

NACHHALTIGKEITS- REPORT 2025



VORWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

2025 war für Silver Atena ein Jahr mit einigen Weichenstellungen. In einem Umfeld, das von Marktveränderungen, neuen Regularien auf europäischer Ebene und einem tiefgreifenden Strukturwandel in der Automobilindustrie geprägt war, haben wir unseren Kurs überprüft und neu ausgerichtet. Unser Anspruch bleibt dabei unverändert: langfristige Stabilität, profitables Wachstum und nachhaltige Wertschöpfung miteinander zu verbinden.

Diese Phase der Neuorientierung haben wir genutzt, um unser Portfolio zu schärfen und unsere Ressourcen konsequent auf zukunftsfähige Geschäftsfelder auszurichten. Der Bereich Sicherheit und Verteidigung gewinnt in diesem Zusammenhang weiter an Bedeutung. Nachhaltigkeit bleibt dabei ein wichtiger Maßstab unseres Handelns – stets im Einklang mit Machbarkeit und wirtschaftlicher Vernunft. Gerade in Phasen des Wandels zeigt sich, dass Anpassungsfähigkeit, Resilienz und Nachhaltigkeit wichtige Faktoren einer guten Unternehmensführung sind.

Dass unser ganzheitlicher Ansatz Anerkennung findet, zeigen mehrere Auszeichnungen im Jahr 2025: Beispielsweise haben wir den **Corporate Health Award**, den **ESG Transparency Award** sowie den **ISPO-Award für Wellbeing & Health** erhalten und waren für den **Deutschen Nachhaltigkeitspreis** nominiert. Diese Ehrungen unterstreichen insbesondere unser Engagement für Transparenz, Governance und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Unsere Mitarbeitenden stehen weiterhin im Mittelpunkt unseres Handelns. Ihr Know-how, ihre Motivation und ihre Leistungsbereitschaft, Veränderungen aktiv mitzugestalten, sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit von Silver Atena. Deshalb investieren wir konsequent in ein gutes Arbeitsumfeld, attraktive Rahmenbedingungen und eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen, Wertschätzung und Weiterentwicklung geprägt ist. Ein Schwerpunkt in 2025 war ein breit angelegtes Trainingsprogramm für Mitarbeitende und Führungskräfte mit den Schwerpunkten:

Resultatorientierung, Ausrichtung am Kunden, Beitrag zum Ganzen, Positiv denken, Stärken nutzen, Vertrauen geben und erhalten.

Damit stärken wir nicht nur die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden, sondern auch die Organisation insgesamt – und schaffen eine wichtige Grundlage für unsere Unternehmenskultur, unser Wertesystem, unsere strategische Ausrichtung und eine wirkungsvolle Führung.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2025 zeigt, dass wir strategische Entscheidungen getroffen, unsere Nachhaltigkeitsziele weiterverfolgt und unseren Anspruch an verantwortungsvolles Wirtschaften konkret umgesetzt haben. Er stellt dar, wo wir Fortschritte erzielt haben und welche Schwerpunkte wir für die kommenden Jahre setzen.

Der Bericht wurde erneut gemäß den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie unter Berücksichtigung der Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG – FÜR DIE WIRTSCHAFT, DIE UMWELT UND GANZ BESONDERS FÜR DIE MENSCHEN.

Dafür setze ich mich persönlich ein.

Josef Mitterhuber
Geschäftsführer



INHALT

VORWORT.....	2	MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT	30	LIEFERANTEN UND PARTNER	66
SILVER ATENA	4	Unsere Ziele	31	Unsere Ziele	67
UNTERNEHMEN UND GOVERNANCE.....	7	Vielfalt im Unternehmen.....	31	Unsere Lieferkette	67
Zukunftsfähige Projekte	8	Unsere Werte	37	CO ₂ -Neutralität der Serienlieferanten	69
Nachhaltigkeitskomitee.....	9	Mitgliedschaft in Organisationen und Verbänden	41	Berechnung der Life Cycle Analysis	69
Nachhaltigkeitsstrategie	10	Geistiges Eigentum und Know-how-Transfer	41	Unser Supplier Code of Conduct	70
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	12	Personalentwicklung und Weiterbildung	42	Die Prinzipien des Supplier Code of Conduct	
Chancen- und Risikomanagement	15	Mitwirkung.....	43	von Silver Atena.....	70
17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG.....	17	Studieren mit Silver Atena.....	43	FAZIT.....	75
UNSERE HANDLUNGSFELDER.....	18	Arbeits- und Gesundheitsschutz	44	EU-TAXONOMIE	76
KUNDEN UND PRODUKTE	19	Trimm-Dich-Fit – Betriebliches Gesundheitsmanagement	46	ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTSPFLICHT.....	76
Unsere Ziele	20	UMWELT	51	KENNZAHLEN LAUT ESRS UND GRI	77
Unsere Produktion	20	Unsere Ziele	52	ESRS-INDEX	80
Unsere Produkte.....	21	Unser Beitrag zum Klimaschutz.....	52	GRI-INDEX	82
Integrität	24	Abfallwirtschaft und Energieverbrauch	53	KENNZAHLEN AUF EINEN BLICK	83
Prozesse und Compliance	24	Treibhausgasemissionen	54	ANSPRECHPARTNERIN	84
Sustainability Ratings	26	Entwicklung der Treibhausgasemissionen	55	IMPRESSUM	84
Auszeichnungen	27	Einsparen von Treibhausgasemissionen	61		
Catena-X –		Roadmap zur CO ₂ -Neutralität.....	63		
Digitalisierung und Transparenz in der Lieferkette	28	Life Cycle Analysis / Product Carbon Footprint	64		
Messen und Kongresse	28	Einhalten der REACH- und RoHS-Verordnungen	64		

STANDORTE UND MITARBEITENDE



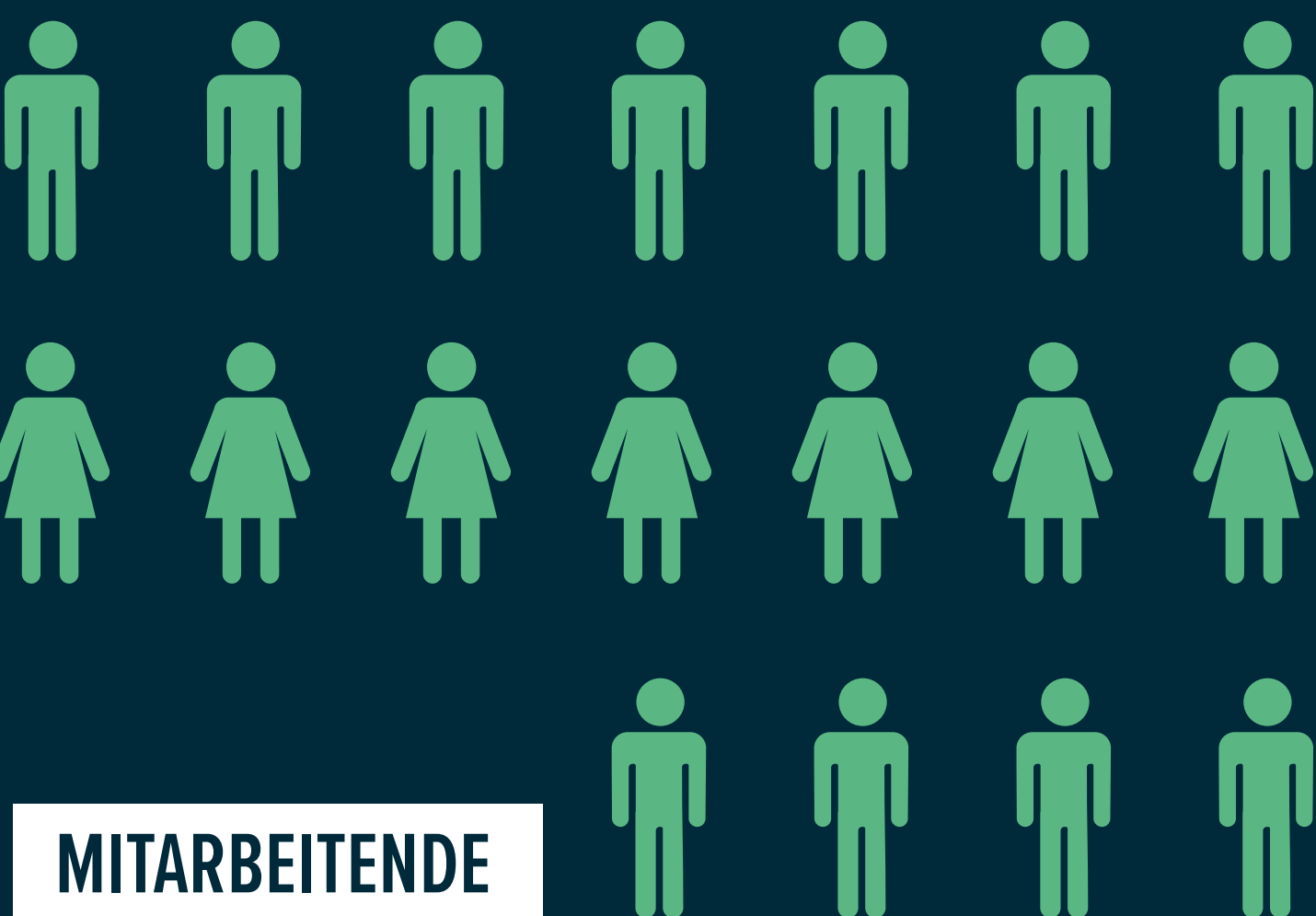
8



55



452



SILVER ATENA

ELEKTRIFIZIERUNG, WASSERSTOFF UND ERNEUERBARE ENERGIE 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. 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, Augsburg, Stuttgart, Hamburg und Bremen etwa 450 Menschen. Darunter sind zahlreiche Ingenieure sowie gut ausgebildete Fachkräfte in Produktion und Logistik, die für unsere Kunden spezifische Lösungen und hocheffiziente Produkte entwickeln. Wir nutzen unser Know-how, um vorausschauend eigene zukunftsfähige und wettbewerbsfähige Produkte anzubieten. Am Markt haben wir uns als treibende Kraft etabliert. Unser Ziel ist die Technologieführerschaft.

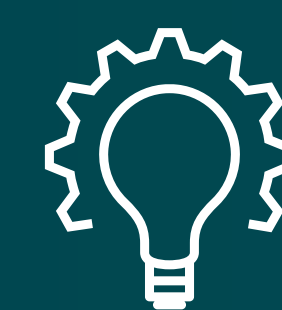


SILVER ATENA IST ...



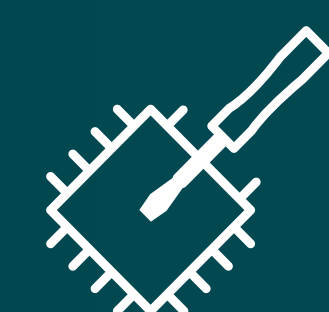
... DIE TREIBENDE KRAFT

BEI DER UMSTELLUNG AUF ELEKTRIFIZIERUNG IN ALLEN BEREICHEN DER MOBILITÄT.



... EIN TECHNOLOGIEOFFENER ENTWICKLUNGSPARTNER

FÜR WETTBEWERBSFÄHIGE PRODUKTE IM BEREICH SICHERHEITSRELEVANTER STEUERUNGS- UND LEISTUNGSELEKTRONIK.



... EIN VERTRAUENSWÜRDIGER SERIENPRODUKTLIEFERANT

FÜR HIGH-TECH-KOMPONENTEN MIT FOKUS AUF SPEZIFISCHE MARKTSEGMENTE.



... NACHHALTIG UND BEWUSST HANDELND

MIT FOKUS AUF MENSCHEN, WIRTSCHAFT UND UMWELT.



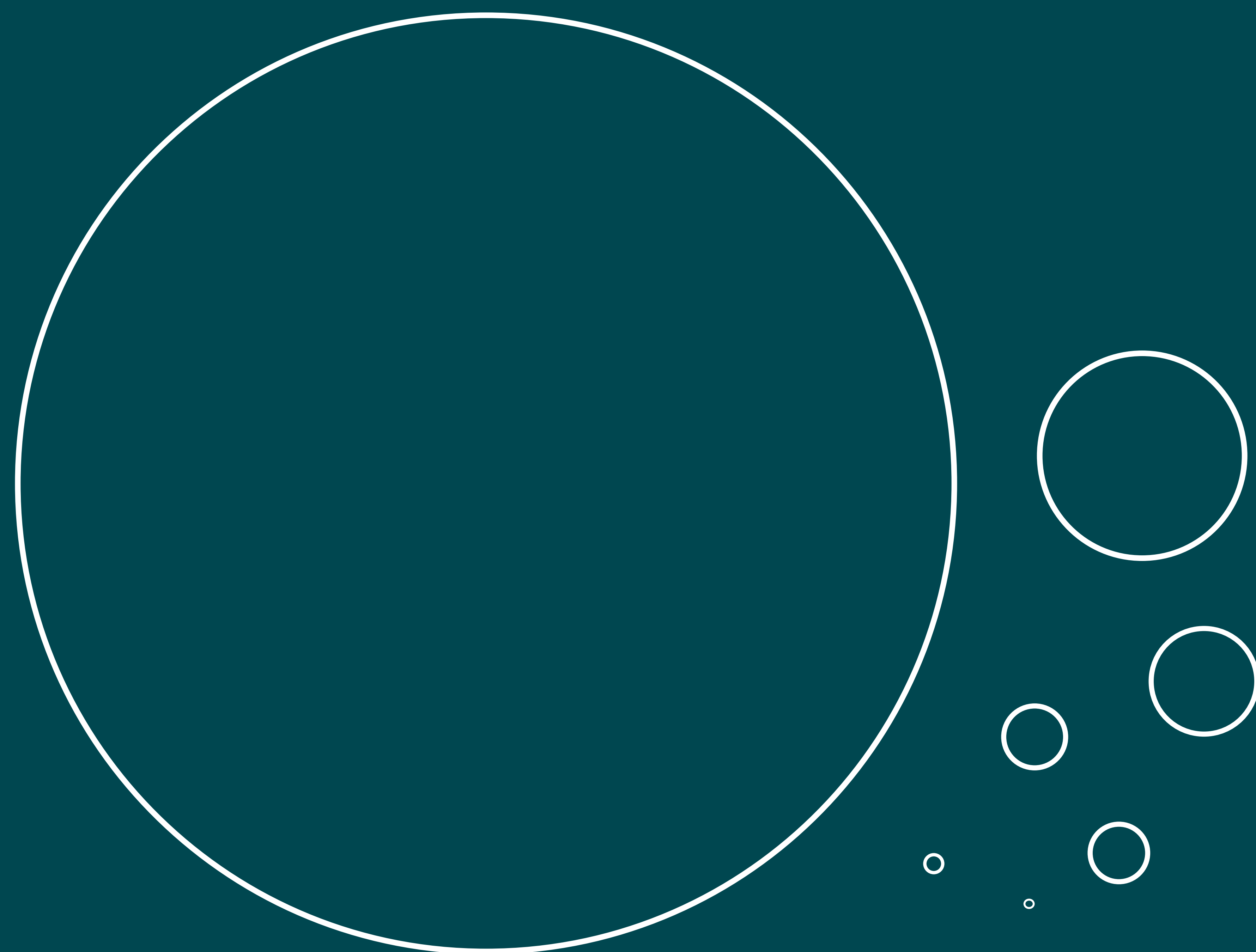
UNTERNEHMEN UND GOVERNANCE

„WIRKSAME GOVERNANCE IST
DIE GRUNDLAGE FÜR NACHHALTIGES
UND VERANTWORTUNGSVOLLES
HANDELN.“

Ergänzende Inhalte finden sich in den Handlungsfeldern
„Kunden und Produkte“ sowie „Lieferanten und Partner“.

ZUKUNFTSFÄHIGE PROJEKTE

Wir generieren 79 % (2024: 85 %, 2023: 89 %, 2022: 85 %) unseres Umsatzes mit nachhaltigen Projekten in den Bereichen Elektromobilität, Brennstoffzelle und Windenergie. Aufgrund der Automobilkrise in Deutschland ist unser Wachstum in 2024 stark eingebrochen und stagnierte auch 2025. Für die kommenden Jahre gehen wir von einem gesunden Wachstum von durchschnittlich 10 % pro Jahr bis 2030 aus.



AUTO E-MOBILITÄT

53,0 %

SONSTIGE NACHHALTIGE PROJEKTE

6,0 %

BRENNSTOFFZELLEN-KOMPONENTEN

7,0 %

WINDENERGIE

2,0 %

FLUGGERÄTE E-MOBILITÄT

6,0 %

NICHT NACHHALTIGE PROJEKTE

21,0 %

NACHHALTIGE INFRASTRUKTUR

5,0 %

UNSERE PROJEKTE SIND ZU 79 % NACHHALTIG
UND ZU 21 % NICHT NACHHALTIG.

NACHHALTIGKEITSKOMITEE

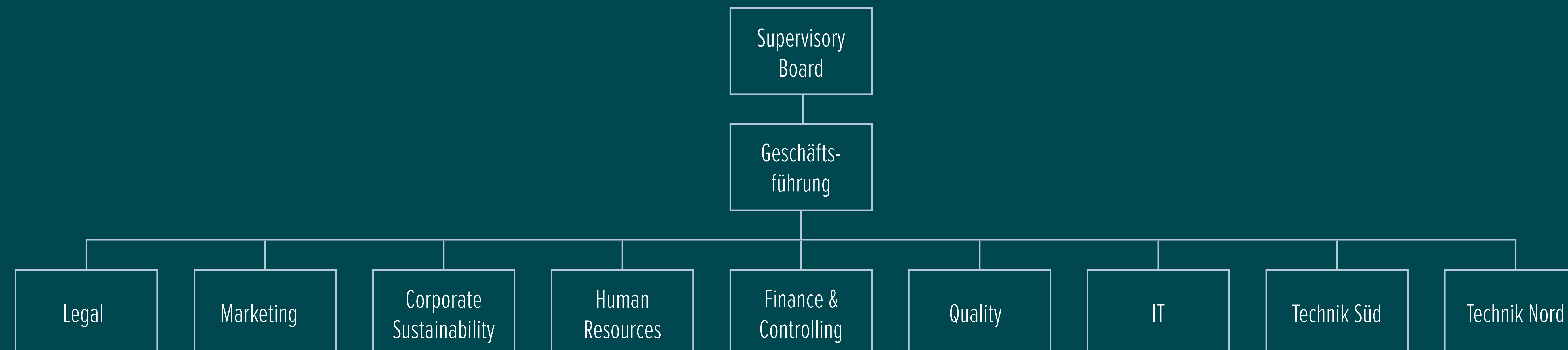
Innovation und Nachhaltigkeit sind die Treiber der Silver Atena. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie gezielt umzusetzen, richten wir bereits 2021 die Abteilung Nachhaltigkeit ein. Aufgrund unserer Größe und Kultur pflegen wir eine flache Hierarchie.

Um die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Nachhaltigkeit adäquat und kontinuierlich einzuschätzen, haben wir ein Nachhaltigkeitskomitee etabliert. Das Gremium hat festgelegte Aufgaben und Ziele. Es ...

- erstellt die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse und beurteilt die daraus erkennbaren Auswirkungen, Risiken und Chancen,
- formuliert eine Nachhaltigkeitsstrategie,
- definiert und überwacht die Nachhaltigkeitsziele,
- steuert die Unternehmenspolitik bezüglich der Nachhaltigkeit,
- leitet Maßnahmen aus Kundenanforderungen und Anforderungen aus der Gesetzgebung ab,
- kommuniziert intern und extern,
- definiert Nachhaltigkeitsprojekte und setzt sie um,
- justiert die Unternehmenskultur zu Nachhaltigkeitsaspekten.



UNSERE ORGANISATION BAUT SICH FOLGENDERMASSEN AUF:



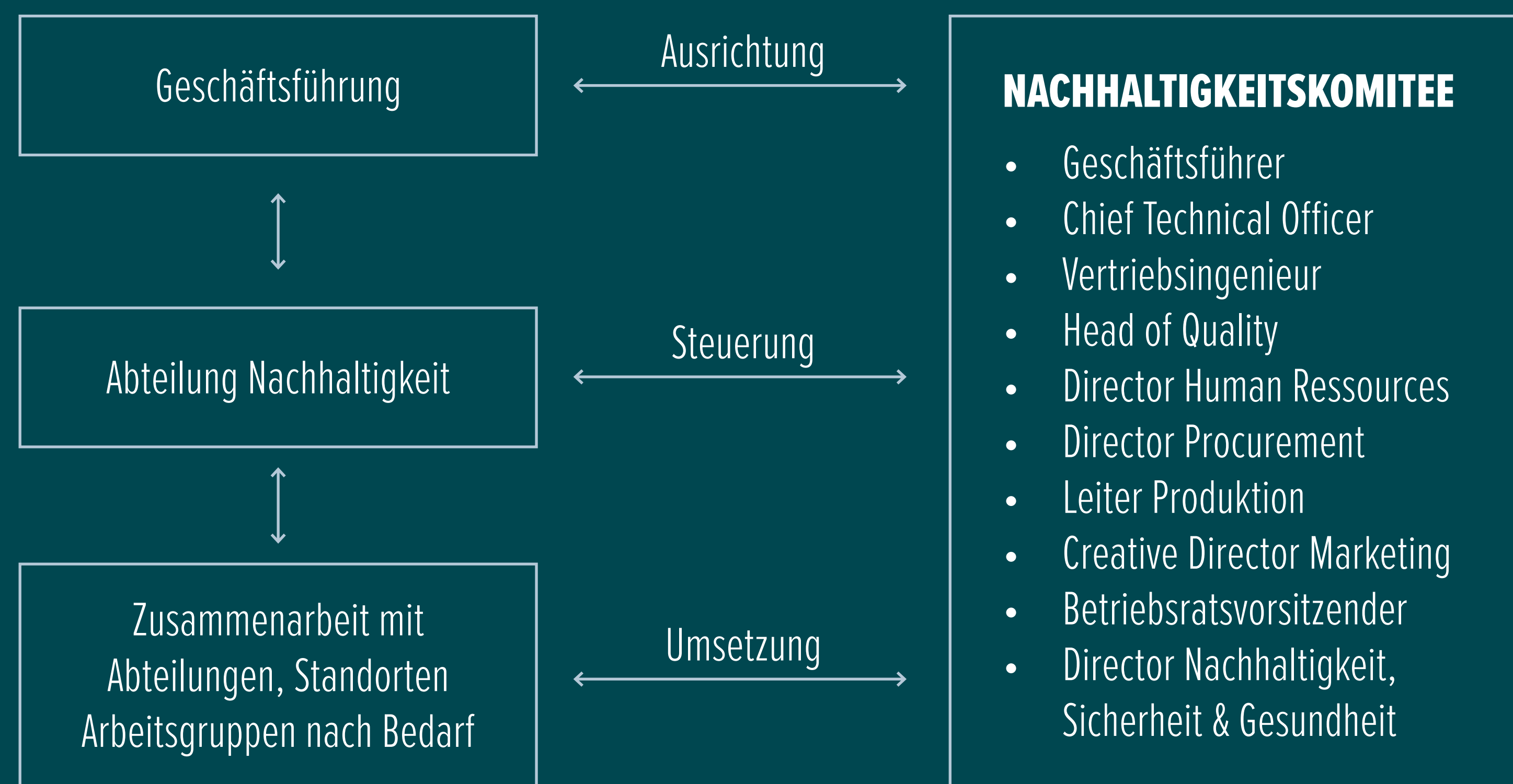
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

REALISTISCHES HANDELN MIT ERREICHBAREN ZIELEN BEI WIRTSCHAFTLICHEM KOSTENAUFWAND

- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden.
- Wir garantieren einen fairen Umgang mit unseren Kunden und Lieferanten.
- Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit bei Produktentwicklung und Innovationen.
- Wir handeln umwelt- und klimabewusst.
- Wir engagieren uns für eine nachhaltige Gesellschaft.



NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



Letztlich entscheidet die Geschäftsführung oder ein definiertes Gremium über Themen der Nachhaltigkeit. Die Geschäftsführung fasst alle Nachhaltigkeitsaspekte zudem im jährlichen Management-Review zusammen. Sie dokumentiert damit, inwieweit die oben genannten Ziele erreicht wurden bzw. wie weit die Aufgaben umgesetzt wurden. Auch wird die strategische Ausrichtung für das Folgejahr festgelegt. Maßnahmen zu aktuellen Nachhaltigkeitsaspekten werden eng mit der Geschäftsführung abgestimmt. Ebenso wird die Unternehmenspolitik jährlich überprüft.

Ein weiteres Gremium zu Arbeits- und Gesundheitsschutz trifft sich quartalsweise. Alle Beteiligten tauschen sich zusätzlich häufig informell aus. Das ist dank der Unternehmensgröße gut möglich.

RICHTLINIEN UND PROZESSE GEHÖREN ZUM ALLTAGSGESCHÄFT UND WERDEN JEWEILS BEI BEDARF ANGEPAST. DER INPUT DES NACHHALTIGKEITSKOMITEES SPIELT DABEI EINE WESENTLICHE ROLLE.

Dem Nachhaltigkeitskomitee gehören die wesentlichen Stakeholder an. So stellen wir sicher, dass Themen aus allen Unternehmensbereichen betrachtet und die Ergebnisse aller beschlossenen Strategien, Ziele, Maßnahmen und Parameter bewertet werden. Dank der interdisziplinären Zusammensetzung bringen die Mitglieder des Komitees bereits viel fachliches Wissen mit, das sie bei den Zusammenkünften teilen. Geht der Wissensbedarf darüber hinaus, organisiert Silver Atena Schulungen oder wendet sich an externe Berater. Da der Geschäftsführer dem Nachhaltigkeitskomitee angehört, kann er nachhaltige Prozesse stets beaufsichtigen.

Die Entscheidungs- und Unterschriftenrichtlinie der Silver Atena regelt das Zusammenspiel zwischen Entscheider, Konsultation und Information für sämtliche Unternehmensbelange.

ANREIZE

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

EXTERNE STAKEHOLDER

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

DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Berichtsjahr 2025 hat Silver Atena die doppelte Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Assessment – DMA) gemäß den Anforderungen der ESRS umfassend weiterentwickelt und systematisiert. Ziel war, sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materiality) als auch finanzielle Risiken und Chancen (Financial Materiality) strukturiert zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren.

METHODIK

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse war ein mehrstufiger Prozess. Es beteiligten sich unsere internen Experten aus der Abteilung Nachhaltigkeit, das Nachhaltigkeitskomitee sowie ein externer Partner, der uns methodisch unterstützte.

Schritt 1: Kontext- und Stakeholderanalyse

Im ersten Schritt analysierten wir das Geschäftsmodell und identifizierten relevante interne und externe Stakeholder. Es folgte eine Erstbewertung der ESRS-Themen. Wir schlossen irrelevante Themen aus und begründeten diesen Ausschluss.

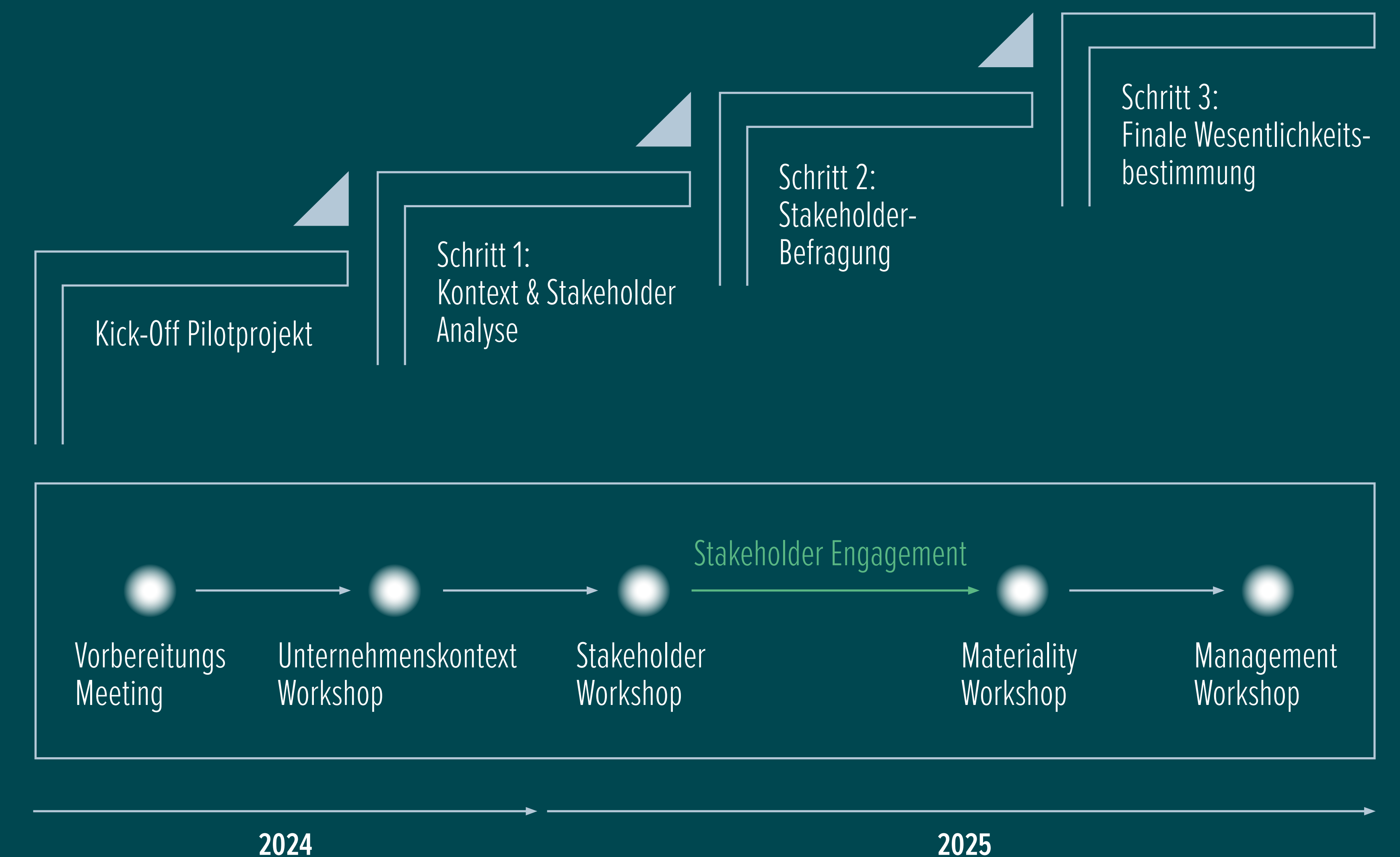
Schritt 2: Stakeholderbefragung

Um unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen und die Stakeholderanalysen aus Schritt 1 mit persönlichen Erfahrungen zu ergänzen, führten wir strukturierte Interviews u.a. mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden, der Geschäftsführung, Investoren und Partnern. Für die anschließende Bewertung zählten:

- positive und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit,
- potenzielle Risiken für das Unternehmen,
- potenzielle Chancen für das Unternehmen.

Schritt 3: IRO-Assessment (Impact, Risks, Opportunities)

Final bewertete das interne Expertenteam alle erhobenen Daten nach Kriterien wie Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit und Eintrittswahrscheinlichkeit. Zusätzlich analysierte es Chancen und Risiken auf ihr potenzielles finanzielles Ausmaß und ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.



ERGEBNISSE

Die nachfolgende Übersicht fasst die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zusammen. Sie ordnet die wesentlichen ESRS-Standards ihren zentralen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie den strategischen Handlungsfeldern zu. Die Standards sind nach den ESG-Kriterien Environmental (E), Social (S) and Corporate Governance (G) gegliedert. Jedes Kriterium hat eine durchnummerierte Untergliederung, z. B. E1, E2 etc.

#	STANDARD	BEWERTUNG	ZENTRALE AUSWIRKUNGEN (IMPACTS)	RISIKEN & CHANCEN	WERTSCHÖPFUNGSKETTE	ZEITHORIZONT	HANDLUNGSFELD
E1	Klimawandel & Energie	wesentlich	– Treibhausgasemissionen aus Energieverbrauch, Mobilität und vor- und nachgelagerten Prozessen. + Entwicklung energieeffizienter Produkte und Beitrag zu klimafreundlichen Anwendungen bei Kunden.	Risiken: regulatorische Anforderungen, CO ₂ -Kosten, steigende Energiepreise, Scope-3-Abhängigkeiten. Chancen: Effizienzsteigerung, Kostenreduktion, Wettbewerbsvorteile, stärkere Marktposition.	gesamte Wertschöpfungskette	kurz-, mittel-, langfristig	Umwelt
E2	Umweltverschmutzung	wesentlich (selektiv)	– Umweltwirkungen aus eingesetzten Komponenten, Transport, Nutzung und Entsorgung entlang der Wertschöpfungskette. + Reduktion von Umweltwirkungen durch optimierte Prozesse, Lieferantenanforderungen und Produktgestaltung.	Risiken: steigende regulatorische Anforderungen, Anforderungen von Kunden, Reputationsrisiken. Chancen: Verbesserung der Umweltleistung, stärkere Kundenbindung, Wettbewerbsvorteile.	vorgelagert, eigene Aktivitäten, teilweise nachgelagert	kurzfristig bis mittelfristig	Umwelt
E3	Wasser- und Meeresressourcen	nicht wesentlich	Silver Atena betreibt keine wasserintensiven Prozesse und verursacht keine relevanten Einleitungen. Auch entlang der Wertschöpfungskette wurden keine wesentlichen wasserbezogenen Auswirkungen identifiziert, die einen eigenständigen Fokus erfordern würden.	Keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert.	—	—	—
E4	Biodiversität & Ökosysteme	nicht wesentlich	Es bestehen keine direkten Eingriffe in Ökosysteme oder flächenintensive Aktivitäten. Indirekte Effekte über Lieferketten werden beobachtet, sind jedoch aktuell kein wesentliches Thema.	Keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert.	—	—	—
E5	Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	wesentlich (selektiv)	– Materialeinsatz und indirekte Umweltwirkungen aus vorgelagerten Prozessen. + Beitrag zu Ressourceneffizienz, insbesondere durch Produktentwicklung, LCA/PCF-Analysen und Optimierung von Materialeinsatz.	Risiken: Materialverfügbarkeit, Preisentwicklung, steigende Anforderungen an Transparenz (z. B. PCF, Rezyklatanteile). Chancen: Effizienzsteigerung, bessere Kundenintegration (z. B. PCF), Wettbewerbsvorteile.	vorgelagert, eigene Aktivitäten, nachgelagert	mittel- bis langfristig	Umwelt
S1	Eigene Belegschaft	wesentlich	– mögliche Belastungen durch Arbeitsanforderungen. + positive Effekte durch Arbeitsbedingungen, Entwicklung, Gesundheit und Unternehmenskultur.	Risiken: Fachkräftemangel, steigende Anforderungen an Arbeitsmodelle. Chancen: Mitarbeiterbindung, Arbeitgeberattraktivität, Innovationsfähigkeit.	eigene Aktivitäten	kurzfristig bis mittelfristig	Mitarbeitende & Gesellschaft
S2	Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	wesentlich (selektiv)	– potenzielle Risiken durch fehlende Transparenz und eingeschränkte Steuerbarkeit in der Lieferkette. + Verbesserung durch strukturierte Anforderungen, Transparenz und Due-Diligence-Ansätze.	Risiken: steigende regulatorische Anforderungen, Kundenerwartungen, Transparenzanforderungen. Chancen: verbesserte Lieferkettensteuerung, höhere Transparenz, stärkere Partnerschaften.	vorgelagert	mittel- bis langfristig	Lieferanten & Partner
S3	Betroffene Gemeinschaften	nicht wesentlich	Aufgrund des Geschäftsmodells bestehen keine direkten Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, etwa durch Großprojekte oder Eingriffe in Infrastruktur oder Umwelt.	Keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert.	—	—	—
S4	Verbraucher & Endnutzer	wesentlich (selektiv)	– Anforderungen an Produktqualität, Sicherheit und Informationsschutz steigen kontinuierlich und erfordern eine konsequente Absicherung entlang des gesamten Entwicklungsprozesses. + Durch etablierte Qualitäts-, Entwicklungs- und Sicherheitsprozesse gewährleistet Silver Atena hohe Produktstandards sowie eine zuverlässige und sichere Anwendung bei Kunden und Endnutzern.	Risiken: Reputationsverluste, rechtliche Risiken, Kundenanforderungen. Chancen: Vertrauen, langfristige Kundenbeziehungen, Differenzierung über Qualität und Sicherheit.	nachgelagert	mittel- bis langfristig	Kunden & Produkte
G1	Geschäftsverhalten & Compliance	wesentlich	– Risiken bei Verstößen gegen Compliance, Integrität oder regulatorische Anforderungen. + positive Wirkung durch verantwortungsvolles Handeln, transparente Prozesse und stabile Governance.	Risiken: rechtliche und Reputationsrisiken. Chancen: Vertrauen, stabile Geschäftsbeziehungen, langfristiger Erfolg.	gesamte Wertschöpfungskette	kurz-, mittel-, langfristig	übergreifend
G2	Geschäftsbeziehungen	nicht wesentlich	Politisches Engagement, Lobbying oder vergleichbare Aktivitäten spielen für Silver Atena keine wesentliche Rolle. Relevante Aspekte zu Geschäftsbeziehungen werden bereits über Lieferkette (S2) und Compliance (G1) abgedeckt.	Keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert.	—	—	—

→ DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

Einige Standards behandeln wir selektiv, insbesondere E2, E5, S2 und S4. Grund ist die Struktur unseres Geschäftsmodells: Da die Fertigungstiefe bei einem Entwicklungs- und Produktionsunternehmen wie Silver Atena begrenzt ist, entstehen wesentliche Auswirkungen häufig in vor- und nachgelagerten Prozessen.

Der Fokus der Berichterstattung liegt daher auf den für uns tatsächlich relevanten und beeinflussbaren Bereichen Produktentwicklung, Lieferantenmanagement, Qualität und Effizienz. Weil Silver Atena die Inhalte und Zusammenhänge, die für das Unternehmen sowie seine Stakeholder wesentlich sind, zielgerichtet darstellt, werden nicht alle möglichen ESRS-Kennzahlen vollständig abgebildet.

HANDLUNGSFELDER BLEIBEN

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bestätigt, dass die bereits in den Vorjahren definierten vier zentralen Handlungsfelder weiterhin Bestand haben:

DIE DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE IST UNSERE GRUNDLAGE, UM MASSNAHMEN UND ZIELE ZUR NACHHALTIGKEIT ZU PRIORISIEREN UND STRATEGISCH ZU STEUERN.

- **Kunden und Produkte**
- **Mitarbeitende und Gesellschaft**
- **Umwelt**
- **Lieferanten und Partner**

Für diese Handlungsfelder definieren wir konkrete Ziele und Maßnahmen. Den Fortschritt steuern und prüfen wir regelmäßig anhand von Kennzahlen (KPIs). Dabei unterscheiden wir zwischen drei Zeithorizonten:

- **Kurzfristig:**
innerhalb eines Jahres, entsprechend dem Berichtszeitraum, mit Fokus auf konkret umsetzbare Maßnahmen
- **Mittelfristig:**
bis zu fünf Jahre, mit Fokus auf strategische Ziele
- **Langfristig:**
über fünf Jahre hinaus, insbesondere für übergeordnete Entwicklungen

Da sich viele Maßnahmen erst mittel- bis langfristig auswirken, bewerten wir kontinuierlich und diskutieren die Ergebnisse regelmäßig im Nachhaltigkeitskomitee sowie im Management-Review. So können wir Maßnahmen priorisieren, anpassen und weiterentwickeln.

