

FORTSCHRITTSBERICHT (COMMUNICATION ON PROGRESS - COP)

Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2021

Inhalt

BESCHREIBUNG DER MASSNAHMEN	2
UNSER BEITRAG ZU DEN GLOBALEN ZIELEN	7
MESSUNG DER ERGEBNISSE	7
CEO STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT	8

Über das Unternehmen

Pfleiderer ist ein führender Hersteller von hochwertigen Holzwerkstoffen, Laminaten und harzbasierten Klebesystemen. Wir sind Pioniere und führend in unserer Branche bei der Verwendung von recyceltem Holz. In den letzten Jahren haben wir unseren CO₂-Fußabdruck erheblich reduziert. Heute stammen rund 95 % der in unseren Produktionsprozessen verwendeten Energie aus erneuerbaren Ressourcen. Wir unterstützen die 10 Prinzipien des UN Global Compact und fördern diese in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Der Geschäftsbereich Engineered Wood Products produziert hochwertige Holzwerk- und Schichtstoffe, die im schnell wachsenden Markt hochklassiger Küchen und Möbel sowie im konstruktiven Holzbau in Westeuropa Verwendung finden. Zudem ist Pfleiderer mit dem Geschäftsbereich Silekol ein führender Hersteller von Spezial- und Industrieharzen. Diese finden sowohl Anwendung in Pfleiderers eigenen Produkten, werden aber auch von Kunden in der Plattenproduktion, der Verpackungs-, Bau- und Baustoffindustrie eingesetzt. Die polnische Silekol Sp. z o.o ist seit dem 6. März 2020 eine Tochtergesellschaft der PCF GmbH; die Einbindung der ESG-relevanten Kennzahlen ist noch nicht abgeschlossen. Der Bericht umfasst daher ESG-Kennzahlen der PCF GmbH ohne die der Silekol Sp. z o.o.

Pfleiderer mit Hauptsitz in Neumarkt in der Oberpfalz beschäftigt rund 2.200 Mitarbeiter vorwiegend an fünf Standorten in Deutschland und einem für Klebesysteme in Polen. Nachhaltiges Arbeiten ist bei Pfleiderer seit über 125 Jahren eng mit dem nachwachsenden Werkstoff Holz verknüpft. Das Unternehmen legt dabei einen besonderen Fokus auf eine nachhaltige Beschaffung und Produktion, die Reduktion von Kohlenstoffemissionen sowie den Schutz der Umwelt.

BESCHREIBUNG DER MASSNAHMEN

Menschenrechte

Wir haben eine öffentliche gruppenweite Nichtdiskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinie, die Maßnahmen beschreibt, um effektiv gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Wir verbieten ausdrücklich sexuelle und nicht-sexuelle Belästigung und haben null Toleranz für Diskriminierung.

Das Risiko von Compliance Verstößen (inkl. Korruptionsrisiken) identifizieren wir über Risikoanalysen, über die Maßnahmen zur Risikominimierung festgelegt werden. Durch das Interne-Kontroll-System (IKS) werden Compliance Maßnahmen aus den verschiedenen Risikobereichen jährlich überprüft.

Um Beschäftigte in die Lage zu versetzen, Situationen korrekt zu bewerten und Verstöße zu vermeiden, werden verpflichtende Schulungen und Workshops durchgeführt. Um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zu den für sie relevanten Compliance-Anforderungen und relevanten Rechtsgebieten sensibilisiert werden, wurde ein Schulungskonzept entwickelt, das aus E-Learning und Präsenzs Schulungen besteht. Die Inhalte werden regelmäßig überprüft und an die aktuellen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Alle neuen Mitarbeitenden werden im Onboarding Prozess zu Compliance geschult. Wir haben einen definierten Eskalationsprozess für die Meldung von Vorfällen und ergreifen Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen im Falle von diskriminierendem Verhalten oder Belästigung.

