



# NACHHALTIGKEITS- REPORT 2023

# VORWORT

## LIEBE LESERINNEN UND LESER,

2023 feierten wir unser 25-jähriges Firmenjubiläum. In all den Jahren war eine langfristig angelegte, zukunftsorientierte und somit auch nachhaltige Unternehmensentwicklung oberstes strategisches Ziel. Und das wird auch in den kommenden Jahren so bleiben.

Wir leben in einer dynamischen, von großen Veränderungen geprägten Welt. Wir als Unternehmer sind ständig gefordert, uns einerseits anzupassen, jedoch das große Ganze nicht aus den Augen zu verlieren. Die schwache Weltkonjunktur, internationale Konflikte sowie die Transformation der Automobilindustrie sind aktuell große Herausforderungen. Unsere strategische Ausrichtung und somit auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie bleiben davon unberührt. CO<sub>2</sub>-Reduktion, Kreis-

laufwirtschaft sowie soziale und gesellschaftliche Verantwortung spielen für uns auch weiterhin eine maßgebliche Rolle. Der gezielte Einsatz von künstlicher Intelligenz ist für unsere zukünftige Entwicklung ebenfalls von Relevanz.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023 erfüllt zwei Aufgaben: Er zeigt, welche ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsziele wir bereits erreicht haben.

Und er skizziert, was wir uns für die nächsten Jahre vorgenommen haben.

Wir sind stolz darauf, wichtige Ziele unserer langfristigen Strategie erneut übertriften zu haben. Hier einige Beispiele:

- 89 % unseres Umsatzes im Geschäftsjahr 2023 wurden als nachhaltig klassifiziert.
- Der Serienanlauf von drei Komponenten für ein Brennstoffzellensystem sowie eine weitere große Akquisition unterstreichen unsere Spitzenposition im Bereich Wasserstoff.
- Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die DC-Ladestation iONiX sowie unser

CSR-Report wurden 2023 mit Preisen ausgezeichnet.

- Wir eröffneten unsere neue Produktion in Karlsfeld, erweiterten die Standorte in Landshut und München und planen für 2024 einen neuen Bürostandort in Augsburg.

Wichtig ist, dass unsere Produkte und Leistungen im Bereich der Elektrifizierung der Mobilität weiterhin sehr gefragt sind. Ganz besonders wichtig sind jedoch unsere Mitarbeitenden. Da unser Unternehmen kontinuierlich wächst, steigt der

Josef Mitterhuber  
Geschäftsführer

”

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG – FÜR DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND GANZ BESONDERS FÜR DIE MENSCHEN. DAFÜR SETZE ICH MICH PERSÖNLICH EIN.



Bedarf an jungen sowie erfahrenen, gut ausgebildeten Fachkräften. Um diese zu gewinnen und langfristig für uns zu begeistern, bieten wir zusätzlich zu einem professionellen Arbeitsumfeld viele attraktive Zusatzleistungen sowie ein umfassendes Gesundheits- und Fitnessangebot. Für unser ganzheitliches Gesundheitsmanagement sind wir 2023 erneut mit dem “Corporate Health Award” für herausragendes “Employee Engagement” ausgezeichnet worden. Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2023 ist das Ergebnis eines Prozesses, in dem wir die

Anforderungen unserer Stakeholder und Kunden mit unseren Aktivitäten, Ideen und Maßnahmen zusammengeführt haben. Zudem haben wir ihn den Anforderungen der EU Corporate Sustainability Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) angepasst.

Josef Mitterhuber  
Geschäftsführer

# INHALT

<b>VORWORT</b> .....	<b>2</b>	Auszeichnungen .....	22	Einhalten der REACH- und RoHS-Verordnungen .....	57
		Messen und Kongresse .....	22		
<b>SILVER ATENA</b> .....	<b>4</b>			<b>LIEFERANTEN UND PARTNER</b> .....	<b>59</b>
Vision.....	5	<b>MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT</b> .....	<b>24</b>	Unsere Ziele .....	60
		Unsere Ziele .....	25	Unsere Lieferkette .....	61
<b>UNTERNEHMEN UND GOVERNANCE</b> .....	<b>6</b>	Vielfalt im Unternehmen.....	26	CO <sub>2</sub> -Neutralität der Serienlieferanten.....	62
Zukunftsfähige Projekte .....	7	Unsere Werte .....	32	Berechnung der Life Cycle Analysis .....	62
Nachhaltigkeitskomitee.....	8	Mitgliedschaft in Organisationen und Verbänden .....	36	Unser Supplier Code of Conduct.....	63
Wesentlichkeitsanalyse .....	10	Geistiges Eigentum und Know-how-Transfer .....	36		
Risikomanagement .....	11	Personalentwicklung und Weiterbildung .....	37	<b>FAZIT</b> .....	<b>67</b>
		Mitwirkung.....	37		
<b>17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG</b> .....	<b>12</b>	Studieren mit Silver Atena.....	38	<b>EU-TAXONOMIE</b> .....	<b>68</b>
		Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	39		
<b>UNSERE HANDLUNGSFELDER</b> .....	<b>13</b>	Trimm-Dich-Fit - Betriebliches Gesundheitsmanagement ..	41	<b>GRI-INDEX</b> .....	<b>74</b>
<b>KUNDEN UND PRODUKTE</b> .....	<b>14</b>	<b>UMWELT</b> .....	<b>46</b>	<b>KENNZAHLEN AUF EINEN BLICK</b> .....	<b>75</b>
Unsere Ziele .....	15	Unsere Ziele .....	48		
Unsere Produktion .....	16	Unser Beitrag zum Klimaschutz.....	49	<b>ANSPRECHPARTNERIN</b> .....	<b>76</b>
Unsere Produkte.....	17	Abfallwirtschaft und Energieverbrauch .....	50		
Integrität .....	19	Treibhausgasemissionen .....	51	<b>IMPRESSUM</b> .....	<b>76</b>
Sustainability Ratings .....	19	Einsparen von Treibhausgasemissionen .....	56		
Prozesse und Compliance .....	20	Life Cycle Analysis.....	57		

## STANDORTE UND MITARBEITER

STANDORTE

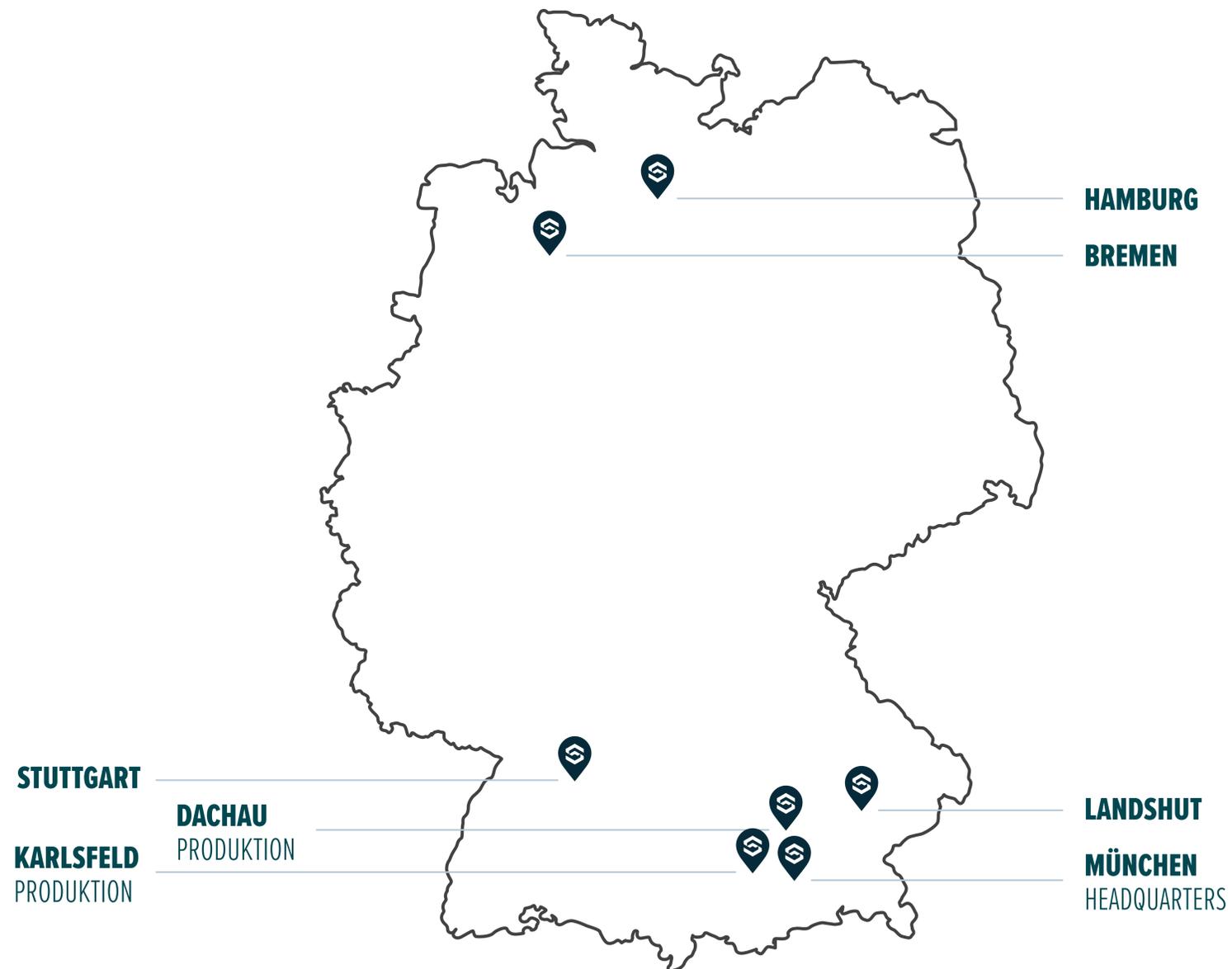
**7**

MITARBEITENDE

**398**

STUDIARENDE

**86**



## SILVER ATENA

ELEKTRIFIZIERUNG, WASSERSTOFF UND ERNEUERBARE ENERGIEN SIND DIE SCHLÜSSEL ZUR MOBILITÄT DER ZUKUNFT.

Silver Atena entwickelt und liefert Komponenten für die Brennstoffzelle, die Elektromobilität und die Urban Air Mobility.

Wir beliefern die Industrie mit Prototypen sowie Serienprodukten. Dabei konzentrieren wir uns auf High-Tech-Lösungen für unterschiedliche Marktsegmente. Unsere Produkte finden sich in Sportwagen, Limousinen und LKWs, Air-Taxis, Drohnen, Flugzeugen und Windkraftanlagen. Zur Ladeinfrastruktur tragen wir mit unserer DC-Ladestation iONiX bei. Unsere Komponenten erfüllen die höchsten Ansprüche an Sicherheit und Effizienz. Silver Atena wurde 1998 gegründet und ist heute Teil

der Expleo Group. Wir beschäftigen an Standorten in München, Landshut, Dachau, Karlsfeld, Stuttgart, Hamburg und Bremen knapp 500 Menschen. Darunter sind zahlreiche Entwicklungsingenieure sowie gut ausgebildete Fachkräfte in Produktion und Logistik, die für unsere Kunden spezifische Lösungen und hoch-effiziente Produkte entwickeln. Unser Know-how nutzen wir, um vorausschauend eigene zukunftsfähige und wettbewerbsfähige Produkte anzubieten. Am Markt haben wir uns als treibende Kraft etabliert. Unser Ziel ist die Technologieführerschaft.

# VISION



WIR SIND DIE **TREIBENDE KRAFT** BEI DER TRANSFORMATION ZUR ELEKTROMOBILITÄT.



WIR SIND **SERIENLIEFERANT** FÜR HIGHTECH-KOMPONENTEN IN UNTERSCHIEDLICHEN MARKTSEGMENTEN.



WIR SIND DER **FÜHRENDE ENTWICKLUNGSPARTNER** FÜR AUSFALLSICHERE STEUERGERÄTE UND LEISTUNGSELEKTRONIK.



WIR SIND **NACHHALTIG** UND HANDELN BEWUSST MIT BLICK AUF UMWELT, WIRTSCHAFT UND MENSCHEN.



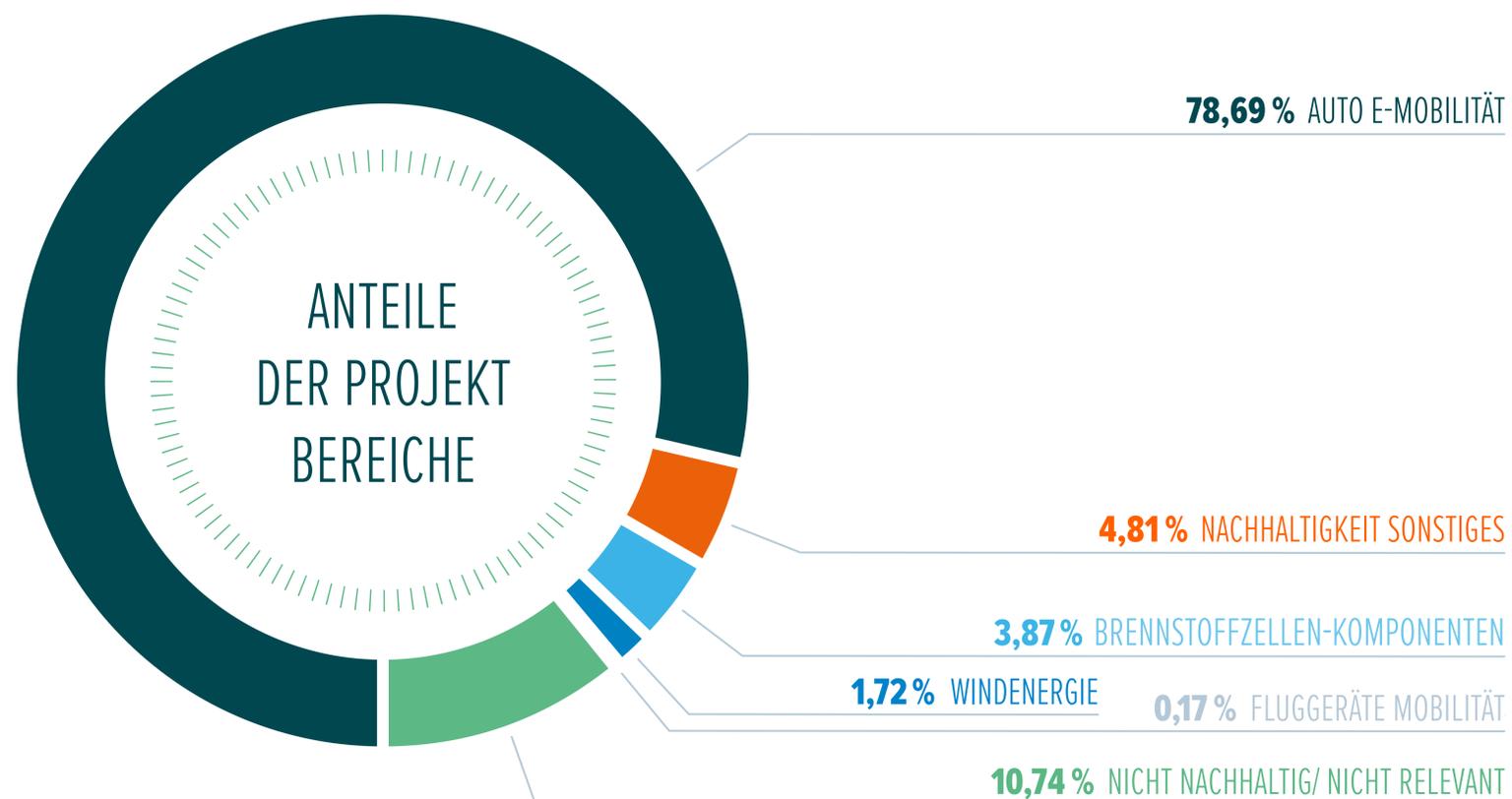
**89%** UNSERER PROJEKTE  
SIND NACHHALTIG.

- DR. IRENE SCHÖNREITER, DIRECTOR NACHHALTIGKEIT, SICHERHEIT & GESUNDHEIT

”

# UNTERNEHMEN & GOVERNANCE

## ZUKUNFTSFÄHIGE PROJEKTE



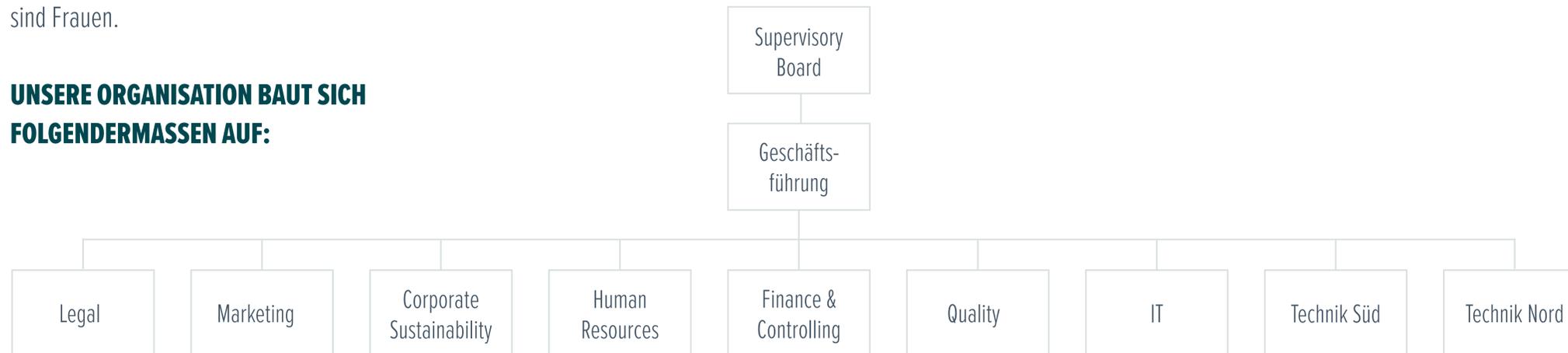
Wir generieren 89 % (2022: 85 %) unseres Umsatzes mit nachhaltigen Projekten in den Bereichen Elektromobilität, Brennstoffzelle und Windenergie. Auch für die kommenden Jahre er-

warten wir ein profitables Wachstum. Im Jahr 2024 wird unser Umsatz voraussichtlich 100 Millionen Euro überschreiten. Bis 2026 erwarten wir ebenfalls signifikante Steigerungen.

## NACHHALTIGKEITSKOMITEE

Innovation und Nachhaltigkeit sind die Treiber der Silver Atena. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie gezielt umzusetzen, richteten wir bereits 2021 die Abteilung Nachhaltigkeit ein. Aufgrund unserer Größe und Kultur pflegen wir eine flache Hierarchie. Ein Drittel der Führungskräfte auf der ersten Managementebene sind Frauen.

### UNSERE ORGANISATION BAUT SICH FOLGENDERMASSEN AUF:



Um die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Nachhaltigkeit adäquat und kontinuierlich einzuschätzen, tagt von 2024 an ein Nachhaltigkeitskomitee, das sich quartalsweise sowie bei zusätzlichem Bedarf trifft. Das Gremium hat festgelegte Aufgaben und Ziele. Es ...

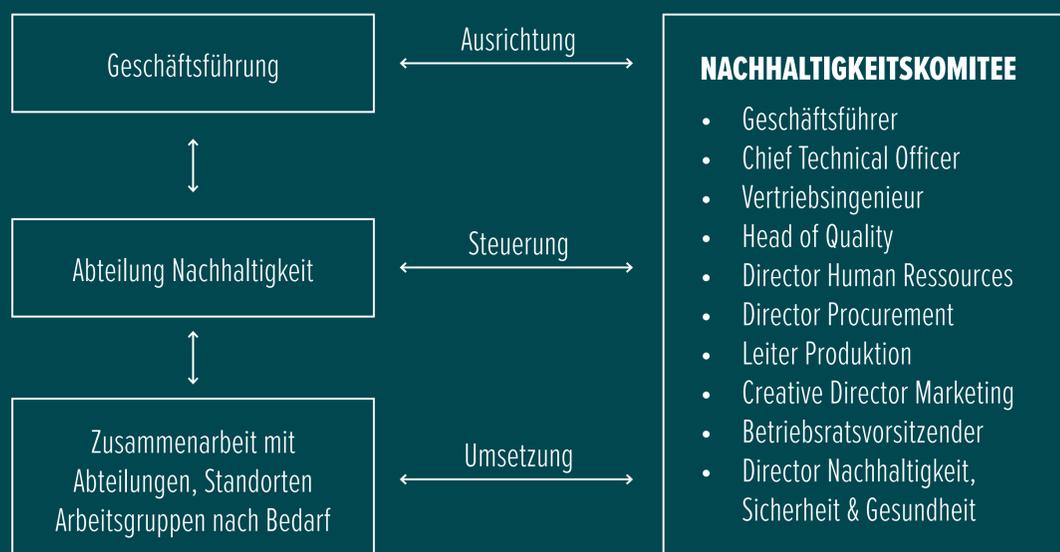
- erstellt eine Wesentlichkeitsanalyse und beurteilt die daraus erkennbaren Auswirkungen, Risiken und Chancen,

- formuliert eine Nachhaltigkeitsstrategie,
- definiert und überwacht die Nachhaltigkeitsziele,
- steuert die Unternehmenspolitik bezüglich der Nachhaltigkeit,
- leitet Maßnahmen aus Kundenanforderungen und Anforderungen aus der Gesetzgebung ab,
- kommuniziert intern und extern,
- definiert Nachhaltigkeitsprojekte und setzt sie um,
- justiert die Unternehmenskultur zu Nachhaltigkeitsaspekten.

## UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist für Silver Atena ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir...

- übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden
- achten auf einen fairen Umgang mit unseren Kunden und Lieferanten
- fördern nachhaltige Produkte und Entwicklungen
- handeln umwelt- und klimabewusst
- setzen uns für eine zukunftsfähige Gesellschaft ein



Letztlich entscheidet die Geschäftsführung oder ein definiertes Gremium über Themen der Nachhaltigkeit. Die Geschäftsführung fasst alle Nachhaltigkeitsaspekte zudem im jährlichen Management-Review zusammen. Sie dokumentiert damit, inwieweit die oben genannten Ziele erreicht wurden bzw. wie weit die Aufgaben umgesetzt wurden. Auch wird die strategische Ausrichtung für das Folgejahr festgelegt. Maßnahmen zu aktuellen Nachhaltigkeitsaspekten werden eng mit der Geschäftsführung abgestimmt. Ein weiteres Gremium zu Arbeits- und Gesundheitsschutz trifft sich quartalsweise. Alle Beteiligten tauschen sich zusätzlich häufig informell aus. Das ist dank der Unternehmensgröße gut möglich.

Richtlinien und Prozesse gehören zum Alltagsgeschäft und werden jeweils bei Bedarf angepasst. Der Input des Nachhaltigkeitskomitees spielt dabei eine wesentliche Rolle.

Dem Nachhaltigkeitskomitee gehören die wesentlichen Stakeholder an. So stellen wir sicher, dass Themen aus allen Unternehmensbereichen betrachtet und die Ergebnisse aller beschlossenen Strategien, Ziele, Maßnahmen und Parameter bewertet werden. Dank der interdisziplinären Zusammensetzung bringen die Mitglieder des Komitees bereits viel fachliches Wissen mit,

das sie bei den Zusammenkünften teilen. Geht der Wissensbedarf darüber hinaus, organisiert Silver Atena Schulungen oder wendet sich an externe Berater. Da der Geschäftsführer dem Nachhaltigkeitskomitee angehört, kann er nachhaltige Prozesse stets beaufsichtigen. Die Entscheidungs- und Unterschriftenrichtlinie der Silver Atena regelt das Zusammenspiel zwischen Entscheider, Konsultation und Information für sämtliche Unternehmensbelange.

### ANREIZE

Silver Atena integriert Leistungen zur Nachhaltigkeit in Anreizsysteme. Diese werden individuell mit den Mitarbeitenden vereinbart und sind daher vertraulich.

### EXTERNE STAKEHOLDER

Außerdem hat Silver Atena die Anforderungen seiner externen Stakeholder in seiner Wesentlichkeitsanalyse erfasst. Mit Kunden, Lieferanten, Partnern, Finanzgebern und Shareholdern besteht ein enger Kontakt. In Meetings, Workshops oder bei gemeinsamen Events findet sich Gelegenheit, um über aktuelle Themen, Projekte, Chancen und Risiken zu sprechen.

# WESENTLICHKEITSANALYSE

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, erstellten wir 2021 eine systematische Wesentlichkeitsanalyse nach den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Diese Analyse wird von Jahr zu Jahr detaillierter und nun zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse erweitert. Um für uns strategisch wichtige Risiken und Chancen der Nachhaltigkeit einzugrenzen und zu gewichten, ordnen wir sie in einer unternehmensübergreifenden Risikomatrix ein. Dabei brechen wir einzelne Themen auf die relevanten Bereiche herunter. Mögliche negative Auswirkungen auf unsere Stakeholder beziehen wir ein und steuern bei Bedarf gegen. Ein internes Kontrollsystem stellt sicher, dass wir zielführend vorgehen.

Dramatische Auswirkungen bezüglich der Menschenrechte oder klimafährdenden Aktivitäten liegen nicht vor. Alle Mitarbeitenden oder externen Arbeitskräfte sind nach deutschem Recht beschäftigt, so dass Zwangs- und Kinderarbeit ausgeschlossen sind.

## VOR- UND NACHGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

Der hier vorliegende Nachhaltigkeitsbericht betrifft Silver Atena. Dennoch umfasst die Wesentlichkeitsanalyse auch vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsketten, die allerdings nicht vollständig in die Berechnung der Treibhausgasemissionen einbezogen werden. Cradle-to-Gate Betrachtungen sind in den

jeweiligen Kapiteln vermerkt. Nachhaltigkeitsanforderungen zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sind genannt, soweit Silver Atena Einfluss auf die Wertschöpfungskette nehmen kann. Unsere Serienlieferanten sind dazu verpflichtet, den Supplier Code of Conduct einzuhalten. Dennoch können wir ein Restrisiko innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette nicht ausschließen.

In internen Managementhandbüchern werden umfangreiche Stakeholderanalysen dokumentiert und die wesentlichen Interessengruppen mit deren Auswirkungen in die Wesentlichkeitsanalyse übertragen.

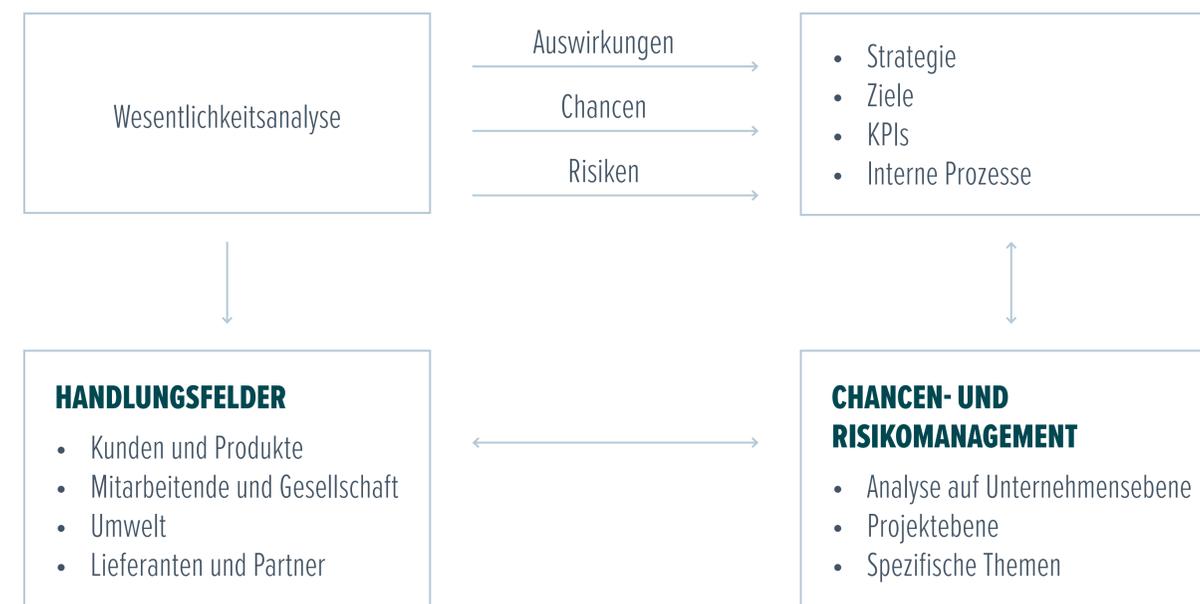
Aus der Wesentlichkeitsanalyse generieren wir die vier Handlungsfelder

- **„Kunden und Produkte“**,
- **„Mitarbeitende und Gesellschaft“**,
- **„Umwelt“** und
- **„Lieferanten und Partner“**.