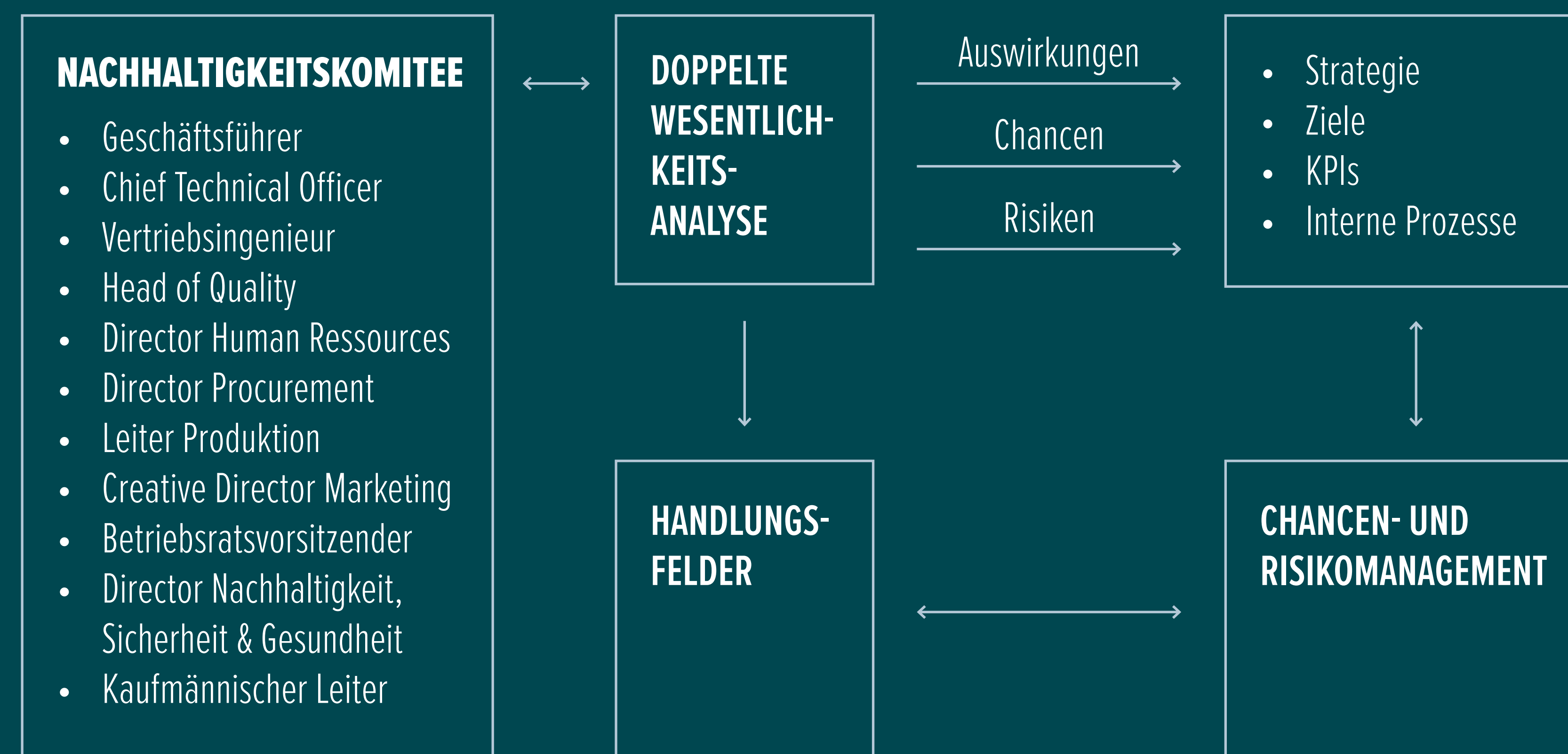
Die Kennzahlen ermöglichen, das Erreichen der Ziele nachzuvollziehen und transparent zu machen. Auch sie werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

EINFLÜSSE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Analyse berücksichtigt zusätzlich zu unseren eigenen Geschäftsaktivitäten vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsketten, soweit sie das Handeln von Silver Atena beeinflussen. Unsere Anforderungen an Lieferanten definieren wir im Supplier Code of Conduct. Da unsere Einflussmöglichkeiten jedoch begrenzt sind, können wir Restrisiken innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette nicht vollständig ausschließen.

GOVERNANCE

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden im Nachhaltigkeitskomitee diskutiert und validiert. Dieses Gremium setzt sich aus Vertretern zentraler Unternehmensbereiche zusammen und stellt die strategische Verankerung der Nachhaltigkeitsthemen sicher.



CHANCEN- UND RISIKOMANAGEMENT

Silver Atena verfügt über ein unternehmensweites Chancen- und Risikomanagementsystem, in dem nachhaltigkeitsbezogene Chancen und Risiken auf Basis definierter Kriterien identifiziert, bewertet und gesteuert werden. Dabei werden neben finanziellen Aspekten auch ökologische und soziale Auswirkungen systematisch erfasst und in die Entscheidungsprozesse einbezogen. So berücksichtigen wir ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte ganzheitlich.

DIE ERGEBNISSE DES CHANCEN- UND RISIKOMANAGEMENTS SIND ENG MIT UNSERER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSANALYSE VERKNÜPFT. ERKENNTNISSE AUS DER ANALYSE SOWIE RÜCKMELDUNGEN UNSERER STAKEHOLDER UND ERFAHRUNGEN AUS DEM OPERATIVEN GESCHÄFT FLIESSEN KONTINUIERLICH IN DIE WEITERENTWICKLUNG DES CHANCEN- UND RISIKOMANAGEMENTS EIN. SIE UNTERSTÜTZEN DIE STRATEGISCHE STEUERUNG DES UNTERNEHMENS.

EXTERNE EINFLÜSSE

Branchenspezifische Entwicklungen haben einen wesentlichen Einfluss auf unsere Risikolage und die sich daraus ergebenden Chancen. In der Automobilindustrie prägen die Transformation zur Elektromobilität, Marktunsicherheiten und veränderte Kundenanforderungen das Umfeld. Gleichzeitig ergeben sich Chancen durch technologische Innovationen und neue Anwendungsfelder.

In den Bereichen Aerospace und Defence gewinnen geopolitische Entwicklungen, Sicherheitsanforderungen und technologische Souveränität zunehmend an Bedeutung. Daraus ergeben sich sowohl höhere Anforderungen an resiliente Lieferketten und sichere Systeme zum digitalen Datenaustausch als auch zusätzliche Marktpotenziale.



Über alle Geschäftsbereiche hinweg nimmt die Bedeutung von Cybersecurity weiter zu. Die zunehmende digitale Vernetzung, der Einsatz neuer Technologien sowie regulatorische Anforderungen führen zu steigenden Risiken, die Silver Atena detailliert bewertet und steuert.

Darüber hinaus berücksichtigen wir globale Entwicklungen, beispielsweise aus dem Global Risks Report. Dazu zählen insbesondere Cyber-Bedrohungen, Extremwetterereignisse sowie Chancen und Risiken im Zusammenhang mit neuen Technologien einschließlich Künstlicher Intelligenz.

Nachhaltigkeitsaspekte werden in den Lagebericht des Unternehmens integriert. Silver Atena berichtet nach Handelsgesetzbuch (HGB); eine Sektoreneinteilung gemäß International Financial Reporting Standards (IFRS) erfolgt daher nicht (vgl. SBM-1).

→ CHANCEN- UND RISIKOMANAGEMENT

NACHHALTIGES GESCHÄFTSMODELL

Mitarbeiterbindung und -findung sind für Silver Atenas Geschäftsmodell wesentlich. Um Mitarbeitende zu binden, investieren wir unsere nachhaltigen Geldanlagen (Impact Investing) daher unternehmensintern in Corporate Benefits, Events und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit Erfolg: Unser Engagement hat höheres Wachstum und eine vergleichsweise sehr hohe Gesundheitsquote bei einer gleichzeitig geringen Fluktuationsquote zur Folge.

Zudem investieren wir in umweltfreundliche Technologien. Sie sind ein wichtiges Entscheidungskriterium, wenn wir den Bau oder die Einrichtung neuer Produktionsstätten und Bürostandorte planen.

DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE

Die Digitalisierung unserer Unternehmensprozesse ist für die strategische und nachhaltige Weiterentwicklung von Silver Atena ein zentrales Element. Wir wollen die Qualität unserer Abläufe kontinuierlich verbessern und die Grundlage für innovative, datengetriebene Anwendungen schaffen.

In den vergangenen Jahren haben wir große Fortschritte gemacht. Unser Bereich Finance ist vollständig digitalisiert. Wir verfügen über ein unternehmensweites System zur Zeiterfassung, zu dem eine projektbezogene Zeiterfassung gehört. Dadurch werden Arbeitszeiten transparenter dokumentiert und administrative Prozesse effizienter gestaltet als zuvor. Gleichzeitig ermöglichen diese Systeme unseren Mitarbeitenden, ihre Arbeit flexibel zu organisieren.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) nimmt zu. Im Berichtsjahr fanden KI-Prompting-Workshops statt, um das Wissen unserer Mitarbeitenden zu KI-Anwendungen zu vertiefen. Zudem etablierten wir eine interne KI-Arbeitsgruppe. Sie identifiziert und bewertet geeignete KI-Anwendungsfälle. Ein KI-Beauftragter sowie ein KI-Sicherheitsbeauftragter steuern den Einsatz von KI. Die unternehmensweite KI-Policy legt den verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit KI-Technologien fest. Sie berücksichtigt Datenschutz, Informationssicherheit und regulatorische Anforderungen.

AKTUELL ENTWICKELT SILVER ATENA EINE UNTERNEHMENSINTERNE KI-LÖSUNG UND PRÜFT WEITERE EINSATZMÖGLICHKEITEN, UM DIE EFFIZIENZ ZU STEIGERN, ENTWICKLUNGSPROZESSE VORANZUTREIBEN UND ENTSCHEIDUNGSGRUNDLAGEN ZU VERBESSERN.

17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

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

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



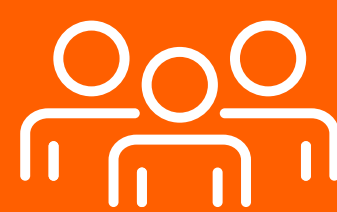
Quelle: <https://17ziele.de/downloads.html>

UNSERE HANDLUNGSFELDER



KUNDEN UND PRODUKTE

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



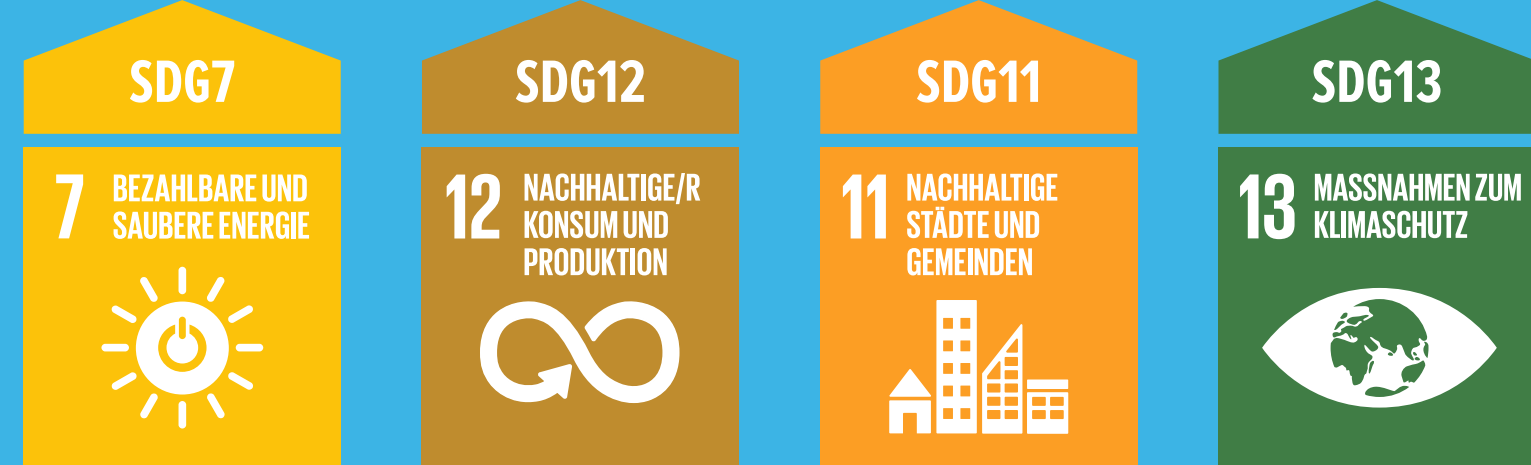
MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

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



UMWELT

Wir leisten unseren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Wir ermitteln unseren Corporate Carbon Footprint und können so die größten Emissionsquellen erkennen. Daraus leiten wir unsere Handlungen zur Erreichung der CO₂-Neutralität bis 2030 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.





KUNDEN UND PRODUKTE

„TECHNOLOGIEOFFENHEIT, INNOVATIONS-
KRAFT UND NACHHALTIGKEIT SIND DIE
GRUNDLAGE FÜR LÖSUNGEN, DIE DEN
ANFORDERUNGEN UNSERER KUNDEN VON
HEUTE UND MORGEN GERECHT WERDEN.“

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 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) und SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen), indem wir gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern klimafreundlich und ressourcenschonend handeln.

Dieses Handlungsfeld betrifft Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in den Bereichen Verbraucher und Endnutzer (S4) sowie Geschäftsverhalten und Compliance (G1).

Es trägt insbesondere zur Abdeckung der Anforderungen S4-1 bis S4-5 (Verbraucher & Endnutzer – Qualität, Sicherheit, Information), G1-1 bis G1-6 (Geschäftsverhalten, Compliance, Integrität) bei.

Darüber hinaus werden ausgewählte Aspekte der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft gemäß E5-1 (Ressourcennutzung) berücksichtigt, insbesondere im Kontext von Produktentwicklung sowie Life Cycle Analysis (LCA) und Product Carbon Footprints (PCF).

UNSERE ZIELE

Wir bauen unser Produktportfolio in den strategischen Bereichen unter Nutzung unserer Kernkompetenzen weiter aus.

NACHHALTIGKEITSRATINGS

Wir erhalten die guten Ergebnisse unserer Ratings: SAQ 5.0 > 90 %. EcoVadis – Gold.

CATENA-X

Wir vertreten den aktiv „den Mittelstand“ im Bereich der Optimierung der Lieferketten (CSDDD). Im Projekt Due Diligence Check (SME) übernehmen wir Verantwortung.

UNSERE PRODUKTION

Wir fertigen für alle Branchen Hightech-Elektronik – schnell verfügbar und umweltverträglich. Unsere Serienproduktion umfasst eine Fläche von ca. 3.200 Quadratmetern, die Labors nehmen in München 1.055 Quadratmeter ein.

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.

INNOVATIV UND KLIMAFREUNDLICH

Bereits seit mehreren Jahren betreiben wir unsere Produktionsstandorte zu 100 % mit Ökostrom. Seit 2025 bezieht das gesamte Unternehmen Strom aus erneuerbaren Energien.

Mit der 2023 eröffneten Produktionshalle in Karlsfeld bei München setzten wir einen weiteren Meilenstein. Die Halle ist mit einer 236 kWp Photovoltaikanlage ausgestattet, sodass wir etwa ein Drittel (Autarkiegrad 32 %) unseres Energiebedarfs durch selbst erzeugten Strom (2025: 240 MWh) decken.

Wir verlagern energieintensive Tests gezielt nach Karlsfeld, um den selbst produzierten Strom optimal zu nutzen. Auch unsere iONiX-Ladesäulen betreiben wir mit eigenem Ökostrom. Unsere Eigenverbrauchsquote in Karlsfeld lag im Jahr 2025 bei 67 %. Den übrigen Strom speisten wir ins Energienetz ein.

WEIL ENTWICKLUNG UND PRODUKTION RÄUMLICH ENG VERZAHNT SIND UND ES VON KARLSFELD ZUM HAUPTSTANDORT IN MÜNCHEN NICHT WEIT IST, REDUZIEREN WIR TRANSPORTWEGE UND VERMEIDEN EMISSIONEN. AUSSERDEM KÖNNEN WIR KUNDEN-PROJEKTE WEGEN DER KURZEN WEGE ZWISCHEN ENTWICKLUNG, INDUSTRIALISIERUNG UND PRODUKTION EFFIZIENT GESTALTEN. DIESE INFRASTRUKTUR TRÄGT DAZU BEI, NACHHALTIGE UND ZUKUNFTSFÄHIGE LÖSUNGEN IN UNSEREN GESCHÄFTSFELDERN AUTOMOTIVE, AEROSPACE UND DEFENCE VORANZUTREIBEN.

UNSERE PRODUKTE

**UNSERE PRODUKTE TRAGEN WESENTLICH ZU BESSEREM KLIMASCHUTZ BEI.
HIER EIN AUSZUG AUS UNSEREM PORTFOLIO:**

ELEKTROMOBILITÄT

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

Sowohl batterie- als auch brennstoffzellengespeiste Fahrzeuge ermöglichen einen emissionsfreien Antrieb und leisten einen positiven Beitrag zur CO₂-Neutralität. In den vergangenen 25 Jahren entwickelte Silver Atena dazu unterschiedliche Komponenten, darunter bereits 2002 das erste Serien-Steuergerät für den BMW Hydrogen 7 („Clean Energy“).

PRODUKTE FÜR ELEKTROMOBILITÄT

BOOST CHARGER

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

HOCHVOLT TRAKTIONSUMRICHTER

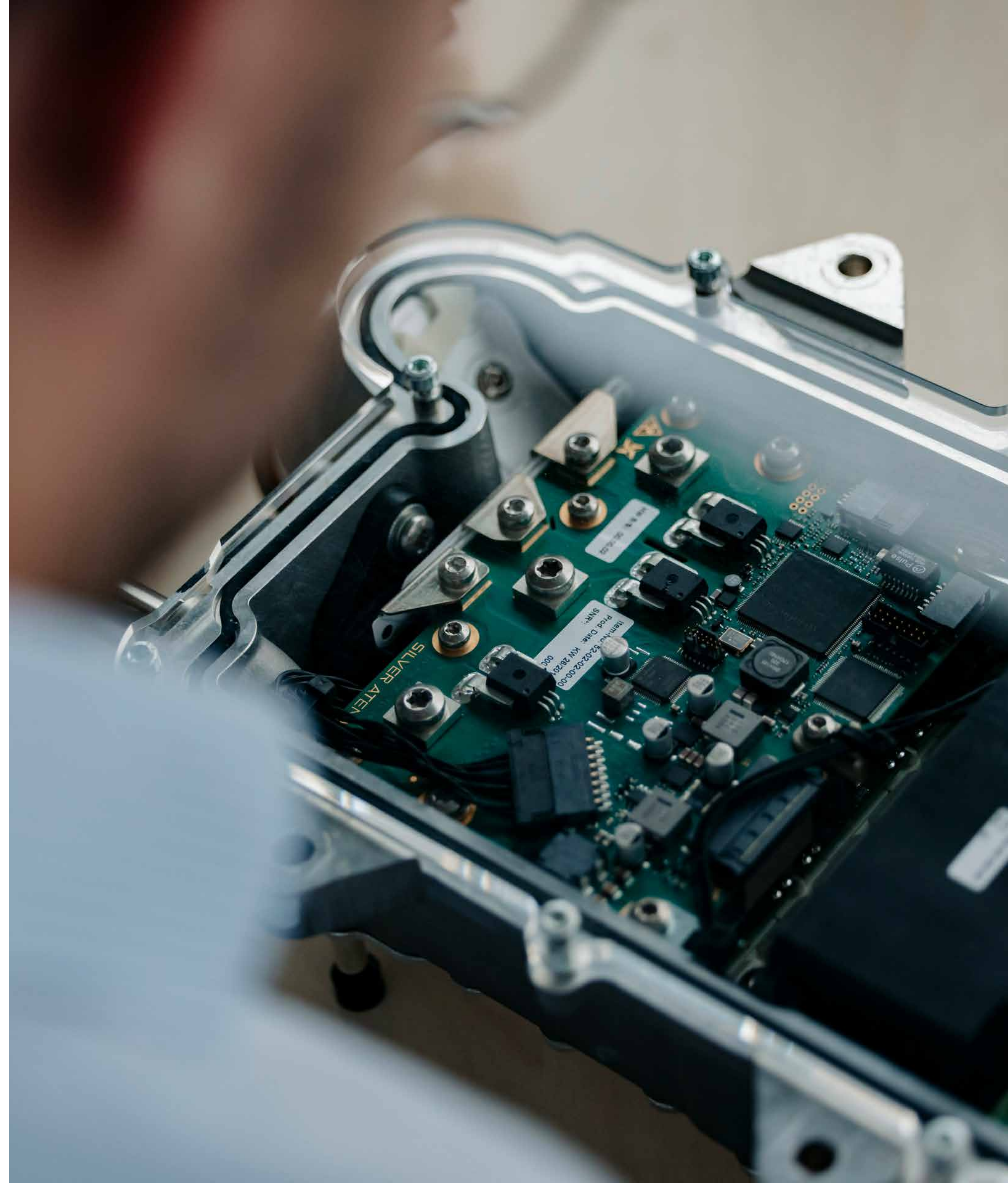
Die kompakten und robusten DC / AC-Wandler wurden für die Ansteuerung von Traktions-Elektromotoren an das 400-V- bis 800-V-Bordnetz entwickelt und für die rauen Bedingungen am Achsantrieb ausgelegt. Der Hochvolt-Traktionsumrichter kann sowohl in batterieelektrischen als auch in brennstoffzellen- gespeisten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

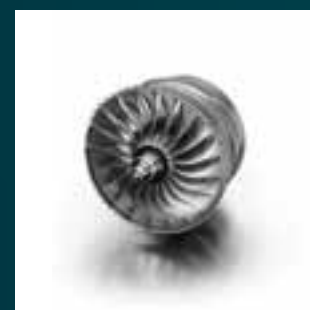
BRENNSTOFFZELLEN DC / DC WANDLER

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

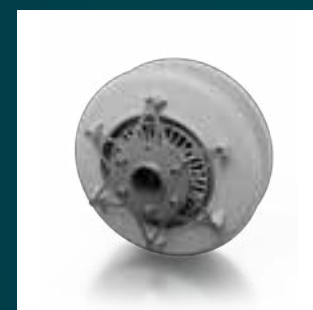
HOCHDREHZAHL INVERTER

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





ELECTRIC TURBINE
Air-cooled electric turbine (fan) drive with integrated inverter.



ELECTRIC PROPELLER
Air-cooled propeller drive with integrated inverter.



HIGH-LIFT SYSTEM
Air-cooled power inverter to control the operation of FLAPs and SLATS.



CIRCULATION PUMP
Reliable pump control for sustainable liquid circulation.



TILT WING ACTUATOR
Control of a rotary wing providing high torque and great dynamics.



HIGH-SPEED INVERTER
Control of high-speed turbo compressor.



H2 TANK CONTROL UNIT
Safe storage and delivery of H2 in aircraft.



H2 CONTROL UNIT
Central Control Unit for fuel cell operation.



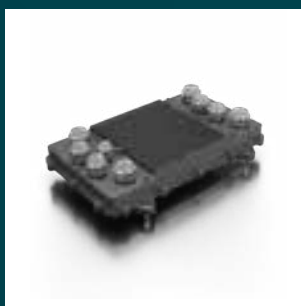
FUEL CELL CONVERTER
FC-DC/DC Converter for central energy distribution including fuel cell health monitoring.



ELECTRIC WHEEL DRIVE
Electric wheel hub drive for low noise and emission-free taxiing.



AVIONICS COMPUTER
High-performance computer for highly automated regulation and control tasks like auto-pilot.



AERO ENGINE CONTROL (FADEC)
Certifiable control unit for jet propulsion turbines, propeller turbines or piston engines.

PRODUKTE FÜR DAS AKTIVE FAHRWERK

Neben Komponenten für die Elektromobilität produziert Silver Atena Komponenten, die die Sicherheit erhöhen und zur Unfallvermeidung beitragen. Im aktiven Fahrwerk greifen unsere Komponenten in die Fahrzeugdämpfung und Drehmomentverteilung ein. Dies erhöht nicht nur den Komfort und die Fahrdynamik, sondern stabilisiert auch das Fahrzeug in kritischen Situationen.

ELEKTROHYDRAULISCHES STEUERGERÄT

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

ELEKTROMECHANISCHER AKTUATOR FÜR FAHRDYNAMIKSYSTEM

Mit der aktiven Drehmomentverteilung durch den elektromechanischen Aktuator steigen Fahrdynamik und Fahrsicherheit. Das Steuergerät mit integriertem Elektromotor versorgt einzelne Räder mit unterschiedlichen Drehmomenten und verhindert so ein Unter- oder Übersteuern.

DOPPELINVERTER FÜR AKTIVE FAHRWERKSDYNAMIK

Silver Atena entwickelt und liefert Doppelinverter, die aktive Fahrwerksysteme regeln. Sie passen die Stoßdämpfung je nach Fahrbahnbeschaffenheit und Fahrsituation dynamisch an. Das verbessert Fahrkomfort und Fahrdynamik sowie die Stabilität des Fahrzeugs insbesondere in Kurven und bei Unebenheiten. Das trägt maßgeblich zur Fahrsicherheit bei.

STEUERUNGS- UND TESTSYSTEME FÜR WINDENERGIE

Silver Atena entwickelt und testet Controller für Windenergieanlagen und Windparks. Wir prüfen sicherheitsrelevante Steuerungen durch automatisierte Hardware-in-the-Loop (HiL)-Tests. Darüber hinaus entwickeln und implementieren wir Windpark-Controller, die wir in verschiedenen Teststufen verifizieren und deren Zertifizierung wir unterstützen.

Ferner entwickeln wir hybride Windpark-Controller. Sie steuern und regeln Energiesysteme, die Windenergieanlagen, Photovoltaik und Batteriespeicher kombinieren. Zudem arbeitet Silver Atena an Lösungen im Bereich Converter Control mit netzbildenden Eigenschaften sowie an Sensorik-Konzepten.



HIGH POWER INVERTER
Efficient control of electric traction motors.



CIRCULATION PUMP
Reliable pump control for sustainable liquid circulation.



H2 CONTROL UNIT
Central Control Unit for fuel cell operation.



FUEL CELL CONVERTER
Central HV unit including fuel cell health monitoring.



HIGH-SPEED INVERTER
Control of high-speed turbo compressor.



ACTIVE SUSPENSION LV
Active dynamic control of vehicle dampers.



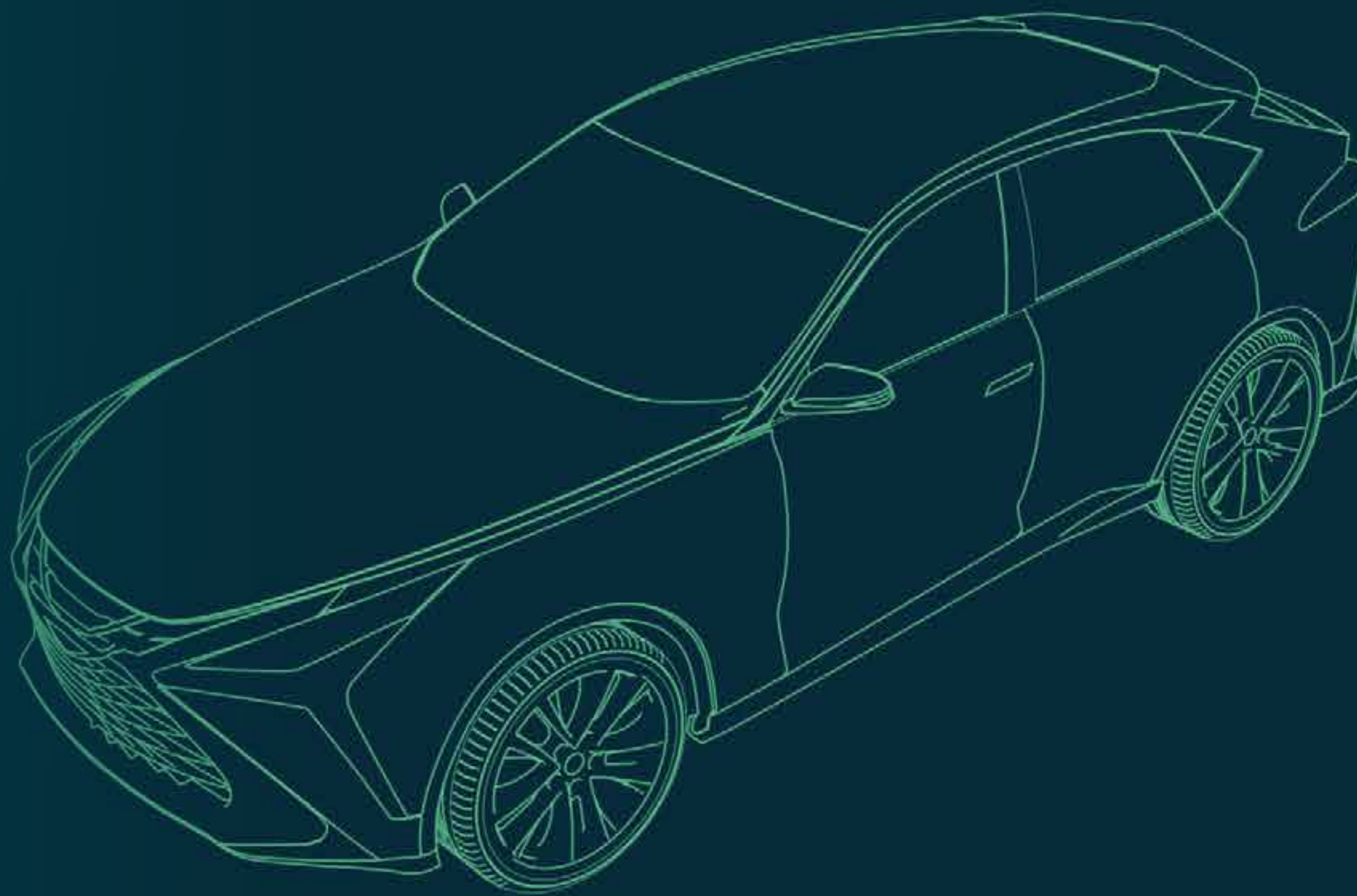
ACTIVE SUSPENSION HV
Active dynamic control of vehicle dampers.



H2 TANK CONTROL UNIT
Safe storage and delivery of H2 in vehicles.



DC BOOST CHARGER UNIT
Voltage level conversion from 400 V wallboxes to 800 V vehicle systems.

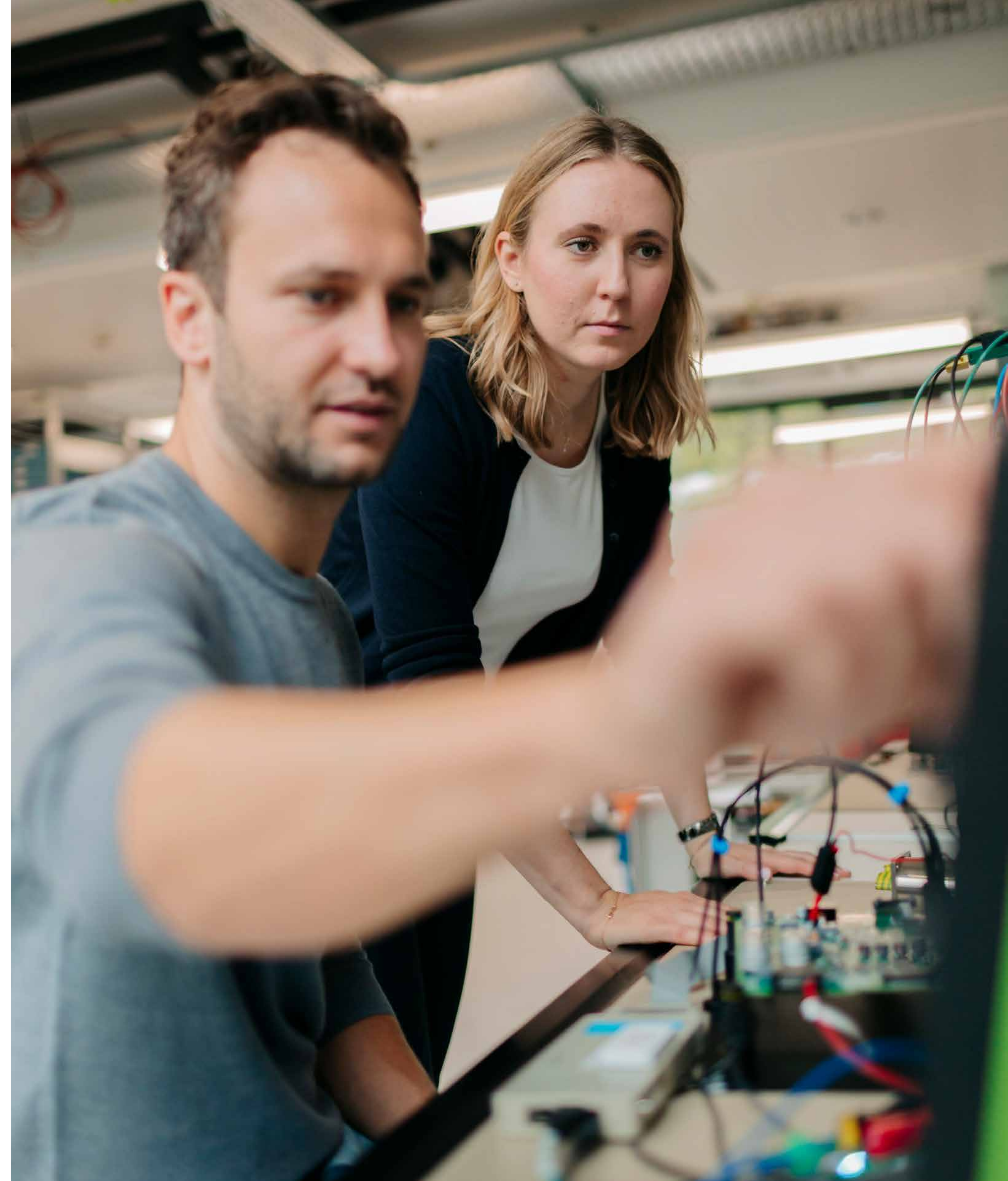


→ UNSERE PRODUKTE

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 zehnprozentigen Effizienzsteigerung als Teil des Programms „Neue Fahrzeug- und Systemtechnologien“ des Bundeswirtschaftsministeriums.
- Entwicklung eines Brennstoffzellen DC/DC Wandlers auf Basis von Superjunction Mosfets. Diese verbessern die Effizienz und Leistungsdichte der Wandler erheblich. Ziel ist, Kosten zu senken und damit die Akzeptanz der Elektromobilität zu steigern. Damit beteiligen wir uns am Nationalen Innovationsprogramm Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie Phase 2 (NIP II).
- Entwicklung eines Hochleistungsinverters für den Traktionsantrieb. Dafür verwenden wir optimierte Hochleistungsmodule auf Basis von diskreten Wide-Bandgap-Halbleitern, um die Effizienz zu steigern und Kosten zu senken. Mit diesem Projekt beteiligen wir uns am Programm „DIE - BayVFP Förderlinie Digitalisierung - Elektronisch Systeme“ des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie.
- Entwicklung eines Luftversorgungssystems (Kompressors) für Brennstoffzellensysteme. Sie sollen durch eine optimierte Verdichtung und Energierückgewinnung effizienter und leistungsfähiger werden. Für dieses Projekt kooperieren wir mit Partnern aus Industrie und Forschung.





UNSERE ZERTIFIZIERUNGEN AUF EINEN BLICK

DIN EN

- 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

- TISAX-Informationssicherheitsmanagement, Datenschutz und Prototypenschutz

ASPICE

- ASPICE Level 2

IATF

- IATF 16949 Anforderungen an Qualitätsmanagementsysteme für die Serien- und Ersatzteilproduktion in der Automobilindustrie

ENX VCS

- ENX VCS Vehicle Cybersecurity

INTEGRITÄT

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

Unsere Mitarbeitenden informieren wir in Ethik- und Compliance-Schulungen sowie Fortbildungen zu Lieferketten, Gleichbehandlung, Wettbewerbsrecht etc. Wir überprüfen, ob Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden.

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

PROZESSE UND COMPLIANCE

Zertifizierungen bestätigen, dass wir unsere Prozesse norm- und anforderungskonform umsetzen. Unser integriertes Managementsystem ist nach DIN EN ISO 9001, DIN EN 9100 sowie IATF 16949 zertifiziert. Es verbindet Compliance mit Governance. Abläufe und Prozesse sind standardisiert und unternehmensweit festgelegt.

Seit vielen Jahren betreiben wir Umweltmanagement. 2014 ließen wir unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 zertifizieren. Damit werden Umweltbelange unternehmensspezifisch analysiert und die Produktionsprozesse umweltgerecht verbessert.

Auch unser Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem war schon lange in Betrieb, bevor es 2020 nach DIN EN ISO 45001 zertifiziert wurde.

Die TISAX-Zertifizierung bestätigt, dass wir Informationssicherheit und Datenschutz nach einem festgelegten Standard umsetzen und einhalten.

Wir handeln nach relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Richtlinien, die wir auch in die Lieferkette tragen. Zudem halten wir Nachhaltigkeitsstandards und -initiativen freiwillig ein und integrieren sie in interne Prozesse und Richtlinien. Das gilt auch für externe Verpflichtungen und Zusagen gegenüber Kunden. Zu unserer Wirksamkeitsprüfung gehören interne Kontrollsysteme der Expleo Group sowie ein jährliches Compliance Audit.

→ PROZESSE UND COMPLIANCE

UMGANG MIT INFORMATIONEN UND DATEN

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

DAZU ZÄHLEN WIR

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

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

AWARENESS

Die Awareness unserer Mitarbeitenden fördern wir durch jährliche Sensibilisierungsschulungen per E-Learning. Wir erreichen unseren Zielwert einer Teilnahmequote von 95 % sowie unsere Zielwerte hinsichtlich Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit unserer Systeme. Darüber hinaus definieren wir jährlich Präventionsmaßnahmen, um unsere Cybersecurity zu stärken. Besonders großen Wert legen wir auf die Zutrittssicherung unserer Büros und Gebäude sowie auf die Sicherheit unserer Rechnerinfrastruktur und Netzwerke. Diese prüfen wir regelmäßig über Penetrationstests. Die Awareness unserer Belegschaft wird über Phishing-Simulationen getestet.



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

UNSER „BOTSCHAFTER“-KONZEPT HILFT, IM ERNSTFALL EINE SCHNELLE ALARMKETTE INNERHALB DES UNTERNEHMENS AUSZULÖSEN. BOTSCHAFTER SIND SPEZIELL IN INFORMATIONSSICHERHEIT AUSGEBILDETE UND SENSIBILISIERTE MITARBEITENDE, DIE AN IHREM STANDORT ALS MULTIPLIKATOREN TÄTIG SIND.

WIR WOLLEN DIE CHANCEN DIGITALER INNOVATIONEN NUTZEN UND GLEICHZEITIG EIN HOHES SICHERHEITSNIVEAU FÜR DATEN UND SYSTEME GEWÄHRLEISTEN.

CYBERSECURITY UND KI-POLICY

Cybersecurity ist aufgrund neuer Technologien wie KI, sich wandelnder Bedrohungslagen und regulatorischer Anforderungen ein dynamisches Handlungsfeld. Deshalb schuf Silver Atena einen klaren organisatorischen und regulatorischen Rahmen. Wir benennen verantwortliche Personen und haben eine unternehmensweite KI-Policy eingeführt, mit der wir sensible Daten schützen, die Informationssicherheit gewährleisten und regulatorische Anforderungen einhalten. Bevor wir neue Technologien und Anwendungen einsetzen, überprüfen wir sie und bewerten mögliche Risiken.

VEHICLE CYBERSECURITY

Da die Risiken durch Hackerangriffe auf Fahrzeuge zunehmen, steigen auch die Anforderungen der Automobilindustrie an Automotive Cybersecurity. Dem begegnen wir mit dem Aufbau eines Vehicle-Cybersecurity(VCS)-Managementsystems. Mit dem Akkreditierer ENX nahmen wir bereits 2023 an einem Pilotaudit teil, um unser VCS-Managementsystem zertifizieren zu lassen. Daher verfügen wir als eines der ersten Unternehmen weltweit über die Zertifizierung nach Vehicle Cybersecurity durch die ENX Association, einem Zusammenschluss europäischer Automobilhersteller, -Zulieferer und Verbände.

Ferner erreichten wir ASPICE Level 2. Der weltweit etablierte Standard Automotive SPICE (Software-based Systems Process Improvement and Capability Determination) ist ein Modell der Automobilindustrie, das die Entwicklungsprozesse für Elektronik- und softwarebasierte Systeme wie z. B. Steuergeräte, bewertet.

Insgesamt konnten wir unsere Technologieführerschaft untermauern und den Nutzen für unsere Kunden steigern. Für Silver Atena als Unternehmen, das nach neuesten Technologien entwickelt, ist die Evolution von Safety zu Security selbstverständlich. Unsere Innovationen sind Treiber für VCS-Managementsysteme.

