



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

„Eine bessere Welt wünscht man sich nicht,
eine bessere Welt macht man.“



Inhalt

1	Über diesen Bericht	2
2	Vorwort der Geschäftsführung	2
3	Unternehmensporträt	3
4	Produkte	4
5	Nachhaltigkeitsmanagement	5
6	Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	6
6.1	Allgemein	6
6.2	Mitarbeiterzufriedenheit, sozialer Dialog und Arbeitsbedingungen	7
6.2.1.	Mitarbeiterzufriedenheit	7
6.2.2.	Sozialer Dialog	7
6.2.3.	Arbeitsbedingungen (Benefits & Auszeichnungen)	8
6.3	Leistung, Vergütung und faire Entlohnung	10
6.4	Mitarbeiterentwicklung	10
6.5	Diversität	11
6.6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	12
6.6.1.	Arbeitsunfälle und Erste Hilfe	13
6.6.2.	Umgang mit Gefahrstoffen	13
6.7	Gesellschaftliches Engagement	14
7	Umwelt	15
7.1	Energieverbrauch und Treibhausgase	15
7.2	Wasser und Ressourcen	19
7.3	Biodiversität und Landnutzung	20
7.4	Produkte, Rohstoffe, Chemikalien, Abfall	20
8	Geschäftsethik	23
8.1	Hinweisgeberschutzgesetz	24
8.2	Informationssicherheit	24
8.3	Datenschutz	25
9	Nachhaltige Beschaffung	26
9.1	Lieferanten und Dienstleister	26
9.2	Verpackung und Versand	26
9.3	Produktkonformität	27
10	Danksagung	28

1 Über diesen Bericht

Um die Effektivität intern zu messen und zu überwachen und um externen Stakeholdern über unsere Leistungen zu berichten wurde dieser Bericht zur Nachhaltigkeit erstellt. Es ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht von ViscoTec Pumpen- u. Dosiertechnik GmbH. Er bezieht sich auf unser gesamtes Unternehmen für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025. Einen jährlichen Berichtszyklus streben wir auch in Zukunft an.

Zu Beginn des Prozesses wurde eine Wesentlichkeitsanalyse mit Unterstützung externer Nachhaltigkeitsberater durchgeführt, um die für uns wesentlichen Inhalte und Themen zu bestimmen.

Bei der Erstellung haben wir darauf geachtet, die Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck zu bringen. Allerdings wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Haftungsausschluss

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Daten, Zahlen und Informationen haben wir mit größter Sorgfalt erhoben. Dennoch können wir Fehler nicht ausschließen. Daher können wir für die Richtigkeit und Genauigkeit keine Haftung oder Garantie übernehmen. Soweit dieser Bericht auch Aussagen über zukünftige Entwicklungen enthält, haben wir diese aufgrund von Prognosen erstellt. Auch wenn diese sorgfältig erstellt wurden, können zukünftige, noch nicht voraussehbare Entwicklungen, zu anderen Ergebnissen führen. Aussagen über zukünftige Entwicklungen sind daher nicht als gesichert zu verstehen. Wir behalten uns vor, diesen Nachhaltigkeitsbericht ohne zusätzliche Ankündigung zu aktualisieren.

2 Vorwort der Geschäftsführung

Wir sind stolz, Teil eines Unternehmens zu sein, das sich aus Überzeugung gesellschaftlich engagiert und Nachhaltigkeit nicht als Trend, sondern als Aufruf zum Handeln versteht. ViscoTec versteht sich nicht nur als innovativer Technologieführer, sondern unser Unternehmen ist sich der sozialen und ökologischen Verantwortung in der Gesellschaft jederzeit bewusst.

Verantwortungsvoll handeln bedeutet für uns nicht zuletzt, dass wir die Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, unserer lokalen Nachbarschaft und Kapitalgeber achten. Wir bekennen uns ausdrücklich zu Prinzipien hinsichtlich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, die weit über die gesetzlichen Forderungen hinausgehen. Wir wollen durch unsere Produktion und unsere Produkte positiv auf unsere Mitarbeiter, Kunden und die Umwelt einwirken. Nachhaltigkeit zeigt sich bei ViscoTec hierbei in allen Bereichen, von der Reduzierung des Energieverbrauchs hin zur Entwicklung neuer Produkte, die eine möglichst ressourcenschonende Herstellung, Nutzung und Entsorgung sicherstellen.

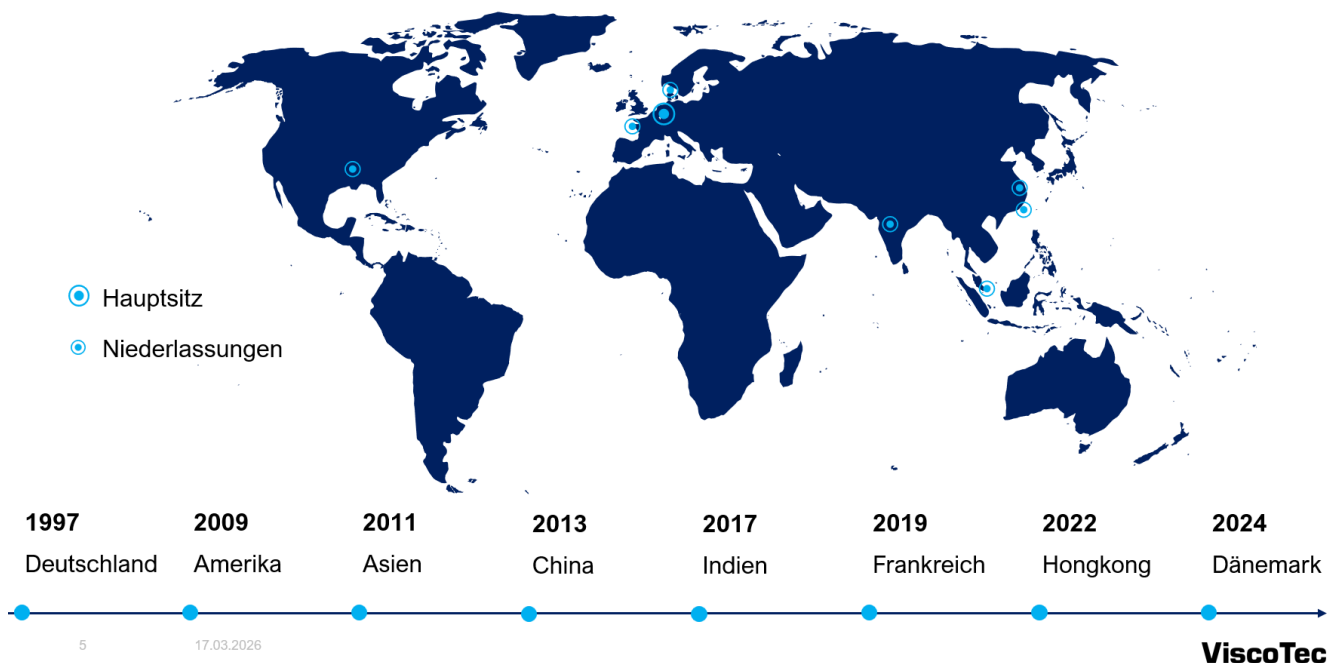
In all diesen Aktionen geht es uns nicht um mehr Gewinn oder um Marketing. Sondern wir sind davon überzeugt: Das sind wir unseren nachfolgenden Generationen schuldig.

Franz Kamhuber
CEO

3 Unternehmensporträt

ViscoTec Pumpen- u. Dosiertechnik GmbH ist Hersteller von Systemen, die zur Förderung, Dosierung, Auftragung, Abfüllung, Aufbereitung und Entnahme von niedrigviskosen bis hochviskosen Materialien benötigt werden. Die Kunden von ViscoTec kommen aus unterschiedlichsten Industrien wie Automotive, Luft- & Raumfahrt, Elektronik, General Industry, Kunststoff, Neue Energien, Lebensmittel, Biochemie, Pharmazie, Kosmetik oder Medizintechnik. Der Schwerpunkt der Technologie ist auf das Dosieren (1K/2K), Auftragen, Abfüllen und die Produktbearbeitung wie Entgasung oder Fassentleerung verschiedenster Produkte ausgerichtet. Die Kernkompetenz des Unternehmens liegt vor allem in der Verarbeitung von Flüssigkeiten oder Pasten, die hochviskos, feststoffbeladen, abrasiv oder schersensitiv sind. Zur Verifizierung der speziellen Anforderungen unternimmt ViscoTec z.B. ausgezeichnete Technikums Versuche in den eigenen Räumen – in enger Zusammenarbeit mit Kunden und Materialherstellern.

ViscoTec entwickelte sich aus einer Abteilung der Resch Maschinenbau GmbH. Schwerpunkt der Abteilung lag in der Fertigung von Pumpentechnik für die Lebensmittelindustrie, Pharmaindustrie und Chemieindustrie. Im Jahr 1997 wurde die ViscoTec Pumpen- u. Dosiertechnik GmbH gegründet. Im Jahr 2008 wurde die Marke „preeflow®“ eingeführt. In den darauffolgenden Jahren wurden die Niederlassungen ViscoTec America Inc. in Georgia (2009), ViscoTec Asia Pte Ltd in Singapur (2011), ViscoTec Shanghai Ltd. in Shanghai (2013), ViscoTec India Pvt. Ltd. (2017), ViscoTec France SASU (2019), ViscoTec Hong Kong (2022) und ViscoTec Nordic in Dänemark (2024) gegründet. Die Organisationsstruktur gliedert die Geschäftsbereiche in Systems & Engineering, Hygienic Solutions, Components & Devices (Marke preeflow) und Single Use (Marke Puredyne).



4 Produkte

Qualität ist eines der zentralen Wertversprechen der Marken ViscoTec, preeflow und Puredyne. Egal in welcher Anwendung unsere Produkte eingesetzt werden: Von der präzisen Mikrodosierung im μ -Bereich über die geschwindigkeitsproportionale Raupendosierung, von Vergussanwendungen, Zweikomponenten-Misch-Anwendungen oder vom hochgenauen Abfüllen unter höchsten Hygieneanforderungen in der Pharmaindustrie bis hin zur Medienaufbereitung und Fassentleerung stichfester Pasten.

Neben der Präzision und Zuverlässigkeit als unmittelbare Nutzen für unsere Kunden, ergibt sich auch ein großer Vorteil für die Umwelt. Dank hochwertiger und langlebiger Produkte werden wertvolle Ressourcen geschont. Unsere Dosierpumpen haben am Markt eine vergleichsweise lange Einsatz- und Nutzungszeit. Und kommt es zum Verschleiß einzelner Komponenten kann der Großteil der restlichen Bauteile nach einer Reparatur oder Wartung wieder verwendet werden. Das zieht sich über unser komplettes Portfolio hinweg – von den 1K und 2K Dosierpumpen über Aufbereitungs- und Entnahmesysteme bis hin zu den 3D Druckköpfen.

Effizienz mit Nachhaltigkeit zu verbinden – darin liegt unser Anspruch.

