

BERICHT 2024/25

A hiker with a large black backpack is walking on a dirt path on a grassy mountain slope. In the background, there is a large, leafy tree and a view of rugged mountains under a blue sky. Two large, white, stylized hand icons are overlaid on the scene, one on the left and one on the right, with their fingers pointing towards each other.

FIRST CLASS NACHHALTIG

IN

HALT

| | |
|---|----|
| Vorwort | 4 |
| Meilensteine – der Nachhaltigkeit | 5 |
| Beteiligungen / Assets | 6 |
| Organigramm PBS Holding Group | 7 |
| Geschäftsmodell und Strategie der PBS Holding Group | 8 |
| Von der Bestellung bis zur Leistung: Unser operatives Modell | 9 |
| Schritt für Schritt zum professionellen Nachhaltigkeitsmanagementsystem | 10 |
| Sustainability Road Map | 11 |
| Unser gemeinsamer Beitrag zu den SDGs | 13 |
| Im ständigen Dialog mit den Stakeholdern der PBS Holding Group | 15 |
| Wesentlichkeitsanalyse – Strategische Ausrichtung | 16 |
| Der Abdruck den wir hinterlassen | 17 |
| Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie der PBS Holding Group | 19 |
| Erfolgreiche Energiewende vor Ort: CO ₂ -Einsparung durch Photovoltaik | 21 |
| Energieversorgung und Nachhaltigkeit | 22 |
| Mobilität – Betriebsmobilität | 23 |
| Gesamtanzahl Pakete im Konzern | 24 |

| | |
|---|----|
| Mitarbeitermobilität | 25 |
| Ressourceneffizienz und Abfallmanagement | 26 |
| Grüne Produkte – wir sprechen grün | 29 |
| Ich bin Ecommitted | 30 |
| Unsere nachhaltige Lieferkette | 31 |
| Digitalisierung als Schlüssel für nachhaltiges Handeln | 33 |
| Datenschutz ist zu einer Selbstverständlichkeit für unser Geschäftsmodell geworden | 34 |
| Familienfreundlicher Arbeitgeber | 37 |
| Unser wichtigstes Gut – unsere Belegschaft | 38 |
| Mitarbeiterbewegungen im Konzern – Veränderungen im Fluss | 38 |
| Mitarbeiterentwicklung und Talentmanagement | 39 |
| Jahrelange Verbundenheiten zum Unternehmen | 40 |
| Verankert in der Vergangenheit, ausgerichtet auf die Zukunft: Unser Jahresrückblick | 41 |
| Nachhaltigkeit lebt vom Dialog | 45 |
| Chancengleichheit als Grundpfeiler nachhaltigen Handelns | 46 |
| Geltendes Recht – mehr als bloße Einhaltung | 49 |
| Sicher. Gesund. Engagiert. | |
| Verantwortung für Menschen im Unternehmen und darüber hinaus | 50 |
| Zertifizierungen: Ein Beleg für Qualität und Nachhaltigkeit | 51 |
| Das zeichnet uns aus, darauf sind wir stolz! | 52 |

VORWORT

**Verantwortung kennt keine Grenzen –
ebenso wenig wie die PBS.**

Nachhaltigkeit ist bei der PBS Holding Group keine Einzelinitiative, sondern ein konzernweites Engagement. Deshalb setzen wir bewusst auf eine enge, länderübergreifende Zusammenarbeit: In internationalen Projektteams entwickeln Fachkräfte aus allen zehn Ländern Maßnahmen, die das Unternehmen als Ganzes voranbringen. Im Fokus stehen dabei zentrale Zukunftsthemen wie die Weiterentwicklung unserer Eigenmarke, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung, das ecommitted-Label sowie innovative Logistiklösungen.

Auch beim Thema soziale Verantwortung überlassen wir nichts dem Zufall. Wir hören genau hin, was unsere Stakeholder erwarten – und setzen gezielt Maßnahmen um, die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Mehrwert schaffen.

Die Ergebnisse sprechen für sich: Unsere Mitarbeitenden profitieren von gezielter Weiterbildung, unsere Verpackungen sind recyclingfähig, unsere Werke mit Photovoltaik ausgestattet.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2024/2025 zeigen wir transparent, welche Nachhaltigkeitsthemen für uns Priorität haben, welchen Herausforderungen wir begegnen und wie unsere Vision für morgen aussieht. Ergänzend gibt unsere Umwelterklä-



Dr. Richard Scharmann, MBA
Vorsitzender des Vorstandes
Chairman of the Executive Board

rung einen Überblick über unsere konkreten Maßnahmen, Zielsetzungen und Fortschritte im Bereich Umwelt- und Klimaschutz.

Die entwickelten Initiativen werden jeweils an die lokalen Gegebenheiten angepasst und in den Landesgesellschaften eigenverantwortlich umgesetzt – ein starker Beweis dafür, wie aus Zusammenarbeit echte Wirkung entsteht.

Wir laden Sie ein, sich mit unserem Nachhaltigkeitsbericht ein Bild davon zu machen, wie wir Verantwortung leben – heute und morgen. Viel Freude bei der Lektüre!

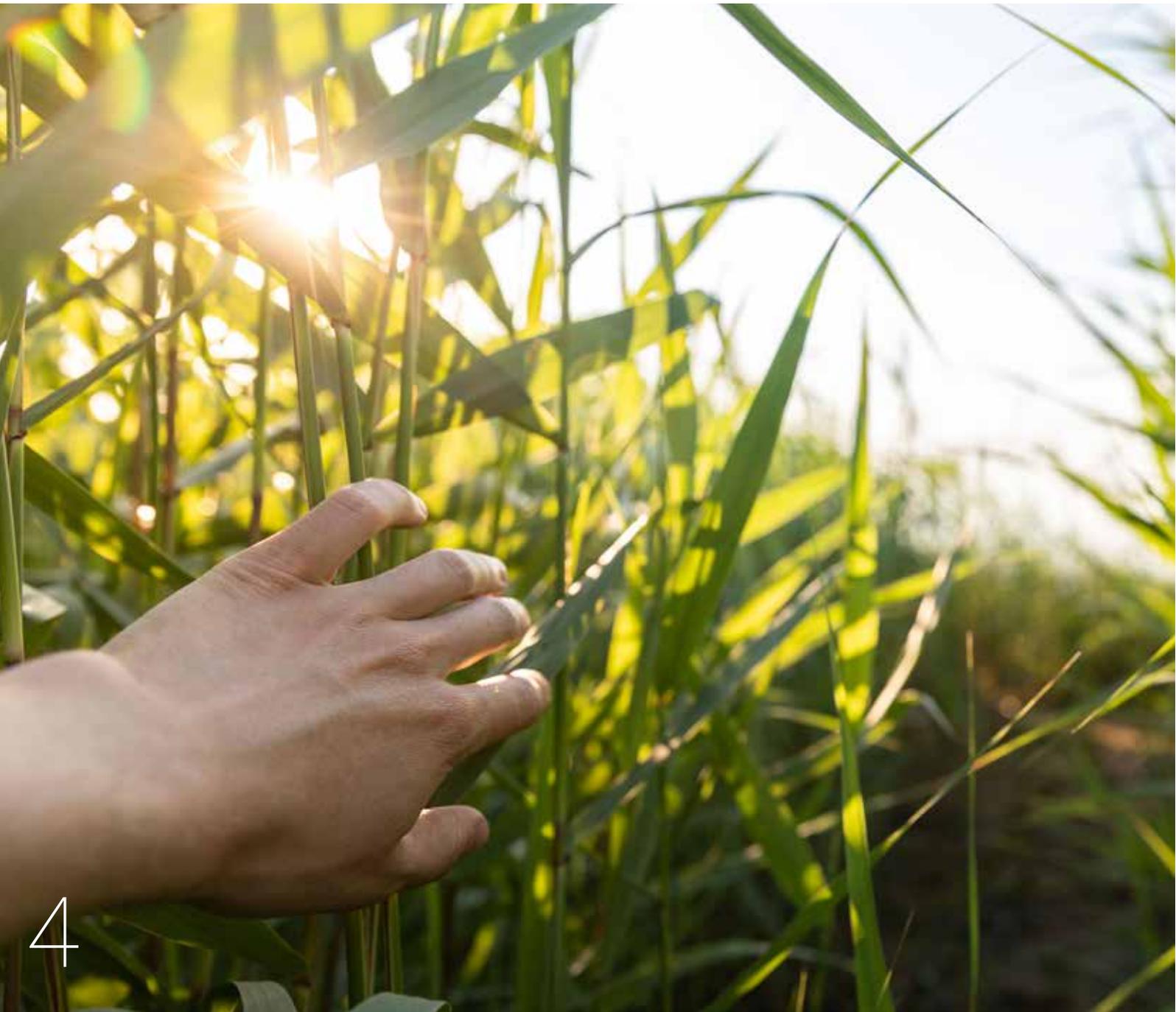
Ihr

Dr. Richard Scharmann, MBA
Vorsitzender des Vorstandes
Chairman of the Executive Board

PBS HOLDING GROUP

MEILENSTEINE der Nachhaltigkeit

Wir setzen uns aktiv für den Schutz unserer Natur ein – heute und für zukünftige Generationen. Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Wirtschaftstätigkeit. Trotz veränderter Rechtslagen bleiben wir unserem Engagement treu, gehen Schritt für Schritt voran und berichten kontinuierlich über unsere Fortschritte.



IM ÜBERBLICK

5

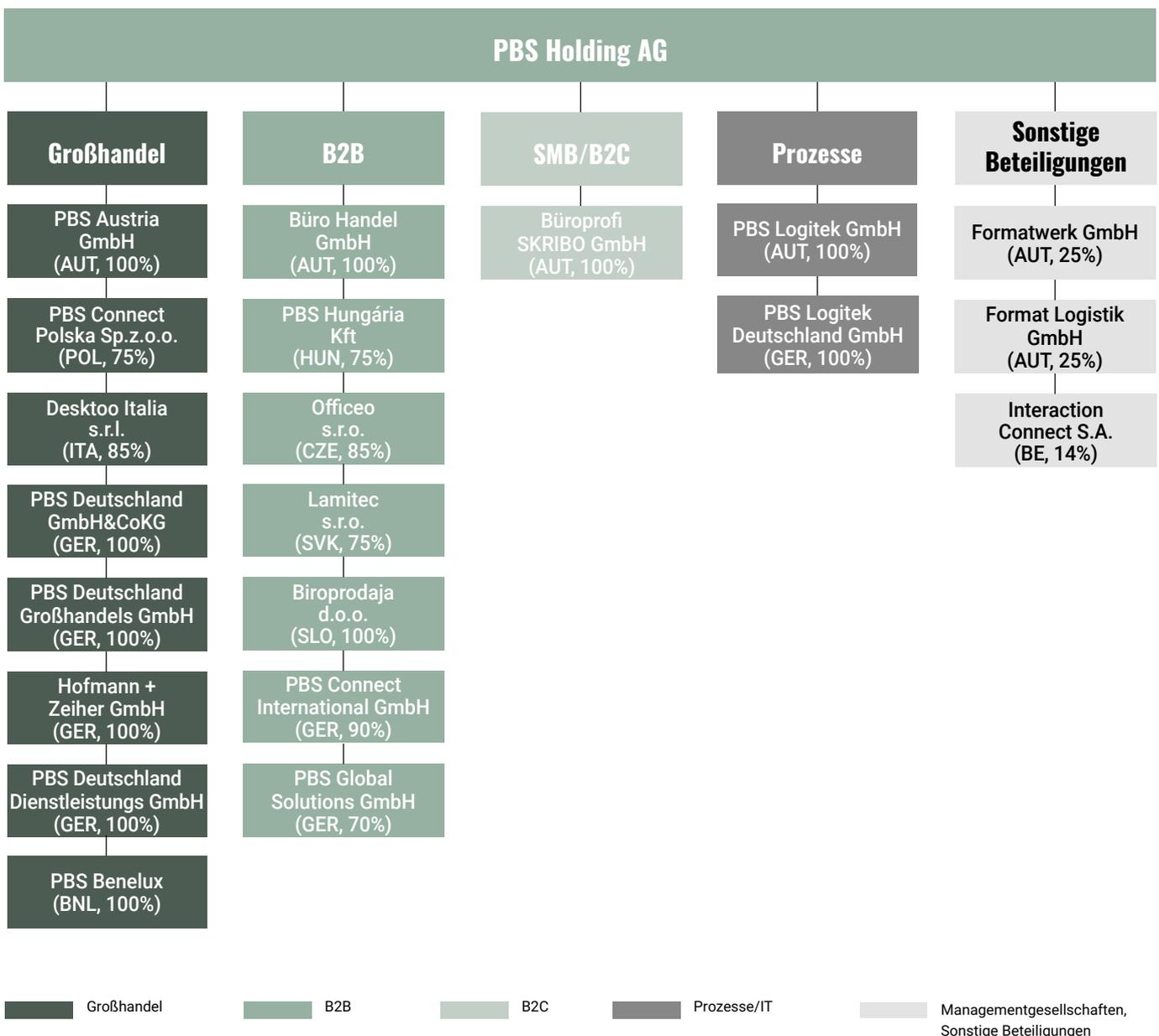
Beteiligungen / Assets

| | | | |
|--|---------------------|-----|---------|
| PBS Austria GmbH | Wels | AT | 100,0 % |
| Büro Handel GmbH | Wels | AT | 100,0 % |
| Büroprofi Skribo GmbH | Wels | AT | 100,0 % |
| PBS Logitek Dienstleistungen GmbH | Wels | AT | 100,0 % |
| PBS Beteiligungs GmbH | Wels | AT | 100,0 % |
| PBS Dienstleistungs GmbH | Wels | AT | 100,0 % |
| PBS Deutschland Dienstleistung GmbH | Lehrte | GER | 100,0 % |
| PBS Deutschland GmbH & Co KG | Lehrte | GER | 100,0 % |
| PBS Deutschland Großhandels GmbH | Lehrte | GER | 100,0 % |
| PBS Deutschland Beteiligungs GmbH | Lehrte | GER | 100,0 % |
| PBS Logitek Deutschland GmbH | Lehrte | GER | 100,0 % |
| PBS Connect International | Lehrte | GER | 90,0 % |
| PBS Global Solutions GmbH | Lehrte | GER | 70,1 % |
| Hofmann + Zeiher GmbH | Pfungstadt | GER | 100,0 % |
| PBS Hungária kft. | Győr | HU | 75,0 % |
| Lamitec s.r.o. | Bratislava | SK | 75,0 % |
| Biroprodaja d.o.o. | Murska Sobota | SI | 100,0 % |
| PBS Connect Polska Sp. z o.o. | Warszawa | PL | 75,0 % |
| OFFICEO s.r.o. | Hostivice | CZ | 85,0 % |
| Desktoo Italia s.r.l. | Castel San Giovanni | IT | 85,0 % |
| OCL Trade s.r.l. | Milano | IT | 85,0 % |
| PBS Belgium NV | Deinze | NL | 100,0 % |
| PBS Nederland BV | 's-Hertogenbosch | BNL | 100,0 % |
| Formatwerk GmbH | Wels | AT | 24,3 % |
| Formatwerk Logistik GmbH | Wels | AT | 24,3 % |
| Interaction Connect S.A. | Gent | BE | 14,3 % |

ORGANIGRAMM

PBS HOLDING

GROUP



Geschäftsmodell und Strategie der PBS Holding Group

Die PBS Holding AG und ihre Tochtergesellschaften sind der führende Distributor für Papier-, Büro- und Schreibwaren in Mittel- und Osteuropa. Im Rahmen ihrer Multi-Channel-Strategie beliefert sie in zehn Ländern mehr als 200.000 Geschäftskunden und mehr als 4.000 Wiederverkäufer (Retailer) mit über 100.000 Artikeln über lokale Logistikstrukturen und umfassende IT-Lösungen, die von branchenspezifischen ERP-Systemen bis hin zu voll integrierten Webshop-Lösungen reichen. Mehr als 1.400 Mitarbeiter erwirtschafteten im Jahr 2024 einen Jah-

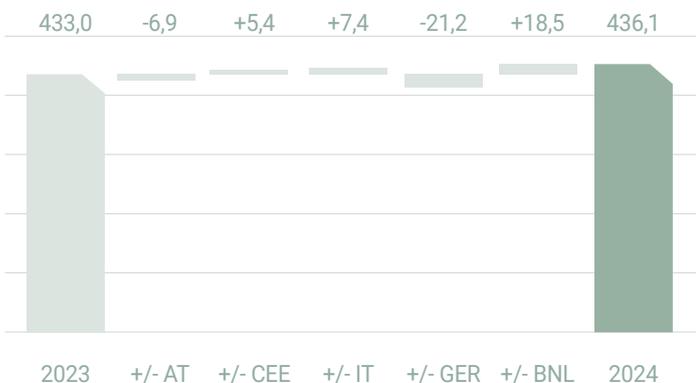
resumsatz von rund 436 Millionen Euro. Die regionale Abdeckung umfasst Deutschland, Italien, Österreich, Polen, die Slowakei, Slowenien, Ungarn, Tschechien und Benelux.

Im Jahr 2024 erfolgte durch die Übernahme der beiden Einheiten von PBS Benelux in Belgien und den Niederlanden der Markteintritt in die Region Benelux. Zudem wurde mit der Akquisition von OCL Trade durch Desktoo, unsere Konzerngesellschaft in Italien, ein weiterer Schritt zum Wachstum des Konzerns gesetzt.

