



# Nachhaltigkeit ist unser Antrieb

Nachhaltigkeitsbericht  
2022



## Wir sind Körber

**Wir sind die Heimat für Unternehmer, wir setzen unternehmerisches Denken in Kundenerfolge um. Dieses Versprechen bildet den Kern unserer Marke Körber.**



€  
**2,5 Mrd.**  
Euro Umsatz  
erzielte der Körber-Konzern  
im Geschäftsjahr 2022

😊  
**12.798**  
Mitarbeiter  
global aktiv und begeistert  
von Innovation

🔍  
**169 Mio.**  
Euro Investitionen  
in **Forschung und Entwicklung**  
(7,3% des Umsatzvolumens)

### Unsere Vision:

Marktführerschaft durch Technologieführerschaft

### Gemeinsam stärker in Ökosystemen

Mit Akquisitionen und Partnerschaften erweitern und stärken wir unser Portfolio fortlaufend. Dabei setzen wir verstärkt auf Ökosysteme. Das heißt, wir arbeiten mit starken Partnern zusammen, um unseren Kunden ein möglichst umfassendes Lösungsangebot und damit größtmöglichen Nutzen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bieten zu können.

### Topanbieter

- Digital: **#1 Digitale Innovationseinheit** in Deutschland
- Pharma: **#1 MES-Software**  
**#1 Inspektion und Verpackung** von Medikamenten
- Supply Chain: **#3 Lager-Verwaltungssysteme (WMS)**  
**#4 Palettenbasierte Lagerautomatisierung**
- Technologies: **#1 Maschinen und Lösungen** für den gesamten  
Herstellungsprozess von **Tabakprodukten**
- Tissue: **#1 Maschinen und Lösungen** für den gesamten  
Produktionsprozess von **Hygienepapier**

# Inhalt

|                                 |    |  |           |                                      |    |
|---------------------------------|----|--|-----------|--------------------------------------|----|
| Wir sind Körper                 | 2  | <b>1 Umwelt</b>                                  | <b>24</b> | Verpflichtungen und Mitgliedschaften | 48 |
| Vorwort                         | 4  | Klimaschutz                                      | 25        | Ziele für nachhaltige Entwicklung    | 49 |
| Strategie                       | 5  | Kreislaufwirtschaft                              | 31        | Kennzahlen                           | 51 |
| Ziele                           | 6  |  |           | GRI-Inhaltsindex                     | 54 |
| Nachhaltigkeitsmanagement       | 11 | <b>2 Gesellschaft</b>                            | <b>33</b> | Über diesen Nachhaltigkeitsbericht   | 60 |
| Stakeholdermanagement           | 15 | Fairer und attraktiver Arbeitgeber               | 34        | Methodologie                         | 64 |
| Produkte, Lösungen und Services | 18 | Interner Dialog                                  | 38        | Impressum                            | 67 |
| Highlights 2022                 | 23 | Gesellschaftliches Engagement                    | 39        |                                      |    |
|                                 |    |  |           |                                      |    |
|                                 |    | <b>3 Unternehmensführung</b>                     | <b>41</b> |                                      |    |
|                                 |    | Unternehmensethik                                | 42        |                                      |    |
|                                 |    | Verantwortungsvolles Informationsmanagement      | 43        |                                      |    |
|                                 |    | Verantwortungsvolles Management der Lieferketten | 45        |                                      |    |

## Vorwort



**»Für mich ist und bleibt Nachhaltigkeit – neben Digitalisierung und künstlicher Intelligenz – ganz klar einer der größten globalen Innovationstreiber im 21. Jahrhundert.«**

Stephan Seifert, Vorsitzender des Vorstands der Körber AG

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

„unsere Aktivitäten ermöglichen heutigen und zukünftigen Generationen ein besseres Leben“ – das ist unser Nachhaltigkeitsversprechen, daran arbeiten wir mit großer Motivation weltweit jeden Tag! Und das nicht erst seit heute. Bereits unser Unternehmensgründer begann vor mehreren Jahrzehnten damit, Umweltschutz und soziales Engagement mit erfolgreichem, innovativem Wirtschaften in Einklang zu bringen. Lassen Sie mich daher einige weitere konkrete Beispiele aus unseren Nachhaltigkeitsdimensionen ESG (Umwelt, Gesellschaft, Unternehmensführung) nennen, bei denen wir 2022 maßgeblich vorangekommen sind:

1. Wir haben unseren Weg in Richtung CO<sub>2</sub>e-Neutralität bis 2025 in unserer eigenen Produktion weiter konkretisiert. Und unsere Ambitionen bei der Treibhausgasreduktion haben wir durch die Verpflichtung zur Science Based Targets initiative (SBTi) bekräftigt. Als Ausgangspunkt haben wir dafür im Jahr 2022 die volle Transparenz über unsere eigenen Treibhausgasemissionen sowie die unserer Wertschöpfungskette hergestellt. Für alle Körber-Geschäftsfelder sind nun die größten Hebel im Scope 3 klar definiert.
2. Bereits 2022 erfüllen wir die Anforderungen aus dem Lieferkettengesetz und haben darüber hinaus schon mehr als 4.000 unserer Lieferanten in unsere Plattform IntegrityNext integriert, um ihre Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu bewerten. Und aus Überzeugung sind wir 2022 dem UN Global Compact beigetreten und bekennen uns als Unternehmen klar zu den Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens sowie zur Achtung der Menschenrechte.

3. Mit unseren Führungsprinzipien befähigen und motivieren wir unsere Führungskräfte und Teams weltweit, nachhaltig zu agieren. Darüber hinaus haben wir mit „Wir fördern Vielfalt“ ganz eindeutig ein Führungsprinzip etabliert, um unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen in unseren Teams weltweit aktiv zu fördern.
4. Unsere Produkte, Lösungen und Services sind ein zentraler Hebel, um Umweltbelastungen zu reduzieren und positive Auswirkungen auf unsere Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft zu erzielen. Passend dazu haben wir unseren Nachhaltigkeitsansatz durch unsere neue Ecodesign-Richtlinie erweitert und unsere Investitionen in nachhaltige Innovationen in allen Geschäftsfeldern substanziell gesteigert.

Bei der Umsetzung dieser anspruchsvollen Themen hatten unsere sehr engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Jahr 2022 wieder einen wesentlichen Anteil. Und unseren Kunden und Geschäftspartnern danke ich ausdrücklich für ihre Offenheit und Bereitschaft, gemeinsam neue und nachhaltige Wege zu gehen.

Gerne lade ich Sie ein, sich über diese und weitere Aktivitätsschwerpunkte aus unserem „Haus der Nachhaltigkeit“ in diesem Nachhaltigkeitsbericht ausführlich zu informieren.

#strongertogether – das gilt auch für Nachhaltigkeit.

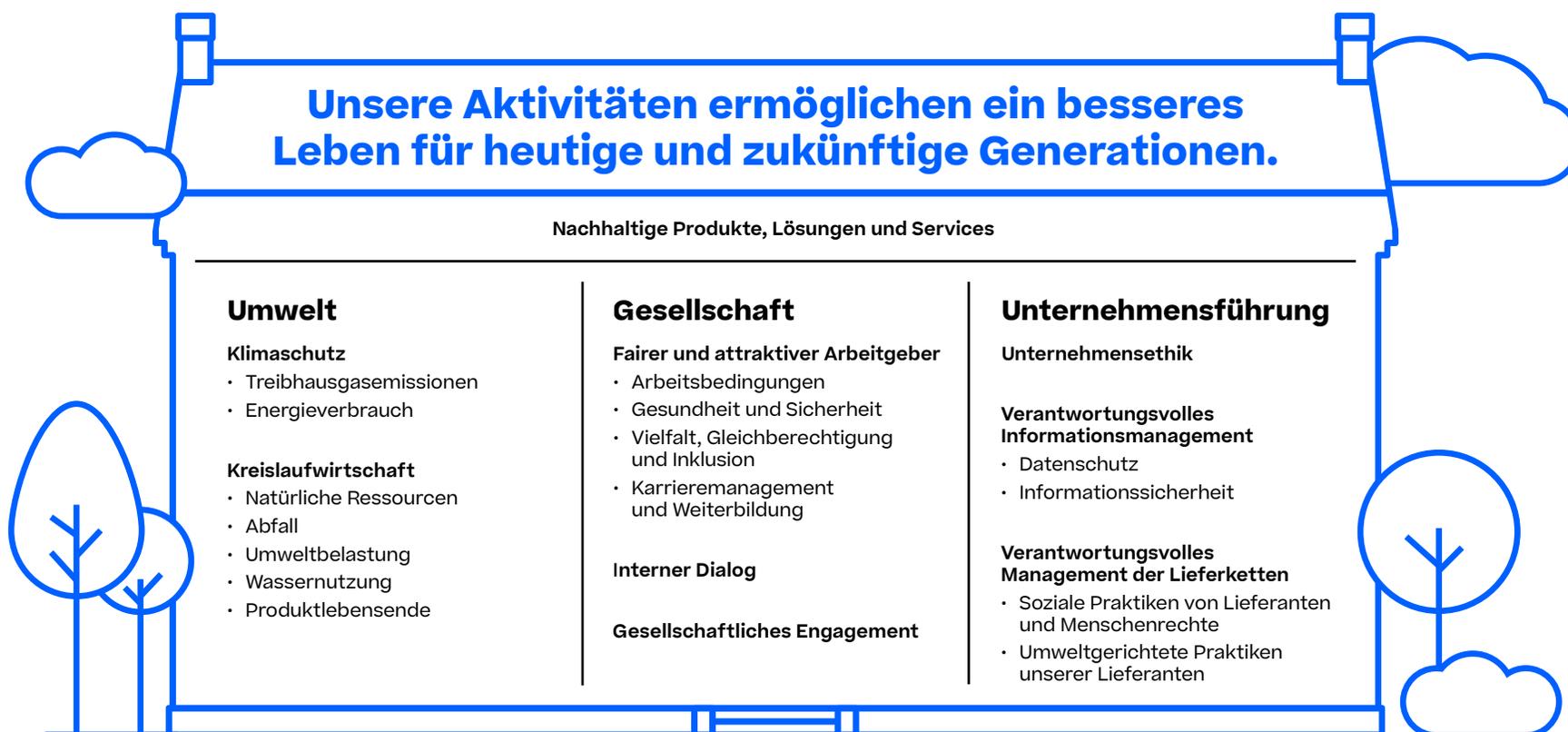
**Ihr Stephan Seifert**

Vorsitzender des Vorstands der Körber AG

Strategie

## Unser „Haus der Nachhaltigkeit“

Ausgehend von unserem Nachhaltigkeitsversprechen sind im „Haus der Nachhaltigkeit“ unsere acht Fokusfelder – zum Teil mit Unterthemen – in den drei Dimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung abgebildet.



**Durch den engen Dialog und die Interaktion mit unseren wichtigsten Stakeholdern verstehen wir ihre Anliegen beim Thema Nachhaltigkeit – und gehen darauf ein.**

Ziele

# Fortschritt in unseren Zielen

| Umwelt      |  |                        |                             |  |  |   |                               |                            |                            |                            |             |
|-------------|--|------------------------|-----------------------------|--|--|---|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|
| Fokusfeld   | Anspruch   | Unterthema             | Ziel                        | Unterziel  | Leistungsindikator   | Zielwert  | Zieljahr                      | 2021                       | 2022                       |                            |             |
| Klimaschutz | Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch. | Treibhausgasemissionen | Reduktion der Treibhausgase | Bis 2025 sind wir CO <sub>2</sub> e-neutral (Scope 1 und 2). | Gesamtmenge Scope-1- und Scope-2-Emissionen (t CO <sub>2</sub> e pro Jahr)   | Reduktion und Restkompensation  | 2025                          | 27.186 t CO <sub>2</sub> e | 17.944 t CO <sub>2</sub> e |                            |             |
|             |  |                        |                             | Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien                   | Bis 2023 betreiben wir alle geeigneten Körper-Standorte mit Grünstrom. <sup>1</sup>                                  | Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (elektrische Energie, %)                                       | 100%                          | 2023                       | 48,3%                      | 74,5%                      |             |
|             |  |                        |                             |  | Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körper-Standorte mit grünem Gas. <sup>1</sup>                                 | Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (grünes Gas, %)  | 100%                          | 2025                       | k.A.                       | k.A.                       |             |
|             |  |                        |                             |  | Bis 2023 sind alle geeigneten Körper-Standorte für Photovoltaik identifiziert, und die Implementierung hat begonnen. | Anteil geeigneter Standorte mit gestarteter oder fertiggestellter Implementierung von Photovoltaikanlagen (%) | 100%                          | 2023                       | 33,3%                      | 50%                        |             |
|             |  |                        |                             | Ausbau grünes Reisen   | Bis 2030 besteht unsere Unternehmensflotte ausschließlich aus Elektrofahrzeugen. <sup>2</sup>                        | Anteil der Unternehmensfahrzeuge mit Elektroantrieb (%)   | 100%                          | 2030                       | 6,5%                       | 6,5%                       |             |
|             |  |                        |                             |  | Bis 2030 ist an allen relevanten Körper-Standorten eine Ladeinfrastruktur ausgebaut.                                 | Installierte Ladestationen an Standorten mit elektrischen Unternehmensfahrzeugen (Anzahl)                     | in Erarbeitung                | 2030                       | k.A.                       | 75 Stück                   |             |
|             |  |                        |                             |  | Wir reduzieren unsere Emissionen aus den Geschäftsreisen.  | Emissionen unserer Geschäftsreisen (Scope 3.6, t CO <sub>2</sub> e pro Jahr)                                  | in Erarbeitung                | jährlich                   | k.A.                       | 15.762 t CO <sub>2</sub> e |             |
|             |  |                        |                             |  | Optimierung des Energieverbrauchs  | Senkung des Energieverbrauchs   | Energieverbrauch gesamt (MWh) | in Erarbeitung             | in Erarbeitung             | 138.295 MWh                | 119.114 MWh |

| Umwelt              |  |                       |  |   |  |                |                |                                     |                                     |
|---------------------|--|-----------------------|--|---|--|----------------|----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Fokusfeld           | Anspruch   | Unterthema            | Ziel   | Unterziel                                       | Leistungsindikator                                     | Zielwert       | Zieljahr       | 2021                                | 2022                                |
| Kreislaufwirtschaft | Wir verbessern unsere Prozesse sowie unsere Produkte, Lösungen und Services in Richtung einer Kreislaufwirtschaft. | Natürliche Ressourcen | Optimierung des Ressourcenverbrauchs                           | Reduktion der endlichen Ressourcen <sup>3</sup> | in Erarbeitung   | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k.A.                                | k.A.                                |
|                     |  | Abfall                | Optimierung des Abfalls  | Reduktion unseres Abfalls                       | Gesamtabfall (t)<br>· nicht gefährlich<br>· gefährlich | in Erarbeitung | in Erarbeitung | 12.994 t<br>· 11.862 t<br>· 1.132 t | 11.637 t<br>· 10.542 t<br>· 1.095 t |
|                     |  | Umweltbelastung       | Optimierung der Umweltbelastung                                | Reduktion unserer Umweltbelastung <sup>3</sup>  | in Erarbeitung   | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k.A.                                | k.A.                                |
|                     |  | Wassernutzung         | Optimierung des Wasserverbrauchs                               | Reduktion unseres Wasserverbrauchs              | Frischwasserverbrauch (m <sup>3</sup> )                | in Erarbeitung | in Erarbeitung | 128.196 m <sup>3</sup>              | 125.463 m <sup>3</sup>              |
|                     |  | Produktlebensende     | Optimierung des Lebens unserer Produkte, Lösungen und Services | in Erarbeitung <sup>3</sup>                     | in Erarbeitung   | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k.A.                                | k.A.                                |

| Gesellschaft                          |   |   |   |  |   |   |                |                |                |
|---------------------------------------|---|---|---|--|---|---|----------------|----------------|----------------|
| Fokusfeld                             | Anspruch  | Unterthema  | Ziel  | Unterziel  | Leistungsindikator  | Zielwert  | Zieljahr       | 2021           | 2022           |
| Fairer und attraktiver Arbeitgeber    | Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber.        | Arbeitsbedingungen  | Erweiterung von mobilem Arbeiten  | Bis 2023 kontinuierliche Erweiterung unserer konzernweiten Fernarbeitsmodelle auf 100% und Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit | Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren (%) | 100%  | 2023           | 80%            | 80%            |
|                                       |   | Gesundheit und Sicherheit   | Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter                   | Implementierung einer weitreichenden Konzernregelung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter                 | in Erarbeitung  | in Erarbeitung  | in Erarbeitung | k.A.           | in Erarbeitung |
|                                       |   | Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion  | Förderung einer vielfältigen, integrierenden und gerechten Unternehmenskultur | Steigerung der Chancengerechtigkeit  | • Mitarbeiter, deren Staatsangehörigkeit von dem Land ihres Körber-Standorts abweicht (%)   | in Erarbeitung  | in Erarbeitung | • 6,9%         | • 6,8%         |
|                                       |   |   |   |  | • Anteil der Mitarbeiter aus Minderheitengruppen (%)  |   |                | • k.A.         | • 1,9%         |
|                                       |   |   |   |  | Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte  | • Weibliche Beschäftigte im Unternehmen insgesamt (%) | in Erarbeitung | in Erarbeitung | • 19,7%        |
|                                       |   |   | • Weibliche Beschäftigte in Führungspositionen (%)                            |  |   | • 14,3%   | • 15,4%        |                |                |
|                                       |   |   | • Weibliche Beschäftigte in Top-Führungspositionen (%)                        |  |   | • k.A.  | • 6,7%         |                |                |
| Karriere-management und Weiterbildung | Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter | Bis 2023 nehmen 90% der Führungskräfte am weltweiten Talentförderprogramm (GPS) teil. | Anteil der Führungskräfte im Talentförderprogramm (GPS) <sup>4</sup> (%)      | 90%  | 2023  | k.A.  | 75%            |                |                |

| Gesellschaft                  |   |            |   |  |  |                                 |                  |               |               |
|-------------------------------|---|------------|---|--|--|---------------------------------|------------------|---------------|---------------|
| Fokusfeld                     | Anspruch  | Unterthema | Ziel  | Unterziel  | Leistungsindikator   | Zielwert                        | Zieljahr         | 2021          | 2022          |
| Interner Dialog               | Wir fördern den internen Dialog.                      |            | Unterstützung der Arbeitnehmervertretungen auf allen Mitbestimmungsebenen | • Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG                      | • Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG  | • 1 Treffen                     | • jährlich       | • k. A.       | • 1 Treffen   |
|                               |   |            |   | • Quartalsgespräche im Rahmen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG | • Treffen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG | • 4 Treffen                     | • jährlich       | • k. A.       | • 4 Treffen   |
|                               |   |            |   | • Betriebsrätetagung des Konzernbetriebsrats mit dem Konzernvorstand   | • Treffen des Konzernbetriebsrats mit dem Konzernvorstand  | • 1 Treffen                     | • jährlich       | • 1 Treffen   | • 0 Treffen   |
|                               |   |            |   | • Regelmäßiger Dialog und Austausch zwischen Geschäftsführungen und Arbeitnehmervertretern auf Unternehmensebene             | • Treffen des Wirtschaftsausschusses   | • 12 Treffen                    | • jährlich       | • k. A.       | • 12 Treffen  |
| Gesellschaftliches Engagement | Wir gestalten unsere gesellschaftliche Verantwortung. |            | Ausbau des gesellschaftlichen Engagements                                 | • Erweiterung unserer konzernweiten Spendenaktion um je 1.000 € pro Jahr bis 2026  | • Gesamtbetrag konzernweite Spendenaktion (Euro pro Jahr)*   | • 75.000 Euro + 1.000 Euro/Jahr | • jährlich       | • 75.000 Euro | • 76.000 Euro |
|                               |   |            |   | • Ausbau von Freiwilligenprogrammen im Konzern   | • in Erarbeitung   | • in Erarbeitung                | • in Erarbeitung | • k. A.       | • k. A.       |
|                               |   |            |   | • Ausgewählte Sponsoringaktivitäten  | • in Erarbeitung   | • in Erarbeitung                | • in Erarbeitung | • k. A.       | • k. A.       |

| Unternehmensführung                              |  |  |  |   |   |          |          |       |        |
|--|--|--|--|---|---|----------|----------|-------|--------|
| Fokusfeld  | Anspruch   | Unterthema   | Ziel   | Unterziel   | Leistungsindikator  | Zielwert | Zieljahr | 2021  | 2022   |
| Unternehmensethik                                | Wir folgen hohen ethischen Standards.              |  | Ausbau und Stärkung der Compliance-Kultur                      | Bis 2024 haben 90 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat.   | Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zur Unternehmensethik geschult wurden (%)  | 90 %     | 2024     | k. A. | 90 %   |
| Verantwortungsvolles Informationsmanagement      | Wir gehen verantwortungsvoll mit Informationen um. | Datenschutz  | Schutz Ihrer und unserer Daten                                 | Bis 2024 haben 80 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat.  | Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Verstößen gegen die Informationssicherheit und Datenschutz geschult wurden (%) <sup>5</sup> | 80 %     | 2024     | 78 %  | 36,4 % |
|  |  | Informationssicherheit   | Schutz vor Cyberangriffen                                      | Bis 2023 werden 80 % der IT-Infrastruktur durch das Cyber Defense Center (CDC) überwacht.   | Anteil der überwachten IT-Infrastruktur (%)   | 80 %     | 2023     | 50 %  | 66 %   |
|  |  |  | Zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden | Bis 2023 sind alle Software- und IT-Unternehmen des Körper-Konzerns mit ISO 27001 oder gleichwertig zertifiziert.                           | Anzahl der Software-/IT-Unternehmen mit einer ISO-27001- oder gleichwertigen Zertifizierung   | 4        | 2023     | 1     | 3      |
|  |  |  | Sicherheit hat oberste Priorität.                              | Jährlich sind 80 % der entsprechenden Mitarbeiter in Informationssicherheit geschult.   | Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Informationssicherheit geschult wurden (%)  | 80 %     | jährlich | 70 %  | 66 %   |
| Verantwortungsvolles Management der Lieferketten | Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten.    | Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte<br><br>Umweltgerichtete Praktiken unserer Lieferanten | Steigerung der Transparenz über CSR-Praktiken der Lieferanten  | Ab 2023 sind >90 % des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche CSR-Selbstbewertung der entsprechenden Lieferanten abgedeckt. | Anteil des relevanten Einkaufsvolumens, welches durch CSR-Selbstbewertung abgedeckt ist (%)   | > 90 %   | ab 2023  | k. A. | 80 %   |

<sup>1</sup> Für den Betrieb aller geeigneten Körper-Standorte mit Grünstrom wurde das Zieljahr von 2022 auf 2023 angepasst. Für den Betrieb aller geeigneten Körper-Standorte mit grünem Gas wurde das Zieljahr von 2023 auf 2025 angepasst.

<sup>2</sup> Aufgrund der aktuellen Marktsituation haben wir 2022 das Zieljahr von 2025 auf 2030 verschoben. Die Zielsetzung erfolgte zum heutigen Wissenstand ohne Berücksichtigung zukünftiger Marktveränderungen (beispielsweise durch neue Antriebe).

<sup>3</sup> Anhand der Ermittlung unserer Scope-3-Emissionen sowie der Durchführung von Life Cycle Assessments (LCA) in unseren Geschäftsfeldern erlangen wir schrittweise Transparenz, die als Basis zur Definition belastbarer Reduktionsziele dient.

<sup>4</sup> Diese Leistungsindikatoren befinden sich derzeit noch im Aufbau. Aus diesem Grund werden sie in der ESG-Kennzahlentabelle nicht dargestellt.

<sup>5</sup> Der Rückgang des Anteils ist auf abgelaufene Zertifikate zurückzuführen, die nicht erneuert wurden. Im Jahr 2023 wird ein funktionelleres System eingeführt.

Nachhaltigkeitsmanagement

# Unser Nachhaltigkeitsmanagement

**Im Körper-Konzern betrachten wir Nachhaltigkeit ganzheitlich und funktionsübergreifend. Wir sind entschlossen, mit unserer Erfahrung, unseren Aktivitäten und unserer technologischen Expertise eine bessere und nachhaltigere Zukunft zu gestalten.**

Das „Haus der Nachhaltigkeit“ von Körper bildet die Grundlage für unser Handeln. Nachhaltigkeit ist integraler und wertschöpfender Bestandteil der Unternehmensstrategie von Körper.

## Analyse unserer wesentlichen Themen

Im Jahr 2021 haben wir eine initiale Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Zu Beginn lag der Fokus auf einer umfangreichen Literaturanalyse, der Analyse zu Nachhaltigkeitsthemen in den für uns relevanten Branchen sowie einer Untersuchung zu industriellen Risiken. Zudem haben wir die für uns wichtigsten Stakeholdergruppen definiert. In qualitativen Interviews mit externen Nachhaltigkeitsexperten, dem Körper-Konzernvorstand sowie unseren Leitern der Group Functions haben wir anschließend weitere mögliche Themen gesammelt. Die daraus entstandene Themenliste haben wir nach Prioritäten sortiert und bewertet. Die Sichtweisen unserer Stakeholder wurden durch die Verantwortlichen eingebracht, die in engem Austausch mit den jeweiligen Stakeholder-Gruppen stehen. So entstand eine Wesentlichkeitsmatrix für jedes

Körper-Geschäftsfeld. Die Ergebnisse jedes Geschäftsfelds wurden anschließend auf Basis der Mitarbeiteranzahl im Geschäftsfeld gewichtet und auf Konzernebene zusammengefasst. Die priorisierten Themen haben wir daraufhin in einem geschäftsfeldübergreifenden Gremium diskutiert und verabschiedet. Als Ergebnis wurden von uns insgesamt acht übergeordnete wesentliche Themen, unsere sogenannten Fokusfelder, identifiziert. Fünf Fokusfelder haben wir zusätzlich mit relevanten Unterthemen präzisiert. Die von uns identifizierten wesentlichen Themen sind:

- Klimaschutz
- Kreislaufwirtschaft
- Fairer und attraktiver Arbeitgeber
- Interner Dialog
- Gesellschaftliches Engagement
- Unternehmensethik
- Verantwortungsvolles Informationsmanagement
- Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

Im Zuge der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements haben wir im Jahr 2022 die Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse überprüft. Das Management von Menschenrechtsrisiken wurde neu aufgenommen und als Ergänzung zum Unterthema Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte im Fokusfeld Verantwortungsvolles Management der Lieferketten verortet.

Wir werden auch künftig unsere wesentlichen Themen regelmäßig überprüfen und uns im Zuge der Anforderungen aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) mit einer entsprechenden Wesentlichkeitsanalyse vorbereiten.

