunft viele gesetzlich verpflichtende e-Learnings für alle Mitarbeiter abgewickelt werden. Die Ausrollung der beiden e-Learning-Plattformen ist für das Jahr 2023 geplant. Ziel für das Jahr 2023 ist es, mit einer arbeitsrechtlichen sowie einer kartellrechtlichen Schulung und einer Schulung für Produkthaftung zu starten.

Neben dem breiten Schulungsangebot der Pankl-Gruppe wurde auch das jährliche Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument an allen Standorten der Pankl-Gruppe durch die Führungskräfte flächendeckend durchgeführt. Dabei wurde besonderer Wert auf die Ableitung und Umsetzung von möglichen Maßnahmen gelegt, die sich aus den Gesprächen ergeben haben.



MITARBEITER- UND FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

GRI 404-1

Im Rahmen des Strategic Leadership Programme (SLP) seitens der PARS wurden 15 Teilnehmer in sechs Modulen als Nachwuchsführungskräfte weiterqualifiziert. Ein Assessment und ein persönliches Gespräch mit jedem Teilnehmer stellten den Startpunkt der Ausbildung dar. Im Rahmen dieses Gesprächs wurden aktuelle Führungsthemen, Ziele sowie Erwartungen besprochen und abschließend gemeinsam evaluiert. Besonders gut angenommen wurden die Kaminabende, die den Austausch zu ausgewählten Führungsthemen mit den jeweiligen Gästen zum Ziel hatten. Im Rahmen des feierlichen Abschlusses der Führungskräfteausbildungsreihe wurden die Projekte von den Teilnehmern präsentiert. Ziel war der Transfer der Inhalte der einzelnen Module in den Führungsalltag.

Für die Büro-Teamleiter wurde im Herbst 2022 eine neue Ausbildungsreihe gestartet, welche im Jahr 2023 abgeschlossen sein wird. In drei Modulen und einem Termin zur Präsentation der Praxisprojekte steht die Vermittlung von Soft Skills, insbesondere Kommunikation sowie Führungskompetenzen im Mittelpunkt. Außerdem steht der Austausch der Teilnehmer in der Gruppe unter dem Motto „Miteinander und voneinander lernen“. Um die Wirk-

samkeit sicherzustellen, ist bereits drei Monate nach Abschluss ein Follow-Up-Modul geplant.

Eine neues Pankl-Führungskräfteprogramm konnte im Jahr 2022 auch für Schichtleiter und Teamleiter aus Produktions- und produktionsnahen Bereichen eingeführt werden. Im Rahmen von vier Soft Skills Modulen zu Persönlichkeits- und Führungsthemen sowie zwei Fachmodulen wurden zehn Teilnehmer aus verschiedenen Standorten gemeinsam zu qualifizierten Führungskräften ausgebildet. Neben theoretischen Inputs stand dabei die Durchführung eines fachbezogenen KVP-Projektes im Mittelpunkt, wodurch die Teilnehmer ihr erlerntes Wissen direkt in ihrem Arbeitsbereich anwenden konnten.

Im Jahr 2022 wurden die standortübergreifenden Führungskräfteentwicklungsprogramme ebenso für alle SHW-Führungsebenen weiterentwickelt und fortgesetzt. So konnte bereits die dritte Runde des SHW-Nachwuchsführungskräfte- und Potenzialentwicklungsprogramms erfolgreich abgeschlossen werden. Insgesamt wurden bereits über 40 Talente in diesem Entwicklungsprogramm qualifiziert und für künftige berufliche Herausforderungen vorbereitet.

AUS- UND WEITERBILDUNG GRI 404-1

	2022	2021	2020
Aus und Weiterbildungsstunden der Mitarbeiter gesamt	54.628	26.157	23.594
Aus und Weiterbildungsstunden der Mitarbeiter Rate in %	13,15	6,91	7,02
weiblich gesamt	14.884	10.834	6.083
weiblich Rate in %	15,06	12,81	8,15
männlich gesamt	39.744	19.996	17.511
männlich Rate in %	12,55	6,80	6,69
Arbeiter (inkl. Lehrlinge) gesamt	16.691	6.516	6.462
Arbeiter Rate in %	7,18	3,09	3,60
Angestellte (inkl. Lehrlinge) gesamt	32.490	18.179	16.377
Angestellte Rate in %	22,31	13,01	12,66
Führungskräfte gesamt	5.448	1.506	755
Führungskräfte Rate in %	14,60	5,42	2,78
Anzahl Lehrlinge	216	166	143
kaufmännische Lehrlinge	36	21	16
gewerbliche Lehrlinge	180	145	127



ZUKUNFTSORIENTIERTE LERN- & KARRIEREENTWICKLUNG

GRI 404-1

Die Pankl-Gruppe ist stets bestrebt ein attraktiver Arbeitgeber mit vielfältigen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Geschlechter, jedes Alter und jede Nationalität zu sein. Deswegen ist die innerbetriebliche Lehrlingsausbildung der PARS ein wichtiger Bestandteil der Firmenpolitik.

Im September 2022 haben sich 157 junge Menschen in überwiegend technischen Lehrberufen für eine Lehre in der PARS entschieden. Darunter sind drei spanische Lehrlinge im Bereich Zerspanungstechnik, welche im September ihre Ausbildung gestartet haben. Gesamt beschäftigt die Pankl-Gruppe 216 Lehrlinge, davon 180 gewerbliche und 36 kaufmännische Lehrlinge.

Im vergangenen Jahr wurde das triale Ausbildungssystem für Lehrlinge weitergeführt. In diesem sogenannten „Pankl-Lehrlingscollege“ genießen die Lehrlinge, zusätzlich zur berufsspezifischen Ausbildung bei Pankl und in der Berufsschule, eine überbetriebliche Ausbildung. Dort wird die persönliche und soziale Kompetenz jedes einzelnen Lehrlings gefördert und gestärkt. Jeder Lehrling absolviert in seiner Lehrzeit fünf Module, in denen Teamwork, Selbstbewusstsein, Kommunikation, Konfliktlösung, unternehmerisches Denken und

Präsentationsfähigkeit gestärkt werden. Diese spezifische Ausbildungsform hat in der PARS zum einen Tradition und zum anderen auch strategische Bedeutung.

Auch mit dem regionalen Ausbildungsverbund ABV wurde im Jahr 2022 wieder intensiv zusammengearbeitet. Im Rahmen der Ausbildung wurden die Lehrlinge in der Lehrwerkstatt von geschulten Trainern in der Praxis unterrichtet. Neben dem Werkstattunterricht findet auch theoretischer Unterricht statt. Hier werden die Lehrlinge auf die Berufsschule vorbereitet. Es wurden zudem zusätzliche Kurse angeboten, die von den Lehrlingen freiwillig besucht und abgeschlossen wurden.

Auch die SHW bietet jungen Talenten die Möglichkeit, das Unternehmen im Rahmen von Betriebspraktika und Werkstudententätigkeiten kennenzulernen. Daneben ermöglicht und unterstützt SHW bei Bachelorarbeiten und Masterthesis. Damit werden Türen für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben eröffnet.

Schulabgängern steht eine große Auswahl an gewerblichen, technischen und kaufmännischen Ausbildungsangeboten zur Verfügung. Im Jahresdurchschnitt absolvierten 48 Auszubildende ihre Berufsausbildung bei der SHW.



GESUNDHEIT

GRI 403

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist für die Pankl-Gruppe ein sehr wichtiges Thema. In der mittlerweile jahrelang etablierten Gesundheitsecke an den österreichischen Standorten der PARS werden die Mitarbeiter monatlich mit Gesundheitstipps, welche jeweils auf die Saison abgestimmt sind, versorgt. Diese sind auch im Intranet des Unternehmens zugänglich.

In der SHW wird mit betriebsärztlichen Diensten zusammengearbeitet, welche die Mitarbeiter in allen arbeitsmedizinischen Fragen sowie in der Vorsorge betreuen. Es wird außerdem in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen jährlich ein Gesundheitsbericht erstellt und ausgewertet. Dadurch kann gezielt auf die gesundheitlichen Probleme der Mitarbeiter reagiert und gegengewirkt werden. Daneben ist das betriebliche Eingliederungsmanagement wesentlicher Bestandteil des Gesundheitsmanagements der SHW.

Unter Gesundheit fällt aber auch gesunde Ernährung, Bewegung und diverse Entspannungsmethoden. Diese wird in der Pankl-Gruppe mit Gesundheitstagen und der Aktion „Gesunde Jause“ unterstützt. Letztere wurde auch vom Betrieb der österreichischen PARS-Standorte subventioniert. Dabei wird den Mitarbeitern in beiden Betrieben regelmäßig der Zugang zu einer gesunden Mahlzeit sowie zu regionalem Obst erleichtert. Auch in den Betriebskantinen wird auf Regionalität gesetzt. So werden Lebensmittel in den österreichischen Kantinen Großteiles von regionalen Bauernhöfen aus der Umgebung bezogen.