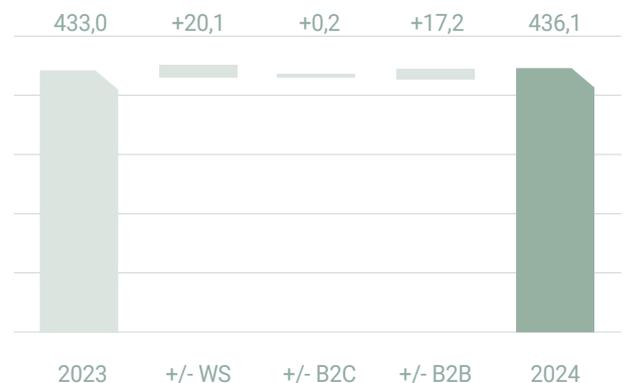


DATEN — FAKTEN

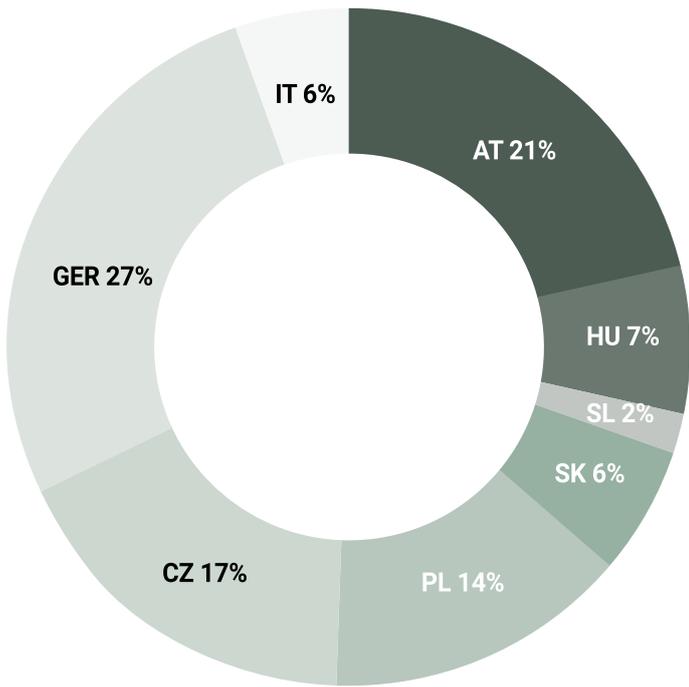
ORGANIGRAMM
DATEN & FAKTEN



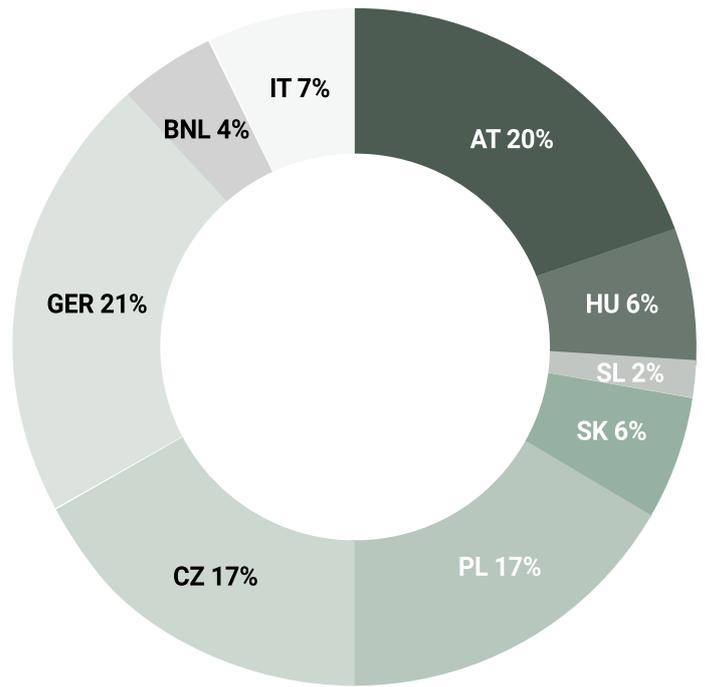
Umsatzentwicklung nach Regionen 2024 /
Performance by region 2024 / in Mio. €



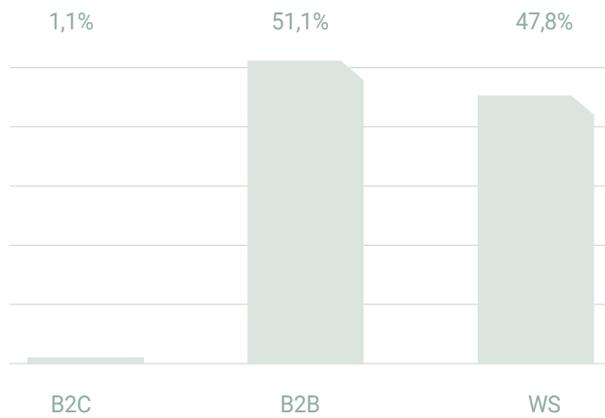
Umsatzentwicklung nach Divisionen 2024 /
Performance by business area 2024 / in Mio. €



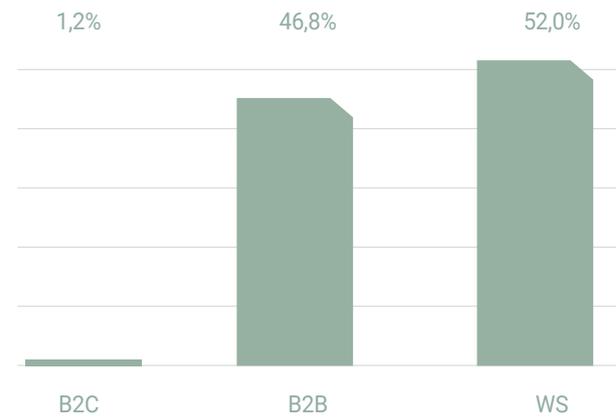
Umsatz nach Regionen 2023 /
Performance by region 2023 / in %



Umsatz nach Regionen 2024 /
Performance by region 2024 / in %



Umsatz nach Divisionen 2023 /
Performance by business area 2023 / in %



Umsatz nach Divisionen 2024 /
Performance by business area 2024 / in %



VON DER BESTELLUNG BIS ZUR LEISTUNG: UNSER OPERATIVES MODELL

In einer Welt, in der niemand mehr viel Zeit in den Kauf von Papier, Bürobedarf und Schreibwaren investieren möchte, begeistert PBS auf allen Kanälen mit Produktvielfalt und vor allem mit erstklassigem Service. Die Mission der PBS Holding Group ist es, jederzeit die richtigen Produkte für unsere Kunden anzubieten und diese über alle möglichen Kanäle zugänglich zu machen. Fast 80% der Bestellungen werden elektronisch getätigt (Webshops, Schnittstellen usw.). Laufend arbeiten wir auch an der Digitalisierung in unserem Unternehmen, aus diesem Grund können auch sämtliche unserer Dokumente und Papier umweltfreundlich und nachhaltig auf elektronischen Weg an unsere Partner versendet werden.

Das Betreiben von zwei Geschäftsmodellen schafft einerseits umfassende Synergien und ermöglicht andererseits ein einzigartiges Dienstleistungsangebot mit einer breiten Produktpalette. Hochmoderne Logistikstrukturen bei sehr guten Produktverfügbarkeiten und innovative Tools sorgen für termingerechte Lieferungen und nahezu fehlerfreie Abläufe.

Der Großhandel umfasst die Belieferung und Betreuung von stationären und digitalen Einzelhandelskunden im Büro- und

Schreibwarenmarkt, wobei sowohl Unternehmen, die sich an private Verbraucher richten, als auch gewerbliche Endkunden beliefert werden.

Das Prinzip „so lokal wie möglich“ und „so viel Zentralisierung wie nötig“ in den Bereichen IT, Logistik und Produktdaten sichert nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitiger Kundenähe. Mit unseren nationalen Logistiklösungen sorgen wir für ein Höchstmaß an Service und effizientes Ressourcenmanagement bei gleichzeitiger Minimierung der Transportwege. Unser Unternehmen ist ein führender Akteur im Großhandel und spezialisiert sich auf den Vertrieb von Büro-, Schreib- und Papierwaren. Diese Darstellung erklärt unseren Handlungsprozess, beschreibt detailliert die Wertschöpfungskette, die hinter unserem Geschäftserfolg steht und die konzerninterne Philosophie der 360-Grad-Serviceausrichtung vom Lieferanten bis zum Endkunden symbolisiert.

Unser Handlungsprozess gliedert sich in mehrere Hauptschritte: Beschaffung, Lagerung, Logistik und Vertrieb. Diese Schritte sind essenziell für die Sicherstellung eines effizienten und reibungslosen Betriebsablaufs.

VON DER BESTELLUNG BIS ZUR LEISTUNG: UNSER OPERATIVES MODELL



1. Beschaffung

- ◆ Lieferantenauswahl: Wir wählen unsere Lieferanten sorgfältig aus und stellen sicher, dass sie hohe Qualitätsstandards erfüllen.
- ◆ Bestellprozess: Der Bestellprozess umfasst die Verhandlungen, Bestellung und Anlieferung der Produkte an unsere Logistiken.

2. Lagerung:

- ◆ Logistik: Unsere Produkte werden in modernen, gut ausgestatteten Logistikzentren gelagert, die eine effiziente Logistikverwaltung ermöglichen.
- ◆ Bestandsmanagement: Wir setzen fortschrittliche Systeme ein, um den Bestand zu überwachen und höchste Verfügbarkeit gewährleisten zu können.

3. Logistik:

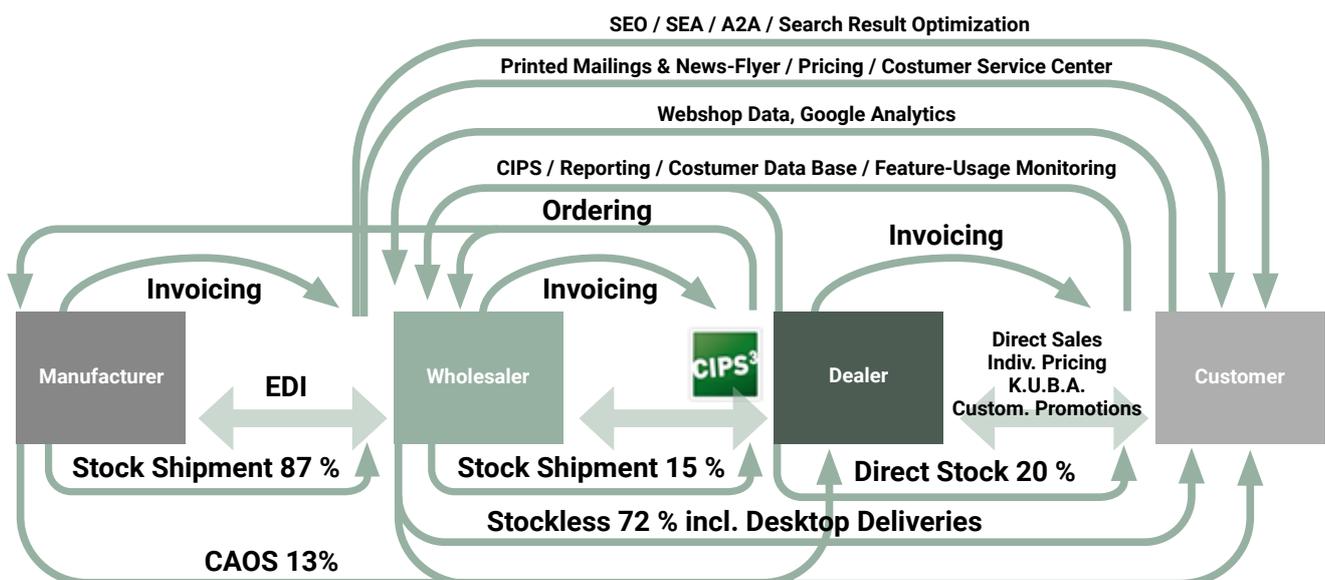
- ◆ Transport: Unsere Logistikabteilungen koordinieren den Transport der Waren von unseren Logistikzentren zu den Kunden.

- ◆ Effizienz: Durch die Nutzung optimierter Routen und Transportmittel stellen wir sicher, dass die Produkte pünktlich und kosteneffizient geliefert werden.

4. Vertrieb:

- ◆ Vertriebskanäle: Wir vertreiben unsere Produkte über ein gut organisiertes Netzwerk an Einzelhändler, Unternehmen und andere Großhändler.
- ◆ Kundenservice: Unsere engagierten Vertriebsteams gewährleisten umfassenden Kundenservice und stehen unseren Kunden bei sämtlichen Fragen und Anliegen kompetent zur Seite. Unsere Wertschöpfungskette umfasst alle Schritte von der Beschaffung der Produkte bis zur Lieferung an den Endkunden. Diese Kette ist darauf ausgelegt, maximale Effizienz und Qualität zu gewährleisten.

Die PBS Holding Group versteht sich als Systemdienstleister, der über die gesamte Wertschöpfungskette vom Hersteller bis zum Endkunden durch digitale Lösungen, Vertriebs- und Marketingkonzepte sowie komplexe Logistikservices seinen Kunden effiziente Beschaffungsprozesse bereitstellt und als „verlängerte Werkbank“ fungiert.



SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM PROFESSIONELLEN NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENTSYSTEM

Wie bereits aus den Berichten zur Nachhaltigkeit der vergangenen Jahre ersichtlich, hat das Thema Nachhaltigkeit in der PBS Holding Group schon immer einen hohen Stellenwert eingenommen. Wir sehen es als unsere Verantwortung, durch unser unternehmerisches Handeln aktiv zur Erhaltung der Umwelt und zur Eindämmung des Klimawandels beizutragen. Gleichzeitig nehmen wir unsere soziale Verantwortung als Arbeitgeber von mehr als 1.400 Menschen sehr ernst.

Parallel sind wir entsprechend den regulatorischen Anforderungen im Rahmen der CSRD-Richtlinie dabei einen prüfbareren Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, der den komplexen Berichtsanforderungen der EU entspricht und zukünftig extern auditiert wird.

Nach aktuellem Kenntnisstand und der im Februar 2025 verkündeten Omnibus-Verordnung wurden seitens der EU einige Erleichterungen und zeitliche Verschiebungen diverser EU Green-Deal Directives angekündigt. Davon betroffen ist die CSRD-Berichterstellungspflicht, deren erstmalige Anwendung von ursprünglich 2025 auf 2027 verschoben werden wird. Wir sehen die komplexen Berichtspflichten der CSRD-Richtlinie jedenfalls nach mittlerweile fast zweijähriger interner Vorbereitungszeit als große Herausforderung an, jedoch bietet uns dieser umfassende Bericht auch die Chance, unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch klarer und strukturierter darzustellen sowie unsere Anstrengungen und Erfolge unserer Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit durch die Entwicklung der Kennzahlen sichtbar zu machen.

Unsere bisher gesetzten Maßnahmen zum Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagementsystems sind im Zeitlauf der Sustainability Road Map dargestellt, deren Status wie folgt kurz zusammengefasst werden kann:

- ◆ Einrichtung eines ESG-Projektteams bestehend aus den Mitgliedern des Konzernvorstands und Managern operativer

Konzerneinheiten unter der Leitung einer speziell ausgebildeten Sustainability Managerin

- ◆ Entwicklung ESG-Road Map unter Begleitung externer Berater
- ◆ Priorisierung der für die PBS Holding Group zentralen Sustainable Developments Goals (SDGs)
- ◆ Durchführung einer umfassenden Online-Stakeholder-Befragung, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden sowie Eigentümer und Bankpartner eingebunden wurden.
- ◆ Ableitung von Wesentlichkeitsanalyse und Chancen-Risiko-Betrachtung basierend auf den Erkenntnissen der Stakeholder-Befragung und konzerninterner Workshops.
- ◆ Festlegung der strategischen Hauptstoßrichtungen für die PBS Holding Group im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen, die durch international besetzte Projektgruppen ausgearbeitet und durch den Konzernvorstand verabschiedet wurden.
- ◆ Anschaffung einer eigenen Softwarelösung zur Erfassung, Ermittlung und prüfungstauglichen Darstellung der berichtspflichtigen Kennzahlen. Seit Q4 2023 werden schrittweise die notwendigen Daten konzernweit gesammelt und in die Berichtssoftware eingespielt.

In den letzten 12 Monaten haben wir den Schwerpunkt auf die Ermittlung der ESG-Kennzahlen gelegt und können durchaus stolz berichten, dass wir für das Jahr 2024 bereits ca. 80% der geforderten Datenpunkte mit Echtdaten befüllen konnten und als „erledigt“ einstufen können. Basierend auf den bislang gesetzten Schritten zum Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagementsystems werden wir die regulatorischen Berichtsanforderungen ab dem Jahr 2027 aus heutiger Sicht jedenfalls erfüllen und unseren Geschäftspartnern einen noch umfassenderen Überblick zu unseren ESG-Aktivitäten bereitstellen können. Im vorliegenden Bericht wollen wir einen Einblick zu den bereits durchlaufenen Prozessschritten, erste Sichten auf erhobene ESG-Kennzahlen und bereits umgesetzte bzw. geplante Aktivitäten geben.

SUSTAINABILITY ROAD MAP

2021+2022

- ◆ Start Führungskräfteprogramm Limak

APRIL 2023

- ◆ Pilotprojekt Österreich
- ◆ Ressourcenschaffung

MAI 2023

- ◆ Gründung der ESG Taskforce

JULI/AUGUST 2023

- ◆ Stakeholderbefragung

JUNI 2023

- ◆ Kick Off Meeting (externer Berater Payer & Partner)
- ◆ Kontextanalyse
- ◆ GAP Analyse
- ◆ SDG Mapping inkl. Zuordnung
- ◆ Stakeholderanalyse

AUGUST 2023

- ◆ Auswertung und Analyse der Stakeholderbefragung
- ◆ ESG-Risiken/Chancen Bewertung

SEPTEMBER 2023

- ◆ Impactbewertung
- ◆ Wesentlichkeitsanalyse

NOVEMBER 2023

- ◆ Finalisierung der wesentlichen Themen
- ◆ Kennzahlen & Indikatoren, Start Datenmanagement

2025/2026

- ◆ CO2 Product Food Print
- ◆ Vollständige Ausrollung und Kennzahlenerhebung international
- ◆ PV-Anlagen an weiteren Standorten

2024

- ◆ Strategieentwicklung
- ◆ Führungskräfteprogramm
- ◆ Limak

2024

- ◆ THG Ermittlungen international inkl. Start erster Carbon Foot Berechnungen

DEZEMBER 2023

- ◆ Erste Carbon Foot Print Bewertung Pilotprojekt Österreich

2027

- ◆ CSRD konformer Nachhaltigkeitsbericht

JÄNNER 2024

- ◆ Ausrollung der Kennzahlenermittlung international (THG-Emissionen)

2035

- ◆ Erreichung der gesetzten Ziele

ZEITLEISTE
ZUR NACHHALTIGKEIT



UNSER GEMEINSAMER BEITRAG ZU DEN SDGs

Die PBS Holding Group orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der UNO:

Die 17 festgelegten Ziele sind auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtet, mit dem Ziel, unseren Planeten zu schützen und nachhaltigen Frieden sowie globalen Wohlstand zu fördern. Auch wir möchten unseren Beitrag leisten und haben uns intensiv mit diesen Zielen beschäftigt. Dabei haben wir die aktuellen und potenziellen, sowohl positiven als auch negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die SDGs entlang der gesamten Wertschöpfungskette untersucht. Durch die Stakeholderbefragung und die Arbeit unserer internen ESG-Taskforce konnten wir mehrere relevante Ziele identifizieren, die wir künftig in den Mittelpunkt unserer Aktivitäten stellen werden.



