

A young woman with long brown hair, wearing a blue polo shirt, is focused on operating a complex industrial machine. She is adjusting a dial on the machine with her right hand. The machine has several rows of cylindrical components. The background shows a factory environment with various equipment and a green light fixture.

Technische Innovation für eine nachhaltige Zukunft

Nachhaltigkeitsbericht 2024



Vorwort

Wir sind Körber
Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services
Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen
Sustainable Development Goals

„Wir halten Wort! Gemeinsam haben wir in diesem Jahr wieder großartige Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit gemacht. Die Auszeichnung mit EcoVadis Gold sowie unsere erreichten CO₂e-Emissionssenkungen zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind, unsere ambitionierten Ziele bis 2040 zu erreichen.“

Stephan Seifert, Vorsitzender des Vorstands der Körber AG



Liebe Leserin, lieber Leser,

in einer Welt, die zunehmend komplexer wird und neue Herausforderungen mit sich bringt, bleibt unser Nachhaltigkeitsversprechen bei Körber zentral: „Unsere Aktivitäten ermöglichen ein besseres Leben für heutige und zukünftige Generationen.“

Wir halten Wort und wir handeln! Dank dem unermüdlichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten wir auch 2024 diesen Weg entschlossen und erfolgreich fortsetzen.

Unsere EcoVadis-Gold-Auszeichnung oder die positive interne Überprüfung unseres CO₂e-Reduktionspfades im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) sind nur zwei großartige Beispiele, die unser Handeln bestätigen und uns motivieren, unseren Weg entschlossen, verantwortungsvoll und mit viel Leidenschaft in den nächsten Jahren fortzusetzen.

Was heißt handeln für uns bei Körber konkret? Lassen Sie mich gerne anhand unserer drei wichtigsten Handlungsfelder ein paar Beispiele nennen:

Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch.

- Wir haben unsere Treibhausgasemissionen im Jahr 2024 nochmals insgesamt um 17 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesenkt. Ein toller Erfolg, und dabei behalten wir unser Ziel ‚Net Zero bis 2040‘ immer fest im Blick.
- Mit der Einführung unserer ESG¹-Management-Software ermöglichen wir eine noch präzisere Steuerung unseres Treibhausgasinventars. Zudem haben wir eine ‚Beyond Value Chain Mitigation‘-Strategie für den Konzern erarbeitet, die wir 2025 implementieren, um sicherzustellen, dass wir unsere CO₂e-Neutralitätsziele in Scope 1 und 2 bis 2025 erreichen.
- Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Implementierung unserer Ecodesign-Prinzipien. Wir haben eine konzernweite Richtlinie für Lebenszyklusanalysen (LCA) entwickelt und in jedem produzierenden Geschäftsfeld mindestens ein LCA-Projekt im Jahr 2024

abgeschlossen. Diese Maßnahmen haben sich als starker Hebel zur Senkung unserer CO₂e-Emissionen bei Produkten erwiesen. Beispielsweise hat im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain eine Produktneuentwicklung zu einer CO₂e-Emissions-Reduktion von 14 Prozent über den gesamten Lebenszyklus hinweg geführt.

Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber.

- In unserem weltweit fortlaufenden Kulturprojekt haben wir unter anderem 19 Kolleginnen und Kollegen zu ‚Culture Coaches‘ ausgebildet, die als lokale Multiplikatoren unsere auf Vertrauen und Zusammenarbeit basierende Unternehmenskultur stärken und weiterentwickeln sollen.
- Mein persönliches Highlight in diesem Zusammenhang ist meine Teilnahme an den Kulturworkshops in Porto und Kuala Lumpur und das positive Feedback, die Begeisterung und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere auf Vertrauen und Zusammenarbeit basierende Unternehmenskultur aktiv mitzugestalten. Mit dem klaren Anspruch: Körber – people’s first choice.
- Wir haben 2024 eine neue und umfassende Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung des Konzerns und dem Konzernbetriebsrat vereinbart. Und wir haben in neuen Bauprojekten konsequent die Anforderungen unserer Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen oder Einschränkungen von Anfang an mitgedacht.

Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten.

- Wir haben 91 Prozent des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche ESG-Selbstbewertung der entsprechenden Lieferanten in unserer digitalen Plattform Integrity-Next abgedeckt. Außerdem wurden über 250 Entwicklungspläne mit Lieferanten initiiert, um die Lieferantenentwicklung zu verbessern und Risiken im Bereich Nachhaltigkeit zu mindern.

- In Scope 3.1 unserer Treibhausgasemissionen, die aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen resultieren, konnten wir sowohl den Anteil an Primärdaten deutlich steigern als auch die CO₂e-Emissionen um mehr als 20 Prozent senken.
- Außerdem haben wir den ersten Bericht zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (BAFA-Bericht) für das Jahr 2023 veröffentlicht. Im Jahr 2024 gab es keine Meldungen von Verletzungen der Menschenrechte oder des Umweltschutzes in unserer Lieferkette.

Gerne möchte ich mich an dieser Stelle bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken, die diesen Erfolg möglich machen und unseren Weg jeden Tag aktiv und mit viel Engagement und Verantwortung für die Zukunft gestalten.

Und ein großer Dank gilt unseren Kunden und Geschäftspartnern für ihre Offenheit, Bereitschaft und ihr Vertrauen, gemeinsam innovative und nachhaltige Lösungen zu entwickeln sowie neue Wege zu gehen. So schaffen wir gemeinsam die Grundlage für eine unternehmerisch erfolgreiche und nachhaltige Zukunft!

Gerne lade ich Sie ein, sich auf den folgenden Seiten ausführlicher über die Aktivitätsschwerpunkte aus unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ im Jahr 2024 zu informieren und mit uns darüber in den Dialog zu treten.

Wir sind Körber – gemeinsam stärker!

Ihr Stephan Seifert

Vorsitzender des Vorstands der Körber AG

¹ ESG steht für die drei Nachhaltigkeitsdimensionen Environment, Social und Governance.

Vorwort
Wir sind Körber
Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services
Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen
Sustainable Development Goals

Wir sind Körber

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

2,8 Mrd. €

Umsatz erzielt der Körber-Konzern im Geschäftsjahr 2024

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.

Unsere Vision:
„Marktführerschaft durch Technologieführerschaft.“

Über **100** Standorte weltweit

Rund **13.000** Mitarbeiter global aktiv und begeistert von Innovation



192 Mio. €

Investitionen in Forschung und Entwicklung (6,9 % des Umsatzvolumens)

Unsere Geschäftsfelder

Digital

#1 digitale Innovationseinheit in Deutschland

Seite 6

Pharma

#1 weltweit für MES-Software, Inspektion und Verpackung von Medikamenten

Seite 7

Supply Chain

#2 weltweit für ‚Warehouse Management Systeme (WMS)‘
#3 palettenbasierte Lagerautomatisierung
#1 Postautomatisierung

Seite 8

Technologies

#1 weltweit für Maschinen und Lösungen für den gesamten Herstellungsprozess von Tabakprodukten

Seite 9

Inhaltsverzeichnis



Wir sind Körber Seite 2

| | |
|--|----|
| Vorwort | 2 |
| Wir sind Körber | 3 |
| Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services | 5 |
| Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen | 10 |
| Sustainable Development Goals | 11 |



Allgemeine Angaben Seite 12

| | |
|------------|----|
| Governance | 13 |
| Strategie | 16 |



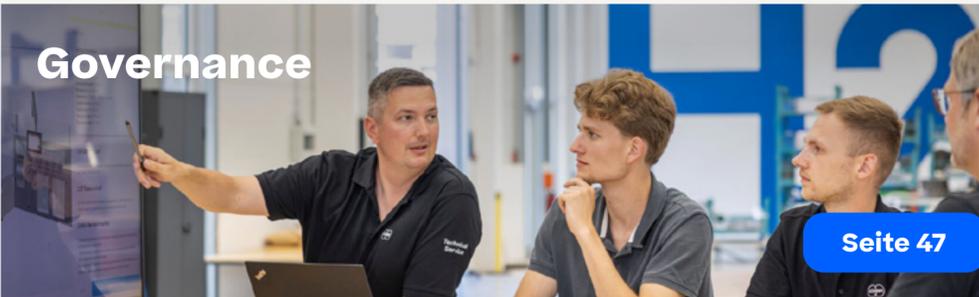
Umwelt Seite 24

| | |
|---------------------|----|
| Klimaschutz | 25 |
| Kreislaufwirtschaft | 33 |



Soziales Seite 36

| | |
|--|----|
| Fairer und attraktiver Arbeitgeber | 37 |
| Interner Dialog | 41 |
| Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette | 43 |
| Gesellschaftliches Engagement | 46 |



Governance Seite 47

| | |
|--|----|
| Unternehmensethik | 48 |
| Verantwortungsvolles Informationsmanagement | 50 |
| Verantwortungsvolles Management der Lieferketten | 52 |
| Zahlungspraktiken | 54 |



Anhang Seite 55

| | |
|------------------------------------|----|
| ESRS-Index | 56 |
| Über diesen Nachhaltigkeitsbericht | 57 |
| Methodologie | 60 |
| Impressum | 66 |

Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services

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

Wir sind Körber

Seit Jahrzehnten ist unser Angebot in den Bereichen Maschinen und Prozessequipment sowie Software und digitale Lösungen in vielen Industrien unverzichtbar. Indem wir Nachhaltigkeit schrittweise in die Produktentwicklung einbeziehen, gestalten wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern die Zukunft. Wir setzen unser Know-how sowie 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.

Unser Nachhaltigkeitsversprechen:

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



Unsere Geschäftsfelder

Digital

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

Seite 6

Pharma

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

Seite 7

Supply Chain

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

Seite 8

Technologies

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

Seite 9

Vorwort
Wir sind Körber
[Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services](#)
Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen
Sustainable Development Goals

Geschäftsfeld Digital

Das Körber-Geschäftsfeld Digital entwickelt innovative Dienstleistungen und Lösungen, basierend auf künstlicher Intelligenz (KI), Data Science und Deep Tech, um die globale Fertigung zu transformieren. Eingebettet in das Körber-Ökosystem identifiziert, konzipiert und validiert das Geschäftsfeld Transformationspotenziale, sowohl hinsichtlich interner Effizienz als auch externen Wachstums. Darüber hinaus zielt das Geschäftsfeld Digital auf die Skalierung von Technologieunternehmen, um die Produktion durch den Einsatz von KI nachhaltiger und effizienter zu gestalten.

Durch die Bereitstellung innovativer Lösungen wollen wir unsere Kunden in die Lage versetzen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, und haben damit einen maßgeblichen Einfluss auf eine nachhaltigere Zukunft. Gleichzeitig verbessern wir unser eigenes Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich und gewährleisten so, dass unsere Aktivitäten den höchsten Standards von Verantwortung und Umweltschutz entsprechen.

→ [Körber-Geschäftsfeld Digital](#)



Value4Data: nachhaltige Entscheidungen während des gesamten Lebenszyklus der Maschine

Das Erreichen unseres Netto-Null-Ziels beginnt damit, dass wir verstehen, wo die Treibhausgasemissionen entstehen – nicht nur während des Betriebs unserer Maschinen beim Kunden, sondern während ihres gesamten Lebenszyklus, von der Produktentwicklung und dem Design bis hin zum Recycling am Ende des Lebenszyklus.

Die Körber-Initiative Value4Data (V4D) implementiert zentrale Funktionen bei Körber, um Daten in allen Phasen sicher zu erfassen, zugänglich zu machen und Analysen und Vorhersagen zu erstellen. Durch die Umwandlung komplexer Informationen in verwertbare Erkenntnisse können wir Produktionsprozesse optimieren, die betriebliche Effizienz steigern und ein nachhaltiges Recycling planen. Dieser umfassende Ansatz trägt dazu bei, den Energieverbrauch und die Kohlendioxidemissionen bei jedem Schritt zu reduzieren, was unsere Nachhaltigkeitsziele unterstützt und sowohl unseren Kunden als auch der Umwelt zugutekommt.



„Wir wollen eine treibende Kraft für Veränderung sein, indem wir eine Kultur der Nachhaltigkeit fördern, die über unsere Organisation hinausgeht und das breitere Geschäftsumfeld beeinflusst.“

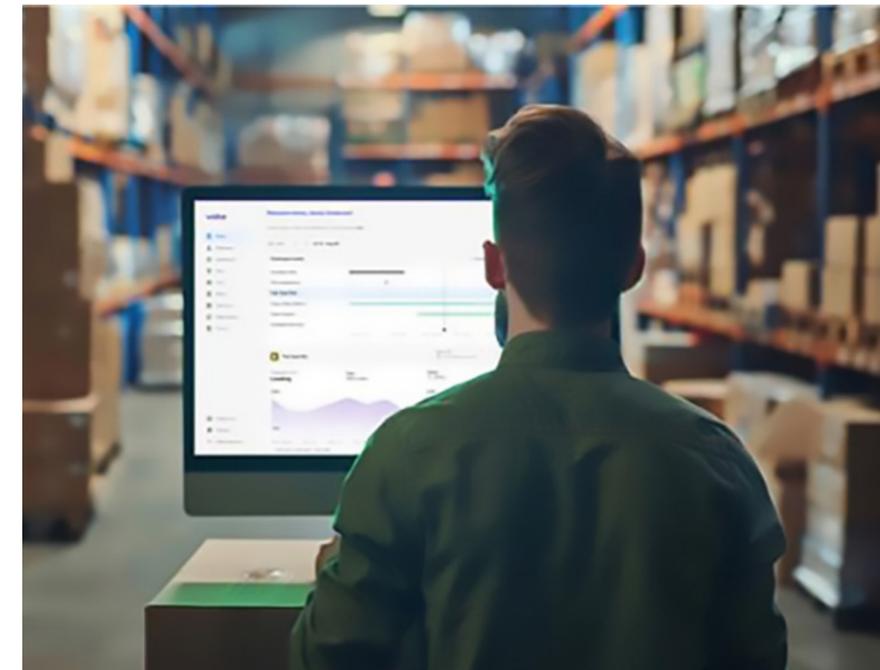
Dr. Christian Schlögel, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Digital

vaibe: nachhaltiges Engagement durch Gamifizierung

vaibe ist eine SaaS-Lösung zur Förderung des Mitarbeiterengagements und zur Verringerung der Fluktuation durch eine Kombination von Gamifizierung und Erfolgspsychologie. Durch den Fokus auf Mitarbeiter, deren Arbeitsalltag von repetitiven, manuellen Aufgaben geprägt ist, adressiert vaibe einen entscheidenden Bereich, der oft mit geringerem Engagement und höheren Fluktuationsraten in Verbindung gebracht wird, und schafft so eine leistungsfähige und motiviertere Belegschaft.

vaibe kultiviert ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Eine stabile Belegschaft ist für die soziale Verantwortung von Unternehmen von entscheidender Bedeutung, da sie das Wohlbefinden des Einzelnen steigert und eine positive Arbeitsplatzkultur fördert. vaibe versetzt Unternehmen in die Lage, ein nachhaltiges Gleichgewicht zwischen Produktivität, Wohlbefinden der Mitarbeiter und betrieblicher Effizienz zu erreichen, das mit den ESG-Zielen übereinstimmt und zu einem gesünderen und widerstandsfähigeren Unternehmensökosystem beiträgt.

→ [vaibe](#)



Geschäftsfeld Pharma

Im Körber-Geschäftsfeld Pharma liefern wir den Unterschied entlang der gesamten pharmazeutischen Wertschöpfungskette. Unser einzigartiges Portfolio an End-to-End-Lösungen reicht von Maschinen – für die aseptische Verfahrenslösungen, Inspektion, Verpackung und Materialien sowie Transportsysteme – bis hin zu Beratung, Services, unsere führende MES-Software sowie digitalen und KI-gesteuerten Lösungen. Dank unserer umfassenden Erfahrung verstehen wir die Herausforderungen, denen sich unsere Kunden tagtäglich in Bezug auf pharmazeutische Prozesse und Vorschriften stellen müssen – vom Anfang bis zum Ende ihrer Produktion. Für sie sorgen wir für den Unterschied, um das Potenzial der globalen Pharma- und Biotech-Produktion zu erschließen.

→ [Körber-Geschäftsfeld Pharma](#)

Als Partner entlang der gesamten Wertschöpfungskette leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit in der Pharma- und Biotechindustrie. Mit unserem ganzheitlichen Ansatz bieten wir unseren Kunden innovative Produkte, Lösungen und Services, die sie bei der Erfüllung ihrer ESG-Ziele unterstützen. Wir verstehen die Herausforderungen der Branche und entwickeln gemeinsam Lösungen mit ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Vorteilen.

→ [Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Pharma](#)

Line Optimizer: Rationalisierung der pharmazeutischen Arbeitsabläufe zur Energieeinsparung

Der Line Optimizer ist eine umfassende Lösung zur Verbesserung der Effizienz und Nachhaltigkeit von pharmazeutischen Produktionslinien.

Durch die Integration fortschrittlicher Module für den Datenaustausch, die Steuerung von Arbeitsabläufen und die Qualitätskontrolle wird eine nahtlose Kommunikation und Kontrolle über alle Maschinen und Systeme hinweg sichergestellt. Diese Integration kann den Konfigurationsaufwand um bis zu 70 Prozent reduzieren und die Ausfallzeiten um bis zu 20 Prozent verringern. Darüber hinaus verbessert der Line Optimizer die betriebliche Effizienz, indem er die Einarbeitungszeit für neues Personal um bis zu 50 Prozent verkürzt und die Freigabeprozesse um bis zu 30 Prozent beschleunigt. Diese Optimierungen tragen zu einer nachhaltigeren und effizienteren Produktionsumgebung bei und reduzieren Abfall und Energieverbrauch.

→ [Line Optimizer](#)



Verpackungsoptimierung: weniger Abfall, mehr Nachhaltigkeit

Das Geschäftsfeld Pharma liefert innovative, maßgeschneiderte Verpackungen, die die Nachhaltigkeit verbessern und die Produktion rationalisieren. Durch eine Kombination aus präzisen Datenanalysen und Design-Thinking-Techniken werden die Verpackungen optimiert, um den Materialverbrauch und die Kosten zu senken.

Unsere Verpackungen bestehen zu 100 Prozent aus sortenreinem Karton, wodurch der Einsatz von Kunststoffen und damit die Umweltbelastung minimiert werden. Die Lösungen umfassen funktionale und wirtschaftliche Designs für Spritzen, Ampullen und biotechnologische Produkte. Optimierte Abmessungen helfen, Kosten zu senken und Abfall zu reduzieren. Diese umweltfreundlichen Praktiken tragen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit bei pharmazeutischen Verpackungen bei.

→ [Verpackungsentwicklung](#)



„Unser Engagement für Nachhaltigkeit steht felsenfest – denn sie ist der Schlüssel zur Zukunft. Durch enge Zusammenarbeit entlang der gesamten pharmazeutischen Wertschöpfungskette reagieren wir auf die Dynamik des Marktes mit Produkten, die Innovation, wirtschaftlichen Erfolg und Nachhaltigkeit vereinen – für langfristigen Erfolg.“

Erich Hoch, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Pharma

Geschäftsfeld Supply Chain

Lieferketten werden von Tag zu Tag komplexer. Das Körber-Geschäftsfeld Supply Chain bietet ein breites Spektrum an bewährten End-to-End-Supply-Chain-Lösungen, die zu jeder Unternehmensgröße und -strategie passen. Unsere Kunden bewältigen die Komplexität der Lieferkette dank unseres Portfolios, das Lagerautomatisierung, Post- und Paketlösungen, Sprachlösungen, Robotik und Materialhandling umfasst – und das Know-how, alles miteinander zu verbinden. Ein Schwerpunkt bildet das ganzheitliche Supply-Chain-Software-Angebot, das von Warehouse-Management- und Transportmanagementsystemen über Order-Management-Systeme bis hin zu Auftragsabwicklung und fortschrittlicher Analytik reicht.

Mit unseren Lösungen unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Lieferketten nachhaltiger zu gestalten und ihren Energieverbrauch zu senken. Zu unseren nachhaltigen Schwerpunktthemen zählen die Verantwortung in der Lieferkette sowie soziale Themen.

→ [Körber-Geschäftsfeld Supply Chain](#)



K.Move BeltConveyor Compact: Nachhaltigkeit und Effizienz kombiniert

Der neue Gurtförderer setzt Maßstäbe in Sachen Nachhaltigkeit und Effizienz. Dank fortschrittlicher Technologien und sorgfältiger Materialauswahl im Rahmen der Ecodesign-Initiative von Körber konnten die CO₂e-Emissionen in der Produktion um 17 Prozent und in der Nutzungsphase um 22 Prozent reduziert werden.

Die Reduktion von 17 Prozent bei den vorgelagerten Emissionen und den Kernemissionen ist beachtlich, da die Herstellung von Förderbändern oft mit logistischem Aufwand sowie großen Mengen an Rohstoffen und Produktionsprozessen verbunden ist. Die Reduzierung um 22 Prozent während der Nutzungsphase unterstreicht die Energieeffizienz, denn die meisten Gurtförderer sind im Dauerbetrieb, sodass Energieeinsparungen für die langfristigen Umweltauswirkungen entscheidend sind. Eine Schlüsselkomponente für diesen Erfolg ist der hochwertige halb elastische Gurt. Die Detailarbeit,

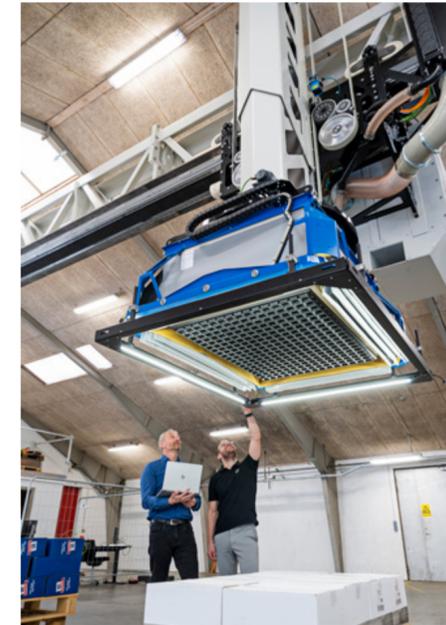
die in die Konstruktion der Rollen und des Förderers eingeflossen ist, trägt ebenfalls erheblich zur Effizienzsteigerung bei. Bei der Konstruktion wurde eine Mischung aus Stahl und Holz verwendet, Materialien, die in hohem Maße recycelbar sind und somit die Umweltbelastung weiter minimieren.

→ [K.Move BeltConveyor](#)



„Das Geschäftsfeld Supply Chain nutzt Automatisierungstechnologie, digitale Lösungen und Prozess-Know-how, um Supply-Chain-Lösungen anzubieten, die nicht nur die Leistung steigern, sondern auch den ökologischen Fußabdruck unserer Kunden minimieren. Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern der Eckpfeiler unseres Wertversprechens, die Lieferketten der Welt nachhaltiger zu gestalten.“

Dr. Helena Garriga, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Supply Chain



38 %
schneller durch
Automatisierung

K.Handle Layer Picker Mono Gantry 2.0: automatisierte Handhabung von gemischten Palettenladungen für mehr Effizienz

Das System nimmt die Lagen um 38 Prozent schneller auf als unser Vorgängermodell, in bestimmten Positionen sogar um bis zu 78 Prozent. Auch die Inbetriebnahme braucht weniger Zeit, da es keine elastischen Teile gibt. Die modulare Bauweise ermöglicht eine einfache Demontage und den Versand in Standard-40-Fuß-Containern, wodurch Transportkosten und CO₂e-Emissionen gesenkt werden – ein wirtschaftlicher und ökologischer Vorteil.

Ein herausragendes Merkmal ist das lineare Servosystem, das den Wartungsbedarf reduziert und den Layer Picker teilweise antreibt. Beim Abbremsen des Kopfes wird Energie aufgefangen, die entweder für den Betrieb des Lagenaufnehmers verwendet oder in das interne Stromnetz zurückgespeist werden kann, was die langfristigen Betriebskosten senkt. Auf diese Weise können Kunden jährlich etwa 13.000 Kilowattstunden pro System einsparen und ihre Kernemissionen reduzieren. Der Layer Picker Gantry 2.0 von Körber verbessert die Leistung bei gleichzeitiger Steigerung der Kosteneffizienz und Nachhaltigkeit und ist damit eine intelligente Wahl für moderne Lieferketten.

→ [Layer Picker Gantry 2.0](#)

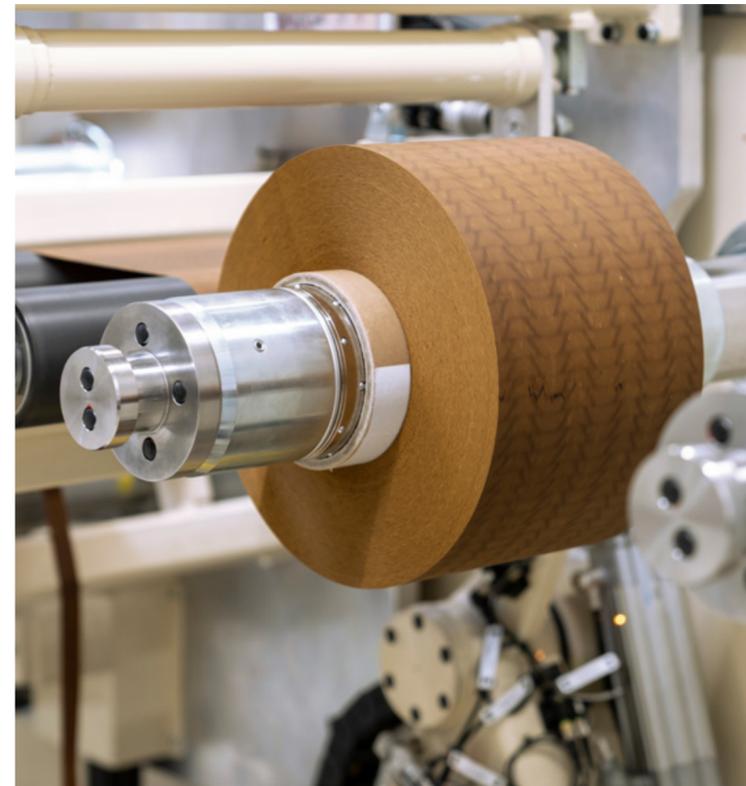
Geschäftsfeld Technologies

Das Körber-Geschäftsfeld Technologies liefert hochmoderne, maßgeschneiderte Maschinenlösungen für die unterschiedlichsten Branchen, darunter die Tabak-, Genussmittel- und Batterieindustrie. Unsere innovativen Dienstleistungen und digitalen Tools sind darauf ausgerichtet, die Effizienz zu steigern und das Wachstum voranzutreiben, damit unsere Kunden in einem sich schnell entwickelnden Markt führend bleiben.

→ [Körber-Geschäftsfeld Technologies](#)

Nachhaltigkeit ist als integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns seit Jahren fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. So engagieren wir uns in den Bereichen Energieeinsparung, Kreislaufwirtschaft und Soziales sowie in der strikten Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen. Wir wollen unseren CO₂e-Fußabdruck und den unserer Produkte nachhaltig verringern. Unsere Position als fairer und attraktiver Arbeitgeber bauen wir stetig aus. Gleichzeitig übernehmen wir soziale und ökologische Verantwortung für unsere Lieferketten.

→ [Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Technologies](#)



Tobacco Dust Amalgamation: effiziente und umweltfreundliche Folienproduktion

Wir haben das Tobacco-Dust-Amalgamation-Verfahren entwickelt, eine nachhaltige Methode zur Herstellung von Folie auf Faser- und Staubbasis.

Anwendung findet das Verfahren bei rekonstituiertem Tabak (Recon), der derzeit in einem wasserintensiven Papierherstellungsprozess produziert wird. Unsere nachhaltige Alternative ist die Anwendung als Tobacco Dust Amalgamation (TDA). Das daraus hergestellte Folienmaterial findet breite Verwendung in Tobacco Heating Products (THP). Darüber hinaus sind weitere Anwendungen für andere neuartige Folien in verschiedenen Branchen denkbar. Das innovative TDA-Verfahren reduziert den Wasserverbrauch um das 15-Fache im Vergleich zu herkömmlichen Methoden und senkt damit unseren Energieverbrauch und die CO₂e-Emissionen erheblich. Bei einer Verarbeitungsrate von 1.000 Kilogramm/Stunde können wir mit dem TDA-Verfahren jährlich über sechs Millionen Liter Wasser und vier Millionen Kilowattstunden Energie einsparen und die CO₂e-Emissionen um 730 Tonnen senken.

→ [Tobacco Dust Amalgamation](#)



Induktives Heizen: CO₂e-Einsparung durch effiziente Verarbeitung

Die vom Geschäftsfeld Technologies entwickelte Induktionstechnologie für die Tabakverarbeitung ist eine nachhaltige strombasierte Lösung, um fossile Brennstoffe durch Elektrizität zu ersetzen.

Die herkömmliche Dampferwärmung wird durch eine effizientere Induktionstechnologie ersetzt, die einen erheblichen Fortschritt in Bezug auf Energieeinsparungen und CO₂e-Reduzierung darstellt. Im Vergleich zur Dampferwärmung bietet sie eine bes-

sere Heizleistung, eine präzisere Temperaturregelung und ist außerdem flexibler und schneller zu installieren, da sie kein komplexes Dampfverteilungssystem benötigt. Dies senkt auch die Wartungskosten und erhöht die Sicherheit am Arbeitsplatz. Die potenziellen CO₂e-Einsparungen sind beträchtlich: Die induktiv beheizten Tanks können bis zu 1,4 Kilogramm CO₂e pro Tonne Tabak einsparen.

→ [Energieeinsparung durch induktives Heizen](#)



„Nachhaltigkeit ist der Motor unserer Innovation. Wir reduzieren unseren CO₂e-Fußabdruck und steigern die Energieeffizienz, während wir Technologien entwickeln, die über den Industriestandard hinausgehen. Indem wir soziale und ökologische Verantwortung mit technologischen Spitzenleistungen verbinden, schaffen wir dauerhafte Werte für unsere Kunden und unseren Planeten.“

Arungalai Anbarasu, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Technologies

Vorwort
 Wir sind Körber
 Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services
[Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen](#)
 Sustainable Development Goals

Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

Wir wirken aktiv an der Entwicklung unserer Branche mit und engagieren uns für Nachhaltigkeit sowie die Regionen, in denen wir tätig sind. Die Körber AG, die Geschäftsfelder und ihre Gesellschaften sind Mitglied in verschiedenen Verbänden, Vereinigungen und Initiativen. Darüber hinaus sind wir stolz auf verschiedene Auszeichnungen, die unser nachhaltiges Engagement bestätigen.

Die Übersicht zeigt eine Auswahl unserer Auszeichnungen sowie Selbstverpflichtungen und Mitgliedschaften im Berichtszeitraum. Zukünftig werden wir unser Engagement in Organisationen mit Bezug zur Nachhaltigkeit weiter ausbauen.



EcoVadis

Gold mit 78 von 100 Punkten



CyberVadis

Gold mit 925 von 1.000 Punkten



CDP (Carbon Disclosure Project)

Note B



ESG Transparency Award von EUPD Research

Exzellenzklasse mit 82 %

Vorwort
 Wir sind Körber
 Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services
 Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen
[Sustainable Development Goals](#)

Sustainable Development Goals

Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs) sollen weltweit für eine nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene sorgen.

Wir berichten seit 2021 in unserem Nachhaltigkeitsbericht über unser Engagement für diese Ziele und haben uns als Unternehmen im Jahr 2022 zur Einhaltung des UN Global Compact verpflichtet.

Mit den Aktivitäten in unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ tragen wir zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Dabei konzentrieren wir uns vor allem auf die sechs globalen Ziele, die mit unseren drei wichtigsten Ansprüchen verknüpft sind: Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch, wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber und wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten. → [Strategie, Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit](#)



Die UN SDGs

In ihrer globalen Agenda 2030 haben die Vereinten Nationen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (englisch: Sustainable Development Goals, kurz SDGs) in den Fokus gestellt. Diese schließen mit ihren insgesamt 169 Unterzielen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ein.

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

Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch.



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Mehr erfahren in den Fokusfeldern

- [Klimaschutz](#)
- [Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#)



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

Mehr erfahren im Fokusfeld

- [Klimaschutz](#)

Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber.



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Mehr erfahren im Fokusfeld

- [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)



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

Mehr erfahren im Fokusfeld

- [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)

Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten.



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

Mehr erfahren im Kapitel

- [Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services](#) im Fokusfeld
- [Kreislaufwirtschaft](#)



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](#)



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Mehr erfahren in den Fokusfeldern

- [Klimaschutz](#)
- [Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#)

Allgemeine Angaben

Governance

Nachhaltigkeit ist bei Körber im Vorstand verankert und wird vom Team der Körber-Nachhaltigkeitsinitiative auf Konzernebene in Zusammenarbeit mit den Fokusfeldverantwortlichen und den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Geschäftsfelder vorangetrieben.

[Seite 13](#)

Strategie

Nachhaltigkeit stellt einen integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie dar und befähigt den Körber-Konzern, aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit effektiv zu begegnen.

[Seite 16](#)

Governance

Corporate Governance

Unternehmensstruktur/Organisationsstruktur

Nachhaltigkeit ist bei der Körber AG im Vorstand verankert und wird vom zuständigen Konzernvorstand, Erich Hoch, verantwortet. Durch den Dialog und die Interaktion mit den wichtigsten Stakeholdern berücksichtigt der Vorstand deren Anliegen beim Thema Nachhaltigkeit.

Vorstand und Aufsichtsrat

Die Unternehmensführung besteht aus den zwei zentralen Organen, Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand ist das leitende Führungsorgan und verantwortlich für die strategische und operative Leitung. Er besteht aus sechs Mitgliedern, von denen zwei Drittel männlich und ein Drittel weiblich sind, entsprechend einem Verhältnis von zwei zu eins. Der Vorstand wird von Stephan Seifert geleitet und setzt sich wie folgt zusammen:¹

Stephan Seifert, Vorsitzender des Konzernvorstands der Körber AG

Stephan Seifert trat 2007 als Geschäftsführer einer Konzernsparte in den Konzern ein. 2012 wurde er Mitglied des Vorstands der Körber AG, seit dem 1. Oktober 2016 ist er Vorstandsvorsitzender. Vor seinem Eintritt bei Körber war Stephan Seifert in verschiedenen Managementpositionen in der GEA-Gruppe sowie bei Arthur Andersen tätig. Stephan Seifert, geboren 1967, machte seinen Abschluss als Diplom-Kaufmann an der Universität Duisburg-Essen und erwarb an der Indiana University of Pennsylvania (USA) einen Abschluss als Master of Business Administration (MBA). Davor machte er eine Ausbildung zum Industriekaufmann bei der Deutschen Babcock AG.

Arungalai Anbarasu, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Technologies

Arungalai Anbarasu ist seit September 2024 Mitglied des Vorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Technologies. Vor ihrem Wechsel zu Körber war Arungalai Anbarasu Chief Technology and Strategy Officer bei Waygate Technologies, einem Unternehmen von Baker Hughes. Zuvor hatte sie mehrere globale Führungspositionen bei General Electric und Baker Hughes inne, wo sie das Geschäftswachstum vorantrieb, Transformationen leitete und Innovationen in der Hightechausrüstungs- und Digitalbranche vorantrieb. Sie wurde vom Technology Magazine als eine der Top 100 Technology Leaders ausgezeichnet. Arungalai Anbarasu, geboren 1983, hält einen Master of Science in Elektro- und Computertechnik vom Georgia Institute of Technology (USA).

Dr. Helena Garriga, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Supply Chain

Dr. Helena Garriga trat im September 2024 in den Vorstand der Körber AG ein und ist verantwortlich für das Geschäftsfeld Supply Chain. Zuvor war sie Group Vice President bei Hitachi Energy (Schweiz) und davor in Führungspositionen bei ABB (Schweiz) tätig, wo sie mehrere Tochterunternehmen erfolgreich weiterentwickelte. Ihre berufliche Karriere begann Dr. Helena Garriga bei der Unternehmensberatung ZS Associates in den USA. Dr. Helena Garriga, geboren 1984, hält einen Master of Science in Operations Research von der Columbia University New York (USA) und promovierte an der ETH Zürich (Schweiz).

Erich Hoch, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Pharma

Erich Hoch trat im September 2018 in den Vorstand der Körber AG ein und verantwortet das Geschäftsfeld Pharma. Zuvor war Erich Hoch seit 2002 bei der Jabil Circuit Corporation mit Sitz in Saint Petersburg (USA) beschäftigt. Dort bekleidete er verschiedene Managementpositionen auf globaler Konzernebene. Zuletzt amtierte er als Executive Vice President und CEO von Jabil Digital Solutions. Erich Hoch wurde 1969 geboren. Er war nach seiner Berufsausbildung 18 Jahre bei Philips Electronics in verschiedenen Managementpositionen tätig, darunter als Marketing- und Sales-Manager.

Stefan Kirschke, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und Chief Financial Officer (CFO)

Stefan Kirschke trat 2009 als Chief Financial Officer (CFO) im ehemaligen Konzernunternehmen Winkler+Dünnebieber in den Konzern ein. 2012 wurde er zum CFO und später zum CEO von Fabio Perini ernannt. Seit Dezember 2017 ist er CFO der Körber AG. Stefan Kirschke begann seine Karriere bei Ernst & Young. 1995 bis 1999 war er schon einmal für den Körber-Konzern tätig, unter anderem als kaufmännischer Leiter der ehemaligen Körber-Tochter BWF GmbH. 1999 wurde er in seine erste CFO-Position bei der internationalen Markenagentur MetaDesign berufen. Stefan Kirschke wurde 1967 geboren und studierte Betriebswirtschaft in Münster.

Dr. Christian Schlögel, Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG und verantwortlich für das Geschäftsfeld Digital

Dr. Christian Schlögel trat im September 2018 in den Vorstand der Körber AG ein und verantwortet das Geschäftsfeld Digital. Vor seiner Zeit bei Körber amtierte Dr. Christian Schlögel als CTO und CDO der Kuka AG, einem weltweiten Anbieter von Automatisierungslösungen und Robotik. Seine Karriere begann er beim Softwarehersteller SAP, wo er verschiedene Managementpositionen in Waldorf und Palo Alto (USA) verantwortete. Dr. Christian Schlögel, 1964 geboren, studierte Informatik an der Universität Karlsruhe und promovierte an der Universität Passau.

Dem Aufsichtsrat kommt die Rolle der unabhängigen Prüfung und des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu. Er besteht aus zwölf Mitgliedern, zwei Drittel davon männlich, ein Drittel weiblich, und ist damit im Verhältnis zwei zu eins besetzt. Der Aufsichtsrat setzt sich aus sechs Anteilseignervertretern und sechs Arbeitnehmervertretern zusammen.

Anteilseignervertreter:

- Richard Bauer (Aufsichtsratsvorsitzender), Stellvertretender Vorsitzender des Kuratoriums und Mitglied des Stiftungsrats der Körber-Stiftung
- Ralf Dieter, Geschäftsführender Gesellschafter, RWD Vermögens- und Beteiligungsgesellschaft mbH
- Dr. Lothar Dittmer, Vorsitzender des Vorstands der Körber-Stiftung (bis 31. Dezember 2024), Mitglied des Kuratoriums der Körber-Stiftung (seit 1. Januar 2025)
- Dr. Florian Heinemann, Partner und Geschäftsführer, Project A Ventures Management GmbH
- Dr. Karl Lamprecht, Vorsitzender des Vorstands, Carl Zeiss AG
- Christian Wriedt, Vorsitzender des Kuratoriums und Mitglied des Stiftungsrats der Körber-Stiftung

Arbeitnehmervertreter:

- Ina Morgenroth (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende), Erste Bevollmächtigte und Geschäftsführerin, IG Metall Region Hamburg
- Jan Halama, Elektrokonstrukteur Logistikkomponenten, Körber Technologies GmbH
- Sabine Heißing, Executive Vice President ORG/IT, Körber Technologies GmbH
- Barbara Böttcher (vormals Hoffmann), HR-Controllerin, Körber Technologies GmbH
- Ina von Husen, Gewerkschaftssekretärin, IG Metall Region Hamburg
- Thomas Muschke, Informatiker, Körber Supply Chain Consulting GmbH

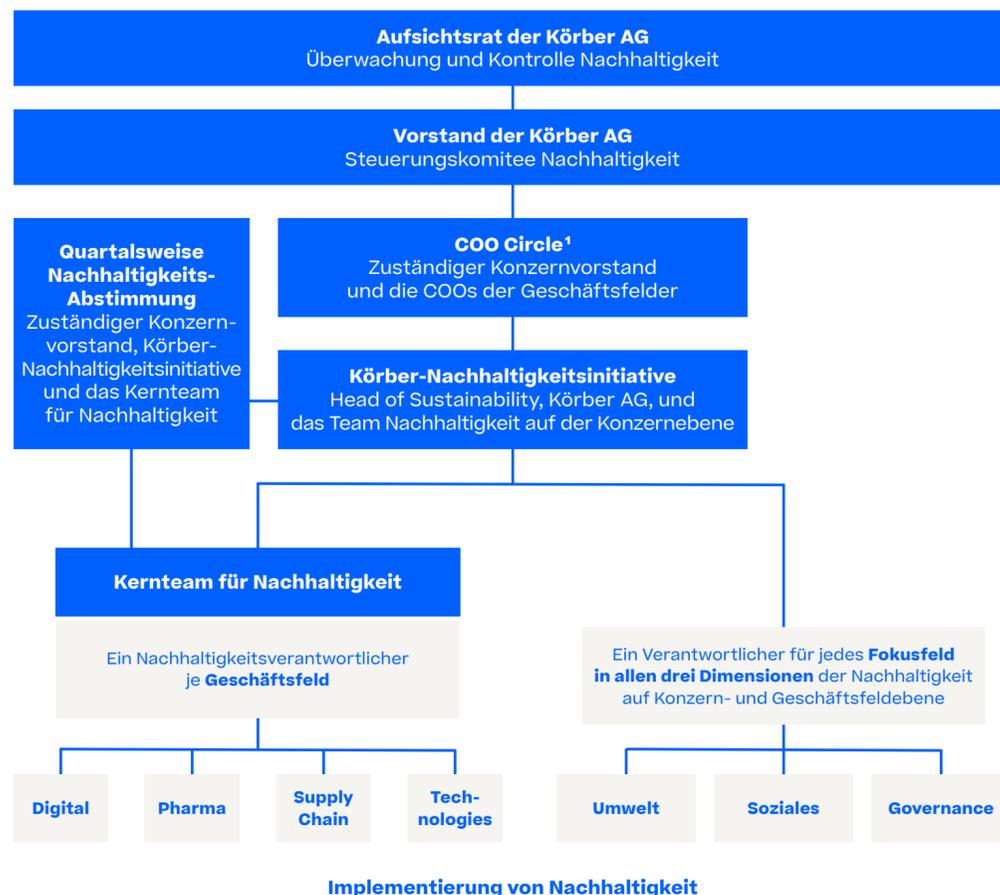
Gemäß dem deutschen Aktienrecht sind alle Aufsichtsratsmitglieder allein dem Unternehmensinteresse verpflichtet und unterliegen im Rahmen der ihnen persönlich obliegenden Amtsführungen keinen Weisungen. Bei der Ernennung der sechs Anteilseignervertreter (50 Prozent der Mitglieder des Aufsichtsrats) durch die Körber-Stiftung wird ebenfalls auf mögliche Interessenkonflikte geachtet. Des Weiteren sind Interessenkonflikte, die während der Amtszeit auftreten, von den Aufsichtsratsmitgliedern zu melden.

Alle Mitglieder verfügen über weitreichende Industrieexpertise und umfangreiche Erfahrungen in verschiedenen Industrien, Ländern und Bereichen wie beispielsweise der Feinmechanik oder der Finanzbranche.

¹ Die Kurzelebensläufe werden nur für aktive Vorstandsmitglieder abgebildet. Rami Jokela war bis zum 31. August 2024 Mitglied des Konzernvorstands der Körber AG.

Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen

Organisationsstruktur für Nachhaltigkeitsthemen



Aufsichtsrat

Im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen informiert der Vorstand – in Person des Vorstandsmitglieds Erich Hoch – den Aufsichtsrat über relevante wirtschaftliche, soziale und ökologische Themen. Der Aufsichtsrat verständigt sich zudem mit dem Vorstand über die Unternehmensstrategie, in der Nachhaltigkeit als zentraler Bestandteil verankert ist. Hierfür stellen der Vorstand und die Körber-Nachhaltigkeitsinitiative dem Aufsichtsrat alle notwendigen Informationen für die Bewertung strategischer und operativer Entscheidungen hinsichtlich Nachhaltigkeit aktiv zur Verfügung. Des Weiteren werden durch den Vorstand Nachhaltigkeitsziele und -pläne, wie der Klimatransitionsplan, mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

Es finden im Geschäftsjahr drei ordentliche Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Vorstand den Aufsichtsrat über relevante wirtschaftliche, soziale und ökologische Themen informiert. Darüber hinaus werden wesentliche ökonomische Risiken in der Risikoinventur identifiziert. Dabei werden auch ökologische und soziale Risiken betrachtet, sofern sie zu ökonomischen Risiken führen können. Der Vorstand erstellt regelmäßig einen Risikobericht und berichtet hierüber in der Aprilsitzung des Aufsichtsrats. Der Risikobericht beinhaltet die realisierten Risiken im Vorjahr sowie einen Risikoerwartungswert für das laufende Geschäftsjahr. → [Strategie, Risikomanagement](#)

Steuerungskomitee Nachhaltigkeit

Das Steuerungskomitee Nachhaltigkeit besteht seit dem 1. September 2024 aus dem sechsköpfigen Gesamtvorstand der Körber AG. Vier der sechs Vorstandsmitglieder sind jeweils für ein Geschäftsfeld verantwortlich und tragen die jeweiligen Nachhaltigkeitsagenden in ihre Geschäftsfelder. Erich Hoch, Vorstandsmitglied, verantwortet das Thema Nachhaltigkeit gesamtheitlich. Alle Ziele und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit werden mit dem Steuerungskomitee Nachhaltigkeit abgestimmt, bevor sie dem Aufsichtsrat vorgelegt werden. Die Vorbereitung dieser Entscheidung erfolgt im COO Circle, dem unter Leitung von Erich Hoch die COOs aller Körber-Geschäftsfelder angehören (siehe [COO Circle und weitere Fachgremien](#)). Die Entscheidungsvorlagen werden im Team der Körber-Nachhaltigkeitsinitiative erarbeitet, das von der Head of Sustainability, Michaela Thiel, geführt wird.

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen sind die Fokusfeldverantwortlichen auf Konzern- und Geschäftsfeldebene sowie die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Geschäftsfelder zuständig. Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmen (zur Erreichung der Ziele) werden einmal pro Berichtsjahr gesamthaft überprüft. In den Teilbereichen wird der Fortschritt durch die jeweiligen Verantwortlichen teilweise enger verfolgt (z. B. werden im Bereich Gesundheit und Sicherheit monatlich die Zahlen in einem Dashboard dargestellt und geprüft). Das Vorstandsmitglied Erich Hoch berichtet über sämtliche Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit an den Vorstand.

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts liegt im Verantwortungsbereich des Vorstands, der mit der Erstellung des Berichts für das jeweilige Geschäftsjahr beauftragt ist. Die operative Umsetzung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt durch das Team der Körber-Nachhaltigkeitsinitiative auf Konzernebene in Zusammenarbeit mit den Fokusfeldverantwortlichen und den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Geschäftsfelder.

Aspekte der Nachhaltigkeit mit Bezug zu Umwelt, Soziales oder Governance werden in jeder monatlichen Vorstandssitzung behandelt. In den Sitzungen werden außerdem anlassbezogen ausgewählte, strategische Nachhaltigkeitsthemen im Detail besprochen. Im Berichtszeitraum war unter anderem die Entwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung als Mittel der transparenten Kommunikation unserer Fortschritte und Ziele Sitzungsthema. Außerdem wurden die Identifikation und die Bearbeitung von Fokusthemen im Bereich Nachhaltigkeit zur Entwicklung gezielter Maßnahmen und Strategien besprochen.

COO Circle und weitere Fachgremien

Im COO Circle kommen unter der Leitung von Erich Hoch vierteljährlich die COOs der Geschäftsfelder zusammen. Nachhaltigkeitsthemen werden von der Head of Sustainability regelmäßig eingebracht. Weiterentwicklungen, Maßnahmen und Entscheidungen werden diskutiert und verabschiedet sowie für das Steuerungskomitee Nachhaltigkeit vorbereitet.

Nachhaltigkeitsthemen werden von der Head of Sustainability des Körber-Konzerns, Michaela Thiel, im COO Circle sowie nach Bedarf in weiteren relevanten Fachgremien vorgetragen. So werden alle für Nachhaltigkeit relevanten Gremien des Konzerns regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen informiert und auf dem für sie relevanten Wissensstand gehalten.

Körper-Nachhaltigkeitsinitiative

Die Körper-Nachhaltigkeitsinitiative ist in der Holding des Konzerns verankert. Das Team der Nachhaltigkeitsinitiative wird von der Head of Sustainability geführt. Sie steuert geschäftsfeld- und funktionsübergreifend die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns. Die Körper-Nachhaltigkeitsinitiative setzt zudem z. B. das konzernweite Nachhaltigkeitsreporting und die Nachhaltigkeitsratings um.

In Ergänzung ist für jedes Körper-Geschäftsfeld ein Verantwortlicher für Nachhaltigkeit definiert, der für die Umsetzung der Maßnahmen auf Geschäftsfeldebene zuständig ist. Diese Verantwortlichen stehen in engem Austausch mit der Nachhaltigkeitsinitiative und bilden gemeinsam das Kernteam für Nachhaltigkeit (siehe [Kernteam für Nachhaltigkeit](#)).

Im ‚Haus der Nachhaltigkeit‘, im Kapitel → [Strategie](#) gibt es in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung) zusätzlich für jedes Fokusfeld sowie für definierte Unterthemen bei einigen Fokusfeldern einen Verantwortlichen, z. B. für das Fokusfeld ‚Fairer und attraktiver Arbeitgeber‘ und für das zugehörige Unterthema ‚Gesundheit und Sicherheit‘. Dadurch sind klare fachliche Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für den Konzern und seine Geschäftsfelder festgelegt.

Durch die Körper-Nachhaltigkeitsinitiative wird sichergestellt, dass relevante übergreifende Nachhaltigkeitsthemen für den Konzern identifiziert, mit den erforderlichen Gremien abgestimmt und umgesetzt werden. Die für das jeweilige Geschäftsfeld relevanten operativen Nachhaltigkeitsthemen werden durch die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Geschäftsfelder identifiziert und umgesetzt. Eine Abstimmung der konzern- und geschäftsfeldbezogenen Nachhaltigkeitsthemen erfolgt im Rahmen der quartalsweisen Nachhaltigkeitsabstimmungen zwischen dem Kernteam für Nachhaltigkeit und der Körper-Nachhaltigkeitsinitiative gemeinsam mit dem für Nachhaltigkeit zuständigen Konzern-Vorstandsmitglied.

¹ Im Rahmen der Neubesetzung des Konzernvorstands im April 2024 erfolgte im September 2024 eine Umstrukturierung der Gremien. Der zuvor kombinierte COO/CTO Circle wird seitdem getrennt fortgeführt.

Kernteam für Nachhaltigkeit

Das Kernteam für Nachhaltigkeit besteht aus den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit der Geschäftsfelder und dem Team der Körber-Nachhaltigkeitsinitiative. In einem einwöchigen Turnus finden Teambesprechungen zur Umsetzung und Weiterentwicklung der gesetzten Nachhaltigkeitsstrategie statt.

Quartalsweise Nachhaltigkeitsabstimmung

In den quartalsweisen Nachhaltigkeitsabstimmungen zwischen dem Kernteam für Nachhaltigkeit, der Körber-Nachhaltigkeitsinitiative und dem für Nachhaltigkeit zuständigen Konzern-Vorstandsmitglied werden Entscheidungsbedarfe, erforderliche Weiterentwicklungen und Maßnahmen diskutiert.



Vergütungsstruktur

Vorstand

Die Vergütung des Vorstands unterteilt sich in eine fixe und eine variable Vergütungskomponente. Die variable Vergütung unterteilt sich in eine Short-Term-Vergütung (ein Jahr Laufzeit) und eine variable Long-Term-Vergütungskomponente (vier Jahre Laufzeit). Der variablen Vergütung liegen klar definierte Ziele zugrunde, die sich an der strategischen, wirtschaftlichen sowie ESG-Ausrichtung orientieren und jährlich neu festgelegt werden. Hinsichtlich der ESG-Ausrichtung gibt es im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) konkrete Einzelziele, die mit ESG-Themen verknüpft sind und bis zu 15 Prozent des STI ausmachen. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung (LTI) sind ESG-Themen mit der langfristigen Unternehmensentwicklung gekoppelt, die bis zu zehn Prozent des LTI ausmachen.

Die Vergütungsdiskussion und -festlegung erfolgt durch den gesamten Aufsichtsrat und berücksichtigt die Angemessenheit der Vergütungsstrukturen mit Blick auf den gesamten Konzern. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung – sowohl die Höhe der Grundvergütung als auch die Zusammensetzung von STI und LTI – wird alle zwei Jahre überprüft. Zuletzt erfolgte eine umfassende Überprüfung durch eine externe Vergütungsberatung Ende 2022. Die Ergebnisse und Empfehlungen sind im gesamten Aufsichtsrat vorgestellt und diskutiert worden und anschließend in die Vergütungsanpassungen eingeflossen. Die Erhöhung der Vergütung orientiert sich dabei an externen Benchmarks. Dies gewährleistet eine im Gesamtvergütungskontext angemessene, ausgewogene (fix, variabel) und langfristig orientierte Vergütungsstruktur. Im Rahmen der Neubesetzung des Körber Vorstands erfolgte im April 2024 eine selektive Vergütungsüberprüfung und das Ergebnis wurde dem Aufsichtsrat im April 2024 vorgestellt.

Aufsichtsrat

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird zu Beginn der fünfjährigen Amtsperiode von der Hauptversammlung festgelegt bzw. im Rahmen der jährlichen Hauptversammlung bestätigt oder bei Bedarf angepasst. Die Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist für das gesamte Aufsichtsratsgremium transparent. Die Vergütung des Aufsichtsrats der Körber AG orientiert sich an Kontrollgremien vergleichbarer Unternehmen und wird bei Bedarf von der Hauptversammlung angepasst.

Risikomanagement im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung sollen im Risikomanagement weiter ausgebaut, ausgerollt und, sofern sinnvoll, in bestehende Abläufe eingebunden werden. Angesichts der Komplexität der Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht das Risiko von ungenauen Darstellungen sowie von Fehlern oder Unvollständigkeiten. Dieses Risiko wird durch das Wachstum des Körber-Konzerns, insbesondere durch M&A(Mergers & Acquisitions)-Aktivitäten verstärkt, da die erworbenen Unternehmen die Systeme und Prozesse des Konzerns implementieren müssen. Zur Steuerung und Minderung dieser Risiken wurden die folgenden Prozesse etabliert:

- Die Körber-Nachhaltigkeitsinitiative verantwortet in Zusammenarbeit mit den internen Fachverantwortlichen die Datensammlung und -konsolidierung. Z. B. werden Umweltkennzahlen größtenteils vom Nachhaltigkeitsteam konsolidiert, während z. B. zu den Mitarbeiterkennzahlen von den Fachbereichen, wie z. B. Human Resources, konsolidierte Daten zur Verfügung gestellt werden. Durch die zentrale Verarbeitung der Daten durch das Kernteam für Nachhaltigkeit sollen Einheitlichkeit und Qualität sichergestellt werden.
- Im Geschäftsjahr 2024 ist die Datensammlung mehrheitlich excelbasiert erfolgt. Ab dem Geschäftsjahr 2025 wird sie schrittweise auf eine ESG-Management-Software umgestellt. Neben der Standardisierung von Begriffen und Formeln legt diese auch konkrete Kontroll- und Freigabeprozesse fest. Dies trägt zur Steigerung der Datenqualität, -verlässlichkeit und -vollständigkeit bei.
- Hinsichtlich sämtlicher Nachhaltigkeitskennzahlen folgen wir mindestens dem Vieraugenprinzip auf Konzernebene. Z. B. durchlaufen die Energie- und Emissionsdaten (Kennzahlen zu Energie und dem Treibhausgasinventar) bereits aktuell mehrstufige Plausibilitätsprüfungen auf Geschäftsfeld- und Konzernebene sowie extern durch unseren Dienstleister.

Im Geschäftsjahr 2025 und darüber hinaus werden wir weiter an der Optimierung der existierenden Prozesse arbeiten, um die Existenz und Wirksamkeit interner Kontrollen für den Nachhaltigkeitsbericht sicherzustellen.



Strategie

Allgemein

Die Körber AG ist die Holdinggesellschaft eines internationalen Technologiekonzerns mit weltweit rund 13.000 Mitarbeitern¹ und befindet sich im Besitz der gemeinnützigen Körber-Stiftung. Der Konzern vereint technologisch führende Unternehmen mit über 100 Produktions-, Service- und Vertriebsstandorten. Körber verbindet die Vorteile einer weltweit präsenten Organisation mit den Stärken hoch spezialisierter und flexibler mittelständischer Unternehmen. Körber bietet Kunden Lösungen, Produkte und Services in den Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain und Technologies, die darauf abzielen, industrielle Prozesse zu optimieren und zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen. Das Angebot umfasst Maschinen, Anlagen und Prozessequipment sowie Software und digitale Lösungen.

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit stellt einen integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie dar und befähigt den Körber-Konzern, aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit effektiv zu begegnen. Dazu zählen sowohl die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen als auch die wachsenden Erwartungen von Kunden, Investoren, Mitarbeitern und weiteren Stakeholdern.

Aus dem Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021² haben wir unser ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ entwickelt. Wir haben unser Nachhaltigkeitsmanagement entlang der drei Dimensionen³ Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung strukturiert und unsere Fokusfelder entsprechend verortet. Alle Fokusfelder und deren Unterthemen haben wir übersichtlich in unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ aufgeführt. Pro Fokusfeld haben wir Ansprüche, Ziele und größtenteils Unterziele definiert. Diese sind für einige Fokusfelder bereits mit Leistungsindikatoren zur Steuerung und Messung verknüpft. Für die übrigen Fokusfelder sind Leistungsindikatoren und Zielwerte aktuell noch in Erarbeitung (siehe: **Nachhaltigkeitsziele**). So setzen wir unsere strategischen Schwerpunkte für Nachhaltigkeit auf Konzern- wie Geschäftsfeldebene.

In der Produktentwicklung beziehen wir Nachhaltigkeit schrittweise ein. Zum Beispiel haben wir 2022 die Körber-Ecodesign-Richtlinie eingeführt, die unsere Entwickler, Ingenieure und Designer bei der Abwägung technischer, ökonomischer und ökologischer Anforderungen in der Produktentwicklung unterstützt. Neben traditionellen Designkriterien bezieht dieser Ansatz vielfältige Umweltaspekte ein. → **Klimaschutz** Wir arbeiten bereits seit mehreren Jahren an der Reduktion des Energieverbrauchs unserer Maschinen und Anlagen. Wir wollen auch in Zukunft in allen Geschäftsfeldern unseren Kunden Verbesserungen im Sinne der Nachhaltigkeit anbieten, indem wir auch in diesem Bereich nach Marktführerschaft durch Technologie-

¹ Für weitere Details zur Ermittlung der Gesamtmitarbeiterzahl siehe → [Methodologie](#).

² Für weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse siehe → [Strategie, Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen](#).

³ Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021 definierten Dimensionen ‚Gesellschaft‘ und ‚Unternehmensführung‘ weichen von den ESRS-Dimensionen ‚Soziales‘ und ‚Governance‘ ab. Die Fokusfelder im Bereich ‚Gesellschaft‘ finden sich in diesem Bericht unter ‚Soziales‘, die im Bereich ‚Unternehmensführung‘ unter ‚Governance‘.

Zusätzlich haben wir im Rahmen der Vorbereitung für neue Standards in diesem Bericht ‚Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette‘ im Kapitel Soziales sowie ‚Zahlungspraktiken‘ im Kapitel Governance integriert. Für weitere Informationen siehe → [Strategie, Vorbereitung für neue Standards](#).

⁴ Im Rahmen der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD, die wir im Jahr 2024 gestartet haben, wurde das Thema Wassernutzung als nicht wesentlich für Körber bewertet und wird daher in diesem Nachhaltigkeitsbericht nicht mehr angegeben. Für weitere Informationen, siehe → [Strategie, Vorbereitung für neue Standards](#).

⁵ Die Bezeichnung wurde im Vergleich zu 2023 geändert.

Unser Haus der Nachhaltigkeit

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

Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

Umwelt

Klimaschutz

- Treibhausgasemissionen
- Energieverbrauch

Kreislaufwirtschaft

- Natürliche Ressourcen
- Abfall
- Umweltbelastung
- Wassernutzung⁴
- Produktlebensende

Gesellschaft³

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

- Arbeitsbedingungen
- Gesundheit und Sicherheit
- Respektvolles Miteinander⁵
- Karrieremanagement und Weiterbildung

Interner Dialog

Gesellschaftliches Engagement

Unternehmensführung³

Unternehmensethik

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

- Datenschutz
- Informationssicherheit

Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

- Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte
- Umweltgerichtete Praktiken unserer Lieferanten

Durch den engen Dialog und die Interaktion mit unseren wichtigsten Stakeholdern verstehen wir deren Nachhaltigkeitsanliegen und gehen auf diese ein.

führerschaft streben. Im Berichtsjahr 2024 hat sich der Körber-Konzern zum zweiten Mal einer EcoVadis-Bewertung unterzogen und wurde mit Gold ausgezeichnet. Trotz verschärfter Kriterien erreichte Körber durch Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance die gleiche Punktzahl wie im Vorjahr.

Nachhaltigkeitsziele

Körber hat in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance Ziele auf Konzernebene definiert. Sie umfassen alle Körber-Geschäftsfelder (Digital, Pharma, Supply Chain und Technologies) und werden von den Mitgliedern des Körber-Konzernvorstands (Steuerungskomitee Nachhaltigkeit) in die Organisationen getragen.

Fortschritte in unseren Zielen

| Umwelt | | | | | | | | | | |
|------------------|--|------------------------|--|---|---|---|--------------------------------|---|---|----------------------------|
| Fokusfeld | Anspruch | Unterthema | Ziel | Unterziel | Leistungsindikator | Zielwert | Zieljahr | 2021 | 2023 | 2024 |
| Klima- schutz | Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch. | Treibhausgasemissionen | Reduktion der Treibhausgase | Bis 2025 sind wir CO ₂ e-neutral (Scope 1 und 2). | Gesamtmenge Scope-1- und Scope-2-Emissionen (t CO ₂ e pro Jahr). | Reduktion und Restkompensation | 2025 | 25.457 t CO ₂ e ¹ | 17.015 t CO ₂ e ¹ | 14.181 t CO ₂ e |
| | | | | Bis 2027 reduzieren wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 im Vergleich zu 2021 um 29,4 % und bis 2030 um 90 %. | Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) im Vergleich zu 2021 (%). | -29,4 % | 2027 | Basisjahr | -33,2 % ¹ | -44,3 % |
| | | | | Bis 2027 reduzieren wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 um 17,5 % im Vergleich zu 2021 und bis 2040 um 90 %. | Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 3) im Vergleich zu 2021 (%). | -17,5 % | 2027 | Basisjahr | +43,3 % ^{1,2} | +18,9 % |
| | | | Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien | Neu: Jährlich beziehen wir für alle geeigneten Körber-Standorte Grünstrom. ³ | Neu: Anteil des Bezugs von erneuerbaren Energien (elektrische Energie, %). | 100 % ⁴ | jährlich | 46,7 % ¹ | 77,4 % ¹ | 99,5 % |
| | | | | Neu: Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit Biogas. | Neu: Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (Biogas, %). | 100 % ⁵ | 2025 | k. A. | k. A. | k. A. |
| | | | | Neu: Kontinuierlich bauen wir die Abdeckung unserer Produktionsstandorte durch PV-Anlagen aus. ³ | Anteil geeigneter Standorte mit gestarteter oder fertiggestellter Implementierung von Photovoltaikanlagen (%). | 100 % | kontinuierlich | 33,3 % | 60 % | 53,3 % |
| | | | Ausbau grünes Reisen ⁶ | Bis 2030 besteht unsere Unternehmensflotte ausschließlich aus Elektrofahrzeugen. | Anteil der Unternehmensfahrzeuge mit Elektroantrieb (%). | 100 % | 2030 | 6,5 % | 13,1 % | 12 % |
| | | | | Bis 2030 ist an allen relevanten Körber-Standorten eine Ladeinfrastruktur ausgebaut. | Installierte Ladestationen an Standorten mit elektrischen Unternehmensfahrzeugen (Anzahl). | in Erarbeitung | 2030 | k. A. | 81 Stück ⁷ | 97 Stück |
| | | | | Neu: Bis 2030 bauen wir die ‚Ladeinfrastruktur @ home‘ für Dienstwagennutzer, die ein Elektrofahrzeug bestellen, auf. | in Erarbeitung | in Erarbeitung | Neu: 2030 | k. A. | k. A. | k. A. |
| | | | | Neu: Ausbau des Einsatzes von Ecodesign und LCA | Neu: Bis 2025 wird jedes maschinenproduzierende Körber-Unternehmen über die geeigneten Methoden verfügen und entsprechende Trainings durchlaufen haben, um eigenständige LCA-Projekte durchzuführen. | Neu: Anteil der maschinenproduzierenden Unternehmen, aus denen mindestens ein Vertreter an einem Training zu LCA teilgenommen hat (%). | Neu: 100 % | 2025 | k. A. | k. A. |
| | | | | Neu: Wir schließen mindestens ein LCA-Projekt in jedem maschinenproduzierenden Körber-Unternehmen ab. | Neu: Anteil der maschinenproduzierenden Unternehmen, in denen mindestens ein LCA-Projekt durchgeführt wurde (%). | Neu: 100 % | in Erarbeitung | k. A. | k. A. | 13,6 % |
| | | | | Neu: Gesamtanzahl aller LCA-Projekte in maschinenproduzierenden Unternehmen. | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k. A. | k. A. | 13 Stück | |
| | | | | Energieverbrauch | Optimierung des Energieverbrauchs | Senkung des Energieverbrauchs. | Energieverbrauch gesamt (MWh). | in Erarbeitung | in Erarbeitung | 129.096 MWh ¹ |

Für Details zu Definitionen und Berechnungsmethoden der Indikatoren siehe [Methodologie](#).

¹ Durch eine verbesserte Berechnungsmethodik wurden die Daten in Scope 1 und 2 sowie in den Scope-3-Kategorien 3.2, 3.6, 3.11 und 3.15 rückwirkend für 2021 und 2023 angepasst. Die vollständigen Veränderungen sind im Kapitel Methodologie erläutert.

² Die deutliche Veränderung des Wertes, verglichen mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2023, resultiert aus rückwirkenden Anpassungen für das Körber-Geschäftsfeld Supply Chain und das Körber-Geschäftsfeld Pharma, die aufgrund von Inkonsistenzen in der Berechnung vorgenommen wurden.

³ Anpassung des Unterziels und des Zieljahres durch Verfeinerung der Berechnungsmethode und zugrunde liegender Definitionen. Nähere Informationen dazu sind im Kapitel Methodologie erläutert.

⁴ An allen geeigneten Standorten wird Grünstrom direkt bezogen. Für Standorte, an denen aufgrund von Nichtverfügbarkeit und/oder bestehenden Mietverträgen kein Grünstrom bezogen werden kann, werden geeignete und verfügbare Herkunftszertifikate erworben.

⁵ Geeignete Standorte für Biogas sind Standorte, an denen wir die Möglichkeit haben, dieses von einem Energieversorger zu beziehen, rechtlich die Wahl des Energieversorgers bestimmen können und der Bezug wirtschaftlich sinnvoll ist. Parallel arbeiten wir an nachhaltigen Alternativen zum Einsatz von Gas und prüfen die technischen Umsetzungsmöglichkeiten an unseren Standorten. Diese Maßnahmen erfordern eine langfristige Planung.

⁶ Das Unterziel ‚Wir reduzieren unsere Emissionen aus den Geschäftsreisen.‘ wurde im Berichtsjahr 2024 nicht weitergeführt, da Scope 3.6 mit weniger als zwei Prozent der Scope-3-Emissionen keinen wesentlichen Anteil an diesen hat.

⁷ Wegen eines Fehlers in der Berechnung wurde die Zahl für das Jahr 2023 rückwirkend angepasst und weicht daher von der im Nachhaltigkeitsbericht 2023 berichteten Zahl ab.

Umwelt

| Fokusfeld | Anspruch | Unterthema | Ziel | Unterziel | Leistungsindikator | Zielwert | Zieljahr | 2021 | 2023 | 2024 |
|---------------------|---|-----------------------|---|---|---|----------------|----------------|---|--|-----------------------------------|
| Kreislaufwirtschaft | Wir verbessern unsere Prozesse ebenso wie unsere Produkte, Lösungen und Services mit den Methoden der Kreislaufwirtschaft. ¹ | Natürliche Ressourcen | Optimierung des Ressourcenverbrauchs ² | Reduktion der Nutzung endlicher Ressourcen. | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k. A. | k. A. | k. A. |
| | | Abfall | Optimierung des Abfalls ² | Reduktion unseres Abfalls. | Gesamtabfall (t): • nicht gefährlich. • gefährlich. | in Erarbeitung | in Erarbeitung | 10.050 t ³ • 9.423 t ³ • 626 t ³ | 11.065 t ³ • 10.406 t ³ • 659 t ³ | 15.027 t • 14.329 t • 698 t |
| | | Umweltbelastung | Optimierung der Umweltbelastung ² | Reduktion unserer Umweltbelastung. | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k. A. | k. A. | k. A. |
| | | Produktlebensende | Optimierung des Lebens unserer Produkte, Lösungen und Services ² | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k. A. | k. A. | k. A. |

Soziales

| Fokusfeld | Anspruch | Unterthema | Ziel | Unterziel | Leistungsindikator | Zielwert | Zieljahr | 2021 | 2023 | 2024 | |
|------------------------------------|--|--|--|--|---|----------------|----------------|----------------|--------|--------|--------|
| Fairer und attraktiver Arbeitgeber | Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber. | Arbeitsbedingungen | Mobiles Arbeiten ermöglichen | Neu: Beibehaltung unseres konzernweiten Angebots und Schulungen zu Fernarbeitsmodellen sowie Schulung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter. Wir passen unsere mobile Arbeitsrate kontinuierlich an die Erfordernisse unserer Geschäftsfelder an. ⁴ | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k. A. | k. A. | k. A. | |
| | | 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. | k. A. | k. A. | |
| | | Respektvolles Miteinander | Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur | Steigerung der Entwicklungsmöglichkeiten. | Anteil der Mitarbeiter, deren Staatsangehörigkeit von dem Land ihres Körber-Standorts abweicht (%). | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | 6,9 % | 9,4 % | 9,1 % |
| | | | | Neu: Erreichung des gleichen Frauenanteils in der Führungsebene wie in der Gesamtbelegschaft von Körber. ⁴ | Anteil weiblicher Beschäftigter am Gesamtunternehmen (%). | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | 19,7 % | 21,1 % | 22,0 % |
| | | Karriere- management und Weiterbildung | Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter | Neu, erreicht: Jährlich schließen 90 % der am weltweiten Talentmanagementprozess GPS teilnehmenden Führungskräfte und Inhaber von Schlüsselpositionen diesen erfolgreich ab. ⁴ | Anteil weiblicher Beschäftigter in Top-Führungspositionen (%). | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k. A. | 11,3 % | 11,1 % |
| | | | Neu: Anteil der teilnehmenden Führungskräfte und Inhaber von Schlüsselpositionen, die den Talentmanagementprozess (GPS) erfolgreich abschließen (%). ⁴ | 90 % | jährlich | k. A. | 99 % | 99 % | | | |

Für Details zu Definitionen und Berechnungsmethoden der Indikatoren siehe [Methodologie](#).¹ Das Unterthema ‚Wassernutzung‘ und damit das Unterziel ‚Optimierung des Wasserverbrauchs‘ wurde im Berichtsjahr 2024 nicht weitergeführt, da sich das Thema ‚Wasser‘ in unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) 2024 (siehe [Strategie, Vorbereitung für neue Standards](#)) als nicht wesentlich herausgestellt hat.² 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 für die Definition belastbarer Reduktionsziele dient.³ Rückwirkende Korrekturen in der Datenerhebung führen zu Veränderungen, verglichen mit den Werten im Nachhaltigkeitsbericht 2023.⁴ Die Unterziele und zugehörigen Leistungsindikatoren aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurden im Berichtsjahr überarbeitet. Nähere Informationen dazu sind im Kapitel [Methodologie](#) erläutert.

Soziales

| Fokusfeld | Anspruch | Unterthema | Ziel | Unterziel | Leistungsindikator | Zielwert | Zieljahr | 2021 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------|---|------------|---|--|---|--|------------------|-----------|-------------------|------------------------|
| Interner Dialog | Wir fördern den internen Dialog. | | Weiterführung des internen Dialogs auf allen Mitbestimmungsebenen | Erreicht: 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 (Anzahl). | Neu: mind. 1 Treffen | jährlich | k.A. | 1 Treffen | 1 Treffen |
| | | | | Neu: Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem Chief Human Resources Officer der Körber AG und dem Head of Center of Excellence (CoE) Labour Relations im Namen des oder unter Teilnahme des CEOs der Körber AG. ¹ | Neu: Sitzungen mit dem Chief Human Resources Officer und dem Head of CoE Labour Relations (im Namen des CEOs) mit dem EBR(Europäischer Betriebsrat)-Vorsitz (Anzahl). ¹ | Neu: 3 Treffen | jährlich | k.A. | k.A. | k.A. |
| | | | | 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 (Anzahl). | 4 Treffen | jährlich | k.A. | 4 Treffen | 3 Treffen |
| | | | | Neu, erreicht: Treffen des Konzernbetriebsrats mit dem Vorsitzenden des Konzernvorstands. | Neu: Treffen von Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und des Konzernvorstands im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der Körber AG (Anzahl). ¹ | 3 Treffen ² | jährlich | 3 Treffen | 4 Treffen | 5 Treffen ⁴ |
| Gesellschaftliches Engagement | Wir gestalten unsere gesellschaftliche Verantwortung. | | Ausbau des gesellschaftlichen Engagements | Bis 2026 erweitern wir unsere konzernweite Spendenaktion um je 1.000 € pro Jahr. | Gesamtbetrag konzernweite Spendenaktion (€ pro Jahr). | 75.000 € + 1.000 € / Jahr | 2026 | 75.000 € | 77.000 € | 78.000 € |
| | | | | Ausbau von Freiwilligenprogrammen im Konzern. | in Erarbeitung | in Erarbeitung | in Erarbeitung | k.A. | k.A. | k.A. |
| | | | | Sponsoring von ausgewählten Initiativen. | Neu: Gesamtbetrag des Sponsorings der Körber AG (€). ¹ | Neu: 4 Treffen ³ | jährlich | k.A. | k.A. ³ | 4 Treffen |
| | | | | | | Neu: 50.000 € (zwischen 2023 und 2025) ¹ | Neu: 2025 | k.A. | 16.667 € | 16.667 € |

Für Details zu Definitionen und Berechnungsmethoden der Indikatoren siehe [Methodologie](#).¹ Die Unterziele und zugehörigen Leistungsindikatoren aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurden im Berichtsjahr überarbeitet. Nähere Informationen dazu sind im Kapitel [Methodologie](#) erläutert.² Grundlage für die Festlegung des Zielwerts sind die formalisierten Sitzungen des Aufsichtsrats der Körber AG.³ Die Anpassung des Zielwerts und die Angabe der erreichten Anzahl für 2024 erfolgt durch die Umstellung des Unterziels und des Leistungsindikators ab 2024 auf die Geschäftsfeldausschüsse als Körber-eigene „Wirtschaftsausschüsse auf unternehmensübergreifender Geschäftsfeldebene“.⁴ Kennzahl inkludiert außerordentliche Treffen.

| Governance | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|----------------|----------------|-------|--------|--------|-------|
| Fokusfeld | Anspruch | Unterthema | Ziel | Unterziel | Leistungsindikator | Zielwert | Zieljahr | 2021 | 2023 | 2024 | |
| Unternehmensethik | Wir folgen hohen ethischen Standards. | | Ausbau und Stärkung der Compliance-Kultur | Erreicht: Bis 2024 haben 90 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat. | Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die in Unternehmensethik geschult wurden (%). | 90 % | 2024 | k. A. | 83,6 % | 92,2 % | |
| Verantwortungsvolles Informationsmanagement | Wir gehen verantwortungsvoll mit Informationen um. | Datenschutz | Schutz der Daten unserer Geschäftspartner und unserer Mitarbeiter | Neu: Bis 2025 haben 85 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutzschulungszertifikat. ¹ | Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zum Thema Verstöße gegen die Informationssicherheit und den Datenschutz geschult wurden (%). | 85 % | 2025 | 78 % | 81,7 % | 91,2 % | |
| | | Informationssicherheit | | Neu: Konsequente Einhaltung von Cybersecurity-Regulativen und -Standards ¹ | Neu: Bei Inkrafttreten der nationalen Gesetze werden alle relevante Unternehmen die Einhaltung der europäischen NIS-2-Direktive umgesetzt haben. ¹ | in Erarbeitung | 100 % | k. A. | k. A. | k. A. | k. A. |
| | | | | | Neu: Bis Ende 2027 werden alle relevanten Unternehmen die Einhaltung des EU Cyber Resilience Act umgesetzt haben. ¹ | in Erarbeitung | 100 % | 2027 | k. A. | k. A. | k. A. |
| | | | | Zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden | Bis 2026 werden standardisierte Sicherheitskontrollen im Softwareentwicklungslebenszyklus für alle unabhängigen Softwareprodukte des Konzerns eingeführt. | in Erarbeitung | in Erarbeitung | 2026 | k. A. | k. A. | k. A. |
| | | | Sicherheit hat oberste Priorität | Erreicht: Jährlich sind 80 % der entsprechenden Mitarbeiter in Informationssicherheit geschult. | Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die in Informationssicherheit geschult wurden (%). | 80 % | jährlich | 70 % | 76,2 % | 87,5 % | |
| Verantwortungsvolles Management der Lieferketten | Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten. | Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte | Steigerung der Transparenz über ESG-Praktiken der Lieferanten | Erreicht: Jährlich sind 90 % des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche ESG-Selbstbewertung der entsprechenden Lieferanten abgedeckt. | Anteil des relevanten Einkaufsvolumens, welches durch eine ESG-Selbstauskunft abgedeckt ist (%). | > 90 % | jährlich | k. A. | 94 % | 91 % | |
| | | Umweltgerichtete Praktiken unserer Lieferanten | Steigerung der Transparenz über ESG-Praktiken der Lieferanten | Bis 2030 haben wir einen Anteil von 50 % Primärdaten in Scope 3.1, bis 2040 liegt der Anteil bei 90 %. | Anteil von Primärdaten in Scope 3.1 (%). | 50 % | 2030 | k. A. | 0,50 % | 3,0 % | |
| | | | | | | 90 % | 2040 | | | | |

Für Details zu Definitionen und Berechnungsmethoden der Indikatoren siehe [Methodologie](#).¹ Das (Unter-)Ziel von 2023 wurde im Berichtsjahr überarbeitet. Nähere Informationen dazu sind im Kapitel [Methodologie](#) erläutert.



Interaktion mit Stakeholdern

Als global agierender Konzern sind wir Teil eines weitreichenden Netzwerks aus Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette, mit denen wir strategische Geschäftsbeziehungen unterhalten. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021¹ wurden die für den Körber-Konzern wichtigsten Stakeholder identifiziert. Zu diesen zählen Lieferanten, Mitarbeiter, Banken und Investoren sowie Kunden. Neben den benannten Stakeholdern steht Körber auch mit der Gesellschaft im engen Austausch. Die relevanten Tätigkeiten, Ressourcen und Beziehungen zu unseren Stakeholdern wurden analysiert und definiert.

Von einem regelmäßigen und offenen Dialog profitieren alle Beteiligten und wir können frühzeitig auf die Bedürfnisse unserer Stakeholder eingehen. Die Interaktionen erfolgen in verschiedenen Formaten und betreffen auch Themen rund um die Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance. Die Fachabteilungen übernehmen diese wichtigen Aufgaben, wobei das Kernteam für Nachhaltigkeit bei Nachhaltigkeitsthemen eng eingebunden ist. Die Häufigkeit und Art der Zusammenarbeit richten sich individuell nach den Bedürfnissen der jeweiligen Stakeholder-Gruppe. So lassen wir die gewonnenen Erkenntnisse in unsere unternehmerischen Entscheidungen einfließen, um eine nachhaltige Zukunft aktiv zu gestalten. Details zur Interaktion mit den jeweiligen Stakeholder-Gruppen finden sich im Folgenden.

Kunden

Im Bereich der nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden Kunden als relevante Stakeholder für den Körber-Konzern identifiziert. Unsere Kunden und ihre Bedürfnisse, die sich je nach Geschäftsfeld unterschiedlich gestalten, stehen dabei im Fokus unserer unternehmerischen Aktivitäten: Im Geschäftsfeld Digital unterstützt Körber seine Kunden unter anderem bei der Transformation der Fertigung durch künstliche Intelligenz (KI), Data Science und Deep Tech. Im Geschäftsfeld Pharma bietet Körber ein breites Portfolio an Lösungen entlang der gesamten Pharma-Wertschöpfungskette an, dieses beinhaltet Beratung, Inspektion, Transportsysteme, Verpackungsmaschinen und -materialien sowie Software. Im Geschäftsfeld Supply Chain umfasst das Lösungsangebot Software, Automatisierung, Brief- und Paketlösungen, Voice, Robotik sowie Transportsysteme für die Logistik. Im Geschäftsfeld Technologies liegt der Schwerpunkt auf Lösungen für die Tabak- und Genussmittelindustrie und umfasst Maschinen, Anlagen, Software, Aromen und Serviceangebote. → [Unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services](#)

Körber verfolgt eine Ökosystemstrategie, welche die industrieübergreifende Zusammenarbeit sowie die Einbeziehung passender externer Partner beinhaltet. Das bedeutet konkret, dass wir mit starken Partnern zusammenarbeiten, um unseren Kunden ein möglichst umfassendes Lösungsangebot und damit größtmöglichen Nutzen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bieten zu können.

Über unsere globale Vertriebsorganisation mit regionalen Sales- und Service-Hubs sowie lokalen Dienstleistungsangeboten sind wir für unsere Kunden jederzeit gut erreichbar. Die Zufriedenheit unserer Kunden in Bezug auf Software, Service, Anlagen und technische Ausstattung erheben wir regelmäßig über strukturierte Kundenfeedbacks. Darüber hinaus suchen wir aktiv den Dialog mit unseren Kunden – bei regelmäßigen Kundenbesuchen, persönlichen Gesprächen an unseren Standorten oder durch Einladungen in unsere digitalen Showrooms. Auch über Ausstellungen, Messen und Events pflegen wir den laufenden Austausch, um die Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden zu verstehen, adäquat darauf zu reagieren und Handlungsfelder für die Zukunft zu definieren. In gemeinsamen Workshops entwickeln wir mit unseren Kunden innovative Lösungen. Zudem geben wir in themenspezifischen Webinaren und individuellen Online-Masterclasses unser Fachwissen weiter.

Auch bei der nachhaltigen Ausrichtung unserer Produkte, Lösungen und Services spielt die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden eine zentrale Rolle. Die Geschäftsfelder der Körber AG stehen im regelmäßigen Dialog mit ihren Kunden zu unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen. Dazu gehören unter anderem die Berechnung des CO₂e-Fußabdrucks sowie die Festlegung von CO₂e-Reduktionszielen und -Maßnahmen, wie z. B. der Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien für unsere Maschinen und Anlagen. Im Rahmen dieses Austausches werden geschäftsfeld- und kundenspezifische Maßnahmen festgelegt. Zum Beispiel wurde im Geschäftsfeld Pharma durch die Zusammenarbeit mit Kunden die Erstellung eines CO₂e-Produktfußabdruck(PCF)-Modells initiiert → [Kreislaufwirtschaft](#). Des Weiteren beantwortet Körber Anfragen seiner Kunden bezüglich seiner ESG-Zielsetzungen und -Fortschritte, z. B. über die unabhängigen ESG-Bewertungsplattformen EcoVadis und CDP (Carbon Disclosure Project).

Lieferanten

Im Bereich der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurden Lieferanten als relevante Stakeholder für den Körber-Konzern identifiziert. Dazu zählen unter anderem Lieferanten für elektronische und technische Bauteile sowie Hersteller von Rohstoffen, wie z. B. Stahl und Aluminium.

Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um Innovation zu fördern und im Rahmen unseres Einflussbereichs nachhaltige Lieferketten aufzubauen und zu pflegen. Nachhaltigkeit, Compliance mit gesetzlichen Vorgaben und kontinuierlicher Austausch zur Qualitätssicherung sind dabei relevante Aspekte.

Mit unseren konzernweiten Standards, die in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten sowie in unseren konzernweit geltenden Einkaufsbedingungen beschrieben sind, sorgen wir für ein einheitliches Lieferantenmanagement, klar definierte Prozesse und den kontinuierlichen Dialog mit Lieferanten. Im Jahr 2023 haben wir erstmals die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes vollständig umgesetzt, unsere Vertragswerke aktualisiert und das Risikomanagement in Bezug auf die Lieferketten in Bereichen wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und CO₂e-Fußabdruck erweitert. Diese Maßnahmen wurden im Jahr 2024 fortgeführt und ausgeweitet.

Unsere Lieferantenbewertung und die zugrunde liegenden Kriterien kommunizieren wir transparent durch unsere Einkäufer. Soziale und umweltbezogene Praktiken der Lieferanten sind dabei ein wesentliches Bewertungskriterium. Gemeinsam mit den Lieferanten definieren wir Aktionspläne, um die Lieferantenperformance nachhaltig zu verbessern und langfristige Partnerschaften zu etablieren. Bei der Erstellung von Aktionsplänen zur Minderung eines Nachhaltigkeitsrisikos werden A-Lieferanten und Lieferanten mit einem hohen Länder- und Industrierisiko priorisiert. Ein weiterer Ausgangspunkt für Aktionspläne im Bereich Lieferantenentwicklung bilden die Lieferantenbewertung sowie Auditergebnisse. Durch jährliche Audits ausgewählter Lieferanten überprüfen wir die Einhaltung unserer Standards, auch in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz. Auditiert wird unter anderem auf Basis von strategischer Relevanz, dem jährlichen Einkaufsvolumen, kontinuierlich erhobenen Qualitätskennzahlen und vorherigen Auditergebnissen.

An IntegrityNext, die von uns genutzte digitale Plattform für Nachhaltigkeit in der Lieferkette, sind bereits mehr als 5.000 Körber-Lieferanten angebunden, die ca. 90 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens abdecken. Über regelmäßige Lieferantentage und Townhall-Meetings informieren wir unsere Lieferanten über aktuelle und zukünftige Entwicklungen. Besonders im Bereich der vor- und nachgelagerten Lieferkette eröffnen sich Möglichkeiten, die durch Innovationen genutzt werden können. Risiken wie Materialengpässe, regulatorische Änderungen und die Abhängigkeit von spezifischen Lieferanten werden dabei stets berücksichtigt. Im Jahr 2024 haben wir den Austausch über CO₂e-Primärdaten von einer kleineren Gruppe auf eine wesentlich größere Anzahl unserer Lieferanten ausgeweitet. Diese Daten fließen konsequent in unser Treibhausgas-Reporting ein.

¹ Für weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse siehe → [Strategie, Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen](#).

Banken und Investoren

Neben den Lieferanten zählen auch unsere Banken und Investoren zu den relevanten Stakeholdern im Bereich der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Als weltweit tätiger Technologiekonzern räumen wir dem intensiven Austausch über Umwelt, Soziales und Governance mit unseren Stakeholdern im Kapital- und Finanzmarkt einen hohen Stellenwert ein. Unsere dem Gemeinwohl verpflichtete Eigentümerstruktur setzt mit der Körber-Stiftung 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 schließen wir ESG-kritische Emittenten immer weiter aus. Wir stellen unseren Banken und Investoren den jährlichen Körber Nachhaltigkeitsbericht auf Nachfrage zur Verfügung. Ergänzend hierzu werden in den regelmäßig stattfindenden Bankengesprächen ESG-Themen diskutiert und Fragen bestmöglich beantwortet. Im Rahmen der halbjährlichen Finanzpräsentationen findet ebenfalls ein Austausch über ESG-Themen statt.