Konkrete Compliance-Aktivitäten im Geschäftsjahr 2021

- Datenschutz – Erstellung eines Lösch- und Sperrkonzeptes und Roll-out für die Bereiche HR, Einkauf, Accounting und HS
- Cyber-Security – Durchführung von internen Simulationsangriffen zur Sensibilisierung der Beschäftigten mit daraus resultierendem Schulungsprogramm (Umsetzung in 2022)
- Umsetzung der Vorgaben aus den (kommenden) gesetzlichen Verpflichtungen zum Hinweisgeber Systems und weitere Sensibilisierung der Beschäftigten durch Infos und Poster-Aktionen.
- Kartellrechtliche Schulung durch externe Anwaltskanzlei für Beschäftigten von Einkauf und Sales.
- Aufgrund der weiter geltenden Vorsichtsmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie fanden alle Schulungen in 2021 Online (als Teamsmeeting oder E-Learning) statt.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Initiative ONE Safety bildet das Kernkonzept für Arbeits- und Prozesssicherheit. Wir ermutigen Beschäftigte, unser „Near-Miss“-System zu nutzen und haben uns vorgenommen, dass pro Mitarbeiter/- in und Monat mindestens ein Hinweis auf unsichere Situationen gemeldet wird (aktuelle Quote der Produktionsstandorte: 1,2). Führungskräfte werden regelmäßig geschult, um Arbeitssicherheit fest im Unternehmensalltag zu verankern und das Verantwortungsbewusstsein von Belegschaft und Auftragnehmern zu schärfen. Diese Kultur wird durch präventive Risikobewertungs- und Arbeitsschutzmanagementsysteme unterstützt, die an allen Standorten nach DIN EN ISO 45001 zertifiziert sind.

Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchlaufen umfangreiche Sicherheitsschulungen, die auch sicheres Arbeiten im Homeoffice behandeln. Wir führen „6S“-Sicherheitstage durch (5S plus Safety), die auch die Bereiche Ordnung und Sauberkeit der Arbeitsstellen abdecken. Wir organisieren Sicherheitsaudits und -begehungen und arbeiten an Standorten mit unterdurchschnittlicher Leistung gezielt an den betreffenden Schwachstellen.

Uns ist bewusst, dass Stress oder andere beruflich bedingte Erkrankungen eine wirtschaftliche Belastung darstellen. Darum fußt unsere Fürsorge auf fairen Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit: angemessene Arbeitszeiten, eine sichere Beschäftigung und genügend Freizeit legen die Basis für das körperliche, emotionale und psychische Wohlbefinden – innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt.

Wir halten alle geltenden Bestimmungen beispielsweise in Bezug auf flexibles Arbeiten, Mobbing und Belästigung ein. Belästigung und Mobbing werden bei uns nicht geduldet. Während der Corona-Pandemie haben wir bisher rund 1 Mio. Euro in Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Belegschaft investiert, und bisher haben sich fast alle Beschäftigten freiwillig zweimal impfen lassen. Unsere Business Conduct Guidelines und das Pfeiderer Compliance-System enthalten die klare Verpflichtung, rechtskonform und nach unseren Werten zu handeln.

Wir verpflichten uns dem Wohl unserer Belegschaft, was sich in beruflicher Förderung, Arbeitnehmerrechten, Weiterbildung, teambildenden Maßnahmen, Mentoring und dem Austausch von Ideen ausdrückt.

Alle Pfeiderer Standorte bieten Zugang zu medizinischer Versorgung, einschließlich externer Hilfe bei arbeitsbedingten psychischen Problemen. Individuelle Entwicklung ist uns ein Anliegen: Wir erstellen für unsere Beschäftigten maßgeschneiderte Entwicklungspläne, die den Einzelnen wertschätzen und die Anforderungen des Unternehmens berücksichtigen.

Alle Maßnahmen und Aktivitäten zur Arbeitssicherheit gelten nicht nur für Pfeiderer-Mitarbeiter, sondern auch für alle an unseren Standorten beschäftigten Fremdfirmenmitarbeitern.

