

NACHHALTIGKEITS- REPORT 2022



VORWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Nachhaltigkeit – dieses Thema beschäftigt uns alle, die Wirtschaft, die Gesellschaft, die Finanzwelt, die Menschen. Seit Inkrafttreten der CSRD EU Taxonomy und des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) sind wir dazu aufgefordert, uns auch formal mit Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Ihre Relevanz und Dringlichkeit nehmen stetig zu. Globale Faktoren wie die aktuelle Energiekrise und instabile Lieferketten verstärken den Handlungsbedarf.

Für Silver Atena hat Nachhaltigkeit schon lange hohe Priorität. Dieser Nachhaltigkeitsreport für das Geschäftsjahr 2022 zeigt, welche ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsziele wir bereits erreichen konnten und was wir für die nächsten Jahre planen.

Wir dürfen stolz darauf sein, die Ziele unserer langfristigen und zukunftsorientierten Strategie erneut übertroffen zu haben. Hier einige Beispiele:

- 85 Prozent unseres Umsatzes im Geschäftsjahr 2022 sind als nachhaltig klassifiziert worden, da unsere Produkte zur Elektromobilität oder deren Infrastruktur, zu weniger Kraftstoffverbrauch und zur Energiegewinnung aus erneuerbaren Quellen beitragen.
- Wir konnten unsere Positionierung als Tier 1 in der Automobilindustrie für sicherheitsrelevante elektronische Komponenten ausbauen.
- Wir bestätigten unsere Spitzenposition im Bereich Wasserstoff, indem wir den Serienanlauf für drei wesentliche Komponenten für Brennstoffzellen abschließend vorbereiten konnten. Zudem wurden wir bei einem renommierten Flugzeughersteller für ein Wasserstoffprojekt nominiert.
- Mit 91 Prozent im SAQ 5.0 erreichten wir ein Spitzenergebnis.

Unsere Produkte zur Elektrifizierung der Mobilität sind gefragter denn je. Sie tragen dazu bei, das Klima zu schützen. Das macht uns zukunftsfähig.

Das Wichtigste sind jedoch unsere Mitarbeitenden. Als wachsendes Unternehmen steigt unser Bedarf an qualifizierten Fachkräften stetig an. Um diese zu gewinnen und langfristig für uns zu begeistern, bieten wir zusätzlich zu attraktiven Aufgaben und einem angenehmen Arbeitsumfeld

ein ganzheitliches Angebot zu Gesundheit und Wohlbefinden. Für dieses umfassende Gesundheitsmanagement gewannen wir 2022 den renommiertesten Preis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Deutschland: den Corporate Health Award.

Unser Nachhaltigkeitsreport unterstreicht, wie wichtig es ist, als Unternehmen Verantwortung zu übernehmen – für die Wirtschaft, die Umwelt, die Menschen. Der Bericht gliedert sich nach den vier CSR-Handlungsfeldern „Kunden und Produkte“, „Mitarbeitende und Gesellschaft“, „Umwelt“ und „Lieferanten und Partner“. Sie sind das Ergebnis eines Prozesses, in dem wir die Anforderungen unserer Stakeholder und Kunden mit unseren Aktivitäten, Ideen und Maßnahmen zusammengeführt haben.

SILVER ATENA LEGT AUSSERORDENTLICHEN WERT AUF NACHHALTIGKEIT. WIR STREBEN, AN BIS 2030 VOLLKOMMEN KLIMANEUTRAL ZU WERDEN.

Dafür setze ich mich persönlich ein.



Josef Mitterhuber
Geschäftsführer

INHALT

VORWORT	2	MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT	20	LIEFERANTEN UND PARTNER	47
SILVER ATENA	4	Unsere Ziele	21	Unsere Ziele	48
Meilensteine	6	Vielfalt im Unternehmen	22	Unsere Lieferkette	49
Projekte für die Zukunft	7	Unsere Werte	27	CO ₂ -Neutralität der Serienlieferanten	49
17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG	8	Mitgliedschaft in Organisationen und Verbänden	30	Berechnung der Life Cycle Analysis	49
UNSERE HANDLUNGSFELDER	9	Geistiges Eigentum und Know-how-Transfer	30	Unser Supplier Code of Conduct	50
KUNDEN UND PRODUKTE	10	Personalentwicklung und Weiterbildung	31	FAZIT	54
Unsere Ziele	11	Mitwirkung	31	GRI-INDEX	55
Unsere Produktion	12	Studieren mit Silver Atena	32	KENNZAHLEN AUF EINEN BLICK	56
Unsere Produkte	13	Arbeits- und Gesundheitsschutz	33	ANSPRECHPARTNERIN	57
Integrität	15	UMWELT	36	IMPRESSUM	57
Top-Bewertung zu Nachhaltigkeit – SAQ 5.0	15	Unsere Ziele	37		
Prozesse und Compliance	16	Abfallwirtschaftskonzept	38		
Auszeichnungen	18	Treibhausgasemissionen	40		
Messen und Kongresse	18	Einsparen von Treibhausgasemissionen	44		
		Life Cycle Analysis	45		
		Einhalten der REACH- und RoHS-Verordnungen	45		

SILVER ATENA

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

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

Wir beliefern die Industrie mit Prototypen sowie Serienprodukten. Dabei konzentrieren wir uns auf High-Tech-Lösungen für unterschiedliche Marktsegmente. Unsere Produkte finden sich in Sportwagen, Limousinen und LKWs, Air-Taxis, Drohnen, Flugzeugen und Windkraftanlagen. Zur Ladeinfrastruktur tragen wir mit unserer DC-Ladestation iONiX bei. Unsere Komponenten erfüllen die höchsten Ansprüche an Sicherheit und Effizienz. Silver Atena wurde 1998 gegründet und ist heute Teil der Expleo Group. Wir beschäftigen an Standorten in München, Landshut, Dachau, Karlsfeld, Stuttgart, Hamburg und Bremen knapp 430 Menschen. Darunter sind zahlreiche Entwicklungsingenieure sowie gut ausgebildete Fachkräfte in Produktion und Logistik, die für unsere Kunden spezifische Lösungen und hocheffiziente Produkte entwickeln. Unser Know-how nutzen wir, um vorausschauend eigene zukunftsfähige und wettbewerbsfähige Produkte anzubieten. Am Markt haben wir uns als treibende Kraft etabliert. Unser Ziel ist die Technologieführerschaft.

STANDORTE & MITARBEITENDE

MITARBEITENDE

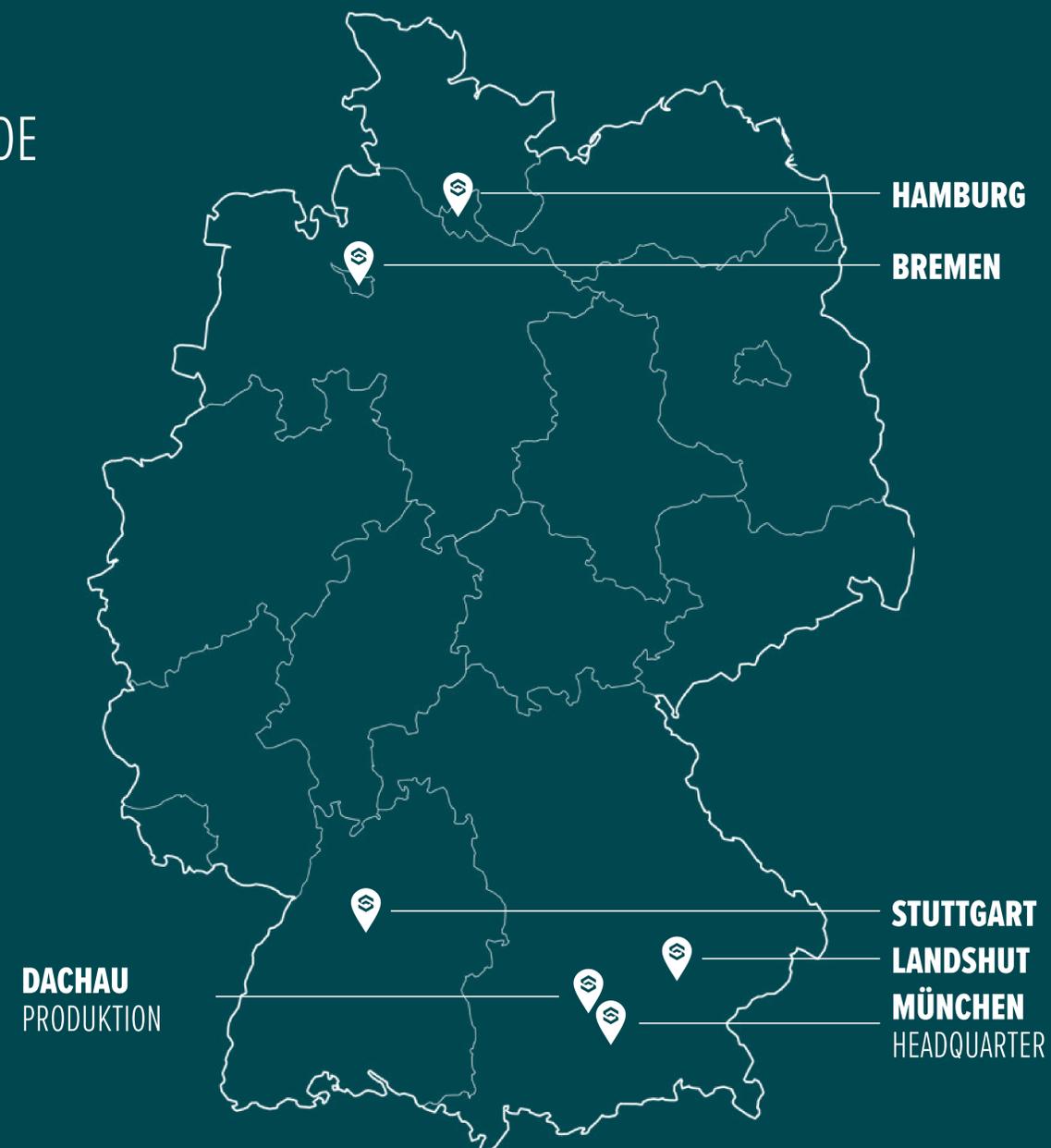
359

STUDIERENDE

71

STANDORTE

6



VISION

WIR SIND DIE **TREIBENDE KRAFT** IM ÜBERGANG ZUR ELEKTRIFIZIERUNG DER MOBILITÄT.

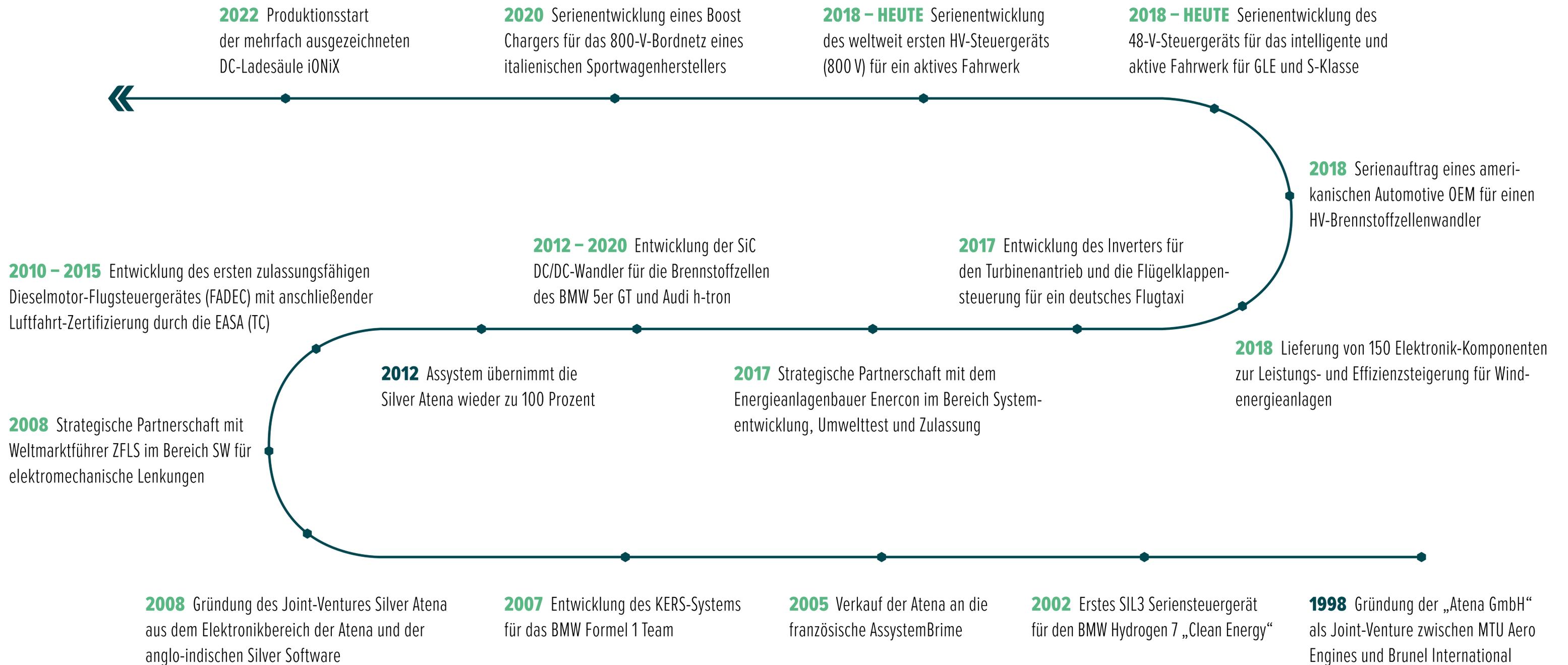
WIR SIND DER **FÜHRENDE ENTWICKLUNGSPARTNER** IM BEREICH AUSFALLSICHERER STEUERGERÄTE UND LEISTUNGSELEKTRONIK.

