

2

Nichtfinanzielle
Konzernerklärung
2024**024 1 Allgemeine Informationen**

- 024 1.1 Über den vorliegenden Bericht
- 025 1.2 Managementstruktur
- 026 1.3 Nachhaltigkeitsstrategie
- 027 1.4 Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

028 2 Umweltinformationen

- 028 2.1 Offenlegungen gemäß Artikel 8
der Verordnung (EU) 2020/852
(Taxonomie-Verordnung)
- 037 2.2 Klimawandel

045 3 Sozialinformationen

- 045 3.1 Eigene Belegschaft

054 4 Governance-Information

- 054 4.1 Business Conduct

059 5 UN Global Compact

- 059 5.1 UN-Ziele für eine
nachhaltige Entwicklung

Bei diesem PDF
handelt es sich um
einen Auszug aus dem
geprüften Pfeiffer
Geschäftsbericht
2024

Nichtfinanzielle Konzernerklärung 2024

1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

1.1 Über den vorliegenden Bericht

Für das Geschäftsjahr 2024 hat die Pfeiffer Vacuum Technology AG (im Folgenden: Pfeiffer) gemäß dem Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, kurz: CSR-RUG) vorliegende nichtfinanzielle Konzernklärung erstellt. Sie erfüllt die Anforderungen nach §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB sowie die Anforderungen der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU Taxonomie-Verordnung).

Die nichtfinanzielle Konzernklärung stellt dar, wie die Steuerung wesentlicher „nichtfinanzieller“ oder nachhaltigkeitsbezogener Sachverhalte für den gesamten Konzern erfolgt. In diesem Zusammenhang verwenden wir den Begriff „Nachhaltigkeitsbericht“, um zum Ausdruck zu bringen, dass Nachhaltigkeitsauswirkungen nicht ausschließlich nichtfinanzieller Art sind. Gleichzeitig greifen wir damit der begrifflichen Anpassung auf rechtlicher Ebene vor, die mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bereits absehbar ist.

Die vorliegende Erklärung wurde im Auftrag des Aufsichtsrats durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, geprüft. Hierbei wurde eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Prüfungssicherheit (limited assurance) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) durchgeführt. Der Prüfvermerk über die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernklärung wird nach dem Bestätigungsvermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts dargestellt. Verweise auf Angaben oder andere Veröffentlichungen außerhalb des Konzernlageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil der nichtfinanziellen Konzernklärung.

Bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Erklärung verwenden wir kein anerkanntes Rahmenwerk, da wir uns aktuell auf die vollständige Umsetzung der Anforderungen der ESRS fokussieren. Es ist davon auszugehen, dass die Berichterstattung ab dem kommenden Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit den ESRS erfolgen wird. Daher haben

wir uns im aktuellen Berichtsjahr wie folgt an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientiert:

- Struktur der Berichterstattung
- Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse
- Beurteilung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
- Einbeziehung der Wertschöpfungskette und der Stakeholder
- Berücksichtigung der Due Diligence Verfahren
- Darstellung der Konzepte, Maßnahmen und Ziele der wesentlichen Themen.

Eine vollständige oder auch nur weitgehende Übereinstimmung mit den ESRS liegt somit nicht vor. Wir erheben ausdrücklich keinen Anspruch auf Konformität mit den ESRS.

Die Inhalte nach § 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB werden in den entsprechenden Kapiteln des vorliegenden Berichts adressiert:

GEFORDERTE ASPEKTE DER NFE

gem. § 289c Abs. 2 HGB

Adressiert in den Kapiteln

Umweltbelange

Klimawandel

Mitarbeiterbelange

Eigene Belegschaft

Sozialbelange

Zu dem Aspekt Sozialbelange besteht kein Konzept, da nur unwesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bezug auf Sozialbelange identifiziert wurden

Achtung der Menschenrechte

Eigene Belegschaft; Governance

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Governance

Pfeiffer hat keinen direkten oder signifikanten Einfluss auf lokale Gemeinschaften, da das Unternehmen primär im B2B-Bereich tätig ist und keine gesellschaftlich risikobehafteten Geschäftspraktiken verfolgt. Die Produktionsstandorte unterliegen hohen Sozial- und Umweltstandards, sodass keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die regionale Infrastruktur oder soziale Strukturen bestehen. Zudem erfordert die Natur des Geschäftsmodells keinen intensiven kommunalen Dialog oder gezielte Maßnahmen zum Schutz lokaler Gemeinschaften. Obwohl sich das Unternehmen freiwillig gesellschaftlich engagiert, begründen diese Aktivitäten keine wesentlichen Sozialbelange im Sinne der gesetzlichen Berichtspflicht.

Unternehmen, die zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Angaben verpflichtet sind, müssen gemäß der Taxonomie-Verordnung die Angaben in Bezug auf „ökologisch nachhaltige“ Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) offenlegen. Pfeiffer kommt dieser Verpflichtung nach und legt offen, inwieweit die Wirtschaftsaktivitäten des Konzerns taxonomiefähig und taxonomiekonform sind (siehe Abschnitt 2.1).

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis der Nachhaltigkeitsberichterstattung unterscheidet sich nicht vom Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung und entspricht einer konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß Artikel 48i der Richtlinie 2013/34/EU. Angaben, die sich nicht auf den gesamten Konzern beziehen, sind kenntlich gemacht.

1.2 Managementstruktur

Der Vorstand von Pfeiffer besteht aus zwei geschäftsführenden Mitgliedern: Wolfgang Ehrk (Vorsitzender des Vorstands, CEO & COO) und Thilo Rau (CIO). Beide sind für die strategische und operative Führung des Unternehmens verantwortlich. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft setzt sich aus insgesamt sechs Mitgliedern zusammen: aus vier Anteilseignervertreter:innen und zwei Arbeitnehmervertretern. Diese Struktur stellt sicher, dass die Unternehmensführung sowohl durch Eigentümer- als auch durch Beschäftigtenperspektiven überwacht wird.

Die beiden Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewährleisten die Beteiligung der Belegschaft an den Entscheidungsprozessen des Unternehmens.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bringen umfangreiche Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen wie Innovation, Forschung und Entwicklung, Digitalisierung, IT, Finanzen sowie Nachhaltigkeit mit. Diese Vielfalt an Fachkompetenzen ist entscheidend für die effektive Überwachung und Beratung des Vorstands hinsichtlich der strategischen Ausrichtung und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens.

Der Frauenanteil im Vorstand von Pfeiffer lag im Berichtsjahr bei 0%. Im Aufsichtsrat beträgt der Frauenanteil 33,33%.

Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Pfeiffer werden regelmäßig über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, einschließlich der damit verbundenen Risiken, Chancen und Auswirkungen, informiert. Diese Informationen werden in Form von Berichten und durch Besprechungen

in den zuständigen Ausschüssen bereitgestellt. Die Weitergabe dieser Informationen erfolgt üblicherweise während der vierteljährlich stattfindenden Aufsichtsratssitzungen sowie durch Ad-hoc-Updates bei neu auftretenden Risiken oder Chancen.

Bei wichtigen Transaktionen und strategischen Entscheidungen, einschließlich Investitionen und Geschäftsentscheidungen, werden die potenziellen Risiken und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit nach Möglichkeit miteinbezogen. Dies erfolgt durch eine eingehende Analyse und die Bewertung möglicher Auswirkungen auf die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit des Unternehmens. In einigen Fällen, wie etwa bei der Entscheidung über energieeffiziente Technologien oder der Anpassung an den Klimawandel, wurden Kompromisse in der Abwägung von kurzfristigen Kosten und langfristigen Umweltauswirkungen getroffen, wobei stets die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens im Fokus stand.

Während des Berichtszeitraums befassten sich die Aufsichtsorgane insbesondere mit wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel, der Ressourcennutzung, der Energieeffizienz sowie der Sicherstellung von sicheren Arbeitsbedingungen und einer positiven Unternehmenskultur. Diese Themen wurden intensiv diskutiert und in die strategischen Planungen des Unternehmens integriert, um sowohl Risiken zu minimieren als auch Chancen zu maximieren.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Vorstandsmitglieder erhalten eine langfristige variable Vergütung (LTI), die sich über drei Jahre erstreckt und an festgelegte Ziele gekoppelt ist. Ein zentraler Faktor ist der CO₂-Ausstoß (Scope 1 & 2) des Unternehmens: Je geringer der

Ausstoß im Vergleich zum festgelegten Ausgangswert, desto höher fällt die Vergütung aus – bei Überschreitung sinkt sie. Das Modell verknüpft finanzielle und nichtfinanzielle Ziele und trägt dazu bei, dass die Unternehmensführung aktiv zur CO₂-Reduktion und zum Klimaschutz beiträgt. Weitere Details sind dem Vergütungsbericht des Vorstands zu entnehmen.

1.3 Nachhaltigkeitsstrategie

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Pfeiffer bietet ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen, das von Vakuumpumpen, Mess- und Analysegeräten, Ventilen und Leckdetektoren bis hin zu komplexen Vakuumsystemen reicht.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette bei Pfeiffer beginnt mit dem Abbau von Eisenerz und Bauxit und der darauf folgenden Verhüttung zu Stahl und Aluminium. Diese Rohstoffe werden in Halbzeuge wie Bleche und Stangen umgeformt, wobei auch Recyclingmaterialien genutzt werden. Unsere Lieferanten fertigen aus diesen Materialien die erforderlichen Komponenten wie Motoren, Gehäuse, Lager und Elektronikkomponenten, die für die Herstellung der Vakuumpumpen und -systeme entscheidend sind. Zudem werden Filter, Öle und Schmierstoffe für den Betrieb der Pumpen eingekauft.

In der eigenen Produktion werden diese Halbzeuge, insbesondere Aluminiumblöcke, in CNC-gesteuerten Maschinen bearbeitet, um präzise Gehäuse und Bauteile zu erzeugen.

Diese Komponenten werden dann auf Qualität geprüft, weiterbearbeitet und für die Montage vorbereitet. Die Montage umfasst die Zusammenführung der gefertigten Teile zu Vakuumpumpen und -systemen, die sowohl als Standardprodukte als auch als maßgeschneiderte Lösungen angeboten werden. Nach der Fertigstellung erfolgt der Versand an Kunden weltweit.

Die nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst zahlreiche Anwendungen unserer Vakuumtechnologie, insbesondere in der chemischen und pharmazeutischen Industrie, der Halbleiterfertigung, der Lithium-Ionen-Batterie-Produktion sowie in der Oberflächenbeschichtung. Weitere Anwendungsbereiche sind die Verpackungsindustrie, die Entgasung, Trocknung und Gefriertrocknung sowie die Destillation. Unsere Vakuumlösungen kommen auch in der Rohöldestillation, in der Metallurgie und im Kunststoffrecycling zum Einsatz und tragen so zur Effizienz und Langlebigkeit in verschiedenen Industrien bei.

Im Jahr 2024 setzt Pfeiffer weiterhin auf die Entwicklung und Optimierung energieeffizienter Produkte, um den Energieverbrauch zu senken und Ressourcen nachhaltiger zu nutzen. Bereits im Vorjahr wurden mit Produkten wie SmartVane, MVP DC, ATP 1603 und Hepta Dry Fortschritte in der Effizienzsteigerung erzielt. Diese Produkte bleiben weiterhin relevant und werden in verschiedenen Anwendungen eingesetzt, und können zu einem reduzierten Energiebedarf beitragen.

Neben diesen etablierten Lösungen hat Pfeiffer 2024 weitere Innovationen vorgestellt. Die neue Series E – eine Reihe elektrischer Eckventile für Hochvakuumanwendungen – trägt durch verbesserte Steuerung und Antriebstechnologie zu einer effizienteren Nutzung von Vakuumsystemen bei. Ergänzt wird das Portfolio durch das TPG 202 Neo, ein kompaktes Handmessgerät für Vakuummessungen, das durch reduzierten Energieverbrauch und optimierte Datenerfassung eine effizientere Anwendung ermöglicht.

Nachhaltigkeitsziele

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements orientieren wir uns an den internationalen Bestimmungen zur nachhaltigen Transformation des Wirtschaftens der Vereinten Nationen (vgl. Kapitel 6) sowie den nationalen Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind. Unser Produktportfolio findet insbesondere in der Halbleiterproduktion und in nachhaltigen Technologien wie Photovoltaik und Windenergie Anwendung.

Ein zentraler Fokus liegt auf der Dekarbonisierung, weshalb wir Science Based Targets gesetzt haben, um unsere Emissionen langfristig zu reduzieren und einen nachhaltigen Beitrag zur globalen Klimazielerwirklichung zu leisten (vgl. Kapitel Klimawandel).

Darüber hinaus bekennen wir uns auch zu sechs der 2016 veröffentlichten 17 Ziele zur nachhaltigen Entwicklung bis 2030 der Vereinten Nationen („SDGs“). Diese sechs Ziele sind: SDG5 Geschlechtergleichheit, SDG7 Bezahlbare und saubere Energie, SDG8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG9 Industrie, Innovation und Infrastruktur, SDG12 Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (für weitere Informationen, siehe Kapitel 5).

Stakeholdergruppen und -beziehungen

Unser Beziehungsmanagement basiert auf einem transparenten Dialog mit unseren Stakeholdern, um gegenseitige Erwartungen und deren gesellschaftliche sowie ökologische Auswirkungen zu erkennen. Zu unseren Stakeholdern zählen Kunden, Beschäftigte, Aktionär:innen, Behörden, Lieferanten und weitere Gruppen, die durch unsere Geschäftstätigkeit direkt oder indirekt betroffen sind und Interesse an nachhaltigem Handeln haben.

Wir ermitteln Erwartungen und informieren über unsere Nachhaltigkeitsleistungen, Ziele und Entwicklungen. Dieser Austausch prägt unser Nachhaltigkeitsmanagement und unterstützt die kontinuierliche Verbesserung unserer Wertschöpfung. Der Dialog erfolgt durch tägliche Geschäftsbeziehungen.

1.4 Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Methodik der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und verwendete Benchmarks

Pfeiffer hat eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Zur Identifikation und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde der Leitfaden des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) verwendet. Darüber hinaus haben wir uns an der IG1 von EFRAG orientiert. Ergänzend werden branchenspezifische Benchmarks herangezogen, darunter der VDMA-Benchmark zur Branchenwesentlichkeit im Maschinen- und Anlagenbau sowie die S&P Global Industry Materiality Matrices für Machinery & Electrical Equipment. Diese Methodologien und Benchmarks gewährleisten eine fundierte und kontextspezifische Grundlage für die Bewertung der Wesentlichkeit von IROs (Impacts, Risks und Opportunities).

Identifikation von IROs

Zunächst wurden Nachhaltigkeitsthemen qualitativ bewertet. Hierzu diente die Themenliste aus ESRS 1 AR 16 als Grundlage. In diesem Schritt wurden Nachhaltigkeitsthemen ausgeschlossen, für die Analysen auf Themenebene im Maschinenbau mit Bezug zu Pfeiffer zeigten, dass sie weder in der vorgelagerten noch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette oder im eigenen Bereich wesentlich sind.

Für die als relevant eingestuften Themenbereiche wurden anschließend Impacts, Risks & Opportunities (IROs) definiert.

Die Identifikation von IROs mit Relevanz auf Menschen und Umwelt erfolgte auf Basis spezifischer Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen. Eigene Produktionsaktivitäten weisen, insbesondere in Bezug auf Emissionen, Materialeinsatz und Energieverbrauch, im Vergleich zu Service oder Vertrieb erhöhte Auswirkungen auf. Auch die vorgelagerte Lieferkette, insbesondere bei der Metallproduktion, birgt potenzielle Umweltauswirkungen.

Aus diesem Schritt resultiert eine Longlist an IROs, die anschließend bewertet wurden.

Bewertung der IROs

Zur Beurteilung der Wesentlichkeit negativer Auswirkungen wird eine Methodik angewandt, die auf Eintrittswahrscheinlichkeit und Schweregrad basiert. Diese Kriterien umfassen das Ausmaß, ihren Umfang sowie ihre Unumkehrbarkeit. Zusätzlich wird der Zeithorizont der Auswirkungen analysiert, um sowohl kurz-, mittel-, als auch langfristige Effekte zu erfassen. Die Bewertung der einzelnen IROs erfolgte unter Einbeziehung sektorspezifischer qualitativer Daten. Stakeholder-Gruppen wurden durch interne Vertretungen

eingebunden, wobei spezifische Interessensgruppen wie B2B-Kunden, Lieferanten und Behörden berücksichtigt werden.

Die Verbindung zwischen Auswirkungen, Abhängigkeiten und finanziellen Risiken sowie Chancen wurde durch die Analyse relevanter Kennzahlen wie Umsatz, Einkaufsvolumen und Investitionen hergestellt. Dabei wurden mögliche finanzielle Effekte wie Sanktionen, Bußgelder oder potenzielle Kostensteigerungen berücksichtigt.