## Unser „Haus der Nachhaltigkeit“

Aus dem Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse haben wir unser „Haus der Nachhaltigkeit“ entwickelt. Wir haben unser Nachhaltigkeitsmanagement entlang der drei Dimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung strukturiert und unsere Fokusfelder entsprechend verortet. Alle Fokusfelder und deren Unterthemen haben wir übersichtlich in unserem „Haus der Nachhaltigkeit“ aufgeführt. Außerdem haben wir unsere Produkte, Lösungen und Services in das „Haus der Nachhaltigkeit“ integriert. Für jedes Fokusfeld haben wir Ansprüche und Ziele mit Indikatoren zur Steuerung und Messung definiert. So setzen wir unsere strategischen Schwerpunkte für Nachhaltigkeit auf Konzern- wie Geschäftsfeld-ebene und machen unsere Nachhaltigkeitsstrategie zum integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie von Körper.

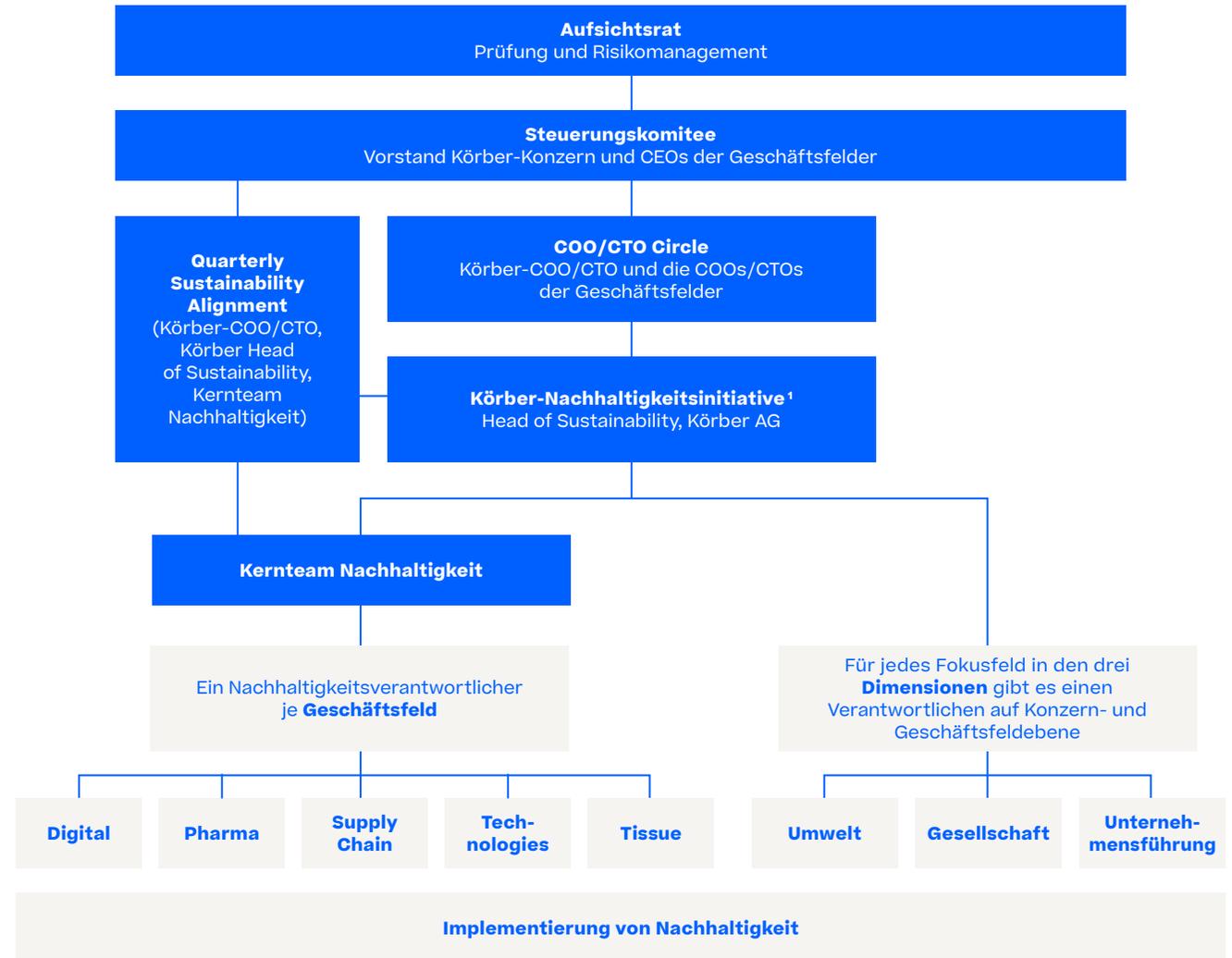
In der Diskussion mit dem geschäftsfeldübergreifenden Gremium haben sich die drei Fokusfelder Klimaschutz, Fairer und attraktiver Arbeitgeber sowie Verantwortungsvolles Management der Lieferketten mit folgenden Ansprüchen als besonders wichtig für uns herausgestellt:

- Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch.
- Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber.
- Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten.

### Unsere Organisationsstruktur

Nachhaltigkeit ist bei der Körber AG im Vorstand verankert und wird vom Chief Operations Officer (COO) und Chief Technology Officer (CTO) verantwortet. Durch den intensiven Dialog und die Interaktion mit den wichtigsten Stakeholdern berücksichtigt der Vorstand deren Anliegen beim Thema Nachhaltigkeit. Das zugehörige Nachhaltigkeitsteam ist geschäftsfeld- und funktionsübergreifend aufgestellt und wird von der Head of Sustainability des Körber-Konzerns gesteuert. In jedem Körber-Geschäftsfeld haben wir einen Verantwortlichen für Nachhaltigkeit definiert. Zusätzlich haben wir für jedes Fokusfeld klare fachliche Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für den Konzern und seine Geschäftsfelder sowie für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegt.

Das Kernteam, bestehend aus den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit der Geschäftsfelder und der Head of Sustainability des Körber-Konzerns, trifft sich wöchentlich, um die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und umzusetzen. Alle drei Monate trifft sich das Kernteam, um zusammen mit dem COO/CTO des Körber-Konzerns im Detail die erforderlichen Weiterentwicklungen, Maßnahmen und Entscheidungen zu besprechen. Sie werden durch den ebenfalls vierteljährlich stattfindenden COO/CTO Circle diskutiert und verabschiedet. In diesem Gremium kommen unter der Leitung des COO/CTO des Körber-Konzerns die COOs und CTOs aller Geschäftsfelder zusammen. Nachhaltigkeit ist dabei fester Bestandteil der Agenda. Alle Maßnahmen werden mit dem Steuerungskomitee für Nachhaltigkeit abgestimmt. Diesem gehören der



<sup>1</sup> Und weitere Fachexperten beispielsweise aus Kommunikation und Controlling.

Vorstand des Körper-Konzerns sowie die jeweiligen CEOs unserer Geschäftsfelder und die Head of Sustainability des Körper-Konzerns an. Für die Umsetzung der Maßnahmen sind die Fokusfeldverantwortlichen und die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der jeweiligen Geschäftsfelder zuständig. Unserem Aufsichtsrat kommt die Rolle der unabhängigen Prüfung zu. Er ist das höchste Kontrollorgan der Körper AG und besteht aus insgesamt zwölf Mitgliedern: sechs Anteilseignervertretern, zu denen ein gesetzlicher Vertreter der Körper-Stiftung (Alleinaktionärin) gehört, sowie sechs Arbeitnehmervertretern. Der Aufsichtsrat ist mit vier Frauen aufseiten der Arbeitnehmervertreter besetzt und nimmt seine Aufgaben gemäß Aktiengesetz wahr, indem er unter anderem den Vorstand berät und kontrolliert. Es finden regelmäßige Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Vorstand den Aufsichtsrat über relevante wirtschaftliche, soziale und ökologische Themen informiert und diese bespricht. Der Aufsichtsrat verständigt sich zudem mit dem Vorstand über die Unternehmensstrategie, in der Nachhaltigkeit als zentraler Bestandteil verankert ist. Hierfür stellen der Vorstand und das Nachhaltigkeitsteam dem Aufsichtsrat alle notwendigen Informationen für die Bewertung strategischer und operativer Entscheidungen hinsichtlich Nachhaltigkeit aktiv zur Verfügung. Darüber hinaus werden wesentliche ökonomische Risiken in der Risikoinventur identifiziert und als Risikobericht einmal im Jahr an den Aufsichtsrat gegeben. Dabei werden auch ökologische und soziale Risiken betrachtet, sofern sie zu ökonomischen Risiken führen können.

### Unser verantwortungsvolles Handeln

Der Körper-Konzern bekennt sich in seinen Grundsätzen und Unternehmenswerten dazu, alle geltenden Gesetze einzuhalten und hohe ethische Standards umzusetzen. Hierbei orientieren wir uns insbesondere an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Im Berichtsjahr haben wir eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken veröffentlicht. Wir haben verschiedene Aspekte in den jeweiligen Konzernrichtlinien verankert und für alle Mitarbeiter durch das konzernweite Intranet zugänglich gemacht. Hierzu gehört zum Beispiel der Verhaltenskodex für unsere Mitarbeiter (Code of Conduct). Mit Managementsystemen für unser Risikomanagement, unser Umwelt- und Energiemanagement und den Arbeitsschutz sowie weiteren Mechanismen wie der Lieferantenüberprüfung stellen wir verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln im gesamten Körper-Konzern sicher. Im Rahmen unserer Verantwortung fokussieren wir spezifische Stakeholder-Gruppen und beziehen sie ein. Darunter befinden sich keine gefährdeten oder schutzbedürftigen Gruppen. Ergänzend haben wir ein Hinweisgeber-system etabliert, auf das Mitarbeiter ebenso wie Dritte Zugriff haben, um Anliegen oder potenzielle negative Auswirkungen zu melden.

### Unsere Managementsysteme

Für die Verbesserung von sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten haben wir Konzepte und Instrumente integriert, die durch entsprechende Managementsysteme unterstützt werden. Aufgrund struktureller und technischer Anforderungen werden die Managementsysteme dezentral verwaltet. Gleichzeitig bewerten wir kontinuierlich, ob eine Ausweitung auf weitere Körper-Standorte jeweils zielführend ist. Weitere Managementsysteme und Ansätze sind in den entsprechenden Fokusfeldern erwähnt, zum Beispiel ISO 27001 im Fokusfeld Informationsmanagement. Darüber hinaus haben zwei Standorte ein Umweltmanagementsystem nach EMAS etabliert.

| System   | Abdeckung                       |
|--|---------------------------------|
| ISO 14001 (Umweltmanagement)                           | 31,4 % der Produktionsstandorte |
| ISO 45001, OHSAS 18001, MASE (Arbeitsschutzmanagement) | 25,7 % der Produktionsstandorte |
| ISO 50001 (Energiemanagement)                          | 11,4 % der Produktionsstandorte |

## Unsere EcoVadis-Ratings für das Geschäftsjahr 2022

| Einheit   | EcoVadis-Rating |
|---|-----------------|
| Geschäftsfeld Technologies  | Silber          |
| Geschäftsfeld Tissue  | Bronze          |
| <b>Aus dem Geschäftsfeld Supply Chain</b>   |                 |
| Körper Supply Chain Logistics GmbH  | Gold            |
| <b>Aus dem Geschäftsfeld Pharma</b>   |                 |
| Körper Pharma Packaging Materials S.R.O.  | Gold            |
| Körper Pharma Inspection GmbH   | Silber          |
| Körper Pharma Packaging AG  | Silber          |
| Körper Pharma Packaging GmbH  | Silber          |
| Körper Pharma, Inc.   | Silber          |
| Körper Pharma Packaging Materials AG  | Silber          |
| Körper Pharma Software GmbH, Körper Pharma Software, Inc., Körper Pharma Software Ltd. und Körper Pharma Austria GmbH | Bronze          |
| <b>Aus dem Geschäftsfeld Digital</b>  |                 |
| DAIN Group Oy   | Silber          |



### EcoVadis-Zertifizierung

EcoVadis ist eine unabhängige Plattform für CSR-Bewertungen und prüft in den vier Dimensionen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Nachhaltige Beschaffung und Ethik. In den vergangenen Jahren haben wir für unsere Geschäftsfelder und einzelne Unternehmungen bereits erfolgreiche EcoVadis-Bewertungen durchgeführt und konnten gute bis sehr gute Ergebnisse erzielen.

Anfang des Jahres 2023 sind wir den nächsten Schritt gegangen und haben eine konsolidierte Bewertung des gesamten Körper-Konzerns auf Basis der Daten für 2022 gestartet. Das Ergebnis zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind: Der Körper-Konzern ist für seine Nachhaltigkeitsleistung erstmals mit dem Gold-Standard ausgezeichnet worden.

Stakeholdermanagement

# Interaktion mit unseren Stakeholdern

**Durch den engen Dialog und die Interaktion mit unseren wichtigsten Stakeholdern verstehen wir ihre Anliegen beim Thema Nachhaltigkeit und gehen darauf ein.**

Als global agierender Technologiekonzern sind wir Teil eines weitreichenden Netzwerks aus Akteuren. Zusammen mit externen Experten und unserem Nachhaltigkeitsmanagement haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021 unsere wichtigsten Stakeholder-Gruppen identifiziert: Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, die Gesellschaft sowie Banken und Investoren. Diese Stakeholder prägen unsere Arbeit ebenso, wie alle vom gemeinsamen Dialog profitieren. Wir pflegen einen regelmäßigen, offenen Dialog mit unseren Stakeholder-Gruppen. Diese wichtige Aufgabe übernehmen die Fachabteilungen; bei Nachhaltigkeitsthemen wird auch das Nachhaltigkeitsteam eng eingebunden. In verschiedenen Interaktionsformaten tauschen wir uns über Themen, Fragen und Anliegen mit unseren Stakeholdern aus, insbesondere darüber, was sie in Bezug auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung bewegt. So können wir frühzeitig auf diese Bedürfnisse eingehen und die Erkenntnisse in unsere unternehmerischen Entscheidungen einfließen lassen. Die Häufigkeit der Interaktion und die Art der Zusammenarbeit richten wir individuell nach den Bedürfnissen der jeweiligen Stakeholder-Gruppe aus.



## Kunden

Unsere Kunden und ihre Bedürfnisse stehen im Fokus unserer unternehmerischen Aktivitäten. Wir suchen daher aktiv das Gespräch, etwa bei regelmäßigen Kundenbesuchen, an unseren Standorten oder durch Einladungen in unsere digitalen Showrooms. Ebenso nutzen wir die Teilnahme an Ausstellungen, Messen und Events zum laufenden Austausch, um die Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden zu verstehen, adäquat darauf zu reagieren und Handlungsfelder für die Zukunft zu definieren. Bei der nachhaltigen Ausrichtung unserer Produkte, Lösungen und Services spielt die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden eine zentrale Rolle.

In gemeinsamen Workshops entwickeln wir mit unseren Kunden innovative Lösungen; darüber hinaus geben wir unser Fachwissen in themenspezifischen Webinaren und individuellen Online-Masterclasses an die Kunden weiter. Über unsere globale Vertriebsorganisation mit regionalen Sales- und Service-Hubs sowie lokalen Dienstleistungsangeboten sind wir für unsere Kunden immer erreichbar. Die Zufriedenheit unserer Kunden in Bezug auf Software, Service, Anlagen und technische Ausstattung erheben wir regelmäßig durch strukturierte Kundenfeedbacks. Wir agieren auf Kundenwunsch als integrierter „One-Stop-Shop“, um unsere Kunden ganzheitlich und geschäftsfeldübergreifend zu unterstützen. Das hilft, Schnittstellen und Fehlermöglichkeiten zu reduzieren, um effiziente Gesamtlösungen – voll integriert und automatisiert – anbieten zu können.

## Lieferanten

Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um gemeinsam zu wachsen, Innovation zu fördern und nachhaltige Lieferketten aufzubauen. Im partnerschaftlichen Austausch mit unseren Lieferanten können wir innovative Lösungen entwickeln und unsere Abläufe effizient gestalten. Mit unseren konzernweiten Standards sorgen wir für ein einheitliches Lieferantenmanagement, klar definierte Prozesse und den kontinuierlichen Dialog mit Lieferanten. Im Jahr 2022 haben wir die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in unsere Lieferantenmanagementprozesse integriert. Unter anderem wurden unsere Vertragswerke aktualisiert und das Risikomanagement um Themen wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck in der Lieferkette erweitert. Unsere Lieferantenbewertung und die zugrunde liegenden Kriterien kommunizieren wir transparent, unter anderem in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten. Soziale und umweltbezogene Praktiken der Lieferanten sind dabei ein wesentliches Bewertungskriterium. Gemeinsam mit den Lieferanten werden Aktionspläne definiert, um die Lieferantenbewertung nachhaltig zu verbessern und eine langfristige Partnerschaft zu etablieren. Durch Audits überprüfen wir regelmäßig die Einhaltung unserer Standards und Richtlinien, vor allem in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz. Wichtige Grundlagen hierfür sind unter anderem unser Verhaltenskodex für Lieferanten sowie unsere erweiterten Einkaufs-

bedingungen. Unserer digitalen Plattform für Nachhaltigkeit in der Lieferkette, IntegrityNext, sind mehr als 4.000 Körber-Lieferanten angebunden, die mehr als 80 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens abdecken.

Durch regelmäßige Lieferantentage und Townhall-Meetings informieren wir unsere Lieferanten über aktuelle und zukünftige Entwicklungen des Körber-Konzerns. Highlights im Jahr 2022 waren die europäischen und italienischen Lieferantentage.

## Mitarbeiter

Der offene und konstruktive Dialog mit unseren Mitarbeitern ist für unser Selbstverständnis als attraktiver und fairer Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Im Intranet teilen wir interne und externe Nachrichten und bieten die Möglichkeit, über Kommentare mit uns zu kommunizieren. Das gilt sowohl auf Konzern- wie auf Geschäftsfeldebene. Jeder Mitarbeiter kann über verschiedene Kanäle mit jedem Vorstandsmitglied direkt in Kontakt treten. Unsere Führungsprinzipien sind konzernweit ausgerollt und werden in Führungskräftefortbildungen trainiert.

Wir haben eine eigene E-Mail-Adresse eingerichtet, die unsere Mitarbeiter zum Austausch von Nachhaltigkeitsthemen in Anspruch nehmen können. In einem eigens eingerichteten Teams-Workspace teilen wir konzernweit Wissen und Informationsmaterial zu Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus unterstützen wir den Dialog mit allen Gremien der Mitbestimmung. Besondere Formate wie die globale virtuelle

Körper Career Week 2022 bieten aktuellen und zukünftigen Mitarbeitern an fünf Tagen Einblicke in unsere Heimat für Unternehmer sowie unsere vielfältigen Karrieremöglichkeiten.

### Gesellschaft

Im Sinne einer dialogorientierten Unternehmenspolitik laden wir alle Interessierten sowie Presse und Medien zum offenen und transparenten Austausch ein. Über ein jedem zugängliches Kontaktformular auf unserer Website freuen wir uns über Anregungen, Fragen oder konstruktive Kritik. Zudem geben wir in der Körper Xperience einen tiefen Einblick in unsere traditionsreiche Vergangenheit, unsere neuesten Innovationen und Trends und Technologien von morgen. In den sozialen Medien fördern wir den inspirierenden, offenen Austausch mit unseren Stakeholdern, um auch hier langfristige Beziehungen aufzubauen. Dabei kommunizieren wir auf Augenhöhe, bleiben objektiv und sachlich.

Forschung und Entwicklung sind für uns als Technologiekonzern ein zentrales Anliegen, denn sie verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung. Wir stärken unsere Verbindungen zu Wissenschafts- und Bildungseinrichtungen, indem wir Universitätsprogramme unterstützen, an Forschungsprojekten mitwirken und uns mit der akademischen Gemeinschaft austauschen. Wir engagieren uns zudem in Fach- und Branchenverbänden sowie Initiativen.

Wir setzen uns für gesellschaftliche und humanitäre Themen ein und zeigen Haltung. Die Unterstützung unter anderem von Flüchtlingshilfsprogrammen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine war für uns im Jahr 2022 eine Selbstverständlichkeit. In unserer jährlichen konzernweiten Spendenaktion können die Mitarbeiter über die Zielorganisationen mitentscheiden. Zudem unterstützt Körper im Rahmen eines Sponsorings Initiativen wie den Klub der Künste in Hamburg. Die Förderung von Kunst und Kultur war bereits für unseren Gründer Kurt A. Körper wichtig und wird in diesem Sinne fortgeführt.

### Banken und Investoren

Für einen weltweit tätigen Technologiekonzern wie die Körper AG hat der intensive Austausch über Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (englische Abkürzung: ESG) mit Akteuren im Kapital- und Finanzmarkt einen hohen Stellenwert. Die dem Gemeinwohl verpflichtete Eigentümerstruktur setzt mit der Körper-Stiftung hierbei besondere Maßstäbe.

Wir stehen zu ESG-relevanten Themen regelmäßig auch auf höchster Leitungsebene im Dialog mit unseren Investoren, Kernbanken, Asset-Management- und Kapitalverwaltungsgesellschaften. So aktualisieren wir beispielsweise im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der gesetzlichen Anforderungen zusammen mit unseren Finanzpartnern laufend unsere Positionierung in der aktiven Kapitalanlage. Durch eine Negativliste mit verschiedenen Kriterien wollen wir ESG-kritische Emittenten immer weiter ausschließen.



### Die Körper-Stiftung

Alleinige Aktionärin der Körper AG ist die Körper-Stiftung. Sie unterstützt die auf nachhaltiges, profitables Wachstum ausgerichtete Strategie. Die Körper-Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung, die für gesellschaftliche Verantwortung einsteht.

Produkte, Lösungen und Services

## Unsere Produkte, Lösungen und Services

**Seit mehreren Jahrzehnten sind unsere Maschinen, Anlagen und Softwareangebote in vielen Industrien unverzichtbar. Indem wir Nachhaltigkeit schrittweise einbeziehen, gestalten wir die Zukunft – gemeinsam mit unseren Partnern.**



Unsere Aktivitäten ermöglichen ein besseres Leben für heutige und zukünftige Generationen.

# 80 %

der Umweltauswirkungen eines Produkts können schon in der Entwicklungs- und Designphase vermieden werden.

### Wir sind Körper

Mit innovativen Lösungen und Spitzentechnologien gestalten wir bei Körper die Zukunft. Unser Anspruch dabei: Marktführerschaft durch Technologieführerschaft. In den fünf Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain, Technologies und Tissue bieten wir Produkte, Lösungen und Services, die begeistern.

**Unser Geschäftsfeld Digital** entwickelt digitale Geschäftsmodelle und forciert die digitale Weiterentwicklung des gesamten Konzerns.

**Unser Geschäftsfeld Pharma** bietet Lösungen für sichere und effiziente Prozesse bei der Herstellung, Inspektion und Verpackung pharmazeutischer Produkte sowie zur Rückverfolgbarkeit von Arzneimitteln.

**Im Geschäftsfeld Supply Chain** bieten wir eine breite Palette führender Lösungen, mit denen unsere Kunden die Komplexität der Lieferkette beherrschen.

**Das Geschäftsfeld Technologies** entwickelt maßgeschneiderte Lösungen in den Bereichen Maschinen, Anlagen, Software, Messgeräte, Aromen sowie für Serviceangebote mit Schwerpunkt in der Tabak- und Genussmittelindustrie.

**Unser Geschäftsfeld Tissue** bietet innovative Verarbeitungs- und Verpackungslösungen für Hygienepapiere.

### Ecodesign auf den Weg gebracht

Nachhaltigkeit ist Teil unserer Unternehmensstrategie. Die Berechnung des unternehmerischen CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks hat es klar gezeigt: Den größten Hebel haben wir bei Körper im Scope 3, speziell im Scope 3.1 (eingekaufte Güter und Dienstleistungen) sowie im Scope 3.11 (Verwendungsphase der verkauften Produkte, Lösungen und Services bei den Kunden).

**»Für nachhaltige Produkte, Lösungen und Services entwickeln wir mit Leidenschaft Innovationen – gemeinsam mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten sowie weiteren Geschäftspartnern.«**

Stephan Seifert, Vorsitzender des Vorstands der Körper AG

Gleichzeitig haben Produkt-Lebenszyklusanalysen (LCA) gezeigt<sup>1</sup>, dass 80 Prozent der Umweltauswirkungen von Produkten schon in der Entwicklungs- und Designphase entschieden werden – und demnach dort auch ein wichtiger Ansatzpunkt zur Vermeidung von CO<sub>2</sub>e-Emissionen liegt. Darum haben wir in den vergangenen Jahren Ecodesign bei Körper auf den Weg gebracht. Wir sind überzeugt, dass es viele Möglichkeiten gibt, unsere Maschinen und Anlagen umweltfreundlicher zu machen. Einerseits in ihrer Herstellung – zum Beispiel bei der Auswahl der eingesetzten Materialien und wie energieintensiv diese produziert werden. Aber auch

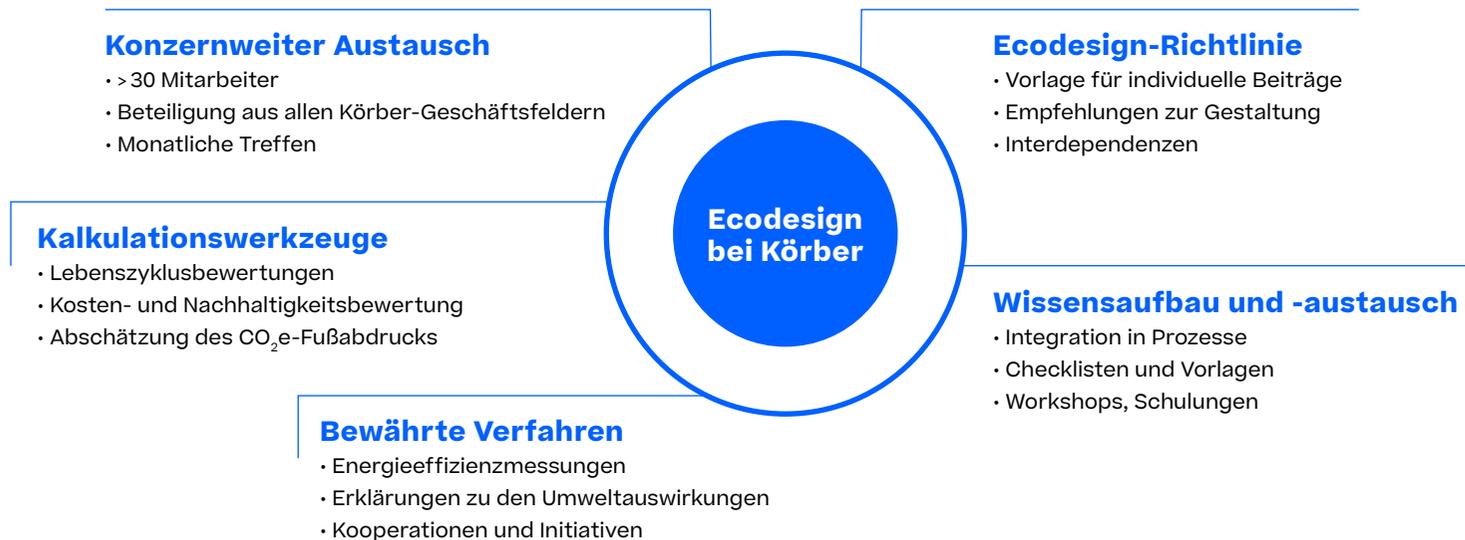
<sup>1</sup> Mit Ecodesign zu einer ressourcenschonenden Wirtschaft, Technologieland Hessen, 2021. Kreislaufwirtschaft und Ecodesign – Technologieland Hessen (technologieland-hessen.de).

die Nutzung unserer Produkte, Lösungen und Services hat vielfältige Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, die wir gestalten können – etwa im Hinblick auf Energieeffizienz und Emissionen, Ersatzteile und Recycling, aber auch Lärm und Sicherheit.