WIR SIND **SERIENLIEFERANT** FÜR HIGH-TECH-KOMPONENTEN IN UNTERSCHIEDLICHEN MARKTSEGMENTEN.

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



MEILENSTEINE



PROJEKTE FÜR DIE ZUKUNFT

Wir generieren 85 Prozent unseres Umsatzes mit nachhaltigen Projekten in den Bereichen Elektromobilität, Brennstoffzelle und Windenergie. Auch für die kommenden Jahre erwarten wir ein profitables Wachstum. Im Jahr 2024 werden wir voraussichtlich 100 Millionen Euro Umsatz überschreiten. Bis 2025 erwarten wir eine Steigerung von jährlich etwa 30 Prozent.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Um die wesentlichsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, machten wir 2021 eine systematische Wesentlichkeitsanalyse nach den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Diese Analyse verfeinerten wir 2022. So konnten wir die für uns strategisch relevanten Themen eingrenzen und gewichten. Daraus ergaben sich unsere vier CSR-Handlungsfelder:

- „Kunden und Produkte“
- „Mitarbeitende und Gesellschaft“
- „Umwelt“
- „Lieferanten und Partner“

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist für Silver Atena ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

WIR

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

17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

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

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



UNSERE HANDLUNGSFELDER

KUNDEN UND PRODUKTE



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

MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT



Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Wir übernehmen Verantwortung und stellen die Balance zwischen Fordern und Fördern sicher. Somit bleibt das gegenseitige Verhältnis langfristig erfolgreich und vertrauensvoll. Wir setzen uns für eine zukunftsfähige Gesellschaft ein.

UMWELT



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

LIEFERANTEN UND PARTNER



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



“

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

”

KUNDEN UND PRODUKTE

Wir liefern unseren Kunden hocheffiziente Produkte, die wir entwickeln und möglichst klimaneutral fertigen. Dabei stellen wir Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden in den Fokus. Den zukünftigen Generationen möchten wir eine lebenswerte Welt hinterlassen. Wir leisten unseren Beitrag zu SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), SDG 12 (Nachhaltig Produzieren und Konsumieren) und SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen), indem wir gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern klimafreundlich und ressourcenschonend handeln.



UNSERE ZIELE

WIR BAUEN EINE NACHHALTIGE SERIENPRODUKTION AUF

PRODUKTIONSPLANUNG

Wir nutzen für unsere gesamte Produktion 100 % Ökostrom, u.a. aus eigenen Photovoltaik-Anlagen.

PRODUKTE

Wir errechnen für unsere Ladestation iONiX die CO₂-Emissionen auf Produktebene.

NACHHALTIGKEIT

Wir optimieren unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen permanent und streben ein Ergebnis von über 90 Prozent im SAQ 5.0 an.

ENTSORGUNG UND ABFALLWIRTSCHAFT

Wir entwickeln ein Entsorgungs- und Recyclingkonzept, um die Kreislaufwirtschaft zu stärken.

UNSERE PRODUKTION

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

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

DAS LEISTUNGSPORTFOLIO VON SILVER ATENA

- Qualifikation
- Test & Validierung
- Fertigung
- System Engineering
- Funktionale Sicherheit & Security
- Hardware
- Software

NEUER STANDORT INNOVATIV UND KLIMAFREUNDLICH

Bereits heute betreiben wir unsere Produktionsstandorte zu 100 Prozent mit Ökostrom. Unsere neue Produktionshalle in Karlsfeld bei München wurde 2022 aufgebaut und wird 2023 eröffnet. Sie wird mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, sodass wir dort unseren eigenen Strom erzeugen werden. Durch die Nähe der Halle zu unserem Hauptstandort in München vermeiden wir lange Transportwege und somit CO₂-Emissionen. Bis 2030 wollen wir nicht nur intern, sondern in der gesamten Lieferkette CO₂-neutral sein.

In Karlsfeld haben wir sehr auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze in der Produktion geachtet. Um uns für die bestmöglichen Lösungen zu entscheiden, haben wir zuvor zahlreiche Arbeitsplatzszenarien betrachtet, Arbeitsabläufe analysiert und Hebehilfen begutachtet.

100 % ÖKOSTROMNUTZUNG IN
UNSERER PRODUKTION

UNSERE PRODUKTE

Unsere Produkte tragen wesentlich zur Verbesserung des Klimaschutzes bei. Hier ein Auszug aus unserem Portfolio:

ELEKTROMOBILITÄT

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

Die Elektromobilität mit Batterie- und Brennstoffzellenantrieb ist eines unserer Kernthemen.

Sowohl batterie- als auch brennstoffzellengespeiste Fahrzeuge ermöglichen einen emissionsfreien Antrieb und leisten einen positiven Beitrag zur CO₂-Neutralität. In den vergangenen 15 Jahren entwickelte Silver Atena dazu unterschiedliche Komponenten, darunter bereits 2002 das erste Serien-Steuergerät für den BMW Hydrogen 7 („Clean Energy“).

PRODUKTE FÜR BATTERIEGESPEISTE FAHRZEUGE

LADESÄULE iONiX

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

BOOST CHARGER

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

HOCHVOLT-TRAKTIONSUMRICHTER

Die kompakten und robusten DC/AC-Wandler wurden für die Ansteuerung von Traktions-Elektromotoren an das 400-V- bis 800-V-Bordnetz entwickelt und für die rauen Bedingungen am Achsantrieb ausgelegt. Der Hochvolt-Traktionsumrichter kann auch in brennstoffzellengespeisten Fahrzeugen eingesetzt werden.

PRODUKTE FÜR BRENNSTOFFZELLEGESPEISTE FAHRZEUGE

BRENNSTOFFZELLEN-DC/DC-WANDLER

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

HOCHDREHZAHL-INVERTER

Der hochintegrierte Inverter betreibt Turboverdichter für Brennstoffzellenfahrzeuge mit Drehzahlen bis zu 150.000 U/min. Von 400 V bis 800 V skalierbar und wahlweise mit Silizium- oder Siliziumcarbid-Halbleitern bestückt, lassen sich die Inverter mit optimierten Regelkonzepten auf den jeweiligen Elektromotor und dessen Einsatzbedingungen abstimmen.

AKTIVES FAHRWERK

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

EQUALIZER

Das prämierte Stoßdämpfer-Steuergerät, der Intelligent eQualizer, steuert eine Motor-Pumpen-Einheit aus Gleichstrommotor und bidirektional arbeitender Hydraulikpumpe an. Dabei wird die Fahrbahnoberfläche mithilfe einer Stereokamera erfasst. Ein entsprechender Regelalgorithmus erlaubt mithilfe der Motor-Pumpen-Einheit, die Fahrgastzelle in jeglicher Fahrsituation zu beruhigen und zu horizontieren. Roll- und Nickmomente werden ausgeglichen. Das erhöht nicht nur den Fahrkomfort, sondern auch die Fahrsicherheit.

ETORQUE VECTORING

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

PROJEKTBETEILIGUNGEN

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

- Entwicklung eines Hybridantriebs für Flugzeuge (E-Motor und Verbrenner). Wir tragen die Full Authority Digital Engine Control (FADEC, auch digitale Motorsteuerung mit allen Befugnissen) bei.
- Entwicklung eines Wasserstoffantriebs für Flugzeuge (Brennstoffzelle und E-Motor bzw. H₂-Verbrenner). Unser Anteil ist das H₂-Tank-Steuergerät.
- Entwicklung eines HD-Inverters inklusive E-Motor mit dem Ziel einer zehnpromzentigen Effizienzsteigerung im Rahmen des Programms „Neue Fahrzeug- und Systemtechnologien“ des Bundeswirtschaftsministeriums.
- Entwicklung eines Brennstoffzellen-DC/DC-Wandlers auf Basis eines Galliumnitrid (GaN)-Halbleiters mit dem Ziel, die Effizienz von Verkehrsmitteln und stationärer Energieerzeugung zu steigern und das Gewicht zu reduzieren. Damit beteiligen wir uns am Bayerischen Verbundforschungsprogramm „Mobilität Innovative Antriebe“.



INTEGRITÄT

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

Unsere Mitarbeitenden informieren wir in Ethik- und Compliance-Schulungen. Wir überprüfen, ob Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden.

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

TOP-BEWERTUNG ZU NACHHALTIGKEIT – SAQ 5.0

Silver Atena beantwortet regelmäßig den SAQ (Sustainability Assessment Questionnaire), eine Selbstauskunft in der Automobil(zulieferer)industrie. Darin sind die Leitlinien der Automobilindustrie festgeschrieben, um die Nachhaltigkeit zu verbessern. Die in 2022 neu erstellte Version SAQ 5.0 umfasst folgende Themen:

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

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

91%

**SAQ 5.0 ERGEBNIS AN
DEN STANDORTEN MÜNCHEN
UND DACHAU**



UNSERE ZERTIFIZIERUNGEN AUF EINEN BLICK

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

PROZESSE UND COMPLIANCE

Zertifizierungen bestätigen, dass wir unsere Prozesse norm- und anforderungskonform umsetzen. Unser integriertes Managementsystem ist nach DIN EN ISO 9001 und DIN EN 9100 zertifiziert. Es verbindet Compliance mit Governance. Abläufe und Prozesse sind standardisiert und unternehmensweit festgelegt. 2023 wird unser Managementsystem an unseren Produktionsstandorten gemäß den Forderungen der IATF 16949 ergänzend zertifiziert. Seit vielen Jahren betreiben wir Umweltmanagement. 2014 ließen wir unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 zertifizieren. Damit werden Umweltbelange unternehmensspezifisch analysiert und die Produktionsprozesse umweltgerecht verbessert. Auch unser Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem war lange in Betrieb, bevor es 2020 nach DIN EN ISO 45001 zertifiziert wurde. Die TISAX-Zertifizierung bestätigt, dass wir Informationssicherheit und Datenschutz nach einem festgelegten Standard umsetzen und einhalten.

AUTOMOTIVE CYBERSECURITY

Da die Risiken durch Hackerangriffe auf Fahrzeuge zunehmen, steigen auch die Anforderungen der Automobilindustrie an Automotive Cybersecurity. Dem begegnen wir mit dem Aufbau eines Vehicle-Cybersecurity-Managementsystems. Mit einem Akkreditierer nehmen wir an einem Pilotversuch teil, um unser Vehicle-Cybersecurity-Management-

system zertifizieren zu lassen. So ergänzen wir unsere bestehenden Prozessvorgaben um die Inhalte der Automotive Cybersecurity.

UMGANG MIT INFORMATIONEN UND DATEN

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

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

Für vertrauliche Informationen gelten hohe Sicherheitsstandards. Wir schulen unsere Mitarbeitenden und vereinbaren Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärungen. Die Awareness unserer Mitarbeitenden fördern wir durch jährliche Sensibilisierungsschulungen per E-Learning. Besonders großen Wert legen wir auf die Zutrittssicherung unserer Büros und Gebäude sowie auf die Sicherheit unserer Rechnerinfrastruktur und Netzwerke. Diese testen wir regelmäßig über Penetrationstests. Die Awareness unserer Belegschaft wird über Phishing-Simulationen überprüft. Mit der Einführung eines „Botschafter“-Konzepts können wir im Ernstfall eine schnelle Alarmkette innerhalb des Unternehmens sicherstellen. Botschafter sind speziell in Informationssicherheit ausgebildete und sensibilisierte Mitarbeitende, die an ihrem Standort als Multiplikatoren tätig sind. Eine interne Gruppe simuliert Angriffsszenarien, um im Falle eines Cyberangriffs schnell und angemessen reagieren zu können.