Mitarbeiter

Die Mitarbeiter leisten in allen Geschäftsbereichen bei Körber einen wesentlichen Wertbeitrag. Der offene und konstruktive Dialog mit unseren Mitarbeitern ist für unser Selbstverständnis als fairer und attraktiver Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Durch die im Weiteren genannten unterschiedlichen Austauschformate wird der Dialog mit unseren Mitarbeitern bezüglich verschiedener Themen wie Nachhaltigkeit, Produktideen, Karrieremöglichkeiten und Unternehmenskultur gefördert. Auch im Rahmen der Mitbestimmung sind Betriebsratsgremien bei wichtigen Veränderungen involviert.

Im Intranet teilen wir interne und externe Neuigkeiten und bieten die Möglichkeit, über Kommentare mit qualifizierten Ansprechpartnern zu kommunizieren. Das gilt sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäftsfeldebene. Jeder Mitarbeiter kann über verschiedene Kanäle mit jedem Vorstandsmitglied direkt in Kontakt treten. Auch der CEO-Talk als Townhall-Meeting dient als Kommunikationsformat zwischen dem Führungsteam und unseren Mitarbeitern. Eine eigens eingerichtete E-Mail-Adresse können unsere Mitarbeiter zum Austausch von Nachhaltigkeitsthemen in Anspruch nehmen. In einem speziellen Teams-Kanal teilen wir konzernweit Wissen und Informationsmaterial zu Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus unterstützen wir den Dialog mit allen Gremien der Mitbestimmung. → [Interner Dialog](#)

Besondere Formate, wie die globalen virtuellen Körber Career Events oder das Young Körber Network, bieten aktuellen und zukünftigen Mitarbeitern Einblicke in unsere ‚Heimat für Unternehmer‘ und unsere vielfältigen Karriereöglichkeiten.

Auch im Jahr 2024 haben wir unser fortlaufendes Kultur-Projekt weiter vorangetrieben, wodurch wir einen bedeutenden Fortschritt in der Entwicklung unserer Unternehmenskultur erzielt haben. Der dabei entstandene ‚Kulturkompass‘ ist ein Leitfaden, der uns in eine Zukunft führen soll, die von gemeinsamen Werten, einem Gefühl der Zugehörigkeit und einer lebendigen Gemeinschaft geprägt ist. Diese Initiative hat vor allem unseren Mitarbeitern eine Plattform für Austausch und Zusammenarbeit geboten. → [Fairer und attraktiver Arbeitgeber, Respektvolles Miteinander](#)

Durch interaktive Workshops und das neue Podcast-Format ‚Culture Talks‘ konnten wir die Werte Vertrauen und Zusammenarbeit als Kern unserer Unternehmenskultur stärken. Im Jahr 2024 startete außerdem die siebenmonatige Ausbildung von 19 Mitarbeitern zu ‚Culture Coaches‘, die als lokale Multiplikatoren für die Stärkung der Körber-Kultur von Vertrauen und Zusammenarbeit agieren. → [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)



Gesellschaft

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

Forschung und Entwicklung sind für uns als Technologiekonzern ein zentrales Anliegen. 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. Zudem engagieren wir uns in Initiativen, Fach- und Branchenverbänden. → [Wir sind Körber, Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen](#)

Wir zeigen Haltung, indem wir Organisationen unterstützen, die sich für gesellschaftliche und humanitäre Themen einsetzen. In unserer jährlichen konzernweiten Spendenaktion können alle Mitarbeiter über die Zielorganisationen mitentscheiden. 2024 kamen die Spendenorganisationen wie Amnesty International, UNO-Flüchtlingshilfe, UN Women und Save the Children zugute. Im Jahr 2024 boten drei Jubiläen von Konzernstandorten jeweils Anlass zu weiteren Spendenaktionen für gemeinnützige Zwecke. Zudem unterstützt Körber im Rahmen eines Sponsorings Initiativen wie den ‚Klub der Künste‘ der Deichtorhallen in Hamburg.

→ [Gesellschaftliches Engagement](#)



Angaben zum Verfahren zur Bewertung wesentlicher Themen

Risikomanagement

Das Risikomanagement des Körber-Konzerns zielt darauf ab, auf allen Ebenen ein zukunftsorientiertes Risikobewusstsein zu schaffen und den Umgang mit Risiken zu regeln. Die Grundsätze des Risikomanagements sind in für alle Organe und Mitarbeiter verbindlichen Konzernrichtlinien zu den Themen Risikoinventur, Risikofelder, Risikokommunikation sowie Group Internal Audit, Group Insurance Management und Group Legal definiert. Fachspezifische Konzernrichtlinien regeln umfassend den Umgang mit den definierten Risikofeldern im laufenden Geschäft, etwa für Group Treasury oder Group Accounting and Taxes.

Im Rahmen der jährlichen Risikoinventur werden für das Folgejahr die Risiken für die Einzelunternehmen sowie auf Geschäftsfeld- und Konzernebene erfasst und bewertet. Wesentliche ökonomische Risiken werden in der Risikoinventur identifiziert und im Risikobericht aufgeführt, der einmal im Jahr an den Aufsichtsrat übermittelt wird. Dabei werden auch Nachhaltigkeitsrisiken – Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance – berücksichtigt, sofern sie zu ökonomischen Risiken führen können.

Das Risikomanagement des Körber-Konzerns wird fortlaufend verbessert und auf neue Anforderungen, wie z. B. im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechend den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), ausgerichtet. → [Strategie, Vorbereitung für neue Standards](#)

Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

In unserer bisherigen Berichterstattung zu Nachhaltigkeit haben wir auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) Bezug genommen. Im Jahr 2021 haben wir eine initiale Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Zu Beginn lag der Fokus auf einer umfangreichen Literaturanalyse, der Analyse von Nachhaltigkeitsthemen in den für uns relevanten Branchen sowie einer Untersuchung zu Risiken in den Branchen, in denen wir aktiv sind. Außerdem haben wir die für uns wichtigsten Stakeholder-Gruppen definiert. Anschließend haben wir in qualitativen Interviews mit externen Nachhaltigkeitsexperten, dem Körber-Konzernvorstand sowie den Leitern der Group Functions weitere mögliche Themen gesammelt. Die daraus entstandene Themenliste haben wir nach Prioritäten sortiert und bewertet.

Die Verantwortlichen stehen in engem Austausch mit den jeweiligen Stakeholder-Gruppen und haben die Sichtweisen unserer Stakeholder eingebracht. Auf diesem Wege ist eine Wesentlichkeitsmatrix für jedes Körber-Geschäftsfeld entstanden. Im Anschluss haben wir die Ergebnisse jedes Geschäftsfelds 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 haben wir insgesamt acht übergeordnete wesentliche Themen als unsere sogenannten Fokusbilder identifiziert. Die acht Fokusbilder umfassen ‚Klimaschutz‘, ‚Kreislaufwirtschaft‘, ‚Fairer und attraktiver Arbeitgeber‘, ‚Interner Dialog‘, ‚Gesellschaftliches Engagement‘, ‚Unternehmensethik‘, ‚Verantwortungsvolles Informationsmanagement‘ und ‚Verantwortungsvolles Management der Lieferketten‘. Fünf dieser Fokusbilder haben wir zusätzlich mit relevanten Unterthemen präzisiert.

Im Jahr 2022 haben wir im Zuge der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements auch die Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse einer Überprüfung unterzogen. Dabei haben wir das Management von Menschenrechtsrisiken neu aufgenommen. Dieses Thema haben wir als Ergänzung zum Unterthema ‚Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte‘ im Fokusbild ‚Verantwortungsvolles Management der Lieferketten‘ verortet. Im Jahr 2022 haben wir auch unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services in das ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ integriert.

Vorbereitung für neue Standards

Wir entwickeln unser Nachhaltigkeitsmanagement stets weiter und integrieren Nachhaltigkeit weiterhin in unsere Unternehmensstrategie, unsere Geschäftstätigkeit und unsere Berichterstattung. Dazu gehört auch die Vorbereitung auf die Umsetzung neuer Richtlinien und Standards wie beispielsweise die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union zur Berichterstattung von Nachhaltigkeit in Unternehmen und die einheitlichen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards ESRS. Der diesjährige Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich in seiner Struktur und in Teilen bereits auch in seinen Inhalten erstmals an den ESRS-Anforderungen. Dies ist ein wichtiger Schritt für die zukünftige CSRD-konforme Berichterstattung.

Zusätzlich hat die Körber-Nachhaltigkeitsinitiative im Sommer 2024 den Prozess zur Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) gestartet, die zukünftig in den Nachhaltigkeitsbericht inkludiert werden soll. Diese Analyse umfasst den gesamten Konzern, inklusive der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, und folgt den Anforderungen der ESRS. In diesem Zusammenhang wurde die Systematik zur Bewertung der Nachhaltigkeitsrisiken entsprechend den ESRS-Vorgaben weiterentwickelt es wurden erstmals auch Nachhaltigkeitschancen sowie Auswirkungen auf Umwelt und Menschen bewertet. Erste Erkenntnisse sind bereits in diesen Bericht eingeflossen. So wurde das dem Fokusbild ‚Kreislaufwirtschaft zugeordnete Unterthema Wassernutzung aus dem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ entfernt, da es sich in unserer DMA 2024 als nicht wesentlich herausgestellt hat und daher bereits ab diesem Nachhaltigkeitsbericht nicht mehr berichtet wird. Die vollständigen Ergebnisse dieser Erhebung, einschließlich der identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der Bewertungsgrundlagen, werden im zukünftigen Nachhaltigkeitsbericht detailliert dargestellt und veröffentlicht.

Umwelt

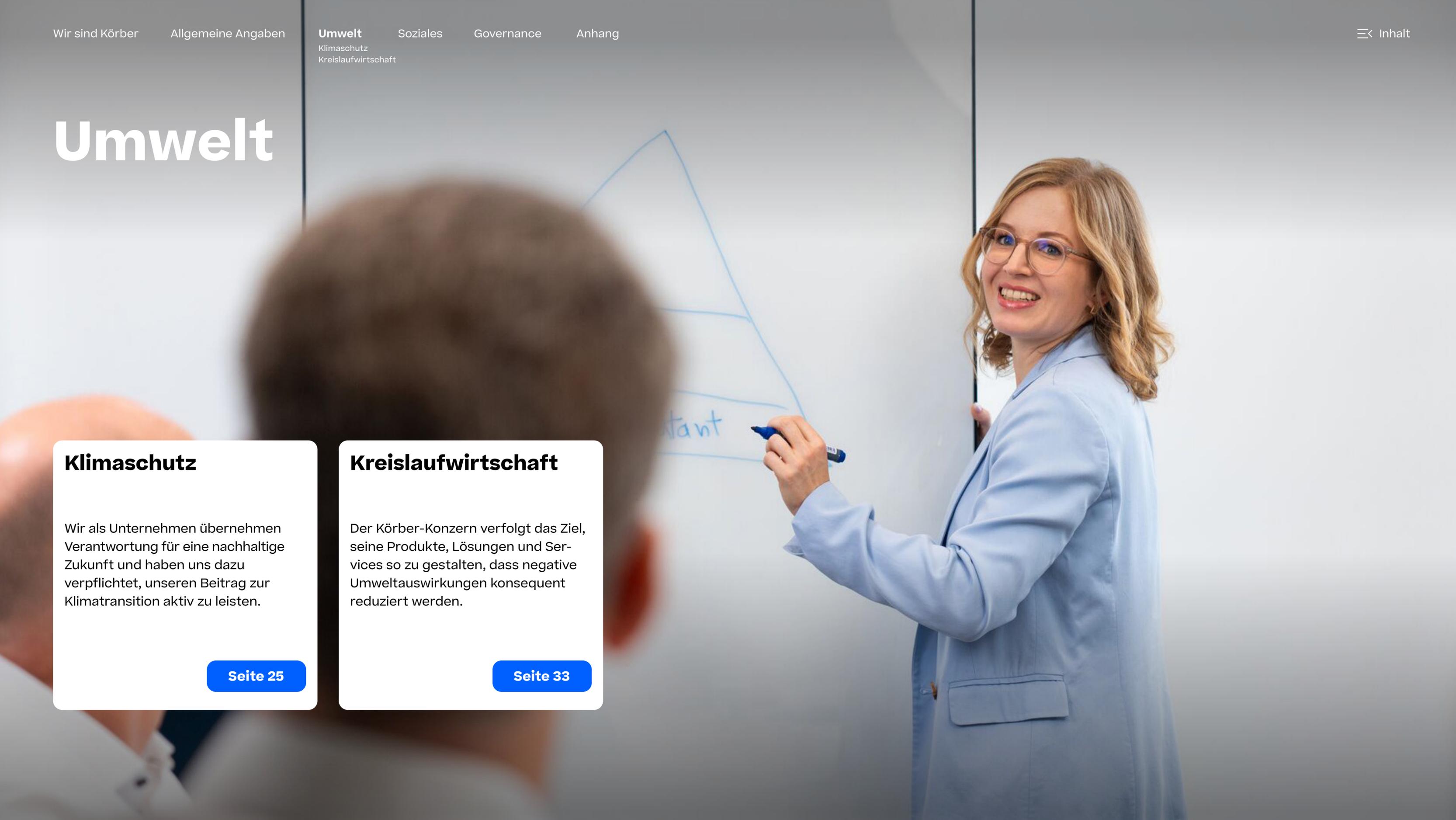
Klimaschutz

Wir als Unternehmen übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft und haben uns dazu verpflichtet, unseren Beitrag zur Klimatransition aktiv zu leisten.

[Seite 25](#)

Kreislaufwirtschaft

Der Körber-Konzern verfolgt das Ziel, seine Produkte, Lösungen und Services so zu gestalten, dass negative Umweltauswirkungen konsequent reduziert werden.

[Seite 33](#)

Klimaschutz

Der Ausstoß von Treibhausgasemissionen treibt den Klimawandel an. In Paris beschloss 2015 die internationale Staatengemeinschaft eine Begrenzung der globalen Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius. Im Jahr 2018 warnte der Zwischenstaatliche Ausschuss für Klimaänderungen (IPCC), dass die globale Erwärmung nicht mehr als 1,5 Grad Celsius über den vorindustriellen Temperaturen liegen darf, wenn man die katastrophalen Auswirkungen des Klimawandels vermeiden will. Dazu wollen wir im Körber-Konzern unseren Beitrag leisten.

Strategie

Wir als Unternehmen übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft und haben uns dazu verpflichtet, unseren Beitrag zur Klimatransition aktiv zu leisten. Mit dem veröffentlichten Ziel der Erreichung von CO₂e-Neutralität in Scope 1 und 2 bis 2025 und mit der zusätzlichen Verpflichtung im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) und dem durch die SBTi bestätigten ‚Net Zero‘-Ziel haben wir diese Selbstverpflichtung untermauert. In diesem Kontext haben wir einen Transitionsplan entwickelt, der eine klare strategische Ausrichtung sowohl für die Erreichung unseres Ziels der CO₂e-Neutralität in Scope 1 und 2 bis 2025 als auch für unser langfristiges ‚Net Zero‘-Ziel für die gesamte Wertschöpfungskette bis 2040 bietet. Die Umsetzung einer ökologisch verantwortungsvollen und ressourcenschonenden Unternehmensführung ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Bei Körber fließt Nachhaltigkeit entsprechend in die allgemeine Geschäftsstrategie und Finanzplanung ein. Die Reduktion von Emissionen ist zudem eine aus dem Risikomanagementprozess abgeleitete Mitigationsmaßnahme, die in der regelmäßigen Konzernrisikoinventur reflektiert und im Konzernrisikoausschuss abgebildet wird. → [Strategie, Risikomanagement](#) Die strategischen Prioritäten werden sowohl auf Konzernebene als auch auf der Ebene der einzelnen Geschäftsfelder definiert und abgestimmt. Dabei steht das Kernteam für Nachhaltigkeit, einschließlich der Vertreter aus den Geschäftsfeldern, in kontinuierlichem Austausch mit dem Körber-Konzernvorstand und dem Aufsichtsrat, um sicherzustellen, dass der Übergangsplan nahtlos in die übergreifenden Unternehmensziele und -ressourcen integriert ist.

Der unserer Unternehmensstrategie und Finanzplanung zugrunde liegende Transitionsplan wurde von Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt.

Im Jahr 2021 haben wir ein Abschätzungsmodell für unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 eingeführt. Seither haben wir die Erhebung unseres Treibhausgasinventars für alle Scopes, inklusive Scope 3, sukzessive aufgebaut. Als Berechnungsgrundlage für die Erhebung unseres Treibhausgasinventars verwenden wir die Methoden des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Im Berichtszeitraum haben wir an der weiteren Verbesserung unseres Treibhausgasinventars gearbeitet. Zu den wesentlichen Maßnahmen gehören dabei der Abschluss

der ersten Phase zur Einführung einer ESG-Management-Software, mithilfe derer das Treibhausgasinventar des Körber-Konzerns zukünftig gesteuert wird. Ebenfalls haben wir den Primärdatenanteil zur Berechnung mehrerer Scope-3-Kategorien erhöht und somit die Datengenauigkeit weiter gesteigert.

Im Jahr 2022 haben wir veröffentlicht, dass wir unsere Produktion bis 2025 CO₂e-neutral gestalten werden (Scope 1 und 2). Danach sind wir einen weiteren Schritt gegangen und haben ebenfalls im Jahr 2022 zur Stärkung unserer Ambition unsere ‚Net Zero‘-Strategie und -Ziele erarbeitet, die im Jahr 2023 durch die SBTi bestätigt wurden. Damit verpflichten wir uns, die Emissionen in Scope 1 und 2 sowie 3, anders als bei unserem CO₂-Neutralitätsziel, ohne die Finanzierung von Klimaprojekten außerhalb unserer Lieferketten zu reduzieren. Diese Verpflichtung zeigt ein hohes Ambitionsniveau und unterstreicht die Ernsthaftigkeit, mit der wir die Emissionen in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren planen. Für das Thema Klimaschutz, das als strategisches Fokusthema in der Dimension Umwelt im ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ (siehe → [Strategie, ‚Haus der Nachhaltigkeit‘](#)) verankert ist, haben wir im Jahr 2022 eine Umweltrichtlinie verfasst und Anfang 2023 intern veröffentlicht. Die in der Umweltrichtlinie beschriebene Umweltpolitik gilt für alle Körber-Mitarbeiter weltweit.

Um unseren Einsatz zu verdeutlichen, haben wir uns dem ‚Corporate Net-Zero Standard‘ der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet, der wissenschaftlich fundierte Klimamaßnahmen für Unternehmen im Einklang mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius fördert. Unsere ‚Net Zero‘-Ziele sind seit 2023 von der SBTi verifiziert und wir werden auf der Website der SBTi als ‚Business Ambition for 1.5°C Campaign Member‘ geführt.

Im Rahmen der ‚Net Zero‘-Zielsetzung planen wir, bis zum Jahr 2030 unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 im Vergleich zum Basisjahr 2021 um 90 Prozent zu reduzieren. Bis zum Jahr 2040 planen wir, auch unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 im Vergleich zu 2021 um 90 Prozent zu reduzieren. Obwohl die Anteile der Körber AG an keiner Wertpapierbörse gehandelt werden – alleinige Aktionärin der Körber AG ist die Körber-Stiftung – und wir daher nicht verpflichtet sind, die Kriterien des EU-Referenzwerts (Paris-Aligned Benchmark, PAB) zu erfüllen, stellen wir dennoch sicher, dass unsere Maßnahmen und Zielsetzungen die wesentlichen Anforderungen an ambitionierte Klimastrategien erfüllen. Die individuellen Dimensionen werden im Detail in den Bereichen → [Klimaschutz, Strategie](#), → [Klimaschutz, Governance](#) und → [Klimaschutz, Metriken und Ziele](#) erläutert.

Um unsere Verantwortung als Technologiekonzern im Kampf gegen den Klimawandel wahrzunehmen, steht für uns die Reduktion von Treibhausgasemissionen sowohl strategisch als auch operativ im Fokus. Dazu haben wir gezielte Dekarbonisierungshebel für unsere Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen identifiziert und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Hebel definiert. Die Steuerung und Überwachung unserer Treibhausgas-Emissionsreduktionsziele erfolgt auf Basis des jährlich erstellten Treibhausgasinventars.

Zu den wichtigsten Hebeln zur Verringerung der Emissionen unseres Konzerns, die aus eigenen Tätigkeiten resultieren (Scope-1- und Scope-2-Emissionen), gehören:

- Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien.
- Ausbau grünes Reisen (Unternehmensfahrzeugflotte).
- Optimierung des Energieverbrauchs.

Zu den wichtigsten Hebeln zur Verringerung der Emissionen unseres Konzerns, die entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette liegen (Scope-3-Emissionen), gehören:

- Reduktion von Emissionen aus der Nutzung der verkauften Produkte (Scope 3.11), z. B. durch die Nutzung unserer Maschinen mit grüner Energie.
- Reduktion von Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Scope 3.1), z. B. durch die Implementierung von Ecodesign.

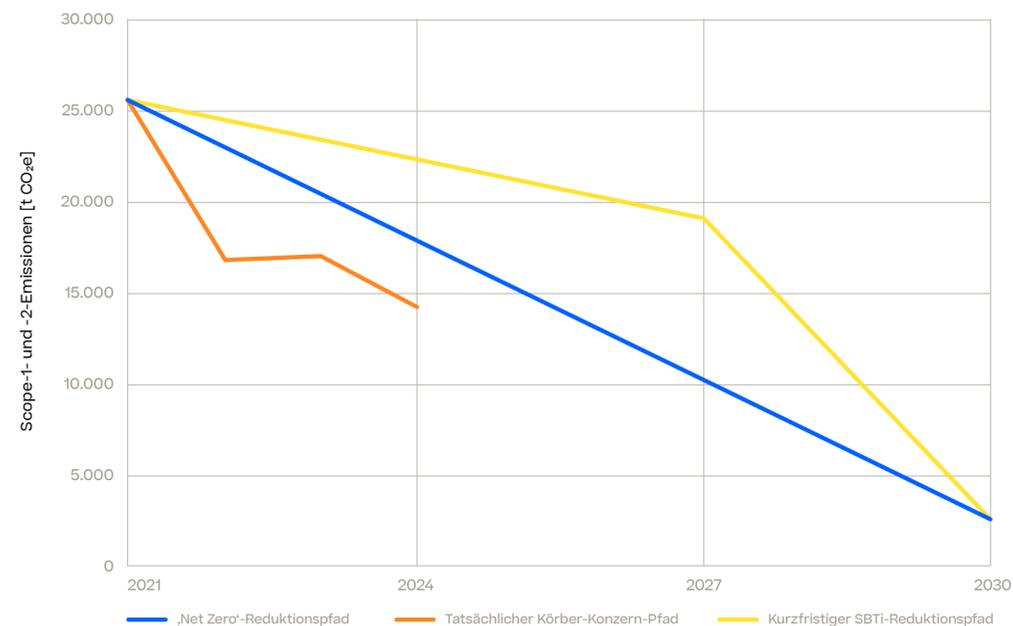
Die spezifischen Maßnahmen zur Umsetzung der identifizierten Dekarbonisierungshebel für unsere Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen werden nachfolgend im Kapitel → [Klimaschutz, Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien](#) detailliert beschrieben.

Um das Erreichen unseres CO₂e-Neutralitätszieles in Scope 1 und 2 im Jahr 2025 sicherzustellen, haben wir im Berichtszeitraum eine konzernweite ‚Beyond Value Chain Mitigation‘-Strategie erarbeitet, um Emissionen, die wir noch nicht durch definierte Maßnahmen reduzieren konnten, durch die Finanzierung von Klimaprojekten außerhalb unserer Lieferketten auszugleichen (siehe → [Durch Emissionszertifikate finanzierter Treibhausgasabbau, CO₂e-Neutralitätsziel: Finanzierung von Klimaschutzprojekten außerhalb der Wertschöpfungskette](#)). Im Rahmen des Projektes wurden die Restemissionen für 2025 systematisch abgeschätzt, Auswahlkriterien für sinnvolle und qualitativ hochwertige Klimaprojekte außerhalb unserer Lieferketten definiert und es wurde ein neuer Governance-Prozess festgelegt, der die Koordination zwischen den Körber-Geschäftsfeldern, der zentralen Nachhaltigkeitsinitiative sowie dem Konzerneinkauf definiert. Der Start der Umsetzung der ‚Beyond Value Chain Mitigation‘-Strategie ist für das Geschäftsjahr 2025 geplant und wird bis maximal 2029 fortgesetzt, da für 2030 unser ‚Net Zero‘-Ziel in Scope 1 und 2 erreicht werden soll.

Zur Vorbereitung auf die Erreichung unserer mittel- und langfristigen ‚Net Zero‘-Ziele in Scope 1, 2 und 3 haben wir zudem damit begonnen, uns auch mit dem Umgang mit den erlaubten Restemissionen zu beschäftigen, die trotz Maßnahmen zur Emissionsminderung z. B. aufgrund technischer Beschränkungen am Netto-Null-Punkt verbleiben. Ein dediziertes Projekt zur Entwicklung einer Strategie für die dauerhafte Entfernung etwaiger Restemissionen aus der Atmosphäre (natürliche und technische Methoden) ist für das Geschäftsjahr 2025 oder 2026 geplant (siehe: → [Durch Emissionszertifikate finanzierter Treibhausgasabbau, ‚Net Zero‘-Ziele: Neutralisierung der Restemissionen im Zieljahr](#)).

Umsetzung des Übergangsplans – Scope 1 und Scope 2

Reduzierungspfad Scope 1 und Scope 2



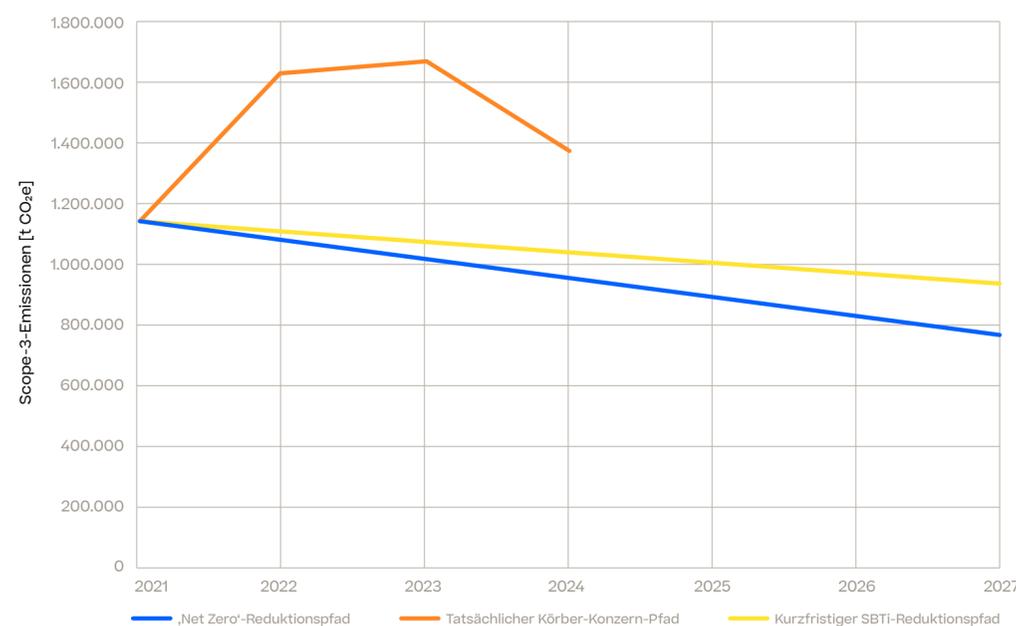
Die marktbasiereten Treibhausgasemissionen des Körber-Konzerns in Scope 1 und 2 betragen 14.181 Tonnen CO₂e im Jahr 2024. Sie sind im Vergleich zum Vorjahr um 17 Prozent und seit 2021 um 44 Prozent gesunken. Der Rückgang im Jahr 2024 ist hauptsächlich auf den gestiegenen Anteil erneuerbarer Energien zurückzuführen.

Im Jahr 2024 verbrauchte der Körber-Konzern 122.930 Megawattstunden an Energie.¹ Gegenüber dem Vorjahr ist der Verbrauch um acht Prozent gestiegen, seit 2021 ist er insgesamt leicht gesunken. Der Anteil der erneuerbaren Energien hat im Vergleich zum Vorjahr um 40 Prozent zugenommen, was auf einen erheblichen Anstieg der Erzeugung erneuerbarer Energien vor Ort und auf den Kauf von Herkunftszertifikaten für Elektrizität für Standorte, an denen kein Grünstrom beschaffbar war, zurückzuführen ist.

Der Körber-Konzern befindet sich in Scope 1 und 2 im Rahmen des kurzfristigen und langfristigen SBTi-Reduzierungspfades. Dieser wurde aufgrund der Änderung der Systemgrenzen im Berichtsjahr 2024 – hauptsächlich durch den Verkauf des Körber-Geschäftsfelds Tissue und die erstmalige Berücksichtigung von Pharma Packaging Materials LLC sowie rückwirkend korrigierter Werte des Körber-Geschäftsfelds Supply Chain – rückwirkend angepasst.

Umsetzung des Übergangsplans – Scope 3

Reduzierungspfad Scope 3



Die Emissionen des Körber-Konzerns in Scope 3 betragen 1.378.531 Tonnen CO₂e im Jahr 2024. Gegenüber dem Basisjahr 2021 sind sie um 19 Prozent gestiegen, im Vergleich zum Jahr 2023 wiederum um 17 Prozent gesunken.

Die Scope-3-Emissionen des Körber-Konzerns bewegen sich in Richtung des kurzfristigen und langfristigen SBTi-Zielpfades. Im Jahr 2024 tragen zwei Kategorien maßgeblich zu den Scope-3-Emissionen bei: 72 Prozent entfallen auf Scope 3.11 und 22 Prozent auf Scope 3.1. Alle anderen Emissionskategorien leisten jeweils nur einen vernachlässigbaren Beitrag von maximal ein bis zwei Prozent. Die Emissionen in Scope 3.11 sind im Vergleich zum Vorjahr um 16 Prozent gesunken, jedoch im Vergleich zum Basisjahr um 29 Prozent gestiegen. Die Emissionen in Scope 3.1 sind gegenüber dem Vorjahr um 21 Prozent gesunken, hauptsächlich getrieben durch ein vermindertes Einkaufsvolumen. Im Vergleich zum Basisjahr sind die Emissionen in Scope 3.1 um ein Prozent gesunken. Die Reduzierung der Emissionen in Scope 3.11 und 3.1 ist eine große Herausforderung.

Aufgrund wesentlicher Veränderungen, wie der Ausgliederung des Geschäftsfelds Tissue und der Änderung der Methodik zur Berechnung von Scope 3.1 und 3.4 ab 2023, erwägen wir ein Rebaselining für die SBTi.

Governance

Im Rahmen der jährlichen Erstellung des Treibhausgasinventars wird der Fortschritt zur Erreichung der festgesetzten Ziele durch das geschäftsfeld- und fachfunktionenübergreifende Nachhaltigkeitsteam überprüft. In Abstimmung mit dem COO Circle und dem Steuerungskomitee Nachhaltigkeit werden erreichte Ziele stillgelegt, neue Ziele formuliert oder gegebenenfalls Ziele angepasst oder um erforderliche Maßnahmen ergänzt. Die Basis für diese Anpassungen bilden unsere ‚Net Zero‘-Strategie und die zugehörigen Ziele, die wir gemeinsam mit allen Geschäftsfeldern erstellt haben.

Analog den übrigen ESG-Themen ist auch das Fokusfeld Klimaschutz im ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ (siehe → [Strategie, ‚Haus der Nachhaltigkeit‘](#)) bei Körber im Vorstand verankert und wird von einem dedizierten Vorstandsmitglied verantwortet. Durch den intensiven Dialog und die Interaktion mit den wichtigsten Stakeholder-Gruppen berücksichtigt der Vorstand spezifische Anliegen bezüglich Klimaschutz.

Zur Unterstützung der Umsetzung der Klimaschutzmaßnahmen verfügt der Körber-Konzern über ein zentrales Budget auf Konzernebene, das für übergeordnete Nachhaltigkeitsaktivitäten eingesetzt wird und dem gesamten Unternehmen strategischen Mehrwert bietet. Dazu gehört z. B. das jährliche Treibhausgasinventar für den Körber-Konzern. Dieses Budget wird von der zentralen Körber-Nachhaltigkeitsinitiative verantwortet und verwaltet.

Darüber hinaus planen die einzelnen Geschäftsfelder eigenständige Budgets, um Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie (ESG) innerhalb ihres jeweiligen Verantwortungsbereichs umzusetzen. Dazu gehören auch Budgets zur Umsetzung von Maßnahmen zum Klimaschutz. Die Integration der Budgets für ESG und insbesondere Klimaschutz erfolgt im Rahmen des jährlichen Strategie- und Budgetprozesses des Konzerns, wodurch eine konsistente und strategiekonforme Ressourcenzuweisung gewährleistet wird.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Zu den wichtigsten Hebeln zur Verringerung der Emissionen unseres Konzerns, die direkt von uns verantwortet und kontrolliert werden (Scope-1-Emissionen) sowie indirekt aus eingekaufter Energie resultieren (Scope-2-Emissionen), gehören der Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien, die Förderung grünen Reisens (Unternehmensfahrzeugflotte) und die Optimierung unseres Energieverbrauchs. Quantifizierte Ziele für die gesamthafte Betrachtung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen finden sich im Abschnitt → [Klimaschutz, Strategie](#).

¹ Der Energieverbrauch des Körber-Konzerns im Geschäftsjahr 2023 wurde nachträglich von 123.584 Megawattstunden auf 114.000 Megawattstunden korrigiert. Die Anpassung ist vor allem auf den Verkauf und die Exklusion des Körber-Geschäftsfelds Tissue aus der Berechnung zurückzuführen.

Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien

Wir verfolgen mit dem Ausbau des Einsatzes von erneuerbaren Energien ein klares Ziel im Rahmen der Reduktion unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen, das den Übergang zu einer emissionsarmen Energieversorgung an allen geeigneten Standorten weltweit umfasst. Durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Einkauf von Grünstrom, eigene Produktion von Grünstrom mittels Photovoltaik (PV) und Evaluierung von Windkraft sowie weiterer alternativer Energieträger setzen wir diese Vision in die Realität um. Dabei bauen wir unser Engagement im Bereich Klimaschutz mit der Umsetzung konkreter Projekte konsequent aus.

Unser Engagement

Den größten Einfluss auf die CO₂e-Reduktion in Scope 1 und 2 hatte die Umstellung auf erneuerbare Elektrizität. Neben dem direkten Bezug von erneuerbarer Elektrizität setzen wir auf den Erwerb von Herkunftszertifikaten für Elektrizität (u. a. EACs, RECs, und IRECs). Global lag im Jahr 2024 der Anteil an Grünstrom an unserem gesamten eingekauften Strom bereits bei 61 Prozent. Zusätzlich konnten wir 38 Prozent unseres eingekauften Stroms mit Herkunftszertifikaten abdecken. Damit besteht unsere eingekaufte Elektrizität zu nahezu 100 Prozent aus Grünstrom. Wie vorgeschrieben werden die Zertifikate zu Beginn des Jahres 2025 stillgelegt. Zertifikate nutzen wir vor allem für Standorte, an denen wir nicht die Möglichkeit haben, grüne Elektrizität von einem Energieversorger zu beziehen und/oder rechtlich nicht die Wahl des Energieversorgers haben.

Neben dem Bezug von Grünstrom haben wir 2024 den Auf- und Ausbau eigener, nachhaltiger Energieversorgung durch PV-Anlagen weiter vorangetrieben. Wir haben weitere Körber-Standorte, die für den Aufbau von PV-Anlagen geeignet sind, identifiziert und zwei Anlagen mit einer Gesamtleistung von 2.840 Kilowattpeak im Jahr 2024 in Betrieb genommen. Zudem werden wir zeitnah zwei weitere Anlagen im ersten Quartal 2025 mit einer Gesamtleistung von 1.050 Kilowattpeak fertigstellen, eine davon in Deutschland, die andere in Italien. In den Folgejahren sollen darüber hinaus weitere Anlagen an internationalen Standorten in Betrieb genommen werden. Vorbereitende Planungs- und Baumaßnahmen werden dazu bereits durchgeführt.

Zusätzlich zur Nutzung von Sonnenenergie haben wir mit der Analyse des Potenzials von Windkraftanlagen an den deutschen Standorten des Körber-Geschäftsfelds Technologies begonnen. Im Jahr 2025 sollen dafür Windmessungen durchgeführt werden, um fundierte Entscheidungsgrundlagen für potenzielle Investitionen zu schaffen.

Einen weiteren Ansatz zur nachhaltigen Energieversorgung sehen wir im Einsatz von Biogas. Im Jahr 2024 haben wir z. B. unseren Produktionsstandort in Dänemark auf 100 Prozent Biogas umgestellt und eine Biogasausschreibung für alle deutschen Standorte, die Gas nutzen, durchgeführt.

Wir haben im Rahmen der geplanten Umsetzung festgestellt, dass die lokalen Verfügbarkeiten den weltweiten Bezug von Biogas erschweren. Das im Nachhaltigkeitsbericht 2023 kommunizierte Ziel, bis 2025 alle geeigneten Körber-Standorte mit Biogas zu versorgen, ist herausfordernd, daher prüfen wir parallel die Analyse technischer Alternativen sowie den

Bezug von Biogaszertifikaten. Da die Anerkennung von Biogaszertifikaten durch die SBTi bislang nicht sichergestellt und ein physischer Umstieg auf Erdgasalternativen an vielen Standorten nicht umsetzbar ist, wird zunächst weiterhin konventionelles Erdgas genutzt. Sobald sich die SBTi für die Anerkennung der Nutzung von Biogaszertifikaten neben der bereits akzeptierten physischen Nutzung ausspricht, werden wir diese Umstellung entsprechend vornehmen. Parallel dazu prüfen wir standortspezifisch weitere technisch geeignete Optionen, um langfristig vollständig auf Erdgas verzichten zu können.

Der Umstieg auf nachhaltige Energieträger wird von uns konsequent vorangetrieben, um die Erreichung unserer ‚Net Zero‘-Ziele für Scope 1 und 2 im Jahr 2030 sicherzustellen. Zur Erfüllung unserer kurzfristigen CO₂e-Neutralitätsziele im Jahr 2025 werden für Standorte, die nicht für den Bezug von Biogaszertifikaten geeignet sind, alternative Ansätze gemäß unserer ‚Beyond Value Chain Mitigation‘-Strategie priorisiert.

Metriken und Ziele

Ziel: Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Neu: Jährlich beziehen wir für alle geeigneten Körber-Standorte Grünstrom.

- 61 % unseres eingekauften Stroms wurden durch physisch gelieferten Grünstrom gedeckt, während weitere 38 % durch den Erwerb von grünen Herkunftszertifikaten (Energy Attribute Certificates, EACs) abgedeckt wurden.

- Abdeckung des Strombezugs aller nicht geeigneten Standorte mittels EACs, sodass 100 % Grünstrom bezogen wird.

Neu: Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit Biogas.

- Fortführung der Umstellung von Gas auf Geothermie am neuen Standort Bergedorf im Körber-Geschäftsfeld Technologies bis 2027.

- Sobald sich die SBTi für die Nutzung von Biogaszertifikaten ausspricht, werden wir diese Umstellung entsprechend vornehmen.

- Produktionsstandort in Dänemark auf 100 % Biogas umgestellt.

- Fortführung der Bewertung und Implementierung anderer nachhaltiger Technologien, um konventionelles Gas zu vermeiden.

- Durchführung einer Biogasausschreibung für deutsche Standorte.

Neu: Kontinuierlich bauen wir die Abdeckung unserer Produktionsstandorte durch PV-Anlagen aus.

- Inbetriebnahme neuer Photovoltaikanlagen in Ungarn und Malaysia mit einer Gesamtleistung von 2.840 kWp.

- Inbetriebnahme der beiden in Bau befindlichen PV-Anlagen im ersten Quartal 2025.

- Durchführung von Baumaßnahmen zur Inbetriebnahme von zwei weiteren Anlagen im ersten Quartal 2025 mit einer Gesamtleistung von ca. 1.050 kWp in Deutschland und Italien.

- Vorbereitende Planungs- und Baumaßnahmen zur Inbetriebnahme weiterer PV-Anlagen an internationalen Standorten.

Ausbau grünes Reisen

Durch Geschäftsreisen entstehen Treibhausgasemissionen, die wir so weit wie möglich vermeiden und aktiv reduzieren möchten. Aus diesem Grund haben wir uns dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen einzuleiten.

Unser Engagement

Der Übergang zur Elektromobilität stellt für uns eine wesentliche Handlungsmaßnahme dar. Unser Ziel ist es, die Elektrifizierung der gesamten Unternehmensfahrzeugflotte bis 2030 auf 100 Prozent zu steigern. Im Jahr 2024 beträgt der Anteil von Elektrofahrzeugen in der Flotte zwölf Prozent. Der Anteil von Elektrofahrzeugen bei neu bestellten Fahrzeugen beträgt 29 Prozent, womit wir unserem Ziel für 2030 schrittweise näher kommen. Der Auf- und Ausbau einer geeigneten Ladeinfrastruktur an den Körber-Standorten ist ein zentraler Bestandteil unserer Transformationsstrategie. Mit dem Ziel, bis 2030 an allen relevanten Standorten eine umfassende Ladeinfrastruktur zu implementieren, leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur Förderung der Elektrifizierung unserer Unternehmensfahrzeugflotte. Derzeit verfügen wir über 97 Ladestationen an elf Standorten und werden diese Entwicklung weiter konsequent vorantreiben.

Für das Geschäftsjahr 2025 ist eine Überarbeitung der im Jahr 2024 in Kraft getretenen ‚Konzernrichtlinie Dienstwagen und Mobilität‘ vorgesehen. Um die Attraktivität der E-Mobilität im Unternehmen weiter zu steigern, plant Körber, im Rahmen dieser Neuausrichtung künftig Dienstwagennutzern, die sich für das Leasing eines Elektrofahrzeugs entscheiden, einen finanziellen Zuschuss zur ‚Ladeinfrastruktur @ home‘ zu gewähren. Hierbei soll der Aufbau einer Ladeinfrastruktur in den Wohnhäusern der Mitarbeiter finanziell unterstützt werden.

Metriken und Ziele

Ziel: Ausbau grünes Reisen

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Bis 2030 besteht unsere Unternehmensfahrzeugflotte ausschließlich aus Elektrofahrzeugen.

- 12 % aller Fahrzeuge in der Unternehmensfahrzeugflotte sind Elektrofahrzeuge.

- Weitere Steigerung des Anteils von Elektrofahrzeugen in der Unternehmensfahrzeugflotte.

- 29 % der neu beschafften Fahrzeuge sind Elektrofahrzeuge.

- Regelmäßige Überarbeitung und Anpassung der ‚Konzernrichtlinie Dienstwagen und Mobilität‘.

- Inkrafttreten der ‚Konzernrichtlinie Dienstwagen und Mobilität‘.

Bis 2030 ist an allen relevanten Körber-Standorten eine Ladeinfrastruktur ausgebaut.

- 97 Ladestationen für Elektrofahrzeuge an 11 Standorten.

- Weiterer Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge.

Neu: Bis 2030 bauen wir die ‚Ladeinfrastruktur @ home‘ für Dienstwagennutzer, die ein Elektrofahrzeug bestellen, auf.

- Konzept für ‚Ladeinfrastruktur @ home‘ wurde durch das Fuhrparkmanagement ausgearbeitet.

