PACK INNOVA

NACHHALTIGKEITS-BERICHT 2025

DATENBASIS 2024/2025



In Kooperation mit
Volksbank Kurpfalz

Wir l*eben Schaumstoffe

EINFÜHRUNG

Wir bei Pack Innova beschäftigen uns seit über 30 Jahren mit einer Frage, die einfacher klingt, als sie ist: Wie schützt man empfindliche, hochwertige technische Produkte zuverlässig auf ihrem Transportweg und im täglichen Einsatz? Von Heppenheim aus entwickeln und fertigen wir dafür maßgeschneiderte Verpackungslösungen aus Schaumstoff – für namhafte Kunden aus Medizintechnik, Maschinenbau, Elektronik, Mess- und Regeltechnik bis hin zur Wehrtechnik.

Was uns dabei von Anfang an ausmacht: Unsere Kunden bedienen wir als Systemlieferant, nicht als Anbieter von Standardware. Die enge, oft langjährige Zusammenarbeit prägt auch unser Verständnis von Nachhaltigkeit: In guter Partnerschaft mit unseren Kunden und Lieferanten entwickeln wir Lösungen, die tragen.

Dabei möchten wir auch das Verständnis dafür erweitern, unter welchen Bedingungen Kunststoffverpackungen im Mehrwegeinsatz ökologisch vorteilhaft sein können: Unsere Produkte sind auf eine lange Lebensdauer und mehrfache Nutzungszyklen ausgelegt – bis zu zehn Jahre lang. Damit entfällt die massenhafte Neuproduktion einer Einwegverpackung. Hinzu kommt der signifikant verbesserte Schutz für ein langes Leben des verpackten Gutes.

Heute begleiten 38 Mitarbeitende unsere Kunden von der ersten Bauteilaufnahme über die Konstruktion bis zur fertigen Verpackungslösung. Wir wissen, dass wir unseren Erfolg zuerst diesen Menschen verdanken, die täglich für uns mit Motivation und Leidenschaft im Einsatz sind. Deshalb verstehen wir faire Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und ein Umfeld, in dem sich Mitarbeitende wohlfühlen, als eine Grundlage unserer Qualität und unseres langfristigen Erfolgs.

Unseren Drang nach kontinuierlicher Verbesserung verankern wir seit vielen Jahren in unseren ISO-zertifizierten Qualitäts- und Umweltmanagementsystemen (ISO 9001 und ISO 14001).

Nun legen wir mit diesem freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht erstmals offen dar, wie wir Verantwortung konkret verstehen und wo wir uns auf diesem Weg befinden – ehrlich und transparent. Datenbasis ist das Kalenderjahr 2025.



Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung

Das Fundament unserer Nachhaltigkeitsstrategie bilden die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. Sie definieren einen globalen Rahmen für soziale, ökologische und wirtschaftliche Verantwortung – mit dem gemeinsamen Ziel, allen Menschen bis 2030 ein Leben in Frieden, Sicherheit und Wohlstand zu ermöglichen und gleichzeitig unseren Planeten dauerhaft zu schützen. Die SDGs sind nicht nur politische Leitlinien, sondern ein praktisches Instrument, das Unternehmen jeder Größe Orientierung gibt, um ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft zu leisten.

Für uns dienen die SDGs als klare Richtschnur, um Verantwortung bewusst zu übernehmen, zentrale Handlungsfelder zu priorisieren und Fortschritte nachvollziehbar zu machen. Da die 17 Ziele sehr breit gefasst sind, haben wir geprüft, welchen Einfluss wir als Unternehmen tatsächlich ausüben können und wo wir in unserem direkten Wirkungskreis Nachhaltigkeit konkret gestalten. Dieser Fokus ist für ein mittelständisches Unternehmen wie unseres besonders wichtig, denn nachhaltige Entwicklungen sind nur dann wirksam, wenn sie realistisch umgesetzt werden können und echte Veränderungen bewirken.

Um die für die Pack Innova GmbH relevanten Themen zu bestimmen, haben wir einen strukturierten und praxisnahen Prozess der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei haben wir sowohl interne Faktoren (z. B. Geschäftsmodell, Lieferketten, Arbeitsmodelle) als auch die Erwartungen unserer Stakeholder betrachtet – etwa Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten und Partnerunternehmen. Ziel war es herauszufinden, in welchen Bereichen wir den größten Einfluss haben, wo Risiken bestehen und wo wir gezielt positive Impulse setzen können.

Aus dieser Analyse haben wir zehn Entwicklungsziele abgeleitet, die für unser Unternehmen besonders relevant sind und in diesem Bericht ausführlich beschrieben werden.



Zur besseren Orientierung haben wir die SDGs den drei ESG-Dimensionen – Environmental, Social und Governance – zugeordnet. Uns ist bewusst, dass viele der Ziele Überschneidungen aufweisen und eine eindeutige Trennung nicht immer möglich ist. Die Zuordnung dient daher ausschließlich der besseren Lesbarkeit und stellt keine abschließende oder allgemein gültige Klassifizierung dar.

Soziale Aspekte - Das S in E S G



Entwicklungsziel 3: Gesundheit und Wohlergehen

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Unser Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit zieht sich durch unseren gesamten Arbeitsalltag – von der persönlichen Schutzausrüstung in der Fertigung bis zum ergonomisch eingerichteten Büroarbeitsplatz.

Ebenso relevant ist der Beitrag, den unsere sicheren Verpackungslösungen für die tägliche Sicherheit im Einsatz für unsere Kunden leisten.

Gesundheit im Arbeitsalltag

Unsere Büroarbeitsplätze sind ergonomisch ausgestattet - mit modernen Stühlen, höhenverstellbaren Tischen und bei Bedarf Bildschirmbrillen. Wo im Einzelfall eine besondere Unterstützung benötigt wird, suchen und gestalten wir gemeinsam eine individuelle Lösung.

Im Blick haben wir auch die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Einen positiven Beitrag möchten wir hier mit unserer Unternehmenskultur leisten: Unsere Führungskräfte pflegen eine Politik der offenen Tür, sodass Anliegen frühzeitig und unkompliziert angesprochen werden können.