Zur Bewertung und Priorisierung der Wahrscheinlichkeit und des Ausmaßes finanzieller Risiken werden unternehmensweite Methoden eingesetzt, die auch im allgemeinen Risikomanagement Anwendung finden. Nachhaltigkeitsrisiken werden dabei systematisch in den unternehmensweiten Risikoprozess integriert, der jährlich durchgeführt und im Lagebericht reflektiert wird.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ergab die nachfolgend dargestellten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in der folgenden Tabelle.

Auf die Beschreibung der Konzepte der in der Tabelle genannten Themen wird in den folgenden Kapiteln eingegangen.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Thema	Sub-Thema	IRO-Typ	Teil der Wertschöpfungskette	Kurzbeschreibung
E1	Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Extremwetterereignisse können Kosten und Risiken erhöhen
E1	Anpassung an den Klimawandel	Negativer Impact	Eigener Geschäftsbereich	Hitzewellen führen zu einer erhöhten Belastung der Belegschaft
E1	Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Energieeffiziente Produkte sind marktrelevant – ohne sie sinken Wettbewerbsfähigkeit und Umsatz
E1	Energie	Negativer Impact	Gesamte Wertschöpfungskette	Wertschöpfungskette trägt zu Treibhausgas-emissionen bei
E1	Energie	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Investitionen in grüne Technologien senken Kosten
S1	Sichere Beschäftigung	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Sichere Arbeitsplätze senken Rekrutierungskosten
S1	Arbeitszeit	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Gut geregelte Arbeitszeiten stärken Produktivität
S1	Angemessene Entlohnung	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Faire Löhne erhöhen Personalbindung
S1	Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Rechte der Beschäftigten fördern für einen demokratischen Arbeitsplatz
S1	Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Tarifverhandlungen sichern faire Arbeitsbedingungen
S1	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Risiko	Eigener Geschäftsbereich	Nichteinhaltung sicherer Arbeitsbedingungen kann zu Unfällen und Sanktionen führen
S1	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Gleichstellung steigert Produktivität und Bindung
G1	Unternehmenskultur	Risiko	Eigener Geschäftsbereich	Positive Unternehmenskultur reduziert Reputationsrisiken
G1	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Risiko	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Gute Lieferantenbeziehungen verbessern Qualität
G1	Korruption und Bestechung	Risiko	Eigener Geschäftsbereich	Korruption kann hohe finanzielle Verluste verursachen

2 UMWELTINFORMATIONEN

2.1 Offenlegungen gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Im Zuge der Ausweitung der nichtfinanziellen Offenlegungspflichten macht Pfeiffer für das Berichtsjahr 2024 Angaben zur Umsetzung der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-VO). Als Teil des Aktionsplans „Sustainable Finance“ besteht eine zentrale Zielsetzung der EU-Taxonomie darin, Finanzströme in ökologisch nachhaltige Tätigkeiten zu lenken. Um dieses Ziel erreichen zu können, soll mit der EU-Taxonomie ein System zur Klassifizierung und damit ein einheitliches Verständnis von ökologisch nachhaltigen Tätigkeiten geschaffen werden. Die identifizierten Wirtschaftstätigkeiten wurden in Bezug zu sechs zentralen Umweltzielen gesetzt (Art. 9 Taxonomie-VO):

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Welche wirtschaftlichen Aktivitäten potenziell als ökologisch nachhaltig (taxonomiefähig) eingestuft werden können und welche tatsächlich in einer ökologisch nachhaltigen Weise durchgeführt werden (taxonomiekonform), wird von der Europäischen Kommission in den delegierten Rechtsakten festgelegt.

Es besteht ein delegierter Rechtsakt zu den Umweltzielen „Klimaschutz/Climate Change Mitigation (CCM)“ und „Anpassung an den Klimawandel/Climate Change Adaptation (CCA)“. Ein weiterer delegierter Rechtsakt, der die weiteren vier Umweltziele – „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen/Water and Marine Resources (WTR)“, „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft/Circular Economy (CE)“, „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung/Pollution Prevention and Control (PPC)“ sowie „Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme/Biodiversity and Ecosystems (BIO)“ – adressiert, wurde am 13. Juni 2023 erlassen. Im Rahmen der Analyse wurden alle relevanten Wirtschaftstätigkeiten auf Taxonomiefähigkeit und -konformität geprüft.

Alle Wirtschaftstätigkeiten sind als taxonomiefähig einzustufen, wenn sie grundsätzlich in den Anhängen I bis V beschrieben sind und klassifiziert werden können. Wirtschaftliche Tätigkeiten gem. Art. 3 der Taxonomie-Verordnung sind nur dann taxonomiekonform, wenn:

- gemäß den Art. 10 bis 16 ein wesentlicher Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der erwähnten Umweltziele geleistet wird und
- gemäß Art. 17 keine erhebliche Beeinträchtigung eines oder mehrerer der fünf weiteren Umweltziele vorliegt („Do No Significant Harm“ – DNSH) und
- gemäß Art. 18 der Mindestschutz eingehalten wird (Minimum Safeguards) und
- die jeweils gültigen technischen Bewertungskriterien erfüllt sind, welche von der Europäischen Kommission in delegierten Rechtsakten beschrieben werden.

Die Kerntätigkeiten von Pfeiffer liegen in der Entwicklung, Produktion und dem Vertrieb von Vakuumpumpensystemen und -komponenten (Vakuumerzeugung, -messung und -analyse). Diese sind aktuell in keinem delegierten Rechtsakt beschrieben. Das bedeutet jedoch nicht, dass es sich um Tätigkeiten handelt, mit denen sich die Ziele der allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens nicht verfolgen und unterstützen ließen.

Analyse der Taxonomiefähigkeit

Für die Bestimmung der Taxonomiefähigkeit haben wir auf den Analysen der letzten Jahre aufgebaut (Umweltziele 1 und 2) und die ergänzenden Wirtschaftstätigkeiten (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2485) untersucht. Ebenfalls wurden die Wirtschaftstätigkeiten der Umweltziele 3 bis 6 (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486) auf Taxonomiefähigkeit bei Pfeiffer geprüft. Im Rahmen von Gesprächen mit den betroffenen Geschäftsbereichen haben wir alle Wirtschaftstätigkeiten von allen Umweltzielen analysiert und anhand standardisierter Fragebögen auf Taxonomiefähigkeit geprüft und die KPIs abschließend neu berechnet. Das Ergebnis zeigt unter Berücksichtigung aller Umweltziele für den Umsatz-KPI keine Relevanz im Sinne der Taxonomie-Verordnung. Nachhaltige Investitionen in unsere Standorte sowie die Dekarbonisierung unserer Firmenwagenflotte lassen sich nach der EU-Taxonomie klassifizierten Wirtschaftstätigkeiten zuordnen, die auf die Investitionsausgaben (CapEx-KPI) bzw. Betriebsausgaben (OpEx-KPI) einzahlen. Die CapEx- und OpEx-KPIs bei Pfeiffer basieren also nicht auf Umsätzen und sind entsprechend der Delegierten Verordnung EU (EU)2021/2178, Anhang I, Nr. 1.1.2.2., Kategorie (a) oder (c) zuzuordnen. Es wurde dafür eine individuelle Analyse durchgeführt. Identifizierte taxonomiefähige Tätigkeiten sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Capex

Die finanziellen Investitionen in den verschiedenen Wirtschaftsaktivitäten der EU-Taxonomie zeigen klare Schwerpunkte.

Der größte Anteil entfällt auf den Neubau von Gebäuden (7.1), einschließlich des neuen Logistik- und Bürogebäudes am Standort Asslar im Rahmen des Future Factory Projekts. Auch die Renovierung bestehender Gebäude (7.2) stellt einen bedeutenden Bereich dar, insbesondere mit Projekten an unserem Standort in Annecy. Kleinere, aber gezielte Investitionen wurden für Energieeffizienzmaßnahmen (7.3) vorgenommen. Ebenso wurden Ladepunkte für Elektrofahrzeuge (7.4) an Standorten in Rumänien, Großbritannien und Deutschland installiert bzw. gewartet. Weitere Investitionen betreffen die Messung und Steuerung der Energieeffizienz (7.5), einschließlich intelligenter Thermostate und Energiemanagementsysteme, sowie die Installation erneuerbarer Energien (7.6) wie Photovoltaik. Der Erwerb und das Eigentum an Gebäuden (7.7) bildet einen kleineren Bereich, zusätzlich wurde in die Erneuerung von Abwassersystemen (5.4) investiert.

Zusammenfassend dominieren Neubauten und Renovierungen, während gezielte Maßnahmen für Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Ladeinfrastruktur mit kleineren Beträgen unterstützt wurden.

IDENTIFIZIERTE TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

Code	Wirtschaftstätigkeit	Zuordnung Umweltziel	Kurzbeschreibung der Aktivität bei Pfeiffer	CapEx-relevant	OpEx-relevant
5.4	Erneuerung von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Reparatur und Wartung an Abwassersammelsystemen	Ja	Ja
6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und (leichten) Nutzfahrzeugen	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Dienstwagen von Beschäftigten	Ja	Nein
6.6	Güterbeförderung im Straßenverkehr	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Fahrzeuge für Warentransport	Ja	Nein
7.1/3.1	Neubau	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)/ Kreislaufwirtschaft (CE)	Neubau von Bürogebäuden und Produktionsstandorten	Ja	Nein
7.2/3.2	Renovierung bestehender Gebäude	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)/ Kreislaufwirtschaft (CE)	Renovierungsarbeiten an Büro- und Produktionsstandorten	Ja	Nein
7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Diverse energieeffiziente Sanierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen in bestehenden Büro- und Produktionsstandorten wie z. B. Installation von energieeffizienten Lichtquellen	Ja	Nein
7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen, Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf Parkplätzen, die zu Gebäuden gehören)	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge	Ja	Nein
7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Installation von Messstellen zur Regelung und Steuerung von Verbrauchsdaten	Ja	Nein
7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Installation von Photovoltaikanlagen	Ja	Nein
7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Klimaschutz (CCM) Anpassung an den Klimawandel (CCA)	Gemietete Gebäude und Gebäude in Eigentum	Ja	Ja

OpEx

Durch Reparaturen und Wartungen an unserem Abwassersammelsystem (Wirtschaftstätigkeit 5.4) und Wartungen an Gebäuden (7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden) sind in diesem Jahr in geringem Maße Betriebsausgaben (OpEx) angefallen.

Für alle Wirtschaftsaktivitäten, die im Geschäftsjahr 2023 taxonomiefähig waren, sind auch im Geschäftsjahr 2024 wieder Investitionen und Betriebskosten angefallen. Wie auch in den vergangenen Jahren berichten wir die Wirtschaftstätigkeiten, die in mehreren Umweltzielen enthalten sind (z. B. Neubau oder Renovierung von Gebäuden), weiterhin unter Umweltziel 1. Diese werden unter dem ersten Ziel der EU-Taxonomie, dem **Klimaschutz**, berichtet, da sie direkt zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beitragen. Beispielsweise senken energieeffiziente Geräte und Gebäudesanierungen den Energieverbrauch erheblich, während Neubauten mit hohen energetischen Standards langfristig emissionsarme Lösungen fördern. Obwohl diese Aktivitäten auch positive Nebeneffekte auf andere Umweltziele haben können, liegt der primäre Nutzen klar in der Emissionsreduktion.

Die Zuordnung folgt der Methodik der EU-Taxonomie, die Aktivitäten nach ihrem größten Beitrag zu klassifizieren. Dementsprechend werden für Umweltziel 2 sowie die neuen Umweltziele 3 bis 6 keine taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten für Pfeiffer berichtet.

Analyse der Taxonomiekonformität

Ergänzend dazu wurde in Übereinstimmung mit der Taxonomie-Verordnung eine Analyse und Bestimmung der Taxonomiekonformität für die Umweltziele 1 – 6 vorgenommen.

Der Fokus zur Umsetzung der Taxonomiekonformität lag wie im Vorjahr auf der Klimarisikoanalyse – eine Anforderung der technischen Bewertungskriterien, die für alle Wirtschaftsaktivitäten relevant ist. Für alle Standorte wurde eine Klimarisikoanalyse durchgeführt, die den Vorgaben der EU-Taxonomie entspricht. Die Klimarisikoanalyse wurde in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter durchgeführt und bleibt für das aktuelle Berichtsjahr weiterhin gültig. Die zugrunde liegenden Szenarien und Klimamodelle sind nach wie vor aktuell und wurden in der Konformitätsprüfung berücksichtigt. Ferner wurden standardisierte Fragebögen für alle relevanten Wirtschaftsaktivitäten ausgefüllt, um eine Konformität mit den relevanten Umweltzielen zu überprüfen. Dabei wurde festgestellt, dass die notwendigen Nachweise zur Erfüllung der DNSH-Kriterien und zur Gewährleistung der Konformität nicht erbracht werden konnten. Wie im vergangenen Jahr hat eine Überprüfung der sozialen Mindeststandards auf Unternehmensebene stattgefunden.

Zur Beurteilung wurden vier Themenfelder betrachtet, und zwar Menschenrechte (inklusive Arbeits- und Verbraucherrechte), Korruption und Bestechung, Steuern sowie fairer Wettbewerb, welche auf Grundlage der UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), der Leitsätze der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), der International Labour Organization (ILO)-Grundprinzipien und der Internationalen Charta der Menschenrechte abgeleitet wurden. Die Anforderungen der Minimum Safeguards verlangen zum einen verlässliche Prozesse für die betrachteten Themenfelder, und zum anderen dürfen keine Verstöße gegen diese bestehen. Eine umfassende Analyse der Compliance-Abteilung hat ergeben, dass Pfeiffer die zugrunde liegenden Kriterien erfüllt. Jedoch konnte Pfeiffer im Geschäftsjahr die Taxonomiekonformitätsanforderungen nicht vollumfänglich erfüllen, da uns beispielsweise die entsprechenden Nachweise der Hersteller nicht vorlagen. Daher liegt unsere Taxonomiekonformitätsquote für alle KPIs bei Null.

Berechnung der KPIs

Die Beträge, die für die Berechnung der taxonomiefähigen sowie taxonomiekonformen Umsatzerlöse, CapEx und OpEx herangezogen wurden, beruhen auf den Zahlen des Konzernabschlusses. Doppelzählungen von Investitions- und Betriebsausgaben wurden dadurch vermieden, dass die identifizierten Wirtschaftstätigkeiten für CapEx und OpEx ausschließlich dem Umweltziel 1 Klimaschutz zugeordnet wurden. Sowohl für die Investitions- als auch für die Betriebsausgaben wurden Abfrage-Templates verwendet, um den identifizierten taxonomiefähigen Aktivitäten die entsprechenden Ausgaben eindeutig zuzuordnen. Es wurden keine Allokationsschlüssel verwendet.

Umsatz:

Der in Artikel 8 Abs.2 Buchstabe (a) der Verordnung (EU) 2020/852 genannte Umsatzanteil wird berechnet als der Teil des Nettoumsatzes mit Waren oder Dienstleistungen, einschließlich immaterieller Güter, die mit taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten (Zähler) verbunden sind, geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner) im Sinne von Artikel 2 Nummer 5 der Richtlinie 2013/34/EU. Der Umsatz-KPI entspricht dem Verhältnis des Nettoumsatzes aus taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftstätigkeiten in einem Geschäftsjahr zum Gesamtnettoumsatz im gleichen Geschäftsjahr. Die Umsatzerlöse (IFRS 15) des Geschäftsjahres 2024 bilden den Nenner des Umsatz-KPI (siehe Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung).

CapEx:

Der Nenner für die Investitionsausgaben (CapEx) umfasst Zugänge an Nutzungsrechten, Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Im Nenner müssen ebenfalls Zugänge an Nutzungsrechten, Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten berücksichtigt werden, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren (Anwendung von IAS 16, 38, 40, 41, IFRS 16). Im Nenner hat Pfeiffer Investitionsausgaben für Sachanlagevermögen und immaterielle Vermögenswerte sowie Nutzungsrechte berücksichtigt. Der Zähler des CapEx-KPI entspricht dem Teil der im Nenner enthaltenen Investitionsausgaben, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. CapEx-Pläne im Sinne der EU-Taxonomie wurden nicht verabschiedet.