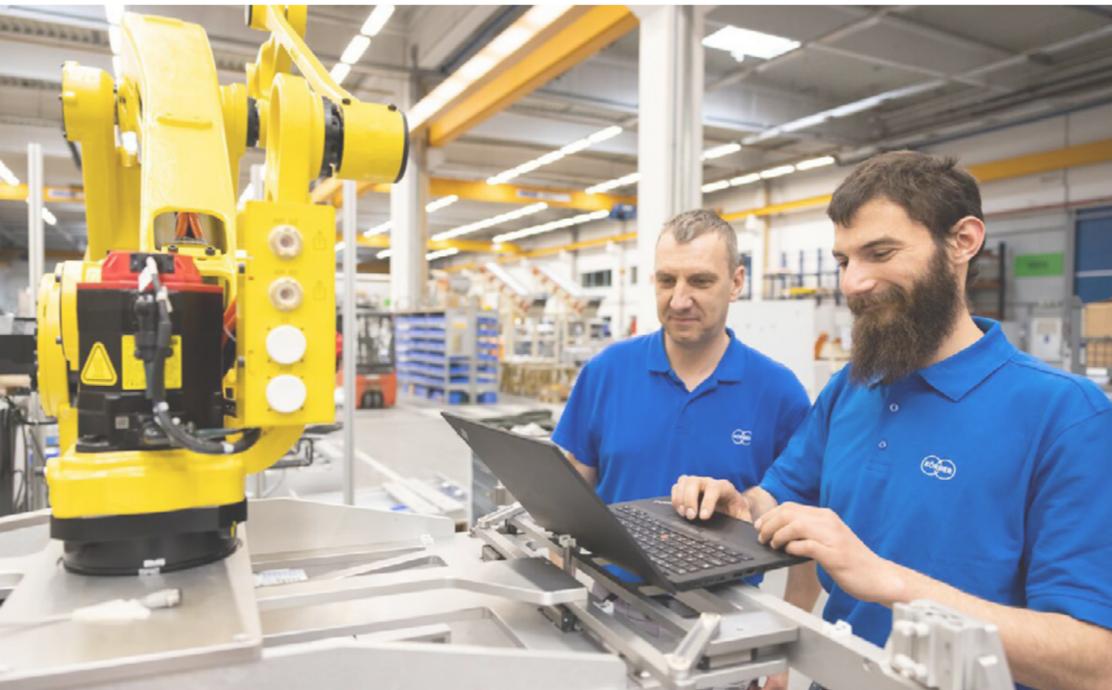
- Start der Implementierung der ‚Ladeinfrastruktur @ home‘.

Optimierung des Energieverbrauchs

Die Optimierung des Energieverbrauchs ist ein zentrales Anliegen des Körber-Konzerns, um die Scope-1- und Scope-2-Emissionen nachhaltig zu senken. Im Jahr 2024 ist der Gesamtenergieverbrauch des Körber-Konzerns gegenüber dem Vorjahr um acht Prozent gestiegen. Dieser Anstieg ist vor allem auf den Zukauf des Standortes Camden (USA) im Geschäftsfeld Pharma zurückzuführen. Gegenüber dem Basisjahr 2021 konnten wir den Gesamtenergieverbrauch um fünf Prozent reduzieren. Unser Reduktionsziel wird konzernweit durch ein umfangreiches Maßnahmenpaket verfolgt. Dabei liegt ein Fokus auf der Verbesserung der Energieeffizienz von Bestandsimmobilien, der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Neubauprojekten und bei der Anmietung neuer Büro- und Produktionsflächen sowie der Optimierung der technischen Infrastruktur des Konzerns.

Unser Engagement

Derzeit haben zwei Körber-Produktionsstandorte den internationalen Standard ISO 50001 für Energiemanagementsysteme implementiert und sind danach zertifiziert. Zu den zentralen Maßnahmen für die weitere Optimierung unseres Energieverbrauchs zählen insbesondere



die Optimierung von Prozessen in Herstellungs- und Fertigungsverfahren sowie die gezielte Schulung unserer Mitarbeiter, um ein stärkeres Bewusstsein für energieeffizientes Handeln zu fördern. Ergänzend dazu führen wir regelmäßig Energieaudits an unseren nationalen und internationalen Standorten durch, um den Energieverbrauch zu analysieren und gezielt Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Energieeffizienz abzuleiten.

Mit der GreenIT-Initiative fördern wir den Einsatz energieeffizienter Technologien und Prozesse in der Informationstechnologie(IT)-Infrastruktur an unseren Standorten. Darüber hinaus unterstützt der konzernweite Thinktank Automation, bestehend aus Mitarbeitern der Automatisierungsabteilungen verschiedener Körber-Unternehmen aus unterschiedlichen Geschäftsfeldern, die Entwicklung innovativer Lösungen zur weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs im Bereich der IT. Im Berichtszeitraum wurde ein Pilotprojekt im Körber-Geschäftsfeld Pharma gestartet, das die Potenziale zentralisierter Datensammlung, -speicherung und -bereitstellung für Energieeffizienzsteigerungen evaluiert. Darüber hinaus wurden zur Reduzierung der CO₂e-Emissionen acht lokale Datenzentren in die Cloud umgezogen und 90 Prozent der Endnutzengeräte mit dem modernen Workplace 2.0 ausgestattet.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Einsatz von Flächennutzungskonzepten, die eine effizientere Nutzung der verfügbaren Flächen an unseren Standorten ermöglichen. Durch die Nutzung von Immobilien an einem Standort durch mehrere Geschäftsfelder und durch die Reduktion nicht benötigter Flächen optimieren wir unsere Energieeffizienz. Der Prozess zur flächeneffizienten Nutzungsstruktur der Standorte wird fortlaufend verifiziert und Zentralisierungen erfolgen unter anderem anhand der Ausrichtung der Unternehmensstrategie. Im Berichtszeitraum haben wir mit der Fertigstellung einer Erschließungsstraße den Grundstein für den Körber-Neubau Hamburg gelegt. Dieser wird im neuen Innovationspark Bergedorf drei bisherige Standorte der Körber Technologies GmbH an einem zentralen Standort zusammenführen.

Die Neubauprojekte des Körber-Konzerns werden konsequent an den Anforderungen führender Unternehmen für Gebäudenachhaltigkeitszertifizierungen wie DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) und an Standards wie Minergie-P, BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) oder LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) ausgerichtet und entsprechend zertifiziert. Neue Büro- und Produktionsflächen werden ausschließlich in Immobilien angemietet, die nach diesen Standards zertifiziert sind oder den aktuellsten Nachhaltigkeitskriterien für Gebäude entsprechen.

Darüber hinaus optimieren wir unsere bestehenden Mietvertragsstrukturen auf Grundlage grüner Mietverträge (Green Leases). Unsere aktualisierten Mietverträge beinhalten Ziele zur Verbesserung der Energieeffizienz der Immobilien sowie zur ganzheitlich nachhaltigen Nutzung der Gebäude. Die Nachhaltigkeitskonzepte an unseren Standorten werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass sie aktuellen Anforderungen entsprechen und langfristig zur Reduzierung unseres Energiebedarfs beitragen.

Metriken und Ziele

Ziel: Optimierung des Energieverbrauchs

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Senkung des Energieverbrauchs.

- Anstieg des Gesamtenergieverbrauchs gegenüber dem Vorjahr um 8 %. Reduzierung gegenüber dem Basisjahr 2021 um 5 %.
- Implementierung von Energieeffizienzmaßnahmen im Rahmen der GreenIT-Initiative.
- Umzug von 8 lokalen Datenzentren in die Cloud.
- Migration von 90 % der Endbenutzergeräte auf Workplace 2.0.
- Durchführung von Energieaudits an nationalen und internationalen Standorten.
- Implementierung von Flächennutzungskonzepten zur Optimierung der Energieeffizienz.
- Alle Neubauprojekte werden nach Gebäudestandards von Minergie-P, BREEAM oder LEED zertifiziert.
- Anmietung neuer Büro- und Produktionsflächen ausschließlich in Objekten, die nach Gebäudestandards von Minergie-P, BREEAM oder LEED zertifiziert sind.
- Berücksichtigung der relevanten energetischen Kriterien bei der Sanierung und Modernisierung unserer Bestandsimmobilien.
- Implementierung von „Green Lease“-Klauseln in bestehende Mietverträge.

- Konsequente Senkung des Energieverbrauchs durch Implementierung technologischer Weiterentwicklung.

- Bis 2026 Umzug der verbliebenen Datenzentren in die Cloud.

- Migration der verbliebenen 10 % der Endbenutzergeräte auf Workplace 2.0.

Scope-3-Emissionen

Im Jahr 2024 betragen unsere Scope-3-Emissionen¹ 1.378.531 Tonnen. Dies entspricht 99 Prozent unserer gesamten Treibhausgasemissionen. Gegenüber dem Jahr 2023 fallen diese Emissionen um 17 Prozent geringer aus, während sie gegenüber dem Basisjahr um 19 Prozent angestiegen sind. Dieser Anstieg ist primär auf das Absatzwachstum energieintensiver Maschinen zwischen 2021 und 2022 zurückzuführen. Für Körber als Technologiekonzern liegen die maßgeblichen Hebel zur Reduktion der CO₂e-Emissionen in Scope 3.1 (Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen) sowie in Scope 3.11 (Emissionen und aus der Nutzung der verkauften Produkte). Die Emissionen aus Scope 3.1 und Scope 3.11² in diesem Jahr sind mit 22 bzw. 72 Prozent auch 2024 unsere größten Emissionsquellen in Scope 3. Quantifizierte Ziele für die gesamthafte Betrachtung der Scope-3-Emissionen finden sich im Abschnitt → [Klimaschutz, Strategie](#).

Reduktion von Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Scope 3.1) und aus der Nutzung der verkauften Produkte (Scope 3.11)

Um möglichst große Reduzierungseffekte zu erzielen, setzen wir auf systematische Ansätze wie Ecodesign und die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden. Life Cycle Assessments (LCA), auch Produktlebenszyklusanalysen genannt, haben gezeigt, dass 80 Prozent der Umweltauswirkungen von Produkten bereits in der Entwicklungs- und Designphase entschieden werden.³ Deshalb liegt dort ein wichtiger Ansatzpunkt zur Vermeidung von CO₂e-Emissionen und anderer Umweltwirkungen. Unser Ziel ist eine Kreislaufwirtschaft, in welcher der Ressourcenverbrauch, der Abfall, die Umweltbelastungen und das Leben unserer Produkte, Lösungen und Services optimiert werden.

Unser Engagement

Die bedeutendste Maßnahme zur Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen in Scope 3.1 und Scope 3.11 ist die Implementierung von Ecodesign für unsere Produkte, Lösungen und Services. Eine zentrale Rolle hierbei spielt die Ecodesign-Richtlinie, die im Jahr 2022 fertiggestellt, intern veröffentlicht und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt wurde. Die Richtlinie unterstützt bei der Abwägung verschiedener technischer, ökonomischer und ökologischer Anforderungen in der Produktentwicklung und definiert das grundlegende Verständnis für Ecodesign. Die Körber-Ecodesign-Richtlinie stellt Entwicklern, Ingenieuren und Designern Grundlagen und Abwägungskriterien zur Verfügung. Unsere Entwicklung hat die Aufgabe, für eine erforderliche Funktion die beste technische Lösung zu finden. Die Entscheidung für eine Lösung bedeutet einen Kompromiss zu finden zwischen teils ergänzenden und teils konträren Anforderungen. Eine Funktion ist beispielsweise das Anheben einer Masse um einen Meter. Zwei technisch mögliche Lösungen sind einerseits die Umsetzung über ein kontinuierlich laufendes Band oder andererseits über einen alternierend hebenden und senkenden Aufzug. Welche Variante in diesem Anwendungsfall die beste Lösung darstellt, hängt von weiteren Rahmenbedingungen ab. Neben traditionellen Anforderungen wie Leistung, Qualität und Kosten beziehen wir vielfältige Umweltaspekte ein. Zu diesen zählen Material- und Energieinput, Materialbeschaffung, Nebenprodukte, Wiederverwertbarkeit, Recycling, Emissionen, Abfall, Demontierbarkeit und Herstellungstechnologie.

Im April 2023 haben wir das Center of Excellence (CoE) Ecodesign zur Entwicklung eines konzernweiten Konzepts für Produktlebenszyklusanalysen und Ecodesign-Projekte gegründet. Es ermöglicht die Verbesserung unserer Produkte, Lösungen und Services hinsichtlich CO₂e -Emissionen, Kosten, Funktionalität und Kundennutzen. Das CoE nutzt Synergien über alle Geschäftsfelder hinweg und erarbeitet gemeinsam mit den Entwicklungsleitern der Geschäftsfelder Ergänzungen für die Ecodesign-Richtlinie. Unter anderem wurde im Berichtszeitraum eine Vorgabe für Umweltproduktdeklarationen (EPD) erstellt, die in allen Geschäftsfeldern Anwendung findet.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2024 erstmals Informationen von unseren Kunden eingeholt, um festzustellen, ob die verkauften Maschinen an den jeweiligen Standorten mit Grünstrom oder einem Strommix betrieben werden. Im Rahmen der Pilotierung wurden Kunden aus jedem Geschäftsfeld angesprochen und gebeten, entsprechende Nachweise für die Energiequellen vorzulegen. Die gesammelten Daten wurden dokumentiert und flossen unter anderem in die Berechnung von Scope 3.11 ein.

Metriken und Ziele

Ziel: Ausbau des Einsatzes von Ecodesign und LCA

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Neu: Bis 2025 wird jedes maschinenproduzierende Körber-Unternehmen über die geeigneten Methoden verfügen und entsprechende Trainings durchlaufen haben, um eigenständige LCA-Projekte durchzuführen.

- Veröffentlichung einer einheitlichen Vorgabe für Umweltproduktdeklarationen (EPD) für den gesamten Körber-Konzern.
- Entwicklung und Veröffentlichung eines Standards zur Durchführung von LCAs für den gesamten Körber-Konzern.
- Durchführung eines LCA-Trainings für maschinenproduzierende Körber-Geschäftsfelder.

- Weitere Verbreitung des Wissens über Ecodesign in der gesamten Organisation.

Neu: Wir schließen mindestens ein LCA-Projekt in jedem maschinenproduzierenden Körber-Unternehmen ab.

- Ermittlung spezifischer CO₂e-Produktfußabdrücke.
- Entwicklung und Inbetriebnahme eines Dashboards zum Monitoring aller LCA-Projekte des Körber-Konzerns.
- Pilotierung der Abfrage der Energieträger, die von Kunden zum Betrieb der verkauften Maschinen und Anlagen genutzt werden.

- Entwicklung einer Roadmap eines jeden maschinenproduzierenden Körber-Unternehmens für die schrittweise Durchführung von Life Cycle Assessments für das gesamte Produktportfolio.



Implementierung von Ecodesign für unsere Produkte, Lösungen und Services.



¹ Durch eine verbesserte Berechnungsmethodik wurden die Daten in Scope 1 und 2 sowie in den Scope-3-Kategorien 3.2, 3.6, 3.11 und 3.15 rückwirkend für 2021 bis 2023 angepasst. Die vollständigen Veränderungen sind im Kapitel → [Methodologie](#) erläutert.

² Ohne Emissionen aus Softwareprodukten.

³ Mit Ecodesign zu einer ressourcenschonenden Wirtschaft, Technologieland Hessen, 2021. Kreislaufwirtschaft und Ecodesign – Technologieland Hessen (technologieland-hessen.de).

Energieverbrauch und -mix

Energieverbrauch und -mix

| | Einheit | 2023 | 2024 |
|---|------------|------------------|------------------|
| Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleprodukten | MWh | 0 | 0 |
| Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölprodukten | MWh | 10.072,3 | 12.511,8 |
| Brennstoffverbrauch aus Erdgas | MWh | 53.087,5 | 51.453,4 |
| Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen | MWh | 235,8 | 555,0 |
| Verbrauch von zugekaufter oder erworbener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen | MWh | 11.912,1 | 778,4 |
| Gesamter Verbrauch fossiler Energie | MWh | 75.307,8 | 65.298,6 |
| Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch | % | 66,1 | 53,1 % |
| Verbrauch von Energie aus nuklearen Quellen | MWh | 950,2 | 807,7 |
| Anteil des Verbrauchs von Energie aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch | % | 0,8 | 0,7 % |
| Verbrauch von Brennstoff aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse | MWh | 0 | 52,0 |
| Verbrauch von zugekaufter oder erworbener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen | MWh | 35.904,0 | 51.719,5 |
| Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie ohne Brennstoffeinsatz | MWh | 1.838,3 | 5.051,9 |
| Gesamter Verbrauch erneuerbarer Energie | MWh | 37.742,3 | 56.823,4 |
| Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch | % | 33,1 | 46,2 % |
| Gesamtenergieverbrauch | MWh | 114.000,3 | 122.929,7 |
| Energieverbrauch gesamt pro Mitarbeiter ¹ | MWh | 9,4 | 9,6 |

Energieerzeugung

| | Einheit | 2024 |
|--------------------------------------|---------|----------|
| Erzeugung nicht erneuerbarer Energie | MWh | 11.235,1 |
| Erzeugung erneuerbarer Energie | MWh | 6.640,6 |

Für Details zu Definitionen und Berechnungsmethoden der Indikatoren siehe [Methodologie](#).

¹ Entspricht dem gesamten Energieverbrauch, geteilt durch die gesamte Anzahl an Mitarbeitern.

² Scope 1 enthält elf Tonnen biogene CO₂e-Emissionen aus Biogas für das Berichtsjahr 2024.

³ Die angewendeten Emissionsfaktoren (IEA) weisen biogene CO₂e-Emissionen nicht gesondert aus.

⁴ Der starke Abfall von marktbasierter Scope-2-Emissionen ist primär auf den Kauf von Herkunftszertifikaten für Elektrizität zurückzuführen. Direkter Bezug von erneuerbarer Elektrizität:

61 Prozent Erwerb von Herkunftszertifikaten für Elektrizität (u. a. EACs, RECs und IRECs): 38 Prozent.

⁵ Anteil der Scope-3-Treibhausgasemissionen, der mit Primärdaten berechnet wurde: 1,5 Prozent.

⁶ Auf Basis des Geschäftsmodells wurde die Relevanz von biogenen Emissionen aktuell gering eingestuft, da z. B. keine landwirtschaftlichen Güter eingekauft werden.

Entsprechend werden biogene Emissionen für Scope 3 nicht getrennt ausgewiesen.

⁷ Ohne Emissionen aus Softwareprodukten.

⁸ Der starke Abfall der Scope-3.15-Emissionen ist primär auf die erstmalige Verwendung von Primärdaten für die Berechnung des Berichtsjahres 2024 zurückzuführen.

Scopes 1, 2, 3 und gesamte Treibhausgasemissionen

Treibhausgasemissionen

| | Einheit | Basisjahr 2021 | 2023 | 2024 | Delta 2023–2024 | Delta 2021–2024 |
|---|---------------------|----------------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|
| Scope-1-Treibhausgasemissionen | | | | | | |
| Brutto Treibhausgasemissionen Scope 1 ² | t CO ₂ e | 13.656 | 12.357 | 13.952 | 13 % | 2 % |
| Anteil der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen | % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Scope-2-Treibhausgasemissionen³ | | | | | | |
| Brutto standortbasierte Scope-2-Treibhausgasemissionen | t CO ₂ e | 14.238 | 15.744 | 17.800 | 13 % | 25 % |
| Brutto marktbasierter Scope-2-Treibhausgasemissionen ⁴ | t CO ₂ e | 11.802 | 4.658 | 228 | -95 % | -98 % |
| Wesentliche Scope-3-Treibhausgasemissionen^{5,6} | | | | | | |
| Gesamtbrutto indirekte (Scope-3-)Treibhausgasemissionen | t CO ₂ e | 1.159.239 | 1.661.301 | 1.378.531 | -17 % | 19 % |
| Scope 3.1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen | t CO ₂ e | 304.088 | 382.332 | 300.491 | -21 % | -1 % |
| Scope 3.2: Kapitalgüter | t CO ₂ e | 8.916 | 18.709 | 14.196 | -24 % | 59 % |
| Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten) | t CO ₂ e | 6.055 | 4.595 | 3.742 | -19 % | -38 % |
| Scope 3.4: Transport und Distribution (vorgelagert) | t CO ₂ e | 31.344 | 30.245 | 31.970 | 6 % | 2 % |
| Scope 3.5: Abfallaufkommen aus dem operativen Geschäft | t CO ₂ e | 5.267 | 5.798 | 7.677 | 32 % | 46 % |
| Scope 3.6: Geschäftsreisen | t CO ₂ e | 12.215 | 12.473 | 13.638 | 9 % | 12 % |
| Scope 3.7: Pendeln der Arbeitnehmer | t CO ₂ e | 8.083 | 8.307 | 8.874 | 7 % | 10 % |
| Scope 3.11: Nutzung der verkauften Produkte ⁷ | t CO ₂ e | 771.943 | 1.183.717 | 997.811 | -16 % | 29 % |
| Scope 3.15: Investitionen ⁸ | t CO ₂ e | 11.328 | 15.125 | 133 | -99 % | -99 % |
| Gesamte Treibhausgasemissionen | | | | | | |
| Gesamte Treibhausgasemissionen, standortbasiert | t CO ₂ e | 1.187.133 | 1.689.401 | 1.410.283 | -17 % | 19 % |
| Gesamte Treibhausgasemissionen, marktbasierter | t CO ₂ e | 1.184.696 | 1.678.316 | 1.392.712 | -17 % | 18 % |

Intensität der Treibhausgasemissionen

| | Einheit | 2024 |
|---|-----------------------|-------|
| THG-Emissionsintensität, standortbasiert (gesamte THG-Emissionen pro Nettoumsatz) | g CO ₂ e/€ | 510,0 |
| THG-Emissionsintensität, marktbasierter (gesamte THG-Emissionen pro Nettoumsatz) | g CO ₂ e/€ | 503,7 |
| Nettoumsatz | Mio. € | 2.765 |

Metriken und Ziele¹

Im Einklang mit unseren durch die SBTi verifizierten ‚Net Zero‘-Zielen streben wir an, die absoluten Treibhausgasemissionen (THG) in Scope 1 und 2 bis 2030 um 90 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2021 zu reduzieren (marktbezogen). Bei der Auswahl des Basisjahres wurde darauf geachtet, dass die Geschäftstätigkeit von Körber in diesem Jahr repräsentativ ist. Das Jahr 2021 wurde gewählt, weil sich in diesem die Geschäftstätigkeit, verglichen mit dem von der Coronapandemie stark geprägten Jahr 2020, normalisiert hat. Dabei verteilen sich die geplanten 90 Prozent Reduktion im Rahmen des ‚Net Zero‘-Ziels auf etwas mehr als 80 Prozent in Scope 1 (10.925 Tonnen CO₂e)² und 100 Prozent in Scope 2 (11.802 Tonnen CO₂e). Für Scope 3 setzen wir uns das Ziel, die absoluten Emissionen bis 2040 um 90 Prozent zu senken (1.043.315 Tonnen CO₂e). Bis zum Jahr 2027 verpflichten wir uns im Rahmen des vom SBTi bestätigten kurzfristigen Ziels, die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 um 29,4 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 zu senken. Darüber hinaus planen wir, die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 im gleichen Zeitraum um 17,5 Prozent zu reduzieren.³

Unsere Ziele entsprechen dabei den Systemgrenzen, die in unserem THG-Inventar berücksichtigt werden. Kommt es zu einer Änderung der Systemgrenzen von mehr als fünf Prozent, beispielsweise durch anorganisches Wachstum, so werden die Werte des Basisjahres entsprechend den Anforderungen der SBTi angepasst. Durch die Anpassung der Systemgrenzen und das Rebaselining wird sichergestellt, dass die THG-Ziele und das THG-Inventar kohärent sind. Da die Ziele relativ gesetzt wurden, führt das Rebaselining wie bei dem Deinvestment des Körber-Geschäftsfelds Tissue im Jahr 2023 zu einer Anpassung der absoluten Ziele. Die entsprechend dem ‚Corporate Net Zero Standard‘ der SBTi obligatorische Überprüfung der Ziele erfolgt mindestens alle fünf Jahre, um sicherzustellen, dass die Ziele mit den aktuellen SBTi-Kriterien übereinstimmen. Dieser Prozess wird im Jahr 2026 gestartet.

Wir haben unsere ‚Net Zero‘-THG-Emissionsreduktionsziele in einem konzernweiten Projekt mit einem spezialisierten Dienstleister festgelegt. Die Ziele (Scope 1, 2 und 3) basieren auf einem sektorübergreifenden Dekarbonisierungspfad und wurden individuell für den Körber-Konzern definiert. Im Rahmen der Zieldefinition wurden separate ‚Net Zero‘-Ziele für Scope 1 und 2 sowie für Scope 3 definiert und vom Vorstand freigegeben. Zuerst wurden Scope-1- und -2-Reduzierungsziele für alle Geschäftsfelder definiert, danach wurden Scope-3-Reduktionsziele auf Basis einzelner Scope-3-Kategorien festgelegt. Anschließend wurden diese Ziele von der Konzernebene auf die operative Ebene übertragen. Im Rahmen der Entwicklung unserer THG-Emissionsreduktionsziele haben wir ein jährliches Emissionswachstum von zwei Prozent als zentrale Annahme berücksichtigt. Dieses Wachstum spiegelt die erwarteten Auswirkungen verschiedener zukünftiger Entwicklungen wider, darunter die Veränderungen des Absatzvolumens, regulatorische Faktoren und technologische Entwicklung. Die beispielhaft genannten Dimensionen wurden zusammenfassend in der Zielentwicklung berücksichtigt, um sowohl Risiken als auch Chancen im Hinblick auf Treibhausgasemissionen und deren Reduktion angemessen abzubilden. Im Rahmen der Umsetzung wurde die Implementierung eines internen CO₂-Preises evaluiert. Einen internen CO₂-Preis zur Steuerung der Emissionsreduktion gibt es derzeit nicht.

Scope 1 und 2

Auf Basis des THG-Inventars 2021 für Scope 1 und 2 wurden geschäftsfeldspezifische Ziele mit den Experten aus der Konzern- und Geschäftsfeldebene ausgearbeitet, mit dem COO Circle vorbesprochen und von dem Steuerungskomitee Nachhaltigkeit⁴ freigegeben.

Die Ziele spiegeln die Emissionsschwerpunkte und Minderungspotenziale der einzelnen Geschäftsfelder wider. Durch die Ausschöpfung ihrer spezifischen Potenziale trägt jedes Geschäftsfeld zum Netto-Null-Ziel des Körber-Konzerns für 2030 bei.

Der Reduktionspfad für Scope 1 und 2 basiert auf zwei Bestandteilen. Es ist geplant, circa zwei Drittel der Reduktion durch den Umstieg auf Grünstrom an allen geeigneten Standorten und den Umzug an den neuen Körber-Standort in Hamburg-Bergedorf zu realisieren, durch den zum Beispiel eine sprunghafte Reduktion der Nutzung von konventionellem Gas erreicht wird. Ein Drittel der geplanten Reduktion wird durch eine kontinuierliche Senkung von drei Prozent pro Jahr mittels Optimierung des Energieverbrauchs sowie Elektrifizierung der Unternehmensflotte erreicht.

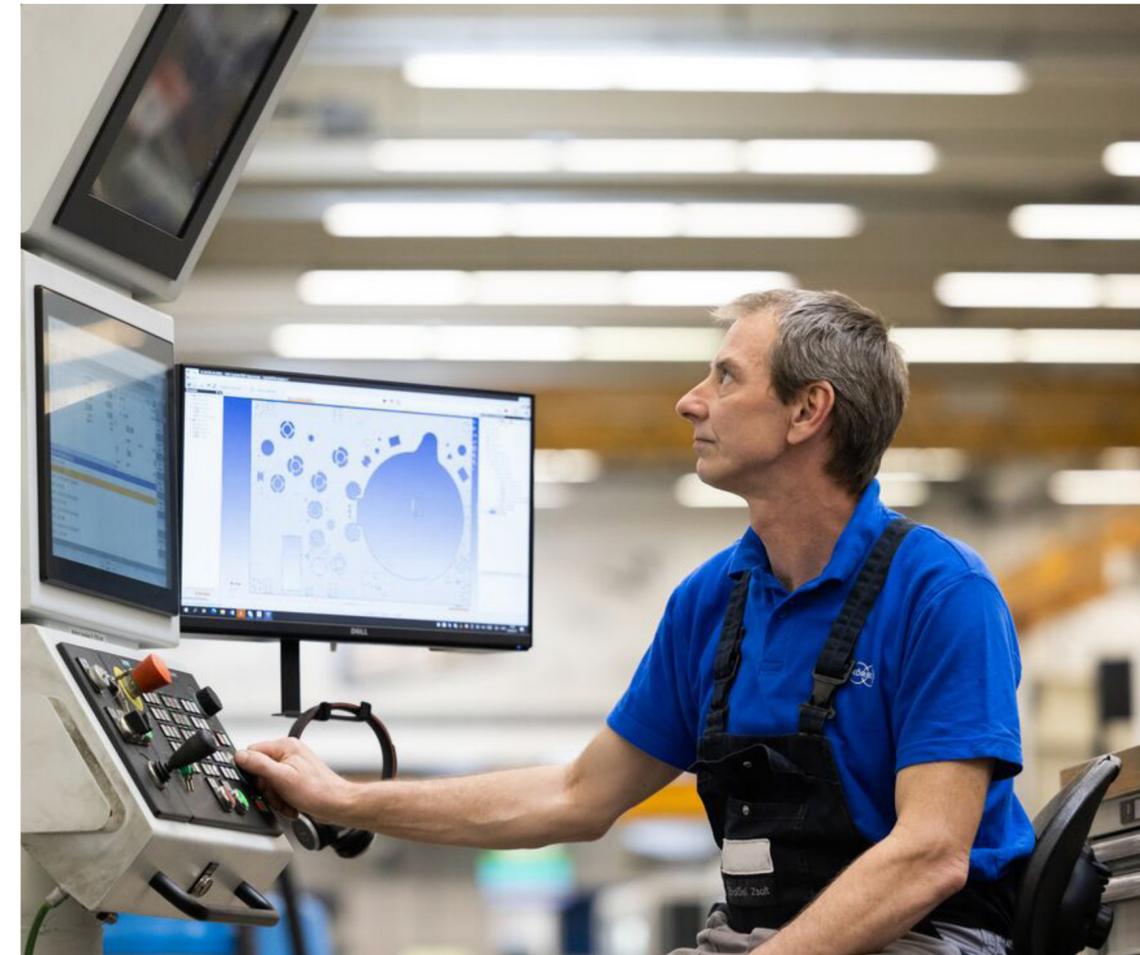
Scope 3

Auf Basis des THG-Inventars 2021 für Scope 3 wurde der Zielverteilungsansatz für jede Kategorie mit den jeweiligen Experten aus der Konzern- und Geschäftsfeldebene ausgearbeitet, mit dem COO Circle vorbesprochen und von dem Steuerungskomitee Nachhaltigkeit⁴ freigegeben.

Neben der tatsächlichen Emissionsreduktion spielt die Verbesserung der Datenqualität vor allem in Scope 3 eine zentrale Rolle, um die richtigen Reduktionshebel zu identifizieren und zu nutzen. Daher wurde ein duales Zielsetzungssystem implementiert, das sowohl die Steigerung des Anteils an Primärdaten als auch die Reduktion der Emissionen innerhalb der erhobenen Primärdaten umfasst. Zunächst wurden aus den relevanten Scope-3-Kategorien fünf Cluster definiert:

- Beschaffung: Scopes 3.1, 3.4 (43 Prozent des Scope-3-Inventars 2021).
- Produkt: Scope 3.11 (53 Prozent des Scope-3-Inventars 2021).
- Kapital: Scope 3.2 (ein Prozent des Scope-3-Inventars 2021).
- Verhaltensbasiert: Scopes 3.6, 3.7 (ein Prozent des Scope-3-Inventars 2021).
- Andere: Scopes 3.3, 3.5, 3.15 (weniger als ein Prozent des Scope-3-Inventars 2021).

Basierend auf diesen Clustern ist ein Zielverteilungsmechanismus etabliert. Der Fokus dieses Mechanismus liegt primär auf Scope 3.1 und 3.11, da diese das größte Potenzial von Reduktion bieten. Für die Cluster Beschaffung und Produkt reduzieren alle Körber-Geschäftsfelder ihre jeweiligen Emissionen bis zum Jahr 2040 um 90 Prozent, verglichen mit dem Basisjahr. Hierbei setzt jedes Geschäftsfeld den Fokus individuell auf die geschäftsfeldspezifischen



Maßnahmen, die den größten Reduktionseffekt haben. Details zu den Clustern Beschaffung und Produkt finden sich im Abschnitt → [Klimaschutz, Reduktion von Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen \(Scope 3.1\) und aus der Nutzung der verkauften Produkte \(Scope 3.11\)](#). Für die weiteren Cluster wird ein konzernweiter Reduktionspfad verfolgt, der bis zum Jahr 2040 ebenfalls zu einer Reduktion von 90 Prozent, verglichen mit dem Basisjahr, führen soll.

¹ Alle in diesem Kapitel abgebildeten (Anteils-)Werte für Ziele und Verteilungen (z. B. auf die verschiedenen Cluster zur Emissionsreduzierung) basieren auf dem Treibhausgas(THG)-Inventar 2021 und den zum Zeitpunkt der Erstellung des THG-Inventars 2021 aktuellen Emissionswerten des Körber-Konzerns.

² Die exakte relative Reduktion, verglichen mit dem Basisjahr, beläuft sich auf 81,4 Prozent.

³ Für das Jahr 2030 ist es unser Ziel, die Scope-3-Emissionen um 23 Prozent, verglichen mit dem Basisjahr, zu reduzieren.

⁴ Die Bezeichnung der Organe hat sich seit der Verabschiedung der Ziele geändert, siehe → [Governance, Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen](#).

Durch Emissionszertifikate finanziert Treibhausgasabbau sowie Treibhausgas- minderungsprojekte

„Net Zero“-Ziele: Neutralisierung der Restemissionen im Zieljahr

Im Rahmen unserer von der SBTi verifizierten „Net Zero“-Ziele für Scope 1 und 2 sowie Scope 3 legen wir unser Hauptaugenmerk auf eine zügige und tatsächliche Emissionsreduzierung. Bis zum Jahr 2030 werden wir unsere Scope-1- und -2-Emissionen um 90 Prozent, verglichen mit dem Jahr 2021, verringern. Bis 2040 werden wir zudem unsere Scope-3-Emissionen ebenfalls um 90 Prozent reduzieren. Zusätzlich planen wir den Einsatz dauerhafter Kohlenstoffabscheidung und -speicherung für die zulässigen Restemissionen. Ab dem Jahr 2030 verpflichten wir uns, die zehn Prozent verbleibenden Emissionen im Zieljahr unseres jeweiligen „Net Zero“-Ziels, die wir technisch nicht reduzieren können, zu neutralisieren. Den hierfür anzuwendenden Ansatz werden wir in einem konzernweiten Projekt erarbeiten.

CO₂e-Neutralitätsziel: Finanzierung von Klimaschutzprojekten außerhalb der Wertschöpfungskette

Für unser zusätzliches CO₂e-Neutralitätsziel bis 2025 für Scope 1 und 2 haben wir für 2025 bis 2029 eine „Beyond Value Chain Mitigation“(BVCM)-Strategie ausgearbeitet. In deren Rahmen werden wir durch den Zukauf von „Carbon Credits“ über unsere wissenschaftlich fundierten Reduktionsziele hinausgehen und unsere Emissionen in Scope 1 und 2 neutralisieren. Die kompensierten CO₂e-Emissionen werden zukünftig separat ausgewiesen und klar vom Reporting zu unserem „Net Zero“-Reduktionspfad getrennt dargestellt.

Körber hat sich zur Beschaffung von BVCM-Neutralisationsprojekten für eine hybride und integrative Governance-Struktur entschieden, um alle Geschäftsfelder effizient einzubinden. Hierbei wird das Portfolio im Dialog mit allen Geschäftsfeldern auf Konzernebene gestaltet und jedes Geschäftsfeld erhält genau den gleichen Anteil an den ausgewählten Kohlenstoffprojekten.

Unser Engagement

Der aktuelle Ansatz zum Ausgleich von Emissionen im Rahmen des CO₂e-Neutralitätsziels bis 2025 für Scope 1 und 2 im Körber-Konzern basiert auf dem „Tonne für Tonne“-Prinzip. Wir vom Körber-Konzern haben dazu strenge, qualitative Auswahlkriterien definiert, um eine hochwertige CO₂e-Neutralisierung sicherstellen zu können. Zu den wichtigsten Kriterien gehört:

- Ausgleichsprojekte müssen anerkannten Standards (bspw. Gold Standard) entsprechen.
- Ausgleichsprojekte wären ohne die Finanzierung durch Emissionsgutschriften wirtschaftlich nicht durchführbar.
- Ausgleichsprojekte führen nicht zu sozialen oder ökologischen Schäden.
- Ausgleichsprojekte müssen eine permanente THG-Speicherung gewährleisten oder es müssen im Falle eines Umkehrrisikos entsprechende Maßnahmen zur Bewältigung dieser Risiken vorhanden sein.



**Bis 2025
sind wir
CO₂e-neutral
(Scope 1 und 2).**

Diese Unternehmensstrategie zur Finanzierung von Klimaprojekten außerhalb der Lieferketten zur Umsetzung der CO₂e-Neutralität wurde in einem unternehmensweiten Projekt im Jahr 2024 erarbeitet. Die Erreichung unseres CO₂e-Neutralitätsziels sieht einen Einsatz von Ausgleichsmaßnahmen ab dem Jahr 2025 vor. Dementsprechend wurden im Berichtszeitraum keine Kompensationsmaßnahmen durch Emissionszertifikate umgesetzt.

Kreislaufwirtschaft

Strategie

Wir als Körber-Konzern verfolgen das Ziel, unsere Produkte, Lösungen und Services so zu gestalten, dass negative Umweltauswirkungen konsequent minimiert werden. Die Konzepte Ecodesign und Design für die Kreislaufwirtschaft, mit denen wir umfassende Transformationen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette realisieren, stehen im Fokus. In allen produzierenden Geschäftsfeldern streben wir auch die Einbindung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette an. Dabei setzen wir auf die Reduktion des Ressourceneinsatzes, die Förderung von Recycling und die Optimierung der Lebensdauer unserer Produkte. Besonderen Wert legen wir auf die Abfallvermeidung durch effiziente und langlebige Designplanung im Rahmen unserer Ecodesign- und Life-Cycle-Assessment(LCA)-Strategien. Die Relevanz für Körber wird durch die Vergabe des K.Sustainability Award 2024 an ein Pilotprojekt zur Erstellung von LCAs unterstrichen, eine seit 2023 jährlich vergebene interne Auszeichnung zum Thema Nachhaltigkeit. Durch langlebige Konstruktionen und die Reparaturfähigkeit unserer Produkte legen wir den Grundstein für ihren Erhalt im Kreislauf. Dieses Ziel unterstützen wir durch Reparatur- und Serviceangebote für unsere Kunden. Kombiniert mit Recycling und Wiederverwendung, zum Beispiel von Komponenten aus Überbeständen für neue Aufträge, erschließen wir so gezielt Potenziale einer Ressourcenschonung und reduzieren gleichzeitig den CO₂e-Fußabdruck unserer Produkte.

Die organisatorische Verantwortung für Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft ist konzernweit in unsere Konzernstrukturen eingebunden und gilt für alle Unternehmen. Die Steuerung der Strategie zur effizienten Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft erfolgt durch unseren Vorstand, während das zentrale Center of Excellence (CoE) Ecodesign die strategische Planung und Entwicklung verantwortet. Das CoE arbeitet dabei eng mit den Verantwortlichen der Geschäftsfelder zusammen, um maßgeschneiderte Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Auf Ebene der Geschäftsfelder erfolgt die konkrete Implementierung der Maßnahmen, unterstützt durch die gezielte Entwicklung von Ecodesign-Schulungen und -Workshops. Wir als Körber bauen zudem die umfassende Analyse der Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt, das LCA, weiter aus. Ein konzernweit zugängliches Dashboard ermöglicht uns die Überwachung der LCA-Abdeckung unseres Produktportfolios sowie den Fortschritt der LCA-Mitarbeiterschulungen. Das konzernweit eingesetzte LCA basiert auf der Norm ISO 14067. Der strategische Fokus auf das Thema LCA wird durch geschulte Mitarbeiter auf der operativen Ebene in allen produzierenden Geschäftsfeldern vorangetrieben.

Maßnahmen und Mittel

Für die Umsetzung der strategischen Vorgaben im Bereich von Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft verfolgt Körber konkrete Maßnahmen, die zur Erreichung der definierten

Ziele und Unterziele beitragen. Mit diesen Maßnahmen unterstreichen wir unser Engagement für eine nachhaltige Ressourcennutzung, die Förderung der Kreislaufwirtschaft und die kontinuierliche Reduktion unserer ökologischen Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Berichtsjahr wurde die Kommunikation mit unseren Lieferanten um die Abfrage von Emissionsdaten der eingekauften Waren zur Nutzung für LCAs erweitert. So konnten wir die Materialtransparenz entlang der Lieferkette erhöhen. Um die interne Transparenz zu erhöhen, werden Zielvorgaben durch das CoE Ecodesign, das bei Körber alle Ecodesign- und LCA-Aktivitäten im gesamten Konzern bündelt, an die Geschäftsfelder ausgegeben, zu denen diese entsprechend berichten sollen.

Die Potenziale einer Optimierung des Ressourcenverbrauchs wurden im Berichtsjahr durch Projekte zu Ecodesign und LCA gezielt hervorgehoben. Zur Skalierung dieser positiven Effekte findet ein globaler Austausch zu Aktivitäten in einer Ecodesign-Community mit mehr als 30 Teilnehmern aus allen Geschäftsfeldern statt. Parallel haben wir mit Vertretern aus den verschiedenen Geschäftsfeldern, den sogenannten ‚Core Members‘, die Ecodesign-Richtlinie erarbeitet. Diese koordinieren nun die globale Ecodesign-Community. Im Berichtsjahr kamen die ‚Core Member‘ des CoE insgesamt 24-mal zusammen, um Themen abzustimmen und weiterzuentwickeln. Zudem gab es im Berichtsjahr fünf offene, gruppenweite Treffen zum Wissensaustausch in der Ecodesign-Community. An diesen Meetings konnten alle interessierten Körber-Mitarbeiter teilnehmen, um sich zu informieren und selbst Themen einzubringen. Die Inhalte der Treffen wurden allen Körber-Mitarbeitern im Intranet zugänglich gemacht. Neben der Förderung des Themas Ecodesign sammelt das CoE Ecodesign Ansätze zur Einbindung von Rezyklaten und stellt diese ebenfalls konzernweit zur Verfügung. Diese Formate fördern das Verständnis und die Akzeptanz von Ecodesign bei Körber.

Im Berichtsjahr haben wir neben der Entwicklung der ersten konzernweiten LCA-Richtlinie unser selbstgesetztes Ziel erreicht und in jedem produzierenden Geschäftsfeld für mindestens ein Produkt ein LCA-Projekt abgeschlossen. Zur Unterstützung des Monitorings und zur Schaffung einer transparenten Übersicht über sämtliche LCA-Projekte innerhalb des Körber-Konzerns wurde ein intern zugängliches Dashboard entwickelt. Dieses steht allen Mitarbeitern über einen SharePoint zur Verfügung. Zur Förderung des Wissensaustauschs im Bereich LCA wurde ein spezieller Trainingskurs entwickelt, an dem Mitarbeiter aus mehreren Körber-Unternehmen und aus verschiedenen Geschäftsfeldern teilnehmen. Der Kurs befähigt die Teilnehmer, eigenständig LCA-Projekte zu initiieren und CO₂e-Emissionen von Maschinen und Produkten zu berechnen. Hiermit fördern wir zum einen die Transparenz in der vorgelagerten und der nachgelagerten Wertschöpfungskette und können zum anderen direkten Einfluss auf zum Beispiel die CO₂e-Reduktion in der Nutzungsphase nehmen. Neben dem Standard für LCA-Projekte wurde ein CO₂e-Kalkulationstool für Herstellungseinzelteile erarbeitet. Mit diesem lässt sich der CO₂e-Fußabdruck für die Fertigungsteile in der Beschaffung und Fertigung berechnen. Über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus pflegt Körber einen kontinuierlichen Austausch mit Lieferanten zu Themen wie LCA,

der Nutzung emissionsärmerer Materialalternativen sowie Rezyklaten. Im Berichtsjahr wurden zudem die Toplieferanten für eine LCA-Berechnung angefragt.