Bedeutung der Qualität der Produkte für unsere Kunden, für Verbraucher, für die Umwelt

Bei der Entwicklung neuer Produkte stehen die Anforderungen unserer Kunden und der Nutzen für ihre Prozesse im permanenten Fokus unserer Vorgehensweise. Zudem sind unsere Entwickler angehalten sowohl ökologische als auch zunehmend soziale Aspekte zu berücksichtigen. Durch frühen und systematischen Austausch mit Kunden, Lieferanten und Materialherstellern werden passgenaue Lösungen kreiert. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Hochschulen wird laufend an weiteren Optimierungsmöglichkeiten oder neuen Einsatzgebieten geforscht. Neu gewonnenen Erkenntnisse fließen permanent in die Produktentwicklung ein.

5 Nachhaltigkeitsmanagement

In unserer Firma gibt es bewusst keine Position auf Leitungsebene mit übergreifender Verantwortung für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Angelegenheiten. Wir haben Teams gebildet, die sich themenspezifisch mit den verschiedenen Aspekten der sozialen Unternehmensverantwortung in den einzelnen Bereichen und Funktionen beschäftigen.

Team Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Bestehend u.a. aus Führungskräften und Mitarbeitern der Geschäftsführung, Personalabteilung, Belegschaftsvertretung und Arbeitssicherheit.

Team Umwelt „Grünes Gewissen“

Bestehend aus Führungskräften, Gefahrstoffbeauftragten und Mitarbeitern aus dem gesamten Unternehmen mit besonderem Engagement.

Team Geschäftsethik

Bestehend u.a. aus Führungskräften und Mitarbeitern der Geschäftsführung und des Qualitätsmanagements.

Team Nachhaltige Beschaffung

Bestehend u.a. aus Führungskräften und Mitarbeitern des Einkaufs.

Die Teams tauschen sich gegenseitig ständig aus und agieren bei einzelnen Themen auch teamübergreifend. Sie unterstützen die Geschäftsführung bei der Umsetzung von Zielen, indem sie Handlungsalternativen aufzeigen und über Vorgehensweisen entscheiden.

Die Teams legen die wesentlichen Inhalte und Themen für unser Unternehmen fest, beschreiben die Ziele und erarbeiten Handlungsnotwendigkeiten. Sie sind dafür verantwortlich, dass der Erfolg der Maßnahmen durch eine Kennzahl messbar wird, und stellen ihre Informationen zur Erstellung des Jahresberichts zur Verfügung.

Wir sind ständig daran interessiert, weitere engagierte Mitarbeiter unseres Unternehmens als Bereicherung für unser Vorhaben zu gewinnen und in die Teams zu integrieren.

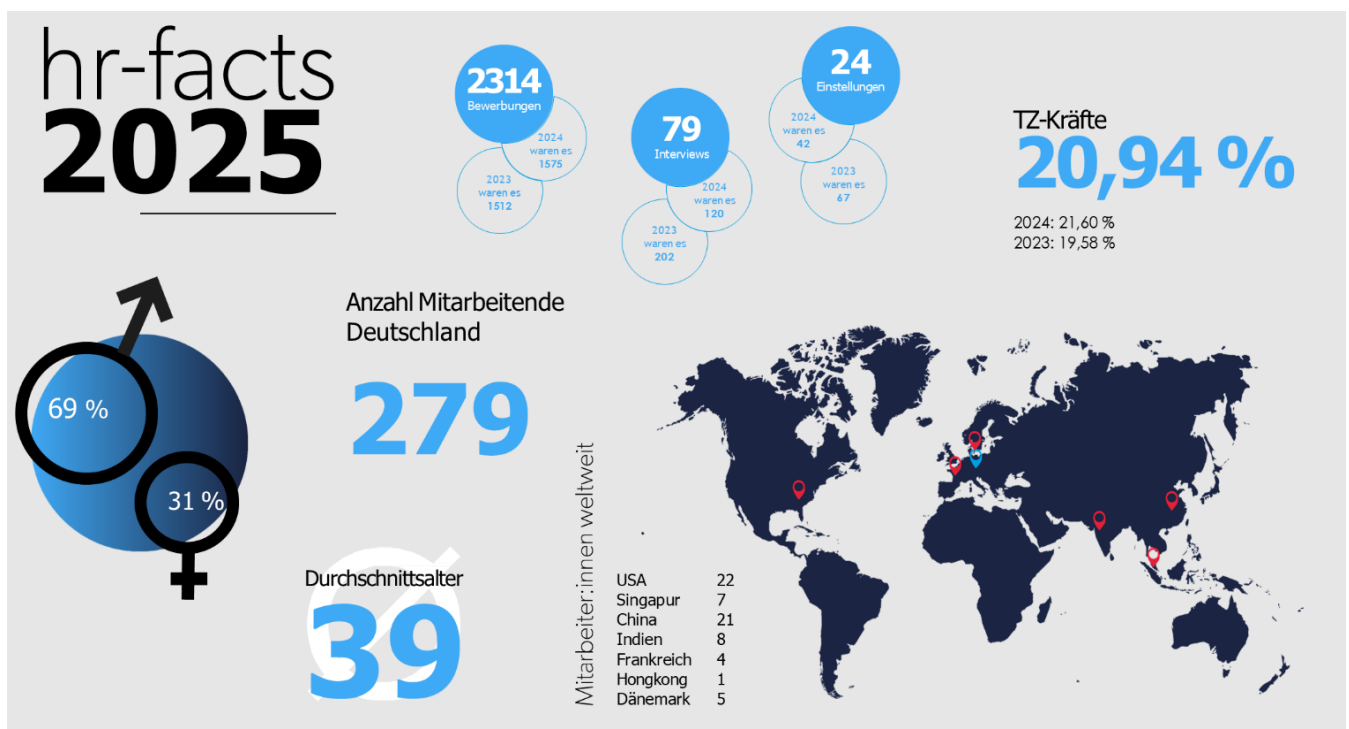
6 Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

6.1 Allgemein

Wir engagieren uns für Menschenrechte und würdige Arbeitsbedingungen – in jedem Land und für jeden unserer Arbeitnehmer innerhalb der ViscoTec Gruppe. Nur wenn wir sicher sind, dass jede Partei die persönlichen Rechte auf körperliche Unversehrtheit, auf Meinungsfreiheit, Gleichberechtigung oder auch auf Religionsfreiheit lebt und sich dafür engagiert, sind Geschäftsbeziehungen für uns tragbar und solide.

Unser besonderes Augenmerk gilt stets den Schwächsten unter uns, den Kindern und folglich allen nachfolgenden Generationen. Sie zu schützen, sehen wir als Teil unserer unternehmerischen Aufgabe; wissend, dass es keine leichte ist. Dass wir uns in unserem Hauptwerk und jeder Niederlassung an den geltenden Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit halten, ist für uns ebenso selbstverständlich, wie die konsequente Umsetzung und Förderung von Diversität. Für uns stehen Vielfalt und Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung oder Religion im Zentrum unseres täglichen Handelns. Diskriminierung lehnen wir ab und verfolgen diese ebenso wie Belästigung am Arbeitsplatz mit aller Konsequenz.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt. ViscoTec respektiert die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter und zielt darauf ab, mit ihren Arbeitsbedingungen stets die Mindeststandards zu übertreffen - getreu unserem Motto: Präzises Dosieren ist unsere Leidenschaft - das funktioniert nur mit den besten Mitarbeitern, denn das Wohl jedes einzelnen Beschäftigten liegt uns sehr am Herzen. Wir bieten unseren Kollegen vielfältige Möglichkeiten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, attraktive Sozialleistungen sowie ein familiäres und freundschaftliches Betriebsklima. Kreativität sowie die Teamarbeit jedes Einzelnen werden gefördert. Persönlicher Einsatz wird nicht nur mit freiwilligen Sozialleistungen, sondern auch durch ein motiviertes und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld honoriert.



6.2 Mitarbeiterzufriedenheit, sozialer Dialog und Arbeitsbedingungen

6.2.1. Mitarbeiterzufriedenheit

Ziele:

Es sollen regelmäßig Mitarbeiterumfragen durchgeführt werden um die Zufriedenheit in Bezug auf Arbeitsaufgabe, Arbeitsbedingungen und Kommunikation zu reflektieren, bzw. Verbesserungspotential und -möglichkeiten zu identifizieren.

Maßnahmen:

Die letzte Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage fand im Jahr 2025 statt und wurde anonym und freiwillig durchgeführt. Die Umfrage fand digital mittels einem online-Fragebogen statt. Die nächste Befragung der Mitarbeiter ist für 2027 fest eingeplant.

Ergebnisse:

Die Teilnehmerquote war wiederum sehr gut. Neben den quantitativen Bewertungen erhielten wir zahlreiche Kommentare, Anregungen und Ideen. Insgesamt ergab sich ein sehr positives Gesamtbild. Die Resultate wurden anschließend ausgewertet, im Managementteam besprochen und hinsichtlich möglicher Maßnahmen bewertet. Anschließend erfolgte eine Präsentation der Ergebnisse und den abgeleiteten Maßnahmen. Die daraus resultierenden Ergebnisse wurden im Jahr 2025 verfolgt, entsprechende Verbesserungen eingerichtet und Benefits verwirklicht.

6.2.2. Sozialer Dialog

Ziele:

Eine stets gute Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und der Geschäftsführung. Dazu gehört es auch, den Mitarbeitern Gehör zu verschaffen, die sich selbst nicht an den Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung wenden wollen. Die Amtszeit für die gewählten Vertreter beträgt 2 Jahre. Im Jahr 2025 wurde eine neue Belegschaftsvertretung gewählt.

Maßnahmen:

Bereits 2013 wurde eine Belegschaftsvertretung als ständige Vertretung aller Mitarbeiter des Unternehmens eingeführt – bestehend aus zwei demokratisch gewählten Vertretern. Alle Mitarbeiter können sich mit ihren Anliegen vertraulich und anonym an die Belegschaftsvertreter wenden.

Um uns als Arbeitgeber kontinuierlich zu verbessern, bittet ViscoTec jeden ausscheidenden Mitarbeiter um ein Exit-Interview, um Ursachen und Beweggründe zu erfahren. Dadurch erhoffen wir uns Maßnahmen für die Zukunft ableiten zu können. Unsere Belegschaftsvertretung ist hierbei maßgeblich eingebunden und bietet dem Mitarbeiter ein unverbindliches freiwilliges Gespräch an.

Ebenso ist es im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (z.B. bei langzeiterkrankten Mitarbeitern) möglich, die Belegschaftsvertreter als neutrale Partei hinzuzunehmen, um für den Betroffenen das bestmögliche Ergebnis zu erreichen.

Ergebnisse:

Im Berichtszeitraum wurden 3 Sitzungen zu vielschichtigen Themen durchgeführt. Dazu wurden Protokolle geführt und veröffentlicht.