Durch das Gesundheitsprogramm „Pankl in Motion“ mit den drei Bereichen Ernährung, Bewegung und Entspannung wurden in den Sommer- und Herbstmonaten die bereits bewährten Herzkraft-Coachings angeboten und von vielen Mitarbeitern der PARS in Anspruch genommen.



Durch die Herzratenvariabilitätsmessung konnten Mitarbeiter mehr über ihren aktuellen Gesundheitszustand erfahren. Zudem hat auch das Pankl in Motion Fußballteam, sowie das – nach coronabedingter Pause – alle zwei Wochen stattfindende Full-Body-Workout mit dem Training wieder gestartet.

Die Pankl-Gruppe ist bemüht, den Beschäftigten regelmäßig neue Angebote und Vergünstigungen zur Verfügung zu stellen. Neben den unterschiedlichsten Ermäßigungen in den regionalen Fitnessstudios konnten ab der zweiten Jahreshälfte 2022 auch Vergünstigungen für die Tennishalle Kapfenberg sowie für Paddle-Tennis in Bruck/Mur zur Verfügung gestellt werden.

Ein besonderes Angebot konnten auch die Mitarbeiter der SHW am deutschen Standort Tuttlingen und Neuhausen ob Eck nutzen. Ihnen steht über das Arbeitgeberangebot von „Hansefit“ der Zugang zu vielen sportlichen Aktivitäten zu günstigen Konditionen offen.

Gesundheit spielt auch im Lehrlingswesen eine bedeutende Rolle. Es fanden in den österreichischen Standorten der PARS zwei Gesundheitstage statt, an denen gemeinsam mit den Lehrlingen Gesundheitsthemen bearbeitet wurden. Dabei wurden alltägliche Themen wie Ernährung, psychische Gesundheit oder der gesunde Umgang mit dem Internet behandelt. Zusätzlich wurden für die neuen Lehrlinge Einführungsvorträge von der Sicherheitsfachkraft und der Arbeitsmedizin gehalten. Ergänzend dazu findet wöchentlich ein Turnunterricht mit einem ausgebildeten Trainer statt, welcher während der Arbeitszeit durchgeführt wird. Im Sommer 2022 gab es außerdem wieder den Lehrlingswandertag.

Im Jahr 2022 wurden in der Pankl-Gruppe wieder jährliche Frühjahrs-, Corona- und Gripeschutzimpfaktionen durchgeführt sowie die Möglichkeit der Vorsorgeuntersuchung angeboten.



ARBEITSSICHERHEIT

GRI 403

Die Pankl-Gruppe betrachtet ihre Mitarbeiter und deren Gesundheit als höchstes Gut. Aus diesem Grund wird auch im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz dauerhaft an den vorhandenen Schrauben gedreht und das Level stetig erhöht. Im vergangenen Jahr stand der Fokus auf Bewusstseinsbildung der Führungskräfte.

Neben dem bereits etablierten Schulungs-Programm „Pankl Protected“, in welchem alle Führungskräfte wiederkehrend an Schulungen in den Bereichen Sicherheit und Verantwortung teilnehmen, wurde im Jahr 2022 ein weiteres Instrument namens „SWAT - Safety Walk & Talk“ eingeführt. Bei diesem Projekt befassen sich ausgewählte Führungskräfte mit derzeit vier speziellen Themenbereichen; diese umfassen die persönliche Schutzausrüstung, Sauberkeit und Ordnung, Ergonomie sowie psychische Belastung am Arbeitsplatz. Dieses Projekt ist ein working progress, weshalb der Themenkreis in Zukunft ausgebaut wird. Quartalsweise gibt es Begehungen der Führungskräfte in vorab definierten Arbeitsstätten. Ziel ist es, mit den Produktionsmitarbeitern direkt zu den vorgegebenen Schwerpunktthemen ins Gespräch zu kommen. Die daraus erworbenen Erkenntnisse sind ein wichtiger Output für die Bewusstseinsbildung der Führungskräfte im Bereich health & safety. Außerdem vermittelt die Präsenz der

Führungskräfte vor Ort die hohe Wertigkeit dieses Themas an die Mitarbeiter.

Zur Arbeitssicherheit gehört auch eine möglichst gute und sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes. In den Sommermonaten kann es vor allem in der Krenhof Schmiede (PARS) sowie der Gießerei in Tuttlingen (SHW) zu sehr hohen Raumtemperaturen kommen. Neben der kostengünstigen Bereitstellung von ausreichend gekühlten Getränken wurden im Jahr 2022 zur Vermeidung von Hitzeschlägen in der Schutzkleidung an zentralen Stellen Ventilatoren angebracht. Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 eine neue Klimaanlage im Produktionsbüro der Krenhof-Schmiede sowie ein Luftschleier („Vorhang“) vor der Schmiedepresse installiert und die Werkzeuge mit Hitzeschutzblech verkleidet. Diese Maßnahmen schützen die Mitarbeiter vor der direkten Hitze.

Bei der SHW werden neben den tatsächlich passierten auch beinahe geschehene Unfälle erfasst, um dadurch Gefahrenpotentiale zu erkennen. Diese werden kontinuierlich behoben und können somit weitere Unfälle vor der Entstehung vermeiden. Ebenso gibt es regelmäßige Sicherheitsunterweisungen für alle Mitarbeiter.



ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN

GRI 403-9

Mitarbeiter	2022	2021	2020
Berechnungsbasis (Stunden gearbeitet)	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Produktivstunden (exkl. Leiharbeiter und Leasingkräfte)	5.618.500	3.753.224	2.760.107
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	0	0
Rate arbeitsbedingter Todesfälle in %	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (ohne Todesfälle) mit einer erwarteten Genesungsdauer >6 Monate)	3	3	1
Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	53,40	79,93	36,23
Anzahl dokumentierter arbeitsbedingter Verletzungen	232	168	157
Verletzungsrate in %	41,29	44,76	56,88
Summe arbeitsbedingter Verletzungen mit Ausfalltagen (1 Tag und mehr)	91	74	-
LTIFR (Lost-Time Injury Frequency Rate) in %	16,20	19,72	-
Anzahl registrierungspflichtiger Arbeitsunfälle nach Unfallart			
Bänderverletzung	6	8	3
Bruch	8	8	7
Prellung	39	29	24
Quetschung	22	14	22
Schnittverletzung	31	16	12
Zerrung	7	6	5
Sonstiges	23	6	8
Anzahl Arbeitsunfälle nach Unfallursachen/ Auslöser (Anzahl)			
Arbeitsstoffe/scharfe & spitze Gegenstände	7	4	5
Absturz & Fall von Personen	7	4	3
Aufmerksamkeit, Stolpern, Umknicken	21	32	30
Herab- und Umfallen von Gegenständen	21	45	36
Persönliche Schutzausrüstung	9	6	3
Arbeitsmittel/maschinelle Betriebseinrichtung	28	10	9
Arbeitsmittel/Umgang mit Handwerkzeugen	19	13	12
Wegunfall	8	7	7
Fahrzeuge und andere Beförderungsmittel	0	0	0
Sonstige	9	6	4

Leiharbeiter	2022	2021	2020
Berechnungsbasis (Stunden gearbeitet)	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Produktivstunden (exkl. Leiharbeiter und Leasingkräfte)	768.690	62.980	51.402
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	0	
Rate arbeitsbedingter Todesfälle in %	0	0	
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (ohne Todesfälle) (d.h. Unfälle mit einer erwarteten Genesungsdauer >6 Monate)	0	0	
Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	
Anzahl dokumentierter arbeitsbedingter Verletzungen	34	1	
Verletzungsrate in %	44,23	15,9	
Summe arbeitsbedingter Verletzungen mit Ausfalltagen (1 Tag und mehr)	14	3	
LTIFR (Lost-Time Injury Frequency Rate) in %	18,21	47,63	
Anzahl registrierungspflichtiger Arbeitsunfälle nach Unfallart			
Bänderverletzung	1	0	
Bruch	0	0	
Prellung	1	0	
Quetschung	2	2	
Schnittverletzung	0	1	
Zerrung	1	0	
Sonstiges	5	0	
Anzahl Arbeitsunfälle nach Unfallursachen/ Auslöser (Anzahl)			
Arbeitsstoffe/scharfe & spitze Gegenstände	0	0	
Absturz & Fall von Personen	1	0	
Aufmerksamkeit, Stolpern, Umknicken	3	0	
Herab- und Umfallen von Gegenständen	2	1	
Persönliche Schutzausrüstung	0	0	
Arbeitsmittel/maschinelle Betriebseinrichtung	1	0	
Arbeitsmittel/Umgang mit Handwerkzeugen	0	0	
Wegunfall	0	0	
Fahrzeuge und andere Beförderungsmittel	0	0	
Sonstige	0	0	

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Die Pankl-Gruppe ist sehr bemüht, möglichst viel gesellschaftliches Engagement zu zeigen. Dieses wird derzeit mit der laufenden Integration von ukrainischen Kollegen in das Berufs- und teilweise Privatleben der Kollegen gelebt. Als Starthilfe wurden neuen Kollegen der PARS am Standort Kapfenberg kostenfreie Wohnungen im „Pankl Tower“ zur Verfügung gestellt. Weiters finden laufend von der Pankl-Gruppe finanzierte Deutschkurse für neue Mitarbeiter aus der Ukraine statt.