Durch unserer Initiative „Fit by Pfeiderer“ können Mitarbeiter/-innen Gesundheits- und Fitness-Angebote in Kooperation mit Fitness-Studios, Massagepraxen und Schwimmbädern zu ermäßigten Tarifen nutzen. Nach Möglichkeit bieten wir gesundes Essen direkt im Betrieb oder in angemessener Entfernung an. Bei steigenden Temperaturen ist die Versorgung mit zusätzlicher Flüssigkeit stets in greifbarer Nähe. Diese Maßnahmen werden von einem konsequenten Einsatz für rauch- und alkoholfreie Arbeitsplätze und Gemeinschaftsräume begleitet.

Das Betriebsklima bei Pfeiderer ist von einem starken Zusammengehörigkeitsgefühl geprägt, das wir pflegen möchten. Unser Ziel ist die systematische, einheitliche Umsetzung von Richtlinien an allen Standorten. Auch wenn in diesem Bereich bereits viel erreicht wurde, wird dieses Ziel zu einer Zukunft beitragen, die ökologisch regenerativer, sozial gerechter und durch eine stärkere wirtschaftliche Inklusion gekennzeichnet ist.

Wir verfügen über eine All-Risk-Versicherung für unsere Vermögenswerte sowie über Policen für Feuer, Explosion, Strahlung, elektrische Schäden, Maschinenausfälle, Kraftstoff- oder Stromknappheit, Haftpflichtversicherungen, Transportversicherungen, Computerversicherungen, Directors- und Officers-Versicherungen und andere Versicherungsdeckungen, wie Kreditversicherungen für Forderungen gegenüber Kunden, soweit wir dies für den Betrieb unseres Geschäfts für erforderlich halten.

Produktion

Wir verfügen über einen Prozess zur Genehmigung und zum Management gefährlicher Stoffe und zur Aktualisierung des Gefahrstoffregisters. Gefahrstoffregister werden in ein Register eingetragen und nach spezifischem Lager- und Verwendungsort, Lagermenge, jährlicher Bestellmenge, SAP-Material-Nr. und Standard-Bedienungsanleitung. Wir prüfen intern und extern die Vollständigkeit des Registers, den sicheren und aufgezeichneten Umgang mit Gefahrstoffen, die Standardbetriebsanweisungen und die Einhaltung der Audit-Compliance sowohl im Rahmen der DIN EN ISO 45001 als auch der Umweltzertifizierung DIN EN ISO 14001.

Die gesamte Produktion an unseren Standorten erfolgt nicht nur mit höchstem Qualitätsanspruch (zertifiziert nach DIN EN ISO 9001), sondern auch nach einem Umweltmanagement-System, das nach DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 zertifiziert ist. Im Rahmen der Kaskadennutzung verarbeiten wir für unsere Qualitätsprodukte gemäß der Altholzverordnung aufbereitetes Holz und Holzwerkstoffprodukte – frei von mineralischen und metallischen Bestandteilen sowie von chemischen und organischen Verunreinigungen. Nur geprüftes Holz der Güteklassen A1 und A2 fließt als Post-Consumer-Recycling-Material erneut in die Produktion neuer Holzwerkstoffe.

Die Verleimung unserer Rohspan- und Faserplatten erfolgt in geschlossenen Systemen und wir forschen kontinuierlich um Leimrezepturen zu verbessern. Für die Dekorbeschichtung nutzen wir ausschließlich Papier. Zur Imprägnierung tränken wir das Papier mit Melaminharz oder einer Mischung aus Melaminharz und Harnstoff, bevor es auf dem Legeband unter Hitze und Druck auf die Spanplatte aufgebracht wird. Die Harze für die Melamin- und Phenol-Imprägnierung unserer Hochdruckschichtstoff-Platten (HPL) stellen wir selbst her, um die hohe Strapazierfähigkeit und Homogenität der HPL-Produkte zu gewährleisten. Weil bei Pfeleiderer theoretische Sicherheit nicht sicher genug ist, betreiben wir am Standort Arnsberg eine Zentrale Analytik.

Dort testen wir unsere Platten auf Verunreinigungen, halogenorganische Verbindungen wie z. B. PCP und Chlor und messen in eigenen Prüfkammern die Formaldehydemissionen, um die Unbedenklichkeit unserer Produkte garantieren zu können.