Eines unserer erfolgreichen LCA-Projekte ist die Entwicklung eines neuen Kranauslegers durch das Körber-Geschäftsfeld Supply Chain am Standort Porto. Dabei konnte die neue Variante durch signifikante Verbesserungen hinsichtlich Kosten und CO₂e-Emissionen überzeugen. Die CO₂e-Emissionen über die Produktlebensdauer wurden um etwa 14 Prozent reduziert, das Gewicht des Auslegers um etwa zehn Prozent verringert und die CO₂e-Emissionen im Rahmen der Produktion um rund 40 Prozent gesenkt. Diese Optimierung führt nicht nur zu einer deutlichen Reduktion der Umweltbelastung, sondern auch zu zusätzlichen Kosteneinsparungen. Zudem konnte der Energieverbrauch in der Nutzung durch die neue Variante um etwa fünf Prozent reduziert werden. Dieses Ergebnis zeigt, wie innovative Ansätze ökologische und ökonomische Vorteile vereinen können. Zudem wurde im Berichtsjahr ein Redesign des K.Move BeltConveyor durchgeführt, bei dem eine erneute LCA-Berechnung durchgeführt wurde. Das Ergebnis waren deutliche Kosten- und CO₂e-Reduktionen sowohl in der Einzelteilbeschaffung und den Bearbeitungsschritten in der Produktion als auch in der Nutzungsphase des Produkts. Diese Beispiele verdeutlichen das Potenzial der konsequenten Anwendung von LCA- und Ecodesign-Prinzipien zur Reduktion von CO₂e Emissionen und des Ressourceneinsatzes.

Basierend auf diesen Fortschritten wurden konkrete Maßnahmen für das Jahr 2025 abgeleitet. Unter anderem soll die Abdeckung des Produktportfolios aller produzierenden Unternehmen im gesamten Körber-Konzern durch Ecodesign- und LCA-Projekte erhöht werden. Jedes Körber-Geschäftsfeld wird eine individuelle Roadmap für sein Produktportfolio erstellen und diese beim CoE einreichen. Der Fortschritt der Roadmaps sowie detaillierte Informationen zu den jeweiligen Produktportfolios werden anschließend über das zentrale Dashboard bereitgestellt. Unterstützend ist für das Jahr 2025 die Benennung von Geschäftsfeld-Verantwortlichen für die Themen Ecodesign und LCA in Bearbeitung. Damit werden diese Themen weiter in die Verantwortungsstruktur des Konzerns integriert. Konzernweit festigen wir unsere Ansprüche und werden im Jahr 2025 die Ecodesign-Richtlinie überarbeiten und um konzernweite Circular-Economy- und Circular-Design-Aspekte erweitern. Über die Grenzen des Körber-Konzern hinaus werden wir im kommenden Jahr weitere Lieferanten in unsere LCA-Befragung integrieren, die für uns eine hohe strategische Relevanz haben bzw. ein hohes Einkaufsvolumen abdecken.

Zu den weiteren Maßnahmen gehören die Reduktion des Verbrauchs endlicher Ressourcen durch einen konsequenten Einsatz von Ecodesign und die Ausweitung gezielter Schulungsmaßnahmen. Ferner sind im kommenden Berichtsjahr der Einsatz einer konstruktionsnahen Softwarelösung zum Vergleich von Designvarianten sowie die Entwicklung einer konzernweit einheitlichen Materialvorzugsliste geplant, um Material- und Teilevielfalt zu reduzieren sowie die Wiederverwertbarkeit zu verbessern. Insbesondere die Nutzung von Holz als Werkstoff mit seinen Vorteilen eines geringeren CO₂e-Fußabdrucks und Gewichts soll evaluiert werden.

Neben der Reduzierung des Materialverbrauchs soll auch der Energieverbrauch in den Maschinen weiter reduziert werden. Dazu wird eine Empfehlungsliste bezüglich der Auswahl sparsamer Komponenten entwickelt. Zusätzlich wird als Standard in jeder Maschine eine Energiemessung implementiert, wodurch die Energieverbräuche kontinuierlich dokumentiert werden und für spätere Auswertungen verfügbar sind.

Weitere Maßnahmen betreffen die Optimierung der Lebensdauer von Produkten, Lösungen und Services. Im Berichtsjahr wurde in drei Geschäftsfeldern die Einführung von aktiven Rücknahmeprogrammen evaluiert. Im Jahr 2025 soll die Evaluierung fortgeführt werden. Aktuell werden bereits einzelne Maschinen nach einer individuellen Prüfung zurückgenommen. Zusätzlich werden Initiativen umgesetzt, die die Wiederverwendung von Komponenten aus Überbeständen für neue Aufträge, die Modernisierung von Kundenanlagen zur Steigerung von Leistung und Effizienz sowie die vorausschauende Wartung zur Optimierung von Instandhaltungsprozessen und zur Reduzierung des Ersatzmaterialeinsatzes umfassen. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist hierbei die gesamtheitliche Betrachtung des Lebenszyklus, die bereits in der Entwicklungs- und Designphase neuer Produkte, Lösungen und Services verankert wird, mithilfe von LCAs. Hierzu zählen insbesondere die Wahl der geeigneten Materialien und Fertigungsverfahren.

Für das Jahr 2025 ist die Entwicklung einer Empfehlungsliste mit bevorzugten und zu vermeidenden Fertigungstechnologien geplant. Mithilfe dieser Liste soll bereits in der Produktionsphase auf eine Optimierung der Lebensdauer hingewirkt werden. Maßnahmen während der Nutzungsphase sind für das kommende Berichtsjahr die Identifikation PFAS-haltiger Teile und Komponenten sowie die Evaluierung von Alternativen für deren Einsatz durch das CoE. Zur Optimierung der Produktlebensdauer zählt auch die Optimierung des Produktlebensendes. Diese Maßnahme inkludiert unter anderem Themen wie leichte Demontierbarkeit, geringe Materialvielfalt und die eindeutige Erkennbarkeit von Materialien. Die aufgezählten Maßnahmen sollen im Zusammenspiel dazu beitragen, die Lebensdauer unserer Produkte, Lösungen und Services durch optimierte Reparierbarkeit nachhaltig zu verlängern.

Der Körber-Konzern fokussiert sich zudem auf effiziente Ressourcennutzung und verfolgt das Ziel, Abfälle zu optimieren. Im Berichtsjahr wurde an ausgewählten produzierenden Standorten mit der systematischen Erhebung der Abfallströme begonnen. Außerdem wurden Workshops mit Abfallexperten durchgeführt, um Best Practices zu identifizieren und die Qualität der Datenerfassung zu verbessern. Die systematische Erhebung wird im kommenden Jahr weiter vertieft, um auf Grundlage der Auswertungen einen konkreten Zielpfad zur Abfallreduktion zu definieren und die Abfallströme über alle Standorte hinweg gemäß der Abfallhierarchie zuzuordnen. Im Körber-Geschäftsfeld Technologies wurde im Berichtsjahr der Einsatz sogenannter Pendelverpackungen evaluiert. Diese Verpackungslösung soll zukünftig für Transporte zwischen Hamburg und dem ungarischen Standort Pécs eingesetzt werden und einen signifikanten Beitrag zur Abfallreduzierung leisten. Für das Jahr 2025 sind die Beschaffung der Verpackungen sowie die Implementierung eines angepassten Prozesses geplant. Mit diesen Maßnahmen unterstreicht der Körber-Konzern sein Engagement für eine nachhaltige Abfallvermeidung.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Optimierung der Umweltbelastung. Dazu wurden Recyclingprogramme implementiert, um zu einer Verringerung des Abfallaufkommens an den Produktionsstandorten beizutragen. Im Jahr 2024 verfügten 75 Prozent der Produktionsstandorte über ein implementiertes Recyclingprogramm.¹ Für das Jahr 2025 ist die Fortführung der Recyclingprogramme geplant. Zudem schafft unser Einkauf durch die Beschaffung von Primärdaten weitere Transparenz in der Lieferkette, um gezielter Materialien zu beschaffen, die unter anderem die Umweltbelastung senken.

Metriken und Ziele

Die Optimierung des Ressourcenverbrauchs ist ein von Körber intensiv verfolgtes Ziel. Das Unterziel, die Reduktion der Nutzung endlicher Ressourcen, spezifiziert unseren Anspruch. Mithilfe von Ansätzen wie LCA, Value Engineering² und Ecodesign entwickeln wir konkrete Maßnahmen, die auf das gesamtheitliche Ziel einzahlen. Der Fokus liegt dabei auf dem Ressourcenzufluss, der durch eine Entwicklung nach Ecodesign-Vorgaben, durch Methoden der Kreislaufwirtschaft und die Einbindung von Rezyklaten minimiert werden soll.

Ziel: Optimierung des Ressourcenverbrauchs

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Reduktion der Nutzung endlicher Ressourcen.

- Einführung eines zentralen LCA-Dashboards zum Monitoring der LCA-Abdeckung der Geschäftsfelder und der LCA-Schulungen.
- Anfrage unserer Top-Lieferanten für eine LCA-Befragung.

- Durch das CoE gesammelte Ansätze für den Einsatz von Rezyklaten im Unternehmen teilen.
- Ausweitung der LCA-Befragung.

Das Ziel des Körber-Konzerns besteht darin, die Lebensdauer unserer Produkte, Lösungen und Services nachhaltig zu optimieren. Im Fokus steht dabei, hochwertige Maschinen und Anlagen möglichst lange im Wirtschaftskreislauf zu halten, um die eingesetzten Materialien effizient zu nutzen und die Ressourcenzu- und -abflüsse zu minimieren. Vor diesem Hintergrund haben wir zum Beispiel die Themenfelder vorausschauende Wartung und Reparierbarkeit als Hebel identifiziert und setzen entsprechende Maßnahmen konsequent um.

Ziel: Optimierung des Lebens unserer Produkte, Lösungen und Services

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

In Erarbeitung.

- Ausweitung der Evaluierung des Reparatur- und Rücknahmeservice innerhalb einzelner Geschäftsfelder.

- Fortführung der Ausweitung des Reparatur- und Rücknahmeservice innerhalb einzelner Geschäftsfelder.

Ebenfalls auf die Strategie im Bereich Kreislaufwirtschaft ausgerichtet ist das Ziel der Optimierung des Abfalls. Das Unterziel der Reduzierung des Abfalls zielt primär auf die Vermeidung und Verringerung von Abfall und sekundär auf die gezielte Optimierung des entstehenden Abfalls ab. Dabei planen wir, uns in den nächsten Jahren konsequent an der Abfallhierarchie auszurichten. Zu dieser zählen Vermeidung, Vorbereitung zur Wiederverwendung, Recycling, energetische Verwertung und als letzte Option die Beseitigung. Ebenfalls zu diesem Ziel zählt die Steigerung der Recyclingquote im gesamten Konzern.

Ziel: Optimierung des Abfalls

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Reduktion unseres Abfalls.

- Erhebung der Abfallströme an ausgewählten produzierenden Standorten.

- Ausweitung der Erhebung der Abfallströme an produzierenden Standorten.

Die Optimierung und Reduktion unserer Umweltbelastungen ist ein zentrales Ziel im Bereich der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft. Der Körber-Konzern verfolgt mit diesem Ziel den Anspruch, durch geeignete Maßnahmen die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu begrenzen und soweit möglich aktiv zu reduzieren. Dazu greifen unsere Geschäftsfelder auf individuelle und konzernweite Maßnahmen wie etwa die Implementierung von Recyclingprogrammen zurück.

Ziel: Optimierung der Umweltbelastung

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Reduktion unserer Umweltbelastung.

- 75 % unserer Produktionsstandorte verfügen über ein implementiertes Recyclingprogramm.

- Reduzierung des Papierverbrauchs.
- Verwendung von rezyklierten Materialien für Verpackungen, Transportkisten und Füllmaterialien.

- Identifikation PFAS-haltiger Komponenten und Evaluierung von geeigneten Alternativen durch das CoE.



¹ Im Jahr 2023 verfügten 81 Prozent über ein Recyclingprogramm, die Reduktion resultiert aus dem Verkauf des Körber-Geschäftsfelds Tissue im Geschäftsjahr 2023.

² Value Engineering ist eine strukturierte Methode zur Entwicklung von Innovationen, die den Nutzen für Kunden maximiert und gleichzeitig Kosten und Ressourceneinsatz minimiert.



Die Ecodesign-Richtlinie verfolgt das Ziel des ‚Design for Circularity‘, indem sie Vorgaben für Produkte und Verpackungen definiert, die eine einfache Demontage sowie Recyclingfähigkeit gewährleisten.



Ressourcen- und -abfluss

Körber als produzierender Industriekonzern ist bei der Herstellung seiner Produkte auf den Einkauf von Materialien, Halbfabrikaten und Zwischenprodukten angewiesen. Im Berichtsjahr sind das vor allem verarbeiteter Stahl, Maschinenkomponenten sowie Metalle und Kunststoffe. Zudem bezieht das Körber-Geschäftsfeld Technologies größere Mengen elektrischer Equipments, während das Körber-Geschäftsfeld Pharma zusätzlich viel Papier und Papierprodukte benötigt. Darüber hinaus zählen chemische Erzeugnisse, Verpackungsmaterialien und Wasser zu den wesentlichen eingekauften Gütern. Kritische Materialien spielen dabei insgesamt keine wesentliche Rolle.

Der effizienteste Weg, natürliche Ressourcen zu schonen, liegt in einem minimalen Ressourceneinsatz von Anfang an. Hierfür setzt Körber systematisch auf Value Engineering. Dieser Ansatz wird bei Komponenten und kompletten Produkten angewendet, wodurch weniger Material verbraucht und eine materialeffizientere Gestaltung ermöglicht wird. Zudem wird die Transparenz in Bezug auf die verwendeten Materialien und ihre Herkunft erhöht. Außerdem verhindert dieser Ansatz die Entwicklung unnötiger Produkteigenschaften.

Ergänzend dazu trägt Ecodesign zur weiteren Reduzierung von Umweltbelastungen bei, etwa durch einen optimierten Ressourceneinsatz und eine verlängerte Produktlebensdauer. Die Ecodesign-Richtlinie verfolgt unter anderem das Ziel des ‚Design for Circularity‘, indem sie Vorgaben für Produkte und Verpackungen definiert, die eine einfache Demontage sowie Recyclingfähigkeit gewährleisten. So wird ausschließlich das notwendige Material verwendet, um die angestrebten Funktionen effizient umzusetzen. Durch die konsequente Anwendung der Richtlinie bei Ecodesign-Projekten wird die Lebensdauer von Materialien und Maschinen weiter optimiert.

Hieraus ergeben sich Chancen wie die engere Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten zur gemeinsamen Erreichung der jeweiligen Reduktionsziele durch die Materialverwendung und die Verbesserung der Materialharmonisierung zur einfacheren Beschaffung. Die Risiken umfassen die begrenzte Verfügbarkeit von Materialalternativen, die dynamische Kostentwicklung und die zunehmenden Kosten der eingekauften Waren aus Nicht-EU-Ländern.

Die Berechnung der Ressourcenzuflüsse erfolgt im Rahmen des LCA auf Basis von Stücklistenwerten und wird auf Teileebene berechnet. Bei eingekauften Komponenten von Lieferanten erhalten wir teilweise konkrete Werte. Den Großteil der Angaben berechnen wir derzeit noch auf Basis des Herstellungsverfahrens in Kombination mit dem Material oder ausgabenbasiert auf Warengruppenebene.

Aus strategischer Sicht ist es für uns besonders relevant, unsere qualitativ hochwertigen Maschinen und Anlagen im Kreislauf zu halten. In unseren Maschinen und Anlagen wird qualitativ hochwertiges Material mit guten physikalischen Eigenschaften verwendet, z. B. Zerspanbarkeit, Festigkeit und Langlebigkeit. Die hohe Materialqualität und die Verwendung schreibt jedes Unternehmen durch Werksnormen und Verwendungsleitfäden vor und diese sind Bestandteil der Fertigungsaufträge für Dienstleister und Zulieferer.

Werkstoffe, Handelsnamen und Zustände sind jeweils bindend zu verwenden, wenn diese in der Zeichnung und Stückliste gefordert sind. Weitere zulässige Handelsnamen müssen freigegeben werden. Auch vor diesem Hintergrund haben wir unsere Maschinen und Anlagen auf Langlebigkeit und Zuverlässigkeit ausgelegt. Die sortenreine Trennung und Sammlung der Materialien unterstützen wir durch Beschreibung der verwendeten Materialien sowie deren farbliche Erscheinung in der Betriebsanleitung. Damit wollen wir eine einfache Wiederverwendung und den Werterhalt der Materialien erreichen. Unsere Konzepte für vorbeugende und vorausschauende Wartung tragen ebenfalls zu einer langen Lebensdauer bei.

Beim Thema Kreislaufwirtschaft liegt unser Fokus auf den physischen Produkten aller unserer produzierenden Geschäftsfelder, da der Hebel dort größer ist als bei Lösungen und Services. Schon jetzt verfügen unsere Maschinen und Anlagen über eine hohe Lebensdauer von durchschnittlich 15–25 Jahren.¹ Durch den Einsatz von Edelstahl, Aluminium und Stahl sowie Kunststoffen mit hoher Beständigkeit gegenüber mechanischer Beanspruchung und Reinigungsmitteln wird eine hohe Materialqualität und Langlebigkeit sichergestellt. Die Konstruktion ist auf eine langfristige Nutzung unter hoher Belastung ausgelegt, während gleichzeitig auf Rezyklierbarkeit und ressourcenschonende Materialwahl geachtet wird. Um die Material- und Ressourceneffizienz weiter zu verbessern, bieten wir unseren Kunden in den Körber-Geschäftsfeldern Pharma, Supply Chain und Technologies Rücknahmeprogramme an.

Der Körber-Konzern legt Informationen zur Reparaturfähigkeit seiner Produkte für Kunden offen. Im Reparaturshop des Geschäftsfelds Supply Chain können Teile aufgearbeitet werden. Außerdem werden Maschinen und Software einem Upgrade unterzogen, sodass sie länger in den Prozessen unserer Kunden nutzbar sind. Neben unseren physischen Reparaturangeboten tragen unser Remote Support und permanent verfügbare Services dazu bei, Verschwendung durch Maschinenstillstände und Produktionsausfälle zu vermeiden. Zusätzlich wird hierdurch die Lebensdauer unserer Produkte verlängert und damit der Materialabfluss so gering wie möglich gehalten. Auch im Geschäftsfeld Technologies setzen wir auf Reparatur und im Bereich von Baugruppen auf Wiederaufarbeitung bis hin zur kompletten Überholung. Wenn sich Komponenten nicht mehr aufbereiten lassen, führen wir sie dem Recycling zu.

Nicht nur zum Ende der Produktlebensdauer sind wir auf Werterhalt bedacht, auch in unseren internen Prozessen achten wir auf sparsamen Umgang mit Ressourcen sowie die Minimierung von Abfällen. Im Berichtsjahr fielen insgesamt 15.027 Tonnen Abfall (36 Prozent mehr als im Vorjahr) an, wovon 698 Tonnen der Kategorie gefährlicher Abfall zugeordnet werden.² Abfall, der nicht vermieden werden kann, wird ordnungsgemäß entsorgt.

¹ Durchschnittswerte, basierend auf den Schätzungen der Geschäftsfelder.

² Die Zunahme des Abfallaufkommens (trotz des Verkaufs des Körber-Geschäftsfelds Tissue) ergibt sich vor allem durch den Zukauf des Standortes Camden (USA) im Geschäftsfeld Pharma.

Soziales

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

Unsere weltweit rund 13.000 Mitarbeiter sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Für sie schaffen wir eine sichere Arbeitsumgebung und pflegen ein respektvolles Miteinander.

[Seite 37](#)

Interner Dialog

Wir sind davon überzeugt, dass wir durch einen wertschätzenden und kontinuierlichen Austausch die Arbeitswelt bei Körber gemeinsam am besten gestalten können.

[Seite 41](#)

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Als Körber-Konzern respektieren wir Menschenrechte und halten diese in unserer eigenen Organisation und in unserer Lieferkette ein.

[Seite 43](#)

Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist bei Körber integraler Bestandteil nachhaltigen Unternehmertums.

[Seite 46](#)

Fairer und attraktiver Arbeitgeber
 Interner Dialog
 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
 Gesellschaftliches Engagement

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

Wir wollen die erste Wahl für alle sein, die heute und in Zukunft bei uns arbeiten.

Unsere weltweit rund 13.000 Mitarbeiter¹ sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Für sie schaffen wir eine sichere Arbeitsumgebung und pflegen ein respektvolles Miteinander. Dafür setzen wir den Schwerpunkt auf vier Themen:

- Arbeitsbedingungen.
- Gesundheit und Sicherheit.
- Respektvolles Miteinander.
- Karrieremanagement und Weiterbildung.

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Geografische Verteilung der Beschäftigten ¹

| Einheit | | 2024 | | | |
|---------------------------------|---------------------|--------------|--------------|-----------|---------------|
| | | Weiblich | Männlich | Sonstige | Gesamt |
| Deutschland | Personenzahl | 1.257 | 3.999 | 0 | 5.256 |
| Restliche Welt | Personenzahl | 1.018 | 4.053 | 29 | 5.100 |
| Anzahl der Beschäftigten | Personenzahl | 2.275 | 8.052 | 29 | 10.356 |

Informationen über Beschäftigte nach Vertragsart und Geschlecht

| Einheit | | 2024 | | | |
|------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|---------------|
| | | Weiblich | Männlich | Sonstige | Gesamt |
| Zahl der Beschäftigten | Personenzahl | 2.275 | 8.052 | 29 | 10.356 |
| Zahl der dauerhaft Beschäftigten | Personenzahl | 2.121 | 7.620 | 29 | 9.770 |
| Zahl der befristeten Beschäftigten | Personenzahl | 154 | 432 | 0 | 586 |
| Zahl der Vollzeitbeschäftigten | Personenzahl | 1.839 | 7.789 | 29 | 9.657 |
| Zahl der Teilzeitbeschäftigten | Personenzahl | 436 | 263 | 0 | 699 |

Governance

Bei Körber ist Stephan Seifert, Vorsitzender des Vorstands der Körber AG, auf höchster Ebene für die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, respektvolles Miteinander, Menschenrechte sowie Karrieremanagement und Weiterbildung verantwortlich. Für das Thema Gesundheit und Sicherheit ist Erich Hoch, Mitglied des Vorstands der Körber AG, zuständig. Weitere Informationen zur operativen Steuerung der Themen finden sich in den Abschnitten → **Governance, Körber-Nachhaltigkeitsinitiative und Kernteam für Nachhaltigkeit.**

Arbeitsbedingungen

Zu einem positiven Arbeitsverhältnis und einer guten Arbeitsatmosphäre tragen unterschiedliche Faktoren bei. Unter anderem sind dies flexibles und mobiles Arbeiten, die Förderung der Körber-Kultur durch den ‚Kulturkompass‘ und verschiedene Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeiter.

→ **Fairer und attraktiver Arbeitgeber, Respektvolles Miteinander und Karrieremanagement und Weiterbildung**

Unser Engagement

Als globales Unternehmen mit Mitarbeitern aus verschiedenen Kulturen und mit unterschiedlichem Hintergrund bieten wir Flexibilität und Mobilität je nach Arbeitsanforderungen und Kundenwünschen.

Wir nutzen digitale Optionen zur virtuellen Zusammenarbeit, um flexiblere Arbeitszeiten im Vergleich zu vor der Coronapandemie sowie umweltfreundlichere Arbeitsabläufe zu fördern. Indem wir das Angebot von Fernarbeitsmodellen seit 2021 ausgebaut und aufrechterhalten haben, 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, mit denen sich die Personalverantwortlichen im gesamten Konzern monatlich befassen.

Metriken² und Ziele

Ziel: Mobiles Arbeiten ermöglichen

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Neu: Beibehaltung unseres konzernweiten Angebots und der Schulungen zu Fernarbeitsmodellen sowie Schulung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter. Wir passen unsere mobile Arbeitsrate kontinuierlich an die Erfordernisse unserer Geschäftsfelder an.³

• Wir bieten weiterhin Flexibilität in Bezug auf Fernarbeitsmodelle – je nach Arbeitsanforderungen und Kundenbedürfnissen.

• Fortsetzung unserer Angebote von Fernarbeitsmodellen, z. B. auch durch Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter zum Thema Fernarbeit und hybride Arbeitsformen.

Gesundheit und Sicherheit

Die physische und psychische Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Wir sehen 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.

Die Bekenntnis von Körber zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter ist auch in der ‚Grundsatzklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘ dokumentiert. → **Unternehmensethik, ‚Grundsatzklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘** Darüber hinaus ist festgelegt, dass Mitarbeiter von Körber regelmäßig an lokalen Schulungen teilnehmen, die den Arbeitsrichtlinien entsprechen und von den Sicherheitsbeauftragten der Unternehmen des Körber-Konzerns unterstützt werden. Die Erklärung ist öffentlich zugänglich und damit für die potenziell betroffenen Stakeholder einsehbar.

¹ Die Gesamtmitarbeiterzahl beinhaltet konsolidierte und nicht konsolidierte Gesellschaften des Finanzberichts. Die Systemgrenzen der Tabelle ‚Geografische Verteilung der Beschäftigten‘ weichen unter anderem aufgrund der Exklusion des Körber-Geschäftsbereichs Supply Chain Software der Business Area Supply Chain davon ab. Für weitere Details siehe → **Methodologie, Berechnungsmethode zur Ermittlung der Gesamtmitarbeiter.**

² Die Formulierung ‚Metriken und Ziele‘ wird in Anlehnung an die ESRS-Berichterstattungsbereiche in jedem Kapitel einheitlich verwendet. Für das Kapitel ‚Arbeitsbedingungen‘ sind aktuell keine Metriken definiert worden.

³ Wir haben das Unterziel überarbeitet, nachdem wir seine Anwendbarkeit auf unsere globalen Aktivitäten neu bewertet haben, um die unterschiedlichen Arbeitsweisen in unseren Geschäftsfeldern wie auch die Anforderungen unserer Kunden zu berücksichtigen.

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

Interner Dialog

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Gesellschaftliches Engagement

Unser Engagement**Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen**

Monatlich werden vier Kennzahlen (KPIs) über ein internes Gesundheits- und Sicherheits-Dashboard berichtet: Gesundheitsindex, Unfälle und Beinaheunfälle sowie Sicherheitsaudits.

Um Unfälle zu vermeiden, sorgen Fachkräfte für Arbeitssicherheit an den 24 Körber-Produktionsstandorten dafür, dass Gesetze, Richtlinien und Regeln zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz vermittelt und von uns als Unternehmen ebenso wie von den einzelnen Mitarbeitern eingehalten werden. Darüber hinaus haben 83 Prozent unserer Produktionsstandorte Arbeitsschutz- und Sicherheitskomitees eingerichtet.

Im Jahr 2025 planen wir, ein konzernweites Sicherheitshandbuch einzuführen, das präventives Verhalten sowie Prozessgestaltungen beschreibt und klare Verhaltensregeln sowie Instruktionen für ein sicheres und gesundes Arbeitsleben vorgibt. Ein Beispiel dafür sind regelmäßige Sicherheitsinspektionen oder Audits der Ausrüstung unserer Mitarbeiter.

Zudem haben wir im Jahr 2024 an 92 Prozent unserer Produktionsstandorte eine Risikobewertung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchgeführt. Um den gesetzlichen sowie tariflichen Vorgaben entsprechen zu können, werden auch diese dezentral an den einzelnen Standorten organisiert. An 25 Prozent unserer Produktionsstandorte haben wir bereits eine zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem (ISO 45001) implementiert. Zusätzlich planen wir, die Zertifizierung an weiteren Standorten einzuführen. Damit einhergehend wurde eine geschäftsfeldübergreifende Strategie für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001) von den Operations-Verantwortlichen der Geschäftsfelder genehmigt.

Da unsere Mitarbeiter weltweit im Einsatz sind, bieten wir ihnen die Dienstleistungen von International SOS an, die in 90 Ländern zur Verfügung stehen. Diese Dienste sind lokal organisiert und variieren im Umfang an den einzelnen Standorten, je nach Risikokategorie und gesetzlichen oder tariflichen Anforderungen. Für das Jahr 2025 planen wir zudem die Einführung eines Lebenslagen-Dienstleisters (Employee Assistance Services) in Deutschland, der Mitarbeitern bei persönlichen oder beruflichen Herausforderungen anonym Hilfe anbietet.

Im Jahr 2024 hat Körber wichtige Schritte zur Verbesserung der Arbeitssicherheitsmaßnahmen unternommen: Zum Beispiel haben wir in unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ einen neuen, konzernweit verantwortlichen Ansprechpartner für Gesundheit und Sicherheit benannt. Für das Jahr 2025 werden wir darüber hinaus pro Geschäftsfeld Verantwortliche („Spokespersons“) für Gesundheit und Sicherheit benennen. Diese Initiative, die vom Körber Campus Pécs geleitet wird, konzentriert sich auf die Überwachung von relevanten Leistungsindikatoren, den Austausch von Best Practices und die Anregung präventiver Lösungen an allen unseren Produktionsstandorten. Um die Sicherheitsstandards weiter zu erhöhen, haben wir geplant, im Jahr 2025 an allen Produktionsstandorten auf den Produktionsflächen eine Pflicht zum Tragen von Sicherheitsschuhen einzuführen. Diese Anforderung wird für alle Personen gelten, die diese Bereiche betreten.

Ebenfalls planen wir für 2025 die Genehmigung weiterer Einzelheiten unserer Strategie zur Förderung des Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins im gesamten Konzern. Darunter fallen die Definition einheitlicher KPIs und die Festlegung von standardisierten Kommunikationsprinzipien, um das Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit bei unseren Führungskräften und Mitarbeitern zu stärken.

Die positiven Auswirkungen unseres kontinuierlichen Engagements für die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter belegen mehrere Beispiele aus dem Berichtsjahr. So konnten sechs von acht Unternehmen aus dem Geschäftsbereich Paketlogistik im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain auf mehr als 500 unfallfreie Tage zurückblicken – das Maximum lag bei 832 in der Schweiz (Körber Supply Chain AG). In 2.447.820 geleisteten Arbeitsstunden gab es im Geschäftsbereich Paketlogistik drei meldepflichtige Unfälle ohne schwere Verletzungen. Ein weiteres Beispiel ist der Standort Richmond des Körber-Geschäftsfelds Technologies, der bis Ende 2024 über 1.000 unfallfreie Tage erreicht hat.

Weiterbildung Gesundheit und Sicherheit

Um sicherheitsbewusstes Verhalten zu fördern und Arbeitsunfälle zu vermeiden, schulen wir unsere Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu diesen Themen. Die Schulungen organisieren wir dezentral und entsprechend den gesetzlichen bzw. tariflichen Vorgaben an den einzelnen Standorten.

Auf dem Körber Campus Pécs wird zum Beispiel sichergestellt, dass jede Person, die unser Gelände betritt – ob Mitarbeiter, Besucher, Auftragnehmer oder Zulieferer – eine umfassende Sicherheitsschulung erhält. Dieser Eingangsprozess, der über das EHS¹-Zugangskontrollsystem des Campus Pécs am Personaleingang verwaltet wird, umfasst wichtige lokale Regeln, Anweisungen und Sicherheitsprotokolle, um sicherzustellen, dass jeder darauf vorbereitet ist, zu einem sicheren Arbeitsumfeld beizutragen.

Gesundheitsdienste und -leistungen

Unsere Corporate-Benefit-Plattform enthält Gesundheitsangebote, die Mitarbeiter freiwillig in Anspruch nehmen können. Im Berichtsjahr konnten die Mitarbeiter an vielen Körber-Standorten eine Reihe von Gesundheitsleistungen kostenlos nutzen, so z. B. auch am Körber Campus Pécs in Ungarn. Zu den Angeboten am Campus gehören ein komplexes Gesundheitsscreeningprogramm, Vorträge zu Themen aus dem Bereich Psychologie oder zu Migräne und chronischen Kopf- und Rückenschmerzen.

Metriken und Ziele**Ziel: Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter****Unterziele****Fortschritte 2024****Maßnahmen 2025****Implementierung einer weitreichenden Konzernregelung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter.**

- Einführung eines neuen Verantwortlichen für Arbeitsschutz im ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ für den Körber-Konzern.
- Abstimmung bezüglich der Umsetzung erster standardisierter Maßnahmen, z. B. Einführung einer Pflicht zum Tragen von Sicherheitsschuhen an allen Produktionsstandorten auf den Produktionsflächen im Jahr 2025.
- Genehmigung einer geschäftsfeldübergreifenden Strategie für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001) durch die Operations-Verantwortlichen der Geschäftsfelder.

- Einführung der ISO-45001-Zertifizierung an weiteren Standorten.
- Einführung eines Employee Assistance Service in Deutschland.
- Benennung von Verantwortlichen („Spokespersons“) für Gesundheit und Sicherheit pro Geschäftsfeld.
- Genehmigung weiterer Einzelheiten der Strategie zur Förderung des Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins im gesamten Konzern. Darunter:
 - Definition einheitlicher KPIs.
 - Festlegung von standardisierten Kommunikationsprinzipien, um das Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit bei unseren Führungskräften und Mitarbeitern zu stärken.

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

| | Einheit | 2024 |
|---|------------------------------------|------|
| Prozentsatz der Personen in der eigenen Belegschaft, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden. | Beschäftigte % | 23,5 |
| Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen. | Beschäftigte Anzahl Todesfälle | 0 |
| Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in der eigenen Belegschaft. | Beschäftigte Anzahl Arbeitsunfälle | 166 |

¹ EHS: Environmental, Health and Safety.

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

Interner Dialog

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Gesellschaftliches Engagement

Respektvolles Miteinander

Wir glauben an die Wirkung eines breit aufgestellten Unternehmens und an ein respektvolles Miteinander. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven arbeiten bei uns effektiv zusammen. Ein Beispiel dafür ist unser verpflichtendes E-Learning ‚Respektvolles Miteinander‘, in dem unsere Mitarbeiter in Zusammenarbeit in vielseitigen Teams geschult und befähigt werden (siehe: **Unser Engagement**).

Unsere Haltung dazu ist in unserer ‚Grundsatzerklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘ dokumentiert. Darin verpflichtet sich der Körber-Konzern zur Einhaltung aller in der Grundsatzklärung aufgeführten Leitlinien und Standards, z. B. der ‚Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte‘ der Vereinten Nationen oder der ‚Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte‘. Insbesondere fördern wir ein Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Vertrauen, Respekt und würdevollem Umgang zwischen allen Mitarbeitern geprägt ist.

Bei Körber sollen die Chancen für alle auch im Bewusstsein aller Mitarbeiter verankert werden. Dazu muss eine entsprechende Sensibilisierung auf allen Unternehmensebenen stattfinden. Eines unserer Führungsprinzipien lautet: ‚Wir fördern Vielfalt‘. Es bildet die Grundlage für alles, was wir im Sinne einer vielfältigen Unternehmenskultur tun. Eine entscheidende Aufgabe kommt dabei dem Personalwesen zu, das Mitarbeiter einstellt, entwickelt und sie angesichts dieses wichtigen transformativen Führungselements weiterbildet. Auch bei der Rekrutierung, Weiterbildung oder Förderung von Mitarbeitern ist das entscheidend.

Um sicherzustellen, dass das Thema ‚Respektvolles Miteinander‘ angemessen behandelt wird, hat der Körber-Konzern in jedem Land, in dem er vertreten ist, einen Verantwortlichen für die Sicherstellung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz benannt. In Deutschland liegt diese Verantwortung beim internen AGG (Allgemeines-Gleichbehandlungsgesetz)-Beauftragten. In anderen Ländern wird die Verantwortung häufig dem Personalverantwortlichen übertragen.

Unser Engagement

Unterstützende Angebote sind in diesem Bereich sehr vielfältig. So haben Mitarbeiter die Möglichkeit, am Mentoringprogramm ‚We Celebrate Diverse Perspectives‘ teilzunehmen, für das wir im Berichtsjahr zwei Klassen angeboten haben und mit dem wir den Austausch zwischen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen fördern.

Unser konzernweites E-Learning-Programm ‚Respektvolles Miteinander‘ leistet einen wichtigen Beitrag für ein wertschätzendes Arbeitsklima bei Körber. Die Schulung ist verpflichtend für alle Mitarbeiter, die in einem Land angestellt sind, in dem Deutsch oder Englisch die Landessprache ist, sowie für alle Mitarbeiter des Körber-Geschäftsfelds Pharma in Thailand und Indien. Im Berichtsjahr konnten wir bereits knapp 7.000 Mitarbeiter für diese Themen sensibilisieren und dazu schulen.

Ein weiteres Beispiel ist die neue, umfassende Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung des Konzerns und dem Konzernbetriebsrat, die im Jahr 2024 vereinbart wurde. Ebenso unsere aktuellen Bauprojekte. Bei der Gestaltung unserer Gebäude berücksichtigen wir die Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen oder Einschränkungen: Zum Beispiel wurden im Rahmen der Entwurfsplanung für ein neues Gebäude im Körber-Geschäftsfeld Technologies die Belange behinderter Mitarbeiter berücksichtigt und in enger Abstimmung mit dem Schwerbehindertenvertreter und seinem Gremium diskutiert. Dabei sollen Testumgebungen für diese Mitarbeiter geschaffen werden, in denen sie die neue Umgebung erleben können. Zudem planen wir Workshops, deren Ergebnisse in die Gestaltung der zukünftigen Flächen einfließen werden.

Die Ausbildung zu ‚Culture Coaches‘ – lokale Multiplikatoren für die Stärkung unserer Kultur von Vertrauen und Zusammenarbeit – ist im Jahr 2024 erfolgreich gestartet. Diese ‚Culture Coaches‘ treiben proaktiv die Kulturstärkung in Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholder-Gruppen aus HR, Kommunikation und Führung voran. In einem siebenmonatigen Training und der weiteren Begleitung durch das Kulturteam wurden 19 internationale ‚Culture Coaches‘ aus allen Geschäftsfeldern ausgebildet. Diese erste Gruppe arbeitet eng zusammen und schafft gemeinsam Kulturstandards in der Kommunikation und Einbindung der lokalen Mitarbeiter. Mit der ‚Culture Coach Academy‘ konnten wir bereits im Jahr 2024 an unseren Standorten in Nordamerika, Portugal, Deutschland, Spanien, Ungarn, Malaysia, Indien, Thailand und China lokale Multiplikatoren ausbilden und begleiten, um die Kultur von Vertrauen und Zusammenarbeit bei Körber zu stärken. Im Jahr 2025 werden weitere 40 ‚Culture Coaches‘ ausgebildet und bei der Integration unseres Kulturkerns ‚Vertrauen und Zusammenarbeit‘ in die lokalen Prozesse und Aktivitäten begleitet.

Wir haben uns außerdem das Ziel gesetzt, durch die Einführung des ‚Kulturkompasses‘ die Körber-Kultur aktiv zu gestalten und zu fördern. Der ‚Kulturkompass‘ soll als interaktives Angebot Mitarbeiter dabei unterstützen, die Bedeutung von Kultur und den formulierten Werten besser zu verstehen und sie in ihre Arbeitsbeziehungen einzubeziehen. Wir haben über alle verfügbaren internen Kanäle zum Thema ‚Kulturkompass‘ kommuniziert und unsere Mitarbeiter im Umgang mit dem Tool geschult.

Metriken und Ziele

Ziel: Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Steigerung der Chancengerechtigkeit.

- Fortführung des Mentoringprogramms ‚We Celebrate Diverse Perspectives‘ und Ausweitung des Programms auf Asien.

- Schulung von knapp 7.000 Mitarbeitern zur Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligung und Belästigung (‚Respektvolles Miteinander‘).

- Einführung einer neuen ‚Culture Coach Academy‘, die in den nächsten Jahren lokale ‚Culture Coaches‘ ausbilden soll.

- Aktive Gestaltung der Unternehmenskultur durch Förderung des ‚Kulturkompasses‘ über verschiedene Kanäle und durch Schulungen.

Neu: Erreichung des gleichen Frauenanteils in der Führungsebene wie in der Gesamtbelegschaft von Körber.

- Ausbildung und Förderung von Frauen im gesamten Körber-Konzern.

- Überproportionale Vertretung von Minderheitengruppen, wie z. B. von Frauen, in unseren Entwicklungsprogrammen.

- Durchführung von ‚Antidiskriminierungs- und AGG-Trainings‘ (‚Respektvolles Miteinander‘) bei der Personalsuche, mit Geschäftspartnern und Topmanagern.

- Ausweitung des Mentoringprogramms ‚We Celebrate Diverse Perspectives‘ auf weitere Regionen.

- Intensivierung der Initiative ‚Culture Coach Academy‘.

- Bis 2025 werden weitere 40 ‚Culture Coaches‘ ausgebildet und dabei unterstützt, unseren kulturellen Schwerpunkt ‚Vertrauen und Zusammenarbeit‘ in lokale Prozesse und Aktivitäten zu integrieren.

- Weiterführung der Aktivitäten aus dem Jahr 2024.

Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene (Topmanagement)¹ als Anzahl und in %

| | Einheit | 2024 |
|------------------------|--------------|--------|
| Weiblich | Personenzahl | 8 |
| | % | 11,1 % |
| Männlich | Personenzahl | 64 |
| | % | 88,9 % |
| Sonstige | Personenzahl | 0 |
| | % | 0 % |
| Anzahl der Mitarbeiter | Personenzahl | 72 |
| | % | 100 % |

Verteilung von Alter der Mitarbeiter als Anzahl und in %

| | Einheit | 2024 |
|---|--------------|--------|
| | | Gesamt |
| Verteilung der Beschäftigten unter 30 Jahren | Personenzahl | 1.715 |
| | % | 16,6 % |
| Verteilung der Beschäftigten im Alter zwischen 30 und 50 Jahren | Personenzahl | 5.730 |
| | % | 55,3 % |
| Verteilung der Beschäftigten über 50 Jahre | Personenzahl | 2.911 |
| | % | 28,1 % |
| Anzahl der Mitarbeiter | Personenzahl | 10.356 |
| | % | 100 % |

Karrieremanagement und Weiterbildung

Wir wollen Mitarbeiter von Beginn an, während ihrer gesamten Laufbahn und über alle Karrierephasen hinweg in die Möglichkeiten der Weiterentwicklung einbeziehen. Ob Datensicherheit, Nachhaltigkeit oder Karriereentwicklung bei Körber – wir möchten unsere Mitarbeiter stets transparent über unsere Aktivitäten und ihre Möglichkeiten informieren. Alle konzernweiten Programme für Führungskräfte orientieren sich an der Körber-Strategie, den Führungsgrundsätzen und auch unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘. Unsere Führungsprinzipien sind konzernweit ausgerollt und werden in Führungskräfteweiterbildungen trainiert.

Unser Engagement

Nachdem wir im Jahr 2022 ein neues Lernmanagementsystem eingeführt haben, erweitern wir das Weiterbildungsangebot konsequent, um eine Lernkultur in der Organisation fest zu verankern. Alle Mitarbeiter müssen an einer Pflichtschulung zu respektvollem Miteinander teilnehmen, die auch in der Weiterbildung der HR-Führungskräfte integriert ist. Darüber hinaus haben wir diese Themen zu einem wichtigen Bestandteil unserer umfassenderen kulturellen Initiativen gemacht, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter und Führungskräfte sich nach unseren Werten und Standards richten.

Für alle angehenden und erfahrenen Führungskräfte bieten wir darüber hinaus ein rund sechsmonatiges Führungskräfte-Training an.

Deutschlandweit haben wir einen einheitlichen Coachingprozess geschaffen, über den sich Mitarbeiter auf dem HR-Portal informieren können. Entsprechend den Ergebnissen des Körber-Kulturprojekts wurde das Entwicklungstraining für Führungskräfte bereits erweitert, indem beispielsweise den Aspekten Vertrauen und psychologische Sicherheit noch mehr Platz in Trainings eingeräumt wird.