OpEx:

Der Nenner für die Betriebsausgaben (OpEx) umfasst direkte, nicht aktivierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Instandhaltung und Reparatur sowie sämtliche andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Im Nenner hat Pfeiffer Betriebsausgaben bezogen auf Gebäudeinstandhaltung, Wartung und Reparatur, Forschung und Entwicklung sowie andere direkte Kosten berücksichtigt, die im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Bei Pfeiffer entspricht der Zähler des OpEx-KPI dem Teil der im Nenner enthaltenen Betriebsausgaben, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Der Zähler der taxonomiefähigen Betriebsausgaben setzt sich zusammen aus Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen und Wartungs- und Reparaturaufwendungen. Die KPIs für das Geschäftsjahr stellen sich wie in den Meldebögen veranschaulicht dar:

Meldebögen

ANTEIL DES UMSATZES (AUS WAREN ODER DIENSTLEISTUNGEN), DIE MIT TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN VERBUNDEN SIND –
OFFENLEGUNG FÜR DAS JAHR 2024

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) Umsatz 2023 (18)	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs- tätigkeit (20)
	Code ¹ (2)	Umsatz (3)	Umsatz- anteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmut- zung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmut- zung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindest- schutz (17)			
		in Mio. €	in %	J; N; EL; N/EL ²	J; N; EL; N/EL ²	J; N; EL; N/EL ²	J; N; EL; N/EL ²	J; N; EL; N/EL ²	J; N; EL; N/EL ²	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	in %	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	J	N	N	N	N	J	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	J	N	N	N	N	J	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	N/EL						N	J	N	N	N	N	J	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiefonforme Tätigkeiten)																			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		884,56	100%																
Gesamt (A + B)		884,56	100%																

¹ Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM
- Anpassung an den Klimawandel: CCA
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR
- Kreislaufwirtschaft: CE
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

² J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL – „eligible“ für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

Umsatzanteil/Gesamtumsatz

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

CAPEX-ANTEIL VON WAREN ODER DIENSTLEISTUNGEN, DIE MIT TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN VERBUNDEN SIND –
OFFENLEGUNG FÜR DAS JAHR 2024

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindest- schutz (17)	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) Umsatz 2023 (18)	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs- tätigkeit (20)
	Code¹ (2)	Umsatz (3)	Umsatz- anteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmut- zung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmut- zung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)				
		in Mio. €	in %	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	in %	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	J	N	N	N	N	J	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	J	N	N	N	N	J	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	N/EL						N	J	N	N	N	N	J	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Erneuerung von Abwassersammel- und -behandlungssystemen		5.4 (CCM) / 5.4 (CCA)	0	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,05%		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		6.5 (CCM) / 6.5 (CCA)	0,91	1,13%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,45%		
Güterbeförderung im Straßenverkehr		6.6 (CCM) / 6.6 (CCA)	0,56	0,69%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,17%		
Neubau		7.1 (CCM) / 7.1 (CCA) / 3.1 (CE)	27,35	33,92%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL								28,49%		
Renovierung bestehender Gebäude		7.2 (CCM) / 7.2 (CCA) / 3.2 (CE)	7,44	9,22%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL								4,34%		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten		7.3 (CCM) / 7.4 (CCA)	0,69	0,86%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,50%		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen, Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf Parkplätzen, die zu Gebäuden gehören)		7.4 (CCM) / 7.4 (CCA)	0,05	0,07%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,37%		
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden		7.5 (CCM) / 7.5 (CCA)	0,02	0,02%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,24%		
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien		7.6 (CCM) / 7.6 (CCA)	0,02	0,02%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,57%		
Erwerb von Eigentum und Gebäuden		7.7 (CCM) / 7.7 (CCA)	7,71	9,56%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL								11,55%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		44,74	55,49%	55,49%	0%	0%	0%	0%	0%								47,73%		
CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		44,74	55,49%	55,49%	0%	0%	0%	0%	0%								47,73%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		35,88	44,51%																
Gesamt (A + B)		80,62	100%																

¹ Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

• Klimaschutz: CCM

CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

Taxonomiekonform je Ziel

Taxonomiefähig je Ziel

¹ Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM
- Anpassung an den Klimawandel: CCA
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR
- Kreislaufwirtschaft: CE
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

² J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL – „eligible“ für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	55,49 %
CCA	0 %	55,49 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	43,15 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

OPEX-ANTEIL VON WAREN ODER DIENSTLEISTUNGEN, DIE MIT TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN VERBUNDEN SIND —
OFFENLEGUNG FÜR DAS JAHR 2024

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindest- schutz (17)	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) Umsatz 2023 (18)	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs- tätigkeit (20)
	Code¹ (2)	Umsatz (3)	Umsatz- anteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmut- zung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmut- zung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)				
		in Mio. €	in %	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J; N; EL; N/EL²	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	in %	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	J	N	N	N	N	J	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	J	N	N	N	N	J	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	N/EL						N	J	N	N	N	N	J	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiefonforme Tätigkeiten)																			
Erneuerung von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	5.4 (CCM) / 5.4 (CCA)	0,16	0,36%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,27%		
Erwerb von Eigentum und Gebäuden	7.7 (CCM) / 7.7 (CCA)	3,10	7,02%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								5,54%		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		3,26	7,37%	7,37%	0%	0%	0%	0%	0%								5,81%		
OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		3,26	7,37%	7,37%	0%	0%	0%	0%	0%								5,81%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		40,91	92,63%																
Gesamt (A + B)		44,17	100%																

¹ Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM
- Anpassung an den Klimawandel: CCA
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR
- Kreislaufwirtschaft: CE
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

² J – ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL – „eligible“ für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx

	Taxonomiekonform je Ziel		Taxonomiefähig je Ziel	
CCM	0%		7,37%	
CCA	0%		7,37%	
WTR	0%		0%	
CE	0%		0%	
PPC	0%		0%	
BIO	0%		0%	

Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

Da keine der Tätigkeiten im Zusammenhang mit Erdgas und Kernenergie (Tätigkeiten 4.26 bis 4.31) einschlägig sind, verwendet Pfeiffer Vacuum im folgenden Abschnitt nur den Meldebogen „Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas“, welcher mit dem ergänzenden delegierten Rechtsakt für Tätigkeiten in bestimmten Energiesektoren eingeführt wurde.

Meldebogen 1

Zeile	Tätigkeit im Bereich Kernenergie	Ja/Nein
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
Zeile	Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas	Ja/Nein
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

Die Meldebögen 2–5 sind nicht relevant.

2.2 Klimawandel

Der Klimaschutz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen sind zentrale Themen für Pfeiffer. Mit der Validierung der SBTi-Klimaziele in diesem Jahr wurde ein wichtiger Schritt unternommen, um klare und wissenschaftsbasierte Reduktionspfade für Scope 1, 2 und 3 festzulegen. Diese Weichenstellung unterstreicht unser langfristiges Engagement für nachhaltiges Wirtschaften und die Ambition

einer konsequenten Emissionsminderung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell im Bereich Klimawandel

Die nachfolgende Tabelle zeigt alle wesentlichen IROs der eigenen Geschäftsaktivitäten im Zusammenhang mit dem

Klimawandel, die auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse insbesondere im Hinblick auf klimarelevante Themen ermittelt wurden.

Klimarisikoanalyse

Um die Resilienz des Geschäftsmodells von Pfeiffer zu prüfen, wurde eine Klimarisikoanalyse durchgeführt, die alle wesentlichen Aspekte der Auswirkungen des Klima-

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN DER EIGENEN GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMAWANDEL

Sub-Thema	Typ	Teil der Wertschöpfungskette	Kurzbeschreibung	Beschreibung	Klimabezogenes physisches Risiko oder ein klimabezogenes Übergangsrisiko
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Extremwetterereignisse können Kosten und Risiken erhöhen	Extremwetterereignisse, wie Stürme und Überschwemmungen stellen ein wachsendes Risiko für die vorgelagerte Lieferkette dar, da sie die Verfügbarkeit von Rohstoffen und Bauteilen beeinträchtigen können. Lieferverzögerungen und Produktionsausfälle aufgrund beschädigter Infrastruktur oder gestörter Lieferketten können zu höheren Kosten und verminderten Einnahmen führen. Langfristig könnten solche Risiken auch zu einer Erhöhung der Betriebskosten und einer Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit führen, was finanzielle Auswirkungen auf den Unternehmensumsatz haben kann.	klimabezogenes physisches Risiko
Anpassung an den Klimawandel	Negativer Impact	Eigener Geschäftsbereich	Hitzewellen belasten Belegschaft, Risiko steigt	Hitzewellen können unsere eigene Belegschaft negativ belasten. An unseren Standorten in Indien, Malaysia, Vietnam und Singapur ergab unsere Klimarisikoanalyse ein erhöhtes Risikoprofil.	klimabezogenes physisches Risiko
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Energieeffiziente Produkte sind marktrelevant	Unsere Kunden benötigen energieeffiziente Produkte, so dass wir innovative Produktlösungen finden müssen. Wir riskieren einen Verlust von Marktanteilen und Umsatz, falls wir diese Lösungen nicht anbieten können.	klimabezogenes Übergangsrisiko
Energie	Negativer Impact	Gesamte Wertschöpfungskette	Wertschöpfungskette trägt zu Treibhausgasemissionen bei	Die gesamte Wertschöpfungskette trägt zu Treibhausgasemissionen bei. Die Gewinnung von Rohstoffen und die Herstellung von Halbzeugen für unsere Produkte verbrauchen Strom und fossile Energieträger. Im eigenen Geschäftsbereich nutzen wir ebenfalls bspw. Strom. Nachgelagert wird durch die Nutzung unserer Produkte auch Strom verbraucht, der je nach Energiequelle mit Treibhausgasemissionen verbunden ist. Dies trägt zur globalen Erderwärmung bei.	klimabezogenes physisches Risiko
Energie	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Investitionen in grüne Technologien senken Kosten	Investitionen in energieeffiziente Technologien und grüne Energie zur Senkung der Betriebskosten.	klimabezogenes Übergangsrisiko

wandels auf die Unternehmensstrategie und auf das Geschäftsmodell abdeckt. Der Fokus liegt auf der Identifikation von physischen und transitorischen Risiken im eigenen Geschäftsbereich. Die Analyse berücksichtigt sowohl akute physische Risiken (z. B. Extremwetterereignisse) als auch chronische physische Risiken (z. B. Hitzestress und Wasserknappheit). Zudem werden transitorische Risiken, wie regulatorische Änderungen, technologische Entwicklungen und Marktanforderungen, bewertet.

Die Risikoanalyse wurde im Jahr 2023 im Rahmen eines Projekts zur Klimarisikobewertung durchgeführt und in das globale Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Ein Update ist frühestens in drei Jahren geplant, da die zugrunde gelegten Szenarien und Modelle nach wie vor aktuell sind. Dabei wurden wissenschaftlich fundierte Klimaszenarien verwendet (RCP 2.6, RCP 4.5 und RCP 8.5), welche die drei Zeithorizonte 2030, 2050 sowie 2100 abdeckten.

Die Analyse von Pfeiffer hat gezeigt, dass physische und transitorische Risiken wesentliche Herausforderungen darstellen. Akute physische Risiken, wie Hitzestress, können gezielte Klimaanpassungsmaßnahmen erfordern. Langfristig stellen chronische Risiken, wie eine mögliche Wasserknappheit, eine weitere Herausforderung dar, die standortbezogene Investitionen notwendig machen könnte. Transitorische Risiken, wie strengere Regulierungen und eine steigende CO₂-Bepreisung, werden durch eine CO₂-Reduktionsstrategie adressiert. Gleichzeitig wächst der Druck seitens der Kunden, energieeffiziente Produkte anzubieten, was Innovationen in der Produktentwicklung vorantreibt.

Um diesen Risiken zu begegnen, hat Pfeiffer Maßnahmen wie die Diversifizierung der Lieferantenbeziehungen und die Einführung eines betrieblichen Kontinuitätsmanagements umgesetzt. Zusätzlich wird der Einsatz erneuerbarer Ener-

gien kontinuierlich ausgebaut und das Rohstoffportfolio wird regelmäßig überprüft, um die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells langfristig zu sichern. Diese Maßnahmen sind zentral für die strategische Planung und die Sicherstellung der Resilienz des Unternehmens.

Die Produkte von Pfeiffer werden häufig in Schlüsselbereichen eingesetzt, die aktiv Technologien zur Bekämpfung des Klimawandels vorantreiben, wie beispielsweise in der Solar- und Windenergiebranche. Dadurch ist ein großer Teil unseres Produktportfolios in Märkten positioniert, die nur geringe Risiken im Zusammenhang mit der Klimatransition aufweisen.

Übergangsplan für den Klimaschutz und Klimaziele

Pfeiffer hat einen Übergangsplan entwickelt, der die Anpassung der Unternehmensstrategie und des Geschäftsmodells an den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft unterstützt. Der Plan zielt darauf ab, dass Pfeiffer seinen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung gemäß dem Pariser Abkommen leistet. Ferner untermauern wir dies durch unser Bekenntnis zu sechs UN-SDGs (vgl. Kapitel 5).

Im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP)-Fragebogens zum Klimawandel schaffen wir Transparenz über unsere CO₂-Emissionen und Klimaschutzmaßnahmen. EcoVadis unterstützt uns dabei, Nachhaltigkeitsstandards in unserer Lieferkette zu bewerten und zu verbessern und bietet unseren Kunden Transparenz bezüglich unserer Nachhaltigkeitsleistungen. Durch unsere Mitgliedschaft in der Responsible Business Alliance (RBA) und dem Semiconductor Climate Consortium (SCC) fördern wir branchenweite Initiativen zur CO₂-Reduktion und zu nachhaltigen Geschäftspraktiken in der Halbleiterindustrie.

Maßnahmen zur Emissionsreduzierung an den eigenen Standorten

Im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie konzentriert sich unser Umweltmanagement auf folgende Hebel zur CO₂-Reduktion an den eigenen Standorten:

1. Steigerung der Energieeffizienz:

- Einführung fortschrittlicher Technologien zur zentralisierten Überwachung und Optimierung des Energieverbrauchs.

2. Steigerung der Materialeffizienz:

- Minimierung von Materialeinsatz, Gewicht und Volumen unserer Produkte.
- Förderung der Wiederverwendung und Wiederverwertung von Materialien in der Produktion.

3. Steigerung der Prozesseffizienz:

- Optimierung der Produktionsprozesse zur Reduzierung des Energie- und Materialverbrauchs.
- Implementierung von Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung und Überwachung der Prozessabläufe.
- Einsatz moderner Technologien und Systeme zur Steigerung der Effizienz und Reduzierung von Abfällen.

4. Ausbau der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien:

- Mit unseren Produkten und Dienstleistungen unterstützen wir die Entwicklung, Produktion und das Recycling von Lithium-Ionen-Batterien zur Förderung der E-Mobilität, die Implementierung von CO₂-Abscheidungstechnologien sowie die Nutzung von Wasserstoff in Brennstoffzellen und den Ausbau erneuerbarer Energiequellen.

Im Rahmen unseres Projekts Future Factory investieren wir in die Umgestaltung und Modernisierung aller unserer Einrichtungen, Ausrüstungen und Maschinen, um unsere

Verpflichtungen gegenüber Umwelt und Nachhaltigkeit zu erfüllen. Diese Investitionen umfassen den Übergang von fossilen Brennstoffen zur Beheizung unserer Einrichtungen hin zu elektrischen Heizsystemen, wie beispielsweise Wärmepumpen. Diese bedeutenden Energietransformationsprojekte sind für unsere Standorte in Deutschland, Frankreich, Rumänien, Südkorea, Singapur, Malaysia, Vietnam und den USA geplant und befinden sich teilweise bereits in der Umsetzung.

Im Jahr 2024 haben wir die Ermittlung unserer Product Carbon Footprints im Rahmen eines Pilotprojekts für vier unserer bedeutendsten Produkte gestartet. Die dabei erarbeitete Methodik, basierend auf der DIN EN ISO 14067, wird in Zukunft auf weitere Produkte und Produktfamilien ausgeweitet. Durch diese Methodik erwarten wir, die wesentlichen Beiträge zu unserem Product Carbon Footprint präzise identifizieren zu können, um gezielte Verbesserungen durchzuführen und unsere Umweltauswirkungen weiter zu minimieren.

Verbleibende Emissionen aus der Nutzungsphase unserer Produkte versuchen wir in Zusammenarbeit mit unseren Kunden zu reduzieren, beispielsweise indem wir in den Betriebsanweisungen auf die energieoptimierte Nutzung unserer Produkte hinweisen. Emissionen entstehen hier im Wesentlichen durch die verwendete Elektrizität für den Betrieb unserer Produkte. Durch unsere Beteiligung am Catalyze-Programm von zwei wichtigen Kunden tragen wir dazu bei, den Ausbau und die Verwendung erneuerbarer Energien bei unseren Kunden zu erhöhen, mit dem Ziel, dass im Jahr 2050 mehr als 90 % unserer im Markt befindlichen Produkte mit Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen betrieben werden.

Im Rahmen unseres Projekts Future Factory haben wir eine interne Richtlinie entwickelt, die dahin führen soll, dass neue Gebäude konzipiert werden, um eingeschlossene Emissionen in Vermögenswerten zu vermeiden und die höchsten Nachhaltigkeitsstandards in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu erfüllen.

Verknüpfung von Klimaplan und Gesamtstrategie

Unser Klimaplan ist mit unserer Gesamtstrategie und Finanzplanung verknüpft. Dieser unterstützt unsere Ausrichtung darauf, Kundenbedürfnisse noch besser zu erfüllen – insbesondere die ambitionierten Klimaziele unserer Kunden aus der Halbleiterindustrie. Hauptbestandteile sind die Integration unserer Treibhausgas-, Energie-Management-, Umwelt-, Firmenwagen- und neuen Gebäudestandards-Policies sowie die gruppenweite Maschinen- und Gerätebeschaffungspolicy in die Unternehmensrichtlinien zur Erreichung unserer Klimaziele.