SUSTAINABILITY RATINGS

TOP-BEWERTUNG ZU NACHHALTIGKEIT – SAQ 5.0:

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

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

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

ECOVADIS

Silver Atena nimmt seit 2023 am Sustainability Rating von EcoVadis teil, einem international anerkannten Anbieter von ESG-Bewertungen. Die Teilnahme setzt voraus, dass wir die Daten zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten jährlich erheben, dokumentieren und bewerten.

2025 / 2026 erreichten wir erneut Gold und untermauerten unsere Position unter den Top 5 % der Unternehmen im EcoVadis-Rating. Wiederholt am Rating teilzunehmen hilft uns, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten systematisch zu überprüfen und zu erkennen, wie wir noch besser werden können.

INTEGRITYNEXT

Ergänzend nutzen wir die Plattform IntegrityNext, um die Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden in der Lieferkette strukturiert zu veröffentlichen. Über standardisierte Abfragen machen wir unsere ESG-Standards transparent und erfüllen gleichzeitig die Anforderungen unserer Kunden.



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.

UNSER AUSZEICHNUNGEN

CORPORATE HEALTH AWARD 2025

Silver Atena erhielt den Corporate Health Award als Branchensieger im Bereich Elektrotechnik. Der Award ist die renommierteste Auszeichnung für Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland und wird jährlich durch das Marktforschungs- und Zertifizierungsinstitut EUPD Research in Zusammenarbeit mit dem Handelsblatt vergeben. Die wiederholte Auszeichnung nach 2022 und 2023 bestätigt, dass unsere Gesundheitskonzepte zu den besten in Deutschland zählen.

ISPO AWARD

Silver Atena wurde bei der ISPO Munich 2025 mit dem Colab Award in der Kategorie „Wellbeing & Performance at Work“ ausgezeichnet. Prämiert wurde das unternehmensinterne „Trimm-Dich-Fit“-Programm, bei dem Mitarbeitende Fitness- und Gesundheitskurse wie Mobility- oder Boxtraining anbieten. Insgesamt engagieren sich 31 Mitarbeitende als interne

Trainerinnen und Trainer. Die Jury würdigte die Kollegialität. „Trimm-Dich-Fit“ sei nachhaltig im Unternehmen verankert und fördere Gesundheit, Motivation und Teamzusammenhalt.

ESG TRANSPARENCY AWARD 2025/2026

Das internationale Marktforschungsinstitut EUPD Research Sustainable Management GmbH bietet Forschungs- und Beratungsleistungen im Energiemarkt an. Es zeichnet vorbildliche Organisationen aus, die zeigen, dass Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit keine Gegensätze sind. Silver Atena gewann den Award zum dritten Mal. Er honoriert Unternehmen, deren CSR-Bericht nicht nur gesetzlichen Anforderungen genügt, sondern den Schutz von Mensch und Umwelt in den Mittelpunkt stellt. Der Award hat drei Stufen: Entwicklung, Prädikat, Exzellenz. Da wir erneut „Exzellenz“ erreichten, dürfen wir uns zu den Leading Companies zählen.

DIE JURY BEWERTETE UNSEREN NACHHALTIGKEITSBERICHT NACH FOLGENDEN KRITERIEN:

- zukunftsweisendes Nachhaltigkeitskonzept
- zugrundeliegende Maßnahmen und Nachhaltigkeitsziele
- transparente Darstellung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen im ESG-Reporting
- Pioniere



DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSPREIS

Silver Atena wurde für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2025 nominiert und gehört damit zu den Top 10 Unternehmen in der Kategorie Elektro- und Elektronikindustrie. Der Deutsche Nachhaltigkeitspreis gilt als eine der renommiertesten Auszeichnungen für nachhaltiges Wirtschaften in Europa. Die Nominierung würdigt den integrierten

Ansatz von Silver Atena zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Sie untermauert, dass unser Handeln im branchenübergreifenden Vergleich herausragt. Zudem profitieren wir, weil wir den Wettbewerb als Plattform nutzen und uns mit Nachhaltigkeitsfachleuten anderer Unternehmen austauschen konnten.

CATENA-X – DIGITALISIERUNG UND TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Silver Atena engagiert sich bei der branchenweiten Initiative Catena-X im Projekt „Due Diligence Check for SME“. Das Projekt unterstützt mittelständische Unternehmen dabei, Sorgfaltspflichten in der Lieferkette umzusetzen und praxisnahe, standardisierte Lösungen für mehr Transparenz und Datenaustausch zu schaffen. Dazu entwickelt „Due Diligence Check for SME“ eine digitale Lösung, die über das Catena-X Dataspace bereitgestellt wird. Sie soll den Aufwand für Unternehmen deutlich reduzieren, Prozesse standardisieren und Mehrfachabfragen vermeiden. So sollen beispielsweise unterschiedliche Anforderungen von Kunden künftig über einheitliche, im Netzwerk anerkannte Strukturen abgebildet werden. Fragebögen und Supplier Codes of Conduct müssen nicht mehr mehrmals, sondern nur noch einmal und standardisiert geprüft werden.

Wir wirken aktiv in verschiedenen Arbeitsfeldern mit und bringen unsere Perspektive als mittelständisches Unternehmen ein. Wir bewerten u. a. mit Hilfe von Business-Case-Analysen, wie sich die Projektergebnisse wirtschaftlich auswirken. Außerdem gehören wir Review-Gruppen an, die bewerten, wie praxistauglich und umsetzbar die Zwischenergebnisse und Lösungsansätze sind.

So helfen wir Lösungen zu finden, die nicht nur den Regularien entsprechen, sondern den Mittelstand auch im operativen Alltag stärken. Auch profitieren wir von der engen Zusammenarbeit mit OEMs, Forschungseinrichtungen und weiteren Partnern entlang der Wertschöpfungskette. So können wir zukünftige Entwicklungen frühzeitig erkennen, unsere Prozesse gezielt anpassen und uns optimal auf kommende Anforderungen vorbereiten.

UNSERE BETEILIGUNG AN CATENA-X ZEIGT, DASS UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT AUSGEREIFT UND ANERKANNT IST. SIE STÄRKT UNSERE POSITION ALS VERLÄSSLICHER PARTNER IN EINEM ZUNEHMEND DATENGETRIEBENEN UND REGULIERTEN UMFELD.

MESSEN UND KONGRESSE

Wir präsentieren unsere Leistungen und Produkte auf Messen und Events. Diese Veranstaltungen sind wichtige Plattformen, um mit Kunden und Partnern ins Gespräch zu kommen und den positiven Beitrag unserer Innovationen auf Klima und Umwelt persönlich vorzustellen.



DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

- Stark überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsbewertung durch SAQ 5.0 und EcoVadis
- Auszeichnungen und Preise wie ESG Transparency Award, Corporate Health Award, ISPO Award und Nominierung für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis
- Unser interdisziplinäres Nachhaltigkeitskomitee hat sich etabliert
- Wir steigern den Beitrag zur Elektromobilität und deren Infrastruktur
- 100 % Ökostrom im gesamten Unternehmen
- Wir bauten Kompetenzen und Governance-Strukturen zu Künstlicher Intelligenz auf. Dazu gehören Schulungen, interne Arbeitsgruppen und Leitlinien für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI
- Wir führen die Nachhaltigkeitsberichterstattung freiwillig fort und entwickeln die Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern weiter
- Wir erweiterten unsere Wesentlichkeitsanalyse zur Doppelten Wesentlichkeitsanalyse laut ESRS

- Unserer interne „Hacker“-Truppe „Shadow Intelligence Agency“ organisierte zahlreiche Awareness-Aktionen, um unsere IT-Sicherheit zu stärken

DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Wir entwickeln Künstliche Intelligenz gezielt weiter und setzen sie ein, um Prozesse zu unterstützen und Effizienz zu steigern
- Wir entwickeln unsere Produktionsstandorte im Einklang mit aktuellen Marktanforderungen und dem sich wandeln den Geschäftsumfeld weiter
- Wir starten bereichsübergreifende Initiativen, um Effizienz, Qualität und Ressourcennutzung zu verbessern
- Wir optimieren die Nutzung des eigenerzeugten Strom aus unserer PV-Anlage

DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- 79 % nachhaltige Projekte
- Positive Ergebnisse der SAQ 5.0. IST-Wert: 91 %
- Auszeichnung mit EcoVadis Gold
- Keine Whistleblowing-Meldungen zu Verdachtsfällen auf Korruption oder Verstöße gegen unseren Code of Conduct / Diskriminierung. IST-Wert: 0 Meldungen
- Schulung zu Wettbewerbsrecht und Antikorruption für betroffene Fachbereiche
- Anteil der Betriebsstätten mit Korruptionsrisiko: 0 %
- Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht: 0
- Unterschriebene Vertraulichkeitserklärungen unserer neu eingestellten Mitarbeitenden. IST-Wert: 100 %

100 %

ÖKOSTROM IM GESAMTEN UNTERNEHMEN

79 % NACHHALTIGE PROJEKTE

- Erhaltene begründete Beschwerden über Verletzungen des Schutzes von Kundendaten: 0
- Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften: 0 / 0 €
- Bestätigte Fälle von Korruption oder Bestechung: 0
- Bestätigte Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden: 0
- Bestätigte Fälle von Verträgen mit Geschäftspartnern, die wegen Verstößen in Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden: 0

MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

„WIR GEHEN MIT ALLEN MITARBEITENDEN WERTSCHÄTZEND UND RESPEKTVOLL UM. WIR UNTERSTÜTZEN SIE DABEI, SICH FÜR ANDERE MENSCHEN EINZUSETZEN.“



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. Wir zahlen existenzsichernde Löhne und honorieren unsere Lieferanten so, dass auch sie existenzsichernde Löhne zahlen können. 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.

Dieses Handlungsfeld umfasst die Anforderungen der ESRS zu eigenen Arbeitskräften (S1). Dabei geht es um Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Gesundheit und Sicherheit sowie Personalentwicklung.

Es deckt insbesondere die Anforderungen S1-1 bis S1-17 (Eigene Belegschaft) sowie S3-1 (Gesellschaftliches Engagement, aber nicht wesentlich) ab. Ergänzend werden Aspekte verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns berücksichtigt.

UNSERE ZIELE

Zufriedene Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital.

MITARBEITERBINDUNG

Wir führen eine Mitarbeiterbefragung durch und leiten entsprechende Maßnahmen ein.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wir bauen das Leistungsspektrum unseres Fitnessangebots aus.

GESELLSCHAFT/SOZIALES ENGAGEMENT

Wir unterstützen den Münchner-Kindl-Lauf (10+ Helfer).

WEITERBILDUNG

Wir entwickeln unser Bildungsangebot weiter und führen Modelle als neues E-Learning ein (ab 09 / 2026).

VIelfalt IM UNTERNEHMEN

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

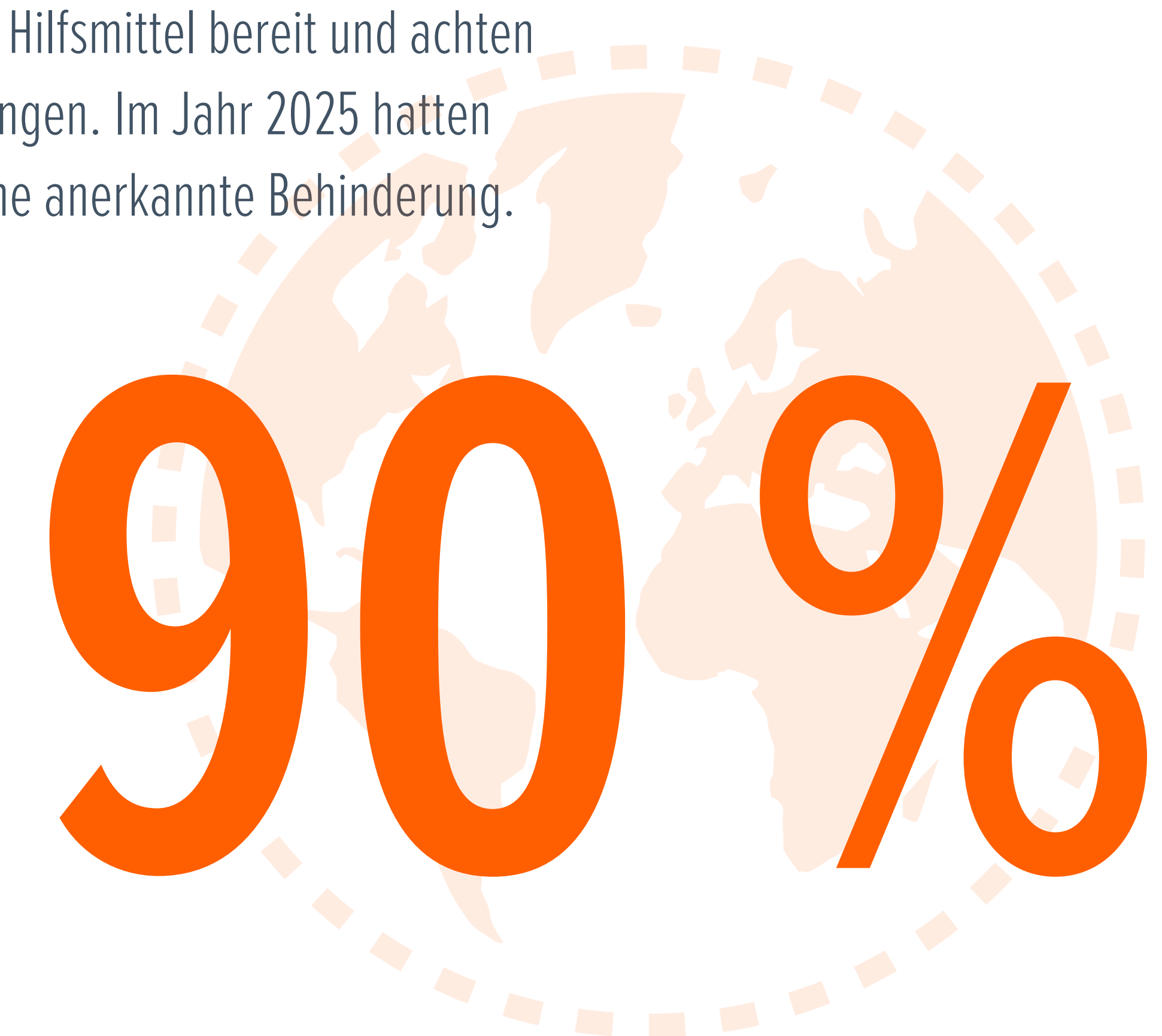
EINZIG QUALIFIKATIONEN UND PERSÖNLICHKEIT SIND FÜR UNS AUSSCHLAGGEBEND.

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das Chancengleichheit, Vielfalt und gegenseitigen Respekt unterstützt. Qualifikation und Persönlichkeit sind dabei entscheidende Kriterien für Entwicklung und Zusammenarbeit. Unsere Belegschaft ist vielfältig. Wir sind uns bewusst, dass unterschiedliche Talente, Perspektiven und Erfahrungen einen wichtigen Beitrag zu Innovation und nachhaltigem Unternehmenserfolg leisten. Wir dulden keine Form von Diskriminierung oder Belästigung. Feindseliges, beleidigendes oder verletzendes Verhalten ist inakzeptabel und wird konsequent verfolgt. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleiche Chancen bei Einstellung, Entwicklung und Beförderung.

Um Mitarbeitende mit Behinderungen zu unterstützen, stellen wir bei Bedarf geeignete Hilfsmittel bereit und achten auf barrierefreie Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2025 hatten 1,33 % unserer Beschäftigten eine anerkannte Behinderung.

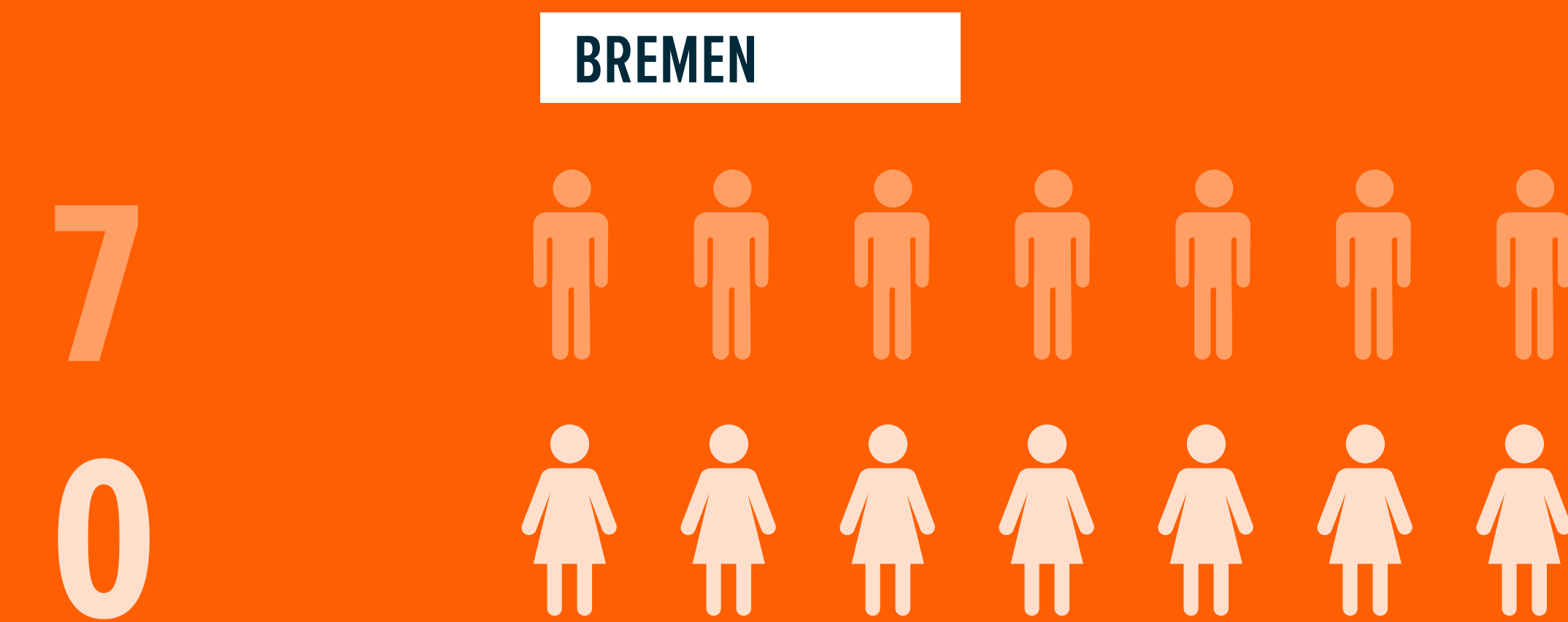
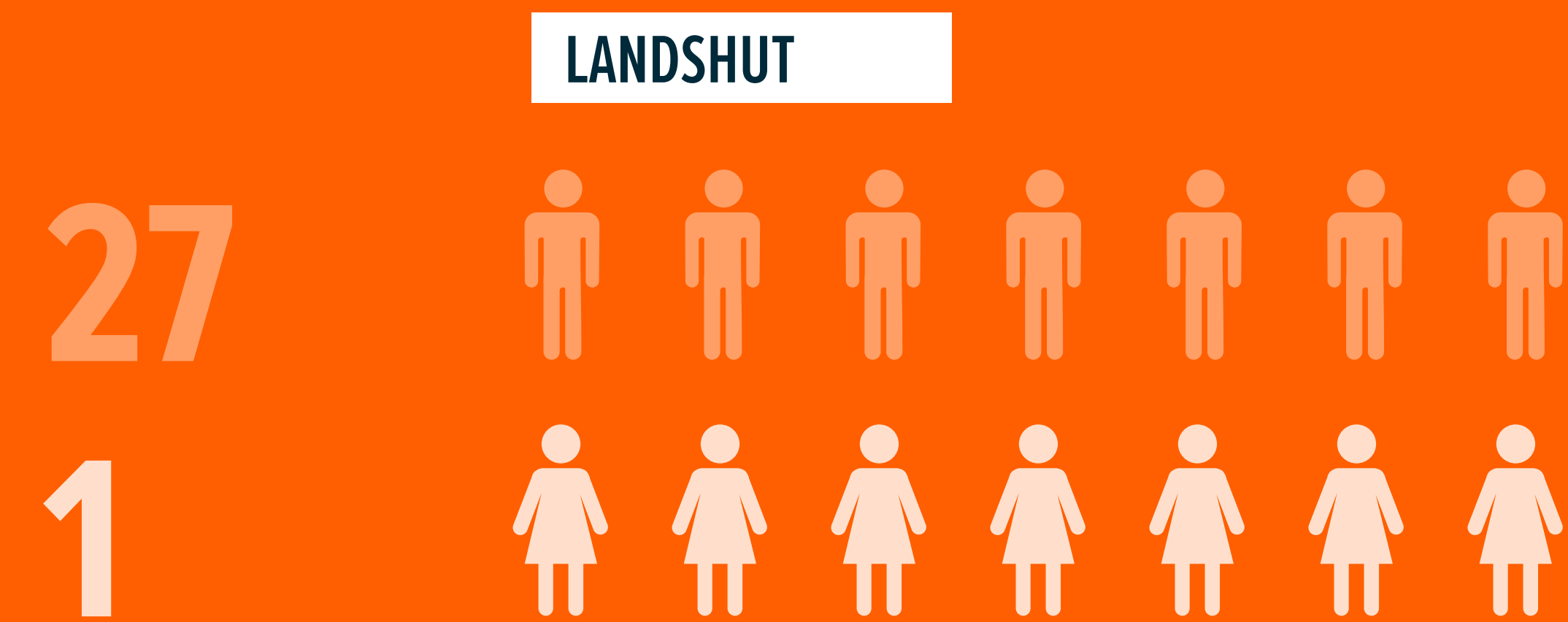
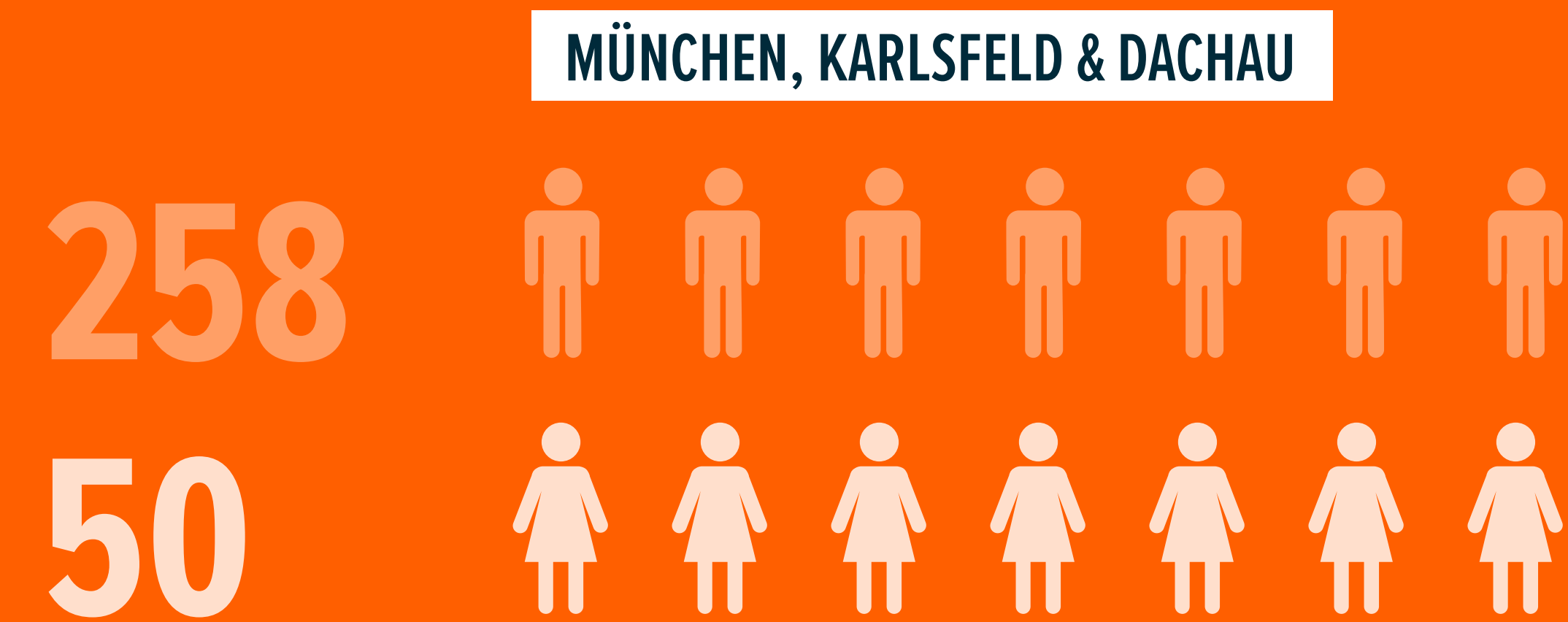
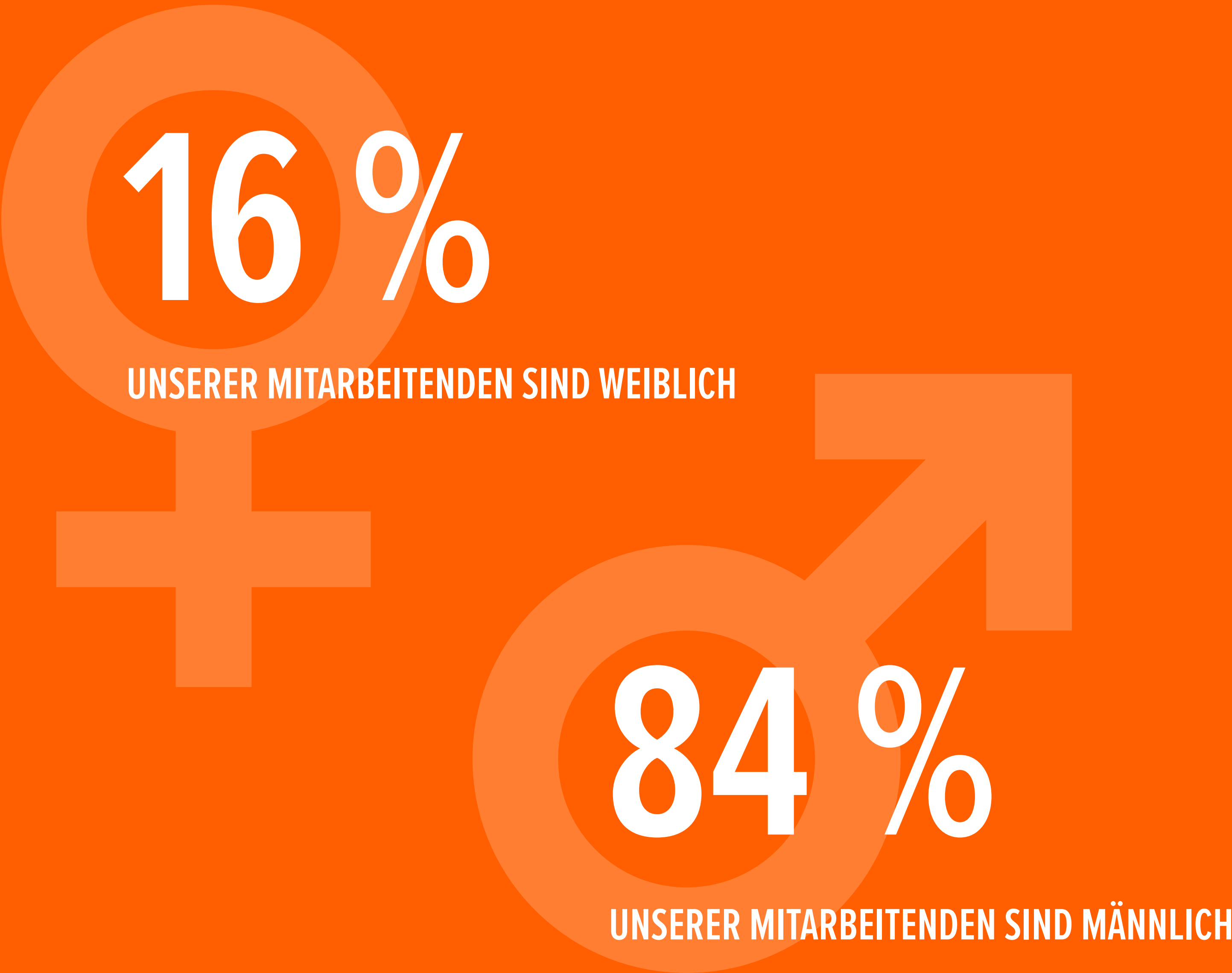
90 % unserer Mitarbeitenden bestätigten in der Great Place to Work®-Befragung 2024, dass Silver Atena Menschen unabhängig von ihrer Herkunft fair behandelt.

90 %



MITARBEITENDE NACH STANDORT

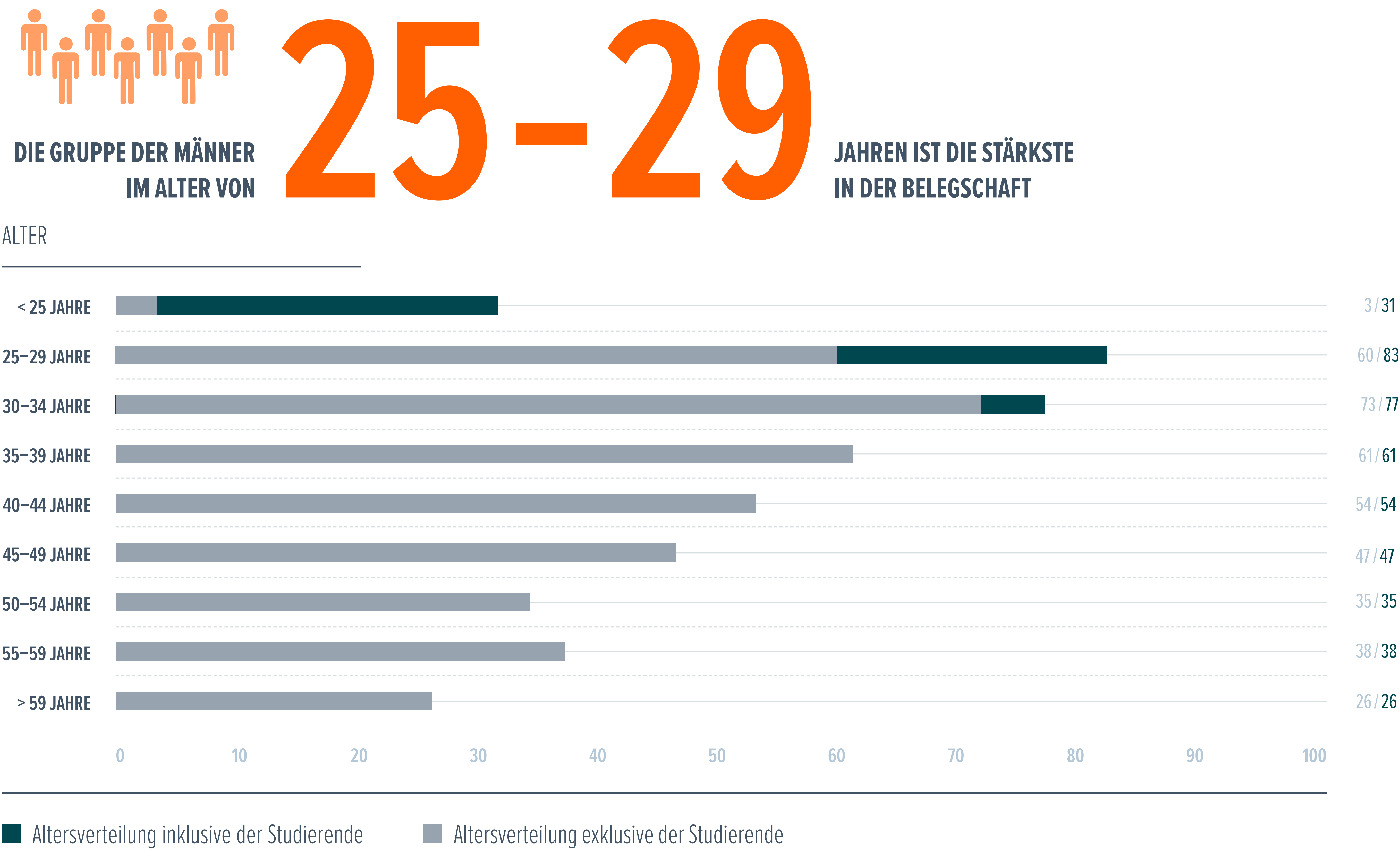
Von unseren insgesamt 452 Mitarbeitenden waren 2025 die meisten in München beschäftigt. 84 % unserer Mitarbeitenden sind männlich. Für ein Unternehmen aus einer technischen Branche ist das ein typisches Verhältnis. In den Verwaltungsabteilungen sind die Geschlechter gleich verteilt.



BELEGSCHAFT

2025 STAMMTEN UNSERE MITARBEITENDEN AUS DIESEN LÄNDERN

Albanien, Argentinien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, China, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Indien, Iran, Irland, Italien, Japan, Kamerun, Marokko, Mexiko, Moldawien, Nepal, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Slowakei, Spanien, Südafrika, Türkei, Ukraine, Ungarn, USA und Venezuela.



WERDEN DIE STUDIERENDEN HERAUSGERECHNET, IST DIE GRUPPE IM ALTER VON 30 BIS 34 JAHREN DIE STÄRKSTE IN DER BELEGSCHAFT.

MÜNCHEN, DACHAU & KARLSFELD					
Vollzeit Teilzeit Studierende	  	Unbefristet		Befristet	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		180	27	0	0
		51	19	0	0
		19	3	8	1

LANDSHUT					
Unbefristet	Befristet	Unbefristet		Befristet	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		11	1	0	0
		2	0	0	0
		4	0	10	0

STUTTGART					
Vollzeit Teilzeit Studierende	  	Unbefristet		Befristet	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		32	5	0	0
		4	2	0	0
		3	0	0	0

HAMBURG & BREMEN					
Unbefristet	Befristet	Unbefristet		Befristet	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		30	6	0	0
		9	3	0	0
		4	0	2	0

AUGSBURG					
Unbefristet	Befristet	Unbefristet		Befristet	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		9	3	1	0
		3	0	0	0
		1	1	1	0

■ Männlich ■ Weiblich

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND ARBEITSZEITMODELLE

Silver Atena beschäftigt Mitarbeitende unbefristet und befristet. Wir bieten Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit an. Die Tabelle zeigt die Beschäftigten nach Geschlecht und Region. Stichtag war der 31. Dezember 2025.

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

ANGEPASSTE PERSONALSTRUKTUR

Um unsere wirtschaftliche Stabilität sowie unsere Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern, passten wir im Jahr 2025 die Personalstruktur gezielt an die aktuelle Auslastung und Geschäftsentwicklung an. Dies geschah überwiegend durch natürliche Fluktuation sowie die zurückhaltende Nachbesetzung offener Stellen. Insbesondere die Zahl der Studierenden nahm ab. Auch setzten wir im Durchschnitt nur rund drei freie Mitarbeitende ein, deutlich weniger als im Vorjahr.

Die Zahlen beziehen sich auf angestellte Mitarbeitende. Personen in Elternzeit und ruhenden Arbeitsverhältnissen werden in der Darstellung nicht berücksichtigt.

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

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.

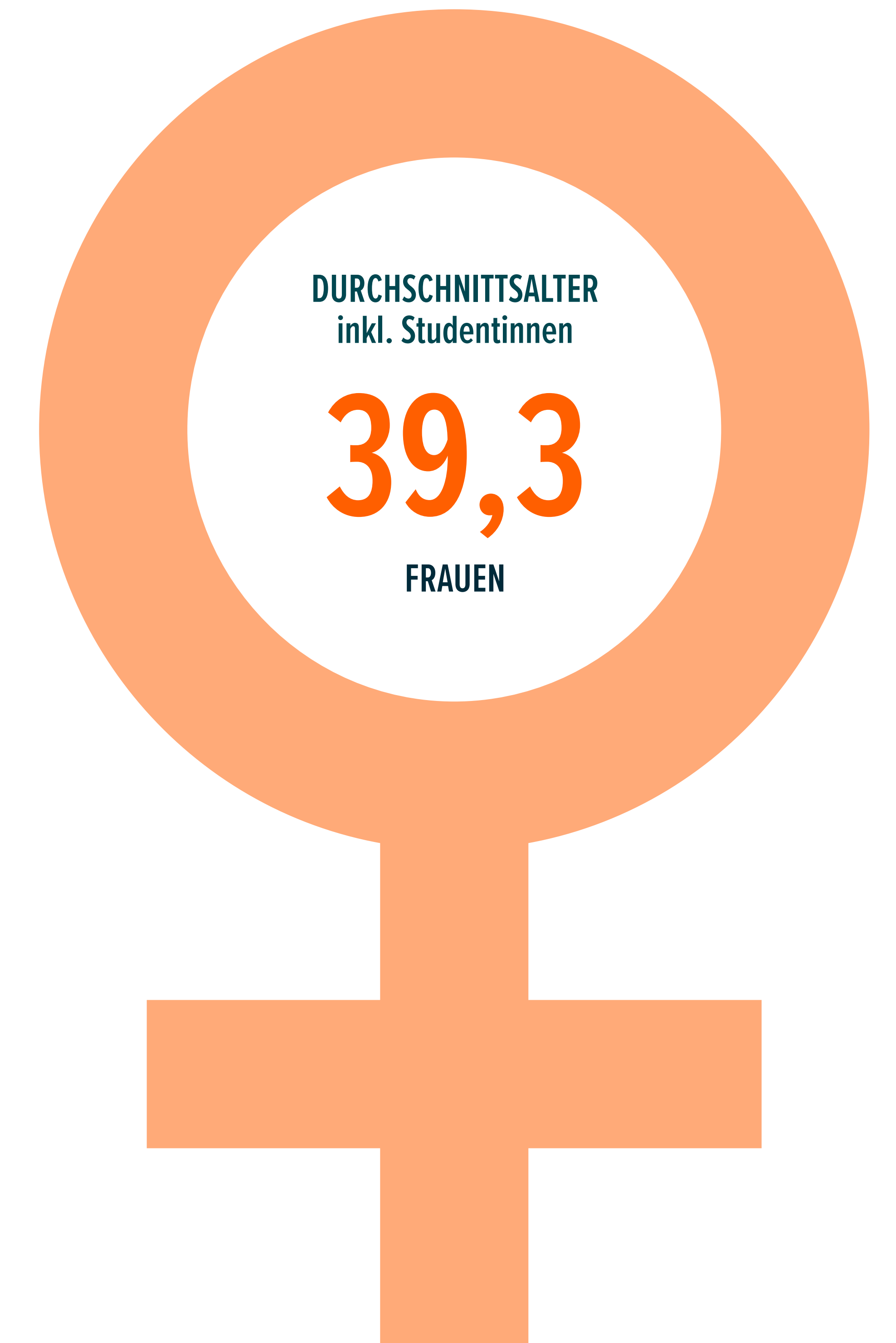
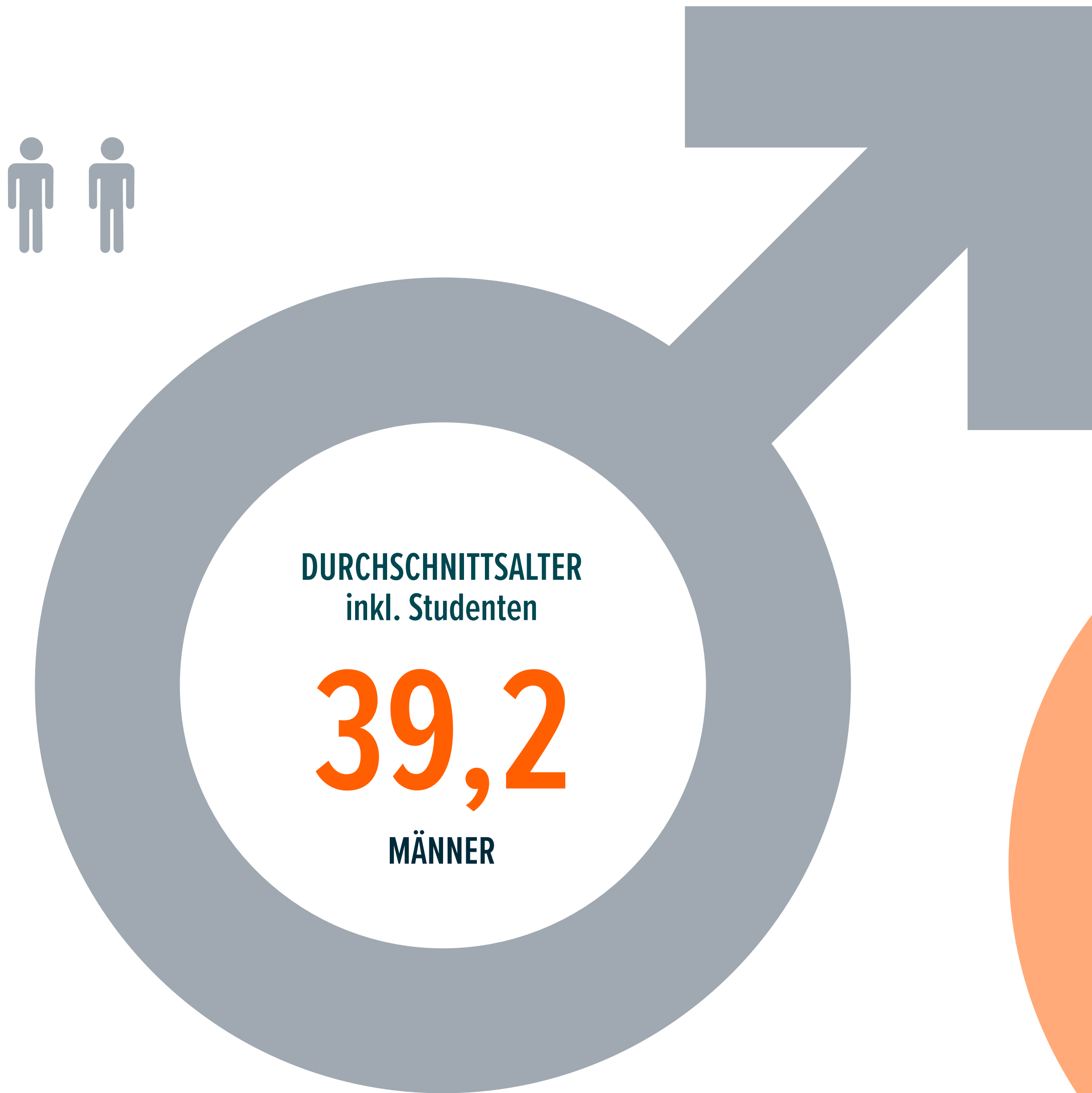
Um die unterschiedlichen Altersgruppen im Unternehmen gut zu managen, analysierten wir die Altersstruktur. Demnach arbeiten bei Silver Atena altersgemischte Teams zusammen. Es gibt wenig Mitarbeitende, die kurz vor dem Renteneintrittsalter stehen. Vereinzelt sind Rentner beschäftigt. In den einzelnen Teams sind die Mitarbeitenden meist zwischen 25 und 39 Jahre alt. Das Durchschnittsalter an den kleineren Standorten ist niedrig. Bei den Mitarbeitenden in der Verwaltung liegt das Alter zwischen 30 und 59 Jahren. 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.