In diesen Handlungsfeldern benennen wir Ziele und Maßnahmen. Mit unseren Kennzahlen (KPIs) messen wir zum einen die Fortschritte und Erfolge unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern. Zum anderen machen die KPIs Sachverhalte transparent.

## DABEI UNTERSCHIEDEN WIR FOLGENDE ZEITHORIZONTE:

- Kurzfristig – innerhalb eines Jahres, analog zum Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts. Dieser Zeitrahmen betrifft konkret definierte Maßnahmen.
- Mittelfristig – bis zu fünf Jahre. Dieser Zeitrahmen betrifft generelle Ziele.
- Langfristig – mehr als fünf Jahre. Dieser Zeitrahmen betrifft ebenfalls generelle Ziele.



# RISIKOMANAGEMENT

Silver Atena hat ein unternehmensweites Risikomanagementsystem, das die Unternehmensrisiken, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten sowie die ökologischen, sozialen und finanziellen Auswirkungen unseres Handelns beinhaltet. Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich Umwelt, Governance und Menschen werden besonders beachtet. Darüber hinaus beobachten wir unsere Projekte über spezifische Risikomanagementsysteme. So spielt Cybersecurity für uns eine wichtige Rolle, ihre Risiken werden gesondert und detailliert bewertet.

Rückmeldungen unserer Stakeholder, Erfahrungen aus dem Tagesgeschäft sowie globale Themen wie z. B. aus dem Global Risk Report fließen in die Wesentlichkeitsanalyse und das daraus abgeleitete Chancen- und Risikomanagement ein. Aktuell sind dies Automation und Künstliche Intelligenz, demographischer Wandel und extrogene Schocks wie z. B. die plötzliche Verteuerung unserer Rohstoffe. Wir bewerten deren Auswirkungen u.a. finanziell und entscheiden über geeignete Maßnahmen. KPIs zum Chancen- und Risikomanagement finden sich in den vier o.g. Handlungsfeldern, sind jedoch nicht Teil dieses Nachhaltigkeitsreports. Die Nachhaltigkeitsaspekte fließen in den Lagebericht des Unternehmens ein. Silver Atena berichtet nach Handelsgesetzbuch (HGB), daher wurde keine Sektoreneinteilung gemäß der International Financial Reporting Standards (IFRS) vorgenommen (vgl. SBM-1).

## NACHHALTIGES GESCHÄFTSMODELL

Mitarbeiterbindung und -findung sind für Silver Atena's Geschäftsmodell wegen des angestrebten Wachstums wesentlich. Um Mitarbeitende zu binden, investieren wir unsere nachhaltigen Geldanlagen (Impact Investing) daher unternehmensintern in Corporate Benefits, Events und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit Erfolg: Unser Engagement hat höheres Wachstum und eine vergleichsweise sehr hohe Gesundheitsquote bei einer gleichzeitig geringen Fluktuationsquote zur Folge. Zudem investieren wir in umweltfreundliche Technologien. Sie sind ein wichtiges Entscheidungskriterium, wenn wir den Bau oder die Einrichtung neuer Produktionsstätten und Bürostandorte planen.

## DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE

Durch unser Engagement für Nachhaltigkeit und im Einklang mit den Interessen unserer Stakeholder konnten wir bedeutende Fortschritte in der Digitalisierung unserer Unternehmensprozesse erzielen. Ein entscheidender Schritt war im Jahr 2023, den Bereich Finance vollständig zu digitalisieren. Dieser Übergang zu papierlosen Prozessen zeigt, wie ernst wir effizientere und umweltfreundlichere Arbeitsabläufe nehmen.

Zum Jahreswechsel werden wir ein neues Tool zur Zeiterfassung einführen. Vorteil ist einerseits, die Arbeitszeiten genau und transparent zu erfassen und andererseits, sie einfacher zu verwal-

ten. So ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine flexiblere Handhabung ihrer Arbeitszeiten. Diese Initiativen gehören zu unserer umfassenden Strategie, die Digitalisierung als Schlüsselkomponente für nachhaltiges Wachstum zu nutzen. Wir sind überzeugt, dass diese Schritte uns helfen werden, unsere ökologischen Ziele zu erreichen und gleichzeitig die Produktivität und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu steigern.

AUSMASS DER AUSWIRKUNGEN AUF EXTERNE STAKEHOLDER	HOCH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement</li> <li>Unternehmensführung und Entwicklung</li> <li>Produktmanagement und -entwicklung</li> <li>Kundenzufriedenheit</li> <li>Lieferantenmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umweltmanagement</li> <li>Unternehmenserfolg</li> <li>Corporate Identity</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soziale Verantwortung</li> <li>Unternehmensführung</li> <li>Unternehmenssicherheit</li> </ul>
	MITTEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zukunftsträchtige Produkte, Innovation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitalisierung</li> <li>Produktart, Produktverwendung</li> <li>Material- und Ressourcenverbrauch, Vermeidung Konfliktmineralien</li> <li>Energiemanagement, Energieverbrauch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR Management</li> <li>Ethik</li> <li>Technologische Entwicklung</li> <li>Langfristige Ausrichtung, Unternehmensstrategie</li> <li>Sicherer &amp; unterbrechungsfreier Betrieb</li> </ul>
	MINIMAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sozialer Dialog (Tarifverträge und EWR)</li> <li>Politisches Engagement</li> <li>Tierschutz</li> <li>Nachhaltige Verpackungskonzepte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung</li> <li>Entsorgungskonzept</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmenskultur und Werte</li> <li>Arbeitsplatzsicherheit und -stabilität</li> <li>Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheit</li> <li>Personalentwicklung und Wohlbefinden</li> <li>Vergütung und Zusatzleistungen</li> </ul>
		MINIMAL	MITTEL	HOCH
		AUSMASS DER AUSWIRKUNGEN AUF INTERNE STAKEHOLDER		

**ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

**1 KEINE ARMUT**



**2 KEIN HUNGER**



**3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN**



**4 HOCHWERTIGE BILDUNG**



**5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT**



**6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN**



**7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE**



**8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM**



**9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR**



**10 WENIGER UNGLEICHHEITEN**



**11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN**



**12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION**



**13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ**



**14 LEBEN UNTER WASSER**



**15 LEBEN AN LAND**



**16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN**



**17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE**



# 17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die Vereinten Nationen einigten sich im September 2015 auf ein Rahmenwerk für eine weltweite, nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene – die „Agenda 2030“. Sie beinhaltet 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – kurz SDGs) und ist ein Wegweiser für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

Als mittelständisches Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, die SDGs umzusetzen. Wir leisten unseren Beitrag zur Energie- und Klimawende sowie zu einer menschenwürdigen Arbeitswelt. Dazu haben wir aus den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung für Silver Atena vier Handlungsfelder entwickelt.

Quelle: <https://17ziele.de/downloads.html>

# UNSERE HANDLUNGSFELDER



## KUNDEN UND PRODUKTE

Wir überzeugen unsere Kunden mit hocheffizienten Produkten, die wir entwickeln und möglichst klimaneutral produzieren. Ethische Integrität ist die Basis für alle unsere geschäftlichen Entscheidungen und betrieblichen Handlungen. Diese Leitlinien sind in unserem Integrierten Managementsystem verankert und durch Zertifizierungen bestätigt.



## MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Wir übernehmen Verantwortung und stellen die Balance zwischen Fordern und Fördern sicher. Somit bleibt das gegenseitige Verhältnis langfristig erfolgreich und vertrauensvoll.

Wir setzen uns für eine zukunftsfähige Gesellschaft ein.



## UMWELT

Wir leisten unseren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Wir ermitteln unseren Corporate Carbon Footprint und können so die größten Emissionsquellen erkennen. Daraus leiten wir unsere Handlungen zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen ab.



## LIEFERANTEN UND PARTNER

Wir achten auf einen fairen Umgang mit unseren Lieferanten und Partnern. Gemeinsam mit ihnen setzen wir unsere eigenen Produkte und Kundenprojekte erfolgreich um. Die verbindliche Einhaltung unseres „Supplier Code of Conduct“ setzen wir voraus.



IM SUSTAINABILITY ASSESSMENT QUESTIONNAIRE (SAQ 5.0) ERREICHTEN WIR MIT 91% EIN ÜBERZEUGENDES ERGEBNIS.



## KUNDEN UND PRODUKTE

Wir liefern unseren Kunden hocheffiziente Produkte, die wir entwickeln und möglichst klimaneutral fertigen. Dabei stellen wir Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden in den Fokus. Den zukünftigen Generationen möchten wir eine lebenswerte Welt hinterlassen.

Wir leisten unseren Beitrag zu SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), SDG 12 (Nachhaltig Produzieren und Konsumieren) und SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen), indem wir gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern klimafreundlich und ressourcenschonend handeln.



## UNSERE ZIELE

### WIR BAUEN EINE NACHHALTIGE SERIENPRODUKTION AUF

#### PRODUKTIONSPLANUNG

Wir nutzen Ökostrom, zum Teil aus eigenen PV-Anlagen, für 100 % unserer Produktion.

#### PRODUKTE

Wir ermitteln die produktspezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen für unsere Ladestation iONiX.

#### PRODUKTIONSPLANUNG

Wir lassen uns bei EcoVadis bewerten und erreichen Silver-Status.

#### NACHHALTIGKEITSKOMITEE

Wir etablieren ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitskomitee.

## NEUER STANDORT INNOVATIV UND KLIMAFREUNDLICH

---

Bereits heute betreiben wir unsere Produktionsstandorte zu 100 % mit Ökostrom. 2023 eröffneten wir unsere neue Produktionshalle in Karlsfeld bei München. Sie wird mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, so dass wir dort unseren eigenen Strom erzeugen werden. Weiterhin werden am Standort unsere iONiX-Ladesäulen installiert. Durch die Nähe der Halle zu unserem Hauptstandort in München vermeiden wir lange Transportwege und somit CO<sub>2</sub>-Emissionen. Bis 2030 wollen wir nicht nur intern, sondern in der gesamten Lieferkette CO<sub>2</sub>-neutral sein.

In Karlsfeld haben wir sehr auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze in der Produktion geachtet. Nachdem wir zahlreiche Arbeitsplatzszenarien betrachtet, Arbeitsabläufe analysiert und Hebehilfen begutachtet hatten, entschieden wir uns für die bestmöglichen ergonomischen Lösungen

## UNSERE PRODUKTION

---

Wir fertigen für alle Branchen Hightech-Elektronik – schnell verfügbar und umweltverträglich. Unsere Serienproduktion umfasst eine Fläche von 3.420 Quadratmetern, die Labors nehmen 724 Quadratmeter ein. Wir wollen wachsen und die Flächen erweitern.

Unsere variablen und skalierbaren Montagelinien ermöglichen einen schnellen Produktwechsel. Wir achten sowohl während unserer Arbeit als auch in den vorgelagerten Lieferketten auf Sozial-, Umwelt- und Menschenrechtsstandards.



## UNSERE PRODUKTE

Unsere Produkte tragen wesentlich zu besserem Klimaschutz bei. Hier ein Auszug aus unserem Portfolio:

### ELEKTROMOBILITÄT

Die Mobilität der Zukunft basiert maßgeblich auf elektrischer Energie – in einer Batterie gespeichert oder mit Hilfe einer Brennstoffzelle aus Wasserstoff erzeugt. Ob Menschen sich im Auto, im Flugzeug oder per Schiff fortbewegen, spielt dabei eine untergeordnete Rolle.

Die Elektromobilität mit Batterie- und Brennstoffzellenantrieb ist eines unserer Kernthemen. Sowohl batterie- als auch brennstoffzellengespeiste Fahrzeuge ermöglichen einen emissionsfreien Antrieb und leisten einen positiven Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Neutralität. In den vergangenen 15 Jahren entwickelte Silver Atena dazu unterschiedliche Komponenten, darunter bereits 2002 das erste Serien-Steuergerät für den BMW Hydrogen 7 („Clean Energy“).

### PRODUKTE FÜR ELEKTROMOBILITÄT

#### LADESÄULE IONIX

Die Ladesäule iONiX ermöglicht bidirektionales Laden, also das Laden in zwei Richtungen. Energie fließt einerseits ins E-Fahrzeug und kann andererseits über ein Smart-Energy-System aus der Batterie des E-Fahrzeugs ins Haus oder andere Geräte fließen. Mithilfe des E-Fahrzeugs lassen sich günstiger Strom, der z.B. nachts bei den Netzanbietern erworben wird, und überschüssiger Strom aus der eigenen Photovoltaikanlage speichern. iONiX macht es möglich.

#### BOOST CHARGER

Unser DC Boost Charger (Gleichstrom-Schnellladegerät) ermöglicht, Fahrzeuge mit einem 800-VDC-Bordnetz an 400-VDC-Wallboxen zu laden.

#### HOCHVOLT TRAKTIONSUMRICHTER

Die kompakten und robusten DC/AC-Wan-

der wurden für die Ansteuerung von Traktions-Elektromotoren an das 400-V- bis 800-V-Bordnetz entwickelt und für die rauen Bedingungen am Achsantrieb ausgelegt. Der Hochvolt-Traktionsumrichter kann sowohl in batterieelektrischen als auch in brennstoffzellengespeisten Fahrzeugen eingesetzt werden.

#### BRENNSTOFFZELLEN DC/DC WANDLER

Die hochintegrierten, skalierbaren DC/DC-Wandler einschließlich Energieverteilungsfunktion fungieren in Fahrzeugen mit Brennstoffzellen als Hochvolt-Zentraleinheit. Sie setzen die variable Brennstoffzellen-Spannung auf die erforderliche Spannung des 400-V- oder 800-V-Bordnetzes um.

#### HOCHDREHZAHL INVERTER

Der hochintegrierte Inverter betreibt Turboverdichter für Brennstoffzellenfahrzeuge mit Drehzahlen bis zu 150.000 U/min. Von 400 V bis 800 V skalierbar und wahlweise

mit Silizium- oder Siliziumkarbid-Halbleitern bestückt, lassen sich die Inverter mit optimierten Regelkonzepten auf den jeweiligen Elektromotor und dessen Einsatzbedingungen abstimmen.





## PRODUKTE FÜR DAS AKTIVE FAHRWERK

Neben Komponenten für die Elektromobilität produziert Silver Atena Komponenten, die die Sicherheit erhöhen und zur Unfallvermeidung beitragen. Im aktiven Fahrwerk greifen unsere Komponenten in die Fahrzeugdämpfung und Drehmomentverteilung ein. Dies erhöht nicht nur den Komfort und die Fahrdynamik, sondern trägt auch zu einer Stabilisierung des Fahrzeuges vor allem in kritischen Situationen bei.

### EQUALIZER

Das prämierte Stoßdämpfer-Steuergerät, der Intelligent eQualizer, steuert eine Motor-Pumpen-Einheit aus Gleichstrommotor und bidirektional arbeitender Hydraulikpumpe an. Dabei wird die Fahrbahnoberfläche mit Hilfe einer Stereokamera erfasst.

Ein entsprechender Regelalgorithmus erlaubt mit Hilfe der Motor-Pumpen-Einheit, die Fahrgastzelle in jeglicher Fahrsituation zu beruhigen und zu horizontieren. Roll- und Nickmomente werden ausgeglichen.

Das erhöht nicht nur den Fahrkomfort, sondern auch die Fahrsicherheit.

### ETORQUE VECTORING

Mit der aktiven Drehmomentverteilung nehmen Fahrdynamik und Fahrsicherheit zu. Das Steuergerät mit integriertem Elektromotor versorgt einzelne Räder mit unterschiedlichen Drehmomenten und verhindert so ein Unter- oder Übersteuern.

### PROJEKTBETEILIGUNGEN

Als innovatives Unternehmen kooperieren wir mit Wissenschaft und Hochschulen sowie anderen Unternehmen bei Projekten wie diesen:

- Entwicklung eines Hybridantriebs für Flugzeuge (E-Motor und Verbrenner). Wir tragen die Full authority digital engine control (FADEC, auch digitale Motorsteuerung mit allen Befugnissen) bei.
- Entwicklung eines Wasserstoffantriebs für Flugzeuge (Brennstoffzelle und E-Motor bzw. H<sub>2</sub> Verbrenner). Unser Anteil ist das H<sub>2</sub>-Tank-Steuergerät.
- Entwicklung eines HD-Inverters inklusive E-Motor mit dem Ziel einer

zehn-prozentigen Effizienzsteigerung im Rahmen des Programms „Neue Fahrzeug- und Systemtechnologien“ des Bundeswirtschaftsministeriums.

- Entwicklung eines Brennstoffzellen DC/DC Wandlers auf Basis eines Galliumnitrid (GaN)-Halbleiters mit dem Ziel, die Effizienz von Verkehrsmitteln und stationärer Energieerzeugung zu steigern und das Gewicht zu reduzieren. Damit beteiligen wir uns am Bayerischen Verbundforschungsprogramm „Mobilität Innovative Antriebe“.
- Entwicklung eines Brennstoffzellen DC/DC Wandlers auf Basis von Superjunction Mosfets. Diese verbessern die Effizienz und Leistungsdichte der Wandler erheblich. Ziel ist, Kosten zu senken und damit die Akzeptanz der Elektromobilität zu steigern. Damit beteiligen wir uns am Nationalen Innovationsprogramm Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie Phase 2 (NIP II).

# INTEGRITÄT

Mit unseren Kunden gehen wir fair und verlässlich um. Unethische oder illegale Geschäftspraktiken lehnen wir strikt ab. Integrität, Nachhaltigkeit und ethisches Verhalten sind in unserem Integrierten Managementsystem und über den Code of Conduct fest verankert.

Unsere Mitarbeitenden informieren wir in Ethik- und Compliance-Schulungen sowie Schulungen zu Lieferketten, Gleichbehandlung etc. Wir überprüfen, ob Prozesse

und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden.

Erhalten wir Kenntnis von Menschenrechtsverletzungen oder sonstigen Missständen, gehen wir diesen konsequent nach. Meldungen sind über das Whistleblowing-System der Expleo Group möglich. Auch unsere Lieferanten und Partner können es nutzen.



# SUSTAINABILITY RATINGS

## TOP-BEWERTUNG ZU NACHHALTIGKEIT - SAQ 5.0:

Silver Atena beantwortet regelmäßig den SAQ (Sustainability Assessment Questionnaire), eine Selbstauskunft in der Automobil(zulieferer)industrie. Darin sind die Leitlinien der Automobilindustrie festgeschrieben, um die Nachhaltigkeit zu verbessern. Die aktuelle Version SAQ 5.0 umfasst folgende Themen:

- Geschäftsführung
- Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- Arbeitsschutz
- Unternehmensethik
- Umwelt
- Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement
- Verantwortungsbewusste Beschaffung von Rohstoffen

Ziel von SAQ 5.0 ist, das nachhaltige Wirtschaften und Handeln der Original-Equipment-Manufacturer (OEM) sowie der gesamten Lieferkette zu verbessern. Der unabhängige Dienstleister NQC Ltd. prüft und bewertet die über eine Plattform hochgeladenen Dokumente. Silver Atena erzielt jeweils sehr gute Bewertungen. Mit einem Ergebnis von 91 % für die Standorte München und Dachau übertreffen wir sowohl den Branchendurchschnitt (53 % bei 41 Standorten) als auch den Bewertungsdurchschnitt von Deutschland (51 % bei 1.183 Standorten) bei weitem.

## ECOVADIS

Im Jahr 2023 beteiligte Silver Atena sich erstmals am Sustainability Rating von EcoVadis, einem Anbieter von ESG-Ratings von Unternehmen. Wir erreichten die Wertung Gold. Damit gehört unser Unternehmen zu den 5 % der bestbewerteten Unternehmen im Bewertungszyklus.

## ESG TRANSPARENCY AWARD

Wir sind Gewinner des Transparency Awards 2023. Das internationale Marktforschungsinstitut EUPD Research mit Fokus auf Nachhaltigkeit, erneuerbare Energien und Corporate Health lobte diesen Preis zum ersten Mal aus. Es prämiiert Unternehmen, deren Nachhaltigkeitsbericht nicht nur den gesetzlichen Anforderungen genügt, sondern umfassend auf Menschen, Umwelt und Unternehmensführung eingeht.

Unser Nachhaltigkeitsbericht wurde nach folgenden Kriterien bewertet:

1. zukunftsweisendes Nachhaltigkeitskonzept
2. zugrundeliegende Maßnahmen und Nachhaltigkeitsziele
3. transparente Darstellung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen im ESG-Reporting
4. Pioniere

## PROZESSE UND COMPLIANCE

Zertifizierungen bestätigen, dass wir unsere Prozesse norm- und anforderungskonform umsetzen. Unser integriertes Managementsystem ist nach DIN EN ISO 9001 und DIN EN 9100 zertifiziert. Es verbindet Compliance mit Governance. Abläufe und Prozesse sind standardisiert und unternehmensweit festgelegt. 2023 wurde unser Managementsystem an unseren Produktionsstandorten gemäß den Forderungen der IATF 16949 ergänzend zertifiziert.

Seit vielen Jahren betreiben wir Umweltmanagement. 2014 ließen wir unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 zertifizieren. Damit werden

Umweltbelange unternehmensspezifisch analysiert und die Produktionsprozesse umweltgerecht verbessert.

Auch unser Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem war schon lange in Betrieb, bevor es 2020 nach DIN EN ISO 45001 zertifiziert wurde. Die TISAX-Zertifizierung bestätigt, dass wir Informationssicherheit und Datenschutz nach einem festgelegten Standard umsetzen und einhalten.

Wir halten relevante Umwelt-, Sozial- und Governance-Richtlinien ein und tragen sie in die Lieferkette. Zudem halten wir Nachhaltigkeitsstandards und -initiativen freiwillig ein und integrieren sie in interne

Prozesse und Richtlinien. Dasselbe gilt für externe Verpflichtungen und Zusagen gegenüber Kunden. Zu unserer Wirksamkeitsprüfung gehören interne Kontrollsysteme der Expleo Group sowie ein freiwilliges Self-Assessment.

### VEHICLE CYBERSECURITY

Da die Risiken durch Hackerangriffe auf Fahrzeuge zunehmen, steigen auch die Anforderungen der Automobilindustrie an Automotive Cybersecurity. Dem begegnen wir mit dem Aufbau eines Vehicle-Cybersecurity (VCS)-Managementsystems. Mit dem Akkreditierer ENX nahmen wir an einem Pilotaudit teil, um unser VCS-Managementsystem zertifizieren zu lassen.

Daher verfügen wir als eines der ersten Unternehmen weltweit über die Zertifizierung nach Vehicle Cybersecurity durch die ENX Association, einem Zusammenschluss europäischer Automobilhersteller, -Zulieferer und Verbände.

So konnten wir unsere Technologieführerschaft untermauern und den Nutzen für unsere Kunden steigern. Für Silver Atena als Unternehmen, das nach neuesten Technologien entwickelt, ist die Evolution von Safety zu Secrity ein selbstverständlicher Prozess. Unsere Innovation ist ein Treiber für VCS-Managementsysteme.

## UMGANG MIT INFORMATIONEN UND DATEN

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Daten und Informationen hat für uns höchste Priorität. Dazu zählen wir

- interne Daten, z. B. Mitarbeiterdaten interne Informationen
- externe Daten, z. B. Kundendaten, Projektdaten und -informationen

Für vertrauliche Informationen gelten hohe Sicherheitsstandards. Wir schulen unsere Mitarbeitenden und vereinbaren Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärungen.

Die Awareness unserer Mitarbeitenden fördern wir durch jährliche Sensibilisierungsschulungen per E-Learning. Unseren Zielwert von 95 % Teilnahmequote sowie unsere Zielwerte hinsichtlich Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit

unserer Systeme erreichen wir. Darüber hinaus definieren wir jährlich Präventionsmaßnahmen, um unsere Cybersecurity weiter zu stärken.

Besonders großen Wert legen wir auf die Zutrittssicherung unserer Büros und Gebäude sowie auf die Sicherheit unserer Rechnerinfrastruktur und Netzwerke. Diese testen wir regelmäßig über Penetrationstests. Die Awareness unserer Belegschaft wird über Phishing-Simulationen überprüft. Mit der Einführung eines „Botschafter“-Konzepts können wir im Ernstfall eine schnelle Alarmkette innerhalb des Unternehmens sicherstellen. Botschafter sind speziell in Informationssicherheit ausgebildete und sensibilisierte Mitarbeitende, die an ihrem Standort als Multiplikatoren tätig sind.

Darüber hinaus installierten wir mit der „Shadow Intelligence Agency“ eine interne Gruppe, die Angriffsszenarien simuliert, um im Falle eines Cyberangriffs schnell und angemessen reagieren zu können. Auch dies steigert die Awareness unserer Mitarbeitenden und verbessert die Cybersecurity.

Cybersecurity ist aufgrund neuer Technologien, Bedrohungen und regulatorischer Anforderungen ständig im Wandel. Künstliche Intelligenz (KI) und Maschinelles Lernen nehmen zu. Zu KI werden wir mittelfristig einzelne Projekte starten, um interne Prozesse auf ihr Automatisierungspotenzial zu prüfen und Leitplanken einer KI-Governance zu erarbeiten.



## UNSERE ZERTIFIZIERUNGEN AUF EINEN BLICK

- DIN EN ISO 9001 Qualitätsmanagement
- DIN EN 9100 Qualitätsmanagement in Luftfahrt, Raumfahrt und Verteidigung
- DIN EN ISO 14001 Umweltmanagement
- DIN EN ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsmanagement
- TISAX-Informationssicherheitsmanagement
- ASPICE Level 2
- IATF 16949
- Vehicle Cybersecurity

## AUSZEICHNUNGEN

Unsere Innovationen überzeugen unsere Kunden. Unsere Mitarbeitenden profitieren von unseren betrieblichen Angeboten. Wir tragen zu einem besseren Umwelt- und Klimaschutz sowie zu einer besseren Gesundheit bei. Unsere Auszeichnungen:

### CORPORATE HEALTH AWARD

Silver Atena erhielt erneut den Corporate Health Award. 2023 wurde der Preis als Sonderpreis für Corporate Health Employee Engagement ausgelobt. Er ist die renommierteste Auszeichnung für betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland. Die wiederholte Auszeichnung bestätigt, dass unser Gesundheitsmanagement und unser Trimm-Dich-Fit-Programm zu den besten Konzepten in Deutschland zählen.