Umgang mit besonderen Belastungen

An einzelnen Arbeitsplätzen bestehen besondere physische Belastungen, etwa an unserer Wasserstrahlanlage, welche sehr geräuschintensiv arbeitet. Wir betreiben sie daher in einem eigens abschließbaren Raum.

Gehörschutz steht dort wie an allen relevanten Stellen im Betrieb selbstverständlich zur Verfügung. Auch beim Einsatz von Klebstoffen in der Produktion verwenden wir ausschließlich Materialien, die nach aktuellem Kenntnisstand unbedenklich in der Verarbeitung sind.

Arbeitssicherheit als gelebte Praxis

Arbeitssicherheit folgt bei uns einer klaren Struktur: Die Verantwortlichkeiten sind verbindlich definiert, unsere internen Sicherheitsrichtlinien werden kontinuierlich weiterentwickelt und dem Team kommuniziert. Regelmäßige Schulungen zur Arbeitssicherheit begleiten unsere Mitarbeitenden ab dem ersten Tag. Bevor neue Geräte oder Verfahren überhaupt zum Einsatz kommen, prüfen wir sie auf mögliche Risiken. Wo Schutzausrüstung erforderlich ist, sorgen wir nicht nur dafür, dass sie vorhanden ist, sondern auch, dass sie getragen wird.

Unfallgeschehen und Erste Hilfe

Arbeitsunfälle sind bei uns selten: Im Jahr 2025 verzeichneten wir zwei meldepflichtige Unfälle, eine größere Verletzung ereignete sich zuletzt im Jahr 2024. Für den Ernstfall sind wir gut vorbereitet: Unsere Mitarbeitenden werden gestaffelt über das Jahr hinweg zu Ersthelfern und Brandschutzhelfern ausgebildet – deutlich mehr, als gesetzlich vorgeschrieben ist, denn die Schulung steht allen offen, die daran teilnehmen möchten.

Alle unsere Beschäftigten sichern wir zusätzlich über eine Gruppenunfallversicherung ab, die auch im privaten Bereich gilt.

Mehrwert für unsere Kunden

Einen relevanten Beitrag können wir mit unseren Produkten für den Gesundheitsschutz unserer Kunden leisten: Unsere Prozessverpackungen sind auf saubere, reproduzierbare und prozesssichere Handhabung ausgelegt – und formschlüssige Fixierung verhindert Transportschäden, die bei sensiblen Geräten im schlimmsten Fall auch die Sicherheit der Anwender beeinträchtigen könnten. Da wir auch zahlreiche Kunden in der sensiblen Medizintechnik haben, erhält dieser Aspekt hier eine zusätzliche Relevanz.

Ausblick

Für die Zukunft prüfen wir, unseren Mitarbeitenden eine Grippeimpfung anzubieten – ein weiterer Baustein, mit dem wir Gesundheitsschutz nicht als Einzelmaßnahme, sondern als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur weiterentwickeln wollen.



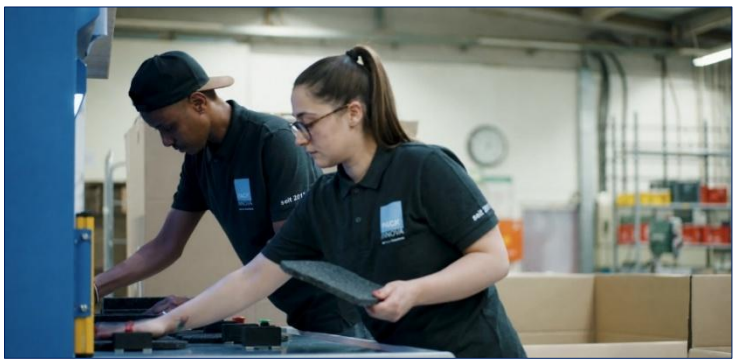
Entwicklungsziel 4: Hochwertige Bildung

Inklusive und gleichberechtigte Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Die Herstellung individueller Industrieverpackungen aus Schaumstoff erfordert Spezialwissen und handwerkliche Erfahrung. Einen einzelnen Ausbildungsberuf, der alle dafür notwendigen Fertigkeiten vermittelt, gibt es nicht. Ein großer Teil des erforderlichen Know-hows entsteht deshalb bei uns im Arbeitsalltag – durch eine sorgfältige Einarbeitung, praktische Erfahrung und den direkten Austausch im Team.

Die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden hat für uns einen hohen Stellenwert. Fachliche und überfachliche Weiterbildungen richten wir individuell am tatsächlichen Bedarf, an den jeweiligen Aufgaben und an den persönlichen Voraussetzungen aus. Bildungsstand, Schulungsbedarf und absolvierte Weiterbildungen erfassen wir in einer eigenen Qualifikationsmatrix.

Mit unserer guten Auftragslage und dem geplanten weiteren Wachstum steigt auch der Bedarf an neuen, lernbereiten Mitarbeitenden. Da wir das notwendige Fachwissen überwiegend direkt in der Unternehmenspraxis vermitteln, sind ein gut organisierter Wissenstransfer und die persönliche Motivation besonders wichtig. Gleichzeitig eröffnet dieses Modell Menschen mit unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen die Möglichkeit, sich erfolgreich in unsere Fertigung einzuarbeiten. Bei Einstellungen, Beförderungen, Vergütung sowie Aus- und Weiterbildungen entscheiden für uns Fähigkeiten, Qualifikation und persönliche Eignung.



Verständigung im Arbeitsalltag

Menschen unterschiedlicher Herkunft leisten täglich einen unverzichtbaren Beitrag für unseren gemeinsamen Erfolg. Darunter sind auch Mitarbeitende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Sprachliche Unterschiede können im Arbeitsalltag zu Missverständnissen führen – insbesondere bei Arbeitsanweisungen, Sicherheitsthemen und fachlichen Abläufen. Deshalb unterstützen wir Sprachkurse und investieren bewusst Zeit in die persönliche Erklärung und den Austausch innerhalb der Teams.

Diese Aufgabe wollen wir künftig systematischer angehen. Dazu gehört auch die Prüfung, ob wichtige Schulungsinhalte zu Arbeitsschutz, Ressourcenverbrauch, Abfalltrennung und weiteren Nachhaltigkeitsthemen in mehreren Sprachen oder stärker bildgestützt bereitgestellt werden können.