„ **DIESER AWARD
BESTÄTIGT, DASS WIR
IM GESUNDHEITS-
MANAGEMENT GANZ
VORNE DABEI SIND.** “



AUSZEICHNUNGEN

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

UNSERE AUSZEICHNUNGEN

IF-AWARD

Für das besondere Design der Ladesäule iONiX wurden Silver Atena und Bender in diesem Jahr mit dem renommierten iF Design Award 2022 belohnt. Der Award wird jährlich von der weltweit ältesten unabhängigen Designinstitution, der iF International Forum Design GmbH, vergeben. Er ist einer der renommiertesten Designpreise der Welt und setzt ein globales Zeichen für herausragende Kreationen. Die Konkurrenz war groß: Fast 11.000 Bewerber aus 57 Ländern hatten sich um das Qualitätssiegel beworben.

E-MOVE AWARD

Unsere Ladestation iONiX gewann den eMove360 Award 2021 in der Kategorie Charging&Energy. Die Jury lobte die praxisnahen Funktionen. Sie hob vorausschauende Features wie die Bidirektionalität, also das Laden in beide Richtungen, hervor. Über die Bidirektionalität kann die Autobatterie Geräte im Haushalt mit Strom versorgen. Auch das ansprechende iONiX-Design kam sehr gut an.

TOP INNOVATOR

Silver Atena wurde beim Innovationswettbewerb Top 100 mit dem Top 100-Siegel ausgezeichnet. Seit dem 19. Juni 2020 gehören wir sogar zu den Top 3 der innovativsten mittelständischen Unternehmen Deutschlands. Wir wurden zum dritten Mal in Folge ausgezeichnet.

- 2018: Intelligent eQualizer
- 2019: Inverter Turbofan Flap Control, Konzept eines Bauteils für Air-Taxis
- 2020: Onboard DC Boost Charger

CORPORATE HEALTH

Silver Atena erhielt als Branchensieger im Bereich Elektrotechnik den Corporate Health Award 2022. Es ist die renommierteste Auszeichnung für betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland. Der Preis bestätigt, dass unser Gesundheitsmanagement und unser Trimm-Dich-Fit-Programm zu den besten Konzepten in Deutschland zählen.

MESSEN UND KONGRESSE

Wir präsentieren unsere Leistungen und Produkte auf Messen und Events. Diese Veranstaltungen sind wichtige Plattformen, um mit Kunden und Partnern ins Gespräch zu kommen. So stellen wir den positiven Beitrag unserer Innovationen auf Klima und Umwelt persönlich vor. 2022 präsentierte Silver Atena sich u. a. auf folgenden Messen und Fachkonferenzen:

- Internationale Automobil-Ausstellung, IAA
- Electronics in Vehicles, ELIV
- eMove360° Europe, weltweit größte Messe für die Mobilität 4.0
- ChargeTec, Fachkonferenz für Ladetechnik und Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge
- Power2Drive Europa, internationale Fachmesse für Ladeinfrastruktur und Elektromobilität

DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

- Stark überdurchschnittliche Bewertung bei den Leitlinien der Automobilindustrie zur Nachhaltigkeit, SAQ 5.0
- Weitere Auszeichnungen und Preise
- Steigender Beitrag zur Elektromobilität und deren Infrastruktur
- 100 Prozent Ökostrom an unseren Produktionsstandorten
- Teilnahme an vier Messen und einer Fachkonferenz
- Etablierung eines Botschafter-Konzepts zur IT-Sicherheit

DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Gründung einer internen „Hacker“-Truppe zur weiteren Stärkung unserer IT-Sicherheit
- Errechnen des Product Carbon Footprints für weitere Produkte, zunächst für unsere Ladestation iONiX
- Überarbeitung unseres Recycling- und Entsorgungskonzepts
- Stärkerer Fokus auf ressourceneffiziente, schadstoffarme und klimafreundliche Produktion
- Berücksichtigen der Recyclingfähigkeit und Ökobilanz bereits bei der Produktentwicklung
- Zertifizierung unserer Produktionsstandorte nach IATF 16949
- Einführung eines Vehicle-Cybersecurity-Managementsystems

DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Positive Ergebnisse der SAQ 5.0: IST-Wert: 91 Prozent
- Keine Whistleblowing-Meldungen zu Verdachtsfällen auf Korruption oder Verstöße gegen unseren Code of Conduct / Diskriminierung, IST-Wert: 0 Meldungen
- Anteil der Betriebsstätten mit Korruptionsrisiko: 0 Prozent
- Anzahl der Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht: 0
- Unterschriebene Vertraulichkeitserklärungen unserer neu eingestellten Mitarbeitenden, IST-Wert: 100 Prozent
- Anteil zertifizierter Standorte nach ISO 9001/EN 9100: 100 Prozent
- Teilnahmequote an der Schulung zu Ethik & Compliance und Antikorruption: 97 Prozent
- Gesamtzahl der erhaltenen begründeten Beschwerden in Bezug auf Verletzungen des Schutzes von Kundendaten im Jahr 2022: 0



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

MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

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

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



UNSERE ZIELE

ZUFRIEDENE MITARBEITENDE SIND UNSER WICHTIGSTES KAPITAL.

MITARBEITERBINDUNG

Wir erfassen, wie zufrieden unsere Mitarbeitenden sind, um ihre Bindung ans Unternehmen zu fördern. Dazu ermitteln wir ein Kennzahlensystem und erarbeiten ein Feel-Good-Dashboard.

CORPORATE BENEFITS

Wir erweitern unsere Corporate Benefits um einen Mobilitätzuschuss.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wir schaffen in 2023 neue, bedarfsgerechte Angebote, u. a. zum Schwerpunkt „Ernährung“.

SOZIALES ENGAGEMENT

Wir fragen uns gemeinsam, was unser Unternehmen für die Gesellschaft leisten kann, und planen dementsprechende Aktivitäten.

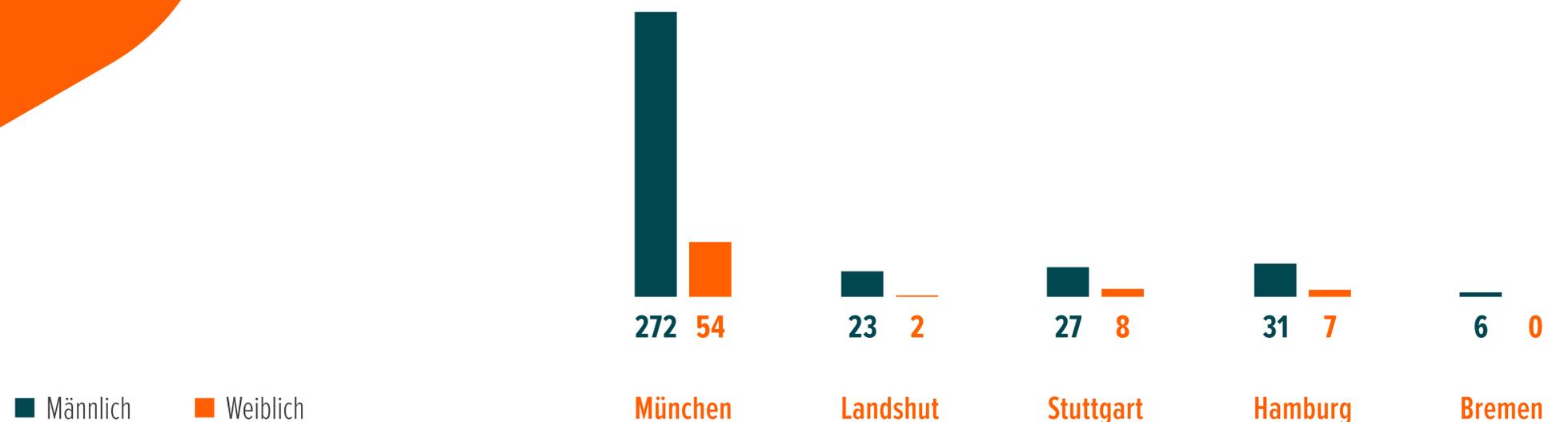
VIelfalt im Unternehmen

Wir sind leistungsorientiert. Kern unserer Unternehmenskultur ist der wertschätzende und respektvolle Umgang mit allen Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung. Einzig Qualifikationen und Persönlichkeit sind für uns ausschlaggebend. Die Zusammenarbeit der unterschiedlichsten Talente führt immer wieder zu innovativen und kreativen Lösungen. 91 Prozent unserer Mitarbeitenden bestätigten in der Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (GPTW-Umfrage) 2022, dass Menschen bei Silver Atena unabhängig von ihrer Herkunft fair behandelt werden.

GESAMTZAHL MITARBEITER

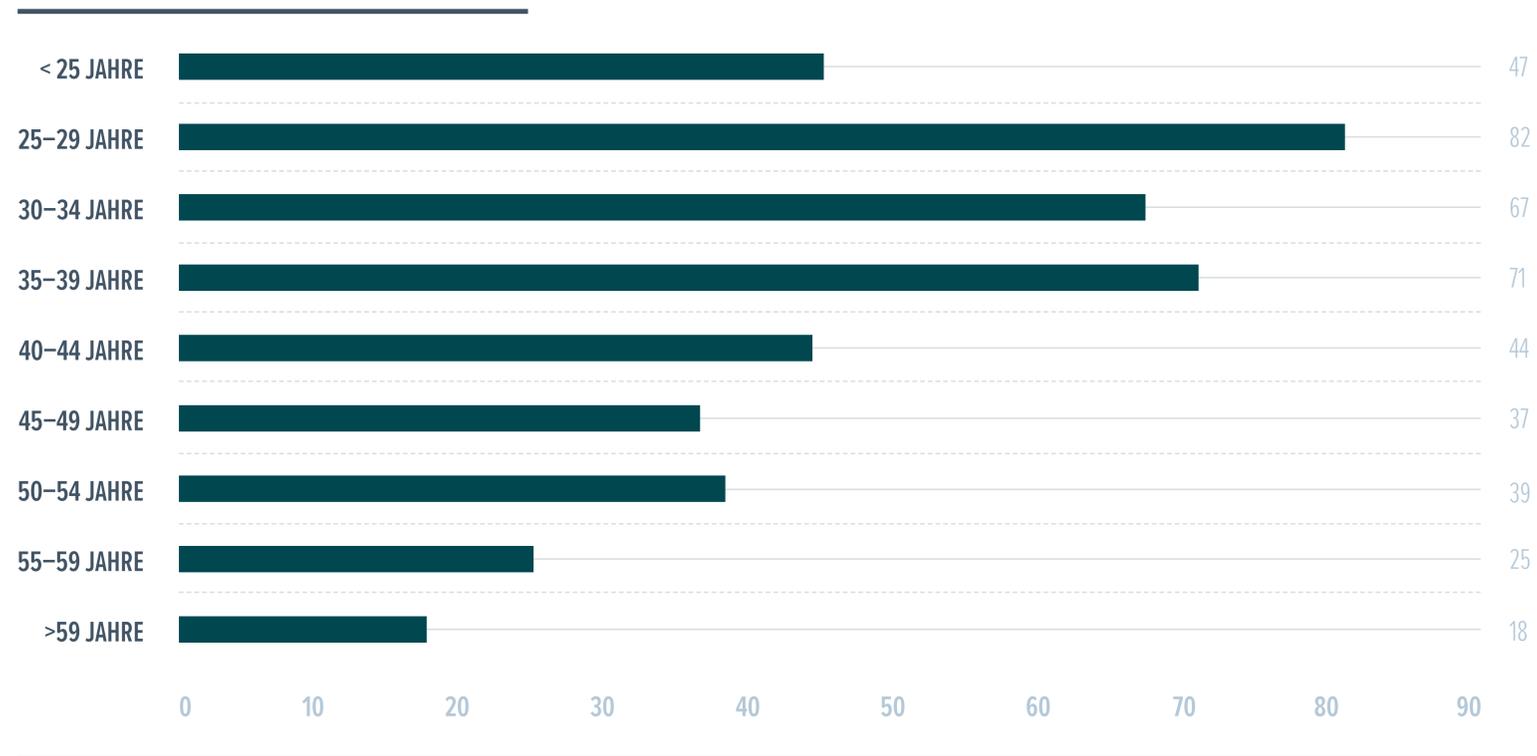
430

Von unseren insgesamt 430 Mitarbeitenden sind die meisten in München beschäftigt. Die Mitarbeitenden sind zu 83 Prozent männlich und zu 17 Prozent weiblich. Für ein Unternehmen aus einer technischen Branche ist das ein typisches Verhältnis. In den Verwaltungsabteilungen sind die Geschlechter gleich verteilt.