Wir investieren in energieeffiziente Vakuumlösungen und erneuerbare Energien, um den Energieverbrauch zu senken. Regelmäßige Überwachung und Bewertung unserer Treibhausgasemissionen sind darauf ausgerichtet, dass wir unsere Klimaziele erreichen und Anpassungen vornehmen.

Der Übergangsplan wurde basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse 2023 vom CSR-Team erstellt und zunächst in Zusammenarbeit mit dem CSR-Board finalisiert. Der Plan wurde sowohl vom Vorstand als auch vom Aufsichtsrat genehmigt.

Zwischen 2022 und 2030 sind Investitionen in Umweltmaßnahmen vorgesehen, darunter 16,6 Mio. € für die Umstellung bestehender Gebäude und Anlagen auf energieeffiziente Technologien sowie 9,3 Mio. € für den Ausbau erneuerbarer Elektrizität. Diese Maßnahmen sollen den

Energieverbrauch senken, die Nachhaltigkeit der Infrastruktur verbessern und einen Beitrag zur Reduktion von CO₂-Emissionen leisten.

Fortschritte bei der Umsetzung des Klimaplan

Ein wesentlicher Bestandteil der Fortschritte ist die Integration verschiedener interner Richtlinien wie der Treibhausgas-Policy, der Energie-Management-Policy, der Umwelt-Policy, der Firmenwagen-Policy und neuen Gebäudestandards in die Unternehmensrichtlinien.

Seit 2021 haben wir dreimal unsere Treibhausgasbilanz (Corporate Carbon Footprint) ermittelt und konnten seitdem eine Reduktion um 40 % unserer gesamten Treibhausgasemissionen verzeichnen. Zudem investiert Pfeiffer kontinuierlich in nachhaltige Technologien, einschließlich energieeffizienter Vakuumlösungen und erneuerbarer Energien, um den Energieverbrauch zu senken und nachhaltige Praktiken zu fördern.

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Pfeiffer hat einen strukturierten Prozess implementiert, um wesentliche klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten. Dieser Prozess ist in das Nachhaltigkeits- und Risikomanagementsystem des Unternehmens integriert und umfasst eine Analyse physischer und transitorischer Risiken sowie möglicher Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Grundlage der Analyse sind internationale Standards wie die Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), ergänzt durch die Verwendung von Klimaszenarien.

Im Hinblick auf die Auswirkungen des Unternehmens auf den Klimawandel liegt der Schwerpunkt auf der Erfassung und Reduktion der Treibhausgasemissionen (THG) in den Bereichen Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Dazu wird jährlich eine umfassende THG-Bilanz nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) erstellt. Emissionsdaten werden kontinuierlich aktualisiert, um Fortschritte bei den wissenschaftsbasierten Reduktionszielen zu messen.

Im Bereich der klimabezogenen physischen Risiken konzentriert sich Pfeiffer auf die Identifikation und Bewertung von Gefahren wie Extremwetterereignisse, steigende Temperaturen und Wasserknappheit. Diese Analyse basiert auf hochemittierenden Klimaszenarien (z. B. RCP 8.5), die mögliche Risiken für die Lieferketten und Produktionsstandorte aufzeigen. Insbesondere Standorte wie jene in Indien, Malaysia, Singapur und Ho-Chi-Minh-Stadt in Vietnam wurden als potenziell anfällig für Hitzestress identifiziert. Die Standorte Catania in Italien und Shanghai weisen ein hohes Risiko für Überschwemmungen auf. Xi'an in China ist von einem hohen Risiko für starke Niederschläge betroffen. Zudem besteht ein erhöhtes Risiko für Wirbelstürme und Taifune in Taiwan. Zur Ermittlung der Bruttoisiken wird ergänzend bewertet, wie stark die Vermögenswerte und Geschäftsaktivitäten des Unternehmens diesen klimabezogenen Gefahren ausgesetzt sind.

Im Hinblick auf klimabezogene transitorische Risiken und Chancen identifiziert Pfeiffer Ereignisse wie regulatorische Änderungen, steigende CO₂-Preise und technologische Anforderungen, die im Einklang mit einem Klimaszenario zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5°C stehen. Dabei wird bewertet, wie stark die Vermögenswerte und Geschäftsaktivitäten von diesen Übergangsszenarien betroffen sind. Hierbei hat das Unternehmen unter anderem festgestellt, dass Kunden zunehmend energieeffiziente Produkte nachfragen, was Chancen für Innovationen in der

Produktentwicklung bietet, während eine unzureichende Reaktion auf neue Regulierungen ein Risiko darstellen könnte.

Durch diesen Ansatz versucht Pfeiffer, die Resilienz seiner Geschäftsstrategie und -modelle gegenüber klimabezogenen Herausforderungen sicherzustellen.

Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

In den Jahren 2021 und 2022 haben wir eine Methodik zur Berechnung unserer gruppenweiten Treibhausgasemissionen in den Scopes 1, 2 und 3 entwickelt, die wir dann für die Emissionsberechnungen 2023 und 2024 übernommen und insbesondere für die Scope 3 Kategorien Nutzungsphase und vor- und nachgelagerter Transport weiter verbessert haben. Beispielsweise werden nun die Transportemissionen direkt aus der Lieferkette verwendet, während im Vorjahr ein ausgabenbasierter Ansatz verfolgt wurde. Für die Nutzung unserer verkauften Produkte wird nun auch der Grünstromanteil bei den Endkunden berücksichtigt. Die vorgenommenen methodischen Änderungen überschreiten die wesentlichkeitsbezogene Schwelle von 5 % nicht, wie sie im GHG Protocol festgelegt ist.

Unsere Policies (vgl. Abschnitt Verknüpfung von Klimaplan und Gesamtstrategie) tragen zur Energieeffizienz bei, indem sie den Energieverbrauch in unseren Betrieben reduzieren und den Einsatz hocheffizienter Technologien, wie z. B. fortschrittlicher Vakuumlösungen, fördern. Unsere „Premium Efficiency“-Submarke führt zum Beispiel eine neue Klasse von Vakuumpumpen und Systemlösungen ein, die einen umfassenden und integrierten Ansatz für Energieverbrauch, Effizienz, Zuverlässigkeit, Service und Nachhaltigkeit darstellt.

Die Verminderung des Treibhausgaseffekts wird durch die kontinuierliche Überwachung und Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen unterstützt. Unsere Richtlinien und Technologien fördern weltweit die Einführung von Maßnahmen zur Emissionsminderung, wie z. B. den Einsatz von Vakuumtechnologie zur Kohlenstoffabscheidung und -speicherung, was langfristig zur Reduktion unserer Treibhausgasbilanz beiträgt. Wir unterstützen die Produktion und das Recycling von Lithium-Ionen-Batterien und fördern die E-Mobilität.

Schließlich unterstützen unsere Richtlinien den Einsatz erneuerbarer Energien, indem sie den Übergang zu sauberen Energiequellen wie Wind- und Solarenergie fördern. Durch den Einsatz von Vakuumtechnologie in der Produktion und die Stabilisierung erneuerbarer Energiequellen tragen wir dazu bei, die Effizienz und Nachhaltigkeit dieser Technologien zu verbessern und die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu verringern. Unsere Lösungen ermöglichen die Nutzung erneuerbarer Energiequellen wie Sonne, Wind, Wasser und Biogas und tragen somit zur CO₂-Reduktion bei.

Umweltmanagement

Die Absicht einer kontinuierlichen Verbesserung unseres Umwelt-Managementsystems an den Produktionsstandorten Annecy, Asslar, Asan, Cluj und Ho-Chi-Minh-Stadt wurde durch die ISO 14001 Zertifizierungsmethodisch verankert. Asslar ist seit 1996 zertifiziert, Annecy seit 2003, Asan seit 2014 und Cluj und Ho-Chi-Minh-Stadt seit 2022. Im Jahr 2023 erhielten die Standorte in Yreka, Indianapolis und Wuxi die ISO-14001-Zertifizierung. Bis 2026 planen wir, die ISO-14001-Zertifizierung auf die verbleibenden Produktionsstandorte in Göttingen und Dresden auszuweiten. An allen Produktionsstandorten werden fortlaufend Daten zum

Abfallaufkommen und Wasserverbrauch erfasst, um eine nachhaltige Ressourcennutzung sicherzustellen.

Um kontinuierlich weitere Energieeinsparpotenziale zu identifizieren und zu nutzen sowie unsere Emissionen und Energiekosten zu senken, haben wir ISO-50001-Zertifizierungen in Asslar (seit 2015), in Annecy (seit 2018) und in Asan (seit 2023) erreicht. Wir erweitern unser Energiemanagement auf alle Produktionsstandorte und streben in den nächsten Jahren eine standortübergreifende Zertifizierung und Vereinheitlichung an – ein Prozess, der bereits mit der erfolgreichen Einführung des Energiemanagementsystems am Standort Vietnam begonnen hat.

Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit dem Klimawandel

Unser breit aufgestelltes Produktportfolio, welches ein sehr diversifiziertes Marktfeld bedient, ist die Basis zur Sicherstellung unserer Fähigkeit zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen. Unser Geschäftsmodell hat sich damit in der Vergangenheit als äußerst resilient gegen Unsicherheiten in einzelnen Märkten erwiesen und damit die Verfügbarkeit und Zuweisung von Ressourcen der strategischen Planung in einem robusten finanziellen Rahmen ermöglicht. Dies unterstützt laufende Aktivitäten und zukünftige Investitionen. Ressourcen werden effizient zugewiesen, um kritische Vorgänge wie Anpassungen an Angebots- und Nachfrageänderungen zu unterstützen.

Wir sichern die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal durch umfangreiche Kooperationen mit Hochschulen und anderen Bildungsstätten sowie durch die eigenen Schulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten unserer PV-Academy und der Ausbildungswerkstätten ab.

Der Zugang zu Finanzmitteln zu erschwinglichen Kapitalkosten ist für Pfeiffer von entscheidender Bedeutung und ermöglicht erhebliche Investitionen in Forschungs- und Entwicklungsprojekte (R&D). Diese Investitionen sind für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt unerlässlich. Laufende Finanzplanung und -analyse helfen bei der Antizipation des zukünftigen Finanzbedarfs, was eine angemessene Ressourcenzuweisung und Risikominderung ermöglicht.

Wir investieren von unserem Gewinn im zweistelligen Prozentbereich in die Forschung und in die Entwicklung neuer, nachhaltigerer Produkte und Technologien und in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen, um Gebäude und Produktionsprozesse an den aktuellen energiesparenden und umweltfreundlichen Standards auszurichten.

Weitere Informationen können dem Lagebericht und dem Abschnitt zur EU-Taxonomie entnommen werden.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Unsere Science-Based-Target-Initiative-Ziele bzw. SBTi-Ziele, die auf das Pariser Abkommen abgestimmt sind (1,5 Grad Ziel), entsprechen dem sektorübergreifenden Reduktionspfad (ACA) mit dem Basisjahr 2022 als Referenzjahr. Wir haben die Ziele bei SBTi im August 2024 eingereicht, und diese sind seit Dezember 2024 validiert. Ebenso streben wir eine vollständige Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf Elektrofahrzeuge bis zum Jahr 2034 an.

Kurzfristige Ziele (Near-Term Targets):

Pfeiffer verpflichtet sich, die absoluten THG-Emissionen aus Scope 1 und 2 bis 2034 um 58,8% zu reduzieren, aus-

gehend vom Basisjahr 2022. Pfeiffer verpflichtet sich außerdem, den aktiven jährlichen Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien von 52 % im Jahr 2022 auf 100 % bis 2030 zu erhöhen. Pfeiffer verpflichtet sich außerdem, die absoluten Scope 3-THG-Emissionen bis 2034 um 35 % zu reduzieren, ausgehend von einem Basisjahr 2022.

Netto-Null Ziele (Net-Zero Targets):

Pfeiffer verpflichtet sich, bis 2050 in der gesamten Wertschöpfungskette Netto Null-Treibhausgasemissionen zu erreichen.

Langfristige Ziele:

Pfeiffer verpflichtet sich, die absoluten Scope-1-THG-Emissionen bis 2050 um 96 % zu reduzieren, ausgehend vom Basisjahr 2022. Pfeiffer verpflichtet sich außerdem, die absoluten Scope-2-THG-Emissionen im gleichen Zeitraum um 93 % zu reduzieren. Pfeiffer verpflichtet sich außerdem, die absoluten Scope-3-THG-Emissionen im gleichen Zeitraum um 90 % zu reduzieren. Diese Zielvorgabe umfasst landbedingte Emissionen und den Abbau aus Bioenergieerohstoffen.

Um unsere Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen zu erreichen, haben wir vier Dekarbonisierungshebel identifiziert (vgl. Maßnahmen zur Emissionsreduzierung an den eigenen Standorten). Dies hat in den Jahren 2021 bis 2023 bereits zu einer Verbrauchsreduzierung von Erdgas und Flüssiggas von insgesamt 26 % geführt.

Energieeffizienz und Reduzierung des Verbrauchs werden durch den Einsatz von Antrieben mit variabler Drehzahl in unseren Produkten und Ausrüstungen für die Produktion und den Betrieb unserer Anlagen erreicht, was zu Energieeinsparungen von bis zu 50 % führt.

Zu den Verbesserungen der Materialeffizienz gehören optimierte Prozesse in der Produktion und das Design von Produkten, die Verschwendung minimieren sowie die Lebensdauer unserer Produkte verlängern. Darüber hinaus besteht ein starkes Engagement für das Recycling von Materialien und die Wiederverwendung von Komponenten, wo immer dies möglich ist, um den Bedarf an neuen Rohmaterialien zu reduzieren.

Die Umstellung auf alternative Energien zum Betrieb unserer Produktion leistet einen messbaren Beitrag zur Verringerung unseres gesamten Kohlenstofffußabdrucks. Die Integration erneuerbarer Energiequellen in die Produktion unterstützt unsere Aktivitäten bei der Reduzierung unserer Abhängigkeit von fossilen Energieträgern. Darüber hinaus wird Energierückgewinnung genutzt (bspw. Knoll Systeme in Südkorea und Frankreich), um die Energieeffizienz weiter zu steigern.

Der Ausstieg und die Substitution von Produkten und Prozessen durch Produktinnovationen, wie die Entwicklung und Einführung neuer Produkte, die energieeffizienter und umweltfreundlicher sind, zielen darauf ab, zunehmend nachhaltigere Alternativen einzusetzen.

Der Emissionsschwerpunkt der Treibhausgasbilanz von Pfeiffer liegt in Scope 3 in Kategorie 11, Produktnutzungsphase, und in Kategorie 3.1, eingekaufte Waren und Dienstleistungen.

Unsere Kunden verfolgen ebenfalls ambitionierte Klimaziele und stellen zunehmend auf Grünstrom um, was sich positiv auf unsere Scope-3-Emissionen auswirkt. Gleiches gilt für Scope 3.1: Wir gehen davon aus, dass der Recyclinganteil bei unseren Haupteinkaufsgütern Stahl und Aluminium weiter steigt. Rezyklate haben einen signifikant niedrigere Treibhausgasbilanz als Primärmaterialien, wodurch

sich die Emissionen in unserer Lieferkette weiter reduzieren. Zudem gehen wir davon aus, dass in der vorgelagerten Lieferkette verstärkt Grünstrom genutzt wird, was ebenfalls zur weiteren Senkung der Emissionen beiträgt.

Energieverbrauch und Energiemix

Hauptsächliche Energieträger bei Pfeiffer sind elektrischer Strom und Gas. Insbesondere für den Betrieb unserer Maschinen und Anlagen sowie für die Beheizung und Klimatisierung unserer Gebäude.

Im Jahr 2024 konnte Pfeiffer den Energieverbrauch insgesamt leicht senken. Besonders der Erdgasverbrauch ging deutlich zurück, vor allem in den USA, aber auch in Europa und Asien. Der Dieselverbrauch unserer Firmenfahrzeuge blieb nahezu unverändert, während der Benzinverbrauch in Europa anstieg, in den USA und Asien jedoch zurück-

ENERGIEVERBRAUCH

	2024			2023			2022			Gesamt		
	Europa	Asien	USA	Europa	Asien	USA	Europa	Asien	USA	2024	2023	2022
Verbrauchskategorie	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh	in MWh
Erdgas	6.915	103	1.566	8.108	116	2.122	10.425	110	2.765	8.584	10.346	13.300
Diesel-Firmenfahrzeuge	2.204	359	78	2.274	354	121	2.113	302	583	2.641	2.749	2.998
Benzin-Firmenfahrzeuge	650	147	998	375	170	1.203	256	276	1.002	1.795	1.748	1.534
Strom	29.773	14.606	4.674	29.308	14.201	4.671	28.418	14.165	4.888	49.054	48.180	47.471
Dampf, Wärme oder Kälte	3.037	—	—	3.098	—	—	4.078	—	—	3.037	3.098	4.078
Gesamtenergieverbrauch	42.580	15.215	7.341	43.163	14.841	8.117	45.290	14.853	9.238	65.111	66.121	69.381

ging. Der Stromverbrauch ist leicht gestiegen, insbesondere in Europa und Asien. Während der Energieverbrauch in Europa stabil blieb, stieg er in Asien leicht an. In den USA hingegen konnte er deutlich gesenkt werden, was zur insgesamt positiven Entwicklung beiträgt und zeigt, dass unsere Bemühungen zur Effizienzsteigerung erfolgreich sind.