Alle Mitarbeiter können einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Bei rund 12.500 Mitarbeitern an mehr als 100 Standorten braucht es gute Strukturen und Prozesse, um gezielt nachhaltige Innovationen voranzutreiben. Das Nachhaltigkeitsteam begleitet und orchestriert gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der fünf Geschäftsfelder den Prozess zu mehr Nachhaltigkeit in den Produkten. Bei unserem Technology Innovation Summit im Mai 2022 stellten Mitarbeiter nachhaltige Produkte, Lösungen und Services sowie

neue Ideen aus den verschiedenen Geschäftsfeldern vor. Seitdem findet der Austausch zu den Ecodesign-Aktivitäten in einer Community mit mehr als 30 Teilnehmern über die fünf Geschäftsfelder hinweg statt. Parallel entstand der Ecodesign-Thinktank mit fünf Vertretern aus den verschiedenen Geschäftsfeldern. Dieser hat zum Beispiel die Ecodesign-Richtlinie erarbeitet und koordiniert nun die Ecodesign Community. Im April 2023 wurde das Center of Excellence (CoE) Ecodesign zur Entwicklung eines konzernweiten Konzepts für Lebenszyklusanalysen und Ecodesign-Projekte gegründet. Damit soll künftig die Optimierung unserer Produkte, Lösungen und Services hinsichtlich CO<sub>2</sub>e, Kosten, Funktionalität und Kundennutzen ermöglicht werden. Das CoE ist Teil der K.Innovation Community.

## Austausch- und Zusammenarbeitsformate für Ecodesign



### Die Ecodesign-Richtlinie

Im Jahr 2022 wurde die Körper-Ecodesign-Richtlinie entwickelt. Sie unterstützt bei der Abwägung verschiedener Anforderungen (technisch, ökonomisch, ökologisch) in der Produktentwicklung und definiert das grundlegende Verständnis für Ecodesign. Die Körper-Ecodesign-Richtlinie stellt Entwicklern, Ingenieuren und Designern Grundlagen und Kriterien zur Verfügung, aufgrund derer sie eine optimale technische Lösung unter Berücksichtigung aller relevanten Aspekte wählen können. Neben traditionellen Designkriterien wie Leistung, Qualität und Kosten kommen vielfältige Umweltaspekte auf den Prüfstand, beispielsweise Material- und Energieinput, die Beschaffung von Material, Nebenprodukte, Wiederverwertbarkeit, Recycling, Emissionen und Abfall.

### Beispiele für nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services sind ein wichtiger Teil in unserem „Haus der Nachhaltigkeit“. Wir setzen unser Know-how und unsere Leidenschaft für Innovation und exzellente Produktionsprozesse dafür ein, unsere Produkte, Lösungen und Services noch nachhaltiger zu gestalten. Auch in diesem Bereich streben wir nach Marktführerschaft durch Technologieführerschaft.

Wir tragen mit Nachhaltigkeit in unseren Produkten, Lösungen und Services dazu bei, dass wir auch zukünftig Marktführerschaft durch Technologieführerschaft erreichen. Die Beispiele zeigen, dass alle Bereiche einen Beitrag leisten.

**»Ich bin der festen Überzeugung, konsequent gehandhabter betrieblicher Umweltschutz schmälert nicht die Ertragskraft eines Unternehmens, sondern hilft, sie auf Dauer zu sichern. Hierbei steht es verantwortungsvoll handelnden Unternehmen gut an, eine Vorreiterrolle zu spielen und Umweltbelastungen aus eigenem Antrieb zu verringern – unabhängig von gesetzlichen Entscheidungen.«**

Kurt A. Körber, Konzerngründer, 1992

#### Geschäftsfeld Digital



#### Künstliche Intelligenz für höhere Genauigkeit

Im Geschäftsfeld Digital dreht sich alles um Digitalisierung. Mit *InspectifAI* haben wir eine Softwarelösung entwickelt, die unabhängig von der jeweiligen pharmazeutischen Prüfmaschine arbeitet. Künstliche Intelligenz erhöht die Genauigkeit der visuellen Inspektionen und verbessert die Ergebnisse. Dies führt zu mehr Sicherheit für die Patienten und rettet wertvolle pharmazeutische Produkte, die mit herkömmlichen Sichttechnologien fälschlicherweise zurückgewiesen werden.

[Mehr erfahren](#)

→ [InspectifAI](#)

#### Geschäftsfeld Pharma



#### Graspapier-Verpackungen für die Pharmaindustrie

Das Geschäftsfeld Pharma ist einer der international führenden Systemanbieter für die Pharma- und Biotech-Branche. Im Mai 2022 wurde Körber im Rahmen der *Pharmapack 2022* mit dem renommierten *Pharmapack Sustainability Initiative Award* ausgezeichnet. Die innovative Verpackung aus Graspapier überzeugte die Jury mit Nachhaltigkeit, Qualität, Sicherheit. Graspapier bietet Unternehmen aus der Pharmaindustrie eine interessante Alternative zu Verpackungen aus recyceltem Papier und Karton. Graspapier für Faltschachteln ersetzt bis zu 40 Prozent der Fasern durch Grasfasern, was klare Vorteile hat:

- Die Herstellung benötigt deutlich weniger Wasser und Energie und spart dadurch bis zu 95 Prozent der CO<sub>2</sub>e-Emissionen ein.
- Durch die nahezu unbegrenzte regionale Verfügbarkeit von Gras verkürzen sich Transportwege.
- Verpackungen aus Graspapier sind zu 100 Prozent kompostierbar, da sie auf chemische Zusätze verzichten. Der nachwachsende Rohstoff Gras hat deutlich kürzere Wachstumszyklen als Holz.

[Mehr erfahren](#)

→ [Success Story: Graspapier-Verpackungen](#)

### Geschäftsfeld Supply Chain



#### **Modulare, energieeffiziente Palettiersysteme**

Steigende Energiepreise treiben Logistik- und Produktionskosten in die Höhe. Unser Competence Center Manufacturing Logistics im Geschäftsfeld Supply Chain bietet energieintensiven Unternehmen Lösungen zur Senkung des Energieverbrauchs an. Durch innovative Produktlösungen wird die Trägheit des Hebebands und der Kompressionseinheit durch präzise Gegengewichte kompensiert. Dies ermöglicht den Einsatz kleinerer Motoren im Hubwerk und die Rückgewinnung von Energie während der Abwärtsbewegung. Die mittlere Version des Lagenpalettierers PA15 verbraucht 1,2 Kilowatt pro Betriebsstunde und benötigt damit bis zu 85 Prozent weniger Energie als vergleichbare Marktlösungen.

Die Ressourcenschonung des Produktlebenszyklus ist ebenso im Fokus: Von der Auswahl der Rohstoffe über den Herstellungsprozess bis hin zur Montage am regionalen Standort achten wir auf Nachhaltigkeit. Der modulare Aufbau ermöglicht einfache Anpassungen an die Produktionsleistung, den Produktinhalt, das Produktgewicht und neue Gegebenheiten.

[Mehr erfahren](#)

→ [Palettierroboter – Körper Supply Chain](#)

### Geschäftsfeld Technologies



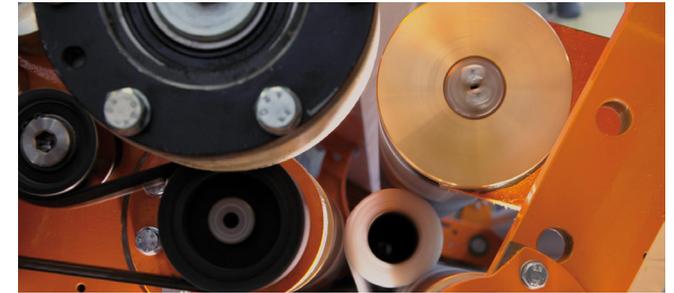
#### **Neue Anwendungen aus bestehendem Know-how**

Auch im Geschäftsfeld Technologies suchen unsere Mitarbeiter kontinuierlich nach neuen Anwendungsmöglichkeiten, und Nachhaltigkeit spielt dabei eine wichtige Rolle. Ein Beispiel: Der Straw Maker stellt Papiertrinkhalme her, die 50 Prozent weniger Klebstoff benötigen als vergleichbare Produktionslinien. Das reduziert Kosten und Umweltwirkungen. Körper wendet das Wissen an, das über viele Jahre aus den Produktions- und Automatisierungsprozessen von Filter produzierenden Maschinen gewonnen wurde, und entwickelt das Know-how stetig weiter. Unser Beitrag für eine Welt mit weniger Plastikstrohhalmen.

[Mehr erfahren](#)

→ [Technologies](#)

### Geschäftsfeld Tissue



#### **Kontaktloses Erwärmen – eine patentreife Erfindung**

Im Geschäftsfeld Tissue haben wir eine innovative Technologie entwickelt, die zum Patent angemeldet wurde. Das System Warm-up Contactless erhitzt die Prägewalzen von außen, erhöht die Festigkeit und damit das Volumen des Endprodukts, während die Qualität in Bezug auf Zugfestigkeit, Weichheit und Saugfähigkeit erhalten bleibt. Diese Technik ermöglicht die Produktion von großvolumigen Rollen mit weniger Papier und weniger Fasern und bietet somit eine nachhaltigere und wirtschaftlichere Alternative zu herkömmlichen Verarbeitungsverfahren. Herkömmliche Heißprägesysteme in der Tissue-Branche sind komplexer zu installieren, teurer in der Wartung und kapitalintensiver, insbesondere bei vorhandenen Maschinen, da die Prägewalzen ersetzt werden müssen. Körper hat das weltweit erste System entwickelt, das elektromagnetische Induktion für die Prägung nutzt. Dank der elektromagnetischen Induktion erwärmt unser zum Patent angemeldetes kontaktloses Aufwärmesystem die Prägewalzen von außen, ohne dass ein physischer Kontakt mit den Walzen selbst erforderlich ist. Die Plug-and-Play-Lösung Warm-up Contactless reduziert den Energiebedarf um bis zu 60 Prozent. Gleichzeitig verlängert sie den Lebenszyklus der Maschinen.

[Mehr erfahren](#)

→ [Warm-up Contactless](#)

## Drei Fragen an Erich Hoch

COO/CTO bei Körber,  
Mitglied des Vorstands der Körber AG



### Wo kann Körber besonders viel bewegen?

Als Technologiekonzern liegen unsere maßgeblichen Hebel zur Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen im Scope 3.1 (eingekaufte Güter und Dienstleistungen) sowie im Scope 3.11 in der Verwendung der gekauften Produkte, Lösungen und Services. Hier setzen wir auf systematische Ansätze wie Ecodesign und die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden – denn nur gemeinsam können wir CO<sub>2</sub>e-Emissionen über Lieferketten hinweg reduzieren.

### Was hat Körber schon erreicht?

Wir arbeiten bereits seit mehreren Jahren an der Reduktion des Energieverbrauchs unserer Maschinen und Anlagen und konnten dadurch deutliche Verbesserungen erzielen. Zum Beispiel mit dem Multi Segment Maker des Geschäftsfelds Technologies oder dem Lagenpalettierer PA15 des Geschäftsfelds Supply Chain. Dieser verbraucht bis zu 85 Prozent weniger Energie als vergleichbare Marktlösungen.

[Mehr erfahren](#)

→ [Multi Segment Maker](#)

→ [Palettierroboter – Körber Supply Chain](#)

### Welche Schwerpunkte setzt Körber in puncto Innovation und Nachhaltigkeit?

Wir identifizieren frühzeitig nachhaltige Spitzentechnologien und bringen diese zur Anwendung. Es ist unser eigener Anspruch, auch zukünftig weiterhin innovative Produkte wie den Körber Cell Maker neu zu entwickeln. Dabei steht für uns an oberster Stelle, systematisch unser Portfolio mithilfe von Ecodesign auszubauen, um unseren Kunden weiterhin nachhaltige Produkte, Lösungen und Services anzubieten.

[Mehr erfahren](#)

→ [Energiespeicher: der Körber Cell Maker](#)



### Unsere Fortschritte 2022

- Ecodesign-Richtlinie erarbeitet sowie Strukturen und Prozesse zur Umsetzung etabliert
- Beispiele für nachhaltige Produkte, Lösungen und Services aus allen Geschäftsfeldern für alle Beteiligten verfügbar gemacht
- Nachhaltigkeit auf die strategische Innovationsagenda gesetzt
- Konzernweite regelmäßige Austauschtreffen und Arbeitsgruppen zu Ecodesign etabliert



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Gründung eines Center of Excellence Ecodesign
- Entwicklung von Konzepten für Lebenszyklusanalysen (LCAs) und Umwelt-Produktdeklarationen (EPDs) für Körber
- Ermittlung spezifischer CO<sub>2</sub>e-Produkt-Fußabdrücke mittels der „Körber Product Carbon Footprint Cloud“
- Weitere Verbreitung der Ecodesign-Richtlinie durch die gesamte Organisation
- Trainings für alle Mitarbeiter, um Nachhaltigkeitswissen zu stärken
- Interner jährlicher K.Sustainability Award

Highlights 2022

## Wir gehen voran

**Wir wollen unsere Produkte, Lösungen und Services nachhaltiger gestalten – das ist unser Antrieb. In der Rubrik „Wir gehen voran“ stellen wir Geschichten vor, die einen spannenden Blick durchs Schlüsselloch auf unsere Arbeit werfen. Im Fokus stehen dabei vor allem die Menschen, die mit viel Leidenschaft und inspirierenden Ideen daran beteiligt sind.**



### Moderne Führung braucht Leitlinien

Unsere fünf Führungsprinzipien sollen Mitarbeiter dazu befähigen, jederzeit im Sinne eines nachhaltigen Unternehmens zu agieren. Ein Erfahrungsbericht.

[Mehr erfahren](#)

→ [Wir gehen voran](#)



### Mitarbeiter auf nachhaltiger Mission

In unserem Ecodesign-Thinktank legen unsere engagierten Mitarbeiter Tag für Tag kontinuierlich die Basis für die Optimierungen unserer Produkte.

[Mehr erfahren](#)

→ [Wir gehen voran](#)



### Umweltzirkel: Als Vordenker inspirieren

In Markt Schwaben haben sich Mitarbeiter freiwillig zusammengetan, um den Standort mit eigenen Ideen noch nachhaltiger zu gestalten.

[Mehr erfahren](#)

→ [Wir gehen voran](#)



### Lieferketten: Risiken minimieren

Wir arbeiten mit mehr als 10.000 Lieferanten in 80 Ländern zusammen. Wie es uns auch mithilfe der Digitalisierung gelingt, trotz der hohen Komplexität weltweit für nachhaltige Lieferketten zu sorgen.

[Mehr erfahren](#)

→ [Wir gehen voran](#)

# 1 Umwelt



## Fokusfelder

|                     |    |
|---------------------|----|
| Klimaschutz         | 25 |
| Kreislaufwirtschaft | 31 |

Klimaschutz

# Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch

**Der Ausstoß von Treibhausgasemissionen treibt den Klimawandel an. In Paris beschloss die internationale Staatengemeinschaft eine Begrenzung der globalen Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius. Auf dem Klimagipfel in Glasgow 2021 haben 200 Staaten zugesagt, die Bemühungen zur Begrenzung des Temperaturanstiegs auf anderthalb Grad fortzusetzen. Dazu wollen wir im Körper-Konzern unseren Beitrag leisten.**

Um zu der anspruchsvollen Aufgabe Klimaschutz beizutragen, fokussieren wir uns auf zwei Themen: die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen und die Senkung des Energieverbrauchs. In unserer Umwelt-richtlinie sind die Maßnahmen zum Klimaschutz zusammen mit denen für das zweite Fokusfeld in der Säule Umwelt (Kreislaufwirtschaft) festgeschrieben.

## Treibhausgasemissionen

Um unsere Treibhausgasemissionen zielgerichtet und effizient zu reduzieren, haben wir mittlerweile volle Transparenz über diese Emissionen erlangt und einen Reduzierungspfad für den Körper-Konzern entwickelt. Hierfür wenden wir die Grundlagen und Methoden des Greenhouse Gas Protocol an. Im Jahr 2022 hat sich Körper mit dem Beitritt zur Science Based Target initiative (SBTi) verpflichtet, eine konzernweite Emissionsreduktion vorzunehmen.

Wir haben uns zunächst auf die Reduzierung von Emissionen konzentriert, auf die wir unmittelbaren Einfluss haben: Für die Emissionen in Scope 1 und 2 sowie für Emissionen aus unseren Reisetätigkeiten (Scope 3.6) haben wir 2021 erste Reduzierungsmaßnahmen verabschiedet und deren Umsetzung vorangetrieben. Weitere Maßnahmen folgen schrittweise, bei denen wir dann auch verstärkt die Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten in unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) einbeziehen.

| Ziel                        |  |
|-----------------------------|--|
| Reduktion der Treibhausgase | Bis 2025 sind wir CO <sub>2</sub> e-neutral (Scope 1 und 2). |

## Das haben wir schon erreicht

Im Jahr 2022 konnten wir unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 um 34 Prozent von 27.186 Tonnen auf 17.944 Tonnen reduzieren; seit 2019 sogar um mehr als die Hälfte (51 Prozent; marktbasierter Erhebung).



### Unsere Fortschritte 2022

- Volle Transparenz über Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 sowie über relevante Emissionskategorien in Scope 3
- Erstellung unserer konzernweiten Umweltrichtlinie
- Beitritt zur Science Based Targets initiative (SBTi)

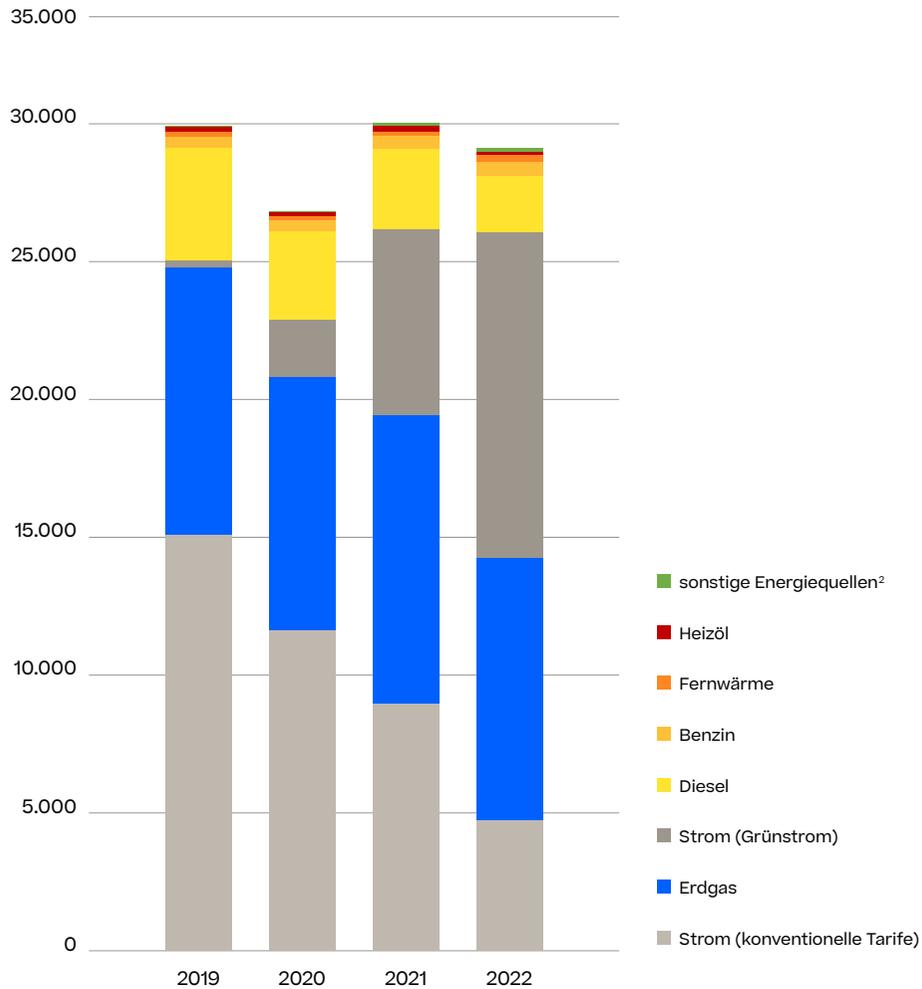


### Das wollen wir ab 2023 erreichen

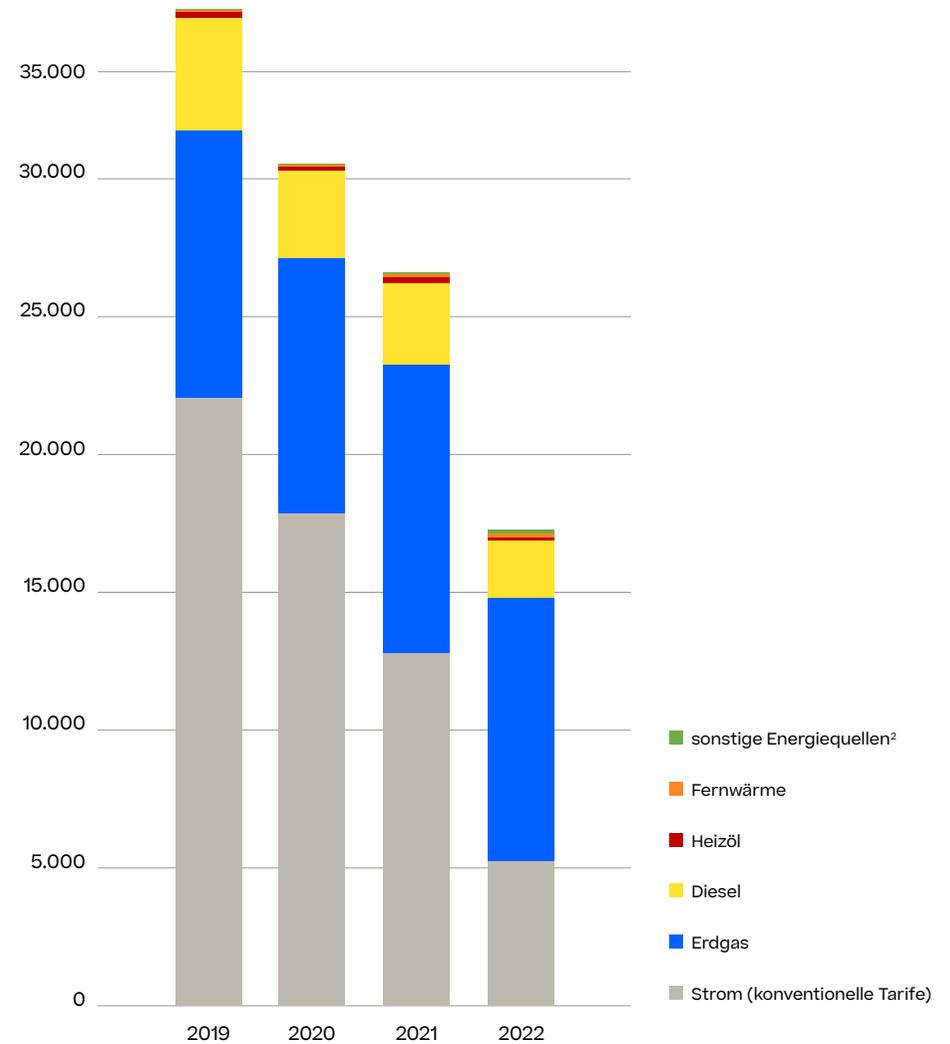
- Maßnahmen zur Erreichung der CO<sub>2</sub>e-Neutralität weiter konsequent umsetzen
- Erstellung einer Richtlinie für die sinnvolle und qualitativ hochwertige Kompensation nicht reduzierbarer Emissionen
- Bestätigung unserer Net-Zero-Ziele durch die SBTi
- Definition spezifischer Net-Zero-Ziele für alle Körper-Geschäftsfelder
- Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Erreichung von Net-Zero in Scope 1 und 2
- Definition von Zielen und Maßnahmen zur Erreichung von Net-Zero in relevanten Scope-3-Kategorien

## CO<sub>2</sub>e-Emissionen des Körper-Konzerns

### Scope 1 und 2, standortbasiert<sup>1</sup> in Tonnen CO<sub>2</sub>e



### Scope 1 und 2, marktbasierend<sup>1</sup> in Tonnen CO<sub>2</sub>e



<sup>1</sup> Im Nachhaltigkeitsbericht 2021 hatten wir Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 in Höhe von 26.316 t CO<sub>2</sub>e (marktbasierend) ausgewiesen. Nach der Veröffentlichung wurden die Daten für die Einreichung bei der SBTi aktualisiert und werden hier korrigiert ausgewiesen. Für die Scope-2-Emissionen ergaben sich geringe Änderungen gegenüber der ursprünglichen Berechnung für 2019, 2020 und 2021, da leichte Anpassungen an den marktbasierenden Emissionsfaktoren vorgenommen wurden.

<sup>2</sup> Sonstige Energiequellen wie Biogas, selbst erzeugter Strom aus erneuerbaren Energien, Flüssiggas und mehr.