Des Weiteren fanden im Jahr 2025 Exit-Interviews statt. Unsere Belegschaftsvertreter haben diese Gespräche mit den entsprechenden Mitarbeitern geführt und entsprechend dokumentiert. Zusammen mit dem Arbeitgeber wurden entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet.

6.2.3. Arbeitsbedingungen (Benefits & Auszeichnungen)

Attraktive Arbeitsbedingungen und Benefits sowie Familienfreundlichkeit haben bei uns Priorität. Wir legen großen Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn nur mit zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen wir unsere Ziele.

Ziele:

Um langfristig motivierte Mitarbeiter halten zu können, werden bei uns Maßnahmen durchgeführt, die die Mitarbeiterzufriedenheit wirksam steigern sollen. Unser Ziel ist weiterhin langfristige Partnerschaften mit unseren Mitarbeitern einzugehen – da sich das ganze Potential eines Mitarbeiters in der Regel erst nach umfassender Einarbeitung und mit steigender Berufserfahrung entfaltet. Wir wollen durch geeignete Maßnahmen die Mitarbeiterzufriedenheit fördern, um langfristig erfolgreich mit unserer Belegschaft zusammenarbeiten zu können.

Maßnahmen:

Wir arbeiten stetig daran die Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie neue Benefits einzuführen und damit die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern.

Ergebnisse:

Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Im Berichtszeitraum wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut. Neben den bestehenden Angeboten (z. B. EGYM Wellpass) fand im Jahr 2025 wieder ein Gesundheitstag unter dem Motto „Gesundheit für Körper und Geist“ statt. Die Veranstaltung bot eine Vielzahl an Informationsständen, Fachvorträgen und interaktiven Aktionen, die das Bewusstsein für körperliche und mentale Gesundheit stärken und gesundheitsfördernde Routinen im Arbeitsalltag unterstützen sollten. Zusätzlich wurde eine BGM-Seite im Intranet eingerichtet. Sie bündelt alle relevanten Informationen zu BGM, BEM, Gesundheitsförderung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Damit steht den Mitarbeitenden eine zentrale, jederzeit zugängliche Plattform zur Verfügung.

Ein weiterer wichtiger Schritt war die Einführung von Pfielgelotsen. Diese dienen als erste Anlaufstelle für Beschäftigte, die Unterstützung bei Pflege- und Betreuungsfragen benötigen. Sie bieten Mitarbeitenden in dieser herausfordernden Lebenssituation eine erste Orientierung und passende Informationsangebote.

Lebensarbeitszeitkonto:

Seit Juni 2024 bieten wir unseren Mitarbeitenden ein Lebensarbeitszeitkonto als freiwillige Zusatzleistung an. Es ermöglicht, Arbeitszeit oder Entgeltbestandteile flexibel anzusparen, um diese zu einem späteren Zeitpunkt für bezahlte Freistellungen zu nutzen. Die angesparten Werte werden verzinst und können unter anderem für Sabbaticals, familiäre Auszeiten oder einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand eingesetzt werden.

Mit dem Lebensarbeitszeitkonto fördern wir die individuelle Lebensplanung unserer Mitarbeitenden und tragen dazu bei, berufliche Anforderungen und persönliche Lebensphasen besser miteinander zu vereinbaren.

Wöchentliche Arbeitszeit:

Zum 1. Januar 2025 wurde die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von 40,0 auf 38,5 Stunden reduziert. Mit dieser Maßnahme setzen wir ein klares Zeichen für eine nachhaltige Arbeitsgestaltung und unterstützen aktiv die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden. Gleichzeitig leisten wir damit einen Beitrag zur langfristigen Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft.

Auszeichnungen:

„Bayerns Best 50“

Im Jahr 2025 wurde ViscoTec erneut mit dem renommierten Wirtschaftspreis „Bayerns Best 50“ ausgezeichnet. Diese Ehrung wird an besonders wachstumsstarke mittelständische Unternehmen verliehen, die durch unternehmerische Weitsicht, nachhaltiges Wachstum und eine starke wirtschaftliche Entwicklung überzeugen. Die Auszeichnung würdigt insbesondere unsere erfolgreiche Unternehmensentwicklung, die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie unsere konsequente Ausrichtung auf Qualität, Technologiekompetenz und verantwortungsbewusste Unternehmensführung. Die erneute Aufnahme in den Kreis der „Bayerns Best 50“ motiviert uns, unseren Wachstumskurs fortzuführen und unsere Position als zukunftsorientiertes und leistungsstarkes Unternehmen weiter auszubauen.



Darüber hinaus freuen wir uns besonders über eine zusätzliche Anerkennung: ViscoTec erhält im Rahmen von BAYERNS BEST 50 eine **Sonderauszeichnung für nachhaltiges Wirtschaften**. Diese Entscheidung würdigt unser Engagement für ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit – und sie zeigt, dass Nachhaltigkeit bei uns nicht nur Strategie, sondern gelebte Realität ist.

Ziele:

Wir wollen auch bei Einstellungen von neuen Mitarbeitern fair und verantwortungsvoll handeln. Das Einstellungsverfahren soll transparent und nachvollziehbar sein.

Maßnahmen:

Jeder Bewerber durchläuft einen Auswahlprozess inkl. Dokumentation des Gesprächs mittels eines Interviewleitfadens/Kriterienkataloges. Durch die Ermittlung eines Rankings nach Abschluss aller Interviews erreichen wir eine gesicherte Entscheidungsfindung aufgrund von Fakten. Die Entscheidungen für oder gegen einen Bewerber kann anhand dieser Dokumente glaubhaft dargelegt werden.

Wir loben für wichtige und schwer besetzbare Stellen regelmäßig eine Prämie aus. Die Mitarbeiter unseres Unternehmens haben die Möglichkeit passende Freunde/Bekannte zu "rekrutieren" und zu einer Bewerbung bei ViscoTec zu ermutigen. Kommt es zur Einstellung, erhält derwerbende die entsprechende "Mitarbeiter-Werbungs-Prämie" (siehe auch 6.3 Leistung, Vergütung und faire Entlohnung).

Ergebnisse:

Im Berichtszeitraum gingen über 2300 Bewerbungen ein, davon durchliefen ein Teil unseren Auswahlprozess, was zu Neueinstellungen führte. Im Rahmen des Rekrutierungsprozesses konnten Mitarbeiter-Werbungs-Prämien ausgeschüttet werden.

6.3 Leistung, Vergütung und faire Entlohnung

Ziele:

Wir setzen auf eine transparente leistungsorientierte Vergütungspolitik. Wir wollen marktübliche Gehälter bezahlen und dadurch wettbewerbsfähig bleiben. Zusätzlich wollen wir durch geeignete Sozialleistungen einen Anreiz schaffen.

Maßnahmen:

Wir orientieren uns bei der Gestaltung unserer Vergütung an den tariflichen Entwicklungen der Metall- und Elektroindustrie und setzen diese als Referenz für eine faire und wettbewerbsfähige Entlohnung ein. Ergänzend führen wir regelmäßige individuelle Entgelttrunden durch, in denen persönliche Leistungen, Qualifikationen und Entwicklungen berücksichtigt werden. Darüber hinaus bieten wir freiwillige Sozialleistungen an, die unsere Mitarbeitenden zusätzlich unterstützen.

Ergebnisse:

Im Jahr 2025 wurde die vereinbarte Vergütungsanpassung für die Metall- und Elektroindustrie zum 1. April umgesetzt, was einer Erhöhung um 2 % entsprach. Zusätzlich fand eine individuelle Entgelttrunde statt, in der persönliche Leistungen und Entwicklungen berücksichtigt wurden.

Das Entgelttransparenzgesetz, welches ab Juni 2026 in Kraft tritt, wird von uns nicht nur beachtet, sondern in Teilen bereits früher umgesetzt.

6.4 Mitarbeiterentwicklung

Eine regelmäßige Bewertung der Mitarbeiter zielt darauf ab, die individuelle Leistung und Produktivität der Mitarbeiter einzuschätzen.

Ziele:

Wir wollen ein nachhaltiges, systematisches und ganzheitliches Personalmanagement in vollumfänglicher Begleitung durch die Personalabteilung und gemeinsame Maßnahmenableitung.

Wir führen mindestens einmal jährlich eine Bewertung der individuellen Leistung der Mitarbeiter durch und dabei die Selbsteinschätzungen des Mitarbeiters mit einbeziehen, um das Engagement der Mitarbeiter für ihre eigene Leistung und die allgemeinen organisatorischen Ziele aufrechtzuerhalten.

Maßnahmen:

Nach der erfolgreichen Etablierung der Leistungs- und Potentialmatrix (LPM) in den Vorjahren nutzen wir dieses Instrument kontinuierlich, um Leistung und Entwicklungspotenzial unserer Mitarbeitenden gezielter zu bewerten. Die LPM ist ein wirksames Instrument aus dem gesamtheitlichen Personalmanagement/Human Resources Management (HRM), dass die Leistung und das Entwicklungspotenzial von Mitarbeitern bewertet und visualisiert, dabei aber auch die Vergütung bzw. die mögliche Vergütungsentwicklung miteinbezieht. Diese Matrix ermöglicht es, Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer aktuellen Leistung und ihres zukünftigen Potenzials zu kategorisieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Leistung besteht grundsätzlich aus 2 unmittelbar zusammenhängenden Dimensionen, nämlich Hardskills (Stellenspezifisch) und Softskills (Personenspezifisch). Dabei setzen wir auf größtmögliche Objektivität statt Subjektivität. Die Bewertung und Beurteilung erfolgen aufgrund festgelegter Indikatoren. Ein einheitliches Bewertungsschema mit vorgegebenen Kriterien und einem verständlichen Bewertungsmaßstab führen dazu, dass subjektive Beurteilungen bzw. etwaige (menschliche) Beurteilungs- und Wahrnehmungsfehler deutlich reduziert werden können.

Ergebnisse:

Die Leistungs- und Potentialmatrix liefert uns einen klaren Überblick über unsere Mitarbeiter, ermöglicht gezielte Entwicklungsmaßnahmen (z.B. strategische oder operative Personalentwicklung) und unterstützt strategische Entscheidungen im HRM. Sie ist ein effektives Werkzeug, um Talente zu identifizieren, Karrierepläne zu gestalten und Ressourcen optimal zu nutzen, um die individuelle und kollektive Leistung im Unternehmen zu steigern.

Die Ergebnisse der LPM werden in unserem Personalmanagementsystem vollumfänglich dokumentiert.

Ziele:

Wir wollen erreichen, dass sich jeder Mitarbeiter mit den Visionen und Zielen der ViscoTec identifizieren kann, ein einheitliches Verständnis unserer Firmenpolitik und Qualität erreicht und die notwendigen Abläufe und Verhaltensregeln kennt.