## MESSEN UND KONGRESSE

Wir präsentieren unsere Leistungen und Produkte auf Messen und Events. Diese Veranstaltungen sind wichtige Plattformen, um mit Kunden und Partnern ins Gespräch zu kommen und den

### ESG TRANSPARENCY AWARD

Zum ersten Mal lobte die EUPD Research Sustainable Management GmbH, die Forschungs- und Beratungsleistungen im Energiemarkt anbietet, den Transparency Award aus. Der Award honoriert Unternehmen, deren CSR-Bericht nicht nur gesetzliche Anforderungen erfüllt, sondern primär den Schutz des Menschen und seiner Umwelt adressiert. Silver Atena gewann den Preis auf Anhieb.

### INNOVATION GREEN AWARD DER LR66 AUTOMOBILE AWARDS

Unsere DC-Ladestation iONiX erhielt im Dezember 2023 in Paris den Innovation Green Award der französischen Journalistenorganisation LR 66. Sie zeichnet Automobilhersteller und -zulieferer aus aller Welt in verschiedenen Kategorien aus.

positiven Beitrag unserer Innovationen auf Klima und Umwelt persönlich vorzustellen. 2023 präsentierte Silver Atena sich u.a. auf der Internationale Automobil-Ausstellung (IAA).



## DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

- Stark überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsbewertung durch SAQ 5.0 und EcoVadis
- Weitere Auszeichnungen und Preise
- Steigender Beitrag zur Elektromobilität und deren Infrastruktur
- 100 % Ökostrom an unseren Produktionsstandorten
- Botschafter-Konzept zur IT-Sicherheit
- Überarbeitung unseres Recycling- und Entsorgungskonzepts
- Gründung der internen „Hacker“- Truppe „Shadow Intelligence Agency“, um unsere IT-Sicherheit zu stärken
- Zertifizierung unserer Produktionsstandorte nach IATF 16949
- Einführung eines Vehicle-Cybersecurity-Management-systems nach ENX VCS
- Investitionen in unsere Standorte, um langfristig nachhaltige Produkte herzustellen

## DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Errechnen des Product Carbon Footprints für weitere Produkte, zunächst für unsere Ladestation iONiX
- Stärkerer Fokus auf ressourceneffiziente, schadstoffarme und klimafreundliche Produktion
- Berücksichtigen der Recyclingfähigkeit und Ökobilanz bereits bei der Produktentwicklung
- Vorantreiben unserer Digitalisierungsstrategie und Einsatz Künstlicher Intelligenz anhand von Use Cases
- Aufbau eines weiteren Bürostandorts in Augsburg

## DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Positive Ergebnisse der SAQ 5.0. IST-Wert: 91 %
- Von EcoVadis mit der Goldmedaille ausgezeichnet
- Keine Whistleblowing-Meldungen zu Verdachtsfällen auf Korruption oder Verstöße gegen unseren Code of Conduct/ Diskriminierung. IST-Wert: 0 Meldungen
- Anteil der Betriebsstätten mit Korruptionsrisiko: 0 %
- Anzahl der Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht: 0
- Unterschriebene Vertraulichkeitserklärungen unserer neu eingestellten Mitarbeitenden. IST-Wert: 100 %
- Teilnahmequote an der Schulung zu Ethik & Compliance und Antikorruption: 97 %
- Gesamtzahl der erhaltenen begründeten Beschwerden in Bezug auf Verletzungen des Schutzes von Kundendaten: 0
- Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften: 0 / 0 €
- Gesamtzahl und Art der bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung: 0
- Zahl der bestätigten Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden: 0
- Anzahl bestätigter Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen in Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden: 0
- Capex: 10 Mio. €
- Opex: 99.920 €



IN UNSEREN TEAMS MIT 34 UNTERSCHIEDLICHEN NATIONALITÄTEN HABEN WIR DIE IDEALE GRUNDLAGE FÜR UNSEREN ERFOLG GESCHAFFEN.



## MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und setzen uns für eine zukunftsfähige Gesellschaft ein. Unsere Unternehmensstrategie ist auf Langfristigkeit und die nachhaltige Sicherung von attraktiven Arbeitsplätzen ausgerichtet. Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden steht an oberster Stelle.

Wir leisten unseren Beitrag zu SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 5 (Geschlechtergleichheit) und SDG 10 (Abbau von Ungleichheiten), indem wir die Vielfalt und Gleichbehandlung im Unternehmen sowie die Gesundheit und Sicherheit unserer Belegschaft fördern.

## UNSERE ZIELE

ZUFRIEDENE MITARBEITENDE SIND UNSER WICHTIGSTES KAPITAL

### MITARBEITERBINDUNG

Wir erfassen die Mitarbeiterzufriedenheit und erarbeiten ein Kennzahlensystem.

### CORPORATE BENEFITS

Wir erweitern unser Angebot für einen gesunden Lebensstil.

### BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wir eröffnen ein eigenes Fitnesscenter, in dem unsere Mitarbeitenden täglich trainieren und unsere internen Trainer Kurse geben können.

### SOZIALES ENGAGEMENT

Wir planen, was unser Unternehmen für die Gesellschaft zusätzlich leisten kann.



## VIELFALT IM UNTERNEHMEN

Wir sind leistungsorientiert. Kern unserer Unternehmenskultur ist der wertschätzende und respektvolle Umgang mit allen Mitarbeitenden – unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Schwangerschaft, Mutterschaft, Behinderung, Alter, Veteranenstatus, Religion, politischer Meinung und sozialer Herkunft.

### **EINZIG QUALIFIKATIONEN UND PERSÖNLICHKEIT SIND FÜR UNS AUSSCHLAGGEBEND.**

Wegen dieses Gleichheitsgrundsatzes können wir auf Strategien, die bestimmte Personengruppen fördern oder inkludieren, verzichten. Allerdings statten wir unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen mit notwendigen Hilfsmitteln aus. Unsere Räume sind barrierefrei. Wir dulden keine Form von Diskriminierung und keine Form von Belästigung. Feindseliges, beleidigendes, aggressives und verletzendes Verhalten ist inakzeptabel und wird streng geahndet. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleiche Chancen bei Beschäftigung, Einstellung, Entwicklung und Beförderung. Unsere Belegschaft ist bunt und vielfältig. Die Zusammenarbeit der unterschiedlichsten Talente führt immer wieder zu innovativen und kreativen Lösungen. 0,4% unserer Beschäftigten haben eine Behinderung. Wenn wir Aufträge an Dienstleister vergeben, wählen wir Anbieter, die Vielfalt und Inklusion fördern.

# 91%

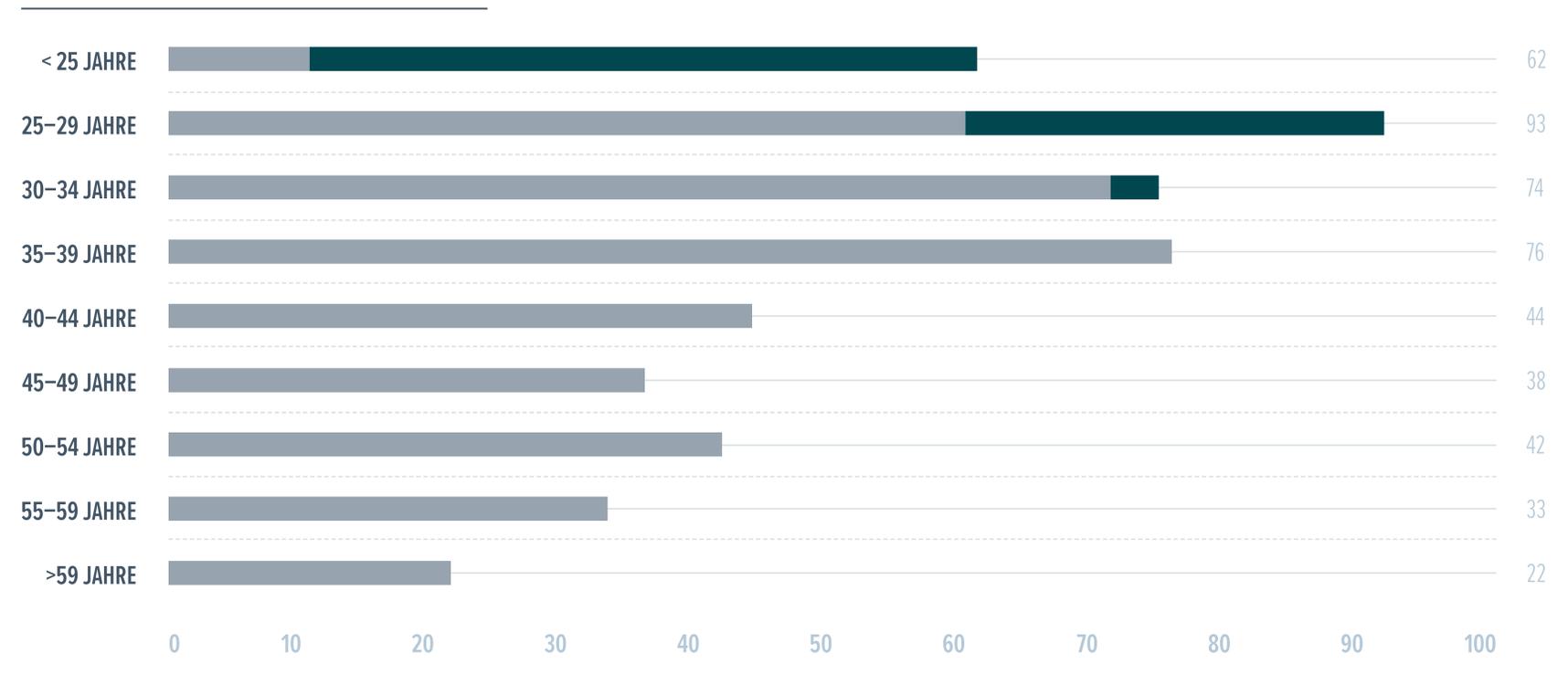
unserer Mitarbeitenden bestätigten in der Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (GPTW-Umfrage 2022), dass Silver Atena Menschen unabhängig von ihrer Herkunft fair behandelt.





**DIE GRUPPE DER MITARBEITENDEN IM ALTER VON 25 BIS 29 JAHREN IST DIE STÄRKSTE IN DER BELEGSCHAFT.**

ALTER



■ Altersverteilung inklusive der Studierende    ■ Altersverteilung exklusive der Studierende

**WERDEN DIE STUDIERENDEN HERAUSGERECHNET, IST DIE GRUPPE IM ALTER VON 35 BIS 39 JAHREN DIE STÄRKSTE IN DER BELEGSCHAFT.**

**MÜNCHEN (inkl. Dachau / Karlsfeld)**

**LANDSHUT UND AUGSBURG**

	UNBEFRISTET		BEFRISTET	
VOLLZEIT	198	37	0	0
TEILZEIT	51	13	1	1
STUDIERENDE	32	6	18	1

	UNBEFRISTET		BEFRISTET	
VOLLZEIT	16	3	0	0
TEILZEIT	1	0	0	0
STUDIERENDE	9	0	10	0

**STUTTGART**

**HAMBURG UND BREMEN**

	UNBEFRISTET		BEFRISTET	
VOLLZEIT	28	5	0	0
TEILZEIT	3	3	0	0
STUDIERENDE	3	0	1	0

	UNBEFRISTET		BEFRISTET	
VOLLZEIT	25	7	0	0
TEILZEIT	5	1	0	0
STUDIERENDE	5	1	0	0

■ Männlich ■ Weiblich

**Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitmodelle**

Silver Atena beschäftigt Mitarbeitende unbefristet und befristet. Wir bieten Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit an. Die Tabelle zeigt die Beschäftigten nach Geschlecht und Region. Stichtag war der 31. Dezember 2023.

Alle Beschäftigten haben einen deutschen Arbeitsvertrag. So garantieren wir, dass wir den Mindestlohn einhalten und Menschenrechtsverletzungen wie Zwangs- und Kinderarbeit vermeiden. Da Silver Atena als Gesellschaftsform eine GmbH ist und keinen Vorstand hat, muss keine Vorstandsvergütung offengelegt werden.

Im Laufe des Jahres 2023 gab es innerhalb der Belegschaft keine größeren Schwankungen. Die Zahlen beziehen sich auf angestellte Mitarbeitende. Darüber hinaus beschäftigen wir im Jahresverlauf durchschnittlich 45 freie Mitarbeitende. Personen in Elternzeit und ruhenden Arbeitsverhältnissen werden in der Tabelle nicht berücksichtigt. In den Arbeitsverträgen ist die Anzahl von Arbeitsstunden pro Tag, Woche oder Monat festgelegt.



**GESAMTZAHL MITARBEITENDE**

**484**

Von unseren insgesamt 484 Mitarbeitenden sind die meisten in München beschäftigt. 84 % unserer Mitarbeitenden sind männlich. Für ein Unternehmen aus einer technischen Branche ist das ein typisches Verhältnis. In den Verwaltungsabteilungen sind die Geschlechter gleich verteilt.

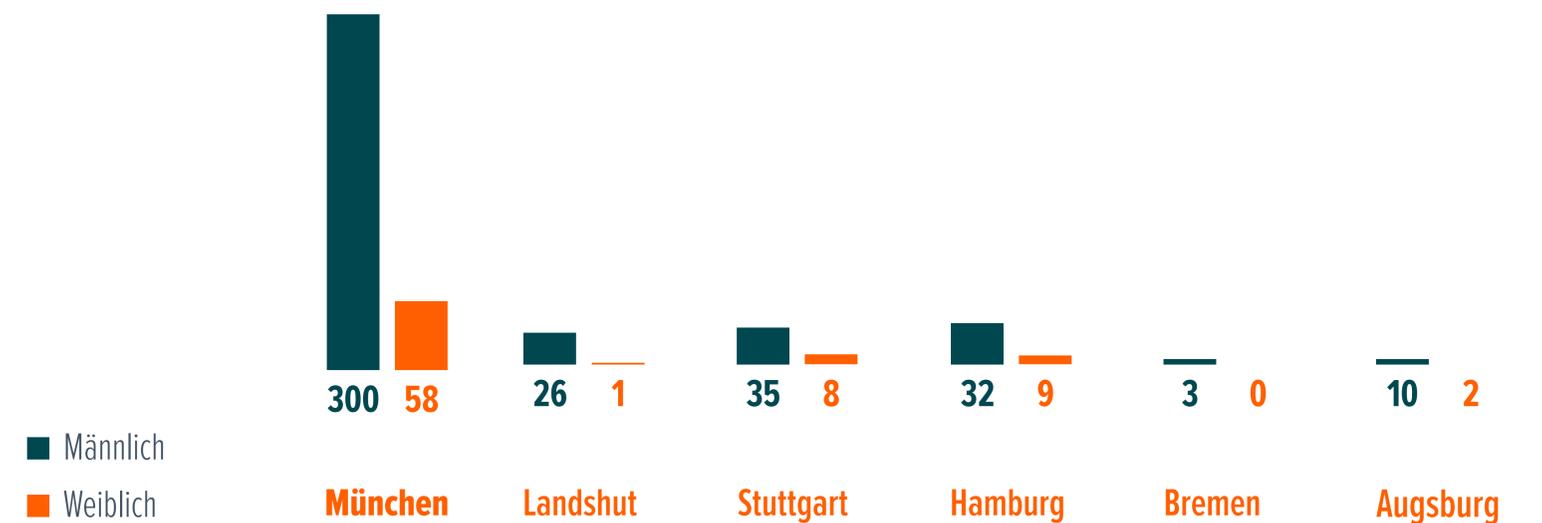
**35**

**NATIONALITÄTEN**

Unsere Belegschaft setzt sich aus 35 Nationalitäten zusammen. Die Anzahl der Nationalitäten ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Diese Entwicklung wird sich angesichts des geplanten Wachstums fortsetzen.

**2023 STAMMTEN UNSERE MITARBEITENDEN AUS DIESEN LÄNDERN:**

Afghanistan, Argentinien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, China, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Indien, Indonesien, Iran, Italien, Japan, Kroatien, Marokko, Mexiko, Nepal, Niederlande, Nordmazedonien, Österreich, Pakistan, Peru, Polen, Rumänien, Russland, Slowakei, Spanien, Südafrika, Syrien, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Venezuela und Vietnam





## DEMOGRAFIE-MANAGEMENT

Silver Atena betreibt ein Demografie-Management mit folgenden Zielen:

- Unsere Mitarbeitenden sollen das Renteneintrittsalter gesund erreichen.
- Wir wollen das Know-how von erfahrenen an junge Kollegen weitergeben.
- Wir achten auf Veränderungen, die mit steigendem Lebensalter eintreten.
- Wir möchten unsere Mitarbeitenden binden.
- Wir fördern Motivation und Kompetenz.

Um die unterschiedlichen Altersgruppen im Unternehmen gut zu managen, analysierten wir die Altersstruktur.

Demnach arbeiten bei Silver Atena altersgemischte Teams zusammen. Es gibt wenig Mitarbeitende, die kurz vor dem Renteneintrittsalter stehen. Vereinzelt sind Rentner beschäftigt. In den einzelnen Teams sind die Mitarbeitenden meist zwischen 25 und 39 Jahre alt. Das Durchschnittsalter bei den kleineren Standorten ist niedrig. Im administrativen Bereich sind die Personen zwischen 30 und 34 Jahre bzw. zwischen 50 und 54 Jahre alt. Angesichts dieser

beiden Altersgruppen spielt der Wissenstransfer zwischen Alt und Jung eine große Rolle.

Unserer Prognose zufolge wird das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden sich in Zukunft nicht signifikant verändern.

## DURCHSCHNITTSALTER

# 37,5

37,5 Jahre ist das durchschnittliche Alter der Belegschaft von Silver Atena. Es liegt deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt. Dem Mikrozensus von 2023 zufolge lag das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland in jenem Jahr bei den Männern bei 43,8 Jahren und bei den Frauen bei 44 Jahren.



**37,6** MÄNNER

## DURCHSCHNITTSALTER



**37,1** FRAUEN

### NEUEINSTELLUNGEN UND FLUKUATION

Die Angestelltenfluktuation beträgt bei Silver Atena 9 %. Das ist ein vergleichsweise niedriger Wert. 2023 wurden 84 Personen neu fest angestellt, davon 12 Frauen. Die Neueinstellungen 2023 verteilen sich auf unsere Standorte wie folgt:

- München inkl. Dachau und Karlsfeld: 56 Personen
- Landshut: 3 Personen
- Stuttgart: 11 Personen
- Hamburg und Bremen: 9 Personen
- Augsburg: 5 Personen

### ELTERNZEIT

Die Beschäftigten von Silver Atena nahmen im Jahr 2023 insgesamt 2.231 Tage Elternzeit. Von den 24 Mitarbeitenden, die in Elternzeit gingen, waren 18 Männer und 6 Frauen. Bei allen Mitarbeitenden war die Rückkehr an den Arbeitsplatz zuvor vereinbart worden. Alle kehrten tatsächlich zurück. Niemand kündigte nach der Rückkehr aus der Elternzeit, die Rückkehrtrate lag somit bei 100 %.

### BETRIEBLICHE LEISTUNGEN

Silver Atena bietet allen Angestellten die gleichen Grundleistungen an, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit, Teilzeit, befristet oder unbefristet beschäftigt sind.

### VERGÜTUNGSPARAMETER

**366%** PAY RATIO MITTELWERT

Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung für alle Mitarbeitenden in % (exkl. Studierenden, 2023)

**370%** PAY RATIO MEDIAN

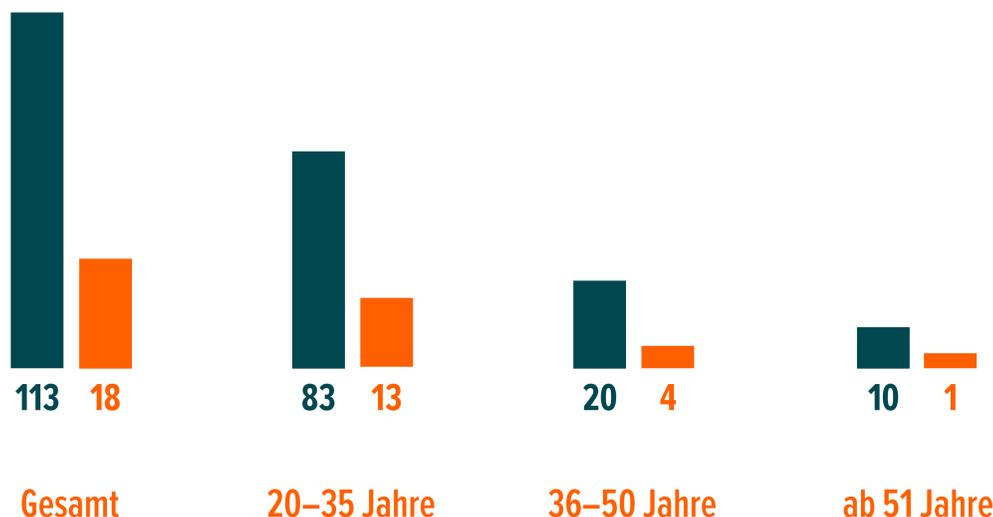
Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (exkl. der am höchsten bezahlten Einzelperson und der Studierenden, 2023)

### 12,6% GENDER-PAY-GAP

Lohnvergleich unabhängig von Aufgabe, Ausbildung, Qualifikation usw., reiner Rechenwert (Durchschnittliches unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle (exkl. Studierenden, 2023)

### NEU EINGESTELLTE ANGESTELLTE

- Männlich
- Weiblich



## UNSERE WERTE

### GRUNDSÄTZE

Silver Atena hält sich an die Grundsätze und Werte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind (OECD-Leitsätze). Obwohl wir kein Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sind, halten wir uns an deren Grundsätze und fördern sie. Sie sind in unserem Code of Conduct festgelegt. Es handelt sich um

das Recht auf Achtung und Würde, das Verbot jeglicher Form von Diskriminierung, die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, die Meinungsfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung, das Recht auf Arbeit und gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Wir verurteilen Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit und wahren die Rechte indigener Völker.

Wir nutzen das Whistleblowing-Tool der Expleo Gruppe. Sie regelt den Whistleblowing-Prozess und die Schritte der Nachverfolgung. Das Whistleblowing-Tool stellt sicher, dass Hinweisgeber anonym bleiben und keine Nachteile durch ihre Meldung erfahren. Interne und externe Personen können Bedenken äußern zu:

- rechtswidrigem Verhalten,
- Verdacht auf Korruption oder Bestechung,
- Verletzungen der Menschenrechte,
- Verletzungen des Tierwohls sowie
- Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu Verhaltenskodex, Diskriminierungsverbot oder ähnlichen Regeln stehen.

Wir verurteilen Verhaltensweisen wie diese aufs schärfste, sie widersprechen unserer Unternehmenskultur. Die Unternehmensleitung lebt unsere positiven Werte vor, die Wertekultur ist im Unternehmen

nachhaltig verankert. Es werden regelmäßig Schulungen angeboten.

Unser Zielwert ist 0. Es wurden auch 2023 keine Fälle gemeldet.

### RESPEKTVOLLER UMGANG MITEINANDER

Unser Umgang miteinander stützt sich auf Respekt und Offenheit. Wir fördern unsere Mitarbeitenden und erfreuen uns gemeinsam an unseren Erfolgen in Entwicklung und Produktion. Neue Märkte und die Herausforderungen der Elektrifizierung der Mobilität fordern unsere Belegschaft und motivieren zu Kreativität und Innovation.

Da wir flache Führungsstrukturen und ausgewogene Teams bevorzugen, sind unsere Führungskräfte jederzeit für alle Mitarbeitenden ansprechbar. Im jährlichen Mitarbeitergespräch geht es um die Entwicklungsziele und Interessen jedes Einzelnen. Offen miteinander zu reden,

ermöglicht den Mitarbeitenden, sich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Die hohe interne Besetzungsquote von Führungspositionen freut uns besonders.

### SOZIALER DIALOG

Wir legen großen Wert auf den sozialen Dialog. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, Gewerkschaften oder Arbeitnehmerorganisationen zu gründen oder ihnen beizutreten.

Interne und externe Parteien werden bei uns im Management Handbuch identifiziert, ihre Interessen und Anforderungen bewertet und beobachtet.

Silver Atena hat einen Betriebsrat.



# 27%

unserer Mitarbeitenden sind 10 Jahre oder länger im Unternehmen. Unsere Jubilare ehren wir besonders. Zum 5-, 10-, 15-, 20- oder 25-jährigen Firmenjubiläum erhalten die Mitarbeitenden einen Bonus. Wir ehren sie mit einer Feier.



### PRINZIP DER OFFENEN TÜREN UND FLACHEN HIERARCHIEN

Wir pflegen eine offene Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg. Um dieses Prinzip zu stärken, ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, ihre Gedanken und Gefühle offen mitzuteilen. Zudem informieren wir regelmäßig über die laufenden und geplanten Nachhaltigkeitsaktivitäten, bereits begonnene und neue

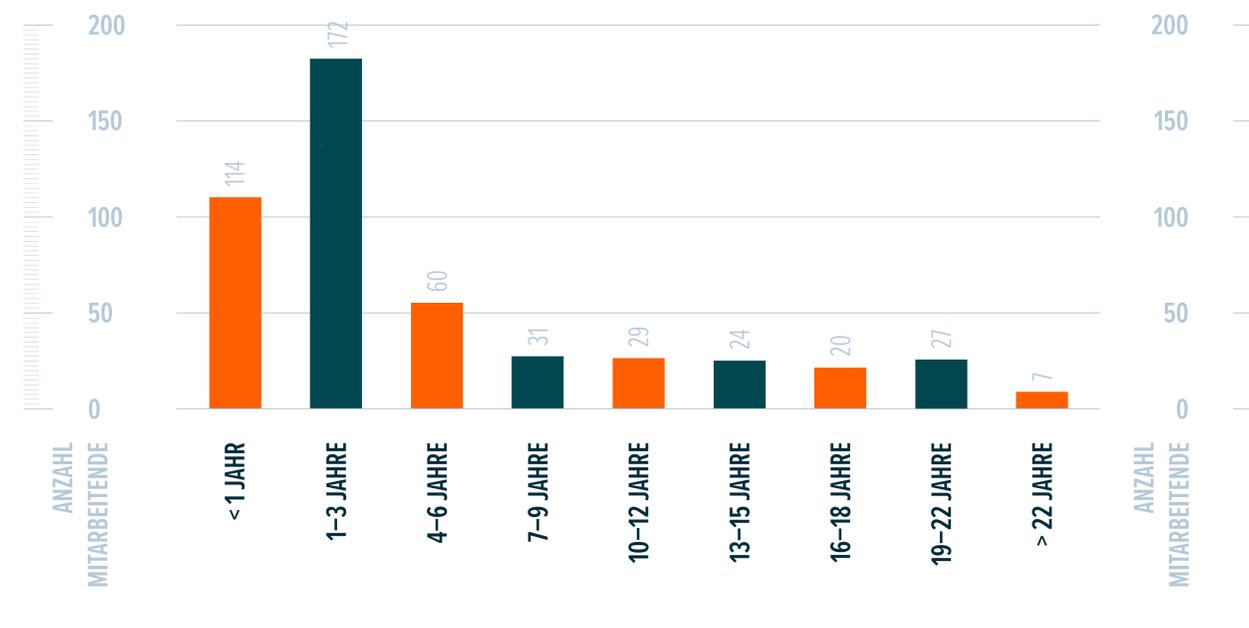
Projekte, Unternehmenszahlen, Personalien und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Infokanäle sind unser Intranet, E-Mails sowie „Klartext“, die TV-Sendung der Geschäftsführung. 2023 strahlten wir „Klartext“ dreimal aus.