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

ALTER UND GESCHLECHT



UNSERE BELEGSCHAFT SETZT SICH AUS

34

NATIONALITÄTEN ZUSAMMEN

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

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND ARBEITSZEITMODELLE

Silver Atena beschäftigt Mitarbeitende unbefristet und befristet. Wir bieten Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit an. Die Tabelle zeigt die Beschäftigten nach Geschlecht und Region. Stichtag war der 31. Dezember 2022.

Im Laufe des Jahres gab es keine größeren Schwankungen. Die Zahlen beziehen sich auf angestellte Mitarbeitende. Darüber hinaus beschäftigen wir im Jahresverlauf durchschnittlich 25 freie Mitarbeitende. Zahlen zu Studierenden, Personen in Elternzeit und ruhenden Arbeitsverhältnissen sind nicht enthalten.

In den Arbeitsverträgen ist die Anzahl von Arbeitsstunden pro Tag, Woche oder Monat festgelegt.

MÜNCHEN (inkl. Dachau / Karlsfeld)

	UNBEFRISTET		BEFRISTET	
VOLLZEIT	196	35	0	0
TEILZEIT	26	13	1	0

LANDSHUT

	UNBEFRISTET		BEFRISTET	
VOLLZEIT	9	2	1	0
TEILZEIT	1	0	0	0

STUTTGART

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

HAMBURG UND BREMEN

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

■ Männlich ■ Weiblich

DEMOGRAFIE-MANAGEMENT

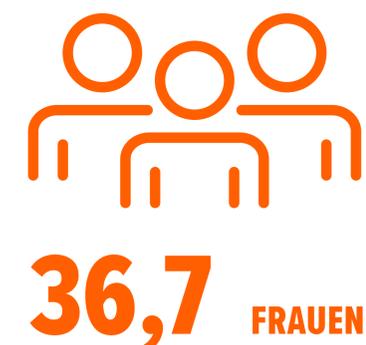
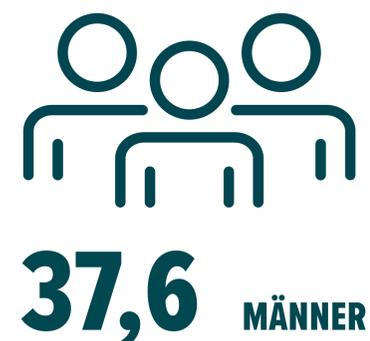
Silver Atena betreibt ein Demografie-Management mit folgenden Zielen:

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

Um die unterschiedlichen Altersgruppen im Unternehmen gut zu managen, analysierten wir die Altersstruktur. Demnach arbeiten bei Silver Atena altersgemischte Teams zusammen. Es gibt wenig Mitarbeitende, die kurz vor dem Renteneintrittsalter stehen. Vereinzelt sind Rentner beschäftigt. In den einzelnen Teams sind die Mitarbeitenden meist zwischen 25 und 39 Jahre alt. Das Durchschnittsalter bei den kleineren Standorten ist niedrig. Im administrativen Bereich sind die Personen zwischen 30 und 34 Jahre bzw. zwischen 50 und 54 Jahre alt. Angesichts dieser beiden Altersgruppen spielt der Wissenstransfer zwischen Alt und Jung eine große Rolle. Unserer Prognose zufolge wird das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden sich in Zukunft nicht signifikant verändern.

DURCHSCHNITTSALTER

37,5 Jahre ist das durchschnittliche Alter der Belegschaft von Silver Atena und liegt damit deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt. Dem Mikrozensus von 2021 zufolge lag das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland 2021 bei den Männern bei 43,2 Jahren und bei den Frauen bei 43,4 Jahren.



NEUEINSTELLUNGEN UND FLUKTUATION

Die Angestelltenfluktuation beträgt bei Silver Atena 16 Prozent. Das ist ein vergleichsweise niedriger Wert. 2022 wurden 78 Personen neu angestellt, davon 19 Frauen. Die Neueinstellungen verteilen sich auf unsere Standorte wie folgt:

- München inkl. Dachau und Karlsfeld: 60 Personen
- Landshut: 3 Personen
- Stuttgart: 6 Personen
- Hamburg: 9 Personen

BETRIEBLICHE LEISTUNGEN

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

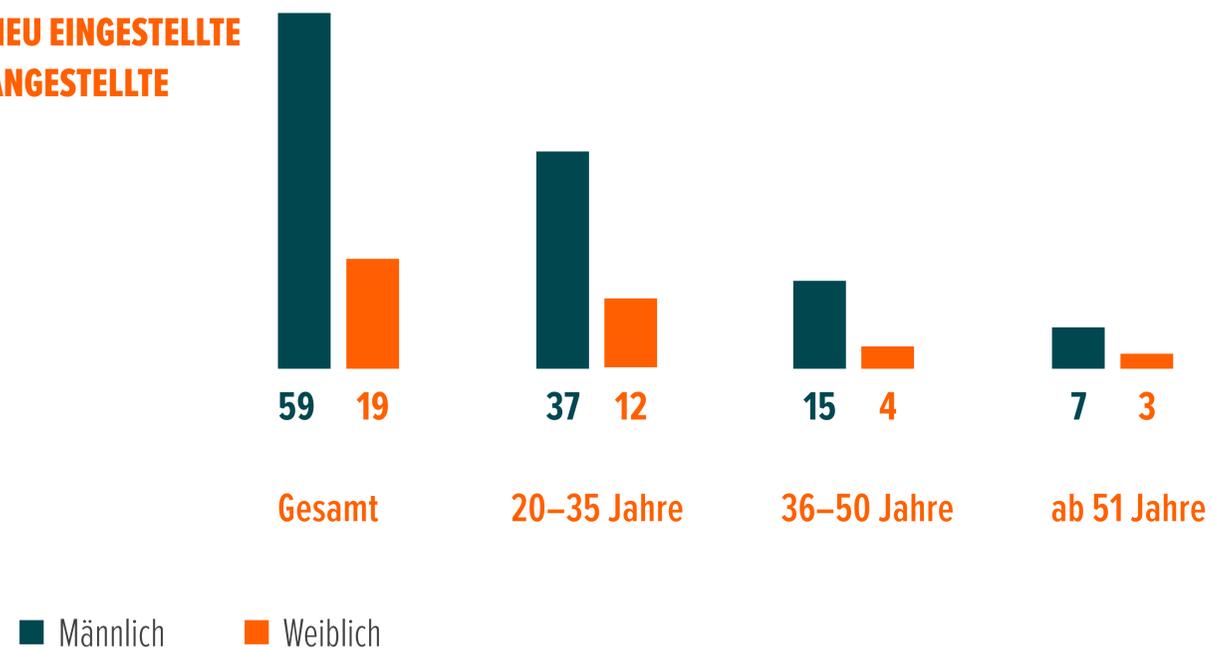
ELTERNZEIT

Die Beschäftigten von Silver Atena nahmen im Jahr 2022 insgesamt 4.603 Tage Elternzeit. Von den 32 Mitarbeitenden, die in Elternzeit gingen, waren 29 Männer und 3 Frauen. Bei allen Mitarbeitenden war die Rückkehr an den Arbeitsplatz zuvor vereinbart worden. Alle kehrten tatsächlich zurück. Niemand kündigte nach der Rückkehr aus der Elternzeit, die Rückkehrtrate lag somit bei 100 Prozent.

78

PERSONEN WURDEN 2022
NEU ANGESTELLT

NEU EINGESTELLTE ANGESTELLTE



UNSERE WERTE

GRUNDSÄTZE

Silver Atena hält sich an die Grundsätze und Werte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind. Diese sind in unserem Code of Conduct festgelegt. Es handelt sich um

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

Wir fördern die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Wir dulden keine Form der Diskriminierung, weder bei der Einstellung noch am Arbeitsplatz, insbesondere aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Alter, Nationalität, Herkunftsland, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, sozialer Herkunft und anderen gesetzlich geschützten Kriterien. Silver Atena duldet keine Form von Belästigung. Feindseliges, beleidigendes, aggressives und verletzendes Verhalten ist inakzeptabel und wird streng geahndet.

Wir verurteilen Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit und wahren die Rechte indigener Völker. Wir nutzen das Whistleblowing-Tool der Expleo Gruppe. Es sind keine Diskriminierungsfälle bekannt.

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

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

Silver Atena hat einen Betriebsrat.

“ SILVER ATENA IST EIN PLATZ FÜR MENSCHEN UND EIN ORT DES RESPEKTVOLLEN MITEINANDERS. “

RESPEKTVOLLER UMGANG MITEINANDER

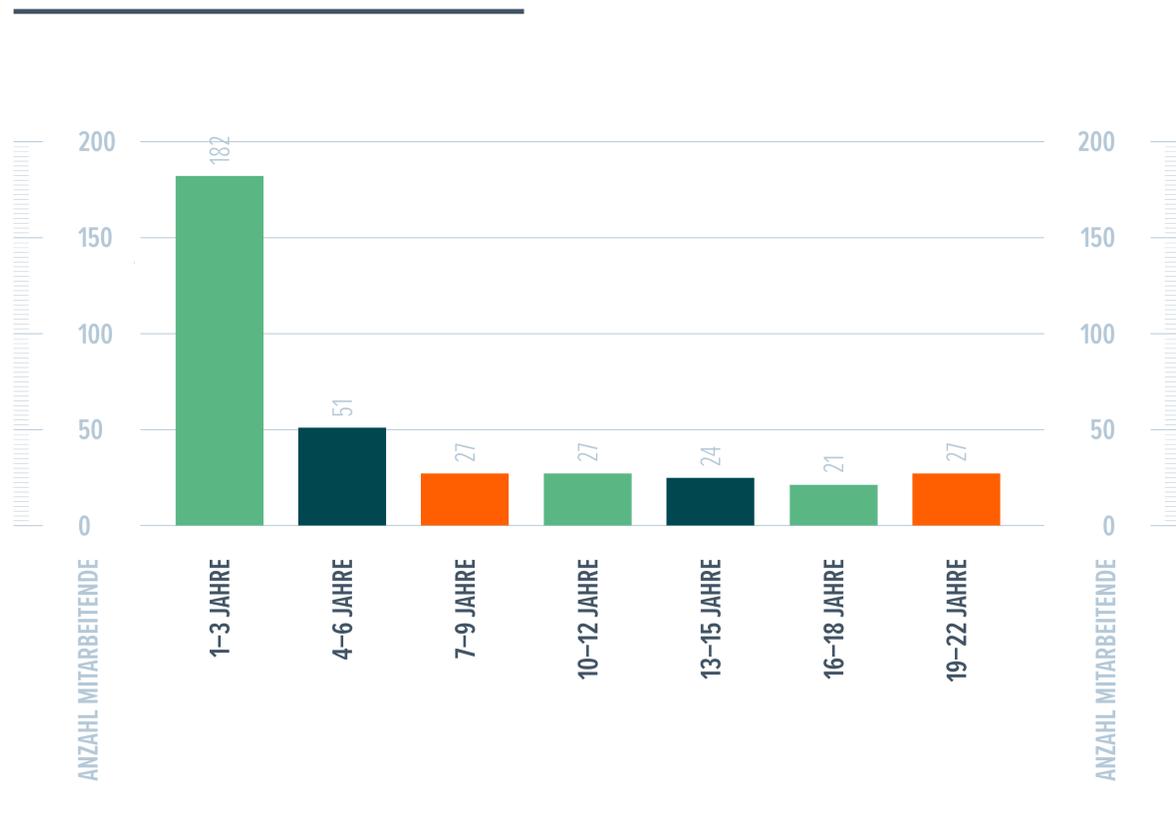
Unser Umgang miteinander stützt sich auf Respekt und Offenheit. Wir fördern unsere Mitarbeitenden und erfreuen uns gemeinsam an unseren Erfolgen in Entwicklung und Produktion. Neue Märkte und die Herausforderungen der Elektrifizierung der Mobilität fordern unsere Belegschaft und motivieren zu Kreativität und Innovation. Da wir flache Führungsstrukturen und ausgewogene Teams bevorzugen, sind unsere Führungskräfte jederzeit für alle Mitarbeitenden ansprechbar. Im jährlichen Mitarbeitergespräch geht es um die Entwicklungsziele und Interessen jedes Einzelnen. Offen miteinander zu reden, ermöglicht den Mitarbeitenden, sich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Die hohe interne Besetzungsquote von Führungspositionen freut uns besonders.