ZIEL 3: GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

- ◆ Einrichtung ergonomische Arbeitsplätze
- ◆ Lärmdämmende Decken
- ◆ Gelenksschonende Fußmatten etc.
- ◆ Zukünftiger Plan eines umfangreichen betrieblichen Gesundheitsmanagements (Yogakurse, Ergonomie Beauftragter, etc.)
- ◆ Flexible Arbeitszeiten
- ◆ Gemeinsame Skiausflüge, Wanderungen, etc.
- ◆ Aktiver Arbeitsschutz



ZIEL 4: HOCHWERTIGE BILDUNG

- ◆ Stabile Beschäftigungsbedingungen für die eigene Belegschaft
- ◆ Ausbildung und Entwicklung der eigenen Belegschaft
- ◆ Einrichtung des PBS Campus Österreich mit zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Unseren Lehrlingen bieten wir tolle Ausbildungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Berufen mit hoher Übernahmequote
- ◆ Kooperation mit Bildungseinrichtungen



ZIEL 5: GESCHLECHTERGLEICHHEIT

- ◆ Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle aller Frauen und Mädchen
- ◆ Fokus auf Gleichberechtigung und Diversität
- ◆ Fokus auf Inklusion
- ◆ Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit Familienpflichten oder Fürsorgepflichten sein



ZIEL 7: BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

- ◆ Aufbau einer widerstandsfähigen Infrastruktur
- ◆ Strom aus regenerativer Energie
- ◆ Ständige Investitionen für maximale Energieeffizienz
- ◆ Eigene Stromerzeugung durch Photovoltaikanlagen
- ◆ Beleuchtungssteuerung in verschiedenen Abteilungen – Umstellung auf LED
- ◆ Modernes Mobilitätskonzept: Fahrzeuge mit Hybrid- oder elektrischen Antrieben, zusätzliche E-Ladepunkte für E-Flotte am Standort Wels
- ◆ Reduzierung des spezifischen Stromverbrauchs



ZIEL 8: MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

- ◆ Förderung eines langfristigen, breitenwirksamen und nachhaltigen Wirtschaftswachstum
- ◆ Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in der kompletten Wertschöpfungskette
- ◆ Wenig/keine befristeten Verträge
- ◆ Verantwortung als regionaler Arbeitgeber
- ◆ Attraktiver Arbeitgeber
- ◆ Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit umfasst ca. 12 Jahre



ZIEL 9: INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

- ◆ Aufbau einer widerstandsfähigen Infrastruktur und nachhaltigen Industrialisierung und Unterstützung von Innovationen
- ◆ Prozesse und Abläufe in der Organisation werden dokumentiert und transparent dargestellt
- ◆ Konformität mit den organisationsrelevanten gesetzlichen Anforderungen und Auflagen
- ◆ Zertifizierung in einigen Tochterunternehmen wie zB. ISO 14004, Eco Vadis
- ◆ Eine kontinuierliche Verbesserung in allen Bereichen der internen Kommunikation, Arbeitsleistung und Zufriedenheit aller Beteiligten
- ◆ Optimaler Ressourceneinsatz
- ◆ Monitoring der festgelegten Kennzahlen



ZIEL 12: VERANTWORTUNGSVOLLER KONSUM UND PRODUKTION

- ◆ Sicherstellung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster
- ◆ Vermehrte Einführung klimaneutraler Produkte und Dienstleistungen
- ◆ Forcieren der Kreislaufwirtschaft zur Reduktion von Abfall und CO2 Emissionen
- ◆ Bereitstellung von Nachhaltigkeitsinformationen für Kund*innen und Konsument*innen um nachhaltigen Konsum zu fördern und um das Bewusstsein für Umweltthemen zu erhöhen
- ◆ Wechsel des Kunststoffes von schädlichen PVC zu recyclingfähigem PP
- ◆ Reduktion von Plastik in Produkten
- ◆ Verwendung von recyceltem Material in unseren Produkten



ZIEL 13: MASSNAHMEN ZUM KLIMAWANDEL

- ◆ Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen
- ◆ Berechnung des „Corporate Carbon Footprint“ des gesamten Unternehmens
- ◆ Reduktion des CO2-Fußabdrucks
- ◆ Energieeffiziente und ressourcenschonende Prozesse und Transporte
- ◆ Einführung eines Mobilitätskonzeptes: Lastenfahrrad Wien, schrittweise Umstellung des eigenen Fuhrparks auf elektrisch betriebene Fahrzeuge und Hybrid-Fahrzeuge, obligatorisches Reisemanagement auf öffentliche Verkehrsmittel



ZIEL 17: PARTNERSCHAFT ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

- ◆ Stärkung Umsetzungsinstrumente und Neubelebung der globalen Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung
- ◆ Wertschätzender Umgang und langjährige Partnerschaften
- ◆ Förderung von lokalen Einrichtungen durch Zusammenarbeit (Behindertenwerkstätten etc.)

IM STÄNDIGEN DIALOG MIT DEN STAKEHOLDER DER PBS HOLDING GROUP

Die PBS Holding Group ist als europäische Unternehmensgruppe eingebunden in ein breit gefächertes Netzwerk an Stakeholdern, die auf unterschiedliche Art und Weise unser Handeln beeinflussen. Wobei unsere Aktivitäten wiederum unmittelbaren oder mittelbaren Einfluss auf die Stakeholder haben. So befinden sich in der graphischen Darstellung unter anderem Eigentümer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte im innersten Kern, Geschäftspartner wie Kunden, Lieferanten und Bankpartner mit eher mittelbarem Einfluss auf unser Handeln sind in den umliegenden Kreisfeldern dargestellt.

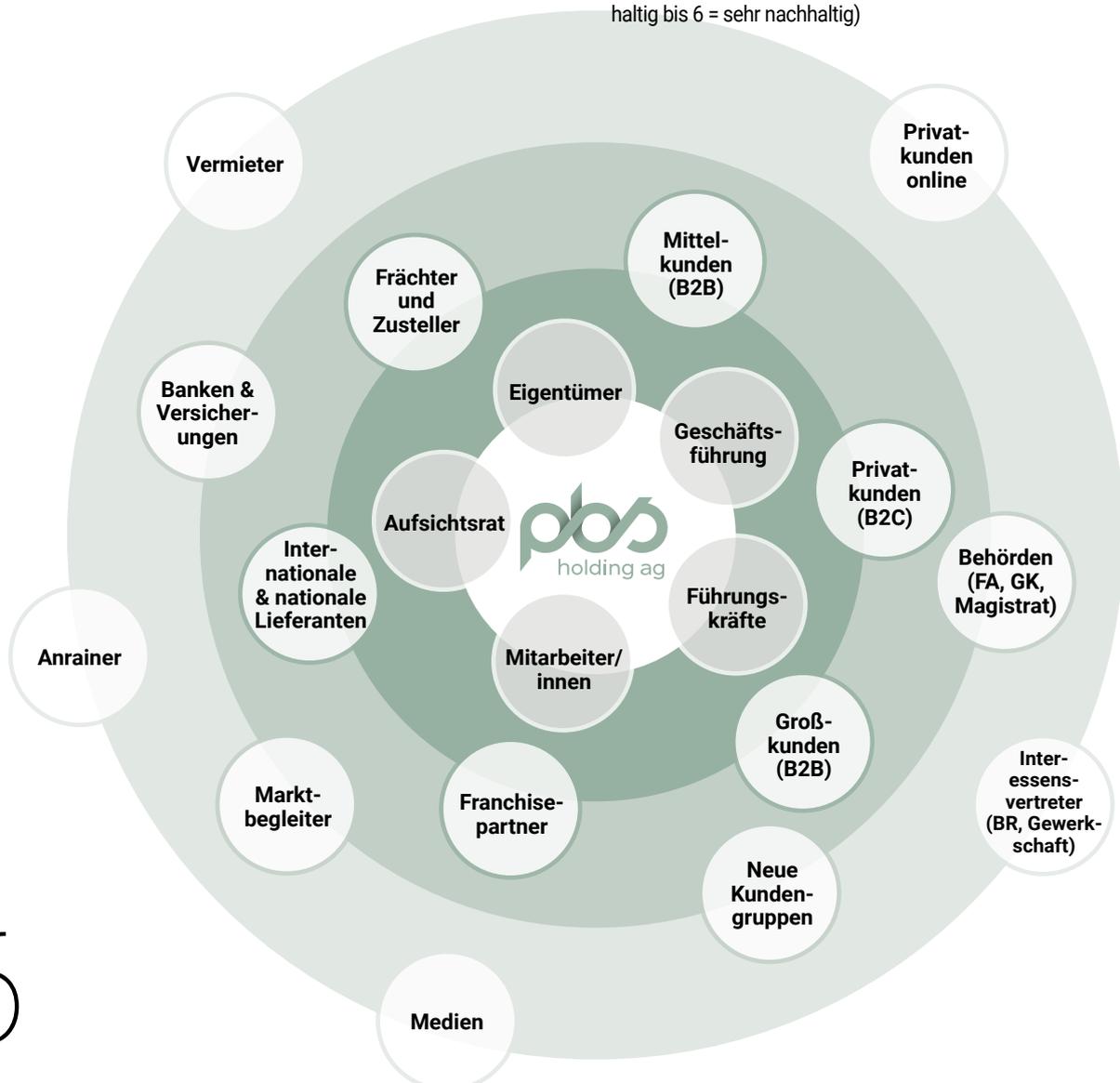
Bereits in Q3 2023 wurde von uns eine umfassende Online-Befragung der Stakeholder mit über 4000 versendeten Fragebögen bezüglich Nachhaltigkeit durchgeführt, deren Ergebnisse für uns einen Auftrag für die Ausrichtung unserer Schwerpunkte im Be-

reich Nachhaltigkeit darstellen und deren Ergebnisse wohl aus heutiger Sicht weitgehend unverändert gelten.

So messen die Stakeholder folgenden Themen die höchste Bedeutung zu:

- ◆ Klimawandel, Energie- und Abfallmanagement, Kreislaufwirtschaft
- ◆ keine Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz und in der Lieferkette (inkl. keine Kinder- und Zwangsarbeit)
- ◆ Vermeidung von Korruption
- ◆ positive Unternehmenskultur und stabile Beschäftigungsverhältnisse in der Belegschaft

Generell bewerteten die Stakeholder den aktuellen Status der PBS Holding Group im Hinblick auf Nachhaltigkeit mit guten, aber sicherlich ausbaufähigen 4,2 Punkten (auf einer Skala von 1 = nicht nachhaltig bis 6 = sehr nachhaltig)



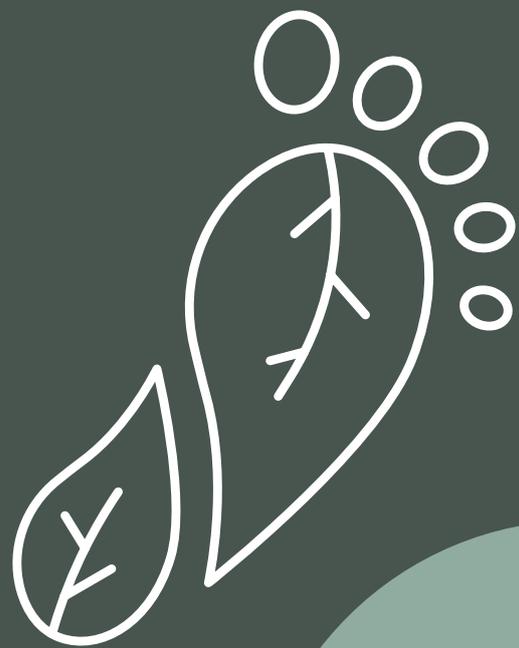


WESENTLICHKEITS-ANALYSE - STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Kern der strategischen Ausrichtung der PBS Holding Group im Bereich Nachhaltigkeit sind unverändert die symbolhaft dargestellten 17 Kernthemen:

- ◆ **Klimaschutz** und **Kreislaufwirtschaft** sind zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie zur Abbildung der Umweltkomponente. Neben der Reduktion des CO₂-Ausstoßes wollen wir mit dem verstärkten Angebot grüner Produkten unseren Kunden nachhaltige Alternativen anbieten.
- ◆ Für unsere **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein und unter anderem durch Aus- und Weiterbildung zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen beitragen.
- ◆ Als Handelsunternehmen wollen wir die **sozialen Standards in der Wertschöpfungskette** bestmöglich positiv beeinflussen und unsere Geschäftspartner dazu anhalten, gleichermaßen wertschätzenden Umgang mit deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie in der PBS Holding Group zu pflegen. So werden Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz nicht geduldet und ohne Kompromisse sanktioniert.
- ◆ Im Umgang mit **Verbrauchern und Endnutzern** verpflichten wir uns zu hohen technischen Standards im Bereich des Datenschutzes.

- ◆ Im **Bereich Governance** verfolgen wir folgende wesentliche Aspekte:
 - Positive Unternehmenskultur und Lieferantenmanagement als unterstützende Maßnahmen der für die im Bereich „Social“ verfolgten Ziele.
 - Innovation und Digitalisierung als wesentliche Treiber zur Weiterentwicklung unserer Geschäftsmodelle und Potenzialfelder zur Erreichung der Umweltziele.
 - Cybersecurity als Herausforderung im Hinblick auf die Sicherstellung des laufenden Geschäftsbetriebs vor essenziellen Bedrohungen.
 - Compliance als Grundmanifest unseres Handelns.

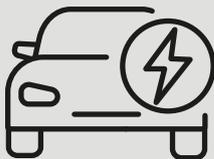


KAPITEL 1.

REDUKTION UNSERES ÖKO- LOGISCHEN FUSS- ABDRUCKS AUF EIN MINIMUM



- ◆ Nachhaltige Ausrichtung der PBS-Standorte durch den Einsatz bzw. Umstellung auf moderne Technologien
 - Installation und Erweiterung von PV-Anlagen an weiteren Standorten
 - Übergang zu erneuerbaren Energien im Bereich Wärme/Strom
 - Durchführung von Projekten zur Effizienzsteigerung an den Standorten (ua. LED-Beleuchtung, Isolierungen) bzw. Wechsel von Mietstandorten



- ◆ Modernisierung der Fahrzeugflotte mit gesteigertem Anteil von E-Fahrzeugen sowie Reduktion der Kilometerleistung durch weitere Tourenoptimierungen



- ◆ Intensivierung der Vermeidung von Verpackungsmüll und verstärkter Einsatz recycelbarer Materialien

1.



DER ABDRUCK, DEN WIR HINTERLASSEN

Im Jahr 2024 haben wir damit begonnen, ESG-Kennzahlen für das Vorjahr 2023 einheitlich über den ganzen Konzern in strukturierter Art und Weise zu erheben. Die Ergebnisse dieser „Pionierarbeit“ haben wir im letztjährigen Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt.

Im Vergleich zum Vorjahr, in dem nur erste Teilaspekte unserer Emissionen erfasst wurden, haben wir 2024 den Umfang der aufgenommenen Kennzahlen erheblich ausgeweitet. In diesem Zusammenhang ist es jedoch wichtig zu betonen, dass durch diese Ausweitung der Datenerhebung bei gleichzeitiger Verfeinerung in den Kennzahldefinitionen die Vergleichbarkeit mit den Werten aus 2023 nur sehr eingeschränkt möglich ist. Eine tatsächliche Darstellung von CO₂-Reduktionen auf 1:1 vergleichbarer Datenbasis kann erst in den kommenden Jahren erfolgen, wenn die dafür erforderlichen Daten kontinuierlich und konsistent über alle relevanten Bereiche hinweg erfasst werden. Zudem sei angeführt, dass durch das Wachstum der PBS Holding Group (insbesondere durch Akquisitionen in Benelux und Italien) sich der Umfang unserer Geschäftstätigkeit signifikant erhöht hat.

Im Jahr 2023 wurden die CO₂-Emissionen der PBS Holding Group erstmalig und fast ausschließlich in den Bereichen Scope 1 und Scope 2 erfasst. Der Gesamt-CO₂-Ausstoß belief sich 2023 dabei auf rund 12.086 Tonnen. In diesem ersten Schritt

wurde der Fokus auf jene Emissionen gelegt, die an unseren Standorten im Zuge der Geschäftstätigkeit verursacht werden.

Für das Jahr 2024 wurde neben den verfeinert erhobenen Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 der Umfang der Daten maßgeblich erweitert. So wurden erstmals auch erweiterte Informationen zur Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Einsatz von externen Paketdienstleistern sowie in detaillierterer Form der CO₂-Ausstoß durch unsere Abfallströme berücksichtigt.

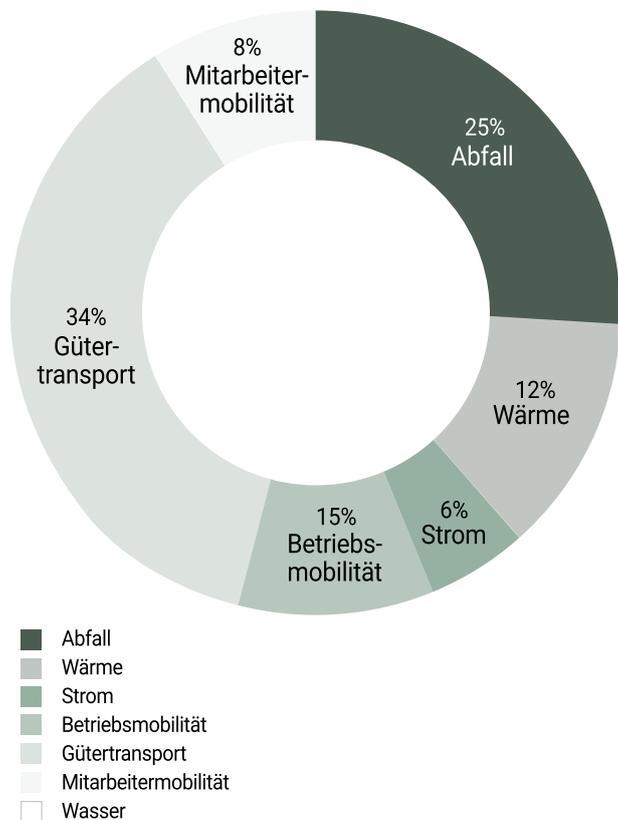
Mit der Verfügbarkeit dieser zusätzlichen Daten können wir einen überwiegenden Anteil der regulatorischen Anforderungen abdecken und geben uns die Möglichkeit, die Treiber des CO₂-Ausstoßes noch präziser zu identifizieren.

Im Bereich der Scope 3 Emissionen haben wir bereits im Jahr 2023 mit Erhebungen bzgl. des Carbon-Footprints für die von uns abgesetzten Handelsprodukte gestartet. Dafür wurden alle relevanten Warenlieferanten von uns kontaktiert und um die Bereitstellung von entsprechenden Daten auf Artelebene gebeten. Angesichts der komplexen Anforderungen, die die Erhebung und Ermittlung des Product-Carbon Footprint nach sich zieht, haben wir bislang nur für einen sehr geringen Umsatzanteil entsprechende Produktdaten verfügbar. Aufgrund der hohen Breite des PBS-Produktsortiments lassen sich basierend auf diesem Datenstand keine validen Hochrechnungen für das PBS-Gesamt-

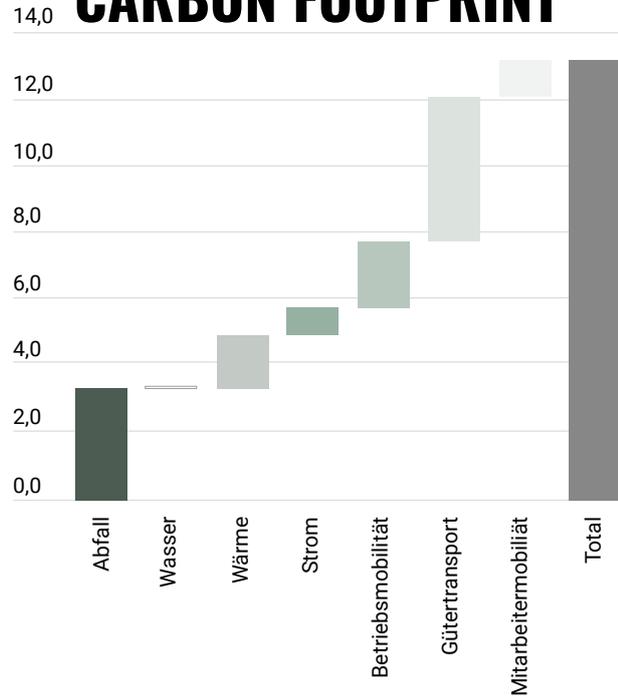
sortiment anstellen. Daher verzichten wir auf eine entsprechende Darstellung in diesem Bericht und versuchen in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten die Datenlücken sukzessive zu schließen.