THG-Emissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Alle relevanten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden erfasst – von den direkten Emissionen bis hin zu den indirekten Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen. Für die Berechnung werden aktuelle und öffentlich zugängliche Emissionsfaktoren aus den Datenbanken des Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) und der Environmental Protection Agency (EPA) verwendet.

Scope 1 und Scope 2

Die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen erfolgt auf Basis der Verbrauchsdaten, die direkt aus Rechnungen der Standorte erhoben werden. Alle Daten werden über eine zentrale Plattform erfasst und durch ein Vier-Augen-Prinzip validiert, um eine hohe Datenqualität der Aktivitätsdaten sicherzustellen.

Scope 3 – Vorgelagerte Emissionen

Für Scope 3 nutzt Pfeiffer spezifische Ansätze zur Erfassung der Emissionen in den jeweiligen Kategorien:

3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen: Die Berechnung erfolgt mit einem spend-based Ansatz, wobei Hauptgüter differenziert betrachtet werden. Dabei werden die aktuellen Emissionsfaktoren der EPA verwendet.

3.2 Kapitalgüter: Auch hier wird ein spend-based Ansatz angewandt, um die Emissionen aus Investitionen zu quantifizieren. Dabei werden die aktuellen Emissionsfaktoren der EPA verwendet.

3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen: Diese Emissionen werden auf Basis der Scope-1- und Scope-2-Daten berechnet, ergänzt durch entsprechende Upstream-Emissionsfaktoren.

3.4 Transport und Verteilung: Hier stützt sich Pfeiffer auf direkte Daten von Logistikdienstleistern, um die Emissionen zu berechnen.

3.5 Abfall: Die Abfallmengen werden nach Rechnungen über eine zentrale Plattform erfasst und mit aktuellen Emissionsfaktoren berechnet.

3.6 Geschäftsreisen: Diese Kategorie umfasst die Emissionen von Geschäftsreisen, die in Beförderungsmitteln durchgeführt werden, die nicht im Eigentum oder Betrieb des Unternehmens stehen. Diese werden über eine zentrale Plattform erfasst.

3.7 Pendeln der Beschäftigten: Die Emissionen aus dem Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsplatz werden über eine zentrale Plattform erfasst und mit aktuellen Emissionsfaktoren berechnet.

3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen: Diese Kategorie wird nicht betrachtet, da keine relevanten Aktivitäten verzeichnet werden.

Scope 3 – Nachgelagerte Emissionen

3.9 Transport und Verteilung: Die Berechnung basiert auf direkten Daten von Logistikdienstleistern.

3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte: Diese Kategorie wird vernachlässigt, da sie gemäß GHG Protocol weniger als 5 % der Gesamtemissionen ausmacht.

3.11 Nutzung der verkauften Produkte: Diese Kategorie wird detailliert analysiert und berücksichtigt die applikationsbezogenen Energieverbrauchsmuster der unterschiedlichen Produktgruppen sowie die lokalen Emissionsfaktoren der Länder, in denen unsere Kunden die Produkte betreiben und, sofern bereits verfügbar, die Nutzung von Elektrizität aus erneuerbaren Energien.

3.12 Umgang mit verkauften Produkten am Lebenszyklusende: Hier wird konservativ angenommen, dass die Entsorgung auf Deponien erfolgt. Dabei unterscheiden wir drei Materialkategorien und deren Beitrag am Produktgewicht.

3.13 Vermietete und verleaste Sachanlagen: Diese Kategorie ist nicht relevant, da keine solchen Sachanlagen existieren.

3.14 Franchise: Nicht relevant, da das Unternehmen keine Franchise-Aktivitäten betreibt.

3.15 Investitionen: Nicht relevant, da das Unternehmen keine relevanten Investments tätigt.

THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN

	SBTi-Reduktionsziele					
	Basisjahr 2022	2023	2024	N/N-1	2034	2050
	in t CO ₂ e	in t CO ₂ e	in t CO ₂ e	in %	in %	in %
Scope 1 gesamt	3.776	3.275	2.951	-10	58,8	96,0
Scope 2 (marktbezogen)	10.545	8.361	6.987	-16	58,8	93,0
Scope 2 (standortbezogen)	15.429	15.778	17.055	8	58,8	93,0
Scope 3 gesamt	2.120.340	1.405.525	1.186.855	-16	35,0	90,0
3.1 eingekaufte Waren und Dienstleistungen	192.319	107.614	69.655	-35		
3.2 Kapitalgüter	29.722	27.732	15.999	-42		
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	5.257	3.537	4.875	38		
3.4 vorgelagerter Transport und Distribution	68.283	22.687	6.481	-71		
3.5 Abfälle aus dem Betrieb	2.008	2.213	2.046	-8		
3.6 Geschäftsreisen	3.864	4.359	3.653	-16		
3.7 Pendeln der Mitarbeitenden	4.785	4.921	4.949	1		
3.9 nachgelagerter Transport und Distribution	31.657	20.922	15.893	-24		
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	1.773.652	1.206.222	1.060.007	-12		
3.12 Umgang mit verkauften Produkten am Lebenszyklusende	8.793	5.318	3.296	-38		
Gesamtsumme (marktbezogen)	2.134.662	1.417.161	1.196.793	-16		
Gesamtsumme (standortbezogen)	2.139.545	1.424.578	1.206.861	-15		

Die Berechnungsmethodik von Pfeiffer gewährleistet eine präzise und umfassende Erfassung der Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Die Nutzung aktueller Emissionsfaktoren sowie die direkte Zusammenarbeit mit Dienstleistern und Kunden sichern die Datenqualität und fördern eine solide Berichterstattung, die dem GHG Protocol entspricht.

Von 2023 auf 2024 konnten die Gesamtemissionen (marktbezogen) um 16 % gesenkt werden, hauptsächlich durch Reduktionen in Scope 3. Scope 1 sank um 10 %, insbesondere durch eine reduzierte Nutzung von Erdgas, vor allem in den USA und Europa, sowie eine geringere Dieselverwendung in Firmenfahrzeugen und durch den Anstieg von Elektrofahrzeugen in der Flotte. Scope 2 (marktbezogen) reduzierte sich um 16 %, was maßgeblich auf die vollständige Umstellung auf Grünstrom an den Standorten Asslar, Cluj und allen chinesischen Standorten zurückzuführen ist. Gleichzeitig stiegen die Scope 2 (standortbezogenen) Emissionen um 8 %, was durch den Anstieg von Emissionsfaktoren im regionalen Strommix bedingt ist.

In Scope 3 gab es deutliche Einsparungen in mehreren Bereichen. Die Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen gingen um 35 % zurück, begünstigt durch optimierte Einkaufsvolumina und aktualisierte Emissionsfaktoren der EPA. Die vorgelagerten Transport- und Distributionsemissionen sanken um 71 %, was auf den Nutzen präziserer Daten von Logistikdienstleistern und Reduzierung von Transportvorgängen sowie Nutzung emissionsärmerer Transportmittel zurückzuführen ist. Die Nutzung der verkauften Produkte verursachte 12 % weniger Emissionen, beeinflusst durch gesunkene Verkaufszahlen und eine leicht veränderte Produktzusammensetzung.

3 SOZIALINFORMATIONEN

3.1 Eigene Belegschaft

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell von Pfeiffer zielt auf die Entwicklung und den Verkauf von Vakuumtechnologien ab, wobei die Beschäftigten ein wichtiger Faktor für Produktinnovationen und Wettbewerbsfähigkeit sind. Strategisch sind die Förderung von Gesundheit und Sicherheit, die Einhaltung von Arbeitsrechten sowie die Gewährleistung fairer Entlohnung und Arbeitsbedingungen integrale Bestandteile, um die Motivation und Bindung der Beschäftigten zu sichern und somit die strategischen Ziele des Unternehmens zu unterstützen. Insbesondere werden damit die Wachstumsziele und die Produktinnovation unterstützt.

Im Rahmen der Analyse wurden alle Beschäftigtengruppen berücksichtigt, die von den Aktivitäten des Unternehmens betroffen sein könnten. Dies umfasst Angestellte, Leiharbeitskräfte, Praktikanten und Auszubildende. Darüber hinaus können die vorgenannten Gruppen nach deren inhaltlichem Fokus unterteilt werden. Grob lassen sich Verwaltungsaufgaben (wie bspw. Buchhaltung, Management, Entwicklung, Einkauf etc.) sowie die Produktion unterscheiden.

Negative Auswirkungen wurden in der Analyse nicht identifiziert. Auch die Überprüfung nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hat keine systemischen oder weit verbreiteten Probleme wie Zwangs- oder Kinderarbeit in spezifischen Regionen ergeben. Ein mittleres Risiko für Zwangsarbeit in bestimmten Ländern wie China, Singapur, Malaysia, und Indien wurde identifiziert,

jedoch wurden keine Vorfälle gemeldet. In Bezug auf Kinderarbeit wurde kein erhöhtes Risiko im eigenen Geschäftsbereich festgestellt. Ebenso sind uns keine Presseberichte über Einzelvorfälle wie Industrieunfälle bekannt.

Positive Auswirkungen zeigen sich hingegen in mehreren Bereichen. Sichere Arbeitsplätze tragen zur langfristigen Bindung der Beschäftigten bei und senken die Kosten für Neueinstellungen. Strukturierte Arbeitszeiten sollen zur Steigerung der Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen. An allen Standorten strebt Pfeiffer an eine faire Entlohnung zu zahlen, welche zur Aufrechterhaltung eines angemessenen Lebensstandards notwendig ist, und mindestens gesetzliche Mindestlöhne gewährleistet, wodurch Motivation und Personalbindung gestärkt werden. Außerdem fördern Betriebsräte und Vereinigungsfreiheit demokratische Arbeitsplätze, während die Gleichstellung der Geschlechter die Produktivität und Zufriedenheit der Belegschaft weiter verbessern können.

Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Belegschaft zeigen, dass insbesondere in der Produktion ein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle besteht. Um dieses Risiko zu minimieren, werden unterschiedliche Maßnahmen im Arbeitsschutz umgesetzt, darunter Schulungen und regelmäßige Sicherheitsprüfungen. Gleichzeitig ergeben sich Chancen durch die Weiterbildung und langfristige Bindung der Beschäftigten, die den Unternehmenserfolg nachhaltig stärken können.

Übersicht der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) innerhalb der eigenen Belegschaft

Die nachfolgende Tabelle zeigt alle wesentlichen IROs der eigenen Geschäftsaktivitäten, die auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse insbesondere im Hinblick auf sozialrelevante Themen ermittelt wurden. Alle aufgeführten IROs

beziehen sich auf die komplette Belegschaft; das Risiko im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit betrifft insbesondere Beschäftigte in der Produktion.

Auswirkungen von Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen auf die eigene Belegschaft

Es sind keine negativen Auswirkungen auf die Belegschaft durch die Pläne zur Verringerung von Umweltauswirkungen und zur Erreichung klimaneutraler Prozesse zu erwarten. Im Gegenteil: Da Pfeiffer in nachhaltigen Märkten wie Wind- und Solarenergie tätig ist, entstehen vielmehr neue Chancen, etwa durch eine steigende Nachfrage und die potenzielle Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Richtlinien zu Auswirkungen, Risiken und Chancen

Pfeiffer hat Richtlinien implementiert, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft zu verwalten. Alle Richtlinien gelten gleichermaßen für die gesamte Belegschaft und sind weltweit im Intranet abrufbar.

Der **Verhaltenskodex** legt verbindliche Grundsätze für rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln aller Beschäftigten und Führungskräfte fest. Er betont Integrität, Transparenz, fairen Wettbewerb, die Wahrung der Menschenrechte sowie Nachhaltigkeit im Umgang mit Ressourcen. Durch vertrauensvolle Kommunikation, den Schutz von Daten und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften wird eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Verantwortungsbereitschaft gefördert. Die Umsetzung und Überwachung dieser Richtlinie obliegt dem Vorstand und der Head of Global Compliance.

Dabei adressiert der Kodex wesentliche Themen wie sichere Beschäftigung, angemessene Entlohnung, Gleichstellung der Geschlechter, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Die **Human Rights Policy** verpflichtet das Unternehmen zur Einhaltung und Förderung international anerkannter Menschenrechte. Ziele sind unter anderem die Sicher-

stellung sicherer Beschäftigung, angemessener Arbeitszeiten und fairer Entlohnung sowie die Förderung der Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmungsrechte, einschließlich Tarifverhandlungen. Darüber hinaus legt die Richtlinie besonderen Wert auf den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie auf die Gleichbehandlung aller Beschäftigten.

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim Vorstand, der Head of Global Compliance sowie dem Menschenrechtsbeauftragten.

Mit der **EHS Policy** (Environment, Health, Safety) setzt sich Pfeiffer das Ziel, alle gesetzlichen Vorgaben im Bereich Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsmanagement nicht nur einzuhalten, sondern nach Möglichkeit zu übertreffen.

EIGENE BELEGSCHAFT

Sub-Thema	IRO-Typ	Teil der Wertschöpfungskette	Beschreibung
Sichere Beschäftigung	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Pfeiffer legt Wert auf die Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze. Dadurch werden Beschäftigte langfristig gebunden und Know-how wird im Unternehmen gehalten. Kosten für Neueinstellungen werden so reduziert.
Arbeitszeit	Chance	Eigener Geschäftsbereich	An allen Standorten wird das Einhalten gesetzlicher Arbeitszeiten überprüft. Darüber hinaus gelten an einigen der Standorte mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarte Regelungen. Durch eine klare Arbeitszeitregelung wird die Bindung zu den Beschäftigten gestärkt, und dadurch wird die langfristige Produktivität sichergestellt.
Angemessene Entlohnung	Chance	Eigener Geschäftsbereich	An allen Standorten werden, wo vorhanden, mindestens gesetzliche Mindestlöhne gezahlt. Darüber hinaus gelten an einigen der Standorte mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarte Regelungen. Durch faire Gehälter wird die Personalbindung gestärkt, und dadurch wird die langfristige Motivation sichergestellt.
Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Die Unterstützung der Rechte der Beschäftigten zur Organisation für einen demokratischeren Arbeitsplatz, etwa durch Betriebsräte, fördert die Personalbindung, reduziert Fluktuationskosten, beschleunigt Konfliktlösungen und stärkt die Innovationskraft durch direkten Einfluss der Beschäftigten.
Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Verhandlung mit Arbeitnehmervertretungen (Tarifverhandlungen), um faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten (Tarifverträge schaffen klare Regeln, die langfristige Planungen und Kosteneinschätzungen erleichtern. Mit der Tarifbindung entfällt oft die Notwendigkeit individueller Gehaltsverhandlungen, was Konflikte zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten reduzieren kann. Tarifgebundene Betriebe gelten als attraktive Arbeitgeber, was die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte erleichtert. Tarifverträge bieten standardisierte Vorgaben, die rechtliche Auseinandersetzungen über Arbeitsbedingungen minimieren.)
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Risiko	Eigener Geschäftsbereich	Im Falle der Nichteinhaltung von Vorschriften im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit können finanzielle Sanktionen verhängt werden.
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Chance	Eigener Geschäftsbereich	Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, durch einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz sowie gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit, kann langfristig zu einer erhöhten Zufriedenheit der Beschäftigten, höheren Produktivität und einer stärkeren Bindung von Talenten führen, wodurch Kosten für Neueinstellungen reduziert werden.

Der Fokus liegt auf einer Null-Unfälle-Strategie, der konsequenten Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen sowie der Bereitstellung sicherer und umweltfreundlicher Produkte. Zur Erreichung dieser Ziele setzt das Unternehmen auf kontinuierliche Verbesserungen, Schulungen, offene Kommunikation und die Analyse von Vorfällen. Die Verantwortung für die Umsetzung trägt der Vorstand gemeinsam mit dem Head of Global Quality & EHS.

Die **Policy zum mobilen Arbeiten** unterstützt eine flexible Arbeitsgestaltung, die die Eigenverantwortung der Beschäftigten stärkt und eine bessere Work-Life-Balance ermöglicht. Diese Flexibilität soll nicht nur Motivation und zielorientiertes Arbeiten fördern, sondern auch die Personalbindung und Produktivität steigern. Die Regelung gilt global, betrifft jedoch vorrangig Beschäftigte in der Verwaltung. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung des Vorstands sowie des Chief People and Culture Officers. Relevante Themen dieser Richtlinie sind Arbeitszeitregelungen sowie sichere Beschäftigung.

Achtung der Menschenrechte und Arbeitsrechte

Pfeiffer verpflichtet sich zur Einhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Die Human Rights Policy beschreibt konkrete Verpflichtungen zur Sicherstellung der Menschen- und Arbeitsrechte aller Beschäftigten, einschließlich spezifischer Prozesse zur Vermeidung und Behebung potenzieller Verstöße.