### Unsere Scope-3-Emissionen

Im Jahr 2022 betragen unsere Scope-3-Emissionen<sup>1</sup> 1.895.652 Tonnen (marktbasiert), was 99 Prozent unserer gesamten Treibhausgasemissionen entspricht. Gegenüber dem Jahr 2021 fallen diese Emissionen um zehn Prozent geringer aus. Ein wichtiges Projekt im Jahr 2022 war die Inventur unserer relevanten Scope-3-Emissionen. Insgesamt haben wir zehn Emissionskategorien aus Scope 3 berechnet und analysiert. So konnten wir die größten Hebel zur schrittweisen Reduzierung unserer Emissionen für den Körber-Konzern sowie seiner Geschäftsfelder identifizieren. Wir haben weitere Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen aus der Wertschöpfungskette entwickelt und die Implementierung erster Maßnahmen angestoßen. Die Emissionen aus den eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Scope 3.1) sowie der Nutzungsphase unserer verkauften Produkte<sup>2</sup> in diesem Jahr (Scope 3.11) sind mit 41 und 53 Prozent unsere wichtigsten Emissionsquellen. Viele unserer Produkte haben eine lange Lebensdauer von 20 bis 25 Jahren. Gemäß den Vorgaben des GHG Protocol werden die Emissionen der in einem Jahr verkauften Produkte, zum Beispiel unserer Maschinen und Anlagen, über ihre gesamte Lebensdauer hinweg aufsummiert. Aufgrund der hohen Bedeutung der Scope-3.11-Emissionen ist es uns ein wichtiges Anliegen, unsere Produkte, Lösungen und Services noch nachhaltiger zu gestalten, zum Beispiel mithilfe des Ecodesigns sowie der verstärkten Zusammenarbeit mit Zulieferern und Kunden.

### Erneuerbare Energien

| Ziele                                      |  |
|--|--|
| Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien | Bis 2023 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit Grünstrom.   |
|  | Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit grünem Gas.  |
|  | Bis 2023 sind alle geeigneten Körber-Standorte für Photovoltaik identifiziert, und die Implementierung hat begonnen. |

Ein wesentlicher Beitrag zur Reduktion von Emissionen ist die Umstellung von fossiler auf grüne Energie, die wir an all unseren Standorten vorantreiben. Wo es sinnvoll ist, stellen wir auf die Produktion eigener grüner Energie um.

#### Das haben wir schon erreicht

Im Jahr 2022 ist der Gesamtenergieverbrauch um 14 Prozent gesunken. Der Verbrauch von Erdgas, Strom, Diesel und Benzin verursachte die höchsten Emissionen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir den Verbrauch von Erdgas und von weiteren nicht erneuerbaren Brennstoffen senken sowie den Anteil von konventionellen Stromtarifen reduzieren. Der Anteil von Grünstrom<sup>3</sup> ist seit 2019 deutlich gestiegen. Im vergangenen Jahr konnte der Anteil von 48 Prozent im Jahr 2021 auf 75 Prozent gesteigert werden. Alle deutschen Standorte, die wir eigenständig verwalten, werden mittlerweile mit Ökostrom versorgt. International arbeiten wir mit grünem Strom

zum Beispiel an unseren Standorten in Ungarn und Tschechien. Wir arbeiten zudem kontinuierlich an Lösungen für Standorte, an denen noch kein Ökostrom verfügbar ist. Dies gilt ebenso für angemietete Flächen in Deutschland, auf die wir nur einen begrenzten Einfluss für den Bezug von Ökostrom haben. Bereits seit mehreren Jahren setzen wir auch auf die Produktion von eigenem grünen Strom durch Photovoltaik (PV). Schon vor mehr als zehn Jahren wurde unsere erste Anlage in Leingarten (Deutschland) installiert. Zwei weitere Standorte verfügen über Solaranlagen (Alschwill in der Schweiz und Richmond in den USA). Aktuell erörtern wir für das Jahr 2023 die finale Implementierung von Anlagen an sechs weiteren Standorten, die für PV geeignet sind. Zudem haben wir die Standorte identifiziert, an denen unser Gasverbrauch am höchsten ist. Wir wollen unseren Verbrauch reduzieren und, wenn die Voraussetzungen gegeben sind, grünes Gas (Biogas) nutzen. Wir wollen damit auch auf die Verwendung von Erdgas, dessen CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch Projekte ausgeglichen werden (Ökogas), verzichten. Nicht an allen Standorten können wir bereits grünes Gas beziehen. Die Herausforderungen für die Umstellung auf grüne Energie sind durch die weltweiten Entwicklungen zudem immens gestiegen. Den bis 2023 geplanten vollständigen Umstieg auf Biogas an geeigneten Standorten mussten wir aufgrund der Marktsituation auf 2025 verschieben. Wir planen, bis zu diesem Zeitpunkt an allen geeigneten Standorten auf grünes Gas umzustellen, sofern dieses verfügbar ist und wir den Energieanbieter eigenständig bestimmen können. Zusätzlich wird der Erwerb von Biogas-Ursprungszertifikaten geprüft, mit denen sichergestellt wird, dass an anderer Stelle Biogas ins Netz eingespeist wird.

<sup>1</sup> Die Scopes 3.9, 3.10, 3.12, 3.13, 3.14 sind nicht relevant für Körber; Scope 3.8 ist in Scope 1 und 2 enthalten.  
<sup>2</sup> Ohne Emissionen aus Softwareprodukten.  
<sup>3</sup> Ohne Grünstrom aus eigener PV-Produktion.

Parallel arbeiten wir an nachhaltigen Alternativen zum Einsatz von Gas und prüfen mit Expertenteams die technischen Umsetzungsmöglichkeiten an unseren Standorten. Diese Maßnahmen erfordern langfristige Planung. Aktuell ist der Anteil von grünem Gas an unserem Gesamtgasverbrauch noch sehr gering. Der Anteil des grünen Energieverbrauchs am Gesamtenergieverbrauch hat sich bereits von 13 Prozent im Jahr 2021 auf mehr als 34 Prozent im Jahr 2022 erhöht. Der größte Hebel dieser Entwicklung ist die Erhöhung des Grünstromanteils. Gleichzeitig ist der Verbrauch von nicht regenerativen Brennstoffen um 27 Prozent zurückgegangen.



### Unsere Fortschritte 2022

- Neun Vorstudien zu PV-Anlagen abgeschlossen
- Sechs Standorte mit Eignung für PV identifiziert
- 75 % Anteil Grünstrom<sup>1</sup> weltweit am Energieverbrauch unserer Standorte



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Finale Umsetzungsprüfung an sechs für PV geeigneten Standorten, Start der Implementierung noch 2023; weitere folgen
- Weitere Umstellung von identifizierten Standorten auf grünes Gas oder alternative, nachhaltige Maßnahmen
- Erweiterung der erneuerbaren Energielösungen für Mietimmobilien

## Grünes Reisen

Auch Dienstreisen belasten unsere Atmosphäre durch Treibhausgasemissionen. Deshalb reisen wir nur, wenn es wirklich notwendig ist. Dafür schaffen wir die Grundlagen – zum Beispiel indem wir die digitale Arbeitswelt weiter ausbauen. Zusätzlich stellen wir unsere eigene Dienstwagenflotte auf Elektrofahrzeuge um.

| Ziele                |   |
|----------------------|---|
| Ausbau grünes Reisen | Bis 2030 besteht unsere Unternehmensflotte ausschließlich aus Elektrofahrzeugen. <sup>2</sup> |
|                      | Bis 2030 ist an allen relevanten Körper-Standorten eine Ladeinfrastruktur ausgebaut.          |
|                      | Wir reduzieren unsere Emissionen aus den Geschäftsreisen.                                     |

## Das haben wir schon erreicht

Unser Fokus liegt auf echten Reduzierungsmaßnahmen. Wir haben eine neue Richtlinie implementiert, die den sukzessiven Ersatz aller Verbrennermodelle durch Elektrofahrzeuge vorsieht. Von 2021 auf 2022 haben wir den Anteil bei 6,5 Prozent gehalten. Unser Ziel einer Elektrifizierung der Unternehmensflotte bis 2025 ist aufgrund der aktuellen Marktsituation (vor allem geringe Verfügbarkeit und lange Lieferzeiten entsprechender Fahrzeuge) nicht möglich. Aus diesem Grund haben wir das Ziel auf 2030 erweitert. Gleichzeitig bauen wir unsere eigene Ladeinfrastruktur an allen relevanten

Körper-Standorten aus, um sicherzustellen, dass die Fahrzeuge allzeit geladen werden können. Unsere neue Reiserichtlinie sieht nur unvermeidliche Reisen vor und fokussiert nachhaltige Reiseoptionen. Damit reduzieren wir Emissionen aus Dienstfahrten und Geschäftsreisen deutlich. Ist eine Geschäftsreise nicht vermeidbar, gilt es, so wenig Treibhausgasemissionen wie möglich freizusetzen. Sofern die Reisezeit weniger als fünf Stunden beträgt und das Streckennetz es zulässt, steigen wir auf die Bahn um. Im Jahr 2022 haben wir eine deutliche Reduktion innerdeutscher Flüge erreicht und sind auf dem Großteil aller innerdeutschen Strecken mit der Bahn gereist.



### Unsere Fortschritte 2022

- Neue Reiserichtlinie implementiert
- Deutliche Reduktion innerdeutscher Flüge
- Reisen auf dem Großteil aller innerdeutschen Strecken mit der Bahn
- 6,5% aller bestellten Fahrzeuge sind Elektrofahrzeuge.
- 75 Ladestationen für Elektrofahrzeuge<sup>3</sup>



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Reduktion der Emissionen aus Dienstfahrten und Geschäftsreisen
- Steigerung des Anteils von Elektrofahrzeugen am Gesamtpark
- Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge
- Jährliche Überarbeitung und Anpassung der Reiserichtlinie

<sup>1</sup> Ohne Grünstrom aus eigener PV-Produktion.

<sup>2</sup> Die Zielsetzung erfolgt zum heutigen Wissenstand ohne Berücksichtigung zukünftiger Marktveränderungen (beispielsweise durch neue Antriebe).

<sup>3</sup> Die im Nachhaltigkeitsbericht 2021 genannten 89 Ladestationen waren Planwerte.

## Energieverbrauch

Grüne Energie zu nutzen ist gut – noch besser ist es natürlich, den Energieverbrauch insgesamt zu verringern. Bereits seit Jahren tragen wir in vielen Bereichen dazu bei, den Energiebedarf zu reduzieren. Wir stellen alle Prozesse auf den Prüfstand, um Energie noch effizienter zu nutzen: sei es bei unseren Herstellungs- und Fertigungsverfahren oder indem wir bei unseren Mitarbeitern das Bewusstsein für ein energiesparendes Verhalten im Arbeitsalltag schärfen.

### Ziel

|                                   |                               |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| Optimierung des Energieverbrauchs | Senkung des Energieverbrauchs |
|-----------------------------------|-------------------------------|

Darüber hinaus möchten wir auch unseren Gebäudebestand energetisch sanieren und Neubauten weitestgehend klimaschonend gestalten. Hierzu gehört unter anderem die Zertifizierung unserer Gebäude nach den Zertifizierungssystemen DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) und den internationalen Standards Leed (Leadership in Energy and Environmental

Design) oder BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method). Die Leitplanken zur Ausrichtung unseres Immobilienportfolios und deren Charakteristik orientieren sich unter anderem daran, die Liegenschaften nachhaltig und zukunftsfähig zu gestalten.

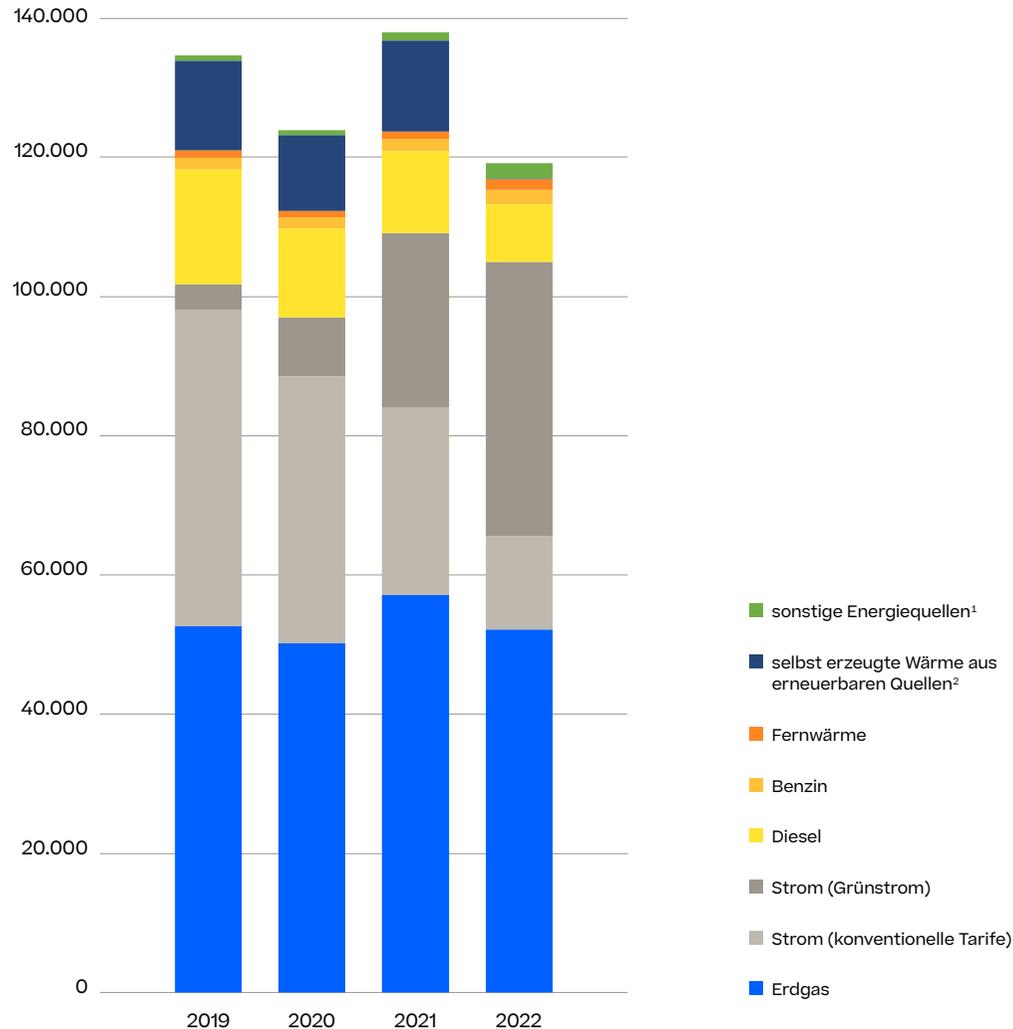
### Das haben wir schon erreicht

In Deutschland haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt und führen zudem regelmäßige Energieaudits durch. Auch an unseren internationalen Standorten achten wir darauf, den Energieverbrauch anhand definierter Standards und Handlungsfelder zu optimieren. Am Standort Lucca (Italien) sorgen zum Beispiel Solarthermieranlagen für die Erwärmung des Brauchwassers, um die Energieressourcen zu optimieren und gleichzeitig den Abfall zu reduzieren. Die Analyse des Energieverbrauchs eines jeden Gebäudes führte in Lucca außerdem zu einer effizienteren Nutzung der Beleuchtung und damit zur Verringerung des Energiebedarfs. Unsere Kollegen am Standort Pécs (Ungarn) wurden im Jahr 2021 als energieeffizientes Unternehmen im Rahmen des Programms „virtuelles Kraftwerk“ ausgezeichnet.

Der internationale Standard ISO 50001 für Energiemanagementsysteme ist derzeit an vier Körper-Produktionsstandorten implementiert und zertifiziert, davon an einem Standort des Geschäftsfelds Technologies und an drei Standorten des Geschäftsfelds Tissue. Im Jahr 2022 verbrauchte der Körper-Konzern 119.144 Megawattstunden an Energie. Der Gesamtenergieverbrauch zwischen 2021 und 2022 hat sich um 14 Prozent reduziert. In dieser Zeit ist der Konzern um mehr als 20 Prozent von 10.665 auf 12.798 Mitarbeiter gewachsen, sodass die Energieintensität je Mitarbeiter gesunken ist. Die größte Einsparung konnten wir bei Energien aus nicht erneuerbaren Brennstoffen erzielen (27 Prozent Reduktion). Die Energieverbräuche in den Immobilien konnten unter anderem durch effizientere Nutzungen der Flächen und Handlungsmaßnahmen im Betrieb reduziert werden. Bereits weit vor 2019 haben wir mit der Umsetzung von Energieeffizienzprojekten erfolgreich begonnen. Inzwischen haben wir unsere Möglichkeiten bei dem Einsparpotenzial nahezu ausgeschöpft. Deshalb konzentrieren sich unsere Energieeffizienzmaßnahmen auf unsere hauptsächlichen Produktionsprozesse.

### Energieverbrauch des Körber-Konzerns, in Megawattstunden (MWh)

Im Jahr 2022 verbrauchte der Körber-Konzern 119.144 MWh an Energie.



<sup>1</sup> Sonstige Energiequellen wie Biogas, selbst erzeugter Strom aus erneuerbaren Energien, Flüssiggas und mehr.

<sup>2</sup> Bis 2022 wurden Strom und Wärme unter diesem Indikator zusammengefasst. Starker Rückgang im Jahr 2022, seitdem die Vorgaben der Körber Technologies GmbH Hamburg überarbeitet wurden.



#### Unsere Fortschritte 2022

- Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs gegenüber dem Vorjahr um 14%
- Implementierung weiterer Flächennutzungskonzepte zur Optimierung der Energieeffizienz, beispielsweise gemeinsame Nutzung von Immobilien an einem Standort durch mehrere Geschäftsfelder
- Modernisierung der infrastrukturellen gebäude-technischen Anlagen



#### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Umsetzung weiterer ISO-50001-Zertifizierungen an Produktionsstandorten (zum Beispiel im Geschäftsfeld Tissue)
- Durchführung von Energieaudits an nationalen und internationalen Standorten sowie Umsetzung daraus resultierender Handlungsempfehlungen
- Implementierung weiterer Flächennutzungskonzepte zur Optimierung der Energieeffizienz, beispielsweise gemeinsame Standortnutzung und mögliche Flächenreduktion
- Berücksichtigung der relevanten energetischen Kriterien bei Sanierungen und Modernisierungsmaßnahmen unserer Bestandsimmobilien
- Optimierung bestehender Mietvertragsstrukturen auf Basis „grüner Mietverträge“ sowie Entwicklung und Vereinbarungen von Nachhaltigkeitszielen für die Immobilien mit den Vermietern

Kreislaufwirtschaft

# Wir verbessern unsere Prozesse sowie unsere Produkte, Lösungen und Services in Richtung einer Kreislaufwirtschaft

**Kreislaufwirtschaft ist ein wirkungsvoller Ansatz, um möglichst wenig Ressourcen in Anspruch zu nehmen. Wir wollen unseren Beitrag leisten und Materialkreisläufe optimieren, um zum Beispiel Abfall, Materialien und Emissionen zu reduzieren.**

Kreislaufwirtschaft („Circular Economy“) ist für uns eine der Triebfedern, um den CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck zu reduzieren. Wir wollen unsere Produkte, Lösungen und Services zunehmend so gestalten, dass sie die Umwelt möglichst wenig beeinflussen. Aus diesem Grund intensivieren wir unsere Aktivitäten in Richtung Ecodesign und dem Design für die Kreislaufwirtschaft. Wir streben nach umfangreichen Veränderungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass wir beispielsweise durch langlebige Konstruktionen, Reparaturen, Recycling und Wiederverwendung deutliche Potenziale in unserer Wertschöpfungskette erschließen können. Darum stellen wir unsere Produktionssysteme schrittweise um und minimieren kontinuierlich Abfall, Material- und Energieverluste sowie unsere Emissionen. Wir setzen uns zudem energisch dafür ein, den Material-

einsatz zu reduzieren, und verwenden Rohstoffe und Ressourcen möglichst wieder oder verarbeiten sie weiter. Dabei legen wir auch einen Fokus auf die zunehmende Verwendung recycelter Produkte und Materialien sowie die gezielte Nutzung von Rohstoffen mit geringen Treibhausgasanteil. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor liegt darin, bereits bei der Entwicklung und dem Design unserer Produkte, Lösungen und Services den gesamten Lebenszyklus zu berücksichtigen. Das Fokusfeld Kreislaufwirtschaft umfasst für uns die Optimierung des Ressourcenverbrauchs, des Abfalls, der Umweltbelastung, des Wasserverbrauchs sowie des Lebens unserer Produkte, Lösungen und Services.

| Ziele  |                                    |
|--|------------------------------------|
| Optimierung des Ressourcenverbrauchs                           | Reduktion der endlichen Ressourcen |
| Optimierung des Abfalls  | Reduktion unseres Abfalls          |
| Optimierung der Umweltbelastung                                | Reduktion unserer Umweltbelastung  |
| Optimierung des Wasserverbrauchs                               | Reduktion unseres Wasserverbrauchs |
| Optimierung des Lebens unserer Produkte, Lösungen und Services | In Erarbeitung                     |

**Das haben wir schon erreicht**

Die Chief Technology Officers (CTOs) und Chief Operations Officers (COOs) aller Geschäftsfelder arbeiten gemeinsam daran, unsere Produkte, Lösungen und Services zunehmend so zu entwickeln und zu produzieren, dass sie umweltgerecht und ressourcenschonend sind. Für die Umsetzung von Maßnahmen

arbeiten unsere Teams in der Produktentwicklung und Produktion mit dem Einkauf sowie dem strategischen Marketing und Vertrieb zusammen. Zusätzlich haben wir im Jahr 2022 einen internen Ecodesign-Thinktank aufgebaut, der unsere Mitarbeiter über alle Geschäftsfelder hinweg vernetzt. Der Thinktank ermöglicht einen engen Austausch über laufende Projekte und fördert den konzernweiten Wissensaustausch und -aufbau. Hierfür haben wir unsere Ecodesign-Richtlinie etabliert und wichtige Aspekte der Kreislaufwirtschaft zusammengefasst.

**Unsere eingesetzten Materialien**

Im Rahmen der Analyse unserer Scope-3-Emissionen haben wir auch Scope 3.1, eingekaufte Güter und Dienstleistungen, analysiert. Hierbei haben wir Warengruppen identifiziert, die bei Körber einen maßgeblichen Beitrag für die Entstehung von Treibhausgasemissionen leisten. In vier unserer fünf Geschäftsfelder sind vor allem der Einkauf von verarbeiteten Stählen und Maschinenkomponenten die Hauptquellen für diese Emissionen. Zudem beziehen die Geschäftsfelder Technologies und Tissue größere Mengen elektrisches Equipment, während das Geschäftsfeld Pharma hauptsächlich Papier und Papierprodukte bezieht. In unserem Geschäftsfeld Digital spielen vor allem Services eine bedeutende Rolle. Aktuell erfassen wir die Emissionen, die sich aus unseren eingekauften Gütern und Dienstleistungen ergeben, ausgabenbasiert (spend-based) und nicht nach Mengen (mass-based).

»Für eine nachhaltige Zukunft ist die Kreislaufwirtschaft ein Schlüsselement. Für diesen Weg bedarf es tiefgreifender Veränderungen in der Art und Weise, wie wir produzieren. Das ist eine gemeinschaftliche Aufgabe, für die wir auch eng mit unseren Lieferanten, Kunden und anderen Stakeholdern zusammenarbeiten werden.«

Michaela Thiel, Head of Sustainability, Körber AG

### Natürliche Ressourcen

Wir setzen bereits heute systematisch auf „Value Engineering“, eine prozessorientierte und strukturierte Denkmethode für die Entwicklung von Innovationen. Hier liegt unser Ziel darin, einen möglichst hohen Nutzen für unsere Kunden zu erzielen und gleichzeitig die Kosten und den Ressourceneinsatz auf ein Minimum zu reduzieren. Der Ansatz kann bei Körber für bestimmte Komponenten oder ein gesamtes Produkt angewendet werden. Dadurch verbrauchen wir weniger Material und sparen Ressourcen. Durch die konsequente Umsetzung von Ecodesign tragen wir kontinuierlich zur Verringerung der Umweltauswirkungen bei sozial fairen Bedingungen bei.

Unsere Hauptstrategie im Ecodesign umfasst den optimierten Ressourceneinsatz, naturverträgliche Technologien und erneuerbare Energien sowie eine längere Nutzungsphase von Gütern. Ein Beispiel ist der Lagenpalettierer PA15 des Körber-Geschäftsfelds Supply Chain: Der PA15 braucht weniger Luft, weniger Strom und hat eine längere Lebensdauer. Er wurde unter dem Value-Engineering-Ansatz entwickelt.

### Abfall, Umweltbelastung, Wasserverbrauch

Im Körber-Geschäftsfeld Digital setzen wir künstliche Intelligenz ein, um die Effizienz in der Produktion zu steigern – bei uns und bei unseren Kunden. Dadurch kann die Produktivität von Maschinen verbessert werden, was zur Einsparung von Energie und Ressourcen führt. Eines unserer Hauptziele ist die Verringerung der Abfallmengen und die Erhöhung der Recyclingquoten. Abfall, der nicht vermieden werden kann, wird von uns repariert und ordnungsgemäß entsorgt. Mehr als 70 Prozent unserer Produktionsstandorte verfügen bereits über ein implementiertes Recyclingprogramm. Zusätzlich haben wir damit begonnen, an allen Standorten Daten über das Abfallaufkommen zu sammeln. Nach Auswertung dieser Daten werden wir einen konkreten Zielpfad festlegen.

Unsere Produktionsstätten sind nicht außerordentlich wasserintensiv, dennoch ist uns die Optimierung des Wasserverbrauchs ein wichtiges Anliegen. Insgesamt haben elf Prozent unserer Produktionsstandorte eine Wasseraufbereitungsanlage oder ein Recyclingprogramm zur Reduzierung des Wasserverbrauchs im Einsatz. Im Vergleich zu 2021 konnten wir auch dadurch unseren Frischwasserverbrauch von 128.196 auf 125.463 Kubikmeter reduzieren.

### Produktlebensende

Schon jetzt haben unsere Maschinen und Anlagen eine hohe Lebensdauer von 20 bis 25 Jahren. Um die Material- und Ressourceneffizienz weiter zu verbessern, bieten wir in den Geschäftsfeldern Pharma, Tissue und Technologies für unsere Kunden Rücknahmeprogramme an. Unser Technical Improvement Program (T.I.P.) im Geschäftsfeld Tissue unterstützt unsere Kunden dabei, die Maschinen durch Modernisierungen langlebiger und zugleich energie- und ressourceneffizienter zu machen. Im Geschäftsfeld Technologies beispielsweise werden seit 1989 genutzte Maschinen modernisiert und so in einem neuen Produktionszyklus nutzbar. Wenn Komponenten nicht mehr aufbereitet werden können, führen wir sie dem Recycling zu.