Maßnahmen:

An die Tätigkeit angepasstes Einarbeitungsprogramm für jeden neuen Mitarbeiter mit u.a. den Themen:

- Vorstellung ViscoAcademy / Belegschaftsvertretung
- Eckdaten und Selbstverständnis ViscoTec
- Geschäftsfelder bei ViscoTec
- Software-Anwendungen
- Vorstellung Produktmanagement
- Unser Qualitätsmanagement
- Reklamationsmanagement
- Umweltmanagement
- Datenschutz und Informationssicherheit

Ergebnisse:

Alle im Berichtszeitraum eingestellten Mitarbeiter haben das Einarbeitungsprogramm erfolgreich durchlaufen. Die Ergebnisse wurden dokumentiert.

6.5 Diversität

Der Frauenanteil in der Technik bzw. in den MINT-Berufen ist noch nicht so hoch, wie wir uns das wünschen. Allerdings ist in den Bewerbungsverfahren bereits ein deutlich spürbarer Trend zu erkennen. Bei den Einstellungen und der Betrachtung des Frauen-Männer-Verhältnisses ist seit einigen Jahren ebenso eine positive Entwicklung erkennbar. Des Weiteren fördern wir Teilzeitarbeit.

Ziele:

Wir wollen unsere Bekanntheit als attraktiver Arbeitgeber in der Region mit geeigneten Aktionen und interessanten Anwendungsgebieten kontinuierlich steigern. Unser langfristiges Ziel ist eine stabile Frauenquote von $\geq 25\%$ der Belegschaft. Bei den Führungspositionen soll der Frauenanteil möglichst kurzfristig 15 % erreichen.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Technik und für die MINT-Berufe zu begeistern, nehmen wir jährlich am sogenannten Girls-Day teil. An diesem Tag vermitteln wir unsere technischen Ausbildungsberufe gezielt an Mädchen, bzw. junge Damen. Durch einen interessanten abwechslungsreichen Veranstaltungsablauf wirken wir proaktiv dem Fachkräftemangel entgegen und begeistern auch junge Frauen für technische Funktionen.

Ergebnisse:

Der Frauenanteil lag im Berichtszeitraum auf höherem Niveau als im Vorjahr – damit verzeichnen wir seit mehreren Jahren einen kontinuierlichen Aufwärtstrend. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag auf dem Niveau des Vorjahres.

6.6 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir legen großen Wert darauf, das Wohlbefinden und die Gesundheit der hier Beschäftigten zu fördern. Die Gesundheitsressourcen der Mitarbeiter übertragen sich im Rahmen ihrer Arbeit positiv auf ihre Leistungen und damit auf den Erfolg des Unternehmens. Im Rahmenkonzept der Firma ViscoTec wird betont, dass die Gesundheit der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert einnimmt. Jeder Mitarbeiter leistet einen unverzichtbaren Beitrag, um unsere gesetzten Ziele zu erreichen.

Um die krankheitsbedingten Fehlzeiten gering zu halten, setzen wir uns für viele Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ein. Fokusinitiative im Jahr 2025 war der weitere Ausbau des BGM-Angebots bei ViscoTec und die psychische Gefährdungsbeurteilung.

Ziele:

Unser Ziel ist es, die Krankheitsquote auf konstant niedrigem Niveau zu halten, bzw. zu senken und krankheitsbedingte Ausfälle, die ggfs. mit der ausgeübten Tätigkeit in Verbindung gebracht werden können, stetig zu minimieren. Gesundheitsförderung verstehen wir als gemeinsames Ziel bei der Firma ViscoTec.

Maßnahmen (Auszug):

- Ergonomische Arbeitsmöbel, wie z.B. höhenverstellbare Tische
- Sponsoring der Fitnessstudio-Mitgliedschaft (EGYM Wellpass) für Mitarbeiter
- Gesundheitstag
- JobRad
- Lauf- und MTB-Gruppen
- Regelmäßiges Obstbuffet
- Kalt-/Heißwasser Spender zur ausreichenden Flüssigkeitsaufnahme

Ergebnisse:

Die Krankheitsquote bei ViscoTec lag weit unter Durchschnitt - der bundesweite Krankenstand in der Metallindustrie lag 2024 bei 6,9 %. In Bayern lag der gesamtwirtschaftliche Krankenstand im gleichen Jahr bei 5,9 %. Wie auch in den Vorjahren lassen sich saisonale Schwankungen im Krankheitsverlauf beobachten. Insgesamt ist ein leicht erhöhter Krankenstand festzustellen, was sich unter anderem durch eine verbesserte Dokumentation sowie durch strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt erklären

lässt. Um krankheitsbedingte Fehlzeiten möglichst gering zu halten, setzt ViscoTec auf vielfältige Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

6.6.1. Arbeitsunfälle und Erste Hilfe

Ziele:

Aufdecken von möglichen Unfallquellen, vermeiden, bzw. verringern von Arbeitsunfällen und umfassender Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter.

Maßnahmen:

Bildung und Erhaltung eines Arbeitsschutzausschuss (ASA) gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) mit den ständigen Mitgliedern:

- Fachkraft für Arbeitssicherheit des B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- Zuständiger Betriebsarzt des B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- Sicherheitsbeauftragter
- Gefahrstoffbeauftragter
- Geschäftsführung

Erstellen und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen, Aufdecken und Abstellen, bzw. Verringern von Gefahren. Auch Beinaheunfälle werden dabei berücksichtigt.

Ergebnisse:

Im Berichtszeitraum fanden 4 Sitzungen des Arbeitsschutzausschuss (ASA) statt. Alle Ergebnisse wurden dokumentiert und als Sitzungsprotokoll an die zuständigen Mitarbeiter verteilt.

Für den Berichtszeitraum 2025 liegen noch keine Zahlen der Berufsgenossenschaft (BGHM) vor:

	Vergleich (gleicher Wirtschaftszweig & ähnliche Größe)	ViscoTec 2024
Quote der Arbeitsunfälle (Faktor 1.000 zur Anzahl der Vollarbeiter)	23,3	8
Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Faktor 1Mio. zu den geleisteten Arbeitsstunden) Lost time injury frequency rate (LTIR)	15,3	5,2

6.6.2. Umgang mit Gefahrstoffen

Ziele:

Sicherer Umgang mit Gefahrenstoffen, sachgerechte Lagerung und fachgerechte Entsorgung.

Maßnahmen:

- Unterweisung der MA über unsere jährlichen Onlineschulungen
- Maßnahmenbesprechungen im ASA-Ausschuss

- Prüfung der Gefahrstofflager
- Führen der Materialdatenbank
- Erstellung nötiger Betriebsanweisungen
- Fachgerechte Entsorgung durch externen Dienstleister

Ergebnisse:

Die Dokumentation der im Betrieb vorhandenen Gefahrstoffe wurde laufend in der Materialdatenbank aktualisiert und aufrechterhalten. Die Gefahrstofflager wurden erfolgreich geprüft.

Im Berichtszeitraum gingen 220 Produktmuster für Versuche ein. 309 Produktmuster wurden über einen externen Dienstleister mit Entsorgungsnachweis entsorgt und 45 Muster wurden an die jeweiligen Kunden zurückgesendet.

6.7 Gesellschaftliches Engagement

Ziele:

ViscoTec will regelmäßig soziale Projekte und Einrichtungen – vorzugsweise in und aus der Region unterstützen.

Maßnahmen:

Hilfs- und Spendenaktion der Firma ViscoTec diverse Einrichtungen.

Ergebnisse:

Anlässlich des Valentinstages wurde auch in diesem Jahr anstelle der traditionellen Rosen für die Mitarbeiterinnen eine Spende an die Organisation „Mir san Clowndoctoren“ getätigt, die kranke Kinder und ältere Menschen mit humorvoller Begleitung unterstützt.

Im Rahmen der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ gingen 500 Euro an die Freiwillige Feuerwehr Töging a. Inn, zudem wurde ein Kickerkasten an das benachbarte Containerdorf übergeben, um gemeinsame Aktivitäten zu fördern.

Zusätzlich unterstützte ViscoTec mehrere regionale Einrichtungen mit Spenden in Höhe von jeweils 500 Euro, darunter die Tafel Mühldorf, den Verein „Herzenssache – Nähen für Sternchen und Frühchen e.V.“, das Herzenswunsch Hospizmobil der BRK-Kreisverbände Mühldorf und Altötting sowie die Stiftung „Ein Platz für Kinder“. Diese Organisationen leisten wertvolle Arbeit für Menschen in belastenden Lebenssituationen.

Unsere Auszubildenden aller Ausbildungszweige organisierten eigenverantwortlich einen Kuchenverkauf im Foyer des Unternehmens. Die Aktion war ein großer Erfolg, bei dem insgesamt 674 Euro eingenommen und durch großzügiges Aufrunden von ViscoTec auf eine stolze Summe von 1.000 Euro aufgestockt und an die „Helfer vor Ort Töging“ gespendet wurden.

Darüber hinaus nahmen Mitarbeitende und Familienangehörige am City Run der ODU GmbH & Co. KG teil, dessen Startgelder ein Crowdfunding-Projekt zur Errichtung eines Motorikparks in Mühldorf unterstützten.

Im Bereich der Nachwuchsförderung begrüßte ViscoTec Auszubildende des Berufsbildungs- und Jugendwerks Don Bosco in Aschau am Inn. Die Teilnehmenden erhielten praxisnahe Einblicke in technische Ausbildungsberufe und konnten sich mit unseren Ausbildern und Auszubildenden austauschen.

7 Umwelt

Der Umweltbericht soll allen interessierten Parteien dazu dienen,

- die Umweltauswirkungen des Geschäftsbetriebs von ViscoTec am Standort Deutschland zu erfassen
- die nachhaltige Entwicklung und einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Ressourcen zu verfolgen und zu fördern
- den Umweltschutz im Denken und Handeln darzulegen und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen

Im Rahmen dieses Umweltberichts fördert und fordert die Geschäftsführung das verantwortungsbewusste und aktive Handeln aller Beschäftigten für den Umwelt- und Gesundheitsschutz. Die Nachhaltigkeit wird durch einen jährlich zu erstellenden Umweltbericht, sowohl für die Mitarbeiter als auch für alle interessierten Parteien transparent dargestellt.

Im Jahr 2025 wurden die Vorbereitungen zur Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach der Norm ISO14001:2015 getroffen. Das Managementsystem wurde entsprechend normkonform aufgebaut. Wichtige Dokumente inklusive der Zielsetzungen für das Umweltmanagement sind für alle interessierten Parteien auf der Webseite [Nachhaltigkeit | ViscoTec Pumpen- u. Dosiertechnik GmbH](#) zu finden.