Über Spenden fördert die Pankl-Gruppe gemeinnützige Organisationen und Initiativen. Im Jahr 2022 richtete sich die Unterstützung an die Ukraine-Hilfe. Für die verbliebenen Menschen in der Ukraine wurde eine konzernweite Spendenaktion durchgeführt, bei der die gespendete Summe aller Mitarbeiter vom Unternehmen verdoppelt und zur bestmöglichen Verwendung an die „Caritas“ übergeben wurde.

Durch eine vom SHW-Betriebsrat eingeführte Spendenaktion in Form einer Weihnachtstombola konnten je EUR 6.100,00 an die Urmel Kinder Krebshilfe e.V sowie dem Förderkreis Ulm für tumor- und leukämiekrankte Kinder Ulm e.V. übergeben werden.

Die SHW wurde zuletzt vom Land Baden-Württemberg als „Ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber im Bevölkerungsschutz“ ausgezeichnet. Die Verleihung geht jährlich an Unternehmen, die Ihre Mitarbeiter bei der Ausübung des Ehrenamts im Bevölkerungsschutz, wie z.B. Katastrophenschutz und Feuerwehr unterstützen.

Nach der den Covid19-Maßnahmen geschuldeten Pause wurden auch die Blutspende-Aktionen mit dem Roten Kreuz wieder aufgenommen. Hier werden mindestens zwei Blutspende-Termine direkt an den PARS-Standorten in Bruck/Mur und Kapfenberg durchgeführt, bei der neben allen Mitarbeitern auch betriebsfremde Personen willkommen sind.

Gemeinsam mit dem Wohltätigkeitsverein „We Help and Care“ wurden in der Betriebskantine Kapfenberg mit einigen freiwilligen Helfern des Vereins bur-

mesische Mittagsmenüs an einem Arbeitstag zubereitet. Der damit eingenommene Umsatz der Kantine sowie weitere Spenden der Mitarbeiter wurden von der Pankl-Gruppe verdoppelt und sind dem Verein und der gemeinnützigen Arbeit zugutegekommen.

Die SHW unterstützt speziell Behinderten-Werkstätten mit der Abnahme von einzelnen Geselbstücken.

Im Dezember 2022 bekamen alle Mitarbeiter der Pankl-Gruppe ein T-Shirt geschenkt. Dieses wurde in Zusammenarbeit mit den Künstlern „VOI fesch“, einem Verein, der die Kunst von Menschen mit Behinderung fördert, entworfen. Die gesamte Abwicklung inkl. der Produktion und der Versand wurden für alle weltweiten Standorte der Pankl-Gruppe vom Verein übernommen.

Die Mitarbeiter der Pankl-Gruppe bekommen zusätzlich laufend interessante Benefits. Seit dem Jahr 2022 gibt es in der SHW das Corporate-Benefit-Programm. Die Plattform ermöglicht den Mitarbeitern der SHW einen rabattierten Einkauf von Waren und Dienstleistungen. Zudem ist eine besondere Erfolgsgeschichte das Dienstradmodell. Beinahe 20% der Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit ein E-Bike über SHW zu leasen.

Im Mai 2022 hat die PARS im Rahmen der „Lange Nacht der Forschung“ die Türen des Getriebewerkes für die Öffentlichkeit geöffnet – dieses Angebot haben 246 Interessierte angenommen! Die Lange Nacht der Forschung findet alle zwei Jahre quer durch Österreich statt. In allen neun Bundesländern kann man bei freiem Eintritt Wissenschaft und Forschung hautnah erleben, sich mit Forschenden austauschen und entdecken, was sonst oft verborgen bleibt. Dabei haben sich die Bereiche Pankl Additive Manufacturing, Pankl High Performance Systems, Pankl Heat Treatment Center und die Personalabteilung mit Stationen präsentiert, die im Rahmen von Führungen durch das gesamte Werk besucht wurden. Abgerundet wurde das Programm mit „Mitmach-Stationen“ für die Besucher und Ausstellungsfahrzeugen und -bauteilen.

GOVERNANCE

ETHIK

Die Pankl-Gruppe verfolgt Grundsätze, die den ethischen Standards entsprechen, verantwortungsbewusstes Verhalten fördern und Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder zu einem ökonomischen, sozialen und umweltbewussten Handeln anweisen. Dies schützt den Ruf eines weltweit tätigen und renommierten Unternehmens sowie die Fähigkeit, nachhaltige Werte für die Stakeholder der Pankl-Gruppe zu generieren. Diese Grundsätze sind die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen und sind die Basis für ein moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter des Konzerns.

Das Ziel der Pankl-Gruppe ist es, Mehrwerte für Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater zu schaffen, ein attraktiver Arbeitgeber sowie ein renommiertes Unternehmen in der Wirtschaft und der Gesellschaft zu sein. Dies wird mit dem höchsten Maß an Professionalität, Integrität und Konsequenz erreicht.

COMPLIANCE & ANTI-KORRUPTION

COMPLIANCE-GRUNDSÄTZE GRI 205

Unter dem Begriff „Compliance“ versteht die Pankl-Gruppe die Gesamtheit aller Instrumente und Maßnahmen, welche das rechtskonforme Verhalten der Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder der Pankl-Gruppe im Hinblick auf alle unternehmensspezifischen Rechtsvorschriften sicherstellen sollen. Die Pankl-Gruppe bekennt sich zur Rechtskonformität und verpflichtet sich und alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder zur Einhaltung aller gesetzlichen Richtlinien. Rechtstreue, Ehrlichkeit, Ethik, Moral, Zuverlässigkeit, Respekt und Vertrauen sind das Fundament und die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit und stabile Geschäftsbeziehungen in jedem Standort der Pankl-Gruppe. Dies spiegelt sich in den konzernweit gültigen Verhaltenskodexen (Code of Conduct) wider.

Der Code of Conduct beruht auf Werten, dem Leitbild und den Unternehmenszielen der Pankl-Gruppe und bildet die Basis für das Verhalten innerhalb und außerhalb des Konzerns. Unter Berücksichtigung dieser Werte befolgt die Pankl-Gruppe die jeweils gültigen nationalen und internationalen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Die klar formulierten Verhaltensstandards gelten sowohl für Mitarbeiter als auch Führungskräfte und Organmitglieder. Derzeit hat jede operative Einheit einen eigens gültigen Code of Conduct für Mitarbeiter des jeweiligen Konzerns (PARS und SHW), welcher neu eintretenden Mitarbeitern bei Eintritt zur Kenntnisnahme ausgehändigt und von diesen unterzeichnet wird, in der Personalabteilung aufliegt sowie im Intranet (SHW) bzw. auf dem Sharepoint (PARS) abrufbar ist.

In der PARS finden jährlich Schulungen in Form eines Qualitätsdialogs bzw. einer Veranstaltung namens „Startup“ für neu eintretende Mitarbeiter statt. Die Führungskräfte haben sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter die Prinzipien und Regelungen des Verhaltenskodex kennt und weltweit verbindlich beachtet. Außerdem haben die Führungskräfte selbst Vorbild zu sein.

Die Pankl-Gruppe erwartet auch von ihren Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern Rechtskonformität und Rechtstreue. Dies wird durch einen weiteren Code of Conduct für Geschäftspartner, welcher für die gesamte Pankl-Gruppe gültig ist, verdeutlicht. Dieser Code of Conduct wurde im Jahr 2022 überarbeitet und ist auf der Homepage der Pankl-Gruppe in fünf Sprachen veröffentlicht und abrufbar. Die Pankl-Gruppe erwartet von ihren Lieferanten die Einhaltung der Wertgrundsätze sowie der geltenden Gesetze und Regelungen entlang der gesamten Lieferkette.

Das Ziel für das Geschäftsjahr 2023 ist es, einen Code of Conduct für die gesamte Pankl-Gruppe, welcher für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Organmitglieder sowie Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater gilt, auszurollen. Dieser soll auch das ab 2023 geltende Lieferkettensorgfaltspflicht-Gesetz umfassen und wird auf der Homepage der Pankl AG in fünf unterschiedlichen Sprachen abrufbar sein.

Ebenso arbeitet die Pankl-Gruppe an dem Ziel, 2023 eine einheitliche Leitlinie für Geschenkkannahmen zu erstellen und Schulungen abzuhalten.