PRINZIP DER OFFENEN TÜREN UND FLACHEN HIERARCHIEN

Wir pflegen eine offene Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg. Um dieses Prinzip zu stärken, ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, ihre Gedanken und Gefühle monatlich in einem anonymisierten Stimmungsbaremeter mitzuteilen. Ziel ist, dass mindestens 80 Prozent der Mitarbeitenden sich zufrieden fühlen.

Zudem informieren wir regelmäßig über die laufenden und geplanten Nachhaltigkeitsaktivitäten, bereits begonnene und neue Projekte, Unternehmenszahlen, Personalien und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Infokanäle sind unser Intranet, E-Mails sowie „Klartext“, die TV-Sendung der Geschäftsführung. 2022 strahlten wir „Klartext“ viermal aus.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IN JAHREN*



* (ohne Studierende)

83 %

UNSERER MITARBEITENDEN SIND MIT DER WORK-LIFE-BALANCE ZUFRIEDEN

SICHERHEIT UND STABILITÄT

Wir sind ein gesundes, nachhaltig wachsendes Unternehmen, das sichere und stabile Arbeitsplätze bietet. Unsere Mitarbeitenden können ihre Tätigkeit ziel- und ergebnisorientiert erfüllen. Das zahlt sich aus. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Festangestellten liegt bei 6,6 Jahren. Bezogen auf den Branchenvergleich und das Durchschnittsalter ist dies ein sehr zufriedenstellender Wert.

WERTSCHÄTZUNG UND CORPORATE BENEFITS

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

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

Sommerfeste und Weihnachtsfeiern mit besonderen Attraktionen und Gewinnspielen für die Mitarbeitenden gehen weit über das Übliche hinaus. Einen Wiesn-Besuch zum

Münchner Oktoberfest planen wir in jedem Jahr fest ein. Der Rennsporttag am Salzburgring gehört zu den Sonder-events. Unsere Belegschaft wertschätzt unsere Benefits und unser Handeln sehr.

FLEXIBLE ARBEITSWELT

Der Wandel zu einer flexibleren Arbeitswelt begann bereits vor der Corona-Pandemie und hat sich seitdem beschleunigt. Als Konsequenz daraus arbeiten wir zeitlich und örtlich noch flexibler. Wo immer es geht, nutzen unsere Mitarbeitenden nach gegenseitigem Abstimmungsprozess flexible Möglichkeiten.

Eine Umfrage unter den Mitarbeitenden zeigt, dass die meisten von ihnen sich eine Kombination aus Präsenz und Home-Office wünschen. Derzeit sind die Mitarbeitenden im Schnitt 3,2 Tage vor Ort. Nach dem Ende der Pandemie hat sich die Präsenz wieder leicht erhöht. Dieses Ergebnis veranlasste die Geschäftsführung, die bestehende Bürosituation zu analysieren. Als expandierendes Unternehmen benötigen wir einerseits mehr Platz für Mitarbeitende, rechnen aber andererseits mit wachsendem Interesse an mobilem Arbeiten. Dieser Entwicklung passen wir nun Führungsstrukturen und Büroräume an, um eine zufriedenstellende Work-Life-Balance zu ermöglichen.

83 Prozent unserer Mitarbeitenden bestätigen der GPTW-Umfrage 2022 zufolge, dass sie sich die Arbeitszeit so einteilen können, wie es für sie notwendig ist.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Seit jeher fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten und Home-Office. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, die Elternzeitregelung flexibel anzuwenden. Über individuelle Teilzeitmodelle nehmen wir Rücksicht auf familiäre Belange.

SOZIALE UND GEMEINNÜTZIGE PROJEKTE

Es ist uns ein großes Anliegen, soziale und gemeinnützige Projekte zu unterstützen. So greifen wir bei unseren Sportangeboten möglichst auf Veranstaltungen mit Benefiz-Charakter zurück. Beispielsweise sponsern wir seit mehreren Jahren den Münchner-Kindl-Lauf®. Aus eigener Initiative sammeln wir Sach- und Geldspenden für Menschen in der Ukraine.

ÜBERSICHT „FEEDBACK MITARBEITER“



MITGLIEDSCHAFT IN ORGANISATIONEN UND VERBÄNDEN

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

WIR SIND MITGLIED ODER VERTRETEN IN

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

GEISTIGES EIGENTUM UND KNOW-HOW-TRANSFER

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

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

PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

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

WEITERBILDUNG IN ZAHLEN

SEMINARE IN STUNDEN

Männlich	3.904,5 Stunden, d.h. 13,3 Stunden pro Angestelltem
Weiblich	823,5 Stunden, d.h. 12,7 Stunden pro Angestellter

GESAMTERGEBNIS 4,7 TAUSEND STUNDEN

DURCHSCHNITTLICHE STUNDENZAHL FÜR WEITERBILDUNG

Die durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung lag im Jahr 2022 pro Beschäftigtem bei 13,2 Stunden (Annahme: 359 Mitarbeitende ohne Studierende)

LEISTUNGSFÄHIGKEIT UND GESUNDHEIT

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

MITWIRKUNG

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

Der Betriebsrat beobachtet u.a., ob Gesetze, Betriebsvereinbarungen und Richtlinien im Arbeitnehmerinteresse eingehalten werden. Er vertritt die arbeitsrechtlichen und allgemeinen Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsleitung. Über die Inhalte der Kommunikation mit der Geschäftsleitung berichtet der Betriebsrat in Betriebsversammlungen und regelmäßigen Newslettern. Ferner informiert er die Mitarbeitenden zu arbeitsrechtlichen Aspekten und entscheidet bei der Neubesetzung offener Stellen mit. Signifikante betriebliche Veränderungen werden gesetzeskonform zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung abgestimmt.

STUDIERN MIT SILVER ATENA

Wir fördern die junge Generation. Wir investieren in unsere Zukunft, indem wir jungen Menschen die bestmögliche Ausbildung bieten und unser Wissen weitergeben. Das ist unsere Antwort auf den Fachkräftemangel. 17 Prozent unserer Belegschaft sind Studierende. Nachwuchskräfte fördern wir im Rahmen von sieben Formaten: freiwilliges Praktikum, Pflichtpraktikum, Werkstudierende, Bacheloranden, Masteranden, Duales Studium für Studierende an einer Hochschule sowie mit unserem Silver Atena Entry Programm für Studierende von Universitäten.

THE NOTORIOUS E.N.G. CREW

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



ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

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

- Gesundheitsgefahr,
- Auswirkungen auf mehrere Bereiche und
- Verstoß gegen gesetzliche Anforderungen

wird ein Abweichungsbericht erstellt und sofort gehandelt. Für neue Bereiche erstellen wir grundsätzlich neue Gefährdungsbeurteilungen. Alle zwei Jahre überprüfen wir die Gefährdungsbeurteilungen, um sie ggf. anzupassen. Sind unsere Mitarbeitenden beim Kunden tätig, prüfen wir ebenfalls, ob Gefährdungen vorliegen.

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

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

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

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

AUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ

Um arbeitsschutzrelevante Themen wie Arbeitssicherheit, Einsatzzeiten, Beauftragtenwesen und Betriebliches Gesundheitsmanagement zu besprechen, tagt vierteljährlich der Ausschuss für Arbeitsschutz. Ihm gehören Geschäftsführung, Betriebsrat, Sicherheitsbeauftragter, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement und bei Bedarf Fachreferenten an. Unserer Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden wir auch gegenüber Fremdfirmen und Besuchern sowie an externen Orten, an denen unsere Mitarbeitenden eingesetzt werden, gerecht.

VORSORGEUNTERSUCHUNGEN

Unser Betriebsarzt bietet folgende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an:

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

Alle Daten aus den Untersuchungen unterliegen strengen Datenschutzregeln.

ARBEITSUNFÄLLE

Im Jahr 2022 geschahen zwei meldepflichtige Unfälle. Davon stand keiner in direktem Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit.

SCHULUNGEN

Silver Atena schult seine Mitarbeitenden regelmäßig zu arbeitsschutzrelevanten Themen wie Ergonomie, Sturzvermeidung, spezifische Gefahrstoffe etc.

TRIMM-DICH-FIT

Wir möchten Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Standort oder körperlicher Konstitution langfristig erhalten. Deshalb bieten wir das Gesundheitsprogramm Trimm-Dich-Fit aus Vorträgen, Gesundheitstagen und Fitnesskursen mit externen und internen Trainern an. Gewinnspiele und Überraschungspakete motivieren zusätzlich zur Teilnahme. Das erste Halbjahr 2022 stand unter dem Motto „Bewegung“, das zweite Halbjahr unter dem Motto „Resilienz & Stressreduzierung“. Besonders freuen wir uns über das Engagement unserer 26 internen Trainer, also der Mitarbeitenden von Silver Atena, die in ihrer Freizeit Kurse anbieten.

DAS BIETEN WIR ZUDEM AN

- Obstkorb und Snacks an allen Standorten
- günstige Mitgliedschaft in ausgewählten überregionalen Fitnessstudios
- Beratung zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

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

CORONA-PANDEMIE

Um unsere Mitarbeitenden vor einer Ansteckung mit SARS-CoV-2 zu schützen, ermutigten wir sie während der Pandemie – sofern sie nicht ausschließlich in Labor oder Produktion tätig waren – mobil zu arbeiten. Wir boten regelmäßig Impftermine in unseren Räumen an. Abgesehen von einer Krankheitswelle im Frühjahr 2022 blieb unsere Gesundheitsquote auf hohem Niveau stabil.

ANGEBOTE ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG STEHEN BEI UNS JEDE WOCHE AUF DEM PROGRAMM.

FRÜHJAHR / SOMMER

- Vortrag
- Boxen
- Plank Challenge
- StrongBack
- HIIT & Mobility
- Bootcamp

- TK-Gesundheitscheck
- Bewegte Pause
- Lauftraining
- Firmenläufe
- Fahrtraining Auto
- Fahrtraining Fahrrad
- Fahrtraining Motorrad
- Tennis
- Functional Training

HERBST / WINTER

- Meditation
- Wandern
- Bouldern
- Taekwondo
- Core & StrongBack
- PowerYoga
- Pilates
- Spinning
- Gesundheitstag
- Golfen
- Zaubern

DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

- Sieger beim Corporate Health Award 2022 für unser Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Niedrige Fluktuationsquote: 16 Prozent
- 28 Prozent unserer Mitarbeitenden sind zehn Jahre oder länger im Unternehmen
- Schutzmaßnahmen während der Corona-Pandemie, Corona-Hotline, Impfkampagnen
- Defibrillatoren an allen Standorten mit Hochvolt-Anlagen
- Firmenevents wie Weihnachtsfeier, Sommerfest und Rennsporttag am Salzburgring
- Studierendengruppe „Notorious E.N.G. Group“
- Ansprechpartner zur Suchtprävention sowie Online-Angebote zur Raucherentwöhnung
- Managementsystem nach ISO 45001 an allen Standorten, Zertifizierung an den Produktionsstandorten München und Dachau
- Top-Angaben im GPTW 2022: Wohlbefinden, Anerkennung, Teamwork

DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Neue Impulse für die Personalentwicklung und Karriereförderung
- Analyse zu den Arbeitsplätzen der Zukunft
- Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Initiierung gemeinnütziger Projekte und Verbesserung des Gefühls unserer Mitarbeitenden, etwas Sinnvolles zur Gemeinschaft beizutragen (GPTW zu CSR: 51 Prozent)
- Zertifizierung nach ISO 45001 am neuen Produktionsstandort in Karlsfeld

DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Stimmungsbarometer: Mehr als 80 Prozent unserer Mitarbeitenden fühlen sich im Unternehmen wohl, IST-Wert: 81 Prozent
- Alle Produktionsstandorte sind nach ISO 45001 zertifiziert
- Gesundheitsquote von über 95 Prozent, IST-Wert: 97,3 Prozent
- Studierendquote über 10 Prozent, IST-Wert: 14 Prozent in 2020 und 2021, 17 Prozent in 2022
- Für mehr als 70 Prozent unserer Belegschaft ist Silver Atena ein Great Place to Work, IST-Wert: 65 Prozent



“ UNSERE AUFMERKSAMKEIT
GILT NICHT NUR DEM
WIRTSCHAFTLICHEN
ERFOLG, SONDERN AUCH
LANGFRISTIGEN ÖKO-
LOGISCHEN ZIELEN. ”

UMWELT

Als mittelständisches Unternehmen sehen wir uns in der Pflicht, zum Klimaschutz beizutragen. Wir wollen bis 2030 klimaneutral sein. Wir haben Klimaschutzziele formuliert und ermitteln unseren CO₂-Fußabdruck (Corporate Carbon Footprint). So erkennen wir die größten Emissionsquellen unserer internen Prozesse sowie der vor- und nachgelagerten Tätigkeiten. Wir sehen, wo sich Treibhausgasemissionen reduzieren lassen, und arbeiten kontinuierlich daran, unseren Ausstoß messbar zu senken. Voraussetzung ist die Berechnung des Corporate Carbon Footprint.