Die Human Rights Policy ist auf höchster Führungsebene angenommen worden und definiert unsere menschenrechtsbezogenen Erwartungen an alle Beschäftigten, Geschäftspartner und sonstigen Parteien. Das Dokument ist öffentlich verfügbar. Ferner sind Prozesse etabliert, um

unserer Sorgfaltspflicht nachzukommen, um tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln und Maßnahmen einzuleiten. Mindestens jährlich sowie anlassbezogen führen wir eine Risikoanalyse durch. Die Ausgestaltung der Richtlinie erfolgt in Anlehnung an die UN-Leitprinzipien und fokussiert sich insbesondere auf die operativen Prinzipien zur Unternehmensverantwortung sowie den Zugang zur Abhilfe.

Pfeiffer trägt zur Einhaltung der Menschenrechte in der eigenen Belegschaft durch regelmäßige Schulungen mit Bezug auf den Verhaltenskodex bei. Alle Konzerngesellschaften werden einer umfassenden Risikoanalyse unterzogen, bei der sowohl länderspezifische als auch aktivitätsspezifische Risikoindikatoren berücksichtigt werden. Bei identifizierten erhöhten Risiken werden gezielte Maßnahmen umgesetzt, um diese zu minimieren und ein rechtskonformes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Bereitstellung von Abhilfe

Ein Meldesystem ermöglicht es Beschäftigten, anonym und sicher mögliche Verstöße zu melden. Alle Beschwerden werden vom Compliance-Team geprüft, und geeignete Maßnahmen werden ergriffen, um Abhilfe zu schaffen.

Unfallverhütung

Pfeiffer verfügt über eine EHS Policy, die in allen relevanten Unternehmenssprachen verfügbar ist. Die Richtlinie wird durch Schulungen, visuelle Informationen an Standorten und ein globales Managementsystem unterstützt, um die Arbeitssicherheit zu fördern und Unfälle zu minimieren. Alle Unfälle werden in einem zentralen System zusammengetragen und monatlich an die Unternehmensleitung kommuniziert.

Diskriminierung, Inklusion und Maßnahmen

Der Verhaltenskodex verpflichtet das Unternehmen, Diskriminierung jeglicher Art zu verhindern und Chancengleichheit sowie Diversität aktiv zu fördern.

Der Verhaltenskodex und die Human Rights Policy decken alle relevanten Diskriminierungsgründe ab, darunter auch ethnische Herkunft, Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung, wie in EU- und nationalen Regelungen vorgeschrieben.

Förderung von Diversität sowie die Unterstützung gefährdeter Gruppen innerhalb der Belegschaft werden durch die Human Rights Policy und den Verhaltenskodex geregelt. An einigen Standorten, wie etwa Asslar, Annecy oder Shanghai, gab es Führungskräfte-Workshops zum Thema Diversität und Inklusion. Ferner sind wir zum Beispiel am Standort Asslar Unterzeichner der Charta der Vielfalt des gleichnamigen Vereins und setzen durch die Kommunikation über Frauen in Ingenieurberufen bei Pfeiffer oder Aktivitäten zum Weltfrauentag ein Zeichen. Beschäftigte mit Einschränkungen an den deutschen Standorten können sich jederzeit an die vorhandene Vertretung für schwerbehinderte Menschen wenden. Es gibt gesetzliche Grundlagen zur Antidiskriminierung, jedoch keine gesetzliche Verpflichtung zur Inklusion. Pfeiffer ist als deutsches Unternehmen verpflichtet, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einzuhalten.

Es existieren spezifische Verfahren zur Vermeidung, Verminderung und Bearbeitung von Diskriminierungsfällen. Schulungen stellen sicher, dass die Vorgaben in allen Unternehmensbereichen bekannt sind. Dazu zählen Schulungen zu den Themen Verhaltenskodex, spezielles Awareness-Training und Human Rights Policy, die bei jeder Neueinstellung absolviert werden müssen.

An einigen Standorten existieren zudem Feedback-Briefkästen, die die Möglichkeit für ein anonymes Feedback bieten.

Prozesse zur Einbindung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertretung in Bezug auf Auswirkungen

Einbindung der Belegschaft

Pfeiffer legt großen Wert darauf, die Perspektiven seiner Belegschaft aktiv einzubeziehen. Dies geschieht vor allem durch Arbeitnehmervertretungen wie Betriebsräte, insbesondere an den Hauptproduktionsstandorten Asslar und Annecy. Die Verantwortung für die Einbindung der Belegschaftsperspektiven liegt beim Chief People & Culture Officer, der direkt an den Vorstand berichtet und somit sicherstellt, dass die Ergebnisse des Engagements auf Managementebene berücksichtigt werden. Darüber hinaus wird die Belegschaft in Abteilungsversammlungen, Townhall Meetings und regelmäßigen Betriebsversammlungen über Interne News sowie Schwarze Bretter informiert und eingebunden.

Die Einbindung der eigenen Belegschaft erfolgt fortlaufend. Je nach Team und Abteilung finden in unterschiedlichen Abständen zusätzliche Besprechungen statt, um den Austausch und die Zusammenarbeit zu fördern. Darüber hinaus werden Betriebsratssitzungen regelmäßig abgehalten, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und aktuelle Themen zu besprechen.

Berücksichtigung bestimmter Gruppen

Das Unternehmen erkennt die besondere Bedeutung der Unterstützung bestimmter Teile der Belegschaft an. Ein Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Frauen in

Ingenieurberufen, was sowohl durch aktive Kommunikation im Intranet und internen Newsletter als auch durch gezielte Initiativen zur Förderung von Frauen im Management und im Bereich Engineering umgesetzt wird. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Chancengleichheit zu gewährleisten und die Diversität in den Belegschaftsstrukturen zu fördern.

Prozesse und zukünftige Planung

Derzeit bestehen Prozesse zur Einbindung der Belegschaft, sodass keine Bereiche identifiziert wurden, in denen zusätzliche Prozesse eingeführt werden müssen. Eine Erweiterung oder Veränderung dieser Systeme wie bspw. Global Frameworks ist aktuell nicht geplant.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle für die eigenen Beschäftigten, um Bedenken zu äußern

Beschwerdeverfahren

Pfeiffer verfügt über etablierte Prozesse und Strukturen, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigte ihre Anliegen und Bedürfnisse effektiv und sicher äußern können. Dies umfasst ein Online-Beschwerdeverfahren, das allen Beschäftigten in den für das Unternehmen relevanten Sprachen zur Verfügung steht. Die Beschwerden werden von geschulten Beschäftigten der Compliance-Abteilung geprüft, die individuell angepasste Abhilfemaßnahmen entwickeln und deren Wirksamkeit bewerten.

Der Beschwerdemechanismus wird über einen Drittanbieter bereitgestellt. Die Bearbeitung der Anliegen erfolgt jedoch intern, um eine direkte Kontrolle und effiziente Bearbeitung zu gewährleisten. Informationen zu diesen Kanälen werden den Beschäftigten regelmäßig durch Schulungen, Aushänge und interne Kommunikation bereitgestellt, um deren Nut-

zung zu fördern und Transparenz zu schaffen. Pfeiffer überwacht und verfolgt alle über diese Kanäle eingegangenen Anliegen. Jeder Fall wird geprüft, und die Effektivität der Kanäle wird anhand der Anzahl eingegangener Beschwerden überwacht.

Da das Verfahren online weltweit in verschiedenen Sprachen verfügbar ist und ein Einreichen von Beschwerden anonym geschehen kann, gehen wir von einer hohen Wirksamkeit aus. Es existiert eine klare Verfahrensordnung, die transparent darlegt, wie die Person, die die Beschwerde einreicht, über den Verlauf und den Zeitrahmen für die Bearbeitung informiert wird. Darüber hinaus liegt der Fokus auf einem Dialog mit den Personen, die eine Beschwerde eingereicht haben, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, anstatt einseitig Ergebnisse festzulegen. Schließlich haben wir in unserem Verhaltenskodex eine Nicht-Vergeltungsrichtlinie deklariert und senken auch damit die Hürde für Beschwerden.

Das Unternehmen möchte sicherstellen, dass die Beschäftigten von den bestehenden Strukturen und Prozessen wissen und ihnen vertrauen. Der Verhaltenskodex betont ausdrücklich den Schutz derjenigen, die Beschwerdekanäle nutzen, vor jeglichen Repressalien.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Um Risiken wie Arbeitsunfälle zu minimieren, implementiert das Unternehmen umfassende Arbeitsschutzrichtlinien. Dazu gehören Schulungen für alle Beschäftigten, die Überwachung von Sicherheitsdaten sowie die regelmäßige

Unterrichtung der Entscheidungsträger über Vorfälle und Entwicklungen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, alle Gefahrenquellen in unseren Prozessen zu identifizieren, analysieren die Verbesserungsvorschläge unserer Beschäftigten und setzen sie in konkrete Sicherheitsmaßnahmen um. Auch die Sensibilisierung unserer Beschäftigten, sich selbst zu schützen, ist eine Maßnahme zur Verbesserung. So haben wir die „12 Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ entwickelt, in neun Sprachen übersetzt, und als Plakate gut sichtbar an unseren Produktionsstandorten ausgehängt. Das Tragen von Sicherheitsausrüstung ist konzernweit vorgeschrieben und umfasst alle Beschäftigten und andere Personen, die die Produktionsbereiche betreten. Zu unseren Sicherheitsdienstleistungen gehören auch flächendeckende Flucht- und Rettungspläne sowie die Erstellung von Standardvorlagen für Unterweisungsdokumente wie Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen. Auch die Einrichtung von Arbeitsplätzen nach ergonomischen Gesichtspunkten und das Einrichten von Komfortarbeitsplätzen gehören dazu. Unsere EHS-Manager sind für die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich und führen regelmäßig Sicherheitskontrollen und Audits an unseren Standorten durch.

Die beschriebenen Maßnahmen werden alle global umgesetzt und kontinuierlich fortgeführt.

Zur Unterstützung der wesentlichen Chancen setzt Pfeiffer auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung. Es wurden keine weiteren spezifischen Maßnahmen (gemäß Definition der ESRS) festgelegt, um die als wesentlich definierten Chancen gezielt anzugehen. Der Grund dafür liegt darin, dass die bereits bestehenden Prozesse als ausreichend angesehen werden, um diese Chancen erfolgreich zu nutzen.

Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Belegschaft

Das Unternehmen stellt durch die Einhaltung interner Richtlinien, wie die Einhaltung der EHS Policy, des Verhaltenskodex oder der Menschenrechtsstrategie, sicher, dass Unternehmenspraktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Belegschaft haben. Aktuell wurden diesbezüglich keine spezifischen Anpassungen in den Bereichen Beschaffung, Vertrieb oder Datenverwendung vorgenommen.

In Bezug auf die Arbeitssicherheit hat das Unternehmen klare Zielsetzungen, die sich auf die vollständige Vermeidung von Unfällen fokussieren. Fortschritte in diesem Bereich werden kontinuierlich überwacht, während in anderen Bereichen keine spezifischen KPIs definiert sind.

Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Für den Bereich Arbeitssicherheit gilt das Ziel, alle Unfälle an allen Standorten weltweit zu vermeiden. Die Zielgröße ist messbar und bezieht sich auf jede Art von Arbeitsunfall und deckt sich mit den Vorgaben unserer EHS Policy. Das Ziel wurde von der Unternehmensleitung in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung festgelegt. Das Ziel gilt unbefristet, wobei monatliche Überprüfungen und Auswertungen dazu dienen, Fortschritte systematisch zu bewerten. Die Überwachung erfolgt durch ein zentrales Berichtswesen, das Unfälle, Beinaheunfälle und Sicherheitsvorfälle systematisch erfasst.

Pfeiffer verfolgt die Effektivität seiner Richtlinien und Maßnahmen im Hinblick auf wesentliche Nachhaltigkeitsauswirkungen, Risiken und Chancen. Hierbei werden die bestehenden Richtlinien bedarfsgerecht geprüft und, falls erforderlich, angepasst, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen und Gegebenheiten gerecht werden. Insbesondere die Untersuchung und Berichterstattung aller EHS-Vorfälle mit dem Ziel, ein erneutes Auftreten zu verhindern, stehen im Fokus, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu bewerten. Das EHS-Ergebnis wird durch regelmäßige Überprüfungen bewertet und an alle Beschäftigten kommuniziert.

Die im Unternehmen identifizierten Chancen betreffen zentrale Themen wie sichere Beschäftigung, Arbeitszeitregelungen, angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen sowie Gleichstellung der Geschlechter. Obwohl diese Chancen erhebliches Potenzial zur Stärkung der Personalbindung, Steigerung der Produktivität und Reduzierung von Kosten aufweisen, wurden keine spezifischen Ziele definiert.

Der Grund hierfür liegt in der Vielfalt der regionalen und betrieblichen Rahmenbedingungen, die eine einheitliche Zielsetzung unpraktikabel machen. Zum Beispiel variieren gesetzliche Anforderungen und kulturelle Normen zwischen den Standorten, wodurch global standardisierte Maßnahmen weniger effektiv wären. Stattdessen wird auf bestehende Prozesse und Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen gesetzt, die bereits als ausreichend angesehen werden, um die Vorteile dieser Chancen zu realisieren.

Das Einhalten gesetzlicher Mindestanforderungen und darüber hinausgehender lokaler Vereinbarungen trägt dazu bei, dass die identifizierten Chancen genutzt werden können, ohne dass zusätzliche übergeordnete Ziele

erforderlich sind. Auf diese Weise wird eine flexible und anpassungsfähige Strategie verfolgt, die den lokalen Gegebenheiten gerecht wird und gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt.

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Methoden und Annahmen zur Datenerhebung

Die im vorliegenden Bericht angegebenen Beschäftigtenzahlen basieren ausschließlich auf der Personenzahl (Headcount), d. h. der tatsächlichen Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag. Die Zahl der Beschäftigten wird zum 31. Dezember 2024 ermittelt, um eine konsistente und vergleichbare Basis für die Auswertung zu gewährleisten.

Die Zahlen in diesem Bericht spiegeln somit die Headcount-Daten wider, die am 31. Dezember 2024 vorlagen. Die Anzahl der Beschäftigten wurde gemäß der Definition des Sozialgesetzbuchs (SGB) erfasst. Dabei wurden alle Angestellten einbezogen, einschließlich Auszubildender, studentischer Beschäftigter sowie Personen in Elternzeit.

Die Datenerhebung erfolgt durch globale Software. Die zuständigen Beschäftigten der jeweiligen Standorte tragen die relevanten Zahlen für den Konzernabschluss in eine Standard-Formatvorlage ein. Die gesammelten Daten werden im Nachgang durch eine verantwortliche Person konsolidiert.

Beschäftigtenzahl nach Geschlecht

Die Zahl der Beschäftigten ging leicht zurück. Dieser Rückgang ist auf die Veräußerung der Anteile an der Pfeiffer Vacuum (Schweiz) AG, und der Pfeiffer Vacuum Scandinavia

AB zurückzuführen. Während die Anzahl der männlichen Beschäftigten relativ konstant blieb, nahm die Zahl der weiblichen Beschäftigten leicht zu. Insgesamt hat sich die Belegschaft moderat reduziert.

Beschäftigtenzahl in den wichtigsten Ländern

Das Unternehmen beschäftigt einen bedeutenden Teil seiner Belegschaft in vier Hauptländern: Deutschland, Frankreich, USA und Korea. Diese Länder machen jeweils mindestens 10 % der Gesamtbelegschaft aus und repräsentieren die zentralen Standorte des Unternehmens.

Beschäftigte nach Vertragsart

Pfeiffer beschäftigt insgesamt 3.987 Personen, wobei die Mehrheit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Ein kleinerer Teil der Belegschaft arbeitet befristet, während es keine Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden gibt.

BESCHÄFTIGTENZAHL NACH GESCHLECHT

	2024	2023	2022
	Personen- zahl	Personen- zahl	Personen- zahl
Männlich	3.211	3.237	3.206
Weiblich	776	772	729
Sonstige	—	—	—
Nicht angegeben	—	—	—
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.987	4.009	3.935

BESCHÄFTIGTENZAHL IN DEN WICHTIGSTEN LÄNDERN

	2024
	Personen- zahl
Deutschland	1.399
Frankreich	826
USA	435
Korea	401

BESCHÄFTIGTE NACH VERTRAGSART

	2024
	Personen- zahl
Zahl der Beschäftigten gesamt	3.987
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	3.614
Zahl der befristet Beschäftigten	373
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	—

TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG

	Abdeckungsquote				
	0 – 19 %	20 – 39 %	40 – 59 %	60 – 79 %	80 – 100 %
Tarifvertragliche Abdeckung					
Beschäftigte – EWR (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	—	—	—	—	Deutschland, Frankreich
Beschäftigte – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	USA, Korea	—	—	—	—
Sozialer Dialog					
Vertretung am Arbeitsplatz – nur EWR (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	—	—	—	—	Deutschland Frankreich

Fluktuation

Im Jahr 2024 haben 534 Beschäftigte das Unternehmen freiwillig oder aufgrund von Entlassung, Ruhestand oder Tod verlassen. Bei einer Gesamtbelegschaft von 3.987 ergibt sich daraus eine Fluktuationsrate von 13,4%.