39,3 DURCHSCHNITTSALTER

39,3 Jahre ist das durchschnittliche Alter der Belegschaft von Silver Atena. Es liegt deutlich unter dem bundesweiten Durchschnittsalter der Erwerbstätigen von etwa 43 Jahren. Deutschland hat die älteste Arbeitsbevölkerung in der EU.

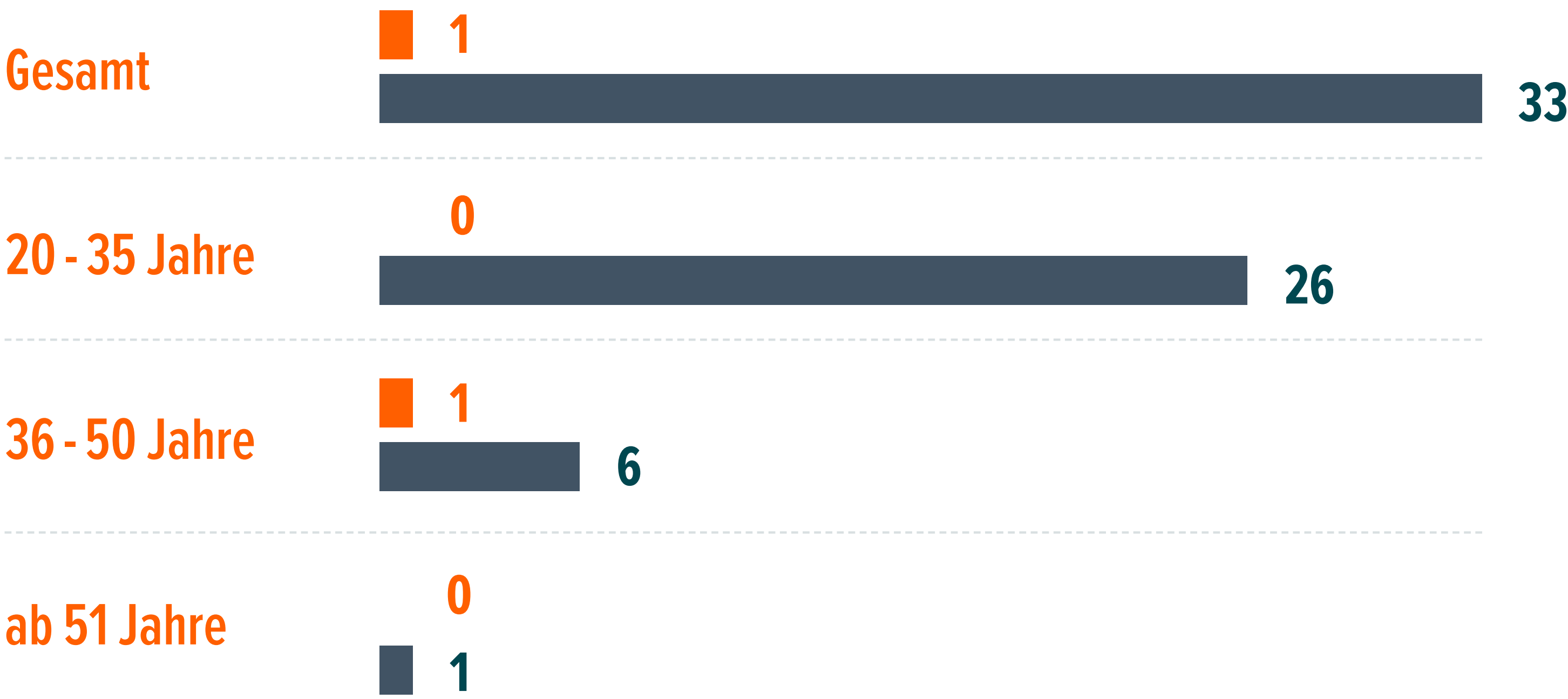


NEUEINSTELLUNGEN UND FLUKUATION

Die Angestelltenfluktuation beträgt bei Silver Atena 10 %. Das ist ein vergleichsweise niedriger Wert. 2025 wurden 34 Personen neu festangestellt, davon eine Frau. Diese Neueinstellungen verteilen sich auf unsere Standorte wie folgt:

- MÜNCHEN INKL. DACHAU UND KARLSFELD: 19 Personen
- LANDSHUT: 3 Personen
- STUTTGART: 0 Personen
- HAMBURG UND BREMEN: 11 Personen
- AUGSBURG: 2 Personen

NEU EINGESTELLTE MITARBEITENDE UND STUDIERENDE



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 2025 insgesamt 2.442 Tage Elternzeit. Von den 28 Mitarbeitenden, die in Elternzeit gingen, waren 16 Männer und 12 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 %.

VERGÜTUNGSPARAMETER

414 %

PAY RATIO MITTELWERT

Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung für alle Mitarbeitenden in % (exkl. Studierende, 2025).

418 %

PAY RATIO MEDIAN

Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (exkl. der am höchsten bezahlten Person und der Studierenden, 2025).

16,0 % GENDER-PAY-GAP

Durchschnittliches unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle (exkl. Studierende, 2025)
(Lohnvergleich unabhängig von Aufgabe, Ausbildung, Qualifikation usw., also reiner Rechenwert).

UNSERE WERTE

GRUNDSÄTZE

Silver Atena bekennt sich zu den Grundsätzen, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen verankert sind. Zudem orientieren wir uns an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Diese Prinzipien sind in unserem Code of Conduct verankert und bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Dazu zählen:

- die Achtung der Würde und der Rechte aller Menschen,
- das Verbot jeglicher Form von Diskriminierung,
- die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen,
- die Meinungsfreiheit,
- das Recht auf faire Arbeitsbedingungen sowie gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.



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

WHISTLEBLOWING-TOOL

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

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

Derartige Verstöße stehen in klarem Widerspruch zu unseren Unternehmens-

werten und werden konsequent verfolgt. Die Unternehmensleitung lebt unsere Werte vor und fördert eine offene und verantwortungsvolle Unternehmenskultur. Regelmäßige Schulungen sensibilisieren unsere Mitarbeitenden. Unser Ziel ist, Verstöße vollständig zu vermeiden.

IM BERICHTSJAHR 2025 WURDEN KEINE FÄLLE ÜBER DAS WHISTLEBLOWING-SYSTEM GEMELDET.

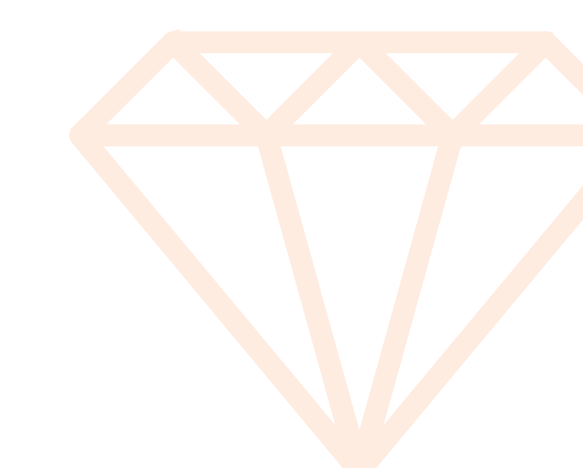
SOZIALER DIALOG

Wir legen großen Wert auf den sozialen Dialog. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, Gewerkschaften oder Arbeitnehmerorganisationen zu gründen oder ihnen beizutreten. Die Interessen von Kunden, Lieferanten, Partnern und Investoren werden in unserem Managementhandbuch erfasst, bewertet und in unsere Entscheidungsprozesse einbezogen. Silver Atena hat einen Betriebsrat, mit dem ein regelmäßiger und vertrauensvoller Austausch stattfindet.

RESPEKTVOLLER UMGANG

Wir gehen respektvoll und offen miteinander um. Wir fördern unsere Mitarbeitenden und freuen uns gemeinsam an unseren Erfolgen in Entwicklung und Produktion. Die vielfältigen technologischen Anforderungen motivieren unsere Belegschaft, kreativ und innovativ zu sein.

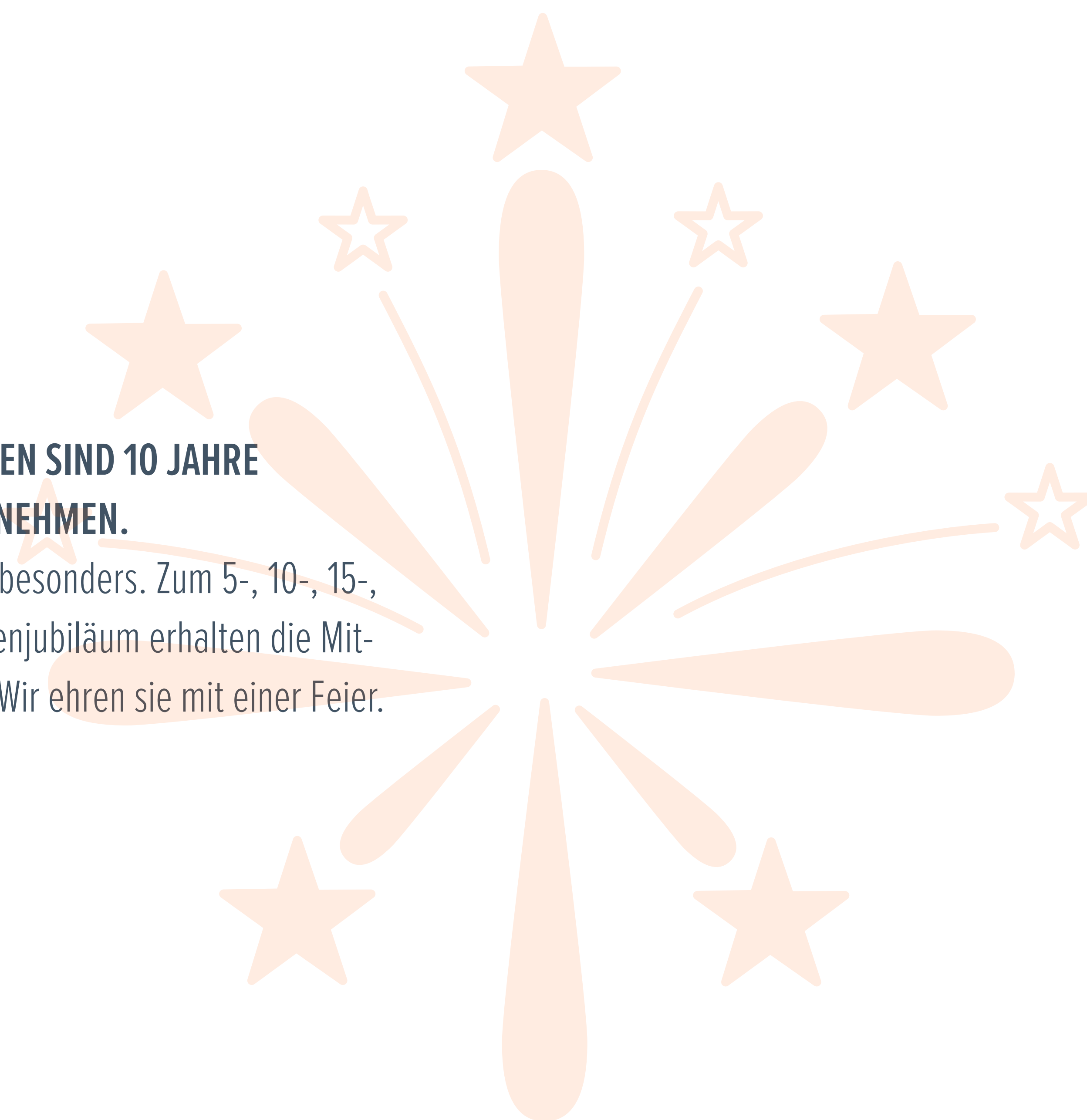
Da wir flache Führungsstrukturen und ausgewogene Teams bevorzugen, sind unsere Führungskräfte jederzeit für alle Mitarbeitenden ansprechbar. Im jährlichen Mitarbeitergespräch geht es um die Entwicklungsziele und Interessen jedes Einzelnen. Offen miteinander zu reden, ermöglicht den Mitarbeitenden, sich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Die hohe interne Besetzungsquote von Führungspositionen freut uns besonders.



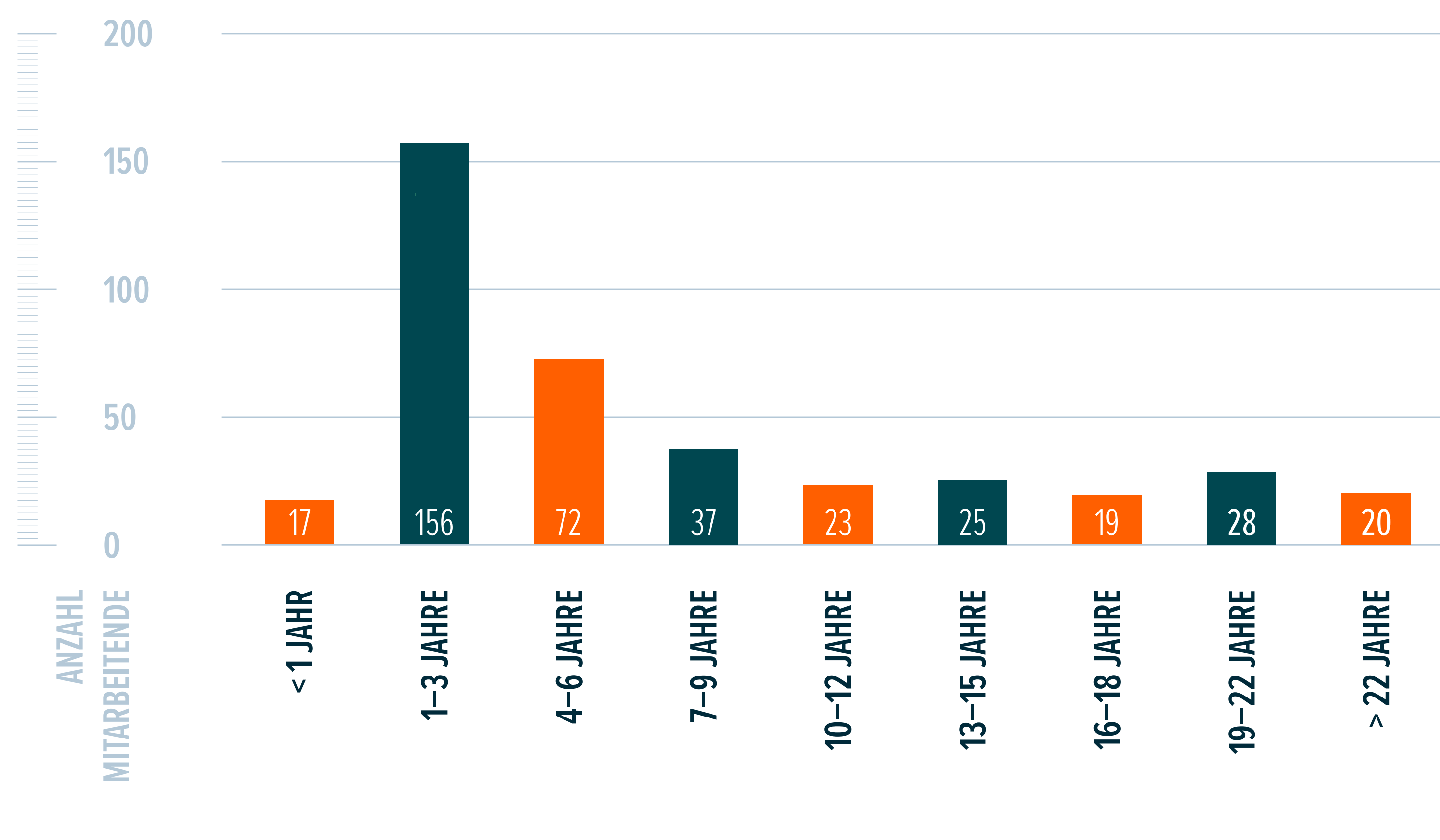
25%

UNSERER MITARBEITENDEN SIND 10 JAHRE ODER LÄNGER IM UNTERNEHMEN.

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



BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IN JAHREN*



*(ohne Studierende)

7,31

DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UNSERER FESTANGESTELLTEN IN JAHREN.

Bezogen auf den Branchenvergleich und das Durchschnittsalter ist dies ein sehr zufriedenstellender Wert.

PRINZIP DER OFFENEN TÜREN UND FLACHEN HIERARCHIEN

Wir pflegen eine offene Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg. Um dieses Prinzip zu stärken, ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, ihre Gedanken und Gefühle offen mitzuteilen.

Zudem informieren wir regelmäßig über die laufenden und geplanten Nachhaltigkeitsaktivitäten, bereits begonnene und neue Projekte, Unternehmenszahlen, Personalien und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

INFOKANÄLE SIND UNSER INTRANET, E-MAILS SOWIE „KLARTEXT“, DIE TV-SENDUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG, DIE REGELMÄSSIG AUSGESTRAHLT WIRD.

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 7,31 Jahren. Bezogen auf den Branchenvergleich und das Durchschnittsalter ist dies ein sehr zufriedenstellender Wert.



WERTSCHÄTZUNG UND CORPORATE BENEFITS

Wir wertschätzen unsere Mitarbeitenden. Deshalb schaffen wir ein sicheres, faires und unterstützendes Arbeitsumfeld, in dem unsere Belegschaft sich langfristig wohlfühlt.

Grundlage hierfür sind unsere verbindlichen Leitlinien zum Schutz der Menschenrechte und zu fairen Arbeitsbedingungen. Diese umfassen:

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

Wir leben und arbeiten nach diesem Verhaltenskodex.

Er ist im Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich.

Als Unternehmen mit Standorten in Deutschland profitieren unsere Mitarbeitenden von den gesetzlichen sozialen Sicherungssystemen bei

- Krankheit
- Arbeitslosigkeit
- Arbeitsunfällen
- Erwerbsunfähigkeit
- Elternzeit
- Altersvorsorge

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

ARBEITSSICHERHEIT UND ZUSAMMENHALT

Wir stellen unseren Mitarbeitenden in Lager und Produktion personalisierte Arbeitskleidung und Electrostatic Discharge (ESD)-Schutzbekleidung zur Verfügung. Unsere Arbeitsplätze, Sozialräume, Labore und Produktionsstätten erfüllen die Anforderungen an Arbeitssicherheit und sind ergonomisch gestaltet. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitenden kostenlose Getränke wie Wasser, Kaffee und Tee an.

Ergänzend organisieren wir standortübergreifende Veranstaltungen wie Sommerfeste und Weihnachtsfeiern, die den Zusammenhalt stärken und den Austausch über Team- und Bereichsgrenzen hinweg fördern. Interne Initiativen, beispielsweise zu Gesundheit und Fitness, werden sichtbar. So würdigen wir das Engagement unserer Mitarbeitenden.

WEIHNACHTSFEIERN MIT BESONDEREN ATTRAKTIONEN UND GEWINNSPIELEN GEHEN WEIT ÜBER DAS ÜBLICHE HINAUS. EINEN WIESN-BESUCH ZUM MÜNCHNER OKTOBERFEST PLANEN WIR IN JEDEM JAHR FEST EIN. UNSERE BELEGSCHAFT WERTSCHÄTZT UNSERE BENEFITS UND UNSER HANDELN SEHR.

FLEXIBLE ARBEITSWELT

Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden – soweit es die jeweiligen Tätigkeiten zulassen – Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel zu gestalten. Welche Arbeitsformen sich eignen, stimmen sie in ihren Teams ab. Dabei achten wir darauf, dass sowohl dem jeweiligen Projekt als auch den individuellen Bedürfnissen Rechnung getragen wird.

ARBEITSORTE

Über alle Standorte betrachtet kommen unsere Mitarbeitenden durchschnittlich an 3,2 Tagen pro Woche an ihren Arbeitsplatz in Büro, Labor oder Produktion. Knapp ein Viertel der Belegschaft erscheint täglich am Arbeitsplatz, 3 % arbeiten ausschließlich mobil, aus dem Home-Office.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Seit jeher fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten und Home-Office. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Elternzeit und nehmen mit individuellen Teilzeitmodellen Rücksicht auf familiäre Belange. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Sonderurlaub, wenn es in der Familie einen besonderen Anlass gibt oder jemand unverschuldet vorübergehend verhindert ist.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND CORPORATE CITIZENSHIP

Es ist uns ein großes Anliegen, soziale und gemeinnützige Projekte zu unterstützen, mit denen wir die Werte unseres Unternehmens in die Gesellschaft tragen können. Regionale Projekte fördern wir langfristig und geben unseren Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich aktiv zu engagieren. Wir achten auf die Messbarkeit unseres Engagements und erstellen eine Kosten-Nutzen-Analyse. Über unsere Aktivitäten berichten wir in unseren hausinternen Medien und im Internet. Einige Beispiele:

SPORT: Wir beteiligen uns möglichst bei Benefiz-Veranstaltungen. So sponsern wir seit mehreren Jahren den Münchner Kindl-Lauf® und unterstützen ihn mit 20 freiwilligen Helferinnen und Helfern. 2025 nahmen wir an mehreren Firmenläufen für gute Zwecke teil. Der FC Silver Atena schlug sich wacker beim Fußball-Charity-Turnier „Munich City Company Championship“.

BILDUNG: Wir fördern Nachwuchskräfte, betreuen dual Studierende und arbeiten eng mit Hochschulen zusammen. Dazu kooperieren wir bei Vorlesungen, Projekten und Exkursionen. Schülerinnen und Schüler, etwa von Berufsoberschulen, besuchen Silver Atena, um die Arbeitswelt und speziell unsere technischen Tätigkeitsfelder kennenzulernen.

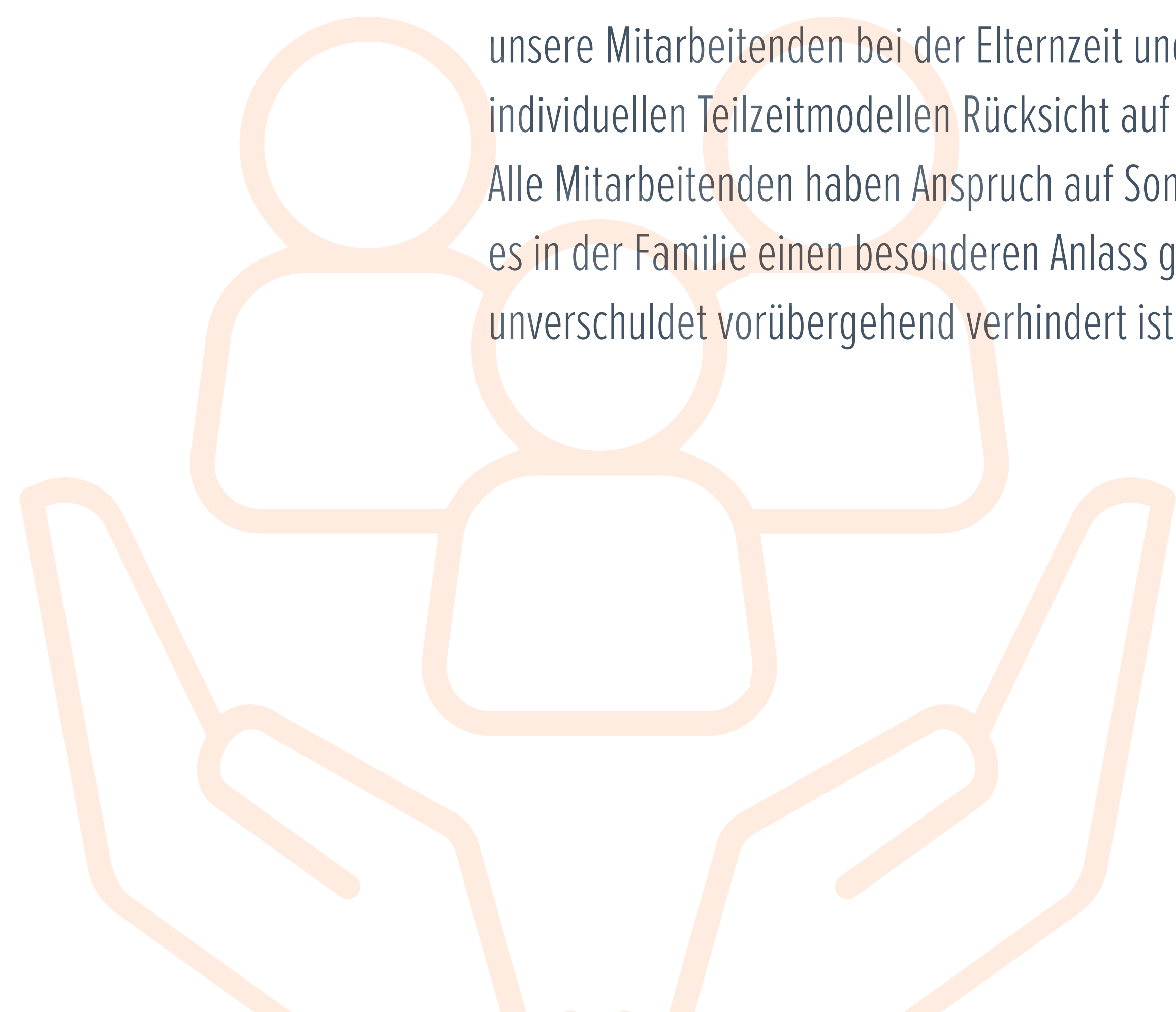
DIVERSITÄT UND INKLUSION: Wir fördern Vielfalt und Inklusion im Arbeitsalltag und arbeiten mit externen Partnern zusammen. So vergeben wir Dienstleistungen wie die DGUV-V3-Prüfung gezielt an soziale Einrichtungen wie die Pfennigparade, die Men-

schen mit Behinderung beschäftigt. In unserer Belegschaft fördern wir den interkulturellen Austausch durch Veranstaltungen.

UMWELTSCHUTZ: Wir engagieren uns in regionalen Umweltprojekten. So unterstützen wir Baumpflanzaktionen der Hochschule Landshut und tragen damit zum Klimaschutz bei.

BRANCHENENGAGEMENT UND DIGITALISIERUNG

Silver Atena engagiert sich im Rahmen der Initiative Catena-X, insbesondere im Projekt „Due Diligence Check for SME“ (siehe Kapitel „Kunden und Produkte“).



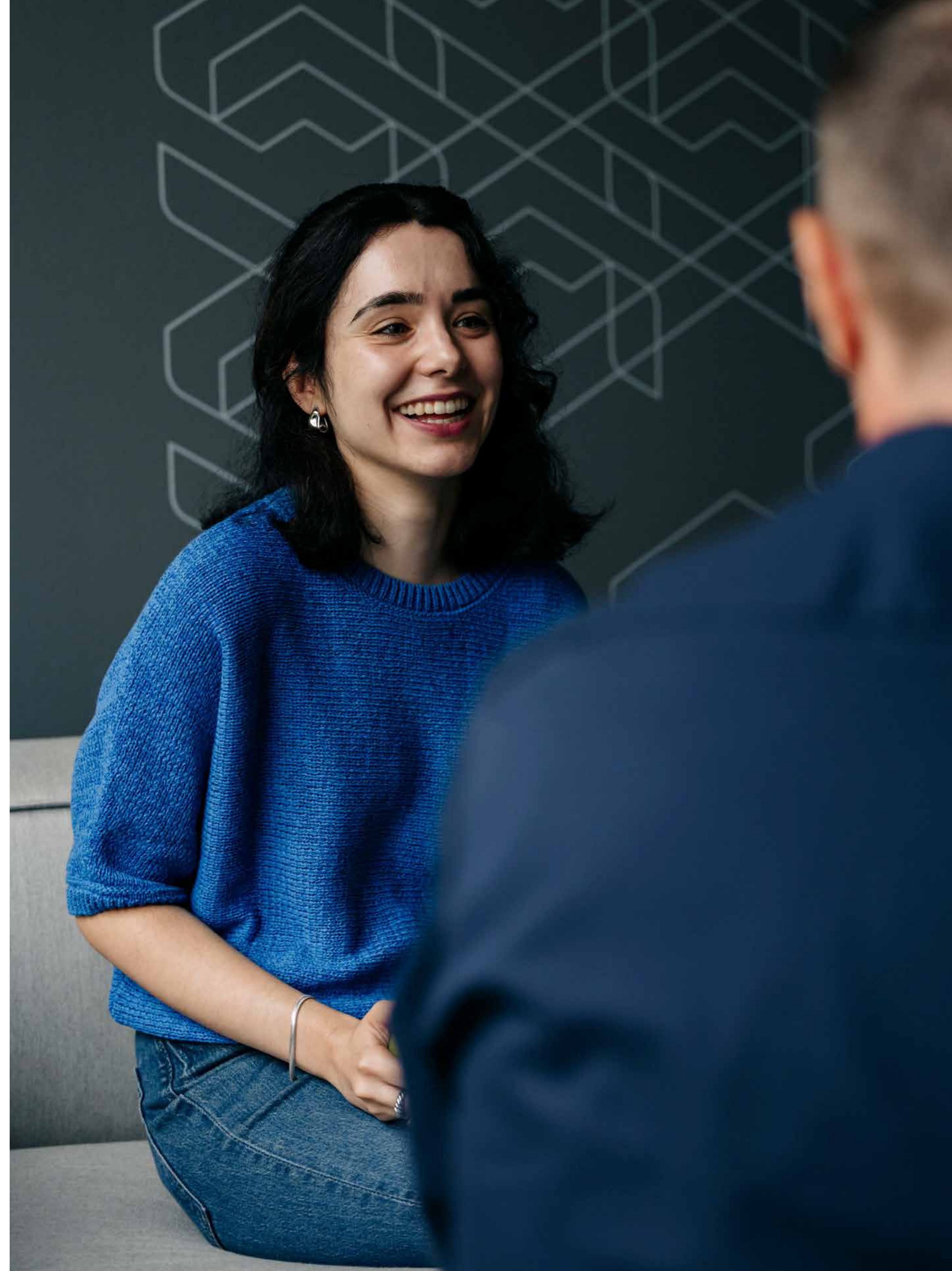
MITGLIEDSCHAFT IN ORGANISATIONEN UND VERBÄNDEN

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
- Corporate Health Alliance
- Landshuter Umweltzentrum e.V.
- ECPE – European Center for Power Electronics e.V.
- ESG Transparency Committee
- IEEE – Institute of Electrical and Electronics Engineers
- Hamburg Aviation
- UAV Dach e.V. – Verband für Unbemannte Luftfahrt
- VDA – Verband der Automobilindustrie
- ZAL – Zentrum für Angewandte Luftfahrtforschung

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



GEISTIGES EIGENTUM UND KNOW- HOW-TRANSFER

Unsere langjährigen Mitarbeitenden haben ein ausgezeichnetes Spezialwissen, das sie gezielt an neue Beschäftigte weitergeben. Dieser Wissenstransfer ermöglicht uns eine hohe Wertschöpfung durch schlanke Prozesse, da wir auf diese Art ressourcenschonend arbeiten und gleichzeitig unsere jüngeren Beschäftigten fördern. Unsere Produktivität können wir stetig steigern.

Unsere internen Wissensträger geben ihre Erfahrungen außerdem 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 verbessern.

DAS WISSENSMANAGEMENT (LESSONS LEARNED) UND DER MIX AUS ERFAHRENEN UND JUNGEN MITARBEITENDEN SIND IN UNSEREN PROJEKTEN STANDARD. SIE ERMÖGLICHEN EINEN MAXIMALEN KNOW-HOW-TRANSFER.

PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Unsere Personalentwicklung basiert auf einem integrierten, kompetenzbasierten Entwicklungsmodell. Es zeigt die vielfältigen Karriereperspektiven bei Silver Atena und unterstützt Mitarbeitende dabei, ihre individuellen Stärken weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen.

Mithilfe des Modells gleichen wir mögliche Entwicklungspfade im Unternehmen mit den Erwartungen der Mitarbeitenden an ihr persönliches Weiterkommen ab. Im jährlichen Mitarbeitergespräch geht es um Leistung, Entwicklung und Perspektiven.

GANZHEITLICHES TRAINING

2025 lag ein Schwerpunkt auf einem unternehmensweiten Trainingsprogramm, um Führung zu stärken und ein gemeinsames Verständnis für zentrale Prinzipien der Zusammenarbeit zu schaffen. Das Training orientierte sich an einem ganzheitlichen Managementansatz. Es bestand aus sechs Modulen, die etwa über ein halbes Jahr verteilt waren. Themen waren:

- Resultatorientierung,
- Ausrichtung am Kunden,
- Beitrag zum Ganzen,
- positives Denken,
- Stärken nutzen und
- Vertrauen geben und erhalten.

Es nahmen Personen mit ganz unterschiedlichen Funktionen teil. Das Training stärkte Kompetenzen und Führungskultur. Es förderte eine einheitliche Ausrichtung im Unternehmen und trug dazu bei, Fachkräfte langfristig zu binden.

DURCHSCHNITTliche STUNDENZahl FÜR WEITERBILDUNG

Die durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung lag im Jahr 2025 pro beschäftigter Person bei 12,67 Stunden (Annahme: 397 festangestellte Mitarbeitende, ohne Studierende)

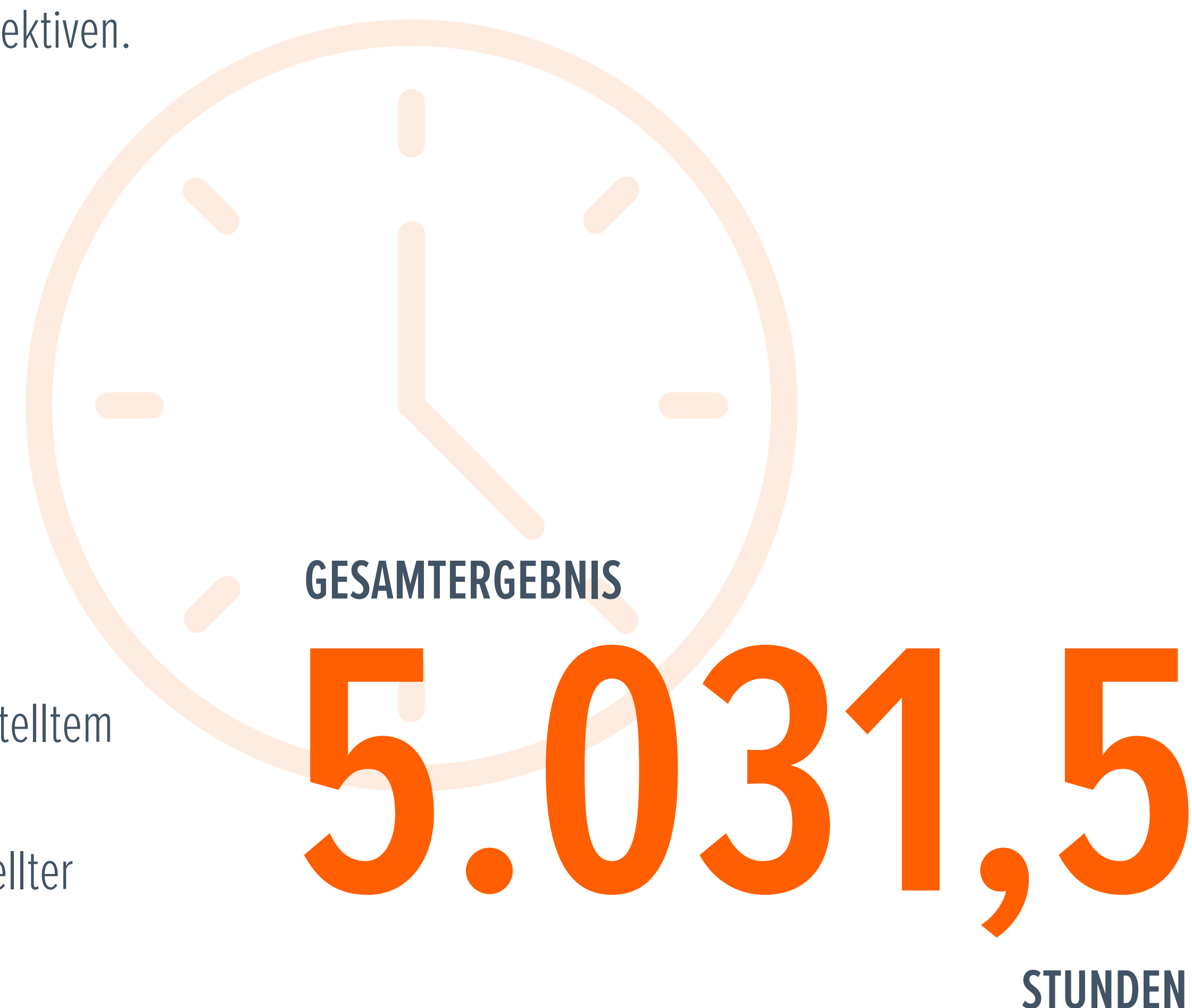
LEISTUNGSFÄHIGKEIT UND GESUNDHEIT

Zu unserer Personalentwicklung gehören Schulungen zu Zeit- und Selbstmanagement sowie Resilienztrainings. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement organisiert u.a. Gesundheitstage zu gesundem Schlaf und bietet Entspannung und Meditation an, um Stress zu reduzieren. So unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, langfristig gesund, leistungsfähig und belastbar zu bleiben.