Nach unserer Einschätzung haben wir – mit Ausnahme des Produkt Carbon-Footprint – alle wesentlichen Co2-Emissionen in der PBS Holding Group für das Jahr 2024 auf Detailebene vollumfänglich erhoben bzw. anhand von nachvollziehbaren Methoden geschätzt bzw. hochgerechnet. Aus heutiger Sicht sind wir zuversichtlich, die regulatorischen Anforderungen resultierend auf der CSRD-Berichtslinie, die aufgrund der zuletzt publizierten Verschiebung für das Wirtschaftsjahr 2027 verschoben wurden, umfassend erfüllen zu können. Diese zum überwiegenden freiwillige Vorbereitungsarbeit ist als Beispiel des Selbstverständnisses der PBS Holding Group für proaktives Handeln zu sehen.

Zusammengefasst ergibt sich nach aktuellem Erhebungsstand folgendes Bild bezüglich CO2-Emissionen der PBS Holding Group:



CARBON FOOTPRINT



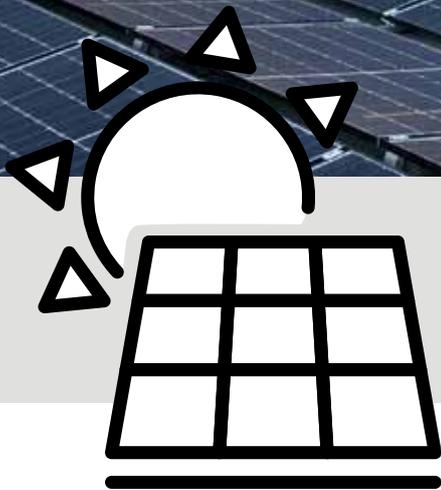
Der von uns ermittelte Co2-Gesamtausstoß der PBS Holding Group im Jahr 2024 beläuft sich im oben beschriebenen Umfang auf ca. 13.000 Tonnen.

Den mit Abstand höchsten Anteil des Co2-Ausstoßes mit 34% repräsentiert dabei der Transport der abgesetzten Waren zum Kunden durch externe Paketdienstleister oder den eigenen Fuhrpark. Hier zeigt sich die Komplexität unseres Geschäftsmodelles mit einem hohen Anteil an kleinteiliger Endkundenbelieferung. Zusätzlich entfällt auf die Betriebsmobilität (im Wesentlichen handelt es sich um den Co2-Ausstoß der Dienst-KFZ) mit 15% ebenso ein relevanter Anteil am gesamten Co2-Aufkommen. Der Themenbereich „Transport“ wurde entsprechend in unserer Strategiewaehrung als wesentliches Aufgabenfeld adressiert.

Als zweiter signifikanter Co2-Treiber mit einem Anteil von 25% ist der Bereich Abfall hervorzuheben. Hier nimmt der CO2-Ausstoß resultierend aus Papierabfällen einen wesentlichen Teil ein. Daneben sind darin die Co2-Effekte aus Kunststoffabfällen und Restmüll enthalten.

Weiters werden relevante Co2-Mengen durch den Verbrauch von Wärme (12%) und im Zuge der Mitarbeitermobilität (8%) generiert. Strom repräsentiert dahingegen nur einen Co2-Anteil von 6%, womit die gesetzten Maßnahmen durch die Ausweitung der Nutzung von PV-Anlagen messbare Erfolge zeigen.

ERFOLGREICHE ENERGIEWENDE VOR ORT: CO₂-EINSPARUNG DURCH PHOTOVOLTAIK



- ◆ Nachhaltige Ausrichtung der PBS-Standorte durch den Einsatz bzw. Umstellung auf moderne Technologien
 - Installation und Erweiterung von PV-Anlagen an weiteren Standorten
 - Übergang zu erneuerbaren Energien im Bereich Wärme/Strom
 - Durchführung von Projekten zur Effizienzsteigerung an den Standorten (ua. LED-Beleuchtung, Isolierungen) bzw. Wechsel von Mietstandorten

An den Lagerstandorten in Ahlten/Deutschland und Wels/Österreich wurde auf eine hohe ökologische Nachhaltigkeit gesetzt: In Wels wurde beispielsweise eine 1,2 MWp Photovoltaikanlage installiert, und auch hier sorgen Heiz- und Kühlsysteme mit Erdwärmepumpen sowie die Umstellung auf Fernwärme in der Vogelweiderstraße für eine spürbare Reduktion des Energieverbrauchs.

Im Jahr 2024 konnten wir in Ahlten einen bemerkenswerten Erfolg in der Optimierung unseres Stromverbrauchs erzielen. Durch gezielte Maßnahmen und die Integration von effizienteren Technologien gelang es uns im Vergleich zum Strommix bis dato eine Stromeinsparung von 199.520 kWh Stromproduktion über unsere PV-Anlage von rund 50 t Co₂e. Diese Einsparung steht nicht nur für eine Reduzierung des Energieverbrauchs, sondern auch für einen wichtigen Beitrag zu unserem Ziel der nachhaltigen Energieoptimierung.

Darüber hinaus war es uns möglich, 96.253 kWh und 0,42 t Co₂e überschüssigen Strom zurück ins Netz zu verkaufen, da die erzeugte Energie in den vergangenen Monaten vor Ort nicht vollständig genutzt werden konnte. Dieser überschüssige Strom konnte gewinnbringend veräußert werden, was nicht nur zur Optimierung unserer Ressourcennutzung beiträgt, sondern uns auch ermöglicht, von den aktuellen Marktbedingungen zu profitieren. Durch

den Verkauf von überschüssiger Energie leisten wir einen weiteren Schritt in Richtung einer effizienteren und nachhaltigeren Nutzung unserer Energieressourcen. Parallel zu den Fortschritten in Ahlten wurde im Sommer 2024 die neue Anlage in Wels Oberthan offiziell eröffnet. Die ersten Reduktionen konnten bereits erhoben werden, welche aktuell bereits eine deutliche Reduktion darstellen. Mit den 224.208 kWh, welche wir direkt über unsere PV-Anlage einspeisen, konnten wir bereits in dieser kurzen Laufzeit eine Co₂ Ersparnis von rund 56 t Co₂e erzielen.

Zudem ist für Ahlten in den kommenden Jahren die Herausforderung vorgesehen, ältere Anlagenteile zu erneuern und eine langfristige, nachhaltige Absicherung des Standorts zu gewährleisten. Die Projektvorbereitung hierzu wurde bereits im Sommer 2023 intensiv aufgenommen, mit einer geplanten Umsetzung der ersten Schritte im Jahr 2025/2026.

Obwohl in den übrigen Logistikstandorten in 2024 keine größeren Änderungen zu verzeichnen waren, werden wir die Konzernstandorte laufend im Hinblick auf mögliche Sanierungs- und Optimierungsmaßnahmen monitoren und umsetzen. Diese Projekte werden, genauso wie die in Ahlten und Oberthan, dazu beitragen, unsere Nachhaltigkeitsziele weiter voranzutreiben und die Effizienz in allen Bereichen zu steigern.

ENERGIEVERSORGUNG UND NACHHALTIGKEIT

Die Wärmeversorgung an den PBS-Standorten erfolgt weiterhin überwiegend durch fossile Energieträger wie Gas und Heizöl. Trotz der erstmaligen Berücksichtigung von PBS Benelux hat sich der Verbrauch für Wärme im Vorjahr auf insgesamt etwa 6,6 Millionen kWh Wärme p.a. reduziert, womit ein CO₂-Ausstoß von rund 1.567 Tonnen verbunden ist.

Neben einem milden Temperaturverlauf im Winter hat die Ausstattung der Hallenneubauten in Wels und Ahlten mit innovativen, nachhaltigen Wärmepumpenlösungen maßgeblich zur Eindämmung des Wärmeverbrauchs beigetragen. Insbesondere in Österreich haben wir mit der Übersiedlung in die neue Logistikhalle im Vergleich zur bislang genutzten Mietfläche, die Anfang der 80er-Jahre errichtet wurde und mit veralteter Infrastruktur ausgestattet war, einen großen Sprung in Richtung Nachhaltigkeit machen können. Dadurch konnten wir den Anteil an nachhaltiger Wärmeversorgung auf etwa 15 % erhöhen. Weitere Investitionen und Anpassungen in diesem Bereich (u.a. thermische Sanierungen von Gebäudehüllen) sind für die nächsten Jahre geplant, um die Nachhaltigkeit der Wärmeversorgung weiter zu steigern. Einschränkend ist jedoch hervorzuheben, dass wie an vielen Konzernstandorten als Mieter nur mittelbar Einfluss auf die Ausstattung der Mietflächen haben.

Im Bereich der Stromversorgung verbrauchen wir jährlich rund 3,92 Millionen kWh, was zu einem CO₂-Ausstoß von ca. 800 Tonnen führt. Positiv hervorzuheben ist, dass bereits ca. 6% des Strombedarfs im Konzern durch die bestehenden Photovoltaikanlagen in Österreich und Deutschland abgedeckt werden können, wodurch eine CO₂-Reduktion von 105 Tonnen im Vergleich zur Nutzung herkömmlichen Stroms realisiert werden konnte. Dort, wo es möglich ist, beziehen wir Ökostrom, wodurch der Anteil an nachhaltigem Öko-Strom aktuell bei etwa 24 % des Gesamtverbrauchs liegt.

Durch die Installation von Photovoltaikanlagen an weiteren Standorten erwarten wir in den Folgejahren eine sukzessive deutliche Reduzierung des Stromverbrauchs und eine weitere Verbesserung unserer CO₂-Bilanz.

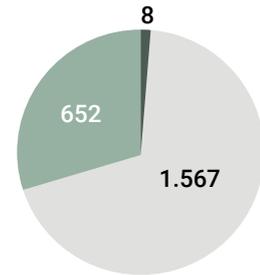
Zur Verbesserung der Energieeffizienz haben wir bereits einen Großteil unserer Niederlassungen auf energieeffiziente LED-Beleuchtung umgestellt. Darüber hinaus wurden zwingende Stromsparrichtlinien für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt, um den Stromverbrauch weiter zu optimieren und bewusst auf den sparsamen Umgang mit Energie hinzuwirken.

Im Bereich der Wasserversorgung verbrauchen wir als Handelsunternehmen jährlich etwa 15.804 m³ Wasser, hauptsächlich für Trinkwasser und den Sanitärbereich. Aufgrund dieser überschaubaren Menge an Wasserverbrauch resultieren keine relevanten CO₂-Emissionen. Darüber hinaus entstehen keine gefährlichen Abwässer, die einer besonderen Entsorgung bedürfen.

Der Bereich Wärme, Energie und Wasser bietet weiterhin zahlreiche Möglichkeiten für proaktive Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit. In den kommenden Jahren werden wir daher verstärkt in innovative Lösungen und Projekte investieren, um unsere Umweltbilanz weiter zu verbessern und unsere Klimaziele konsequent zu verfolgen.

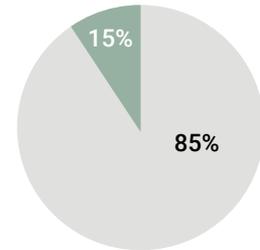
CO₂-AUSSTOSS WÄRME ENERGIE, WASSER

- Wasser/Abwasser
- Strom
- Wärme



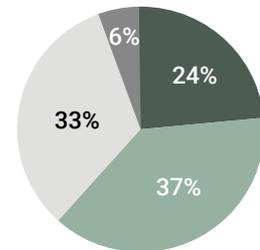
ZUSAMMENSETZUNG WÄRME

- Nachhaltig
- Fossil



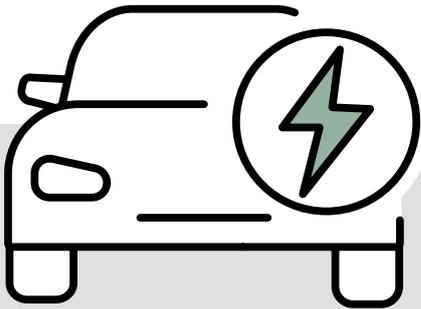
ZUSAMMENSETZUNG STROMVERBRAUCH

- Ökostrom
- konventioneller Strom
- Kernkraftstrom
- PV-Anlage



Wärme: 1567 tCo₂e, nachhaltige Technologie: 15%, Ökostrom: 24%, Strom: 797,47 tCo₂e, fossile Brennstoffe: 85%, konventioneller Strom: 37%, Wasser: 8,42 tCo₂e, Strom aus PV: 6%, Strom aus Kernkraft: 33%

MOBILITÄT – BETRIEBSMOBILITÄT/ WARENTRANSPORT



- ◆ Modernisierung der Fahrzeugflotte mit gesteigertem Anteil von E-Fahrzeugen sowie Reduktion der Kilometerleistung durch weitere Tourenoptimierungen

Während wir in Österreich, Deutschland, Italien und der Benelux-Region ausschließlich Paketdienstleister für die Warenzustellung einsetzen, kommen in Polen, Tschechien, Slowakei und Slowenien ergänzend bzw. überwiegend eigene Fahrzeuge für die Zustellung der Kundenaufträge und Entgegennahme von Retouren zum Einsatz.

Wie bereits ausgeführt repräsentiert die Warenzustellung durch Eigenfuhrpark und Paketdienstleister einen signifikanten Anteil von 34% des ermittelten Gesamt-Co2-Aufkommens (bzw. ca. 4.400 t CO₂) in der PBS-Gruppe. Neben der durch den Eigenfuhrpark zurückgelegten Kilometerleistung und dem sich daraus ergebenden CO₂-Ausstoss haben wir erstmalig die entsprechenden Co2-Daten erhoben, die sich aus der Tätigkeit der beauftragten Paketdienstleister ergibt. Abgeleitet wurden die Daten aus der Anzahl der versendeten Pakete und Paletten unter Berücksichtigung eines Mittelwertes von CO₂/Paket bzw. Palette, die uns seitens der Paketdienstleister zur Verfügung gestellt wurden.

Das dahinterliegende Mengengerüst zeigt mit Jahreswerten von ca. 5,5 Millionen versendeten Paketen bzw. ca. 125.000 Paletten beeindruckende Werte, die auch ein Indikator für die Leistungsfähigkeit der PBS Holding Group sind. Zumal diese Warenlieferungen zu einem sehr hohen Anteil innerhalb von 24 Stunden nach Bestelleingang ausgeliefert werden.

Die heuer erstmals ermittelten Co₂-Werte resultierend aus der Paketzustellung sind für uns die Ausgangsbasis für weitergehende Überlegungen und Projekte, das Paketaufkommen sukzessive durch attraktive Kundenlösungen zu reduzieren. Konkrete Kundenprojekte, die zu einer Bündelung von Einzelbestellungen zu Sammellieferungen führen, wurden in den Vorjahren bereits erfolgreich umgesetzt. Daneben bietet sich im Bereich Großhandel das System von sogenannten Abschlusstagen an, bei denen im Kern Bestellungen gesammelt und nur an bestimmten Arbeitstagen pro Woche gebührenfrei zugestellt werden. Da der Paketversand mit ca. 5% vom Umsatz einen nicht unwesentlichen Kostenfaktor darstellt, werden wir uns diesem Themenbereich neben der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie auch im Hinblick auf Kostensenkungspotentiale konsequent widmen.

Der Eigenfuhrpark der PBS Holding Group ist ein bedeutender Bestandteil der Betriebsmobilität, wobei sich der Fuhrpark aktuell aus ca. 460 Fahrzeugen zusammensetzt.

Der Fuhrpark besteht im wesentlichen aus Dienst-PKWs (ca. 300) und LKWs (ca. 160) primär eingesetzt für die Kundenzustellung der Waren. Neu zum Fuhrpark zählen mittlerweile 8 Fahrräder, die wir beispielsweise in Wien und der Benelux-Region für Kundenbesuche in den Ballungsräumen zum Einsatz bringen.

Der Co2-Ausstoß resultierend aus der Warenzustellung durch den Eigenfuhrpark ist in den oben dargestellten Werten bereits inkludiert.

Zusätzlich fallen für die mit Dienst-KFZ und Privat-PKWs getätigten Dienstfahrten ca. 2.000 Co2-Tonnen an. Auch hier steht eine beeindruckende Zahl an Kilometerleistung in Höhe von ca. 8,6 Mio. Kilometern dahinter, die zum überwiegenden Teil durch die MitarbeiterInnen im Außendienst im Rahmen der Kundenbetreuung anfallen.

Eine Reduktion der gefahrenen Kilometerleistung sehen wir als wenig zielführend an, da wir weiter nahe am Kunden sein wollen und darin auch eine zentrale Stärke unserer Unternehmensgruppe sehen.

Wir verfolgen nach wie vor das Ziel, den Fuhrpark sukzessive auf Elektromobilität umzustellen, um die CO2-Emissionen sowohl zu reduzieren als auch langfristig wirtschaftliche Vorteile durch geringere Betriebskosten zu erzielen.

Derzeit bestehen jedoch noch große Herausforderungen, die eine Umstellung auf Elektrofahrzeuge massiv erschweren (insbesondere km-Leistung, Ladeinfrastruktur, Laufzeiten bestehender Leasingverträge). Aus diesen Gründen hat sich im Vergleich nur die Anzahl der eingesetzten e-Fahrzeuge nur überschaubar auf 13 PKW erhöht.

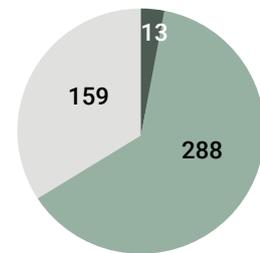
Wir haben jedoch bereits damit begonnen, Elektrofahrzeuge in Bereichen einzusetzen, in denen die Reichweite und Einsatzmöglichkeiten dies zulassen, und werden dies weiter vorantreiben, sobald sich die technologischen Voraussetzungen verbessern. Die kontinuierliche Überprüfung unserer Fuhrparkstrategie und der Einsatz innovativer Softwarelösungen zur Tourenoptimierung tragen dazu bei, die CO2-Emissionen weiter zu reduzieren, bis eine vollständige Umstellung auf Elektromobilität möglich ist.