#### Unsere Fortschritte 2022<sup>1</sup>

- Reduktion des Abfallvolumens von 12.994 Tonnen (2021) auf 11.636 Tonnen
- Reduktion des Frischwasserverbrauchs von 128.196 m<sup>3</sup> (2021) auf 125.463 m<sup>3</sup>
- Ausweitung der Erhebung von Istdaten als Basis für die Zielführung



#### Das wollen wir ab 2023 erreichen<sup>1</sup>

- Nutzung der Erkenntnisse aus den Life Cycle Assessments unserer Produkte, Lösungen und Services
- Definition von Zielen und KPIs für alle relevanten Unterthemen des Fokusfelds Kreislaufwirtschaft

<sup>1</sup> Zu geplanten Aktivitäten im Ecodesign, die ebenfalls auf das Fokusfeld Kreislaufwirtschaft einzahlen, siehe [Unsere Produkte, Lösungen und Services](#).

# 2 Gesellschaft



## Fokusfelder

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Fairer und attraktiver Arbeitgeber | 34 |
| Interner Dialog                    | 38 |
| Gesellschaftliches Engagement      | 39 |

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

## Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber

**Wir wollen bei Körper die erste Wahl für alle sein, die heute und in Zukunft bei uns arbeiten. Wir bieten unseren Mitarbeitern sichere, attraktive Arbeitsplätze und vielfältige Karrieremöglichkeiten.**

Unsere rund 12.500 Mitarbeiter weltweit sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Wir bei Körper schaffen eine sichere Arbeitsumgebung und ein respektvolles Miteinander. Dafür setzen wir Schwerpunkte auf vier Themen:

- Arbeitsbedingungen
- Gesundheit und Sicherheit
- Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion
- Karrieremanagement und Weiterbildung

### Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen

| Beschäftigung | Deutschland  |             |              |             | International |            |              |             |
|---------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|------------|--------------|-------------|
|               | weiblich     |             | männlich     |             | weiblich      |            | männlich     |             |
|               | Anzahl       | %           | Anzahl       | %           | Anzahl        | %          | Anzahl       | %           |
| <b>gesamt</b> | <b>1.229</b> | <b>13,5</b> | <b>4.126</b> | <b>45,1</b> | <b>666</b>    | <b>7,3</b> | <b>3.119</b> | <b>34,1</b> |
| unbefristet   | 1.138        | 12,5        | 3.942        | 43,1        | 627           | 6,9        | 3.029        | 33,1        |
| befristet     | 91           | 1,0         | 184          | 2,0         | 39            | 0,4        | 90           | 1,0         |
| Vollzeit      | 812          | 8,9         | 3.898        | 42,7        | 613           | 6,7        | 3.060        | 33,5        |
| Teilzeit      | 417          | 4,6         | 228          | 2,5         | 53            | 0,6        | 59           | 0,7         |

Die Zahlen basieren auf dem System SuccessFactors, durch das 35 Unternehmen abgedeckt sind, die 68,4% unserer Mitarbeiter repräsentieren (insgesamt 9.140 Mitarbeiter). Das Geschäftsfeld Digital wird hierbei noch nicht berücksichtigt.

**»Wir bei Körper denken soziale Verantwortung ganzheitlich. Die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sowie der Gesundheit unserer Mitarbeiter sind dabei wichtige Bausteine, um soziale Aspekte von Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben.«**

Gabriele Fanta, Head of Human Resources, Körper AG



### Unsere Fortschritte 2022

- Etablierung von „Vielfalt“ als eines der Führungsprinzipien
- Fortsetzung des Mentoringprogramms „We Celebrate Diverse Perspectives“
- Integrierung der LGBTQ+-Thematik (Sensibilisierung, Aufklärung) in die Leadership Camps und Einführungsseminare für Auszubildende in Deutschland
- Start der Bewertung der Erweiterung der ISO-Zertifizierungen für den Körper-Konzern inklusive Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001 als Grundlage für eine weitreichende Regelung zum Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Weiterentwicklung des 24h Körper Career Day zur Durchführung der ersten weltweiten Career Week
- Einführung eines neuen Lernmanagementsystems
- Festlegung der angemessenen Lernstundenanzahl pro Mitarbeiter
- Konzernbetriebsvereinbarung bezüglich „Remote Work Abroad“ im Ausland abgeschlossen
- 75% der Führungskräfte haben das interne Talentförderprogramm GPS<sup>1</sup> absolviert.



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Im ersten Jahr unseres E-Learning-Moduls „Respektvolles Miteinander“ (2023) mehr als 50% unserer Beschäftigten erreichen
- Bewertung der Implementierung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (ISO 45001) an weiteren Standorten
- Ausarbeitung der Implementierung einer weitreichenden Konzernregelung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter
- Weiterführung unseres Mentoringprogramms
- Jährliche Überprüfung der Inanspruchnahme unseres Weiterbildungsangebots
- Vorbereitung und Implementierung des weltweiten Talentförderprogramms (GPS<sup>1</sup>) mit dem Ziel, dass bis 2023 90% der Führungskräfte teilnehmen
- Bis 2023 können 100% unserer Mitarbeiter von Fernarbeitsmodellen profitieren.

## Arbeitsbedingungen

Zu einem positiven Arbeitsverhältnis und einer guten Arbeitsatmosphäre zählen viele Aspekte: flexibles und mobiles Arbeiten, eine ausgewogene Zusammenführung von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Integration) und auch Angebote, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, umweltfreundlich zu pendeln, zum Beispiel durch Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr.

### Ziele

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Erweiterung von mobilem Arbeiten | Bis 2023 kontinuierliche Erweiterung unserer konzernweiten Fernarbeitsmodelle auf 100% und Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit |
|----------------------------------|--|

Einer unserer Schwerpunkte ist das flexible und mobile Arbeiten. Wir nutzen digitale Möglichkeiten zur virtuellen Zusammenarbeit, um flexiblere Arbeitszeiten und umweltfreundlichere Arbeitsabläufe zu fördern. Indem wir kontinuierlich das Angebot für Fernarbeitsmodelle erweitern, schaffen wir ein möglichst flexibles Arbeitsumfeld. Wir unterstützen Teams, die weltweit an unterschiedlichen Standorten miteinander arbeiten, durch Schulungen und die Bereitstellung entsprechender Infrastruktur. Mobiles Arbeiten und effektive Teamführung im virtuellen Raum sind Schwerpunkte, die regelmäßig von den Personalverantwortlichen im gesamten Konzern besprochen werden.

<sup>1</sup> GPS: Global Potential and Succession Management.

## Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter stehen für uns an oberster Stelle. Wir verstehen es als unsere Verantwortung, unsere Mitarbeiter vor Unfällen oder anderen Beeinträchtigungen während der Arbeit zu schützen – etwa beim Transport von Gütern oder beim Umgang mit schweren Geräten, Maschinen und Gefahrstoffen in der Produktion. Dafür schaffen wir die entsprechenden Rahmenbedingungen. Monatlich werden vier Kennzahlen (KPIs) über ein internes Gesundheits- und Sicherheits-Dashboard berichtet. Dieses deckt rund drei Viertel unserer Mitarbeiter in Produktionsstätten ab und entspricht circa der Hälfte unserer Mitarbeiter.

| Ziele   |  |
|---|--|
| Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter | Implementierung einer weitreichenden Konzernregelung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter |

Um Unfälle zu vermeiden, sorgen Arbeitssicherheitsbeauftragte an allen Körper-Standorten dafür, dass die Richtlinien und Regeln zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz den Mitarbeitern vermittelt und von ihnen eingehalten werden. An allen größeren Unternehmensstandorten haben wir bereits Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbeauftragte benannt und schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig zu diesen Themen. 86 Prozent unserer Produktionsstandorte haben Arbeitsschutz- und Sicherheitskomitees etabliert.

Zudem wurde an 90 Prozent unserer Produktionsstandorte eine Arbeits- und Gesundheitsschutz-Risikobewertung durchgeführt. An rund 26 Prozent unserer Produktionsstandorte haben wir bereits ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem (ISO 45001) implementiert und werden die Abdeckung unserer Produktionsstandorte weiter ausbauen. Da unsere Mitarbeiter weltweit im Einsatz sind, haben wir in über 90 Ländern internationale SOS-Dienstleistungen im Bereich Medizin und Sicherheit etabliert. Mit dem Ziel, die umfassende präventive Gesundheitsvorsorge unserer Mitarbeiter weltweit weiter zu verbessern und entsprechende Prioritäten in unserem Unternehmen zu festigen, setzen wir uns dafür ein, den Gesundheitszustand unserer Mitarbeiter noch genauer im Blick zu haben.

## Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir bei Körper möchten Vielfalt leben und glauben an die Vorzüge eines divers aufgestellten Unternehmens. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven arbeiten bei uns effektiv zusammen. Bei allen Unternehmensentscheidungen und der zukünftigen Ausrichtung von Körper sollen die Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion mitgedacht und fest im Bewusstsein aller Mitarbeiter verankert werden. Dazu muss sich die Sensibilisierung durch alle Unternehmensebenen ziehen. Eines unserer neu eingeführten Führungsprinzipien lautet: „Wir fördern Vielfalt.“ Es bildet die Grundlage für alles, was wir im Sinne einer vielfältigen, integrierenden und gerechten Unternehmenskultur tun. Eine entscheidende Aufgabe kommt dabei auch dem Personalwesen zu, das Mitarbeiter einstellt, entwickelt

und sie angesichts dieses wichtigen transformativen Führungselements weiterbildet. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion gehören künftig gleichermaßen dazu, wenn es um Rekrutierung, Weiterbildung oder Beförderung von Mitarbeitern geht.

### Mehr erfahren

→ [Wir gehen voran](#)

Um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion im Körper-Konzern zu fördern, haben wir verschiedene Angebote eingeführt. Zum einen haben Mitarbeiter die Möglichkeit, sich in Identitätsgruppen mit Gleichgesinnten auszutauschen. Unser Mentoringprogramm „We Celebrate Diverse Perspectives“ fördert zudem die Verbindung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters und ethnischen Hintergrunds.

| Ziele   |  |
|---|--|
| Förderung einer vielfältigen, integrierenden und gerechten Unternehmenskultur | Steigerung der Chancengerechtigkeit              |
|   | Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte |

Im Jahr 2022 wurde das E-Learning-Programm „Respektvolles Miteinander“ entwickelt, um ein inklusives und wertschätzendes Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Ab 2023 wollen wir möglichst viele Mitarbeiter für diese Themen sensibilisieren und schulen. Zudem haben wir 2022 ein Kulturprojekt initiiert, welches

darauf ausgerichtet ist, eine gemeinsame, alle Geschäftsfelder übergreifende Körber-Kultur zu etablieren, um so ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl und eine kohärente, positive Arbeitsatmosphäre zu fördern.

### Karrieremanagement und Weiterbildung

Mitarbeiter bei Körber sollen von Beginn an, während ihrer gesamten Laufbahn und über alle Karrierephasen hinweg in die Möglichkeiten der Weiterentwicklung einbezogen sein.

Ob Datensicherheit, Nachhaltigkeit oder Karriereentwicklung bei Körber – wir möchten unsere Mitarbeiter stets klar und offen darüber informieren, was wir tun und was bei uns möglich ist. Programme für Führungskräfte orientieren sich an den Körber-Grundsätzen, die auch Aspekte der sozialen Verantwortung und Vielfalt im Unternehmen umfassen.

Das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten erweitern wir konsequent, um eine Lernkultur in der Organisation fest zu verankern. Im Jahr 2022 wurde ein neues Lernmanagementsystem etabliert, das es mehr als 90 Prozent aller Körber-Mitarbeiter weltweit ermöglicht, auf Lernangebote zuzugreifen.

Unsere Karriereveranstaltungen erfreuen sich sowohl bei internen Mitarbeitern als auch bei externen Inte-

| Ziele   |   |
|---|---|
| Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter | Bis 2023 nehmen 90% der Führungskräfte am weltweiten Talentförderprogramm (GPS) teil. |

ressenten großer Beliebtheit. Das zeigte sich eindrücklich bei unserem ersten weltweiten 24h Körber Career Day im Jahr 2021, auf den unmittelbar 40 Prozent mehr Bewerbungen eingingen. Im Jahr 2022 haben wir diesen Erfolg mit der Körber Career Week fortgesetzt, die sich über fünf Tage erstreckte. Jeder Tag war einem übergeordneten Thema gewidmet, beispielsweise der Nachhaltigkeit. Es gab Beiträge sowohl von Kollegen als auch von externen Referenten, die es Interessenten und Mitarbeitern ermöglichten, ihr Wissen in verschiedenen Themenbereichen zu vertiefen.

Wir haben damit begonnen, alle Führungstrainings und Führungsprogramme auf Konzernebene an der Körber-Strategie, den neuen Führungsgrundsätzen und an unserem „Haus der Nachhaltigkeit“ auszurichten. Für den Überblick zu Karrierewegen, Möglichkeiten und erforderlichen Kompetenzen haben wir unser Talentmanagementprogramm GPS (Global Potential and Succession Management) überarbeitet und

bauen es kontinuierlich aus. Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter in Führungs- und Schlüsselpositionen am jährlichen GPS-Zyklus inklusive eines Mitarbeiterdialogs teilnehmen.

Da die intensive Einbindung unserer Führungskräfte in den sogenannten GPS-Zyklus einen wesentlichen Bestandteil unserer Personalstrategie darstellt, ist die Teilnahme an diesem mehrtägigen Führungskräfteentwicklungsprogramm eine zentrale Messgröße für uns. Bis 2023 ist es unser Ziel, 90 Prozent unserer Führungskräfte in dieses wichtige Programm zu integrieren. Bereits im Jahr 2022 konnten wir eine hohe Beteiligung von 75 Prozent verzeichnen, was uns zeigt, dass das Interesse an diesem Format und die Wertschätzung dafür durchweg positiv sind. Um die Teilnahme weiter zu erhöhen, wird kontinuierlich am Training und an der Kommunikation zu dem Prozess gearbeitet.

Für alle angehenden und erfahrenen Führungskräfte bieten wir darüber hinaus ein mehr als ein halbes Jahr andauerndes Führungskräfte-Training an. Dieses Angebot haben wir in diesem Jahr auf Senior-Führungskräfte ausgeweitet. Deutschlandweit wurde ein einheitlicher Coachingprozess geschaffen, über den sich Mitarbeiter durch das HR-Portal informieren können.

Interner Dialog

# Wir fördern den internen Dialog

**Menschen machen Körber. Darum setzen wir auf aktiven Dialog und vertrauensvollen Austausch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Konzern.**

Wir wollen ein transparentes und offenes Arbeitsklima schaffen. Eine gute Kommunikation in allen Arten von Verhandlungen und Konsultationen sowie der Informationsaustausch zwischen oder unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Vorgesetzten und Mitarbeitern tragen dazu bei. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch einen wertschätzenden und kontinuierlichen Austausch die Arbeitswelt bei Körber gemeinsam am besten gestalten können.

| Ziele   |  |
|---|--|
| Unterstützung der Arbeitnehmervertretungen auf allen Mitbestimmungsebenen | Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG                      |
|   | Quartalsgespräche im Rahmen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG |
|   | Betriebsrätetagung des Konzernbetriebsrats mit dem Konzernvorstand   |
|   | Regelmäßiger Dialog und Austausch zwischen Geschäftsführungen und Arbeitnehmervertretern auf Unternehmensebene             |

**»Das Nachhaltigkeitsteam intensiviert den Austausch mit dem Konzernbetriebsrat. Wir haben einen Freiwilligen aus dem Konzernbetriebsrat für jede Säule im »Haus der Nachhaltigkeit« und besprechen die jeweiligen Themen.«**

Christian Bodler, HR Labour Relations Manager, Körber AG

**Das haben wir schon erreicht**

Mitbestimmung ist für uns ein wichtiger Aspekt für den Dialog. Gemeinsam mit Experten aus allen Bereichen sorgen wir für wichtiges Fachwissen und unterstützen die Organisationen im Rahmen der Mitbestimmung. 2022 haben wir zahlreiche Konzernbetriebsvereinbarungen abgeschlossen und Verhandlungen begonnen, unter anderem zu „Remote Work Abroad“, zur Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden, zu „Wir leben moderne Mitbestimmung“ sowie zur Kurzarbeit. Damit Mitarbeiter im Alltag ihre Anliegen platzieren können, sind alle Mitglieder des Konzernbetriebsrats und die lokalen Betriebsräte im Konzern-Intranet vermerkt und können jederzeit kontaktiert werden. Menschen mit Behinderung und Auszubildende werden durch die Konzern-Schwerbehindertenvertretung beziehungsweise die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Konzern (K-JAV) repräsentiert. Diese Vertretungen werden regelmäßig gewählt. Der Konzernbetriebsrat und der Konzernvorstand stehen im Rahmen des quartalsweise tagenden Konzernbetriebsausschusses in regelmäßigem Dialog.

Das in der Vergangenheit eingeführte Format des Treffens aller deutschen Betriebsräte mit dem Konzernvorstand wurde nach der Pandemie fortgesetzt. Im Jahr 2021 wurde allen deutschen Betriebsräten vom Konzernvorstand die Konzernstrategie vorgestellt und eine gemeinsame Absichtserklärung zur digitalen Transformation unterzeichnet. 2022 wurde die jährliche Europabetriebsrat-Tagung nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) durchgeführt. Hierbei informieren der Vorstandsvorsitzende und der Chief Human Resources Officer über die Lage des Konzerns sowie länderübergreifende Themen. Dieses Treffen wurde auch für 2023 wieder geplant. Außerdem fand im Februar 2023 eine Betriebsrätetagung auf Konzernebene statt, um den Dialog und den vertrauensvollen Austausch mit unseren Arbeitnehmervertretern kontinuierlich weiterzuentwickeln und den Betriebsräten des Konzerns eine übergesetzliche Möglichkeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu geben.

 **Unsere Fortschritte 2022**

- Abschluss der Vereinbarung „Wir leben moderne Mitbestimmung“
- Vierteljährlicher Austausch zwischen Konzernbetriebsrat und dem Vorstandsvorsitzenden der Körber AG
- Einigung Konzernbetriebsvereinbarung „Remote Work Abroad“

 **Das wollen wir ab 2023 erreichen**

- Weitreichende Anwendung der Konzernbetriebsvereinbarung „Remote Work Abroad“ in den Unternehmen
- Fortführung der Formate zur Mitbestimmung
- Regelmäßiger Austausch, zum Beispiel über die Betriebsrätetagung und die Europabetriebsrat-Tagung

Gesellschaftliches Engagement

# Wir gestalten unsere gesellschaftliche Verantwortung

**Seit der Gründung des Körper-Konzerns ist es unser Selbstverständnis, von unserem Erfolg etwas an die Gesellschaft zurückzugeben. Heute wird dieses Engagement von vielen Mitarbeitern weltweit mitgetragen.**

Gesellschaftliches Engagement gehört bei Körper zum Selbstverständnis nachhaltigen Unternehmertums. Inspiriert durch unseren Unternehmensgründer Kurt A. Körper, streben wir danach, als Erste das Richtige zum richtigen Zeitpunkt zu tun.

**»Viele engagierte Kolleginnen und Kollegen weltweit möchten sich noch stärker in die Gesellschaft rund um unsere Standorte einbringen. Das wollen wir als Unternehmen würdigen und unterstützen.«**

Henriette Viebig, Head of Group Communications, Körper AG



## Wer ist die Körper-Stiftung?

Bereits mit der Gründung der gemeinnützigen Körper-Stiftung 1959 durch unseren Unternehmensgründer Kurt A. Körper wurde ein Grundstein für umfassendes gesellschaftliches Engagement gelegt. Denn er war der Auffassung: Geht es einem Unternehmen gut, sollte auch die Allgemeinheit davon profitieren.

Der Leitspruch der Körper-Stiftung lautet: „Gesellschaft besser machen“. Weil das nur durch Dialog und Verständigung möglich ist, möchte die Stiftung mit ihren Projekten Menschen verschiedener politischer, sozialer und kultureller Herkunft zusammenführen und ermutigen, die Initiative zu ergreifen und Verantwortung zu übernehmen.

Das geschieht mit Debatten über Themen, die unsere Gesellschaft beschäftigen, sowie über Aufklärung und Reflexion durch Wissenschaft, Bildung und Kultur. Aber auch durch praktische Anstöße zur internationalen Verständigung und zur Gestaltung einer lebendigen Bürgergesellschaft.

Die Körper-Stiftung ist Alleinaktionärin der Körper AG. Als Eigentümerin erhält die Stiftung eine jährliche Dividende, die ausschließlich gemeinnützig verwendet wird.

### Mehr erfahren

- [Körper-Stiftung](#)
- [Transparenz](#)

## Ziele

|   |   |
|---|---|
| Ausbau des gesellschaftlichen Engagements | Erweiterung unserer konzernweiten Spendenaktion um je 1.000 € pro Jahr bis 2026 |
|   | Ausbau von Freiwilligenprogrammen im Konzern                                    |
|   | Ausgewählte Sponsoringaktivitäten   |

## Das haben wir schon erreicht

Mit einer konzernweiten Spendenaktion und vielfältigen Initiativen engagiert sich Körper weltweit für das Gemeinwohl der Gesellschaft.

Die heranwachsende Generation unterstützen wir durch die Kooperation mit Schulen, Universitäten und entsprechenden Organisationen. Das wollen wir in Zukunft intensivieren, um unserem Nachhaltigkeitsversprechen gerecht zu werden.

Auch in Not- und Katastrophenfällen übernehmen wir Verantwortung. Im Jahr 2022 unterstützte Körper sowohl das deutsche Aktionsbündnis Katastrophenhilfe als auch ein internationales Flüchtlingshilfswerk mit einer Spende.

Neben Geldspenden engagieren wir uns auch mit Sachspenden wie Büroequipment, elektronischen Geräten oder anderen Sachzuwendungen. So spendete der Körper Campus in Pécs (Ungarn) der lokalen Universität in den vergangenen Jahren wiederholt ausgemusterte Büromöbel sowie technisches Equipment. Das ist nur eine von zahlreichen Aktionen, mit denen wir uns im Umfeld unserer Standorte engagieren –

oft unter Beteiligung von Mitarbeitern. 430 Freiwillige engagierten sich im Jahr 2022 am Körper-Campus Pécs ehrenamtlich an 14 Orten in fünf Gemeinden. Insgesamt verbrachten diese Mitarbeiter rund 3.000 Stunden ihrer Freizeit damit, Kindergärten, Schulen, Tierheime und Freizeiteinrichtungen zu verschönern. Zusätzlich wurden mehr als zehn Millionen Forint (rund 25.000 Euro) für lokale Organisationen wie Kindergärten für Adoptivkinder gespendet. Mitarbeiteraktionen gibt es zum Beispiel auch in Italien und in den Vereinigten Staaten von Amerika.

In Hamburg unterstützt Körper seit 2022 den Klub der Künste. Damit setzen wir die Förderung von Kunst und Kultur, die bereits dem Unternehmensgründer wichtig war, an unserem Hauptsitz fort. Bereits seit 2015 bieten die Hamburger Deichtorhallen mit dem Klub der Künste Menschen im Alter von 16 bis 26 eine Plattform. Kurse, Ausstellungsgespräche, Atelierzeiten, Diskussionen und Exkursionen unterstützen sie bei der Berufsfindung im künstlerischen und kreativen Bereich. Der Klub der Künste soll baulich vergrößert werden, um das Angebot noch mehr jungen Menschen zugänglich zu machen und inhaltlich zu erweitern. Körper unterstützt den Ausbau finanziell mit einem Sponsoring für zunächst drei Jahre.

### Unsere konzernweite Spendenaktion

Der Körper-Konzern unterstützt jährlich gemeinnützige Organisationen mit Geldspenden, die sich am Alter des Konzerns orientieren. So entsprachen 76 Jahre Konzern im Jahr 2022 einem Spendenvolumen von 76.000 €. Anlässlich unseres 75-jährigen Konzernjubiläums 2021 hatten wir eine interaktive Spendenaktion ins Leben gerufen. Seitdem können unsere Mitarbeiter jährlich neu darüber abstimmen, welche Initiativen von Körper mit einer Geldspende unterstützt werden.

Im Jahr 2022 unterstützte Körper mit einer Geldspende von jeweils 10.000 Euro sechs Organisationen entlang der drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung. Die zwei Organisationen je Dimension mit den meisten Stimmen unseres Mitarbeiter-Votings erhielten die Geldspende. Eine siebte Organisation wurde mit einer Geldspende in Höhe von 16.000 Euro unterstützt. Die Mitarbeiter wählten für diese Sonderkategorie zunächst das Schwerpunktthema – im Jahr 2022 „Renaturierung“ – und anschließend die entsprechende Organisation.



### Unsere Fortschritte 2022

- Sonderspenden in Höhe von 76.000 Euro für sieben gemeinnützige Organisationen
- Spenden für Not- und Katastrophenhilfe
- Freiwilligentage und -aktionen in Pécs sowie an anderen Standorten
- Sponsoring des Klubs der Künste in Hamburg
- Aktualisierte Spenden- und Sponsoringrichtlinie



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- 77.000 Euro für sieben gemeinnützige Organisationen im Jahr 2023
- Strategischer Aufbau eines konzernweiten Freiwilligenprogramms
- Fokussierung auf gemeinnützige Initiativen mit Nachhaltigkeitsbezug

## Diese Organisationen wurden 2022 mit der Spendenaktion unterstützt

| Nachhaltigkeitsdimension                   | Unterstützte Organisationen                         | Inhaltlicher Schwerpunkt                   |
|--|---|--|
| Umwelt                                     | One Earth One Ocean, Deutschland                    | Meeresschutz                               |
|  | Misina Természet- és Állatvédelem Egyesület, Ungarn | Tier- und Naturschutz                      |
| Gesellschaft                               | Viva Con Agua, Deutschland                          | Soziale Anliegen wie Zugang zu Trinkwasser |
|  | „Lásd a világot autista szemmel“ Egyesület, Ungarn  | Lebensbedingungen autistischer Kinder      |
| Unternehmensführung                        | Weisser Ring, Deutschland                           | Hilfe für Kriminalitäts- und Gewaltopfer   |
|  | Human Rights Foundation, USA                        | Schutz der Menschenrechte                  |
| Sonderprojekt: Schwerpunkt „Renaturierung“ | Naturschutzbund Deutschland                         | Internationaler Moorschutz                 |

# 3 Unternehmensführung



## Fokusfelder

|  |    |
|--|----|
| Unternehmensethik                                | 42 |
| Verantwortungsvolles Informationsmanagement      | 43 |
| Verantwortungsvolles Management der Lieferketten | 45 |

Unternehmensethik

# Wir folgen hohen ethischen Standards

**Wir sind die Heimat für Unternehmer – und damit ist ethisches Handeln für uns und unsere Partner zentral.**

Wir gehen entschlossen gegen Korruption, Bestechung, Betrug und wettbewerbswidriges Verhalten einschließlich Kartellverstöße vor. Interessenskonflikte lösen wir frühzeitig. Wir erwarten, dass sich unsere Mitarbeiter und Führungskräfte sowie unsere Zulieferer und Geschäftspartner zu ethischem Verhalten bekennen und ethisch handeln. Als international agierender Technologiekonzern setzen wir weltweit einen einheitlichen, den strengsten Anforderungen gerecht werdenden Standard. Damit gehen wir bei Körber bewusst über die gesetzlich zwingenden Vorgaben hinaus und verpflichten uns in unseren Compliance-Regeln überall und bei jeder Gelegenheit freiwillig zu hohen ethischen Standards.