Der bewusste Umgang mit Ressourcen und Abfällen sowie soziale Aspekte sind bereits Bestandteil unserer Einarbeitung und unserer Weiterbildungen. Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht wollen wir diese Themen künftig noch systematischer vermitteln und stärker im Bewusstsein des gesamten Teams verankern.



Entwicklungsziel 5: Geschlechtergerechtigkeit

Gleichstellung fördern und echte Vereinbarkeit von Familie und Beruf leben

Gleichstellung zeigt sich bei uns nicht in Sonntagsreden, sondern im Arbeitsalltag – und schwarz auf weiß bei der Vergütung: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Bei uns gilt das ausnahmslos: Gleiche und gleichwertige Arbeit wird unabhängig vom Geschlecht gleich vergütet.

Dass Frauen bei uns Verantwortung übernehmen, zeigt sich konkret: Die Konstruktionsleitung – eine Schlüsselfunktion für die technische Qualität unserer Verpackungslösungen – liegt in weiblicher Hand. Wir wissen zugleich, dass Führung in unserem Unternehmen insgesamt noch nicht paritätisch verteilt ist: 32 % unserer Beschäftigten sind weiblich, jedoch nur 20 % unserer Führungskräfte. Diesen Wert möchten wir in Zukunft durch gezielte Förderung weiter angleichen. Nicht, um eine Quote zu erfüllen, sondern ganz wirtschaftlich ausgedrückt: weil wir die Fähigkeiten motivierter und gut ausgebildeter Frauen für unseren Betrieb benötigen.

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit

Familienfreundlichkeit beginnt für uns nicht erst mit der Geburt eines Kindes, sondern bereits mit der freudigen Nachricht, dass eines unterwegs ist – ganz gleich, ob es um eine junge Mama oder einen Papa geht. Von diesem Moment an begleiten wir junge Familien mit flexiblen, individuell abgestimmten Lösungen – über den gesamten weiteren Weg hinweg, von der Schwangerschaft über die Elternzeit bis zur Rückkehr in den Job. Anstelle starrer Standardregelungen setzen wir bewusst auf individuelle Vereinbarungen, die zur jeweiligen Lebenssituation passen.

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Diskriminierung und Belästigung haben bei uns keinen Platz. Bislang sind uns keine entsprechenden Vorfälle bekannt – ein Ergebnis, das wir auf unsere offene Unternehmenskultur zurückführen, in der Probleme direkt angesprochen und sofort unterbunden werden.

Entwicklungsziel 10: Weniger Ungleichheiten

Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern

Vielfalt ist unser Erfolgsrezept

Gelebte Vielfalt und Chancengleichheit sind Kern unserer Unternehmenskultur – sie sind die Basis unseres Erfolgs. In unserem Unternehmen arbeiten Menschen verschiedener Herkunft und mit unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Erfahrungen mit Freude zusammen.

Bei Einstellungen, Vergütung und beruflicher Entwicklung gelten für uns nachvollziehbare, aufgabenbezogene Kriterien. Entscheidend sind für uns die Fähigkeiten, die Motivation und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und sich in das Team einzubringen. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ist dabei verbindlich.

Unser Verhaltenskodex steht für ein respektvolles Miteinander und keine Toleranz gegenüber Diskriminierung. Mitarbeitende können sich jederzeit vertrauensvoll an Führungskräfte oder die Geschäftsleitung wenden, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Führungskräfte werden regelmäßig für Vielfalt, Fairness und Gleichbehandlung sensibilisiert.



Chancen für unterschiedliche Lebenswege und Voraussetzungen

Wir arbeiten inklusiv und erfüllen die gesetzlichen Vorgaben zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch entsprechende Arbeitsplätze in unserem Unternehmen. Maßgeblich ist für uns, welche Aufgaben ein Mensch übernehmen kann - und wie wir ihn unterstützen können, damit er seine Fähigkeiten bestmöglich einbringen kann.

Wir berücksichtigen nicht nur geradlinige Lebensläufe. Seit mehreren Jahren arbeiten wir mit der Caritas bei der beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Suchterkrankungen zusammen. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, für einige Wochen praktische Erfahrungen in unserem Betriebsalltag zu sammeln, wieder feste Strukturen aufzubauen und ihre Belastbarkeit zu erproben. Für uns steht dabei der Nutzen für die betroffenen Menschen im Vordergrund. Besonders stolz sind wir darauf, dass manch einer von ihnen dauerhaft bei uns geblieben ist.

In einem neuen Projekt mit einem Partner aus Darmstadt möchten wir zudem Menschen mit Erwerbsminderung ermöglichen, ihre Rente aufzubessern und einer sinnstiftenden Tätigkeit nachzugehen.

Unsere Belegschaft umfasst alle Altersgruppen, bei uns arbeiten junge Menschen und langjährige Kollegen Hand in Hand. Diese Verbindung von Erfahrung und neuen Sichtweisen macht uns stark und ist für unsere tägliche Arbeit und für die Weitergabe des betrieblichen Fachwissens unverzichtbar.

Direkter Austausch und Mitwirkung

Eine Arbeitnehmervertretung besteht in unserem Unternehmen derzeit nicht. Unsere Zusammenarbeit ist stattdessen durch kurze Wege, eine grundsätzlich offene Kommunikation und das direkte Gespräch mit den Führungskräften und der Geschäftsleitung geprägt. Anliegen und Verbesserungsvorschläge können jederzeit eingebracht werden.

Diese informelle Form des Austauschs funktioniert im Alltag, soll aber durch zusätzliche Möglichkeiten ergänzt werden. Geplant ist die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens beziehungsweise eines Ideenkastens. Denkbar sind außerdem kleine interne Wettbewerbe, mit denen gute Ideen sichtbar gemacht und ihre Umsetzung gefördert werden.

Für die berufliche Weiterentwicklung gibt es bislang kein unternehmensweit einheitliches Verfahren. Förderung und Qualifizierung erfolgen individuell, abhängig von den jeweiligen Aufgaben, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Flexibilität wollen wir erhalten. Zugleich sehen wir die Aufgabe, Entscheidungen und Entwicklungsperspektiven künftig noch nachvollziehbarer zu gestalten.