### SICHERHEIT UND STABILITÄT

Wir sind ein gesundes, nachhaltig wachsendes Unternehmen, das sichere und

stabile Arbeitsplätze bietet. Unsere Mitarbeitenden können ihre Tätigkeit ziel- und ergebnisorientiert erfüllen. Das zeigt sich aus. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Festangestellten liegt bei 6,34 Jahren. Bezogen auf den Branchenvergleich und das Durchschnittsalter ist dies ein sehr zufriedenstellender Wert.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IN JAHREN\*



\* (ohne Studierende)

## WERTSCHÄTZUNG UND CORPORATE BENEFITS

Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte „Human Rights Policy“ beinhaltet alle Themen, die Arbeitsbedingungen betreffen:

- Gewährleistung von Chancengleichheit
- Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
- Kampf gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit
- menschenwürdige Entlohnung
- Vereinigungsfreiheit und
- das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Wir leben und arbeiten nach diesem Verhaltenskodex. Er ist im Intranet für alle Mitarbeitenden abrufbar. Da Silver Atena ausschließlich in Deutschland tätig ist, sind unsere Mitarbeitenden für folgende Fälle abgesichert:

- Krankheit,
- Arbeitslosigkeit
- Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit,
- Elternzeit und
- Ruhestand.

Zusätzlich bieten wir Vergünstigungen und Corporate Benefits an. Dazu gehören eine Gruppenunfallversicherung, ein Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung sowie vermögenswirksame Leistungen.

Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden sich wohlfühlen. Wir stellen ihnen in Lager und Produktion personalisierte Arbeitskleidung und Electrostatic Discharge (ESD)-Schutzkleidung zur Verfügung. Wir sorgen dafür, dass unsere Arbeitsplätze, Sozialräume, Labore und Produktionsstätten den Anforderungen an die Arbeitssicherheit entsprechen. Zudem sind die Räume ansprechend und ergonomisch gestaltet. Wir bieten unseren Mitarbeitenden kostenlose Kaltgetränke, Kaffee und Tee.

Unser 25-jähriges Firmenjubiläum feierten wir an jedem Standort mit einem besonderen Sommerfest und einer Weihnachtsfeier. Als Überraschung erhielt jeder Mitarbeitende ein Buch zur Unternehmensgeschichte mit einem Rückblick über die vergangenen Jahre. Weihnachtsfeiern mit besonderen Attraktionen und Gewinnspielen gehen weit über das Übliche hinaus. Einen Wiesn-Besuch zum Münchner Oktoberfest sowie zur Stuttgarter Wasn planen wir in jedem Jahr fest ein. Der Rennsporttag am Salzburgring gehört zu den beliebten Sonderevents. Unsere Belegschaft wertschätzt unsere Benefits und unser Handeln sehr.



### FLEXIBLE ARBEITSWELT

Der Wandel zu einer flexibleren Arbeitswelt begann bei Silver Atena bereits vor der Corona-Pandemie und hat sich seitdem beschleunigt. Als Konsequenz daraus arbeiten wir zeitlich und örtlich noch flexibler, wo immer es geht. Unsere Mitarbeitenden stimmen sich dazu im Detail ab.

Eine Umfrage unter den Mitarbeitenden zeigt, dass die meisten von ihnen sich eine Kombination aus Präsenz und Home-Office wünschen. Flexibles Arbeiten und starkes Unternehmenswachstum veranlassten die Geschäftsführung, die bestehende Bürosituation zu analysieren. So wurde beschlossen, den Standort in Landshut zu erweitern sowie ein neues Büro in Augsburg aufzubauen, um weitere lokale Mitarbeitende zu gewinnen und deren Anfahrtswege zu verkürzen.

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Sonderurlaub, wenn es z.B. in der Familie einen besonderen Anlass gibt oder jemand unverschuldet vorübergehend verhindert ist.

### SOZIALE UND GEMEINNÜTZIGE PROJEKTE, CORPORATE CITIZENSHIP

Es ist uns ein großes Anliegen, soziale und gemeinnützige Projekte zu unterstützen. So greifen wir bei unseren Sportangeboten möglichst auf Veranstaltungen mit Benefiz-Charakter zurück. Beispielsweise sponsern wir seit mehreren Jahren den Münchner-Kindl-Lauf®. In 2023 nahmen wir an mehreren Firmenläufen für einen guten Zweck teil. Unser neu gegründeter FC Silver Atena schlug sich wacker beim Fußball-Charity-Turnier „Munich City Company Championship“.

Wir möchten unseren Beitrag, gesellschaftliche Probleme aktiv zu lösen, ausbauen. Dazu wird eine Projektgruppe 2024 Konzepte für weitere Sponsorings von lokalen Aktionen, Umweltschutz und gesellschaftlichem Engagement entwickeln.

### VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Seit jeher fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten und Home-Office. So sind unsere Mitarbeitenden im Schnitt 3,4 Tage pro Woche im Büro. Wir unterstützen sie dabei, die Elternzeitregelung flexibel anzuwenden. Mit individuellen Teilzeitmodellen nehmen wir Rücksicht auf familiäre Belange.





## MITGLIEDSCHAFT IN ORGANISATIONEN UND VERBÄNDEN

Wir tragen unsere Werte nach außen und nehmen über diverse Gremien Einfluss auf soziale Belange. Silver Atena engagiert sich als Mitglied in mehreren Verbänden, Partnerschaften und Interessenvertretungen auf internationaler, nationaler und regionaler Ebene.

### WIR SIND MITGLIED ODER VERTRETEN IN:

- Bundeswirtschaftssenat
- BMW – Bundesverband mittelständische Wirtschaft
- Automotive Nordwest
- BavAIRia
- ECPE - European Center for Power Electronics e.V.
- IEEE - Institute of Electrical and Electronics Engineers
- Hamburg Aviation
- UAV Dach e.V. – Verband für Unbemannte Luftfahrt
- VDA - Verband der Automobilindustrie
- ZAL - Zentrum für Angewandte Luftfahrtforschung

Silver Atena engagiert sich nicht politisch und ist nicht an Lobbytätigkeiten beteiligt.

## GEISTIGES EIGENTUM UND KNOW-HOW-TRANSFER

22 % unserer Mitarbeitenden sind zehn Jahre oder länger im Unternehmen beschäftigt. Sie haben ein ausgezeichnetes Spezialwissen, das sie gezielt an neue Mitarbeitende weitergeben. Dieses Wissen ermöglicht uns eine hohe Wertschöpfung durch schlanke Prozesse. Eine ressourcenschonende Arbeit mit gleichzeitiger Förderung unserer jüngeren Mitarbeitenden ist somit gewährleistet. Unsere Produktivität können wir stetig steigern. Das Wissensmanagement (Lessons Learned) und der Mix aus erfahrenen und jungen Kolleg:innen sind Standard in unseren Projekten. Sie ermöglichen einen maximalen Know-how-Transfer.

Unsere internen Wissensträger geben ihre Erfahrungen in zahlreichen Fortbildungen weiter. Zusätzlich bieten wir Schulungen durch externe Trainer an. Dieses Konzept werden wir weiterentwickeln. Ziel ist, das Zusammenspiel von Qualifikation und Produktivität zu messen und zu heben.

## PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Unsere Personalentwicklung arbeitet nach einem integrierten, kompetenzbasierten Entwicklungsmodell für Mitarbeitende. Es zeigt die Vielfalt der Karriereperspektiven bei Silver Atena. Im Modell werden u.a. mögliche Entwicklungspfade im Unternehmen mit den Erwartungen der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer persönlichen Weiterentwicklung in unterschiedlichen Kompetenzfeldern abgeglichen. Wir motivieren, mehr Verantwortung zu übernehmen. Im persönlichen Jahresgespräch beurteilen wir regelmäßig die Leistung und die berufliche Entwicklung der einzelnen Angestellten.

### WEITERBILDUNG IN ZAHLEN

#### SEMINARE IN STUNDEN

<b>Männlich</b>	6.201 Stunden, d.h. 18,91 Stunden pro Angestelltem
<b>Weiblich</b>	1.089 Stunden, d.h. 15,56 Stunden pro Angestellter

### GESAMTERGEBNIS 7,3 TAUSEND STUNDEN

### DURCHSCHNITTLICHE STUNDENZAHL FÜR WEITERBILDUNG

Die durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung lag im Jahr 2023 pro Beschäftigtem bei 18,32 Stunden (Annahme: 328 festangestellte Mitarbeitende, ohne Studierende).

### LEISTUNGSFÄHIGKEIT UND GESUNDHEIT

Wir steigern die Wirksamkeit unserer Personalentwicklungsmaßnahmen durch Schulungen zu Zeit- und Selbstmanagement sowie Resilienztrainings. Dies fördert nicht nur die Leistungsfähigkeit, sondern auch die Widerstandskraft und Gesundheit unserer Belegschaft.

## MITWIRKUNG

Alle unsere Mitarbeitenden können über den Betriebsrat ihrer Stimme Gewicht verleihen und zur Konsensfindung beitragen. Dem Betriebsrat von Silver Atena gehören zehn Beschäftigte aus allen Standorten an, es sind neun Männer und eine Frau.

Der Betriebsrat beobachtet u.a., ob Gesetze, Betriebsvereinbarungen und Richtlinien im Arbeitnehmerinteresse eingehalten werden. Er vertritt die arbeitsrechtlichen und allgemeinen Interessen aller Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsführung. Der Betriebsrat hat unterschiedliche Gremien gebildet, die themenspezifisch in regelmäßigem Austausch mit der Geschäftsführung stehen. Diese Besprechungen finden je nach Thema

wöchentlich bis vierteljährlich statt. So fließt der Input der Belegschaft ins Unternehmenskonzept ein. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen dokumentieren die Regelungen.

Über die Inhalte der Kommunikation mit der Geschäftsleitung berichtet der Betriebsrat in Betriebsversammlungen und regelmäßigen Newslettern. Ferner informiert er die Mitarbeitenden zu arbeitsrechtlichen Aspekten und entscheidet bei der Neubesetzung offener Stellen mit. Signifikante betriebliche Veränderungen werden gesetzeskonform zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung abgestimmt. Der Betriebsrat befragt die Mitarbeitenden jährlich, um zu bewerten, wie wirksam seine Arbeit ist. Diese Befragungen motivieren dazu, weitere Anliegen oder Aspekte vorzubringen.

Silver Atena hat keinen Tarifvertrag.



## STUDIERN MIT SILVER ATENA

---

Wir fördern die junge Generation. Wir investieren in unsere Zukunft, indem wir jungen Menschen die bestmögliche Ausbildung bieten und unser Wissen weitergeben. Das ist unsere Antwort auf den Fachkräftemangel. Im Jahr 2023 studierten 18 % unserer Belegschaft. Nachwuchskräfte fördern wir mit sieben Formaten: freiwilliges Praktikum, Pflichtpraktikum, Werkstudierende, Bachelor, Master, Duales Studium für Studierende an einer Hochschule sowie Silver Atena-Entry Programm für Studierende von Universitäten.

### THE NOTORIOUS E.N.G. CREW

Im Oktober 2020 gründeten unsere Studierenden die Gruppe „Notorious E.N.G. Crew“, um sich untereinander besser auszutauschen. Wer neu zu Silver Atena kommt, erfährt sofort von den Aktivitäten der Gruppe und kann sich innerhalb der Firma schnell vernetzen. Die Mitglieder der Notorious E.N.G. Crew arbeiten gemeinsam an eigenen Projekten und treffen sich regelmäßig. Die Geschäftsführung fördert die Aktivitäten mit einem eigenen Budget und stellt Räumlichkeiten zur Verfügung.

## ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir tragen Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und für Besucher in unseren Betriebsstätten. Ob Produktion, Hochvolt-Anlage oder Büroarbeitsplatz – Arbeitsschutz und -sicherheit spielen eine zentrale Rolle. Silver Atena schützt seine Beschäftigten vor Arbeitsunfällen sowie vor akuten und chronischen Erkrankungen. Die Vorgaben zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind durch ISO 45001 zertifiziert.

### GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

Bei Gefährdungsbeurteilungen prüfen wir, ob Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz oder bei den Dienstwegen – z.B. durch die Produktionshallen – ausreichend gewährleistet sind. Wir ermitteln und bewerten z.B. bei Begehungen an den Unternehmensstandorten mögliche Notfallsituationen und Unfälle. Bei kritischen Abweichungen wie

- Gesundheitsgefahr,
  - Auswirkungen auf mehrere Bereiche und
  - Verstoß gegen gesetzliche Anforderungen
- schreiben wir einen Abweichungsbericht. Wir handeln sofort.

Für neue Bereiche erstellen wir grundsätzlich neue Gefährdungsbeurteilungen. Alle zwei Jahre überprüfen wir die Gefährdungsbeurteilungen, um sie ggf. anzupassen. Sind unsere Mitarbeitenden beim Kunden tätig, prüfen wir ebenfalls, ob sie gefährdet sind.

An allen Standorten mit Hochvolt-Anlagen befinden sich Defibrillatoren, um im Notfall schnell auf einen Herzstillstand reagieren zu können.

Gefahrstoffe mit hohen Risiken vermeiden wir soweit wie möglich. Krebserregende CMR-Stoffe (cancerogen mutagen reprotoxic) verwenden wir nur noch ausnahmsweise auf Wunsch des Kunden. Bei der regelmäßigen Gefahrstoff-Inventur prüfen wir, welche umweltverträglichen Alternativen gefährliche Stoffe ersetzen können.

Da Silver Atena sehr unterschiedliche technische Produkte entwickelt, werden die Standards zu Sicherheit und Arbeitsschutz bei jedem Projekt einzeln geprüft und ggf. angepasst. Die Vorgaben des EHS-Managementsystems (Environment, Health und Safety) sind den Mitarbeitenden über das Intranet zugänglich.

Seit 2020 sind alle Produktionsstandorte nach ISO 45001 zertifiziert und erfüllen die Anforderungen an das Arbeitsschutzmanagementsystem.



### AUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ

Um arbeitsschutzrelevante Themen wie Arbeitssicherheit, Einsatzzeiten, Beauftragtenwesen und Betriebliches Gesundheitsmanagement zu besprechen, tagt vierteljährlich der Ausschuss für Arbeitsschutz. Ihm gehören Geschäftsführung, Betriebsrat, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement und bei Bedarf Fachreferenten an.

Unserer Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden wir auch gegenüber Fremdfirmen und Besuchern gerecht. Das betrifft auch externe Orte, an denen unsere Mitarbeitenden eingesetzt werden.

### VORSORGEUNTERSUCHUNGEN

Unser Betriebsarzt bietet folgende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an:

- G25-Untersuchung für Mitarbeitende mit Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten, um zu prüfen, ob sie ihrer Aufgabe körperlich gewachsen sind.
- G37-Untersuchung für Mitarbeitende an Bildschirmarbeitsplätzen, um durch die Tätigkeit hervorgerufene Gesundheitsbeschwerden frühzeitig zu erkennen oder zu verhindern.
- G40-Untersuchung speziell für Mitarbeitende, die mit krebserzeugenden und erbgutverändernden Stoffen arbeiten.

Alle Daten aus den Untersuchungen unterliegen strengen Datenschutzregeln.

### ARBEITSUNFÄLLE

Im Jahr 2023 geschahen drei meldepflichtige Unfälle. Davon stand keiner in direktem Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit. Arbeitsbedingte Verletzungen verursachten insgesamt 6 Ausfalltage.

### SCHULUNGEN

Silver Atena schult seine Mitarbeitenden regelmäßig zu arbeitsschutzrelevanten Themen sowie Ergonomie, Umgang im Labor, spezifischen Gefahrstoffen etc.

### BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT

Jedem Mitarbeitenden, der längere Zeit erkrankt war und ins Unternehmen zurückkehrt, bieten wir das betriebliche Eingliederungsmanagement an. So gelingt es uns, Rückkehrer:innen erfolgreich in den Arbeitsprozess zu integrieren.





## TRIMM DICH FIT - BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mit den Corporate Health Awards 2022 und 2023 zeichnete EUPD als unabhängige Bewertungsstelle unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als eines der besten in Deutschland aus.

Um Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Standort oder körperlicher Konstitution langfristig zu erhalten, bieten wir mit unserem Gesundheitsprogramm Trimm-Dich-Fit Aktivitäten rund um Ernährung, Bewegung, Stressreduzierung und Resilienz an. Daraus entstehen weitere Kurse, in denen Mitarbeitende ihre Fähigkeiten und Hobbys weitergeben. Start war im April 2022 unsere Laufgruppe Run4Fun, in der sich Laufanfänger und -fortgeschrittene auf den Firmenlauf vorbereiteten. Weitere Kurse entstanden, weil Mitarbeitende selbst aktiv wurden oder von Kollegen auf einen Kurs zu ihrem Spezialgebiet angesprochen

wurden. Inzwischen haben wir 28 interne Trainer aus der Belegschaft, die an 6 Standorten in ihrer Freizeit BGM-Kurse geben. Durch eine rasante Eigendynamik entwickelte sich ein vielseitiges Programm. Wir wechseln die Kurse je nach Jahreszeit und passen das Angebot der Nachfrage an.

### TEAMSPIRIT

Unter anderem haben wir im Programm: Fußball mit dem neu gegründeten FC Silver Atena, Boxen, Tanzen, Run4Fun, Schwertkampf, Tennis, Qi Gong, Golf, Bouldern, Rennradeln, Zaubern und Spinning. Die Zahl von Trainern, Kursen und Teilnehmenden steigt an allen Standorten. Bezogen auf unsere Firmengröße ist das Angebot beeindruckend. In unseren Evaluationen bewerten unsere Mitarbeitenden diese Kurse äußerst positiv. Der gemeinsame Sport schweißt zusammen. Der Teamspirit schafft ein besseres Verständnis füreinander, neue Freundschaften entstehen.

Dieser Spirit strahlt auf die Gesellschaft aus: So unterstützen einige Kollegen die Organisation von Benefiz-Veranstaltungen.

### KOSTENÜBERNAHME

Silver Atena unterstützt dieses Engagement finanziell. Wir stellen Räume zur Verfügung und schaffen Sportkleidung sowie Ausstattung wie Boxhandschuhe, Schwerter, Bälle etc. an. Wir übernehmen die Kosten für Gesundheitstage an allen Standorten, bei denen es z.B. 2023 um das Thema Ernährung und Stoffwechselanalyse ging. Gebühren tragen wir selbstverständlich. An unserer Zentrale in München investieren wir derzeit in unser eigenes Fitnesscenter Move&Taste. Gewinnspiele und Überraschungspakete motivieren zusätzlich zur Teilnahme. Externe Partner und Krankenkassen ergänzen dieses Angebot.

### DAS BIETEN WIR ZUSÄTZLICH AN:

- Obstkorb und Snacks an allen Standorten
- günstige Mitgliedschaft in ausgewählten überregionalen Fitnessstudios
- Beratung zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz
- EGYM Wellpass mit Sport- und Wellnessangeboten als Corporate Benefit

## ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT DURCH BGM

Das Trimm-Dich-Fit Angebot lässt die Mitarbeiterbindung stark steigen. Unsere Fluktuationsquote ist stabil und liegt weit unter dem Branchenschnitt. Die Gesundheitsquote von 96 % ist sehr hoch. BGM ist mehr als ein Benefit. Es unterstützt die auf Wachstum ausgerichtete Unternehmensstrategie und trägt zur Arbeitgeberattraktivität bei. Es wirkt sich positiv auf Leistungsfähigkeit, Motivation, Zufriedenheit, Robustheit und Identifikation mit dem Unternehmen aus. Damit die Mitarbeitenden die Trimm-Dich-Fit Angebote nutzen, kommunizieren wir sie gezielt z.B. über das Intranet, E-Mails, Videos und die TV-Sendung „Klartext“ unseres Geschäftsführers. Außerdem sprechen Multiplikatoren Mitarbeitende an.

### UNSERE EVALUATION 2023 ERGAB

#### FOLGENDES ERGEBNIS:

- 88 % finden ein Betriebliches Gesundheitsmanagement wichtig oder sehr wichtig
- 95 % kennen die Trimm-Dich-Fit Aktionen (2022: 69%)
- 54 % der Befragten nahmen an Kursen teil
- 8,5 Teilnehmende hatte ein Kurs im Durchschnitt



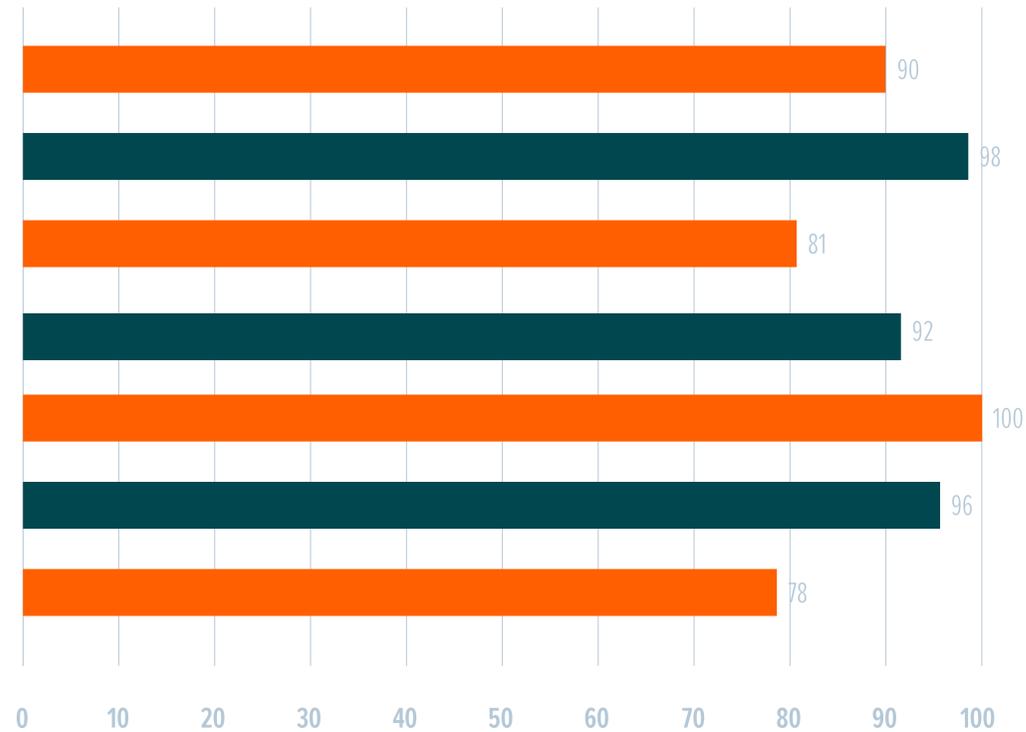
UNSER TRIMM-DICH-FIT KONZEPT:

88%

INTERNE TRAINER

DIE HOHE ZUSTIMMUNG ZU FOLGENDEN AUSSAGEN BESTÄTIGT DEN BEITRAG ZUR MITARBEITERBINDUNG:

- ICH WURDE ZU SPORTLICHEN AKTIVITÄTEN ANIMIERT.
- BEZIEHUNGEN ZU MEINEN KOLLEG:INNEN WURDEN VERBESSERT.
- ICH HABE NEUE ÜBUNGEN KENNENGELERNT.
- MEINE KÖRPERLICHE GESUNDHEIT IST GESTÄRKT.
- ICH HATTE EINFACH SPASS.
- MEIN WOHLBEFINDEN WURDE GESTÄRKT.
- MEINE ARBEITSMOTIVATION WURDE GESTEIGERT.

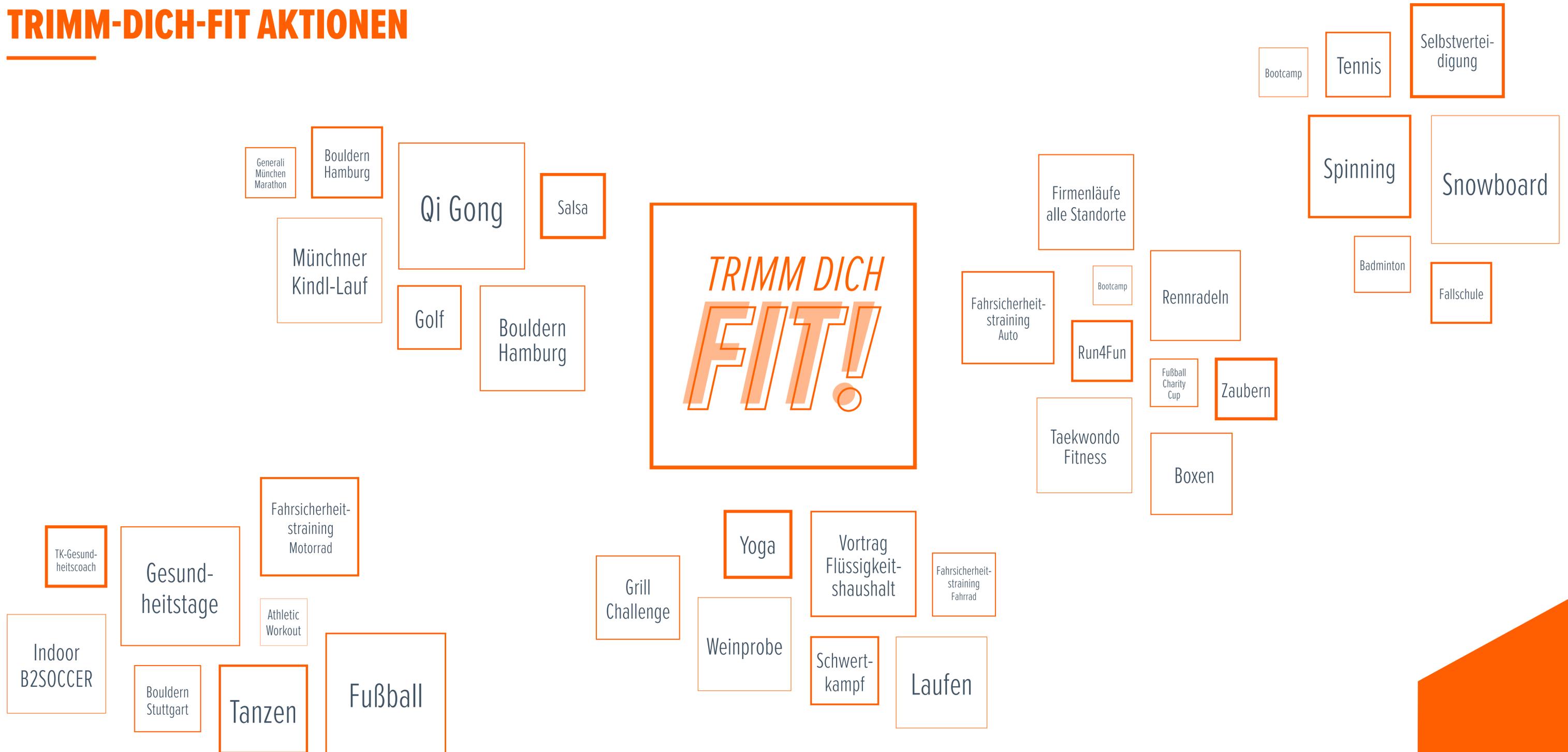


BEWERTUNG DER TRIMM-DICH-FIT AKTIONEN:

- TEILNEHMENDE VON KURSEN ★★★★★ 4,53
- NICHT TEILNEHMENDE ★★★★★ 3,71

# TRIMM-DICH-FIT AKTIONEN

## TRIMM DICH FIT!



## DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

---

- Sieger beim Corporate Health Award 2022 und 2023 für unser Betriebliches Gesundheitsmanagement
- niedrige Fluktuationsquote von 9 % in 2023 (festangestellte Mitarbeitende)
- 2023 waren 27 % unserer Mitarbeitenden zehn Jahre oder länger im Unternehmen
- mit 96 % überdurchschnittlich gute Gesundheitsquote im Vergleich zum Branchenschnitt
- Firmenevents wie Weihnachtsfeier, Sommerfest, Oktoberfestbesuch und Rennsporttag am Salzburgring
- Studierendengruppe „Notorious E.N.G. Group“
- Ansprechpartner zur Suchtprävention sowie Online-Angebote zur Raucherentwöhnung
- Managementsystem nach ISO 45001 an allen Standorten, Zertifizierung an den Produktionsstandorten München und Dachau
- Fest verankertes Betriebliches Gesundheitsmanagement mit wachsenden Angeboten und internen Trainern

## DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

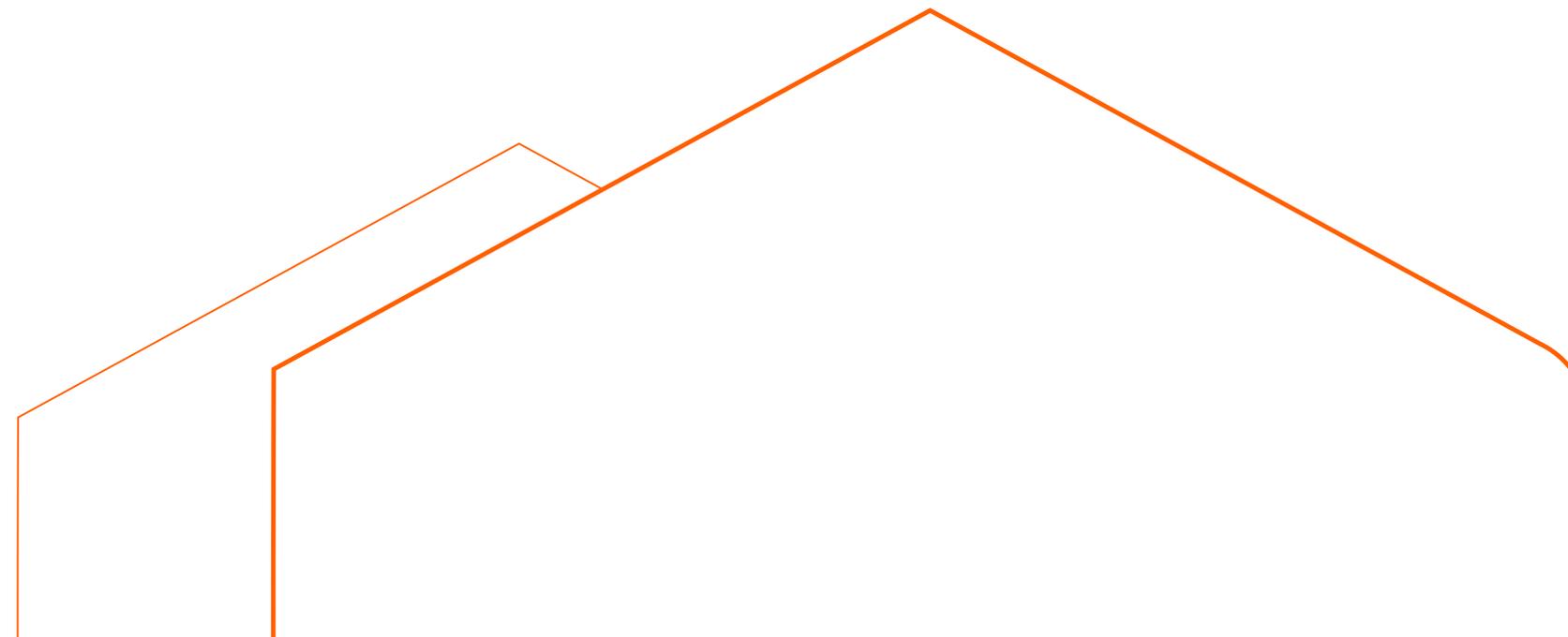
---

- Führungskräftebildung mit mehreren Modulen nach Malik (z. B. Resultatorientierung, Beitrag zum Ganzen, Positiv denken)
- Analyse zu den Arbeitsplätzen der Zukunft
- Firmeneigenes Fitnesscenter Move&Taste für ein noch besseres Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Corporate Citizenship: Initiierung weiterer sozialer und gemeinnütziger Projekte, um das Allgemeinwohl zu stärken und die Mitarbeitenden bei ihrem Engagement für die Gesellschaft zu unterstützen
- Weitere GPTW-Umfrage in 2024
- Durch Auftragsvergaben Förderung von Dienstleistern, die sich für Inklusion und Vielfalt einsetzen

## DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

---

- Alle Produktionsstandorte sind nach ISO 45001 zertifiziert
- Gesundheitsquote 2023 von über 95 %. IST-Wert: 96,1 %
- Studierendquote über 10 %. IST-Werte: 14 % in 2020 und 2021, 17 % in 2022, 18 % in 2023
- D&I-Score (Diversity & Inklusion) in GPTW 2022 über 85 %. IST-Wert: 86 %
- Anzahl Whistleblowing-Meldungen zu Diskriminierungsfällen o.ä.: 0 Meldungen. IST-Wert: 0





UNSERE AUFMERKSAMKEIT GILT NICHT NUR DEM WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG, SONDERN AUCH LANGFRISTIGEN ÖKOLOGISCHEN ZIELEN.



## UMWELT

---

Als mittelständisches Unternehmen sehen wir uns in der Pflicht, zum Klimaschutz beizutragen. Unser übergeordnetes Ziel ist, bis 2030 CO<sub>2</sub>-neutral zu sein. Wir haben Klimaschutzziele formuliert und ermitteln unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Corporate Carbon Footprint). So erkennen wir die größten Emissionsquellen unserer internen Prozesse sowie der vor- und nachgelagerten Tätigkeiten. Wir sehen, wo Treibhausgasemissionen sich reduzieren lassen und arbeiten kontinuierlich daran, unseren Ausstoß messbar zu senken. Voraussetzung ist die Berechnung des Corporate Carbon Footprints. Auch sauberes Wasser ist uns ein Anliegen. Daher gehen wir sorgsam mit Gefahrstoffen um. Wir lagern und entsorgen Substanzen aller Art vorschriftsmäßig, um Grund- und Abwasser nicht zu gefährden. Wenn möglich, ersetzen wir Stoffe mit hohem Gefährdungspotenzial durch harmlosere Varianten. Unseren Ressourcenverbrauch prüfen wir in Energieaudits. Wir verbessern uns stetig.

Wir tragen zu SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) bei.

# UNSERE ZIELE



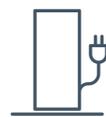
## CO<sub>2</sub>-REDUKTION

WIR ERARBEITEN EINEN PLAN, UM UNSERE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN ZU REDUZIEREN UND BIS 2030 CO<sub>2</sub>-NEUTRAL ZU SEIN.



## FUHRPARK

WIR ERHÖHEN DEN ANTEIL DER ELEKTROFAHRZEUGE UNSERES FUHRPARKS AUF 35 %.



## LADESÄULEN

IN 2024 STATTEN WIR EINEN WEITEREN STANDORT MIT UNSEREN IONIX-LADESÄULEN AUS.



## STROM

WIR NUTZEN VON 2025 AN STROM AUS ERNEUERBAREN ENERGIEN AN ALLEN STANDORTEN.



## NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

WIR IMPLEMENTIEREN NACHHALTIGKEITSKRITERIEN IN DEN ENTWICKLUNGSPROZESS.

**... WIR SIND CO<sub>2</sub>-NEUTRAL BIS 2030.**

## UNSER BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

Silver Atena erstellt intern einen Übergangsplan zu seinen Klimaschutzbemühungen. Der Plan beinhaltet unsere Strategie, um zu einer nachhaltigen Wirtschaft und zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C gemäß des Klimaabkommens von Paris beizutragen. Dazu gehören detaillierte Emissionsreduktionsziele der Scopes 1, 2 und 3.

### RISIKOANALYSE

Um das Klima zu schützen, bewerten wir jedes Risiko differenziert. Wir prüfen, ob es sich um klimabezogene physische Risiken oder um klimabezogene Übergangsrisiken handelt. Physische Risiken sind Naturkatastrophen, extreme Wetterereignisse und Rohstoffkrisen. Übergangsrisiken sind die unzureichende Eindämmung des Klimawandels und das Verfehlen der angestrebten CO<sub>2</sub>-Neutralität. Auch zu erwartende finanzielle Auswirkungen fließen in die Risikoanalyse ein.

### RESILIENZANALYSE

In einer Resilienzanalyse betrachteten wir alle von uns identifizierten Risiken unserer Geschäftstätigkeit sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten. Um die kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen der Risiken bewerten zu können, formulierten wir kritische Annahmen über makroökonomische Trends, Energieverbrauch und Energiemix sowie den Einsatz von Technologien. Für die Resilienzanalyse wurde das Netto-Null-Klimaszenario bis 2050 der Internationalen Energieagentur (IEA) herangezogen. Hauptmerkmale sind beispielsweise der rasche Übergang zu erneuerbaren Energien, die Elektrifizierung verschiedener Sektoren und die Effizienzsteigerung. Ergebnis unserer Analysen: Es müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden, um den Klimawandel einzudämmen und die Resilienz des Unternehmens auf dessen mögliche Folgen zu stärken.

### RISIKOMATRIX

Wir ermitteln und bewerten die klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen jährlich in einer Wesentlichkeitsanalyse. In einer unternehmensübergreifenden Risikomatrix bewerten wir unsere Anfälligkeit für physische Risiken, um sie zu priorisieren und unsere Resilienz zu stärken. Wir entwickeln Maßnahmen, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen zu verhindern, zu mindern bzw. zu beheben. Kurz-, mittel- und langfristige Klimagefahren und Übergangsereignisse sind z.B. Kosten für emissionsärmere Technologien, die höhere Bepreisung von Treibhausgasemissionen und steigende Rohstoffpreise.

In Zusammenhang mit unserer Klimastrategie setzten wir 2023 folgende finanzielle Mittel ein:

OpEx: 99.920 €

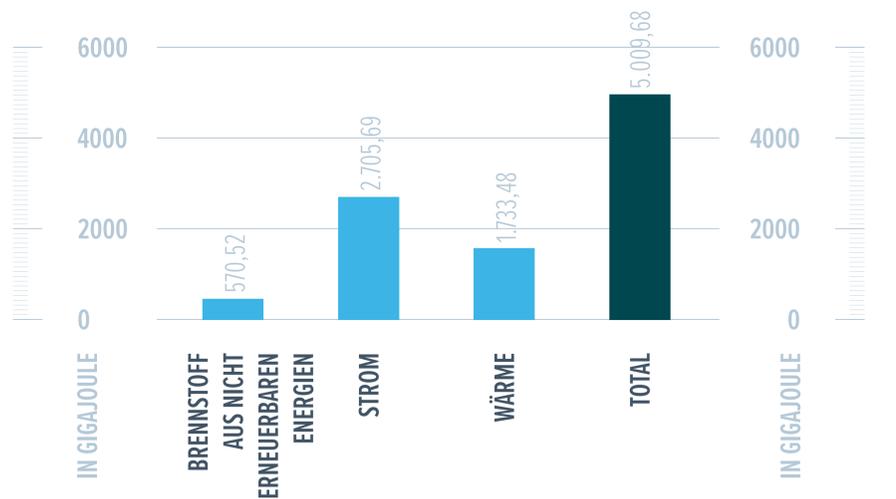
CapEx: 10.000.000 €



# 5.010 GIGAJOULE

Silver Atena verbrauchte insgesamt 5.010 Gigajoule.

## ENERGIEVERBRAUCH



## ABFALLWIRTSCHAFT UND ENERGIEVERBRAUCH

Silver Atena hat sich zum Ziel gesetzt, die Kreislaufwirtschaft zu stärken und Abfall in der gesamten Wertschöpfungskette zu vermeiden. Das gilt sowohl im eigenen Unternehmen als auch in den vorgelagerten (upstream) und nachgelagerten (downstream) Lieferketten. Wir stellen ein Recyclingkonzept auf, das nach und nach in allen Projekten umgesetzt werden soll. Bei der Auswahl unserer Lieferanten prüfen wir, ob deren Abfallwirtschaftskonzept unseren Ansprüchen genügt.

Sofern wir externe Dienstleister mit dem Management unserer Abfälle beauftragen, stellen wir sicher, dass sie sich an die vertraglichen Pflichten sowie die gültigen gesetzlichen Auflagen halten. Anhand der Rechnungen der Dienstleister vollziehen wir nach, wie abfallbezogene Daten erfasst und überwacht wurden.

### SENKUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Für die Tests unserer Produkte nutzen wir Anlagen, bei denen innerhalb des Systems eine Stromrückspeisung erfolgt. Diese Anlagen benötigen zunächst einmalig Strom für das Anlaufen des Systems. Danach werden nur noch 10 % des notwendigen Stroms (Verlustleistung) neu in den Kreislauf eingespeist. Die übrigen 90 % werden durch die Stromrückspeisung gewonnen.

## SCOPE 1 DIREKTE THG-EMISSIONEN

- Fuhrpark
- Stationäre Verbrennung
- Flüchtige Emissionen

## SCOPE 2 INDIREKTE THG-EMISSIONEN

- Eingekaufter Strom
- Einge kaufte Fernwärme

## SCOPE 3 SONSTIGE INDIREKTE THG-EMISSIONEN

- Abfälle und Entsorgung
- Geschäftsreisen
- Anfahrten der Mitarbeitenden
- Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten

Einteilung der Treibhausgasemissionen von Silver Atena nach dem Greenhouse Gas Protocol

## TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Mit dem Corporate Carbon Footprint erfassen wir alle direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (THG) von Silver Atena. Anhand der Ergebnisse des Corporate Carbon Footprints können wir Emissionsreduktionsziele und andere Ziele in Bezug auf klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen festlegen. Die Berechnung ist an die Standards des Greenhouse Gas Protocols angelehnt. Dieses unterteilt die verursachten Emissionen in drei Scopes:

- Scope 1 umfasst alle direkten Treibhausgasemissionen, die sich im Besitz oder unter Kontrolle des Unternehmens befinden, also z.B. aus Fuhrpark und Heizungen.
- Scope 2 beinhaltet alle indirekten Emissionen wie beispielsweise aus zugekauftem Strom und zugekaufter Fernwärme.

- Scope 3 bemisst weitere indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten. Dazu gehören z.B. Entsorgung, Geschäftsreisen und Anfahrten der Mitarbeitenden. Scope 3 Emissionen werden zwar auf freiwilliger Basis ermittelt, dennoch können in diesen Kategorien die größten Emissionen entstehen. Es ist besonders wertvoll, diese Emissionen einzubeziehen, da Einsparpotenziale sich oft relativ einfach umsetzen lassen. Es werden nicht alle Scope-3-Kategorien berücksichtigt, da teilweise keine valide Datenbasis vorliegt. Die langfristige Planung sieht jedoch vor, alle relevanten Kategorien in die Berechnung einzubeziehen.

Wir nutzen die Maßeinheit CO<sub>2</sub>-Äquivalente, kurz CO<sub>2</sub>e. Sie macht den Effekt der verschiedenen Treibhausgase vergleichbar, da diese unterschiedlich lang in der Erdatmosphäre bleiben. Neue Erkenntnisse in der Kategorie flüchtige Emissionen führen zu einer rückwirkenden Korrektur der Zahlen der Vorjahre. Im Jahr 2023 haben wir erstmalig Emissionen aus Brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten getrennt von Scope 1 und 2 betrachtet.

## ENTWICKLUNG DER TREIBHAUSEMISSIONEN

Seit 2019 ermitteln wir unseren Corporate Carbon Footprint, bei dem wir die Emissionen von vor- und nachgelagerten Aktivitäten betrachten. Als Standard für die Ermittlung nutzen wir das Greenhouse Gas Protocol und die Norm ISO 14064 als unterstützendes Dokument.

2019 entstand fast die Hälfte der Emissionen durch die Anfahrten der Beschäftigten. Die Geschäftsreisen verursachten etwas mehr als ein Fünftel der Treibhausgasemissionen. Etwa ein Sechstel der Emissionen gingen auf den Fuhrpark zurück.

Mit 47 % lag der Anteil der Anfahrten der Mitarbeitenden an den verursachten Emissionen 2023 genauso hoch wie 2019. Bei den Geschäftsreisen konnten wir die Emissionen mindern. 2023 lag ihr Anteil bei 8 %, 2019 noch bei 23 %. Die Emissionen aus der stationären Verbrennung

sanken von 6 auf 4 %. In den anderen Kategorien gab es entweder keine Veränderung oder die Emissionen erhöhten sich im Vergleich zu 2019.

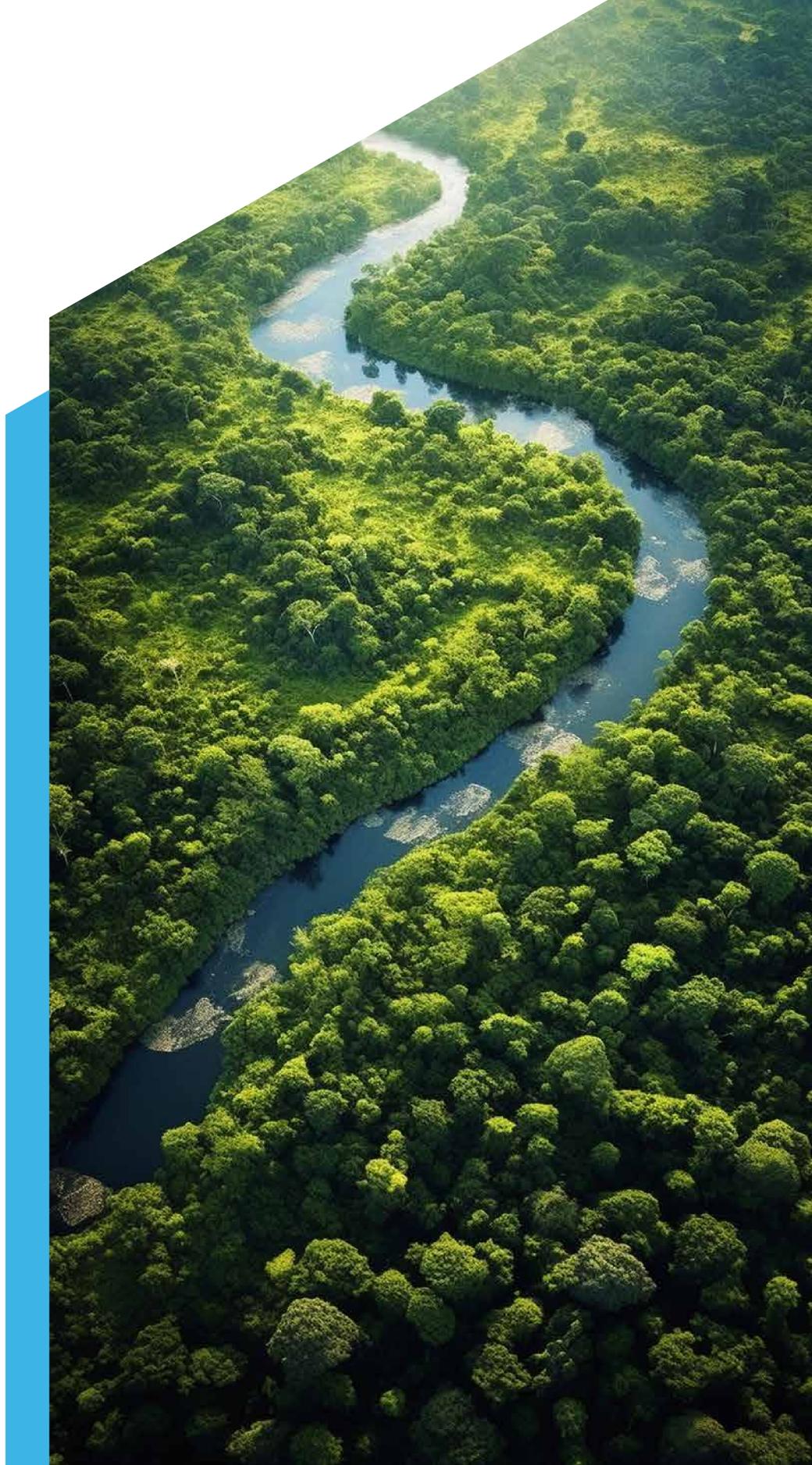
Von 2019 auf 2023 verringerten sich die Emissionen insgesamt um 14 %. Im selben Zeitraum wuchs die Belegschaft um 41 %. Der Anstieg der Emissionen von 2022 auf 2023 ist dem Unternehmenswachstum geschuldet. Silver Atena beschäftigte nicht nur mehr Personal, auch die Zahl der Projekte nahm zu. Daher entstanden höhere Verbräuche, insbesondere in den Kategorien Strom, Wärme und Anfahrten der Mitarbeitenden.

### UNTERSCHIEDLICHE TRENDS IN ABSOLUTEN WERTEN

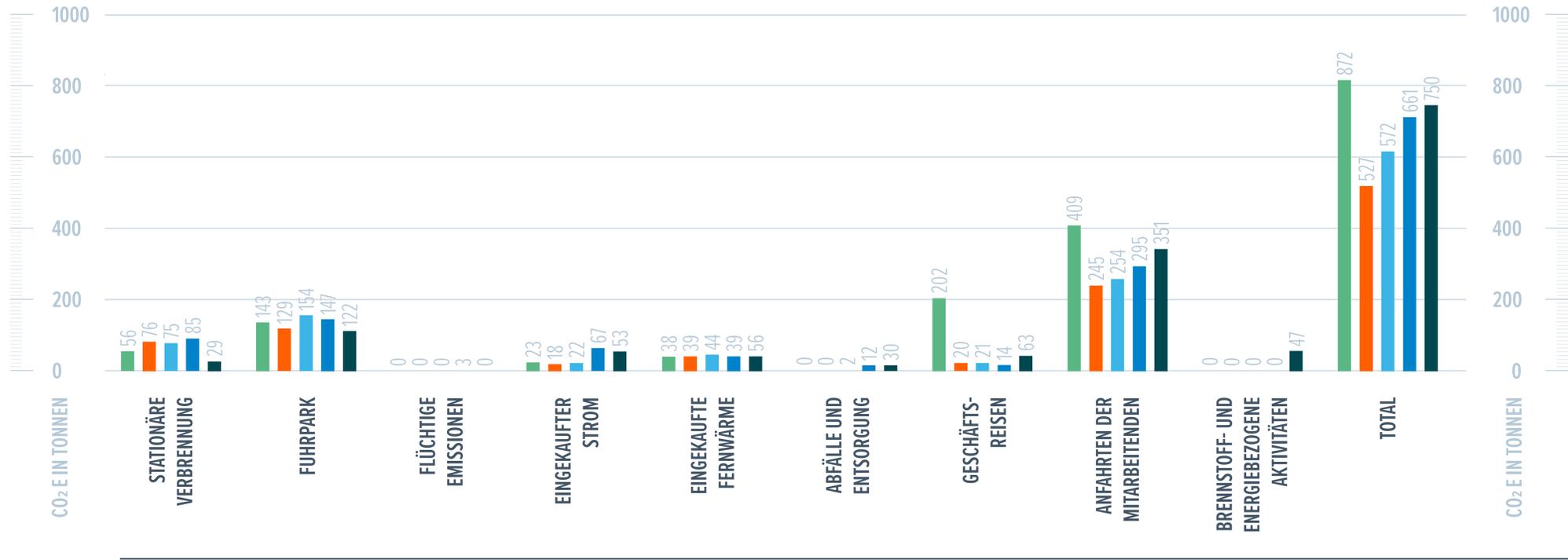
Im Vergleich zu 2019 gab es 2023 Reduktionen der Emissionen in den Kategorien stationäre Verbrennung, Fuhrpark, Geschäftsreisen sowie Anfahrten der Mitarbeitenden. Die Entwicklungen in absoluten Werten:

- Beim Fuhrpark gab es eine Reduzierung der Emissionen um ca. 15 %, da der Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen stieg.
- Bei Dienstreisen wurden etwa 69 % der Emissionen eingespart, da Online-Meetings die Dienstreisen häufig ersetzten.
- Bei den Anfahrten der Mitarbeitenden reduzierten die Emissionen sich um etwa 14 %, da das Home-Office stärker genutzt wurde.
- Bei den flüchtigen Emissionen gab es keine Veränderung, da keine Kältemittel nachgefüllt wurden.

- Die durch eingekauften Strom verursachten Emissionen stiegen um das 2,3-fache, da die Produktion am Standort Karlsfeld startete. Insgesamt nahmen die Flächen und die Anzahl an Mitarbeitenden zu. Es wurde ein neuer Standort in Augsburg eröffnet.
- Bei der stationären Verbrennung reduzierten sich die Emissionen um etwa 48 %. Grund hierfür ist eine Nachberechnung aufgrund neuer Erkenntnisse.
- Die Emissionen durch eingekaufte Fernwärme stiegen um das 1,5-fache, da der Standort Karlsfeld zu Fernwärme wechselte.
- Die Emissionen von Abfällen und Entsorgung stiegen stark, da der Abfall am Produktionsstandort Karlsfeld deutlich zunahm.