VERANTWORTUNG & ORGANISATION

Die Einhaltung der Gesetze sowie des jeweiligen Verhaltenskodex hat eine besonders hohe Bedeutung in der Pankl-Gruppe. Dies geschieht entsprechend den jeweiligen national und international geltenden gesetzlichen Bestimmungen und unter proaktiver Einbindung der Rechts- und Personalabteilung.

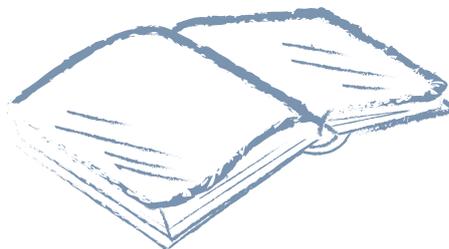
Jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft und jedes Organmitglied ist für die Einhaltung und Umsetzung der Grundsätze und Regelungen des Code of Conduct verantwortlich.

Die übergeordnete Verantwortung für das Compliance-Management trägt der jeweilige Compliance Officer, welcher regelmäßig dem Vorstand berichtet.

Die kontinuierliche und transparente Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems ist in einem dynamischen Wettbewerbsumfeld von großer Bedeutung.

So werden stetig bestehende Prozesse optimiert oder bestehende Richtlinien evaluiert. Wenn neue regulatorische Anforderungen es notwendig machen, werden neue Verhaltensstandards implementiert. Derzeit wird an einem durchgängigen System gearbeitet, mit welchem sichergestellt werden kann, dass auch jeder Geschäftspartner, jeder Lieferant, jeder Kunde und jeder Berater unter dem neuen Code of Conduct der Pankl-Gruppe subsumiert sind und sich verpflichten, diesen einzuhalten. Ziel ist es, im Jahr 2023 dies final auszurollen.

Für die genannten Compliance-Themen bestehen Verfahrensanweisungen, die für alle Mitarbeiter der SHW im Intranet und für alle Mitarbeiter der PARS auf dem Sharepoint zugänglich sind. Das Ziel für 2023 ist es, auch seitens der SHW die Dokumente auf dem Sharepoint zu veröffentlichen. Alle notwendigen Prozesse werden durch regelmäßige interne und externe Audits verbessert, sofern es dafür Bedarf gibt.



FAIRER WETTBEWERB & KARTELLVERBOT GRI 206

In der täglichen Zusammenarbeit mit weltweit tätigen Geschäftspartnern in der gesamten Wertschöpfungskette besteht die Gefahr von unlauterem Wettbewerb und der Bildung von Kartellen. Fairer Wettbewerb ist das Maß aller Dinge, weshalb sich die Pankl-Gruppe zur Einhaltung der Gesetze, Regelungen und Vorschriften zum Wettbewerbs-, insbesondere dem Kartellrecht auf all ihren Märkten sowie zur Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen verpflichtet. Jegliches wettbewerbswidrige Verhalten ist strikt untersagt.

Soweit Konzerngesellschaften am Markt in Konkurrenz zu Mitbewerbern treten, bekennen sie sich zu den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und Geschäftsverhaltens. Unlautere Geschäftspraktiken, wie zum Beispiel kreditschädigende Äußerungen, Auskundschaften von Geschäftsgeheimnissen oder Absprachen

mit anderen Mitbewerbern, sind unzulässig und werden von der Pankl-Gruppe strikt abgelehnt.

Gesetzliche Beschränkungen, wie sie sich insbesondere aus kartellrechtlichen Bestimmungen ergeben, sind von allen Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern der Pankl-Gruppe einzuhalten. Das Verbot wettbewerbsbeschränkender Verhaltensabstimmungen ist umfassend und schließt alle Formen bewusster Koordinierung ein, die eine praktische Zusammenarbeit an die Stelle des mit Risiken verbundenen Wettbewerbs treten lassen.

Interne Richtlinien und Verfahrensanweisungen helfen Mitarbeitern dabei, sich kartellrechtlich im Wettbewerb fair und korrekt zu verhalten. Diese sollen kontinuierlich verbessert werden, um das Erkennen und die Vermeidung von Verstößen zu unterstützen. Für das Jahr 2023 ist eine gruppenweite Kartellrechtsschulung für alle betroffenen Mitarbeiter geplant.



ANTIKORRUPTION, GELDWÄSCHE, TERRORISMUSFINANZIERUNG

GRI 205-2

Als international agierendes Unternehmen mit einer Vielzahl von Geschäftspartnern ist es für die Pankl-Gruppe von besonderer Bedeutung, sich innerhalb unterschiedlichster rechtlicher und kultureller Rahmenbedingungen vor Bestechung und Korruption zu schützen. So werden Vermögensverluste und Reputationsschäden vermieden sowie das Vertrauen der Stakeholder bewahrt.

Die Pankl-Gruppe bekennt sich uneingeschränkt und kompromisslos zu den jeweils national geltenden Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung und internationalen Richtlinien (z.B. UNCAC, U.S. Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act, OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen) und duldet keine Art und Weise von Bestechung und Korruption. Sie verpflichtet sich, alles für sie Mögliche zu tun, um Geldwäsche, Korruption und Terrorismusfinanzierung zu bekämpfen.

Sie setzt Maßnahmen zur Beachtung und Umsetzung der festgelegten Grundsätze und achtet auf die Sensibilisierung ihrer Mitarbeiter.

Die Pankl-Gruppe mit all ihren Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern nehmen keine Vorteilszuwendungen von Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern an. Ausgenommen sind lediglich solche, die sich in einem sozialüblichen und angemessenen Rahmen halten und deren Annahme und Wert eine Beeinflussung von betrieblichen Entscheidungen und Handlungen vernünftigerweise nicht erwarten lassen. Weitere Voraussetzung ist, dass keine Rechtsvorschrift verletzt wird.

Der Code of Conduct bildet den Rahmen, innerhalb dessen das Unternehmen, die Mitarbeiter, die Führungskräfte und Organmitglieder Entscheidungen diesbezüglich treffen. Weitere Verfahrensanweisungen zur Korruptionsprävention sind für die Mitarbeiter der PARS im Sharepoint, sowie für die Mitarbeiter der SHW im Intranet abrufbar und regeln die Zulässigkeit von Zuwendungen im Geschäftsverkehr. Ziel für 2023 ist es auch hier, den Mitarbeitern der SHW diese Dokumente über den Sharepoint zugänglich zu machen.

PARTEIPOLITISCHE BETÄTIGUNGEN

GRI 415-1

Parteilpolitische Betätigungen in den Räumlichkeiten, mit Mitteln oder im Namen der Pankl-Gruppe sind generell untersagt. Das bedeutet, dass nicht nur die Pankl-Gruppe keine parteipolitischen Aktivitäten setzen darf, sondern auch Dritten die Durchführung parteipolitischer Betätigungen in den Räumlichkeiten oder mit den Mitteln der Pankl-Gruppe verboten ist.

Spenden und Sponsorengelder dürfen seitens der Pankl-Gruppe nur im Rahmen der jeweils geltenden Rechtsordnung vergeben werden. Eine eigene unternehmensinterne Richtlinie gibt es derzeit noch nicht, wurde aber als ein weiteres Ziel bis zum Jahr 2024 aufgenommen.

Der Pankl-Gruppe ist es ausdrücklich untersagt, politische Parteien, Kandidaten und Amtsinhaber zu unterstützen sowie sonstige Zuwendungen für religiöse Zwecke zu veranlassen. Über die Vergabe von Spenden und Sponsoringgelder entscheidet ausschließlich der Vorstand.

STEUERTRANSPARENZ

GRI 207

Die Geschäftstätigkeit der Pankl-Gruppe generiert weltweit Steuern und Abgaben.

Durch die Steuerpolitik der Pankl-Gruppe wird sichergestellt, dass Steuern und Abgaben stets in der vorgeschriebenen Höhe und fristgerecht erläutert und abgeführt werden. Weiters verpflichten sich die verantwortlichen Mitarbeiter mit Steuerfunktion zu einem rechtskonformen Verhalten betreffend die steuerlichen Verpflichtungen im Konzern. Die Pankl-Gruppe strebt durch ein einwandfreies Verhalten an, einen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Funktion der betreffenden Staaten zu leisten.

Die für Steueragenden zuständige Abteilung ist um einen kooperativen, sachlichen und transparenten Umgang mit den Finanzbehörden bemüht. Es werden externe Steuerberater mit Fachkenntnissen in Spezialgebieten miteinbezogen, um der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen nachzukommen und somit die Steuerfunktion im Konzern zu erfüllen.

Die Konzerngesellschaften der Pankl-Gruppe führen Lohnabgaben (wie die Einkommenssteuer) und die Kapitalertragssteuer an die jeweilig zuständigen Finanzbehörden ab. Die Steuerlast tragen die jeweiligen Empfänger dieser Zahlungen.