Nutzungsphase

Ökologisches Bauen mit nachwachsenden Rohstoffen ist nachweislich gut für die Gesundheit. Bei Holzwerkstoffen kommt es hier darauf an, die gesetzlich festgelegten Grenzwerte für die Emission von Formaldehyd einzuhalten. Pfeleiderer-Produkte erfüllen heute bereits die strengerer Richtlinien, die auf dem amerikanischen und dem japanischen Markt gelten. LivingBoard bietet sogar eine komplett formaldehyd-freie Verleimung. Die Platte wird aus harzarter Fichte und einem formaldehydfreien Bindemittel hergestellt und überzeugt in Sachen Biegefestigkeit, Dickenquellung und mechanischer Festigkeit mit Top-Werten. Die VOC-Emissionen (volatile organic compounds/flüchtige organische Verbindungen) sind so niedrig, dass sie höchsten Anforderungen an den Wohnungsbau entsprechen.

Recycling

Mit innovativen Technologien und einem ausgeklügelten Recycling-Management gelingt es Pfeleiderer, gemeinsam mit externen Partnern, aus wiederverwertetem Holz neue Produkte zu schaffen, die mühelos die höchsten Gesundheits- und Qualitäts-Standards erfüllen. Dazu ist es zunächst nötig, Fremdstoffe wie Metalle, Nichtmetalle, Kunststoffe, Sand und Steine vom Holz zu trennen. Durch sorgfältige Sortierung und Kontrollen stellen wir sicher, dass ausschließlich unbelastetes Altholz in die stoffliche Wiederverwertung gelangt. So garantiert Pfeleiderer umweltfreundliche, gesunde und hochwertige Holzwerkstoffe – erstklassige Produkte auch im zweiten Lebenszyklus des grünen Rohstoffes

Arbeitsnormen

Die Länder, in denen wir tätig sind, haben Arbeitsgesetze, die die Interessen der Arbeitnehmer schützen, einschließlich gesetzlich vorgeschriebener Mindestentlohnung, Gesetze, die den Arbeitgebern finanzielle Verpflichtungen auferlegen, und Gesetze, die die Beschäftigung von Arbeitnehmern regeln.

In Vorbereitung auf die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sind folgende Schritte geplant:

- Erweiterung des bestehenden Risikomanagements
- Festlegung der Verantwortlichkeit für die Überwachung des Risikomanagements
- Detaillierte Risikoanalyse (inkl. Gewichtung und Priorisierung der hervorgehenden Risiken)
- Festlegung von Präventionsmaßnahmen (inkl. Erstellen einer Grundsatzerklärung) für die aus der Risikoanalyse hervorgehenden Risiken und deren Verankerung im eigenen Geschäftsbereich sowie gegenüber unmittelbaren Zulieferern
- Umsetzung der notwendigen Anpassungen im bereits bestehenden Hinweisgebersystem

Die Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt bzw. erbracht werden, entsprechen mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum. In den meisten Fällen liegen tarifliche Vereinbarungen vor, die Vergütung deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn festlegen. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen

nicht vorliegen, orientieren sie sich an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Umwelt

Wir arbeiten nach der ISO 14001:2015 Umweltmanagement-Norm, die weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltmanagement-System festlegt. Schwerpunkt ist der kontinuierliche Verbesserungsprozess als Mittel zur Erreichung der definierten Umweltleistungsziele einer Organisation nach der Methode „Planen, Ausführen, Kontrollieren, Optimieren“. Alle relevanten Umweltrisiken werden im Rahmen dieses Managementsystems erfasst, bewertet, und Maßnahmen zur Risikominimierung umgesetzt und kontrolliert.