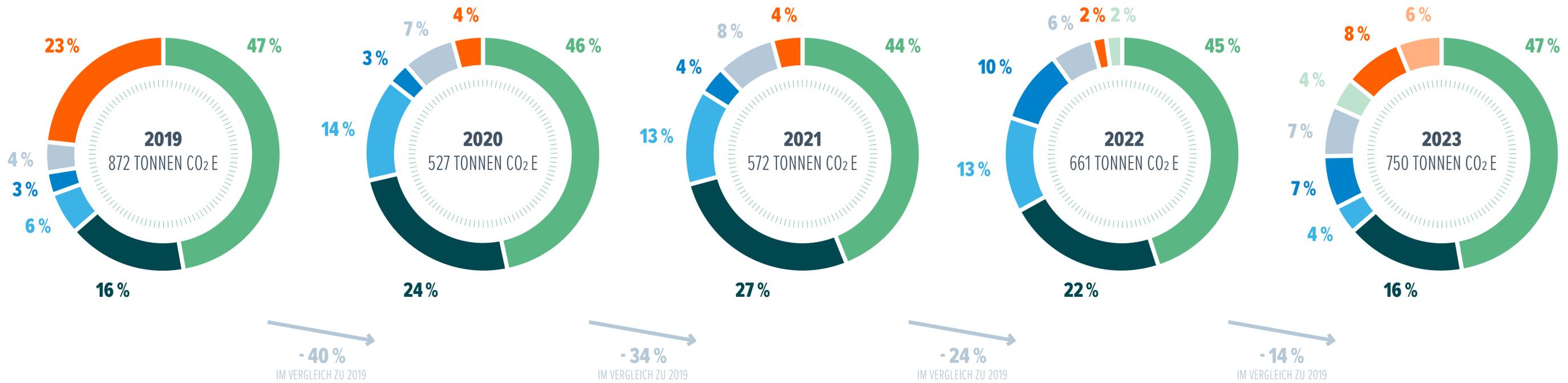
VERURSACHTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN IN KATEGORIEN



2019  
2020  
2021  
2022  
2023

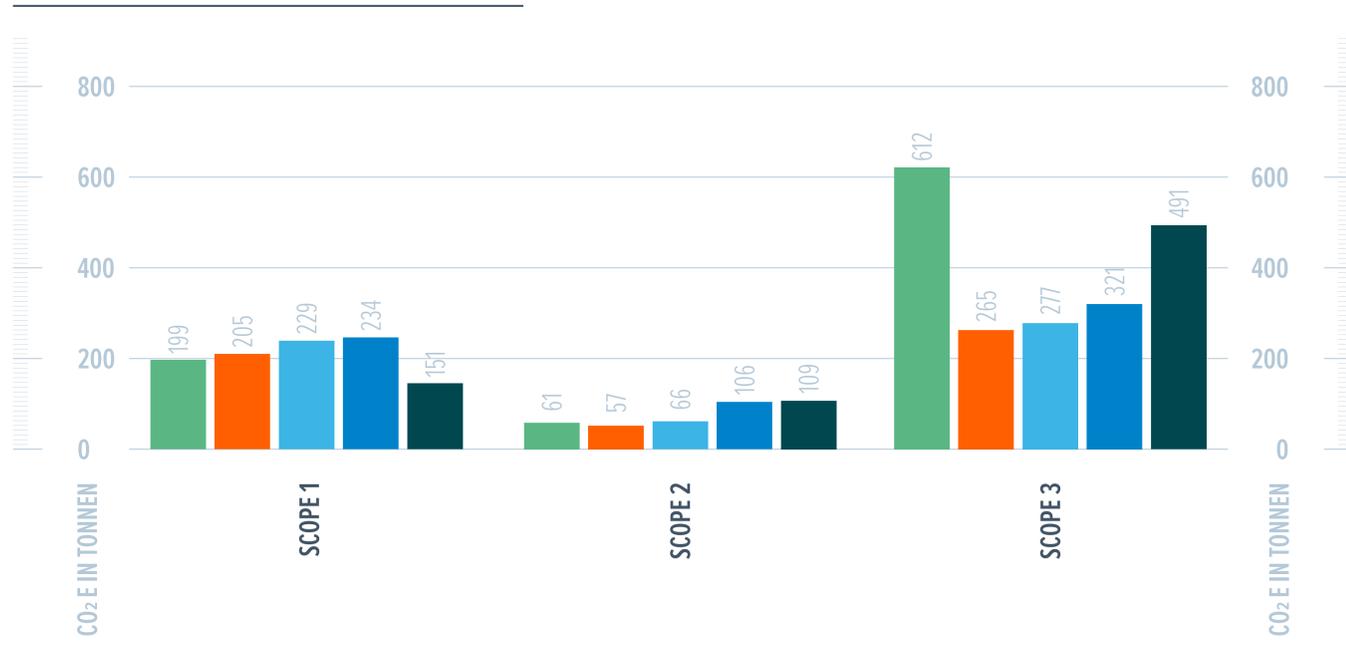


SILVER ATENA VERURSACHTE JEWEILS FOLGENDE MENGEN AN TREIBHAUSGASEMISSIONEN:



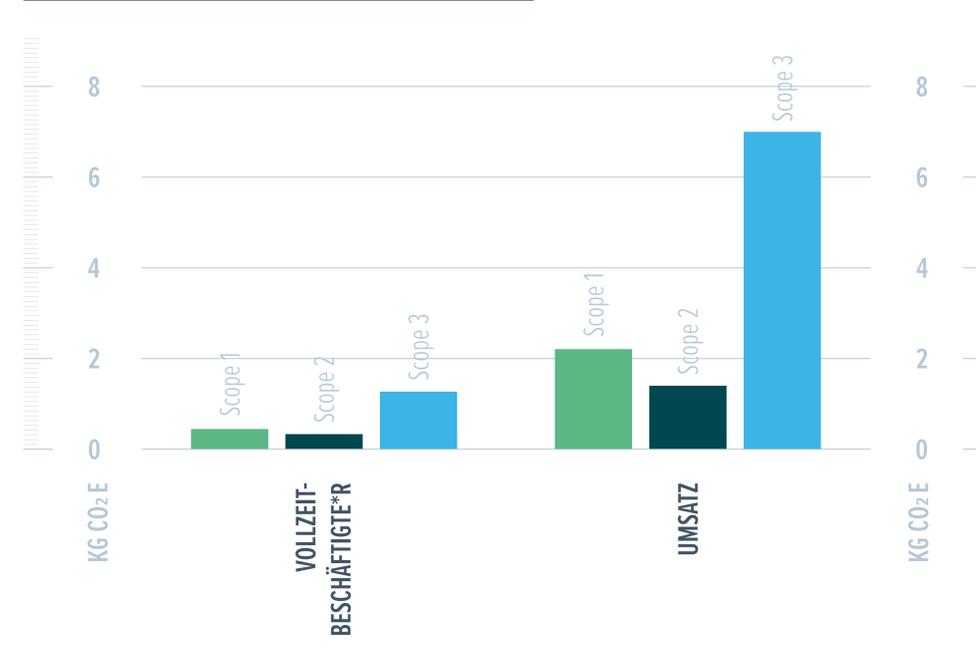
- Anfahrten der Mitarbeitenden
- Fuhrpark
- Stationäre Verbrennung
- Eingekaufter Strom
- Eingekaufte Fernwärme
- Flüchtige Emissionen
- Geschäftsreisen
- Abfälle & Entsorgung
- Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten

VERURSACHTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN: AUFTEILUNG IN SCOPES



2019  
2020  
2021  
2022  
2023

INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN:



INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Treibhausgase sind unterschiedlich klimaschädlich. Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) kommt zwar am häufigsten vor, ist aber weniger schädlich als Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFKW), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Wir berech-

neten alle Gase ein. Um sie miteinander zu vergleichen, errechneten wir jeweils Intensitätsquotienten, in die der Verbrauch von Brennstoff, Strom und Fernwärme einbezogen wurde. Dazu wurden die Parameter Vollzeitbeschäftigte (VZB) und Umsatz (EUR) herangezogen.

## EINSPAREN VON TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Um die Treibhausgasemissionen in Zukunft deutlich zu reduzieren, setzt Silver Atena bei den Kategorien Fuhrpark, Stromverbrauch, Abfälle und Entsorgung an. Großes Potenzial steckt darin, die Fahrten der Mitarbeitenden sowie Dienstreisen zu verringern.

### FUHRPARK

Zu unserem Fuhrpark gehören Fahrzeuge mit konventionellem Antrieb sowie Hybrid- und Elektroautos. Um die Treibhausgasemissionen zu verringern, schaffen wir weitere Fahrzeuge mit nicht-fossilen Antrieben an.

### STROM

Um den Energieverbrauch zu senken, wurden in fast allen Büros und Produktionsstätten herkömmliche Glühbirnen

durch LEDs ersetzt. Fünf unserer acht Standorte beziehen Strom aus erneuerbaren Energien. Bis 2025 sollen alle unsere Standorte Ökostrom beziehen. Generell Strom zu sparen, gelingt uns wegen unserer Geschäftstätigkeit nur bedingt. HVAT-Tests (High Voltage Acceptance Test) und Funktionstests sind stromintensiv und alternativlos. Jedoch nutzen wir für die Tests unserer Produkte Anlagen, bei denen innerhalb des Systems eine Stromrückpeisung erfolgen kann. Durch diesen Kreislauf müssen nur 10 % des verbrauchten Stroms neu eingespeist werden. Ein Grund mehr, bei unseren Anlagen und Geräten die Energieeffizienz zu beobachten und möglichst zu steigern. In unserer neuen Fertigungsstätte in Karlsfeld produzieren wir mithilfe von Photovoltaik eigenen Ökostrom.

### ENTSORGUNG UND PAPIERVERMEIDUNG

Unser Abfallbeseitigungskonzept berücksichtigt Abfälle aller Art und folgt den Regeln der Gewerbeabfallverordnung. Unsere Standorte verwenden nachhaltiges, zu 100 % klimaneutrales Druckerpapier. Mittel- bis langfristig möchten wir die Bereiche Personal und Finanzen komplett digitalisieren und dadurch den Papierverbrauch auf ein Minimum reduzieren.

### ANFAHRTEN DER MITARBEITENDEN

Um die verursachten Treibhausgasemissionen der Arbeitswege unserer Angestellten zu reduzieren, bieten wir Jobräder an. Mitarbeitende können über unser Unternehmen günstig ein Fahrrad leasen. Wir fördern außerdem die Anfahrt mit dem ÖPNV durch Zuschüsse, das von 15,5 %

der Mitarbeitenden genutzt werden. Das ist nicht nur klima- und umweltfreundlich, sondern auch gesundheitsfördernd. Bisher nehmen 5 % unserer Mitarbeitenden das Jobrad-Angebot wahr. Ergebnis dieser Initiative ist, dass wir die durch Fahrten der Mitarbeitenden verursachten Treibhausgasemissionen um 58 Tonnen CO<sub>2</sub> e senken konnte. Auch nach der Corona-Pandemie ermutigen wir unsere Belegschaft, aus dem Home-Office zu arbeiten, um Treibhausgasemissionen auf dem Weg zur Arbeit gar nicht erst entstehen zu lassen.

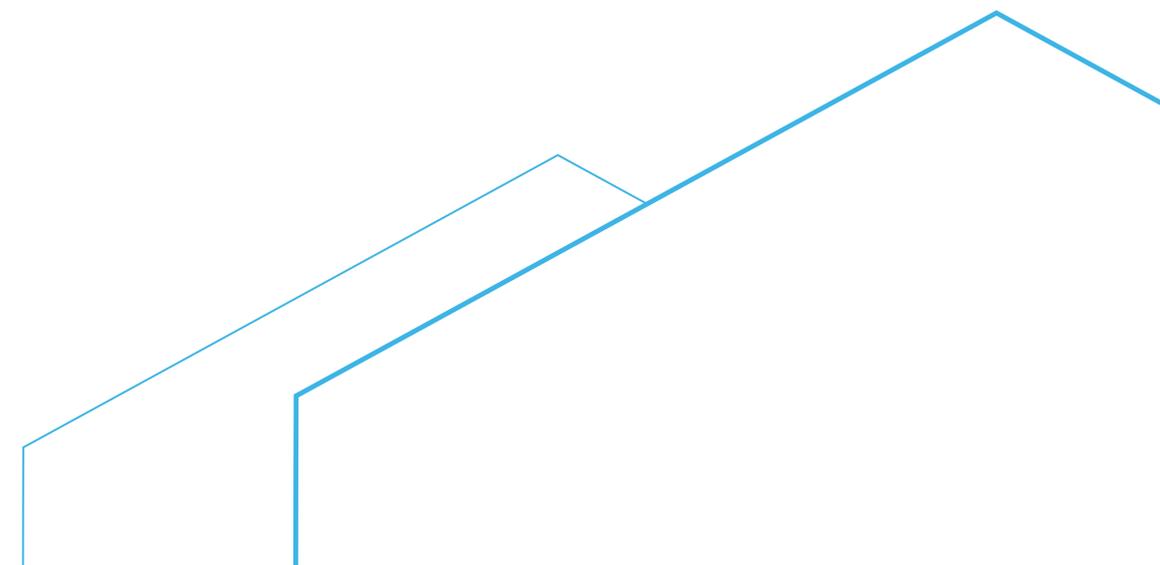
### DIENSTREISEN

Wegen der Pandemie fanden 2020, 2021 und 2022 kaum Dienstreisen statt. Auch in 2023 wurden viele Dienstreisen durch digitale Meetings ersetzt. Die Emissionen

sanken um 138,96 Tonnen CO<sub>2</sub> e. Silver Atena wird auch in Zukunft die Besuche vor Ort auf ein Minimum beschränken und Konferenzen per Video führen.

### CO<sub>2</sub>-GUTSCHRIFTEN UND INTERNE CO<sub>2</sub>-BEPREISUNGSSYSTEME

Silver Atena erwarb keine CO<sub>2</sub>-Gutschriften, um den Ausstoß von Treibhausgasen zu kompensieren. Auch wendeten wir keine internen CO<sub>2</sub>-Bepreisungssysteme an.



## LIFE CYCLE ANALYSIS

Silver Atena möchte für jedes einzelne Produkt wissen, wie hoch seine Treibhausgasemissionen sind (Product Carbon Footprint). Als Pilotprojekt wurden Emissionen aus dem Transport, der Produktion und der Entsorgung für ein typisches Steuergerät erfasst. Dabei betrachteten wir die Emissionen der vor- sowie nachgelagerten Prozesse nach dem Cradle-to-Gate Prinzip, also bis zu dem Moment, an dem das Produkt unsere Werkstore

passiert. Wir achten darauf, dass unsere Lieferanten ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen ebenfalls erfassen, um so früh wie möglich Einsparpotenziale sowohl intern als auch extern zu erkennen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken. Mittelfristig wollen wir die Betrachtung der Emissionen auf den gesamten Product Carbon Footprint ausweiten und diesen für alle unsere Serienprodukte ermitteln.

## EINHALTEN DER REACH- UND ROHS-VERORDNUNGEN

Wir halten die Verordnungen zu REACH (Regulation concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), RoHS (EU-Richtlinie 2011/65/EU Restriction of Hazardous Substances) und GADSL (Global Automotive Declarable Substance List) ein. Wir verwenden bestimmte gefährliche Stoffe nicht in Elektro- und Elektronikgeräten und verzichten so weit wie möglich auf Konfliktmineralien wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold.

Für einige Kundenprojekte ist auch die Richtlinie 2000/53/EG relevant. Sie verpflichtet uns zu einer festgelegten Wiederverwendungs- und Verwertungsrate. Wo möglich, verwenden wir Rezyklate. Wir respektieren die geltenden Stoffverbote laut GADSL-Liste.

Bereits bei der Entwicklung prüfen wir, ob

die zukünftigen Produkte den REACH- und RoHS-Verordnungen genügen, damit kein gefährdendes Material genutzt wird. So schützen wir Menschen und Umwelt. Die Einzelteile unserer Produkte prüfen wir durch ein IT-gestütztes Reporting-Tool. Entweder unsere Lieferanten bestätigen schriftlich, dass sie den Verordnungen folgen, oder wir vergewissern uns über IMDS-Reports (IMDS – International Material Data System). Sobald wir einen Auftrag vergeben, verpflichten wir den Lieferanten, die Vorschriften einzuhalten.

## DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

---

- Zertifizierung nach ISO 14001 und 16247
- Sinkende Treibhausgasemissionen unseres Fuhrparks
- 84 % Strom aus erneuerbaren Energien
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 14 % im Vergleich zum Basisjahr 2019
- Verwenden von nachhaltigem Druckerpapier an allen Standorten
- Angebot von Jobrädern für die Mitarbeitenden
- Konsequente Beachtung der RoHS/REACH-Verordnungen
- Life Cycle Analysis für erste Serienprodukte

## DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

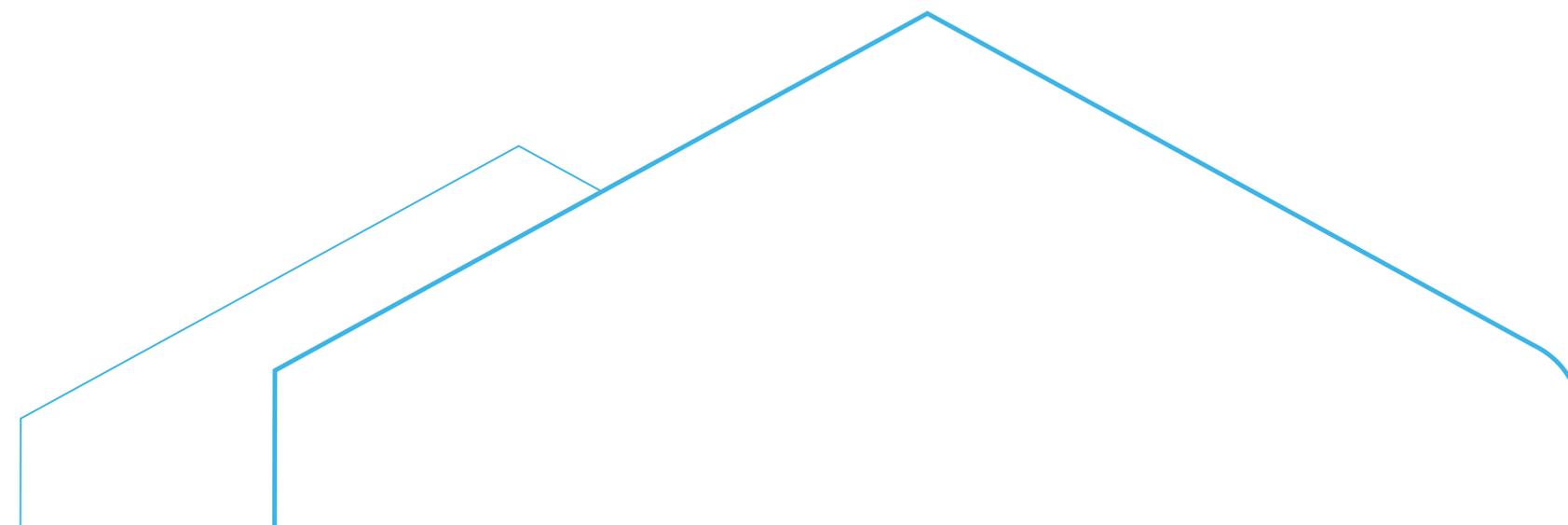
---

- Entwicklung eines Umwelt-Dashboards, um unsere Werte transparent zu machen und die Awareness unserer Mitarbeitenden zu steigern
- Ökostrom für alle Standorte
- Ausstattung weiterer Standorte mit iONiX-Ladesäulen
- Schulungen zu Nachhaltigkeit in der Entwicklung
- Anlauf des Projekts, um CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen
- Anpassung interner Prozesse an Umweltaspekte
- Aufbau eines Energiemanagementsystems

## DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

---

- Herkunftsnachweise unserer Energieversorger
- 84 % Strom aus erneuerbaren Energien
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 14 % im Vergleich zum Basisjahr 2019
- Anteil der Elektro- oder Hybridfahrzeuge im Fuhrpark. Ziel: 30 %, IST: 44 %a
- jährlich sinkender Papierverbrauch
- jährliche Umfragen, um die Treibhausgasemissionen durch Fahrten zur Arbeit zu messen
- unser Corporate Carbon Footprint pro Kopf reduzierte sich um ca. 47 % im Vergleich zum Basisjahr 2019





SCHON BEI DER LIEFERANTENAUSWAHL LEGEN WIR DEN FOKUS AUF ÖKOLOGISCHE ASPEKTE UND DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE.



## UNSERE ZIELE

### WIR ETABLIEREN EINE NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNGSKETTE BIS 2030

#### LIEFERANTENQUALIFIZIERUNG

Wir bewerten unsere Lieferkette nach Nachhaltigkeitskriterien und schärfen die Anforderungen, nach denen wir Produktlieferanten zulassen.

#### TRANSPORT DER PRODUKTE

Wir greifen möglichst auf lokale Lieferanten zurück, um CO<sub>2</sub>-Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren.

#### KONFLIKTMINERALIEN

Wir vermeiden Konfliktminerale in unserer Lieferkette, wo immer es möglich ist. Die Beachtung der Menschenrechte ist für uns unerlässlich.

#### SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Wir aktualisieren und erweitern unseren Supplier Code of Conduct und verpflichten unsere Serienlieferanten zur Einhaltung.

#### ANFORDERUNGEN AN DIE LIEFERANTEN

Wir verpflichten unsere Lieferanten, Strom aus 100 % erneuerbaren Energien zu nutzen, Ökobilanzen zu erstellen und verstärkt Rezyklate einzusetzen.

## LIEFERANTEN UND PARTNER

Unsere Lieferanten und Partner sind für unseren Erfolg unverzichtbar. Wir wählen sie sorgfältig nach ethischen und rechtlichen Grundsätzen aus. Voraussetzung für eine Zusammenarbeit ist, dass die Lieferanten sich zu unserem Supplier Code of Conduct bekennen. Er beinhaltet die Werte unseres Unternehmens und schafft die Basis für eine verantwortungsbewusste und vertrauensvolle Zusammenarbeit. So leisten wir unseren Beitrag zu SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 17 (Partnerschaft zur Erreichung der Ziele).



## UNSERE LIEFERKETTE

Wir beziehen 100 % unserer Produktbauteile von Lieferanten, insbesondere Druckgussgehäuse, Spritzgussteile, Drehteile, Tiefziehteile, konfektionierte Kabel, Drosseln, bestückte Platinen (PCBA) und Powermodule. Dies sind die Hauptkomponenten der Steuergeräte, die wir in unserer Produktion montieren. Die Auswahl der Lieferanten verläuft in drei Stufen:

- Recherche und Prüfung, ob das Unternehmen unsere Grundanforderungen z.B. zu Zertifizierungen, Ausstattung, Kompetenz und Standort erfüllt. Eine Umwelt- und Sozialbewertung findet statt. Basis dafür sind die Anforderungen unseres Kunden, die sich aus dem jeweiligen Auftrag ergeben.
- Entspricht der mögliche Lieferant unseren Anforderungen, stellen wir einen direkten Kontakt her.
- Verläuft der Kontakt positiv, besuchen wir das Unternehmen, um es zu auditieren.

Unser Einkauf bewertet die Serienlieferanten einmal pro Jahr. Speziell zu Umweltkriterien wollen wir im Lieferantenmanagement einen Anforderungskatalog verankern.

### UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER LIEFERANTEN UND PARTNERN

Wir möchten mit unseren Lieferanten und Partnern fair umgehen. Nur dann ist eine langfristige erfolgreiche Zusammenarbeit möglich.

Wir wählen unsere Lieferanten sorgfältig aus und legen großen Wert auf Transparenz während der Zusammenarbeit. Mit unseren direkten Lieferanten stehen wir in engem Kontakt und stellen sicher, dass sie unsere Standards einhalten. Diese werden stichprobenartig in internen Audits geprüft sowie in Gesprächen verifiziert.

Dies können wir nicht in der gesamten Wertschöpfungskette garantieren, da sich unser Einfluss auf direkte Ansprechpartner beschränkt. Auch gilt die Weitergabeverpflichtung nur für die vorgelagerten Lieferketten. Dies betrifft auch die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Unsere Zahlungspraktiken sind von den Lieferantengruppen unabhängig. Wir behandeln Lieferanten aller Größen gleich. Das Zahlungsziel von 30 Tagen unterschreiten wir mit 27 Tagen um 3 Tage. Dieser Wert umfasst alle Rechnungen und liegt somit bei 100 %. Wir werten die Kennzahlen regelmäßig in umfangreichen Re-ports mithilfe des Tools ESKER aus. Unsere Einkaufsbedingungen sind für alle Lieferanten auf unserer Homepage ersichtlich, es wird bei jeder Bestellung darauf verwiesen. Wir wählen unsere Lieferanten strategisch nach Qualität und Regionalität aus. Dabei beachten wir, ob der Lieferant seine soziale und ökologische

Verantwortung wahrnimmt. Da Störungen in der Lieferkette sich negativ auf unseren Output auswirken, prüfen wir die Risiken, um sie zu minimieren. Insbesondere Serienlieferanten werden regelmäßig nach festgelegten Kriterien auditiert. Wir planen, sie sukzessive nach zusätzlichen Nachhaltigkeitsfaktoren zu bewerten.

### TRANSPORTWEGE

Die Lieferanten sind in Europa und Asien angesiedelt. Obwohl wir nach Möglichkeit regionale Lieferanten nutzen, ist dies nicht immer möglich. Einige Elemente werden nur in Asien produziert. Dennoch halten wir die Transportwege so kurz wie möglich. So lassen wir beispielsweise Bauteile aus Italien und Thailand direkt an weitere Partner in unserer Lieferkette senden, um sie dort verarbeiten zu lassen. Silver Atena erhält das Endprodukt wie bestellt.





## CO<sub>2</sub>-NEUTRALITÄT DER SERIENLIEFERANTEN

---

Wir werden bis 2030 CO<sub>2</sub>-neutral. Um dieses Ziel zu erreichen, fordern wir auch von unseren Lieferanten CO<sub>2</sub>-Neutralität. Im ersten Schritt konzentrieren wir uns auf unsere Serienlieferanten und verpflichten unsere Top-Lieferanten, eine Ökobilanz zu erstellen. Anschließend erarbeiten wir gemeinsam mit ihnen eine Strategie, um Treibhausgase bis zur CO<sub>2</sub>-Neutralität zu reduzieren. Unsere Fortschritte überprüfen wir mit jährlichen Audits. Der Umweltschutz ist für die zukünftige Nominierung unserer Lieferanten ein wesentliches Kriterium. Basis sind ihre Selbstauskünfte, Nachweise zu Zertifizierungen und Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie unsere Re-quests for Quotation (Preis- und Konditionenanfrage, RFQ). Eine Projektgruppe startet 2024, um unseren Plan zur CO<sub>2</sub>-Neutralität auszuarbeiten und die Vorgehensweise festzulegen.

## BERECHNUNG DER LIFE CYCLE ANALYSIS

---

Die Ökobilanz der Produkte unserer Serienlieferanten ist für uns wesentlich, um die Life Cycle Analysis unserer eigenen Produkte zu berechnen. Es ist weiterhin schwierig, Primärdaten zu erhalten, denn die Lieferanten haben selten Informationen über Treibhausgasemissionen. Das gilt sowohl generell als auch speziell für Bauteile und Produkte, wie unser Pilotprojekt zu einem typischen Steuergerät von Silver Atena bestätigt. Um dieses Defizit aufzufangen, greifen wir zunächst auf Sekundärdaten in einschlägigen Datenbanken zurück. Diese werden wir nach und nach durch reale Daten ersetzen. Damit haben wir bereits begonnen. Die Software GaBi unterstützt uns dabei.

## UNSER SUPPLIER CODE OF CONDUCT

100 % der Serienlieferanten von Silver Atena stimmen unserem Supplier Code of Conduct zu. Wir erwarten von unseren Stakeholdern, dass sie die höchsten Integritätsstandards einhalten, denn nur so ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich. Unsere Standards orientieren sich an international anerkannten Standards, die für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette relevant sind, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Verstöße können über das Whistleblowing Tool gemeldet werden.

Unsere Lieferanten und deren Belegschaft müssen sich an die geltenden Gesetze und Regeln halten. Ist das Gesetz strenger als die bei Silver Atena geltenden Regelungen, hat es Vorrang. Die im Supplier Code of Conduct beschriebenen Prinzipien sind ein Mindeststandard. Länderspezifische Ergänzungen, die auf der jeweiligen Kultur beruhen, bleiben davon unberührt.