Chancengleichheit bedeutet für uns nicht, dass alle Menschen dieselben Voraussetzungen mitbringen. Sie bedeutet, Unterschiede wahrzunehmen, fair damit umzugehen und Menschen anhand ihrer Fähigkeiten und ihres tatsächlichen Beitrags zu beurteilen.

Ökologische Aspekte - Das E in E S G



Entwicklungsziel 7: Bezahlbare und saubere Energie

Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher und moderner Energie für alle



Entwicklungsziel 13: Handeln für den Klimaschutz

Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Ökonomie und Ökologie sind keine Gegensätze

Eine sichere, wirtschaftliche Energieversorgung und der Klimaschutz gehören für uns zusammen, daher behandeln wir sie auch in einem gemeinsamen Kapitel.

Doch zur Wahrheit gehört: Ein hoher Energiebedarf ist, abgesehen von den Umweltwirkungen, für uns als produzierendes Unternehmen in erster Linie ein relevanter Kostenfaktor. Somit wird ein bewusster und effizienter Umgang mit Energie vom abstrakten Ziel zum täglichen Wettbewerbsvorteil für uns und unsere Kunden.

Ein wichtiger Rahmenfaktor für unseren Weg ist, dass wir sowohl unsere Produktions- und Verwaltungsflächen als auch unser Außenlager angemietet haben. Das bedeutet: Nicht jede Maßnahme – ins-

besondere, wenn sie die bauliche Struktur des Gebäudes und Grundsatzentscheidungen zum Energieträger betrifft – liegt allein in unserer Hand. Wo wir selbst gestalten können, tun wir das konsequent. Wo wir auf Vermieter angewiesen sind, suchen wir das Gespräch und bereiten Lösungen vor, die wir umsetzen können, sobald sich die Gelegenheit hierfür ergibt.

Strom – fast durchweg aus erneuerbaren Quellen

Seit unserer notariellen Gründung im Oktober 2012 beziehen wir Strom aus erneuerbaren Quellen – mit einer Ausnahme: Während der Energiehochpreisphase mussten wir für rund anderthalb Jahre vorübergehend auf konventionellen Strom umsteigen. Seitdem setzen wir wieder vollständig auf einen Tarif mit 100 % Ökostrom.

Unsere größten Stromverbraucher sind naturgemäß die Anlagen in der Produktion. Durch eine bewusste Fertigungssteuerung und die Wahl möglichst effizienter technischer Lösungen können wir den Energiebedarf kontinuierlich optimieren.

Beleuchtung und Druckluftkompressor schalten wir konsequent ab, wenn sie nicht gebraucht werden. Klimatisiert wird ausschließlich punktuell mit einzelnen mobilen Geräten – auf eine durchgehende Klimatisierung der Hallen verzichten wir bewusst.

<u>Parallel arbeiten wir kontinuierlich an höherer Effizienz im Energieeinsatz:</u>

- Die Beleuchtung der Produktion ist bereits weitgehend auf LED umgestellt; Büros folgen ab 2027.
- Für unsere energieintensive Wasserstrahlanlage möchten wir ein neues, elektrisches Hydraulikaggregat zum Einsatz bringen – die Umstellung soll nach Herstellerangabe 30.000 kWh pro Jahr sparen.
- Da wir Mieter sind, prüfen wir aktuell ein Photovoltaik-Modell, bei dem die Anlage nicht uns, sondern einem Dienstleister gehört und wir lediglich den erzeugten Strom beziehen. Ergänzend prüfen wir einen kleinen Batteriespeicher.

Wärme – von der Ölheizung zum durchdachten Einsatz

Unsere Historie zeigt auch hier den Wandel: Ursprünglich wurde mit elektrischen Heizstrahlern und Öl geheizt, inzwischen heizen wir mit Gas. In der Produktion setzen wir gezielt Dunkelstrahler ein, die nur die tatsächlich genutzten Bereiche erwärmen. Kunststoffvorhänge an den Toren reduzieren den Wärmeverlust beim Warenumschlag, eine Zeitschaltuhr sorgt dafür, dass während der Ruhezeiten nicht unnötig geheizt wird.

Für uns besteht die besondere Herausforderung, dass wir auch unser Lager temperieren müssen: Unsere Schaumstoffe sind zu einem hohen Anteil von Luft durchdrungen – sie benötigen für eine gleichbleibend hohe Verarbeitungsqualität eine gewisse Mindesttemperatur auch bei der Lagerung.

Mobilität – zunehmend bewusster unterwegs

Unser Fuhrpark umfasst einen 3,5-Tonnen-Transporter mit Dieselantrieb sowie fünf Firmenwagen. Einen Verbrenner haben wir Anfang 2026 durch ein Hybridfahrzeug ersetzt. Mit diesem fahren wir bewusst elektrisch auf Kurzstrecken und nutzen den Verbrennungsmotor nur für größere Distanzen. Innerbetrieblich ist unser Gabelstapler bereits elektrisch unterwegs.

Wir planen als nächsten Schritt für 2027 die Anschaffung unseres ersten vollelektrischen Firmenwagens. Basierend auf unserer aktuellen Flottenplanung möchten wir innerhalb der kommenden fünf Jahre schrittweise alle Fahrzeuge auf elektrische Antriebe umstellen. Wenn wir in Zukunft mit unserem Vermieter gemeinsam eine Photovoltaik-Anlage realisieren können, wäre das ein weiteres erhebliches wirtschaftliches Argument hierfür.

Bei der Förderung emissionsfreier Mobilität unserer Mitarbeitenden stehen wir noch am Anfang. Für neue Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitsweg sich dafür eignet, möchten wir in Zukunft das Deutschlandticket subventionieren. Ein Vertriebsmitarbeiter arbeitet bereits an zwei Tagen pro Woche im Homeoffice und spart damit Fahrten ein.

Dienstreisen halten wir bewusst gering – im Berichtszeitraum stand lediglich eine Messereise nach Kiel an.

