



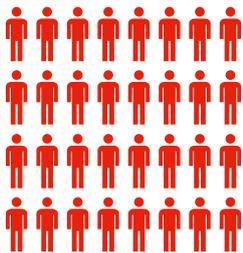
# BUILDING SUSTAINABILITY

Nachhaltigkeitsbericht  
2022/2023

**PERI**

# ÜBER PERI

Unternehmerisches Denken, Verlässlichkeit und Leidenschaft für unsere Kunden haben uns zu einem der weltweit führenden Hersteller und Anbieter von Schalungs- und Gerüstsystemen gemacht. Seit über 50 Jahren sind wir auf den Baustellen der Welt zu Hause und helfen unseren Kunden dabei, Wohn- und Bürogebäude, Hochhäuser, Brücken, Tunnel und Straßen entstehen zu lassen. Unsere vielfältigen, individuell projektbezogen abgestimmten Produkte und Engineering-Dienstleistungen machen die Arbeit am Bau effizienter, schneller und sicherer. „Bester Dienst am Kunden“ ist der Anspruch, der uns jeden Tag dazu antreibt, erfolgreiche Lösungen zu entwickeln.



**9.200**

Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter



**> 240**

Niederlassungen, Mietlager  
und Vertriebsbüros



**1,8 Mrd.**

Euro Umsatz



In **> 65**  
Ländern vertreten

# INHALT

4	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
6	STRATEGIE UND MANAGEMENT
14	PRODUKTE
20	UMWELT
26	LIEFERKETTE
30	MENSCHEN
42	GRI-INDEX

- ☰ Menü
- 🔍 Suche
- ↶ Zurück zur letzten Seite
- 📄 Seitenverweise
- 🔗 Weblinks

# NACHHALTIGKEIT BEI PERI

Als Familienunternehmen übernehmen wir Verantwortung. Nachhaltiges Wirtschaften ist für uns – seit der Gründung vor über 50 Jahren – eine der wesentlichen Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns.



PERI Campus mit Kantine. So wie hier bereits geschehen, werden auf dem gesamten Werksgelände allein im Jahr 2024 rund 1.500 m<sup>2</sup> Flächen renaturiert bzw. naturnah gestaltet.



**Wir sind davon überzeugt:**

„Nachhaltigkeit“, wie wir sie bei PERI umsetzen, trägt zur Weiterentwicklung und zum Wachstum des Familienunternehmens PERI bei und erbringt Mehrwert für unsere Kunden.



# 1

neue Schule baut PERI jährlich in  
einem Entwicklungsland

# 8.261

Lieferanten wurden nach  
ESG-Risiken bewertet

# 150.733 t

CO<sub>2</sub>e kompensiert seit 2021

# -17,7 %

CO<sub>2</sub>e-Emissionen 2023

# 51

Punkte mit Bronze-Auszeichnung  
im EcoVadis-Rating erreicht

# 56.000 m<sup>2</sup>

naturnah gestaltetes  
Firmengelände

# VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG



V.l.n.r.:

Dr. Carsten Weiß, Managing Director Business Area Formwork  
Jürgen Voss, CFO  
Christian Schwörer, CEO  
Harijs Cika, Managing Director Business Area Scaffolding & Shoring  
Martin Schlecker, COO

**LIEBE LESERINNEN UND LESER,**

wir freuen uns sehr, Ihnen den zweiten Nachhaltigkeitsbericht der PERI Gruppe präsentieren zu können. Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen vor, wie das Thema Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie von PERI integriert ist und welche Fortschritte wir im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsziele gemacht haben. Im Fokus unseres Nachhaltigkeitsmanagements stehen dabei unsere fünf wesentlichen Handlungsfelder Produkte, Umwelt, Governance, Lieferkette und Menschen.

Wir blicken außerdem auf einige Erfolge zurück, wie etwa die Einweihung der neuen Schule in Nairobi, welche PERI in Zusammenarbeit mit einem gemeinnützigen Start-up gebaut hat. Ein neues Projekt zum Schulbau in einem Entwicklungsland wurde bereits in die Wege geleitet.

Unsere Nachhaltigkeitsbemühungen und Zielsetzungen wurden im Berichtsjahr von der Ratingagentur EcoVadis mit einer Bronzemedaille ausgezeichnet. Dies bestärkt uns auch weiterhin in unserem Engagement, bestehende Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus ist PERI neuer Teilnehmer des UN Global Compact. In diesem Rahmen ist auch 2023 der erste PERI Fortschrittsbericht entstanden.

Dies ist nur eine kleine Auswahl der Nachhaltigkeitsthemen, an denen wir bei PERI derzeit arbeiten. Auf den nächsten Seiten erwarten Sie zu diesen und vielen weiteren Themen ausführlichere Informationen. Unser Ansatz für die Zukunft bleibt unserer Tradition als Familienunternehmen treu: Wir konzentrieren uns auf definierte Handlungsbereiche mit klaren Zielen, die in unserer Unternehmensstrategie verankert sind.

Seit der Gründung von PERI vor über 50 Jahren sind nachhaltiges Denken und gesellschaftliche Verantwortung fester Bestandteil unseres Geschäfts. Die Reise hin zu mehr Nachhaltigkeit ist noch lange nicht zu Ende, und wir sind bestrebt, unsere Bemühungen fortzusetzen und zu intensivieren.

Wir freuen uns, dass Sie PERI auf diesem Weg begleiten, und wünschen eine spannende und inspirierende Lektüre.

Herzliche Grüße



Christian Schwörer – CEO



# STRATEGIE UND MANAGEMENT

Wir berücksichtigen umweltbezogene, soziale und gesellschaftliche Aspekte in unseren betrieblichen Entscheidungen und Prozessen. Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind gleichberechtigte Ziele für PERI – unabhängig davon, ob wir in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt tätig sind.



Der Bau von Brücken verbindet die Fortschritte des Ingenieurwesens mit architektonischen Aspekten auf einzigartige Weise. So entstehen nicht nur nützliche Bauwerke, die Menschen verbinden, sondern oftmals auch ikonische Wahrzeichen.

Als einer der weltweit größten Hersteller von Schalungs- und Gerüstsystemen bieten wir Bauunternehmen und Gerüstbaubetrieben jeder Größe Gesamtlösungskompetenz bei allen Anforderungen der Schalungs- und Gerüsttechnik in Bau, Instandhaltung und Sanierung. Innovative Schalungs- und Gerüstsysteme mit maßgeschneiderten Logistik-

Service- und Ingenieurleistungen gewährleisten für unsere Kunden Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Sicherheit bei allen Projekten.

Infrastrukturprojekte wie beispielsweise Tunnel und Brücken sowie Wohn- und Bürogebäude haben viele Jahre Bestand und prägen unsere Lebensräume in der Stadt und auf dem Land. PERI arbeitet mit zahlreichen Partnern auf den Baustellen dieser Welt zusammen, um gemeinsam immer höhere Standards in puncto Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung zu setzen. Dies betrifft vielfältige Themen entlang der Wertschöpfungskette: angefangen bei der Planungs- und Entwicklungsphase über Transport- und Entsorgungsthemen und die Arbeitssicherheit auf den Baustellen bis hin zur Gebäudesanierung und zum Recycling von eingesetzten Materialien.

PERI Produkte und Dienstleistungen spielen eine wesentliche Rolle in der Erstellungsphase von Bauprojekten. Bereits bei der Planung von Projekten kann auf Effizienz und Ressourcenschonung geachtet werden. Kurze Transportwege der eingesetzten Gerüst- und Schalungssysteme, möglichst umwelt-schonend produzierte Produkte, wiederverwendbare Materialien und nicht zuletzt die Sicherheit der Arbeitenden auf den Baustellen sind wesentliche Themen, bei denen PERI als Akteur sein Verantwortungsbewusstsein unter Beweis stellt.

## NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die Vision von PERI ist klar definiert: Wir wollen der führende Partner für alle Schalungs- und Gerüstanwendungen sein – weltweit. Unsere Aufgabe ist es, als Dienstleister für unsere Kunden die Arbeit am Bau wirtschaftlicher, schneller und sicherer zu machen. Um unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg zu stärken und unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, integrieren wir ökologische und soziale Themen in unser Kerngeschäft.

Wir sind ein Familienunternehmen mit gewachsenem Wertebewusstsein: Es ist die Verlässlichkeit der PERI Belegschaft, durch die wir das Vertrauen unserer Kunden rechtfertigen. Es ist die Offenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch die wir voneinander lernen und international wachsen. Und es ist die Leidenschaft, die uns bis zuletzt um die beste Lösung kämpfen lässt. Nach diesen Werten richten wir unser Handeln aus. Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter trägt zu unserem Unternehmenserfolg bei, indem sie/er diese Werte täglich mit Leben füllt, beispielhaft vorangeht und sie an neue Kolleginnen und Kollegen weitergibt.

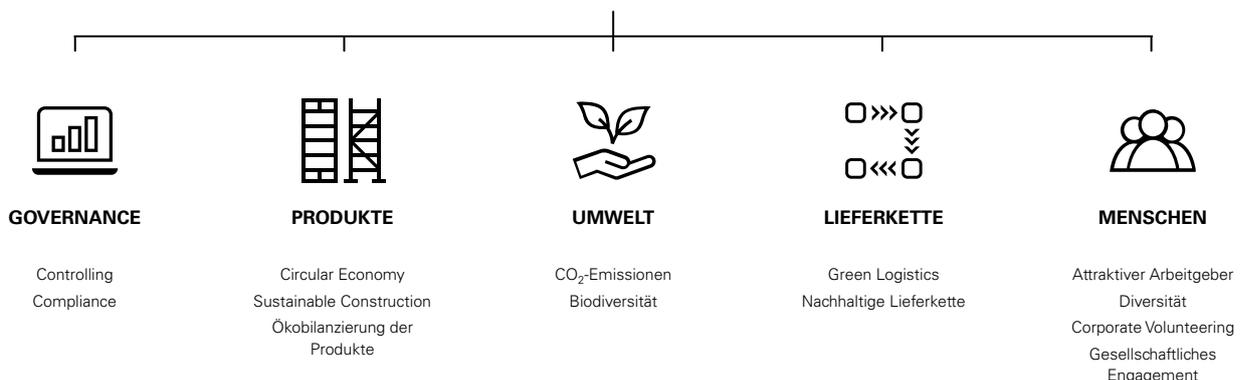
Unser Nachhaltigkeitsanspruch wurde im Jahr 2021 inhaltlich konkretisiert und systematisch strukturiert. So hat die Geschäftsführung der PERI Gruppe gemeinsam mit der Inhaberfamilie und den Nachhaltigkeitsverantwortlichen fünf Handlungsfelder identifiziert, um das Thema Nachhaltigkeit bei PERI weiter strategisch voranzutreiben. 2023 wurde der neue Zentralbereich „Corporate Sustainability“ innerhalb der Organisation verankert, der direkt an den CEO berichtet. Aktuell wird an einer neuen und zukunftsfähigen Nachhaltigkeitsstrategie und einem dazugehörigen Programm für die Zeit nach 2025 gearbeitet.

Im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses haben wir für die Bestimmung unserer wesentlichen Themen im Jahr 2021 zunächst einen umfassenden Themenkatalog auf Basis von Peergroup-Analysen, branchenrelevanten Aspekten, gesetzlichen Vorgaben und gängigen Rahmenwerken für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erstellt. Nach der weiteren Verdichtung zu übergeordneten Themenfeldern wurden in Workshops die Themen durch die Verantwortlichen hinsichtlich Geschäftsrelevanz, Auswirkungen und Anspruchsniveau bewertet.

Bei der Wesentlichkeitsanalyse haben wir folgende Themen in unseren fünf Handlungsfeldern als wesentlich identifiziert:

### Handlungsfelder der Nachhaltigkeit

## PERI SUSTAINABILITY





Als kompetenter Partner für Engineering, Planung, Beratung und Überwachung begleiten wir unsere Kunden ganzheitlich und bieten Systemlösungen für alle Arten von Bauprojekten in zeit-, kosten- und qualitätsoptimierter Weise.

Eine gute Unternehmensführung, die Verantwortung für Produkte, Umwelt, Menschen und die Lieferkette stehen im Fokus unseres Nachhaltigkeitsengagements. Wir verfolgen einen strategischen, ganzheitlichen und integrierten Ansatz: Bei allem, was wir tun, arbeiten wir transparent und faktenorientiert. Wir setzen uns klare Ziele, an denen wir uns messen lassen, und berichten regelmäßig über unsere Nachhaltigkeitsleistung. Wir integrieren Nachhaltigkeit in unsere Kernprozesse und setzen klar definierte Maßnahmen zur Zielerreichung systematisch um.

Im Jahr 2024 führt PERI eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durch, zur Vorbereitung auf die neuen Berichtspflichten. Unser Projektteam aus Accounting und Corporate Sustainability ist für die prozessuale Umsetzung der Anforderungen nach CSRD und EU-Taxonomie zuständig. Die Verantwortung für dieses Projekt liegt auf Geschäftsführungsebene beim CFO der PERI Gruppe.

### Nachhaltigkeitsziele

Thema	Ziel	KPI	Zeitraumen	Status
<b>GOVERNANCE</b> Wir erfassen unsere Nachhaltigkeitsleistung systematisch und berichten transparent in regelmäßigen Abständen.				
Controlling	Seit 2021 bauen wir ein globales Controlling-System für Nachhaltigkeit auf und entwickeln es kontinuierlich weiter.		Fortlaufend seit 2021	
Management	Bis Ende 2022 etablieren wir ein übergeordnetes Gremium (Sustainability Council), um unsere Nachhaltigkeitsstrategie gruppenweit zu managen. <sup>1)</sup>		2022	
ESG-Rating	Bis 2023 streben wir ein Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis für unsere Nachhaltigkeitsleistung an. <sup>2)</sup>	ESG-Rating	2023	
<b>PRODUKTE</b> Wir fördern Lösungen für die Kreislaufwirtschaft und nachhaltiges Bauen durch neue Produkte, Technologien und Lebenszyklusanalysen.				
Circular Economy	Bis 2025 werden wir Ansätze der Kreislaufwirtschaft in der Bauindustrie fördern.		Bis 2025	
Sustainable Construction	Bis 2025 werden wir ein Portfolio von Lösungen für nachhaltiges Bauen entwickeln.		Bis 2025	
Life Cycle Assessment	Bis 2025 werden wir Lebenszyklusanalysen für unsere wichtigsten Produkte und Anwendungen erstellen.	Anteil der Produkte, die durch ein LCA erfasst wurden	Bis 2025	

1) Der Zentralbereich Corporate Sustainability wurde im Jahr 2023 etabliert und wird das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement steuern.

2) Im Berichtsjahr 2023 wurde unsere Nachhaltigkeitsleistung von EcoVadis mit einer Bronzemedaille ausgezeichnet.