WEITERBILDUNG IN ZAHLEN

SEMINARE IN STUNDEN

-  4.418 Stunden, d. h. 13,35 Stunden pro Angestelltem
-  613,5 Stunden, d. h. 9,30 Stunden pro Angestellter



■ Männlich ■ Weiblich



MITWIRKUNG

Alle unsere Mitarbeitenden können über den Betriebsrat ihrer Stimme Gewicht verleihen und zur Konsensfindung beitragen. Dem Betriebsrat von Silver Atena gehörten 2025 neun Beschäftigte aus allen Standorten an, sieben Männer und zwei Frauen.

TÄTIGKEITEN DES BETRIEBSRATS

Der Betriebsrat beobachtet u. a., ob Gesetze, Betriebsvereinbarungen und Richtlinien im Arbeitnehmerinteresse eingehalten werden. Er vertritt die arbeitsrechtlichen und allgemeinen Interessen aller Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsführung. Der Betriebsrat hat unterschiedliche Gremien gebildet, die themenspezifisch in regelmäßigem Austausch mit der Geschäftsführung stehen. Diese Besprechungen finden je nach Thema wöchentlich bis vierteljährlich statt. So fließt der Input der Belegschaft ins Unternehmenskonzept ein. Zahlreiche

Betriebsvereinbarungen dokumentieren die Regelungen. Über die Inhalte der Kommunikation mit der Geschäftsleitung berichtet der Betriebsrat in Betriebsversammlungen und regelmäßigen Newslettern. Ferner informiert er die Mitarbeitenden zu arbeitsrechtlichen Aspekten und entscheidet bei der Neubesetzung offener Stellen mit. Signifikante betriebliche Veränderungen werden gesetzeskonform zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung abgestimmt. Silver Atena hat keinen Tarifvertrag.

DER BETRIEBSRAT FRAGT DIE MITARBEITENDEN JÄHRLICH, WIE SICH SEINE ARBEIT AUF IHREN ARBEITSALLTAG AUSWIRKT. DIESES INTERESSE MOTIVIERT, WEITERE ANLIEGEN VORZUBRINGEN.

STUDIEREN MIT SILVER ATENA

Wir fördern die junge Generation. Wir investieren in unsere Zukunft, indem wir jungen Menschen die bestmögliche Ausbildung bieten und unser Wissen weitergeben. Das ist unsere Antwort auf den Fachkräftemangel. Im Jahr 2025 studierten 12,17 % unserer Belegschaft.

NACHWUCHSKRÄFTE FÖRDERN WIR MIT SECHS FORMATEN: FREIWILLIGES PRAKTIKUM, PFLICHTPRAKTIKUM, WERKSTUDIERENDE, BACHELOR, MASTER, DUALES STUDIUM FÜR STUDIERENDE AN EINER HOCHSCHULE.

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 Räume zur Verfügung.



ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

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

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

schreiben wir einen Abweichungsbericht. Wir handeln sofort.



Für neue Bereiche beurteilen wir die Gefährdungslage grundsätzlich neu. Alle zwei Jahre überprüfen wir die Gefährdungsbeurteilungen, um sie ggf. anzupassen.

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

GEFAHRSTOFFE MIT HOHEN RISIKEN
VERMEIDEN WIR SOWEIT WIE MÖGLICH.
KREBSERREGENDE CMR-STOFFE
(CANCEROGEN MUTAGEN REPROTOXIC)
VERWENDEN WIR NUR AUSNAHMSWEISE
AUF KUNDENWUNSCH. BEI DER REGEL-
MÄSSIGEN GEFAHRSTOFFINVENTUR PRÜFEN
WIR, WELCHE UMWELTVERTRÄGLICHEN
ALTERNATIVEN GEFÄHRLICHE STOFFE
ERSETZEN KÖNNEN.



→ ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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



AUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ

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

UNSERER VERANTWORTUNG IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ WERDEN WIR AUCH GEGENÜBER FREMDFIRMEN UND BESUCHERN GERECHT. DAS BETRIFFT AUCH EXTERNE ORTE, AN DENEN UNSERE MITARBEITENDEN EINGESETZT WERDEN.

VORSORGEUNTERSUCHUNGEN

Unser Betriebsarzt bietet folgende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an:

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

Alle Daten aus den Untersuchungen unterliegen strengen Datenschutzregeln.

ARBEITSUNFÄLLE

Im Jahr 2025 geschahen zwei meldepflichtige Unfälle, beides waren Wegeunfälle. Arbeitsbedingte Verletzungen verursachten keine Ausfalltage. Wir nehmen auch Beinaheunfälle sehr ernst und untersuchen sie genau.

SCHULUNGEN

Silver Atena schult seine Mitarbeitenden regelmäßig zu arbeitsschutzrelevanten Themen sowie Ergonomie, Gesundheit, Umgang in Labor und Produktion, spezifischen Gefahrstoffen etc.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

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



TRIMM DICH FIT – BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

2025 gewannen wir den Corporate Health Award von EUPD Research bereits zum dritten Mal. Das motiviert uns sehr, unser Betriebliches Gesundheitsmanagements voranzutreiben. Wir möchten die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Standort oder körperlicher Konstitution langfristig erhalten. Deshalb bieten wir mit unserem Gesundheitsprogramm Trimm-Dich-Fit Aktivitäten rund um Ernährung, Bewegung, Stressreduzierung und Resilienz an.

FITNESSCENTER MOVE & TASTE

2025 bauten wir unser eigenes Fitnesscenter MOVE & TASTE aus. Im 256 m² großen Bistro TASTE finden kulinarische Events, Trainings oder Veranstaltungen wie das Schafkopfturnier statt. Das MOVE umfasst eine 100 m² große Fläche für Sportkurse. Im zweiten Quartal 2026 kommen Fitnessgeräte hinzu. Eine Relax-Area, ein Spin-

ningraum und eine Garderobe runden das Angebot ab. Für ärztliche Untersuchungen, Gesundheitstage oder Ruhebedarf steht ein separater Raum zur Verfügung.

TEAMSPIRIT

Einzigartig sind die vielfältigen Kurse, in denen Mitarbeitende ihr Können weitergeben. Die Idee entstand im April 2022, als Laufanfänger und -fortgeschrittene sich in unserer Laufgruppe Run4Fun auf einen Firmenlauf vorbereiteten. Es war der Startschuss für weitere Kurse, die Mitarbeitende bis heute selbst ins Leben rufen. Inzwischen haben wir 31 Traine-

rinnen und Trainer aus der Belegschaft.

Durch eine rasante Eigendynamik entwickelte sich ein abwechslungsreiches Programm, das weiter wächst. Wir wechseln die Kurse je nach Jahreszeit und passen das Angebot der Nachfrage an. Bezogen auf unsere Firmengröße ist das Fitnessangebot beeindruckend.

In unseren Evaluationen bewerten unsere Mitarbeitenden diese Kurse äußerst positiv. Der gemeinsame Sport schweißt zusammen. Der Teamspirit schafft ein besseres Verständnis füreinander. Neue Freundschaften entstehen.

ZUM FITNESS-PROGRAMM GEHÖREN U. A.: FUSSBALL MIT DEM EIGENS GEGRÜNDETEN FC SILVER ATENA, BOXEN, TANZEN, RUN4FUN, SCHWERTKAMPF, TENNIS, MEDITATION, GOLF, BOULDERN, RENNRADELN, ZAUBERN, SPINNING UND SEGELN.

WERTSCHÄTZUNG

Silver Atena unterstützt das Fitnessprogramm finanziell. Wir stellen Räume zur Verfügung und schaffen Sportkleidung sowie Ausstattung wie Boxhandschuhe, Schwerter und Geräte an. Unser Fitness- und Kulinarik-Center MOVE & TASTE beweist, wie wichtig uns das Wohlbefinden unserer Belegschaft ist.

Wir finanzieren Gesundheitstage an allen Standorten. 2025 ging es um gesunden Schlaf. Gewinnspiele und Überraschungspakete motivieren zusätzlich zur Teilnahme. Externe Partner und Krankenkassen ergänzen dieses Angebot.

DAS BIETEN WIR ZUSÄTZLICH AN:

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

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als ein Benefit. Es motiviert die Mitarbeitenden, fördert die Identifikation mit dem Unternehmen, macht leistungsfähig, robust und zufrieden. Es unterstützt die auf Wachstum ausgerichtete Unternehmensstrategie und trägt zur Arbeitgeberattraktivität bei. Unsere Fluktuationsquote ist stabil und liegt weit unter dem Branchenschnitt. Die Gesundheitsquote ist sehr hoch.

Wir kommunizieren die Trimm-Dich-Fit Angebote über das Intranet, E-Mails, Videos und die TV-Sendung „Klartext“ unseres Geschäftsführers. Mit „Spotlight“ bieten wir regelmäßig Info-Veranstaltungen und Schnupperkurse mit internen Trainern an. Außerdem sprechen Multiplikatoren Mitarbeitende an.

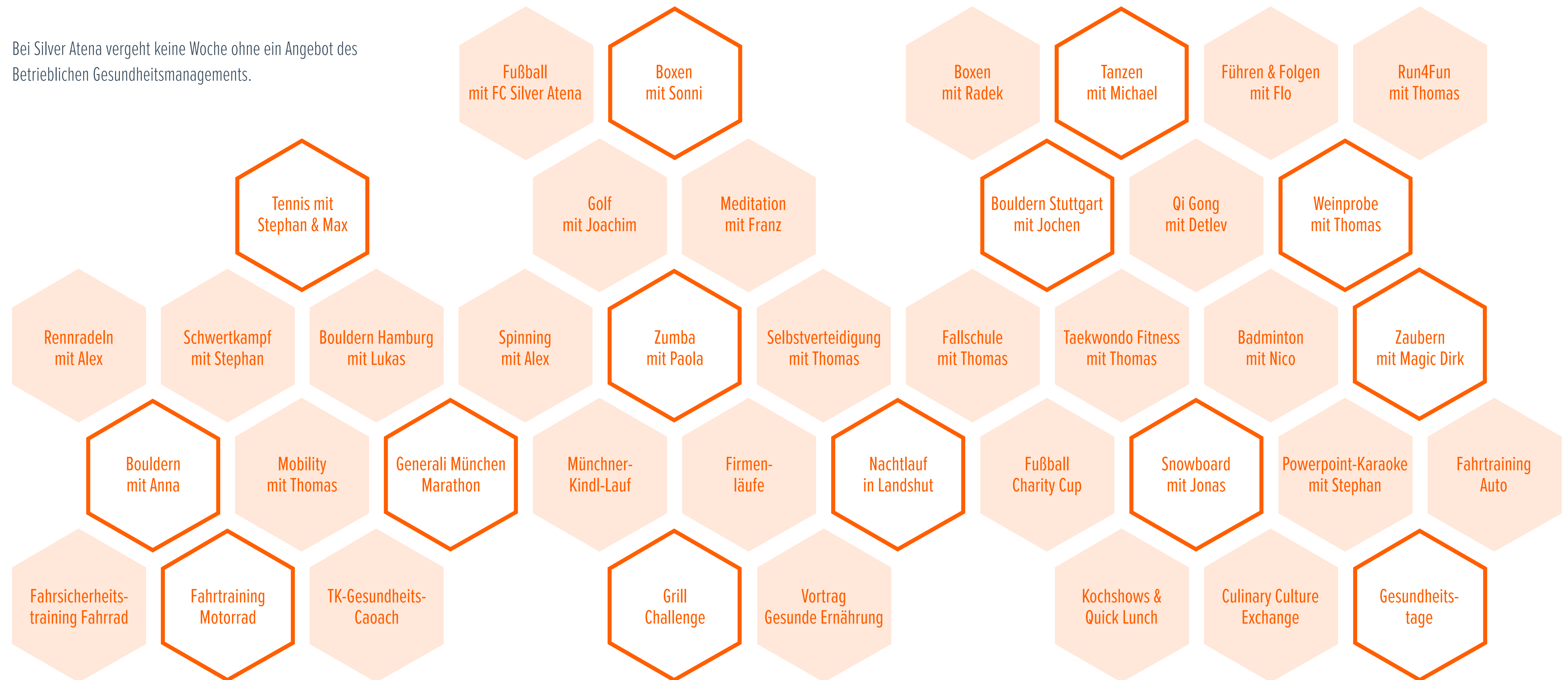
SO LAUTEN DIE ERGEBNISSE UNSERER BGM-EVALUATION

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



TRIMM-DICH-FIT AKTIONEN

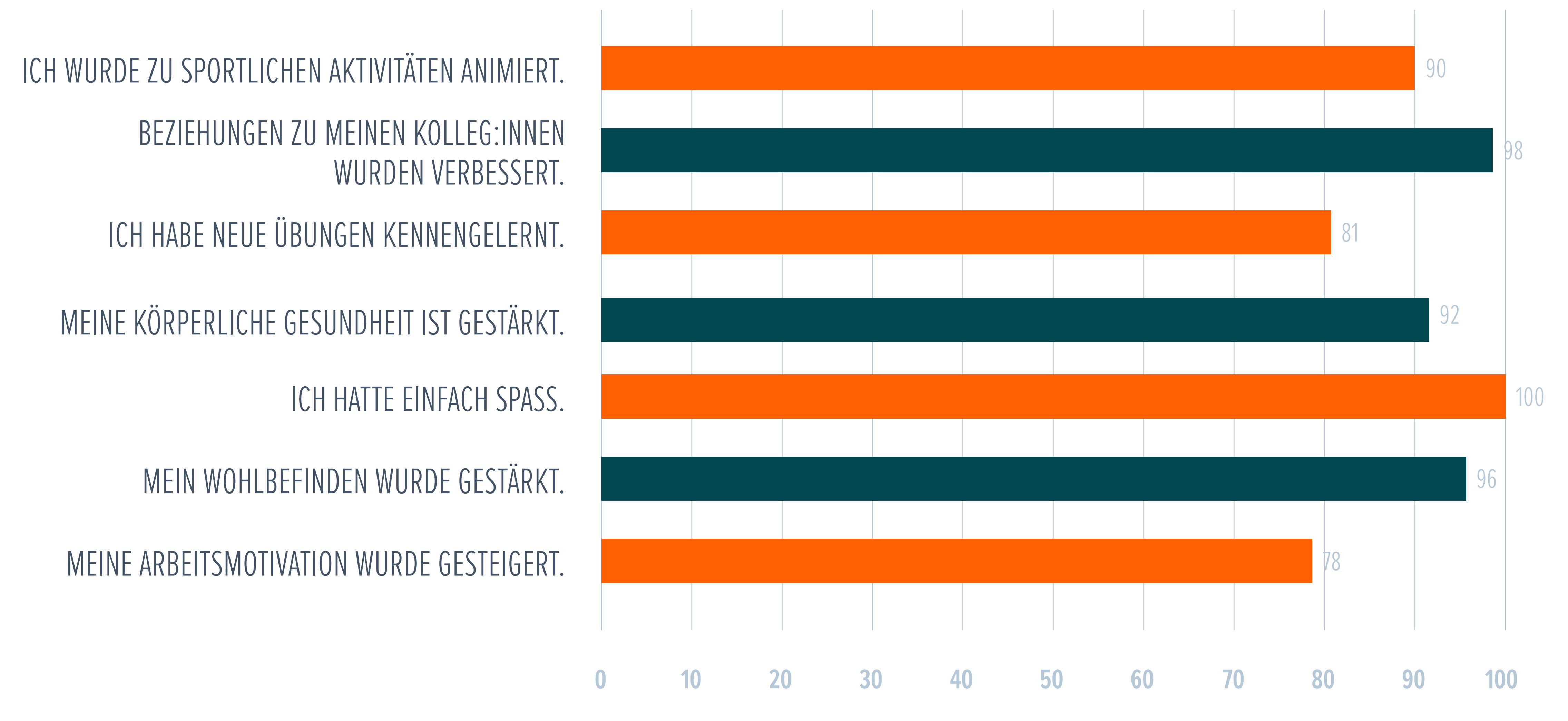
Bei Silver Atena vergeht keine Woche ohne ein Angebot des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.





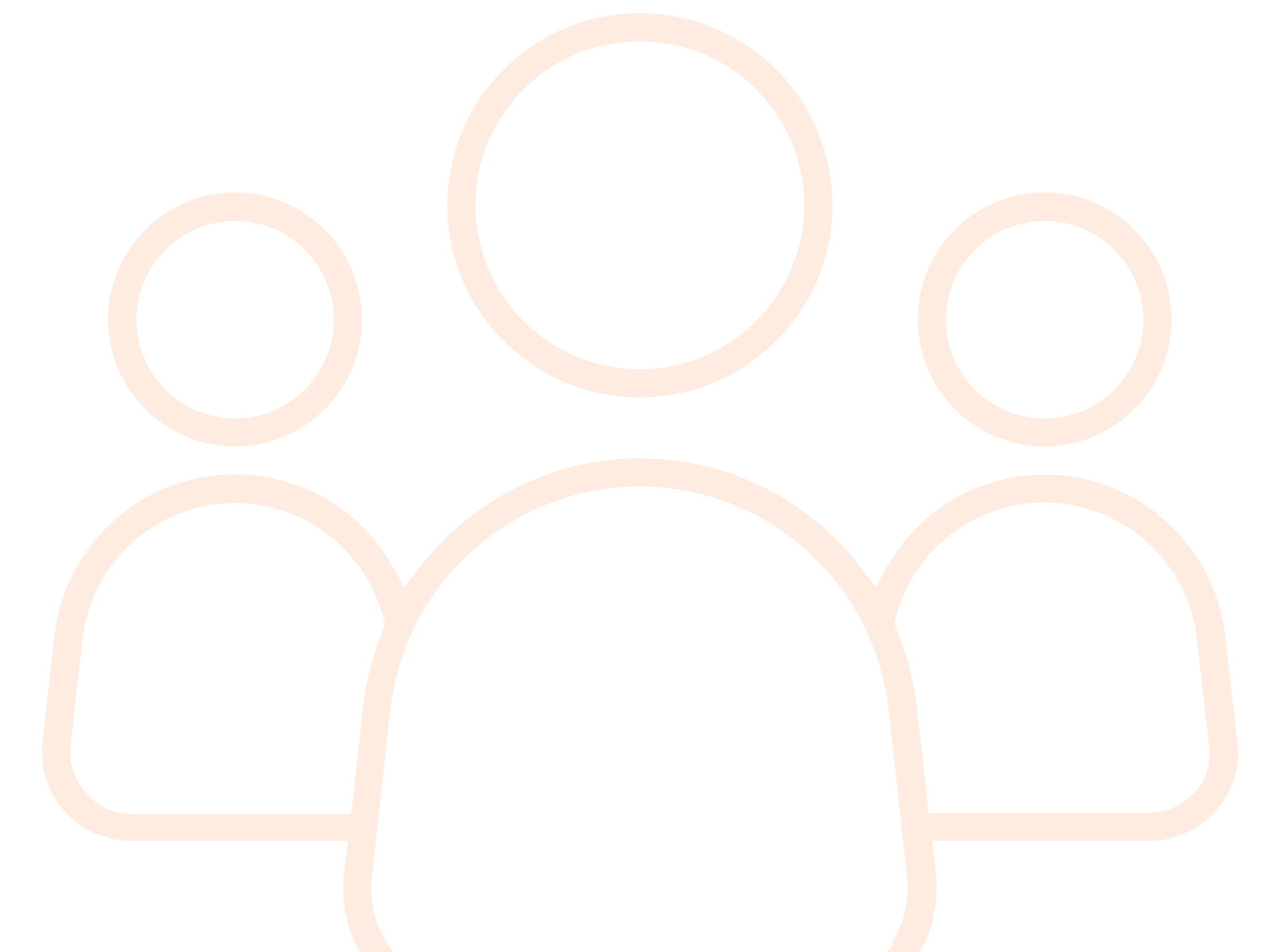
2025 NAHMEN WIR EINEN SEGELKURS INS PROGRAMM AUF. THEORIE UND PRAXIS FANDEN AM BODENSEE STATT. EINE SEPARATE EVALUATION ZEIGT, DASS DIE TEILNEHMENDEN ZU 100 % SPASS HATTEN. AUCH DAS STÄRKERE WOHLBEFINDEN UND DER TEAM-SPIRIT ERHIELTEN MIT 100 % OPTIMALE ZUSTIMMUNGSQUOTEN.

DIE HOHE ZUSTIMMUNG ZU FOLGENDEN AUSSAGEN BESTÄTIGT, DASS DAS BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGEMENT MITARBEITENDE BINDET:



KURSBEWERTUNG DER TEILNEHMENDEN

2023 ★★★★★ 4,53 VON 5 STERNEN
2025 ★★★★★ 4,82 VON 5 STERNEN



DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

- Für unser Betriebliches Gesundheitsmanagement wurden wir erneut mit dem Corporate Health Award ausgezeichnet
- Niedrige Fluktuationsquote von 10 % in 2025 (festangestellte Mitarbeitende)
- 2025 arbeiteten 25 % unserer Mitarbeitenden zehn Jahre oder länger im Unternehmen
- Mit 95 % überdurchschnittlich gute Gesundheitsquote im Vergleich zum Branchenschnitt
- Firmenevents wie Weihnachtsfeier, Sommerfest, Oktoberfestbesuch
- Ansprechpartner für alle Belange rund um Gesundheit, Krankheit, Sucht, psychische Belastungen etc.
- Managementsystem nach ISO 45001 an allen Standorten, Zertifizierung der Standorte München, Karlsfeld und Dachau
- Breit angelegtes Management-Training

95 % GESUNDHEITSQUOTE



DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Corporate Citizenship: Wir starten weitere soziale und gemeinnützige Projekte, um das Gemeinwohl zu stärken und die Mitarbeitenden bei ihrem Engagement für die Gesellschaft zu unterstützen
- Wir stellen sicher, dass das Management-Training nachhaltig umgesetzt wird
- Wir bauen unser Fitnessangebot aus und eröffnen einen Geräte-Park in unserem Fitnesscenter MOVE & TASTE
- Wir entwickeln unser Bildungsangebot weiter und führen ein neues Tool für E-Learning ein
- Wir befragen unsere Mitarbeitenden nach ihrer Zufriedenheit. Auf die Ergebnisse reagieren wir mit neuen Ideen.

DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Alle Produktionsstandorte sind nach ISO 45001 zertifiziert
- Gesundheitsquote 2025 von über 90 %. IST-Wert: 95,4 %
- Studierendenquote über 10 %. IST-Wert: 12 % (2024: 17 %, 2023: 18 %, 2022: 17 %)
- D&I-Score (Diversity & Inklusion) in GPTW 2024 über 85 %. IST-Wert: 84 %
- Whistleblowing-Meldungen zu Diskriminierungsfällen o.ä.: 0 Meldungen. IST-Wert: 0

UMWELT

„UNSER CORPORATE CARBON
FOOTPRINT PRO KOPF REDUZIERT
SICH ZWISCHEN 2019 UND 2025
UM CA. 49 %.”



Wir sehen uns in der Verantwortung, aktiv zum Klimaschutz beizutragen. Unser übergeordnetes Ziel ist, bis 2030 CO₂-neutral zu sein. Um das zu erreichen, haben wir eine Roadmap entwickelt. Sie definiert konkrete Maßnahmen, die unsere Emissionen messbar reduzieren. Um unsere Klimaschutzaktivitäten zu steuern, erfassen wir regelmäßig unseren Corporate Carbon Footprint. So identifizieren wir Emissionsquellen im Unternehmen und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Parallel zum Klimaschutz gehen wir verantwortungsvoll und sorgfältig mit Ressourcen und Gefahrstoffen um. Wir lagern und entsorgen Substanzen vorschriftsmäßig, um Grund- und Abwasser zu schützen. Wir ersetzen Stoffe mit hohem Gefährdungspotenzial durch weniger kritische Alternativen, soweit dies möglich ist. Wir prüfen u.a. mit Energieaudits, wie wir Ressourcen und Energie einsetzen.

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

Dieses Handlungsfeld deckt die Anforderungen der ESRS zum Klimawandel (E1) ab und ergänzt sie um die Themen Umweltverschmutzung (E2) sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5). Im Fokus stehen die Anforderungen E1-1 – E1-9 (Klimawandel), E2-1 ((Stoffe, REACH, RoHS – selektiv) sowie E5-1 bis E5-3 (Ressourcen, Kreislauf, LCA/PCF, selektiv).

UNSERE ZIELE

Wir sind CO₂-neutral bis 2030.

CO₂ -REDUKTION

Wir setzen die Maßnahmen zur CO₂-Neutralität bis 2030 nach Priorität um.

LADESÄULEN

Wir bauen die Ladeinfrastruktur für Mitarbeiter mit Hybrid-/Elektrofahrzeugen in München weiter aus.

RICHTLINIE

Wir erstellen eine Richtlinie zur Nutzung der Ladesäulen durch die Mitarbeiter.

STROM

Wir nutzen 100 % Strom aus erneuerbaren Energien.

UNSER BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

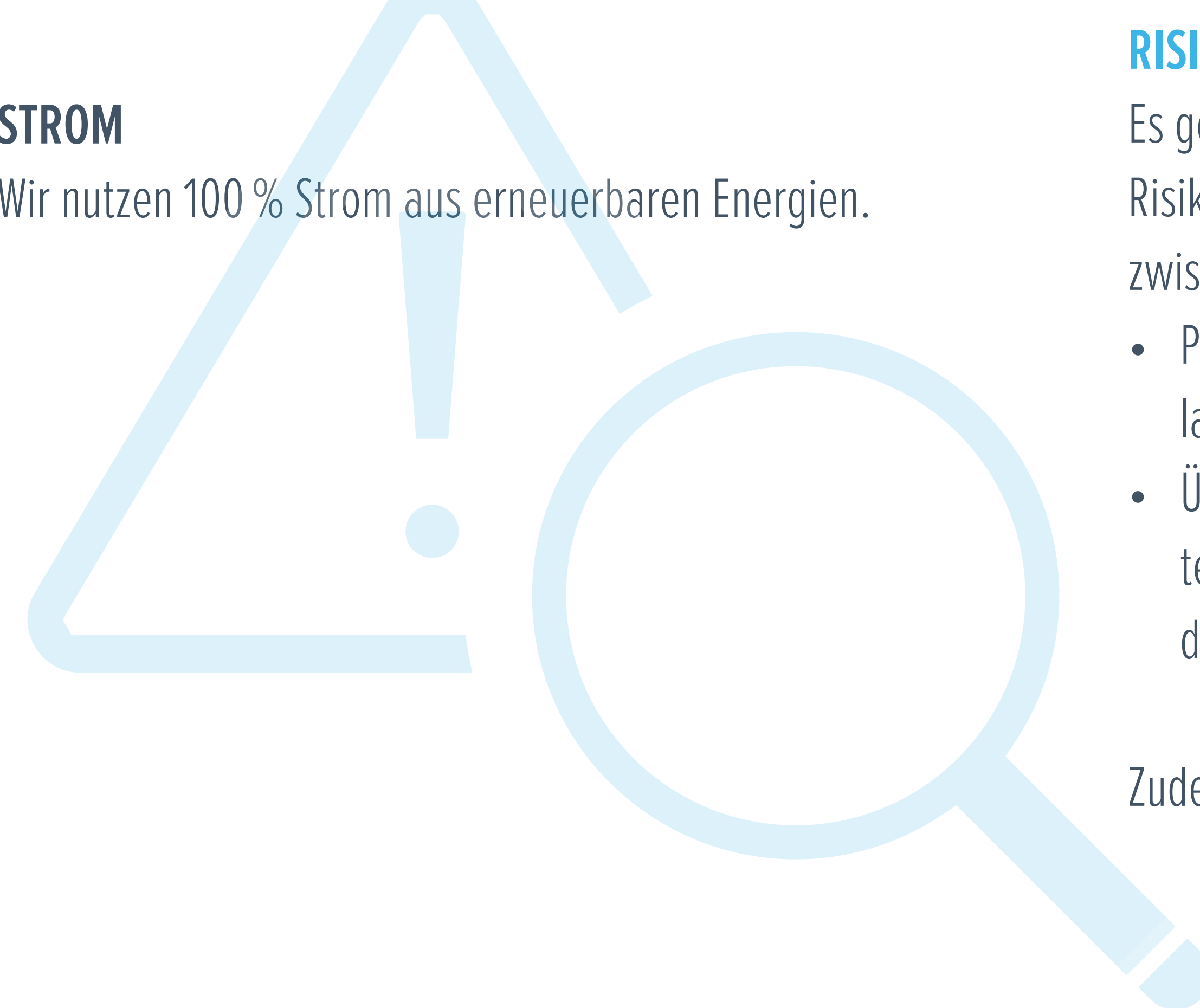
Silver Atena hat einen Klimaschutzplan entwickelt. Er beschreibt unsere Strategie, um Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Der Plan enthält konkrete Schritte sowie Emissionsreduktionsziele entlang der Scopes 1, 2 und 3. Zwischenziele und Kennzahlen sind definiert. Ausgangsbasis ist unser Corporate Carbon Footprint, den wir jährlich berechnen. Unser Reduktionspfad bis 2030 berücksichtigt sowohl kurzfristige Maßnahmen als auch mittel- und langfristige Effekte. Die Fortschritte überprüfen und bewerten wir regelmäßig. Emissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten (Scope 3) können wir jedoch nur begrenzt beeinflussen. Sie erfordern eine enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Mitarbeitenden.

RISIKOANALYSE UND RISIKOMATRIX

Es gehört zu unserem Risikomanagement, klimabezogene Risiken systematisch zu analysieren. Wir differenzieren zwischen physischen Risiken und Übergangsrisiken.

- Physische Risiken sind Naturereignisse wie extreme Wetterlagen und Krisen, die Ressourcen schlecht verfügbar machen.
- Übergangsrisiken ergeben sich aus regulatorischen, technologischen oder marktbezogenen Veränderungen, die durch die Transformation entstehen.

Zudem besteht das Risiko, eigene Klimaziele zu verfehlen.



UNSER BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

Jährlich analysieren wir die klimabezogenen Risiken in einer unternehmensweiten Risikomatrix, die sich aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ergibt. Wir priorisieren die Risiken nach ihren potenziellen finanziellen Auswirkungen und steuern gegen, um negative Folgen zu vermeiden, zu reduzieren oder zu kompensieren. Im Business-Continuity-Management entwickeln wir Notfallpläne, um bei extremen Wetterlagen an allen Standorten arbeitsfähig zu bleiben.

RESILIENZANALYSE

In einer Resilienzanalyse betrachten wir alle von uns identifizierten Risiken unserer Geschäftstätigkeit sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten. Um die kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen der Risiken bewerten zu können, formulieren wir kritische Annahmen über makroökonomische Trends, Energieverbrauch und Energiemix sowie den Einsatz von Technologien.

Für die Resilienzanalyse wurde das Netto-Null-Klimaszenario bis 2050 der Internationalen Energieagentur (IEA) herangezogen. Dessen Hauptmerkmale sind z. B. der rasche Übergang zu erneuerbaren Energien, die Elektrifizierung verschiedener Sektoren und steigende Effizienz. Ergebnis unserer Analysen: Wir müssen mehr tun, um den Klimawandel einzudämmen und als Unternehmen gegen dessen mögliche Folgen widerstandsfähig zu sein.

ABFALLWIRTSCHAFT UND ENERGIEVERBRAUCH

Silver Atena will die Kreislaufwirtschaft stärken und Abfall in der gesamten Wertschöpfungskette vermeiden. Das gilt sowohl im eigenen Unternehmen als auch in den vorgelagerten (upstream) und nachgelagerten (downstream) Lieferketten. Die Verantwortung liegt bei den Fahrzeugherstellern, an die wir unsere Komponenten liefern. Sie haben Rücknahmeprogramme.

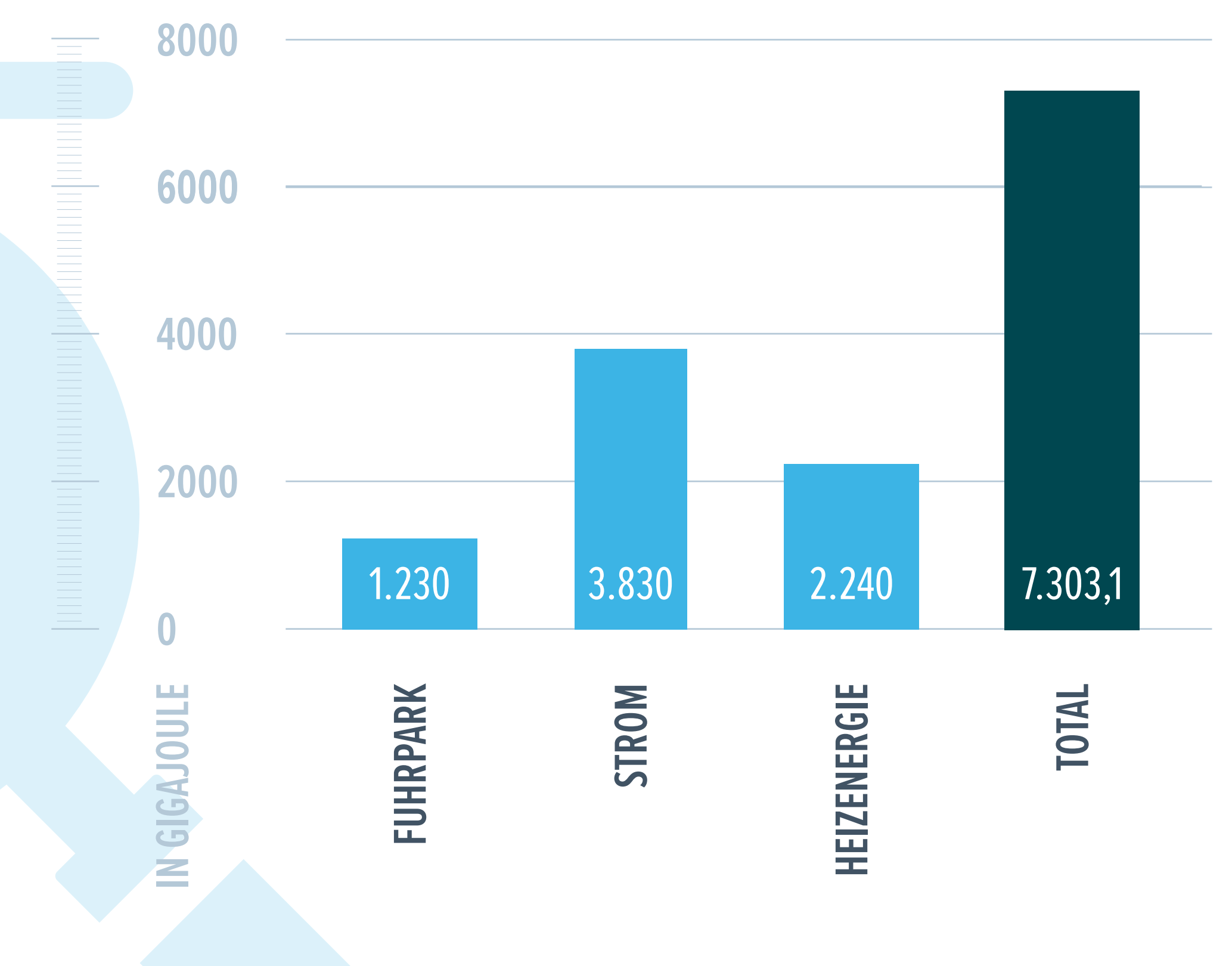
Wir stellen ein Recyclingkonzept auf, das wir nach und nach unternehmensweit umsetzen. Es stellt für unsere Serienprodukte Langlebigkeit, Wiederverwertbarkeit, Abbaubarkeit und Modularität der Produkte in den Mittelpunkt. Bei der Auswahl unserer Lieferanten prüfen wir, ob deren Abfallwirtschaftskonzept 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.

7.303 GIGAJOULE

verbrauchte Silver Atena im Jahr 2025.

ENERGIEVERBRAUCH



SENKUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

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

SCOPE 1 DIREKTE THG-EMISSIONEN

- Fuhrpark
- Stationäre Verbrennung
- Flüchtige Emissionen

SCOPE 2 INDIREKTE THG-EMISSIONEN

- Eingekaufter Strom
- Einge kaufte Fernwärme

SCOPE 3 SONSTIGE INDIREKTE THG-EMISSIONEN

- Emissionen aus Abfällen und Entsorgung
- Geschäftsreisen
- Anfahrten der Mitarbeitenden
- Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten
- Papier

Einteilung der Treibhausgasemissionen von Silver Atena
nach dem Greenhouse Gas Protocol

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

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

SCOPE 1

umfasst alle direkten Treibhausgasemissionen, die sich im Besitz oder unter Kontrolle des Unternehmens befinden, also z. B. aus Fuhrpark und Heizungen.

SCOPE 2

beinhaltet alle indirekten Emissionen wie z. B. 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 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 berücksichtigen allerdings nicht alle Scope-3-Kategorien, da teilweise keine validen Daten vorliegen. Langfristig planen wir, alle relevanten Kategorien in die Berechnung einzubeziehen. 2025 konnten wir beispielsweise den Papierverbrauch in die Berechnung aufnehmen.

Wir nutzen die Maßeinheit CO₂-Äquivalente, kurz CO₂e. Sie macht den Effekt der verschiedenen Treibhausgase vergleichbar, da diese unterschiedlich lang in der Erdatmosphäre bleiben.

ENTWICKLUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Seit 2019 ermitteln wir unseren Corporate Carbon Footprint, bei dem wir die Emissionen von vor- und nachgelagerten Aktivitäten betrachten. Grundlage für die Berechnung bilden das Greenhouse Gas Protocol sowie die Norm ISO 14064. 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 ging auf den Fuhrpark zurück. 2025 lag der Anteil der Anfahrten der Mitarbeitenden an den verursachten Emissionen mit 55 % höher als 2019. Bei den Geschäftsreisen konnten wir die Emissionen mindern. Ihr Anteil lag 2025 bei 7,5 %, 2019 noch bei 23 %.

Die Emissionen aus Heizenergie sanken von 6 % auf 1,2 %, weil wir auf Fernwärme umstellten. Da wir zu 100 % Ökostromtarife an allen Standorten einführten, entstehen beim eingekauften Strom keine Treibhausgasemissionen mehr. In den anderen Kategorien gab es entweder keine Veränderung oder die Emissionen erhöhten sich im Vergleich zu 2019.

29 %

REDUZIERUNG DER EMISSIONEN INSGESAMT VON 2019 AUF 2025

VON 2019 BIS 2025 VERRINGERTEN SICH DIE TREIBHAUSGASEMISSIONEN VON SILVER ATENA UM 29 %. IM SELBEN ZEITRAUM WUCHS DIE BELEGSCHAFT UM 47 %. VON 2024 AUF 2025 GINGEN DIE EMISSIONEN VOR ALLEM BEIM FUHRPARK, DEN DIENSTREISEN UND DEN ANFAHRTEN DER MITARBEITENDEN ZURÜCK.

UNTERSCHIEDLICHE TRENDS IN ABSOLUTEN WERTEN DIE ENTWICKLUNGEN ZWISCHEN 2019 UND 2025 IN PROZENTUALEN WERTEN:

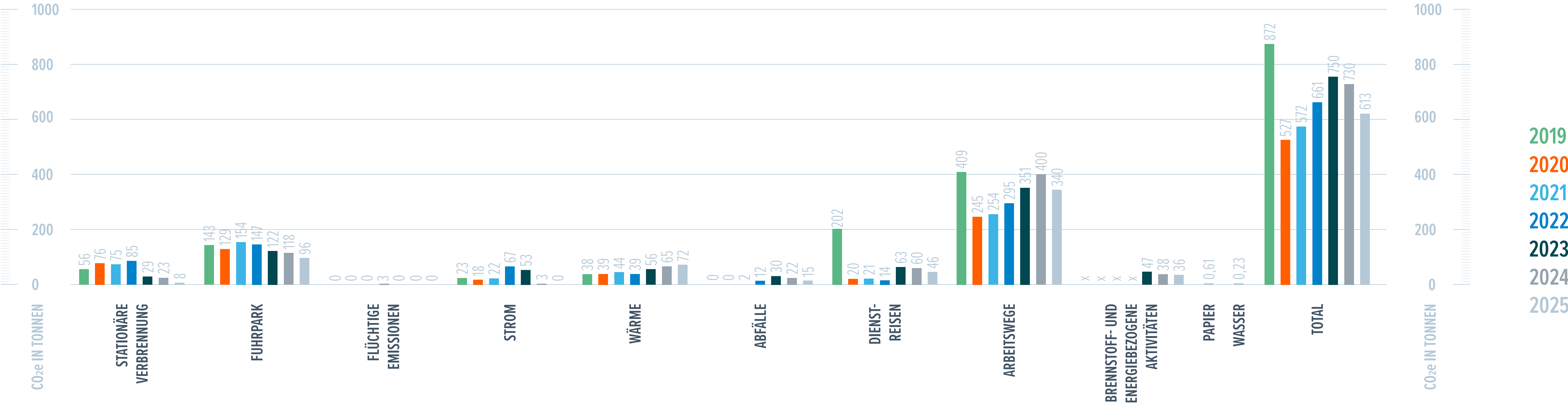
- Beim Fuhrpark reduzierten sich die Emissionen um ca. 32 %, da der Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen stieg und der Fuhrpark kleiner wurde. Der Anteil der E-Fahrzeuge liegt aktuell bei 48 %.
- Bei Dienstreisen sparten wir etwa 77 % der Emissionen ein, da Online-Meetings häufig Dienstreisen ersetzen.
- Bei den Anfahrten der Mitarbeitenden reduzierten die Emissionen sich um etwa 17 %, weil das mobile Arbeiten leicht zunahm und weniger Personen pendelten.