Die Pankl-Gruppe ist Steuerzahler von direkten (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, usw.) und indi-

rekten Steuern (Umsatzsteuer, Mineralölsteuer, usw.). Die Konzerngesellschaften der Pankl-Gruppe bilden, soweit möglich, mit der Pierer Konzerngesellschaft mbH, Wels, eine Gruppe im Sinn des Körperschaftsteuerrechts sowie mit der Pierer Industrie AG, Wels, eine Organschaft im umsatzsteuerlichen Sinn. Es bestehen entsprechende Gruppen- und Steuerumlagevereinbarung welche Details dazu regeln. Die gesamte Steuerlast im Konzern basiert auf den Ländern und Steuersätzen, in denen die Gruppe bzw. ihre Geschäftspartner tätig ist.

Die Konzerngesellschaften der Pankl-Gruppe agieren im Einklang mit den OECD Grundsätzen betreffend die geplante Verminderung steuerlicher Bemessungsgrundlagen und das grenzüberschreitende Verschieben von Gewinnen durch multinationale Konzerne (Base Erosion and Profit Shifting, kurz „BEPS“ genannt; Gewinnverkürzung und Gewinnverlagerung).

Die Konzerngesellschaften sind nur in Staaten ansässig, welche zur Geschäftstätigkeit der Pankl-Gruppe beitragen. Die Gruppe ist in keinen Staaten tätig, welche als sogenannte „Steuerparadiese“ angesehen werden. Zur Ermittlung der Verrechnungspreise im Konzernverbund werden die Richtlinien der OECD sowie nationale Gesetze und Vorgaben der EU herangezogen. Das Verrechnungspreiskonzept sieht stets vor, dem Fremdvergleichsgrundsatz

zu entsprechen. Eine konzerninterne Richtlinie stellt die Einhaltung der erforderlichen Dokumentation betreffend der Verrechnungspreispolitik sicher. Entsprechend der jeweiligen Anforderungen werden Dokumentationen als Local File und Master File erstellt. Die Offenlegung der länderbezogenen Berichterstattung (Country-by-Country Reporting) erfolgt an die Finanzbehörde des Ansässigkeitsstaates jährlich zum jeweils 31. Dezember des abgelaufenen Vorjahres durch die oberste Muttergesellschaft.

EXPORTKONTROLLE

Die Pankl-Gruppe hält die internationalen Vorschriften zur Vermeidung von Verstößen gegen das Exportkontrollrecht (u.A. Dual Use VO, EAR, ITAR) strengstens ein. Insbesondere beachtet sie etwaige länder-, güter- oder personenbezogene Embargos. Es werden daher auch Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder sowie Geschäftspartner durch den aktuell gültigen Code of Conduct zur strikten Einhaltung des internationalen Exportkontrollrechtes angewiesen. Ziel für 2023 ist es, dies auch in dem Code of Conduct für die gesamte Pankl-Gruppe inklusive deren Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater auszudehnen.



MENSCHENRECHTE

DISKRIMINIERUNG

GRI 406-1

Die Pankl-Gruppe billigt keine Verletzungen von Menschenrechten und stellt die Beachtung der UN-Menschenrechtscharta sicher. Sie stellt in der Führung ihrer Geschäfte die Wahrung der Menschenrechte sicher und akzeptiert kein diskriminierendes Verhalten gegenüber Bewerbern, (zukünftigen) Mitarbeitern, Führungskräften, Organmitgliedern sowie Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern. Auch im gesamten Bewerbungsprozess wird jegliche Art von Diskriminierung verboten; dieser wird außerdem von geschultem Human Resource-Personal begleitet.

Sie fördert ein faires, vertrauensvolles und respektvolles Miteinander. Es wird ein Arbeitsklima geschaffen, welches von gegenseitigem Vertrauen und Wohlbefinden aller geprägt ist, in dem jeder Einzelne mit Würde und Respekt behandelt wird und Personen aus verschiedensten Kulturbereichen und mit unterschiedlichem persönlichem Hintergrund geschätzt werden. Als internationaler Konzern schätzt die Pankl-Gruppe die Vielfalt, die in der Herkunft, der Kultur, der Sprache und den Ideen ihrer Mitarbeiter zum Ausdruck kommt. Die Unternehmenskultur beruht darauf, alle Kollegen willkommen zu heißen, zu respektieren und wertzuschätzen; es wird ein Umfeld geschaffen, in dem alle die Chance auf Erfolg haben. Sie achtet die

persönliche Würde und Sphäre jedes Mitarbeiters. Es werden alle Menschen ungeachtet ihres Alters, Geschlechts, ihrer Rasse, Religion, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung oder Herkunft respektiert.

Die Pankl-Gruppe hält alle bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften ein. Davon umfasst sind auch die nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen im jeweiligen Sitzstaat aller Tochtergesellschaften der Pankl-Gruppe (mit Regelungen wie zum Beispiel zu Arbeitszeiten, Mindestlöhnen, Betriebsvereinbarungen, Betriebsrat, Versammlungsfreiheit, etc.). Es wird auf die „Erläuterungen zur Umsetzung der Bestimmungen der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) in Österreich“, die im Internet abrufbar ist, verwiesen.

Die Pankl-Gruppe verbietet Diskriminierungen, Mobbing und Belästigungen, insbesondere sexuelle Belästigung in jeglicher Form, beispielsweise durch Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen der Pankl-Gruppe.

WHISTLEBLOWER-PLATTFORM

Der Pankl-Gruppe ist es wichtig, dass die ethischen Grundsätze und allgemeinen Prinzipien des Unternehmens umgesetzt werden und stets alle relevanten Gesetze sowie Vorschriften eingehalten werden. Davon umfasst sind Verstöße gegen nationales und internationales Recht, Unionsrecht oder den jeweils geltenden Code of Conduct.

Im Arbeitsalltag kann es vorkommen, dass Mitarbeiter, Führungskräfte oder Organmitglieder auf Missstände im Unternehmen aufmerksam werden und einen Verstoß bzw. einen Verdacht auf einen Verstoß gegen diese Gesetze oder den Code of Conduct bemerken. Aus diesem Grund hat die Pankl-Gruppe ein unternehmensinternes digitales Whistleblowing-System eingeführt. Schlüsselaspekt von diesem System ist, dass Mitarbeiter wissen, dass jegliche Bedenken ernst genommen werden und Personen keinem Druck ausgesetzt sind.

Hinweise und Meldungen können entweder über die unmittelbare Führungskraft oder den Compliance

Officer gemeldet werden. Kommen diese Wege nicht in Betracht, können alle Standorte innerhalb Europas Hinweise über das Whistleblowing-System (auch anonym) abgegeben werden. Den Hinweisgebern steht ein klar definierter interner Prozess zur Verfügung und es entstehen ihnen durch gegebene Hinweise keine Nachteile.

Derzeit ist dieses Whistleblowing-System in allen Tochterunternehmen der Pankl-Gruppe innerhalb Europas gültig. Ziel der Pankl-Gruppe ist es, dieses System bis zum Jahr 2024 weltweit auf alle Tochterunternehmen sowie für externe Hinweisgeber zu öffnen.



VERBOT VON KINDERARBEIT GRI 408-1

Die Wahrung der Rechte von Kindern ist der Pankl-Gruppe ein besonderes Anliegen. Die Pankl-Gruppe erkennt das Recht eines jeden Kindes an, vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, geschützt zu werden. Die Einhaltung der Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten sowie der Regelungen des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen ILO C138 der Internationalen Arbeitsorganisation) und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen ILO C182

der Internationalen Arbeitsorganisation) wird vollumfänglich sichergestellt.

Kinderarbeit wird in der gesamten Pankl-Gruppe nicht geduldet. Die Einstellung von Personen, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist untersagt. Zudem sind sämtliche gesetzlichen Einschränkungen in Bezug auf die Beschäftigung von Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

Die Pankl-Gruppe verpflichtet sich, die nötigen vorbeugenden Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass im Unternehmen keine Personen unter dem gesetzlichen Mindesterswerbsalter beschäftigt werden.

CYBERSICHERHEIT, INFORMATIONSSICHERHEIT & DATENSCHUTZ

GRI 418-1

In den Unternehmen der Pankl-Gruppe wird auf die Themen Datenschutz, Informationssicherheit und Cybersecurity ein besonderes Augenmerk gelegt.

Die Absicherung von Kunden-, Lieferanten- und Mitarbeiterdaten sowie der Schutz des Know-How liegen dabei im Fokus. Dem Unternehmensleitbild folgend gelten auch bei diesen Themen die Schlagwörter „High Tech, High Speed, High Quality“.

Sowohl für Datenschutzthemen als auch im Bereich der Informationssicherheit und Cybersecurity sind die dazu notwendigen Managementsysteme etabliert. Die dementsprechenden Prozesse und Verfahrensanweisungen sind transparent und allen betroffenen Mitarbeitern zugänglich.