7.1 Energieverbrauch und Treibhausgase

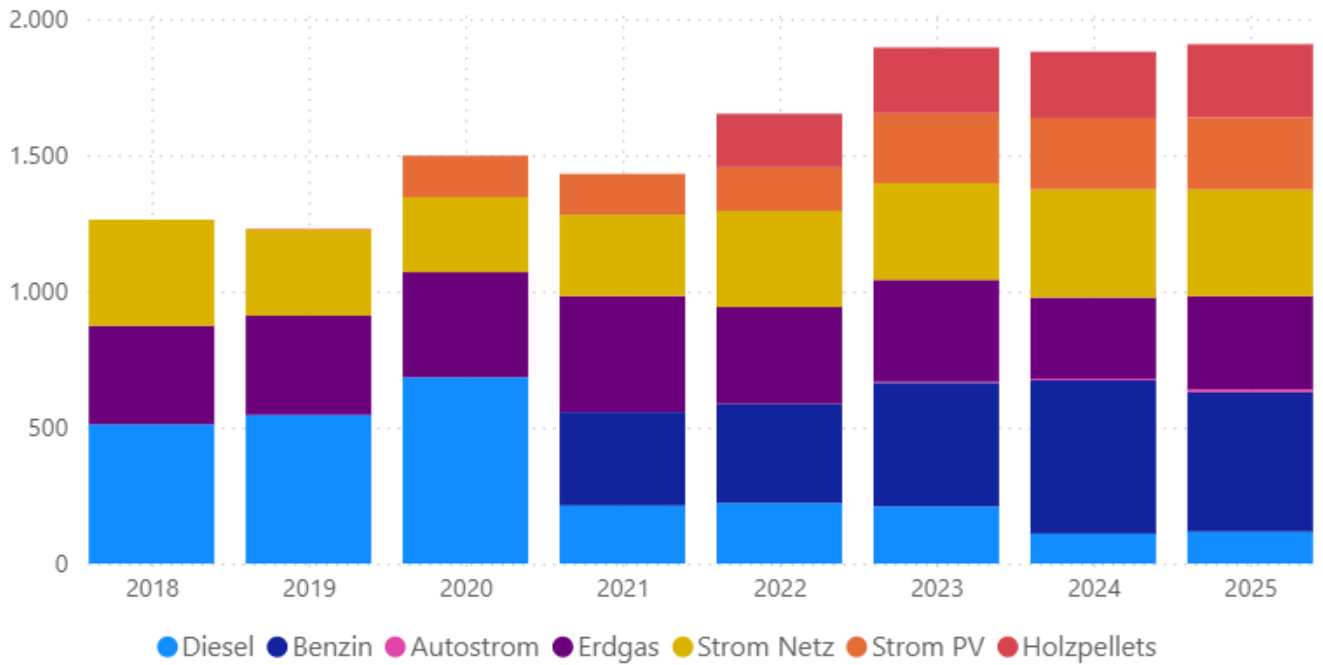
Seit 2020 umgesetzte Maßnahmen:

- Nutzung von PV-Anlagen auf allen Firmendächern
- Nutzung von 100% Wasserkraftstrom aus dem lokalen Kraftwerk zur Deckung des eingekauften Strombedarfs
- Einsatz von regenerativen Energien zur Wärmeerzeugung (Holzpellets)
- Investition in Klimaschutzprojekte in Höhe der angefallenen Scope 1 und Scope 2 Emissionen
- Erneuerung des Fuhrparks mit Elektrofahrzeugen
- Ladeinfrastruktur für Firmenfahrzeuge und private Elektrofahrzeuge
- Job Rad zur Förderung von Radbenutzung statt Auto im Pendelverkehr
- bevorzugte Parkmöglichkeiten für Fahrgemeinschaften
- Pflege der Umweltinteressenvertretung „Grünes Gewissen“ im Unternehmen
- Schulungs- und Bildungsangebote zu umweltrelevanten Themen

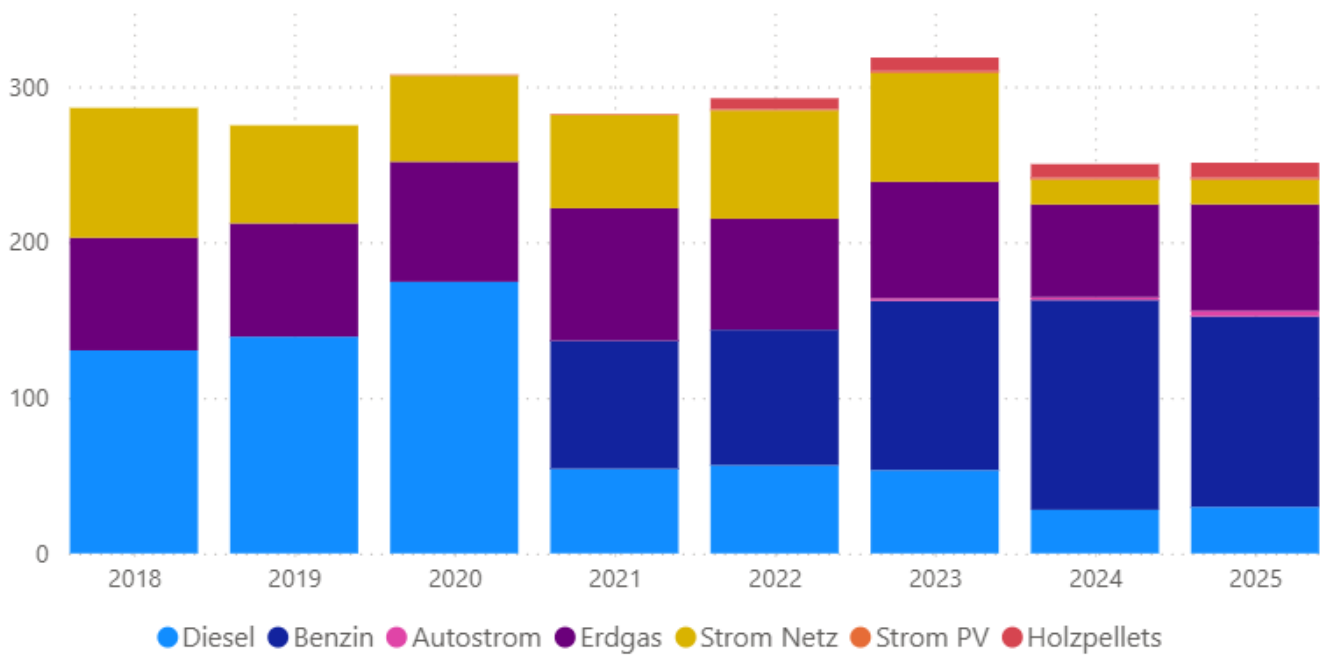
Ergebnisse:

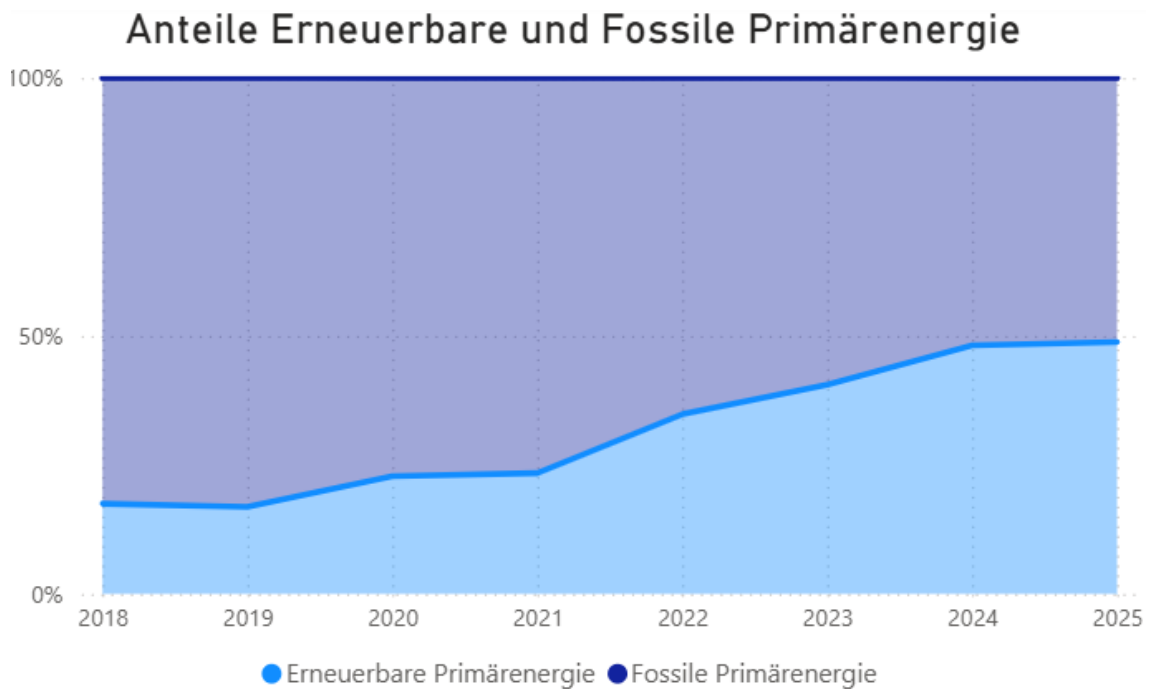
Der Bedarf an zugekauftem Strom blieb im letzten Jahr annähernd gleich. Dieser wird zu 100% aus regenerativer Wasserkraft vom lokalen Innkraftwerk gedeckt. Der Gasbedarf stieg im Vergleich zum Vorjahr leicht an. Der Kraftstoffverbrauch von Benzin nahm dank fortschreitender Umrüstung auf Elektrofahrzeuge im Vergleich zum Vorjahr leicht ab. Der Dieserverbrauch blieb annähernd auf dem Vorjahresniveau. Die Heizenergie aus Holzpellets stieg leicht über den Vorjahreswert.