## DIE PRINZIPIEN DES SUPPLIER CODE OF CONDUCT VON SILVER ATENA

### ANFORDERUNGEN ZU ETHISCHEM HANDELN

- Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung
- Geschenke und Einladungen
- Interessenkonflikt
- Fairer Wettbewerb
- Mineralien aus Konfliktgebieten
- Gute Handelspraktiken
- Finanzen
- Geistiges Eigentum und Produktfälschungen
- Informationssicherheit
- Sensible, vertrauliche und geschützte Informationen
- Schutz personenbezogener Daten

### SOZIALE VERANTWORTUNG

- Menschenrechte
- Beschäftigungspraktiken
- Gesundheit und Sicherheit

### UMWELT

- Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze
- Tierwohl
- Ressourcenschonung
- Verringerung der Treibhausemissionen

### NACHHALTIGEBESCHAFFUNG

#### VERPFLICHTUNG DES LIEFERANTEN

- Zustimmung zum Silver Atena Supplier Code of Conduct
- Meldung eines Anliegens oder Problems
- Prüfrechte
- Korrekturmaßnahmen

### ANFORDERUNGEN ZU ETHISCHEM HANDELN

- Bestechung und Korruption verletzen das Vertrauen der Öffentlichkeit, gefährden die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und schaden dem fairen Handel. Wir verpflichten uns, nach den höchsten Antikorruptionsstandards zu handeln und erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die geltenden Antikorruptionsgesetze, -richtlinien und -vorschriften in den Ländern, in denen sie tätig sind, einhalten.
- Der Umgang mit Geschenken und Einladungen ist klar geregelt. Lieferanten, Partner und unsere Mitarbeitenden dürfen sich keinen unlauteren Wettbewerbsvorteil durch geschäftliche Gefälligkeiten verschaffen.
- Interessenskonflikte sind strikt zu vermeiden. Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie im besten Interesse von Silver Atena handeln.
- Unsere Vorgaben zu fairem Wettbewerb schützen Verbraucher und Wettbewerber vor unlauteren Geschäftspraktiken. Im Interesse eines gesunden Wettbewerbs halten wir Kartell- und Wettbewerbsgesetze ein.
- Der Abbau und Handel von Mineralien und Rohstoffen aus Konfliktgebieten kann zu Menschenrechtsverletzungen und weiteren Konflikten führen. Wir lehnen es ab, öffentliche und private Sicherheitskräfte, die Abbaustätten und Transportwege unrechtmäßig kontrollieren, zu unterstützen. Unsere Lieferanten sind verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren und alle Mineralien und Rohstoffe – insbesondere aus Konflikt- und Hochrisikogebieten – verantwortungsvoll zu liefern. Bewaffnete Gruppen dürfen weder direkt noch indirekt finanziert werden.
- Die Lieferanten halten geltende Exportkontrollvorschriften, Gesetze, Richtlinien und Verordnungen über Sanktionen und Embargos ein und erteilen dem Zoll und anderen Behörden auf Verlangen wahrheitsgemäß Auskunft.
- Finanziell dürfen Lieferanten keinen Vorteil aus Betrug, Unterschlagung oder Fälschung ziehen oder dies Dritten gestatten. Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung werden eingehalten.
- Die Lieferanten sind verpflichtet, alle Rechte und Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums einzuhalten. Sie akzeptieren den Schutz vor Offenlegung, Patente, Urheberrechte und Marken. Sie dürfen nur rechtmäßig erworbene und lizenzierte Informationstechnologie und Software verwenden. Technologie, geschützte Informationen oder Geschäftsgeheimnisse dürfen sie nicht ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Rechtsabteilung von Silver Atena weitergeben. Sollten trotz aller Vorsichtsmaßnahmen und Kontrollen gefälschte Teile und Materialien geliefert werden, müssen diese identifiziert, gemeldet und unter Quarantäne gestellt werden. Sie dürfen nicht wieder in die Lieferkette gelangen.
- Die Daten- und Informationssicherheit der Lieferanten ist eine Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit mit Silver Atena.
- Lieferanten sind verpflichtet, sensible, vertrauliche und geschützte Informationen, die Silver Atena, seine Kunden oder Dritte ihnen anvertraut werden, vertraulich zu behandeln. Ausnahme: Die Offenlegung ist genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben. Dann darf sie nur nach vorheriger Ankündigung geschehen.
- Alle geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften sind einzuhalten.



## SOZIALE VERANTWORTUNG

- Silver Atena erwartet von seinen Lieferanten, dass sie die Internationale Erklärung der Menschenrechte sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu Prinzipien und Rechten im Arbeitsleben anerkennen und respektieren. Die Lieferanten behandeln Menschen mit Würde und Respekt. Sie sorgen sowohl physisch als auch virtuell für einen sicheren, integrativen und zugänglichen Arbeitsplatz.
- Unsere Lieferanten akzeptieren unsere Vorgaben zu Menschenrechten und Beschäftigungspraktiken wie Arbeitszeit, Löhne und Sozialleistungen, Vereinigungsfreiheit, Diversität, Chancengleichheit und Respekt vor dem Individuum.
- Die Lieferanten müssen das Verbot des Menschenhandels sowie die geltenden lokalen Gesetze in den Ländern,

in denen sie tätig sind, einhalten. Zwangs-, Schuld- oder Pflichtarbeit darf es nicht geben. Kinderarbeit ist absolut tabu. Mitarbeitende müssen ihr Arbeitsverhältnis nach angemessener Ankündigung beenden können.

- Regelungen zu Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden sind einzuhalten.

## UMWELT

- Übereinstimmend mit der Science Based Target Initiative (SBTi), dem Global Compact der Vereinten Nationen und dem Pariser Klimaabkommen hat Silver Atena beschlossen, in der gesamten Wertschöpfungskette bis 2030 Netto-Null-Treibhausgasemissionen zu verursachen. Auf dem Weg zu einer Netto-Null-Gesellschaft wollen wir eine führende Rolle einnehmen, indem wir CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren und vermeiden. Wir setzen

nachhaltige Innovationen ein und steigern das Umwelt- und Klimabewusstsein sowie das Handeln unserer Stakeholder. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir eine Net-Zero-Initiative.

- Unsere Lieferanten müssen die geltenden Umweltgesetze einhalten. Der verantwortungsvolle Umgang mit Lebewesen ist Teil unseres Werteverständnisses. Silver Atena setzt voraus, dass alle Angehörigen des Unternehmens sowie die Lieferanten nationale und internationale Rechtsnormen zu Tierschutz und Tierwohl einhalten.
- Unsere Lieferanten müssen ihren Verbrauch an natürlichen Ressourcen wie Wasser, Rohstoffen und Energie überwachen, messen und minimieren.

## NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Unsere Lieferanten geben die Grundsätze des Supplier Code of Conduct an ihre Partner, Tochtergesellschaften und

deren Unterauftragnehmer, die mit Silver Atena Geschäfte machen, weiter. Sie wenden unsere Standards auf ihre eigenen Lieferanten an.

## VERPFLICHTUNG DES LIEFERANTEN

Die Lieferanten verpflichten sich, den Supplier Code of Conduct von Silver Atena einzuhalten und selbst nach einem wirksamen Ethik- und Compliance-Programm zu handeln. Sie sind jederzeit eingeladen, Anliegen oder Probleme zu melden. Wir behalten uns Prüfrechte vor. Mittelfristig werden wir ein Schulungsprogramm zur Ethik und Compliance auch für unsere Lieferanten installieren.

## DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

---

- Fokus auf regionale Lieferanten
- sorgsame Auswahl und Prüfung der zukünftigen Lieferanten
- Aktualisierung unseres Supplier Code of Conduct
- Verpflichtung unserer Lieferanten, unseren Supplier Code of Conduct einzuhalten
- Pläne zur Klimaneutralität als wichtiges Anforderungskriterium an zukünftige Lieferanten, Prüfung über Selbstauskunft sowie Preis- und Konditionen Anfragen

## DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

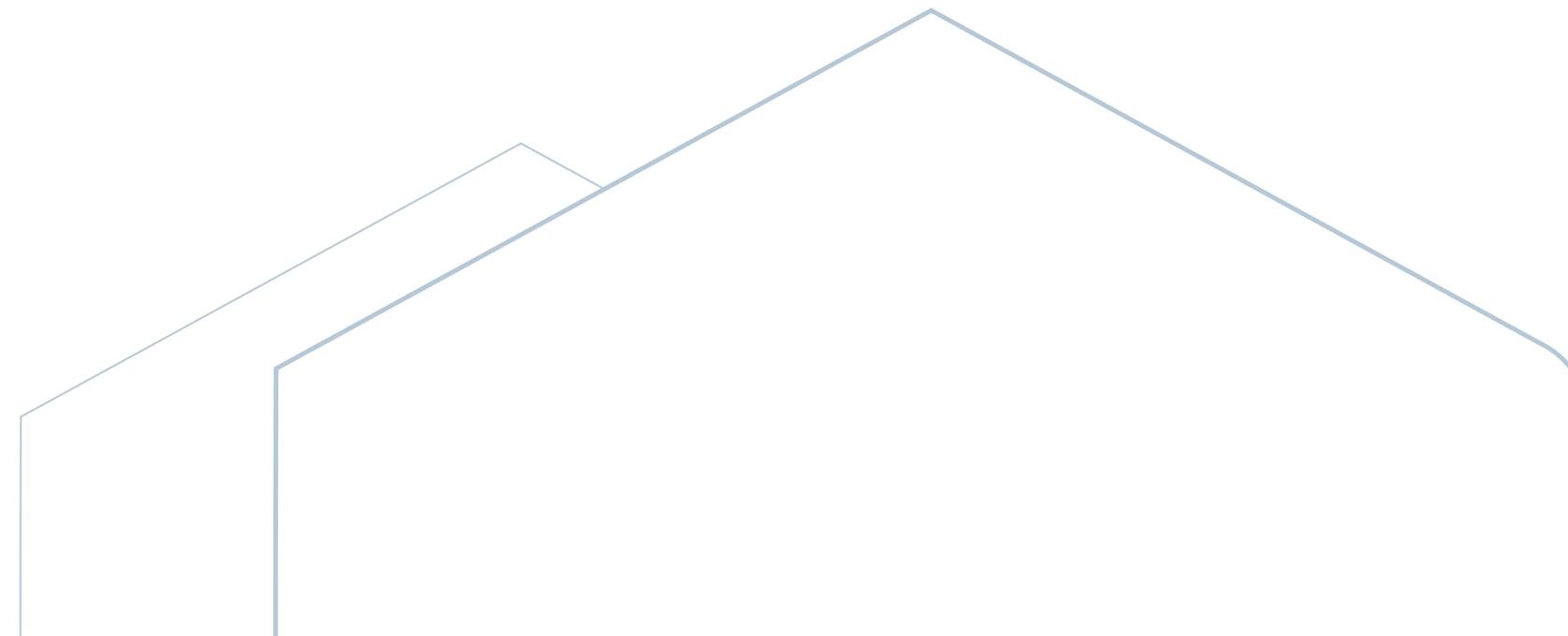
---

- Errechnung der Life Cycle Analysis unserer Serienprodukte, perspektivisch mit Realdaten
- Abstimmung von Terminplänen mit Lieferanten über Fahrpläne zur Klimaneutralität

## DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

---

- Unsere Lieferanten bekennen sich zur Klimaneutralität
- Anteil ISO 14001 Zertifizierung unserer Lieferanten bei 68 %
- Standardzahlungsbedingungen: 30 Tage, IST: 27 Tage
- Zahl der derzeit anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs an Lieferanten: 0





## FAZIT

Silver Atena veröffentlicht seit 2021 jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsreport, um über seine wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen zu informieren. Angaben zu vor- und nachgelagerten Tätigkeiten sind den Informationen zu Lieferanten und Produkten zu entnehmen, sind jedoch nicht primärer Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsreports. Der Nachhaltigkeitsreport 2023 zeigt, dass wir bereits wichtige Schritte zu einem nachhaltigen, wirtschaftlichen Wachstum unternommen haben. Viele weitere sind geplant.

Als Unternehmen leben wir täglich ethische Grundsätze, die wir von unseren Partnern und Lieferanten ebenfalls erwarten. Wir streben bis 2030 die CO<sub>2</sub>-Neutralität an. Dieses Ziel wird uns und alle Beteiligten unserer Lieferkette in den nächsten Jahren fordern.

Wir verfolgen nicht nur unternehmensinterne Nachhaltigkeitsstrategien, son-

dern tragen auch unseren Teil zum Wohl einer nachhaltigen Gesellschaft bei. Mit unseren Produkten fördern wir die Weiterentwicklung der Elektromobilität. Der sorgsame Umgang mit Ressourcen in der gesamten Lieferkette und eine hohe Wiederverwertungsquote unserer Abfälle sind uns sehr wichtig.

Unser Wichtigstes sind unsere Mitarbeitenden. Gerade aufgrund des starken Wachstums sind Mitarbeiterfindung und -bindung weiterhin große Herausforderungen. Örtlich und zeitlich flexible Arbeitsmodelle haben sich bewährt. Wir fördern den eigenen Nachwuchs, indem wir Studierende einstellen und ihnen spannende Aufgaben bieten. Bei uns können sie innovative Ideen in die Realität umsetzen und daran mitwirken, mit zukunftsfähigen Technologien einen starken Beitrag zur Elektromobilität zu leisten.

Mit dem Ausbau unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen wir auf

eine Kombination aus Sport, Spaß und Leistung, die unsere Mitarbeitenden als sehr wichtig erachten. Corporate Benefits runden dieses Angebot ab. Diesem Weg werden wir folgen. Dazu bauen wir sogar ein firmeninternes Fitnesscenter.

Der Berichtszeitraum umfasst das gesamte Jahr 2023. Er bezieht die Entwicklung der Kennzahlen seit 2019 ein. Alle Standorte von Silver Atena sind berücksichtigt. Der Bericht ist an die Regulatorik folgender Standards angelehnt:

- Global Reporting Initiative (GRI Standard)
- CSRD / ESRS Standards
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- The Universal Declaration of Human Rights
- United Nations Sustainable Development Goals (SDG)
- UN Global Compact
- GHG Protocol

# EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomie spielt auf dem Weg zur geplanten Klimaneutralität Europas bis zum Jahr 2050 eine Schlüsselrolle. Als Klassifizierungsinstrument der EU-Kommission soll sie den Green Deal für Unternehmen und Investoren griffig machen. Es soll erkennbar sein, wie umwelt- und klimafreundlich einzelne Unternehmen sind. Die neue EU-Richtlinie zur Unternehmens-Nachhaltigkeitsberichterstattung Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bricht die Vorgaben aus der EU-Taxonomie auf die Unternehmen herunter. Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) legen die Details der Nachhaltigkeitsberichterstattung fest und nennen Kriterien, nach denen eine wirtschaftliche Tätigkeit umweltverträglich ist oder nicht.

Die EU-Taxonomie betrifft Silver Atena als Tochterunternehmen der Expleo Group. Uns bedeuten die Ergebnisse der eigenen Nachhaltigkeitsberichterstattung sehr viel. Denn anhand dieser Ergebnisse können wir unsere Strategie überprüfen, das Einhalten des eingeschlagenen Weges sicherstellen, Verbesserungspotenziale erkennen und das Vertrauen der Stakeholder stärken. Drei finanzielle Indikatoren zeigen, zu welchem Grad unsere Aktivitäten der EU-Taxonomie entsprechen: Umsatz, Investitionen (Capex) und Betriebskosten (Opex). Wir haben die Prinzipien der EU-Taxonomie in unsere Wachstumsstrategie integriert und Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil unseres Geschäftsmodells gemacht.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2023 setzen wir die Anforderungen des ESRS so weit wie möglich um. Laut ESRS-Definition befinden sich alle Unternehmensaktivitäten im Sektor „Sonstiges“. Uns ist bewusst, dass wir unser Nachhaltigkeitsreporting nur schrittweise verbessern können. Doch sind wir auf einem sehr guten Weg, wie die hervorragenden Ergebnisse unserer Sustainability Ratings und der ESG Transparency Award zeigen.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2023 setzen wir die Anforderungen des ESRS so weit wie möglich um. Laut ESRS-Definition befinden sich alle Unternehmensaktivitäten im Sektor „Sonstiges“. Uns ist bewusst, dass wir unser Nachhaltigkeitsreporting nur schrittweise verbessern können. Doch sind wir auf einem sehr guten Weg, wie die hervorragenden Ergebnisse unserer Sustainability Ratings und der ESG Transparency Award zeigen.

## KERNELEMENTE DER SORGFALTPFLICHT

Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell

Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht

Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen

Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen

Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation

## ABSÄTZE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT

- Vorwort
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Silver Atena
- Nachhaltigkeitskomitee
- Mitarbeitende und Gesellschaft/ Betriebsrat
- Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
- Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
- Interne Prozesse und Dokumente
- Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
- Mitarbeitende und Gesellschaft/ Unsere Werte
- Interne Prozesse und Dokumente

# KENNZAHLEN LAUT ESRS UND GRI

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS 2 GOV-1	21a	Anzahl geschäftsführender Mitglieder	2	2	2	Nachhaltigkeitsorganisation	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21a	Anzahl nicht geschäftsführender Mitglieder	0	0	0	-	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21d	Prozentualer Anteil nach Geschlecht und anderen Aspekten der Vielfalt	100% männlich	100% männlich	100% männlich	-	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21d	Geschlechtervielfalt in der Geschäftsführung	1	1	1	-	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21e	Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder	1	1	1	-	2-9	
ESRS 2 GOV-3	29d	Anteil der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und/oder Auswirkungen abhängt	n.a.	n.a.	n.a.	-	2-19	Variable Vergütung wird auf individueller Ebene geschlossen
ESRS 2 SBM-1	40 a iii	Zahl der Beschäftigten					2-7	siehe ESRS 1-6
ESRS 2 SBM-1	40b	Gesamteinnahmen	70.426.000 €	58.855.000 €	50.111.000 €	Anhang / Kennzahlen auf einen Blick	201-1	
ESRS 2 SBM-1	40 d i	Einnahmen aus fossilen Brennstoffen, Kohle, Öl, Gas, Chemischen Produktion, Waffenlieferungen, Tabak	0 €	0 €	0 €	-	2-7	
ESRS G1-4	24a	Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	2-27	
ESRS G1-4	24a	Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0 €	0 €	0 €	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	2-27	
ESRS G1-4	22, 25a	Anzahl Fälle von Korruption oder Bestechung	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	205-3	
ESRS G1-4	25b	"Zahl der bestätigten Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden"	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	205-3	
ESRS G1-4	25c	"Zahl der bestätigten Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden"	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	205-3	
ESRS G1-5	29b	"Höhe finanzielle oder in Form von Sachleistungen geleisteten politischen Zuwendungen"	0 €	0 €	0 €	-	415-1	
ESRS G1-6	33a	Durchschnittliche Zeit (in Tagen), die das Unternehmen benötigt, um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen	27 Tage			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
ESRS G1-6	33b	Standardzahlungsbedingungen des Unternehmens in Tagen	30 Tage			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
ESRS G1-6	33b	Prozentsatz seiner Zahlungen, bei denen diese Standardbedingungen angewandt werden	100%			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
ESRS G1-6	33c	Zahl der derzeit anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs	0			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
		Anteil ISO 14001 Zertifizierung unserer Lieferanten	68%	68%		Anhang / Kennzahlen auf einen Blick	-	
ESRS S1-6	50a	Gesamtzahl der Beschäftigten	484	433	388		405-1	Beschäftigte der Silver Atena: Stammbnelegschaft, Mini Jobber, Externe Mitarbeitende sowie Studierende

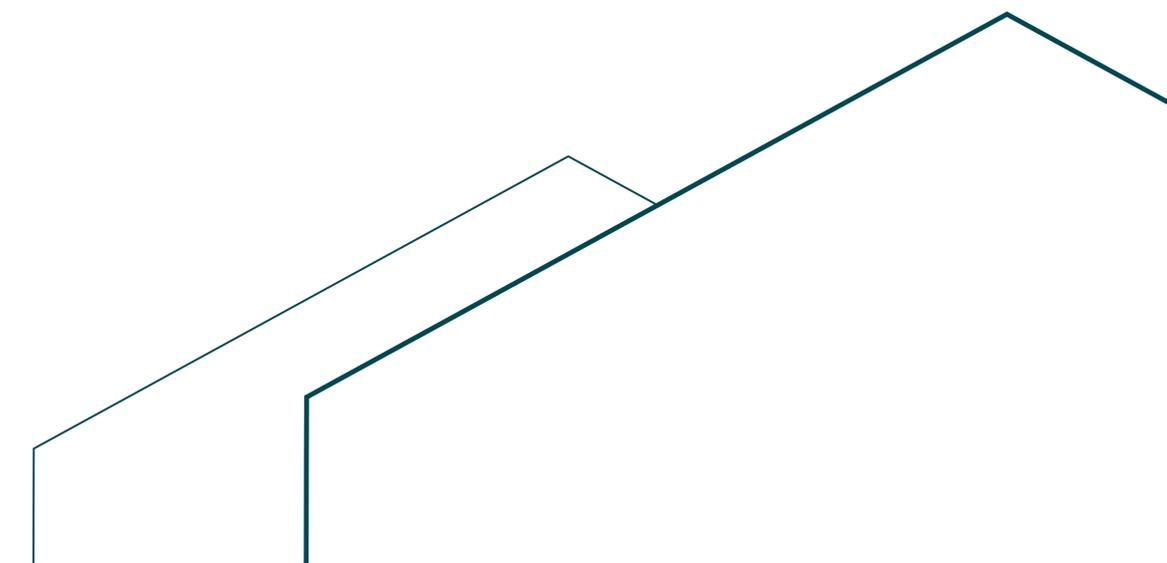
ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS S1-6		davon Frauen	78	70	59			
ESRS S1-6		davon Männer	406	363	329			
ESRS S1-6		davon in Deutschland tätig	484	433	388			
ESRS S1-6		davon nicht in Deutschland tätig	0	0	0			
ESRS S1-6	50b	Gesamtzahl der dauerhaft Beschäftigten	398	359	333		2-7	
ESRS S1-6		davon Frauen	70	64	282			
ESRS S1-6		davon Männer	328	295	51			
ESRS S1-6	50b	Gesamtzahl vorübergehen Beschäftigten	86	74	55		2-7	inkl. Studierende
ESRS S1-6		davon Frauen	8	68	8			
ESRS S1-6		davon Männer	78	6	47			
ESRS S1-6	50b	Gesamtzahl Beschäftigte ohne garantierter Arbeitsstunden	2	1	1		2-7	
ESRS S1-6		davon Frauen	0	0	0			
ESRS S1-6		davon Männer	2	1	1			
ESRS S1-6	50c	Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben	84	93	109		401-1	inkl. Studierende
		Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben (Stammbnelegschaft)						
ESRS S1-6	50c	Quote der Mitarbeiterfluktuation	20%	23%	26%		401-1	inkl. Studierende
		Quote der Mitarbeiterfluktuation Stammbnelegschaft	9%					ohne Studierende
ESRS S1-7	55a	Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	45				2-8	
ESRS S1-8	60a	Prozentualer Anteil aller Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	0%	0%	0%		2-30	Silver Atena hat keinen Tarifvertrag.
ESRS S1-8		davon im europäischen Wirtschaftsraum	0%	0%	0%			
ESRS S1-8	63a	Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind	100%	100%	100%			
ESRS S1-9	66a	Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene					405-1	
ESRS S1-9		davon Frauen (Anzahl)	3	3	2			
ESRS S1-9		davon Frauen (Prozentual)	33%	30%	20%			
ESRS S1-9		davon Männer (Anzahl)	6	7	8			
ESRS S1-9		davon Männer (Prozentual)	67%	70%	80%			
ESRS S1-9	66b	Altersverteilung					405-1	Alle Beschäftigte
ESRS S1-9		Beschäftigte unter 30 Jahren	155	131	104			

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS S1-9		Beschäftigte 30 - 50 Jahre	240	229	222			
ESRS S1-9		Beschäftigte über 50 Jahre	89	73	62			
ESRS S1-10		Angemessene Entlohnung: Narrativ						
ESRS S1-11		Sozialschutz: Narrativ						
ESRS S1-12	77	Beschäftigte mit Behinderung (Prozentual)	0,04%	1%	1%			
ESRS S1-13	83a	Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	100%	100%	100%		404-3	
ESRS S1-13		davon Männer	100%	100%	100%			
ESRS S1-13		davon Frauen	100%	100%	100%			
ESRS S1-13	83b	Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden/ Beschäftigten	18,32	13,2			404-1	Erhebung der Kennzahl ab 2022
ESRS S1-13		davon Männer	18,91	13,3				
ESRS S1-13		davon Frauen	15,56	12,7				
ESRS S1-14	88a	Prozentsatz der Personen der eigenen Belegschaft, die auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/ oder anerkannter Norm oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden	100%	100%	100%		403-8	
ESRS S1-14		davon angestellte Beschäftigte	100%	100%	100%			
ESRS S1-14		davon nicht angestellte Beschäftigte	100%	100%	100%			
ESRS S1-14	88b	Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0		403-9	
ESRS S1-14		davon andere Arbeitskräfte, die an Standorten des Unternehmens tätig sind	0	0	0			
ESRS S1-14	88c	Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	3	2	7		403-9	
ESRS S1-14	88c	Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle	10,5				403-9	
ESRS S1-14	88d	Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0		403-10	
ESRS S1-14	88e	Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen	6				403-9	
ESRS S1-15	93a	Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben	100%	100%	100%		401-3	
ESRS S1-15	93b	Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben					401-3	Grund für Sonderurlaub wird nicht erfasst
ESRS S1-15		davon Frauen						
ESRS S1-15		davon Männer						
ESRS S1-16	97a	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	13%	24%	22%		405-2	Lohnvergleich unabhängig von Aufgabe, Ausbildung, Qualifikation usw., reiner Rechenwert
ESRS S1-16	97b	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchste bezahlte Einzelperson)	370%	385%	391%		2-21	
ESRS S1-17	103a	Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0	0	0		406-1	
ESRS S1-17	103b	Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Personen innerhalb der eigenen Belegschaft des Unternehmens Bedenken äußern können	0	0	0		2-25	

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS S1-17	103c	Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehenden beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0	0	0			2-27
ESRS S1-17	104a	Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit der Belegschaft des Unternehmens	0	0	0			3-3
ESRS S1-17	104a	davon Verstöße gegen Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte	0	0	0			
ESRS S1-17	104a	davon Verstöße gegen die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	0	0	0			
ESRS S1-17	104a	davon Verstöße gegen OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	0	0	0			
ESRS S1-17	104b	Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit 104a	0 €	0 €	0 €			2-27
ESRS E1-GOV-3	13	Prozentsatz der anerkannten Vergütungen, die an klimabezogene Erwägungen geknüpft sind	-					-
ESRS E1-1		Finanzielle Mittel für den Aktionsplan (OpEx)	99.920,00 €					"Unser Beitrag zum Klimaschutz"
ESRS E1-1	16c	Finanzielle Mittel für den Aktionsplan (CapEx)	10.000.000,00 €					"Unser Beitrag zum Klimaschutz"
ESRS E1-1	16f	Erhebliche Investitionsausgaben für kohle- / öl- / gas-bezogene Wirtschaftstätigkeiten	- €					-
ESRS E1-3	4b	Erzielte und erwartete Reduktion der THG-Emissionen	- 14 %	- 24 %	- 34 %			"Treibhausgasemissionen"
ESRS E1-4	9a / b	THG-Emissionsreduktionsziele	-					-
ESRS E1-5	12	den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder Vielfachen von Joule, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten	158477 kWh	365840 kWh				-
ESRS E1-5	12	Stromverbrauch	751581 kWh	583225 kWh				keine Investitionen in Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas
ESRS E1-5	12	Wärmeenergieverbrauch	481521 kWh	193766 kWh				Reduktion im Vergleich zu Basisjahr 2019
ESRS E1-5	12	den gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder Vielfachen von Joule	1391579 kWh	1142831 kWh				Planung im Projekt zur Erreichung der CO <sub>2</sub> -Neutralität
ESRS E1-5	13	Gesamtenergieverbrauch für Unternehmen aus klimaintensiven Sektor	-					-
ESRS E1-5	15	Gesamtenergieverbrauch je Nettoeinnahme im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	-					-
ESRS E1-5	16	Gesamtenergieverbrauch durch Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimaauswirkung	-					-
-	-	den Energieintensitätsquotienten der Organisation	124,29 kWh / m <sup>2</sup>	120,97 kWh / m <sup>2</sup>				-
-	-		3496,43kWh / VZB	3351,41 kWh / VZB				-
-	-		19759,45 kWh / Millionen EUR	19417,74 kWh / Millionen EUR				-
-	-	Größe Büro- & Laborräume	11196 m <sup>2</sup>	9447 m <sup>2</sup>				-