Um das Risiko eines Datenabflusses an unberechtigte Dritte auszuschließen, werden sowohl Awareness-Trainings durchgeführt als auch die nötigen Investitionen in Sicherheitssysteme im IT-Bereich und der Gebäudesicherheit forciert. Zur Sicherstellung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind in den einzelnen Unternehmen der Pankl-Gruppe Datenschutzkoordinatoren bzw. Datenschutzbeauftragte eingesetzt. Diese achten auf rechtlich konforme Datenverarbeitungen und sind insbesondere für die Wahrung der Betroffenenrechte verantwortlich.

In den letzten Jahren wurde aufgrund der veränderten Bedrohungslage ein erhöhtes Augenmerk auf die Ausbildung und Awareness der Mitarbeiter gelegt. Dazu wurden neben digitalen Trainings auch „Face-to-Face“ Schulungen abgehalten. Im Jahr 2023 wird eine überarbeitete Version des gemeinsamen Ausbildungskon-

zeptes für Datenschutz, Informationssicherheit und Cybersecurity für alle Mitarbeiter verpflichtend ausgerollt.

Überdies ist es jedem Mitarbeiter möglich, potenzielle Sicherheitsvorfälle über eine zentrale Mailadresse zu melden. Ebenso besteht die Möglichkeit einer anonymen Meldung von Vorfällen in der europaweit etablierten Whistleblowing Plattform der Pankl-Gruppe.

Der Einsatz von „State-of-the-Art Systemen“ zur aktiven Abwehr von Angriffen und die Nutzung von KI- und verhaltensbasierten Technologien zur Erkennung von Schadsoftware helfen, die steigenden Bedrohungen auf IT-Systeme zu kontrollieren. Gleichzeitig werden bestehende Systeme durch regelmäßige interne und externe Penetrationstests auf Schwachstellen geprüft. Das „Patching“ von bekannten Sicherheitslücken wird durch die eingesetzten Updateprozesse sichergestellt.

All diese Vorkehrungen werden durch regelmäßige externe Sicherheitstests und Audits auf deren Wirksamkeit überprüft. Abweichungen werden im Risikomanagement behandelt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Die Einhaltung der jeweils gültigen, datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden alle drei Jahre durch externe Audits sichergestellt. Die Summe von Systemen, Maßnahmen und Prozessen beugt „Data-Breaches“ vor und verhindert somit auch daraus resultierende mögliche finanzielle Schäden.

Das priorisierte Ziel der operativen Einheit der SHW für das Geschäftsjahr 2023 ist es, allfällige Lücken in Sachen Prozesse und Transparenz zu schließen.

ANTIKORRUPTION

GRI 205-2

	2022	2021	2020
Information der Mitarbeiter über Antikorrupcion (zB Aushändigung Verhaltenskodex, Informationsbroschüren, Informations-Emails)			
Über Antikorrupcion informierte Personen	1.184	553	466
Über Antikorrupcion informierte Personen Anteil in %	28,50	14,92	13,94
Mitarbeiter nach Angestelltenkategorie			
Arbeiter (inkl. Lehrlinge) gesamt	753	309	223
Arbeiter Anteil in %	32,39	14,91	12,27
Angestellte (inkl. Lehrlinge) gesamt	352	159	156
Angestellte Anteil in %	24,17	11,77	12,40
Führungskräfte gesamt	79	73	75
Führungskräfte Anteil in %	21,17	25,89	27,99
Vorstand und Aufsichtsrat	8	8	6
Vorstand und Aufsichtsrat Anteil in %	100	100	100
Antikorrupcionsschulungen (zB E-Learning oder Präsenzsulungen)			
Personen mit Antikorrupcionsschulung gesamt	670	541	457
Personen mit Antikorrupcionsschulung Anteil in %	16,13	14,60	13,67
Mitarbeiter nach Angestelltenkategorie			
Arbeiter (inkl. Lehrlinge) gesamt	445		
Arbeiter Anteil in %	19,14		
Angestellte (inkl. Lehrlinge) gesamt	181		
Angestellte Anteil in %	12,43		
Führungskräfte gesamt	44		
Führungskräfte Anteil in %	11,79		
Vorstand und Aufsichtsrat	0		
Vorstand und Aufsichtsrat Anteil in %	0		

Diese Kennzahlen beinhalten nur die PARS.

KORRUPTIONSSCHULUNGEN NACH KONTINENTEN GRI 205-2

	2022	2021	2020
Mitarbeiter gesamt	4.365		
davon Personen mit Antikorruptionsschulungen	599		
Österreich	470		
Deutschland	-		
Europa (exkl. AT/DE)	-		
Afrika	-		
Asien	129		
Australien	-		
Nordamerika	-		
Südamerika	-		

COMPLIANCE, NICHT-DISKRIMINIERUNG UND DATENSCHUTZ GRI 205, GRI 406, GRI 418

	2022	2021	2020
205-3: Compliance-Fälle	0	0	0
406-1: Diskriminierungsvorfälle	0	0	0
418-1: Beschwerden beim Datenschutz	0	0	0



CODE OF CONDUCT

GRI 414-1

	2022	2021	2020
Über Code of Conduct informierte Lieferanten			
Gesamtanzahl Lieferanten	38	92	156
Österreich	-	2	3
Deutschland	-	7	4
Europa (exkl. AT/DE)	9	4	-
Afrika	-	-	-
Asien	26	-	-
Australien	-	-	-
Nordamerika	3	-	1
Südamerika	-	-	-
Rückmeldungen zum Code of Conduct durch Lieferanten			
Gesamtzahl informierter Lieferanten	38	13	7
Österreich	-	-	-
Deutschland	-	-	-
Europa (exkl. AT/DE)	9	-	-
Afrika	-	-	-
Asien	26	-	-
Australien	-	-	-
Nordamerika	-	-	-
Südamerika	-	-	-

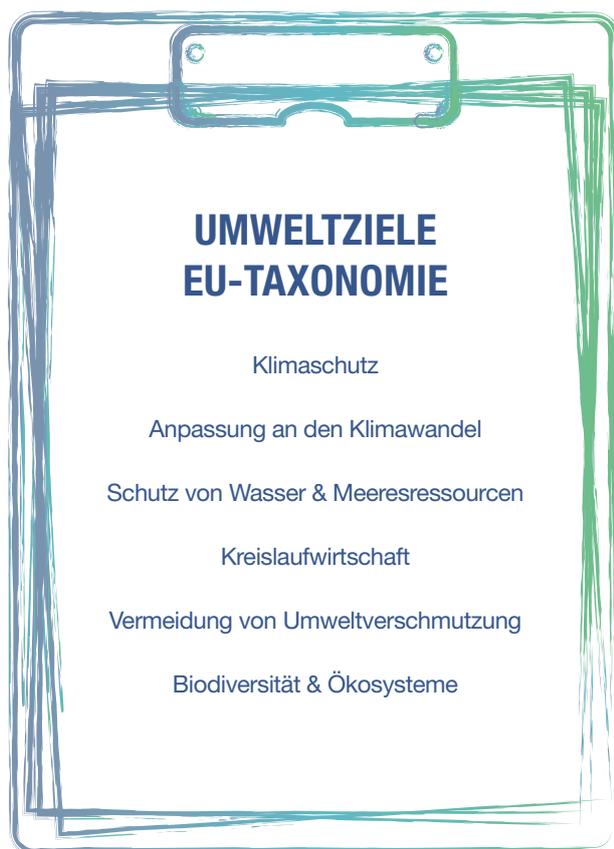
Die Datensammlung ist bisher noch nicht vollständig erfasst.



EU-TAXONOMIE

ART. 8 (L 443/9) FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Im Rahmen des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums („EU Action Plan on Sustainable Finance“) ist die Umlenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen eine wesentliche Zielsetzung. Vor diesem Hintergrund ist Mitte 2020 die EU-Taxonomie-Verordnung (Taxonomie-VO) in Kraft getreten, die als einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem festlegt, welche Wirtschaftstätigkeiten in der EU als „ökologisch nachhaltig“ gelten. Über die Ergebnisse dieser Klassifikation ist unternehmensspezifisch jährlich zu berichten.



Die EU hat aktuell für zwei Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie veröffentlicht. Durch die Beschreibung der Wirtschaftstätigkeit in den Delegierten Rechtsakten ist festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten grundsätzlich in Betracht gezogen werden können.

Im Hinblick auf die Klassifizierung einer Wirtschaftstätigkeit als „ökologisch nachhaltig“ im Sinne der EU-Taxonomie ist eine Unterscheidung zwischen Taxonomie-Fähigkeit und Taxonomie-Konformität erforderlich. Im ersten Schritt ist zu prüfen, ob eine Wirtschaftstätigkeit im Delegierten Rechtsakt beschrieben ist und somit taxonomiefähig ist. Ausschließlich taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten können bei Erfüllung bestimmter Kriterien als „ökologisch nachhaltig“ gelten. Entsprechend ist im zweiten Schritt zu evaluieren, ob die genannten technischen Bewertungskriterien erfüllt sind, um als Taxonomie-konform klassifiziert zu werden. Neben der Evaluierung in Bezug auf die Konformitätskriterien ist auch die Beurteilung gefordert, ob die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zu einem von der Taxonomie-VO definierten Umweltziel leisten und ob kein anderes Umweltziel

wesentlich beeinträchtigt ist („Do no significant harm“ (DNSH) Prüfung). Zudem muss die Erfüllung von Sozialen Mindeststandards entsprechend den OECD – Leitsätze für multinationale Unternehmen, UN – Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, ILO Kernarbeitsnormen und Internationalen Menschenrechtscharta sichergestellt werden.