Thema	Ziel	KPI	Zeitraumen	Status
<b>UMWELT</b> Wir streben eine nahezu vollständige Reduzierung von THG-Emissionen an und fördern die Artenvielfalt auf unseren Firmengeländen.				
Nahezu vollständige Reduzierung von THG-Emissionen	Seit 2021 beziehen wir 100 % Ökostrom über Grünstromzertifikate und reduzieren unsere Scope-1- und -2-Emissionen damit nahezu komplett.	Tonnen CO <sub>2</sub> -Emissionen	Fortlaufend seit 2021	
		100 % Strom aus erneuerbaren Energien	Fortlaufend seit 2021	
CO <sub>2</sub> -Emissionen	Bis 2025 werden wir unsere spezifischen CO <sub>2</sub> -Emissionen um 10 % reduzieren (Basisjahr 2019).	-10 % Tonnen CO <sub>2</sub> pro Mio. EUR Umsatz	Bis 2025	
Biodiversität	Seit 2021 gestalten wir pro Jahr 20.000 m <sup>2</sup> unserer Firmengelände naturnah.	Quadratmeter gestaltete Landschaft an PERI Standorten	Fortlaufend seit 2021	
<b>LIEFERKETTE</b> Wir setzen uns für hohe Sozial- und Umweltstandards in unserer Lieferkette ein und fördern eine umweltfreundliche Logistik.				
Green Logistics	Bis 2025 werden wir die Transparenz der Scope-3-Emissionen in unserer Lieferkette verbessern.	Menge der Scope-3-Emissionen aus dem Bereich der Logistik	Bis 2025	
Nachhaltige Lieferkette	Bis 2023 integrieren wir die Nachhaltigkeit systematisch in unser globales Lieferantenmanagement.	80 % unserer globalen Lieferanten für Rohstoffe und Handelswaren sind nach ESG-Kriterien bewertet	Bis 2023	
<b>MENSCHEN</b> Wir wollen ein attraktiver und langfristiger Arbeitgeber sein, der Vielfalt fördert und sich für die Gesellschaft engagiert.				
Diversität	Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen, indem wir den Anteil von Frauen in unserer Belegschaft und in Führungspositionen bei PERI erhöhen.	Anteil der Mitarbeiterinnen bei PERI: 30 %	Bis 2030	
		Anteil der weiblichen Führungskräfte: 20 %	Bis 2030	
	Wir erhöhen den Anteil der Mitarbeiterinnen, die an unserem PERI Talent Program teilnehmen. Ab 2022 führen wir jährlich einen „Global Diversity Day“ durch.	Teilnehmerinnen im Talentprogramm: > 25 %	Ab 2022	
			Ab 2022	
Training und Qualifikation	Bis 2025 starten wir ein internationales Mitarbeiteraustauschprogramm.		Bis 2025	
	Wir unterstützen lebenslanges Lernen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	> 2 Weiterbildungstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter p. a.	Fortlaufend	
Corporate Volunteering	Ab 2023 werden die PERI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit einen Corporate-Volunteering-Tag pro Jahr unterstützen.	Anzahl der Mitarbeitenden, die am Corporate Volunteering Day teilgenommen haben	Ab 2023	
Gesellschaftliches Engagement	Ab 2022 werden wir jedes Jahr eine Schule in einem Entwicklungsland bauen.	1 Schule p. a.	Ab 2022	



## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Als multinational tätiges Unternehmen unterstützen wir die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die Anfang 2016 in Kraft getreten sind. Die SDGs umfassen 17 konkrete Zielsetzungen für Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft, um die Welt bis 2030 fairer und gerechter zu machen.

Unser Handeln hat entlang unserer Wertschöpfungskette Auswirkungen verschiedenster Art auf Umwelt und Gesellschaft. Von unseren Zulieferern über die Produktion bis hin zum Transport und Einsatz der Produkte können wir einen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten – insbesondere bei den SDGs 4, 5, 7, 9, 12 und 13.



Über die kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der PERI Academy und unserer verschiedenen Talentprogramme fördern wir beispielsweise das SDG 4 „Hochwertige Bildung“. Auch engagieren wir uns für den Bau von Schulen in Entwicklungsländern und wollen jährlich eine Bildungsstätte vor Ort errichten. Ebenfalls in unseren Fokus gerückt haben wir das SDG 5 „Geschlechtergleichheit“. Durch ein Programm zur Förderung des Frauenanteils wollen wir den Frauenanteil in der Belegschaft und in Führungspositionen in den nächsten Jahren erhöhen.

Weitere Informationen siehe Kapitel **Menschen** ab Seite 30.



Im Rahmen unserer Produktion und der Transportprozesse verbrauchen wir fossile Brennstoffe und erzeugen CO<sub>2</sub>e-Emissionen. Diesen nachteiligen Auswirkungen auf SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ begegnen wir durch die schrittweise Umstellung auf regenerative Energieträger und die kontinuierliche Reduktion unseres CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks. Bereits seit 2021 bezieht PERI zu 100 Prozent Ökostrom über Grünstromzertifikate und reduziert seine Scope-1- und -2-Emissionen nahezu komplett.

Weitere Informationen siehe Kapitel **Umwelt** ab Seite 20.



Mit unseren zukunftsweisenden Produkten und Technologien unterstützen wir das SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“. So beachtet PERI an den weltweiten Standorten beim Neubau stets höchste Standards. Mit unserem Mietmodell, welches wir bereits Mitte der 1970er Jahre etabliert haben, leisten wir außerdem einen wichtigen Beitrag zu SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“. Zusätzlich nutzt PERI selbst nachhaltige Alternativen von Rohstoffen sowie recycelte Rohstoffe. Unser Ziel ist es, bis 2025 die Ansätze der Kreislaufwirtschaft in der Bauindustrie zu fördern. Ebenso treiben wir die Biodiversität an unseren Standorten voran. So haben wir uns das Ziel gesetzt, jährlich ca. 20.000 m<sup>2</sup> unserer Liegenschaften naturnah umzugestalten.

Weitere Informationen siehe Kapitel **Umwelt** ab Seite 20.

## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

PERI bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die auf ethischen Grundwerten basiert. Die Geschäftsleitung der PERI SE trägt die Gesamtverantwortung und sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit in der Strategie, im Management und im operativen Geschäft verankert ist. Die operative Leitung des Querschnitts-themas Nachhaltigkeit obliegt der Zentralfunktion „Corporate Sustainability“. Die Aufgabe des Nachhaltigkeitsteams besteht darin, die strategische Ausrichtung sowie die Koordination der beteiligten Fachabteilungen zur Erreichung der Ziele zu steuern. Das Corporate-Sustainability-Team berichtet direkt an die Geschäftsleitung der PERI SE, d. h. an den Chief Executive Officer.

Für alle Nachhaltigkeitsziele der PERI Gruppe wurden verantwortliche Personen aus unterschiedlichen Fachbereichen benannt. Diese setzen in Abstimmung und mit Unterstützung durch Corporate Sustainability die einzelnen Maßnahmen um und überwachen die Zielerreichung.

## GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Governance und Compliance sind für PERI ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und fest im täglichen Handeln verankert. PERI erwartet die Einhaltung von geltenden Gesetzen sowie internen Regelungen, den Respekt vor ethischen Grundwerten und ein nachhaltiges Handeln von den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den beauftragten Geschäftspartnern. Als Grundlage hierfür gelten der PERI Code of Conduct und unsere Gruppenrichtlinien.

Compliance erreichen wir durch ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima und durch ein effizientes, auf unsere Bedürfnisse zugeschnittenes Compliance-Management-System einschließlich Compliance-Beauftragter in den Tochtergesellschaften und eines anonym nutzbaren Hinweisgebersystems. So haben Externe und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu unserer Compliance-Hotline und zum Compliance-Helpdesk. Bei der Hotline können sie Verstöße oder ihren begründeten Verdacht eines Verstoßes gegen den PERI Verhaltenskodex, Rechtsvorschriften oder interne Regularien unkompliziert und vertraulich melden. Der Helpdesk dient als Anlaufstelle für sämtliche Fragen zur Wahrung der Compliance.



Der Panamakanal hat dem gesamten Schiffsverkehr durch die Verkürzung der Seewege extrem viel Zeit und Treibstoff eingespart. Hochgerechnet entspricht dies einer Reduzierung von mehr als 850 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.



Die Themengebiete umfassen beispielsweise Korruptionsprävention, Kartellrecht, Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Interessenkonflikte, Betrug, Untreue und Unterschlagung.

2023 hat die PERI SE ihre Nachhaltigkeitsarbeit von EcoVadis untersuchen und bewerten lassen. Die Bemühungen, Zielsetzungen und diversen Projekte im Bereich Nachhaltigkeit wurden dabei mit einer Bronzemedaille ausgezeichnet. Zudem wurden jene Tochtergesellschaften, die einem erhöhten Risiko aufgrund ihres Unternehmenssitzes oder ihrer Branche unterliegen, separat von EcoVadis bewertet. PERI Saudi-Arabien und PERI Kuwait konnten dabei sogar Silbermedaillen erreichen. Bronzeauszeichnungen erhielten die PERI Tochtergesellschaften Peru, Argentinien, Philippinen und Serbien.

Seit 2023 ist die PERI SE Teilnehmer des UN Global Compact (UNGC) und bekennt sich damit zu der aktiven Entwicklung einer nachhaltigen Weltwirtschaft und Gesellschaft. Unseren ersten „Fortschrittsbericht“ in Bezug auf die zehn Prinzipien des UNGC haben wir im April 2023 eingereicht.

### Organisation

Um das Einhalten aller Gesetze und internen Richtlinien zu gewährleisten, haben wir eine funktionale Compliance-Organisation eingerichtet. Der Chief Compliance Officer (Head of Group Legal and Compliance) ist zugleich Vorsitzender des Compliance Committee. Er berichtet direkt an den CEO, den CFO (disziplinarisches Weisungsrecht) und den Verwaltungsrat (Administrative Board) über den Fortschritt von Compliance-Aktivitäten und wichtige Compliance-Angelegenheiten bei PERI.

Das Compliance Committee bestimmt wichtige Themen zur Stärkung der Compliance in der Gruppe und ist verantwortlich für die Förderung und Überwachung von Compliance-Aktivitäten bei PERI.

Die zentrale, übergeordnete Organisation wird durch regionale Compliance-Organisationen in den Tochtergesellschaften unterstützt. Es findet eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wesentlichen zentralen Schnittstellen wie Arbeitnehmervertretung, Controlling, der Rechtsabteilung oder dem Risikomanagement statt.

Lieferkettenthemen und konkrete Fragestellungen, die sich aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ergeben, werden von einem gesonderten Committee bearbeitet. Kritische Vorfälle werden dort diskutiert, Stellungnahmen abgestimmt und, wenn notwendig, entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Mehr zum Thema Lieferkettengesetz und zu den Verpflichtungen bezüglich Menschenrechte findet sich in der „Grundsatzklärung zur Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstrategie“.

### Interne Leitlinien

Über interne Richtlinien und Verfahrensweisen setzen wir Compliance im Unternehmensalltag um. Sie umfassen beispielsweise Vorgaben zu Kartell- und Wettbewerbsrecht, Datenschutz, Exportkontrolle oder auch zum Umgang mit Geschäftspartnern.

Die Grundlage für unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung ist der PERI Code of Conduct. Dieser fasst die wesentlichen Werte, Grundsätze und Normen zusammen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Handlungsleitlinie dienen. Wesentliche Themen sind Geschäftsbeziehungen und fairer Wettbewerb, Datenschutz, Sicherheit, gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird bei Einstellung mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht. Für Verstöße dagegen gilt das Null-Toleranz-Prinzip.

➤ Unsere **Grundsatzklärung zur Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstrategie** ist auf unserer Website [www.peri.com/de/](http://www.peri.com/de/) im Bereich Nachhaltigkeit einsehbar.

### WE SUPPORT



➤ Unser **Fortschrittsbericht** ist auf der Website des UNGC [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) im Bereich Our Participants einsehbar.

📄 Weitere Informationen siehe Kapitel **Lieferkette** ab Seite 26.



Beispiel des regelmäßigen konstruktiven Austausches mit Stakeholdern: der PERI Unternehmertag Gerüstbau.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich zu unseren Werten und Regeln bekennen und verantwortungsvolles Handeln sicherstellen. Der Supplier Code of Conduct ist fester Bestandteil der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.

Unsere Schulungen vermitteln unserer Belegschaft die Bedeutung von Compliance für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmenskultur. Die verpflichtenden Trainings werden in Form von Präsenzveranstaltungen, Workshops, webbasierten Modulen und Videoeinheiten durchgeführt.

### **STAKEHOLDERDIALOG**

Wir legen großen Wert auf den partnerschaftlichen Austausch und Dialog mit allen Anspruchsgruppen von PERI. Zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Management und die Eigentümer, unsere Kunden, Lieferanten sowie Geschäftspartner, die lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten, Universitäten und

Forschungsinstitute, mit denen wir zusammenarbeiten, und die Gesellschaft und ihre Belange. Für uns sind Vertrauen und Kontinuität entscheidende Erfolgsfaktoren für ein nachhaltig erfolgreiches Beziehungsmanagement. Seit 2023 sind wir aktives Mitglied im Ausschuss Nachhaltigkeit des Güterschutzverbands Betonschalungen e. V. (GSV), wo wir gemeinsam mit weiteren Unternehmen unserer Branche einen Standard für die Ökobilanzierung von Schalungen und Gerüsten etabliert haben. Eine ebenso große Bedeutung kommt der Teilnahme an Fachmessen oder -events in aller Welt zu, wo wir das Gespräch mit unseren Stakeholdern suchen.

Der regelmäßige Austausch ermöglicht es uns, die Ansprüche der einzelnen Interessengruppen in unsere Arbeit einfließen zu lassen. So können wir durch den intensiven Dialog mit Kunden unsere Produkte noch besser an deren Wünsche und Anforderungen – auch in Bezug auf Nachhaltigkeit – anpassen und Branchentrends frühzeitig erkennen.

**Seit**

**2023**

**sind wir aktives Mitglied im Ausschuss Nachhaltigkeit des Güterschutzverbands Betonschalungen e.V.**



**P**

**R**

**O**

**D**

**U**

**K**

**T**

**E**

Wir unterstützen unsere Kunden mit Schalungs- und Gerüstsystemen, digitalen Tools und dem Engineering komplexer Industrie- und Infrastrukturprojekte ganzheitlich – über den gesamten Projektverlauf hinweg.

PERI begleitet mit mehr als 2.000 Fachberaterinnen und Fachberatern im Direktvertrieb große und kleine Bauprojekte rund um die Welt. Mit unserem Know-how und unserer Erfahrung tragen wir dazu bei, Bauwerke auf allen Kontinenten effizient, ressourcenschonend und sicher zu errichten. Unser Ziel ist es, den Kunden durch die Nutzung unserer Systeme, Produkte und Dienstleistungen einen technischen und wirtschaftlichen Vorsprung zu verschaffen. Dazu gehört, dass wir umfassende Lösungen aus einer Hand anbieten, die im Sinne eines Baukastensystems optimal aufeinander abgestimmt sind und ineinanderpassen. Die Produkte selbst werden von PERI nachhaltig gestaltet, wobei wir auf wesentliche Kriterien wie Langlebigkeit, Materialeffizienz und Recyclingfähigkeit achten. Entscheidend ist dabei für uns u. a. die Verwendung umweltschonender und kreislauffähiger Werkstoffe und Komponenten. Der Gedanke einer Kreislaufwirtschaft genießt bei uns hohen Stellenwert und wir unterstützen z. B. durch Mietmodelle den nachhaltigen Einsatz unserer Produkte im Zusammenspiel mit den Kunden.