Auch sauberes Wasser ist uns ein Anliegen. Daher gehen wir sorgsam mit Gefahrstoffen um. Wir lagern und entsorgen Substanzen aller Art vorschriftsmäßig, um Grund- und Abwasser nicht zu gefährden. Wenn möglich, ersetzen wir Stoffe mit hohem Gefährdungspotenzial durch harmlosere Varianten. Unseren Ressourcenverbrauch prüfen wir in Energieaudits. Wir verbessern uns stetig.

Wir tragen zu SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), SDG 12 (Nachhaltig Produzieren und Konsumieren) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) bei.



UNSERE ZIELE

WIR SIND KLIMANEUTRAL BIS 2030.

TRANSPARENZ

Wir erheben jährlich unseren Corporate Carbon Footprint und schaffen somit Transparenz. Wir identifizieren Handlungsfelder zur CO₂-Reduktion und messen die Fortschritte.

FUHRPARK

Wir fördern die Umstellung auf mehr Elektrofahrzeuge.

LADESÄULEN

In 2023 statten wir zwei weitere Standorte mit unserer Ladesäule iONiX aus.

STROM

Wir prüfen auch an den noch nicht auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellten Standorten, ob Ökostrom möglich ist.

ENERGIEAUDIT

Wir führen in 2023 ein Energieaudit durch und setzen die daraus entstehenden Empfehlungen zur Energieeinsparung konsequent um.

ARBEITSMODELLE

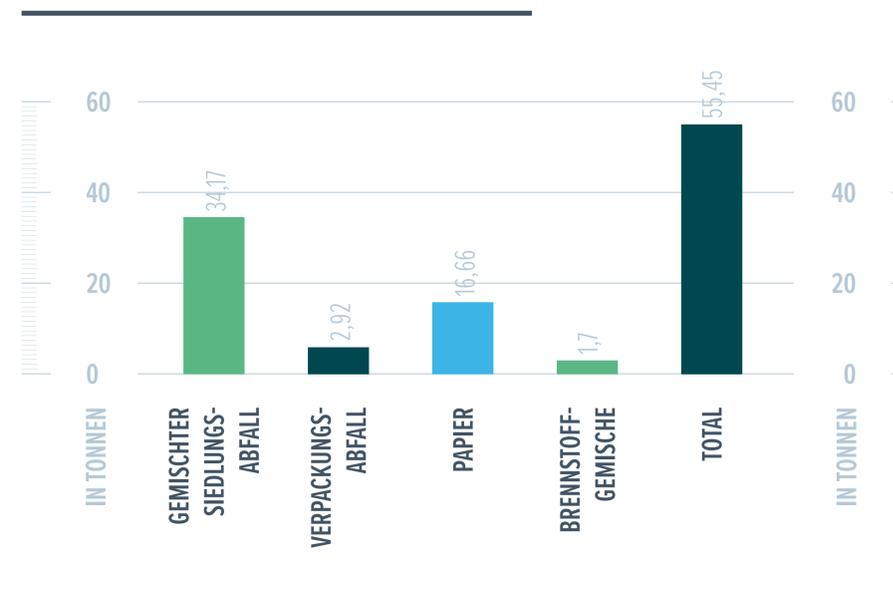
Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten. In 2023 werden wir prüfen, welche modernen Arbeitsmethoden sich zusätzlich für uns eignen.

ABFALLWIRTSCHAFTSKONZEPT

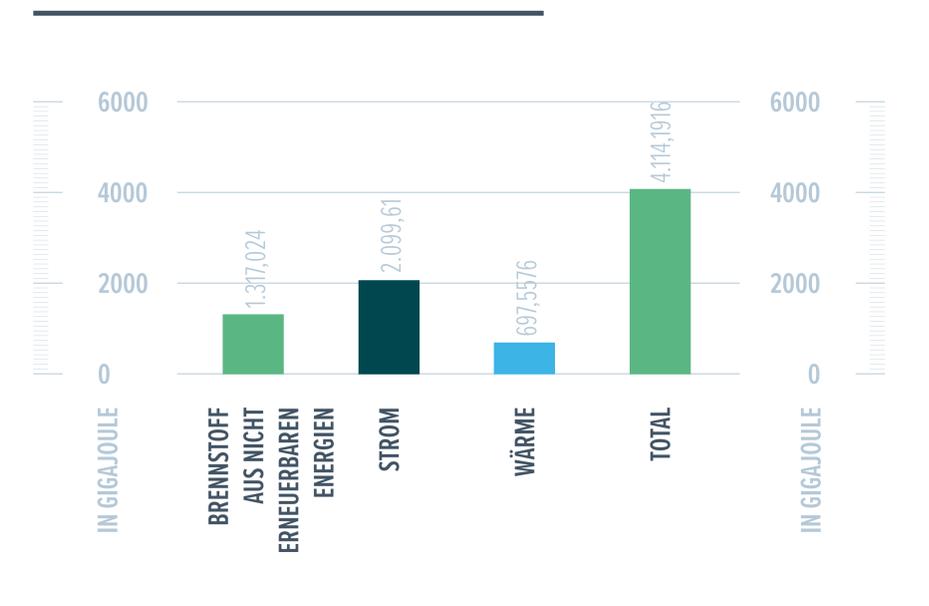
Silver Atena hat sich zum Ziel gesetzt, die Kreislaufwirtschaft zu stärken und Abfall in der gesamten Wertschöpfungskette zu vermeiden. Das gilt sowohl im eigenen Unternehmen als auch in den vorgelagerten (upstream) und nachgelagerten (downstream) Lieferketten. Wir stellen ein Recyclingkonzept auf, das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

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

ABFALLAUFKOMMEN



ENERGIEVERBRAUCH



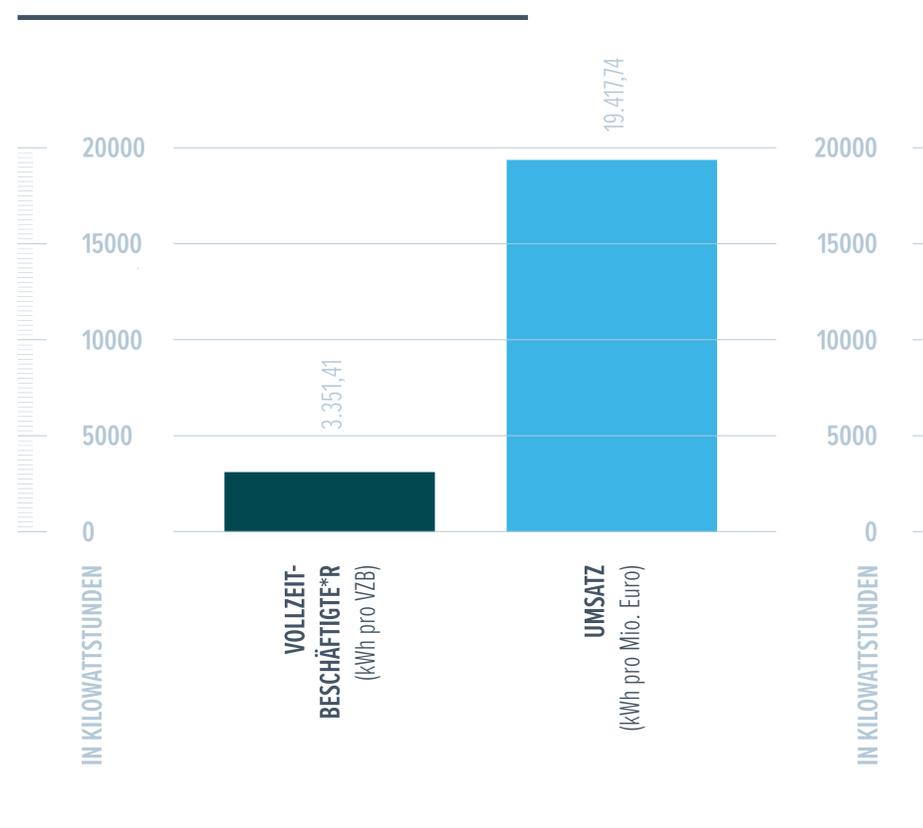
ENERGIEINTENSITÄT

Um unseren Primärenergieverbrauch bzw. die Energieintensität zu bestimmen, haben wir mehrere Energieintensitätsquotienten errechnet, in die der Verbrauch von Brennstoff, Strom und Fernwärme einbezogen wurde.

SENKUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

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

ENERGIEINTENSITÄT



TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Mit dem Corporate Carbon Footprint erfassen wir alle direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (THG) von Silver Atena, angelehnt an die Standards des Greenhouse Gas Protocol. Dieses unterteilt die verursachten Emissionen in drei Scopes:

- Scope 1 umfasst alle direkten Treibhausgasemissionen, die sich im Besitz oder unter Kontrolle des Unternehmens befinden, also z.B. aus Fuhrpark und Heizungen.
- Scope 2 beinhaltet alle indirekten Emissionen wie beispielsweise aus zugekauftem Strom und Fernwärme.
- Scope 3 bemisst weitere indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten. Dazu gehören z.B. Lieferketten, Entsorgung und Transport. Scope-3-Emissionen werden zwar auf freiwilliger Basis ermittelt, dennoch können in diesen Kategorien die größten Emissionen entstehen. Es ist besonders wertvoll, diese Emissionen einzubeziehen, da Einsparpotenziale sich oft relativ einfach umsetzen lassen.

Wir nutzen die Maßeinheit CO₂-Äquivalente, kurz CO₂e. Sie macht den Effekt der unterschiedlichen Treibhausgase vergleichbar, da diese unterschiedlich lang in der Erdatmosphäre bleiben. Neue Erkenntnisse in einzelnen Positionen führen zu einer rückwirkenden Korrektur von 2019 an. So gilt nun die Annahme, dass die von uns genutzte Fernwärme ein Abfallprodukt ist und keine zusätzlichen Emissionen entstehen. Auf die Menge der flüchtigen Emissionen wirkt sich aus, dass wir bei den Testsystemen Kältemittel einsetzen und diese hohe Emissionen haben. Ferner wurden die Anfahrten der Mitarbeitenden nachberechnet, da zuvor die seltenere Anwesenheit im Büro während der Corona-Pandemie nicht berücksichtigt wurde.

SCOPE 1 DIREKTE THG-EMISSIONEN

- Fuhrpark
- Stationäre Verbrennung
- Flüchtige Emissionen

SCOPE 2 INDIREKTE THG-EMISSIONEN

- Eingekaufter Strom
- Einge kaufte Fernwärme

SCOPE 3 SONSTIGE INDIREKTE THG-EMISSIONEN

- Abfälle und Entsorgung
- Geschäftsreisen
- Anfahrten der Mitarbeitenden
- Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen
- Ein- und Ausgangslogistik
- Entsorgung verkaufter Produkte

ENTWICKLUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

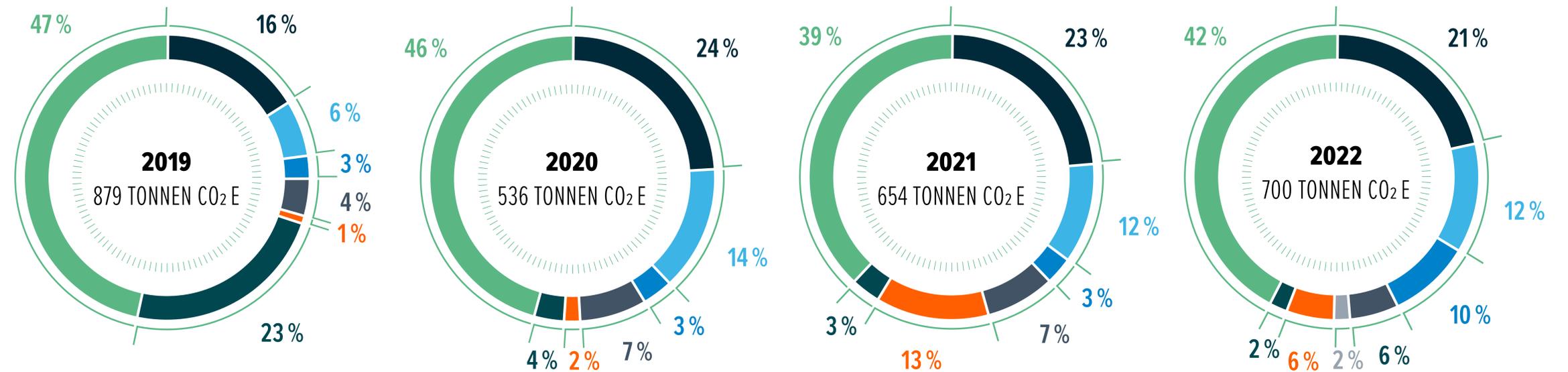
Seit 2019 ermitteln wir unseren Corporate Carbon Footprint, bei dem wir die Emissionen von vor- und nachgelagerten Aktivitäten betrachten. Als Standard für die Ermittlung nutzen wir das Greenhouse Gas Protocol und die Norm ISO 14064 als unterstützendes Dokument.