Wir bieten verschiedene Möglichkeiten und sichere Meldewege an, um auf Fehlverhalten und Verstöße hinzuweisen – sowohl für Mitarbeiter als auch für externe Personen.

Damit ethisches Verhalten in allen Bereichen gelebt wird, bringen wir unseren Mitarbeitern unsere Compliance-Regeln nahe. Wir überprüfen die Wirksamkeit und Einhaltung unserer Compliance-Prozesse regelmäßig. Auch die Kontrollverfahren werden stets geprüft. Wir führen Due-Diligence-Prüfungen bezüglich Korruption und Bestechung bei Handelsvertretern und anderen Absatzmittlern durch.

**»Für uns bei Körber ist es selbstverständlich, nicht nur alle geltenden Gesetze überall auf der Welt einzuhalten, sondern hohe ethische Standards zu setzen.«**

Dr. Fabian Eckard, Head of Legal & Compliance Office, Körber AG

Erfahren Sie [hier](#) mehr über unseren Verhaltenskodex, die Compliance-Regeln und wie etwaige Verstöße gemeldet werden können.

| Ziele                                     |  |
|---|--|
| Ausbau und Stärkung der Compliance-Kultur | Bis 2024 haben 90% der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat. |

### Das haben wir schon erreicht

Körber hat bereits seit 2010 ein System zur Vermittlung und Einhaltung unserer Compliance-Regelungen etabliert. Wir haben Regeln zum Umgang mit Geschenken, Bewirtung und Einladungen aufgestellt und Anleitungen zur Einhaltung von Kartellrechten gegeben. Zur Vermeidung von Risiken im Vertrieb haben wir strenge Vorgaben zur Einschaltung von Handelsvertretern und anderen Absatzmittlern festgelegt. Richtlinien zur Exportkontrolle sowie zur Verhinderung von Geldwäsche sind etabliert. Jedes der fünf Geschäftsfelder hat einen Compliance Officer. In jeder Gesellschaft haben wir einen Compliance-Beauftragten als lokalen

Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter. Diese finden in unserem Verhaltenskodex Ratschläge, was sie im Falle eines Regelverstößes tun können. Für sämtliche Mitglieder der Geschäftsführungen besteht die Verpflichtung, Verstöße zu melden.

In jährlichen Compliance-Berichten analysieren die Compliance Officer zusammen mit den lokalen Compliance-Beauftragten die Wirksamkeit unseres Compliance-Systems, erarbeiten Weiterentwicklungsmöglichkeiten und setzen diese konsequent um. Unsere Compliance-Kultur stärken wir, indem unsere entsprechenden Mitarbeiter verpflichtend eine Compliance-Schulung erhalten. Dazu gehören Führungskräfte, also sämtliche Mitglieder der Geschäftsführungen und alle Mitarbeiter in den ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, sowie sämtliche Mitarbeiter mit direktem vertriebs- oder einkaufsbezogenen Kontakt zu (potenziellen) Kunden und Lieferanten; außerdem alle Mitarbeiter in der Buchhaltung. Die verpflichtende Compliance-Schulung muss alle 24 Monate wiederholt werden.

Im Jahr 2021 haben wir zusammen mit einem externen Dienstleister ein umfassendes E-Learning zu den Themen Verhaltenskodex, Kartellrecht und Korruptionsprävention entwickelt, das Anfang 2022 ausgerollt wurde.



### Unsere Fortschritte 2022

- 90% der entsprechenden Mitarbeiter haben ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat. Damit wurde das Ziel vorzeitig erreicht.



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Das hohe Compliance-Niveau halten

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

# Wir gehen verantwortungsvoll mit Informationen um

**Ein verantwortungsvolles Informationsmanagement ist für Mitarbeiter und Kunden gleichermaßen wichtig. Wir fokussieren uns auf zwei Themen: Datenschutz und Informationssicherheit.**

## Datenschutz mit höchster Priorität

Digitale Informationen und ihr Management sind für Körper ein wichtiger Teil des wirtschaftlichen Erfolgs. Personenbezogene Daten von Kunden und Mitarbeitern gilt es zu schützen und vor dem Zugriff Unbefugter zu bewahren.

| Ziele                          |   |
|--------------------------------|---|
| Schutz Ihrer und unserer Daten | Bis 2024 haben 80% der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat. |

### Das haben wir schon erreicht

Die Körper-Datenschutzorganisation kümmert sich sowohl um die Datenschutzbelange unserer Mitarbeiter als auch um die unserer Geschäftspartner. Konzernweite Unternehmensrichtlinien zum Datenschutz gibt es bereits seit mehreren Jahren. Sie enthalten unter anderem Richtlinien zur Löschung und Sperrung

personenbezogener Daten bei Körper sowie zum Verhalten im Falle einer Verletzung des Datenschutzes.

Die Datenschutzerklärung der Körper AG können Sie [hier](#) nachlesen.

Alle Mitarbeiter werden durch Datenschutzbildungen sensibilisiert und wiederholen diese alle 24 Monate. Vor der Einführung neuer IT-Tools und IT-Prozesse beurteilen die Datenschutzbeauftragten die Datenschutz-Compliance und geben dazu Empfehlungen an das Management. Das geschieht in enger Zusammenarbeit mit der konzernweiten IT-Organisation und weiteren Fachfunktionen.

 **Unsere Fortschritte 2022**

- 36% der entsprechenden Mitarbeiter haben ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat.

 **Das wollen wir ab 2023 erreichen**

- 80% der entsprechenden Mitarbeiter haben ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat.

## Informationssicherheit gewährleisten

Im digitalen Zeitalter sind viele Lebens-, Arbeits- und Geschäftsbereiche miteinander vernetzt – und damit angreifbar. Es ist daher eine zentrale Aufgabe für Körper, ein System zum Schutz aller unternehmensbezogenen Daten zu etablieren. Dazu zählt neben den Informationen selbst die dazugehörige Infrastruktur, sowohl lokal als auch in Rechenzentren, vernetzten Maschinen oder virtuell in Cloud-Systemen.

| Ziele  |   |
|--|---|
| Schutz vor Cyberangriffen                                      | Bis 2023 werden 80% der IT-Infrastruktur durch das Cyber Defense Center (CDC) überwacht.                          |
| Zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden | Bis 2023 sind alle Software- und IT-Unternehmen des Körper-Konzerns mit ISO 27001 oder gleichwertig zertifiziert. |
| Sicherheit hat oberste Priorität.                              | Jährlich sind 80% der entsprechenden Mitarbeiter in Informationssicherheit geschult.                              |

### Das haben wir schon erreicht

Um unseren gesamten Geschäftsbetrieb widerstandsfähig gegen Cyberangriffe zu machen, haben wir Sicherheitsrichtlinien mit klaren Funktionen und Prozessen festgelegt. Das Team des Chief Information Security Officer verantwortet Informationssicherheit auf Konzern- und Geschäftsfeldebene über alle Bereiche hinweg.

Mitarbeiter in sicherheitsrelevanten Bereichen erhalten regelmäßig Schulungen und zertifizierte Trainings, beispielsweise für die sichere Softwareentwicklung. Parallel sensibilisieren wir alle Mitarbeiter für Informationssicherheitsverletzungen, etwa durch Aufklärungskampagnen und interaktive Informations- und Lerninhalte.

Unser 2020 eingeführtes Cyber Defense Center (CDC) überprüft mit seinem spezialisierten Expertenteam unsere Systeme rund um die Uhr auf mögliche Auffälligkeiten und verdächtige Informationsflüsse. Zusätzlich wird die weltweite Bedrohungslage analysiert, um Sicherheitslücken bereits im Voraus zu identifizieren.

»Unsere Kunden erkennen immer mehr, welchen Wert Informationssicherheit hat. Sie wird die Basis für eine weitere, vertrauensvolle Entwicklung hin zur digitalen Welt sein. Deshalb wollen wir immer einen Schritt weiter sein, als unsere Kunden das von uns erwarten.«

Andreas Gaetje, Chief Information Security Officer, Körber AG

So begegnen wir Schäden für den Geschäftsbetrieb präventiv. Darüber hinaus werden die überwiegenden IT-Services mit unserem zentralen Sicherheitssystem (SIEM) überwacht. Kommt es dann tatsächlich zu einem Sicherheitsvorfall, können wir mit unserer zentralen Sicherheitsarchitektur schnell und zielgerichtet reagieren.

Mit einem Maßnahmenkatalog regeln wir die Zustimmung von Beteiligten zur Verarbeitung, die Weitergabe und Aufbewahrung vertraulicher Informationen sowie den Zeitplan zur Datenaufbewahrung. Um mögliche Sicherheitsverletzungen zu vertraulichen Informationen zu verwalten, haben wir ein Incident-Response-Verfahren (IRV) etabliert. Für unsere digitalen Angebote bieten wir erweiterte Sicherheitsmaßnahmen an.

Dafür haben wir verbindliche Sicherheitskontrollen in den Produktentwicklungszyklus eingeführt und entwickeln zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen für unsere Produkte.

Unsere Maßnahmen zur Informationssicherheit werden regelmäßig durch externe Unternehmen geprüft und auch von uns kontinuierlich auf Effektivität getestet, um sie an sich verändernde Bedrohungen anzupassen. Hierfür haben wir interne Audits und ein risikobasiertes Information Security Management System (ISMS) etabliert, das auf internationalen Normen wie ISO 27001 basiert. Es analysiert regelmäßig Services, adressiert kritische Schwachstellen über einen Regelprozess und überwacht deren Behebung.

Mit der Akquisition des Post- und Paketgeschäfts von Siemens Logistics wurde ein Unternehmen in den Konzern integriert, welches bereits eine ISO-27001-Zertifizierung hat und im Jahr 2022 erfolgreich rezertifiziert wurde.

66%

Abdeckung der Systemüberprüfung durch das Cyber Defense Center (2021: 55%)



### Unsere Fortschritte 2022

- 66% der Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Systemen sind geschult.
- Beitritt zur Allianz für Cyber-Sicherheit des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)
- Abdeckung durch das Cyber Defense Center auf 24x7 an 365 Tagen
- Ausrollen der zentralen Sicherheitsarchitektur auf alle Unternehmenseinheiten
- Zwei weitere Unternehmen haben eine ISO-27001-Zertifizierung (jetzt drei von vier Unternehmen).
- Neu strukturierte Kampagne für die Sensibilisierung von Mitarbeitern zu sicherheitsrelevanten Themen



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Erweiterung des Überwachungsansatzes um weitere sicherheitsrelevante Systeme
- Angriffssimulationen und Proben für den Ernstfall
- ISO-27001-Zertifizierung für die zentrale IT des Körber-Konzerns (Ziel: vier von vier Unternehmen zertifiziert)
- Weiterentwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen und maßgeschneiderten Schulungsangeboten für verschiedene Mitarbeitergruppen

Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

# Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten

**Unsere globalen Lieferketten nachhaltiger zu gestalten ist für uns mehr als gesetzliche Pflicht. Wir handeln aus Überzeugung und sehen darin auch einen zentralen Wettbewerbsvorteil.**

Das verantwortungsvolle Management der Lieferketten ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensführung. Über 10.000 Lieferanten aus mehr als 80 Ländern beliefern den Körper-Konzern. Mit unserem Lieferantenmanagement leisten wir einen aktiven Beitrag, um unsere Lieferketten nachhaltiger und resilienter zu gestalten. Neben sozialen und umweltbezogenen Praktiken überwachen wir auch Themen wie Antikorruption, Antibestechung und Cybersicherheit. Diese Themen prüfen wir systematisch bereits bei der Auswahl unserer Lieferanten. Nachhaltigkeit ist bei Körper damit im Risikomanagement sowie in allen Prozessen des Lieferantenlebenszyklusmanagements verankert: von der Lieferantenauswahl zum Onboarding über die Bewertung und Auditierung bis hin zur Entwicklung der Lieferantenbeziehung.



## Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die international geltenden Menschenrechte in ihren eigenen Aktivitäten sowie in den vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten einhalten. Dazu müssen sie entsprechende Maßnahmen zur Prävention und Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen etabliert haben. Dies ist auch in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten sowie in unseren Einkaufsbedingungen und Verträgen verankert.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten enthält einen Abschnitt über die Vermeidung des Erwerbs von Konfliktmineralien. Wir verpflichten alle unsere Lieferanten, unsere Leitlinien und Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln, in ihren Wertschöpfungsketten zu etablieren sowie die Einhaltung regelmäßig zu prüfen.

### Die Grundlage:

#### Unser Verhaltenskodex für Lieferanten

Der Körper-Verhaltenskodex für Lieferanten ist wichtiger Bestandteil aller Bestellungen des Körper-Konzerns und beschreibt die Mindestanforderung von Sozial- und Umweltstandards bei unseren Lieferanten. Die Akzeptanz des Verhaltenskodex für Lieferanten ist Grundvoraussetzung, um Aufträge vom Körper-Konzern zu erhalten. Der Körper-Konzern behält sich das Recht vor, bei Missachtung der in dieser Grundsatzerklärung aufgeführten Leitlinien und Standards die Geschäftsbeziehung zu beenden. Die Einhaltung sozialer Standards wie die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung von Umweltpraktiken bei unseren Lieferanten wird regelmäßig überprüft durch Selbstauskünfte, Audits und Abfragen bei unabhängigen externen Informationsanbietern.

# 80%

des relevanten Einkaufsvolumens  
sind durch CSR-  
Selbstauskünfte abgedeckt.

### Das haben wir schon erreicht

Für die Umsetzung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir sämtliche Anforderungen in unsere Beschaffungsprozesse integriert. Die Grundsatzerklärung unseres Vorstands zum Schutz und zur Förderung von Menschenrechten ist auf unserer Website publiziert.

Ein Beschwerdemechanismus ist zugänglich für alle Mitarbeiter, Geschäftspartner und interessierte Parteien. Er ermöglicht es unseren Mitarbeitern und externen Dritten, auch anonym auf mutmaßliche Menschenrechtsverstöße hinzuweisen.

Wir verfolgen einen präventiven Ansatz mit kontinuierlichem Monitoring und Anpassungen bei Veränderungen.

### Ziele

Steigerung der Transparenz über CSR-Praktiken der Lieferanten

Ab 2023 sind >90% des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche CSR-Selbstbewertung der entsprechenden Lieferanten abgedeckt.

Die Gruppe der relevanten Lieferanten umfasst alle Lieferanten mit mehr als 10.000 Euro Einkaufsvolumen.



### Lieferantenbewertungen via IntegrityNext

Im Jahr 2022 wurde bei Körper weltweit die Software IntegrityNext zur Überwachung der Nachhaltigkeitspraktiken unserer Lieferanten eingeführt. IntegrityNext, eine cloudbasierte Plattform, wird bei Körper zur Überwachung und kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeits- und Compliance-Praktiken der Lieferanten verwendet. Neben der Erfüllung wichtiger Anforderungen aus dem Lieferkettengesetz ermöglicht es IntegrityNext dem Körper-Konzern, sämtliche Lieferanten hinsichtlich ihres CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks und ihrer Reduktionsziele zu überwachen. Im Jahr 2022 wurden mehr als 4.000 Körper-Lieferanten via IntegrityNext bewertet. Diese decken mehr als 80 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens von Körper ab.

[Mehr erfahren](#)  
→ [Wir gehen voran](#)

Unser Risikomanagementsystem beinhaltet nun die regelmäßige Durchführung nachhaltigkeitsbezogener Risikoanalysen. Auch unsere Konzerngesellschaften führen regelmäßig Risikoprüfungen durch. Das Risikomanagement wurde außerdem um Präventions- und Korrekturmaßnahmen erweitert. Im Fall erhöhter Risiken oder Auffälligkeiten (Nichtkonformität) arbeiten wir mit unseren Lieferanten an Abhilfe inklusive Präventions- und Korrekturmaßnahmen. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex behalten wir es uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.



### Unsere Fortschritte 2022

- Umsetzung sämtlicher Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
- Einführung der Software IntegrityNext weltweit; Integration von mehr als 4.000 Lieferanten
- Abdeckung von mehr als 80% des relevanten Einkaufsvolumens über CSR-Selbstauskünfte
- Integration von Nachhaltigkeitsklauseln in unsere Lieferantenverträge
- Verabschiedung einer konzernweiten Beschaffungsrichtlinie Nachhaltigkeit
- Erfolgreiche Durchführung von Lieferantentagen zur Stärkung des Austauschs: European Supplier Days 2022 in Pécs (Ungarn) sowie Italian Supplier Days in Lucca (Italien)
- Nachhaltigkeitstrainings für alle Mitarbeiter im Einkauf & Supply Chain Management



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Die LkSG-Anforderungen regelmäßig überprüfen und Risiken in unseren Lieferketten systematisch durch Präventionsmaßnahmen reduzieren
- Um Nachhaltigkeitsaspekte erweiterte Lieferantenbewertungen sowie entsprechendes Monitoring
- Abdeckung von mehr als 90% des relevanten Einkaufsvolumens über CSR-Selbstauskünfte
- Kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitspraktiken unserer Lieferanten

## Umweltpraktiken von Lieferanten

Wir fordern von unseren Lieferanten ein ökologisch verantwortungsbewusstes und ressourcenschonendes Handeln. Umweltschutz ist Teil unserer Lieferanten-Nachhaltigkeitsbewertungen über die Plattform IntegrityNext. Darüber hinaus legen wir einen Schwerpunkt auf die schrittweise Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen in unseren Lieferketten.

### Das haben wir schon erreicht

Um CO<sub>2</sub>e-Reduzierungsmaßnahmen abzuleiten, haben wir Transparenz über die Emissionen in unseren Lieferketten hergestellt. Dazu berechnen wir die CO<sub>2</sub>e-Emissionen entlang der vorgelagerten Lieferketten.

Im besonderen Fokus steht hierbei die Emissionskategorie 3.1 „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ gemäß GHG-Protokoll. Wir fordern gleichzeitig unsere Lieferanten dazu auf, selbst aktiv zu werden, systematisch den CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck ihrer Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren und die Emissionen gegenüber Körper transparent zu machen. Dies ist auch in unseren Einkaufsbedingungen und Verträgen verankert. Zudem werden unsere Lieferanten hinsichtlich ihrer Umweltpraktiken bewertet – dies ist ein weiteres wichtiges Kriterium für zukünftige Beauftragungen. Die Bewertung erfolgt auf Grundlage von Lieferantenselbstauskünften, Audits und unabhängigen CSR-Ratings.



### Unsere Fortschritte 2022

- Transparenz für unsere Lieferanten hergestellt
- CO<sub>2</sub>e-Emissionen in unsere Lieferantenbewertungen integriert
- Erste Berechnung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen in der Lieferkette nach GHG-Protokoll; insbesondere Kategorie 3.1 gemäß GHG-Protokoll



### Das wollen wir ab 2023 erreichen

- Umsetzung der Lieferantenbewertungen nach unseren weiterentwickelten Standards
- Berechnungen von produktbezogenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Product Carbon Footprints) beginnend mit unseren Toplieferanten
- Ableitung konkreter Reduktionsziele und Maßnahmen für die CO<sub>2</sub>e-Emissionen in den Lieferketten

## So haben wir Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement integriert

### 1. Verhaltenskodex und allgemeine Einkaufsbedingungen

- Der Körper-Verhaltenskodex für Lieferanten ist die Grundlage für die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen.
- Alle Lieferanten müssen sich klar zu diesem Verhaltenskodex bekennen und alle darin enthaltenen Anforderungen akzeptieren und einhalten.
- Der Verhaltenskodex für Lieferanten beschreibt die Mindestanforderungen an soziale und ökologische Standards für unsere Lieferanten. Insbesondere erwarten wir, dass jeder Lieferant die Menschenrechte in seinem Tätigkeitsbereich und den dazugehörigen Lieferketten einhält.

### 2. Länder- und Warengruppenprüfung

- In der Lieferantenauswahl werden Risiken wie Beschaffungskategorie und regionale Herkunft auf Nachhaltigkeitsrisiken hin überprüft.
- Eine erste Sorgfaltsprüfung mithilfe unabhängiger externer Informationsquellen gibt Auskunft über die Integrität sowie die Kreditwürdigkeit des potenziellen Lieferanten.

### 3. CSR-Selbstauskunft von Lieferanten

- Das Körper Einkauf & Supply Chain Management steuert Nachhaltigkeit über die IntegrityNext-Plattform.
- Die Nachhaltigkeits-Selbstauskunft über IntegrityNext ist integraler Bestandteil des Lieferantenlebenszyklusmanagements und bereits bei der Lieferantenauswahl ein wichtiges Kriterium. Sie umfasst Fragen zu Menschenrechten, Verantwortung in der Lieferkette, Umweltschutz, CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck, Antikorruption und Antibe-steuchung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

### 4. Bewertung, Auditierung und Entwicklung von Lieferanten

- Die Praktiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung sind Teil der regelmäßigen Lieferantenbewertung.
- Die Bewertung der Nachhaltigkeit basiert dabei auf Lieferantenselbstauskünften, Risikoanalysen und Auditsergebnissen.
- Unsere Lieferanten werden regelmäßig im Hinblick auf Qualität, Managementsysteme und künftig auch Nachhaltigkeit auditiert.

### 5. Anreiz für Lieferanten

- Die Nachhaltigkeitsbewertungen, Leistungen und Risiken der Lieferanten fließen in die Auswahlverfahren und in die Bewertung für Lieferanten ein.

Verpflichtungen und Mitgliedschaften

# Unser Engagement in Verbänden und Initiativen

**Wir wirken aktiv an der Entwicklung unserer Branche mit und engagieren uns für die Regionen, in denen wir tätig sind.**

Die Körber AG, ihre Gesellschaften und die fünf Geschäftsfelder sind Mitglied in verschiedensten Verbänden, Vereinigungen und Initiativen. Die Übersicht zeigt eine Auswahl unserer Verpflichtungen und Mitgliedschaften. Zukünftig werden wir auch unser Engagement in Verbänden mit Bezug zur Nachhaltigkeit weiter ausbauen.

|  |   |  |
|--|---|--|
| <br>UN Global Compact<br>Seit August 2022   | <br>UN Sustainable Development Goals<br>Seit August 2021                 | <br>Mitglied<br>Verband Deutscher<br>Maschinen- und Anlagenbau                        |
| <br>Science Based Targets initiative<br>Seit Dezember 2022   | <br>Industrieverband<br>Hamburg  | <br>Deutschsprachige SAP<br>Anwendergruppe  |
| <br>Allianz für<br>Cyber-Sicherheit   | <br>Bundesverband der<br>Kommunikatoren                                  | <br>European Academy of<br>Childhood Disability                                       |
| <br>World Economic Forum<br>Global Innovators<br>Geschäftsfeld Digital  | <br>Women in AI Finland<br>Geschäftsfeld Digital                         | <br>Alliance to Zero<br>Geschäftsfeld Pharma  |
| <br>VDI Wissensforum<br>Geschäftsfeld Technologies  | <br>European Society of<br>Gene & Cell Therapy<br>Geschäftsfeld Pharma | <br>Universal Postal<br>Union<br>Geschäftsfeld Supply Chain                         |
| <br>Fraunhofer-Institut für<br>Fertigungstechnik und<br>Angewandte Materialforschung<br>Geschäftsfeld Technologies | <br>Bundesvereinigung Logistik<br>Geschäftsfeld Supply Chain           | <br>Technical Association of<br>the Pulp and Paper Industry<br>Geschäftsfeld Tissue |
| <br>NEW Manufacturing Alliance<br>Geschäftsfeld Tissue  |   |  |

Ziele für nachhaltige Entwicklung

# Unser Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung

**Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs) bilden einen weltweit anerkannten Fahrplan. Wir als Körper haben uns im Jahr 2021 verpflichtet, unseren Beitrag zu leisten.**

Mit unseren Aktivitäten im „Haus der Nachhaltigkeit“ von Körper leisten wir einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Wir konzentrieren uns im ersten Schritt auf die sechs globalen Ziele, die mit unseren drei wichtigsten Ansprüchen verknüpft sind.



## Die UN SDGs

Im Fokus der globalen Agenda 2030 der Vereinten Nationen stehen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (englisch: Sustainable Development Goals, kurz SDGs), die mit ihren 169 Unterzielen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte einschließen.

Die SDGs wurden im September 2015 von 193 Staaten in der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Sie sollen weltweit Orientierung für die Bewältigung der globalen Herausforderungen geben und bis 2030 erreicht werden (Agenda 2030).

### Wir leisten Beiträge zu sechs UN SDGs.

Was genau wir tun, können Sie an verschiedenen Stellen in unserem Nachhaltigkeitsbericht lesen.