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
-	-		0,01 Tonnen CO <sub>2</sub> e / m <sup>2</sup>	0,03 Tonnen CO <sub>2</sub> e / m <sup>2</sup>	-	-	305-4	
-	-	Intensität der Treibhausgasemissionen - Scope 1	0,38 Tonnen CO <sub>2</sub> e / VZB	0,80 Tonnen CO <sub>2</sub> e / VZB	-	"Treibhausgasemissionen"	305-4	
-	-		2,14 Tonnen CO <sub>2</sub> e / Millionen EUR	4,64 Tonnen CO <sub>2</sub> e / Millionen EUR	-	"Treibhausgasemissionen"	305-4	
-	-		0,01 Tonnen CO <sub>2</sub> e / m <sup>2</sup>	0,01 Tonnen CO <sub>2</sub> e / m <sup>2</sup>	-	-	305-4	
-	-	Intensität der Treibhausgasemissionen - Scope 2	0,27 Tonnen CO <sub>2</sub> e / VZB	0,31 Tonnen CO <sub>2</sub> e / VZB	-	"Treibhausgasemissionen"	305-4	
-	-		1,54 Tonnen CO <sub>2</sub> e / Millionen EUR	1,80 Tonnen CO <sub>2</sub> e / Millionen EUR	-	"Treibhausgasemissionen"	305-4	
-	-		0,04 Tonnen CO <sub>2</sub> e / m <sup>2</sup>	0,03 Tonnen CO <sub>2</sub> e / m <sup>2</sup>	-	-	305-4	
-	-	Intensität der Treibhausgasemissionen - Scope 3	1,23 Tonnen CO <sub>2</sub> e / VZB	0,94 Tonnen CO <sub>2</sub> e / VZB	-	"Treibhausgasemissionen"	305-4	
-	-		6,97 Tonnen CO <sub>2</sub> e / Millionen EUR	5,46 Tonnen CO <sub>2</sub> e / Millionen EUR	-	"Treibhausgasemissionen"	305-4	
-	-	Größe Büro- & Laborräume	11196 m <sup>2</sup>	9447 m <sup>2</sup>	-	-	305-4	
-	-	Durchschnittliche Anzahl an Bürotagen	3,4 Tage	3,2 Tage	-	"Grundsätze"	-	
-	-	Stationäre Verbrennung CO <sub>2</sub> e (Tonnen)	28,99	84,93	75,43	"Treibhausgasemissionen"	305-1	
-	-	Fuhrpark CO <sub>2</sub> e (Tonnen)	121,60	146,61	153,69	"Treibhausgasemissionen"	305-1	
-	-	Flüchtige Emissionen (Kältemittelleckagen)	0,00	2,50	0,00	"Treibhausgasemissionen"	305-1	
ESRS E1-6	19a	Scope 1 - Total	150,59	234,04	229,11	"Treibhausgasemissionen"	305-1	
-	-	Eingekaufter Strom CO <sub>2</sub> e (Tonnen) - Graustrom	52,87	67,00	21,73	"Treibhausgasemissionen"	305-2	
-	-	Eingekaufter Strom (Tonnen) - Grünstrom	0,00	0,00	0,00	"Treibhausgasemissionen"	305-2	
-	-	Eingekaufte Wärme (Fernwärme) CO <sub>2</sub> e (Tonnen)	55,82	38,95	44,27	"Treibhausgasemissionen"	305-2	
ESRS E1-6	19b	Scope 2 - Total	108,69	105,94	66,00	"Treibhausgasemissionen"	305-2	
ESRS E1-6	26	Abfälle und Entsorgung CO <sub>2</sub> e (Tonnen)	29,90	12,08	2,02	"Treibhausgasemissionen"	305-3	
ESRS E1-6	26	Geschäftsreisen CO <sub>2</sub> e (Tonnen)	63,16	14,47	21,15	"Treibhausgasemissionen"	305-3	
ESRS E1-6	26	Anfahrten der MitarbeiterInnen CO <sub>2</sub> e (Tonnen)	350,73	294,51	253,99	"Treibhausgasemissionen"	305-3	
ESRS E1-6	26	Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	46,83	-	-	"Treibhausgasemissionen"	305-3	
ESRS E1-6	19c	Scope 3- Total	490,63	321,06	277,16	"Treibhausgasemissionen"	305-3	
ESRS E1-6	19d	TOTAL	749,91	661,04	572,28	"Treibhausgasemissionen"	305	
ESRS E1-6	23b	Prozentualer Anteil der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelsystemen	-	-	-	-	-	keine Teilnahme an Emissionshandelsystem
ESRS E1-6	24a	standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	418,70 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	305-2	
ESRS E1-6	24b	marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	108,69 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	305-2	
ESRS E1-6	25a	Aufschlüsselung Scope-1 und Scope-2-Emissionen Mutterunternehmen	-	-	-	-	-	getrennte Betrachtung der Emissionen von Silver Atena und Mutterkonzern

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS E1-6	27a	Scope-1-2 und 3-THG-Emissionen standortbezogen	418,70 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-	Berücksichtigung nur Scope 2, da Scope 1 und 3 nicht relevant für marktbezogen
ESRS E1-6	27b	Scope-1-2 und 3-THG-Emissionen marktbezogen	108,69 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-	Berücksichtigung nur Scope 2, da Scope 1 und 3 nicht relevant für marktbezogen
ESRS E1-6	28	Nettoeinnahmen	1.182.969 €	-	-	-	305-4	
ESRS E1-6	28	Intensität der THG-Emissionen je Nettoeinnahme	63,39 t CO <sub>2</sub> e / Millionen EUR	-	-	-	305-4	
ESRS E1-6	AR 43c	biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in Scope 1 THG-Emissionen enthalten sind	-	-	-	-	305-1	werden nicht erfasst
ESRS E1-6	AR 45d	Prozentsatz der vertraglichen Instrumente	57%	-	-	-	-	
ESRS E1-6	AR 45e	Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in Scope 2 THG-Emissionen enthalten sind	-	-	-	-	-	werden nicht erfasst
ESRS E1-6	AR 46g	Prozentsatz der anhand von Primärdaten berechneten THG Scope 3	25%	-	-	-	-	Von vier Kategorien nur Geschäftsreisen Primärdaten
ESRS E1-6	AR 46j	Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die in der Wertschöpfungskette anfallen und nicht in Scope 3 THG-Emissionen enthalten sind	-	-	-	-	305-3	werden nicht erfasst
ESRS E1-6	AR 55	Nettoeinnahmen Für die Berechnung der Treibhausgasintensität verwendete Nettoeinnahmen, die nicht zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	-	-	-	-	-	es wurden alle Nettoeinnahmen berücksichtigt
ESRS E1-7	alle						305	nicht relevant, da kein Abbau von THG und Projekte zur Verringerung von THG, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften
ESRS E1-8	alle						-	nicht relevant, da keine interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung stattfindet
ESRS E1-9	alle						201	keine konkreten Werte, Bewertung findet in der Risikoanalyse statt
		Anteil Elektro- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark	44%	30%				
		Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	84%	71%	77%			
		Anteil Mitarbeitende, die ein Jobrad nutzen	5%	4%				



# ESRS-INDEX

ESRS NR.	ANGABE	TITEL	ORT IN CSR
ESRS 2	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitsklärung	Fazit, Lieferanten und Partner
ESRS 2	BP-2	Angaben in Zusammenhang mit spezifischen Umständen	Zeithorizont: Wesentlichkeitsanalyse Wertschöpfungskette: Lieferanten & Partner Andere Rechtsvorschriften: Anhang GRI  Nachhaltigkeitsorganisation
ESRS 2	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Hinweis: Unser Unternehmen verursacht keine signifikanten Auswirkungen auf den Tierschutz. Wir haben keine betrieblichen Aktivitäten, die Tiere direkt betreffen oder gefährden könnten. Unsere Geschäftstätigkeit im Bereich Leistungselektronik erfordert keine Nutzung von Tieren oder tierischen Produkten und hat keine Auswirkungen auf die Lebensräume von Tieren. Daher ist der Tierschutz für unser Unternehmen nicht relevant. Die anderen Aspekte des ESRS G1 werden jedoch berücksichtigt.
ESRS 2	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Nachhaltigkeitsorganisation
ESRS 2	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Nachhaltigkeitsorganisation
ESRS 2	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Anhang, Darstellung berücksichtigte Nachhaltigkeitsaspekte ESRS
ESRS 2	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS 2	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Projekte für die Zukunft, Kunden und Produkte/Unsere Produkte (Nr. 39+40) Mitarbeitende und Gesellschaft (nr. 40), Lieferanten und Partner (Nr. 42)  Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS 2	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS 2	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS 2	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitsklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Anhang
ESRS 2	MDR-P	Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	Kapitel "Silver Atena", Kapitel 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, Unsere Handlungsfelder, Ziele pro Handlungsfeld,
ESRS 2	MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	Ziele/Maßnahmen pro Handlungsfeld, Abschlusseite pro Handlungsfeld
ESRS 2	MDR-M	Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	Angaben in den Handlungsfeldern
ESRS 2	MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben	Angaben in den Handlungsfeldern
ESRS G1	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Kapitel Nachhaltigkeitsorganisation
ESRS G1	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS G1	G1-1	"Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur"	Mitarbeitende und Gesellschaft / Unsere Werte, Nachhaltigkeitsorganisation

ESRS NR.	ANGABE	TITEL	ORT IN CSR
ESRS G1	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Lieferanten und Partner / Auswahl Lieferanten / Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern
ESRS G1	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung
ESRS G1	G1-4	Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung
ESRS G1	G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Mitarbeitende und Gesellschaft / Mitgliedschaft in Organisationen und Verbänden
ESRS G1	G1-6	Zahlungspraktiken	Lieferanten und Partner // Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern Lieferanten und Partner // damit messen wir unseren Erfolg
ESRS E1	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Kapitel Silver Atena
ESRS E1	E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Kapitel Unser Beitrag zum Klimaschutz
ESRS E1	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Kapitel Unser Beitrag zum Klimaschutz
ESRS E1	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Kapitel Unser Beitrag zum Klimaschutz
ESRS E1	E1-2	Strategien in Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Kapitel Unser Beitrag zum Klimaschutz
ESRS E1	E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	Ziele/Maßnahmen pro Handlungsfeld, Abschlusseite pro Handlungsfeld
ESRS E1	E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Ziele/Maßnahmen pro Handlungsfeld, Abschlusseite pro Handlungsfeld
ESRS E1	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Kapitel Treibhausgasemissionen
ESRS E1	E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1,2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Kapitel Treibhausgasemissionen
ESRS E1	7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften	Kapitel Treibhausgasemissionen
ESRS E1	8	Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	Kapitel Treibhausgasemissionen
ESRS E1	9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potentielle klimabezogene Chancen	Kapitel Unser Beitrag zum Klimaschutz
ESRS E2	alle	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	Typischerweise sind Unternehmen aus den Branchen Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Bau- und Immobilienentwicklung, Energieerzeugung, Tourismus und Freizeit betroffen. Unser Unternehmen ist jedoch nicht in diesen Branchen tätig. Darüber hinaus verursacht unser Unternehmen keine signifikanten Umweltbelastungen in Bezug auf Boden-, Luft- und Wasserverschmutzung. Wir tätigen auch keine erheblichen operativen Ausgaben oder Investitionen für Maßnahmen zur Reduzierung der Umweltverschmutzung. Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit ist auch Lärm und Lärmschutz nicht relevant. Daher ist der ESRS E2 für unser Unternehmen nicht relevant.
ESRS E3	alle	Wasser- und Meeresressourcen	Typischerweise sind Unternehmen aus den Branchen Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Bau- und Immobilienentwicklung, Energieerzeugung, Tourismus und Freizeit betroffen. Unser Unternehmen ist jedoch nicht in diesen Branchen tätig. Darüber hinaus verursacht unser Unternehmen keine signifikanten Auswirkungen auf Wasser- und Meeresressourcen. Wir tätigen auch keine erheblichen operativen Ausgaben oder Investitionen für Maßnahmen zur Reduzierung der Auswirkungen auf Wasser- und Meeresressourcen. Daher ist der ESRS E3 für unser Unternehmen nicht relevant.

ESRS NR.	ANGABE	TITEL	ORT IN CSR
ESRS E4	alle	Biologische Vielfalt in Ökosystemen	Typischerweise sind Unternehmen aus den Branchen Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Bau- und Immobilienentwicklung, Energieerzeugung, Tourismus und Freizeit betroffen. Unser Unternehmen ist jedoch nicht in diesen Branchen tätig. Darüber hinaus verursacht unser Unternehmen keine signifikanten Auswirkungen auf die Biodiversität, Pflanzenschutz und die Ökosysteme. Wir tätigen auch keine erheblichen operativen Ausgaben oder Investitionen für Maßnahmen zur Erhaltung und nachhaltigen Nutzung von aquatischen Süßwasser- und Meeresökosystemen. Daher ist der ESRS E4 für unser Unternehmen nicht relevant.
ESRS E5	alle	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Unser Unternehmen ist nicht in der Herstellung oder Verarbeitung von Materialien tätig, die typischerweise hohe Mengen an Ressourcen verbrauchen oder große Mengen an Abfall erzeugen. In unserer Produktion werden eingekaufte Bauteile in unseren Produkten verbaut. Dabei legen wir großen Wert darauf, wenn möglich einen hohen Recyclinganteil bei den Werkstoffen zu berücksichtigen.  Unsere Abfallproduktion beschränkt sich hauptsächlich auf den herkömmlichen Abfall, der durch unsere Mitarbeitenden und das Verpackungsmaterial verursacht wird. Hierbei achten wir auf eine sorgfältige Trennung, um die Recyclingquote zu erhöhen und einen positiven Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten.  Aus diesen Gründen ist der ESRS E5 für unser Unternehmen nicht von zentraler Bedeutung.
ESRS S1	SMB-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS S1	SMB-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS S1	SMB-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitmodelle Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
ESRS S1	S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement, Vielfalt im Unternehmen, Mitarbeitende und Gesellschaft, Arbeits- und Gesundheitsschutz,
ESRS S1	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Mitwirkung
ESRS S1	S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	Mitarbeitende und Gesellschaft / Unsere Werte, Daran messen wir unseren Erfolg Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur
ESRS S1	S1-4	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	Kapitel Governance/ Wesentlichkeitsanalyse und Risikoanalyse
ESRS S1	S1-5	Parameter und Ziele: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Kapitel Governance/ Wesentlichkeitsanalyse und Risikoanalyse
ESRS S1	S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft
ESRS S1	S1-7	"Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens"	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft
ESRS S1	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Mitwirkung
ESRS S1	S1-9	Diversitätsparameter	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Vielfalt im Unternehmen
ESRS S1	S1-10	Angemessene Entlohnung	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Wertschätzung und Corporate Benefits
ESRS S1	S1-11	Sozialschutz	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Wertschätzung und Corporate Benefits
ESRS S1	S1-12	Menschen mit Behinderung	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Vielfalt im Unternehmen
ESRS S1	S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Personalentwicklung und Weiterbildung
ESRS S1	S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Arbeits- und Gesundheitsschutz
ESRS S1	S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Kapitel Mitarbeitenden und Gesellschaft/ Flexible Arbeitswelt

ESRS NR.	ANGABE	TITEL	ORT IN CSR
ESRS S1	S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Vergütungsparameter
ESRS S1	S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Arbeitsunfälle  Der ESRS S2 ist in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht nicht enthalten, da uns die notwendigen Daten aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette fehlen.  Unsere Zulieferer und Distributionspartner verfügen derzeit nicht über die erforderlichen Systeme, um die geforderten sozialen Daten in der benötigten Qualität und Detailtiefe bereitzustellen. Zudem ist die Erfassung und Validierung dieser Daten aufgrund der Komplexität unserer globalen Wertschöpfungskette und der unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen eine erhebliche Herausforderung.  Wir arbeiten intensiv daran, die Datenerfassung zu verbessern, um zukünftig die Anforderungen des ESRS S2 erfüllen zu können.
ESRS S2	Alle	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Grundsätze  Lieferanten und Partner / Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern  Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern
ESRS S2	S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Grundsätze
ESRS S2	S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Lieferanten und Partner / Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern
ESRS S2	S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern
ESRS S2	S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement Lieferanten und Partner / Supplier Code of Conduct
ESRS S2	S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement Lieferanten und Partner / Supplier Code of Conduct  ESRS S3 wird ausgeschlossen aufgrund folgender Kriterien:  1) Unternehmensgröße: Unsere durchschnittliche Anzahl an Arbeitnehmern im Jahresdurchschnitt überschreitet 750 nicht. Daher werden wir für die ersten zwei Jahre unserer Berichtspflicht die Berichterstattung gemäß ESRS S3 unterlassen und stattdessen ersatzweise Angaben gemäß ESRS 2 tätigen. 2) Geografische Reichweite: Unsere Tätigkeiten haben keine signifikanten Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, die in unmittelbarer Nähe unserer Betriebsstätte leben oder arbeiten. Daher sind wir von der Berichterstattung gemäß ESRS S3 ausgenommen. 3) Wesentlichkeitsanalyse: In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir festgestellt, dass die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf betroffene Gemeinschaften nicht wesentlich sind. Daher sind wir von der Berichterstattung gemäß ESRS S3 ausgenommen. Dieser Ausschluss stellt sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die wesentlichen und relevanten Aspekte unserer Geschäftstätigkeit fokussiert bleibt.
ESRS S3	alle	Betroffene Gemeinschaften	ESRS S4 wird ausgeschlossen aufgrund folgender Kriterien  1) Unternehmensgröße: Unsere durchschnittliche Anzahl an Arbeitnehmern im Jahresdurchschnitt überschreitet 750 nicht. Daher werden wir für die ersten zwei Jahre unserer Berichtspflicht die Berichterstattung gemäß ESRS S4 unterlassen und stattdessen ersatzweise Angaben gemäß ESRS 2 tätigen. 2) Geografische Reichweite: Unsere Tätigkeiten haben keine signifikanten Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer, die in unmittelbarer Nähe unserer Betriebsstätte leben oder arbeiten. Daher sind wir von der Berichterstattung gemäß ESRS S4 ausgenommen. 3) Wesentlichkeitsanalyse: In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir festgestellt, dass die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Verbraucher und Endnutzer nicht wesentlich sind. Daher sind wir von der Berichterstattung gemäß ESRS S4 ausgenommen. Dieser Ausschluss stellt sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die wesentlichen und relevanten Aspekte unserer Geschäftstätigkeit fokussiert bleibt.
ESRS S4	alle	Verbraucherinnen & Endnutzerinnen	

# GRI-INDEX

GRI NR.	GRI-STANDARD	ANGABE	VERFÜGBARKEIT, ORT	RELEVANT?	ANFORDERUNG AUSGELASSEN?	GRUND	ERKLÄRUNG
GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021	3-1 bis 3-9	CSR-Report	ja			
GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021	4	CSR-Report	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1	CSR-Report Kap. Silver Atena, Impressum	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-2	CSR-Report Kap. Silver Atena	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-3	CSR-Report Kap. Fazit	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-4	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-5		nein			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6	CSR-Report Kap. Silver Atena	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-7	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-8	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft				
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9	Organigramm	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-10	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-11	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-12	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-13	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-14	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-15	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-16	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-17	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-18	EHS-Handbuch Kap. 5	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-19	Interne Prozesse	ja	ja	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Vergütungspolitik wird nicht offen gelegt
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-20	Interne Prozesse	ja	ja	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Vergütungspolitik wird nicht offen gelegt
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-21	Interne Prozesse	ja	ja	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Vergütungspolitik wird nicht offen gelegt
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22	CSR-Report Vorwort	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-23	CSR-Report, Verweis auf Ethik- und Compliance-Charta Expleo-Group	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-24	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-25	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte; Homepage Expleo	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-26	Managementsystem Silver Atena	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-27	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte; Homepage Expleo	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-28	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29	CSR-Report Kap. Silver Atena, Wesentlichkeitsanalyse	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-30		nein			
GRI 3	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Wesentlichkeitsanalyse, CSR-Report diverse Kapitel	ja			
GRI 3	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-2	Wesentlichkeitsanalyse, CSR-Report diverse Kapitel	ja			
GRI 3	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Wesentlichkeitsanalyse, CSR-Report diverse Kapitel	ja			
GRI 11	GRI 11: Öl- und Gassektor 2021			nein			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	„Jahresabschluss zum 31. Dezember 2022 und Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022“	ja			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2	„Jahresabschluss zum 31. Dezember 2022 und Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022“	ja			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-3	„Jahresabschluss zum 31. Dezember 2022 und Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022“	ja			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-4	„Jahresabschluss zum 31. Dezember 2022 und Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022“	ja			
GRI 202	GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1		ja	ja	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Vergütungspolitik wird nicht offen gelegt, alle Mitarbeiter werden über Mindestlohn bezahlt
GRI 202	GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-2	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			
GRI 203	„GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016“			nein			
GRI 204	GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	CSR-Report Kap. Lieferanten und Partner	ja			
GRI 205	GRI 205: Antikorruption 2016	205-1	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte	ja			
GRI 205	GRI 205: Antikorruption 2016	205-2	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte	ja	teilweise	Informationen unvollständig	
GRI 205	GRI 205: Antikorruption 2016	205-3	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte	ja			
GRI 206	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte	ja			
GRI 207	GRI 207: Steuern 2019			nein			
GRI 301	GRI 301: Materialien 2016	301-1		ja	ja	Informationen unvollständig	nicht anwendbar
GRI 301	GRI 301: Materialien 2016	301-2		ja	ja	Informationen unvollständig	noch kein aktiver Einsatz von recycelten Ausgangsstoffen
GRI 301	GRI 301: Materialien 2016	301-3		ja	ja	Informationen unvollständig	Informationen unvollständig
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-1	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-2		ja	ja	nicht anwendbar	keine Angabe in Joule oder Vielfachen von Joule möglich
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-3	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-4	CSR-Report Kap. Umwelt	ja	ja	Informationen unvollständig	
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-5	CSR-Report Kap. Umwelt	ja	ja	Informationen unvollständig	
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1		nein			
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-2		nein			
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-3		nein			

GRI NR.	GRI-STANDARD	ANGABE	VERFÜGBARKEIT, ORT	RELEVANT?	ANFORDERUNG AUSGELASSEN?	GRUND	ERKLÄRUNG
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-4					nein
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5					nein
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-1					nein
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-2					nein
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-3					nein
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-4					nein
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-1	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			ja
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-2	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			ja
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-3	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			ja
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-4	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			ja
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-5	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			ja
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-6		ja	ja	Informationen unvollständig	Informationen liegen unvollständig vor
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-7		ja	ja	Informationen unvollständig	Informationen liegen unvollständig vor
GRI 306	GRI 306: Abfall 2020	306-1		ja	ja	Informationen unvollständig	Informationen liegen unvollständig vor
GRI 306	GRI 306: Abfall 2020	306-2	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			ja
GRI 306	GRI 306: Abfall 2020	306-3	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			ja
GRI 306	GRI 306: Abfall 2020	306-4	CSR-Report Kap. Umwelt	ja	teilweise	Informationen unvollständig	Informationen liegen unvollständig vor
GRI 306	GRI 306: Abfall 2020	306-5	CSR-Report Kap. Umwelt	ja	teilweise	Informationen unvollständig	Informationen liegen unvollständig vor
GRI 306	GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	306-3		nein			
GRI 308	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	CSR-Report Kap. Lieferanten	ja			ja
GRI 308	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-2		ja	ja	Informationen unvollständig	Umsetzung von Kundenanforderungen
GRI 401	GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			ja
GRI 401	GRI 401: Beschäftigung 2016	401-02	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			ja
GRI 401	GRI 401: Beschäftigung 2016	401-03	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			ja
GRI 402	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1		nein			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft EHS-Handbuch	ja			ja
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-2	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft EHS-Handbuch	ja			ja
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-3	Prozess Arbeitsschutz betreiben EHS-Handbuch, interne Prozesse	ja			ja
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-4	Prozess Arbeitsschutz betreiben/ Intranet EHS-Handbuch, interne Prozesse	ja			ja
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-5	Prozess Arbeitsschutz betreiben/ Intranet EHS-Handbuch, interne Prozesse	ja			ja
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-6	„CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft EHS-Handbuch, interne Prozesse“	ja			ja
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-7		nein			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-8	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			ja
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-9	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja	teilweise	Informationen nicht verfügbar	Sehr geringe Anzahl an Arbeitsunfällen. Diese werden einzeln betrachtet und ausgewertet, kein Mehrwert durch Gegenüberstellung zu Gesamtstunden
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-10	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja	ja	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Vertraulichkeit, wird daher nicht veröffentlicht
GRI 404	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			ja
GRI 404	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2		nein			
GRI 404	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-3	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			ja
GRI 405	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja			ja
GRI 405	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-2	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft	ja	ja	Information nicht verfügbar	
GRI 406	GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft, Code of Conduct	ja			ja
GRI 407	GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1	Supplier Code of Conduct	ja			ja
GRI 408	GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1	Supplier Code of Conduct	ja			ja
GRI 409	GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1	Supplier Code of Conduct	ja			ja
GRI 410	GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016	410-1	Supplier Code of Conduct	ja			ja
GRI 411	GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016	411-1	Supplier Code of Conduct	ja			ja
GRI 413	GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1		nein			
GRI 413	GRI 413: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	413-2		nein			
GRI 414	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1		nein			
GRI 414	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-2		nein			
GRI 415	GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte	ja			ja
GRI 416	GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit	416-1		nein			
GRI 416	GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit	416-2		nein			
GRI 417	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	417-1		nein			
GRI 418	GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-1	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte	ja			ja

## KENNZAHLEN AUF EINEN BLICK



### KUNDEN UND PRODUKTE

Umsatzentwicklung:

2019: 38.314 TEUR

2020: 41.336 TEUR

2021: 50.111 TEUR

2022: 58.855 TEUR

**2023: 70.426 TEUR**

Ergebnis SAQ 5.0  
(Sustainability Assessment  
Questionnaire) 2023:

München: **91%**

Dachau: **91%**

Abdeckungsrate Unternehmen mit Qua-  
litätsmanagementsystem (9001/9100)  
**100%**



### MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

Anzahl Mitarbeitende:

**398** Festangestellte

**86** Studenten

Anzahl verschiedener Nationalitäten: **35**

Abdeckungsrate Produktionsstandorte  
mit ISO 45001: **100%**



### UMWELT

Corporate Carbon Footprint –  
THG-Emissionen:

2019: 871,77 t CO<sub>2</sub>e

2020: 526,82 t CO<sub>2</sub>e

2021: 572,28 t CO<sub>2</sub>e

2022: 661,04 t CO<sub>2</sub>e

**2023: 749,91 t CO<sub>2</sub>e**

Anteil Ökostrom vom Gesamtstromver-  
brauch:

2019: 74 %

2020: 80 %

2021: 77 %

2022: 71 %

**2023: 84%**

Abdeckungsrate Produktionsstandorte  
mit ISO 14001: **100%**



### LIEFERANTEN UND PARTNER

Abdeckung ISO 14001 unserer  
Serienlieferanten:

2021: 47 %

2022: 68 %

**2023: 68%**

Zustimmungsquote unserer  
Lieferanten zum Supplier Code of  
Conduct und der Vermeidung von  
Konfliktmineralien: **100%**

Anteil audierter Serienlieferanten  
(bezogen auf A-Komponenten): **100%**



## IMPRESSUM

WIR ETABLIEREN EINE NACHHALTIGE  
WERTSCHÖPFUNGSKETTE BIS 2030

---

### SILVER ATENA GMBH

Dachauer Str. 655  
80995 München  
Telefon: +49 89 189600-0  
E-Mail: [info@silver-atenade](mailto:info@silver-atenade)  
[www.silver-atenade](http://www.silver-atenade)

**REDAKTION:** Dr. Irene Schönreiter

**TEXT:** Ursula Katthöfer, [www.textwiese.com](http://www.textwiese.com)

**DESIGN:** Lara Kroner, [l.kroner@silver-atenade](mailto:l.kroner@silver-atenade)

### FOTO- UND GRAFIKHINWEIS

Silver Atena GmbH

## ANSPRECHPARTNERIN

---

### DR. IRENE SCHÖNREITER

Director Nachhaltigkeit, Sicherheit & Gesundheit

**TELEFON:** +49 89 189600 4580

**E-MAIL:** [i.schoenreiter@silver-atenade](mailto:i.schoenreiter@silver-atenade)

Silver Atena GmbH  
Dachauer Str. 655  
80995 München