Weiters wurden erstmalig für 2024 die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln im Rahmen von Dienstreisen erhoben. Dabei wurden ca. 136 Tausend km mit der Bahn zurückgelegt, was zu einer Co2-Reduktion im Vergleich zur Abwicklung der gleichen km-Anzahl mit Verbrennern von ca. 21 Tonnen geführt hat.

Negativ auf unsere Co2-Bilanz nieder - jedoch kaum vermeidbar - schlagen sich dagegen wieder die Dienstreisen, die per Flugzeug durchgeführt wurden. Es handelt sich dabei zum überwiegenden Teil um inhereuropäische Reisen, die angesichts der zurückzulegenden Distanzen und mangels sinnvoller Alternativen nur per Flugzeug zu bewältigen sind. Demnach errechnen sich ca. 180 t Co2e für fast 365.000 Flugkilometer, die durchschnittlich mit 556 Gramm pro Flugkilometer hinterlegt sind. Trotz intensiver Nutzung digitaler Medien für die Abhaltung von Meetings sind dadurch Besprechungen mit physischer Präsenz nicht gänzlich zu ersetzen. Insofern sehen wir in diesem Segment wenig Möglichkeiten zur nachhaltigen Reduzierung des Co2-Ausstosses.

ZUSAMMENSTELLUNG FUHRPARK

- PKW Elektro/Hybrid
- PKW Verbrenner
- LKW



MITARBEITER MOBILITÄT

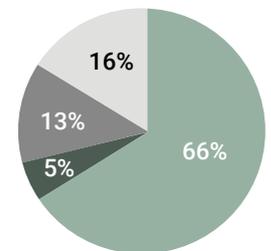
Nachhaltigkeit und umweltbewusstes Handeln sind fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Deshalb setzen wir uns aktiv für nachhaltige Mobilität ein und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, umweltfreundliche Transportmittel zu nutzen.

Unsere Initiativen im Überblick:

- ◆ Fahrgemeinschaften fördern: Wir motivieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fahrgemeinschaften zu bilden, um den Individualverkehr zu reduzieren und gemeinsam einen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen zu leisten.
- ◆ Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs unterstützen: Durch Zuschüsse und Vergünstigungen für Bus und Bahn erleichtern wir unseren Mitarbeitern den Umstieg auf den öffentlichen Nahverkehr und tragen so zur Verringerung der Umweltbelastung bei.
- ◆ Fahrradfreundliche Infrastruktur bereitstellen: Mit sicheren und komfortablen Fahrradabstellplätzen schaffen wir ideale Voraussetzungen, um das Radfahren als umweltfreundliche Alternative zu fördern.
- ◆ Flexibles Arbeiten ermöglichen: Homeoffice und flexible Arbeitszeiten reduzieren den Bedarf an täglichen Pendelfahrten und unterstützen eine bessere Work-Life-Balance. So bieten wir im Kern 1 Arbeitstag im Home-Office an. Darüber hinausgehende Home-Office-Regelungen halten wir für kontraproduktiv, da wir die Vorteile der physischen Präsenz am Arbeitsort, insbesondere die Möglichkeit, Themen und Probleme direkt vor Ort gemeinsam zu besprechen und zu lösen, als einen entscheidenden Erfolgsfaktor betrachten. Als wesentliche Erkenntnis aus der Corona-Periode, die von Lockdowns und verpflichtenden Home-Office-Zeiträumen geprägt war, schätzen wir den Zusammenhalt und die sozialen Kontakte aus der gemeinsamen Tätigkeit am Arbeitsort als wesentlichen Asset unserer Unternehmenskultur

WEG ZUM ARBEITSORT

- Verbrenner
- Elektro, Hybrid
- Fahrrad/zu Fuß
- Öffentlich



Durch diese Maßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, nachhaltige Mobilitätsoptionen zu wählen und tragen gleichzeitig aktiv zur Reduzierung der Umweltauswirkungen unseres Unternehmens bei.

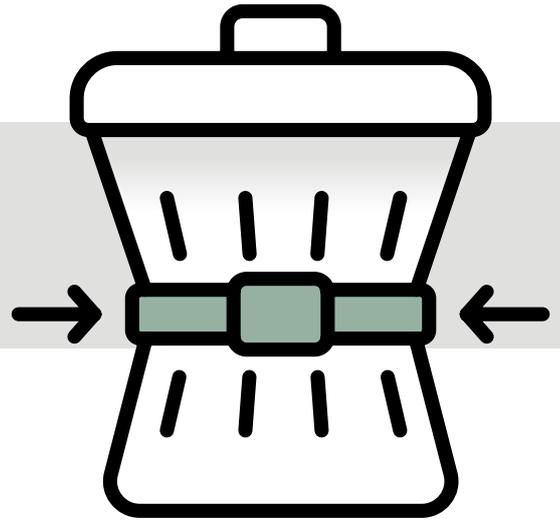
Basierend auf Erhebungen in einigen Konzerneinheiten haben wir Daten zur Mitarbeitermobilität abgeleitet und hochgerechnet. Demnach ist mit ca. 66% der Privat-PKW mit Verbrennermotor das überwiegend genutzte Verkehrsmittel.

Dennoch als sehr erfreulich sind die Anteile der Nutzung von CO₂-neutralen bzw. schonende Verkehrsmittel hervorzuheben. So legen ca. 13% den Arbeitsweg per Fahrrad bzw. zu Fuß zurück. 16% nutzen öffentliche Verkehrsmittel bzw. Fahrgemeinschaften, die wir in diese Kategorie integriert haben. Daneben weisen Elektro-/Hybridfahrzeuge mit 5% bereits eine spürbare Dimension aus.

Die durchschnittliche Distanz zwischen Wohnort und Dienststelle wurde mit ca. 15km berechnet und weist nach unserer Einschätzung einen sehr niedrigen Wert aus, was wir als Zeichen unserer regionalen Verankerung als attraktiver Arbeitgeber sehen.

FÜR DIE TONNE

- ◆ Intensivierung der Vermeidung von Verpackungsmüll und verstärkter Einsatz recycelbarer Materialien



RESSOURCENEFFIZIENZ UND ABFALLMANAGEMENT

Im Hinblick auf die Abfalltrennung haben wir keine Hemmungen. Gemeinsam mit Experten haben wir nicht nur für Österreich ein umfassendes Konzept zur präzisen Abfalltrennung entwickelt, sondern dieses Konzept wird auch auf alle unsere Tochtergesellschaften ausgerollt. So stellen wir sicher, dass unser nachhaltiger Ansatz in allen Regionen konsequent umgesetzt wird. Dies ist ein weiterer Schritt, um das Abfallvolumen unternehmensweit weiter zu reduzieren und die Effizienz in unserem Abfallmanagement kontinuierlich zu steigern.

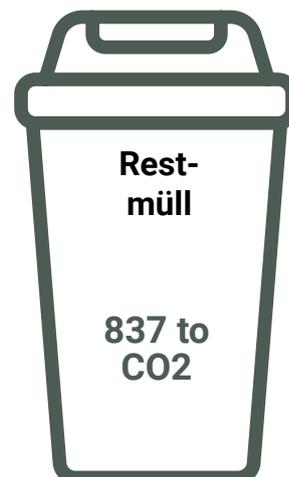
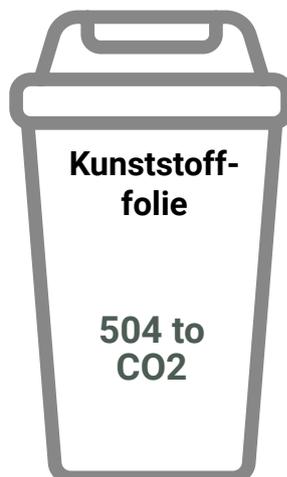
Obwohl unsere Geschäftsaktivitäten keine gefährlichen Stoffe erzeugen, erkennen wir dennoch die Umweltfolgen, die mit Abfällen verbunden sind. Der verantwortungsvolle Umgang mit Abfall bleibt für uns daher eine der obersten Prioritäten. Angesichts des Abfallvolumens im Konzernbereich, das mit einem Co2-Ausstoß von insgesamt 3.231 t Co2e verbunden ist, setzen wir weitreichende Maßnahmen um.

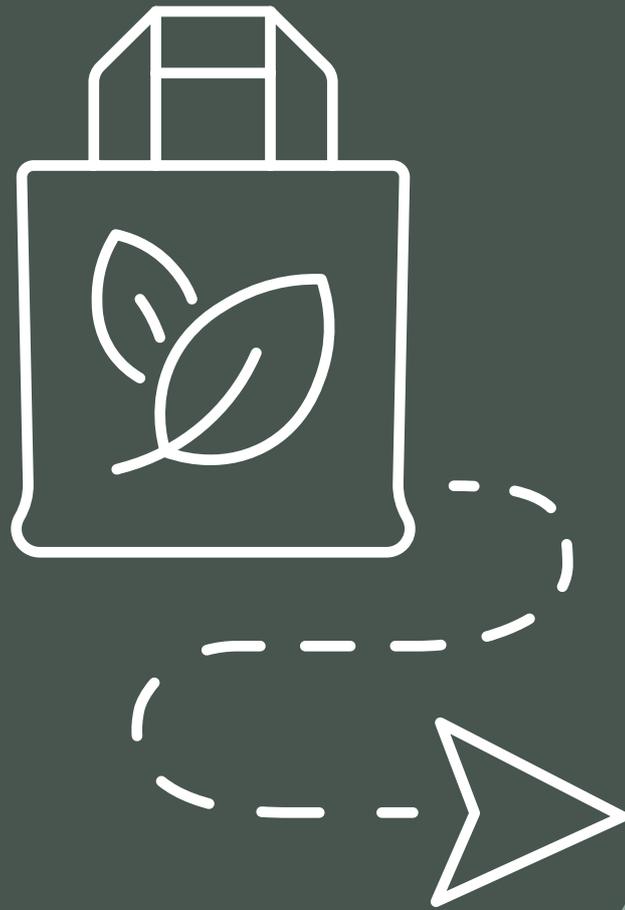
Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich und überwachen regelmäßig das Abfallmanagement. Darüber hinaus arbeiten wir ausschließlich mit zertifizierten Entsorgungsbetrieben zusammen, um höchste Standards zu gewährleisten.

Ein wesentlicher Teil unseres Abfallaufkommens besteht aus Verpackungsabfällen: in den Geschäftsjahren 2023 bzw. 2024 haben wir am Standort Wels im Schnitt etwa 190 Tonnen Verpackungsabfälle wiederverwertet.

Besonders bei unseren Eigenmarken haben wir einen erheblichen Einfluss auf die Reduzierung von Verpackungsabfällen. Wir vermeiden unnötige Verpackungsmaterialien, insbesondere Transportverpackungen, und optimieren die Nutzung des Versandkartons durch angepasste Bestellgrößen. Wann immer möglich, setzen wir auf vorbereitetes Füll- und Verpackungsmaterial, das weniger umweltbelastend ist.

Im Rahmen unserer Eigenmarke DONAU achten wir bei der Produktgestaltung und -auswahl nicht nur auf das österreichische Umweltzeichen, sondern setzen auch konsequent auf Umweltfreundlichkeit und Nachhaltigkeit. Darüber hinaus reduzieren wir die Umverpackungen unseres Eigenmarkensortiments unter dem Motto „Weg vom Plastik“ und stellen gezielt auf umweltfreundliche Alternativen um.



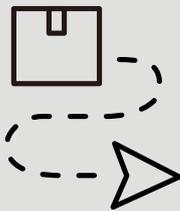


KAPITEL 2.

WEITERENTWICKLUNG DER PBS-GESCHÄFTS- MODELLE DURCH NACHHALTIGE LÖSUN- GEN FÜR KUNDEN UND IN DER LIEFERKETTE



- ◆ Stetige Erweiterung des Sortiments nachhaltiger Produkte und dazu angepasste Verpackungslösungen



- ◆ Schaffung von Anreizsystemen bzw. differenzierten Servicelevels, die nachhaltiges Bestell- und Lieferverhalten in der Wertschöpfungskette ermöglichen, geleistete Transportkilometer der Ware auf dem Weg zum Kunden reduzieren und damit auch Verpackungsmüll eindämmen



- ◆ Nutzung der Möglichkeiten von Innovationen im Bereich der Digitalisierung für die Implementierung ressourcenschonender Prozesse innerhalb der Unternehmensgruppe und in der gesamten Lieferkette



- ◆ Einsatz moderner Technologien zur Absicherung unserer IT-Infrastruktur vor externen Angriffen (Cybersecurity)

GRÜNE PRODUKTE – WIR SPRECHEN GRÜN



- ◆ Stetige Erweiterung des Sortiments nachhaltiger Produkte und dazu maßgeschneiderte Verpackungslösungen



Vom bewussten Umgang mit Rohstoffen und Energie bis hin zur sorgfältigen Auswahl unserer Partner und Produkte legen wir Wert auf nachhaltiges Handeln. Unser Sortiment spiegelt das wider: Mit umweltfreundlichen Artikeln unserer Eigenmarken Q-Connect und DONAU sowie transparenten Umweltkennzeichen machen wir es unseren Kunden leicht, ihren Bürobetrieb nachhaltig zu gestalten. Dabei setzen wir auf innovative, grüne Lösungen der Industrie und reduzieren Verpackungsmaterial.

Um dem wachsenden Trend unserer Kunden zur stärkeren Berücksichtigung ökologischer Aspekte gerecht zu werden, erweitern wir kontinuierlich unser Produktangebot und legen verstärkten Fokus auf die umfassende Dokumentation der Umweltverträglichkeit. Es werden so Nachhaltigkeitskriterien in unserer Produktauswahl integriert, unsere Ökobilanz sowie unsere Marken wie auch die Beziehung zu unseren Kunden gestärkt. Klare Umweltkennzeichen und einfache Filter im Onlineshop helfen dabei, schnell und einfach grüne Artikel zu finden und somit das Thema bei Verbrauchern mehr ins Bewusstsein zu bringen. Dazu setzen wir auf regionale Beschaffung und kurze Transportwege für einen kleineren Fußabdruck. Bei uns ist Nachhaltigkeit kein Extra, sondern Standard.

Reduzieren, Wiederverwenden, Recyceln – die PBS weist den Weg. Wo es langgeht?

Immer dem neuen PBS-Umweltlabel ecommitted nach. Damit sich Kunden im Onlineshop noch besser zurechtfinden, hat die PBS Holding Group Produkte mit hohem Anteil wiederverwendbarer Materialien und generell recycelbare oder nachfüllbare Produkte mit dem ecommitted-Label gekennzeichnet. Wer die Umwelt schonen will, weiß so auf einen Blick, zu welchem Kopierpapier gegriffen werden muss.

Wie die Kriterien für ecommitted zustande kommen?

Sie basieren auf anerkannten Standards europäischer Umweltzeichen wie dem EU Ecolabel, dem Blauen Engel oder dem Nordischen Schwan, ergänzt um ausgewählte Eigenkriterien der PBS. Wichtigstes Argument dabei: Die Gefahrenquellen für Umwelt und Gesundheit müssen so gering wie möglich gehalten werden. Viele Artikel von DONAU und Q-CONNECT tragen das ecommitted-Label – kein Wunder, engagiert sich die PBS doch seit mehr als zehn Jahren dafür das Sortiment ihrer Eigenmarken immer noch nachhaltiger zu gestalten. Mit ecommitted bekennt die PBS-Farbe und nimmt gemeinsam mit ihren Kunden Kurs auf eine grüne Zukunft.



ICH BIN ECOMMITTED

Leicht zu finden:

Als Händler sind wir uns der besonderen Verantwortung bewusst, unsere Kunden über die Nachhaltigkeit eines Produktes aufzuklären – und zwar über seinen gesamten Lebenszyklus hinweg. Indem wir diese Information in unseren Onlineshops zur Verfügung stellen und Produkte vergleichbar machen, unterstützen wir unsere Kunden dabei, nachhaltige Kaufentscheidungen zu treffen.

In unseren Onlineshops zeigen wir das ecommitted-Logo auf den Produktsuch- und den Produktdetailseiten direkt auf Artelebene an. Auf der Detailseite sehen unsere Kunden nach einem Klick die wesentlichen Informationen zur Nachhaltigkeit.

Hierzu wurden in den Onlineshops eigene Banner zur Nachhaltigkeit, die dem Kunden das Suchen wesentlich erleichtern soll, integriert.

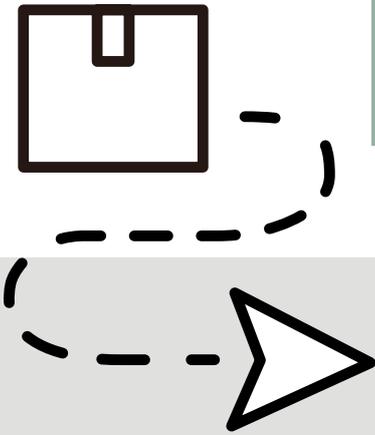
Aber was macht ein nachhaltiges Produkt eigentlich aus? Das sind unter anderem der Einsatz der Materialien in der Herstellung, der jeweilige Ressourcenverbrauch und die Langlebigkeit und Wiederverwendbarkeit des Produkts. Es ist unser eigener Anspruch, dass in der Herstellung auch soziale und ethische Aspekte wie der Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte eingehalten werden.

Trotz und gerade wegen dieser Überfüllungen im Sortiment werden wir die Anzahl der nachhaltigen Produkte weiter erhöhen und unser Sortiment kontinuierlich in Richtung nachhaltiger Produkte ausbauen.

Auszug zum Status Quo der nachhaltigen Produkte, die bereits ca. **35 %** der Umsätze in der PBS Holding Group repräsentieren:

| | | |
|--|---|---|
|   <p>verschiedene Ausführungen</p> <p>1 PACKUNG Kopierpapier No.2 Recycling, A4, 80g/m², 500 Blatt, weiß STEINBEIS...</p> |   <p>verschiedene Ausführungen</p> <p>1 PACKUNG Haftnotizblock Super Sticky Notes Playful Collection, 76x76mm, 6x9...</p> |   <p>1 STÜCK Ordner Standard, mit Farbrücken, mit Schlitzen, A4, 80 mm, schwarz...</p> |
|--|---|---|

UNSERE NACHHALTIGE LIEFERKETTE.



- ◆ Schaffung von Anreizsystemen bzw. differenzierten Servicelevels, die nachhaltiges Bestell- und Lieferverhalten in der Wertschöpfungskette ermöglichen, geleistete Transportkilometer der Ware auf dem Weg zum Kunden reduzieren und damit auch Verpackungsmüll eindämmen

Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir wissen, dass unsere Verantwortung nicht an den Werkstoren endet, sondern sich über die gesamte Lieferkette erstreckt. Als Handelsunternehmen vertreiben wir Markenprodukte weltweit bekannter Hersteller, aber auch Produkte unserer Eigenmarken.