Energieverbrauch gesamt [MWh]

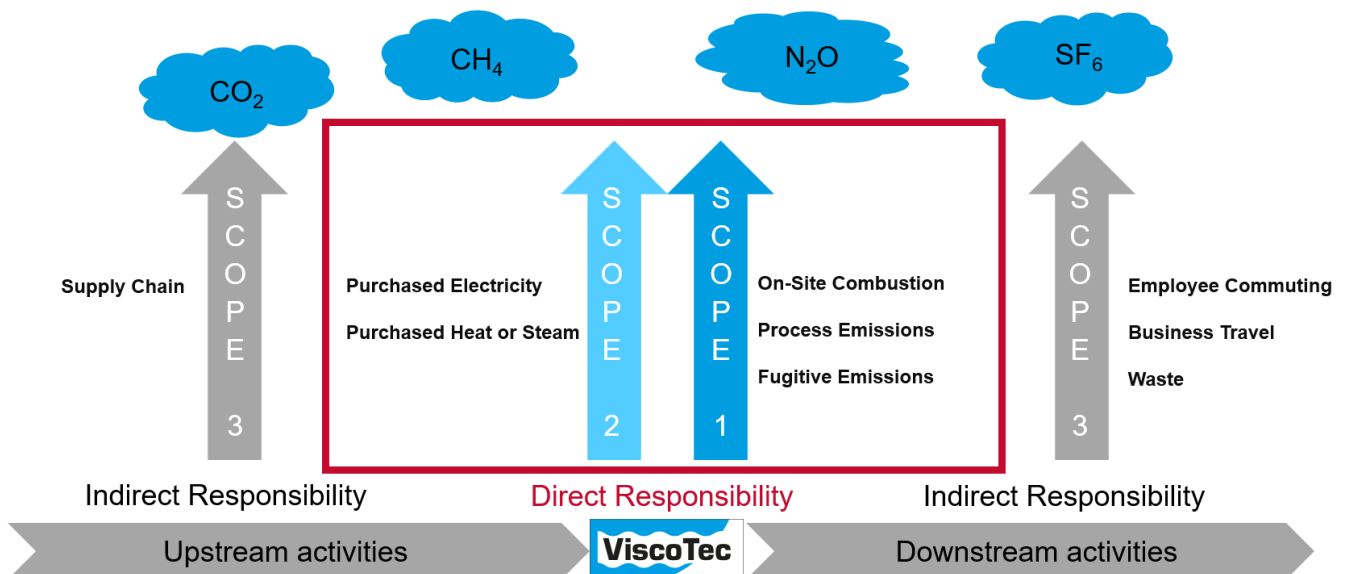


Emissionen der Energiebereitstellung [tCO2]



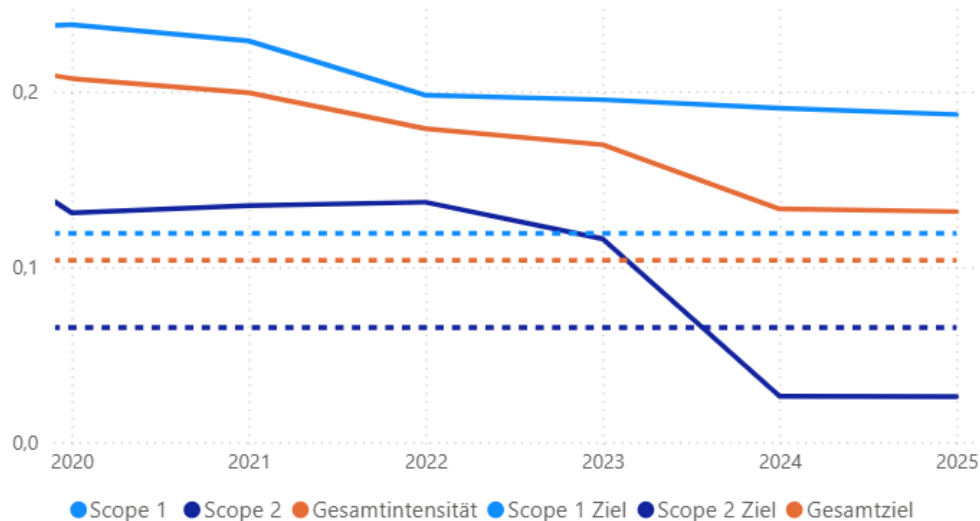


Die Bilanzierung der Treibhausgasemissionen wurde auf eine interne Berechnung umgestellt. Es wurden weiterhin alle wesentlichen Punkte nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) einbezogen. Die Werte in der Bilanzierung werden in tCO₂e angegeben (Tonnen CO₂ Äquivalente). Die Bilanzierung sieht eine Unterteilung der Emissionen in „Scopes“ vor. Scope 1 und 2 beziehen sich auf die direkten Emissionen durch den Betrieb. Scope 3 beschreibt alle Emissionen, die durch vor- und nachgelagerte Prozesse entstehen. Die Systemgrenzen von Scope 3 sind schwer abzugrenzen und dort entstehende Emissionen können nur indirekt beeinflusst werden. Für die Berechnung wurden Scope 3 Emissionen daher nicht betrachtet.



Durch den Bezug von emittierten Tonnen CO₂ im Verhältnis zu den eingesetzten MWh Energie ergibt sich eine bessere Aussagekraft zur Umweltleistung unabhängig von wirtschaftlichen Faktoren. Der Zielwert für die emittierten tCO₂/MWh aus Scope 2 wurde bereits 2024 erreicht und bleibt auf niedrigem Niveau. Scope 1 ist stark vom Kraftstoffverbrauch abhängig und sank nur leicht. Das Gesamtziel zur Emissionsreduktion bis 2030 ist greifbar, es werden jedoch weitere Maßnahmen nötig sein, um den positiven Trend fortzusetzen.

CO₂-Intensität Energiebereitstellung [tCO₂/MWh] in Scopes



Neben der Bilanzierung ist weiterhin geplant, die Möglichkeit der Investition eines Klimaschutzbeitrags mit der gemeinnützigen Organisation Char2Cool e.V. in Anspruch zu nehmen. Für alle Emissionen des Standorts aus Scope 1 und Scope 2 soll der Klimaschutzbeitrag entrichtet werden.

Das Programm von Char2Cool e.V. adressiert gleichzeitig viele verschiedene ökologische und soziale Probleme im globalen Süden. Beispielsweise wird durch die Entnahme und Verkohlung von Wasserhyazinthen (invasive Art) deren Abbau zu Methan und CO₂ verhindert. Diese Kohle speichert langfristig den Kohlenstoff und wird genutzt, um Böden zu verbessern und die lokale Lebensmittelsicherheit wieder herzustellen. Dies schützt auch bedrohte Tierarten, die nicht mehr dem Druck durch Bejagung ausgesetzt werden.

Seite der Organisation: [Char2Cool e.V. - Eines der effektivsten CO₂-Kompensations Projekte weltweit](#)



Bilanziell will ViscoTec am Standort Töging damit den Status „klimaneutral“ nach den vorgegebenen Kriterien „erfassen, reduzieren, kompensieren“. Da dieser Status derzeit nur durch Ausgleichszahlungen erreicht wird und dies nicht als tatsächlich klimaneutral angesehen werden sollte, geben wir uns damit nicht zufrieden und erhöhen unsere Einsparungsanstrengungen, um dem Ziel eines echten klimaneutralen Betriebs näherzukommen.

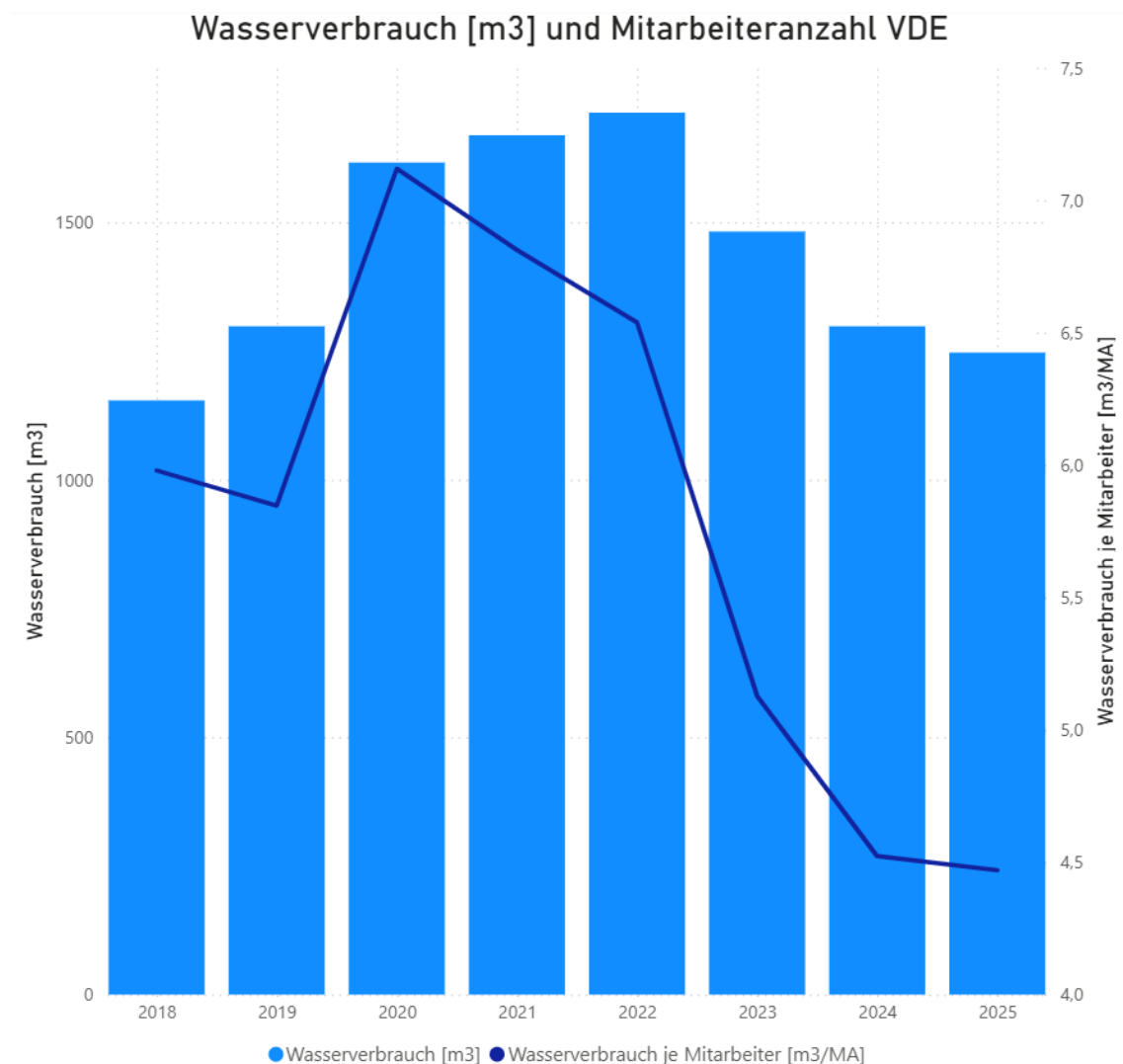
7.2 Wasser und Ressourcen

Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen zur Schonung unserer Umwelt. Die Ressource Wasser wird durch sparsamen Umgang in der Produktion, in der Geländepflege und von Mitarbeitern geschont. Das Firmengelände liegt in keiner kritischen Zone für Gewässerschutz. Abwässer werden durch kommunale Klärung vor der Einleitung in Gewässer aufbereitet. Es fallen keine gefährlichen oder toxischen Abwässer an. Geringe Mengen flüssiger Abfallstoffe werden ordnungsgemäß über Spezialentsorger abtransportiert.

Umgesetzte Maßnahmen:

- 2025 wurden aufgrund der fehlenden Notwendigkeit keine besonderen wasserbezogenen Maßnahmen durchgeführt

Der gesamte absolute Wasserverbrauch sank auch 2025 leicht ab. Bezogen auf den Umsatz sank der Verbrauch ebenfalls weiter ab.



7.3 Biodiversität und Landnutzung

Die Förderung und Erhaltung von Biodiversität und Artenvielfalt ist neben der Klimakrise eine der wichtigsten ökologischen Herausforderungen unserer Zeit. Oftmals steht jedoch der Flächenbedarf von Wirtschaftsunternehmen den ökologischen Anforderungen entgegen. ViscoTec ist daher bemüht, durch eine effiziente Landnutzung und schonende Geländepflege diesen Konflikt so gering wie möglich zu halten. Das Firmengelände von ViscoTec befindet sich in unmittelbarer Nähe zur Autobahn A94 in Töging. Es befinden sich keine Wasser- oder Bodenschutzgebiete in der Nähe.