- Bei den flüchtigen Emissionen gab es keine Veränderung, da keine Kältemittel nachgefüllt wurden.
- Bei der stationären Verbrennung reduzierten sich die Emissionen um etwa 70 %, nachdem sie aufgrund neuer Erkenntnisse nachberechnet wurden.
- Die Emissionen durch eingekaufte Fernwärme stiegen um 87 %, da die beheizte Fläche wuchs. Gas- und Ölheizungen wurden durch Fernwärme ersetzt.
- Die Emissionen von Abfällen und Entsorgung stiegen stark von 0,32 auf 15,07 Tonnen CO₂e, da der Abfall am Produktionsstandort Karlsfeld deutlich zunahm.

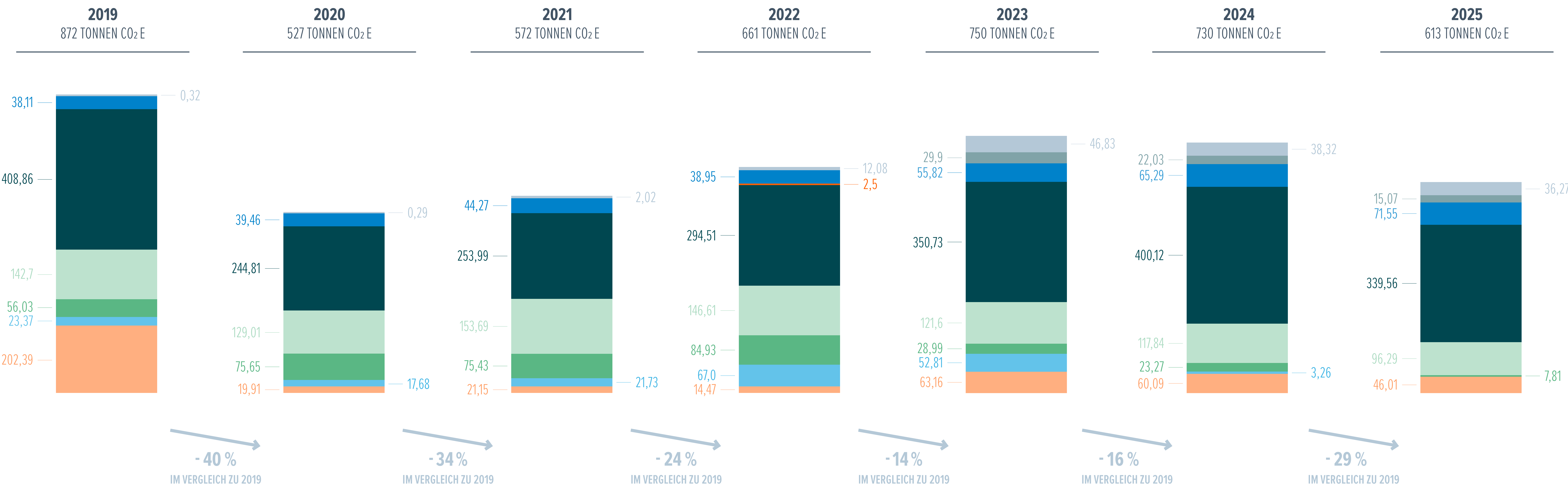
32 %

REDUZIERUNG DER EMISSIONEN BEIM FUHRPARK

ENTWICKLUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN IN KATEGORIEN

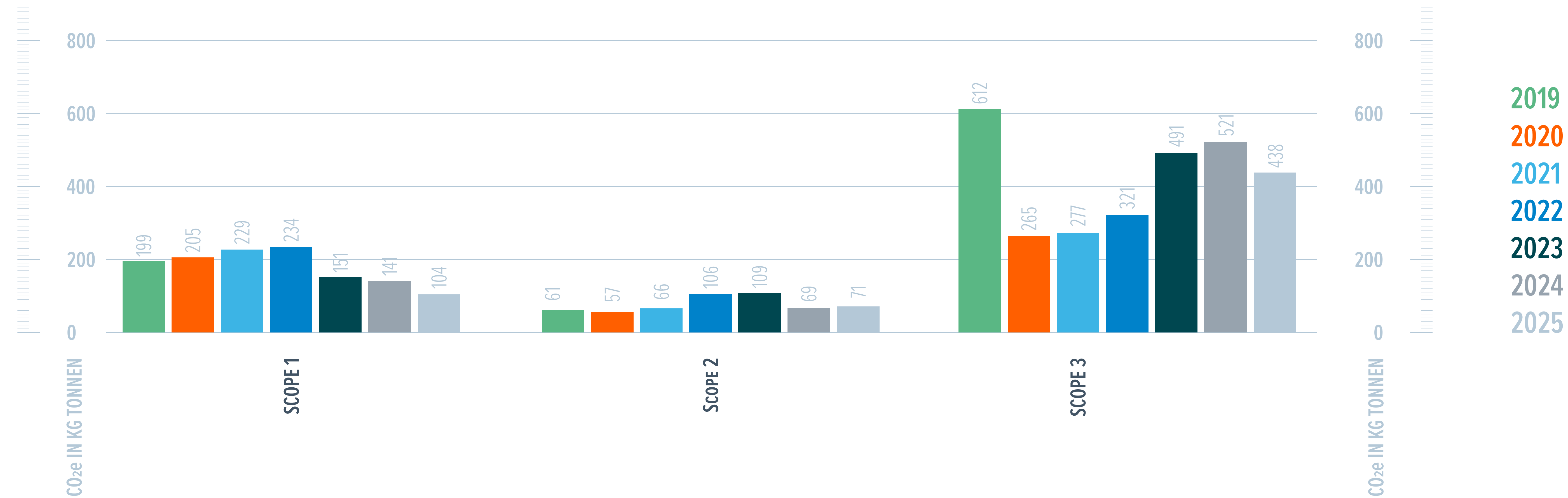


SILVER ATENA VERURSACHTE JEWEILS FOLGENDE MENGEN AN TREIBHAUSGASEMISSIONEN DER JAHRE 2019 BIS 2025



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

VERURSACHTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH SCOPES

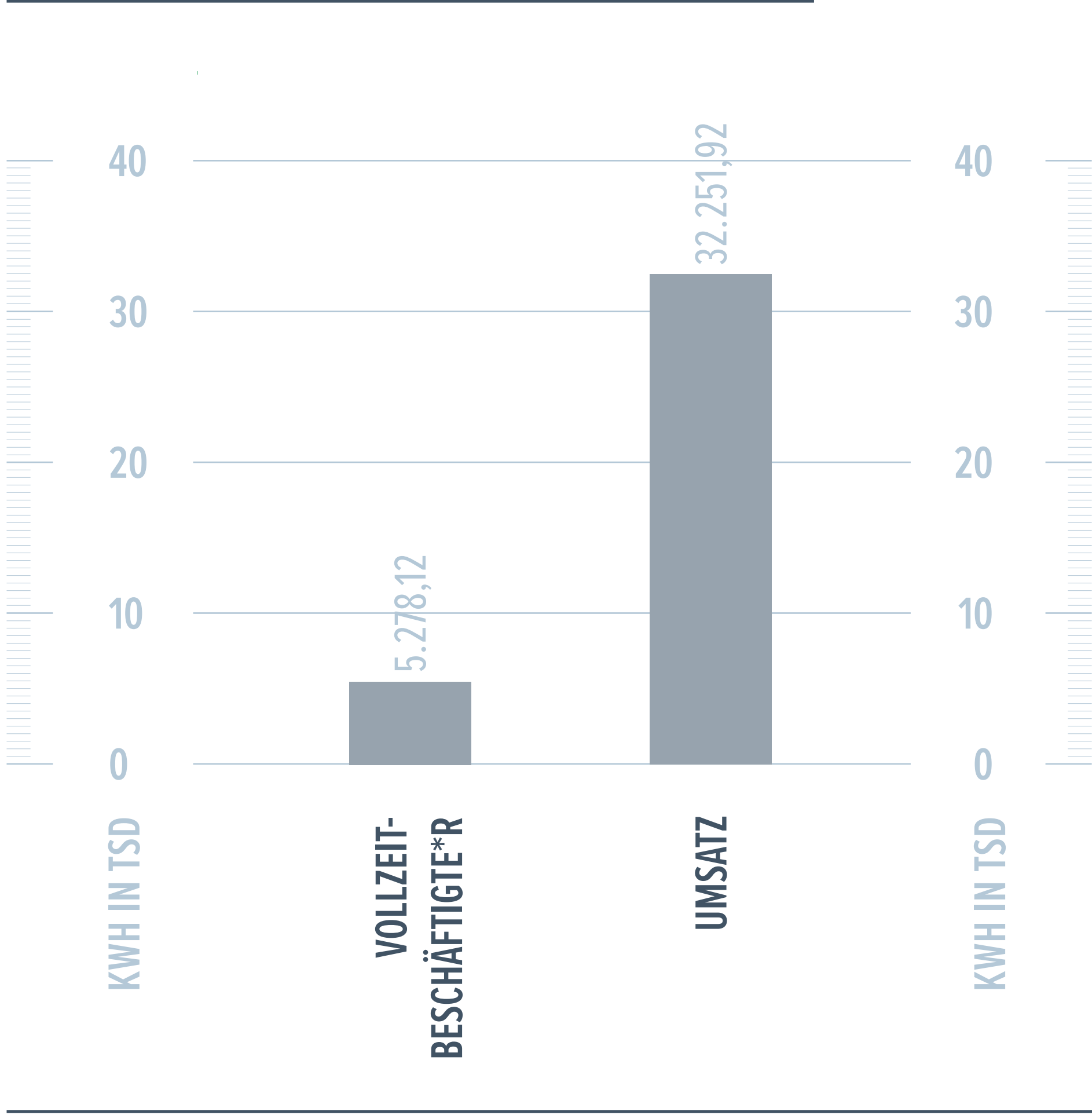


INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

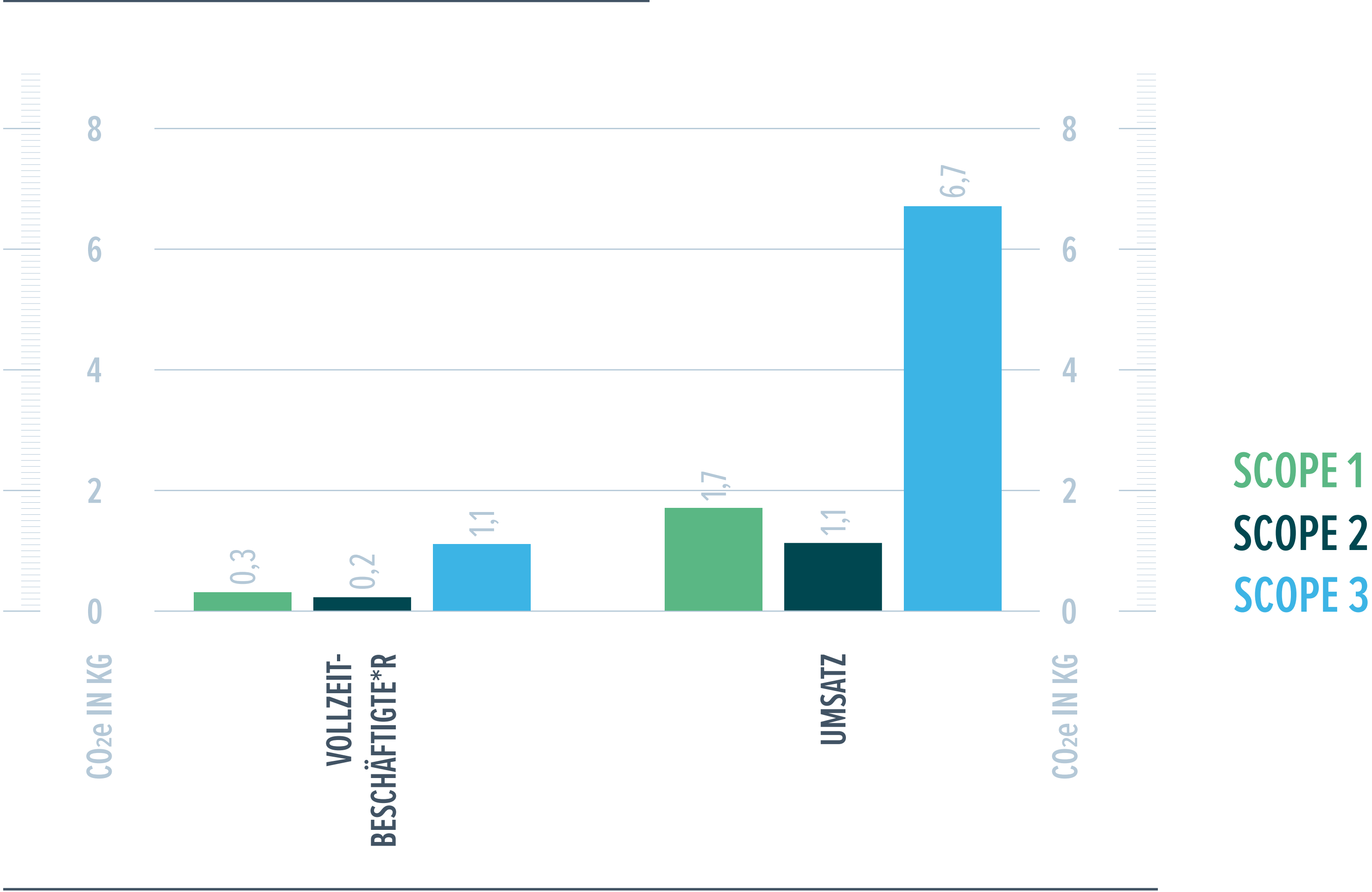
Treibhausgase sind unterschiedlich klimaschädlich. Kohlenstoffdioxid (CO₂) kommt zwar am häufigsten vor, ist aber weniger schädlich als Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFKW), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Wir berechnen alle Gase ein. Um sie miteinander zu vergleichen, errechnen wir jeweils Intensitätsquotienten, die den Verbrauch von Brennstoff, Strom und Fernwärme einbeziehen. Dazu werden die Parameter Vollzeitbeschäftigte (VZB) und Umsatz (€) herangezogen.

Im Branchenvergleich erreichen wir solide bis gute Werte hinsichtlich der Emissionsintensität pro Kopf und Umsatz. Ein direkter Vergleich mit durchschnittlichen Branchenkennzahlen ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da diese stark von Geschäftsmodell, Fertigungstiefe und Datenverfügbarkeit abhängen.

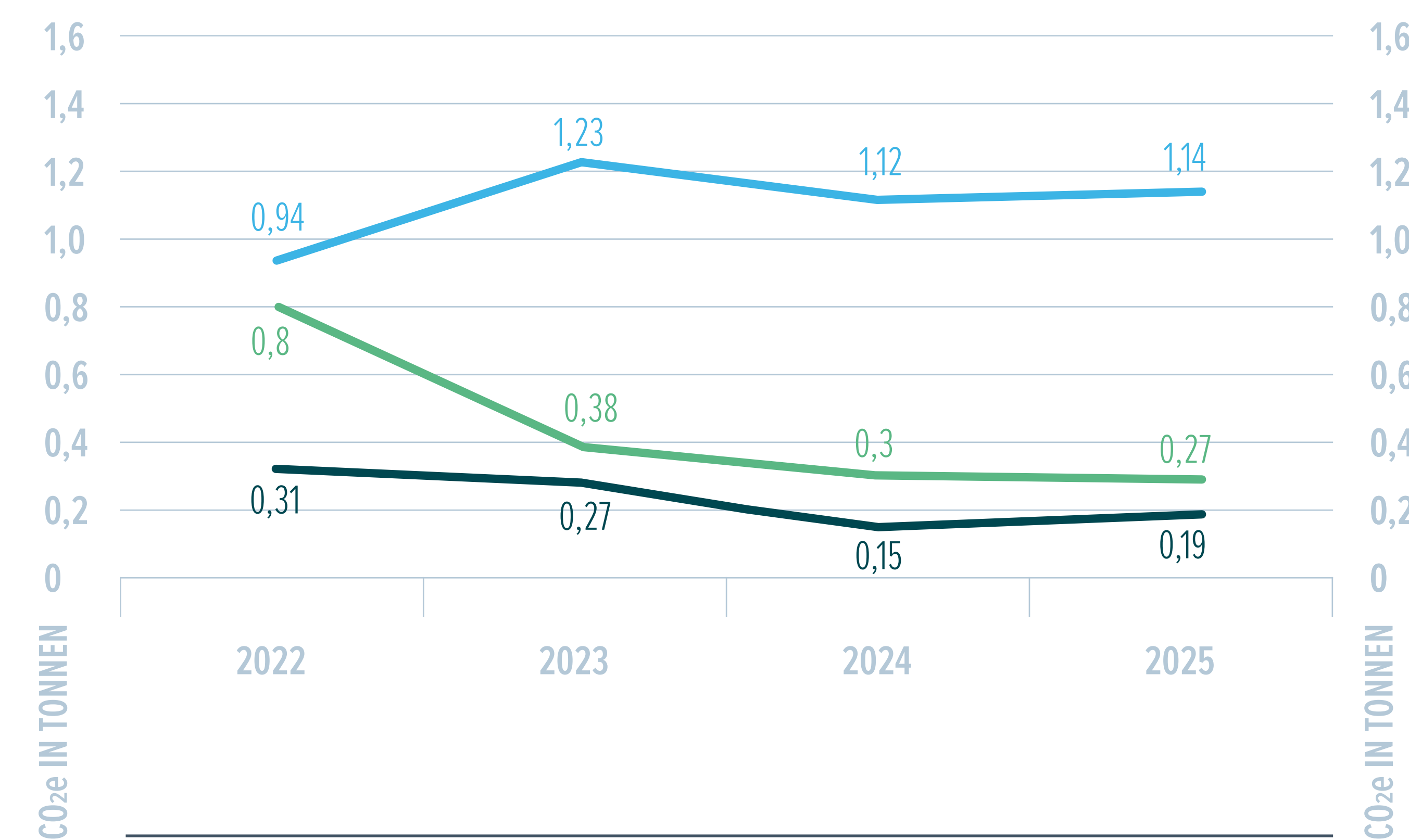
ENERGIEINTENSITÄT



INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN



TREIBHAUSINTENSITÄT NACH VZB



TREIBHAUSINTENSITÄT NACH UMSATZ IN MIO €



SCOPE 1
SCOPE 2
SCOPE 3

EINSPAREN VON TREIBHAUSGASEMISSIONEN

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. Wir schaffen weitere Fahrzeuge mit nicht-fossilem Antrieb an. Bis 2030 sollen es zu 90 % Elektro- und Hybridfahrzeuge sein.

STROM

Um den Energieverbrauch zu senken, wurden in fast allen Büros und Produktionsstätten herkömmliche Glühlampen durch LEDs ersetzt. Alle acht Standorte von Silver Atena beziehen Strom aus erneuerbaren Energien. Strom einzusparen, 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 erfolgt. Durch diesen Kreislauf müssen nur 10 % des verbrauchten Stroms neu eingespeist werden. Ein Grund mehr, bei unseren Anlagen und Geräten die Energieeffizienz zu beobachten und möglichst zu steigern. In unserer Fertigungsstätte in Karlsfeld produzieren wir mithilfe von Photovoltaik eigenen Ökostrom.

ENTSORGUNG UND PAPIERVERMEIDUNG

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

MITARBEITERMOBILITÄT

Wir bieten Jobräder an. Mitarbeitende können über unser Unternehmen günstig ein Fahrrad leasen. Bisher nehmen 8 % unserer Belegschaft dieses Angebot an. Wir fördern außerdem die Anfahrt mit dem ÖPNV durch Zuschüsse. Das ist nicht nur klima- und umweltfreundlich, sondern auch gesundheitsfördernd.

Wir befragen unsere Mitarbeitenden regelmäßig zu ihrem Mobilitätsverhalten, um es zu analysieren. 2025 nahmen 186 Mitarbeitende (39 %) daran teil (2024: 246 Teilnehmende, 54 %). Der größte Anteil nutzte 2025 weiterhin das Auto, um zur Arbeit zu fahren (73 %). Es folgten Nutzer des öffentlichen Nahverkehrs (15 %), Radfahrer (8 %) und Motorradfahrer (1 %). Der durchschnittliche einfache Weg zur Arbeit war 26,47 Kilometer lang.

Weil die Berechnungsmethode, nach der wir die verschiedenen Verkehrsmittel differenziert betrachten, sich änderte, weichen die Ergebnisse aus 2025 zu den Vorjahren ab. Die Verteilung der genutzten Verkehrsmittel blieb jedoch stabil, was die Aussagekraft der Ergebnisse bestätigt.

8 %

DER MITARBEITENDEN NEHMEN
DAS ANGEBOT DER JOBRÄDER AN

→ EINSPAREN VON TREIBHAUSGASEMISSIONEN

DIENSTREISEN

Wir entscheiden uns bewusst für oder gegen Dienstreisen. Zunehmend setzen wir auf digitale Formate, um Emissionen zu reduzieren. Virtuelle Meetings und Konferenzen sind heute fester Bestandteil unserer Geschäftspartnerschaften. Sie tragen zu weniger Geschäftsreisen bei, ohne die Qualität der Zusammenarbeit zu beeinträchtigen. Die Emissionen sanken von 2019 bis 2025 um 155,99 Tonnen CO₂e.

AUCH KÜNFTIG WERDEN WIR DIENSTREISEN
AUF DAS NOTWENDIGE MASS BEGRENZEN UND
DIGITALE ALTERNATIVEN SINNVOLL NUTZEN.

CO₂-GUTSCHRIFTEN UND INTERNE CO₂-BEPREISUNGSSYSTEME

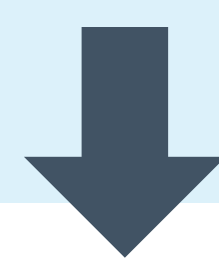
Silver Atena erwarb bisher keine CO₂-Gutschriften, um den Ausstoß von Treibhausgasen zu kompensieren. Auch wendeten wir keine internen CO₂-Bepreisungssysteme an.

ROADMAP ZUR CO₂-NEUTRALITÄT

Wir sind bis 2030 CO₂-neutral. Um dieses Ziel zu erreichen, rief das Nachhaltigkeitskomitee 2024 das Projekt CO₂-Neutralität ins Leben. Eine interdisziplinäre Projektgruppe, der Personen aus den Teams Nachhaltigkeit, Einkauf, Produktion und Quality angehören, entwickelte Maßnahmen auf Basis der Emissionen aus dem Corporate Carbon Footprint 2023.

DAS VORGEHEN

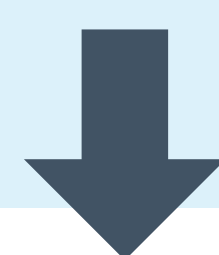
EMISSIONEN ANALYSIEREN



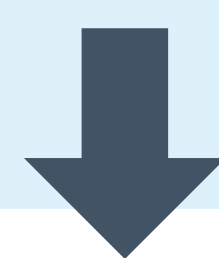
MASSNAHMEN PRIORISIEREN



UMSETZUNG (KURZ / MITTEL / LANG)



MONITORING & ANPASSUNG



KOMPENSATION NICHT VERMEIDBARER EMISSIONEN

Das Nachhaltigkeitskomitee analysierte die Emissionen aller drei Scopes. Um sie zu verringern, bewertete das Komitee mögliche Maßnahmen. Es zog externe Expertise hinzu, um die Ergebnisse abzusichern. Ein realistischer Maßnahmenplan, den das Nachhaltigkeitskomitee mit der Geschäftsführung abstimmte, ermöglicht nun, CO₂ zu reduzieren.

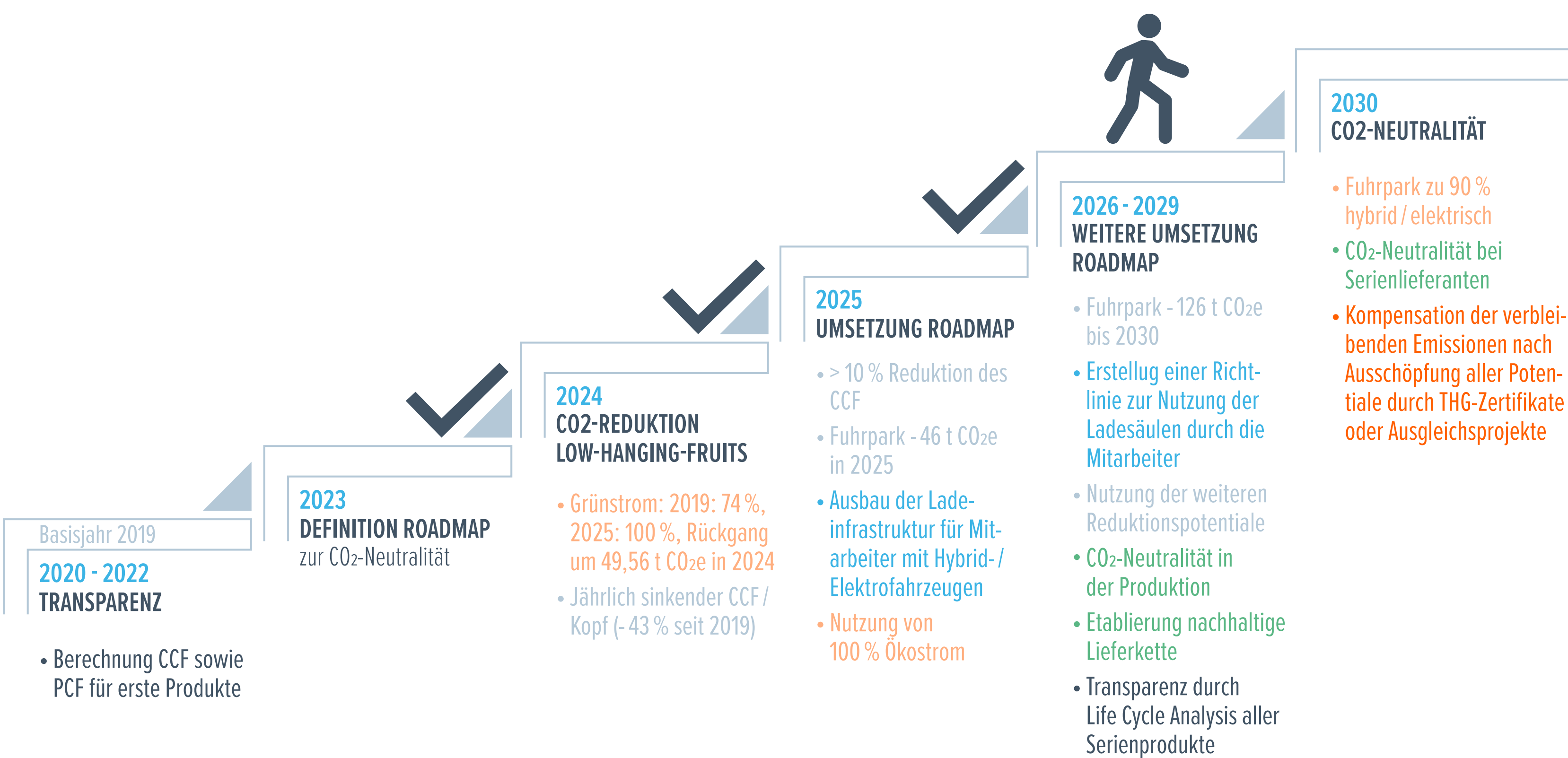
Um einschätzen zu können, wie die geplanten Maßnahmen wirken, simulierten wir die Emissionsentwicklung bis 2030.

DARAUS ERGABEN SICH ZWEI ZENTRALE ERKENNTNISSE:

1. Die größten CO₂-Einsparpotenziale haben wir bereits in den vergangenen Jahren erkannt und handeln entsprechend.
2. Wir können einen Großteil der verursachten CO₂-Emissionen, etwa aus den Anfahrten der Mitarbeitenden, nicht aus eigener Kraft senken. Deshalb prüfen wir Kompensationsmöglichkeiten und entwickeln dazu eine Strategie.



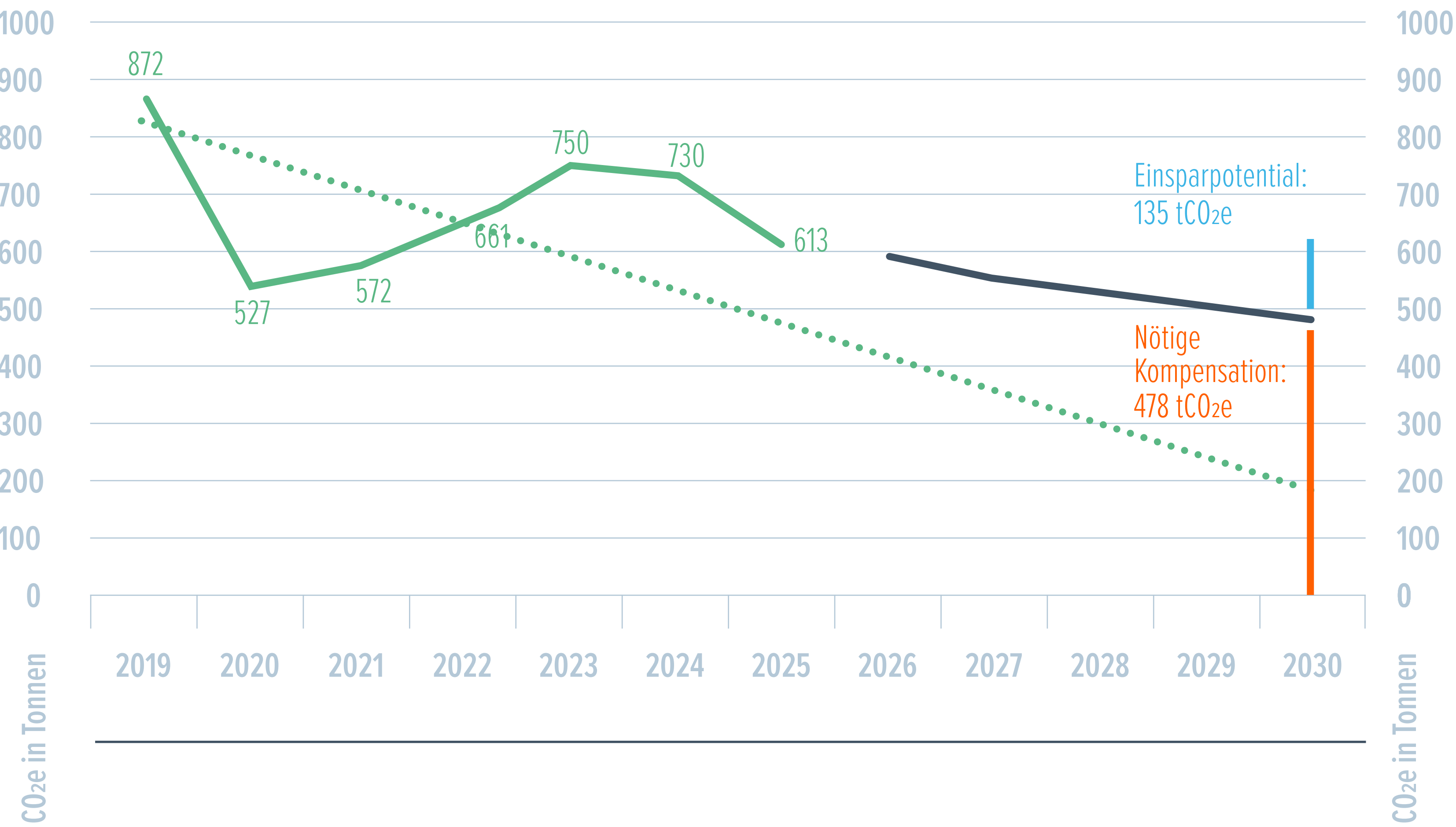
UNSER WEG ZUR CO₂-NEUTRALITÄT



UNSER ZIEL: CO₂-NEUTRALITÄT BIS 2030

- Vermeidung
- Effizienz
- Kompensation
- Reduktion
- Substitution
- Analyse

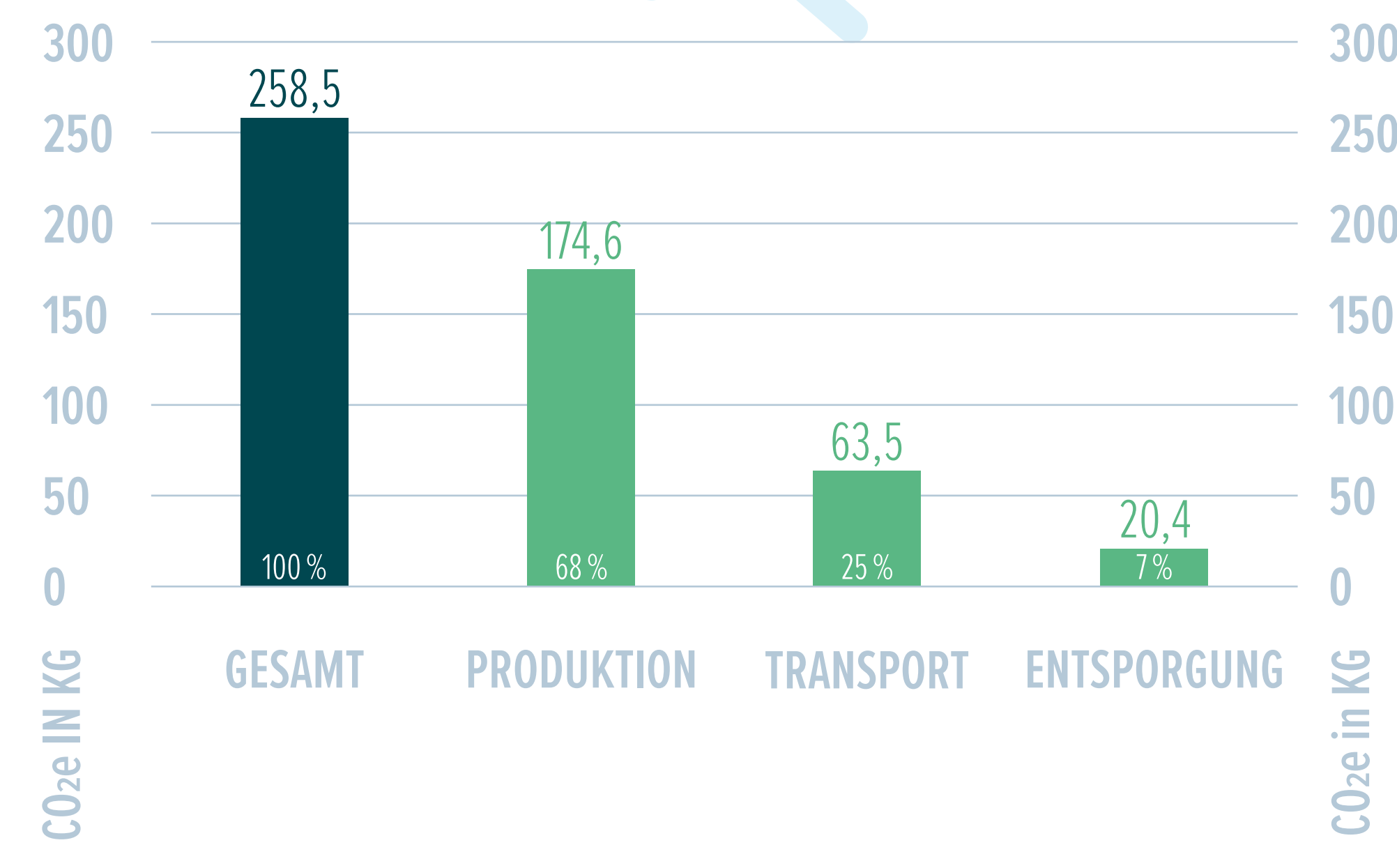
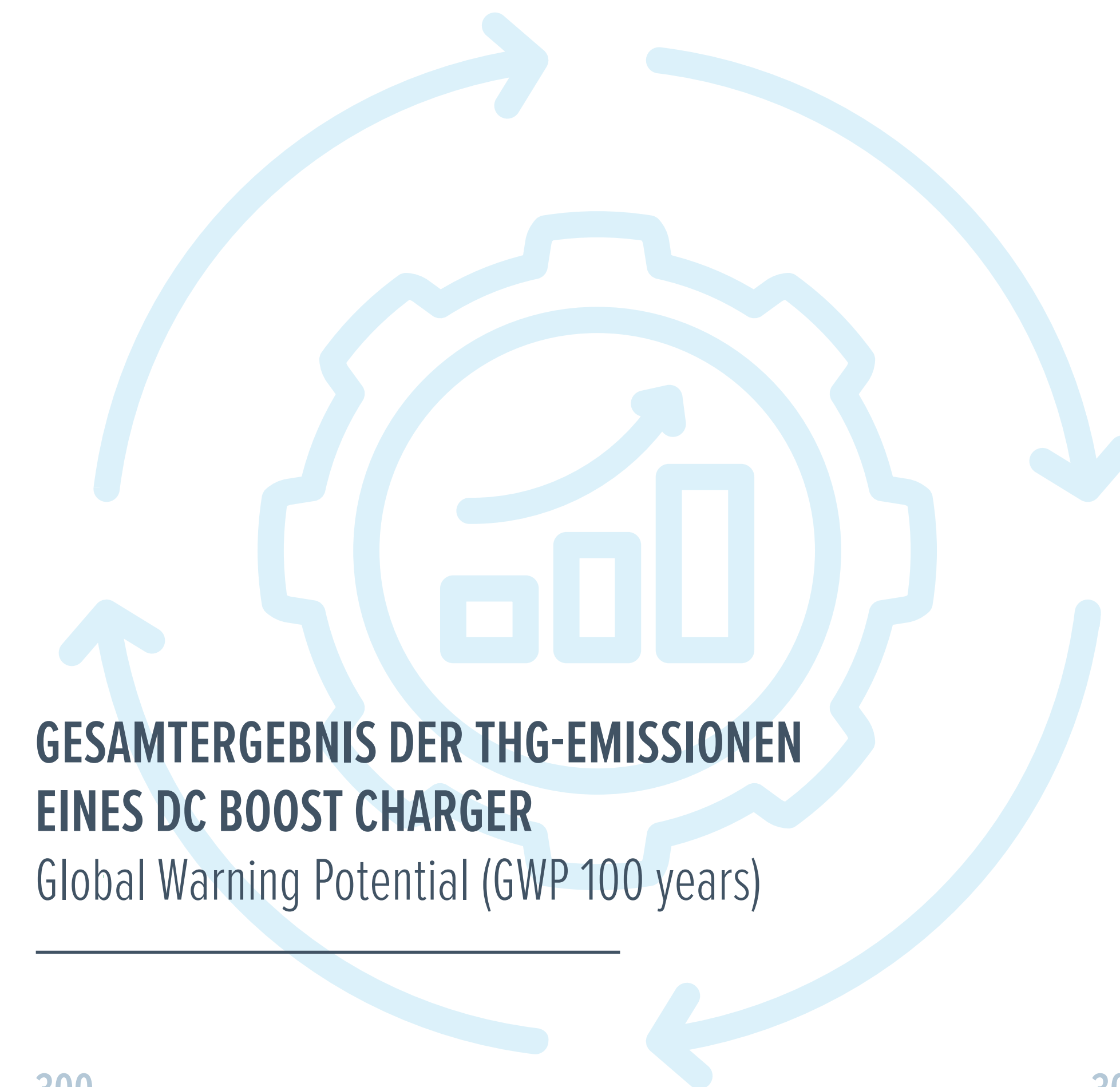
ROADMAP CO₂-NEUTRALITÄT BIS 2030



LIFE CYCLE ANALYSIS / PRODUCT CARBON FOOTPRINT

Wir wollen die Treibhausgasemissionen unserer Produkte entlang des Lebenszyklus transparent machen und Reduktionspotenziale erkennen. In ersten Projekten analysierten wir die Höhe der Emissionen ausgewählter Produkte, insbesondere aus Transport, Produktion und Entsorgung im Sinne des Cradle-to-Gate-Ansatzes. So ermittelten wir pro gefertigtem DC Boost Charger einen Product Carbon Footprint (PCF) in Höhe von 258,5 kg CO₂e.