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

2022 sank der Anteil der Anfahrten der Mitarbeitenden im Vergleich zu 2019 auf 42 Prozent. Eine weitere Reduzierung gab es bei den Geschäftsreisen. Der Anteil betrug in 2022 zwei Prozent. In allen anderen Kategorien gab es eine Erhöhung der Emissionen im Vergleich zu 2019.

Insgesamt wird deutlich, dass eine Reduktion der verursachten Emissionen von 2019 im Vergleich zu 2022 um 20 Prozent stattgefunden hat. Der Anstieg von 2021 auf 2022 ist dem Unternehmenswachstum geschuldet. Silver Atena beschäftigte mehr Personal, die Zahl der Projekte nahm zu. Daher entstanden höhere Verbräuche insbesondere in den Kategorien Strom und Anfahrten der Mitarbeitenden.

SILVER ATENA VERURSACHTETE JEWEILS FOLGENDE BRUTTOVOLUMEN:

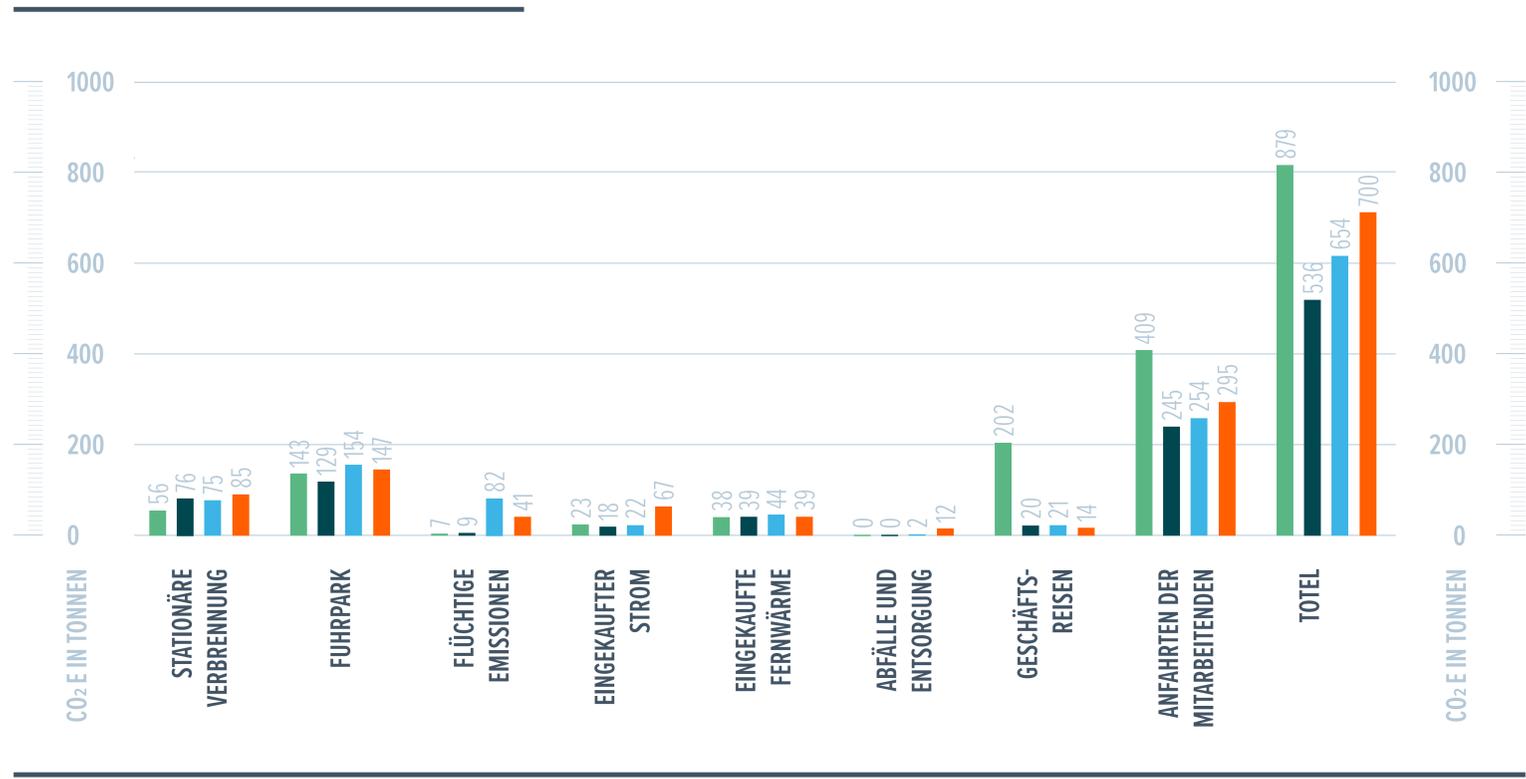


59 %

DER FAHRTEN ZWISCHEN WOHNUNG UND ARBEITSSTÄTTE KONNTEN REDUZIERT WERDEN

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

VERURSACHTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN IN KATEGORIEN



2019
2020
2021
2022

UNTERSCHIEDLICHE TRENDS

Im Vergleich zu 2019 gab es 2022 deutliche Reduktionen der Emissionen in den Kategorien Geschäftsreisen sowie Anfahrten der Mitarbeitenden. Die Entwicklungen:

- Bei Dienstreisen wurden etwa 93 Prozent der Emissionen eingespart, da Online-Meetings die Dienstreisen häufig ersetzen.
- Bei den Anfahrten der Mitarbeitenden reduzierten die Emissionen sich um etwa 28 Prozent, da das Home-Office stärker genutzt wurde.
- Durch stationäre Verbrennung stiegen die Emissionen um etwa 52 Prozent. Grund ist die Standorterweiterung in Landshut.

- Beim Fuhrpark gab es einen Anstieg der Emissionen um drei Prozent, da mehr Dienstwagen genutzt wurden.
- Die flüchtigen Emissionen versechsfachten sich, weil weitere Klimakammern bzw. Temperiergeräte angeschafft wurden, um Produkte zu testen.
- Durch eingekauften Strom verdreifachten sich die Emissionen, da die Produktion in Karlsfeld startete.
- Die Emissionen durch eingekaufte Fernwärme stiegen um zwei Prozent, da etwas mehr Büroflächen angemietet wurden.
- Die Emissionen von Abfällen und Entsorgung stiegen stark, da das Abfallaufkommen an den Produktionsstandorten Dachau und Karlsfeld deutlich anstieg.

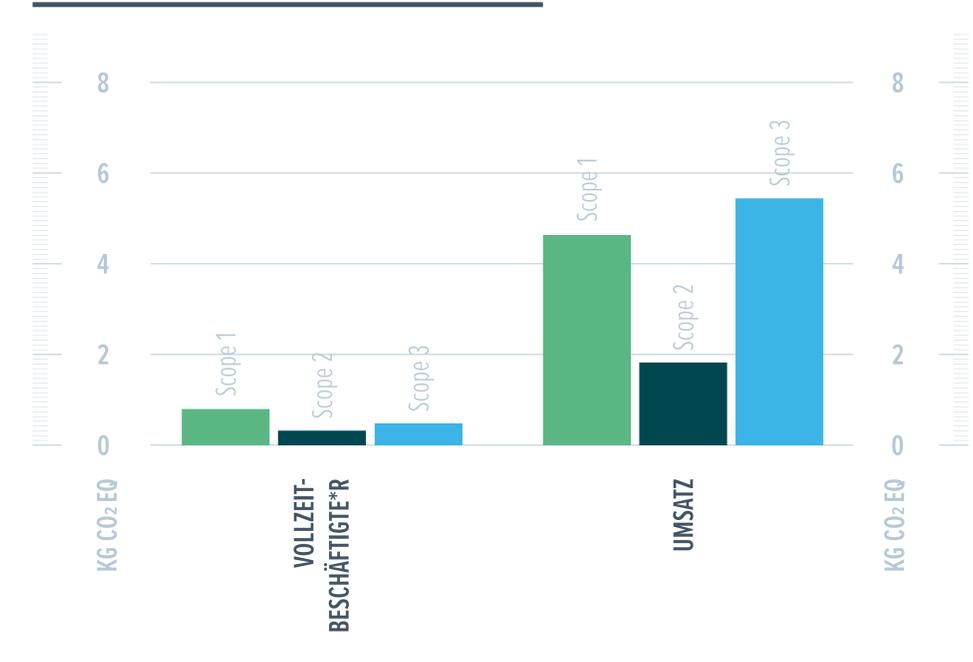
VERURSACHTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN: AUFTEILUNG IN SCOPES



INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Treibhausgase sind unterschiedlich klimaschädlich. Kohlenstoffdioxid (CO₂) kommt zwar am häufigsten vor, ist aber weniger schädlich als Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFKW), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Alle Gase wurden in unsere Berechnungen einbezogen. Um sie miteinander zu vergleichen, haben wir jeweils Intensitätsquotienten errechnet. Dazu wurden die Parameter Vollzeitbeschäftigte (VZB) und Umsatz (EUR) herangezogen.

INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN:



EINSPAREN VON TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

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

FUHRPARK

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

STROM

Um den Energieverbrauch zu senken, wurden in fast allen Büros und Produktionsstätten herkömmliche Glühbirnen durch LEDs ersetzt. Vier unserer sieben Standorte beziehen Strom aus erneuerbaren Energien. Bis 2025 sollen alle unsere Standorte Ökostrom beziehen. Generell Strom zu sparen, gelingt uns wegen unserer Geschäftstätigkeit nur bedingt. HVAT-Tests (High Voltage Acceptance Test) und Funktionstests sind stromintensiv und alternativlos.

Jedoch nutzen wir für die Tests unserer Produkte Anlagen, bei denen innerhalb des Systems eine Stromrückspeisung erfolgen kann. Durch diesen Kreislauf müssen nur zehn Prozent des verbrauchten Stroms neu eingespeist werden. Ein Grund mehr, bei unseren Anlagen und Geräten die Energieeffizienz zu beobachten und möglichst zu steigern. In unserer neuen Fertigungsstätte in Karlsfeld produzieren wir mithilfe von Photovoltaik eigenen Ökostrom.

ENTSORGUNG UND PAPIERVERMEIDUNG

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

ANFAHRTEN DER MITARBEITENDEN

Um die verursachten Treibhausgasemissionen der Arbeitswege unserer Angestellten zu reduzieren, bieten wir Jobräder an. Mitarbeitende können über unser Unternehmen günstig ein Fahrrad leasen. Wir fördern außerdem die Anreise mit dem ÖPNV durch Zuschüsse. Das ist nicht nur klima- und umweltfreundlich, sondern auch gesundheitsfördernd. Bisher nutzen fünf Prozent unserer Mitarbeitenden das Jobrad-Angebot. Ergebnis dieser Initiative ist, dass wir die durch Fahrten der Mitarbeitenden verursachten Treibhausgasemissionen um 114,35 Tonnen CO₂e senken konnten. Auch nach der Corona-Pandemie ermutigen wir unsere Belegschaft, aus dem Home-Office zu arbeiten, um Treibhausgasemissionen auf dem Weg zur Arbeit gar nicht erst entstehen zu lassen.

DIENSTREISEN

Pandemiebedingt fanden 2020, 2021 und 2022 kaum Dienstreisen statt. Sie wurden durch digitale Meetings ersetzt. Die Emissionen sanken um 187,92 Tonnen CO₂e. Silver Atena möchte weiterhin die Besuche vor Ort auf ein Minimum reduzieren und Konferenzen per Video führen.