Unser Handeln orientiert sich an global anerkannten Standards und Abkommen, die die Grundlage unserer Unternehmenskultur bilden. Gleichzeitig legen wir besonderen Wert auf Regionalität, indem wir gezielt mit lokalen sowie regionalen und europäischen Lieferanten zusammenarbeiten. So stärken wir nicht nur die regionale Wirtschaft, sondern reduzieren auch Transportwege und leisten damit einen Beitrag zum Umweltschutz, indem wir die Lieferketten so kurz wie möglich halten.

Unser Ziel ist es, alle Bestandteile des Lieferantenmanagements auf Basis eines menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses umzusetzen. So arbeiten wir im Bereich des Sourcings für unsere Eigenmarken nur mit Lieferanten zusammen, die den Zertifizierungsprozess einer externen Agentur positiv durchlaufen haben. Um dieser Sorgfaltspflicht nachzukommen, sind wir gerade dabei, ein entsprechendes Risikomanagementsystem durch den Einsatz einer Softwarelösung, dass auch die regulatorischen Anforderungen des EU-Lieferkettengesetzes CSDDD entsprechend abbildet, aufzubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Als weiteren Bestandteil haben wir den Verhaltenskodex im Jahr 2025 aktualisiert. Dieser Kodex dient als Richtlinie für unser gesamtes unternehmerisches Handeln und legt klare Anforderungen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und ethisches Verhalten fest.

Fokus auf Regionalität und europäische Lieferkette

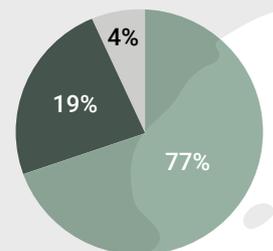
Unser Ziel ist es, die Transportwege zu minimieren, die regionale Wirtschaft zu stärken und die Umweltbelastung durch eine optimierte Lieferkette zu reduzieren.

Unsere Lieferkette in Zahlen (beispielhaft für Österreich): Aktuell arbeiten wir mit rund 1.000 unterschiedlichen Lieferanten zusammen. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Zusammenarbeit mit Partnern in Europa. Die Verteilung unserer Lieferanten gestaltet sich wie folgt:

- ◆ Europäischer Schwerpunkt: Mit insgesamt 69 % unserer Lieferanten innerhalb Europas und davon wiederum 35% aus dem Inland setzen wir bewusst auf eine regionale Beschaffung.
- ◆ Wir sind bestrebt, den Anteil europäischer Lieferanten weiter zu erhöhen und nachhaltige Partnerschaften auszubauen.
- ◆ Durch diese Maßnahmen tragen wir aktiv zu einer verantwortungsvollen Beschaffungspolitik bei und setzen ein klares Zeichen für Nachhaltigkeit und Regionalität.

LIEFERANTEN EUROPA

- Regional
- Europa
- nicht Europa



UNSERE STANDORTE AUF EINEM BLICK.



LIEFERKETTE
LAGERSTÄNDE

GANZ NAH DRAN.

Die Unternehmenskultur der PBS Holding Group zeichnet sich durch einen hohen Grad an Autonomie in den jeweiligen Ländergesellschaften aus. Parallel werden selbstverständlich die Potentiale aus Konzernsynergien realisiert, dennoch gilt die Maxime als wesentlicher Baustein unseres Unternehmenserfolgs: „So regional wie möglich, zentral wo sinnvoll“.

Demzufolge werden beispielsweise die Vertriebskonzepte und Sortimente lokal definiert und umgesetzt. Demzufolge setzen wir auch auf eine vollkommen regional aufgestellte Distribution der abgesetzten Produkte. Kundenaufträge werden an den jeweiligen Logistikstandorten kommissioniert und unter Optimierung der Zustellwege an den Kunden ausgeliefert.

Die PBS Holding Group verfügt damit über 9 Hauptlagerstandorten, an denen in Summe ca. 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden, und in einigen Ländern über ein Netzwerk an kleineren Verteilzentren.

In Ungarn, der Slowakei, Slowenien und Tschechien erfolgt die Warenzustellung zum überwiegenden Teil durch eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Kundenpakete gelangen auf kosteneffiziente und ressourcenschonende Weise vom nationalen Zentrallager zu den Verteilzentren und werden anschließend direkt an die Endkunden ausgeliefert.

Durch die komplexe Logistikstruktur ist zum einen die Kundennähe sichergestellt und zum anderen eine Co2-effiziente Warenzustellung unter Einhaltung kurzer Transportwege bestmöglich gewährleistet.

DIGITALISIERUNG ALS SCHLÜSSEL FÜR NACHHALTIGES HANDELN



- ◆ Nutzung der Möglichkeiten von Innovationen im Bereich der Digitalisierung für die Implementierung ressourcenschonender Prozesse innerhalb der Unternehmensgruppe und in der gesamten Lieferkette

Die digitale Transformation ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Denn wer Prozesse effizienter, transparenter und ressourcenschonender gestalten will, kommt an der Digitalisierung nicht vorbei. Seit Jahren setzen wir deshalb konsequent auf digitale Lösungen – und entwickeln unsere Systeme kontinuierlich weiter, um den steigenden Anforderungen von Markt, Partnern und Umwelt gerecht zu werden.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau digitaler Kommunikations- und Transaktionsprozesse entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. So erfolgt der Rechnungsversand heute größtenteils elektronisch, automatisiert, rechtssicher und medienbruchfrei. Die papierlose Abwicklung spart nicht nur Ressourcen und senkt CO₂-Emissionen, sondern ermöglicht auch eine deutlich beschleunigte Verarbeitung auf beiden Seiten.

Darüber hinaus investieren wir gezielt in die digitale Anbindung unserer Kunden und Lieferanten. Mittels moderner Schnittstellentechnologien (z. B. EDI, API-Anbindungen) schaffen wir direkte Verbindungen zwischen unseren Systemen und denen unserer Partner. Diese automatisierte Kommunikation sorgt für mehr Transparenz in der Lieferkette, reduziert manuelle Aufwände und minimiert Fehlerquellen. Die Integration unserer digitalen Infrastruktur mit der unserer Geschäftspartner ist dabei ein entscheidender Schritt hin zu einer zukunftsfähigen, resilienten Zusammenarbeit.

So verfügen wir über umfassende digitale Bestelllösungen, die sich in einer extrem hohen Quote von digital eingehenden Kundenbestellungen zB. bei der PBS Austria von über 90% widerspiegelt. Für die Großhandelskunden in Österreich und Deutschland stellen wir unseren Kunden eine selbstentwickelte ERP-Lösung zur Verfügung, über die die Händler deren stationären Handel (inkl. Kassenlösung) und auch den Streckhandel mit Büroartikeln komplett managen können. Den Kunden im b2b-Bereich können

wir komplett digital abgewickelte Bestell- und Rechnungsprozesse anbieten.

Unsere Webshops entwickeln wir laufend weiter – mit Blick auf Benutzerfreundlichkeit, Performance und Energieeffizienz. Parallel dazu sorgen wir für eine leistungsfähige, skalierbare IT-Infrastruktur, die als stabiles Rückgrat für alle digitalen Prozesse fungiert.

Auch für interne Prozesse setzen wir auf digitale Medien. Für bereits implementierte Lösungen und den Einsatz digitaler Technologien können wir folgende Beispiele anführen: Rechnungseingangsworkflow, elektronisches Rechnungs- und Vertragsarchiv, digitaler Workflow für Urlaubsantrag und –freigabe, Einsatz einer App für Travel-Management.

Regelmäßig beschäftigen wir mit den Potentialen digitaler Innovationen. So werden wir den Impuls durch die europaweite Forcierung digitaler Rechnungen im xlm-Format (zB. ZUGFeRD, X-Rechnung) aufnehmen und die Chancen, die sich aus der Verfügbarkeit digitaler Eingangrechnungsdaten für die weitere Optimierung der internen Abläufe ergeben, entsprechend proaktiv aufnehmen. Daneben wurde bereits vor einigen Jahren ein Projekt in Zusammenarbeit mit IT-Fachhochschule Hagenberg zur Nutzung von künstlicher Intelligenz (zB. für die Generierung von Artikeltexten und –beschreibungen) ins Leben gerufen.

Unser Ziel ist klar: Wir wollen die Digitalisierungsquote gezielt erhöhen, Medienbrüche systematisch vermeiden und durch intelligente Technologien einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung und Prozessoptimierung leisten. Viele unserer Projekte befinden sich bereits in der Umsetzung oder Weiterentwicklung. Auch wenn nicht alle Maßnahmen abschließend dokumentiert sind, verfolgen wir mit Nachdruck einen klaren Weg – hin zu einem vernetzten, nachhaltigen und digital gestützten Unternehmen.

DATENSCHUTZ IST ZU EINER SELBST- VERSTÄNDLICHKEIT FÜR UNSER GESCHÄFTSMODELL GEWORDEN

- ◆ Einsatz moderner Technologien zur Absicherung unserer IT-Infrastruktur vor externen Angriffen (Cybersecurity)



Im gesamten Konzern wurde im letzten Geschäftsjahr weder Datendiebstahl noch ein Verlust personenbezogener Daten dokumentiert. Dies ist das Ergebnis eines durchdachten, umfassenden Datenschutz- und Sicherheitsmanagements, das seit Jahren kontinuierlich optimiert wird. Unsere Sicherheitsvorkehrungen sind so fortschrittlich, dass potenzielle Risiken durch den Einsatz modernster Technologien und effektiver organisatorischer Maßnahmen nahezu ausgeschlossen sind.

Unsere IT-Infrastruktur wird regelmäßig auf Schwachstellen geprüft, und wir setzen fortschrittliche Verschlüsselungs- und Zugriffskontrolltechnologien ein, um unbefugten Zugriff zu verhindern. Zusätzlich sorgen regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen unserer Mitarbeitenden dafür, dass alle, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, stets die höchsten Sicherheitsstandards einhalten. Durch diese umfassenden Maßnahmen haben wir nicht nur die gesetzlichen Anforderungen der DSGVO erfüllt, sondern ein Datenschutzzumfeld geschaffen, das alle relevanten Risiken vorbeugt. Unsere Datenschutzstrategie wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass wir auf neue Herausforderungen schnell reagieren können.

Die positive Bilanz ohne Datenschutzvorfälle im letzten Jahr unterstreicht, dass unser Ansatz effektiv ist und wir ein hohes Schutzniveau erreichen konnten. Wir bleiben weiterhin engagiert, dieses Niveau kontinuierlich zu halten und zu verbessern, um auch zukünftigen Risiken gerecht zu werden.

In einer digitalisierten Welt sind Daten ein strategischer Vermögenswert – und deren Schutz ist für uns selbstverständlich. Der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten hat innerhalb der PBS Holding Group höchste Priorität.

Als international tätiges Unternehmen treiben wir die Digitalisierung aktiv voran und vernetzen Daten intelligent zur Weiterentwick-

lung unseres Geschäftsmodells. Dabei achten wir konsequent auf Datenschutz und setzen umfassende Maßnahmen um, um Risiken wie Datenmissbrauch vorzubeugen.

Klare Strukturen, starke Maßnahmen

Schon vor Inkrafttreten der DSGVO haben wir unsere Datenschutzrichtlinien überarbeitet und ein effektives Datenschutz-Management-System etabliert. Dazu gehören:

- ◆ Regelmäßige Datenschutz-Schulungen für Mitarbeitende.
- ◆ Enge Zusammenarbeit mit Fachabteilungen und Aufsichtsbehörden.
- ◆ Organisatorische Maßnahmen zur DSGVO-Umsetzung.
- ◆ Klare Dokumentationen und Leitlinien.
- ◆ Berücksichtigung von Betroffenenrechten und Informationspflichten.

Unsere Datenschutzbeauftragten sind zentraler Ansprechpartner für alle Landesgesellschaften, beraten in allen Datenschutzfragen und unterstützen bei der sicheren Datenverarbeitung.

Einheitlicher Standard, laufende Evaluierung

Wir haben eine unternehmensweite Datenschutzrichtlinie eingeführt, die ein einheitliches Schutzniveau für alle Gesellschaften garantiert. Durch interne Audits und regelmäßigen Austausch mit Mitarbeitenden stellen wir sicher, dass datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten werden.

Erfolgreich und zukunftsorientiert

Im letzten Geschäftsjahr gab es keine Datenschutzverletzungen – ein Zeichen dafür, dass unsere Maßnahmen greifen. Wir bleiben wachsam und arbeiten kontinuierlich daran, Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten sicherzustellen sowie Persönlichkeitsrechte zu schützen.



KAPITEL 3.

SCHAFFUNG VON LANGFRISTIGE BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN MITARBEITERINNEN UND BEIBEHALTEN DER POSITIV GEPRÄGTEN UNTERNEHMENSKULTUR IN DER PBS HOLDING GROUP



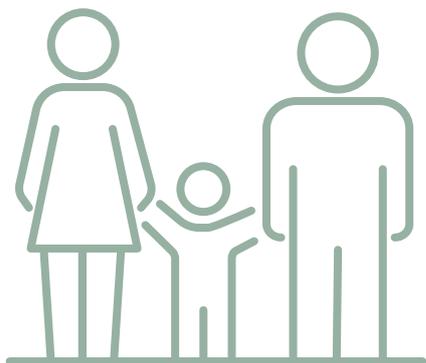
- ◆ Fortlaufende Optimierung des Arbeitsumfelds für die Belegschaft durch familienfreundliche Angebote und gezielte Initiativen.



- ◆ Schaffung von konzernweiten Standards im Hinblick auf HR-Agenden (Aus- und Weiterbildungsangebote etc.)



- ◆ Weiterentwicklung der Kommunikationsplattform CORE, als begleitende Form zur Förderung der Unternehmenskultur.



IHR FIRST CLASS ARBEITGEBER

FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER

Auszeichnung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ – Ein Zeichen der Wertschätzung für unsere Mitarbeitenden

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Anliegen unserer Unternehmenskultur. Umso mehr freut es uns, dass wir im Jahr 2024 offiziell mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet wurden. Wir senden dies als eine Anerkennung, die unser Engagement für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld würdigt und gleichzeitig Ansporn ist, diesen Weg konsequent weiterzugehen.

Ein gemeinsamer Weg zum Gütesiegel

Die Verleihung des Gütesiegels war das Ergebnis eines intensiven, gemeinschaftlichen Prozesses, an dem Mitarbeitende aus allen Bereichen unseres Unternehmens beteiligt waren. Den Auftakt bildete ein Strategieworkshop mit dem Vorstands- und Geschäftsführerkreis, in dem die Weichen für den weiteren Verlauf gestellt wurden. In einem anschließenden Auditworkshop erarbeiteten Teams an verschiedenen Standorten konkrete Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die gesammelten Maßnahmen flossen in eine Zielvereinbarung ein, die von allen drei Vorstandsmitgliedern vereinbart wurde. Anschließend erfolgte eine Überprüfung durch den TÜV Süd, die mit einem positiven Gutachten abgeschlossen wurde. Am 12. September 2024 wurde schließlich im Kuratorium für Familie und Beruf gemeinsam mit Familienministerin Susanne Raab beschlossen, unserem Unternehmen das Gütesiegel zu verleihen.

Was bedeutet das Gütesiegel für uns?

Dieses Zertifikat dürfen nun alle österreichischen Gesellschaften unseres Unternehmens vorerst bis zum 11. September 2027 führen. Es steht nicht nur für das bisher Erreichte, sondern auch für unser zukünftiges Engagement: Die in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen werden in den kommenden drei Jahren umgesetzt, und wir werden regelmäßig über den Fortschritt berichten.



Darüber hinaus unterstreicht diese Auszeichnung unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Sie ermöglicht es uns, auf unseren Firmenwebseiten, Social-Media-Kanälen und in Inseratschaltungen sichtbar zu machen, was uns auszeichnet, nämlich ein Arbeitsfeld, das die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ernst nimmt und sie in den Mittelpunkt stellt.

UNSER WICHTIGSTES GUT – UNSERE BELEGSCHAFT

Die PBS Holding Group weiß: Der Kern jeder (Unternehmens)-Kultur ist Kommunikation.

Unsere Belegschaft ist das Herzstück unseres Unternehmens, denn sie repräsentiert eine vielfältige Gemeinschaft aus talentierten Frauen und Männern. Wir legen großen Wert auf Chancengleichheit und fördern aktiv eine ausgewogene Geschlechterverteilung sowie eine ausgewogene Balance zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen nicht nur ihre individuellen Fähigkeiten ein, sondern auch ihre unterschiedlichen Lebenssituationen, die unsere Teams bereichern und unsere Unternehmenskultur stärken.

Unsere Belegschaft zeichnet sich durch eine beeindruckende Vielfalt aus, die keine Grenzen kennt: sei es in Bezug auf Alter, Geschlecht oder persönliche Hintergründe. Jeder einzelne Mitarbeiter bringt wertvolle Perspektiven und Kompetenzen ein, die unsere Arbeitsumgebung bereichern und unser Team stärken.

Mitarbeiterbewegungen im Konzern – Veränderungen im Fluss

Im letzten Zeitraum gab es konzernweit 194 Austritte – gleichzeitig durften wir 143 neue Kolleg/innen begrüßen. Besonders erfreulich: Viele Standorte verzeichnen zahlreiche Neueintritte, was unsere kontinuierliche Entwicklung und Attraktivität als Arbeitgeber unterstreicht.

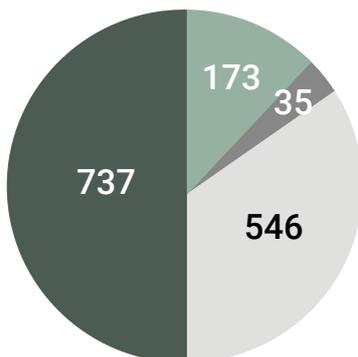
Die größte Veränderung zeigte sich aktuell bei Hofmann und Zeiher infolge der Schließung des Lagers. Im Zuge dieser Maßnahme kam es zu einer erhöhten Anzahl an Austritten – ein nachvollziehbarer und typischer Prozess im Kontext struktureller Veränderungen. Diese Phase sehen wir als Chance, neue Impulse zu setzen und das Team gezielt weiterzuentwickeln.

In Österreich verabschiedeten wir viele langjährige Mitarbeitende in den wohlverdienten Ruhestand. Gleichzeitig konnten wir auch hier zahlreiche neue Talente ins Team holen.

Insgesamt zeigen die Bewegungen ein positives Bild: Unsere Organisation bleibt in Bewegung, wächst an Veränderungen – und freut sich über viele neue Gesichter im Konzern!