**3** GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



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

#### Mehr erfahren

im Fokusfeld

→ [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)

**5** GESCHLECHTER-GLEICHHEIT



**Geschlechtergleichstellung** erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

#### Mehr erfahren

im Fokusfeld

→ [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)

**7** BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner **Energie** für alle sichern

#### Mehr erfahren

im Fokusfeld

→ [Klimaschutz](#)

**8** MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



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

#### Mehr erfahren

in den Fokusfeldern

→ [Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#)

→ [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)

→ [Gesellschaftliches Engagement](#)

**12** NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



**Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster** sicherstellen

#### Mehr erfahren

im Kapitel

→ [Unsere Produkte, Lösungen und Services](#)

im Fokusfeld

→ [Kreislaufwirtschaft](#)

**13** MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Umgehend **Maßnahmen** zur Bekämpfung des **Klimawandels** und seiner Auswirkungen ergreifen

#### Mehr erfahren

in den Fokusfeldern

→ [Klimaschutz](#)

→ [Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#)

Kennzahlen

# Unsere ESG-Kennzahlen

| Umwelt  | Einheit             | 2021                | 2022      |
|---|---------------------|---------------------|-----------|
| <b>Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch<sup>1</sup></b>              |                     |                     |           |
| Gesamtmenge Scope-1-Emissionen  | t CO <sub>2</sub> e | 14.311 <sup>2</sup> | 12.541    |
| Gesamtmenge Scope-2-Emissionen  | t CO <sub>2</sub> e | 12.875 <sup>2</sup> | 5.403     |
| Gesamtmenge Scope-3-Emissionen, brutto                                      | t CO <sub>2</sub> e | 2.104.555           | 1.895.652 |
| Gesamtmenge an vorgelagerten Scope-3-Emissionen, brutto                     | t CO <sub>2</sub> e | 790.978             | 871.231   |
| Gesamtmenge an nachgelagerten Scope-3-Emissionen, brutto                    | t CO <sub>2</sub> e | 1.313.577           | 1.024.421 |
| Energieverbrauch gesamt   | MWh                 | 138.295             | 119.144   |
| Erdgas  | MWh                 | 57.089              | 52.149    |
| elektrische Energie (nicht erneuerbar)                                      | MWh                 | 26.872              | 13.456    |
| elektrische Energie (erneuerbar)  | MWh                 | 25.136              | 39.320    |
| Energie aus Brennstoffen (nicht erneuerbar)                                 | MWh                 | 15.019              | 10.963    |
| Energie aus Brennstoffen (erneuerbar)                                       | MWh                 | k. A.               | 587       |
| Fernwärme, Kühlung und Dampf  | MWh                 | 1.038               | 1.521     |
| Gesamtverbrauch erneuerbare Energien  | MWh                 | 18.461              | 40.472    |
| Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien am gesamten Energieverbrauch | %                   | 13,4                | 34        |
| Energieverbrauch gesamt pro Mitarbeiter                                     | MWh                 | 13                  | 9,3       |
| Verringerung des Energieverbrauchs insgesamt                                | MWh                 | k. A.               | 19.151    |
| Verringerung des Energieverbrauchs insgesamt                                | GJ                  | k. A.               | 70.254    |
| Verringerung des Energieverbrauchs pro Mitarbeiter insgesamt                | %                   | k. A.               | -28,5     |
| Anteil der nach ISO 50001 zertifizierten Produktionsstandorte               | %                   | k. A.               | 11,4      |

| Umwelt  | Einheit | 2021 | 2022 |
|---|---------|------|------|
| Geeignete mit Photovoltaikanlage ausgerüstete Standorte   | Anzahl  | 2    | 3    |
| Anteil geeigneter Standorte mit gestarteter oder fertiggestellter Implementierung von Photovoltaikanlagen | %       | 33,3 | 50   |

**Reisen**

|  |                     |       |        |
|--|---------------------|-------|--------|
| Anteil der Unternehmensfahrzeuge mit Elektroantrieb                              | %                   | 6,5   | 6,5    |
| Installierte Ladestationen an Standorten mit elektrischen Unternehmensfahrzeugen | Anzahl              | k. A. | 75     |
| Emissionen unserer Geschäftsreisen (Scope 3.6) <sup>1</sup>                      | t CO <sub>2</sub> e | k. A. | 15.762 |

**Wasser<sup>1</sup>**

|  |                |         |         |
|--|----------------|---------|---------|
| Frischwasserverbrauch  | m <sup>3</sup> | 128.196 | 125.463 |
| Anteil der Produktionsstandorte mit Wasseraufbereitungsanlage/Recyclingprogramm <sup>3</sup> | %              | k. A.   | 11      |

**Abfall und Schadstoffe<sup>1</sup>**

|  |   |        |        |
|--|---|--------|--------|
| Gesamtabfall   | t | 12.994 | 11.637 |
| Abfall (nicht gefährlich)  | t | 11.862 | 10.542 |
| Abfall (gefährlich)  | t | 1.132  | 1.095  |
| Anteil der Produktionsstandorte, an denen ein Recyclingprogramm eingeführt wurde                     | % | k. A.  | 72     |
| Anteil der Produktionsstandorte mit Technologien zur Abfallaufbereitung und/oder sauberen Entsorgung | % | k. A.  | 30     |

| Umwelt  | Einheit        | 2021  | 2022 |
|---|----------------|-------|------|
| <b>Produkte</b>   |                |       |      |
| Anteil der Produkte mit Informationen zur Recyclingfähigkeit          | %              | k. A. | 100  |
| Anteil der Geschäftsfelder mit Rücknahmeprogramm für Produkte         | %              | k. A. | 75   |
| Investitionen in Forschung und Entwicklung                            | Millionen Euro | k. A. | 169  |
| Anteil der Investitionen in Forschung und Entwicklung am Gesamtumsatz | %              | k. A. | 7,3  |

**Management von Umweltthemen**

|  |   |       |      |
|--|---|-------|------|
| Anteil der nach ISO 14001 zertifizierten Produktionsstandorte                          | % | k. A. | 31,4 |
| Anteil der Produktionsstandorte, für die eine Umweltrisikobewertung durchgeführt wurde | % | k. A. | 51   |

| Gesellschaft   | Einheit | 2021   | 2022   |
|--|---------|--------|--------|
| <b>Mitarbeiter</b>   |         |        |        |
| Gesamtmitarbeiter <sup>1,5</sup>   | Anzahl  | 10.665 | 12.798 |
| Weibliche Beschäftigte im Unternehmen insgesamt <sup>1</sup>                                     | %       | 19,7   | 21,3   |
| Weibliche Beschäftigte in Führungspositionen <sup>1</sup>  | %       | 14,3   | 15,4   |
| Weibliche Beschäftigte in Top-Führungspositionen <sup>1</sup>                                    | %       | k. A.  | 6,7    |
| Nationalitäten der Mitarbeiter <sup>1</sup>  | Anzahl  | k. A.  | 80     |
| Mitarbeiter aus Minderheitengruppen <sup>1</sup>   | %       | k. A.  | 1,9    |
| Mitarbeiter aus Minderheitengruppen in Top-Führungspositionen <sup>1</sup>                       | %       | k. A.  | 0      |
| Mitarbeiter, deren Staatsangehörigkeit von dem Land ihres Körber-Standorts abweicht <sup>1</sup> | %       | 6,9    | 6,8    |

| Gesellschaft   | Einheit     | 2021  | 2022 |
|--|-------------|-------|------|
| Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG      | Anzahl/Jahr | k. A. | 1    |
| Treffen des Konzernbetriebsratsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG | Anzahl/Jahr | k. A. | 4    |
| Treffen des Konzernbetriebsrats mit dem Konzernvorstand  | Anzahl/Jahr | 1     | 0    |
| Treffen des Wirtschaftsausschusses   | Anzahl/Jahr | k. A. | 12   |
| Mitarbeiter mit bezahltem Jahresurlaub   | %           | 100   | 100  |
| Mitarbeiter, die von familienfreundlichen Programmen profitieren <sup>1</sup>                              | %           | k. A. | 47,2 |
| Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren <sup>1</sup>       | %           | 80    | 80   |

**Gesundheit und Sicherheit**

|  |   |       |      |
|--|---|-------|------|
| Anteil der Produktionsstandorte mit zertifiziertem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem (OHSAS 18001, ISO 45001, MASE) | % | k. A. | 25,7 |
| Anteil der Produktionsstandorte, für die eine Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung durchgeführt wurde                   | % | k. A. | 90   |
| Anteil der Produktionsstandorte mit Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen  | % | k. A. | 85,7 |
| Durch den Gesundheits- und Sicherheitsausschuss vertretene Mitarbeiter an Produktionsstandorten                                | % | k. A. | 88   |

| Unternehmensführung   | Einheit         | 2021  | 2022  |
|---|-----------------|-------|-------|
| <b>Unternehmensethik</b>  |                 |       |       |
| Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zur Unternehmensethik geschult wurden <sup>1</sup>   | %               | k. A. | 90    |
| Mitarbeiter, die zum Verhaltenskodex geschult wurden <sup>1</sup>                               | %               | k. A. | 90    |
| Mitarbeiter, die zum Thema Korruption und Bestechung geschult wurden <sup>1</sup>               | %               | k. A. | 90    |
| Parteispenden <sup>6</sup>  | Euro            | 0     | 0     |
| <b>Menschenrechte</b>   |                 |       |       |
| Anteil der Standorte mit Hinweisgebersystem zu Verdachtsfällen von Kinder- oder Zwangsarbeit    | %               | k. A. | 100   |
| Berichte im Zusammenhang mit dem Hinweisgebersystem   | Anzahl          | k. A. | 0     |
| <b>Verantwortungsvolles Lieferketten-Management</b>   |                 |       |       |
| Einkaufsvolumen   | Milliarden Euro | ca. 1 | 1,3   |
| Anteil von regionalen Lieferanten am Beschaffungsbudget <sup>7</sup>                            | %               | k. A. | 90    |
| Für die CSR-Selbsteinschätzung relevante Lieferanten <sup>1</sup>                               | Anzahl          | k. A. | 6.100 |
| Anteil relevantes Einkaufsvolumen, welches durch CSR-Selbstbewertung abgedeckt ist <sup>1</sup> | %               | k. A. | 80    |

| Unternehmensführung  | Einheit | 2021  | 2022 |
|--|---------|-------|------|
| <b>Verantwortungsvolles Informationsmanagement</b>   |         |       |      |
| Anteil der Standorte mit einer ISO-27001- oder gleichwertigen Zertifizierung <sup>8</sup>  | %       | 25    | 75   |
| Anteil der überwachten IT-Infrastruktur  | %       | 50    | 66,2 |
| Bestätigte Vorfälle im Bereich Informationssicherheit <sup>9</sup>   | Anzahl  | k. A. | 6    |
| Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Informationssicherheit geschult wurden <sup>1</sup>  | %       | 70    | 66   |
| Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Verstößen gegen die Informationssicherheit und Datenschutz geschult wurden <sup>1,10</sup> | %       | 78    | 36,4 |

<sup>1</sup> Zur Berechnungsmethode siehe Methodologie.

<sup>2</sup> Abweichende Daten gegenüber dem Vorjahresbericht aufgrund von Anpassungen der marktbasieren Emissionsfaktoren.

<sup>3</sup> Es werden nur produktionsrelevante Maßnahmen berücksichtigt.

<sup>4</sup> Gilt nur für unsere Geschäftsfelder mit Produktionsanlagen: Pharma, Supply Chain, Technologies, Tissue.

<sup>5</sup> Genaue Aufgliederung siehe Kapitel Fairer und attraktiver Arbeitgeber.

<sup>6</sup> Unsere Richtlinien erlauben keinerlei Parteispenden, weder in Form von Geld- noch in Form von Sachzuwendungen.

<sup>7</sup> Regional definiert als Beschaffung innerhalb desselben Kontinents.

<sup>8</sup> Für eine Zertifizierung nach ISO 27001 sind insgesamt nur vier Standorte relevant.

<sup>9</sup> Es wurden nur Vorfälle mit mittlerem oder hohem Schweregrad berücksichtigt.

<sup>10</sup> Der rückläufige Anteil ist auf abgelaufene Zertifikate zurückzuführen, die nicht erneuert wurden. Ein funktionelleres System wird 2023 eingeführt.

# GRI-Inhaltsindex

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Die Angaben entsprechen den jeweils aktuellsten vorliegenden Dateien der deutschen Übersetzung der GRI-Standards, die [hier](#) abrufbar sind. Mehr Informationen zu unserem Ansatz und der Datenerhebung siehe [Über den Bericht](#) und [Methodologie](#).

## GRI 2: Allgemeine Angaben

| GRI-Standard  | Angabe  | Seitenverweis und Erläuterungen   |
|---|---|---|
| <b>1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b> |   |   |
| 2-1   | Organisationsprofil   | 2, 60   |
| 2-2   | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | 61–63   |
| 2-3   | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle  | 60, 63  |
| 2-4   | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen   | 10–12, 25–28, 30, 63–66   |
| 2-5   | Externe Prüfung   | Es erfolgte keine externe Prüfung.  |
| <b>2. Tätigkeiten und Mitarbeiter</b>                           |   |   |
| 2-6   | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen                              | 2, 18, 20–21, 45, 60  |
| 2-7   | Angestellte   | 34, 57, 65–66; ohne Arbeitnehmer mit nicht garantierten Arbeitszeiten   |
| 2-8   | Mitarbeiter, die keine Angestellten sind  | Aufgrund der uneinheitlichen Datenerfassung bei dieser Personengruppe ist zu diesem Zeitpunkt keine systemische Auswertung möglich. |

| GRI-Standard                  | Angabe  | Seitenverweis und Erläuterungen  |
|-------------------------------|---|--|
| <b>3. Unternehmensführung</b> |   |  |
| 2-9                           | Führungsstruktur und Zusammensetzung                | 12; sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats sind unabhängig und nicht geschäftsführend, die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Es gibt einen Personal- und einen Bilanzausschuss. Die Nominierung erfolgt auf Basis von geeigneten Kompetenzen gemäß Aktiengesetz. Weitere Informationen zu Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie <a href="#">hier</a> . Keine Angabe zu sonstigen Verpflichtungen und unterrepräsentierten Gruppen.   |
| 2-10                          | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | 12; das Nominierungs- und Auswahlverfahren des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt. Die eine Hälfte der Mitglieder wird durch die Körper-Stiftung bestimmt, die andere anhand Mitbestimmungsgesetz durch Arbeitnehmervertreter. Die Anteilseignervertreter werden von den zuständigen Gremien unter Berücksichtigung verschiedener Qualifizierungsmerkmale ausgewählt, die für den Erfolg der Körper AG maßgeblich sind. |
| 2-11                          | Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans            | Richard Bauer; laut Gesetz ist der Aufsichtsratsvorsitzende keine Führungskraft der Körper AG.   |

**GRI 2: Allgemeine Angaben**

| GRI-Standard | Angabe   | Seitenverweis und Erläuterungen   |
|--------------|--|---|
| 2-12         | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | 12, 15  |
| 2-13         | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen                           | 12–13; der Vorstand wird vom Aufsichtsrat gewählt.  |
| 2-14         | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung                 | Der Nachhaltigkeitsbericht wird vom Aufsichtsrat freigegeben.   |
| 2-15         | Interessenkonflikte  | In der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist eine Verpflichtung zur Offenlegung von Interessenkonflikten normiert. Alle Mitglieder sind hinsichtlich der Vermeidung von Interessenkonflikten sensibilisiert. |
| 2-16         | Übermittlung kritischer Anliegen   | Kritische Anliegen unterliegen der Vorstandsbefassung. Der Vorstand berichtet gemäß Aktiengesetz an den Aufsichtsrat. Für das Berichtsjahr wurden keine kritischen Anliegen übermittelt.                      |
| 2-17         | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans   | 13  |

| GRI-Standard | Angabe   | Seitenverweis und Erläuterungen   |
|--------------|--|---|
| 2-18         | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | Die Leistung des Aufsichtsrats wird im Rahmen von Diskussionen im Gremium bei den Aufsichtsratssitzungen angesprochen. Eine unabhängige Bewertung erfolgt nicht.  |
| 2-19         | Vergütungspolitik                                  | Die Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wird zu Beginn der Amtsperiode durch die Hauptversammlung festgelegt bzw. im Rahmen der jährlichen Hauptversammlung bestätigt oder angepasst. Sie ist dem gesamten Aufsichtsratsgremium bekannt. Die Vergütung des Vorstands unterteilt sich in eine fixe und eine variable Vergütungskomponente. Die variable Komponente ist unterteilt in eine Short-term-Vergütung (ein Jahr Laufzeit) und eine Mid- bzw. Long-term-Vergütung (drei bzw. vier Jahre Laufzeit). Der variablen Vergütung liegen klar definierte Ziele zugrunde, die sich im Wesentlichen an der strategischen, wirtschaftlichen und ESG-Ausrichtung orientieren. |

**GRI 2: Allgemeine Angaben**

| GRI-Standard | Angabe                                 | Seitenverweis und Erläuterungen   |
|--------------|--|---|
| 2-20         | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | Die Vergütung des Aufsichtsrats orientiert sich im Wesentlichen an Kontrollgremien vergleichbarer Unternehmen und wird bei Bedarf durch die Hauptversammlung angepasst. Die Vergütung des Vorstands der Körper AG wird in der Regel alle zwei Jahre überprüft, sowohl die gesamte Höhe als auch die Zusammensetzung aus fixer und variabler Vergütung. Zuletzt erfolgte eine umfassende Überprüfung Ende 2022. Dazu wurde eine externe Vergütungsberatung beauftragt. Die Ergebnisse und Empfehlungen sind im gesamten Aufsichtsrat vorgestellt und diskutiert worden und anschließend in die Vergütungsanpassungen eingeflossen. |
| 2-21         | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung   | Die Festlegung der Vergütung erfolgt durch den gesamten Aufsichtsrat und berücksichtigt die Angemessenheit mit Blick auf den gesamten Konzern. Die Erhöhung der Vergütung orientiert sich an externen Benchmarks sowie relevanten Tarifvertragserhöhungen (beispielsweise IG Metall). Dies gewährleistet eine im Gesamtvergütungskontext angemessene, ausgewogene (fix, variabel) und langfristig orientierte Vergütungsstruktur.   |

| GRI-Standard                                   | Angabe   | Seitenverweis und Erläuterungen                                       |
|--|--|---|
| <b>4. Strategie, Richtlinien und Praktiken</b> |  |   |
| 2-22   | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung            | 4   |
| 2-23   | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen               | 13, 48  |
| 2-24   | Einbeziehung politischer Verpflichtungen                                 | 12–13, 42, 45–47, 49–50   |
| 2-25   | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen                         | 12–13, 15–17, 18–19, 22, 31, 38, 42, 45–47, 49–50                     |
| 2-26   | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | 12–13, 15–17, 42, 45–47   |
| 2-27   | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen                                 | 53; bezieht sich auf Berichte auf Basis des Whistleblowing-Verfahrens |
| 2-28   | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen                        | 48  |
| <b>5. Einbindung von Stakeholdern</b>          |  |   |
| 2-29   | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern                               | 15–17, 38   |
| 2-30   | Tarifverträge  | 41,6 %; nur Angestellte   |

**GRI 3: Wesentliche Themen 2022**

**Wesentliche Themen 2022**

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 3-1 | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | 11 |
| 3-2 | Liste der wesentlichen Themen                | 11 |

**Wesentliches Thema: Klimaschutz**

| GRI-Standard                                | Angabe | Seitenverweis und Erläuterungen                    |
|---|--------|--|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen |        | 25, 29   |
| GRI 302: Energie 2016                       | 302-1  | Energieverbrauch innerhalb der Organisation        |
|   | 302-4  | Verringerung des Energieverbrauchs                 |
| GRI 305: Emissionen 2016                    | 305-1  | Direkte THG-Emissionen (Scope 1)                   |
|   | 305-2  | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) |
|   | 305-3  | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)        |
|   | 305-5  | Senkung der THG-Emissionen                         |

**Wesentliches Thema: Kreislaufwirtschaft**

|   |       |   |
|---|-------|---|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen |       | 31  |
| GRI 301: Materialien 2016                   | 301-1 | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen |
| GRI 303: Wasser und Abwasser 2018           | 303-1 | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource           |
|   | 303-5 | Wasserverbrauch                                   |

| GRI-Standard         | Angabe | Seitenverweis und Erläuterungen                               |
|----------------------|--------|---|
| GRI 306: Abfall 2020 | 306-1  | Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen |
|                      | 306-2  | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen           |
|                      | 306-3  | Angefallener Abfall   |

**Wesentliches Thema: Fairer und attraktiver Arbeitgeber**

|   |       |  |
|---|-------|--|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen |       | 35–37  |
| GRI 401: Beschäftigung 2016                 | 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation |

2022 haben wir mit über 2.000 neuen Mitarbeitern einen starken Anstieg verzeichnet. Hauptgrund hierfür waren die Akquisitionen des Paketlogistikgeschäfts im Geschäftsfeld Supply Chain (über 1.000 Mitarbeiter) sowie von enVista im Geschäftsfeld Supply Chain (über 350 Mitarbeiter). Zusätzlich haben wir rund 800 neue Mitarbeiter eingestellt (Erhebung auf Basis der Daten, die durch unser Personalmanagementsystem Success Factors erhoben werden; siehe [Methodologie](#)).

**Wesentliches Thema: Fairer und attraktiver Arbeitgeber**

| GRI-Standard   | Angabe | Seitenverweis und Erläuterungen   |
|--|--------|---|
| GRI 403: Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz 2018 | 403-1  | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  |
|  | 403-2  | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen   |
|  | 403-3  | Arbeitsmedizinische Dienste   |
|  | 403-4  | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz   |
|  | 403-5  | Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  |
|  | 403-6  | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter  |
|  | 403-7  | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz |

| GRI-Standard                                   | Angabe | Seitenverweis und Erläuterungen  |
|--|--------|--|
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016           | 404-2  | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 | 405-1  | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten                               |

**Wesentliches Thema: Interner Dialog**

|   |    |
|---|----|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen | 38 |
|---|----|

**Wesentliches Thema: Gesellschaftliches Engagement**

|   |    |
|---|----|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen | 39 |
|---|----|

**Wesentliches Thema: Unternehmensethik**

| GRI-Standard                                | Angabe   | Seitenverweis und Erläuterungen   |
|---|--|---|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen |  | 42  |
| GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016         | 205-2<br>Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 42, 53, 66; nur gesamt. Umfasst alle Vorstandsmitglieder (Konzernholding, Geschäftsbereiche, Konzerngesellschaften), alle Führungskräfte der zweiten Ebene innerhalb der vorgenannten Einheiten sowie alle Mitarbeiter mit direktem vertriebs- oder einkaufsbezogenen Kontakt zu (potenziellen) Kunden/Lieferanten und alle Mitarbeiter im Rechnungswesen in den Bereichen Kreditoren-/Debitorenbuchhaltung, Reise- und Bewirtungskosten oder Provisionszahlungen |
| GRI 415: Politische Einflussnahme 2016      | 415-1<br>Parteispenden   | 52; Parteispenden sind gemäß unserer Konzernrichtlinie für die Vergabe von Spenden und Sponsoring nicht zulässig.   |

**Wesentliches Thema: Verantwortungsvolles Informationsmanagement**

| GRI-Standard                                | Angabe   | Seitenverweis und Erläuterungen |
|---|--|---------------------------------|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen |  | 43                              |
| GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016        | 418-1<br>Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | Keine                           |

**Wesentliches Thema: Verantwortungsvolles Management der Lieferketten**

| GRI-Standard  | Angabe   | Seitenverweis und Erläuterungen   |
|---|--|---|
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen             |  | 45  |
| GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016                     | 204-1<br>Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten                                 | 53; Anteil ist Durchschnitt aller Betriebsstätten. Lokal entspricht unserer Definition Regionale Lieferanten, also der Beschaffung auf demselben Kontinent.   |
| GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016           | 308-2<br>Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen   | 46, 53; ausgewiesen ist der Anteil relevanter Lieferanten mit CSR-Self-Assessment, siehe <a href="#">Methodologie</a> .   |
| GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016 | 412-2<br>Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren        | 42, 53; im Rahmen der Schulungen zu Geschäftsethik und Code of Conduct für Führungskräfte und entsprechende Mitarbeiter wird auch das Thema Menschenrechte adressiert. Ein weiterer Ausbau ist geplant. |
| GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016         | 414-2<br>Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 46, 53; ausgewiesen ist der Anteil relevanter Lieferanten mit CSR-Self-Assessment, siehe <a href="#">Methodologie</a> .   |

# Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

## Über Körper

Die Körper AG ist die Holdinggesellschaft eines internationalen Technologiekonzerns mit weltweit rund 12.500 Mitarbeitern und Sitz in Hamburg. Der Konzern vereint technologisch führende Unternehmen mit mehr als 100 Produktions-, Service- und Vertriebsstandorten.

Körper verbindet die Vorteile einer weltweit präsenten Organisation mit den Stärken hoch spezialisierter und flexibler mittelständischer Unternehmen. Diese bieten ihren Kunden Produkte, Lösungen und Services in den Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain, Technologies und Tissue.

Die Körper AG befindet sich zu 100 Prozent im Besitz der gemeinnützigen Körper-Stiftung.

## Berichtsansatz

Der Nachhaltigkeitsbericht der Körper AG ist freiwillig und erscheint jährlich. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht wurde am 19. Juli 2023 veröffentlicht.

Redaktionsschluss war am 13. Juli 2023.

Der vorige Nachhaltigkeitsbericht wurde am 16. August 2022 veröffentlicht.

Der Bericht wurde in Zusammenarbeit mit den zentralen Fachabteilungen und unseren fünf Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain, Technologies und Tissue erstellt. Verantwortlich für die Erstellung des Berichts war das Nachhaltigkeitsteam des Körper-Konzerns. Der Bericht wurde vom Vorstand der Körper AG freigegeben.

Alle zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Bericht beruhen auf Annahmen, die bei Redaktionsschluss gültig waren. Aufgrund unbekannter Risiken, Unsicherheiten und anderer Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder Leistungen des Konzerns von unseren Prognosen, Schätzungen und Ankündigungen abweichen.

Für weitere Informationen zu unserem Ansatz siehe [Methodologie](#).

## Inhalte und Rahmen

Dieser Bericht ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der Körper AG. Er beschreibt, welche Fortschritte die Körper AG im Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022) im Hinblick auf nachhaltige Geschäftspraktiken gemacht hat. Der Finanzbericht wird ebenfalls jährlich veröffentlicht und umfasst jeweils den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember.

Die Auswahl der Berichtsinhalte orientiert sich an den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie (wesentliche Themen), die im „[Haus der Nachhaltigkeit](#)“ von Körper zusammengefasst sind.

Der Bericht basiert auf den Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung der Stakeholder.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Berücksichtigung der GRI-Standards 2021 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Der Inhaltsindex fasst die [GRI-Angaben](#) zusammen.

Eine externe Überprüfung des Nachhaltigkeitsberichts hat nicht stattgefunden.