In den Jahren 2023 und 2024 investiert PERI am Produktionsstandort Weißenhorn in innovative Produktionsanlagen, in denen unser patentiertes Korrosionsschutzverfahren für Metallwerkstoffe genutzt wird. Dieses Verfahren heißt PERIskin und ist ein sogenanntes Organic Dip Coating (ODC). Damit verfolgen wir das Ziel, metallische Werkstoffe wie Produkte und Systemgeräte aus Stahl und Aluminium dauerhaft gegen Korrosion zu schützen. Mit PERIskin erhalten die Werkstoffe (Systemgeräte/Produkte) eine stromlose Tauchbeschichtung bei Raumtemperatur.

Der Energiebedarf des Verfahrens benötigt daher nur ca. 5 Prozent des Verbrauchs von bis dato üblichen Beschichtungsverfahren (z. B. Verzinkung). Und dieser wird über das PERI-eigene Biomasseheizkraftwerk und unseren Solarpark abgedeckt.

Größten Wert legen wir auf die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Deshalb haben wir bei PERI ein Qualitätsmanagementsystem etabliert und sind an zahlreichen Standorten nach ISO 9001 zertifiziert.

Damit unsere Produkte sicher im Rahmen des vorgesehenen Anwendungsbereiches eingesetzt werden können, erstellt die PERI Produkttechnik eine Vielzahl an technischen Dokumenten für die Produkte von PERI. Dazu gehören unter anderem Aufbau- und Verwendungsanleitungen, Produktinformationen und -übersichten, Bauteilberechnungen sowie Montage- und Betriebsanleitungen. Je nach Produkt werden zusätzliche Dokumente benötigt. Beispielsweise brauchen Gerüste und Verankerungen in Deutschland eine Zulassung vom Deutschen Institut für Bautechnik (DibT). Die technischen Produktdokumentationen werden in einem zentralen Produktdatenmanagementsystem verwaltet.

Für Projekte wie beispielsweise Brücken-, Tunnel- oder Hochhausbau werden von den eigenen technischen Büros Projektdokumentationen sowie projektspezifische Konformitätserklärungen erstellt.

Seit der Realisierung des ersten 3D-gedruckten Wohnhauses 2021 in Beckum (Deutschland) forscht PERI weiter intensiv an dieser Technologie, z. B. an Druckstoffen aus recycelten Materialien oder an zementfreien Druckbetonen.



## FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

PERI forscht stetig an innovativen Lösungen und Technologien, mit denen sich Bauen noch wirtschaftlicher, ressourcenschonender und sicherer gestalten lässt. Hinzu kommt die Arbeit an der weiteren Entwicklung und Verbesserung unserer bestehenden Produkte. Angesiedelt ist unsere Forschung und Entwicklung in der PERI Konzernzentrale in Weißenhorn, unterstützt wird sie durch F&E-Hubs in Italien und Indien.

Bereits seit langer Zeit ist bei PERI der Nachhaltigkeitsaspekt Teil der Forschung und Entwicklung. Dabei betrachten wir das Thema auf mehreren Ebenen, zu denen neben dem schonenden Umgang mit Ressourcen auch die Sicherheit und der effiziente Einsatz von Material gehören. So ist es unser Ziel, die Kreislaufwirtschaft umfassend in unseren Geschäftsfeldern zu etablieren. Dazu haben wir für nahezu alle unsere Produkte, Komponenten und Nutzungssituationen Lebenszyklusanalysen durchgeführt. Ziel dabei war es, deren Umwelteinfluss über die gesamte Lebensdauer zu beurteilen. Zu den Einflussfaktoren zählten dabei die Bereiche Produktion, Transport, Nutzung, Erhaltung sowie ein mögliches Recycling nach Ende der Nutzungszeit. Dafür hat PERI sich gemeinsam mit anderen Vertretern der Branche für einen transparenten und einheitlichen Standard zur Ermittlung der Lebenszyklusinformationen seiner Produkte eingesetzt. Zusammen mit dem Güteschutzverband Beton-schalungen Europa (GSV) und anderen Marktteil-

nehmern wurde hier ein Leitfaden entwickelt, der grundsätzliche Methodiken und Annahmen zur Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks definiert. Dieser leitet sich von generell anerkannten Standards für Ökobilanzen wie der ISO 14040 bzw. der DIN EN 15804 als Standard speziell für die Baubranche ab. Hier werden grundsätzliche Annahmen wie die Festlegung von Systemgrenzen, die Auswahl von Emissionsfaktoren sowie die betrachtete funktionelle Einheit festgesetzt.

PERI ermittelt anhand dieses Standards den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck seiner Produkte auf Basis einer anerkannten Datenbank für die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung. Künftig sollen diese Informationen unseren Kunden bei Bestellungen übermittelt werden. Zudem strebt PERI eine systemgestützte Lösung zur Bereitstellung der CO<sub>2</sub>-Informationen für individuelle Kundenprojekte an, sodass je nach Projektgröße und Bezugsart (Mietgeschäft oder Kauf) der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch PERI Produkte automatisiert ausgewiesen werden kann. Hierbei handelt es sich um weitere Details zur Nutzungsphase unserer Produkte.

Zu den Highlights der Forschung und Entwicklung bei PERI gehört der 3D-Betondruck. Bei dieser neuen Art des Bauens entstehen komplette Wohnhäuser in einem 3D-Betondrucker. Für das erste Wohnhaus aus dem 3D-Betondrucker in Deutschland, das im westfälischen Beckum gedruckt wurde, wurde PERI 2021 vom Rat für Formgebung mit dem „German Innovation

Award“ in der Kategorie „Building & Elements“ ausgezeichnet. Im Jahr 2023 wurden mit dem größten in Europa gedruckten Gebäude, einem Datenzentrum in Heidelberg, sowie mit dem ersten öffentlich geförderten Mehrfamilienhaus in Lünen neue Meilensteine erreicht. Gemeinsam mit Partnern aus der Industrie wird bei PERI des Weiteren an der Entwicklung von Druckmaterialien aus recycelten Materialien sowie zementfreien Druckbetonen gearbeitet.

## UMWELTASPEKTE

### Dienstleistungsportfolio

PERI bietet seinen Kunden ein umfangreiches Dienstleistungsportfolio. Dies umfasst die Bereiche Engineering, Vormontage, 3D-Design und Softwarelösungen. Hand in Hand mit unseren Kunden entwickeln wir technische Lösungen, die den Materialverbrauch und den Bauablauf optimieren, und tragen so zu mehr Nachhaltigkeit bei. Als wesentlicher Faktor erweist sich dabei die Digitalisierung, die neben den Planungsprozessen auch das Materialmanagement stark verbessert. So lassen sich mit den von uns entwickelten Lösungen QuickSolve und PERIpath die einzelnen Bauabschnitte einschließlich des erforderlichen Einsatzes von Material und Arbeitskräften gezielt vorausplanen und bei

Bedarf im laufenden Prozess anpassen. Auf diese Weise wird der gesamte Ablauf effizient gestaltet, was im Ergebnis zu einer Ersparnis von Zeit und Ressourcen führt.

Die Entwicklung unseres gesamten digitalen Dienstleistungsportfolios ist bei PERI im Bereich PERI Digital organisiert. Hier arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere integrierten digitalen Lösungen voranzubringen und weiteren Mehrwert für alle Phasen der Wertschöpfungsprozesse unserer Kunden zu schaffen. Dazu gehören neben einer effizienteren und vorausschauenden Planung sowie dem verbesserten Materialmanagement auch Produktivitäts- und/oder Qualitätssteigerungen. So ermöglicht beispielsweise der Einsatz des Sensors SONO WZ die Messung des Wasser-Zement-Verhältnisses im Frischbeton, welches sich, im optimalen Bereich gehalten, maßgeblich für die Qualität des Betons verantwortlich zeigt. Auch die Kenntnis optimaler Betondrücke sowie der Verdichtungsgrad beim Frischbeton, die wir mit Sensoren aus dem Portfolio unserer Tochtergesellschaft Vemaventuri sicherstellen, erlauben den Einsatz zementärmerer Betonrezepturen. Damit leisten wir einen Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung.



3D-Visualisierung von Schalungs- und Gerüstprojekten mit der PERI Extended Experience App.



### **Nachhaltiges Bauen und Kreislaufwirtschaft**

Bei uns hat auch die Förderung der Kreislaufwirtschaft hohe Priorität. Dazu gehören recyclingfähige Werkstoffe und Mietmodelle. In der Produktion setzt PERI Werkstoffe wie Stahl und Aluminium ein, die bereits heute zu einem Großteil recyclebar sind. Sperr- und Schnittholz verwenden wir überwiegend von Lieferanten, die das PEFC- oder das FSC-Siegel tragen und damit eine nachhaltige Forstwirtschaft garantieren. Holzabfälle verwerten wir außerdem direkt in unserem Blockheizkraftwerk. Und Kunststoffreste aus der Produktion unserer Technopolymer-Artikel sowie die gesamten Systemteile nach dem Ende ihrer Nutzungszeit selbst sind nahezu vollständig recyclebar.

Als besonders wichtigen Aspekt eines verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen sieht PERI die Nutzung von Mietmodellen. Dadurch gelingt es uns und unseren Kunden gleichermaßen, unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. In unserem Mietpark verfügen wir über umfangreiches Schalungs- und Gerüstmaterial in gleichbleibend hoher Qualität, sodass wir den Bedarf unserer Kunden selbst bei großen benötigten Mengen oder außergewöhnlichen Aufträgen abdecken können. Verteilt sind unsere Bestände über mehr als 160 Lagerstandorte weltweit. Ein organisierter Austausch zwischen den Standorten sorgt dafür, dass die erforderliche Materialmenge termingenau am passenden Ort verfügbar ist.



Weltweit 160 Lagerstandorte sorgen für kurze Wege zum Kunden und für rasche Verfügbarkeit unserer Produkte und Systeme.



Das „vorlaufende Geländer“ z. B. beim Fassadengerüst PERI UP Easy sichert die nächste Ebene, bevor der Gerüstbauer diese betritt.



**Bei der Arbeitssicherheit machen wir keine Kompromisse.**

## SICHERHEIT AM BAU

PERI erweitert stetig das Angebot an Sicherheitslösungen. Ein Leitgedanke begleitet uns bei der Entwicklung stetig: Bei der Arbeitssicherheit machen wir keine Kompromisse. Wir möchten unseren Kunden eine Lösung für sicheres Arbeiten liefern, die gleichzeitig wirtschaftlich und effizient bleibt. Beispielsweise sorgen vorlaufende Geländer für mehr Sicherheit bei der Arbeit auf dem Gerüst. Und auch im Bereich des Gesundheitsschutzes kommt unser Anspruch zum Tragen. So erleichtert den Gerüstbauern das um etwa 20 Prozent reduzierte Gewicht der Bauteile den Auf- und Abbau erheblich. Die Normanforderungen des Gerüsts können dabei gleichbleibend erfüllt werden.

Entscheidend beim Ansatz von PERI ist das Zusammenspiel von Schalung und Gerüst. Dies gestaltet den Einsatz unserer Systeme einfacher für die Verwender und erhöht die Sicherheit durch die passgenaue Verbindung. Beim Aufbau der Deckenschalung bieten unsere SKYANKER

und Auffangnetze zur Absturzsicherung – sogenannte Hammocks – Schutz. Dabei dient der SKYANKER als Anschlagpunkt für eine persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz und ist dennoch durch sein geringes Gewicht leicht zu versetzen. Einen wichtigen Aspekt beim Thema Sicherheit deckt außerdem die SKYMAX von PERI ab. Bei dieser Deckenschalung handelt es sich um ein flexibles und leichtes System, das aus sicherer Position von der unteren Arbeitsfläche aus eingehängt werden kann. Auf diese Weise sorgt es für mehr Sicherheit durch ein ermüdungsfreieres Arbeiten bei geringerem Kraftaufwand. Auf diesen beiden Aspekten liegt ebenso der Fokus bei unserem Schienenklettersystem RCS MAX. Dabei kann die Klettereinheit aus Schalung und Arbeitsbühne schienengeführt von Etage zu Etage versetzt werden und bleibt stets mit dem Bauwerk verbunden. Einen zusätzlichen Sicherheitsgewinn bietet hier der Verzicht auf offene Kanten, was die Verletzungsgefahr bei der Arbeit auf dem Gerüst weiter mindert.



**U**

**M**

**W**

**E**

**L**

**T**



Als produzierendes Unternehmen ist sich PERI seiner Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz bewusst. Deshalb arbeiten wir stetig daran, die Umweltbelastungen unserer Geschäftstätigkeit zu verringern.

An unseren Standorten und bei der Logistik setzen wir Energieeinsparmaßnahmen um, um Emissionen zu verringern. So vermeiden, reduzieren und kompensieren wir unsere Treibhausgas-Emissionen bezogen auf Scope-1 und -2 im Sinne des Pariser Klimaschutzabkommens. Auch einige Scope-3-Kategorien haben wir miteinbezogen, z. B. Geschäftsreisen und das Pendeln von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir beziehen zu 100 Prozent Ökostrom (derzeit noch mit Hilfe von Grünstromzertifikaten). Bis 2025 wollen wir unsere spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 10 Prozent reduzieren. Gegenüber dem Basisjahr 2019 konnten wir unsere Emissionen bereits Ende 2023 um 18 Prozent reduzieren.

Im Rahmen der Ressourcenschonung richten wir unseren Blick auf den Bereich Biodiversität. Daher gestalten wir jährlich 20.000 m<sup>2</sup> unserer Firmengelände naturnah um.

### **MANAGEMENTANSATZ – UMWELT- UND KLIMASCHUTZ ORGANISIEREN**

Von unserer Konzernzentrale in Weißenhorn aus werden die Umweltschutz- und -fördermaßnahmen mit den einzelnen Standorten von PERI koordiniert. Gemeinsam mit lokalen Verantwortlichen wurden Maßnahmen wie die naturnahe Umgestaltung von Firmengelände, den Einbau von LED-Lampen oder die Installation von Ladesäulen für E-Fahrzeuge geplant und umgesetzt. Gleichzeitig finden auch Umweltschutzaktivitäten auf lokale Initiativen hin statt, wie beispielsweise die Installation von Photovoltaikanlagen auf unseren Werksgeländen. Für die zentrale

Planung umweltrelevanter Maßnahmen an den einzelnen Standorten ist das Liegenschaftsmanagement verantwortlich. Alle geplanten Änderungen werden gemeinsam mit den jeweiligen Standorten abgestimmt. Ebenso ist der Zentralbereich Corporate Sustainability bei allen Schritten begleitend dabei.