Umgesetzte Maßnahmen:

- 2025 wurde die Blühfläche hinter dem Firmengebäude nicht neu bewirtschaftet
- die Mitarbeiterhochbeete wurden neu bewirtschaftet

Das Firmengelände ist zu einem großen Teil bebaut. Neben Produktionsgebäuden werden vor allem Flächen für die Mitarbeiterparkplätze vorgehalten. Das Verhältnis von versiegelter Fläche zur Gesamtfläche beträgt dabei etwa 80-90 %. Die nicht versiegelten Abschnitte sind mit Bäumen, Rasen und einem Blühstreifen bepflanzt. Parkplatzflächen sind gepflastert, um ein Versickern von Regenwasser zu ermöglichen. Das Wasser der Dachflächen wird zur Versickerung in Rigolen geleitet und steht somit dem Grundwasser zur Verfügung. Das neue Gebäude wurde 3-stöckig errichtet, um Platz zu sparen, mit der Option auf weitere Aufstockung, falls nötig.



7.4 Produkte, Rohstoffe, Chemikalien, Abfall

Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf Nachhaltigkeit untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen. Eine ordnungsgemäße Entsorgung von Abfallstoffen ist ViscoTec ein großes Anliegen. Daher sorgen wir für ordnungsgemäße Trennung von Wertstoffen, die dem Stoffkreislauf wieder zugeführt

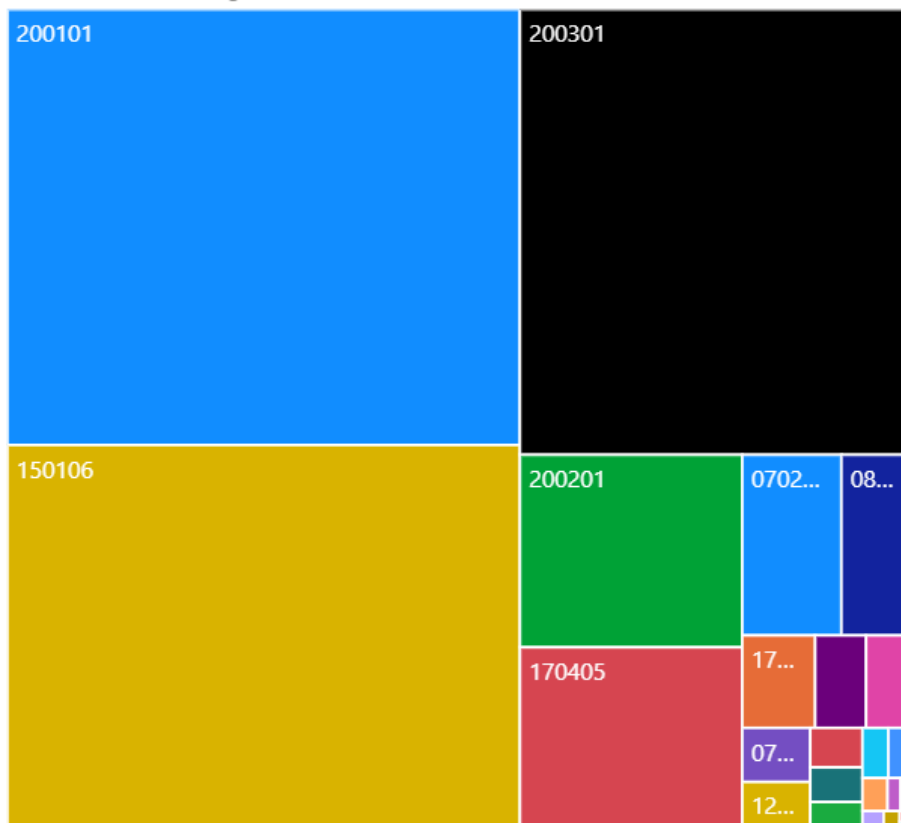
werden können. Ebenso streben wir die Wiederverwendung und den sparsamen Umgang mit Verpackungsmaterial an.

Umgesetzte Maßnahmen:

- ViscoTec überarbeitet konstant sein Verpackungskonzept, um Lieferungen bestmöglich zu schützen und gleichzeitig die Nachhaltigkeit zu verbessern. Dazu stehen wir in permanentem Austausch mit unseren Lieferanten, um neueste Verpackungsoptionen zu prüfen
- Das Abfallmanagement wurde durch die Einführung neuer Abfallkategorien und Trennmöglichkeiten sowie eindeutigerer Beschriftung und Transparenz der Entsorgungswege verbessert
- Die Dateneinsicht und Darstellung der Abfallmengen wurde verbessert.

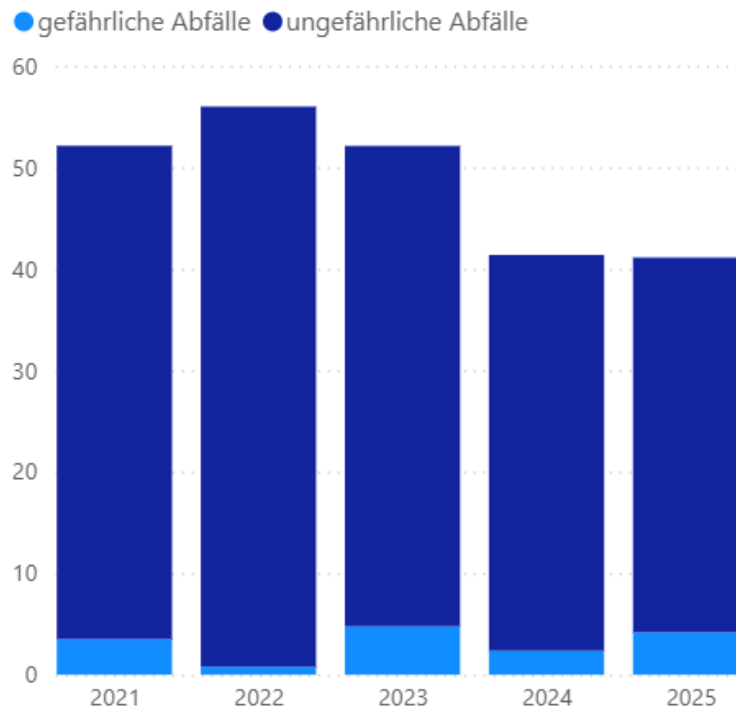
Die Aufschlüsselung zeigt flächenmäßig den Anteil der der Abfälle nach ihrer jeweiligen Abfallart (AVV-Code). Den größten Posten nahm die Menge des Restmülls, bzw. Gewerbemülls ein (schwarz). Auf Platz 2 folgt Papier (blau), gefolgt von Gelbem Sack / Leichtverpackungen auf Platz 3.

Summe der Mengen nach Abfallschlüssel AVV Code



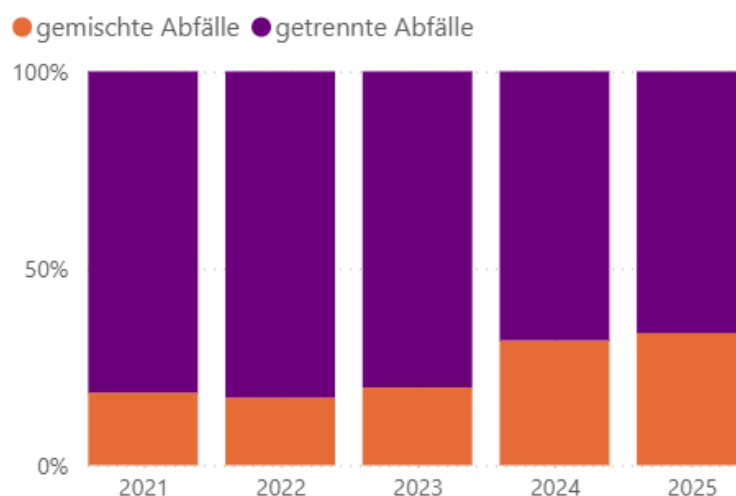
Die Gesamtmenge der angefallenen Abfälle blieb im letzten Jahr etwa konstant. Durch vermehrte Versuche (Produktmuster unserer Kunden) nahm die Menge der gefährlichen Abfälle zu, die von ViscoTec über zertifizierte Entsorger abgegeben werden musste.

Abfallmengen [t]



Die Trennquote aller Abfälle sank im letzten Jahr leicht. Das ist vor Allem auf eine genauere Berechnung der Abfallmengen zurückzuführen und hat in erster Linie wenig mit der tatsächlichen Trennung zu tun. 2024 und 2025 lagen die Werte für die Getrenntsammlung insgesamt auf einem schlechteren Wert als in den Jahren zuvor. Dies hat auch den Grund, dass die Abfälle nun genauer erfasst werden als zuvor. Eine vergleichbare Verbesserung ist realistisch ab 2026 sichtbar.

Trennquote aller Abfälle



8 Geschäftsethik

Das richtige Handeln eines Unternehmens wird nicht nur durch Gesetze und Verordnungen, sondern auch durch ethische und moralische Prinzipien bestimmt. Dies trifft umso mehr zu, je internationaler ein Unternehmen agiert. Unsere Kunden sind inzwischen nicht mehr nur an der Qualität und am guten Preis-Leistungs-Verhältnis der ViscoTec Produkte interessiert.

Durch Compliance Richtlinien, die wir bereits 2012 eingeführt haben, verpflichteten wir uns freiwillig und aus Überzeugung, besondere Richtlinien im Umgang miteinander einzuhalten und voranzutreiben. Seit 2023 löst unser Code of Conduct die bestehenden Richtlinien ab und ergänzt sie um weitere wichtige und relevante Thematiken.

Wir setzen uns dabei mit folgenden Einzelthemen auseinander:

- Einhalten geltender Gesetze
- Fairer Wettbewerb und Einhaltung kartellrechtlicher Vorgaben
- Antikorruption, Geschenkkannahme, Spenden und Sponsoring
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Informationssicherheit und Datenschutz
- Einhalten der Menschenrechte
- Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- Förderung der Vielfalt und Diversität, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung
- Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Arbeitszeiten und Vergütung
- Umwelt, Energie und Klimaschutz
- Material Compliance und Konfliktmaterialien

Ziele:

Als international agierendes Unternehmen und vertrauenswürdiger, zuverlässiger Partner erwarten unsere Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit nicht nur, dass wir uns an geltendes Recht halten, sondern uns auch zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung bekennen.

Dieses Vertrauen erhalten und kräftigen wir, weil es für uns überall und jederzeit selbstverständlich ist, einen respektvollen, fairen und offenen Umgang zu pflegen, ethische Grundwerte zu respektieren und nachhaltig zu handeln.

Maßnahmen:

Erstellen und aktualisieren des ViscoTec - Code of Conducts, in dem die Grundprinzipien unseres Handelns festgelegt sind und uns unterstützt. Veröffentlichung und Bekanntmachung unseres Code of Conduct.