Durch unsere DIN EN ISO 14001, DIN EN ISO 45000 und Interne Managementsysteme gewährleisten wir Notfallprozeduren die Umwelt und Gesundheit bei Unfällen verhindern oder minimieren. Risiken werden durch das Beinahe-Unfall System im laufenden Betrieb identifiziert und durch Analyse und Maßnahmen behoben oder minimiert. Interne und externe Audits setzen diesen Prozess fort. Sicherheitsbegehungen, Schulungen und Aufarbeitung und Ableitung von Maßnahmen nach Beinahe- und tatsächlichen Unfällen haben die Unfallzahl auf ein Niveau weit unter Industriedurchschnitt.

Wir arbeiten mit großen Chemieunternehmen zusammen, um Möglichkeiten zu finden, den Einsatz von Chemikalien wie Klebstoffe, Titandioxid, Harnstoff, Paraffin, Flammenschutzmittel, Harze, Farben und andere Schmelzprodukte in unseren Werkstoffen zu reduzieren. Gleichzeitig suchen wir nach erneuerbaren Alternativen. Ein Beispiel für eine konkrete laufende Maßnahme ist die Verwendung von mehr organischen, biologischen Leimen in Spanplatten. Neben der Suche nach Risikostoffarmen Alternativen, suchen wir auch nach CO₂-ärmeren und insbesondere erneuerbaren Alternativen, wobei alle Leimsysteme stets alle geltenden Qualitäts- und Sicherheitsnormen erfüllen.

Korruptionsbekämpfung

Alle Fälle von Korruption werden über gesetzliche Regelungen, interne Richtlinie und unsere Business Conduct Guidelines geregelt. Das Risiko von Compliance Verstößen (inkl. Korruptionsrisiken) identifizieren wir über Risikoanalysen, wo auch entsprechende Maßnahmen zur Risikominimierung festgelegt werden. Durch das Interne-Kontroll-System (IKS) werden Compliance Maßnahmen aus den verschiedenen Risikobereichen jährlich überprüft.

Alle Lieferanten müssen einen Verhaltenskodex für Lieferanten der Pfeleiderer Gruppe (Stand Mai 2022) unterzeichnen, der Antikorruptions- und ethische Verhaltensbedingungen enthält.

Zentrales Element sind hier die Business Conduct Guidelines zu deren Einhaltung und Weitergabe an ihre Teams sich unsere Führungskräfte schriftlich verpflichten. Ferner ist deren Einhaltung von neuen Beschäftigten über den Arbeitsvertrag zu bestätigen. Neben den Business Conduct Guidelines, die als übergeordneter Rahmen fungieren, gibt es zahlreiche weitere Richtlinien, und Verfahrensanweisungen, welche die betroffenen Themen (z.B. Anti-Korruption, Kartellrecht und Geldwäsche) konkretisieren und Prozesse im Unternehmen festlegen. Alle relevanten Compliance Richtlinien stehen den Beschäftigten im IMS Sharepoint oder auf der Compliance-Seite im Intranet zur Verfügung.

Vorbeugen

Ein weiteres wesentliches Element, um Beschäftigte in die Lage zu versetzen, Situationen korrekt zu bewerten und somit Verstöße zu vermeiden, sind verpflichtende Schulungen und Workshops. Um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zu den für sie relevanten Compliance-Anforderungen und relevanten Rechtsgebieten sensibilisiert werden, wurde ein Schulungskonzept entwickelt, das aus E-Learning und Präsenzs Schulungen besteht. Die Inhalte werden regelmäßig überprüft und an die aktuellen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Alle neuen Mitarbeitenden werden im Onboarding Prozess zu Compliance geschult.

Alle Beschäftigten haben jederzeit die Möglichkeit Auffälligkeiten an Führungskräfte, Personalabteilungen, Betriebsratsmitglieder oder die Rechts- und Compliance-Abteilung zu melden. Darüber hinaus bieten wir ein online basiertes Hinweisgebersystem, welches eine anonyme Meldung ermöglicht und somit den Hinweisgeberschutz gewährleistet. Durch Poster-Aktionen an allen Plätzen, wo Mitarbeitende zusammenkommen (z.B. Aufenthalts-, Besprechungsräume etc.) wird auf das digitale Hinweisgeber System hingewiesen. Dadurch möchten wir die bestehenden Meldemöglichkeiten gegenüber den Beschäftigten kontinuierlich bewerben und diese motivieren, Dinge anzusprechen, die nicht in Ordnung sind. Das Hinweisgebersystem steht auch Unternehmensexternen zur Nutzung zur Verfügung.