Unsere Umweltmanagementsysteme an den Standorten in Italien, Großbritannien, Schweden, Norwegen, Polen und in den Vereinigten Arabischen Emiraten sind nach ISO 14001 zertifiziert und unterstreichen damit unseren hohen Anspruch an das interne Umweltmanagement und seine kontinuierliche Verbesserung. An den Vertriebsniederlassungen in Deutschland und unseren Produktionsstandorten in Weißenhorn und Günzburg wird das Energiemanagement nach der ISO-Norm 50001 zentral verwaltet und gesteuert.

Unsere unternehmerische Verantwortung drückt sich auch in unseren gruppenweit gültigen Standards und Richtlinien aus, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den einzelnen Standorten ermöglichen, sich in Sachen Umweltschutz und Energiemanagement zu orientieren. Dazu gehören u. a. Richtlinien für das Notfallmanagement und unsere PERI Building Specifications, die unser globaler Standard für alle Bauprojekte innerhalb der PERI Gruppe sind. Über regelmäßige Schulungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einhaltung der Richtlinien sensibilisiert. Verantwortliche an jedem Standort achten auf deren Einhaltung.



# -2.951

**Tonnen CO<sub>2</sub>e im Jahr 2023 als direkte Folge unserer CO<sub>2</sub>-Reduktionsprojekte**

## KLIMASCHUTZ

Mit unserer Klimaschutzstrategie verfolgen wir das Ziel, unsere Emissionen langfristig zu senken und damit klimarelevante Schäden zu vermeiden sowie Risiken zu minimieren. Dabei setzen wir auf verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise die Steigerung der Energieeffizienz in unserer Produktion oder die Nutzung erneuerbarer Energiequellen. Nachhaltige Logistiklösungen tragen ebenfalls dazu bei, auch den Transport unseres Materials umweltfreundlich zu gestalten.

### Emissionen (in t CO<sub>2</sub>e)

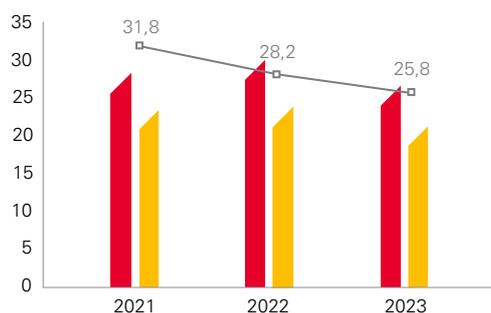
	2021	2022	2023
<b>Scope-1-Emissionen</b>	<b>28.099</b>	<b>29.806</b>	<b>26.518</b>
Selbsterzeugte Wärme	10.906	9.979	9.909
Kraftstoffe für den Fuhrpark	16.977	18.552	16.325
Schweißgase	216	1.275	284
<b>Scope-2-Emissionen<sup>1)</sup></b>	<b>23.265</b>	<b>23.789</b>	<b>21.084</b>
Bezogene Wärme	1.087	1.213	1.454
Bezogener Strom	22.178	22.170	19.630
<b>Scope-3-Emissionen<sup>2)</sup></b>	<b>37.207</b>	<b>30.038</b>	<b>231.496<sup>3)</sup></b>
<b>Gesamte Emissionen</b>	<b>88.570</b>	<b>83.633</b>	<b>279.098</b>

1) Standortbasiert.

2) Enthalten sind: Upstream-Emissionen aus Wärme, Strom und Kraftstoffen, Pendler-Emissionen, Geschäftsreisen, Emissionen aus der Home-Office-Arbeit.

3) Im Jahr 2023 wurden erstmals Upstream Transport sowie Purchased Goods and Services inkludiert.

### Emissionen Scope-1 und -2 (in Tsd. t CO<sub>2</sub>e)



■ Scope-1- und -2-Emissionen pro Umsatz (t CO<sub>2</sub>e/Mio. €)  
 ■ Scope-1-Emissionen  
 ■ Scope-2-Emissionen

## Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen

PERI vermeidet, reduziert und kompensiert seine CO<sub>2</sub>e-Emissionen in Scope-1 und Scope-2 seit 2021. Neben der kontinuierlichen Reduktion unserer CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch Einführen von Energieeffizienzmaßnahmen kompensieren wir alle verbliebenen direkten und einen Teil der indirekten Treibhausgasemissionen, die wir bisher nicht durch Reduktionsmaßnahmen an den Standorten vermeiden konnten, mit Klima- bzw. Grünstromzertifikaten. Dazu zählen CO<sub>2</sub>e-Emissionen, die an unseren Standorten durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe, die Nutzung von Diesel und Benzin verbrauchenden Fahrzeugen im eigenen Bestand und den Verbrauch von Kühlmitteln (Scope-1) entstehen, sowie die wärmebezogenen Scope-2-Emissionen.

Für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 haben wir insgesamt über 98.000 Tonnen CO<sub>2</sub>e-Emissionen über Zertifikate kompensiert. Wir investieren dabei ausschließlich in hochwertige VCS-Zertifikate (Verified Carbon Standard) von ClimatePartner. Auch 2022 und 2023 haben wir wieder ein Waldschutzprojekt in Pacaja (Brasilien), ein Projekt zur Wiederaufforstung in San José (Nicaragua) sowie einen Windenergiepark in Guyuan (China) damit gefördert. Seit 2023 fördern wir zudem ein Klimaschutzprojekt und die Pflanzung von Bäumen in Deutschland, Windenergie in Jangi sowie Tamilnadu (Indien), Wasserkraft in Asahan (Indonesien), Waldschutz in Cujubim (Brasilien) und Geothermie in Darajat (Indonesien) und konnten somit weitere 35.641 Tonnen CO<sub>2</sub>e kompensieren. Treibhausgase werden auch bei der Produktion von Strom und Wärme emittiert (Scope-2), die wir von externen Anbietern beziehen. Um diese Emissionen zu vermeiden, setzen wir auf drei verschiedene Wege. Zum einen bauen wir stetig unsere eigene Produktion an Strom aus erneuerbaren Quellen aus. Zum anderen vergrünen wir den Strom, den wir noch nicht selbst produzieren können und deshalb weiterhin einkaufen müssen, durch den Kauf von Grünstromzertifikaten nach dem I-REC-Standard. Auf diese Weise haben wir in Scope-2 in den Berichtsjahren 2022 und 2023 insgesamt 44.340 Tonnen CO<sub>2</sub>e eingespart. Zu guter Letzt kompensieren wir die Emissionen aus eingekaufter Wärme, wie bereits weiter oben beschrieben, durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten.

PERI berechnet seine ausgestoßenen Emissionen anhand aller Treibhausgase und berichtet die Gesamtemissionen anhand eines vereinheitlichten GWP-Indikators gemessen an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

Als Basisjahr wurde das Geschäftsjahr 2019 festgelegt. 2019 war das erste Jahr, in dem Emissionsberechnungen für die gesamte Gruppe durchgeführt wurden. Von 2019 bis 2022 hat ein externer Dienstleister unsere Treibhausgasemissionen berechnet. Seit dem Geschäftsjahr 2023 berechnet PERI die Gruppenemissionen selbst. Dazu nutzen wir eine anerkannte Datenbank für die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung. Als Konsolidierungsansatz nutzen wir den Equity-Share-Ansatz. Da alle Tochtergesellschaften von PERI hundertprozentige Töchter sind, fließen die Emissionen vollständig in die Gesamtbilanz mit ein. Die Intensität der Treibhausgasemissionen ermitteln wir anhand der gruppenweiten Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Sowohl bei der Ermittlung der Treibhausgasintensität als auch bei der Senkung der THG-Emissionen bezieht PERI alle Treibhausgase mit ein. Unsere THG-Emissionen senken wir in Scope-1, -2 und -3, allerdings bezieht sich unsere Zielsetzung diesbezüglich lediglich auf Scope-1 und -2. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2025 unsere spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen gegenüber 2019 um 10 Prozent zu reduzieren. Zum Jahresende 2023 konnten wir dies bereits erreichen und 17,7 Prozent einsparen.

### Energiemanagement

Der Energieverbrauch hat den größten direkten Einfluss auf unsere Treibhausgasemissionen (Scope-1 und -2). Dabei entfällt der größte Teil auf den Bezug von Strom für unsere Produktions- und Vertriebsstandorte (42 %), gefolgt von dem Betrieb unseres Fuhrparks (Pkw und Stapler) (35 %) sowie der Beheizung unserer Gebäude (Gas und Öl) (21 %). Weitere Emissionen (2 %) entstehen vorwiegend während der Schweißvorgänge in der Produktion. Wesentliche Stellschrauben in diesen Bereichen ergeben sich aus dem Bezug und der Eigenerzeugung von Energie, wie dies zum Beispiel in unseren Blockheizkraftwerken und dem Biomasseheizkraftwerk geschieht. Auch die Anschaffung einer Adsorptionskältemaschine leistet gegenüber herkömmlichen Kühlanlagen einen entscheidenden Beitrag zur Verringerung des Energiebedarfs. Um den Energieverbrauch durch die Nutzung unserer



Die PV-Anlage in Sakarya, Türkei, deckt den gesamten Strombedarf dieses PERI Produktionsstandortes.

Fahrzeuge zu reduzieren, setzen wir zusätzlich auf die Elektrifizierung unserer Pkw und Stapler. Dafür wurde 2023 auch die Ladeinfrastruktur an ausgewählten Standorten ausgebaut.

PERI verfolgt seit Jahren den Weg, erneuerbare Energien selbst zu erzeugen. Bereits heute betreiben wir an unserem größten Produktionsstandort in Weißenhorn ein Biomasseheizkraftwerk, das mehr als 50 Prozent des Gesamtenergiebedarfs regenerativ erzeugt. Hinzu kommen insgesamt 17 eigene Photovoltaikanlagen an unseren Standorten weltweit, darunter Günzburg, Weißenhorn und Sakarya (Türkei). Allein mit diesen Anlagen kann eine jährliche CO<sub>2</sub>e-Einsparung von etwa 1.360 Tonnen erzielt werden. Auch in Australien, an unseren Standorten in Perth, Sydney und Melbourne, wurden zwischen November 2021 und April 2022 Solaranlagen installiert und in Betrieb genommen. PERI Australien erzeugt damit etwa 240.000 kWh regenerativen Strom pro Jahr, was etwa 60 Prozent des benötigten Stroms ausmacht. Die jährlichen CO<sub>2</sub>e-Emissionen werden so um etwa 195 Tonnen reduziert. Im Laufe des Jahres 2023 sind PV-Anlagen an unseren Standorten in Estland, Österreich, Mexiko, Chile und Bulgarien dazugekommen, wodurch in diesen Ländern im Jahr 2023 555 Tonnen CO<sub>2</sub>e eingespart werden konnten. Weitere Standorte haben die Eigenerzeugung von Strom aus regenerativer Energie angestoßen.

**> 50 %**

**unseres Gesamtenergiebedarfs in Weißenhorn werden durch ein Biomasseheizkraftwerk regenerativ erzeugt**



In unserem Biomassekraftwerk in Weißenhorn verarbeiten wir die Holzabfälle aus der Herstellung von Schalungsträgern zu klimafreundlicher Wärme. Dadurch können jährlich, abhängig vom Produktionsvolumen, bis zu 16.000 Tonnen Holzabfälle verwertet werden. Als Redundanzkraftwerk ist unsere Anlage außerdem in das Fernwärmenetz der Stadt Weißenhorn integriert, sodass PERI einspringen kann, wenn das Müllkraftwerk des Landkreises keine oder zu wenig Abwärme liefern kann. Auf klimafreundliche Fernwärme haben wir selbst an unserem Weißenhorer Vertriebsstandort bereits 2019 umgestellt.

Um unser Klimaziel einer Reduzierung der Emissionen um 10 Prozent bis 2025 zu erreichen, setzen wir an den Produktionsstandorten auf vielfältige Energieeffizienzmaßnahmen. Diese Maßnahmen umfassen die Beschaffung und Instandsetzung von Anlagen, die Renovierung von Gebäuden und innovative Prozesse wie das Kühlen durch Wärme. Konkret haben wir beispielsweise die Beleuchtung in unserem türkischen Produktionswerk komplett auf LEDs mit automatischer Steuerung umgestellt und Anlagen, die besonders viel Energie verbrauchen, mit hocheffizienten Elektromotoren ausgestattet. Im Werk Weißenhorn wurde 2024 eine neue Anlage zur Oberflächenbeschichtung in Betrieb genommen. Das Besondere an dieser innovativen Tauchbeschichtung: Sie findet – im Gegensatz zu bisher üblichen Beschichtungen wie z. B. der Verzinkung – bei Raumtemperatur (20 Grad Celsius) statt und benötigt für den Schichtaufbau keinen Strom. Deshalb kann mit dieser neuartigen Technologie im Vergleich zu bis dato üblichen Beschichtungsverfahren erheblich Energie eingespart werden.

Mit wesentlich geringerem Ressourcenverbrauch und insgesamt deutlich verringerter Umweltbelastung machen wir mit dieser neuen Anlage einen großen Schritt hin zu erheblich nachhaltigerer, umweltschonender Produktion zu international wettbewerbsfähigen Herstellungskosten.

Auch im Werk Günzburg sind die Anlagentechnik, die Produktionsanlagen und das Beleuchtungssystem auf dem neuesten Stand. Fahrerlose, automatisierte Transportsysteme in der Produktion sind bereits selbstverständlich. Zur Förderung der E-Mobilität wurden im Werk Günzburg sechs Ladesäulen mit jeweils zwei Ladepunkten für E-Autos installiert.

#### Energieverbräuche (in kWh)

	2021	2022	2023
Selbsterzeugter Strom	412.448	1.011.608	3.992.373
Bezogener Strom	53.148.574	52.345.666	45.219.266
Selbsterzeugte Wärme	106.218.698	105.271.973	93.380.413
Bezogene Wärme	5.673.337	6.339.698	7.586.600
Kraftstoffe für den Fuhrpark	62.307.856	65.003.859	61.534.189
Schweißgase <sup>1)</sup>	107.102	23.928	55.507

1) Beinhaltet nicht alle verwendeten Gase, einberechnet sind: Acetylen, LPG, Propan.

#### RESSOURCENSCHONUNG

PERI arbeitet stetig daran, natürliche Ressourcen zu schonen. Neben dem Einsatz nachhaltiger Materialien in den Produkten trägt dazu auch unser Mietgeschäft entscheidend bei. Von unseren Mietlagern wird das Material auf die Baustellen just in time angeliefert und nach Abschluss des Projektes gereinigt, wenn nötig instandgesetzt und für das nächste Projekt verwendet. In der Produktion leisten wir unseren Beitrag zum Schutz der Ressourcen durch Senkung unseres Wasserverbrauchs und durch Abfallvermeidung.

#### Abfall

Der wesentliche Anteil unserer Abfälle entsteht in der Produktion und bei der Entsorgung alter Produkte am Ende des Lebenszyklus, die wir für unsere Kunden übernehmen. Die größten Mengen entfallen dabei auf Holz- und Stahlabfälle.

 Weitere Informationen siehe Kapitel **Lieferkette** ab Seite 26.