Für einen besseren Überblick über Karrierewege, Möglichkeiten und erforderliche Kompetenzen haben wir unseren freiwilligen Talentmanagementprozess ‚Global Potential and Succession Management‘ (GPS) überarbeitet und bauen ihn 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 GPS-Zyklus einen wesentlichen Bestandteil unserer Personalstrategie darstellt, ist die Teilnahme an diesem mehrtägigen Führungskräfteentwicklungsprozess eine zentrale Messgröße. Im Berichtsjahr war es unser Ziel, eine Teilnahme von mindestens 90 Prozent der Führungskräfte an diesem für uns wichtigen Prozess zu gewährleisten. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr mit einer hohen Beteiligung von 99 Prozent erreicht. Um die hohe Teilnahmequote aufrechtzuerhalten, arbeiten wir kontinuierlich daran, das Training zu verbessern und darüber zu berichten.

Im Berichtsjahr wurde ebenfalls ein Kompetenztraining für Führungskräfte eingeführt, das unsere Führungskräfte in der Anwendung des Körber-Kompetenzmodells schulen soll.



Metriken und Ziele

Ziel: Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Erreicht: Jährlich schließen 90 % der am weltweiten Talentmanagementprozess GPS teilnehmenden Führungskräfte und Inhaber von Schlüsselpositionen diesen erfolgreich ab.

• Konzernweit haben 99 % aller am weltweiten und freiwilligen Talentmanagementprozess GPS teilnehmenden Führungskräfte und Inhaber von Schlüsselpositionen diesen Prozess erfolgreich abgeschlossen.

• Konstante Verbesserung der Schulungen und Informationsangebote für Manager, HR Business Partner und GPS-Teilnehmer.

• Fortführung unseres Managertrainings.

• Jährliche Überprüfung der Inanspruchnahme unseres Weiterbildungsprogramms.

Das definierte Zielniveau, das erreicht werden soll, beträgt 90 Prozent. Es gilt für Führungskräfte, die im Körber-eigenen Betrieb beschäftigt sind.

Im Berichtsjahr 2024 haben unsere Mitarbeiter durchschnittlich knapp fünf Weiterbildungsstunden absolviert.

¹ Die unternehmensspezifische Definition des Begriffs Topmanagement ist in SAP SuccessFactors definiert: Die Managementlevel Vorstand, Geschäftsfeldleitung und General Management gelten als oberste Führungskraft (OFK) oder Topmanagement.

Interner Dialog

Menschen machen Körber. Darum setzen wir auf einen aktiven Dialog und einen vertrauensvollen Austausch zwischen Arbeitgeber, unseren Mitarbeitern und ihren Vertretungen im Konzern.

Wir setzen auf ein transparentes und offenes Arbeitsklima. Dazu tragen eine gute Kommunikation in allen Arten von Verhandlungen und Konsultationen sowie der Informationsaustausch zwischen dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmervertretungen und den Mitarbeitern bei. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch einen wertschätzenden und kontinuierlichen Austausch die Arbeitswelt bei Körber gemeinsam am besten gestalten können.

Maßnahmen und Mittel

Austauschformate

Zur Förderung dieses kontinuierlichen Austausches mit unseren Mitarbeitern haben wir verschiedene Formate aufgesetzt, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter stets informiert sind und die Möglichkeit haben, sich einzubringen. Zum Beispiel haben wir seit dem Jahr 2023 einen quartalsweisen CEO-Talk als Townhall-Meeting etabliert sowie lokale All-Hands-Treffen initiiert.

Im Intranet teilen wir interne und externe Neuigkeiten und bieten die Möglichkeit, über Kommentare mit qualifizierten Ansprechpartnern zu kommunizieren. Das gilt sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäftsfeldebene. In jedem Land gibt es unterschiedliche Formate, die sich nach lokalen Vorschriften und Praktiken richten.

Auch sonst setzen wir auf größtmögliche Transparenz: Wir informieren die Geschäftsfeld- und lokalen Wirtschaftsausschüsse sowie die Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen oder aus vertrauensbildenden Gründen gemäß der Körber-Kultur frühestmöglich. Die Mitteilungspflichten unterliegen in tarifgebundenen Unternehmen den Regelungen der angewandten Tarifverträge.

Der Grad der Beteiligung der Mitarbeiter hängt von der Rechtslage in jedem Land ab, abhängig davon, ob ein Thema oder eine Tätigkeit in den Zuständigkeitsbereich des örtlichen Geschäftsführers, des Betriebsrats oder der Gewerkschaft fällt. So finden beispielsweise Tarifverhandlungen auf lokaler Ebene statt. Übergreifende relevante Aktivitäten werden dem HR Council von den Head of Human Resources (HR) vorgelegt.

Auch die Häufigkeit des Engagements ist von Land zu Land unterschiedlich und spiegelt die lokalen Praktiken und Bedürfnisse wider: Der Konzernbetriebsrat und der Vorstand stehen im Rahmen des Konzernbetriebsausschusses in regelmäßigem Dialog. Die Sitzung des Europäischen Betriebsrats findet jährlich statt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Treffen mit

der Konzernjugend- und -auszubildendenvertretung und der Konzernschwerbehindertenvertretung, um sicherzustellen, dass ihre Interessen einbezogen werden.

Die operative Verantwortung dafür, dass der Austausch mit unseren Mitarbeitern stattfindet und die Ergebnisse des Austausches in den Aktivitäten des Körber-Konzerns berücksichtigt werden, liegt bei den jeweiligen Geschäftsführern. Sie werden von den zuständigen Head of HR unterstützt, die dafür sorgen, dass diese Initiativen wirksam umgesetzt werden.

Beteiligung unserer Mitarbeiter

Beteiligung ist für uns ein wichtiger Aspekt des Dialogs. Gemeinsam mit Experten aus allen Bereichen stellen wir den mitbestimmten Organisationen wichtiges Fachwissen zur Verfügung und unterstützen sie im Rahmen der Mitwirkung und Mitbestimmung. Wir pflegen den Dialog mit allen Mitarbeitervertretungen, um sicherzustellen, dass die Interessen unserer Mitarbeiter in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Mitbestimmungsgremien, wie der Europäische Betriebsrat und der Konzernbetriebsrat (Deutschland), dienen als Bindeglied zwischen unseren Mitarbeitern und der Unternehmensleitung und bieten gleichzeitig eine Plattform für die Mitarbeiter, um ihre Interessen und Bedürfnisse miteinzubringen. Im November 2024 wurde mit dem Abschluss einer Vereinbarung mit dem Europäischen Betriebsrat nach § 18 des Europäische Betriebsräte-Gesetzes (EBRG) zur Förderung der Mitbestimmungsrechte auf internationaler Ebene ein wichtiger Meilenstein erreicht. Diese Vereinbarung stärkt den Dialog und die Einbeziehung der Mitarbeiter im Körber-Konzern weiter.

Körber bezieht verschiedene Gruppen innerhalb der Belegschaft, wie z. B. Auszubildende und Menschen mit Behinderungen, ein, um Themen wie Nachhaltigkeit und Menschenrechte zu diskutieren. Menschen mit Behinderungen sind von der Schwerbehindertenvertretung des Konzerns repräsentiert. Auszubildende vertritt die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Konzern, die ihre Vertreter regelmäßig wählt. Auch im Aufsichtsrat der Körber AG sind Arbeitnehmervertreter und die Gewerkschaft vertreten.

Darüber hinaus stellt die Head of Sustainability des Körber-Konzerns, Michaela Thiel, Nachhaltigkeitsthemen vor Vertretern des Betriebsrats vor und zeigt damit, dass Körber Nachhaltigkeit in seine Strategien zur Einbindung der Mitarbeiter einbezieht.

Körber stellt Ressourcen, einschließlich finanzieller und personeller Ressourcen, für das Engagement mit seinen Mitarbeitern zur Verfügung. Zum Beispiel übernimmt Körber die gesetzlichen und teilweise übergesetzlichen Kosten für Schulungen und Treffen von Arbeitnehmervertretern (z. B. der Schwerbehindertenvertretung des Konzerns oder des Konzernbetriebsrats). Darüber hinaus gibt es spezielle Stellen, die eine vertrauensvolle und effektive Mitbestimmung ermöglichen sollen, unter anderem durch Labour Relations Manager.

Verantwortungsvolles Handeln und Bekennung zu Menschenrechten

Der Körber-Konzern bekennt sich in all seinen Aktivitäten zu seiner Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte. Zusätzlich setzen wir uns für die Wahrung und Stärkung der Menschenrechte bei unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern ein. Unser Bekenntnis gilt für alle Standorte und Gesellschaften des Körber-Konzerns weltweit. Dabei beziehen wir uns auf die Prinzipien der nachfolgend aufgeführten internationalen Leitlinien und Standards: ‚Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen‘, ‚Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte‘, ‚Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation‘ (ILO), ‚Trilaterale Grundsatzerklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen‘, ‚Zehn Prinzipien des UN Global Compact. Der Körber-Konzern erwartet von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern die Wahrung und aktive Stärkung der Menschenrechte in Übereinstimmung mit diesen Leitlinien und Standards.

Wir haben verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte in den jeweiligen Konzernrichtlinien verankert und für alle Mitarbeiter über das konzernweite Intranet zugänglich gemacht. Hierzu gehört zum Beispiel der ‚Konzernrichtlinie Verhaltenskodex‘ (Code of Conduct) und die ‚Grundsatz-erklärung zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘. Mit Managementsystemen für unser Risikomanagement, unser Umwelt- und Energiemanagement und den Arbeitsschutz wollen wir verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln im gesamten Körber-Konzern sicherstellen.

Um die Achtung der Menschenrechte und Umweltauflagen in den Lieferketten und unserer eigenen Organisation zu prüfen, haben wir im Jahr 2022 die Software IntegrityNext eingeführt. Wir nutzen IntegrityNext, um die Nachhaltigkeits- und Compliance-Praktiken unserer Lieferanten sowie unserer eigenen Betriebe zu überwachen und den gesetzlichen Anforderungen, z. B. im Rahmen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, zu entsprechen.

Im Hinblick auf Menschenrechte umfasst der IntegrityNext-Fragebogen die Kategorien ‚Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung‘, ‚Umweltschutz‘, ‚Menschen- und Arbeitsrechte‘ sowie ‚Arbeitssicherheit‘. Ein Ampelsystem ermöglicht das Erkennen von Abweichungen und das entsprechende Gegensteuern. Die Fragebögen haben wir an ausgewählte Standorte und dort an die verantwortlichen Geschäftsführer gesendet. Dazu gehören Standorte in Hochrisikoländern (mit mehr als 100 Beschäftigten und einem ITUC-Rating¹ von vier oder fünf), darunter auch die Standorte unserer Softwareunternehmen. Die Fragebögen werden ebenfalls an Lieferanten versandt. → [Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

Schließlich ermöglicht unser Meldeformular Mitarbeitern und Dritten, anonym Bedenken in Bezug auf die Menschenrechte oder potenziell nachteilige Situationen zu melden (siehe: **Kanäle zur Äußerung von Bedenken**).

¹ ITUC (International Trade Union Confederation) Global Rights Index.

Fairer und attraktiver Arbeitgeber
[Interner Dialog](#)
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Gesellschaftliches Engagement

Kanäle zur Äußerung von Bedenken

Die Körber AG und ihre Einzelunternehmen legen Wert auf eine offene und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Unternehmenskultur und ermutigen jeden Mitarbeiter, sich bei möglichen Compliance- oder Menschenrechtsrisiken an seine üblichen Ansprechpartner im Unternehmen, insbesondere Vorgesetzte oder die lokale Geschäftsführung, oder aber an die verantwortlichen Compliance Officer zu wenden. Entsprechendes gilt für unsere Geschäftspartner und alle weiteren Personen, die auf mutmaßliche Compliance-Verstöße hinweisen möchten.

Mithilfe des Meldeformulars auf der Körber-Website können alle genannten Personengruppen konkrete Hinweise auf schwerwiegende Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Körber AG in den Bereichen Menschenrechtsverletzungen, Korruption, Verhalten im Wettbewerb und Schutz des Unternehmensvermögens geben und haben die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Die Angabe ihres Namens oder weiterer Kontaktdaten erfolgt freiwillig. Das ausgefüllte Meldeformular wird in eine E-Mail umgewandelt, die von dieser Website an den Head of Legal & Compliance Office der Körber AG versandt wird. Anschließend werden die Informationen auf diesem Server gelöscht. Die Körber AG erlangt als Betreiberin der Website nur Kenntnis vom Namen des Internetproviders, der IP-Adresse und dem Zeitpunkt des Zugriffs auf diese Website.

Geht eine Menschenrechtsbeschwerde über den Meldekanal ein, leitet sie der Head of Legal & Compliance Officer der Körber AG an den zuständigen HR-Ansprechpartner des jeweiligen Geschäftsbereichs weiter. Gleichzeitig erhält die Menschenrechtsbeauftragte des Körber-Konzerns eine Kopie. Der HR-Ansprechpartner ist mit der Klärung des Anliegens, der Dokumentation und der Setzung gegebenenfalls erforderlicher Maßnahmen betraut. Die Bearbeitung wird verfolgt, bis eine abschließende Klärung erreicht ist.

Um auf das Meldeformular hinzuweisen, haben wir auf unserer Website einen Abschnitt zur Meldung von Compliance-Verstößen veröffentlicht und diesen durchgängig in der Fußzeile der Website verlinkt. Dazu gehört auch eine Erklärung über dem Meldeformular, dass Nutzer des Tools bei redlichen Hinweisen keine nachteiligen Folgen zu befürchten haben. Außerdem wird dieser Meldeweg bei der Schulung zum Verhaltenskodex, die für bestimmte Mitarbeitergruppen verpflichtend ist, hervorgehoben.

Neben dem Meldeformular können Mitarbeiter auch über andere Kanäle Beschwerden äußern, z. B. per E-Mail, Brief oder bei einem persönlichen Treffen. In Deutschland sind beispielsweise alle Mitglieder des Konzernbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte im Intranet aufgeführt und können jederzeit kontaktiert werden. Mitarbeiter können sich bei Anliegen im Arbeitsalltag ebenfalls direkt an ihre HR Business Partner wenden. Geht eine Beschwerde beim Employee Services Team ein, wird sie an den jeweiligen HR Business Partner weitergeleitet. Mitarbeiter können sich ebenfalls an die HR-Vertreter, Head of HR, den Compliance-Beauftragten oder an die Vorstandsmitglieder wenden, um Unterstützung zu erhalten.

Im Einklang mit den nationalen Gesetzen zum Schutz von Hinweisgebern unterhalten der Körber-Konzern und seine Einzelgesellschaften darüber hinaus zentrale und lokale Meldestellen für Hinweise auf mögliche Gesetzesverstöße, die eine effektive Bearbeitung möglicher Rechtsverstöße sicherstellen.



Die Körber AG und ihre Einzelunternehmen legen Wert auf eine offene und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Unternehmenskultur.

Metriken und Ziele

Ziel: Weiterführung des internen Dialogs auf allen Mitbestimmungsebenen

Unterziele

Fortschritte 2024

Maßnahmen 2025

Erreicht: Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.

- Das Treffen hat stattgefunden.
- Abschluss der Vereinbarung mit dem Europäischen Betriebsrat gemäß § 18 des Europäische Betriebsräte-Gesetzes (EBRG) im November 2024.

- Umsetzung der vereinbarten neuen Regelung mit dem Europäischen Betriebsrat zum Dialog:
- Mind. 1 Sitzung in Präsenz pro Jahr unter Teilnahme des CEOs, weitere (online) möglich.
- 3 Sitzungen mit dem Chief Human Resources Officer und dem Head of CoE Labour Relations (im Namen des CEOs) mit dem EBR(Europäischer Betriebsrat)-Vorsitz.

Neu: Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem Chief Human Resources Officer der Körber AG und dem Head of Center of Excellence (CoE) Labour Relations im Namen des oder unter Teilnahme des CEOs der Körber AG.

Quartalsgespräche im Rahmen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.

- 3 Treffen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.

- Weiterführung bestehender Formate.

Neu, erreicht: Treffen des Konzernbetriebsrats mit dem Vorsitzenden des Konzernvorstandes.

- 5 Treffen (inklusive außerordentlicher) von Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und des Konzernvorstandes im Rahmen der Aufsichtsrats-sitzungen der Körber AG.

- Planung einer Betriebsräte-tagung auf Konzernebene zur Durchführung im Jahr 2025 (oder 2026).

Neu: Regelmäßiger Dialog und Austausch zwischen Geschäftsführungen und Arbeitnehmervertretern auf Geschäftsfeldebene.

- Vereinbarung von Regularien zur verantwortungsvollen Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) abgeschlossen (Unterzeichnung eines Eckpunktepapiers am 15. Januar 2025, das gültig für alle deutschen Unternehmen und Betriebe des Körber-Konzerns ist).
- Treffen der Geschäftsfeld-ausschüsse.

- Unterzeichnung des Eckpunktepapiers am 15. Januar 2025.
- Fortführung bestehender Formate.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Als Körber-Konzern respektieren wir Menschenrechte und setzen uns für deren Einhaltung in unserer eigenen Organisation und in unserer Lieferkette ein. Dadurch wollen wir uns zu einem Vorbild für unsere Branche entwickeln. Wir verpflichten alle Lieferanten, unsere Leitlinien und Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln, sie in ihren Wertschöpfungsketten zu etablieren und die Einhaltung regelmäßig zu prüfen.

Governance

Das Management von Risiken in Bezug auf Menschenrechte ist bei Körber aufgeteilt: Die Verantwortung für das Risikomanagement in unserer Lieferkette liegt bei der Group Function Procurement & Supply Chain Management. Für das Risikomanagement im Körber-Konzern wurde eine Menschenrechtsbeauftragte benannt, die mit der Umsetzung des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) betraut ist. Die Menschenrechtsbeauftragte wird von dem Gleichbehandlungsbeauftragten der Körber AG und dem Chief Human Resource Officer unterstützt, die ihre Erfahrung, ihr Fachwissen und ihre Ressourcen in die Umsetzung des LkSG mit einbringen. Beide verantwortliche Personen berichten an die für Nachhaltigkeit verantwortliche Person im Körber-Vorstand.



Maßnahmen und Mittel

Verfahren im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Der Körber-Konzern verpflichtet sich in all seinen Aktivitäten zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der insbesondere die Achtung der Arbeitsrechte einschließt und die Interessen der Beschäftigten entlang der Wertschöpfungskette berücksichtigt. Unser Engagement für die Menschenrechte gründet auf verschiedenen internationalen Standards, wie der ‚Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen‘, den ‚Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte‘, den ‚Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)‘, der ‚Trilateralen Grundsatzerklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen‘ sowie den ‚zehn Prinzipien des UN Global Compact‘.

„Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns“

Der ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ ist die Grundlage für die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren direkten 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 des Körber-Konzerns‘ beschreibt die Mindestanforderungen an soziale und ökologische Standards für unsere Lieferanten. Insbesondere erwarten wir, dass jeder Lieferant in seinem Tätigkeitsbereich und den dazugehörigen Lieferketten die Menschenrechte achtet. Der Konzernvorstand ist für die Umsetzung des ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ verantwortlich.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die international geltenden Menschenrechte bei 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 in unserem ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ sowie in unseren Einkaufsbedingungen und Verträgen verankert. Der Verhaltenskodex für Lieferanten regelt die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und die Vermeidung illegaler Praktiken beim Erwerb von Konfliktmineralien (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold).

Unsere eigenen Mitarbeiter und andere Interessengruppen, wie etwa Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, haben die Möglichkeit, Menschenrechtsverletzungen im Rahmen eines Hinweisgebersystems zu melden. Dieses Verfahren stellt sicher, dass alle Meldungen ernst genommen und angemessen untersucht werden.

Der Körber-Konzern steht nicht in direktem Kontakt mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Dennoch setzen wir uns dafür ein, dass alle relevanten Akteure über die bestehenden Mechanismen und Verfahren informiert sind und diese effektiv nutzen können, um Missstände zu melden und zu beheben.

Des Weiteren werden regelmäßig Lieferantenaudits (siehe: **Risikomanagement unserer Lieferanten mit IntegrityNext**) durchgeführt, um potenzielle Risiken und tatsächliche Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette zu identifizieren. Diese Audits tragen dazu bei, dass alle Partner und Lieferanten die Standards von Körber einhalten.

Risikomanagement unserer Lieferanten mit IntegrityNext

Unser ESG-Risikomanagement beinhaltet die regelmäßige Durchführung nachhaltigkeitsbezogener Risikoanalysen bei unseren direkten Lieferanten. Auch unsere Konzerngesellschaften führen regelmäßig Risikoprüfungen durch. Außerdem besteht unser ESG-Risikomanagement aus Präventions- und Korrekturmaßnahmen. Im Fall erhöhter Risiken oder Auffälligkeiten (Nichtkonformität) arbeiten wir mit unseren Lieferanten an Abhilfe. Stellen wir im Rahmen unseres ESG-Risikomanagements Verstöße gegen den ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ bei unseren Lieferanten fest, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Die Analyse und Bewertung menschenrechtsbezogener Risiken ist systematisch in unsere Unternehmensprozesse integriert, zum Beispiel bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten. So können menschenrechtsbezogene Risiken im Vorfeld eingedämmt und negative Auswirkungen vermieden werden. Für die vorgelagerte Lieferkette wird eine Risikoanalyse durchgeführt. Für alle Lieferanten mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 5.000 Euro wird eine initiale Analyse und für alle Lieferanten mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 10.000 Euro eine Detailanalyse auf IntegrityNext durchgeführt.

Körber zentralisiert nachhaltigkeitsbezogene Daten über unmittelbare Zulieferer auf der Plattform IntegrityNext und im konzernweiten Lieferantenkollaborationstool. Unmittelbare Zulieferer werden gebeten, einen standardisierten Fragebogen zur Selbsteinschätzung in IntegrityNext mit den Schwerpunktthemen des LkSG auszufüllen. IntegrityNext wertet die Antworten automatisch auf Rechtskonformität hinsichtlich des LkSG aus und weist auf mögliche Schwachstellen hin. Ein Ampelsystem ermöglicht das Erkennen von Abweichungen und ein entsprechendes Gegensteuern. Im Fall von roten Ampeln und unbeantworteten oder unvollständigen Fragebögen kann im Lieferantenkollaborationstool eine verantwortliche Person, ein sogenannter Lieferantenverantwortlicher, zugewiesen werden. Sollte bei einem unmittelbaren Zulieferer ein hohes Risiko aufgrund der Branchentätigkeit, des Zuliefererlandes und der Beantwortung der Nachhaltigkeitsfragebögen festgestellt werden, wird dieser Zulieferer für die Erstellung von Verbesserungs- und Entwicklungsplänen priorisiert.



Diese Verbesserungs- und Entwicklungspläne werden im Dialog zwischen Lieferantenverantwortlichen und Lieferanten erstellt und definieren die auszuführenden Aktionen, um Risiken zu beseitigen. Zuständig für das Einstellen solcher Verbesserungs- und Entwicklungspläne sind die jeweiligen Lieferantenverantwortlichen. Dabei ist die Verbesserung von Lieferanten in den Bereichen Nachhaltigkeit und der Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfalt ein wesentlicher Schritt des Lieferantenentwicklungsprozesses.

Bei Anzeichen von Verstößen gegen die Grundsatzerklärung des Körber-Konzerns ermutigen wir alle Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten, sich an die jeweiligen Ansprechpartner des Körber-Konzerns oder die lokale Geschäftsführung zu wenden. Ferner können konkrete Hinweise auf Verstöße gegen Menschenrechte über ein Meldeformular eingereicht werden. Hierbei besteht die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Sämtlichen Hinweisen wird sorgfältig nachgegangen. Bestätigt sich der Verdacht, folgen angemessene Maßnahmen zur Sanktionierung und Verhinderung gleichartiger Verstöße, wie im nachfolgenden Unterkapitel ‚Abhilfemaßnahmen und Kanäle zur Äußerung von Bedenken‘ näher beschrieben.

Der Körber-Konzern verfügt derzeit über keine dedizierte Konzernrichtlinie, die ausschließlich Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette adressiert. Allerdings sind mit dem ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ und der ‚Group Guideline Sustainability in Procurement & Supply Chain Management‘ zwei konzernweit verbindliche Richtlinien etabliert, die unsere Verantwortung für den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte in der Wertschöpfungskette zum Ausdruck bringen. Im Jahr 2024 wurden über 5.000 Lieferanten auf IntegrityNext hinsichtlich ihrer ESG-Risiken bewertet. Die Bewertung der Lieferanten erfolgt über Fragebögen, die von der Plattform automatisch ausgewertet werden. Insgesamt überwachen wir auf der Plattform über 8.000 Lieferanten auf ihr Länder- und Branchenrisiko.

In den Bereichen ‚Menschen- und Arbeitsrechte‘ wurden bei unseren Lieferanten im Berichtszeitraum keine Verletzungen festgestellt.

Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Zu Beginn jeder neuen Geschäftsbeziehung erfolgt zunächst eine Risikoanalyse hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken und eine daraus resultierende Risikobewertung des Lieferanten in IntegrityNext, die anschließend jährlich aktualisiert wird. Deutet die Risikobewertung auf ein hohes Risiko hin, werden Vertreter des Lieferanten durch den Lieferverantwortlichen kontaktiert, um gemeinsam Maßnahmen zur Risikominderung zu entwickeln, die anschließend von dem Lieferanten umzusetzen sind. Im Jahr 2024 wurden in Zusammenarbeit mit den Lieferanten über 250 Entwicklungspläne zur Reduzierung bestehender Risiken erarbeitet.

Die operative Verantwortung dafür, dass ein Austausch zwischen dem Körber-Konzern und den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette über potenzielle negative Auswirkungen stattfindet, trägt ein Vorstandsmitglied des Körber-Konzerns. Dieser Austausch erfolgt über den Dialog zwischen unseren Lieferantenverantwortlichen und den Vertretern der Lieferanten.

Körber bewertet die Wirksamkeit seines eigenen Engagements für die Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette anhand des erzielten Ergebnisses der Risikobewertung von Lieferanten in IntegrityNext. Ein verbessertes Ergebnis der Risikobewertung und eine positive Entwicklung der gesamten Lieferantenbewertung bestätigen den Erfolg und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigten in der Wertschöpfungskette.

Der Körber-Konzern hat keine Rahmenvereinbarungen mit nationalen oder globalen Gewerkschaftsverbänden abgeschlossen.

Abhilfemaßnahmen und Kanäle zur Äußerung von Bedenken

Körber betreibt ein unternehmensweites, transparentes, öffentlich zugängliches und barrierefreies Hinweisgebersystem, das eine einheitliche Meldemöglichkeit für Bedenken oder Verstöße am Arbeitsplatz innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette bietet. Das Meldeformular steht in mehreren Sprachen zur Verfügung, um sicherzustellen, dass alle Arbeitskräfte der direkten und indirekten sowie vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette darauf zugreifen können. Es ist auf unserer Website abrufbar und ermöglicht sowohl Mitarbeitenden als auch externen Personen und Organisationen, anonym Beschwerden oder relevante Informationen zu übermitteln. Alle eingehenden Meldungen werden vertraulich behandelt und sorgfältig geprüft. Bestätigt sich ein Verdacht, werden angemessene Maßnahmen zur Sanktionierung und zur Vermeidung ähnlicher Verstöße ergriffen.

Die Erreichbarkeit des Beschwerdeverfahrens wird auf vielfältige Weise sichergestellt. Dazu gehören ein ausdrücklicher Hinweis sowie verschiedene Bekanntmachungen im Körber-Intranet, ein Verweis im ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ sowie ein entsprechender Hinweis und eine Verlinkung auf unserer Website. Zudem wird in jeder Liefere-

ranten-Auftragsbestätigung automatisiert eine Compliance-Notiz mit Verweis auf das Beschwerdeverfahren eingefügt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette unsere Strukturen und Prozesse besser verstehen und ihnen vertrauen. Im Jahr 2025 werden wir zusätzliche Maßnahmen evaluieren, um die Verfügbarkeit sowie das Vertrauen in unser etabliertes Beschwerdeverfahren weiter zu stärken.

Um Personen, die das Hinweisgebersystem zur Meldung von Missständen nutzen, wirksam vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, setzen wir umfassende Maßnahmen ein. Zur Gewährleistung der Vertraulichkeit des Beschwerdeverfahrens wurden alle Mitarbeiter, die mit Meldungen im Laufe des Prozesses in Berührung kommen, entsprechend eingewiesen und geschult. Das Hinweisgebersystem ist frei zugänglich auf der Unternehmenswebsite und erfordert keine Angabe zur Identität. Der Hinweisgeber kann somit anonym bleiben. Das Hinweisgebersystem generiert eine E-Mail an ein Sammelpostfach der Rechtsabteilung der Körber AG. Sämtliche IP-Daten werden automatisch und zyklisch gelöscht, sodass die Identität des Hinweisgebers nicht nachvollziehbar ist. Körber gibt eine ausdrückliche Zusicherung, dass bei redlichen Hinweisen keine nachteiligen Folgen zu befürchten sind. Weiterführende Informationen finden Sie im Kapitel [→ Unternehmensethik, Hinweisgebersystem](#).

Werden Verstöße gegen Menschen- oder Arbeitsrechte innerhalb unserer Wertschöpfungskette gemeldet und untersucht, richtet sich die Art der Abhilfemaßnahmen nach dem jeweiligen Einzelfall. Die zuständigen Gremien – bestehend aus dem für das jeweilige Körber-Geschäftsfeld zuständigen Compliance Officer, der Geschäftsfeldleitung, dem Lieferantenverantwortlichen, dem Leiter Einkauf & Supply Chain Management des Körber-Geschäftsfelds, Group Legal sowie bei Bedarf dem Chief Procurement Officer (CPO) und einem Vorstandsmitglied der Körber AG – bestimmen angemessene Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes. Die strengste Maßnahme kann dabei auch die Beendigung der Geschäftsbeziehung sein. Ein vordefinierter Katalog von Abhilfemaßnahmen existiert nicht, da diese individuell an den jeweiligen Fall angepasst werden. Im Berichtsjahr wurden keine relevanten Verstöße gemeldet.

Vorbeugung und Abschwächung negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Der Körber-Konzern hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um erhebliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigten in seiner Wertschöpfungskette zu vermeiden oder abzumildern. Dazu gehört die regelmäßige Durchführung von Risikoanalysen, um potenzielle Risiken für die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette zu identifizieren. Diese Analysen helfen, Bereiche mit erhöhtem Risiko frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Um identifizierte Risiken zu reduzieren, werden gemeinsam mit den Lieferanten Verbesserungs- und Entwicklungspläne erstellt und umgesetzt. Diese Pläne beinhalten verschiedene spezifische Maßnahmen, die beispielsweise auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder die Einhaltung internationaler Arbeitsstandards abzielen. Weitere präven-

tive Maßnahmen sind unser ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘, die Durchführung von Lieferantenaudits sowie eine gezielte Lieferantenentwicklung. Ergänzend ermöglicht das zuvor beschriebene Hinweisgebersystem des Körber-Konzerns die Einleitung angemessener Maßnahmen im Falle eingehender Beschwerden und Meldungen von Verstößen.

Da im Jahr 2024 keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette festgestellt wurden, mussten im Berichtszeitraum keine spezifischen Abhilfemaßnahmen ergriffen werden.

Um positive Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu erzielen, ergreifen wir Maßnahmen, um die Transparenz der ESG-Praktiken unserer Lieferanten zu erhöhen:

- Monitoring von mehr als 8.000 Lieferanten weltweit zu Länder- und Branchenrisiken über unsere Plattform IntegrityNext
- Bewertung von über 5.000 Lieferanten hinsichtlich ESG-Risiken auf IntegrityNext im Berichtszeitraum
- Abdeckung von mehr als 90 Prozent des relevanten Einkaufsvolumens über ESG-Selbstauskünfte
- Durchführung eines digitalen Lieferantentages

Zusätzlich haben wir Verfahren eingeführt, mit denen wir Maßnahmen ermitteln, um auf tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu reagieren. Dafür nutzen wir unser Hinweisgebersystem und Audits, um tatsächliche negative Auswirkungen zu identifizieren und zu beheben. Die Art der Maßnahme hängt vom jeweiligen Verstoß ab, und geeignete Abhilfemaßnahmen werden von Fall zu Fall festgelegt. Die strengste Maßnahme kann die Beendigung der Geschäftsbeziehung sein.

Durch den Einsatz eines umfassenden Risikomanagements und präventiver Maßnahmen zielen wir darauf ab, potenzielle negative Auswirkungen zu erkennen und zu minimieren. Potenzielle negative Auswirkungen werden auf der Grundlage der Schwere des Risikos, der Risikoeinstufung des Lieferanten und unseres Einflusses auf den jeweiligen Lieferanten in Abhängigkeit von unserem Einkaufsvolumen priorisiert. Die Angemessenheit unserer Maßnahmen wird kontinuierlich überprüft, um zu gewährleisten, dass sie aktuellen Standards und Anforderungen entspricht.

Um negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu steuern und sicherzustellen, dass die erforderlichen Standards eingehalten werden, integrieren wir unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in unsere Lieferantenauswahl und lassen uns von Lieferanten vertraglich zusichern, dass sie unsere Anforderungen entlang ihrer gesamten Lieferkette einhalten und umsetzen. Darüber hinaus nutzen wir risikobasierte Maßnahmen zur Lieferantenüberwachung, die vereinbart und umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass die Lieferanten die festgelegten Standards einhalten.

Des Weiteren verbessern wir kontinuierlich unsere internen Praktiken und unseren Einkauf, indem wir interne Kapazitäten aufbauen, um die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in der Lieferkette zu überwachen und zu fördern, und indem wir Mitarbeiter und Einkäufer

schulen, um das Bewusstsein für Menschenrechtsfragen zu schärfen und die Einhaltung der einschlägigen Standards zu gewährleisten. Eine entsprechende Schulung unserer Einkäufer erfolgt alle zwei Jahre und findet turnusgemäß wieder im Jahr 2025 statt.

Mittels einer jährlichen internen Überprüfung durch die Group Function Procurement & Supply Chain Management stellen wir sicher, dass unser Verfahren für Korrekturmaßnahmen kontinuierlich überwacht und verbessert wird. Bei personellen Veränderungen werden neue Verantwortliche ernannt, um die Kontinuität unserer Maßnahmen und Prozesse zu gewährleisten. Außerdem werden die zuständigen Personen regelmäßig geschult, damit sie die Verfahren und Maßnahmen verstehen und wirksam umsetzen können. Die Einbindung von Unternehmensvertretern in den Prozess und die kontinuierliche Wirksamkeitsprüfung tragen dazu bei, dass unsere Abhilfemaßnahmen auch zukünftig wirksam bleiben.

Mit unserem Lieferantenmanagement leisten wir einen aktiven Beitrag zur nachhaltigeren und resilienteren Gestaltung unserer Lieferketten. Wir haben Maßnahmen ergriffen, die darauf abzielen, dass unsere eigenen Praktiken keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben oder zu diesen beitragen. Schwerpunkte dieser Maßnahmen sind die Auswahl und Überwachung von Lieferanten, wofür ein umfassendes Lieferantenmanagement und ein Lieferantenrisikomanagement genutzt werden. Im Rahmen von IntegrityNext wird eine Risikobewertung der Lieferanten durchgeführt, es werden unsere Anforderungen in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen bei der Auswahl neuer Lieferanten berücksichtigt, und von den Lieferanten werden vertragliche Zusicherungen eingeholt, um die Einhaltung und Umsetzung dieser Anforderungen entlang der Lieferkette zu gewährleisten. Darüber hinaus werden risikobasierte Kontrollmaßnahmen vereinbart und umgesetzt, um sicherzustellen, dass die Lieferanten die festgelegten Standards einhalten.



Metriken und Ziele

Der Körber-Konzern hat keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette identifiziert oder über unser Hinweisgebersystem gemeldet bekommen. Dementsprechend haben wir keine zeitgebundenen und ergebnisorientierten Zielvorgaben definiert, um derartige Auswirkungen zu bewältigen.

Unsere Ambition besteht allerdings darin, tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen kontinuierlich zu minimieren. Hierzu greifen wir auch weiterhin auf unsere etablierten Verfahren zur Risikoeinstufung und Risikomitigierung zurück. Eine wesentliche Maßnahme ist dabei unser ausgewiesenes Ziel, mindestens 90 Prozent des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche ESG-Selbstbewertung der Lieferanten zu überwachen. Weiterführende Informationen finden Sie dazu im Kapitel [→ Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#).

Im Falle, dass wir bei einem unserer direkten Lieferanten im Rahmen der ESG-Selbstbewertung ein erhöhtes Risikopotenzial ermitteln, kontaktiert unser Lieferantenverantwortlicher den betroffenen Lieferanten. Im gemeinsamen Dialog wird ein Entwicklungsplan inklusive konkreter Maßnahmen definiert, um dem festgestellten Risiko entgegenzuwirken. Die Entwicklungspläne enthalten dabei zeitgebundene, ergebnisorientierte Ziele, deren Implementierungsfortschritt je nach Lieferant und Risiko in monats- oder quartalsweisen Abstimmungen überprüft wird. Ausführliche Informationen dazu finden Sie in den Kapiteln [→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Verfahren im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette](#) und [→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#).

Gesellschaftliches Engagement

Seit der Gründung des Körber-Konzerns gehört es zu unserem Selbstverständnis, der Gesellschaft etwas von unserem unternehmerischen Erfolg zurückzugeben. Heute wird diese Haltung von unseren Mitarbeitern auf der ganzen Welt mitgetragen: **Gesellschaftliches Engagement ist bei Körber integraler Bestandteil nachhaltigen Unternehmertums.**

Unser Engagement

Mit einer jährlichen konzernweiten Spendenaktion und vielfältigen Initiativen engagiert sich Körber weltweit für das Gemeinwohl. Im Jahr 2024 boten drei Jubiläen von Konzernstandorten jeweils Anlass zu weiteren Sonderspenden für gemeinnützige Zwecke. Zudem engagierten sich Mitarbeiter der Körber AG in Hamburg sowie des Geschäftsbereichs Software im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain in Bad Nauheim mit Sachspenden für Kinder von null bis 14 Jahren bei der Weihnachtspaketaktion des Vereins ‚Liebe im Karton‘. Die Spendenpakete (mit z. B. Spielzeug, Bastelsachen) gingen in die Ukraine, wo sie an Kinderheime, soziale Einrichtungen und Sammelunterkünfte verteilt wurden. Heranwachsende Generationen unterstützen wir darüber hinaus durch Kooperationen mit Schulen, Universitäten und anderen Organisationen. Ein Beispiel ist das Angebot, das Mitarbeiter aus dem Geschäftsbereich Software im Körber-Geschäftsfeld Pharma im Oktober 2024 Schülern ab der 5. Klasse mit Interesse fürs Programmieren gemacht haben: Als Teil der deutschlandweiten ‚Code Week‘ organisierten sie in Hamburg einen Workshop, in dem die jungen Teilnehmer in spielerischer Atmosphäre die Grundlagen des Programmierens kennenlernen und erste eigene Projekte realisieren konnten. Im Rahmen der ‚Code Week‘ engagieren sich jedes Jahr im Herbst Hunderte Menschen und Initiativen, um Kinder und Jugendliche für die digitale Welt zu begeistern. Solche Initiativen wollen wir in Zukunft kontinuierlich fördern.

Über Geld- oder Sachspenden hinaus engagieren sich unsere Mitarbeiter in zahlreichen Freiwilligenprogrammen für die Gesellschaft. So nimmt das Körber-Geschäftsfeld Technologies seit 2014 jedes Jahr mit mehreren Teams am sozialen Tag der Stadt Hamburg ‚Wi mook dat.‘ teil. Im Berichtsjahr engagierten sich so 53 Mitarbeiter der deutschen Standorte des Körber-Geschäftsfelds Technologies sowie der Körber AG und unterstützten unter anderem Projekte von ‚Die Arche‘ Kinderstiftung sowie der ‚Stiftung Natur im Norden‘. Darüber hinaus engagierte sich das Geschäftsfeld Technologies mit seinem Standort in Hamburg-Bergedorf im

dritten Jahr in Folge am internationalen ‚DUOday‘. Dabei stellten Mitarbeiter behinderten Menschen von den Elbe-Werkstätten ihren Arbeitsplatz vor und gaben ihnen Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Am Körber Campus in Pécs in Ungarn mobilisiert ein vor sechs Jahren ins Leben gerufenes Freiwilligenprogramm inzwischen jedes Jahr Hunderte von Mitarbeitern. Im Jahr 2024 engagierten sich so 841 Freiwillige an 33 Orten in elf Gemeinden. Insgesamt verbrachten diese Mitarbeiter 14.701 Stunden ihrer Freizeit damit, Kindergärten, Schulen, Tierheime und Freizeiteinrichtungen zu verschönern.

In Hamburg unterstützt Körber seit 2022 den ‚Klub der Künste‘ und hat damit auch im Berichtsjahr die Förderung von Kunst und Kultur am Unternehmenshauptsitz fortgesetzt. Seit 2015 bieten die Hamburger Deichtorhallen mit dem ‚Klub der Künste‘ Menschen im Alter von 16 bis 26 eine Plattform mit Kursen, Ausstellungsgesprächen, Atelierzeiten, Diskussionen und Exkursionen. Damit unterstützt der Klub junge Menschen bei der Berufsfindung im künstlerischen und kreativen Bereich. Wir unterstützen den inhaltlichen Ausbau der Angebote finanziell und haben ein Sponsoring für zunächst drei Jahre übernommen.

Konzernweite Spendenaktion

Der Körber-Konzern unterstützt jährlich gemeinnützige Organisationen mit Geldspenden. Der Umfang orientiert sich am Alter des Konzerns. Dieses lag im Berichtsjahr bei 78 Jahren und sorgte für ein Spendenvolumen von 78.000 Euro. Seit 2021 können unsere Mitarbeiter jährlich neu darüber abstimmen, welche Initiativen wir mit einer Geldspende unterstützen. Im Jahr 2024 haben wir jeweils 10.000 Euro an sechs Organisationen entlang der drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und Governance gespendet. Dabei erhielten in jeder Dimension die beiden Organisationen mit den meisten Stimmen im Mitarbeiter-Voting eine Geldspende. Eine siebte Organisation haben wir mit einer Geldspende in Höhe von 18.000 Euro unterstützt. Die Mitarbeiter wählten für diese Sonderkategorie zunächst das Schwerpunktthema ‚Maßnahmen zum Klimaschutz‘ (UN SDG 13) und anschließend die Organisation. Zusätzlich gibt es in den einzelnen Geschäftsfeldern Spendenaktionen. Unter anderem führt das Geschäftsfeld Technologies eine jährliche Spendenaktion mit Fokus auf regionale, gemeinnützige Organisationen durch.

Diese Organisationen wurden 2024 mit der konzernweiten Spendenaktion unterstützt.

Umwelt

- Tier- und Naturschutz
- OroVerde, Deutschland
- WWF, Deutschland

Soziales

- Flüchtlingshilfe
- UNO-Flüchtlingshilfe, Deutschland
- Kinder- und Jugendhilfe
- Save the Children, Deutschland

Governance

- Schutz der Menschenrechte
- Amnesty International, Deutschland
- UN Women, Deutschland

Sonderprojekt, Maßnahmen zum Klimaschutz (UN SDG 13)

- Klimaschutz
- Global Nature Fund, Deutschland

Die Körber-Stiftung

Unser Unternehmensgründer Kurt A. Körber legte mit der Gründung der gemeinnützigen Körber-Stiftung bereits 1959 den Grundstein für ein umfassendes gesellschaftliches Engagement. Er war der Überzeugung, dass die Allgemeinheit davon profitieren sollte, wenn es einem Unternehmen gut geht. Der Leitspruch der Körber-Stiftung lautet: ‚Gesellschaft besser machen‘. Weil das durch Dialog und Verständigung am besten möglich ist, führt die Stiftung mit ihren Projekten Menschen verschiedener politischer, sozialer und kultureller Herkunft zusammen und ermutigt sie, die Initiative zu ergreifen und Verantwortung zu übernehmen.

Zu den Aktivitäten der Körber-Stiftung zählen Debatten über Themen, die unsere Gesellschaft beschäftigen, ebenso wie Aufklärung und Reflexion durch Wissenschaft, Bildung und Kultur. Gleichzeitig gibt die Körber-Stiftung praktische Anstöße zur internationalen Verständigung und Gestaltung einer lebendigen Bürgergesellschaft.