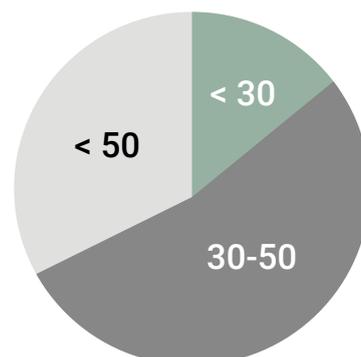
KONZERN

■ Teilzeit Mitarbeiter weiblich ■ Vollzeit Mitarbeiter weiblich
■ Teilzeit Mitarbeiter männlich ■ Vollzeit Mitarbeiter männlich

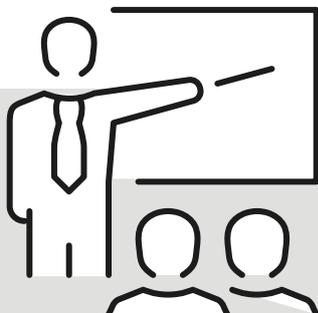


ALTERSVERTEILUNG

■ < 30
■ 30-50
■ < 50



MITARBEITERENTWICKLUNG UND TALENTMANAGEMENT



- ◆ Schaffung von konzernweiten Standards im Hinblick auf HR-Agenden (Aus- und Weiterbildungsangebote etc.)

Investition in Wissen und Entwicklung: Weiterbildung bei der PBS Holding Group 2024

Zufriedene und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Mit ihrem kompetenten und freundlichen Engagement tragen sie tagtäglich zur Zufriedenheit unserer Kunden bei. Daher legt die PBS Holding Group großen Wert auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihres Teams.

In Österreich wurde der „PBS-Campus“ ins Leben gerufen, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein breit gefächertes Aus- und Weiterbildungsprogramm im Rahmen von inhouse-Seminaren zur Verfügung gestellt wird. 2024 wurden dabei ca. 50 Seminare zu den Themenbereichen Fremdsprache, Verkauf, Rhetorik, Präsentationstechnik und IT-Kenntnissen etc. veranstaltet und unter großer Beteiligung besucht.

So wurden im Jahr 2024 konzernweit fast 45.000 Stunden in die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Durch moderne Lernformen ermöglichen wir es ihnen, ihr Fach- und Hintergrundwissen gezielt zu erweitern und sich in vielfältigen Bereichen weiterzuentwickeln. Wie auch in dem Vorjahr wurde ein besonderer Fokus dabei auf folgende Themenschwerpunkte gelegt:

- ◆ Sprachkompetenzen: Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse in Englischer Sprache für eine stärkere internationale Zusammenarbeit. Parallel wurden beispielsweise in Österreich auch Kurse zur Verbesserung der Deutschkenntnisse von Kollegen mit anderer Muttersprache durchgeführt.
- ◆ EDV-Programme: Vertiefung von Kenntnissen in digitalen Anwendungen und Tools zur Steigerung der Effizienz.
- ◆ Erste-Hilfe-Kurse: Auffrischung lebensrettender Maßnahmen für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz.
- ◆ Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge: Stärkung des Bewusstseins für sicheres Arbeiten und die Förderung der Gesundheit.

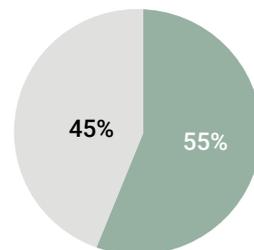
Die gezielte Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns ein wichtiger Baustein, um nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch Motivation und Zufriedenheit zu stärken. Wir

sind stolz darauf, in die Entwicklung unseres Teams zu investieren – denn ihr Erfolg ist unser Erfolg.

CHANGENGLEICHHEIT BEI WEITERBILDUNG - UNABHÄNGIG VOM GESCHLECH

Mit 45% Frauen und 55% Männern in unserer Belegschaft stellen wir sicher, dass Weiterbildung für alle Mitarbeitenden gleichermaßen zugänglich ist - ein Ausdruck echter Chancengleichheit!

■ Männlich
■ Weiblich



Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die Verteilung der Weiterbildungsmaßnahmen zwischen den Geschlechtern und bestätigt unseren gleichberechtigten Zugang für alle Mitarbeitenden.

| Land | Männlich | weiblich | „Stunden gesamt“ |
|--------|----------|----------|------------------|
| AT | 9.147 | 8.443 | 17.590 |
| CZE | 336 | 264 | 600 |
| GER | 9.058 | 7.716 | 16.774 |
| ITA | 24 | 32 | 56 |
| SLO | 855 | 645 | 1.500 |
| SVK | 5.405 | 2.911 | 8.316 |
| Gesamt | 24.825 | 20.011 | 44.836 |

Für Ungarn, Polen und Benelux liegen zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Daten zu Weiterbildungsstunden vor. Wir werden diese Informationen in den nächsten Berichten ergänzen.

JAHRELANGE VERBUNDENHEITEN ZUM UNTERNEHMEN

Langjährige Treue als Zeichen gelebter Unternehmenskultur

In der heutigen, schnelllebigen Arbeitswelt ist es keine Selbstverständlichkeit mehr, über Jahrzehnte hinweg denselben Unternehmen treu zu bleiben. Umso mehr erfüllt es uns mit Stolz, dass wir im Berichtsjahr 2024 an mehreren Standorten Mitarbeitende ehren konnten, die bereits seit 35 bis 40 Jahren Teil unseres Teams sind. Diese außergewöhnlichen Jubiläen sind ein beeindruckendes Zeichen für die Verbundenheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und spiegeln die wertschätzende Unternehmenskultur weiter, die bei uns gelebt wird.

Solche langjährigen Dienstzugehörigkeiten sind nicht nur ein Symbol für Stabilität, sondern auch ein Beweis dafür, dass wir

als Unternehmen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, die über kurzfristige Karriereschritte hinausgehen. Unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück unseres Erfolgs, und wir sehen es als unsere Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne wertgeschätzt und gefördert fühlt.

Die Feierlichkeiten zu diesen besonderen Jubiläen haben wir mit Freude zum Anlass genommen, um gemeinsam auf die vergangenen Jahre zurückzublicken und die Menschen zu würdigen, die unser Unternehmen nachhaltig geprägt haben. Die folgenden Impressionen geben einen Einblick in diese besonderen Momente und zeigen, was uns als Unternehmen ausmacht: Zusammenhalt, Wertschätzung und die Perspektive, gemeinsam zu wachsen.



Verankert in der Vergangenheit, ausgerichtet auf die Zukunft: **UNSER** **JAHRESRÜCKBLICK**

Auch im Jahr 2024 haben wir gemeinsam mit unseren Teams und Partnern zahlreiche Aktivitäten und Veranstaltungen in all unseren Niederlassungen umgesetzt. Im folgenden Abschnitt geben wir einen Einblick über einige Mitarbeitererevents. Das ganze Jahr hindurch fanden vielfältige Veranstaltungen statt, die den Teamgeist der PBS Holding Group widerspiegeln und das Miteinander stärken.

Im Juli 2024 durfte unsere Tochtergesellschaft Lamitec einen ganz besonderen Besuch empfangen: Das Red Bull Team machte Halt bei uns und sorgte nicht nur für ausreichend Energie, sondern bereitete unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch einen angenehmen und erfrischenden Sommertag.

Im September folgte das nächste gemeinsame Highlight. Diesmal zog es uns aufs Wasser – von Hainburg nach Bratislava paddelten wir gemeinsam die Donau entlang.

Auch dieser Ausflug bot die perfekte Gelegenheit, den Teamgeist zu stärken und die gemeinsamen Erlebnisse in entspannter Atmosphäre weiterzuführen. Ob beim Paddeln, beim Lachen mit den Kolleginnen und Kollegen oder beim abschließenden Beisammensein in Bratislava – dieser Tag wird uns allen in bester Erinnerung bleiben.

Zwei unvergessliche Erlebnisse, die nicht nur für Abkühlung und Spaß sorgten, sondern auch unser Team enger zusammengebracht haben.

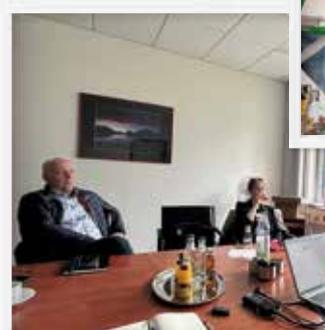


 **Lamitec**

GEMEINSAME TAGE Persönlicher Austausch **IN LEHRTE** trotz Homeoffice

Trotz der Ausrichtung als 100 % Homeoffice-Company ist es uns bei PBS Connect DE wichtig, den persönlichen Kontakt nicht zu verlieren. Anlass für das persönliche Zusammentreffen war ein Lieferantentreffen, das die perfekte Gelegenheit bot, sich auch abseits der virtuellen Meetings wieder einmal von Angesicht zu Angesicht auszutauschen.

Gemeinsam mit einigen unserer geschätzten Lieferanten konnten wir zwei bereichernde Tage verbringen, die nicht nur der Stärkung der Geschäftsbeziehungen, sondern auch dem Teamzusammenhalt dienen. Mit vielen neuen Eindrücken, gestärkten Partnerschaften und einem motivierten Team blicken wir auf zwei erfolgreiche Tage zurück und freuen uns darauf, die gewonnenen Erkenntnisse in den Arbeitsalltag zu integrieren.



 **pbs**
Connect

NACHHALTIGE ROADSHOW



Bürohandel
Das A und Ö im Office

Gemeinsam mit unseren ausgewählten Lieferanten haben unsere Kollegen/innen im November 2024 eine nachhaltige Roadshow bei der VAMED KMB abgehalten.

Ziel der Veranstaltung war es, umweltfreundliche Büroprodukte aus allen Kategorien zu präsentieren und die Mitarbeiter/innen der VAMED für das Thema Nachhaltigkeit beim Büroartikeleinkauf zu sensibilisieren.

Besonders erfreulich war das durchweg positive Feedback des Kunden. Die Teilnehmer/innen konnten wertvolle Einblicke in nachhaltige Büroartikel gewinnen und praktische Tipps für eine umweltbewusstere Beschaffung mitnehmen. Auch unsere Lieferanten profitierten von dem direkten Austausch und den interessierten Gesprächen.

Die nachhaltige Roadshow ist Teil einer kleinen, aber feinen Veranstaltungsserie, welche bereits 2007 ins Leben gerufen wurde und die seither immer wieder bei ausgewählten Kunden durchgeführt wird. Wir freuen uns, dass dieses Format auch bei der VAMED KMB auf so positive Resonanz gestoßen ist.

KIDS DAY BEI DEN WIENER NETZEN



Im September fand bei unserem Kunden WIENER NETZE ein ganz besonderes Event statt: der „KIDS - DAY“. An diesem Tag hatten Kinder die einzigartige Gelegenheit, die Lagerwände des Zentrallagers unseres Kunden in Wien-Simmering kreativ zu gestalten, wofür seitens Büro Handel das Zeichenmaterial zur Verfügung gestellt wurde.

Mit viel Begeisterung und Fantasie wurden bunte Kunstwerke erschaffen, die dem Lager seither eine fröhliche Atmosphäre verleihen.

Das Event war ein voller Erfolg: Die Kinder konnten sich kreativ austoben, während die Eltern die Möglichkeit hatten, einen Einblick in die Arbeitswelt der WIENER NETZE zu erhalten.

Dieser besondere Tag hat einmal mehr gezeigt, wie kreative Projekte Menschen zusammenbringen und gleichzeitig die Freude am Gestalten wecken können. Anbei ein paar Eindrücke und die kreativen Ergebnisse!

Teamgeist und Wettbewerb
im Fokus

SPORTLICHE HIGHLIGHTS 2024



Unser Unternehmen lebt nicht nur von Engagement am Arbeitsplatz, sondern auch von Teamgeist und sportlichem Ehrgeiz. Das wurde auch 2024 wieder eindrucksvoll unter Beweis gestellt, als unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei verschiedenen Sportveranstaltungen aktiv waren.

Adrenalinkick in Jüterbog: GO 102 GO-Kart-Spaß

Ein besonderes Highlight war das Teammeeting unseres Kundenservice-Teams, das dieses Jahr an unserem Lagerstandort in Jüterbog stattfand. Dabei stand nicht nur der Austausch im Vordergrund, sondern auch der Spaß und der sportliche Wettkampf. Der perfekte Ort dafür: die Kartbahn „GO 102 GO-KART-SPASS“ an der B102.



Business Run
in Österreich:

LAUFEN FÜR DEN TEAMGEIST

Dieser traditionsreiche Lauf bot nicht nur die Möglichkeit, sportliche Höchstleistungen zu zeigen, sondern auch, dass WIR-Gefühl zu stärken. Gemeinsam im Team zu laufen und die Ziellinie zu überqueren, war ein unvergessliches Erlebnis.

Am Mittwoch, den 29. Mai, fand der 13. Welser Businessrun statt. Unsere Firma war mit insgesamt 9 Läufern und 9 Walkern vertreten.

UNSERE WEIHNACHTSFEIERN IN GANZ EUROPA

Wie jedes Jahr bildeten unsere Weihnachtsfeiern den feierlichen Abschluss eines erfolgreichen Geschäftsjahres – ein Moment des Innehaltens, der Wertschätzung und des Miteinanders in allen europäischen Standorten unserer Gruppe.

Ein besonderes Highlight war die Weihnachtsfeier im Dezember 2024 am Standort Wels: Zum ersten Mal seit Jahren kamen alle österreichischen Firmen der Holding zu einem gemeinsamen Fest zusammen. Die stilvolle Location im Museum Angerlehner bot den perfekten Rahmen für einen unvergesslichen Abend, der geprägt war von herzlichen Begegnungen, anregenden Gesprächen und einem starken Gemeinschaftsgefühl. Neue Kolleginnen und Kollegen wurden willkommen geheißen, alte Bekanntschaften gepflegt – ein schöner Abschluss für ein intensives Jahr.

Doch nicht nur in Österreich wurde gefeiert: Auch an unseren internationalen Standorten – von Deutschland bis nach Osteuropa – fanden festliche Zusammenkünfte statt, jeweils mit lokalen Traditionen und ganz eigenem Charme. Ob im kleinen Teamrahmen oder bei größeren Events: Überall stand der Teamgeist im Mittelpunkt und wurde gebührend gefeiert.

Mit diesen besonderen Momenten verabschiedeten sich unsere Teams in die wohlverdienten Weihnachtsferien – ein gemeinsamer Jahresausklang, der einmal mehr gezeigt hat, wie stark unser europäisches Netzwerk zusammenhält.



NACHHALTIGKEIT LEBT VOM DIALOG



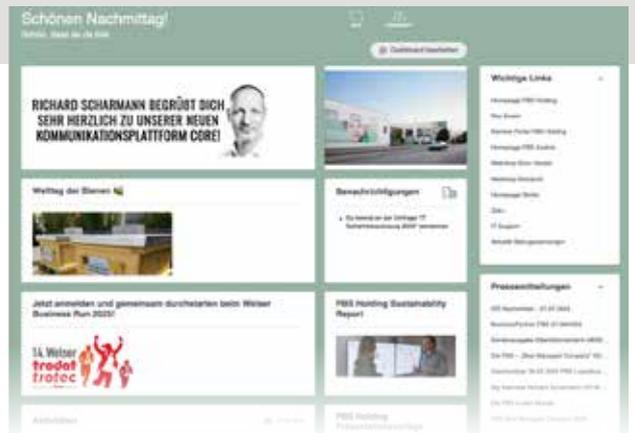
- ◆ Weiterentwicklung der Kommunikationsplattform CORE, als begleitende Form zur Förderung der Unternehmenskultur.

Genau diesen fördern wir mit Core, unserer internen Kommunikationsplattform. Als digitales Herzstück unserer Mitarbeiterkommunikation verbindet Core Kolleginnen und Kollegen über Ländergrenzen hinweg und schafft Raum für den Austausch rund um zentrale Themen unseres unternehmerischen Handelns.

Allein im Bereich der Infobeiträge wurden bislang 318 Beiträge veröffentlicht, die insgesamt 15.805 Mal gelesen wurden. Mit 7.713 Gefällt-Angaben und 162 Kommentaren zeigt sich das große Interesse an strategischen Themen und wichtigen Unternehmensinformationen.

Noch reger geht es bei den Community-Beiträgen zu: Hier wurden 513 Beiträge geteilt, die ganze 31.244 Aufrufe verzeichnen. 5.317 Gefällt-Angaben und 156 Kommentare spiegeln das lebendige Miteinander und den starken Wunsch nach Austausch innerhalb der Belegschaft wider.

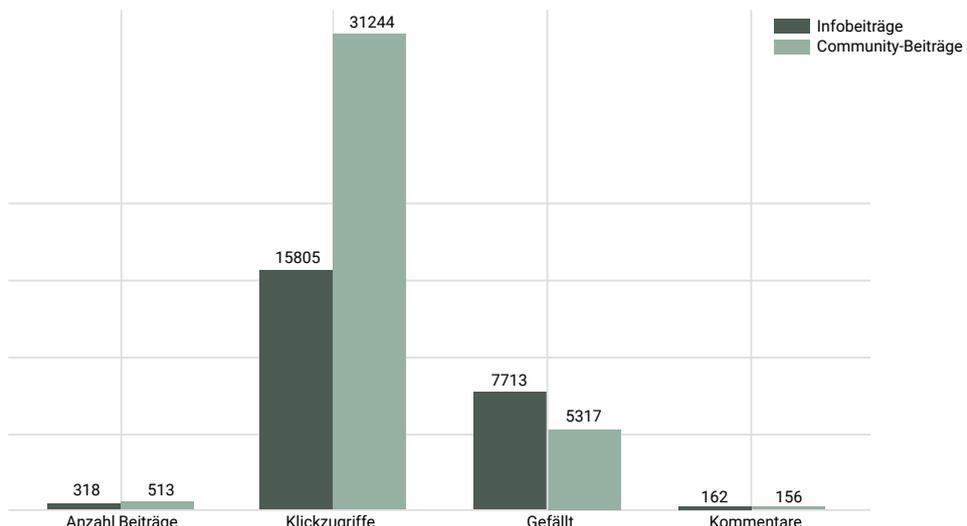
Ob Initiativen im sozialen Bereich, aktuelle Nachhaltigkeitskampagnen oder Einblicke in regionale Projekte – auf Core teilen Mitarbeitende weltweit ihre Beiträge und Erfahrungen. So wird sichtbar, was nachhaltiges Engagement in der Praxis bedeutet – vielfältig, lokal geprägt und doch Teil eines gemeinsamen Ganzen.



Neben Berichten aus dem Arbeitsalltag finden sich auf Core auch wichtige Richtlinien, Informationen zu betrieblichen Abläufen sowie inspirierende Beispiele für gelebte Verantwortung. Die Plattform dient damit nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als Impulsgeber und Netzwerk für alle, die sich aktiv einbringen möchten.