Reagieren:

Jede über das Hinweisgebersystem eingegangene Meldung wird sorgfältig untersucht und sofern erforderlich werden Maßnahmen zur Behebung ergriffen. Über den gesamten Prozess hinweg findet eine umfassende Dokumentation statt. Je nach Art und Schwere eines Fehlverhaltens können disziplinarische, zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Beschäftigte, die in redlicher Absicht mutmaßliche Verstöße melden, müssen keine Konsequenzen fürchten. Auch dann nicht, wenn sich ein Verdacht als unbegründet herausstellt.

Kontrolle der Einhaltung unserer Compliance Grundsätze

Die zentrale Organisation bilden hierbei das Compliance-Committee und der Compliance Manager unter Einbezug der Expertise der jeweiligen Fachabteilung. Das Compliance-Committee unterstützt die Unternehmensleitung bei der Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung des Compliance- Management-Systems und kommt in regelmäßigen Sitzungen zusammen. Aktuelle Compliance Themen werden im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates der Pfeiderer Deutschland GmbH vorgestellt. Der jährliche interne Compliance Bericht geht an die Unternehmensleitung, den Prüfungsausschuss der Pfeiderer Deutschland GmbH sowie an den Beirat der Konzernobergesellschaft Pfeiderer Group B.V. & Co. KG.

Bei offenen Fragen zu internen Regeln oder gesetzlichen Vorschriften stehen den Beschäftigten das Team der Rechts- und Compliance Abteilung als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.

UNSER BEITRAG ZU DEN GLOBALEN ZIELEN

Unser Austausch mit staatlichen und politischen Gremien und unsere Orientierung an Leistungsrahmen, Normen und externen Verhaltenskodizes ist Teil unseres Bestrebens – und des unserer Branche – die Nachhaltigkeit von Unternehmen insgesamt zu verbessern. Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) wurden 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet und enthalten ehrgeizige Vorgaben für die wichtigsten globalen Handlungsfelder – von der Beendigung der Armut bis zum Klimaschutz. Pfeleiderer trägt zu mehreren SDGs bei, weil wir Teil der Kreislaufwirtschaft sind, das Baugewerbe beliefern und unsere hochwertigen Produkte CO₂ wirksam speichern. Die wichtigsten SDGs, zu denen wir einen Beitrag leisten, sind aktuell SDG 8, Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion.

MESSUNG DER ERGEBNISSE

Arbeitsnormen, SDG 8

Reduzierte Unfälle in Belegschaft und bei Auftragnehmern gemessen an der Arbeitsausfallquote LTA. LTA 2021: 2,1 Ziel 2025 0,5. Basisjahr 2020: 2,1 SDG 8

Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft 14%

Frauenanteil in allen Führungspositionen, einschließlich Junior-, Mittel- und Top-Management 8%

Frauenanteil im Aufsichtsrat der PDG 25%

Aufschlüsselung der Belegschaft nach Nationalität: Deutsch 82%, Polen 6%, Türkei 5%, Italien 1%

Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung, SDG 8

Schulungen zu Geldwäsche, Antikorruption, Datenschutz, Kartellrecht und Compliance. Es wurden insgesamt 2590 Beschäftigte 792 Stunden geschult.

Umwelt, SDG 12

Anteil an Recyclingholz in der Produktion 46%. Ziel 2025: 50%, Basisjahr 2020: 40%



PCF GmbH • Ingolstädter Straße 51 • D-92318 Neumarkt

Unsere Zeichen
our ref.

FH

Ihr Gesprächspartner
your correspondent

Dr. Frank Hermann

Telefon-Durchwahl
telephone

Fax-Durchwahl
fax

Datum
date

15 December 2022

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT BY THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER

To our stakeholders:

I am pleased to confirm that the PCF Group reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to sharing this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,


Dr. Frank Hermann
CEO