Ergebnisse:

Der ViscoTec-Code of Conduct wurde erstellt und aktualisiert, von der Geschäftsführung freigegeben und veröffentlicht. Der Code of Conduct ist jedem Mitarbeiter und interessierten Parteien zugänglich. In der Schulung des Qualitätsmanagements wird jedem neuen Mitarbeiter der Code of Conduct vorgestellt

und darauf eingegangen, sich mit dem Inhalt des Code of Conducts vertraut zu machen und bei der täglichen Arbeit ausnahmslos einzuhalten.

Es wurde ein Code of Conduct für unserer Lieferanten erstellt, der die Anforderungen und Erwartungen von ViscoTec festlegt, die durch Lieferanten und Dienstleister einzuhalten und zu berücksichtigen sind. Der Code of Conduct für Lieferanten wird im Rahmen der Lieferantenbefragung versandt und muss bestätigt werden.

Mitgeltende Unterlagen:

Code of Conduct [ViscoTec, Version 14.01.2025]

Code of Conduct Lieferanten [ViscoTec, Version 04.02.2025]

8.1 Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist die deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937, die EU-weit einen standardisierten Schutz für Hinweisgeber festlegt. Das Gesetz regelt den Schutz natürlicher Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an Meldestellen weitergeben (hinweisgebende Personen). Das Hinweisgeberschutzgesetz verbietet jegliche Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Hinweisgebenden.

Ziele:

Verstöße gegen die Ethikrichtlinien, wie im Code of Conduct festgelegt, sollen durch ein Whistleblowing-System von Mitarbeitern gemeldet werden können. Das bietet uns die Möglichkeit frühzeitig auf Missstände innerhalb des Unternehmens hingewiesen zu werden.

Maßnahmen:

Einführung und Aufrechterhaltung eines Meldesystems, in dem die Mitarbeiter anonym Vorfälle melden können, die gegen geltende Gesetze, den Verhaltenskodex oder andere Richtlinien verstoßen. Dabei werden die hinweisgebenden Personen und sonstiger von einer Meldung betroffener Personen geschützt.

Ergebnisse:

Im Berichtszeitraum gab es keine Meldungen über Verstöße gegen die Ethikrichtlinien, geltende Gesetze oder andere Richtlinien.

Mitgeltende Unterlagen:

Code of Conduct [ViscoTec, Version 14.01.2025]

8.2 Informationssicherheit

Wir sind als Unternehmen in einem Netzwerk eingebunden und stehen in vielfältigen Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und anderen interessierten Parteien. Dabei unterliegen wir ständig dem Austausch von Daten, Dokumenten, Produkten, Produktmustern und Produktproben.

[Informationssicherheitsmanagement-System – ISMS, 4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontextes]

Ziele:

Werte und Informationen des Unternehmens zu schützen. Dies betrifft sowohl Informationen, die gesetzlich geschützt werden müssen, als auch solche Informationen, die für unser Unternehmen einen

großen Wert darstellen. Dabei wird jederzeit Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit zu Grunde gelegt. Um die Anforderungen unserer Kunden im vollen Umfang zu erfüllen haben wir uns entschlossen unsere Informationssicherheitsmanagement gemäß TISAX zertifizieren zu lassen.

Maßnahmen:

Wir haben zur Erreichung dieser Ziele ein Team eingesetzt, das im Unternehmen dauerhaft ein Informationssicherheitsmanagement-System (ISMS) einführt, überwacht und verbessert. Dazu haben wir die Anforderungen, Erwartungen und den Geltungsbereich (Scope) ermittelt, Verantwortlichkeiten und Befugnisse festgelegt und Maßnahmen beschrieben. Um die vereinbarten Ziele, Maßnahmen und Regelungen nachvollziehbar festzulegen, wird ein entsprechendes Handbuch als verbindliche Dokumentation erstellt.

Ergebnisse:

Im Berichtszeitraum gab es keine Beanstandungen in Bezug auf den Schutz sensibler Informationen. Es wurden zusätzliche Anforderungen – über den gesetzlichen Rahmen hinaus – umgesetzt. Die TISAX-Zertifizierung wurde erteilt. Unsere Teilnehmer-Nr. lautet PY2KN2.

Mitgeltende Unterlagen:

Handbuch Informationssicherheitsmanagement-System (ISMS)

8.3 Datenschutz

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber haben wir personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten von Anfang an geschützt. Seit dem 25. Mai 2018 ist die Verordnung (EU) 2016/679 (europäische Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO) und das überarbeitete Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) anwendbar.

Ziele:

Wir schützen zuverlässig personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch und damit die Privatsphäre unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten.

Maßnahmen:

Wir haben einen Datenschutzbeauftragten (extern), sowie einen Datenschutzkoordinator eingesetzt, um allen Anforderungen gerecht zu werden, die sich aus den Vorgaben ergeben.

Ergebnisse:

Im Berichtszeitraum gab es keine Beanstandungen über die Verletzung des Datenschutzes.

9 Nachhaltige Beschaffung

Eine Säule und Stellschraube zum Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen ist die Beschaffung. Die hohen Ansprüche an uns selbst fordern wir auch von unseren Lieferanten ein. Dies gilt einerseits für die Qualität der an uns gelieferten Produkte und Dienstleistungen als auch für die Sicherstellung eines nachhaltigen Prozesses über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Dabei sind uns soziale Aspekte, das Bewusstsein für die ökologische Verantwortung sowie ein ethisches Geschäftsverhalten wichtig. Zusammen mit unseren Stakeholdern wollen wir unsere Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit festigen und ausbauen.

9.1 Lieferanten und Dienstleister

Wir setzen im Sinne unserer Kunden auf einwandfreie Qualität sowie hohe Standards bei allen Kaufteilen und Dienstleistungen. Dabei streben wir eine gute partnerschaftliche Zusammenarbeit an.

Ziele:

Wir erwarten von unseren Lieferanten Null-Fehler-Produkte mit dem Ziel der Fehlervermeidung innerhalb der Lieferkette. Den Anspruch einer möglichst nachhaltigen Produktion und die Vermeidung von Ressourcenverschwendung setzen wir auch bei unseren Lieferanten und Dienstleistern an.

Maßnahmen:

Wir bewerten die Wirksamkeit von Maßnahmen bei unseren Lieferanten und Dienstleistern anhand der Lieferungen der Einkaufsteile, sowie der Lieferantenbeurteilung. Diese beinhaltet unsere fortlaufende Lieferantenbewertung auf Grundlage festgelegter Kriterien und der Lieferantenbefragung mittels Fragebogen.

Ergebnisse:

Bei unserer Lieferantenbefragung mittels Fragebogen konnten uns 78% die Zertifizierung gemäß DIN EN ISO 9001 vorweisen.

78% unserer Lieferanten bestätigten uns ein Nachhaltigkeitsprogramm, wovon uns 73% dies mit Berichten, Dokumentationen, Veröffentlichungen und ähnlich belegen konnten.

9.2 Verpackung und Versand

Im Bereich der Logistik wird hinsichtlich unnötigem Materialverbrauch hinsichtlich verwendeter Verpackungen optimiert.

Ziele:

Durch die Wiederverwendung von Verpackungs- und Versandmaterial für spezielle und kontinuierlich benötigte Bauteile wollen wir unnötigen Abfall und damit die Verschwendung von Ressourcen vermeiden.

Maßnahmen:

Für zahlreiche bezogene Standardartikel im Bereich der Dreh- und Frästeile als auch für Komponenten im Elektronikbereich werden speziell auf die Produkte angepasste wiederverwendbare Verpackungen verwendet. Darüber hinaus sammeln wir Versandverpackungen und versuchen Kartonagen und Füllmaterial, soweit unbeschädigt, wiederzuverwenden.

Ergebnisse:

Die Menge an Verpackungsmüll konnte weiter reduziert werden.

9.3 Produktkonformität

Die europäischen Behörden und nationalen Gesetzgeber erlassen im Sinne der Kunden und Endverbraucher strenge Regeln, Vorgaben und Anforderungen in Bezug auf die Produktsicherheit und den Umweltschutz.

Immer mehr unserer Kunden fragen die Konformität unserer Produkte mit den Richtlinien, Verordnungen, Gesetzen und Normen an, bzw. lassen sich diese von uns bestätigen. Das Ziel der Produktkonformität besteht darin, sicherzustellen, dass die unterschiedlichen Anforderungen von den Herstellern und Vertreibern eingehalten werden.

Ziele:

Wir wollen unsere Mitarbeiter und Kunden, sowie die Umwelt vor schädlichen Einwirkungen durch chemische Stoffe und Gemische schützen und unsere Produkte innerhalb der gesetzlichen Vorgaben auf dem Markt anbieten und vertreiben.

Maßnahmen:

Wir lassen uns regelmäßig beraten und schulen:

- VDMA / Maschinenbau-Institut GmbH

Die Einführung eines zentralen Rechtskatasters haben wir durchgeführt und pflegen dieses ständig weiter.

Alle Stoffe, Gemische, Artikel und Baugruppen wurden identifiziert, die bei den entsprechenden Regularien in Betracht kommen.

Wir haben regelmäßig die besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC) mit der Stoffdatenbank der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) abgeglichen und unsere resultierenden Pflichten gemäß der REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 wahrgenommen.

Wir haben im Rahmen unserer Lieferantenbefragung (Dok.Nr. QSD-001929) aktiv die Produktkonformität bestätigen lassen.

Ergebnisse:

Erstellung und Pflege einer Stoffdatenbank (Dok.Nr. QSD-002256).

Abgeleitete Rolle als „Nachgeschalteter Anwender“ und resultierende Pflichten:

- Keine Registrierungspflicht gemäß Art.7 Abs.1 REACH-Verordnung (EG) Nr.1907/2006
- Keine Mitteilungspflicht gemäß Art.7 Abs.2 REACH-Verordnung (EG) Nr.1907/2006
- Informationspflicht gemäß Art.33 REACH-Verordnung (EG) Nr.1907/2006

92 % unserer Lieferanten (Top 100 gem. Auftragsvolumen) haben uns die Einhaltung der gesetzlichen Produktkonformitäten schriftlich bestätigt. 8 % der Lieferanten sind Dienstleister oder Lohnfertiger, bzw. haben uns keine Auskunft geben können.

10 Danksagung

Allen ehemaligen und aktiven Mitgliedern der Teams, aber auch den vielen Mitarbeitern des Unternehmens einen herzlichen Dank für die rege Mitarbeit, die vielen Ideen und vor allem für die konsequente Umsetzung der Maßnahmen. Es ist überaus wichtig, dass der Nachhaltigkeitsgedanke ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit ist und jeder Mitarbeiter ein Bewusstsein dafür entwickelt.

Ein besonderer Dank geht an die Geschäftsführung, die für Projekte erforderlichen Ressourcen, aber insbesondere die Arbeitszeit, zur Verfügung stellt.