Bei PERI wird ein großer Teil des Abfallaufkommens recycelt und in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt. Die durchschnittliche Recyclingrate für unsere Produktionsstandorte Sakarya (Türkei), Günzburg und Weißenhorn liegt bei 87 Prozent. Die Grundlage dafür legen wir beim Design unserer Produkte. Schon zu diesem Zeitpunkt achten wir darauf, dass diese am Ende ihres Lebens auf möglichst einfache Weise in ihre Grundstoffe zerlegt werden können. So tragen wir zur Ressourcenschonung bei und recyceln unsere eingesetzten Rohstoffe, wie Stahl und Aluminium innerhalb der Produktion nahezu vollständig. Die Rohmaterialien sind in der Theorie zu 100 Prozent recyclebar und werden innerhalb unserer Produktion auch zurück in bestehende Kreisläufe geführt. Für unsere Verpackungen verwerten wir außerdem Kunststoffreste, die in unserer Produktion entstehen. Holzabfälle werden schließlich am Standort Weißenhorn direkt thermisch und elektrisch in unserem eigenen Blockheizkraftwerk verwertet.

Abfallarten, für die spezielle Entsorgungswege bestehen, sind gefährliche Abfälle und werden digital erfasst. PERI bemüht sich dabei stetig, gefährliche Abfälle durch weniger gefährliche Substanzen zu ersetzen.

#### Abfälle (in t)

	2021	2022	2023
Holzabfälle	10.154	10.040	8.992
Stahlabfälle	22.262	15.794	17.125
Aluminiumabfälle	1.611	2.328	1.856
Plastik- und Gummiafälle	1.019	959	261
Papier- und Kartonabfälle	666	805	763
Restabfall und sonstige Abfälle	6.700	6.429	6.082
<b>Gesamte Abfälle</b>	<b>42.412</b>	<b>36.355</b>	<b>35.079</b>

#### Biodiversität fördern

An den weltweiten PERI Standorten haben wir direkten Einfluss auf die Qualität, die Vielfalt und den Schutz der dortigen Lebensräume von Pflanzen und Tieren. Um diesen Gedanken aktiv zu fördern, haben wir gemeinsam mit dem Global Nature Fund Leitlinien und eine Umsetzungsstrategie für mehr Biodiversität auf den Liegenschaften von PERI erarbeitet. Dabei ist es seit

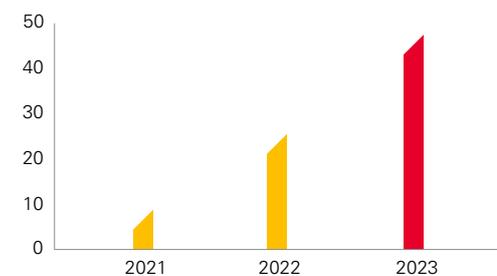
2021 unser langfristiges Ziel, pro Jahr 20.000 m<sup>2</sup> Firmengelände naturnah zu gestalten, um die Biodiversität zu fördern. Für die Standorte sollen perspektivisch die Kriterien des EU-Projektes LIFE BooGI-BOP für naturnahe Firmengelände erfüllt werden. Die Abkürzung steht für das Projekt „Boosting Green Infrastructure through Biodiversity-Oriented Design of Business Premises“, das sich im Rahmen der naturnahen Gestaltung auch für mehr Aufenthaltsqualität und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt.

Die in unserem Aktionsplan festgelegten Maßnahmen sind vielseitig. Zu den Sofortmaßnahmen gehören unter anderem der Einsatz von ausschließlich standortgerechten, einheimischen Pflanzen und der Verzicht auf chemischen Dünger sowie Pflanzenschutz. Dabei sind die erarbeiteten Entwicklungsmaßnahmen langfristiger Natur und kommen vor allem bei Neubauten und Umbaumaßnahmen zum Tragen. Hierzu gehören beispielsweise der Verzicht auf die Versiegelung von Mitarbeiterparkplätzen, die Umrüstung der Außenbeleuchtung auf insektenfreundliche LEDs und die Planung von Gebäudebegrünungen.

**~100 %**

**Recyclingquote bei den von uns eingesetzten Rohstoffen, wie Stahl und Aluminium**

**Fläche renaturierter Lebensräume**  
(in Tsd. m<sup>2</sup>)





**L**

**I**

**E**

**F**

**E**

**R**

**K**

**E**

**T**

**T**

**E**



**PERI übernimmt Verantwortung in der Wertschöpfungskette:**  
 Als weltweit agierendes Unternehmen ist die Achtung der Menschenrechte eine Grundvoraussetzung für unsere Geschäftsaktivitäten. Wir bekennen uns zu internationalen Leitlinien und verlangen dies auch unseren Lieferanten ab.

Für unsere Produktion benötigen wir Aluminium- und Stahlrohmaterial sowie Sperr- und Schnittholz von nationalen und internationalen Lieferanten. Weitere Beschaffungsschwerpunkte bilden Zubehörteile wie beispielsweise Schmiede-, Guss- oder Kunststoffteile. Hinzu kommen Maschinen und Werkzeuge, Betriebsstoffe, Verpackungsmaterialien sowie verschiedene Dienstleistungen. Unser Ziel ist es, dass alle Lieferanten mit signifikantem Beschaffungsvolumen einer Risikoabschätzung unterzogen werden. Die detaillierte Bewertung soll dann für jene erfolgen, bei denen hohe Risiken vorliegen könnten.

**Ressourcennutzung**

	2021	2022	2023
Gesamtgewicht der verwendeten Produkte und Materialien in t	260.394,33	237.009,11	201.059,85
Recyclbarer Anteil in Produkten in %	97,85	96,08	96,27

**NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE SICHERSTELLEN**

Im Jahr 2023 hat PERI die Sustainable Sourcing Policy verfasst und unternehmensweit eingeführt. Die Richtlinie bündelt alle Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit in der Lieferkette an einem Ort. Die zugehörigen Prozesse werden zentral in einem Prozessmanagementtool verwaltet, auf das PERI-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit zugreifen können.

Unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit in der Lieferkette kann in vier Bereiche untergliedert werden:

- Analyse neuer Lieferanten
- Analyse von Bestandslieferanten
- Beschwerdemanagement/Whistleblowing
- Lieferantenaudits

Analyse neuer Lieferanten

Neue Lieferanten werden, sofern ein signifikantes Beschaffungsvolumen erwartet werden kann, konsequent auf mögliche Nachhaltigkeitsrisiken (ethische, soziale und ökologische Risiken) überprüft. Hierbei wird die Plattform EcoVadis IQ eingesetzt, welche eine detaillierte Risikoabschätzung anhand von Lokalität und Branche des Lieferanten vornimmt. Die Analyse anhand von EcoVadis IQ findet immer vor Beginn einer Geschäftsbeziehung sowie bei Bestandslieferanten jährlich und anlassbezogen statt.

Lieferanten, die ein erhöhtes Risiko aufweisen, müssen ein Nachhaltigkeitsrating vorlegen, um eine dauerhafte Geschäftsbeziehung mit PERI eingehen zu dürfen. Die Akzeptanz unseres Code of Conduct for Suppliers sowie die Vorlage branchenspezifischer Nachhaltigkeitszertifizierungen (PEFC und FSC im Holzbereich) stellen einen weiteren verbindlichen Prozessschritt dar. Der Supplier Code of Conduct ist in die drei Bereiche soziale Verantwortung, Governance und Transparenz sowie Umwelt- und Klimaschutz unterteilt.

**2023**

**hat PERI die Sustainable Sourcing Policy unternehmensweit eingeführt**

 Weitere Informationen siehe Kapitel **Umwelt** ab Seite 20.

Der Bereich „soziale Verantwortung“ verbietet Kinder, Zwangs- und Pflichtarbeit, zudem werden Lieferanten zur Einhaltung von Menschen- und Grundrechten und zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz verpflichtet. Der Bereich „Governance und Transparenz“ verbietet Korruption, Bestechung, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und verpflichtet Lieferanten zur Einhaltung von Gesetzen, insbesondere Handelsgesetzen, Kartellrecht und Sanktionen. Das gilt auch für die Zulieferer unserer Niederlassungen und Tochtergesellschaften. Dabei verpflichten sie sich, ihre eigenen Lieferanten ebenfalls an die Einhaltung des Verhaltenskodex zu binden sowie mögliche Verstöße gegen die Regelungen zu melden und an deren Aufklärung mitzuwirken. Missachtungen des Supplier Code of Conduct verfolgen und ahnden wir konsequent. Dabei ist unser Ansatz, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben und den Lieferanten Schulungen und Trainings anzubieten. Als ultimative Sanktionsmaßnahme behalten wir es uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden.

#### Analyse von Bestandslieferanten

Auch Bestandslieferanten werden einer jährlichen Analyse mittels EcoVadis IQ unterzogen, um auf mögliche Änderungen im Risikoprofil mit geeigneten Maßnahmen reagieren zu können. Zudem greifen wir auf Unterstützung durch EcoVadis 360° Watch zurück, welches das Internet täglich per Webcrawler nach Auffälligkeiten bezüglich unserer Bestandslieferanten durchsucht. 2023 wurden durch EcoVadis IQ weltweit über 8.200 Lieferanten von PERI betrachtet. Ein hohes Risiko besteht bei 440 dieser Lieferanten. Bei diesen wurde daher eine tiefgehende Analyse durchgeführt. In den Jahren 2022 und 2023 wurden dabei keine Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit identifiziert.

Allgemein konnten keine tatsächlichen negativen Auswirkungen festgestellt werden. Um dies fortlaufend sicherzustellen, verbietet PERI jegliche Form der Kinder- und Zwangsarbeit per Supplier Code of Conduct. Sollten unsere Lieferanten in bestimmten Themen Nachholbedarf haben, wie z. B. bei der Einführung eines Whistleblowersystems oder eines Verhaltens- und Ethikkodex, geben wir mit unserer Erfahrung Hilfestellungen.

#### Beschwerdemanagement/Whistleblowing

Bei PERI legen wir großen Wert auf verantwortungsvolles Verhalten. Wir sind überzeugt, dass dies für unseren langfristigen Unternehmenserfolg entscheidend ist. Deshalb haben wir ein Hinweisgebersystem implementiert, um potenzielle Verstöße gegen unsere Compliance-Richtlinien frühzeitig zu erkennen und angemessen zu behandeln. Beschwerden bezüglich möglicher umwelt- oder menschenrechtlicher Risiken und Verstöße werden in zehn Sprachen postalisch, telefonisch und per Online-Tool entgegengenommen. Auch Beschwerden, die Unterlieferanten betreffen, werden entgegengenommen. Unser System erlaubt es sowohl unseren Mitarbeitern als auch externen Personen, anonym Hinweise zu geben, und wir verpflichten uns, die Identität der Hinweisgeber vertraulich zu behandeln. Ausgewählte Experten prüfen jede Beschwerde sorgfältig und legen erforderliche Korrekturmaßnahmen fest. Zudem überwachen sie deren Umsetzung.



#### Lieferantenaudits

Anlassbezogen werden Lieferanten durch Experten aus der PERI Gruppe und gegebenenfalls auch durch externe Auditoren einer Vor-Ort-Prüfung unterzogen. Im Jahr 2023 wurde der Prüfkatalog erweitert, sodass neben Umwelt- und Arbeitsschutz auch weitere Nachhaltigkeitsthemen – etwa die adäquate Unterbringung von Arbeitskräften – erfasst werden können.

#### **EcoVadis-Rating**

Im Jahr 2023 hat sich die PERI Gruppe einem Nachhaltigkeitsrating durch EcoVadis unterzogen und ist dabei mit einer Bronzemedaille ausgezeichnet worden. Gemäß EcoVadis-Bewertungskriterien entspricht dies einem guten („good“) Ergebnis und liegt zudem deutlich über dem Durchschnitt in unserer Branche. Beigetragen hat hierzu auch unser Engagement im Bereich der Lieferkette: In der Bewertungsdimension „Sustainable Procurement“ haben wir uns innerhalb eines Jahres von 30 auf 51 Punkte (von insgesamt 100 zu erreichenden Punkten) verbessert. Unser erstes initiales Rating haben wir 2022 durchgeführt, um den Status quo zu ermitteln.

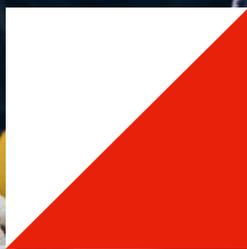
#### **Transport und Logistik**

Auch der Bereich Transport und Logistik ist für PERI umweltrelevant. PERI verfügt über mehr als 240 Standorte weltweit. Dieses umfassende Netzwerk und die sich daraus ergebende Kundennähe ermöglicht uns eine direkte Belieferung unserer Kunden auf kurzen Wegen. Im Bereich Logistik arbeiten wir daran, die Datengrundlage für die Berechnung unserer Emissionswerte stetig zu verbessern, sodass anschließend eine zielgerichtete Reduzierung möglich ist. Dabei liegt unser Fokus auf der ganzheitlichen Optimierung unserer Logistikprozesse und Transportlösungen.



**Bronze-**

**Auszeichnung durch EcoVadis im Jahr 2023**



**M E N**

**S C H**

**E N**





Unsere weltweit rund 9.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wertvollste Ressource. Unsere Unternehmenskultur stellt den Menschen und die chancengleiche Entwicklung und Entfaltung seiner Potenziale in den Mittelpunkt.

Wir legen großen Wert auf die berufliche Förderung unserer Beschäftigten. Mit zahlreichen Initiativen und Programmen – von der Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen bis zu speziellen Talent- und Personalentwicklungsprogrammen – fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Außerdem schaffen wir ein wertschätzendes, attraktives, sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld.

#### **PEOPLE & CULTURE – WELTWEIT STRATEGISCHE PERSONALARBEIT**

Eine systematische Personalarbeit ist für uns die Basis, um die Identifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit PERI als attraktivem Arbeitgeber zu steigern und zusätzlich die besten Arbeitskräfte und Talente am Markt anzusprechen und für uns zu gewinnen. Die Abteilung People & Culture ist für das gesamte Personalmanagement in der PERI Gruppe verantwortlich und berichtet direkt an den CEO der PERI Gruppe. Sie übernimmt zentrale Steuerungsaufgaben und entwickelt Konzepte für unsere Personalstrategie und -arbeit. Die Umsetzung unserer Personalstrategie erfolgt durch die Personalverantwortlichen in den jeweiligen Tochter- und Landesgesellschaften, denen ein Instrumentarium an Richtlinien, Verfahrensanweisungen und Betriebsvereinbarungen unterstützend zur Verfügung steht.

#### **PERI – EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER**

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives und modernes Arbeitsumfeld und schaffen so die Voraussetzungen dafür, sich mit Begeisterung und Engagement wechselnden Aufgaben zu stellen, neue Lösungen zu finden und sie erfolgreich umzusetzen.

Ein erfolgreiches und erfüllendes Berufsleben bedeutet in unseren Augen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, sich entsprechend den eigenen Fähigkeiten, Kenntnissen und Interessen zu entwickeln. Wichtig ist uns hierbei auch die individuelle Förderung, denn wir glauben, dass jeder Mensch mit seinen Aufgaben wächst und sich verändert. Deshalb bieten wir auch Entwicklungsangebote neben unseren klar definierten Karrierepfaden für Fach- und Führungskräfte an.