Durch die Förderung des internationalen Austauschs stärkt Core unsere Unternehmenskultur und leistet einen wertvollen Beitrag zu Transparenz, Teilhabe und globaler Zusammenarbeit – wichtige Pfeiler auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Vergleich Infobeiträge vs. Community-Beiträge auf Core



CHANCENGLEICHHEIT ALS GRUNDPFEILER NACHHALTIGEN HANDELNS

Vielfalt, Chancengleichheit und Menschenrechte sind für uns keine abstrakten Ideale, sondern prägen unser tägliches Handeln. Mit dem überarbeiteten Verhaltenskodex setzen wir ein klares Zeichen für soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen. Wir fördern ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem individuelle Unterschiede wertgeschätzt und gleiche Entwicklungschancen für alle geschaffen werden – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Identität, Behinderung oder Weltanschauung. Denn nachhaltiger Erfolg entsteht dort, wo Menschen in ihrer Vielfalt anerkannt, gestärkt und geschützt werden.

Der Kodex bildet die Grundlage für ein respektvolles Miteinander und betont die Bedeutung von Chancengleichheit. Alle Mitarbeitenden der PBS Holding Group sollen die gleichen Chancen erhalten – unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Lebenshintergründen. Auch unsere Kund/innen profitieren von dieser Vielfalt: Unterschiedliche Perspektiven und Lösungsansätze fördern unsere Innovationskraft, stärken unsere Kompetenz und wirken sich positiv auf unsere Entscheidungen aus.

Die Achtung der Menschenrechte und die Förderung von Vielfalt sehen wir als zentrale Erfolgsfaktoren. Der Kodex setzt klare Standards – von fairen Arbeitsbedingungen über den Schutz vor Kinder- und Zwangsarbeit bis hin zum Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Wir sorgen für sichere, gerech-

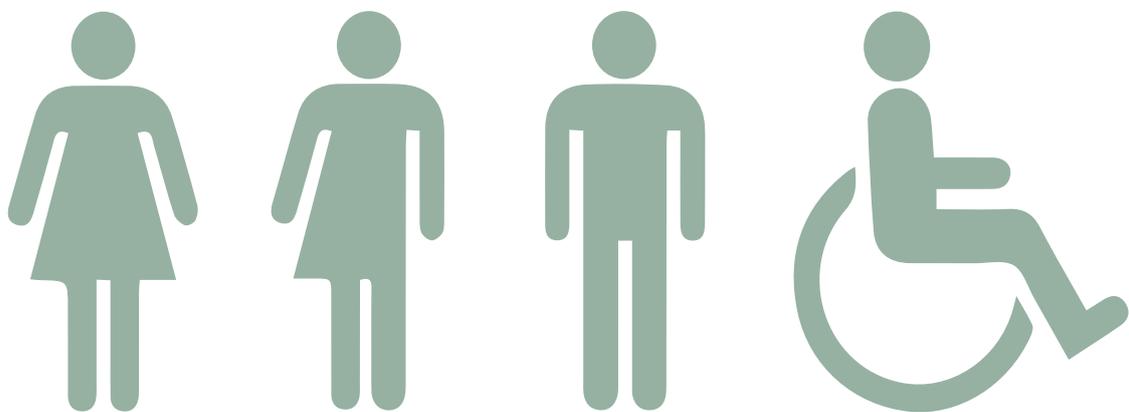
te Arbeitsbedingungen, angemessene Arbeitszeiten und eine faire Entlohnung, die sowohl dem Markt als auch der Leistung gerecht wird.

Wir setzen auf eine vielfältige Belegschaft mit unterschiedlichen Qualifikationen, Erfahrungen und Perspektiven. In unserer Tochtergesellschaft Logitek arbeiten Menschen aus über zehn Nationen zusammen – ein gelebtes Beispiel für unsere Überzeugung, dass Vielfalt Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit stärkt.

Wir sind stolz auf den wachsenden Anteil von Frauen in Führungspositionen und verfolgen das Ziel, diesen weiter zu erhöhen. Dafür schaffen wir gezielt Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit auf allen Ebenen.

Durch unsere Job-Rotation, insbesondere in der Logistik, gestalten wir Arbeitsprozesse abwechslungsreich und fördern sowohl körperliche Entlastung als auch persönliche Entwicklung. Technische Kompetenzen werden gezielt gefördert, individuelle Weiterbildung aktiv unterstützt.

Zahlreiche Tochtergesellschaften beschäftigen bewusst Menschen mit Behinderungen – ein klares Bekenntnis zu gelebter Inklusion, fairen Arbeitsbedingungen und Menschenrechten.



WHATEVER



KAPITEL 4.

TRANSPARENTE KOMMUNIKATION UNSERER NACHHALTIG- KEITSBEMÜHUNGEN ZUR STÄRKUNG DES VERTRAUENS IN UNSERE UNTERNEHMENSGRUPPE



- ◆ Einhaltung und Erfüllung der Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) unter Verwendung der Global Reporting Initiative (GRI)-Richtlinien zur Ermittlung und Darstellung unserer Daten.



- ◆ Sicherstellung der Einhaltung sämtlicher Vorschriften auf Artelebene und in der Lieferkette durch die Erweiterung der Artikel- und Lieferantensystemen im Hinblick auf unsere Verantwortung für soziale Standards in der Wertschöpfungskette



- ◆ Erlangung von Zertifizierungen als Siegel für die Bemühungen der PBS Holding Group im ESG-Umfeld

GELTENDES RECHT – MEHR ALS BLOSSE EINHALTUNG



- ◆ Einhaltung und Erfüllung der Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) unter Verwendung der Global Reporting Initiative (GRI)-Richtlinien zur Ermittlung und Darstellung unserer Daten.



- ◆ Sicherstellung der Einhaltung sämtlicher Vorschriften auf Articlebene und in der Lieferkette durch die Erweiterung der Artikel- und Lieferantensystemen im Hinblick auf unsere Verantwortung für soziale Standards in der Wertschöpfungskette

Verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln ist ein zentraler Wert der Unternehmenskultur der PBS Holding Group. Unser Compliance Management basiert auf einer klaren Unternehmensführung und konzernweiten Standards, die bis in die Lieferkette hineinreichen. Diese Werte und Prinzipien sind im Verhaltenskodex sowie in unseren Richtlinien zu Kartellrecht, Datenschutz und Anti-Korruption verankert.

Alle Mitarbeitenden erhalten den Verhaltenskodex zusammen mit ihrem Dienstvertrag und nehmen an fundierten Schulungen teil, um die wesentlichen Compliance-Themen zu verstehen. Unser Verhaltenskodex betont die Bedeutung von Integrität, Fairness und Respekt und macht deutlich, dass Verstöße gegen Richtlinien oder Gesetze nicht toleriert werden.

Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer Compliance-Kultur ist unser Hinweisgebersystem, das es Mitarbeitenden ermöglicht, potenzielle Verstöße anonym zu melden. Seit der Einführung dieses Systems im Jahr 2021 sind bis heute keinerlei Vorfälle oder Hinweise auf Missbrauch, Interessenskonflikte oder andere Bedenken im gesamten Konzern aufgetreten. Dies bestätigt, dass wir auf einem sehr hohen Niveau an Verantwortung und Integrität arbeiten und kontinuierlich höchste Standards wahren.

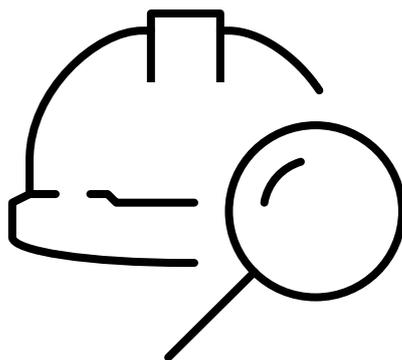
Parallel sind wir mit vielen neuen regulatorischen Vorgaben konfrontiert, deren Anforderungen und Bestimmungen wir zeitnah durch unsere Rechtsabteilungen evaluieren und eine zeitnahe konzernweite Umsetzung sicherstellen. Zuletzt haben und werden uns auch weiterhin folgende Themenstellungen seitens der EU –neben der CSRD-Nachhaltigkeitsberichterstattung- intensiv beschäftigen:

- ◆ Die CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive / Lieferkettensorgfaltspflichtenverordnung) setzt in zeitlich unterschiedlichen Tranchen, erstmals ab 2027, erhöhte Sorgfaltspflichten an Teilnehmer in der Lieferkette voraus. Aus Sicht der PBS Holding Group ist voraussichtlich erstmals für das Geschäftsjahr 2029 zu berichten. Die CSDDD erfordert in Hinblick

auf die Auswahl der Lieferanten ein verstärktes Augenmerk auf ökologische, soziale und ethische Gesichtspunkt. Als Vorbereitung auf die regulatorischen Anforderungen von CSDDD wurden bereits erste konkrete Schritte getätigt (ua. Analyse möglicher Softwarelösungen, Erstellung von Codes of Conduct für Lieferanten).

- ◆ Die österreichische Pfandverordnung schreibt für Teilnehmer in der Lieferkette vor, für den Großteil an Einweg-Getränkebehälter (insbesondere Flaschen und Dosen) ab 01.01.2025 ein Pfand in Höhe von 25 Cent pro Gebinde einzuheben. Damit verbunden sind Rücknahmepflichten bzw. die Pflicht zur Abfuhr von Ausgleichsbeiträgen (im Fall von Fernabsatz ohne eigenen Fuhrpark). Die technische Implementierung wurde zu Jahresende 2024 abgeschlossen, zu Jahresbeginn 2025 wurde der Testbetrieb erfolgreich absolviert.
- ◆ Bestimmte Rohstoffe gem. Entwaldungsverordnung (EUDR) bzw. Folgeprodukte dürfen ab 2026 nicht mehr vertrieben werden, sofern Gefahr besteht, dass diese im Zusammenhang mit Entwaldung stehen. Dies erfordert eine Dokumentation anhand von Sorgfaltserklärung entlang der Lieferkette und im Falle von Verkauf Meldungen an ein Informationssystem der EU. Die PBS Holding Group, die aufgrund der Sortimentsgruppe „Papier“ mit einem wesentlichen Teil der angebotenen Produkte EUDR-pflichtig ist, begegnet den komplexen Anforderungen der EUDR durch umfassende Vorbereitungsmaßnahmen. So wurde in Q1 2025 durch ein internes Projektteam die Softwareauswahl zur Abwicklung der EUDR-Prozesse abgeschlossen und mit der schrittweisen Implementierung in der PBS Holding Group – beginnend mit den Konzerneinheiten in Österreich als Pilotprojekt- ab Q2 2025 begonnen.
- ◆ Die Produktsicherheitsverordnung verpflichtet Händler zu erhöhter Transparenz hinsichtlich Produktangaben. Neben den Angaben zur Produktsicherheit (Sicherheitsdatenblätter) müssen auch Angaben zu Lieferanten, bzw. im Webshop, getätigt werden. Die Anforderungen wurden in der zweiten Jahreshälfte 2024 in der PBS Holding Group umgesetzt.

**SICHER.
GESUND.
ENGAGIERT.**



VERANTWORTUNG FÜR MENSCHEN IM UNTERNEHMEN UND DARÜBER HINAUS

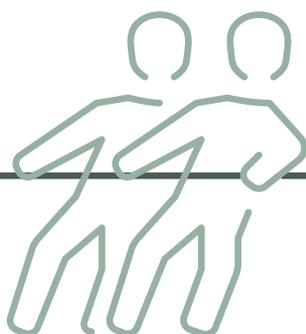
Arbeitssicherheit und Gesundheit: Unser oberstes Prinzip

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist für uns unerlässlich – gerade in einer dynamischen Arbeitswelt. Deshalb stellen wir an allen Standorten höchste Sicherheitsstandards sicher. Neue Mitarbeitende werden intensiv in Arbeits- und Gesundheitsschutz eingewiesen. Alle relevanten Vorschriften und Betriebsanweisungen – ob im Lager, an Maschinen oder im Büro – werden regelmäßig geschult und überprüft.

Darüber hinaus bieten wir umfassende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung:

- ◆ ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- ◆ arbeitsmedizinische Betreuung durch Betriebsärzte
- ◆ regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen
- ◆ Grippeimpfungen und Yoga-Angebote
- ◆ vergünstigte Mahlzeiten, Essensgutscheine und kostenlose Getränke
- ◆ lokale Zusatzangebote wie Sonderurlaub, Altersvorsorge-Zuschüsse oder zusätzliche Urlaubswoche in Tschechien

Unsere Gesundheitsinitiativen fördern auch Achtsamkeit und psychische Stabilität. Dass diese Maßnahmen wirken, zeigen etwa unsere sehr niedrigen Unfall- und Ausfallzahlen in Österreich.



Gesellschaftliches Engagement: Lokal verwurzelt – international wirksam

Auch über das eigene Unternehmen hinaus möchten wir einen Beitrag leisten. Unsere Gruppenunternehmen engagieren sich gezielt in sozialen Projekten – mit Fokus auf Bildung, Betreuung und schnelle Hilfe in Notfällen.

Beispiele:

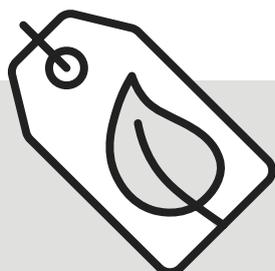
- ◆ Uganda: Finanzierung einer Schule durch Büro Handel
- ◆ Polen und Tschechien: Unterstützung sozialer Einrichtungen wie „Gute Engel“ oder „Känguru“.
- ◆ Slowenien und Slowakei: Sachspenden für Schulen, Kindergärten und Hilfsorganisationen.
- ◆ Österreich, Deutschland und Tschechien: enge Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten, um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Dieses Engagement ist kein Einzelfall, sondern Teil unserer Unternehmensidentität. Wir bauen auf langfristige, wirkungsvolle Kooperationen – und entwickeln unsere sozialen Aktivitäten weiter, um ihren Beitrag messbar zu machen.

Verantwortung mit Weitblick

Gesundheit, Sicherheit und gesellschaftliche Verantwortung sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir sehen es als unsere Aufgabe, nicht nur leistungsfähig und verlässlich zu sein, sondern auch einen positiven Unterschied im Leben unserer Mitarbeitenden und in der Gesellschaft zu machen – heute und in Zukunft.

ZERTIFIZIERUNGEN: EIN BELEG FÜR QUALITÄT UND NACHHALTIGKEIT



- ◆ Erlangung von Zertifizierungen als Siegel für die Bemühungen der PBS Holding Group im ESG-Umfeld

Unsere Zertifizierungen sind ein zentraler Bestandteil unserer Strategie und garantieren, dass wir höchste Qualitäts-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsstandards erfüllen.

Unsere wichtigsten Zertifikate:

- ◆ **ISO 9001 – Qualitätsmanagement:** Stellt sicher, dass unsere Produkte und Dienstleistungen konstant den Kundenanforderungen und gesetzlichen Vorgaben entsprechen.
Vorteile: Verbesserte Qualität und Kundenzufriedenheit.
- ◆ **ISO 14001 – Umweltmanagement:** Unterstützt uns, Umweltbelastungen zu reduzieren und Ressourcen effizient zu nutzen.
Vorteile: Weniger Umweltimpact und nachhaltiger Betrieb.
- ◆ **EcoVadis – Nachhaltigkeitsbewertung:** Bewertet unsere Leistungen in den Bereichen Umwelt, Arbeitsrechte und nachhaltige Beschaffung.

Unsere Zertifizierungen ermöglichen uns, die Transparenz in unserer Lieferkette zu erhöhen und Risiken effektiv zu minimieren. Durch eine detaillierte Bewertung unserer Partner und Lieferanten können wir sicherstellen, dass alle Beteiligten hohe Umwelt- und Sozialstandards einhalten, was die Stabilität und Nachhaltigkeit unserer Lieferkette stärken.

Dank der implementierten Zertifizierungen haben wir nicht nur unsere internen Prozesse optimiert, sondern auch die Produktqualität signifikant gesteigert. Gleichzeitig konnten wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern, indem wir Abfall reduzieren und Ressourcen effizienter nutzen. Diese Maßnahmen tragen zu einer nachhaltigeren Unternehmensführung bei.

Wir sind entschlossen, unseren Weg der kontinuierlichen Verbesserung fortzusetzen. Neben der regelmäßigen Überprüfung und Optimierung bestehender Systeme planen wir, weitere Zertifizierungen zu erlangen, um unsere Prozesse noch nachhaltiger und effizienter zu gestalten.



| | Eco Vadis | ISO 9001 | ISO 14001 |
|--|-----------|----------|-----------|
| OFFICE | Ja | Ja | Ja |
| B-rohandel Das A und Ö im Office | Ja | Ja | Ja |
| pbs Hungaria | | Ja | Ja |
| Lamitec | Ja | Ja | Ja |
| pbs Connect | Ja | Ja | Ja |
| pbs Global Solutions | Ja | Ja | Ja |

Hier handelt es sich hier nur um einen Auszug und nicht um eine vollständige Darstellung.

WHOLESALE OF THE YEAR 2024

Das zeichnet uns aus,
darauf sind wir stolz!



Die PBS Holding AG wird erneut als
„Best Managed Company Österreichs“ ausgezeichnet!

Zum wiederholten Mal darf sich die PBS Holding AG zu den besten privat geführten Unternehmen Österreichs zählen. Bereits zum vierten Mal in Folge verlieh Deloitte Österreich gemeinsam mit der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien den begehrten Titel im Rahmen einer festlichen Gala im Raiffeisenhaus in Wien.

Am 2. Oktober 2024 wurde die PBS Holding AG zum zweiten Mal in Folge mit dem renommierten Titel „Austria's Best Managed Company“ ausgezeichnet. CEO Richard Scharmann nahm die Auszeichnung mit Stolz entgegen.

„Best Managed Companies“ ist ein internationales Programm, das Unternehmen in vier zentralen Kategorien bewertet: Strategie, Produktivität und Innovation, Governance und Finanzen sowie Kultur sowie Kultur und Engagement außergewöhnlich ziehen. Die hervorragenden Unternehmen zeichnen sich durch außergewöhnliche Leistungen und innovative Ansätze aus, die sowohl die Geschäftsergebnisse als auch die Unternehmenskultur fördern.

Die PBS Holding AG gehörte zu den 22 Unternehmen aus 6 Bundesländern, die in diesem Jahr für ihre herausragende Leistung ausgezeichnet wurden.

Wir sind stolz, Teil eines so herausragenden Kreises von Unternehmen zu sein und möchten uns bei unseren engagierten Mitarbeitenden, Partnern und Unterstützern bedanken, die zum erneuten Erfolg der PBS Holding AG beigetragen haben.



ZERTIFIZIERUNGEN
—
AUSZEICHNUNG





KONTAKTDATEN & IMPRESSUM

Herausgeber und Medieninhaber:
PBS Holding AG
Vogelweiderstrasse 37
4600 Wels, Österreich
Tel.: +43 5 9614-0
E-Mail: sustainability@pbs-holding.com
FN-Nr. 197578g, eingetragen beim Landesgericht Wels

Wir haben diesen Bericht mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und in allen Einzelheiten überprüft. Informationen zum Datenschutz finden Sie unter www.pbs-holding.at/datenschutzerklaerung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Geschäftsbericht die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Erscheinungsdatum: Juni 2025, Foto Portrait: Werner Streitfelder, Linz.