Aktuell arbeiten wir daran, den PCF schneller und effizienter zu ermitteln und die Prozesse zu standardisieren. Das ist auch deshalb notwendig, weil die Kunden nach den PCFs der von ihnen bestellten Produkte fragen und weil die Regularien zunehmen. Bei neuen Projekten beginnen wir mit den PCF-Betrachtungen in frühen Phasen wie der Angebotsphase. Für laufenden Projekte bereiten wir derzeit die PCF-Berechnung vor. Mittelfristig wollen wir sie weiter skalieren und auf Serienprodukte ausweiten. Dazu verbessern wir die Datenqualität und steigern den Anteil realer Primärdaten.



WIR WOLLEN DIE UMWELTWIRKUNG UNSERER PRODUKTE MÖGLICHST GERING HALTEN. DESHALB INTEGRIEREN WIR KÜNFTIG DIE PRODUCT CARBON FOOTPRINT-BERECHNUNGEN IN UNSERE ENTWICKLUNGS- UND ANGEBOTSPROZESSE.

EINHALTEN DER REACH- UND ROHS-VERORDNUNGEN

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

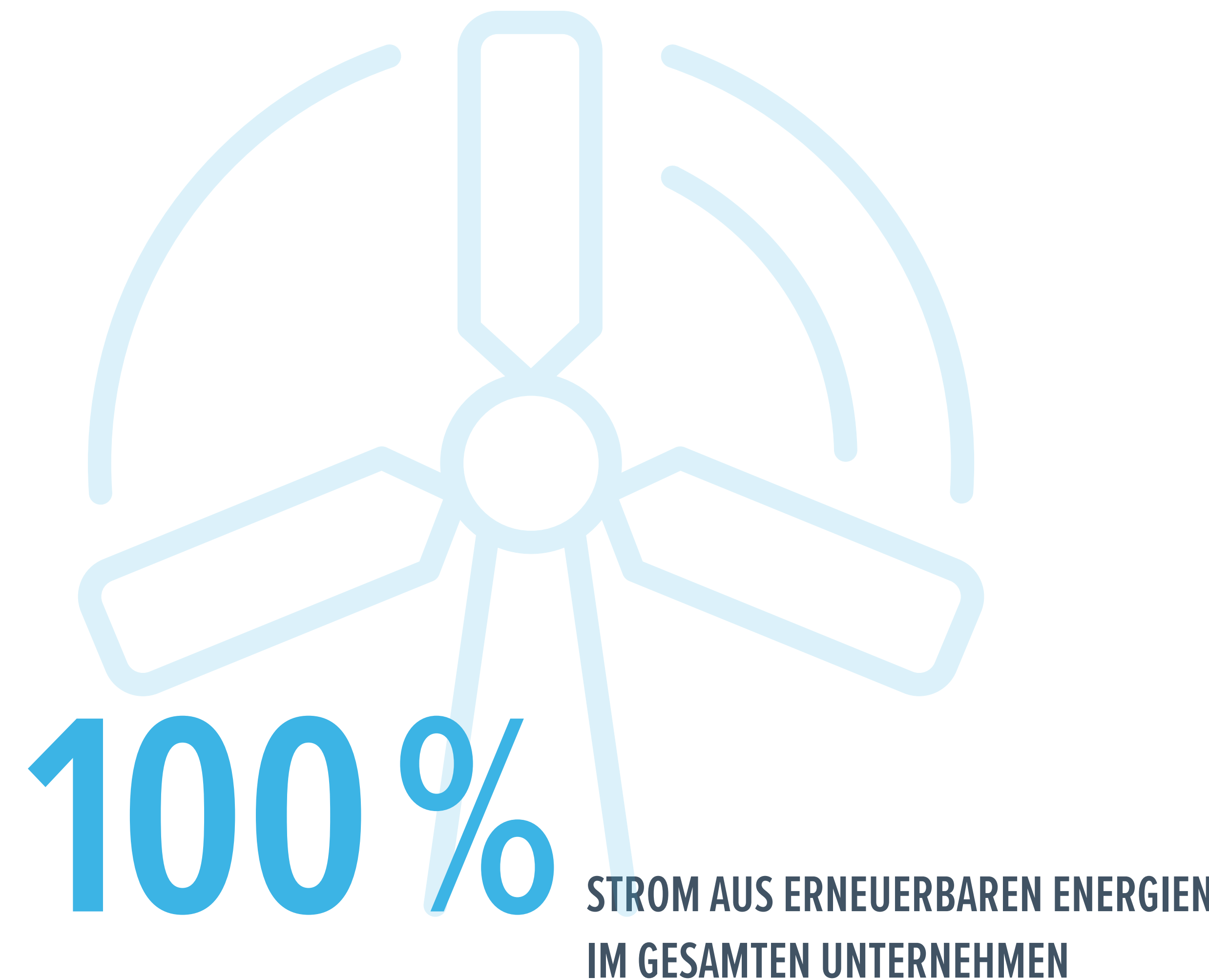
Für einige Kundenprojekte ist auch die Richtlinie 2000/53/EG relevant. Sie verpflichtet uns zu einer festgelegten Wiederverwendungs- und Verwertungsrate. Wo möglich, verwenden wir Rezyklate. Wir respektieren die geltenden Stoffverbote laut GADSL-Liste.



Bereits bei der Entwicklung prüfen wir, ob die zukünftigen Produkte den REACH- und RoHS-Verordnungen genügen, damit kein gefährdendes Material genutzt wird. So schützen wir Mensch 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 DIN EN ISO 14001 und DIN EN 16247
- 48 % Elektro- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark, dadurch stark sinkende Treibhausgasemissionen
- 100 % Strom aus erneuerbaren Energien im gesamten Unternehmen
- Wir reduzierten die fossilen Energieträger auf 17 % durch Fernwärme statt Gas- und Ölheizungen sowie mehr Elektro- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark.
- Wir reduzierten die Treibhausgasemissionen um 29 % im Vergleich zum Basisjahr 2019
- Wir verwenden an allen Standorten nachhaltiges Druckerpapier
- Wir bieten unseren Mitarbeitenden Jobräder an
- Jährliche Umfragen, um die Treibhausgasemissionen durch Fahrten zur Arbeit zu messen
- Wir priorisieren unsere Maßnahmen zur CO₂-Neutralität bis 2030
- Wir entwickeln ein internes Umwelt-Dashboard, das unsere Emissionswerte transparent darstellt
- Wir berechnen den Bedarf der Ladeinfrastruktur am Hauptstandort München, indem wir die echten Verbrauchswerte des Fuhrparks und der Mitarbeitermobilität einbeziehen



DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Wir präsentieren das interne Umwelt-Dashboard, um die Awareness unserer Mitarbeitenden zu steigern
- Wir bauen die Ladeinfrastruktur am Standort München mit weiteren iONiX-Ladesäulen aus
- Wir setzen die geplanten Maßnahmen zur CO₂-Neutralität bis 2030 konsequent um
- Wir erstellen eine Richtlinie, die festlegt, wie unsere Mitarbeitenden die Ladesäulen nutzen können
- Wir prüfen, ob eine Fahrgemeinschafts-App hilft, die CO₂-Emissionen aus den Anfahrten der Mitarbeitenden zu senken

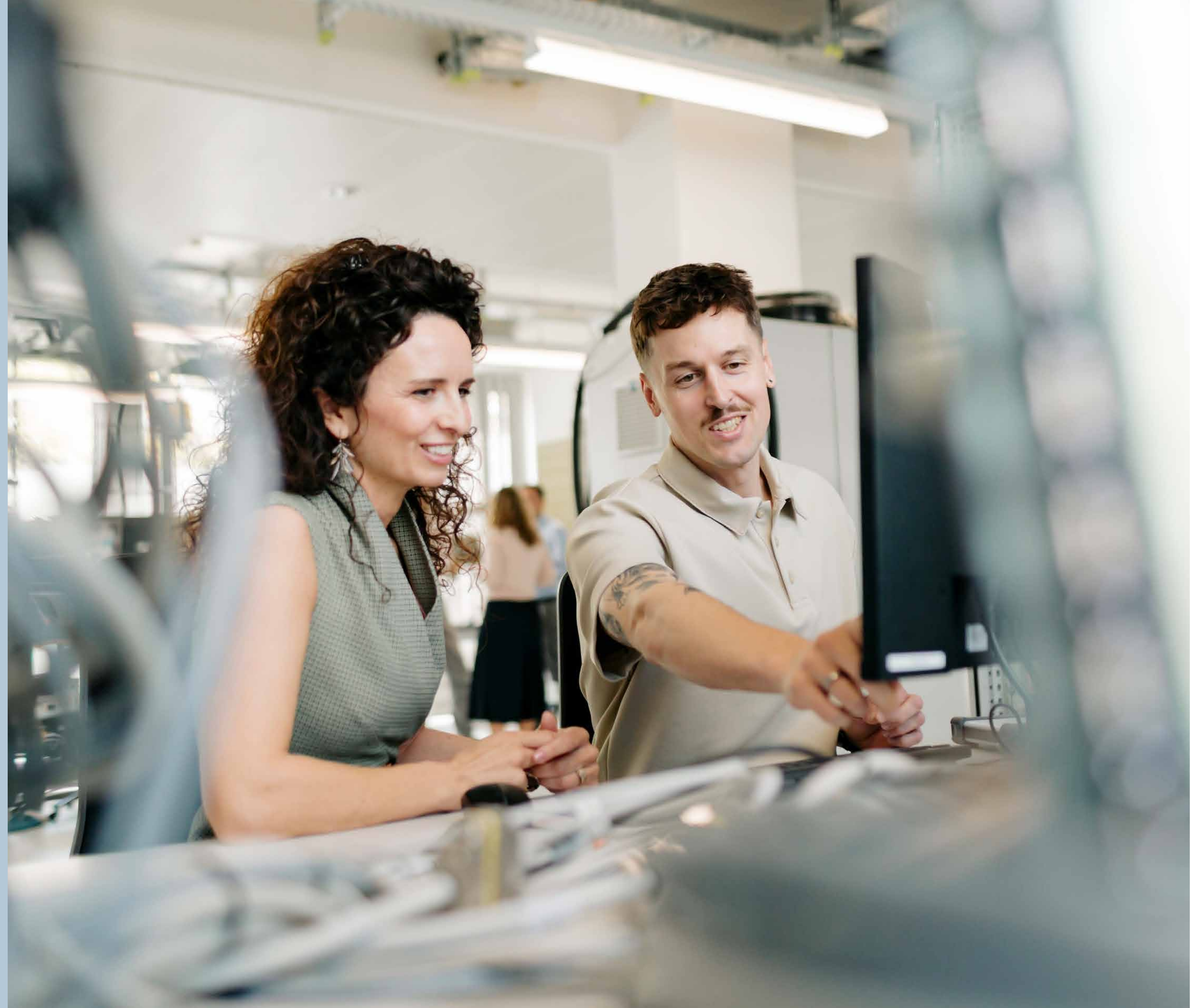
DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Anteil der Elektro- oder Hybridfahrzeuge im Fuhrpark. Ziel in 2030: 90 %, IST: 48 %
- Unser Corporate Carbon Footprint pro Kopf reduzierte sich um ca. 49 % im Vergleich zum Basisjahr 2019
- Wir folgen unserer Roadmap zur CO₂-Neutralität. Allein von 2024 bis 2025 verringerte sich unser Corporate Carbon Footprint um 19 %.
- 100 % Ökostrom
- Eigenverbrauchsquote des eigenerzeugten Stroms der PV-Anlage am Standort Karlsfeld: 67 %



LIEFERANTEN UND PARTNER

„INTEGRITÄT, TRANSPARENZ UND QUALITÄT
BILDEN DIE GRUNDLAGE UNSERER
ZUSAMMENARBEIT MIT LIEFERANTEN UND
GESCHÄFTSPARTNERN.“





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).

Dieses Handlungsfeld behandelt die Anforderungen der ESRS zu Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette (S2) sowie zu Ressourcennutzung (E5), Klimaschutz (E1) und zum verantwortungsvollen Geschäftsverhalten (G1) in den Lieferantenbeziehungen.

Es deckt die Anforderungen (selektiv) S2-1 bis S2-5 (Lieferkette, Due Diligence, Arbeitsbedingungen), E5-1 (Material & LCA entlang der Lieferkette) und G1-2 (Geschäftsbeziehungen, Code of Conduct) ab.

UNSERE ZIELE

Wir etablieren eine nachhaltige Wertschöpfungskette bis 2030.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Wir aktualisieren unseren Supplier Code of Conduct.

ANFORDERUNGEN LIEFERANTEN

Wir erarbeiten einen risikobasierten Ansatz zur Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien (bis 30.09.2026).

LIEFERANTENQUALIFIZIERUNG

Wir passen die Lieferantenqualifizierung an bestehende gesetzliche und kundenseitige Anforderungen an.

UNSERE LIEFERKETTE

Silver Atena produziert Steuergeräte und bezieht die dafür notwendigen Komponenten von spezialisierten Lieferanten. Darunter sind Druckgussgehäuse, Spritzgussteile, Drehteile, Tiefziehteile, konfektionierte Kabel, Drosseln, bestückte Leiterplatten (PCBA) und Powermodule.

DIE AUSWAHL DER LIEFERANTEN VERLÄUFT IN DREI STUFEN

- Recherche und Prüfung, ob das Unternehmen unsere Grundanforderungen zu Zertifizierungen, Ausstattung, Kompetenz und Standort erfüllt. Wir bewerten Umweltaspekte und soziale Faktoren auf Basis der Anforderungen des Kunden, der uns den jeweiligen Auftrag erteilt hat.
- Entspricht der mögliche Lieferant unseren Anforderungen, stellen wir einen direkten Kontakt her.
- Verläuft der Kontakt positiv, auditieren wir das Unternehmen.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Regulatorische Anforderungen steigen, unsere Kunden erwarten zunehmend nachhaltige Produkte. Auch wirken sich Störungen in der Lieferkette negativ auf unseren Output aus. Diese Faktoren beziehen wir in unser Lieferantenmanagement ein. Stetig integrieren wir Nachhaltigkeits- und Sorgfaltpflichten in die Lieferkette, um Risiken entlang der Wertschöpfungskette zu erkennen, zu bewerten und zu steuern.

Unser Einkauf bewertet Serienlieferanten regelmäßig nach festgelegten Kriterien. Bei der Auswahl spielen Nachhaltigkeitskriterien eine wachsende Rolle, sie werden im Lieferantenmanagement schrittweise verankert.



—> UNSERE LIEFERKETTE

Zusätzlich zu Selbstauskünften der Lieferanten berücksichtigen wir externe Datenquellen und reisen für Audits an. Kennzahlen und Bewertungsmechanismen bauen wir aus, um Fortschritte messbar zu machen und die Transparenz entlang der Lieferkette zu erhöhen.

UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER LIEFERANTEN UND PARTNERN

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

Wir wählen unsere Lieferanten sorgfältig nach Qualität und Regionalität aus und achten darauf, dass sie ihre soziale und ökologische Verantwortung wahrnehmen. Bei der Zusammenarbeit legen wir großen Wert auf Transparenz, die wir mithilfe digitaler Tools verbessern.

Mit unseren direkten Lieferanten stehen wir in engem Kontakt und stellen sicher, dass sie unsere Standards einhalten. Das prüfen wir stichprobenartig in internen Audits und lassen es uns in Gesprächen bestätigen.

Unser Einfluss konzentriert sich dabei auf unsere direkten Geschäftspartner. Gleichzeitig erwarten wir von ihnen, dass sie unsere Anforderungen entlang ihrer jeweiligen Lieferketten weitergeben.

Wir sind uns bewusst, dass die vollständige Transparenz und Kontrolle der gesamten Wertschöpfungskette herausfordernd bleibt.

ZAHLUNGSPRAKTIKEN

Unsere Zahlungspraktiken sind von den Lieferantengruppen unabhängig. Wir behandeln Lieferanten aller Größen gleich. Das Zahlungsziel von 30 Tagen überschreiten wir um 10 Tage. Dieser Wert umfasst alle Rechnungen und liegt somit bei 100 %. Wir werten die Kennzahlen regelmäßig in umfangreichen Reports mithilfe des Tools ESKER aus. Unsere Einkaufsbedingungen sind für alle Lieferanten auf unserer Homepage ersichtlich. Wir weisen bei jeder Bestellung darauf hin.

TRANSPORTWEGE

Unsere direkten Lieferanten sind in Europa ansässig. Gleichzeitig beziehen diese – branchenbedingt – Material und Vorprodukte aus globalen Lieferketten, insbesondere aus Asien. Wo möglich, bevorzugen wir regionale Beschaffung, um Transportwege zu reduzieren. Aus technologischen und marktbedingten Gründen ist dies jedoch nicht immer realisierbar.

Um die Transportwege dennoch effizient zu gestalten, optimieren wir unsere Lieferkettenprozesse und vermeiden unnötige Transportwege. So steuern wir, dass unsere Partner innerhalb der Wertschöpfungskette sich untereinander beliefern.



CO₂-NEUTRALITÄT DER SERIENLIEFERANTEN

Wir wollen bis 2030 CO₂-neutral sein. Um dieses Ziel zu erreichen, beziehen wir unsere Lieferkette intensiver ein als bisher, angefangen bei den Serienlieferanten.

Deshalb gründeten wir 2024 eine Projektgruppe. Sie definiert, welche Anforderungen wir stellen und wie wir vorgehen, um Klimaschutzaspekte in die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten aufzunehmen. Wir arbeiten daran, die Emissionen in der Lieferkette transparent zu machen, Reduktionspotenziale zu erkennen und Klimaschutzmaßnahmen zu entwickeln.

Im ersten Schritt prüfen wir, wie wir Nachhaltigkeits- und Klimakriterien systematisch in Lieferantenauswahl, Bewertung und Angebotsanfragen (RFQ) integrieren können. Dazu bewerten wir Informationen zu Emissionen, Zertifizierungen und Nachhaltigkeitsaktivitäten der Lieferanten.

**WIR SIND
CO₂-NEUTRAL
BIS**
2030



BERECHNUNG DER LIFE CYCLE ANALYSIS

Damit wir die Umweltwirkungen unserer Produkte bewerten können, berücksichtigen wir die Ökobilanzen entlang der Lieferkette. Für Life Cycle Analysen (LCA) sind belastbare Daten unserer Serienlieferanten entscheidend.

Um unsere Methodik weiterzuentwickeln, haben wir in Pilotprojekten Life Cycle Analysen für ausgewählte Produkte erstellt. Dabei berücksichtigten wir den Produktlebenszyklus, insbesondere Materialeinsatz, Herstellung und Transport. Die Datengrundlage bildeten u.a. Stücklisten sowie Informationen zu Werkstoffen und Prozessen. Etablierte LCA-Datenbanken und standardisierte Emissionsfaktoren kamen hinzu. Wenn nicht genügend Daten vorlagen, arbeiteten wir mit geeigneten Annahmen.

Die Analysen haben gezeigt, dass die Rohstoffherstellung die Treibhausgasemissionen stark beeinflusst. Wir nutzen diese Erkenntnisse, um unsere Produkte weiterzuentwickeln und um uns auf zukünftige Anforderungen an die Nachhaltigkeit vorzubereiten.



UNSER SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Verantwortungsvolles Handeln ist die Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Unsere Werte sind der Maßstab, nach dem wir Entscheidungen treffen, Innovationen gestalten und mit unseren Geschäftspartnern zusammenarbeiten. Wir handeln nach den Prinzipien

- Integrität,
- Respekt für Menschenrechte,
- nachhaltiges Wirtschaften und
- höchste Standards in Qualität, Sicherheit und Technologie.

Silver Atenas Supplier Code of Conduct orientiert sich an international anerkannten Rahmenwerken – darunter die Prinzipien des UN Global Compact, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Kern-

normen, die OECD-Leitsätze sowie einschlägige europäische Rechtsakte. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie diese Werte teilen.

Unser Kodex gilt für alle Geschäftspartner, die Waren oder Dienstleistungen an Silver Atena liefern, einschließlich Subunternehmern und Tochtergesellschaften.



DIE PRINZIPIEN DES SUPPLIER CODE OF CONDUCT VON SILVER ATENA



GRUNDSÄTZE UND ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

- Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung
- Geschenke und Einladungen
- Interessenkonflikt
- Fairer Wettbewerb
- Konfliktmineralien
- Gute Handelspraktiken
- Finanzen
- Geistiges Eigentum und Produktfälschungen

INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

- Informationssicherheit und Schutz personenbezogener Daten
- Cloud-Nutzung und Datenverarbeitung durch Dritte
- Sensible, vertrauliche und geschützte Informationen

DIGITALE ETHIK UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

- Algorithmische Verantwortung und Digitale Fairness
- Einsatz von Künstlicher Intelligenz
- Erfüllung der Anforderungen des EU AI Act
- Umgang mit Generativer KI
- Schulung und Awareness für neue Technologien

SOZIALE VERANTWORTUNG

- Menschenrechte
- Beschäftigungspraktiken
- Gesundheit und Sicherheit

UMWELT

- Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze
- Tierwohl
- Ressourcenschonung
- Verbot schädlicher Bodenveränderungen
- Schutz von Landrechten
- Verringerung der Treibhausgasemissionen

SUPPLY CHAIN

- Nachhaltige Beschaffung

GOVERNANCE UND ABSCHLIESSENDE ERKLÄRUNG

- Die Verpflichtung des Lieferanten
- Whistleblowing
- Prüf- und Auditrechte
- Korrekturmaßnahmen

GRUNDSÄTZE UND ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

BESTECHUNGS- UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Unsere Lieferanten müssen Antikorruptionsgesetze und -vorschriften einhalten und jederzeit ehrlich, fair und transparent handeln. Es ist untersagt, Bestechungs- oder Schmiergelder und unangemessene Geschenke anzubieten, zu gewähren oder anzunehmen. Korruption ist zu verhindern.

GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Diese anzunehmen, muss sowohl gesetzlich und vertraglich zulässig als auch branchenüblich und angemessen sein. Versuche von Einflussnahme sind tabu. Geld ist grundsätzlich unzulässig.

INTERESSENKONFLIKT

Unseren Lieferanten vermeiden Interessenkonflikte. Treten diese dennoch auf, sind unsere Mitarbeitenden verpflichtet, sie unverzüglich anzuzeigen.

FAIRER WETTBEWERB

Kartell- und Wettbewerbsgesetze sind einzuhalten. Unlautere Geschäftspraktiken wie Absprachen über Preise, Angebote und Geschäftsbedingungen sind strengstens untersagt.



KONFLIKTMINERALIEN

Unsere Lieferanten müssen sicherstellen, dass sie keine Konfliktminerale an Silver Atena liefern. Wir lehnen es ab, bewaffnete Gruppen direkt oder indirekt zu finanzieren oder zu Menschenrechtsverletzungen beizutragen. International anerkannte Menschenrechte sind zu respektieren. Ein verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement für alle eingesetzten Mineralien und Rohstoffe – insbesondere aus Konflikt- und Hochrisikogebieten – ist Pflicht.

GUTE HANDELSPRAKTIKEN

Unsere Lieferanten müssen die EU-Dual-Use-Verordnung, die BAFA-Richtlinien und alle relevanten Exportkontrollvorschriften einhalten. Das betrifft auch Gesetze zu Sanktionen und Embargos.

FINANZEN

Es darf keine Vorteile aus Betrug, Unterschlagung, Diebstahl, Fälschung oder Veruntreuung von Vermögenswerten geben. Unsere Lieferanten müssen die Anforderungen des deutschen Geldwäschegesetzes sowie der EU-Geldwäscherichtlinie erfüllen und Geldwäsche verhindern. Wir erwarten eine faire Zahlungsmoral, das Einhalten geltender Steuergesetze und das Verhindern von Steuerhinterziehung.

Geistiges Eigentum und Produktfälschungen: Um geistiges Eigentum zu schützen, müssen unsere Lieferanten sämtliche Vorschriften einhalten. Das gilt auch für den Schutz vor Offenlegung, Patente, Urheberrechte, Design und Marken. Software muss rechtmäßig erworben oder lizenziert sein. Gefälschte Teile und/oder Materialien dürfen nicht in die Lieferkette gelangen. Die Lieferanten dürfen Informationen von Silver Atena nur weitergeben, nachdem wir schriftlich zugestimmt haben.

INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

INFORMATIONSSICHERHEIT UND SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Unsere Lieferanten müssen ihre digitalen Plattformen, IT-Systeme und vernetzten Anwendungen so gestalten, dass Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit, Nachvollziehbarkeit und Rückverfolgbarkeit aller Informationen und Datenträger sichergestellt werden. Cybersicherheit ist zu gewährleisten.

CLOUD-NUTZUNG UND DATENVERARBEITUNG DURCH DRITTE

Es dürfen ausschließlich vertrauenswürdige Anbieter eingesetzt werden. Die Standorte der Rechenzentren müssen in Europa sein.

SENSIBLE, VERTRAULICHE UND GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Dabei handelt es sich um schriftlich, mündlich oder elektronisch als vertraulich gekennzeichnete Informationen zu Technik, Finanzen, Personen, operativen Vorhaben und Betriebsgeheimnissen.



DIGITALE ETHIK UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

ALGORITHMISCHE VERANTWORTUNG UND DIGITALE FAIRNESS

Automatisierte Entscheidungen müssen nachvollziehbar sein, manipulative Interface-Gestaltungen („Dark Patterns“) sind untersagt.

EINSATZ VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Betroffene Personen müssen über automatisierte Prozesse informiert werden. KI-Modelle sind auf Genauigkeit und Fairness zu prüfen. Sie dürfen weder Geheimhaltungspflichten noch Urheberrechte verletzen.

ERFÜLLUNG DER ANFORDERUNGEN DES EU AI ACT

KI-Systeme dürfen nur in Übereinstimmung mit den Anforderungen des EU AI Act eingesetzt, entwickelt oder bereitgestellt werden.

UMGANG MIT GENERATIVER KI

Vertrauliche Informationen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung in generativen KI-Systemen verarbeitet werden. Generative KI-Systeme zu Manipulation, Desinformation oder Täuschung einzusetzen, ist strikt untersagt.

SCHULUNG UND AWARENESS FÜR NEUE TECHNOLOGIEN

Die Lieferanten müssen ihre Mitarbeitenden regelmäßig zu KI, Automatisierung und Big Data schulen. Dabei sind Ethik, Datenschutzanforderungen und Compliance abzudecken.

SOZIALE VERANTWORTUNG

MENSCHENRECHTE

Sie sind gemäß der UN-Charta zu achten. Menschenhandel, moderne Sklaverei, Kinder-, Zwangs-, Schuld- und Pflichtarbeit sind verboten.

BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

Unsere Lieferanten müssen die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation einhalten. Das betrifft gesetzliche Bestimmungen und Tarifverträge zu Arbeits- und Ruhezeiten, Überstunden, Urlaub, Elternzeit und Krankheit. Die physische sowie psychische Gesundheit der Beschäftigten ist zu schützen.

Es sind mindestens der gesetzliche Mindestlohn sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen zu zahlen. Es gilt die Vereinigungsfreiheit, ein konstruktiver Dialog zwischen Beschäftigten und Management ist zu ermöglichen. Gleichbehandlung unabhängig von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, Staatsangehörigkeit oder politischer Präferenz ist einzuhalten. Die Rechte von Minderheiten und indigenen Bevölkerungsgruppen sind zu schützen. Belästigung, Einschüchterung, psychischer oder physischer Missbrauch, Drohungen, Mobbing oder Gewalt sind strikt zu unterbinden. Der Einsatz von Sicherheitskräften, die Menschenrechte verletzen könnten, ist untersagt.



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Unsere Lieferanten müssen Beschäftigte, Auftragnehmer und Besucher schützen und arbeitsbedingte Verletzungen, Krankheiten oder Todesfälle verhindern. Alle Produktionsprozesse müssen geltende Sicherheitsstandards erfüllen. Qualitäts- und Produktsicherheitsvorschriften sind einzuhalten.



UMWELT

EINHALTUNG ALLER GELTENDEN UMWELTGESETZE

Alle lokalen, nationalen, regionalen und internationalen Umweltvorschriften zu Entsorgung von Chemikalien und Abfällen, Industrieabwässern und Luftemissionen sind einzuhalten.

TIERWOHL

Tierversuche sind nur dann zulässig, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben oder für den Schutz der menschlichen Gesundheit zwingend erforderlich sind.

RESSOURCENSCHONUNG

Der Verbrauch von Wasser, Energie und Rohstoffen ist zu überwachen und systematisch zu reduzieren. Ressourcen müssen effizient und sparsam eingesetzt werden. Das gilt auch für die Beschaffung. Ein Abfallmanagementsystem ist einzuführen.

VERBOT SCHÄDLICHER BODENVERÄNDERUNGEN

Die natürliche Grundlage zur Nahrungsmittelproduktion und die menschliche Gesundheit sind zu schützen.

SCHUTZ VON LANDRECHTEN

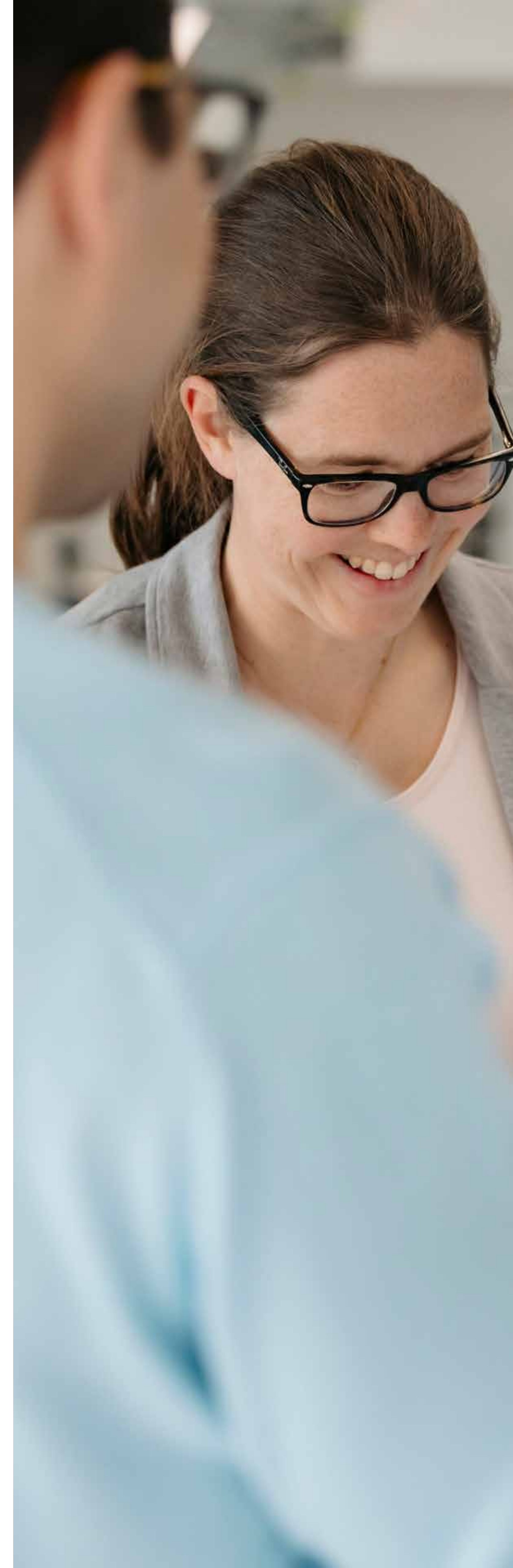
Die rechtswidrige Zwangsräumung oder Enteignung von Land, Wäldern oder Gewässern ist untersagt.

VERRINGERUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Unsere Lieferanten müssen ihre Emissionen in Luft, Wasser und Boden sowie ihre Abwässer und Abfälle überwachen und Reduktionspotenziale nutzen. Energieeffizienz ist Pflicht. Ihre Betriebe sollten mit erneuerbaren Energien versorgt werden. Das Verpackungsmaterial sollte die Kreislaufwirtschaft fördern.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Unsere Lieferanten müssen über die Herkunft und Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen, soziale und ökologische Risiken, dokumentierte Scope-3-Treibhausgasemissionen, Risikobewertungen und Due-Diligence-Prozesse sowie wesentliche Auswirkungen auf Umwelt, Menschenrechte und Gesellschaft im Sinne der CSRD Bericht erstatten. Diese Standards müssen entlang ihrer gesamten Lieferkette eingehalten werden.



GOVERNANCE UND ABSCHLIESSENDE ERKLÄRUNG

DIE VERPFLICHTUNG DES LIEFERANTEN

Nehmen Lieferanten einen Auftrag von Silver Atena an, verpflichten sie sich, diesen Kodex einzuhalten.

WHISTLEBLOWING

Unsere Lieferanten richten ein vertrauliches und repressionsfreies System ein, über das Mitarbeitende Verstöße melden können.

PRÜF- UND AUDITRECHTE

Silver Atena ist berechtigt, die Einhaltung dieses Kodex durch Informationsanfragen oder Audits zu prüfen.

KORREKTURMASSNAHMEN

Festgestellte Verstöße werden nach maximal 30 Tagen korrigiert. Je nach Schwere eines Verstoßes sind eine Suspendierung der Lieferbeziehung, eine Meldung an relevante Behörden und ein Ende des Vertrags möglich.

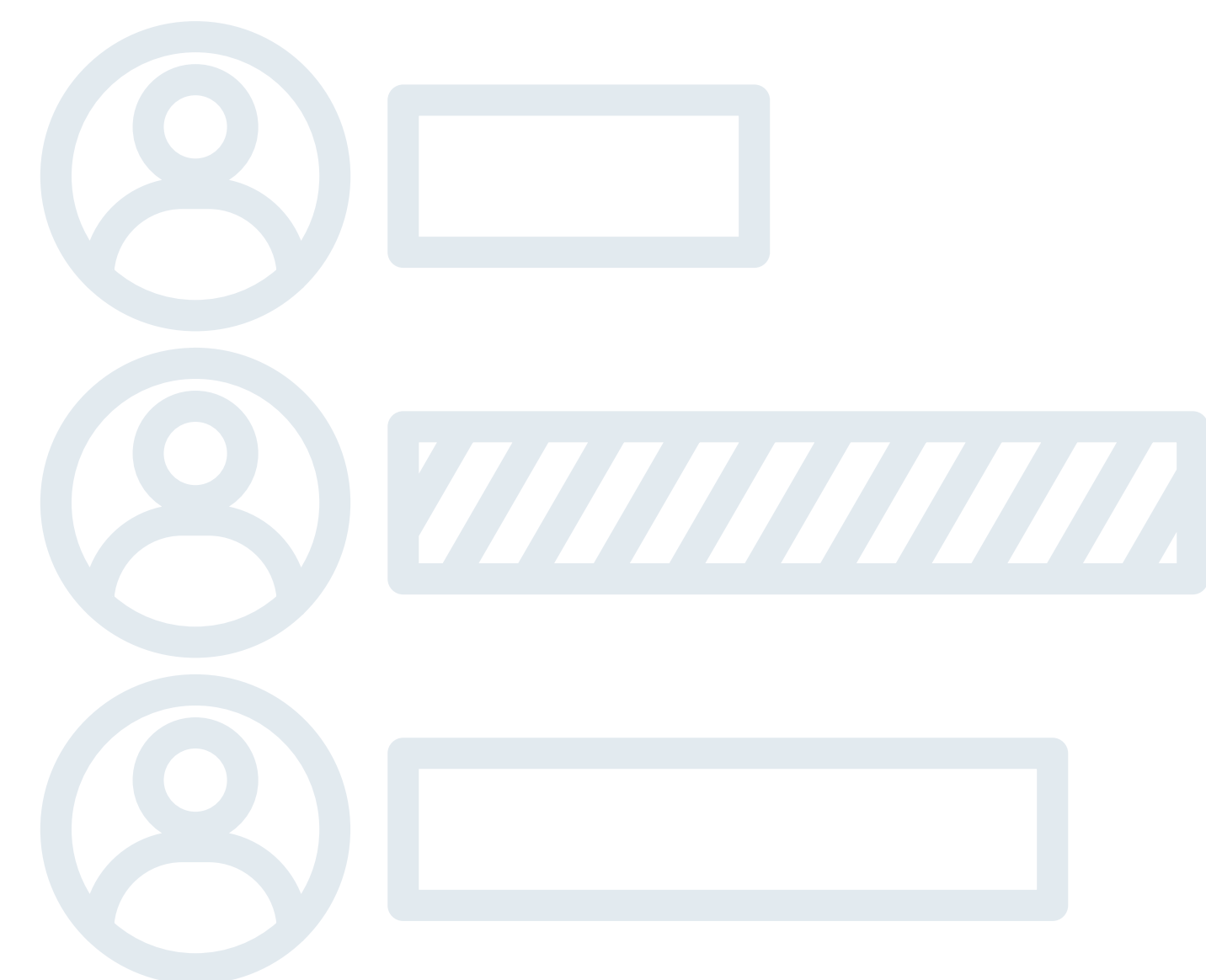
DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT

- Wir achten auf regionale Lieferanten
- Wir prüfen zukünftige Lieferanten und wählen sie sorgsam aus
- Durch innovative Produkte, die wir bei neuen Lieferanten eingeführt haben, sind wir wettbewerbsfähiger geworden
- Wir haben den Supplier Code of Conduct aktualisiert



DAS SIND UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE

- Wir errechnen die Life Cycle Analysis weiterer Serienprodukte, perspektivisch mit Realdaten
- Mit unseren Lieferanten stimmen wir Fahrpläne zur Klimaneutralität ab
- Wir prüfen die Selbstauskünfte unserer Lieferanten
- Wie prüfen Preise und Konditionenanfragen
- Wir stärken die Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette, von der Lieferantenauswahl bis zur Beschaffung



DARAN MESSEN WIR UNSEREN ERFOLG

- Unsere Lieferanten bekennen sich zur Klimaneutralität
- Anteil der ISO 14001 Zertifizierung unserer Lieferanten: 72 %
- Zahl der derzeit anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug an Lieferanten: 0
- Anteil direkter Lieferanten in Europa: 100 %

72%

UNSERER SERIENLIEFERANTEN
SIND NACH ISO 14001 ZERTIFIZIERT



FAZIT

Silver Atena veröffentlicht seit 2021 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht und schafft damit Transparenz über die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit. Obwohl wir aktuell nicht unter die Berichtspflichten der ESRS fallen, orientieren wir uns bewusst an deren Standards, um unseren Anspruch an Transparenz und Struktur zu unterstreichen.

Im Jahr 2025 haben wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten geschärft und gezielt vorangetrieben. Ein wichtiger Meilenstein war, die doppelte Wesentlichkeitsanalyse zu überarbeiten. Aus ihr leiten wir klare Handlungsfelder und Maßnahmen ab.

Unsere Roadmap zur CO₂-Neutralität bis 2030 ist ein Instrument, um unsere Emissionen strukturiert zu reduzieren. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass die Transformation zur Klimaneutralität ein langfristiger Prozess ist, der die gesamte Wertschöpfungskette einbezieht und nur gemeinsam mit unseren Partnern gelingen kann.

Ein besonderer Fokus lag im Berichtsjahr darauf, unsere Organisation zu stärken. Mit einem breit angelegten Trainingsprogramm für Personen aus allen Hierarchieebenen haben wir ein gemeinsames Verständnis für Zusammenarbeit,

Verantwortung und Führung geschaffen und die Ausrichtung des Unternehmens gefestigt.

Unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Deshalb haben wir das Betriebliche Gesundheitsmanagement ausgebaut. Initiativen wie unser internes „Trimm-Dich-Fit“-Programm fördern Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zusammenhalt unserer Belegschaft. Das bestärken die positive Resonanz und die weiteren Auszeichnungen unseres Engagements für Nachhaltigkeit und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Zudem binden wir Nachhaltigkeitsaspekte stärker in die Lieferkette ein, treiben die Digitalisierung voran und wenden zunehmend Künstliche Intelligenz an.