Unsere Energie- und Treibhausgasbilanz

Energie - und Treibhausgas (CO_2)-Bilanz

Datenbasis Kalenderjahr 2025

No.	Bezeichnung/ Scope	Energie* [kWh/a]	GHG-CO2eq** [t CO2eq/a]
1	**Scope 1 (Brenn-/Treibstoffe, Kältemittel, Prozessemissionen)**		
1.1	Brennstoffe	116.670	23,6
1.2	Treibstoffe für Mobilität/ Flotte	171.606	39,9
1.3/1.4	Prozessemissionen / Kältemittel	0	0,0
2	**Scope 2 (Bezogene Energien)**		
2.1	Strom inkl. E-Flotte	139.063	0,0
2.2	Fernwärme/ -kälte	0	0,0
2.3	Ferndampf	0	0,0
1 & 2	**SCOPE 1 & 2 GESAMT**	**427.339**	**63,6**

* Die Konversion in kWh wird mit Netto-Faktoren vorgenommen; Gesamt-Energieverbräuche > 2,5 GWh bzw. 7,5 GWh haben ggf. rechtliche Sonderpflichten / **Biogene Emissionen sind nach GHG Protocol "out-of-scope", werden aber hier nicht "separat" ausgewiesen.

Mit unserer nun vorliegenden ersten Bilanz haben wir eine transparente Basis für zukünftige Anstrengungen geschaffen. Dass wir den Klimaschutz bislang auch ohne Bilanzierung sehr wichtig genommen haben, lässt sich als Beispiel an unserem Bekenntnis zu Ökostrom seit unserer Gründung (mit einer Unterbrechung) ablesen.

Umweltmanagement – organisiert und lernend


ZERTIFIKAT

für das Managementsystem nach

DIN EN ISO 14001:2015

Der Nachweis der regelkonformen Anwendung wurde erbracht.

Zertifikat-Registrier-Nr.: 73 104 5575

Gültig von: 2026-06-01 bis: 2029-05-31

PACK INNOVA

Pack Innova GmbH
Von-Siemens-Strasse 1
64646 Heppenheim

Geltungsbereich:
Entwicklung und Produktion von Verpackungs- und Transportmitteln

IAF DAkkS

Dr. Panick

Seite 1 von 1

Seit dem Jahr 2023 ist bei uns ein Umweltmanagement-system nach ISO 14001 verankert, zuletzt mit Erfolg rezertifiziert im Mai 2026. Dieses umfasst selbstverständlich auch den bewussten Umgang mit Energie. Wir haben interne Richtlinien und messbare Ziele definiert, schulen unsere Mitarbeitenden zur Relevanz ihrer Arbeit für den Energieverbrauch und haben einen Umweltmanagement-beauftragten benannt.

Wir prüfen regelmäßig, ob wir unseren energiebezogenen gesetzlichen Pflichten nachkommen, und sind grundsätzlich offen für ein externes Energie-Audit.

Was SDG 7 und 13 für uns bedeuten

Bezahlbare, saubere Energie und Klimaschutz heißen für uns nicht, große Versprechen zu machen, die wir als mietendes, mittelständisches Unternehmen ohnehin nicht halten könnten. Sie bedeuten, unsere Möglichkeiten realistisch einzuschätzen, dort zu handeln, wo wir Einfluss haben, und dort nachzuhaken, wo wir auf andere angewiesen sind. Unser Weg verläuft nicht in großen Sprüngen, sondern in vielen kleinen, nachvollziehbaren Schritten – genau darin sehen wir unseren Beitrag zur Energiewende.



Entwicklungsziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

Unsere Produkte machen den Unterschied

Unser ökologischer Fußabdruck manifestiert sich für uns bei Pack Innova in erster Linie in unseren Produkten. Dass die Verwendung von Kunststoff dabei zunächst Skepsis auslöst, ist nachvollziehbar – das Material leidet in der öffentlichen Wahrnehmung unter seinem Einsatz als Einwegverpackung in der Wegwerfgesellschaft. Bei technischen Schutzverpackungen zeigt sich jedoch ein differenziertes Bild.

Der entscheidende Unterschied liegt nicht im Rohstoff, sondern im Nutzungsmodell. Während Wellpappe nahezu ausschließlich im Einwegeinsatz zirkuliert, sind die meisten unserer maßgefertigten Schaumstoffeinlagen auf Mehrfachnutzung ausgelegt – über bis zu zehn Jahre und zahlreiche Transport-zyklen.

Materialeinsatz und Rohstoffkreislauf

Neben Mehrwegverpackungen produzieren wir auch Einwegverpackungen aus Polyethylen-Schaumstoffen. Für geeignete Einwegverpackungen setzen wir ausgewählte unvernetzte PE-Schaumstoffe ein, die nach Lieferantenangaben über 80 % Rezyklat enthalten - ein wirkungsvoller Hebel, um den Einsatz von Primärrohstoffen zu reduzieren. Da es sich um unvernetzte PE-Schaumstoffe handelt, sind diese Verpackungen zudem wiederholt werkstofflich recycelbar, ohne dass die

Materialqualität im Kreislaufprozess verloren geht. Ob eine Verpackung tatsächlich recycelt wird, hängt von den Recyclingwegen am Einsatzort ab.
Auf Materialverbunde, die sich nicht sortenrein trennen lassen, verzichten wir, wo es die Schutzaufgabe erlaubt.

Im Produktdesign folgen wir dem Prinzip: so viel Schutz wie möglich bei so wenig Materialeinsatz wie nötig. Die Aussparung unserer Schaumstoffeinlagen folgt exakt der Bauteilgeometrie und hält den Verschnitt gering.

Verbleibende Produktionsabfälle aus PE- und PP-Schaumstoff führen wir einer werkstofflichen Wiederverwertung zu. Auch das Wasser unserer Wasserschneidemaschine haben wir freiwillig auf Rückstände untersuchen lassen – alle Grenzwerte hinsichtlich belastender Partikel wurden dabei eingehalten.

Schutzwirkung als nachhaltiger Faktor für unsere Kunden

Und schließlich zählt der Schutz selbst: Die formschlüssige Fixierung verhindert Transportschäden an den hochwertigen Bauteilen unserer Kunden aus Maschinenbau, Medizintechnik und Elektronik. Ein beschädigtes Bauteil bedeutet Neuproduktion und Entsorgung – das kann schnell einen ökologischen Fußabdruck verursachen, welcher den der Verpackung deutlich übertrifft und in reinen Materialvergleichen häufig unberücksichtigt bleibt.