#### **Ausbildung/Duales Studium/Recruiting**

PERI sieht in hervorragend ausgebildeten Fachkräften einen wichtigen Erfolgsfaktor und setzt seit jeher konsequent auf eigenen Nachwuchs. Bei unserem Ausbildungskonzept verfolgen wir einen handlungsorientierten Ansatz und legen großen Wert auf einen hohen Praxisbezug. So gehören zu unserem Lehrplan neben dem klassischen technischen Basis-Know-how auch die Themen Automatisierung, Sensorik, Big Data und vernetzte Produktion. Dabei setzt das 2019 neu eröffnete Ausbildungszentrum am Stammsitz in Weißenhorn mit einem modernen, vernetzten und digitalisierten Maschinenpark Maßstäbe und eröffnet den Auszubildenden alle Möglichkeiten für eine „Ausbildung 4.0“.



Im Jahr 2023 waren in der PERI Gruppe insgesamt 79 Auszubildende beschäftigt.

PERI fördert ebenfalls die praxisbezogene Ausbildung im Rahmen eines dualen Studiums. Aktuell haben wir 15 duale Studiengänge bei uns im Angebot. Gemeinsam mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Technischen Hochschule Ulm und der Technischen Hochschule Kempten bieten wir u. a. Studienplätze in Digital Business Management, Maschinenbau, Robotik, Bauingenieurwesen und digitaler Produktion an. Im Jahr 2023 haben bei PERI 51 Menschen dual studiert.

In den Jahren 2022 und 2023 konnte PERI bereits zum sechsten Mal Bestnoten bei der von dem Wirtschaftsmagazin „Capital“ und der Talentplattform „Ausbildung.de“ durchgeführten Studie zur Ausbildungssituation in Deutschland erreichen. Damit gehören wir erneut sowohl im Bereich Ausbildung als auch im Bereich duales Studium zu den besten Ausbildern Deutschlands. Exklusiv wurde für die Top 1 Prozent der Auszubildenden das Zertifikat Top Ausbildung Deutschlands 2022 und 2023 zusätzlich verliehen.

Ein wesentlicher Teil unserer Strategie ist, potenzielle Nachwuchskräfte zu finden und für einen Einstieg bei PERI zu begeistern. Dafür nehmen wir im Laufe des Jahres an zahlreichen Events an Schulen, Foren, Bildungs- und Karrieremessen und Universitäten teil. PERI ist unter anderem Teil der Initiative „Karrieretag Familienunternehmen“. 2023 war PERI Ausrichter des Karrieretags Familienunternehmen und durfte über 50 Familienunternehmen sowie 650 vorausgewählte Bewerberinnen und Bewerber in Weißenhorn begrüßen. Seit 2022 nimmt PERI außerdem jedes Jahr an der „herCAREER Expo“ – Europas wichtigstes und größtes Karriere- und Netzwerkevent für Frauen – in München teil.

**PERI Academy – Learning Management System (LMS)****ACADEMY ONLINE****Globales Onboarding-, Qualifizierungs- und Trainingsprogramm****INTERESSEN**

Unternehmerische und individuelle Anforderungen werden zusammengeführt

**MOTIVATION**

Gesteigerte Motivation durch bedürfnisorientierte Lernangebote

**FLEXIBILITÄT**

Hohe Flexibilität, Lernen jederzeit und überall möglich

**CHANCEN**

Entwicklungschancen entdecken – mit KI-gestützten Empfehlungen

**COMPLIANCE**

Automatisierung von Compliance-Schulungen sorgt für eine verbesserte Einhaltung von Vorschriften

Neben den großen Karrieremessen ist PERI außerdem regelmäßig an regionalen Karrieremessen wie zum Beispiel an der Hochschule Neu-Ulm und der Universität Ulm vertreten. Seit 2022 sind wir ebenso strategischer Partner der Hochschule Neu-Ulm und fördern damit den Wissenstransfer zwischen Hochschule und Wirtschaft und stärken die Innovationskraft der Region. Wir pflegen langfristige Partnerschaften und Kooperationen mit verschiedenen Hochschulen und Universitäten. Beispielsweise sind wir Partnerverein sowie Kooperationspartner mehrerer Studierendeninitiativen der Universität Mannheim. In diesem Zusammenhang finden regelmäßig Exkursionen der Studierenden zu PERI nach Weißenhorn statt. Außerdem bieten verschiedenste Fachbereiche Gastvorträge, Vorlesungen und Workshops an. Zweimal jährlich nimmt PERI auch an den mehrtägigen Veranstaltungen „Mannheim Forum“ sowie „Q-Summit“ an der Universität Mannheim teil, um dabei mit den Studierenden in den Austausch zu kommen. Neben der Universität Mannheim baut PERI Kooperationen mit dem Karlsruher Institut für Technologie sowie der Technischen Universität München auf.

Seit vielen Jahren fördert PERI zudem innerhalb des Deutschlandstipendiums engagierte und talentierte Studierende. Im Jahr 2023 haben wir durch das Stipendium in über zehn Studierende investiert.

Hinzu kommt – gemeinsam mit zwei weiteren Unternehmen aus der Region – unsere Beteiligung an der Stiftungsprofessur „BauoLogistik“ an der Hochschule Biberach.

**Lebenslanges Lernen/Talentprogramm**

PERI sieht das betriebliche Lernen und die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als entscheidenden und langfristig wertschöpfenden Faktor. Deshalb legen wir großen Wert auf ein möglichst breites Angebot an Maßnahmen zur Weiterbildung und Talentförderung, mit dem wir unsere Belegschaft auf die Herausforderungen von heute und morgen vorbereiten.

### Lebenslanges Lernen

Mit unserem globalen Onboarding-, Qualifizierungs- und Trainingsprogramm haben wir in den vergangenen Jahren einen Rahmen geschaffen, in dem lebenslanges Lernen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsalltag gehört. Dabei war es das Ziel von PERI, gemeinsam mit unseren Tochter- und Landesgesellschaften eine weltweite Zusammenarbeit und Standardisierung im Weiterbildungsbereich zu schaffen, die die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre individuellen Bedürfnisse in den Fokus rückt.

2022 erfolgte die globale Einführung unserer „Academy online“-Plattform, eines Learning Management Systems (LMS) von SAP SuccessFactors. Darauf sind alle globalen und lokalen Trainingsangebote sowie alle relevanten Absprünge zu anderen Content-Plattformen auf einen Blick verfügbar (LinkedIn Learning, IT-Security etc.).

Der Fokus der PERI Academy liegt auf dem globalen Enablement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels gemeinsamer Standards und Prozesse sowie abgestimmten Lernangeboten. Der Grundstein wird hierbei in einem Onboarding-Standardprozess gelegt, der eine schnelle Orientierungsphase bietet. Parallel dazu werden Pflichtschulungen und gemeinsame Gruppenstandards über die PERI Academy zur Verfügung gestellt (z. B. Compliance, HSE, IT-Security und diverse Guidelines). Anschließend werden funktionspezifische Lernangebote für die kontinuierliche Weiterentwicklung in der bisherigen oder zukünftigen Rolle zur Verfügung gestellt. Der jeweilige Weiterbildungsbedarf hierfür wird unter anderem im Rahmen unserer halbjährlichen Feedbacks und Development-Gespräche ermittelt oder in den jeweiligen funktionspezifischen Kompetenzkatalogen festgelegt.

Begleitend spielen offene Angebote für freies, selbstgesteuertes Lernen bei PERI eine große Rolle für das kontinuierliche Lernen im Arbeitsalltag. Von Sprachkursen über Softskill-Trainings bis zu fach- und PERI-spezifischen Inhalten in unter-

schiedlichsten Formaten (Präsenztraining, Webinare, selbstkreatierten Lernvideos und E-Learnings sowie ein PERI Podcast). Komplettiert wird das Angebot durch externe Lernplattformen mit LinkedIn Learning und GetAbstract. Hierzu werden auch Inhalte im Rahmen von Lernpfaden kuratiert und über eine monatliche Lifelong-Learning-Kampagne aufbereitet. Zudem werden auch individuelle externe Trainingsmaßnahmen und langfristige Weiterbildungen bei PERI gefördert.

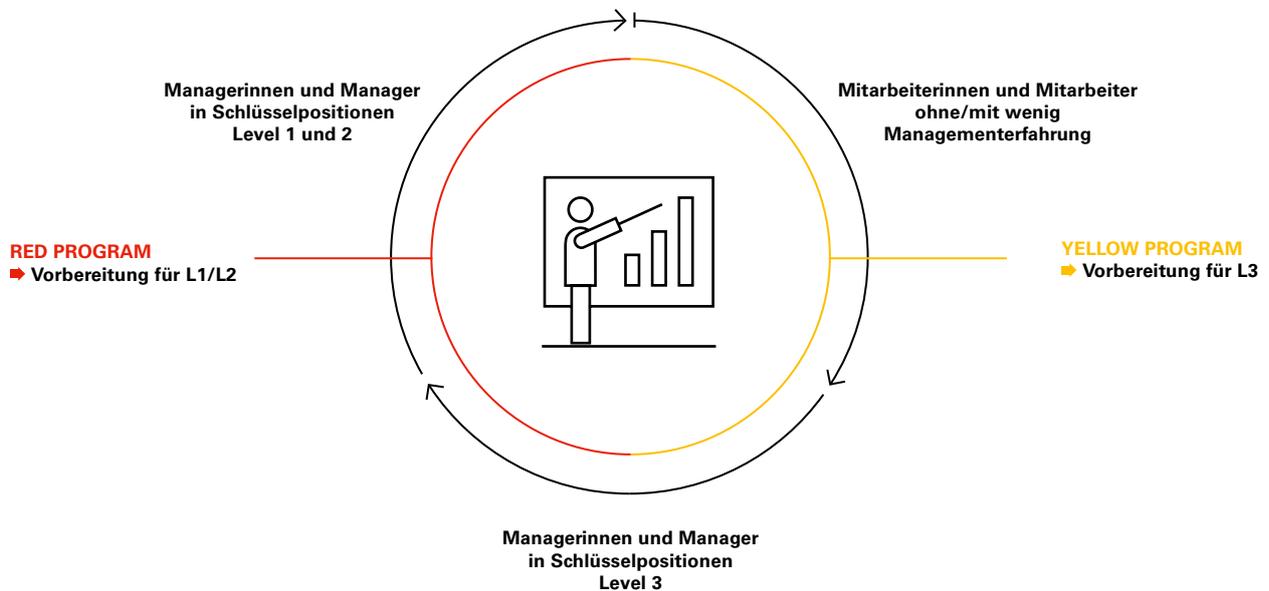
### **Weiterbildung bei PERI**

	2023
Anzahl weltweit verfügbarer Trainings inkl. lokaler Angebote über das LMS	792
Anzahl global zur Verfügung gestellter Trainings über das LMS	373
Trainingsstunden LMS weltweit	88.936
LinkedIn-Learning-Trainingsstunden weltweit	4.551
Anzahl genutzter LinkedIn-Learning-Lernvideos weltweit	97.399
Anzahl genutzter GetAbstract Summaries weltweit	7.438

LMS Reports – weitere lokale Angebote z.T. nicht berücksichtigt

### Talentprogramm

Mit unserem internationalen Talentprogramm wollen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und sie kurz- bis mittelfristig dazu befähigen, Schlüsselpositionen in der PERI Gruppe zu übernehmen. Im Rahmen von systematischen Personalentwicklungskonferenzen identifizieren wir unsere internen Potenzialträger („Talente“), sprechen über die Karrieremöglichkeiten und legen gemeinsam im Rahmen individueller Entwicklungspläne die nächsten Schritte fest. Im Rahmen des Talentprogramms werden jeweils ca. 40 internationale Potenzialträger durch gezielte Maßnahmen wie Training, Coaching, Mentoring und Projektarbeiten gefördert. Zudem dient das Programm der internationalen Vernetzung sowie dem Austausch der Talente mit dem Top-Management. Dadurch binden wir qualifizierte Arbeitskräfte und steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Darüber hinaus wird die Talentförderung regional und lokal ausgebaut.

**Internationales Talentprogramm**

Unser weltweites Talentprogramm sieht zwei verschiedene Karrierepfade vor. Das „Yellow Program“ richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Position im unteren oder mittleren Management oder in einer Expertenposition anstreben. Das „Red Program“ richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrer bereits erreichten Managementposition auf dem unteren bzw. mittleren Level in eine Position auf Top-Level wechseln wollen.

**Work-Life-Balance**

In unserer Unternehmenskultur setzen wir auf Vertrauen und Selbstverantwortung und ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – wo immer möglich und sinnvoll – Flexibilität im Arbeitsalltag. Die meistgewählte Alternative zum Büro ist dabei das Arbeiten von zu Hause. Außerdem bieten wir das klassische Teilzeitarbeitsmodell, ergänzt um die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in Kombination mit Bildungsurlaub, an. Dadurch

erhalten beispielsweise Beschäftigte, die neben der Arbeit noch ein Ehrenamt absolvieren möchten, den benötigten Freiraum.

Bei PERI Deutschland haben im Jahr 2023 263 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines der von uns angebotenen Teilzeitmodelle genutzt. Dies entspricht einem Anteil von etwa 15 Prozent unserer Beschäftigten in Deutschland.

Als Familienunternehmen liegt uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders am Herzen. Im August 2023 haben wir offiziell unsere Kinderbetreuung „PERI Weißenhörnle“ feierlich eingeweiht und schaffen damit ein professionelles und liebevolles Betreuungsangebot für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben regulären Betreuungsterminen gibt es Angebote während der bayrischen Schulferien und eine individuelle Kindernotfallbetreuung.

**2023**

**Eröffnung Kinderbetreuung  
„PERI Weißenhörnle“**



**Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter  
aus über**

**110**

**Nationen arbeiten  
bei PERI**

### **Diversität**

Wir fördern bei PERI die Vielfalt und Gleichbehandlung ungeachtet der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder des Alters unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine diversere und inklusivere Belegschaft ist für uns eine Chance zur Sicherstellung von qualitativ hochwertigen Arbeitsergebnissen. Wir sehen eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor für eine sich wandelnde Gesellschaft.

Wir erkennen die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt und die Individualität jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters ganzheitlich an. Folgende strategische Initiativen und Maßnahmen haben wir zuletzt zur Förderung einer inklusiveren Unternehmenskultur umgesetzt:

#### Gender

Bis 2030 möchten wir einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent in der Belegschaft erreichen. Der Anteil konnte von 21,0 Prozent im Jahr 2022 auf 22,2 Prozent im Jahr 2023 gesteigert werden. Bis 2030 wollen wir einen Anteil von 20 Prozent weiblichen Führungskräften erreichen. Ende des Jahres 2023 lag der Anteil bei 13,8 Prozent. Unterschiedliche Initiativen sollen aktiv auf die Erhöhung des Anteils der weiblichen Belegschaft einzahlen. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir erfolgreich ein weltweites Mentoring-Pilotprogramm für aufstrebende weibliche Führungskräfte ins Leben gerufen. Aufgrund der positiven Resonanz haben wir im Jahr 2023 damit begonnen, die Vorbereitungen für die Einführung einer weiteren Gruppe weiblicher Nachwuchsführungskräfte im Jahr 2024 zu treffen, die von unserem Mentoring-Programm profitieren wird. Weiter wurden Analysen unserer Stellenausschreibungen durchgeführt und unserer HR Business Partner hinsichtlich einer inklusiveren Sprache geschult. Zusätzlich möchten wir die Sichtbarkeit unserer weiblichen Belegschaft erhöhen und haben 2023 eine Workshopreihe ins Leben gerufen. Im ersten Workshop zum Thema „Frauen fördern und stärken“ haben die 30 Teilnehmerinnen selbst erarbeitet, um welche

Themen es in den anschließenden Workshops gehen soll. Die folgenden Workshops fokussierten sich auf die Themen Kommunikation, Selbstmarketing sowie Selbstwirksamkeit. Die Initiative eines Frauennetzwerks ist in Planung. Unsere Ziele gehen in die richtige Richtung: Im Jahr 2023 haben wir den Anteil an Neueinstiegen bei Frauen gesteigert. Ebenfalls konnte der Anteil von der Teilnehmerinnen an unserem internen Talentprogramm auf 21 Prozent erhöht werden.