Tarifvertragliche Absicherung und sozialer Dialog

Das Unternehmen bietet in Deutschland und Frankreich eine hohe tarifvertragliche Abdeckung von 80–100%, wodurch viele Beschäftigte von kollektiv verhandelten Arbeitsbedingungen profitieren. In den USA und in Korea besteht zwar eine geringere tarifliche Abdeckung, jedoch sind dort andere arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen maßgeblich.

Abdeckung durch Arbeitnehmervertretungen

Pfeiffer stellt in mehreren Ländern im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) eine umfassende Arbeitnehmervertretung sicher, wodurch sich das Unternehmen in sozialem Dialog engagiert und die Interessen der Beschäftigten aktiv eingebunden werden. In Deutschland (Standorte Asslar und Göttingen), Frankreich und Rumänien sind 100% der Beschäftigten durch eine Arbeitnehmervertretung repräsentiert. In anderen Ländern, darunter Österreich, Italien, Großbritannien und die Niederlande, gibt es hingegen keine organisierte Arbeitnehmervertretung.

Europäischer Betriebsrat

Wir haben keine Vereinbarung zur Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat (EBR), einen Betriebsrat der Societas Europaea (SE) oder einen Betriebsrat der Societas Cooperativa Europaea (SCE) in unseren Tochtergesellschaften.

Diversitätsparameter

Geschlechtervielfalt auf oberster Führungsebene

Zum Top-Management bei Pfeiffer zählen der Vorstand, die Geschäftsführungen der einzelnen Standorte sowie die Global Heads. Zum Stichtag 31.12.2024 umfasst diese Gruppe 38 Personen, und zwar 35 Männer und 3 Frauen.

Altersverteilung der Beschäftigten

Die Altersverteilung der Beschäftigten zeigt, dass die Mehrheit der Belegschaft im Alter zwischen 30 und 50 Jahren liegt (58%). Jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren machen 16% aus, während 26% der Beschäftigten älter als 50 Jahre sind. Dies deutet auf eine ausgewogene Altersstruktur mit einem starken Anteil an erfahrenen Fachkräften hin.

ALTERSVERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN

	Zahl der Beschäftigten	Prozentsatz
Jünger als 30 Jahre	637	16 %
30–50 Jahre	2.298	58 %
Älter als 50 Jahre	1.052	26 %

ABDECKUNG DURCH ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Auf Länderebene für jedes EWR-Land	Anteil	Gesamtzahl der Beschäftigten	Zahl der Beschäftigten, die durch eine Arbeitnehmervertretung vertreten werden
Deutschland	91 %	1.332	1.227
Österreich	0 %	27	0
Frankreich	100 %	826	826
Italien	0 %	45	0
Großbritannien	0 %	31	0
Niederlande	0 %	32	0
Rumänien	100 %	120	120

Angemessene Entlohnung

Es ist uns ein sehr wichtiges Anliegen, an allen Standorten eine faire und angemessene Entlohnung sicherzustellen. Um dies zu gewährleisten, strebt Pfeiffer danach, Gehälter zu zahlen, welche für einen angemessenen Lebensstandard erforderlich sind, mindestens aber den Mindestlohn des jeweiligen Landes. Diese Regelung gilt weltweit, mit Ausnahme von Singapur, wo kein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt ist. Die Durchschnittsgehälter in Singapur (basierend auf der Quelle whatsenough.sg) sind höher als die Gehälter in unserer Produktion, wodurch unsere Gehaltsstruktur im Vergleich unter dem dortigen Durchschnitt liegt. Dies betrifft ca. 12 % unserer Belegschaft in Singapur.

Sozialschutz

Beschäftigte in Deutschland, Österreich, Taiwan, Frankreich, Italien, Großbritannien, Vietnam, Malaysia, Niederlande, Singapur und Rumänien sind durch öffentliche Programme oder durch vom Unternehmen angebotene Leistungen gegen Einkommensverluste aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem der eigene Arbeitnehmer für das Unternehmen arbeitet, Arbeitsunfällen und erworbener Behinderung, Elternurlaub und Ruhestand abgesichert.

In Korea ist die Lohnfortzahlung für die Beschäftigten im Falle von Abwesenheit durch Krankheit nicht abgedeckt. Davon ausgenommen sind Arbeitsunfälle. In Indien genießen unsere Beschäftigten entsprechend den gesetzlichen Grundlagen keinen Versicherungsschutz gegen Arbeitslosigkeit. In den USA ist der Eintritt in den Ruhestand nicht durch den Sozialschutz, durch öffentliche Programme oder durch Leistungen abgedeckt.

SCHULUNGSSTUNDEN

	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben	Insgesamt
	in h	in h	in h	in h	in h
Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Person für Beschäftigte	17,46	15,42	—	—	15,82

Unser Ziel ist es, allen Beschäftigten mindestens eine ganztägige Schulung in der PV Academy oder bei externen Anbietern zu ermöglichen. Im Jahr 2024 betrug die durchschnittliche Schulungsdauer pro Beschäftigten mehr als 2,3 Tage (pro vollen Trainingstag werden sieben Stunden angesetzt).

Im Jahr 2024 haben 76 % der Beschäftigten, insgesamt 3.019 Personen, an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen. Diese Gespräche dienen der individuellen Entwicklung und Förderung innerhalb des Unternehmens.

Menschen mit Behinderung

Uns ist es wichtig, die Diversität in unserem Unternehmen zu fördern und Menschen mit Beeinträchtigungen gezielt einzubinden. Wir haben einen Anteil von 2,8 % Menschen mit Behinderungen (111 Beschäftigte) unter unseren Beschäftigten, vorbehaltlich der gesetzlichen Möglichkeiten, da nicht überall diese Meldungen üblich sind und diese zum großen Teil nur unter Freiwilligkeit der Offenlegung durch die Beschäftigten erfolgen dürfen.

Wir haben die Länder gebeten, uns die aktuelle Zahl der Menschen mit Behinderung mitzuteilen. In Deutschland, Frankreich, Taiwan, Korea, China, Österreich, Italien, Niederlande, Rumänien, Indien und Großbritannien gibt es ein Verfahren, bei dem die Beschäftigten Dokumente von der Regierung oder der Krankenkasse vorlegen können. In anderen Ländern gibt es kein Verfahren zur Datenerhebung wie in den USA, Singapur, Malaysia und Vietnam. In diesen Ländern ist es nicht üblich diese Informationen an den Arbeitgeber zu berichten.

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Um unsere Wettbewerbsfähigkeit und technologische Entwicklung nachhaltig zu sichern, legt unsere Personalstrategie den Fokus sowohl auf die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte als auch auf gezielte Weiterbildungen.

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Das Unternehmen stellt sicher, dass 100 % der eigenen Belegschaft vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind. In den Jahren 2022 bis 2024 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 44 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert, was einer Quote von 6,59 Fällen pro eine Million geleisteter

PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

	2024	2023	2022
Prozentsatz der Personen der eigenen Belegschaft, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind	100 %	100 %	100 %
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	44	37	25
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Anzahl der Fälle pro eine Million Arbeitsstunden)	6,59	5,33	3,30
Zahl der Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen	1.026	n.a.	n.a.

Arbeitsstunden entspricht. Zudem summierte sich der Arbeitsausfall aufgrund von Arbeitsunfällen auf insgesamt 1.026 Tage.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Eine gute Möglichkeit zur Vereinbarung des Privatlebens mit dem Beruf ist uns bei Pfeiffer besonders wichtig. 7,7 % der Beschäftigten im Jahr 2024 haben Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Die Möglichkeiten ergeben sich jeweils aus lokalen Vorgaben, die dies zulassen.

Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Gender Pay Gap

Die Gehaltsdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten beträgt nicht mehr als 5 % des durchschnittlichen Männergehalts. Dies bedeutet, dass das durchschnittliche Gehalt von Frauen um maximal 5 % niedriger ist als das durchschnittliche Gehalt ihrer männlichen Kollegen. Diese geringe Differenz zeigt eine weitgehende Gleichstellung in der Vergütung, erfordert jedoch weiterhin Aufmerksamkeit, um eine vollständige Lohngleichheit zu erreichen.

Vergleich der höchsten und mittleren Jahresvergütung

Die am höchsten bezahlte Person im Unternehmen verdient das ungefähr 6,5-fache des Medianjahresgehalts aller anderen Beschäftigten (ohne die höchste Vergütung).

Datenqualität

Die Daten werden manuell aus den Gehaltsabrechnungssystemen der einzelnen Länder, und zwar auf der Grundlage der Monate November 2023 bis Oktober 2024, erhoben.

Erfasst wurden alle Beschäftigten, die am Stichtag 31. Oktober 2024 im Unternehmen beschäftigt waren. Die für diesen Zeitraum vertraglich vereinbarten und garantierten Gehälter sowie die vertraglich garantierten variablen Zahlungen werden als feste Jahresvergütung erfasst. Es sind hier alle Beschäftigten einbezogen, die zum Erfassungszeitraum ein vertragliches Arbeitsverhältnis mit Pfeiffer haben.

Herausgenommen sind in diesem Report die Auszubildenden sowie die Beschäftigten ohne Entgeltzahlungen in dem festgelegten Zeitraum. Sowohl das Gender Pay Gap als auch der Vergleich der höchsten und mittleren Jahresvergütung basieren auf dem Gesamtgehalt einschließlich aller Bonuszahlungen.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbezogenen Vorfälle oder Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen innerhalb unseres Unternehmens. Wir legen großen Wert auf ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld und fördern eine offene Unternehmenskultur, in der Beschäftigte jegliche Anliegen oder Bedenken über verschiedene Kanäle melden können. Hierzu steht allen Beschäftigten ein Whistleblower-Mechanismus zur Verfügung, der allen zugänglich ist.

Beschäftigte können sich jederzeit an ihre Vorgesetzten wenden oder – an Standorten mit Betriebsrat – den Betriebsrat kontaktieren, um Konflikte oder Missstände anzusprechen.

Es wurden drei Beschwerden eingereicht, die nach sorgfältiger Prüfung keine Vorfälle im Sinne Diskriminierung oder Belästigung innerhalb des Unternehmens darstellen. Da im Berichtszeitraum keine Vorfälle oder Beschwerden aufgetreten sind, gab es auch keine entsprechenden Bußgelder, Strafen oder Entschädigungszahlungen.

4 GOVERNANCE-INFORMATION

4.1 Business Conduct

Die Rolle der Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane

Für die konzernweite Implementierung und Steuerung des Compliance-Programms von Pfeiffer ist die Head of Global Compliance, Mitglied des CSR-Board, in Zusammenarbeit mit dem internationalen Team zuständig. Das Team besteht aus mehreren Beschäftigten, die für Risikomanagement, Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Geldwäschebekämpfung, Exportkontrolle, Datenschutz, Informationssicherheit und Geschäftskontinuität in den verschiedenen Regionen zuständig sind.

Unsere Head of Global Compliance berichtet direkt an den Vorstand (CIO), welcher über notwendige Maßnahmen entscheidet. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig und bei Bedarf anlassbezogen über die aktuellen Entwicklungen und Themen informiert.

Neben der Umsetzung unseres konzernweiten Compliance Programms gehört zu den Hauptaufgaben der Compliance-Organisation die formalisierte Bewertung von Risiken, einschließlich der jährlichen Überprüfung des internen Kontrollsystems.

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen unternehmensübergreifend und entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Zusammenhang mit der Governance berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse, beschrieben in Kapitel (1.4 Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen), ergab die nachfolgenden wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Governance.

Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Pfeiffer verfolgt eine klare und umfassende Unternehmenspolitik in Bezug auf Geschäftsverhalten und fördert eine Unternehmenskultur, die auf den Grundsätzen von Integrität, Transparenz und Verantwortung basiert. Diese Prinzipien sind in einer Reihe von internen Richtlinien festgelegt, die für alle Beschäftigte und Führungskräfte global verbindlich sind, dazu gehören der Verhaltenskodex, die Anti-Geldwäsche-Richtlinie, die Antikorruptionsrichtlinie, die Kartellrechtsvorgaben sowie der Regelungen zu Interessenskonflikten und Geschenken und Einladungen.

Globale Policies

Besonders der Verhaltenskodex stellt sicher, dass alle Beschäftigten und Führungskräfte sich der ethischen Standards bewusst sind, die das Unternehmen anstrebt, und ihr Handeln danach ausrichten. Integrität wird als

zentraler Wert des Unternehmens angesehen, der sowohl für die internen Prozesse als auch für die Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern von entscheidender Bedeutung ist. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, sich mit dem Verhaltenskodex vertraut zu machen und diesen in ihrem täglichen Handeln zu befolgen. Unsere Unternehmenskultur wird maßgeblich durch den Verhaltenskodex geprägt, und Reputationsrisiken, die sich negativ auf unseren Umsatz auswirken könnten, werden durch den Verhaltenskodex abgeschwächt.

Die Anti-Geldwäsche-Richtlinie, die Antikorruptionsrichtlinie, die Kartellrechtsvorgaben sowie die Regelungen zu Interessenskonflikten und Geschenken und Einladungen adressieren alle spezifischen Elemente, die das Risiko für Korruption und Bestechung abschwächen sollen.

Die Anti-Geldwäsche-Richtlinie legt Standards zur Minimierung des Risikos fest, für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden. Die Richtlinie zu

GOVERNANCE

Sub-Thema	IRO-Typ	Teil der Wertschöpfungskette	Beschreibung
Unternehmenskultur	Risiko	Eigener Geschäftsbereich	Eine beschädigte Reputation aufgrund negativer Wahrnehmung der Unternehmenskultur kann zu Umsatzeinbußen und höheren Kosten für die Einstellung neuer Beschäftigter führen.
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Risiko	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Eine Verschlechterung unserer Lieferantenbeziehungen könnte die Produktqualität gefährden, was die Kundenzufriedenheit beeinträchtigen, Rücksendungen oder Garantieansprüche erhöhen und sich potenziell negativ auf den Umsatz auswirken könnte.
Korruption und Bestechung	Risiko	Eigener Geschäftsbereich	Trotz mandatorischer Schulungen, besteht immer noch ein Restrisiko, dass Beschäftigte in Bestechung und Korruption verwickelt werden.

Kartellrechtsvorgaben dient der Sensibilisierung für kartellrechtliche Grundlagen und fordert bei Unsicherheiten den Kontakt zu unserer globalen Compliance Abteilung. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten beschreibt eine weitere Richtlinie, wie potenzielle Konflikte zwischen privaten und Unternehmensinteressen erkannt, gemeldet und dokumentiert werden.

Die Antikorruptionsrichtlinie untersagt jegliche Form von Korruption und formuliert Regeln zur Einhaltung geltender Gesetze. Ergänzend regelt die Richtlinie zu Geschenken und Einladungen, wie das Anbieten und Annehmen solcher Gesten im geschäftlichen Kontext unter Berücksichtigung potenzieller Korruptionsrisiken gehandhabt werden soll.

Die Lieferantenbeziehungen werden durch einen weltweit einheitlichen Ansatz gesteuert, der im Global Purchasing Handbook festgehalten ist und für alle Beschäftigten der Einkaufsorganisation verbindlich gilt. Das Dokument beschreibt die Organisation und Prozesse des Einkaufs, einschließlich der Verantwortlichkeiten. Es regelt das Lieferantenmanagement, von Auswahl und Entwicklung bis zum Risikomanagement, sowie das Controlling.

Der Supplier Code of Conduct bildet eine zentrale Säule im Management unserer Lieferantenbeziehungen. Er definiert klar unsere Erwartungen an alle Lieferanten, die den Kodex unterschreiben und einhalten müssen. Basierend auf unseren Kernwerten zu Geschäftsethik, sozialen und ökologischen Prinzipien sowie zur Achtung grundlegender Menschenrechte verpflichtet der Kodex die gesamte Lieferkette – einschließlich aller Beschäftigten, Unterlieferanten und Subunternehmer – zur Einhaltung der festgelegten Standards.

Pfeiffer hat Mechanismen etabliert, um illegales Verhalten oder Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den internen Verhaltensregeln stehen, schnell zu identifizieren, zu melden und zu untersuchen. Ein zentrales Element dieses Systems ist die Rolle des Compliance-Teams, das die Verantwortung für die Überwachung der Einhaltung des Verhaltenskodex und der relevanten Gesetze trägt. Das Team arbeitet eng mit dem Vorstand zusammen, um sicherzustellen, dass alle potenziellen Verstöße gemäß den Unternehmensrichtlinien und gesetzlichen Vorgaben adressiert werden.

Beschäftigte von Pfeiffer können Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gesetzliche Bestimmungen unverzüglich melden, sei es an ihren Vorgesetzten, das Compliance-Team oder die Personalabteilung. Das Unternehmen bietet zudem ein anonymes Hinweisgebersystem an, dass es Beschäftigten und externen Stakeholdern ermöglicht, Verstöße vertraulich zu melden, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen. Diese Meldekanäle sind darauf ausgerichtet, eine offene Kommunikation zu fördern und sicherzustellen, dass alle Anliegen schnell und gründlich geprüft werden.