Verantwortung in der Lieferkette

Verantwortung endet für uns nicht am Werkstor. Unsere Rohstoffe beziehen wir weit überwiegend aus Europa – das verkürzt Transportwege z. B. gegenüber dem Bezug aus China und schafft Transparenz über die Herkunft. Wir arbeiten ausschließlich mit Partnern zusammen, die unsere Werte und unser Verständnis von guten Geschäftspraktiken teilen. Auch die Nachhaltigkeit gewinnt bei der Auswahl unserer Lieferanten zunehmend an Bedeutung. Zwar sind unsere etablierten Auswahlkriterien nach wie vor Qualität, Zuverlässigkeit, Service, Technologie, Flexibilität und Preis – doch beeinflussen Kriterien der Nachhaltigkeit unsere Wahl schon heute, spezielle Lieferantenaudits sind für die Zukunft vorgesehen.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz gilt aufgrund unserer Unternehmensgröße nicht unmittelbar für uns; dennoch haben wir seine Grundsätze in unserem Code of Conduct verankert und halten unsere Geschäftspartner regelmäßig dazu an, diese ebenfalls einzuhalten.

Umweltschutz und Rücksichtnahme an unserem Standort

Zum Schutz von Boden, Wasser und Luft halten wir uns selbstverständlich strikt an geltendes Umwelt- und Chemikalienrecht – und unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig entsprechend geschult. Das gilt auch für die Rücksicht auf unsere Nachbarschaft: Obwohl wir im Mehrschichtbetrieb arbeiten, nehmen wir geräuschintensive Anlagen nachts nicht in Betrieb.

Erklärung zu gefährlichen Stoffen

Kobalt, Glimmer, Kupfer, Naturgraphit, Lithium oder Nickel
Unser Unternehmen verwendet **kein** Kobalt, Glimmer, Kupfer, Naturgraphit, Lithium oder Nickel in einem Produkt, das wir herstellen oder herstellen lassen.

PBT5-Substanzen gemäß Abschnitt 6 (h) des U.S. Toxic Substances Control Act
Unser Unternehmen liefert **keine Produkte**, die PBT5-Stoffe gemäß der Definition in Abschnitt 6 (h) des US-amerikanischen Gesetzes zur Kontrolle giftiger Stoffe (Toxic Substances Control Act) in einer Konzentration enthalten, die über dem festgelegten Gewichtsgrenzwert liegt.

Gefährliche Substanzen gemäß EU-Richtlinie RoHS
Unser Unternehmen liefert keine Produkte, die einen oder mehrere der gefährlichen Stoffe in einer Konzentration über dem angegebenen Schwellenwert enthalten.

Erzeugnisse, chemische Stoffe und Gemische, die Stoffe enthalten, die in der Liste der für eine Zulassung in Frage kommenden besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC), in Anhang XIV und Anhang XVII der EU-Verordnung REACH aufgeführt sind
Unser Unternehmen liefert keine Erzeugnisse, chemischen Stoffe oder Gemische, die Stoffe aus der Kandidatenliste der besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC), Anhang XIV und Anhang XVII der REACH-Verordnung enthalten.

Tantal, Zinn, Wolfram oder Gold (3TG – Konfliktmineralien)
Unser Unternehmen verwendet kein Tantal, Zinn, Wolfram oder Gold (3TG) in einem Produkt oder Derivat, das wir herstellen, herstellen lassen oder handeln.

Quecksilber oder Quecksilberverbindungen
Wir bestätigen, dass die Produkte oder Herstellungsprozesse unseres Unternehmens kein Quecksilber oder Quecksilberverbindungen enthalten.

Persistente organische Schadstoffe (POPs)
Wir bestätigen, dass die Produkte oder Herstellungsprozesse unseres Unternehmens keine persistenten organischen Schadstoffe (POPs) enthalten.

Ozonabbauende Stoffe
Wir bestätigen, dass unser Unternehmen keine ozonabbauenden Stoffe herstellt, verwendet, importiert oder exportiert.

In Anhang III des Rotterdamer Übereinkommens aufgeführte verbotene gefährliche Chemikalien
Wir bestätigen, dass unser Unternehmen keine der in Anhang III des Rotterdamer Übereinkommens aufgeführten verbotenen gefährlichen Chemikalien importiert oder exportiert.

Export / Import gefährlicher Abfälle
Wir bestätigen, dass unser Unternehmen keine gefährlichen Abfälle (einschließlich toxischer, giftiger, explosiver, ätzender, brennbarer, ökotoxischer und infektiöser Abfälle), Haushaltsabfälle oder Rückstände aus der Verbrennung von Haushaltsabfällen exportiert oder importiert.

Ökonomische Aspekte - Das G in E S G



Entwicklungsziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

Faire Vergütung und Zusatzleistungen

Wir wissen, wem wir die hohe Qualität und die Zuverlässigkeit unserer Produktlösungen verdanken: unseren Mitarbeitenden - den Menschen, die sie jeden Tag mit Sorgfalt konstruieren und fertigen, sowie dem Team, das jeden Tag unser Unternehmen am Laufen hält und weiterentwickelt. Ihre Erfahrung und ihr Engagement sind der eigentliche Grund, warum unsere Kunden uns seit vielen Jahren ihr Vertrauen schenken.

Deshalb verstehen wir es als unseren Auftrag, ihnen sichere Arbeitsplätze, eine faire Vergütung und gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Auf dieser Grundlage können wir für unser Wachstum auch zukünftig motivierte Mitarbeitende gewinnen, langfristig binden und unsere hohen Qualitätsstandards sichern.

Fairness zeigt sich zuerst auf der Gehaltsabrechnung. Alle unsere Mitarbeitenden erhalten ein leistungsgerechtes Gehalt durchweg über dem gesetzlichen Mindestlohn. Dabei gilt der wichtige Grundsatz: Gleichwertige Arbeit wird gleich vergütet. Gute Sozialleistungen und eine betriebliche Altersvorsorge gehören selbstverständlich dazu – bis hin zu Details wie freiem Wasser und Kaffee für alle.

Unsere Beschäftigten erhalten unbefristete Arbeitsverträge und können sich mit Blick auf unsere langjährige Historie auf eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verlassen.

Auf Zeitarbeit greifen wir nur gelegentlich zurück, wenn kurzfristige Spitzen es erfordern – als tragende Säule unserer Personalstrategie war und ist sie nicht gedacht.