### Konsolidierungskreis

Im Finanzbericht 2022 sind im Konzernabschluss neben der Körber AG als Obergesellschaft die in- und ausländischen Gesellschaften einbezogen worden, bei denen die Körber AG unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Die Körber AG ist die Obergesellschaft des größten Konsolidierungskreises, der insgesamt 100 Unternehmen umfasst. Unternehmen, die nur eine geringe Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns haben (insgesamt 33), sind im Finanzbericht als nicht konsolidiert aufgeführt und werden daher nicht in den Konzernabschluss einbezogen. Die Jahresabschlüsse der einbezogenen Unternehmen sind zum 31. Dezember 2022 aufgestellt. Der Konsolidierungskreis dieses Nachhaltigkeitsberichts entspricht im Prinzip dem Konsolidierungs-

kreis des Körber-Finanzberichts 2022. Er umfasst 100 konsolidierte Unternehmen, bei denen die Körber AG unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Zudem umfasst er 20 nicht konsolidierte Gesellschaften, bei denen der Konzern das operative Geschäft aktiv steuert und eine laufende Geschäftstätigkeit stattfindet. Bei den übrigen 13 nicht konsolidierten Gesellschaften, die im Finanzbericht 2022, nicht jedoch im Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt sind, handelt es sich um folgende Unternehmen: Rondo-Pak LLC, BigRep GmbH, High-Tech Gründerfonds III GmbH & Co. KG, Magazino GmbH, Project A Buy-out Co-Invest I GmbH & Co. KG, Projects A Venture III GmbH & Co. KG, Project A Ventures IV GmbH & Co. KG, KSCS MLP GmbH, KSCS Co-Invest GmbH, KSCS GP GmbH, KSCS Körber GmbH & Co. KG, KSCS Körber GP GmbH. Sie wurden nicht einbe-

zogen, da die Körber AG das operative Geschäft nicht aktiv steuert und/oder da bei ihnen keine laufende Geschäftstätigkeit stattfindet. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf den gesamten Konsolidierungskreis. Abweichende Einbeziehungen werden an den entsprechenden Stellen vermerkt. Die Berechnung der Treibhausgasbilanz haben wir zusammen mit einem spezialisierten Dienstleister vorgenommen. Gemäß dem Greenhouse Gas Protocol haben wir Primärdaten von Unternehmen erhoben, die 92 Prozent der Mitarbeiter repräsentieren. Die restlichen acht Prozent wurden extrapoliert. Eine detaillierte Beschreibung findet sich unter [Methodologie](#).

## Liste der Unternehmen, die in den Nachhaltigkeitsbericht einbezogen wurden

|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| Körber Digital GmbH   | Körber Supply Chain Basingstoke Ltd.         | Körber Supply Chain US, Inc.             | Körber Pharma Software, Inc.                             | Körber Technologies Instruments GmbH                            |
| DAIN Group Oy   | Körber Supply Chain BR Ltda.                 | KSCS HoldCo GmbH                         | Körber Pharma Switzerland GmbH                           | Körber Technologies Instruments S.A.S.                          |
| DAIN Studios Austria GmbH                                       | Körber Supply Chain Bristol Ltd.             | PT Körber Group Indonesia                | Körber Pharma, Inc.                                      | Körber Technologies Limited                                     |
| DAIN Studios GmbH   | Körber Supply Chain CA, Inc.                 | W+D UK Ltd.                              | Rondo-Pak Inc.   | Körber Technologies S.A.S.                                      |
| DAIN Studios Oy   | Körber Supply Chain CL SpA                   | Körber Supply Chain GB Ltd.              | WPG Pharma GmbH  | Körber Technologies S.p.A.                                      |
| FactoryPal GmbH   | Körber Supply Chain Consulting GmbH          | Körber Korea Co., Ltd.                   | ASL Analytic Service Laboratory GmbH                     | Körber Technologies Sp. z o.o.                                  |
| InspectifAI GmbH  | Körber Supply Chain DK A/S                   | Körber Tissue Fold S.r.l.                | Dickinson Fowler Pvt. Ltd.                               | Körber Technologies Teknik Hizmetler ve Ticaret Limited Sirketi |
| Körber Porto, Unipessol Lda.                                    | Körber Supply Chain ES, S.L.                 | Körber Tissue Japan Co., Ltd.            | Dickinson Legg Group Limited                             | Körber Technologies Zweite Verwaltungsgesellschaft mbH          |
| KENGAGE, LDA.   | Körber Supply Chain GmbH                     | Körber Tissue S.p.A.                     | DLG America, Inc.  | Legg Limited  |
| COHESIO Group Inc.  | Körber Supply Chain Holdings UK Ltd.         | Körber Tissue, Inc.                      | Garbuio Inc.   | PT. Garbuio Dickinson Indonesia                                 |
| enVista Consulting and Innovative Technology Services Pvt. Ltd. | Körber Supply Chain Limited                  | Roll-Tec Cilindro Ltda.                  | Hauni St. Petersburg Ltd.                                | Engraving Solutions S.r.l.                                      |
| Godrej Körber Supply Chain Limited                              | Körber Supply Chain LLC                      | Körber Pharma (Shanghai) Co. Ltd.        | Körber Japan Co., Ltd.                                   | Fabio Perini Shanghai Co., Ltd.                                 |
| Körber Supply Chain (Beijing) Ltd.                              | Körber Supply Chain Logistics GmbH           | Körber Pharma Private Limited            | Körber Technologies (Pty.) Ltd.                          | Körber Brasil Ltda.   |
| Körber Supply Chain (Shanghai) Ltd.                             | Körber Supply Chain Ltd.                     | Körber Pharma Software Pte. Ltd.         | Körber Technologies (Shanghai) Ltd.                      | Körber Engineering Solutions (Nantong) Co. Ltd.                 |
| Körber Supply Chain AU Pty. Ltd.                                | Körber Supply Chain Lyon SASU                | Körber Pharma Austria GmbH               | Körber Technologies Ltda.                                | Sheer Machinery (Foshan) Co., Ltd.                              |
| Körber Supply Chain NZ Limited                                  | Körber Supply Chain Madrid, S.L.U.           | Körber Pharma Consulting GmbH            | Körber Technologies Pte. Ltd.                            | Bergedorfer Versicherungsvermittlung GmbH                       |
| Körber Supply Chain Software APAC Pte. Ltd.                     | Körber Supply Chain NA, Inc.                 | Körber Pharma GmbH                       | Körber Technologies Sdn. Bhd.                            | Körber AG   |
| Körber Supply Chain Software SG Pte. Ltd.                       | Körber Supply Chain NA, LLC                  | Körber Pharma Inspection GmbH            | Körber Hungária Gépgyártó Korlátolt Felelősségű Társaság | Körber Automation GmbH  |
| Körber Supply Chain Software PT S.A.                            | Körber Supply Chain NL B.V.                  | Körber Pharma Packaging AG               | Körber Technologies (China) Limited                      | Körber Beteiligungen GmbH                                       |
| Körber Supply Chain Sydney Pty. Ltd.                            | Körber Supply Chain PT S.A.                  | Körber Pharma Packaging GmbH             | Körber Technologies Digital S.r.l.                       | Körber IT Solutions GmbH  |
| Körber Supply Chain AG  | Körber Supply Chain Sainte Savine SAS        | Körber Pharma Packaging Materials AG     | Körber Technologies Erste Verwaltungsgesellschaft mbH    | Körber Service GmbH   |
| Körber Supply Chain AT GmbH                                     | Körber Supply Chain SG Pte. Ltd.             | Körber Pharma Packaging Materials s.r.o. | Körber Technologies Flavor GmbH                          | ReEnergy Repository GmbH  |
| Körber Supply Chain Automation Eisenberg GmbH                   | Körber Supply Chain Software EP Ltd.         | Körber Pharma S.à.r.l.                   | Körber Technologies GmbH                                 |   |
| Körber Supply Chain Automation GmbH                             | Körber Supply Chain Software GmbH            | Körber Pharma Software GmbH              | Körber Technologies, Inc.                                |   |
|   | Körber Supply Chain Software Management GmbH | Körber Pharma Software Ltd.              |  |   |
|   | Körber Supply Chain UK Ltd.                  |  |  |   |

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die folgenden der oben genannten Gesellschaften erstmalig in den Konzernabschluss einbezogen:

Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wurden DAIN Group Oy, DAIN Studios Oy und DAIN Studios GmbH einbezogen. Die Gesellschaften wurden zuvor als nicht konsolidierte Gesellschaften geführt. Die DAIN Studios Austria GmbH wurde im Geschäftsjahr gegründet und ebenfalls erstmalig in den Konzernabschluss einbezogen. Im Geschäftsjahr 2022 wurden im Geschäftsfeld Pharma die Körber Korea Co., Ltd. und die Körber Pharma Austria GmbH gegründet und erstmalig in den Konsolidierungskreis aufgenommen.

Im Geschäftsfeld Supply Chain wurden im Geschäftsjahr 2022 die KSCS HoldCo GmbH und die PT Körber Group Indonesia gegründet und erstmalig in den Konzernabschluss einbezogen.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2022 wurden die Gesellschaften Körber Supply Chain LLC, Körber Supply Chain Madrid, S.L.U., Körber Supply Chain Logistics GmbH, Körber Supply Chain AG, Körber Supply Chain Limited, Körber Supply Chain Ltd. und Körber Supply Chain (Beijing) Ltd. erstmalig in den Konsolidierungskreis aufgenommen.

Im September des Geschäftsjahrs 2022 wurden im Geschäftsfeld Supply Chain die Gesellschaften Körber Supply Chain Software EP Ltd., Körber Supply Chain Software APAC Pte. Ltd. und enVista Consulting and Innovative Technology Services Pvt. Ltd. erstmals in den Konzernabschluss einbezogen. Im gleichen Monat wurden die Gesellschaften Körber Supply Chain Software (BC) Corp., Körber Supply Chain Software ECS, LLC. und Körber Supply Chain Software FAP, LLC. in den Konsolidierungskreis aufgenommen und mit bereits bestehenden Gesellschaften verschmolzen (und sind daher nicht in der oben stehenden Unternehmensliste aufgeführt).

### **Wichtige Veränderungen**

Gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht des Vorjahres wurden zahlreiche neue Darstellungen und Änderungen im Berichtssystem des Nachhaltigkeitsberichts vorgenommen, um den Anforderungen der neuen GRI Universal Standards gerecht zu werden, unsere Berichterstattung weiterzuentwickeln und uns auf kommende Anforderungen (insbesondere CSRD) vorzubereiten. Wir weisen an den entsprechenden Stellen mit dem Vermerk GRI 2-4 auf wesentliche Änderungen hin.

### **Hinweis zur geschlechtersensiblen Sprache**

Für uns bei Körber hat Kommunikation auf Augenhöhe oberste Priorität; wir bringen allen Beteiligten Wertschätzung entgegen – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Identität. Als international tätiger Konzern verfolgen wir den Diskurs über eine geschlechtergerechte Sprache aufmerksam über Ländergrenzen hinweg. Wir prüfen intern mögliche Lösungen, die den Bedürfnissen aller Zielgruppen am besten gerecht werden. In diesem Nachhaltigkeitsbericht verzichten wir bis auf Weiteres aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen und geschlechtersensible Sprachlösungen. In der vereinfachten Form – beispielsweise „Mitarbeiter“ – sind Personen jeglicher Identität eingeschlossen.

### **Zugänglichkeit**

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Körber AG ist auf [unserer Website](#) in deutscher und englischer Sprache öffentlich zugänglich und kann als PDF-Datei heruntergeladen werden. Ausgewählte Inhalte können auch [online](#) abgerufen werden.

Ansprechpartnerin bei Fragen zum Bericht ist Frau Michaela Thiel, [michaela.thiel@koerber.com](mailto:michaela.thiel@koerber.com)

# Methodologie

## Berechnungsmethode für das Treibhausgasinventar

Die Berechnung des Treibhausgasinventars des Körper-Konzerns basiert auf den Grundsätzen und Methoden des Greenhouse Gas Protocol. Die Systemgrenzen des Treibhausgasinventars wurden nach dem operativen Kontrollansatz festgelegt. Die folgenden Treibhausgasemissionen werden in unserem Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt:

- Scope 1: direkte Treibhausgasemissionen aus Verbrennungsprozessen in stationären Quellen, Treibhausgasemissionen aus mobilen Quellen und direkte flüchtige Emissionen
- Scope 2: indirekte Treibhausgasemissionen, die bei der Erzeugung von Strom und Fernwärme entstehen, die wir einkaufen
- Scope 3: indirekte Treibhausgasemissionen durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen (3.1.), Kapitalgüter (3.2), vorgelagerte Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (3.3), vorgelagerte Transporte und Verteilung (3.4), Abfall aus der eigenen Geschäftstätigkeit (3.5), Geschäftsreisen (3.6), Pendeln der Arbeitnehmer (3.7), Nutzung der verkauften Produkte (3.11), Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebensende (3.12) sowie Investitionen (Scope 3.15); Scope 3.8 ist in Scope 1 und 2 enthalten.

2021 haben wir das Treibhausgasinventar für unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen für die Jahre 2019 bis 2021 berechnet und mit der Berechnung unserer wichtigsten Scope-3-Emissionen für 2021 begonnen. Seit 2022 verfügen wir über den ersten vollständigen Datensatz für unsere wichtigsten Emissionsquellen einschließlich aller relevanten Scope-3-Emissionskategorien. Daher haben wir das Jahr 2021 als Basisjahr festgelegt. Mit der Wahl eines möglichst aktuellen Basisjahres erfüllen wir die Anforderungen der Science Based Target initiative (SBTi).

Für unsere Berechnung haben wir Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) von 2022 und des britischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie und Industriestrategie (UK DBEIS) von 2022 herangezogen. Für Scope 3 wurden zusätzlich zu diesen Quellen Emissionsfaktoren aus der Datenbank der United States Environmental Protection Agency (EPA) für den Umgang mit Produkten an deren Lebensende verwendet. Die Emissionsfaktoren werden in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e) ausgedrückt und berücksichtigen Kohlendioxid sowie alle anderen Treibhausgase, die im Kyoto-Protokoll reglementiert sind.

## Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Für das Jahr 2022 wurden Energie- und Emissionsdaten für 46 Unternehmen und 50 Körper-Standorte erhoben. Die relevanten Standorte für die primäre Datenerhebung wurden in einem zweistufigen Verfahren ausgewählt. Die endgültige Auswahl der 50 Standorte stellt sicher, dass die Datenerhebung für alle Geschäftsfelder erfolgt und Standorte abdeckt, an

denen 92 Prozent der Beschäftigten des Körper-Konzerns tätig sind. Die Treibhausgasemissionen der restlichen acht Prozent wurden anhand der durchschnittlichen Emissionsintensität pro Mitarbeiter für verschiedene Standortarten (etwa Produktionsstätten, Verwaltungs- und Vertriebsbüros) extrapoliert.

Für die Berechnung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde sowohl der markt-basierte als auch der standortbasierte Ansatz verwendet. In diesem Bericht stellen wir auf der Grundlage des markt-basierten Ansatzes die Ergebnisse vor.

Im Vergleich zu den Vorjahren beinhaltet die Berechnung der Emissionsbilanz für unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen für 2022 nun die Bilanzierung spezifischer Energieträger (Acetylene und Propane) sowie, für eine genauere Messung, detailliertere Daten zu den Emissionsfaktoren für Fernwärme und die restlichen Energieträger. Da von den abgefragten Standorten keine spezifischen Angaben zu den Verbräuchen von Diesel und Benzin für Mobilitätszwecke gemacht werden konnten, wurden Daten aus der zentralen Tankliste verwendet.

## Scope-3-Emissionen

Es wurde ein umfassendes Screening aller Scope-3-Kategorien gemäß den SBTi-Anforderungen durchgeführt, um relevante Kategorien für das Geschäftsmodell 2022 zu definieren (nicht relevant: 3.9, 3.10, 3.13, 3.14; 3.8 in Scope 1 und 2 enthalten). Bei unserer Berechnung der Emissionen haben wir entweder einen ausgabenbasierten Ansatz, Aktivitätsdaten der

Geschäftsfelder und Standorte, Daten Dritter oder eine Kombination aus diesen verwendet – je nachdem, welche Option am besten geeignet war, um möglichst transparente und genaue Ergebnisse zu erzielen. Bei Scope 3.7 berücksichtigen wir auch Treibhausgasemissionen aus der Telearbeit von Mitarbeitern, das heißt Treibhausgasemissionen, die durch den Verbrauch von Wärme und Energie im Homeoffice entstehen. Die Ergebnisse unserer Scope-3.11-Bilanzierung haben gezeigt, dass die Treibhausgasemissionen des Geschäftsfelds Digital sowie des Softwaregeschäfts im Hinblick auf den durch die Nutzung verkaufter Produkte entstehenden Fußabdruck vernachlässigbar sind. Daher wurden sie in unserem endgültigen Treibhausgasinventar nicht berücksichtigt. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir die folgenden Änderungen in unserer Berechnung vorgenommen:

- Im Rahmen von Scope 3.1 haben wir die durch den DBEIS-Datenbankanbieter übermittelten Emissionsfaktoren angepasst, um Inflations- und Optimierungseffekte zu berücksichtigen, und eine Anpassung der Emissionsfaktoren für „nicht kategorisierte“ Produkte vorgenommen, um geschäftsfeldspezifischen Unterschieden Rechnung zu tragen. Zudem deckt die Extrapolation der Treibhausgasberechnung jetzt 100 Prozent ab (bisher mehr als 99 Prozent).
- Im Rahmen von Scope 3.6 haben wir den Anteil der Primärdaten durch die Einbeziehung einer Agentur für Reisemanagement erhöht.
- Im Rahmen von Scope 3.11 haben wir die Annahmen zur Laufzeit der von den verschiedenen

Geschäftsfeldern produzierten Maschinen aktualisiert, um dem tatsächlichen Nutzungsverhalten der Kunden realistischer Rechnung zu tragen. Darüber hinaus haben wir den marktbasierten Energieverbrauch beim Kunden berücksichtigt, sofern Informationen verfügbar waren.

- Im Rahmen von Scope 3.12 basieren die Annahmen nun auf den Aktivitätsdaten aller Geschäftsfelder (auf Grundlage des Umsatzvolumens extrapoliert). Im Jahr 2021 basierten die Annahmen auf den Daten des Geschäftsfelds Technologies. Aufgrund der vernachlässigbaren Menge an Emissionen wird diese Kategorie in der endgültigen Emissionsbilanz nicht berücksichtigt.

#### **Berechnungsmethode für weitere Umweltdaten**

Umweltdaten und Informationen über den Körper-Konzern sind nur dezentral verfügbar. Sie werden durch erweiterte Abfragen bei der Erhebung von Scope-1- und Scope-2-Daten durch das Nachhaltigkeitsteam gesammelt. Die Umweltdaten wurden für die 46 Unternehmen und 50 Körper-Standorte erhoben, die auch für die Berechnung der Emissionsbilanz herangezogen wurden. Sie stellen 92 Prozent der Gesamtmitarbeiter des Körper-Konzerns dar. Die restlichen acht Prozent wurden anhand durchschnittlicher Verbrauchsmengen pro Mitarbeiter für verschiedene Standortarten (wie Produktionsstätten, Verwaltungs- und Vertriebsbüros) extrapoliert. Abweichungen sind an den entsprechenden Stellen vermerkt.

#### **Methode zur Berechnung der Mitarbeiter**

Zum 31. Dezember 2022 lag die Zahl der Mitarbeiter mit 12.571 deutlich über dem Vorjahresniveau (10.453). Inklusive nicht konsolidierter Gesellschaften betrug die Zahl der Mitarbeiter 12.798 (Vorjahr: 10.665). Der Hauptgrund für den Anstieg waren die Akquisitionen des Parcel-Logistics-Geschäfts (1.098 Mitarbeiter; Geschäftsfeld Supply Chain) und von enVista (357 Mitarbeiter; Geschäftsfeld Supply Chain). Alle in diesem Nachhaltigkeitsbericht genannten Mitarbeiterzahlen finden sich auch im Finanzbericht 2022.

#### **Segmentierung von Mitarbeiterdaten**

Mehrere Indikatoren in der Tabelle mit den ESG-Daten gelten nur für eine bestimmte Gruppe von Körper-Mitarbeitern, oder sie haben sich durch die Weiterentwicklung unserer Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie durch die fortschreitende Harmonisierung der verwendeten Datenerfassungssysteme geändert. Die Mitarbeitergruppen werden wie folgt definiert:

- Weibliche Beschäftigte im Unternehmen insgesamt, in Führungspositionen und in Top-Führungspositionen: Die Daten wurden für 71 Prozent der Gesamtmitarbeiter erhoben (68 Prozent, die in unserem Personalmanagementsystem Success Factors erfasst sind, drei Prozent manuelle Erhebung im Geschäftsfeld Digital).
- Mitarbeiter, die von familienfreundlichen Programmen profitieren: Die Daten wurden manuell erhoben und machen 73 Prozent der Gesamtmitarbeiter aus.

- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren: Die Daten wurden manuell für Arbeitsplätze erhoben, bei denen Remote-Arbeitsmodelle möglich sind, und machen 54 Prozent der Gesamtmitarbeiter aus.
- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zur Unternehmensethik geschult wurden, Mitarbeiter, die zum Thema Korruption und Bestechung geschult wurden, und Mitarbeiter, die zum Verhaltenskodex geschult wurden: Die Daten beziehen sich auf alle Mitglieder der Geschäftsführung (Konzernholding, Geschäftsfelder, Konzernunternehmen), alle Führungskräfte der zweiten Ebene innerhalb der genannten Einheiten sowie alle Mitarbeiter mit direktem vertriebs- oder einkaufsbezogenem Kontakt zu (potenziellen) Kunden/Lieferanten sowie alle Mitarbeiter in der Buchhaltung in den Bereichen Kreditoren-/Debitorenbuchhaltung, Reise- und Bewirtungskosten oder Provisionszahlungen. Hinzu kommen weitere Mitarbeiter, die die E-Learning-Plattform eines externen Anbieters nutzen und deren Daten wir derzeit nicht erfassen können.
- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Informationssicherheit geschult wurden: Die Daten beziehen sich auf Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Systemen, was auf 82 Prozent der Gesamtmitarbeiter zutrifft. Die Daten wurden über unsere ETWeb-Lernplattform erhoben

(2021 haben wir ETWeb sowie zwei zusätzliche Systeme genutzt).

- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Verstößen gegen die Informationssicherheit und Datenschutz geschult wurden: Die Daten beziehen sich auf alle Mitarbeiter, die an ETWeb angeschlossen waren (2021 und 2022), was 82 Prozent der Gesamtmitarbeiter ausmacht.
- Mitarbeiter aus Minderheitengruppen, Mitarbeiter aus Minderheitengruppen in Top-Führungspositionen, Mitarbeiter, deren Staatsangehörigkeit von dem Land ihres Körber-Standorts abweicht, sowie Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter: Die Daten berücksichtigen alle Mitarbeiter, die in Success Factors erfasst sind, das heißt 68 Prozent unserer Gesamtmitarbeiter.
- Bei den Staatsangehörigkeiten der Mitarbeiter berücksichtigen wir seit 2022 nur noch die erste Staatsangehörigkeit (vorher: erste und zweite Staatsangehörigkeit).
- Seit 2022 berücksichtigen wir bei Minderheitengruppen auch Daten zu Mitarbeitern mit einem Behinderungsgrad.

#### **Definitionen und Berechnungsmethoden von weiteren Indikatoren**

Geeignete Standorte für grünen Strom und grünes Gas sind Standorte, an denen wir die Möglichkeit

haben, grüne Energie von einem Energieversorger zu beziehen, und auch rechtlich die Wahl des Energieversorgers bestimmen können. Für den Bezug von grünem Gas prüfen wir zudem, ob dies wirtschaftlich sinnvoll ist.

Geeignete Standorte für Photovoltaikanlagen (PV) sind Standorte, an denen wir rechtlich Einfluss nehmen können und PV-Anlagen wirtschaftlich sinnvoll sind. Diese Standorte werden durch detaillierte Vorstudien ermittelt. Der Ausbau der Photovoltaik erfolgt bevorzugt an Standorten mit hohem Energieverbrauch. Aufgrund der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir den im vorigen Jahr verwendeten KPI „Reisebudget“ in „Emissionen unserer Geschäftsreisen“ umbenannt und an die Vorgaben der Kategorie GHG Protocol Scope 3.6 angepasst.

Die Gruppe der relevanten Lieferanten umfasst alle Lieferanten mit mehr als 10.000 Euro Einkaufsvolumen. Das trifft auf 6.100 unserer Lieferanten zu. Nicht enthalten sind nicht steuerbare externe Gläubiger (beispielsweise Versicherungsgesellschaften, Branchenverbände und Freiberufler), unabhängig von ihrem Einkaufsvolumen. 2022 haben relevante Lieferanten, die 80 Prozent des Einkaufsvolumens dieser Gruppe ausmachen (relevantes Einkaufsvolumen), eine CSR-Selbsteinschätzung vorgenommen. Lieferanten aus dem Software-Geschäft des Geschäftsfelds Supply Chain werden dezentral verwaltet und gehören nicht zur Gruppe der oben beschriebenen relevanten Lieferanten.

# Impressum

## Herausgeber

Körber AG  
Anckelmannsplatz 1  
20537 Hamburg  
T +49 40 21107-01  
info@koerber.com

Vertretungsberechtigter Vorstand:  
Stephan Seifert (Vorsitzender), Erich Hoch, Rami  
Jokela, Stefan Kirschke, Dr. Christian Schlögel

Aufsichtsratsvorsitzender: Richard Bauer

Sitz der Gesellschaft: Hamburg  
Registergericht: Amtsgericht Hamburg, HRB 58961  
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE118589979

Verantwortliche für den Inhalt: Michaela Thiel,  
Head of Sustainability, Körber AG  
Redaktionell verantwortlich: Fabio Balz,  
Manager Communications, Körber AG

## Beratung, Konzept und Redaktion

KNSK below1, Hamburg, und  
STEINBACH STRATEGIEN, Hamburg

## Gestaltung und Bildredaktion

KNSK below1, Hamburg

## Bildnachweis

Cover: iStockphoto | S. 2: iStockphoto | S. 3: Sebastian  
Vollmert / KÖRBER AG | S. 5: KÖRBER AG | S. 15: Google  
Fonts | S. 18: Westend61 / Steve Brookland | S. 19: iStock-  
photo, Markus Köller / Körber AG | S. 20: iStockphoto,  
Markus Köller / KÖRBER AG | S. 21: Svenn Hjartarson  
Studio03 / Mette Thyerson, Sebastian Vollmert / KÖRBER  
AG, KÖRBER AG | S. 22: Markus Köller / KÖRBER AG |  
S. 23: Founders Reserve Media GmbH / KÖRBER AG,  
Markus Köller / KÖRBER AG (2), iStockphoto | S. 24: Get-  
ty Images | S. 33: KÖRBER AG | S. 41: Getty Images |  
S. 49 – 50: United Nations

## Redaktionelle Anmerkung:

Alle Angaben in diesem Bericht erfolgten mit  
bestem Wissen und wurden mit größter Sorgfalt und  
Umsicht aus unterschiedlichen Quellen zusammen-  
gestellt. Nach unserer Kenntnis entsprechen die hier  
enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der  
Wahrheit. Eine Haftung für die Richtigkeit oder Voll-  
ständigkeit der Angaben kann dennoch nicht über-  
nommen werden.

Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache  
verfügbar.

Im Falle von Abweichungen zwischen den Versionen  
ist das deutsche Dokument maßgebend.

© 2023 Körber AG

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und  
mit Bild- und Textverweis Körber AG