#### Internationalität und Herkunft

Bei PERI arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 110 Nationen. Die gelebte kulturelle Vielfalt eröffnet Horizonte zum Verständnis der unterschiedlichen Märkte. Wir arbeiten in gemischten Teams und lernen Tag für Tag von anderen Kulturen und Wertesystemen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Karrieren bei PERI international zu gestalten. Die Erfahrungen, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Auslandseinsätze machen, sind wertvoll für die Erweiterung persönlicher und kultureller Kompetenzen.

#### Engagement

Im Jahr 2022 haben wir die Charta der Vielfalt unterschrieben und setzen auf eine wichtige Signalwirkung nach außen. Durch unseren Einsatz für Vielfalt gelingt uns die Anpassung an gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen wie die Globalisierung, den demographischen Wandel und sinkende Erwerbstätigenzahlen. Die jährlich stattfindende globale Diversity Week nehmen wir zum Anlass, um die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertzuschätzen. Im Mai 2023 haben fast dreißig Tochtergesellschaften inklusive Headquarter mit kreativen Maßnahmen mitgewirkt. Der offizielle Diversity Day ist für uns im Headquarter der Höhepunkt dieser besonderen Woche. Mit unterschiedlichen Aktivierungen, wie Panel Talks, Workshops und Ausstellungen konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Diversity bei PERI hautnah erleben.



### Mitarbeitereinbindung

Die Anerkennung unserer vielfältigen Belegschaft möchten wir durch eine strategische Kommunikation intern wie extern verstärken. Mit unterschiedlichen Formaten, wie einer Interview-Reihe zu Vielfalt und Inklusion, binden wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv ein. Wir sind uns sicher, dass ein starkes Miteinander Voraussetzung ist, um die unterschiedlichen Perspektiven gewinnbringend zu nutzen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei PERI sind wichtig zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds.

### Mitarbeiterstruktur

	2023
<b>Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	<b>9.204</b>
<b>Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlecht</b>	
Frauen	2.057
Männer	7.147
Diverse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3
<b>Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Alter</b>	
< 30 Jahre alt <sup>1)</sup>	1.129
30 bis 50 Jahre alt <sup>1)</sup>	5.363
> 50 Jahre alt <sup>1)</sup>	2.189
<b>Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Standorten</b>	
Hauptstandort Weißenhorn, Produktionsstandorte, Tochtergesellschaften (außer Vertriebsstandorte)	2.124
Market Unit Asien-Pazifik	698
Market Unit Zentral- & Nordeuropa	1.998
Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Market Unit Commonwealth of Independent States	473
Market Unit Osteuropa	1.294
Market Unit Lateinamerika	685
Market Unit Mittlerer Osten & Afrika	696
Market Unit Nordamerika	667
Market Unit Süd- & Westeuropa	48
<b>Fluktuationsrate<sup>2)</sup></b>	<b>8,6%</b>

1) Für die Tochtergesellschaften Russland, Belarus, USA, Australien, Israel, Kasachstan, Vietnam und Indonesien lagen keine Daten vor, dort wurde der Gruppenschnitt angesetzt.

2) PERI Gesellschaften in Deutschland.

### ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wir wollen die Verankerung eines nachhaltigen Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins in unserer Unternehmenskultur stetig vorantreiben. Deshalb haben das sichere Arbeiten und die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für PERI höchste Priorität. Dabei berücksichtigen wir sowohl die Gesundheitsbelange derjenigen, die vor allem körperlich fordernden Tätigkeiten nachgehen, als auch die der vorrangig im Büro tätigen Beschäftigten.

### Arbeitssicherheit

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld für unsere Beschäftigten zu schaffen, in dem der höchste Standard an Arbeitsschutz garantiert ist. Der Zentralbereich Corporate Sustainability ist für die weltweite Steuerung in diesem Bereich zuständig und berichtet direkt an den CEO. Im Jahr 2020 wurden zur weiteren Zentralisierung der Thematik einheitliche Arbeitssicherheitskennzahlen für die PERI Gruppe definiert und eine monatliche Erfassung und Auswertung mittels eines digitalen Tools eingeführt. An jedem einzelnen Standort sind zusätzlich Verantwortliche für Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzt, die das Team in der Zentrale bei der örtlichen Umsetzung von Schulungen und Maßnahmen unterstützt.

Grundlage für die Sicherstellung der Arbeitssicherheit bei PERI bildet die Konzernrichtlinie „Occupational Health & Safety Management“. Sie definiert unsere Anforderungen an den Arbeitsschutz und ist für die gesamte Gruppe verbindlich. Die Richtlinie basiert auf dem internationalen Arbeitsschutzmanagement-System-Standard ISO 45001 und soll uns dabei unterstützen, unser Arbeitsschutzmanagement stetig zu verbessern und die Zahl der Arbeitsunfälle kontinuierlich zu reduzieren. Zusätzlich sind die PERI Gesellschaften Kanada, Vereinigte Arabische Emirate, Italien, Singapur, Polen und Russland nach ISO 45001 zertifiziert.



Jährlich  
durchgeführter  
Gesundheitstag am  
PERI Campus

#### Arbeitsunfälle

	2021	2022	2023
Lost Time Injuries (LTI) <sup>1)</sup>	265	226	222
LTI Frequency Rate <sup>2)</sup>	15,4	13,5	13,0
LTI Severity Rate <sup>3)</sup>	11	14	10,5
Geringfügige Verletzungen <sup>4)</sup>	169	136	122
Minor Injury Frequency Rate <sup>5)</sup>	10	8,1	7,2

1) Zahl der Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag.

2) Zahl der Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden.

3) durchschnittliche Fehltage je Unfall.

4) Zahl der Unfälle und Erste-Hilfe-Behandlungen, die keinen Einfluss auf die Ausübung der (Arbeits-)Tätigkeit hat.

5) Zahl der Unfälle und Erste-Hilfe-Behandlungen, die keinen Einfluss auf die Ausübung der (Arbeits-)Tätigkeit hat, je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden.

Im Jahr 2023 lag die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall gruppenweit bei 220 (siehe Tabelle oben). Daraus ergab sich eine Rate für Arbeitsunfälle mit mehr als einem Fehltag pro eine Mio. Arbeitsstunden (LTI Frequency Rate) von 13,0. Bei den Unfällen, die zu weniger als einem Tag Arbeitsausfall führten, registrierten wir insgesamt 122 Fälle.

Hier lag die Rate pro eine Mio. Arbeitsstunden bei 7,2. Im Schnitt lagen die Ausfalltage pro Arbeitsunfall (LTI Severity Rate) bei 10,5. Um die Arbeitssicherheit in der PERI Gruppe weiter zu verbessern, setzen wir auf einen dreistufigen Ansatz:

1. Verantwortlichkeiten und Prozesse zur Sicherung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gruppenweit standardisiert.
2. Beschäftigte in Managementrollen agieren als Vorbilder und alle Beschäftigten erhalten Sicherheitstrainings sowie Trainings zum Umgang mit jobspezifischen Gefahren.
3. Beschäftigte bei PERI sind aktiv in die Verbesserung der allgemeinen Gesundheit und Sicherheit eingebunden und alle Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle werden gemeldet und untersucht.

Um diese Ziele zu erreichen, stellt PERI als Teil des weltweiten Trainingskonzepts digitale Lerninhalte zum Thema Arbeitssicherheit für alle Beschäftigten bereit. Start für spezifische Zielgruppen war im März 2022. Weiterhin wurde im April 2022 eine digitale Softwarelösung zur Meldung von Arbeitsunfällen im Unternehmen integriert. Innerhalb der PERI Gruppe fanden aber bereits zuvor regelmäßig Unterweisungen und Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durch interne Fachkräfte und externe Dienstleister statt. Die Schulungen reichen von monatlichen abteilungsspezifischen Anleitungen bis hin zu jährlichen Sicherheitsunterweisungen, die schriftlich dokumentiert werden.

Über die zentrale Learning-Management-Software bieten wir digitale Schulungsinhalte zur Konzernrichtlinie „Occupational Health & Safety“ an. Weitere spezifische Schulungsinhalte wurden im Jahr 2024 über den Anbieter Skillsoft in verschiedenen Sprachen bereitgestellt.



### **Der proaktive Ansatz zum Gefahrenmanagement von PERI**

PERI legt großen Wert auf die proaktive Identifizierung und Minderung von Gefahren, um die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Dieses Engagement zeigt sich in unseren umfassenden Verfahren zur Gefahrenerkennung und Risikobewertung (Hazard identification and risk assessment, HIRA), die sowohl regelmäßige als auch nicht-routinemäßige Maßnahmen umfassen. Um potenzielle Gefahren im täglichen Betrieb zu ermitteln, werden regelmäßige Inspektionen und Risikobewertungen durchgeführt. Unser geschultes Personal verwendet dafür standardisierte Formulare, um Konsistenz und Gründlichkeit zu gewährleisten, und deckt dabei ein breites Spektrum an physischen, administrativen und umweltbedingten Gefahren ab. Zusätzliche Bewertungen werden bei neuen Anlagen, Prozessänderungen, Zwischenfällen und der Beteiligung von Auftragnehmern durchgeführt.

Nach der Risikobewertung folgt die Risikominderung. Dabei halten wir uns an unsere Hierarchie der Kontrollmaßnahmen: Sie beginnt mit der Beseitigung, dann folgen die Substitution, die technischen Kontrollen, die administrativen Kontrollen und schließlich kommt die persönliche Schutzausrüstung (PSA) zum Einsatz.

PERI gewährleistet die Effektivität und Qualität der HIRA-Verfahren durch:

- standardisierte Verfahren: Unsere konsistenten Richtlinien werden an allen Standorten umgesetzt.
- umfassende Schulungen: Unsere Schulungen sind an die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen angepasst.
- Expertenprüfung: Wirksamkeit und Gültigkeit werden durch unabhängige Bewertungen überprüft.
- kontinuierliche Verbesserung: regelmäßige Audits und Feedback für Verbesserungen.

Wir haben klare Verfahren für die Meldung von arbeitsbezogenen Gefahren und gefährlichen Situationen etabliert, um eine Kultur der Arbeitersicherheit zu fördern. Gefahren und gefährliche Situationen können von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über eine App sowie mündlich an ihre Vorgesetzten berichtet werden. Besonders wichtig ist uns dabei die sofortige Meldung, da wir dadurch sicherstellen können, dass Gefahren umgehend angegangen werden. Alle Meldungen werden gründlich untersucht, und es werden Abhilfemaßnahmen ergriffen, um die festgestellten Gefahren zu beseitigen oder zu entschärfen.

PERI toleriert keine Repressalien gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Sicherheitsbedenken äußern. Das Engagement von PERI für die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht über das Recht hinaus, unsichere Arbeit abzulehnen. Mehr noch beinhaltet es einen umfassenden Ansatz, der die offene Kommunikation fördert und gar zur Meldung von Sicherheitsrisiken ermutigt.

Bei Auftreten eines Vorfalls, sei es eine Verletzung, ein Beinaheunfall, eine unsichere Handlung oder ein unsicherer Zustand, leiten wir umgehend eine Untersuchung dessen ein. Dabei soll die Ursache ermittelt werden, sodass Wiederholungen verhindert werden können. Die Untersuchung wird von einem qualifizierten Team aus Sicherheitsfachleuten, Vorgesetzten und Zeugen durchgeführt.

## 2023

**haben wir ein Konzept für Safety-Workshops in unseren weltweiten Lagerstandorten etabliert**

### Arbeitsbedingte Verletzungen

PERI konzentriert sich bei arbeitsbedingten Verletzungen auf die Prävention. Hierzu gestaltet PERI Arbeitsabläufe um und führt technische Kontrollen ein. Außerdem werden Schutzvorrichtungen und Absturzsicherungssysteme installiert sowie ergonomische Arbeitsplätze eingerichtet, um die mit der Materialhandhabung verbundenen Gefahren physisch zu isolieren oder zu kontrollieren. Es werden Arbeitsschutzbeurteilungen, Schulungen zur Gefahrenerkennung und regelmäßige Inspektionen durchgeführt, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Zuletzt werden persönliche Schutzausrüstung wie Sicherheitsgurte, Handschuhe, Masken und Atemschutzgeräte zur Verfügung gestellt.

### Gesundheitsmanagement

Mit unserem Gesundheitsmanagement wollen wir die Gesundheit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, das Wohlbefinden und die Wertschätzung steigern und das Wissens- und Leistungsniveau erhöhen.

An den allermeisten PERI Standorten weltweit gibt es lokale und regionale Sport- und Gesundheitsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Jahr 2023 haben wir unsere Strategie für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) angepasst. Dabei wurden drei wesentliche Handlungsfelder definiert:

1. Gesund fühlen: mentales und soziales Wohlbefinden;
2. Gesund handeln: körperliches Wohlbefinden;
3. Gesund werden: Wiedergewinnung der Gesundheit.

Für alle drei Handlungsfelder wurden entsprechende Maßnahmen umgesetzt und weitere Maßnahmen werden in den kommenden Jahren ausgebaut. 2024 fand ein Gesundheitstag statt, an dem Augen-Check-ups, Hautkrebsvorsorge und Beratung zu Ernährung/achtsamem Essen sowie zu ergonomischen Arbeitsplätzen angeboten wurde.