Arbeitsbedingungen und -kultur

Uns zeichnet eine offene Kultur mit flachen Strukturen aus. Die Türen auch der Geschäftsleitung stehen immer offen, wenn ein persönliches Thema zu besprechen ist – auch wenn einmal Unterstützung im privaten Bereich benötigt wird. Neue Mitarbeitende profitieren von einer intensiven Einarbeitung, arbeiten eng mit unterschiedlichen Fachbereichen zusammen und übernehmen früh Verantwortung für eigene Aufgaben und Projekte.

Unsere gute Unternehmenskultur und das Miteinander aller Beschäftigten und auch Partner fördern wir mit zahlreichen Events das ganze Jahr hindurch – teilweise von langer Hand geplant, teilweise ganz spontan: Das umfasst ein Grillfest, unsere Weihnachtsfeier, das Oktoberfest, unser Freitagsfrühstück oder einfach mal eine Pizzabestellung für das Team.

Die Einhaltung aller Vorschriften zum Schutz unserer Beschäftigten stellen wir sicher. Eine Zertifizierung nach einem anerkannten Sozialstandard besitzen wir aktuell nicht; die genannten Maßnahmen setzen wir eigenständig über interne Richtlinien und Kontrollmechanismen um.

Blick auf Lieferanten und Partner

Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen schließt unsere Lieferanten und Geschäftspartner mit ein – wie bereits seit vielen Jahren in unserem verbindlichen Code of Conduct verankert.

Wir verpflichten unsere Partner zur Einhaltung einschlägiger Gesetze und internationaler Standards zum Schutz von Menschenrechten, von Kindern und der Umwelt.



Entwicklungsziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Unternehmensführung mit Weitblick

Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet für uns, durch umsichtige und vorausschauende Entscheidungen den langfristigen Bestand unseres Unternehmens zu sichern und uns kontinuierlich weiterzuentwickeln. Konkret erreichen wir das durch die stetige Weiter- und Neuentwicklung unserer Produkte, ein hohes Bewusstsein für künftige Anforderungen unserer Kunden sowie ein aufmerksames Risikomanagement.

Produktentwicklung und Qualität


ZERTIFIKAT

DIN EN ISO 9001:2015

Unsere Mission besteht darin, die Produkte unserer Kunden bestmöglich zu schützen – in unseren maßgeschneiderten Verpackungslösungen. Im Fokus unseres Handelns stehen dabei stets die individuellen Anforderungen unserer Kunden – Technologie, Produkte und Prozesse richten wir konsequent daran aus. Für bestmögliche Ergebnisse, und um uns auch immer wieder selbst herauszufordern und zu hinterfragen, haben wir bereits vor vielen Jahren ein Qualitätsmanagementsystem etabliert.

Resiliente Infrastruktur und Risikomanagement

Großes Gewicht legen wir auf die laufende Weiterentwicklung unseres Risikomanagements. Wir haben die Verantwortlichkeiten für die Betriebskontinuität auf Ebene der Geschäftsleitung verankert, ein etabliertes Risiko- und Notfallmanagement ist vorhanden. Der zugehörige Notfallplan deckt die wesentlichen Szenarien ab, wird aber laufend weiter ausdifferenziert – hier investieren wir gezielt in weitere Detailarbeit. Ergänzt wird dies durch eine Gebäude-, Elementar- und Betriebsunterbrechungsversicherung sowie einen etablierten Prozess, um alle relevanten Akteure und auch Kunden im Falle des Falles zu informieren. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben prüfen wir regelmäßig; über aktuelle Änderungen halten wir uns unter anderem über den Fachverband Schaumkunststoffe und Polyurethane (FSK) auf dem Laufenden.

IT-Sicherheit und Digitalisierung

Wie jeder mittelständische Betrieb sind wir zunehmenden IT- und Cyberrisiken ausgesetzt – dem begegnen wir mit umfangreichen Schutzmaßnahmen und regelmäßigen Datensicherungen. Wir aktualisieren regelmäßig unsere technischen und organisatorischen Vorkehrungen, um unsere Systeme und Daten vor Störungen oder Angriffen zu schützen. Wir unternehmen das technisch Mögliche und achten auch mit hohem Bewusstsein auf den Faktor Mensch. Eine dokumentierte Informations-

sicherheitsrichtlinie liegt vor, sie wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, entsprechende Schulungen führen wir für alle relevanten Mitarbeitenden durch. Unsere IT-Infrastruktur basiert auf gespiegelten, virtualisierten Servern mit redundanter externer sowie langfristiger Sicherung. Durch externe Angriffstests validieren wir das Schutzniveau.

Datenschutz und Antikorruption

Einen sicheren Umgang mit den personenbezogenen Daten unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden verstehen wir als Selbstverständlichkeit. Ergänzend verfügen wir über einen Verhaltenskodex zur Vorbeugung jedweder Form von Korruption oder Vorteilsnahme, setzen interne Kontrollen wie das Vier-Augen-Prinzip sowie die Trennung von Funktionen und Pflichten ein und schulen unsere Mitarbeitenden regelmäßig zu diesen Richtlinien.

Diversifizierte Lieferketten und Kundenbasis

Um Abhängigkeiten und Lieferengpässe zu vermeiden, verfolgen wir eine Mehrlieferantenstrategie. Unsere Rohstoffe und Vorprodukte stammen weit überwiegend aus Europa. Dabei sind wir bestrebt, etablierte, langjährige Geschäftsbeziehungen aufzubauen, ohne wesentliche Klumpenrisiken einzugehen. Auch unsere Kundenbasis ist breit diversifiziert. Wir vermeiden ausgeprägte Abhängigkeit von einzelnen Großkunden oder Schlüsselaufträgen.

Kundenzufriedenheit und Reputation

Die wichtigste Bestätigung unserer Arbeit ist die Zufriedenheit unserer Kunden. Ihr Feedback ist uns immens wichtig, der direkte Austausch eine wesentliche Säule unseres Erfolgs. Reputationsrisiken beobachten wir aktiv: Bewertungen auf Plattformen prüfen wir regelmäßig, auf Rückmeldungen reagieren wir schnell und individuell.



Entwicklungsziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Umsetzungsmittel stärken und Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung beleben

Gemeinsam Verantwortung übernehmen

Nachhaltiger geschäftlicher Erfolg funktioniert für uns nicht im Alleingang. Gerade als mittelständisches Unternehmen sind wir darauf angewiesen, Verantwortung gemeinsam zu tragen – mit Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Verbänden, Vereinen und der Gesellschaft vor Ort.

Partnerschaftlich statt allein: Zusammenarbeit in der Branche

Partnerschaften und Netzwerke sind für uns von zentraler Bedeutung. Ein aktuelles Beispiel: Wir haben eine Initiative gestartet und arbeiten mit anderen Unternehmen unserer Branche zusammen, um gemeinsam praxistaugliche Wege zur Umsetzung der neuen EU-Verpackungsverordnung zu finden. Auch wenn wir im Tagesgeschäft Wettbewerber sind, stehen wir vor derselben regulatorischen Herausforderung – und genau hier setzen wir auf einen kooperativen Ansatz. Wir tauschen uns aus, selbstverständlich ohne Kundendaten oder Geschäftsgeheimnisse preiszugeben, und werden auf diesem Weg gemeinsam besser.

Wir bringen uns aktiv in Verbänden und Kammern ein, genannt sei der Fachverband Schaumkunststoffe und Polyurethane (FSK), und tragen so zur Förderung und positiven Wahrnehmung unserer Branche insgesamt bei.

Gesellschaftliches und ehrenamtliches Engagement

Auch über das Tagesgeschäft hinaus engagieren wir uns gesellschaftlich – auf Unternehmensebene ebenso wie durch unsere Mitarbeitenden. Ehrenamtliches Engagement unserer Beschäftigten unterstützen und ermöglichen wir ausdrücklich. Kolleginnen und Kollegen, die sich in der freiwilligen Feuerwehr engagieren, werden im Einsatzfall selbstverständlich freigestellt – wir sind stolz darauf, dass sie diese Verantwortung übernehmen. Auch unsere Geschäftsführung engagiert sich persönlich: So gibt unser Geschäftsführer Cetin Demiragac ehrenamtlich Tanzunterricht für Kinder.

Spenden und lokale Unterstützung

Auch finanziell unterstützen wir Institutionen in unserer Umgebung: Beispielsweise haben wir an das lokale Tierheim gespendet, dem Kindergarten im Ort Warnwesten für den Straßenverkehr zur Verfügung gestellt und unterstützen wir den Förderverein der örtlichen Schule.



Hinweise und Quellen zu diesem Bericht

Unser Nachhaltigkeits- und Transformationskonzept fußt auf den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Aus diesen leiten wir unsere unternehmerischen Nachhaltigkeits- und Transformationsschwerpunkte ab (Wesentlichkeit). Die Zuordnung unserer Aktivitäten und Projekte zu den SDGs erfolgt thematisch, ist jedoch nicht in allen Fällen trennscharf möglich.

Die erstellte Treibhausgas-Bilanz („CO_2-Bilanz“) orientiert sich am Bilanzrahmen des sogenannten Greenhouse Gas Protocol. Sie umfasst die Scope 1 & 2 Emissionen des Unternehmens (Scope 1 = direkte Emissionen; Scope 2 = indirekte Emissionen aus Energiebezug). Die Emissionen des Scope 3 werden vorerst nicht berücksichtigt.

Details zur Datenqualität, Energie- und Treibhausgas-Bilanz

Alle ausgewiesenen Daten wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengetragen. Die Volksbank Kurpfalz eG übernimmt keine Haftung für unvollständige oder fehlerhafte Angaben sowie daraus resultierende unrichtige Ergebnisse.

Bilanzierungsgrundlage: GHG Protocol: https://ghgprotocol.org/

Datenbasis für Konversions- und Emissionsfaktoren (netto):
https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2025

Sofern keine unternehmensspezifischen Emissionsfaktoren der Energieträger vorliegen, werden die entsprechenden Emissionsfaktoren aus der o. g. Datenbank verwendet oder - im Fall von Strom - der deutsche Strommix. Biogene Emissionen gelten nach GHG Protocol "out-of-scope“ und sollten separat berichtet werden. In diesem Bericht werden biogene Energieträger in der Energiebilanz berücksichtigt, in der Emissionsbilanz jedoch nicht ausgewiesen (Wert = 0). Kältemittel und flüchtige Gase werden gemäß ihrer Klimawirkung („Global Warming Potential“, GWP) berücksichtigt. Die Emissionsfaktoren stammen ebenfalls aus der genannten Datenbank. Verbräuche von Fahrzeugen und Geschäftsreisen basieren auf gemessenen oder abgeschätzten Werten.

Besonderheiten und Annahmen bei der Datenerfassung und Berechnung:

Die Datenbasis für die Energie- und Treibhausgasbilanzierung ist das Kalenderjahr 2025. Falls die Daten nicht vollständig vorlagen, wurde hiervon abgewichen oder die vorhandenen Daten statistisch extrapoliert, sofern dies plausibel ist.

Mobilität:
- Private Nutzungen für die Dienstwagen wurden nicht gesondert erfasst, sind in der Betriebsbilanz enthalten.
- Die Emissionen der Fahrzeugflotte wurden aus der geschätzten Jahreslaufleistung der Fahrzeuge abgeleitet.

Strom:
- Die Verbrauchsangaben beruhen auf der laufenden Erhebung im Rahmen des Umweltmanagements der Pack Innova GmbH.

Abfall:
- Die Umrechnung von Volumen in Gewicht basiert auf den Umrechnungstabellen des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung sowie der Umweltberatung des österreichischen Umweltbundesamtes für das Jahr 2025.

Sozialdaten:
- Die Daten entstammen dem Kalenderjahr 2025, sofern nicht anders ausgewiesen.
- Sofern nicht anders ausgewiesen, wurden die Kennzahlen auf der Basis von Köpfen berechnet.

Standort: Von-Siemens-Straße 1 I 64646 Heppenheim

Die Unternehmensleitung der Pack Innova GmbH

Impressum:

Pack Innova GmbH
Von-Siemens-Straße 1 I 64646 Heppenheim

Tel.: +49 6252 9668500

Ansprechpartner:

Cetin Demiragac
Geschäftsführer

Cetin.demiragac@packinnova.de
www.packinnova.de

© Pack Innova GmbH 2026