Die Körber-Stiftung ist Alleinaktionärin der Körber AG. Als Eigentümerin erhält die Stiftung eine jährliche Dividende, die sie ausschließlich gemeinnützig verwendet. Detaillierte Informationen zur Körber-Stiftung finden Sie auf unserer Website.

Metriken und Ziele

Ziel: Ausbau des gesellschaftlichen Engagements

| Unterziele | Fortschritte 2024 | Maßnahmen 2025 |
|---|--|---|
| Bis 2026 erweitern wir unsere konzernweite Spendenaktion um je 1.000 € pro Jahr. | <ul style="list-style-type: none"> Sonderspenden in Höhe von 78.000 € für 7 gemeinnützige Organisationen. Sonderspenden für gemeinnützige Organisationen aus Anlass von 3 Jubiläen von Konzernstandorten. | <ul style="list-style-type: none"> 79.000 € für 7 gemeinnützige Organisationen im Jahr 2025. |
| Ausbau von Freiwilligenprogrammen im Konzern. | <ul style="list-style-type: none"> Freiwilligentage und -aktionen an verschiedenen Standorten. Start der Ausarbeitung eines strategischen Konzepts als konzernweiter Rahmen für Freiwilligenprogramme an den Standorten. | <ul style="list-style-type: none"> Finalisierung und Umsetzungsstart des strategischen Konzepts als konzernweiter Rahmen für Freiwilligenprogramme an den Standorten. |
| Sponsoring von ausgewählten Initiativen. | <ul style="list-style-type: none"> Sponsoring des ‚Klub der Künste‘ in Hamburg. Ausbau des Angebots an Vor-Ort- und virtuellen Führungen durch Ausstellungen der Deichtorhallen. | <ul style="list-style-type: none"> Fokussierung auf gemeinnützige Initiativen mit Nachhaltigkeitsbezug. Überprüfung der Verlängerung des Sponsorings des ‚Klub der Künste‘. |

Governance

Unternehmensethik
Verantwortungsvolles Informationsmanagement
Verantwortungsvolles Management der Lieferketten
Zahlungspraktiken

Unternehmensethik

Unsere hohen ethischen Standards gelten für uns als Unternehmen und unsere Mitarbeiter ebenso wie für unsere Zulieferer und Geschäftspartner.

Seite 48

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Zum erfolgreichen Management digitaler Informationen gehört für uns der Schutz von sensiblen Systemen sowie personen- und unternehmensbezogenen Daten.

Seite 50

Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

Bei unserem Lieferkettenmanagement übernehmen wir aktiv unsere unternehmerische Verantwortung und gestalten es aus Überzeugung nachhaltig.

Seite 52

Zahlungspraktiken

Die fristgerechte und faire Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen stärkt nachhaltig unsere Geschäftsbeziehungen und Kooperationen mit Lieferanten und Partnern.

Seite 54

Unternehmensethik

Für uns im Körber-Konzern ist es selbstverständlich, alle weltweit geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten und soziale Verantwortung zu übernehmen. Dazu gehört selbstverständlich als Allererstes, die Menschenrechte zu achten und zu schützen. Wir sind davon überzeugt, dass dies fundamental für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist.

Governance

Der Chief Executive Officer (CEO) des Körber-Konzerns ist gleichzeitig Chief Compliance Officer (CCO). Jedes Geschäftsfeld verfügt über einen dedizierten Compliance Officer (CO). In jeder Gesellschaft dient ein Compliance-Beauftragter, ein sogenannter Compliance Representative (CR), unseren Mitarbeitern als lokaler Ansprechpartner.

Die COs der Geschäftsfelder berichten regelmäßig in den Sitzungen des Compliance Board über Compliance-relevante Sachverhalte. Ergeben sich für den CO konkrete Hinweise auf einen schwerwiegenden Compliance-Verstoß, so unterrichtet der CO den CCO sowie die Geschäftsfeldleitung des betroffenen Geschäftsfelds. Die Regelberichterstattung der COs an den CCO und die Geschäftsfeldleitung des jeweiligen Geschäftsfelds bzw. an das zuständige Vorstandsmitglied der Körber AG erfolgt schriftlich in Form von jährlichen Berichten, die dem CCO bis Ende Februar eines jeden Jahres vorzulegen sind. Der CO berichtet dabei auf einem aggregierten Niveau über etwaige festgestellte Compliance-Verstöße, den Stand der Compliance-Organisation und die durchgeführten Maßnahmen und Prüfungen innerhalb des jeweiligen Geschäftsfelds. Der CEO, gleichzeitig CCO, unterrichtet den Vorstand der Körber AG regelmäßig und bei besonderen Vorkommnissen. Ferner berichtet der CCO an den Aufsichtsrat, und stellt einmal jährlich einen umfassenden Compliance-Bericht zur Verfügung und erläutert diesen.

Weiterführende Informationen zu unserer Organisationsstruktur sowie dem Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie im Kapitel → [Governance](#).

Strategie

Wir gehen entschlossen gegen Korruption, Bestechung, Betrug und wettbewerbswidriges Verhalten vor. Interessenkonflikte lösen wir frühzeitig. Wir erwarten, dass sich die Körber-Mitarbeiter und -Führungskräfte ebenso wie unsere Zulieferer und Geschäftspartner zu ethischem Verhalten bekennen und entsprechend handeln. Als international agierender Technologiekonzern geben wir weltweit einen einheitlichen, strengen Standard vor, der hohen gesetzlichen Anforderungen genügt. Damit gehen wir in vielen Ländern bewusst

über die lokal geltenden gesetzlichen Vorgaben hinaus. Wir bieten verschiedene Möglichkeiten und Meldewege an, um auf Fehlverhalten und Verstöße hinzuweisen – sowohl für Mitarbeiter als auch für externe Personen.

Die Einhaltung unserer Compliance-Regeln ist in unsere alltäglichen Geschäftsabläufe integriert. Unter anderem führen wir Due-Diligence-Prüfungen bezüglich Korruption und Bestechung bei Handelsvertretern und anderen Absatzmittlern durch. Neben einer Hintergrundrecherche für jeden Absatzmittler füllen wir dafür eine Checkliste aus, in der Risikofaktoren („Red Flags“) für korruptes Verhalten abgeprüft werden. Die Liste umfasst unter anderem eine Identifizierung anhand öffentlicher Register und Steuernummer, die Bewertung des Geschäftsbetriebs anhand von Größe, Erfahrung und Sitz der Gesellschaft sowie Fragen zu möglichen Interessenkonflikten. Die Checkliste muss vom verantwortlichen Compliance Officer freigegeben und alle drei Jahre erneuert werden. Auch Versuche einer Verschleierung illegaler Zahlungen werden effektiv verhindert, unter anderem, indem Zahlungswege bereits im Voraus geprüft und festgeschrieben werden. Darüber hinaus kontrollieren wir regelmäßig die Wirksamkeit und Einhaltung unserer Compliance-Prozesse. Auch die Wirksamkeit unserer Kontrollverfahren überprüfen wir systematisch.

Unternehmenskultur

Im Einklang mit der strategischen Transformation des Körber-Konzerns zu einem führenden Technologieanbieter haben der Konzernvorstand und die Geschäftsfeldleitungen 2019 beschlossen, eine gemeinsame Markenstrategie umzusetzen. Mit der Marke Körber und der Markenstory wurde die Grundlage für eine gemeinsame Unternehmenskultur geschaffen. Die Körber-Kultur entwickelt sich durch das aktive Miteinander der Mitarbeiter des Körber-Konzerns.

Die Unternehmenskultur bei Körber basiert auf den Kernwerten Vertrauen und Zusammenarbeit. Vertrauen ist die Grundlage jeder erfolgreichen Zusammenarbeit und beeinflusst die Qualität jeder Arbeitsbeziehung, Kommunikation und geschäftlichen Partnerschaft. Zusammenarbeit bringt Menschen zusammen, um ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Talente sinnvoll zu nutzen, um gemeinsame Ziele zu erreichen und die Marke Körber klar zu positionieren. Gute Zusammenarbeit bricht Silodenken auf, schafft Synergien und ermöglicht bessere Resultate, Innovation und Wachstum. Die Körber-Grundsätze sind ein unverzichtbares Element zur Entwicklung dieser Unternehmenskultur.

Zur Förderung der Unternehmenskultur wurde 2023 der ‚Kulturkompass‘ eingeführt, ein interaktives Tool zur Vermittlung der Werte Vertrauen und Zusammenarbeit. Die Einführung erfolgte über interne Kanäle, begleitet von Schulungen. Ergänzend begann 2024 die Ausbildung von ‚Culture Coaches‘, die als Multiplikatoren die Zusammenarbeit in den Geschäftseinheiten stärken.



Zur Förderung von respektvollem Miteinander wurde das Mentoringprogramm ‚We Celebrate Diverse Perspectives‘ gestartet, das den Austausch unterschiedlicher Perspektiven unterstützt. Zudem sensibilisiert das verpflichtende E-Learning ‚Respektvolles Miteinander‘ für dieses Thema.

Im Berichtsjahr hat der Körber-Konzernvorstand zudem das Körber ‚Bluebook‘ geschaffen, das am 1. Januar 2025 intern veröffentlicht wurde. Dieses beschreibt unsere zentralen ethischen Überzeugungen im Einklang mit dem unternehmerischen Erbe des Gründers Kurt A. Körber und hat die Förderung eines dauerhaften, gemeinsamen Handelns im gesamten Konzern nach den gleichen Prinzipien zum Ziel. Neben der internen Veröffentlichung wird das Körber ‚Bluebook‘ selektiv mit Kunden, Geschäftspartnern und Bewerbern um Mitarbeiterpositionen in unserem Unternehmen geteilt.

Weiterführende Informationen zu unserer Unternehmenskultur und deren Umsetzung im Konzern finden Sie im Kapitel → [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#).

Maßnahmen und Mittel

Wir haben bereits im Jahr 2010 unser Compliance-Management-System etabliert und anschließend immer weiterentwickelt. Von Anfang an haben wir Regeln zum Umgang mit Geschenken, Bewirtung und Einladungen sowie Spenden und Sponsoring aufgestellt und Anleitungen zur Einhaltung von Kartellrechten gegeben. Zur Vermeidung von Risiken im Vertrieb haben wir strenge Vorgaben zur Zusammenarbeit mit Handelsvertretern und anderen Absatzmittlern. Darüber hinaus haben wir Richtlinien zur Exportkontrolle sowie zur Verhinderung von Geldwäsche etabliert. Zur Vermeidung von Betrugsfällen haben wir Mindeststandards für Zahlungen aufgestellt. Für die Unternehmensführung ist ferner die ‚Konzernrichtlinie Einkauf‘, einschließlich der dortigen Vorgaben zu Zahlungen an Lieferanten, von wesentlicher Bedeutung.

Konzernrichtlinien

Unsere Konzernrichtlinien gelten für alle Körber-Unternehmen weltweit und folgen einem einheitlichen Standard, der den höchsten rechtlichen Anforderungen entspricht. Dies schließt bewusst ein, in einigen Regionen strenger zu sein als rechtlich erforderlich.

Zu den wichtigsten Konzernrichtlinien im Bereich Unternehmensethik, die in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2024 dargestellt werden, zählen neben der ‚Grundsatzerklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘ insbesondere:

- [‚Konzernrichtlinie Verhaltenskodex‘](#)
- [‚Konzernrichtlinie Einkauf‘](#)
- [‚Group Guideline Sustainability in Procurement & Supply Chain Management‘](#)
- [‚Group Guideline Supplier Payment‘](#)

‚Grundsatzerklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘

Mit der ‚Grundsatzerklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘ bekennen wir uns in all unseren Aktivitäten zu unserer Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte. Zusätzlich setzen wir uns für die Wahrung und Stärkung der Menschenrechte bei unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern ein. Unser Bekenntnis gilt für alle Standorte und Gesellschaften des Körber-Konzerns weltweit.

Dabei beziehen wir uns auf die Prinzipien der nachfolgend aufgeführten internationalen Leitlinien und Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Trilaterale Grundsatzerklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact

Zum Schutz unserer Mitarbeiter und Standorte sowie in Bezug auf unsere Lieferanten erfolgt regelmäßig eine systematische Identifikation, Analyse, Bewertung und Mitgierung von Risiken hinsichtlich Menschenrechten und Umwelt. Diese Prozesse sind in unserem Unternehmensrisikomanagement integriert. Unsere Konzerngesellschaften führen regelmäßig Risiko-Assessments und Compliance-Schulungen für entsprechende Mitarbeiter durch. → [Verantwortungsvolles Informationsmanagement](#) Daneben gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, um Risiken in Bezug auf Menschenrechte und die Umwelt innerhalb unseres Geschäftsbereichs vorzubeugen, sie zu beenden oder zu minimieren. Wir verfolgen hierbei einen präventiven Ansatz mit kontinuierlichem Monitoring sowie Anpassungen bei Veränderungen. Der Körber-Konzern überprüft die Effektivität und Angemessenheit aller bestehenden Maßnahmen und entwickelt diese kontinuierlich weiter.

Für die Bereiche Menschenrechte und Umwelt sind klare Verantwortlichkeiten definiert. Die zuständigen Personen berichten regelmäßig direkt an den Körber-Konzernvorstand.

Die ‚Grundsatzerklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken‘ steht externen Stakeholder-Gruppen über unsere Konzernwebsite zur Verfügung.

‚Konzernrichtlinie Verhaltenskodex‘

Die ‚Konzernrichtlinie Verhaltenskodex‘ ist für alle Mitarbeiter des Körber-Konzerns verbindlich. Sie ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und spiegelt unsere Verantwortung für den Schutz aller Stakeholder-Gruppen des Körber-Konzerns wider. Der Verhaltenskodex umfasst Leitlinien zur Vermeidung von Korruption, Bestechung, Betrug, Geldwäsche und wettbewerbswidrigen Praktiken. Zudem adressiert der Verhaltenskodex den Schutz von Menschenrechten, das Verbot jedweder Diskriminierung, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und definiert klare Vorgehensweisen zur Bewältigung von Interessenkonflikten sowie zur Wahrung der Informationssicherheit. Über unsere Website ist die ‚Konzernrichtlinie Verhaltenskodex‘ in elf verschiedenen Sprachen zugänglich.

Ein wesentlicher Bestandteil des Verhaltenskodex sind Ratschläge zur Meldung von Compliance-Verstößen. Weiterführende Informationen zur Meldung von Compliance-Verstößen finden Sie im Kapitel **Hinweisgebersystem**.

Angesichts einer stetig zunehmenden Bürokratisierung und Regulierung ist es wichtig, das Bewusstsein für die Kernthemen im Compliance-Bereich kontinuierlich zu fördern. Damit ethisches Verhalten in allen Bereichen gelebt wird, bringen wir unseren Mitarbeitern unsere Compliance-Regeln über Schulungen nahe, die alle 24 Monate wiederholt werden müssen. Das betrifft sämtliche Mitglieder der Geschäftsführungen und alle Mitarbeiter in den ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, sämtliche Mitarbeiter mit direktem Vertriebs- oder einkaufsbezogenem Kontakt zu potenziellen und tatsächlichen Kunden und Lieferanten sowie alle Mitarbeiter in der Buchhaltung. Die Schulungen werden über ein auf Körber zugeschnittenes E-Learning absolviert, das die Themen Verhaltenskodex, Kartellrecht und Korruptionsprävention umfassend abdeckt.

Durch die Schulung der zuvor genannten Mitarbeiter stellen wir sicher, dass die Unternehmensfunktionen Vertrieb und Einkauf, die am stärksten hinsichtlich Korruption und Bestechung gefährdet sind, kontinuierlich über ihre rechtlichen und ethischen Verpflichtungen informiert werden.

Unser Verhaltenskodex, einschließlich der Richtlinien zu Korruption, Kartellrecht und Geldwäsche sowie Betrugsprävention, folgt unter anderem der ‚Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen‘, dem ‚Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption‘ sowie den ‚Prinzipien des UN Global Compact‘.

Unser Chief Compliance Officer trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Compliance-Regelwerke im gesamten Konzern. Korrespondierend sind die Compliance Officer der Geschäftsfelder für die Einhaltung der Compliance-Regelwerke in ihren Geschäftsfeldern verantwortlich. Zwecks Überwachung der Einhaltung haben wir einen jährlichen Berichtsprozess eingerichtet. → [Unternehmensethik, Governance](#)

Hinweisgebersystem

Die Körber AG und ihre Einzelunternehmen legen großen Wert auf eine offene und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Unternehmenskultur und ermutigen jeden Mitarbeiter, unsere Führungskräfte und Geschäftspartner sowie alle weiteren Personen, sich bei möglichen Compliance-Risiken an die dafür eingerichteten Stellen zu wenden.

Unsere eigenen Mitarbeiter können sich an ihre üblichen Ansprechpartner im Unternehmen, insbesondere Vorgesetzte oder die lokale Geschäftsführung, oder aber an die verantwortlichen Compliance Officer wenden. Über sämtliche Meldewege und die jeweiligen Ansprechpartner werden die Mitarbeiter und Führungskräfte in der Compliance-Schulung ausführlich informiert.

Hinweisgeber, die sich an die zentrale interne Meldestelle wenden, genießen den vollen Schutz nach dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz und anderen nationalen Gesetzen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Hinweisgebern.

Darüber hinaus können sämtliche interne als auch externe Stakeholder auf unserer Website schwerwiegende Verstöße gegen die ‚Konzernrichtlinie Verhaltenskodex‘ des Körber-Konzerns in den Bereichen Menschenrechtsverletzungen, Korruption, Verhalten im Wettbewerb und Schutz des Unternehmensvermögens geben. Hierbei besteht die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Das ausgefüllte Kontaktformular wird in eine E-Mail umgewandelt, die von dieser Website an den Compliance Counsel der Körber AG (Group Legal) versandt wird. Anschließend werden die Informationen auf diesem Server gelöscht. Die Körber AG erlangt als Betreiberin dieser Website nur Kenntnis vom Namen des Internetproviders, der IP-Adresse und dem Zeitpunkt des Zugriffs auf diese Website. Die Körber AG sichert bei Entgegennahme der Hinweise ausdrücklich zu, dass bei redlichen Hinweisen keine nachteiligen Folgen zu befürchten sind. Weitere Informationen zu unserem öffentlich zugänglichen Hinweisgebersystem finden sich auf der Körber-Website.

Der für das jeweilige Geschäftsfeld zuständige Compliance Officer trägt die Verantwortung für die sachgerechte Prüfung sämtlicher Hinweise auf mögliche Verstöße gegen die Compliance-Regelwerke, unabhängig von der Herkunft der Hinweise. Hierbei zieht der CO in der Regel oder in bestimmten Fällen zwingend Group Legal und/oder Group Controlling & Internal Audit zur weiteren Aufklärung und Bewertung des Sachverhalts hinzu.

Bei schwerwiegenden Verstößen berät der CO mit dem CCO über das weitere Vorgehen und die zu ergreifenden Maßnahmen. In die Beratungen über schwerwiegende Verstöße sind die Geschäftsfeldleitung bzw. Unternehmensleitung sowie Group Legal zwingend einzubinden. Sobald der CO den Sachverhalt für hinreichend aufgeklärt erachtet, lädt der CO den CCO, die Geschäftsfeldleitung bzw. Unternehmensleitung sowie Group Legal zu einer Sitzung ein, auf der über den Sachverhalt, angemessene Reaktionen und zukünftige Präventionsmaßnahmen beraten wird. Die Entscheidung über Maßnahmen und Sanktionen sowie deren Umsetzung fällt weiterhin in die Zuständigkeit und Verantwortung des CO.

Metriken und Ziele

Ziel: Ausbau und Stärkung der Compliance-Kultur

Unterziele Fortschritte 2024 Maßnahmen 2025

Erreicht: Bis 2024 haben 90 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat.

• Die maßgeblich auf Wiederholungsschulungen beruhende Zielerreichung verdeutlicht unser hohes Commitment für Compliance.

• Auch 2025 haben 90 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat.

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Informationen hat für Mitarbeiter und Geschäftspartner einen hohen Stellenwert. Um diesem gerecht zu werden, fokussieren wir uns auf die Themen Datenschutz und Informationssicherheit.

Datenschutz

Digitale Informationen und ihr Management sind für Körber ein wichtiger Teil des wirtschaftlichen Erfolgs. Dabei gilt es, personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern unter anderem vor unbefugtem Zugriff zu schützen.

Unser Engagement

Die Körber-Datenschutzorganisation kümmert sich um die Datenschutzbelange der Mitarbeiter und Geschäftspartner. Konzernweite Richtlinien zum Datenschutz gibt es bereits seit 2020. Sie enthalten unter anderem Vorgaben zur Löschung und Sperrung personenbezogener Daten bei Körber sowie zum Verhalten im Falle einer Verletzung des Datenschutzes. Über unsere Website ist die Datenschutzerklärung der Körber AG öffentlich zugänglich.

Körber-Mitarbeiter werden durch Datenschutzzschulungen sensibilisiert, die alle zwei Jahre wiederholt werden. Durch Einführung von SAP SuccessFactors im Jahr 2023 konnten wir die Teilnahmequote an der Datenschutzzschulung auch in diesem Jahr weiter steigern. Vor der Einführung neuer IT-Tools und -Prozesse beurteilen die Datenschutzbeauftragten die Datenschutz-Compliance und geben Empfehlungen an das Management. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der konzernweiten IT-Organisation und weiteren Fachfunktionen.

Metriken und Ziele

Ziel: Schutz der Daten unserer Geschäftspartner und unserer Mitarbeiter

Unterziele Fortschritte 2024 Maßnahmen 2025

Erreicht: Bis 2024 haben 80 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutzschulungszertifikat.

• 91,2 % der entsprechenden Mitarbeiter haben ein gültiges Datenschutzschulungszertifikat. Durch den Einsatz eines funktionelleren Systems konnten wir die Teilnahmequote gegenüber dem letzten Jahr von 81,7 % auf 91,2 % steigern.

Neu: Bis 2025 haben 85 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutzschulungszertifikat.

• Sicherung des hohen Datenschutzstandards durch kontinuierliche Schulungen der entsprechenden Mitarbeiter.

Informationssicherheit

Die Digitalisierung vernetzt viele Lebens-, Arbeits- und Geschäftsbereiche miteinander und macht sie damit angreifbar. Wir sind uns dieser Gefahr bewusst und sehen deshalb eine zentrale Aufgabe darin, ein System zum Schutz aller unserer unternehmensbezogenen Daten zu etablieren. Dies umfasst neben den Informationen selbst die dazugehörige Infrastruktur – sowohl lokal als auch in Rechenzentren, vernetzten Maschinen oder virtuell in Cloud-Systemen.

Die Bedrohungslage durch Cyberangriffe ist mittlerweile ein allgegenwärtiges Thema. Weltweit werden deshalb Gesetze zum Schutz von kritischen Infrastrukturen, Organisationen und Unternehmen erlassen. Für uns ist die Einhaltung dieser gesetzlichen Regelungen eine Selbstverständlichkeit. Dafür haben wir die Einhaltung neuer Gesetze und Regularien in Bezug auf Cyber-Sicherheit als Ziel in unser ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ für das Unterthema Informationssicherheit aufgenommen. Bei Inkraftsetzen der nationalen Gesetze werden alle relevanten Unternehmen die europäische NIS-2-Direktive umgesetzt haben. Das gilt auch für die Umsetzung des EU Cyber Resilience Act im Jahr 2027.

Eine besondere Bedrohung entsteht durch sogenannte Supply Chain Attacks, bei der legitime Softwareprogramme schadhaften Code oder bekannte Schwachstellen enthalten. Wir sind uns bewusst, dass die Sicherheit unserer Softwareprodukte für den künftigen Markterfolg unabdingbar ist. Deshalb werden wir bis 2026 standardisierte Sicherheitskontrollen im Softwareentwicklungslebenszyklus für alle unabhängigen Softwareprodukte des Konzerns einführen. Eine Übersicht über die von uns im Berichtszeitraum erreichten Fortschritte sowie die für das Jahr 2025 geplanten Maßnahmen finden Sie im Kapitel [→ Verantwortungsvolles Informationsmanagement, Ziel: Zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden.](#)

Unser Engagement

Wir sind der Überzeugung, dass beim Thema Informationssicherheit jeder Einzelne Verantwortung übernehmen muss. Deshalb bieten wir seit 2022 themenbezogene Veranstaltungen wie die ‚Cybersecurity Week‘ an und haben dieses Engagement auch im Berichtsjahr fortgesetzt. Zudem organisieren wir bedarfsgerechte Schulungen vor Ort sowie gezielte Trainingsmaßnahmen für Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen. Dazu zählen auch E-Learning-Angebote, mit denen wir jedes Jahr die entsprechenden 80 Prozent der Belegschaft in Sachen Informationssicherheit schulen.

Um unseren Geschäftsbetrieb widerstandsfähig gegen Cyberangriffe zu machen, haben wir Sicherheitsrichtlinien mit klaren Funktionen und Prozessen festgelegt. Das Team des Chief Information Security Officer (CISO) verantwortet die Informationssicherheit auf Konzern- und Geschäftsfeldenebene über alle Bereiche hinweg. Mitarbeiter in sicherheitsrelevanten Bereichen erhalten regelmäßig Schulungen und zertifizierte Trainings wie etwa zur sicheren Softwareentwicklung. Parallel sensibilisieren wir unter anderem durch Aufklärungskampagnen und interaktive Informations- und Lerninhalte alle Mitarbeiter für Verletzungen der Informationssicherheit.

Unser 2020 eingeführtes Cyber Defense Center (CDC) überprüft mit seinen Spezialisten unsere Systeme rund um die Uhr auf mögliche Auffälligkeiten und verdächtige Informationsflüsse. Seit dem Jahr 2023 überwacht das Cyber Defense Center über 80 Prozent der IT-Infrastruktur. Diese Leistung konnte im Berichtszeitraum wiederholt werden, sodass wir unser Ziel erneut erreicht haben. So stehen heute bereits alle wesentlichen Bereiche unter der Kontrolle des CDC. Auch künftig werden wir in Abhängigkeit von den M&A-Aktivitäten des Konzerns kontinuierlich daran arbeiten, nahezu 100 Prozent unserer kritischen Infrastruktur zu beobachten. Die Überwachung der Komponenten und sicherheitsrelevanten Aktionen erfolgt in unserem zentralen Sicherheitsinformationssystem (SIEM). Bei einem Sicherheitsvorfall können wir mit unseren Sicherheitssystemen schnell und zielgerichtet reagieren. Um mögliche Sicherheitsverletzungen zu beheben, haben wir ein Incident-Response-Verfahren (IRV) etabliert.

Für die Produktentwicklung haben wir verbindliche Sicherheitskontrollen im Softwareentwicklungslebenszyklus definiert 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. In diesem Rahmen werden regelmäßig Services analysiert, kritische Schwachstellen adressiert und über einen Regelprozess behoben.

Ein sicherer Softwareentwicklungsprozess ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Produkte. Um diesen zu fördern, setzen wir verstärkt auf die Weiterbildung der Entwickler durch spezifische Trainingsangebote sowie den Austausch von Best Practices zwischen den Geschäftsbereichen. Um den geschäftsbereichsübergreifenden Dialog zwischen unseren Softwareentwicklern zu intensivieren, haben wir im Jahr 2023 die Application Security Community ins Leben gerufen, die bestehende Formate wie den Thinktank-Software ergänzt. Damit verfolgen wir kontinuierlich das Ziel, Security by Design als festen Bestandteil des Softwareentwicklungsprozesses zu etablieren. Im Berichtszeitraum wurde zudem ein neuer Head of Application Security benannt, unter dessen Leitung das konzernweite Application Security Team gezielt ausgebaut und strategisch verstärkt wurde. Dadurch stehen den Geschäftsbereichen zusätzliche Kompetenzen und Ressourcen zur Verfügung, um Bedrohungen erfolgreich zu begegnen und das Thema Cyber Security effizient anzugehen.

Im Berichtsjahr wurde damit begonnen, die bestehenden ISO-27001-Zertifizierungen zu einem gemeinsamen Multi-Site-Zertifikat zusammenzuführen. Dabei werden sowohl die ISO-27001-Zertifizierungen der zentralen IT als auch die produktspezifischen Zertifizierungen der Körber-Geschäftsfelder Pharma, Supply Chain und Technologies zusammengeführt. Zudem wurde das Gold-Rating der international anerkannten Cybersicherheits-Bewertungsagentur CyberVadis bestätigt. Damit haben wir unser Ziel erreicht, alle relevanten Software- und IT-Gesellschaften des Körber-Konzerns nach ISO 27001 oder gleichwertigen Verfahren zu zertifizieren. Auch in Zukunft werden wir die Zertifizierungen auf diesem Niveau halten und um weitere Zertifikate ergänzen, sofern diese für unsere Kunden von Interesse sind.

Darüber hinaus ist Körber seit 2023 Mitglied der Allianz für Cyber-Sicherheit. Das deutsche Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat die Allianz für Cyber-Sicherheit ins Leben gerufen, um Cyberkriminalität zu bekämpfen und Unternehmen eine Plattform zum Austausch von Know-how und Erfahrungen zu bieten. Ein langfristiges Ziel der Initiative ist es, die Cyber-Sicherheit am Wirtschaftsstandort Deutschland zu erhöhen. Dieses Ziel ist vor allem über die Zusammenarbeit von Netzwerken und Allianzen zu erreichen. Der Allianz für Cyber-Sicherheit sind bereits rund 8.000 Unternehmen beigetreten (Stand Februar 2025).

Metriken und Ziele

Ziel: Konsequente Einhaltung von Cybersecurity-Regularien und -Standards

| Unterziele | Fortschritte 2024 | Maßnahmen 2025 |
|--|---|---|
| Neu: Bei Inkraftsetzen der nationalen Gesetze werden alle relevanten Unternehmen die Einhaltung der europäischen NIS-2-Direktive einhalten. | <ul style="list-style-type: none"> Für alle von der NIS-2-Direktive betroffenen Unternehmen wurden Workshops durchgeführt, um die bestehenden Lücken zu identifizieren. Einige dieser Lücken wurden bereits adressiert. Diese Initiative wird im Jahr 2025 fortgeführt. | <ul style="list-style-type: none"> Für alle von der NIS-2-Direktive betroffenen Unternehmen sollen die noch bestehenden Lücken geschlossen werden, um eine umfassende Konformität mit den Gesetzen der einzelnen Länder zu gewährleisten. Dazu gehört auch ein externes Assessment für unseren Standort in Ungarn. |
| Neu: Bis Ende 2027 werden alle relevanten Unternehmen den EU Cyber Resilience Act einhalten. | <ul style="list-style-type: none"> Für alle vom EU Cyber Resilience Act betroffenen Unternehmen und Bereiche wurden erste Informationsveranstaltungen und Arbeitskreise initiiert, um eine strukturierte Umsetzung vorzubereiten. Diese Maßnahmen dienen als Grundlage für die weitere Entwicklung und werden fortlaufend optimiert. | <ul style="list-style-type: none"> Im Zuge der Umsetzung des EU Cyber Resilience Act werden weitere Applikationssicherheitsmaßnahmen etabliert, die insbesondere das 'Vulnerability Management' umfassen. Dazu gehört die Einführung einer einheitlichen Methodik, um die Software Bill of Materials (SBOM) zu erstellen und einen koordinierten Umgang mit neu entdeckten Schwachstellen zu etablieren. |

Ziel: Zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden

| Unterziele | Fortschritte 2024 | Maßnahmen 2025 |
|--|---|---|
| Bis 2026 werden standardisierte Sicherheitskontrollen im Softwareentwicklungslebenszyklus für alle unabhängigen Softwareprodukte des Konzerns eingeführt. | <ul style="list-style-type: none"> Alle Zertifizierungen gemäß ISO 27001 konnten erfolgreich aufrechterhalten werden. Gleichzeitig wurde begonnen, alle Zertifizierungen in ein Multi-Site-Zertifikat zu überführen. CyberVadis hat das Informationssystem des Körber-Konzerns erneut mit Gold bewertet. Der Score konnte von 914 auf 925 verbessert werden. Im Rahmen unserer Bestrebungen, die Qualität der Softwareentwicklung zu optimieren, haben wir eine zentrale Software eingeführt, die darauf abzielt, Softwareentwickler in Bezug auf potenzielle Schwachstellen im Umgang mit verschiedenen Programmiersprachen zu schulen. Die Implementierung eines neuen Schwachstellenmanagementsystems hat uns in die Lage versetzt, insbesondere unsere Cloud-Produkte umfassender zu testen und potenzielle Schwachstellen gezielter anzugehen. | <ul style="list-style-type: none"> Neue ISO-27001-Zertifizierung für den Standort Körber Pharma Packaging Materials AG als Teil des Multi-Site-Zertifikats. Für alle weitergeführten Softwareprojekte (eigene Entwicklung) werden Security Champions benannt, die die Einhaltung sicherheitsrelevanter Prinzipien und Prozesse forcieren und mittels eines Tools zur Software-Analyse aktives Schwachstellenmanagement während der Entwicklung betreiben. |

Ziel: Sicherheit als oberste Priorität

| Unterziele | Fortschritte 2024 | Maßnahmen 2025 |
|--|---|---|
| Erreicht: Jährlich sind 80 % der entsprechenden Mitarbeiter in Informationssicherheit geschult. | <ul style="list-style-type: none"> 87,5 % der Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Systemen wurden per E-Learning geschult, was eine Steigerung zum Vorjahr sowie die erstmalige Zielerreichung bedeutet. Zudem haben wir neben dem E-Learning ergänzende Schulungsmaßnahmen unterjährig angeboten. In Ergänzung zum E-Learning haben wir unsere Sensibilisierungsmaßnahmen weiterentwickelt und maßgeschneiderte Schulungsangebote für verschiedene Mitarbeitergruppen, bspw. unsere Auszubildenden oder unsere Softwareentwickler, entwickelt und in Präsenzveranstaltungen durchgeführt. | <ul style="list-style-type: none"> Weitere Optimierung der Schulungsmaßnahmen, um die relevanten Themen der Mitarbeiter, insbesondere der Mitarbeiter im Produktionsumfeld, angemessen zu berücksichtigen. |

Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

Die nachhaltige Gestaltung unserer globalen Lieferketten ist für uns nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern Ausdruck unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln einen entscheidenden strategischen Vorteil darstellt.

Governance

Der Chief Operation Officer Circle (COO Circle) ist für die Strategie sowie sämtliche Prozesse und Maßnahmen im Bereich des verantwortungsvollen Managements unserer Lieferketten verantwortlich.

Der COO/CTO Circle setzte sich zu Beginn des Berichtsjahres aus dem für Procurement & Supply Chain Management (P&SCM) verantwortlichen Konzernvorstand, den Chief Operation Officers (COOs) und Chief Technology Officers (CTOs) der Geschäftsfelder sowie dem Chief Procurement Officer des Konzerns zusammen. Der COO/CTO Circle wurde regelmäßig vom P&SCM Circle über den Stand der Maßnahmen zur Weiterentwicklung der konzernweiten P&SCM-Funktionen und die erreichten Ziele informiert und hat über die Festlegung der wesentlichen Parameter wie Investitionen, Organisationsstruktur und Kontrollmechanismen entschieden.

Seit dem 1. September 2024 ist der COO/CTO Circle aufgeteilt in einen separaten COO Circle und einen separaten CTO Circle. Die Definition von Maßnahmen zur Weiterentwicklung der konzernweiten P&SCM-Funktion erfolgt nunmehr ausschließlich im COO Circle.

Strategie

Der ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ ist die Grundlage für die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Bestandteil der allgemeinen Einkaufsbedingungen. Er beschreibt die Mindestanforderung an unsere Lieferanten hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards. Insbesondere erwarten wir, dass jeder Lieferant in seinem Tätigkeitsbereich und den dazugehörigen Lieferketten die Menschenrechte achtet. Die Akzeptanz und Einhaltung des ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ ist die Grundvoraussetzung für eine Lieferantenbeziehung mit dem Körber-Konzern und nicht verhandelbar. Wir behalten uns das Recht vor, bei Missachtung der in diesem ‚Verhaltenskodex für Lieferanten des Körber-Konzerns‘ aufgeführten Leitlinien und Standards die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Maßnahmen und Mittel

In unserer Lieferantenauswahl überprüfen wir neben Risiken wie Industrie des Lieferanten und regionale Herkunft ebenfalls verschiedene soziale und ökologische Nachhaltigkeitskriterien auch ihren Umgang mit Gefahren, Korruption und Bestechung sowie Cyber-Sicherheit. Dabei gibt uns eine erste Sorgfaltsprüfung mithilfe unabhängiger externer Informationsquellen Auskunft über die Integrität sowie die Kreditwürdigkeit eines potenziellen Lieferanten. Auch unsere bestehenden Lieferanten überprüfen wir regelmäßig hinsichtlich der Einhaltung sozialer und ökologischer Kriterien durch Selbstauskünfte, Audits und Abfragen bei unabhängigen externen Informationsanbietern.

Die Nachhaltigkeitsselbstauskunft über unsere Plattform IntegrityNext ist integraler Bestandteil des Lieferantenlebenszyklusmanagements und bereits bei der Lieferantenauswahl ein wichtiges Kriterium. Sie umfasst Fragen zu Menschenrechten, Verantwortung in der Lieferkette, Umweltschutz, CO₂e-Fußabdruck, Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Konfliktmineralien.

Neben der reinen Bewertung unserer Lieferanten arbeiten wir auch gemeinsam mit diesen an der Weiterentwicklung der eigenen Nachhaltigkeitspraktiken. Dabei legen wir den Fokus auf unsere Hochrisiko- und A-Lieferanten. Als Basis für die Priorisierung von Entwicklungsmaßnahmen werten wir dazu unser Einflussvermögen entsprechend unserem Auftragsvolumen im Verhältnis zum Gesamtumsatz des Lieferanten aus.

Die ‚Konzernrichtlinie Einkauf‘ sowie die ‚Group Guideline Sustainability in Procurement & Supply Chain Management‘ stellen weitere zentrale und unverzichtbare Elemente unseres strategischen Einkaufs und des gesamten Supply Chain Management dar. Sie definieren klare Vorgaben und Leitlinien, die eine verantwortungsbewusste, effiziente und nachhaltige Beschaffung sicherstellen.

‚Konzernrichtlinie Einkauf‘

Die ‚Konzernrichtlinie Einkauf‘ verfolgt das strategische Ziel, neben der Sicherstellung einer reibungslosen Versorgung mit Materialien und Dienstleistungen einen nachhaltigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der Körber-Unternehmen, der Körber-Geschäftsfelder und der Körber AG zu leisten. Sie regelt die Strukturen und Prozesse der Beschaffungsfunktionen innerhalb des Körber-Konzerns und definiert die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Körber-Unternehmen, Körber-Geschäftsfeldern und der Körber AG sowie den Umgang der Einkaufsverantwortlichen mit externen Lieferanten und Dienstleistern.

Die Vorgaben der ‚Konzernrichtlinie Einkauf‘ sind für alle Körber-Mitarbeiter, die an Beschaffungsprozessen beteiligt sind, verbindlich und bilden die Basis für alle weiteren operativen

Umsetzungsmaßnahmen innerhalb der Geschäftsbereiche. Sie gilt für alle Unternehmen, an denen die Körber AG eine Mehrheitsbeteiligung hält.

Auf Konzern-, Geschäftsfeld- und Unternehmensebene erfolgt die Festlegung der P&SCM-Ziele gemeinsam mit dem Management und den verantwortlichen P&SCM-Managern. Zu Beginn des Zielvereinbarungsprozesses legt der Körber-Konzernvorstand in Abstimmung mit dem COO Circle und dem Leiter des Group Procurement & Supply Chain Management (GPSCM) die Beschaffungs- und Supply-Chain-Management(SCM)-Ziele fest. Anschließend wird dieser Dialog auf die Geschäftsfelder und deren Beschaffungs- und SCM-Einheiten ausgeweitet.

Zur Erfolgskontrolle der definierten Ziele erfolgt eine regelmäßige Evaluierung durch GPSCM anhand von Key Performance Indicators (KPIs). Dies geschieht im Rahmen des Procurement & Supply Chain Management Circle, in dem die P&SCM-Manager der führenden Konzerneinheiten vertreten sind. GPSCM erstattet regelmäßig Bericht über die gesamte Beschaffungs- und SCM-Organisation und stellt quartalsweise Leistungsberichte sowie Analysen zur Verfügung.

Der Bereich GPSCM berichtet direkt an den Körber-Konzernvorstand. Durch diese strukturierte und stringente Herangehensweise sichert der Körber-Konzern die Effizienz, Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit seiner globalen Beschaffungs- und SCM-Prozesse langfristig ab.





Reduktion von Nachhaltigkeitsrisiken in den Körber-Lieferketten durch die Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien und -analysen im Lieferantenlebenszyklus.

Metriken und Ziele

Ziel: Steigerung der Transparenz über ESG-Praktiken der Lieferanten

📄 Unterziele ✅ Fortschritte 2024 📈 Maßnahmen 2025

| | | |
|---|--|---|
| <p>Erreicht: Jährlich sind 90 % des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche ESG-Selbstbewertung der entsprechenden Lieferanten abgedeckt.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Erneute Abdeckung von mehr als 91 % des relevanten Einkaufsvolumens über ESG-Selbstauskünfte. • Erstellen von über 250 Entwicklungsplänen zur Verbesserung der Lieferantentwicklung/Risikominderung in Sachen Nachhaltigkeit. • Veröffentlichung des ersten Berichts zum Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (BAFA-Report) im April 2024. • Aufnahme von Konfliktmineralien als Standardthema in ESG-Selbstbewertungen. | <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Zielüberwachung und Einsteuern notwendiger Maßnahmen über Gremien (u. a. Kommunikation von Lieferanten, bei denen eine Selbstauskunft notwendig ist). |
| <p>Bis 2030 haben wir einen Anteil von 50 % Primärdaten in Scope 3.1, bis 2040 liegt der Anteil bei 90 %.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung des Pilotprojekts von einer kleinen Gruppe zu einer hohen Anzahl an Lieferanten. | <ul style="list-style-type: none"> • Weitere sukzessive Ausweitung des Pilotprojekts. |

„Group Guideline Sustainability in Procurement & Supply Chain Management“

Die „Group Guideline Sustainability in Procurement & Supply Chain Management“ des Körber-Konzerns verfolgt das Ziel, eine nachhaltige und transparente Lieferkette zu gewährleisten. Sie fokussiert sich auf die Reduktion von Nachhaltigkeitsrisiken in den Körber-Lieferketten durch die Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien und -analysen im Lieferantenlebenszyklus, die Überwachung von vorgelagerten CO₂e-Emissionen und die Erfüllung gesetzlicher Sorgfaltspflichten. Die Konzernrichtlinie komplettiert die zuvor dargestellte „Konzernrichtlinie Einkauf“.

Zur Überwachung der Einhaltung werden regelmäßig Lieferanten über die IntegrityNext-Plattform evaluiert, Audits durchgeführt und Nachhaltigkeitsrisiken jährlich und bei Bedarf analysiert. Die Richtlinie gilt für alle Aktivitäten des Körber-Konzerns, sowohl in der vor- als auch in der nachgelagerten Lieferkette, und betrifft sämtliche geografische Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist. Sie umfasst alle relevanten Stakeholder-Gruppen, einschließlich Lieferanten und interner Geschäftsbereiche, die für die Umsetzung verantwortlich sind.

Die Verantwortung für den Inhalt der „Group Guideline Sustainability in Procurement & Supply Chain Management“ trägt das Körber Procurement & Supply Chain Management. Alle Geschäftsbereiche und Körber-Unternehmen mit entsprechenden Beschaffungsfunktionen sind an der Erstellung und kontinuierlichen Weiterentwicklung der Konzernrichtlinie beteiligt. Die Verantwortung für die Einhaltung der Richtlinie liegt bei den lokalen Leitern der Bereiche Procurement & Supply Chain Management.

Die Richtlinie steht im Einklang mit den in der „Grundsatzerklärung des Körber-Konzerns zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken“ genannten internationalen Leitlinien und Standards wie beispielsweise den „Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte“ oder den Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation.

Bei der Erstellung der Richtlinie wurden die Interessen interner und externer Stakeholder-Gruppen berücksichtigt, um eine nachhaltige und rechtskonforme Lieferkette sicherzustellen. Zukünftige Erweiterungen der Richtlinie sind geplant, wenn neue gesetzliche Anforderungen zu integrieren sind und sich der Körber-Konzern an sich verändernde Marktbedingungen anpassen muss.