Seit Oktober 2021 steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der deutschen Standorte das Sportangebot „Egym Wellpass“ als von PERI bezuschusstes Mitarbeiterangebot zur Verfügung. Unsere Beschäftigten haben im Rahmen der Mitgliedschaft die Möglichkeit, in über 8.000 Sport- und Gesundheitseinrichtungen aktiv zu werden. Zusätzlich stehen ihnen zahlreiche digitale Angebote für das Fitnessprogramm zu Hause zur Verfügung. Ende des Jahres 2023 wurde das Angebot von ca. 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

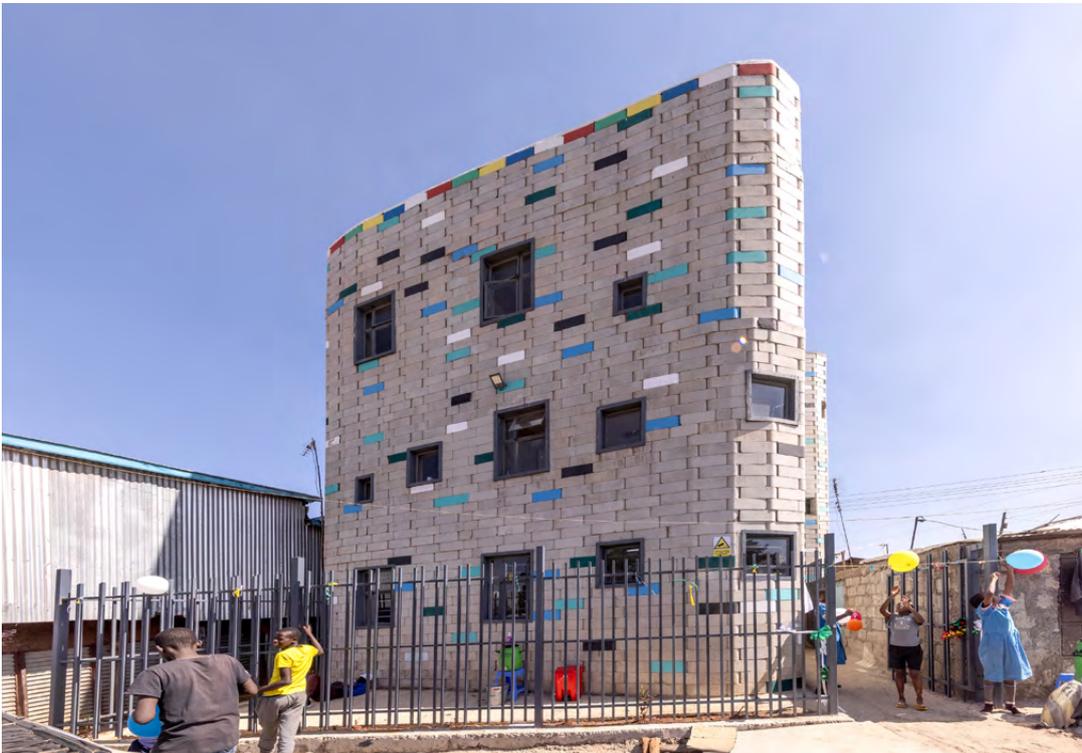
### CORPORATE CITIZENSHIP

Gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen, ist ein wichtiger Teil des unternehmerischen Selbstverständnisses von PERI. Wir möchten unseren Beitrag als guter „Corporate Citizen“ leisten, vor allem in den Ländern und an den Standorten, wo wir selbst aktiv sind. Spenden und Sponsoring stellen einen Teil dieses Engagements dar.

Die Kriterien für die Entscheidung über zu fördernde Projekte und Einrichtungen sind in unserer Konzernrichtlinie Spenden und Sponsoring festgelegt. Darin enthalten sind Kriterien zur Auswahl der Spendenempfänger und Partner sowie generelle Regeln und Bedingungen zum Thema Spenden und Sponsoring bei PERI. Hier haben wir u. a. auch unsere Förderschwerpunkte bestimmt: Bildung, Humanitäres, Kultur, Sport und Hilfsorganisationen.

### Spenden und Sponsoring





**1** Schule  
pro Jahr

Unser Ziel ist es, pro Jahr eine Schule in einem Entwicklungsland zu bauen. Um dies zu realisieren, arbeiten wir seit 2017 mit dem gemeinnützigen Start-up „Start Somewhere“ zusammen. Ziel ist es, Produkte für einfachste Bauweisen, speziell für den Einsatz in Slums, zu konzipieren. Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist ein kostengünstiges und flexibles Bausystem für Häuser, zu dem PERI das Schalungssystem „TwistBlock Moulds“ beigetragen hat. Mit diesem innovativen System können Betonhohlsteine leicht händisch hergestellt werden, deren Formung ein Stecksystem für den Bau von Häuserwänden ermöglicht. Gleichzeitig ergibt sich auch ein sozialökonomischer Vorteil durch das Bauen mit TwistBlock Moulds. Die Betonhohlsteine können von den Slum-Bewohnerinnen und -Bewohnern in kleinen lokalen Manufakturen selbst hergestellt werden. So entstehen Arbeitsplätze und eine Bauwirtschaft direkt vor Ort. Die Wertschöpfung bleibt somit vollständig bei den Menschen, die im Slum leben. Die Schule ist im Jahr 2023 fertiggestellt worden und konnte im Februar 2024 feierlich eingeweiht werden. Sie befindet sich in einem der größten Slums in Afrika: dem Kibera Slum in Nairobi, der Hauptstadt Kenias. Teile der Ausstattung wie Tische, Bänke, Whiteboards, Bücher, Stifte und auch

der effiziente Kochofen zur Essensversorgung der Schulkinder wurden mit Hilfe der Erlöse aus unserem weltweit stattfindenden Spendenlauf Global Run 2023 finanziert. Insgesamt sind unsere PERI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 8.500 Kilometer gelaufen, was der Strecke von Weißenhorn nach Nairobi entspricht, um pro Kilometer Spenden für das Schulprojekt in Kibera zu sammeln.

Das Schulbauprojekt aus 2023 befindet sich in einem großen Township in Kapstadt. Die Arbeiten haben begonnen und werden im Laufe des Jahres 2024 beendet sein.

Ein Projekt, das sich explizit an unsere Beschäftigten und deren Familien richtet, ist der PERI Hardship Fund. Die Mittel des Fonds dienen der Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der PERI Gruppe, die in besonderen Fällen in eine unverschuldete wirtschaftliche Notlage geraten sind. Alle weltweit bei PERI beschäftigten Personen haben die Option, eine Unterstützung anzufragen. Der Antrag wird dann von einem Komitee geprüft. Dieses besteht aus einem Mitglied der PERI Inhaberfamilie, den Leitern Corporate Sustainability und People & Culture.

# GRI-INDEX

Anwendungserklärung PERI hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Verwendeter GRI 1 GRI 1: Grundlagen 2021

Angaben	Seite	Kommentar/Verweis
<b>GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021</b>		
<b>Allgemeine Angaben</b>		
2-1 Organisationsprofil		PERI SE Rudolf-Diesel-Straße 19 89264 Weißenhorn Deutschland  Standorte der PERI SE: <a href="http://www.peri.com/de/unternehmen/standorte.html">www.peri.com/de/unternehmen/standorte.html</a>
<b>Organisationsprofil und ihre Berichterstattungspraktiken</b>		
2-2 Im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Entitäten		Die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst, soweit nicht anders gekennzeichnet, die Gesellschaften, die auch in den Jahresabschluss inkludiert sind. <a href="http://www.peri.com/de/unternehmen/standorte.html">www.peri.com/de/unternehmen/standorte.html</a>
2-3 Berichtszeitraum, Berichtszyklus und Ansprechpartner	S. 47	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht: Andreas Mayer, Head of Corporate Sustainability, <a href="mailto:andreas.mayer@peri.com">andreas.mayer@peri.com</a>
2-5 Externe Prüfung		Keine externe Prüfung durchgeführt
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>		
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 6–8	<a href="http://www.peri.com/de/geschäftsfelder.html">www.peri.com/de/geschäftsfelder.html</a>
2-7 Informationen zu Angestellten	S. 37	
<b>Unternehmensführung</b>		
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung		<a href="http://www.peri.com/de/unternehmen/unternehmensprofil.html">www.peri.com/de/unternehmen/unternehmensprofil.html</a>
2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		Verwaltungsratsvorsitzender: Prof. Dr. Rainer Kögel
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überwachung des Impact-Managements	S. 5, 11–12	In der PERI SE übernimmt ein Verwaltungsrat die leitende und überwachende Funktion. Der Verwaltungsrat trägt u. a. auch die Verantwortung für die strategische Ausrichtung des Unternehmens.
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 11	
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>		
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 11–12	Code of Conduct: <a href="http://www.peri.com/de/unternehmen/code-of-conduct.html">www.peri.com/de/unternehmen/code-of-conduct.html</a>  Supplier Code of Conduct: <a href="https://www.peri.com/de/unternehmen/peri-global-sourcing/dokumente.html">https://www.peri.com/de/unternehmen/peri-global-sourcing/dokumente.html</a>

Angaben		Seite	Kommentar/Verweis
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 11–12	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 11–12, 28	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 11–12	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 13	

#### Einbindung von Stakeholdern

2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 13	
------	--	-------	--

#### Wesentliche Themen

GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 7	
3-2	Liste wesentlicher Themen	S. 7	

Wesentliches Thema	GRI-Standard/Managementansatz
<b>GOVERNANCE</b>	
Controlling	
Compliance	205 Korruptionsbekämpfung 2016 406 Nichtdiskriminierung 2016 408 Kinderarbeit 2016 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016
<b>PRODUKTE</b>	
Circular Economy	306 Abfall 2020
Sustainable Construction	416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016 417 Marketing und Kennzeichnung 2016
<b>UMWELT</b>	
Klimaneutralität CO <sub>2</sub> -Emissionen	302 Energie 2016 305 Emissionen 2016
Biodiversität	304 Biodiversität 2016
<b>LIEFERKETTE</b>	
Green Logistics	Managementansatz S. 9
Nachhaltige Lieferkette	301 Materialien 2016 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016
<b>MENSCHEN</b>	
Attraktiver Arbeitgeber	401 Beschäftigung 2016 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 404 Aus- und Weiterbildung 2016
Diversität	405 Diversität und Chancengleichheit 2016
Corporate Volunteering	Managementansatz S. 9
Gesellschaftliches Engagement	203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016

#### Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Managementansatz	S. 40–41	
<b>GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 40–41	

Angaben		Seite	Kommentar/Verweis
<b>Korruptionsbekämpfung</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-3	Managementansatz	S. 12, 28	
<b>GRI 205</b>	<b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		In den Berichtsjahren haben 6.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Compliance-Training teilgenommen.
<b>Materialien</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-3	Managementansatz	S. 18, 27	
<b>GRI 301</b>	<b>Materialien 2016</b>		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 27	
<b>Energie</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-3	Managementansatz	S. 23–24	
<b>GRI 302</b>	<b>Energie 2016</b>		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 24	
<b>Biodiversität</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-3	Managementansatz	S. 25	
<b>GRI 304</b>	<b>Biodiversität 2016</b>		
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	S. 25	
<b>Emissionen</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-3	Managementansatz	S. 19–20	
<b>GRI 305</b>	<b>Emissionen 2016</b>		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 22	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 22	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 22	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 23	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 22–23	
<b>Abfall</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-3	Managementansatz	S. 24–25	
<b>GRI 306</b>	<b>Abfall 2020</b>		
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 18, 25	
306-3	Angefallener Abfall	S. 25	
<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-3	Managementansatz	S. 27	
<b>GRI 308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 3, 27–28	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 28	

Angaben	Seite	Kommentar/Verweis
<b>Beschäftigung</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 31
<b>GRI 401</b>	<b>Beschäftigung 2016</b>	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 37
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Betriebliche Leistungen werden in Deutschland unabhängig vom Grad der Beschäftigung gewährt. Abhängig sind diese jedoch von einem Arbeitsverhältnis mit PERI. Da Zeitarbeiter kein Arbeitsverhältnis mit PERI haben, erhalten sie betriebliche Leistungen nicht. Sie erhalten jedoch Zugang zur Betriebsverpflegung und sind auch zu Betriebsfesten eingeladen.
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 38–39
<b>GRI 403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 37
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 39
403-5	Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 39
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 40
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 37–39
<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 31
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 34
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 34–35
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	An allen PERI Standorten sind Leistungsbeurteilungssysteme etabliert. Global wurden im Berichtszeitraum 5.450 Leistungsbeurteilungen durchgeführt.
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 36–37
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 37
<b>Kinderarbeit</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 11–12, 28 <a href="http://www.peri.com/de/unternehmen/code-of-conduct.html">www.peri.com/de/unternehmen/code-of-conduct.html</a>
<b>GRI 408</b>	<b>Kinderarbeit 2016</b>	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 28

Angaben	Seite	Kommentar/Verweis
<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 11–12, 28 <a href="http://www.peri.com/de/unternehmen/code-of-conduct.html">www.peri.com/de/unternehmen/code-of-conduct.html</a>
<b>GRI 409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>	
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 28
<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 27–28
<b>GRI 414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	100 % der Lieferanten des Hauptstandortes und des Produktionsnetzwerkes wurden durch eine Risikoanalyse, basierend auf Länderratings, auf soziale und umweltrelevante Auswirkungen geprüft. 97,9 % der durch den Zentraleinkauf betreuten Lieferanten haben auch den Lieferantenkodex unterzeichnet.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 27–28
<b>Kundengesundheit und -sicherheit</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 15, 19
<b>GRI 416</b>	<b>Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Uns liegen für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 keine Meldungen oder sonstigen Hinweise auf Verstöße in Zusammenhang mit Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit vor.
<b>Marketing und Kennzeichnung</b>		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>	
3-3	Managementansatz	S. 15
<b>GRI 417</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung 2016</b>	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 15
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Uns liegen für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 keine Meldungen oder sonstigen Hinweise hinsichtlich Verstößen gegen Marketing- und Kommunikationsvorschriften vor.

## ÜBER DIESEN BERICHT

Wir beachten allgemeine Prinzipien der Berichterstattung: Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit sowie Aktualität. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich auf die gesamte PERI Gruppe mit ihren Geschäftsfeldern. Sollten sich Informationen und Darstellungen innerhalb der einzelnen Kapitel auf verschiedene Einheiten beziehen, ist dies entsprechend ausgewiesen.

Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war am 17. Juli 2024.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

PERI SE  
Schalung Gerüst Engineering  
Rudolf-Diesel-Straße 19  
89264 Weißenhorn  
Telefon +49 (0)7309.950-0  
info@peri.com  
www.peri.com

### Kontakt

Andreas Mayer  
Head of Corporate Sustainability  
andreas.mayer@peri.com

### Design und Umsetzung

Kirchhoff Consult GmbH, Hamburg

### Papier

Recyclingpapier Circle Offset Premium white

### Druck

Schirmer Medien GmbH & Co. KG

### Bilder

Titel: Giorgio Pasini/istockphoto.com  
Inhalt: PERI SE

Dieser Bericht liegt auch in englischer Sprache vor.  
Die deutsche und englische Fassung finden Sie im Internet unter:  
[www.peri.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit.html](http://www.peri.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit.html)  
[www.peri.com/en/company/sustainability.html](http://www.peri.com/en/company/sustainability.html)



#### **TITELBILD**

Die massiven Stahlbetonbalkone des Gebäudeensembles „Bosco Verticale“ in Mailand wurden nach Fertigstellung mit über 650 Bäumen und 4.000 Büschen und Sträuchern bepflanzt. Ein Wald in der Großstadt, der Kohlendioxid reduziert und Sauerstoff produziert.



**PERI SE**  
Schalung Gerüst Engineering  
Rudolf-Diesel-Straße 19  
89264 Weißenhorn  
Deutschland

Telefon +49 (0)7309.950-0  
Telefax +49 (0)7309.951-0

info@peri.com  
www.peri.com