In diese Betrachtung werden grundsätzlich alle vollkonsolidierten und quotal konsolidierte Konzerngesellschaften hinsichtlich ihrer Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben einbezogen. Die Basisgröße für die Umsatzerlöse stellen die in der Gewinn- und Verlustrechnung unter dieser Position ausgewiesenen Beträge dar. Basis der Investitionsausgaben sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und etwaigen Neubewertungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts. Außerdem umfasst sie auch Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren (Anwendung von IFRS (IAS 16, 38, 40, 41, IFRS 16); sowie nationale Rechnungslegungsmethoden, falls IFRS nicht angewendet werden). Erworbene Firmenwerte werden dabei nicht berücksichtigt. Investitionen in langfristige Vermögenswerte, die als zur Veräußerung oder als zur Ausschüttung klassifiziert sind, werden nur bis zum erstmaligen Zeitpunkt der entsprechenden Klassifikation berücksichtigt.

Die Basis für die Betriebsausgaben stellen die direkten, nicht aktivierten Kosten für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristige Leasingverhältnisse (Short-Term-Leasing), Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Ausgaben für die laufende Instandhaltung von Sachanlagen durch das Unternehmen oder durch Dritte dar, die notwendig sind, um die fortlaufende und wirksame Funktionsfähigkeit dieser Anlagen zu gewährleisten.

Aufgrund von Art 8 Z 1 der VO iVm § 243b bzw. § 267a UGB ist die Pankl-Gruppe dazu verpflichtet, die Regulatorik der Taxonomie-VO anzuwenden. Gemäß § 245a Abs 1 UGB ist der Konzernabschluss der Pankl-Gruppe zum Abschlussdatum nach den IFRS aufgestellt worden. Die für die Berechnung des Umsatz-, CapEx- und OpEx-Kennzahl genutzten Beträge basieren entsprechend auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen.

Finden sich Wirtschaftstätigkeiten der Pankl-Gruppe in dem EU-Katalog wieder, so gelten diese als taxonomiefähig. Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben, die mit dieser Wirtschaftstätigkeit im Zusammenhang stehen, können als taxonomiefähig klassifiziert werden.

Basierend auf einer vollständigen Analyse der Wirtschaftsaktivitäten erfolgt die Angabe des Anteils der taxonomiefähigen Umsatzerlöse/Investitionen (CapEx) / Betriebsausgaben (OpEx) an den jeweiligen Gesamtsummen gemäß EU-Taxonomie der Pankl-Gruppe für das Geschäftsjahr 2022.

Bei allen referenzierten Wirtschaftsaktivitäten in der Aufstellung der Pankl-Gruppe erfordert die DNSH Prüfung ein Climate Risk Assessment nach bestimmten Auflagen, um eine Beeinträchtigung des Ziels „Anpassung an den Klimawandel“ auszuschließen. Ein solches Climate Risk Assessment lag zur Veröffentlichung des Berichts über das Geschäftsjahr 2022 nicht vor, weswegen für die drei Kennzahlen (Umsatz, CapEx, OpEx) kein Taxonomie-konformer Anteil angegeben werden konnte.

Die EU-Taxonomie Verordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klärstellungen veröffentlicht wurden. Die Auslegung dieser Begriffe durch die Pankl-Gruppe ist in den folgenden Ausführungen dargelegt.

An der Bearbeitung der aus der Taxonomie-Verordnung entstammenden Aufgaben sind Vertreter der Abteilungen Controlling sowie Investor Relations in unterschiedlichen Rollen beteiligt.

KENNZAHLEN

Um Doppelzählungen über Wirtschaftsaktivitäten hinweg zu vermeiden, werden die einzelnen Positionen mithilfe definierter Regeln einer Wirtschaftstätigkeit zugewiesen. Im Arbeitsdokument wird laufend mittels Formel geprüft, dass je Position nur eine Zählung in Form der Zuordnung zu einer Wirtschaftsaktivität oder der Klassifizierung als nicht taxonomiefähig erfolgt ist.



UMSATZ-KENNZAHL

Die Umsatz-Kennzahl ergibt sich aus dem Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten eines Geschäftsjahres zu den Gesamtumsatzerlösen dieses Geschäftsjahres (siehe Tabelle Seite 61).

Die Gesamtumsatzerlöse des Geschäftsjahres 2022 von € 836,5 Mio. bilden gemäß EU-Taxonomie den Nenner der Umsatz-Kennzahl. Die in der Konzern Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse in Höhe von € 836,5 Mio. (siehe Umsatzerlöse lt. Konzern Gewinn- und Verlustrechnung bzw. im Konzernanhang unter Punkt 8. Umsatzerlöse) der Pankl-Gruppe werden über alle Konzerngesellschaften hinweg daraufhin untersucht, ob sie mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß des Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Delegierten Verordnung der (EU) 2020/852 erzielt wurden.

Durch eine Detailanalyse der in den Umsatzerlösen enthaltenen Posten erfolgt die Zuordnung des jeweiligen Umsatzes zu den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten. Die Summe der Umsatzerlöse der für das Geschäftsjahr 2022 taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten bildet den Zähler. Diese Tätigkeiten der Pankl-Gruppe sind durch die in der Delegierten Verordnung (Annex I / Annex II) beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiefähig klassifiziert.



CAPEX-KENNZAHL

Die CapEx-Kennzahl gibt den Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) an, der entweder mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist oder mit der Erreichung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten und Leistungen aus einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht (siehe Tabelle Seite 63).



Die gesamten Investitionsausgaben gem. EU-Taxonomie VO betragen € 79,58 Mio. und entsprechen den Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten (inkl. IFRS 16 Nutzungsrechte gemäß IFRS-Konzernabschluss) (siehe Zugänge lt. Anlagespiegel im Konzernanhang unter Punkt 22. Immaterielle Vermögenswerte und Punkt 23. Sachanlagen bzw. im Konzernlagebericht unter den Erläuterungen zu Investitionen in Punkt 3. Finanzielle Leistungsindikatoren).

Die Analyse bezüglich der Taxonomie-Fähigkeit im Abgleich mit dem Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Delegierten Verordnung der (EU) 2020/852 erfolgte in einem mehrstufigen Prozess. Eine Vor-Zuordnung wurde weitgehend automatisiert anhand von definierten Regeln bezüglich vorhandener Standard-Informationen zu den einzelnen Buchungselementen durchgeführt. Dies betrifft insbesondere die Zuordnung zu der Aussage „Positionen, welche für die Erbringung der wesentlichen taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivität der Pankl-Gruppe als notwendig definiert wurden“ und den Erwerb aus der Wirtschaftstätigkeit, welcher sich i.d.R. auf den Kfz- und Lkw-Fuhrpark bezieht. In einem zweiten Schritt wurde insbesondere bei jenen Positionen, die zu der Aussage „Erwerb aus einer taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftstätigkeit“ vorsortiert worden waren, manuell anhand der Bezeichnung der jeweiligen Position nachsortiert.

Den größten Anteil des taxonomiefähig klassifizierten CapEx bilden jene Positionen, die verbunden mit der Erbringung der Wirtschaftstätigkeit sind. Weitere Anteile entfallen auf den Erwerb aus Wirtschaftstätigkeiten rund um Gebäude (z.B. 7.2 Renovierung bestehender Gebäude; 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden), erneuerbare Energien und Elektromobilität (z.B. 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien vor Ort; 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)), in Verbindung mit Wasser und Abfall (5.1 Bau, Erweiterung und Betrieb von Systemen der Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung; 5.5 Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in der Anfallstelle getrennten Fraktionen) und dem Erwerb verschiedener Technologien wie IT-Hardware und nicht produktionsbezogenen Maschinen.

OPEX-KENNZAHL

Die OpEx-Kennzahl gibt den Anteil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie an, der mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten oder dem Erwerb von Produkten aus einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist (siehe Tabelle Seite 65).



Die gesamten Betriebsausgaben gem. EU-Taxonomie VO betragen rund € 62,1 Mio. Zur Ermittlung des Nenners wurden die Konten, welche die direkten, nicht aktivierten Kosten für Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen (Erläuterung wesentlicher Bestandteile) widerspiegeln, betrachtet.