LIFE CYCLE ANALYSIS

Silver Atena möchte für jedes einzelne Produkt wissen, wie hoch seine Treibhausgasemissionen sind (Product Carbon Footprint). Als Pilotprojekt wurden Emissionen aus dem Transport, der Produktion und der Entsorgung für ein typisches Steuergerät erfasst. Dabei betrachteten wir die Emissionen der vor- sowie nachgelagerten Prozesse nach dem Cradle-to-Gate-Prinzip, also bis zu dem Moment, an dem das Produkt unsere Werkstore passiert. Wir achten darauf, dass unsere Lieferanten ihre CO₂-Emissionen ebenfalls erfassen, um so früh wie möglich Einsparpotenziale sowohl intern als auch extern zu erkennen und CO₂-Emissionen zu senken. Mittelfristig wollen wir die Betrachtung der Emissionen auf den gesamten Product Carbon Footprint ausweiten und diesen für alle unsere Serienprodukte ermitteln.

EINHALTEN DER REACH- UND ROHS-VERORDNUNGEN

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

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

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

DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

- Zertifizierung nach ISO 14001
- 77 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 20 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019
- 30 Prozent unseres Fuhrparks sind Elektro- oder Hybridfahrzeuge
- Verwenden von nachhaltigem Druckerpapier an allen Standorten
- Angebot von Jobrädern für die Mitarbeitenden
- Konsequente Beachtung der RoHS/REACH-Verordnungen

DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Entwicklung eines Umwelt-Dashboards zur Transparenz unserer Werte und Steigerung der Awareness unserer Mitarbeitenden
- Ökostrom für alle Standorte
- Ausstattung weiterer Standorte mit iONiX-Ladesäulen
- Schulungen zur Nachhaltigkeit in der Entwicklung

DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Herkunftsnachweise unserer Energieversorger
- Sinkende Treibhausgasemissionen unseres Fuhrparks
- Jährlich sinkender Papierverbrauch
- Jährliche Umfragen, um die Treibhausgasemissionen durch Fahrten zur Arbeit zu messen
- Entwicklung Corporate Carbon Footprint pro Kopf
- Life Cycle Analysis



„BEREITS BEI DER AUSWAHL
DER LIEFERANTEN LEGEN
WIR DEN FOKUS AUF
ÖKOLOGISCHE ASPEKTE
UND DIE ACHTUNG DER
MENSCHENRECHTE.“

LIEFERANTEN UND PARTNER

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



UNSERE ZIELE

WIR ETABLIEREN EINE NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNGSKETTE BIS 2026.

LIEFERANTENQUALIFIZIERUNG

Wir prüfen, wie nachhaltig unsere Lieferkette ist. Wir definieren die Anforderungen, nach denen wir uns für eine Zusammenarbeit mit Produktlieferanten entscheiden.

TRANSPORT DER PRODUKTE

Wir analysieren, wie klimafreundlich unsere Lieferanten Waren transportieren. Regionale Lieferanten mit kurzen Transportwegen haben Priorität.

KONFLIKTMATERIALIEN

Wir vermeiden konsequent Konfliktmaterialien in unserer Lieferkette und beachten die Menschenrechte.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

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

UNSERE LIEFERKETTE

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

DIE AUSWAHL DER LIEFERANTEN VERLÄUFT IN DREI STUFEN:

- Recherche und Prüfung, ob das Unternehmen unsere Grundanforderungen z.B. zu Zertifizierungen, Ausstattung, Kompetenz und Standort erfüllt. Eine Umwelt- und Sozialbewertung findet statt. Basis dafür sind die Anforderungen unseres Kunden, die sich aus dem jeweiligen Auftrag ergeben.
 - Entspricht das Unternehmen unseren Anforderungen, stellen wir einen direkten Kontakt her.
 - Verläuft der Kontakt positiv, besuchen wir das Unternehmen, um es zu beurteilen.
- Unser Einkauf bewertet die Serienlieferanten einmal pro Jahr. Speziell zu Umweltkriterien wollen wir einen Anforderungskatalog im Lieferantenmanagement verankern.

TRANSPORTWEGE

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

CO₂-NEUTRALITÄT DER SERIENLIEFERANTEN

Wir werden bis 2030 klimaneutral. Um dieses Ziel zu erreichen, fordern wir auch von unseren Lieferanten Klimaneutralität. Im ersten Schritt konzentrieren wir uns auf unsere Serienlieferanten und verpflichten unsere Top-Lieferanten, eine Ökobilanz zu erstellen. Anschließend erarbeiten wir gemeinsam mit ihnen eine Strategie, um Treibhausgase bis zur CO₂-Neutralität zu reduzieren. Unsere Fortschritte überprüfen wir mit jährlichen Audits. Der Umweltschutz ist für die zukünftige Nominierung unserer Lieferanten ein wesentliches Kriterium. Basis sind ihre Selbstauskünfte, Nachweise zu Zertifizierungen und Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie unsere Requests for Quotation (Preis- und Konditionen-anfrage, RFQ).

BERECHNUNG DER LIFE CYCLE ANALYSIS

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

UNSER SUPPLIER CODE OF CONDUCT

100 Prozent der Serienlieferanten von Silver Atena stimmen unserem Supplier Code of Conduct zu. Wir erwarten von unseren Stakeholdern, dass sie die höchsten Integritätsstandards einhalten, denn nur so ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich. Unsere Lieferanten und deren Belegschaft müssen sich an die geltenden Gesetze und Regeln halten. Ist das Gesetz strenger als die bei Silver Atena geltenden Regelungen, hat es Vorrang. Die im Supplier Code of Conduct beschriebenen Prinzipien sind ein Mindeststandard. Länderspezifische Ergänzungen, die auf der jeweiligen Kultur beruhen, bleiben davon unberührt.

DIE PRINZIPIEN DES SUPPLIER CODE OF CONDUCT VON SILVER ATENA

ANFORDERUNGEN ZU ETHISCHEM HANDELN

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

SOZIALE VERANTWORTUNG

- Menschenrechte
- Beschäftigungspraktiken
- Gesundheit und Sicherheit

UMWELT

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

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

VERPFLICHTUNG DES LIEFERANTEN

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

ANFORDERUNGEN ZU ETHISCHEM HANDELN

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

SOZIALE VERANTWORTUNG

- Silver Atena erwartet von seinen Lieferanten, dass sie die Internationale Erklärung der Menschenrechte sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu Prinzipien und Rechten im Arbeitsleben anerkennen und respektieren. Die Lieferanten behandeln Menschen mit Würde und Respekt. Sie sorgen sowohl physisch als auch virtuell für einen sicheren, integrativen und zugänglichen Arbeitsplatz.
- Unsere Lieferanten akzeptieren unsere Vorgaben zu Menschenrechten und Beschäftigungspraktiken wie Arbeitszeit, Löhne und Sozialleistungen, Vereinigungsfreiheit, Diversität, Chancengleichheit und Respekt vor dem Individuum.
- Die Lieferanten müssen das Verbot des Menschenhandels sowie die geltenden lokalen Gesetze in den Ländern, in denen sie tätig sind, einhalten. Zwangs-, Schuld- oder Pflichtarbeit darf es nicht geben. Kinderarbeit ist absolut tabu. Mitarbeitende müssen ihr Arbeitsverhältnis nach angemessener Ankündigung beenden können.
- Regelungen zu Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden sind einzuhalten.

UMWELT

- Übereinstimmend mit der Science Based Target Initiative (SBTi), dem Global Compact der Vereinten Nationen und dem Pariser Klimaabkommen hat Silver Atena beschlossen, in der gesamten Wertschöpfungskette bis 2030 Netto-Null-Treibhausgasemissionen zu verursachen. Auf dem Weg zu einer Netto-Null-Gesellschaft wollen wir eine führende Rolle einnehmen, indem wir CO₂-Emissionen reduzieren und vermeiden. Wir setzen nachhaltige Innovationen ein und steigern das Umwelt- und Klimabewusstsein sowie das Handeln unserer Stakeholder. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir eine Net-Zero-Initiative.
- Unsere Lieferanten müssen die geltenden Umweltgesetze einhalten. Der verantwortungsvolle Umgang mit Lebewesen ist Teil unseres Werteverständnisses. Silver Atena setzt voraus, dass alle Angehörigen des Unternehmens sowie die Lieferanten nationale und internationale Rechtsnormen zu Tierschutz und Tierwohl einhalten.
- Unsere Lieferanten müssen ihren Verbrauch an natürlichen Ressourcen wie Wasser, Rohstoffen und Energie überwachen, messen und minimieren.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

- Unsere Lieferanten geben die Grundsätze des Supplier Code of Conduct an ihre Partner, Tochtergesellschaften und deren Unterauftragnehmer, die mit Silver Atena Geschäfte machen, weiter. Sie wenden unsere Standards auf ihre eigenen Lieferanten an.

VERPFLICHTUNG DES LIEFERANTEN

- Die Lieferanten verpflichten sich, den Supplier Code of Conduct von Silver Atena einzuhalten und selbst nach einem wirksamen Ethik- und Compliance-Programm zu handeln. Sie sind jederzeit eingeladen, Anliegen oder Probleme zu melden. Wir behalten uns Prüfrechte vor.

DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

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

DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Errechnung der Life Cycle Analysis unserer Serienprodukte, perspektivisch mit Realdaten
- Terminplanabstimmungen mit Lieferanten über einen Fahrplan zur Klimaneutralität

DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Unsere Lieferanten bekennen sich zur Klimaneutralität
- Anteil ISO 14001 Zertifizierung unserer Lieferanten bei 68 Prozent

FAZIT

Silver Atena veröffentlicht jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsreport, um über seine wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen zu informieren. Der Nachhaltigkeitsreport 2022 zeigt, dass wir bereits wichtige Schritte zu einem nachhaltigen, wirtschaftlichen Wachstum unternommen haben. Viele weitere sind geplant.

Als Unternehmen leben wir täglich ethische Grundsätze, die wir von unseren Partnern und Lieferanten ebenfalls erwarten. Dazu gehört die CO₂-Neutralität, die wir bis 2030 anstreben. Dieses Ziel wird uns und alle Beteiligten unserer Lieferkette in den nächsten Jahren fordern.

Mitarbeiterfindung und -bindung sind weiterhin eine große Herausforderung. Örtlich und zeitlich flexible Arbeitsmodelle haben sich bewährt. Mit dem Ausbau unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen wir auf eine Kombination aus Sport, Spaß und Arbeit, die unsere Mitarbeitenden als sehr wichtig erachten. Diesen Weg werden wir gezielt weitergehen.

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

Der Berichtszeitraum umfasst das gesamte Jahr 2022. Er bezieht die Entwicklung der Kennzahlen seit 2019 ein. Alle Standorte von Silver Atena sind berücksichtigt. Der Bericht ist an die Anforderungen folgender Standards angelehnt:

- Global Reporting Initiatives (GRI Standard)
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- The Universal Declaration of Human Rights
- United Nations Sustainable Development Goals (SDG)
- UN Global Compact



GRI-INDEX

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

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

KENNZAHLEN AUF EINEN BLICK

KUNDEN UND PRODUKTE



Umsatzentwicklung:

2019: 38.2314 TEUR

2020: 41.336 TEUR

2021: 50.111 TEUR

2022: 58.855 TEUR

Ergebnis SAQ 5.0
(Self-Assessment Questionnaire) 2022:

München: **91%**

Dachau: **91%**

Abdeckungsrate Unternehmen mit
Qualitätsmanagementsystem
(9001/9100): **100%**

MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT



Anzahl Mitarbeitende:

359 Festangestellte

71 Studenten

Anzahl verschiedener Nationalitäten:

2021: 24

2022: 34

Abdeckungsrate Produktionsstand-
orte mit ISO 45001: **100%**

UMWELT



Corporate Carbon Footprint –
THG-Emissionen:

2019: 878,57 t CO₂e

2020: 535,55 t CO₂e

2021: 654,13 t CO₂e

2022: 699,85 T CO₂E

Anteil Ökostrom vom Gesamtstrom-
verbrauch:

2019: 74%

2020: 80%

2021: 77%

2022: 71%

Abdeckungsrate Produktionsstand-
orte mit ISO 14001: **100%**

LIEFERANTEN UND PARTNER



Abdeckung ISO 14001 unserer
Serienlieferanten:

2021: 47%

2022: 68%

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

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



ANSPRECHPARTNERIN

DR. IRENE SCHÖNREITER

Director Nachhaltigkeit, Sicherheit & Gesundheit

TELEFON: +49 89 189600-4580

E-MAIL: i.schoenreiter@silver-atenade.de

Silver Atena GmbH
Dachauer Str. 655
80995 München

IMPRESSUM

SILVER ATENA GMBH

Dachauer Str. 655

80995 München

Telefon: +49 89 189600-0

E-Mail: info@silver-atenade.de

www.silver-atenade.de

REDAKTION: Dr. Irene Schönreiter

TEXT: Ursula Katthöfer, www.textwiese.com

DESIGN: BECC Agency, www.becc-agency.com

FOTO- UND GRAFIKHINWEIS

Silver Atena GmbH