Compliance und Hinweisgeberschutz

Die Integrität der Meldungen wird durch den Whistleblower-Schutz gewährleistet, der nach den Vorgaben der EU-Richtlinie 2019/1937 umgesetzt wird. Beschäftigte, die Verstöße melden, können darauf vertrauen, dass ihre Identität geschützt wird und keine negativen Konsequenzen für sie entstehen, selbst wenn der gemeldete Vorfall nicht zu einer Bestätigung des Fehlverhaltens führt. Dieser Schutz fördert eine Unternehmenskultur der Transparenz und Verantwortung, in der jede Person ermutigt wird, potenzielle Probleme anzusprechen, ohne Furcht vor Repressalien.

Hierzu ist eine Nicht-Vergeltungsrichtlinie in unserem Verhaltenskodex festgehalten.

Der Prozess nach dem Eingang einer Beschwerde über das Hinweisgebersystem ist in der Verfahrensordnung klar beschrieben. Auf das Beschwerdeverfahren wird durch Plakate hingewiesen, die zur Meldung von Beschwerden ermutigen. Ferner wird im Rahmen der Schulungen zum Verhaltenskodex umfassend über das Beschwerdeverfahren informiert.

Die Compliance-Abteilung gewährleistet, dass alle gemeldeten Vorfälle zeitnah, unabhängig von möglichen Einflussnahmen und mit höchster Objektivität untersucht werden, um sicherzustellen, dass jeder Fall fair und transparent bewertet wird und angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.

Compliance Schulungen

Pfeiffer legt großen Wert auf die Schulung seiner Beschäftigten im Bereich Business Conduct und Compliance. Das Unternehmen bietet jährliche mandatorische Schulungen an, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten mit den Verhaltensstandards, Compliance-Vorgaben und gesetzlichen Anforderungen vertraut sind, die für die tägliche Geschäftspraxis erforderlich sind. Die Schulungen decken ein breites Themenspektrum ab, einschließlich Korruptionsprävention, Anti-Bestechung, Datenschutz und ethisches Verhalten im Geschäftsalltag.

Es existiert zwar keine schriftliche Richtlinie zu diesem Thema, jedoch erhalten alle Beschäftigten automatisch Schulungen, die über eine Online-Akademie zugewiesen werden. Die Schulungen richten sich an alle Beschäftigten von Pfeiffer, mit einem besonderen Fokus auf Führungskräfte und Beschäftigte in risikobehafteten Bereichen, wie Führungskräfte der Managementebenen, darunter Vorstandsmitglieder, Global Heads, lokale Geschäftsführer und die zweite Führungsebene unter den Geschäftsführern. Ebenso zählen Positionen im Vertrieb dazu, die in der Kundenakquise, der Geschäftsentwicklung oder der Pflege bestehender Kundenbeziehungen tätig sind. Darüber hinaus sind Positionen mit regelmäßiger Interaktion mit Behörden, wie etwa bei Anträgen auf Visa, Lizenzen oder behördliche Genehmigungen sowie bei Zollangelegenheiten, besonders risikobehaftet. Schließlich umfassen diese Tätigkeiten auch Positionen im Einkauf, die in den Beschaffungsprozess involviert sind.

Management der Beziehungen zu Lieferanten

Pfeiffer verfolgt eine einheitliche Strategie im Management der Beziehungen zu seinen Lieferanten, welche in einem Global Purchasing Handbook standardisiert ist. Das Unternehmen legt besonderen Wert auf nachhaltige Geschäftsbeziehungen und stellt sicher, dass alle Lieferanten nach einheitlichen ethischen und operativen Standards arbeiten.

Ein zentraler Bestandteil des Lieferantenmanagements ist die Lieferantenauswahl. Alle Lieferanten werden nach festgelegten Kriterien ausgewählt und sind verpflichtet, einen Supplier Code of Conduct zu unterzeichnen. Dieser Kodex stellt sicher, dass alle Lieferanten die ethischen, sozialen und ökologischen Standards von Pfeiffer einhalten.

Pfeiffer führt zudem regelmäßige Risikoprüfungen durch, bei denen Menschenrechts- und Umweltaspekte berücksichtigt werden. Lieferanten mit erhöhtem Risiko müssen Fragebögen ausfüllen und es werden Präventivmaßnahmen wie Schulungen zur Risikominimierung eingeleitet, um die Einhaltung der Standards zu gewährleisten. Das Unternehmen setzt auf eine kontinuierliche Überwachung und Anpassung seiner Lieferkettenpraktiken, um auf dynamische Veränderungen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Menschenrechte zu reagieren.

Wir nehmen unsere Due Diligence in Bezug auf Umweltbelange entlang unserer Lieferkette sehr ernst und erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze, Vorschriften und Standards (vgl. Supplier Code of Conduct). Zudem setzen wir voraus, dass unsere Lieferanten ein effizientes Umweltmanagementsystem implementieren – sei es in Form einer eigenen Umweltpolitik, einer Zertifizierung nach ISO 14001 oder vergleichbaren Standards. Ziel ist es, Umweltauswirkungen und -risiken zu identifizieren und zu minimieren sowie gleichzeitig den Schutz der Menschenrechte zu gewährleisten. Unsere Lieferanten sollen in ihren eigenen Geschäftsprozessen verantwortungsbewusst mit Umweltressourcen umgehen und einen aktiven Beitrag zu unserem Umwelt- und Klimaschutzengagement leisten. Auf Anfrage erwarten wir zudem die Bereitstellung relevanter Informationen zu Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen.

Auch im Bereich Abfall- und Ressourcenmanagement erwarten wir, dass der Verbrauch seltener Ressourcen minimiert oder ganz vermieden wird, sofern dies möglich ist. Lieferanten sollen ihren Abfall identifizieren, überwachen, verwalten und gemäß den geltenden Vorschriften fachgerecht entsorgen. Die Nutzung von Quecksilber oder quecksilberhaltigen Stoffen in Produktionsprozessen ist nicht zulässig – ebenso wie der unsachgemäße Umgang mit persistenten organischen Schadstoffen oder die grenzüberschreitende Entsorgung von gefährlichen Abfällen, die unter die Basler Konvention fallen.

Das Unternehmen legt großen Wert auf die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien zu besorgniserregenden Stoffen und Konfliktmineralien. So stellt Pfeiffer sicher, dass alle Lieferanten die EU-Verordnungen wie REACH, RoHS und die US-Gesetze zu Konfliktmineralien (Dodd-Frank Act) befolgen. Das Unternehmen arbeitet mit einem spezialisierten Partner zusammen, der regelmäßig die Lieferkette überwacht und die Einhaltung der Compliance-Anforderungen sicherstellt. Zusätzlich werden Due-Diligence-Prüfungen durchgeführt und durch die Einbindung der Lieferanten in Outreach-Programmen wird sichergestellt, dass alle Rohstoffe aus zertifizierten Schmelzen stammen, die umwelt- und sozialverantwortlich abbauen. Dies trägt dazu bei, die Risiken im Zusammenhang mit besorgniserregenden Stoffen und Konfliktmineralien systematisch zu reduzieren.

Der oben beschriebene Ansatz soll dazu beitragen, stabile Lieferantenbeziehungen aufrechtzuerhalten, mit dem Ziel, eine hohe Produktqualität sicherzustellen. Hiermit wird angestrebt, die Kundenzufriedenheit zu stärken, Rücksendungen und Garantieansprüche zu minimieren und eine positive Umsatzentwicklung zu fördern.

Zahlungsabwicklung für Lieferanten

Pfeiffer möchte sicherstellen, dass Zahlungen an Lieferanten stets rechtzeitig und gemäß den vertraglich vereinbarten Bedingungen erfolgen. Dies wird durch integrierte ERP-Systeme an allen Produktionsstätten weltweit gewährleistet. Das ERP-System sorgt für standardisierte Zahlungsabläufe und ermöglicht eine effiziente und transparente Zahlungsabwicklung, die Verzögerungen minimiert.

Pfeiffer verfolgt keine einheitliche, globale Policy zu Zahlungszielen für Lieferanten, da die Zahlungsbedingungen je nach Art der Bauteile und den spezifischen Anforderungen der einzelnen Lieferanten stark variieren können. Aufgrund der unterschiedlichen Wertschöpfungsprozesse, Produktarten und Marktbedingungen ist es für das Unternehmen sinnvoller, individuelle Zahlungsziele festzulegen, die sowohl den jeweiligen Geschäftsbeziehungen als auch den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gerecht werden.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Mittels interner Audits und Self-Assessments werden die wesentlichen Geschäftsprozesse der internationalen Tochtergesellschaften jährlich auf besonders risikobehaftete Sachverhalte hin überprüft und bewertet. Ein Schwerpunkt liegt auf Maßnahmen zur Korruptions- und Kartellbekämpfung.

In den globalen Märkten, in denen Pfeiffer tätig ist, besteht durch weitverzweigte Lieferketten und weltweite Geschäftsbeziehungen die Gefahr von Korruption und Kartellvorfällen. Verstöße können sowohl Marktbedingungen verzerren und den fairen Wettbewerb behindern als auch mit Folgewirkungen sowohl für unsere Kunden und Geschäftspartner als auch für unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und unsere vertrauenswürdige Reputation insgesamt verbunden sein. Das Beschwerdeverfahren dient nicht nur der Meldung menschenrechtlicher Verstöße, sondern wird auch gezielt genutzt, um Fälle von Korruption aufzudecken und potenziell zu verhindern.

Das Compliance-Team ist konzernweit für die Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung verantwortlich und agiert unabhängig von der jeweiligen Managementebene, die in einen Vorfall involviert ist. Bei Vorfällen, die die Geschäftsabläufe betreffen, wird der Vorstand eingebunden, um von den Lessons Learned zu profitieren und erforderliche Anpassungen in den Abläufen vorzunehmen.

Alle Richtlinien von Pfeiffer, einschließlich der Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsrichtlinien, sind im Intranet des Unternehmens zugänglich, sodass alle Beschäftigten jederzeit darauf zugreifen können. Neue Beschäftigte sind verpflichtet, in den ersten Wochen ihrer Anstellung verpflichtende Schulungen zu diesen Themen zu absolvieren. Für bestehende Beschäftigte werden diese Schulungen jährlich wiederholt, um sicherzustellen, dass alle stets über die neuesten Richtlinien informiert sind und deren Implikationen verstehen.

Wir haben unser unternehmensweites E-Learning-Angebot im Bereich Compliance fortgeführt, einschließlich der Themen globale Informationssicherheit, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Anti-Korruptions- und Bestechungsrecht sowie Exportkontrolle. Zum Thema Anti-Korruption und Bestechung bietet Pfeiffer ein interaktives Training in acht Sprachen an, das allen Beschäftigten zugänglich ist. Am Ende der Schulung müssen die Teilnehmenden einen verpflichtenden Test ablegen, mit dem überprüft wird, ob die Richtlinien und deren Implikationen verstanden wurden. Neue Beschäftigte müssen dieses Training in den ersten Wochen ihrer Anstellung absolvieren.

Allen Beschäftigten in risikobehafteten Funktionen werden verpflichtende Schulungen im Bereich Anti-Korruption und -Bestechung zugewiesen. Mitglieder des Vorstands werden den risikobehafteten Funktionen zugeordnet und daher auch jährlich zu mandatorischen Fortbildungen in diesem Bereich verpflichtet.

Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Im Berichtszeitraum gab es keine Korruptionsfälle und dementsprechend keine Geldstrafen in diesem Zusammenhang.

Als Maßnahmen, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen, existieren mandatorische Schulungen sowie verbindliche Vorgaben zum Umgang mit Korruptionsprävention, Geschenken und Interessenkonflikten.

5 UN GLOBAL COMPACT¹

Seit 2021 sind wir Mitglied des United Nations (UN) Global Compact, der weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiative (www.unglobalcompact.org). Wir verpflichten uns, die zehn unten genannten Kodex-Prinzipien zu einem integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie zu machen.

5.1 UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung¹

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) sind wichtige politische Ziele der Vereinten Nationen (UN) zur Sicherung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung weltweit. Sie traten 2016 für alle Länder in Kraft und haben eine Laufzeit bis 2030 (<https://sdgs.un.org/goals>).

DIE ZEHN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

Menschenrechte	Arbeitsnormen	Umwelt	Korruptionsbekämpfung
1. Unternehmen sollen den Schutz der international anerkannten Menschenrechte unterstützen und respektieren.	3. Wahrung der Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.	7. Verfolgung eines vorsorglichen Vorgehens bei Herausforderungen im Bereich des Umweltschutzes.	10. Gegen alle Formen der Korruption vorgehen, einschließlich Erpressung und Bestechung.
2. Sicherstellen, dass Unternehmenspraktiken nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind.	4. Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.	8. Initiativen zur Förderung einer größeren Umweltverantwortung ergreifen.	
	5. Abschaffung der Kinderarbeit.	9. Förderung der Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien.	
	6. Beseitigung von jeglicher Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.		

¹ Diese sind nicht Gegenstand der betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (revised).

Wir haben die SDGs untersucht und sechs Hauptziele bzw. neun Unterziele identifiziert, zu denen wir als Technologieunternehmen wesentliche Nachhaltigkeitsbeiträge leisten können. Sie stehen im Einklang mit unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie.



SDG 5: Geschlechtergleichheit

Für Pfeiffer relevantes Ziel

5.5 _ Gewährleistung der uneingeschränkten und effektiven Beteiligung von Frauen und ihrer Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungspositionen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben.

Unsere Beiträge

Pfeiffer fördert Frauen und ermöglicht ihnen Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen. Wir fordern gleichen Lohn für gleiche Arbeit und kämpfen gegen jede Form von Diskriminierung. Wir haben einen Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat.



SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Für Pfeiffer relevante Ziele

7.2 _ Bis 2030 den Anteil der erneuerbaren Energien am globalen Energiemix deutlich erhöhen.

7.3 _ Bis 2030 Verdoppelung der weltweiten Steigerungsrate bei der Energieeffizienz.

Unsere Beiträge

Pfeiffer investiert in nachhaltige, energieeffiziente und umweltfreundliche Produktion, Logistik und Dienstleistungen. Darüber hinaus werden besonders energieeffiziente Produkte angeboten. Pfeiffer fordert selbst die Erzeugung von erneuerbarer Energie durch den Betrieb von Biomasse- oder Photovoltaikanlagen und den Einkauf aus erneuerbaren Quellen. Seit Ende 2024 haben wir auch validierte Science Based Targets (SBTi).



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Für Pfeiffer relevante Ziele

8.4 _ Schrittweise Verbesserung der globalen Ressourceneffizienz in Verbrauch und Produktion bis 2030 und Bemühen um die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung.

8.8 _ Schutz der Rechte der Beschäftigten und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds für alle Arbeitskräfte.

Unsere Beiträge

Pfeiffer strebt ein nachhaltiges Unternehmenswachstum ohne negative Auswirkungen auf die Umwelt und unter Einhaltung von Arbeitsstandards an allen Unternehmensstandorten an. Pfeiffer fördert das Menschenrecht auf körperliche und geistige Gesundheit der Beschäftigten innerhalb des Konzerns und anderer Unternehmen entlang der Lieferkette.



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Für Pfeiffer relevantes Ziel

9.4 _ Bis 2030 Modernisierung der Infrastruktur (Gebäude, Maschinen) und Umrüstung der Industrie, um sie nachhaltig zu machen, mit erhöhter Ressourceneffizienz und verstärkter Einführung sauberer und umweltfreundlicher Technologien und Industrieprozesse.

Unsere Beiträge

Pfeiffer modernisiert seine Produktionsstätten, um eine nachhaltige, energieeffiziente Produktherstellung zu ermöglichen. Pfeiffer investiert in Forschung und Entwicklung, um auch bei energieeffizienten Produkten Technologievorreiter zu werden.



SDG 12: Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion

Für Pfeiffer relevante Ziele

12.2 _ Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen.

12.6 _ Ermutigung von Unternehmen, insbesondere von großen und transnationalen Unternehmen, zur Einführung nachhaltiger Praktiken und zur Integration von Nachhaltigkeitsinformationen in ihren Berichtszyklus.

Unsere Beiträge

Pfeiffer investiert in eine nachhaltige, energieeffiziente und umweltfreundliche Produktion. Unsere Forschung und Entwicklung fokussiert sich auf nachhaltige Produkt- und Prozessinnovationen. Seit 2017 veröffentlicht Pfeiffer Informationen nach CSR-RUG und erweitert deren Umfang mit jedem Bericht. Pfeiffer hat bereits in diesem Jahr die Weichen gestellt, um im Einklang mit der CSRD berichten zu können. Entlang der Wertschöpfungskette bindet Pfeiffer seine Geschäftspartner und Lieferanten ein, um deren Nachhaltigkeitsberichterstattung ebenfalls zu verbessern.



SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Für Pfeiffer relevantes Ziel

16.5 _ Erhebliche Verringerung von Korruption und Bestechung in all ihren Formen.

Unsere Beiträge

Pfeiffer verpflichtet sich, Korruption und Bestechung zu bekämpfen. Unsere Managementsysteme und unser Verhaltenskodex verbieten ein solches Verhalten eindeutig.