Der Zähler ergibt sich aus einer Analyse der mit den auf den oben genannten Konten erfassten Ausgaben in Zusammenhang stehenden Vermögenswerten bezüglich ihrer Taxonomie-Fähigkeit anhand von Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Delegierten Verordnung der (EU) 2020/852. Der Großteil der taxonomiefähigen Betriebskosten entfällt auf die Instandhaltung von Gebäuden und Frachten.

Aufgrund von weiteren regulatorischen Entwicklungen bei der EU-Taxonomie können sich im Jahr 2023 Abweichungen sowie Änderungen hinsichtlich der Offenlegung ergeben.



GRI CONTENT INDEX

ANWENDUNGSERKLÄRUNG

Pankl AG hat die in diesem GRI-Inhaltsindex genannten Informationen für den Zeitraum 1.1.2022 bis 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

VERWENDETER GRI 1

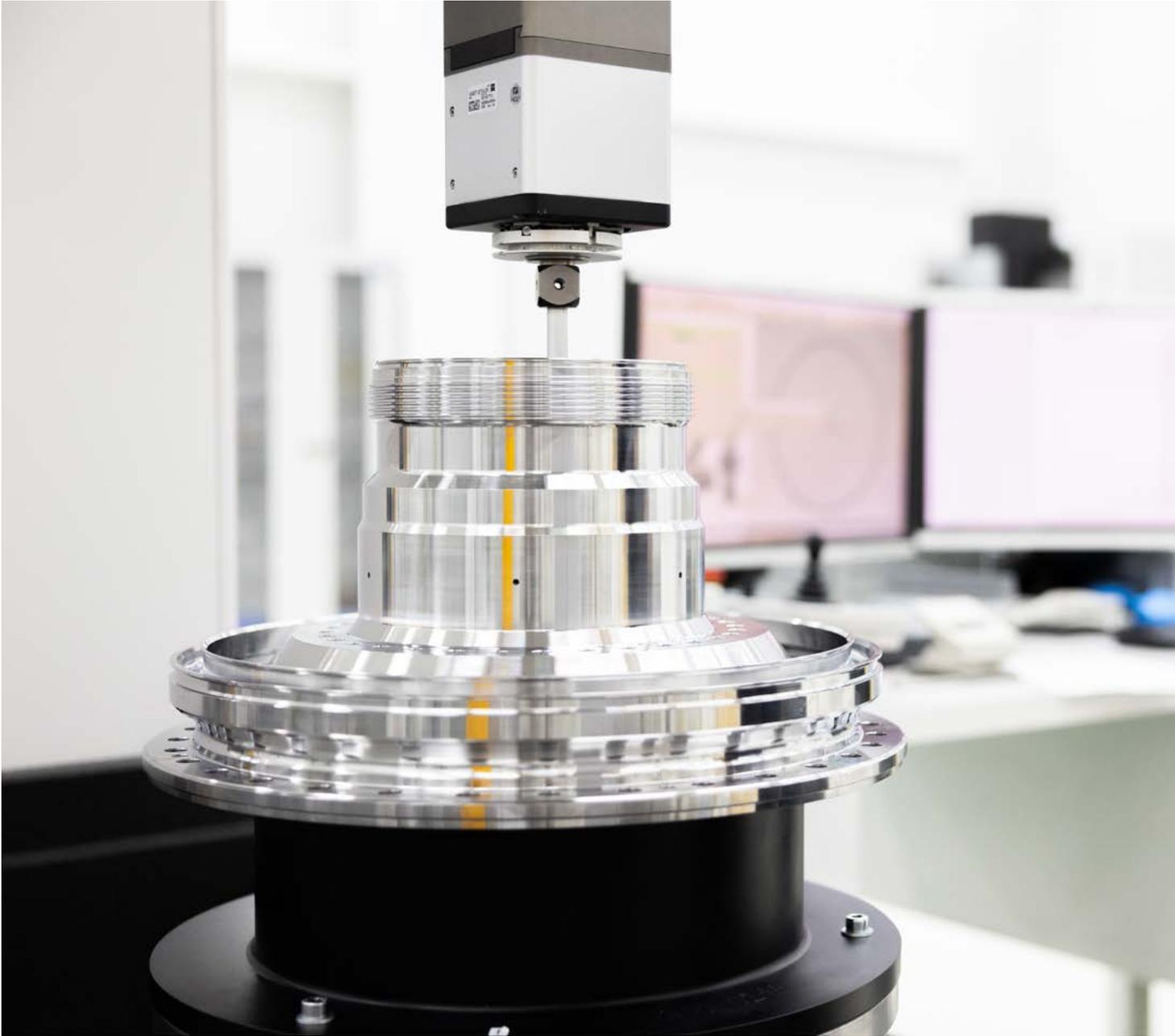
GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard	Angabe	Seiten in diesem Bericht
GRI 2: Generelle Angaben 2021	2-1 Organisatorische Details	4, 14
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation	4, 14
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	4
	2-4 Neuformulierung von Informationen	4
	2-5 Externe Prüfung	-
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6ff
	2-7 Mitarbeiter	11, 34-37
	2-8 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	11
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	8
	2-10 Ernennung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	-
	2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	8
	2-12 Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Aufsicht über das Management der Auswirkungen	-
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	-
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	-
	2-15 Interessenskonflikte	-
	2-16 Kommunikation von kritischen Anliegen	-
	2-17 Kollektives Wissen des höchsten Kontrollorgans	-
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	-
	2-19 Vergütungspolitik	-
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	-
	2-21 Jährliche Gesamtvergütungsquote	-
	2-22 Erklärung zur Strategie der nachhaltigen Entwicklung	14ff
	2-23 Richtlinien	-
	2-24 Verankerung der Richtlinien	-
	2-25 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	-
	2-26 Verfahren für die Einholung von Rat und das Vorbringen von Bedenken	-
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	4
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	17
	2-29 Ansatz zur Einbeziehung von Interessensgruppen	12-13
	2-30 Tarifvereinbarungen (Kollektivverträge)	12-13, 35
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung	12-13
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	12-13
	3-3 Management wesentlicher Themen	12-13
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Direkt erzeugter und verteilter wirtschaftlicher Wert	-
	201-2 Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels	-
	201-3 Verpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen und anderen Pensionsplänen	-
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	-

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Angabe	Seiten in diesem Bericht
GRI 202: Marktauftritt 2016	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	-
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	-
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	-
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	-
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	-
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden	6, 48, 50
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	50, 54-55
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	55
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	49
GRI 207: Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	50
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	50
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	50
	207-4 Länderspezifische Berichterstattung	50
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	27-28
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	28
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	27-28
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	21-24
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	21-24
	302-3 Energieintensität	-
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	22-24
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	24
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	29
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	29
	303-3 Wasserentnahme	29
	303-4 Wasserrückführung	29
	303-5 Wasserverbrauch	29
GRI 304: Biodiversität 2016	304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	-
	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	-
	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	-
	304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	-
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG Emissionen (Scope 1)	24-26
	305-2 Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)	24-26
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	24-26
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	25-26
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	24-26
	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen	-
	305-7 Stickstoffoxide (Nox), Schwefeloxide (Sox) und andere signifikante Luftemissionen	-
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	29
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	29
	306-3 Angefallener Abfall	29-30
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	29-30
	306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	29-30
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	-
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	-
GRI 401: Beschäftigungen 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	37
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	-
	401-3 Elternzeit	37-38

GRI Standard	Angabe	Seiten in diesem Bericht
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	-
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Management für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	43-46
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	43-46
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	43-46
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	43-46
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	43-46
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	43-46
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	43-46
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	43-46
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	43-46
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	43-46
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenanzahl der Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten	39-42
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	-
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	-
GRI 405: Diversität und Gleichbehandlung 2016	405-1 Vielfalt in Kontrollorganen und unter Angestellten	33-36
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	-
GRI 406: Nicht-Diskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	52,55
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	-
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	-
GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	-
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016	410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	-
GRI 411: Rechts der indigenen Völker 2016	411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	-
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	-
	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	-
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	-
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	-
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	50
GRI 416: Kundengesundheit und Sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf Gesundheit und Sicherheit	-
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	-
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	-
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	-
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	-
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	53



WICHTIGE LINKS

PANKL AG

<https://pankl.com/>

PIERER INDUSTRIE AG

<https://piererindustrie.at>

PANKL RACING SYSTEMS AG

<https://pankl.com/racing/de/>



SHW AG

<https://www.shw.de/de/home/>

GLOBAL REPORTING INDEX

<https://www.globalreporting.org/>

ÜBEREINKOMMEN DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION C138

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

ÜBEREINKOMMEN DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION C182

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

CODE OF CONDUCT DER PANKL AG FÜR GESCHÄFTSPARTNER

<https://pankl.com/code-of-conduct/>

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER PANKL AG

<https://pankl.com/beteiligungen/nachhaltigkeit/>

BESTIMMUNGEN DER KERNARBEITSNORMEN DER INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>