Gerade in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten legen wir großen Wert auf Stabilität, ein attraktives Arbeitsumfeld und die langfristige Bindung unserer Fachkräfte.

Nachhaltigkeit verstehen wir als integralen Bestandteil unseres Handelns. Wir werden unseren eingeschlagenen Weg konsequent weiterverfolgen und unsere Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette intensivieren.

Der Berichtszeitraum umfasst das gesamte Jahr 2025. Er bezieht die Entwicklung der Kennzahlen seit 2019 ein. Alle Standorte von Silver Atena sind berücksichtigt.

DER BERICHT IST AN DIE REGULATORIK FOLGENDER STANDARDS ANGELEHNT

- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
- Global Reporting Initiative (GRI Standard)
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- The Universal Declaration of Human Rights
- United Nations Sustainable Development Goals (SDG)
- UN Global Compact
- GHG Protocol
- ISO 14064



EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomie sowie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) schaffen einen einheitlichen Rahmen zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) konkretisieren diese Anforderungen und definieren die Inhalte der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Auch wenn wir aktuell nicht unmittelbar unter die Berichtspflichten der CSRD bzw. ESRS fallen, orientieren wir uns bewusst an diesen Standards. Dies ermöglicht, unsere Nachhaltigkeitsleistung strukturiert weiterzuentwickeln und rechtzeitig auf zukünftige regulatorische Anforderungen vorbereitet zu sein.

Im Rahmen der EU-Taxonomie bewerten wir unsere Aktivitäten anhand der relevanten Kriterien und leiten daraus

Erkenntnisse ab, um unsere Strategie weiterzuentwickeln. Zentrale Steuerungsgrößen sind dabei die Kennzahlen Umsatz, Investitionen (CapEx) und Betriebskosten (OpEx).

Die Ergebnisse unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung nutzen wir, um Fortschritte zu messen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und das Vertrauen unserer Stakeholder zu stärken.

Wir entwickeln unser Reporting schrittweise weiter und orientieren uns dabei an regulatorischen Anforderungen sowie an den Erwartungen unserer Kunden und Partner.

KERNELEMENTE DER SORGFALTSPFLICHT

Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell

Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht

Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen

Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen

Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation

ABSÄTZE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT

- Vorwort
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Silver Atena

- Nachhaltigkeitskomitee
- Mitarbeitende und Gesellschaft/ Betriebsrat

- Doppelte Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement

- Doppelte Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
- Unternehmen und Governance

- Doppelte Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement
- Mitarbeitende und Gesellschaft / Unsere Werte
- Unternehmen und Governance

KENNZAHLEN LAUT ESRS UND GRI

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2025	2024	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS 2 GOV-1	21a	Anzahl geschäftsführender Mitglieder	2	2	2	2	2	Nachhaltigkeitsorganisation	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21a	Anzahl nicht geschäftsführender Mitglieder	0	0	0	0	0	-	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21d	Prozentualer Anteil nach Geschlecht und anderen Aspekten der Vielfalt	100% männlich	100% männlich	100% männlich	100% männlich	100% männlich	-	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21d	Geschlechtervielfalt in der Geschäftsführung	1	1	1	1	1	-	2-9	
ESRS 2 GOV-1	21e	Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder	1	1	1	1	1	-	2-9	
ESRS 2 GOV-3	29d	Anteil der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und/oder Auswirkungen abhängt	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	-	2-19	Variable Vergütung wird auf individueller Ebene geschlossen
ESRS 2 SBM-1	40 a iii	Zahl der Beschäftigten	452	505	484	433	388		2-7	siehe ESRS 1-6
ESRS 2 SBM-1	40 b	Gesamteinnahmen	71.360.633 €	70.503.000 €	70.426.000 €	58.855.000 €	50.111.000 €	Anhang / Kennzahlen auf einen Blick	201-1	
ESRS 2 SBM-1	40 d i	Einnahmen aus fossilen Brennstoffen, Kohle, Öl, Gas, Chemischen Produktion, Waffenlieferungen, Tabak	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-	2-7	
ESRS G1-4	24a	Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0	0	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	2-27	
ESRS G1-4	24a	Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	2-27	
ESRS G1-4	22, 25a	Anzahl Fälle von Korruption oder Bestechung	0	0	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	205-3	
ESRS G1-4	25b	Zahl der bestätigten Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden	0	0	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	205-3	
ESRS G1-4	25c	Zahl der bestätigten Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden	0	0	0	0	0	Kunden und Produkte / Seite Zusammenfassung	205-3	
ESRS G1-5	29b	Höhe finanzielle oder in Form von Sachleistungen geleisteten politischen Zuwendungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-	415-1	
ESRS G1-6	33a	Durchschnittliche Zeit (in Tagen), die das Unternehmen benötigt, um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen	30 Tage	40 Tage	27 Tage			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
ESRS G1-6	33b	Standardzahlungsbedingungen des Unternehmens in Tagen	30 Tage	30 Tage	30 Tage			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
ESRS G1-6	33b	Prozentsatz seiner Zahlungen, bei denen diese Standardbedingungen angewandt werden	100%	100%	100%			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
ESRS G1-6	33c	Zahl der derzeit anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs	0	0	0			Lieferanten und Partner / Seite Zusammenfassung	-	
		Anteil ISO 14001 Zertifizierung unserer Lieferanten	72%	68%	68%	68%		Anhang / Kennzahlen auf einen Blick	-	
ESRS S1-6	50a	Gesamtzahl der Beschäftigten	452	505	484	433	388		405-1	Beschäftigte der Silver Atena: Stammebelegschaft, Mini Jobber, Externe Mitarbeitende sowie Studierende

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2025	2024	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS S1-6		davon Frauen	71	83	78	70	59			
ESRS S1-6		davon Männer	381	422	406	363	329			
ESRS S1-6		davon in Deutschland tätig	452	505	484	433	388			
ESRS S1-6		davon nicht in Deutschland tätig	0	0	0	0	0			
ESRS S1-6	50b	Gesamtzahl der dauerhaft Beschäftigten	397	419	398	359	333		2-7	
ESRS S1-6		davon Frauen	66	73	70	64	282			
ESRS S1-6		davon Männer	331	346	328	295	51			
ESRS S1-6	50b	Gesamtzahl vorübergehen Beschäftigten	57	86	86	74	55		2-7	inkl. Studierende
ESRS S1-6		davon Frauen	5	10	8	68	8			
ESRS S1-6		davon Männer	52	76	78	6	47			
ESRS S1-6	50b	Gesamtzahl Beschäftigte ohne garantierter Arbeitsstunden	2	1	2	1	1		2-7	
ESRS S1-6		davon Frauen	0	0	0	0	0			
ESRS S1-6		davon Männer	2	1	2	1	1			
ESRS S1-6	50c	Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben	92	96	84	93	109		401-1	inkl. Studierende
		Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben (Stammebelegschaft)	40	38	43					
ESRS S1-6	50c	Quote der Mitarbeiterfluktuation	19%	19%	20%	23%	26%		401-1	inkl. Studierende
		Quote der Mitarbeiterfluktuation Stammebelegschaft	10%	9%	9%					ohne Studierende
ESRS S1-7	55a	Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	3	19	45				2-8	
ESRS S1-8	60a	Prozentualer Anteil aller Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	0%	0%	0%	0%	0%		2-30	Silver Atena hat keinen Tarifvertrag
ESRS S1-8		davon im europäischen Wirtschaftsraum	0%	0%	0%	0%	0%			
ESRS S1-8	63a	Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind	100%	100%	100%	100%	100%			
ESRS S1-9	66a	Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene							405-1	
ESRS S1-9		davon Frauen (Anzahl)	2	3	3	3	2			
ESRS S1-9		davon Frauen (Prozentual)	25%	33%	33%	30%	20%			
ESRS S1-9		davon Männer (Anzahl)	6	6	6	7	8			
ESRS S1-9		davon Männer (Prozentual)	75%	67%	67%	70%	80%			
ESRS S1-9	66b	Altersverteilung							405-1	Alle Beschäftigte
ESRS S1-9		Beschäftigte unter 30 Jahren	114	164	155	131	104			

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2025	2024	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS S1-9		Beschäftigte 30 - 50 Jahre	239	242	240	229	222			
ESRS S1-9		Beschäftigte über 50 Jahre	99	72	89	73	62			
ESRS S1-10		Angemessene Entlohnung: Narrativ								
ESRS S1-11		Sozialschutz: Narrativ								
ESRS S1-12	77	Beschäftigte mit Behinderung (Prozentual)	1,33%	0,79%	0,04%	1%	1%			
ESRS S1-13	83a	Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	100%	100%	100%	100%	100%		404-3	
ESRS S1-13		davon Männer	100%	100%	100%	100%	100%			
ESRS S1-13		davon Frauen	100%	100%	100%	100%	100%			
ESRS S1-13	83b	Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden/ Beschäftigten	12,67	10,15	18,32	13,2			404-1	Erhebung der Kennzahl ab 2022
ESRS S1-13		davon Männer	13,35	10,6	18,91	13,3				
ESRS S1-13		davon Frauen	9,3	7,89	15,56	12,7				
ESRS S1-14	88a	Prozentsatz der Personen der eigenen Belegschaft, die auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/ oder anerkannter Norm oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicheheit des Unternehmens abgedeckt werden	100%	100%	100%	100%	100%		403-8	
ESRS S1-14		davon angestellte Beschäftigte	100%	100%	100%	100%	100%			
ESRS S1-14		davon nicht angestellte Beschäftigte	100%	100%	100%	100%	100%			
ESRS S1-14	88b	Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0	0	0		403-9	
ESRS S1-14		davon andere Arbeitskräfte, die an Standorten des Unternehmens tätig sind	0	0	0	0	0			
ESRS S1-14	88c	Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	2	4	3	2	7		403-9	
ESRS S1-14	88c	Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle	3,44	6,3	10,5				403-9	
ESRS S1-14	88d	Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0	0	0		403-10	
ESRS S1-14	88e	Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen	4	0	6				403-9	
ESRS S1-15	93a	Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben	100%	100%	100%	100%	100%		401-3	
ESRS S1-15	93b	Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben							401-3	Grund für Sonderurlaub wird nicht erfasst
ESRS S1-15		davon Frauen								
ESRS S1-15		davon Männer								
ESRS S1-16	97a	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	16%	20%	13%	24%	22%		405-2	
ESRS S1-16	97b	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchstene bezahlte Einzelperson)	414%	452%	370%	385%	391%		2-21	Lohnvergleich unabhängig von Aufgabe, Ausbildung, Qualifikation usw., reiner Rechenwert

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2025	2024	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS S1-17	103a	Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0	0	0	0	0		406-1	
ESRS S1-17	103b	Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Personen innerhalb der eigenen Belegschaft des Unternehmens Bedenken äußern können	0	0	0	0	0		2-25	
ESRS S1-17	103c	Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehenden beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0	0	0	0	0		2-27	
ESRS S1-17	104a	Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit der Belegschaft des Unternehmens	0	0	0	0	0		3-3	
ESRS S1-17	104a	davon Verstöße gegen Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte	0	0	0	0	0			
ESRS S1-17	104a	davon Verstöße gegen die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	0	0	0	0	0			
ESRS S1-17	104a	davon Verstöße gegen OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	0	0	0	0	0			
ESRS S1-17	104b	Gesamtbetrag der Geldbüßen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit 104a	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €		2-27	
ESRS E1-GOV-3	13	Prozentsatz der anerkannten Vergütungen, die an klimabezogene Erwägungen geknüpft sind	-	-	-				-	Wird nicht erhoben, individuelle Zielvereinbarungen, die in Bonussystem pro Mitarbeitenden eingehen
ESRS E1-1	16c	Finanzielle Mittel für den Aktionsplan (OpEx)	71.345,00 €	71.479,00 €	99.920,00 €			"Unser Beitrag zum Klimaschutz"	-	
ESRS E1-1		Finanzielle Mittel für den Aktionsplan (CapEx)	2.279.149,00 €	375.035,00 €	10.000.000,00 €			"Unser Beitrag zum Klimaschutz"	-	
ESRS E1-1	16f	Erhebliche Investitionsausgaben für kohle- / öl- / gasbezogene Wirtschaftstätigkeiten	-	-	- €			-	-	keine Investitionen in Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas
ESRS E1-3	4b	Erzielte und erwartete Reduktion der THG-Emissionen	- 29%	- 16%	- 14%	- 24%	- 3 %	"Treibhausgasemissionen"	-	Reduktion im Vergleich zu Basisjahr 2019
ESRS E1-4	9a / b	THG-Emissionsreduktionsziele	0 tCO _{2e} bis 2030	0 tCO _{2e} bis 2030	-			-	305-5	Planung im Projekt zur Erreichung der CO ₂ -Neutralität
ESRS E1-5	12	den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder Vielfachen von Joule, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten	347.872 kWh*	127.206 kWh 511.838 kWh*	158.477 kWh 617.457 kWh*	365.840 kWh		Abfallwirtschaft und Energieverbrauch	302-1	
ESRS E1-5	12	Stromverbrauch	1.064.821 kWh	815.544 kWh	751.581 kWh	583.225 kWh			302-1	
ESRS E1-5	12	Wärmeenergieverbrauch	621.214 kWh	534.253 kWh	481.521 kWh	193.766 kWh			302-1	
ESRS E1-5	12	den gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder Vielfachen von Joule	1.991.212 kWh	1.477.003 kWh 1.734.429 kWh*	1391579 kWh 1.692.082 kWh*	1.142.831 kWh			302-1	
ESRS E1-5	13	Gesamtenergieverbrauch für Unternehmen aus klimaintensiven Sektor	-	-	-			-	302	nicht im klimaintensiven Sektor tätig
ESRS E1-5	15	Gesamtenergieverbrauch je Nettoeinnahme im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	-	-	-			-	302	nicht im klimaintensiven Sektor tätig
ESRS E1-5	16	Gesamtenergieverbrauch durch Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimaauswirkung	-	-	-			-	-	nicht im Sektor mit hoher Klimaauswirkung tätig
-	-	den Energieintensitätsquotienten der Organisation	147,84 kWh / m^2	117,20 kWh / m^2	124,29 kWh / m^2	120,97 kWh / m^2		-	302-3	

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2025	2024	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
-	-		5.278,12 kWh / VZB	3.525,07 kWh / VZB	3.496,43 kWh / VZB	3.351,41 kWh / VZB	-		302-3	
-	-		32.251,92 kWh / Millionen EUR	20.949,50 kWh / Millionen EUR	19.759,45 kWh / Millionen EUR	19.417,74 kWh / Millionen EUR	-		302-3	
-	-	Größe Büro- & Laborräume	13.722 m^2	12.602 m^2	11.196 m^2	9.447 m^2	-		302-3	
-	-	Intensität der Treibhausgasemissionen - Scope 1	0,00759 Tonnen CO2e / m^2	0,01 Tonnen CO2e / m^2	0,01 Tonnen CO2e / m^2	0,03 Tonnen CO2e / m^2	-		305-4	
-	-		0,27 Tonnen CO2e / VZB	0,30 Tonnen CO2e / VZB	0,38 Tonnen CO2e / VZB	0,80 Tonnen CO2e / VZB	"Treibhausgasemissionen"		305-4	
-	-		1,66 Tonnen CO2e / Mio EUR	2,00 Tonnen CO2e / Mio EUR	2,14 Tonnen CO2e / Mio EUR	4,64 Tonnen CO2e / Mio EUR	"Treibhausgasemissionen"		305-4	
-	-	Intensität der Treibhausgasemissionen - Scope 2	0,00521 Tonnen CO2e / m^2	0,005 Tonnen CO2e / m^2	0,01 Tonnen CO2e / m^2	0,01 Tonnen CO2e / m^2	-		305-4	
-	-		0,19 Tonnen CO2e / VZB	0,15 Tonnen CO2e / VZB	0,27 Tonnen CO2e / VZB	0,31 Tonnen CO2e / VZB	"Treibhausgasemissionen"		305-4	
-	-		1,14 Tonnen CO2e / Mio EUR	0,97 Tonnen CO2e / Mio EUR	1,54 Tonnen CO2e / Mio EUR	1,80 Tonnen CO2e / Mio EUR	"Treibhausgasemissionen"		305-4	
-	-	Intensität der Treibhausgasemissionen - Scope 3	0,03190 Tonnen CO2e / m^2	0,04 Tonnen CO2e / m^2	0,04 Tonnen CO2e / m^2	0,03 Tonnen CO2e / m^2	-		305-4	
-	-		1,14 Tonnen CO2e / VZB	1,12 Tonnen CO2e / VZB	1,23 Tonnen CO2e / VZB	0,94 Tonnen CO2e / VZB	"Treibhausgasemissionen"		305-4	
-	-		6,96 Tonnen CO2e / Mio EUR	7,38 Tonnen CO2e / Mio EUR	6,97 Tonnen CO2e / Mio EUR	5,46 Tonnen CO2e / Mio EUR	"Treibhausgasemissionen"		305-4	
-	-	Größe Büro- & Laborräume	13.722 m^2	12.602 m^2	11.196 m^2	9.447 m^2	-		305-4	
-	-	Durchschnittliche Anzahl an Bürotagen	3,26 Tage	3,4 Tage	3,4 Tage	3,2 Tage	"Grundsätze"		-	
-	-	Stationäre Verbrennung CO2e (Tonnen)	7,81	23,27	28,99	84,93	75,43	"Treibhausgasemissionen"		305-1
-	-	Fuhrpark CO2e (Tonnen)	96,29	117,84	121,60	146,61	153,69	"Treibhausgasemissionen"		305-1
-	-	Flüchtige Emissionen (Kältemittelleckagen)	0,00	0,00	0,00	2,50	0,00	"Treibhausgasemissionen"		305-1
ESRS E1-6	19a	Scope 1 - Total	104,1	141,11	150,59	234,04	229,11	"Treibhausgasemissionen"		305-1
-	-	Eingekaufter Strom CO2e (Tonnen) - Graustrom	0,00	3,26	52,87	67,00	21,73	"Treibhausgasemissionen"		305-2
-	-	Eingekaufter Strom (Tonnen) - Grünstrom	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	"Treibhausgasemissionen"		305-2
-	-	Eingekaufte Wärme (Fernwärme) CO2e (Tonnen)	71,55	65,29	55,82	38,95	44,27	"Treibhausgasemissionen"		305-2
ESRS E1-6	19b	Scope 2 - Total	71,55	68,55	108,69	105,94	66,00	"Treibhausgasemissionen"		305-2
ESRS E1-6	26	Abfälle und Entsorgung CO2e (Tonnen)	15,07	22,03	29,90	12,08	2,02	"Treibhausgasemissionen"		305-3
ESRS E1-6	26	Geschäftsreisen CO2e (Tonnen)	46,01	60,09	63,16	14,47	21,15	"Treibhausgasemissionen"		305-3
ESRS E1-6	26	Anfahrten der MitarbeiterInnen CO2e (Tonnen)	339,56	400,12	350,73	294,51	253,99	"Treibhausgasemissionen"		305-3
ESRS E1-6	26	Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	36,27	38,32	46,83			"Treibhausgasemissionen"		305-3
ESRS E1-6	19c	Scope 3- Total	437,75	520,57	490,63	321,06	277,16	"Treibhausgasemissionen"		305-3
ESRS E1-6	19d	TOTAL	613,4	730,23	749,91	661,04	572,28	"Treibhausgasemissionen"		305
ESRS E1-6	23b	Prozentualer Anteil der Scope-1-Treibhausgas- emissionen aus regulierten Emissionshandelsystemen	-	-	-			-	-	keine Teilnahme an Emissionshandelsystem
ESRS E1-6	24a	standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	417,409 t CO2e	412,41 t CO2e	418,70 t CO2e			-		305-2

ESRS NR.	ANGABE	KENNZAHL	2025	2024	2023	2022	2021	VERWEIS AUF KAPITEL IN CSR	GRI	KOMMENTAR
ESRS E1-6	24b	marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	71,55 t CO2e	68,55 t CO2e	108,69 t CO2e			-		305-2
ESRS E1-6	25a	Aufschlüsselung Scope-1 und Scope-2-Emissionen Mutterunternehmen	-	-	-			-	-	getrennte Betrachtung der Emissionen von Silver Atena und Mutterkonzern
ESRS E1-6	27a	Scope-1-2 und 3-THG-Emissionen standortbezogen	417,409 t CO2e	412,41 t CO2e	418,70 t CO2e			-	-	Berücksichtigung nur Scope 2, da Scope 1 und 3 nicht relevant für marktbezogen
ESRS E1-6	27b	Scope-1-2 und 3-THG-Emissionen marktbezogen	71,55 t CO2e	68,55 t CO2e	108,69 t CO2e			-	-	Berücksichtigung nur Scope 2, da Scope 1 und 3 nicht relevant für marktbezogen
ESRS E1-6	28	Nettoeinnahmen	-	-	-			-		305-4 Daten vertraulich, kein Reporting
ESRS E1-6	28	Intensität der THG-Emissionen je Nettoeinnahme	-	-	-			-		305-4 Daten vertraulich, kein Reporting
ESRS E1-6	AR 43c	biogene CO2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in Scope 1 THG-Emissionen enthalten sind	-	-	-			-		305-1 werden nicht erfasst
ESRS E1-6	AR 45d	Prozentsatz der vertraglichen Instrumente	-	-	-			-	-	werden nicht erfasst
ESRS E1-6	AR 45e	Biogene CO2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in Scope 2 THG-Emissionen enthalten sind	-	-	-			-	-	werden nicht erfasst
ESRS E1-6	AR 46g	Prozentsatz der anhand von Primärdaten berechneten THG Scope 3	50,22%**	25%	25%			-	-	Von vier Kategorien nur Geschäftsreisen Primärdaten
ESRS E1-6	AR 46j	Biogene CO2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die in der Wertschöpfungskette anfallen und nicht in Scope 3 THG-Emissionen enthalten sind	-	-	-			-		305-3 werden nicht erfasst
ESRS E1-6	AR 55	Nettoeinnahmen Für die Berechnung der Treibhausgasintensität verwendete Nettoeinnahmen, die nicht zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	-	-	-			-	-	es wurden alle Netto- einnahmen berücksichtigt
ESRS E1-7	alle							-		305 nicht relevant, da kein Abbau von THG und Projekte zur Verringerung von THG, finan- ziert über CO2-Gutschriften
ESRS E1-8	alle							-		- nicht relevant, da keine interne CO2-Bepreisung stattfindet
ESRS E1-9	alle							-		201 keine konkreten Werte, Bewertung findet in der Risikoanalyse statt
		Anteil Elektro- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark	48%	47%	44%	30%				
		Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	100%	99%	84%	71%	77%			
		Anteil Mitarbeitende, die ein Jobrad nutzen	8%	6%	5%	4%				

* ESRS E1-5 12: gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder Vielfachen von Joule, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten

• Veränderung der Berechnungsgrundlage und rückwärtige Korrektur bis 2023. Für 2022 konnte keine Korrektur vorgenommen werden, da die entsprechenden Daten erst ab 2023 erfasst wurden.

• Zusätzlich zu Brennstoffen für Wärmeenergie wurden ab 2025 und rückwirkend bis 2023 die Brennstoffe Benzin und Diesel für den Fuhrpark (mobile Verbrennung) in der Berechnung berücksichtigt. Dabei liegt ein Heizwert von 9,8 kWh für Diesel und 8,5 kWh für Benzin zugrunde.

** ESRS E1-6 AR46g: Prozentsatz der anhand von Primärdaten berechneten THG Scope 3

• Berechnungsgrundlage geändert: Bisher wurde anhand vollständiger primärer Kategorien berichtet. Umstellung auf primäre Berechnung anhand des CO2e-Anteils der Primärdaten.

Über die ESRS hinausgehende Sektoren treffen auf Silver Atena nicht zu.

ESRS-INDEX

ESRS NR.	ANGABE	TITEL	ORT IN CSR
ESRS 2	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	Vorwort; Fazit; Impressum/Ansprechpartnerin; Berichtsumfang und Berichtszeitraum im Fazit
ESRS 2	BP-2	Angaben in Zusammenhang mit spezifischen Umständen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Ableitung von Handlungsfeldern; Einbezug der Wertschöpfungskette; Fazit; GRI- / ESRS-Index im Anhang
ESRS 2	GOV-1	Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Unternehmen und Governance; Nachhaltigkeitskomitee
ESRS 2	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Unternehmen und Governance; Nachhaltigkeitskomitee; Chancen- und Risikomanagement
ESRS 2	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Unternehmen und Governance; Abschnitt „Anreize“
ESRS 2	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	EU-Taxonomie; Erklärung zur Sorgfaltspflicht
ESRS 2	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Chancen- und Risikomanagement
ESRS 2	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Silver Atena; Unternehmen und Governance; Unsere Handlungsfelder; Kunden und Produkte; Lieferanten und Partner
ESRS 2	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Externe Stakeholder; Mitwirkung
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Chancen- und Risikomanagement
ESRS 2	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Chancen- und Risikomanagement
ESRS 2	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	ESRS-Index; GRI-Index; Kennzahlen laut ESRS und GRI
ESRS 2	MDR-P	Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	Unsere Handlungsfelder; Ziele je Handlungsfeld; Code of Conduct; Supplier Code of Conduct; Umwelt- / Arbeits- und Gesundheitsmanagement
ESRS 2	MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	Abschlussseiten der Handlungsfelder („Das sind unsere nächsten Schritte“); Klimaschutzmaßnahmen; Lieferantenmanagement; Personalentwicklung
ESRS 2	MDR-M	Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	Kennzahlen laut ESRS und GRI; Kennzahlen auf einen Blick; Daran messen wir unseren Erfolg
ESRS 2	MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben	Ziele pro Handlungsfeld; Daran messen wir unseren Erfolg; Fortschrittsdarstellung in den Abschlussseiten
ESRS G1	GOV-1	Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Unternehmen und Governance; Nachhaltigkeitskomitee
ESRS G1	IRO-1	Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Umwelt / Risikoanalyse und Risikomatrix; Resilienzanalyse
ESRS G1	G1-1	Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	Mitarbeitende und Gesellschaft / Unsere Werte; Kunden und Produkte / Integrität; Prozesse und Compliance
ESRS G1	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Lieferanten und Partner / Unsere Lieferkette; Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern; Supplier Code of Conduct
ESRS G1	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Kunden und Produkte / Integrität; Prozesse und Compliance; Mitarbeitende und Gesellschaft / Unsere Werte
ESRS G1	G1-4	Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	Kunden und Produkte / Das haben wir gemeinsam erreicht; Daran messen wir unseren Erfolg
ESRS G1	G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Mitarbeitende und Gesellschaft / Mitgliedschaft in Organisationen und Verbänden

ESRS NR.	ANGABE	TITEL	ORT IN CSR
ESRS G1	G1-6	Zahlungspraktiken	Lieferanten und Partner / Zahlungspraktiken; Daran messen wir unseren Erfolg
ESRS E1	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Unternehmen und Governance / Anreize
ESRS E1	E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Umwelt / Unser Beitrag zum Klimaschutz; Roadmap zur CO ₂ -Neutralität
ESRS E1	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Umwelt / Unser Beitrag zum Klimaschutz
ESRS E1	IRO-1	Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Umwelt / Risikoanalyse und Risikomatrix; Resilienzanalyse
ESRS E1	E1-2	Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	Umwelt / Unser Beitrag zum Klimaschutz
ESRS E1	E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	Umwelt / Einsparen von Treibhausgasemissionen; Roadmap zur CO ₂ -Neutralität; Abschlussseite Umwelt
ESRS E1	E1-4	Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	Umwelt / Unsere Ziele; Roadmap zur CO ₂ -Neutralität; Abschlussseite Umwelt
ESRS E1	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Umwelt / Abfallwirtschaft und Energieverbrauch; Unsere Produktion
ESRS E1	E1-6	THG-Bruttoemissionen Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Umwelt / Treibhausgasemissionen; Entwicklung der Treibhausgasemissionen
ESRS E1	E1-7	Abbau von THG und Klimaschutzprojekte mittels CO ₂ -Gutschriften	Umwelt / CO ₂ -Gutschriften und interne CO ₂ -Bepreisungssysteme – keine CO ₂ -Gutschriften genutzt
ESRS E1	E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	Umwelt / CO ₂ -Gutschriften und interne CO ₂ -Bepreisungssysteme – kein internes CO ₂ -Bepreisungssystem angewendet
ESRS E1	E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie klimabezogener Chancen	Umwelt / Risikoanalyse und Risikomatrix; Resilienzanalyse; Chancen- und Risikomanagement
ESRS E2	alle	Umweltverschmutzung	Selektiv wesentlich laut DMA. Relevante Inhalte in: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Umwelt / Einhalten der REACH- und RoHS-Verordnungen; Lieferanten und Partner / Supplier Code of Conduct. Keine vollständige ESRS-E2-Detailabdeckung, sondern selektive Berichterstattung entsprechend Wesentlichkeit und Geschäftsmodell.
ESRS E3	alle	Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich laut DMA. Begründung in der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse: keine wasserintensiven Prozesse, keine relevanten Einleitungen, keine eigenständigen wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert.
ESRS E4	alle	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Nicht wesentlich laut DMA. Begründung in der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse: keine direkten Eingriffe in Ökosysteme oder flächenintensive Aktivitäten; indirekte Effekte werden beobachtet, begründen derzeit aber kein wesentliches Thema.
ESRS E5	alle	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Selektiv wesentlich laut DMA. Relevante Inhalte in: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Kunden und Produkte / Life Cycle Analysis; Umwelt / Abfallwirtschaft und Energieverbrauch; Umwelt / Life Cycle Analysis / Product Carbon Footprint; Lieferanten und Partner / Berechnung der Life Cycle Analysis. Keine vollumfängliche E5-Abdeckung, sondern selektive Berichterstattung entsprechend Geschäftsmodell.
ESRS S1	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Mitarbeitende und Gesellschaft
ESRS S1	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Mitwirkung; Betriebsrat
ESRS S1	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Mitarbeitende und Gesellschaft; Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitmodelle
ESRS S1	S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Mitarbeitende und Gesellschaft; Unsere Werte; Vielfalt im Unternehmen; Arbeits- und Gesundheitsschutz; Flexible Arbeitswelt

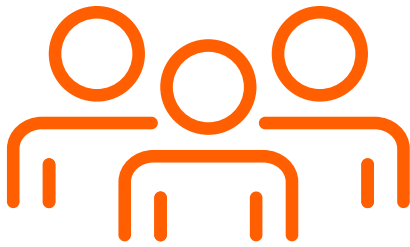
ESRS NR.	ANGABE	TITEL	ORT IN CSR
ESRS S1	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern	Mitwirkung; Sozialer Dialog; Betriebsrat
ESRS S1	S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle für Bedenken	Unsere Werte; Whistleblowing-Tool; Speak Up; Mitwirkung
ESRS S1	S1-4	Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen sowie Management wesentlicher Risiken und Chancen	Mitarbeitende und Gesellschaft; Arbeits- und Gesundheitsschutz; Personalentwicklung und Weiterbildung; Trimm-Dich-Fit
ESRS S1	S1-5	Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unsere Ziele; Abschlussseite Mitarbeitende und Gesellschaft; Daran messen wir unseren Erfolg
ESRS S1	S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitmodelle; Demografie-Management
ESRS S1	S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitmodelle; Angaben zu freien Mitarbeitenden
ESRS S1	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Mitwirkung; Sozialer Dialog; Hinweis: kein Tarifvertrag
ESRS S1	S1-9	Diversitätsparameter	Vielfalt im Unternehmen; Beschäftigtenstruktur
ESRS S1	S1-10	Angemessene Entlohnung	Wertschätzung und Corporate Benefits; Hinweis auf existenzsichernde Löhne
ESRS S1	S1-11	Sozialschutz	Wertschätzung und Corporate Benefits
ESRS S1	S1-12	Menschen mit Behinderung	Vielfalt im Unternehmen
ESRS S1	S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	Personalentwicklung und Weiterbildung
ESRS S1	S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Arbeits- und Gesundheitsschutz; Arbeitsunfälle; Betriebliches Gesundheitsmanagement
ESRS S1	S1-15	Parameter für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Flexible Arbeitswelt; Elternzeit
ESRS S1	S1-16	Vergütungsparameter	Vergütungsparameter
ESRS S1	S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Unsere Werte; Whistleblowing-Tool; Arbeitsunfälle; Daran messen wir unseren Erfolg
ESRS S2	alle	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Selektiv wesentlich laut DMA. Teilweise berichtet, noch nicht vollständig ESRS-konform ausdetailliert. Relevante Inhalte in: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Lieferanten und Partner; Supplier Code of Conduct; Catena-X/ Due Diligence Check for SME. Hinweis: Datenbasis noch im Aufbau.
ESRS S2	S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Lieferanten und Partner; Supplier Code of Conduct; Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern
ESRS S2	S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Lieferanten und Partner / Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern; Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
ESRS S2	S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle für Bedenken	Supplier Code of Conduct; Whistleblowing / Speak Up; Unsere Verantwortung gegenüber Lieferanten und Partnern
ESRS S2	S2-4	Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen sowie Management von Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Lieferanten und Partner; Supplier Code of Conduct; Catena-X
ESRS S1	S2-5	Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Lieferanten und Partner / Unsere Ziele; CO2-Neutralität der Serienlieferanten; Supplier Code of Conduct
ESRS S3	alle	Betroffene Gemeinschaften	Nicht wesentlich laut DMA. Begründung in der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse: aufgrund des Geschäftsmodells keine direkten wesentlichen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, etwa durch Großprojekte oder Eingriffe in Infrastruktur oder Umwelt. Keine eigenständigen wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert.
ESRS S4	alle	Vertraucherinnen & Endnutzerinnen	Selektiv wesentlich laut DMA. Relevante Inhalte in: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; Kunden und Produkte; Unsere Produkte; Integrität; Umgang mit Informationen und Daten; Vehicle Cybersecurity. Keine vollständige S4-Detailabdeckung, sondern selektive Berichterstattung entsprechend Wesentlichkeit und Geschäftsmodell.

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	3-4	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	Impressum / CSR-Report	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-4	CSR-Report gesamt	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-5	-	ja	ja	Keine externe Prüfung	Der Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen
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 / ESRS S1-6	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-8	CSR-Report Kap. Mitarbeitende und Gesellschaft / ESRS S1-7	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9	Organigramm, CSR-Report Kap. Unternehmen und Governance / ESRS GOV-1	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 / ESRS S1-16	ja	nein	-	Vergütungsverhältnis wird berichtet
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 / ESRS S1-17	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 / ESRS G1-4	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. Unternehmen und Governance, Wesentlichkeitsanalyse	ja			
GRI 2	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-30	ESRS S1-8	la	nein	-	Keine Tarifbindung
GRI 3	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	ja			
GRI 3	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-2	CSR-Report Kap. Wesentlichkeitsanalyse	ja			
GRI 3	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	CSR-Report diverse Kapitel	ja			
GRI 11	GRI 11: Öl- und Gassektor 2021	-	-	nein			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Jahresabschluss 2025 / ESRS SBM-1	ja			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2	Jahresabschluss 2025 "	ja			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-3	Jahresabschluss 2025	ja			
GRI 201	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-4	Jahresabschluss 2025	ja			
GRI 202	GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1	-	ja	ja	Vertraulichkeit	Vergütungsstruktur wird nicht offengelegt
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			
GRI 205	GRI 205: Antikorruption 2016	205-3	CSR-Report Kap. Kunden und Produkte / ESRS G1-4	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	-	nein	-	Nicht wesentlich	Keine relevanten Materialflüsse
GRI 301	GRI 301: Materialien 2016	301-2	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 301	GRI 301: Materialien 2016	301-3	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-1	CSR-Report Kap. Umwelt / ESRS E1-5	ja			
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-2	CSR-Report Kap. Umwelt	ja	ja	Nicht erhoben	
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-3	CSR-Report Kap. Umwelt / ESRS Kennzahlen	ja			
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-4	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			
GRI 302	GRI 302: Energie 2016	302-5	CSR-Report Kap. Umwelt	ja			
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-2	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-3	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-4	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 303	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-1	-	nein	-	Nicht wesentlich	Keine direkten Auswirkungen
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-2	-	nein	-	Nicht wesentlich	

GRI NR.	GRI-STANDARD	ANGABE	VERFÜGBARKEIT, ORT	RELEVANT?	ANFORDERUNG AUSGELASSEN?	GRUND	ERKLÄRUNG
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-3	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 304	GRI 304: Biodiversität	304-4	-	nein	-	Nicht wesentlich	
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-1	CSR-Report Kap. Umwelt / ESRS E1-6	ja			
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-2	CSR-Report Kap. Umwelt / ESRS E1-6	ja			
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-3	CSR-Report Kap. Umwelt / ESRS E1-6	ja			
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-4	CSR-Report Kap. Umwelt / ESRS Kennzahlen	ja			
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-5	CSR-Report Kap. Umwelt / ESRS E1-4	ja			
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-6	-	ja	ja	Informationen unvollständig	
GRI 305	GRI 305: Emissionen 2016	305-7	-	ja	ja	Informationen unvollständig	
GRI 306	GRI 306: Abfall 2020	306-1	-	ja	ja	Informationen unvollständig	
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	
GRI 306	GRI 306: Abfall 2020	306-5	CSR-Report Kap. Umwelt	ja	teilweise	Informationen unvollständig	
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	
GRI 401	GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	CSR-Report / ESRS S1-6	ja			
GRI 401	GRI 401: Beschäftigung 2016	401-02	CSR-Report	ja			
GRI 401	GRI 401: Beschäftigung 2016	401-03	CSR-Report / ESRS S1-6	ja			
GRI 402	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1	-	nein			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	CSR-Report / EHS-Handbuch	ja			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-2	CSR-Report / EHS-Handbuch	ja			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-3	EHS-Handbuch	ja			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-4	EHS-Handbuch	ja			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-5	EHS-Handbuch	ja			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-6	CSR-Report / EHS-Handbuch	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 / ESRS S1-14	ja			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-9	CSR-Report / ESRS S1-14	ja			
GRI 403	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-10	CSR-Report / ESRS S1-14	ja	ja	Vertraulichkeit	Personenbezogene Gesundheitsdaten werden nicht veröffentlicht
GRI 404	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	CSR-Report / ESRS S1-13	ja			
GRI 404	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2	-	nein			
GRI 404	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-3	CSR-Report / ESRS S1-13	ja			
GRI 405	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	CSR-Report / ESRS S1-9	ja			
GRI 405	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-2	CSR-Report / ESRS S1-16	ja	ja	Information nicht verfügbar	
GRI 406	GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1	CSR-Report / ESRS S1-17	ja			
GRI 407	GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1	Supplier Code of Condu	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 / ESRS S1-5	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: 38.314 TEUR 2020: 41.336 TEUR 2021: 50.111 TEUR 2022: 58.855 TEUR 2023: 70.426 TEUR 2024: 70.501 TEUR 2025: 63.492 TEUR	Ergebnis SAQ 5.0 (Sustainability Assessment Questionnaire): München: 91% Dachau: 91% EcoVadis: GOLD	Abdeckungsrate Unternehmen mit Qualitäts- managementsystem (9001/ 9100): 100 %
 MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT	Anzahl Mitarbeitende: 397 Festangestellte 55 Studenten	Anzahl verschiedener Nationalitäten: 31	Abdeckungsrate Produktionsstandorte mit ISO 45001: 100 %
 UMWELT	Corporate Carbon Footprint – THG-Emissionen: 2019: 871,77 t CO₂ e 2020: 526,82 t CO₂ e 2021: 572,28 t CO₂ e 2022: 661,04 t CO₂ e 2023: 749,91 t CO₂ e 2024: 730,23 t CO₂ e 2025: 616,97 T CO₂ E	Anteil Ökostrom vom Gesamtstromverbrauch: 2019: 74 % 2020: 80 % 2021: 77 % 2022: 71 % 2023: 84 % 2024: 99 % 2025: 100 %	Abdeckungsrate Produktionsstandorte mit ISO 45001: 100 %
 LIEFERANTEN UND PARTNER	Abdeckung ISO 14001 unserer Serienlieferanten: 2021: 47 % 2022: 68 % 2023: 68 % 2024: 68 % 2025: 72 %	Zustimmungsquote unserer Lieferanten zum Supplier Code of Conduct und der Vermeidung von Konfliktmineralien: 100 %	Anteil auditierter 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

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

www.silver-atenade

REDAKTION: Dr. Irene Schönreiter

TEXT: Ursula Katthöfer, www.textwiese.com

FOTOHINWEIS:

Silver Atena GmbH

iStockphoto (S. 56, 58, 60, 63)