Zahlungspraktiken

Die verlässliche und faire Abwicklung von Zahlungsverpflichtungen gehört zu unserem Geschäftsethos. Eine fristgerechte Erfüllung unserer Zahlungsverpflichtungen gegenüber Lieferanten und Vertragspartnern sichert vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen und stärkt nachhaltige Kooperationen.

Governance

Die übergeordnete Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung und Umsetzung der ‚Group Guideline Supplier Payment‘ liegt beim Head of Group Procurement & Supply Chain Management. Dieser stellt sicher, dass die Konzernrichtlinie kontinuierlich weiterentwickelt, an regulatorische Anforderungen angepasst und konzernweit einheitlich angewendet wird.

Die systemseitige Erfassung und Buchung von Lieferantenverbindlichkeiten erfolgt durch die Accounting Teams der Konzerngesellschaften. Mindeststandards für Zahlungen werden durch die Regelungen in der gemeinsamen Guideline vom Group Treasury und Group Accounting sichergestellt. Hier sind Kontrollen für den ordnungsgemäßen Zahlungsverkehr und die Funktionstrennung („Segregation of Duties“) festgelegt. Die klare Trennung der Verantwortlichkeiten dient dazu, eine transparente, überprüfbare und revisionssichere Abwicklung aller Zahlungsvorgänge sicherzustellen. Durch diese Governance-Struktur werden potenzielle Interessenkonflikte vermieden und höchste Standards in Bezug auf Datenintegrität und Compliance gewährleistet.

Die operative Verantwortung für die Überwachung der Einhaltung der Zahlungsfristen trägt das Group Procurement & Supply Chain Management. Die Zahlungsverbindlichkeiten sowie deren fristgerechte Auszahlung werden auf monatlicher Basis auf Ebene der Körber-Unternehmen, der Geschäftsfelder sowie auf Konzernebene überwacht und analysiert. Dabei dient die Kennzahl ‚Days to Pay‘ (DTP) als zentrale Messgröße (siehe: ‚**Group Guideline Supplier Payment**‘).

Im Rahmen der sogenannten ‚Performance Dialoge‘ erfolgt monatlich ein Austausch zwischen dem Group Procurement & Supply Chain Management und den Vertretern der Körber-Unternehmen und -Geschäftsfelder zur Analyse der Zahlungsaufträge. In diesem Zusammenhang wird auch der Head of Group Procurement & Supply Chain Management informiert.

Im quartalsweise tagenden Chief Operations Officer Circle berichtet der Head of Group Procurement & Supply Chain Management dem Konzernvorstand über die Ergebnisse und Entwicklungen im Bereich Zahlungsmanagement.

Strategie

Die effiziente, transparente und regelkonforme Abwicklung von Zahlungsverpflichtungen ist ein Ausdruck unseres langfristigen Engagements für nachhaltige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen. Durch klar definierte Prozesse und systemische Implementierungen stellen wir sicher, dass sämtliche Zahlungsvorgänge fristgerecht, zuverlässig und gemäß höchsten Compliance-Standards erfolgen.

Maßnahmen und Mittel

Um eine zeitnahe Einbuchung von Zahlungsverpflichtungen in unseren Enterprise-Resource-Planning (ERP)- und Finanzbuchhaltungssystemen sowie eine pünktliche Zahlungsausführung zu gewährleisten, haben wir konzernweit Prozesse etabliert. Dabei erfolgt eine monatsweise Überwachung und Buchung sämtlicher Rechnungen gemäß ihren jeweiligen Zahlungsfälligkeiten. Diese strukturierte Vorgehensweise ermöglicht nicht nur eine präzise Steuerung der Liquidität, sondern gewährleistet auch eine transparente und verlässliche Abwicklung aller finanziellen Verpflichtungen gegenüber unseren Lieferanten und Vertragspartnern.

Unsere ‚Group Guideline Supplier Payment‘ legt sowohl die regional angepassten Zahlungsziele als auch die etablierten Monitoringprozesse fest, die eine fristgerechte und transparente Erfüllung unserer finanziellen Verpflichtungen gewährleisten.

‚Group Guideline Supplier Payment‘

Die ‚Group Guideline Supplier Payment‘ des Körber-Konzerns verfolgt das Ziel, standardisierte und transparente Zahlungsbedingungen für Lieferanten zu definieren. Sie enthält sowohl allgemeine, als auch länderspezifische Vorgaben zu Zahlungskonditionen. Die sich aus unserer Konzernrichtlinie ergebenden Zahlungsfristen sind gemäß der EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr (2011/7/EU) ausgestaltet.

Zur Überwachung der Einhaltung der Richtlinie sind Prozesse etabliert, die sicherstellen, dass Rechnungen schnellstmöglich im ERP-System der jeweiligen Körber-Unternehmen erfasst werden. Maßgebliche KPI zur Überwachung der Zahlungsfristen ist die Kennzahl ‚Days to Pay‘ (DTP), die den Zeitraum zwischen der Rechnungsbuchung und der Zahlung misst. Durch kontinuierliches Monitoring von DTP stellen wir sicher, dass Zahlungen stets innerhalb unserer Zahlungsfristen ausgeführt werden.



Die Richtlinie gilt konzernweit für alle Unternehmen und Zahlungsverpflichtungen. Sie legt eine Zahlungsfrist von höchstens 60 Tagen netto ab Rechnungseingang fest, wobei länderspezifische Regelungen zu berücksichtigen sind. Die von uns festgelegten Zahlungsfristen richten sich nach regional anzuwendenden Richtlinien und gelten gegenüber allen unseren Lieferanten und Vertragspartnern.

Metriken und Ziele

| Leistungsindikatoren im Bereich Zahlungspraktiken | Einheit | 2024 |
|---|---------|------|
| Durchschnittliche Anzahl an Tagen, die Körber für die Begleichung einer Rechnung benötigt (ab dem Zeitpunkt, zu dem die vertragliche oder gesetzliche Zahlungsfrist beginnt). | Tage | 47 |
| Anzahl der Körber gegenwärtig anhängenden Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug. | Anzahl | 0 |

Anhang

ESRS-Index

Im ESRS-Index legen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen gemäß den europäischen Standards für nachhaltige Unternehmensberichterstattung transparent und nachvollziehbar dar.

[Seite 56](#)

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Ziel unseres Nachhaltigkeitsberichts ist es, einen umfassenden Überblick über unsere Bemühungen in Bezug auf ESG-Themen zu geben.

[Seite 57](#)

Methodologie

Wir erläutern unsere Ansätze und Verfahren, um die im Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Daten zu erheben, zu analysieren und gemäß den relevanten Standards und Richtlinien zu bewerten.

[Seite 60](#)

ESRS-Index¹

ESRS 2 Allgemeine Angaben

| | | |
|-------|--|--------|
| BP-1 | Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen | 57 |
| BP-2 | Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen | 57; 59 |
| GOV-1 | Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane | 13–15 |
| GOV-2 | Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen | 14–15 |
| GOV-3 | Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme | 15 |
| GOV-5 | Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 15 |
| SBM-1 | Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette | 16–22 |
| SBM-2 | Interessen und Standpunkte der Interessenträger | 21–22 |

ESRS E1 Klimawandel

| | | |
|------|--|-----------|
| E1-1 | Übergangsplan für den Klimaschutz | 25–26 |
| E1-2 | Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel | 25–26 |
| E1-3 | Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien | 26–29 |
| E1-4 | Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel | 26–29; 31 |
| E1-5 | Energieverbrauch und Energiemix | 30 |
| E1-6 | THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen | 30 |
| E1-7 | Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften | 32 |
| E1-8 | Interne CO ₂ -Bepreisung | 31 |

ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

| | | |
|------|--|-------|
| E5-1 | Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft | 33 |
| E5-2 | Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft | 33–34 |
| E5-3 | Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft | 34 |
| E5-4 | Ressourcenzuflüsse | 35 |
| E5-5 | Ressourcenabflüsse | 35 |

ESRS S1 Eigene Belegschaft

| | | |
|-------|---|---------------|
| S1-1 | Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft | 37–39; 41–42 |
| S1-2 | Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen | 41 |
| S1-3 | Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können | 42 |
| S1-4 | Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze | 38–42 |
| S1-5 | Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen | 14; 38–40; 42 |
| S1-6 | Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens | 37 |
| S1-9 | Diversitätsparameter | 40 |
| S1-13 | Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung | 40 |
| S1-14 | Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit | 38 |

ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

| | | |
|-------------------|--|-------|
| ESRS 2 SBM-2 - S2 | Interessen und Standpunkte der Interessenträger | 43 |
| ESRS 2 SBM-3 - S2 | Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell | 62 |
| S2-1 | Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette | 43–44 |
| S2-2 | Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen | 44 |
| S2-3 | Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können | 44 |
| S2-4 | Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze | 43–44 |
| S2-5 | Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen | 45 |

ESRS G1 Unternehmenspolitik

| | | |
|-------------------|--|--------------|
| ESRS 2 GOV-1 - G1 | Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane | 48; 52 |
| G1-1 | Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur | 48–50; 52–53 |
| G1-2 | Management der Beziehungen zu Lieferanten | 52; 54 |
| G1-6 | Zahlungspraktiken | 54 |

¹Die Angabe des ESRS-Index dient lediglich zur inhaltlichen Orientierung, es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit der genannten Standards und Substandards, siehe → [Strategie, Vorbereitung für neue Standards](#).

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Grundlagen der Berichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht der Körber AG ist freiwillig und erscheint jährlich. Der Körber Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde am 18. Juni 2025 veröffentlicht. Er wurde in Zusammenarbeit mit den zentralen Fachabteilungen und unseren vier Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain und Technologies erstellt. Verantwortlich für die Erstellung des Berichts war das Team der Körber-Nachhaltigkeitsinitiative. Alle zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Bericht beruhen auf Annahmen, die bei Redaktionsschluss zum 9. Mai 2025 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.

Ziel unseres Nachhaltigkeitsberichts ist es, einen umfassenden Überblick über unser Engagement in Bezug auf ESG-Themen zu geben, wobei wir uns auf Bereiche konzentrieren, die für den Körber-Konzern und seine Stakeholder besonders wichtig sind. → [Strategie, Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Chancen und Risiken](#) Der Bericht enthält Informationen, die sich sowohl auf die eigenen Aktivitäten des Körber-Konzerns als auch auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette beziehen. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf den gesamten Konsolidierungskreis. Abweichende Einbeziehungen werden an den entsprechenden Stellen vermerkt.

In den Körber-Konzernabschluss 2024 sind 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 94 Unternehmen umfasst. Unternehmen, die nur eine geringe Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns haben (20 inländische und 15 ausländische Unternehmen, insgesamt 35) werden nicht in den Konzernabschluss einbezogen. Die Jahresabschlüsse der einbezogenen Unternehmen sind zum 31. Dezember 2024 aufgestellt.

Der Konsolidierungskreis des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts entspricht grundsätzlich dem des Körber-Finanzberichts 2024. Er umfasst 94 konsolidierte Unternehmen, bei denen die Körber AG unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Zudem umfasst er 19 nicht konsolidierte Gesellschaften, bei denen der Konzern das operative Geschäft aktiv steuert und eine laufende Geschäftstätigkeit stattfindet. Andere Gesellschaften wurden in diesen Nachhaltigkeitsbericht nicht einbezogen, da die Körber AG das operative Geschäft nicht aktiv steuert und/oder da bei ihnen keine laufende Geschäftstätigkeit stattfindet. Dabei handelt es sich um: Ferry Investments Limited Liability Company, BigRep GmbH, High-Tech Gründerfonds III GmbH & Co. KG, KSCS Co-Invest GmbH, KSCS GP GmbH, KSCS

Körber GmbH & Co. KG, KSCS Körber GP GmbH, KSCS MLP GmbH, MX Fund II GmbH & Co. KG, Project A Buy-Out Co-Invest I GmbH & Co. KG, Project A Ventures III GmbH & Co. KG, Project A Ventures IV GmbH & Co. KG, BigRep SE, FactoryPal GmbH, Franz Ziel GmbH, Franz Ziel USA Inc.

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich hauptsächlich auf die eigenen Aktivitäten des Körber-Konzerns. Wir sind jedoch bestrebt, die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette einzubeziehen, wo immer dies relevant ist. Umweltkennzahlen werden sowohl für vor- als auch für nachgelagerte Bereiche erhoben, z. B. Scope 3.1 und Scope 3.11. Kennzahlen zu den Dimensionen Soziales und Governance konzentrieren sich meist auf unsere eigenen Tätigkeiten. In einigen Fällen, wie z. B. bei der Erfassung von Lieferanten, die eine Selbstbewertung ihrer Zulieferer durchführen, werden verschiedene Teile unserer Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Zeithorizonte

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung definiert der Körber-Konzern unterschiedliche Zeiträume, um Ziele zu setzen und zu erreichen. Kurzfristige Zeiträume umfassen ein Jahr, während der mittelfristige Zeitraum vom Ende des kurzfristigen Horizonts bis zu maximal fünf Jahren reicht. Der langfristige Zeithorizont umfasst einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren. Diese Zeithorizontdefinitionen sind auf die Zeithorizonte des Körber-Risikomanagements abgestimmt.

Schätzung der Wertschöpfungskette

Der Körber-Konzern verwendet indirekte Quellen wie Emissionsfaktoren und Durchschnittswerte für die Offenlegung einiger Kennzahlen, die Daten aus der vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette enthalten. Wir beziehen jedoch auch Primärdaten in unsere Berechnungen ein, sofern diese verfügbar sind. In der Vergangenheit und im Berichtsjahr 2024 wurden für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mit Ausnahme des Treibhausgasinventars keine Annahmen oder Schätzungen getroffen und im Nachhaltigkeitsbericht dargestellt. Weitere Details zu Schätzungen im Zusammenhang mit dem Treibhausgasinventar finden sich im entsprechenden Abschnitt. → [Methodologie, Berechnungsmethode für das Treibhausgasinventar](#)

Erläuterung der Verwendung externer Daten für Kennzahlen/KPIs

Für Kennzahlen, die Daten zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette beinhalten, nutzt der Körber-Konzern externe Quellen wie Branchendurchschnitte und Modelle wie ‚item+s‘ der ctrl+s GmbH. Diese Quellen liefern zum Beispiel Emissionsfaktoren, die auf ausgabenbasierten Methoden und Lebenszyklusanalysen basieren. Die Daten werden integriert, indem das Einkaufsvolumen mit diesen Faktoren multipliziert wird. Um Genauigkeit sicherzustellen, überprüft und validiert Körber externe Daten regelmäßig und passt die Berechnungen bei Bedarf an.

Auswirkungen der Verwendung von Schätzungen auf die Genauigkeit von Kennzahlen/KPIs

Bei Kennzahlen und KPIs, die Daten zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette enthalten, die anhand von indirekten Quellen wie Branchendurchschnitten oder Ersatzwerten geschätzt wurden, kann die Genauigkeit durch die diesen Methoden innewohnende Verallgemeinerung beeinträchtigt werden. So beruhen beispielsweise Scope-3-Emissionskategorien wie eingekaufte Güter und Dienstleistungen (3.1), Kapitalgüter (3.2) und vorgelagerter Transport und Distribution (3.4) häufig auf ausgabenbasierten Emissionsfaktoren. Diese Schätzungen bieten zwar einen praktischen Ansatz für die Quantifizierung von Emissionen, können aber spezifische Variationen in der Lieferantenpraxis oder regionale Unterschiede nicht erfassen. Folglich hat die Verwendung solcher Schätzungen eine Fehlermarge, wodurch die Kennzahlen im Vergleich zu denen, die auf Primärdaten basieren, weniger präzise sind. Der Körber-Konzern entschärft dies, indem externe Daten regelmäßig überprüft und validiert werden, um sicherzustellen, dass sie so genau und relevant wie möglich bleiben.

Zukünftige Maßnahmen zur Verbesserung der Datenverfügbarkeit und -qualität

Um die Genauigkeit von Kennzahlen und KPIs, die auf indirekten Quellen beruhen, zu verbessern, plant der Körber-Konzern, verstärkt Primärdaten wie z. B. lieferantenspezifische Daten zu verwenden. Bei den Scope-3.1-Emissionen hat Körber beispielsweise bereits begonnen, für einen Teil seiner Ausgaben lieferantenspezifische Daten zu verwenden. Darüber hinaus überprüft und aktualisiert Körber kontinuierlich die für die Emissionsberechnungen verwendeten Daten, um Relevanz und Genauigkeit zu gewährleisten.

Liste der Unternehmen, die in den Nachhaltigkeitsbericht einbezogen wurden

Konsolidierte Unternehmen

Körber-Geschäftsfeld Digital

DAIN Group Oy

DAIN Studios GmbH

Dain Studios Oy

KENGAGE, LDA.

Körber Digital GmbH

Körber FP Repository GmbH

Körber Porto, Unipessoal Lda.

Körber IAI Repository GmbH

Geschäftsfeld Supply Chain

Godrej Koerber Supply Chain Limited

Koerber Supply Chain (Beijing) Ltd.

Koerber Supply Chain AU Pty. Ltd.

Koerber Supply Chain NZ Limited

Koerber Supply Chain SG Pte. Ltd.

Koerber Supply Chain Software APAC Pte. Ltd.

Koerber Supply Chain Software India Private Limited

Koerber Supply Chain Software SG Pte. Ltd.

Koerber Supply Chain Sydney Pty. Ltd.

Körber Supply Chain AG

Körber Supply Chain Automation Eisenberg GmbH

Körber Supply Chain Automation GmbH

Körber Supply Chain BR Ltda.

Körber Supply Chain CA, Inc.

Körber Supply Chain CL SpA

Körber Supply Chain Consulting GmbH

Körber Supply Chain DK A/S

Körber Supply Chain ES, S.L.

Körber Supply Chain GB Ltd.

Körber Supply Chain GmbH

Körber Supply Chain Holdings UK Ltd.

Körber Supply Chain Limited

Körber Supply Chain LLC

Körber Supply Chain Logistics GmbH

Körber Supply Chain Ltd.

Körber Supply Chain Madrid, S.L.U.

Körber Supply Chain NA, Inc.

Körber Supply Chain NL B.V.

Körber Supply Chain PT S.A.

Körber Supply Chain Software EP Ltd.

Körber Supply Chain Software GmbH

Körber Supply Chain Software Management GmbH

Körber Supply Chain UK Ltd.

Körber Supply Chain US, Inc.

KSCS HoldCo GmbH

PT Koerber Group Indonesia

MercuryGate Europe Limited

Körber Supply Chain Software France SASU

COHESIO GROUP, INC.

MercuryGate International, Inc.

Körber-Geschäftsfeld Pharma

Koerber Korea Co., Ltd.

Koerber Pharma Private Limited

Koerber Pharma Software Ltd.

Körber Pharma Austria GmbH

Körber Pharma Consulting GmbH

Körber Pharma GmbH

Körber Pharma Inspection GmbH

Körber Pharma Packaging AG

Körber Pharma Packaging GmbH

Körber Pharma Packaging Materials AG

Körber Pharma Packaging Materials Inc.

Körber Pharma Packaging Materials LLC

Körber Pharma Packaging Materials s.r.o.

Körber Pharma S.à.r.l.

Körber Pharma Software GmbH

Körber Pharma Software, Inc.

Körber Pharma Switzerland GmbH

Körber Pharma, Inc.

ReEnergy Repository GmbH

Körber-Geschäftsfeld Technologies

Dickinson Legg Group Limited

Koerber Japan Co., Ltd.

Koerber Technologies Pte. Ltd.

Koerber Technologies Sdn. Bhd.

Körber IPB Grundstücksverwaltung GmbH

Körber Technologies Battery GmbH

Körber Technologies Flavor GmbH

Körber Technologies GmbH

Körber Technologies Instruments GmbH

Körber Technologies Instruments SAS

Körber Technologies Limited

Körber Technologies S.p.A.

Körber Technologies SAS

Körber Technologies Zweite Verwaltungsgesellschaft mbH

Legg Limited

Koerber Technologies (China) Limited

Körber Hungária Gépgyártó Korlátolt Felelősségű Társaság

Körber Technologies, Inc.

Sonstige

Körber AG

Körber Beteiligungen GmbH

Körber Grundstück Bergedorf I GmbH & Co. KG

Körber Grundstück Bergedorf II GmbH & Co. KG

Körber Grundstück Schwarzenbek GmbH & Co. KG

Körber Immobilienholding Bergedorf I GmbH

Körber Immobilienholding Bergedorf II GmbH

Körber Immobilienholding Schwarzenbek GmbH

Körber Global Business Services GmbH

Nicht konsolidierte Unternehmen

Geschäftsfeld Supply Chain

Körber Supply Chain AT GmbH

W+D UK Ltd.

Geschäftsfeld Pharma

Koerber Pharma Software Pte. Ltd.

Koerber Pharma (Shanghai) Co., Ltd.

Geschäftsfeld Technologies

ASL Analytic Service Laboratory GmbH

Hauni St. Petersburg Ltd.

Koerber Technologies (Pty.) Ltd.

Koerber Technologies (Shanghai) Ltd.

Körber Technologies Erste Verwaltungsgesellschaft mbH

Körber Technologies Ltda.

Körber Technologies Sp. z o.o.

Körber Technologies Teknik Hizmetler ve Ticaret Limited Sirketi

PT. Garbuio Dickinson Indonesia

Sonstige

Körber Grundstücksverwaltung Bergedorf I GmbH

Körber Grundstücksverwaltung Bergedorf II GmbH

Körber Grundstücksverwaltung Billerbeck GmbH

Körber Grundstücksverwaltung Schwarzenbek GmbH

Körber Service GmbH

Sheer Machinery (Foshan) Co., Ltd.

Quellen der Schätzungs- und Ergebnisunsicherheit

Die Kennzahlen/KPIs im Zusammenhang mit Scope-3-Emissionen, wie z. B. eingekaufte Güter und Dienstleistungen (3.1), Kapitalgüter (3.2), vorgelagerter Transport und Distribution (3.4), Geschäftsreisen (3.6), Pendeln der Arbeitnehmer (3.7) und die Nutzung der verkauften Produkte (3.11), unterliegen jeweils in hohem Maß Bewertungs- und Messunsicherheiten aufgrund der Abhängigkeit von externen Datenquellen, Messverfahren und Annahmen über zukünftige Ereignisse. Diese Unsicherheiten ergeben sich aus der Abhängigkeit von lieferanten- und kundenspezifischen Daten, der Verwendung von ausgabenbasierten Ansätzen und Branchendurchschnitten sowie der Notwendigkeit, Daten aus Teilperioden zu extrapolieren, um das gesamte Geschäftsjahr darzustellen. Zu den zugrundeliegenden Annahmen gehören die Verwendung durchschnittlicher Emissionsintensitäten pro Mitarbeiter oder Tätigkeits-einheit sowie Näherungswerte auf der Grundlage von monetären Einkaufsvolumina und durchschnittlichen Fahrtstrecken. Diese Methoden sind zwar für umfassende Schätzungen erforderlich, bringen aber einen gewissen Grad an Unsicherheit mit sich, den Körber durch kontinuierliche Überprüfung und Validierung der Daten verringert.

Änderungen in der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Im Vergleich zum Vorjahr haben wir aufgrund von Zu- oder Verkäufen von Entitäten die folgenden Änderungen in unseren Berechnungen vorgenommen:

- Das Körber-Geschäftsfeld Tissue wurde am 2. November 2023 durch den Körber-Konzern veräußert; die Berechnung des Treibhausgasinventars wurde für die Jahre 2021 bis 2023 angepasst.
- Körber Pharma Packaging Materials LLC und Mercury Gate wurden im Laufe des Jahres 2024 erworben. Die Zukäufe haben an vielen Stellen (jeweils entsprechend vermerkt) erheblichen Einfluss auf die dargestellten Informationen, besonders auf den Vergleich der Jahre 2023 zu 2024.
- Aufgrund der Änderung der Systemgrenzen gab es eine Reduktion in der Anzahl der Produktionsstandorte.

Weitere Änderungen in Bezug auf die Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance werden in der Methodologie auf den folgenden Seiten dargestellt.

- [Methodologie, Umwelt](#)
- [Methodologie, Soziales](#)
- [Methodologie, Governance](#)

Im Vergleich zum Vorjahr haben wir, ebenfalls in den jeweiligen Abschnitten der Methodologie, neue Ziele, Zielwerte und/oder Zieljahre integriert. Diese Änderungen kennzeichnen wir mit dem Zusatz ‚Neu‘. Ziele sind als ‚Neu‘ gekennzeichnet, wenn sie im Berichtsjahr erstmalig berücksichtigt wurden und wenn es sprachliche Anpassungen gab. Falls für ein vorhandenes Ziel ein neues Zieljahr oder ein neuer Zielwert definiert wurde, wird dies ebenfalls durch den Zusatz ‚Neu‘ kenntlich gemacht. Im Berichtsjahr erreichte Ziele sind mit dem Zusatz ‚Erreicht‘ gekennzeichnet und werden, sofern sie nicht mit einem neuen Zieljahr und einem neuen Zielwert fortgesetzt werden, im nächsten Berichtsjahr nicht mehr berichtet. Bei nicht erreichten Zielen haben wir das Zieljahr und, falls notwendig, den Zielwert aktualisiert.

Angaben aus anderen Berichtsstandards

Im Berichtsjahr 2024 werden die zu berichtenden Themen auf der Grundlage der Schwerpunktthemen im aktuellen ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ definiert, das auf der 2021 erstellten und zuletzt 2022 aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse basiert. Da einige Themen nicht durch die ESRS abgedeckt sind, berichten wir über diese Themen in Anlehnung an die GRI-Standards (siehe unten). Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird auf den Ergebnissen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) 2024 basieren.

Die beiden unten aufgeführten Kapitel (‚Gesellschaftliches Engagement‘ und ‚Verantwortungsvolles Informationsmanagement‘) wurden in Anlehnung an die GRI-Standards 2021 sowie GRI 1: Foundation 2021 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und gelten für das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar bis 31. Dezember 2024). Die Informationen entsprechen den neuesten verfügbaren Versionen der englischen Übersetzung der GRI-Standards.

Nachstehend finden Sie eine Tabelle mit den aus den einschlägigen GRI-Standards abgeleiteten Datenpunkten:

Übersicht der verwendeten anderen Berichtsstandards

| Kapitel | GRI-Standards und -Angaben | Angabe | Verortung im Bericht |
|---|---|--|----------------------|
| Gesellschaftliches Engagement | GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen | | 46 |
| Verantwortungsvolles Informationsmanagement | GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen | | 50–51 |
| | GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 | Angabe 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten. | 50–51 |

Methodologie

Allgemein

Allgemeine Anmerkungen

Die in der Methodologie aufgeführten Informationen gelten nicht uneingeschränkt für die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain. Dies ist auf die heterogene Eigentümerstruktur zurückzuführen. Der spezifische Geltungsbereich für die angewandten Berechnungsmethoden sowie für die Anpassung und Erweiterung von Zielsetzungen wird in den jeweiligen Abschnitten der Methodologie dargelegt.

Die im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesenen Kennzahlen wurden, sofern nicht anders in der individuellen Berechnungsmethode spezifiziert, keiner externen Qualitätssicherung unterzogen.

Verkauf des Körber-Geschäftsfelds Tissue

Wie im Körber Nachhaltigkeitsbericht 2023 dargelegt, wurde das Körber-Geschäftsfeld Tissue vom Körber-Konzern am 2. November 2023 veräußert. In dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde es einbezogen, um ein verlässliches Bild unserer Nachhaltigkeitsinitiativen im Jahr 2023 zu vermitteln und eine transparente Überwachung der Ziele und Ergebnisse zu ermöglichen. Im Berichtsjahr 2024 ist das Geschäftsfeld Tissue nicht mehr in der Berichterstattung enthalten. Entsprechend den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi) haben wir diese Veränderung auch im Treibhausgasinventar 2021–2023 rückwirkend berücksichtigt.

Umwelt

Berechnungsmethode für ‚Net Zero‘-Ziele (SBTi)

Die Netto-Null-Ziele des Körber-Konzerns sowie die Verpflichtung zum 1,5-Grad-Ziel sind von der SBTi validiert. Das bedeutet, dass die von Körber angestrebten Emissionsminderungspfade mit den Erkenntnissen der Klimawissenschaft übereinstimmen, die zur Erreichung der Ziele des Pariser Abkommens erforderlich sind. Wir haben uns klare und messbare Ziele gesetzt. Kurzfristig verpflichten wir uns, bis zum Jahr 2027 die absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) um 29,4 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 zu senken. Darüber hinaus reduzieren wir die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 im gleichen Zeitraum um 17,5 Prozent. Langfristig wollen wir bis 2030 die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 im Vergleich zu 2021 um 90 Prozent verringern. Bis 2040 wollen wir die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 um 90 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 senken.

Um die Erreichbarkeit der Ziele zu ermöglichen, verteilte der Körber-Konzern die Gesamtreduktionsziele auf die Geschäftsfeldebene. Dabei wurden in Zusammenarbeit mit den Geschäftsfeldern zwei Ansätze entwickelt. Für Scope 1 und 2 wurden die Ziele des Körber-Konzerns auf die einzelnen Geschäftsfelder entsprechend ihren individuellen Dekarbonisierungsfähigkeiten aufgeteilt. Für Scope 3 wurde ein Ansatz entwickelt, der eine faire Verteilung vorsieht und unterstützt, dass jedes Geschäftsfeld seine Emissionen bis 2040 um 90 Prozent reduziert.

Darüber hinaus dient die jährliche Aktualisierung des Treibhausgasinventars dazu, die Ergebnisse für Scope 1, 2 und 3 mit den jeweiligen Jahreszielen sowie dem von der SBTi genehmigten Gesamtreduktionspfad abzugleichen. Bei festgestellten Abweichungen werden gezielt Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Berechnungsmethode für Energieverbrauch, Energiemix und Energieerzeugung

Die Berechnung der Energieverbräuche, des Energiemix und der Energieerzeugung erfolgte im Rahmen der Berechnungen des Treibhausgasinventars. Details zur Datenerhebung, den angewendeten Methoden und Annahmen finden sich in der Methodologiebeschreibung der [→ Methodologie, Scope-1- und Scope-2-Emissionen](#).

Berechnungsmethode für das Treibhausgasinventar

Die Berechnung des Treibhausgasinventars des Körber-Konzerns basiert auf den Grundsätzen und Methoden des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Die Systemgrenzen des Treibhausgasinventars wurden nach dem operativen Kontrollansatz festgelegt und entsprechen den unter der Angabepflicht E1-6 ermittelten Treibhausgasemissionen. Für Scope 1, 2 und 3 umfasst die Bestandsaufnahme das Kalenderjahr 2024. Die folgenden Treibhausgasemissionen werden in unserem Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt:

- Scope 1: Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen in stationären Anwendungen (z. B. Erdgas, Heizöl), mobilen Anwendungen (Treibstoff aus eigenen und geleasteten Fahrzeugen) und direkte Emissionen flüchtiger Gase (z. B. Kältemittel).
- Scope 2: Indirekte Emissionen aus eingekauftem Strom, Fernwärme, Fernkälte und Ferndampf, sowohl markt- als auch standortbasiert ausgewiesen.
- Scope 3: Indirekte Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen (3.1), Investitionsgütern (3.2), vorgelagerten brennstoff- und energiebezogenen Emissionen (3.3), vorgelagertem Transport und Vertrieb (3.4), im Betrieb anfallenden Abfällen (3.5), Geschäftsreisen (3.6), Pendeln der Mitarbeiter (3.7), der Nutzungsphase der verkauften Produkte (3.11) sowie Investitionen (Scope 3.15). Scope 3.8 ist in Scope 1 und 2 enthalten.

Für Scope 1 und 2 wurden alle relevanten Produktions- und Bürostandorte in die Berechnung einbezogen. Durch Extrapolation wurde eine Gesamtabdeckung von 100 Prozent erreicht. In Übereinstimmung mit den Anforderungen der SBTi wurde 2021 ein umfassendes Screening aller Scope-3-Kategorien durchgeführt. Das Screening basierte auf zwei Kriterien: erstens auf der Relevanz für das Geschäftsmodell des Körber-Konzerns und zweitens auf der Wesentlichkeit innerhalb des gesamten Emissionsinventars des Körber-Konzerns. Daher wurden die folgenden Kategorien ausgeschlossen, da sie für das Geschäftsmodell nicht relevant sind: nachgelagerter Transport und Verteilung (3.9), Verarbeitung der verkauften Waren (3.10), vermietete Anlagen (3.13) und Franchising (3.14). Für die Kategorie angemietete oder geleaste Anlagen (3.8) übernimmt Körber die volle Verantwortung und bilanziert die Emissionen daher in Scope 1 und 2. Aufgrund ihrer Unwesentlichkeit wurde die Kategorie Umgang mit verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende (3.12) aus dem Inventar ausgeschlossen. Dieses Screening wurde im Rahmen der Erstellung des THG-Inventars für den Bericht 2024 erneut geprüft und validiert.

Übersicht über die verwendeten Emissionsfaktoren für die Scopes 1 und 2

Bei der Berechnung des Treibhausgasinventars 2024 wurden die folgenden Emissionsfaktoren für die Berechnung von Scope 1 und 2 verwendet: für Elektrizität die Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) aus dem Jahr 2023 und für andere Energieträger die Emissionsfaktoren der Umrechnungsfaktordatenbank des britischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie und Industriestrategie (DBEIS)¹ aus dem Jahr 2024. Die Emissionsfaktoren der IEA bieten eine verlässliche Datengrundlage für die standortbasierte Berechnung von Scope-2-Emissionen. Sie basieren auf umfassenden, regelmäßig aktualisierten Energie- und Emissionsdaten und gewährleisten eine hohe Vergleichbarkeit zwischen Ländern und Regionen. Die Emissionsfaktoren von DBEIS sind anerkannt für ihre wissenschaftliche Fundierung, regelmäßige Aktualisierung und breite Anwendbarkeit. Sie entsprechen den Anforderungen des GHG Protocol und den ESRS, indem sie konsistente, vergleichbare und transparente Berechnungen der Treibhausgasemissionen ermöglichen. Bei der Berechnung von Scope 2 wurden sowohl der markt-basierte als auch der standortbasierte Ansatz angewandt. Die Emissionsfaktoren werden in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) ausgedrückt und berücksichtigen neben Kohlendioxid auch alle anderen bedeutenden Treibhausgase gemäß der Definition des Kyoto-Protokolls (Methan, Distickstoffoxid sowie Fluorkohlenwasserstoffe, perfluorierte Kohlenwasserstoffe und Schwefelhexafluorid). Für die Berechnung der marktbezogenen Scope-2-Emissionen ist aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit für die Standorte Malaysia und Mumbai nur CO₂ und keine anderen Treibhausgase berücksichtigt.

¹ Das britischen Ministerium für Wirtschaft, Energie und Industriestrategie firmiert seit 2023 unter dem Namen Department for Energy Security and Net Zero (DESNZ).

Scope-3.2-Emissionen umfassen alle vorgelagerten Emissionen aus der Produktion der von Körber eingekauften Investitionsgüter. Die Emissionen wurden anhand eines ausgabenbasierten Ansatzes auf Basis der Zugänge an Sachanlagen im Jahr 2024 aus dem Konzernanlagenspiegel berechnet. Erstmals wurden die Scope-3.2-Emissionen für alle Geschäftsfelder einzeln berechnet. Es wurden ausgabenbasierte Emissionsfaktoren (DBEIS) aus dem Jahr 2021 verwendet, die um Inflations- und Wechselkurseffekte korrigiert wurden.

Scope-3.3-Emissionen umfassen brennstoff- und energiebezogene Emissionen, die nicht in Scope 1 und 2 enthalten sind. Die Emissionen wurden unter Verwendung derselben standortspezifischen Aktivitätsdaten wie für Scope 1 und 2 berechnet. Die Extrapolation wurde entsprechend durchgeführt. In Anlehnung an die Berechnung von Scope 1 und 2 wurden die Emissionsfaktoren der IEA (2023) und die Umrechnungsfaktoren des DBEIS (2024) verwendet.

Scope-3.4-Emissionen umfassen Emissionen aus vorgelagerten Logistik- und Vertriebsdienstleistungen. Hier kann Körber für 34 Prozent der Ausgaben lieferantenspezifische Daten für die Scope-3.4-Emissionsberechnung nutzen. Wo die Lieferanten keine unternehmensspezifischen Daten verfügbar haben, werden die Emissionen über einen ausgabenbasierten Ansatz auf Basis des monetären Transportauftragsvolumens des Körber-Konzerns im Jahr 2024 berechnet. Die Lieferantendaten und Ausgabendaten wurden für den Zeitraum Januar bis September 2024 erhoben. Die Ergebnisse wurden daher auf das gesamte Jahr hochgerechnet. Um einen genauen Blick auf die Quellen der CO₂e-Emissionen zu erhalten, wurde das Transportvolumen nach den relevantesten Verkehrsträgern (Luft, See oder Straße) aufgeteilt. Dabei kam, analog zur Berechnung der Scope-3.1-Emissionen, das Modell ‚item+s‘ der ctrl+s GmbH mit den Grundsätzen einer ausgabenbasierten Methode zum Einsatz.

Scope-3.5-Emissionen beinhalten Emissionen aus der Entsorgung und Behandlung von Abfällen, die an den Körber-Standorten anfallen. Die Emissionen wurden anhand der standortspezifischen Aktivitätsdaten der Körber-Standorte berechnet, die in der Scope-1- und -2-Datenerhebung enthalten sind. Die Extrapolation wurde linear von neun auf zwölf Monate durchgeführt. Zur Berechnung der Emissionen für die Behandlung von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen wurden Emissionsfaktoren aus ecoinvent version 3.11 (2024) verwendet und Standardrecyclingraten angenommen.

Scope-3.6-Emissionen umfassen Emissionen, die durch Geschäftsreisen des Körber-Konzerns entstehen. Dies umfasst Flugreisen, einschließlich des Strahlungsantriebs, sowie den Bahnverkehr und Kurzzeitmietwagen. Für die deutschen Unternehmen wurde eine eingehende Analyse auf der Grundlage der jeweiligen Kilometerleistung für Flugreisen (unter Verwendung einer Analyse von CWT basierend auf der Emissionsfaktordatenbank von DBEIS), Schienenverkehr (unter Verwendung von Primärdaten der Deutschen Bahn AG) und Mietwagen (unter Verwendung von Primärdaten der Sixt GmbH & Co. Autovermietung KG) durchgeführt. Diese Emissionen wurden auf zwölf Monate extrapoliert. Für die übrigen Einheiten wurden die Scope-3.6-Emissionen pro Geschäftsfeld auf der Grundlage des Reisebudgets für 2024 und aufbauend auf den Ergebnissen der deutschen Analyse extrapoliert. Für die Kalkulation wurden folgende Emissionsfaktoren verwendet: Flüge in Deutschland Emissionsfaktoren von CWT (DBEIS 2024); Bahn Deutschland Emissionsfaktoren der DB; Mietwagen Deutschland Emissionsfaktoren von Sixt mit DBEIS-Umrechnungsfaktoren 2024; RoW (Rest of World)

Extrapolation, basierend auf deutschen Daten, für die Schiene wird DBEIS statt DB verwendet, da für die internationale Schiene ein geringerer Ökostromanteil angenommen wird.

Scope-3.7-Emissionen umfassen die Emissionen, die durch die Beförderung von Mitarbeitern während des Arbeitsweges in Fahrzeugen entstehen, die Dritten gehören oder von ihnen betrieben werden, wie z. B. Züge, Busse und Pkw. Zur Darstellung des Pendelverhaltens wurden die durchschnittliche Fahrstrecke und das Verkehrsmittel der Literatur entnommen (Mikrozensus 2020 des Statistischen Bundesamts). Aufbauend auf den Ergebnissen des deutschen Standorts wurden die Scope-3.7-Emissionen auf Basis der Gesamtzahl der Mitarbeiter extrapoliert, um die Analyse für die übrigen Einheiten und Standorte abzuschließen. Es wurden die Gesamtzahl der Beschäftigten zum 1. Oktober 2024 und die DBEIS-Umrechnungsfaktordatenbank 2024 verwendet.

Scope-3.11-Emissionen umfassen Emissionen aus der Nutzungsphase der im Berichtsjahr verkauften Produkte. Für Körber sind die direkten Emissionen der Nutzungsphase von Produkten, die direkt Energie verbrauchen, relevant. Diese wurden auf der Grundlage, der von den Geschäftsfeldern bereitgestellten Aktivitätsdaten berechnet. Für jedes Geschäftsfeld wurden in mehreren Arbeitsgruppen, die sich hauptsächlich aus Produktmanagern, Vertriebsmitarbeitern und Controlling-Mitarbeitern zusammensetzten, Annahmen zu den Produkten hinsichtlich Lebensdauer, Stromverbrauch und erwartetem Nutzungsmuster getroffen, die auf internen Erfahrungen und Kenntnissen sowie auf Herstellerangaben basieren. Die Summe der Kilowattstunden pro Lebenszyklus aller im Berichtsjahr verkauften Produkte wurde mit den entsprechenden ‚Well-to-Wheel‘-Emissionsfaktoren für das jeweilige Exportland des Geschäftsfelds multipliziert. Es wurden Emissionsfaktoren der IEA (2023) und des DBEIS (2024) verwendet. Soweit verfügbar, wurden Primärdaten über den Verbrauch von Strom aus erneuerbaren Energien durch die Kunden berücksichtigt, um Emissionsreduktionen in der Wertschöpfungskette zu berücksichtigen. Dies erfolgte nur, wenn die Kunden einen vorausschauenden Verbrauch an erneuerbarer Energie über ein entsprechendes SBTi- oder RE100-Ziel nachweisen können. Das Softwaregeschäft (das verschiedene Körber-Geschäftsfelder betrifft, insbesondere Supply Chain und Pharma) und das Körber-Geschäftsfeld Digital wurden nach einem internen Benchmarking ihres Energieverbrauchs und einem Vergleich mit anderen vergleichbaren Unternehmen als vernachlässigbar für den Fußabdruck der verkauften Produkte eingestuft.

Scope-3.15-Emissionen umfassen Emissionen, die mit den Investitionen des berichtenden Unternehmens im Berichtsjahr verbunden sind und nicht bereits in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind. Scope-3.15-Emissionen sind derzeit nur für ein Unternehmen (Franz Ziel GmbH) relevant. Die Emissionen für dieses Unternehmen wurden auf der Grundlage standortspezifischer Primärdaten und des entsprechenden Eigentumsanteils des Körber-Konzerns berechnet. Die Daten wurden zusammen mit den Scope-1- und -2-Daten für Januar bis September erhoben, analog zu Scope 1 und 2 berechnet und auf zwölf Monate hochgerechnet. Die marktbasiernten Scope-1- und -2-Emissionen des deutschen Standorts wurden verwendet, um anhand der FTE-Zahl den Standort der USA hochzurechnen. Es wurden, analog zur Berechnung von Scope 1 und 2 für Strom, Emissionsfaktoren der IEA ab 2023 und für andere Energieträger Emissionsfaktoren aus der Umrechnungsfaktordatenbank des DBEIS ab 2024 verwendet. Alle anderen Investitionen werden als unwesentlich angesehen.

Weitere Berechnungsmethoden

Berechnungsmethode für weitere Umweltdaten

Umweltdaten und Informationen über den Körber-Konzern (wie zum Beispiel zum Thema Abfall oder Daten zur Umweltbelastung) sind nur dezentral verfügbar. Sie werden zusammen mit dem Fragebogen für die Scope-1- und -2-Datenerhebung durch das Team der Körber-Nachhaltigkeitsinitiative gesammelt. Die Umweltdaten wurden für die 47 Unternehmen und 42 Körber-Standorte erhoben, die auch für die Berechnung des Treibhausgasinventars herangezogen wurden. Sie stellen 90 Prozent der Gesamtmitarbeiter des Körber-Konzerns dar. Die restlichen zehn Prozent wurden anhand durchschnittlicher Verbrauchsmengen pro Mitarbeiter für verschiedene Standortarten (z. B. Verwaltungs- und Vertriebsbüros) extrapoliert. Abweichungen sind an den entsprechenden Stellen vermerkt.

Grüner Strom und Biogas

Geeignete Standorte für grünen Strom und Biogas 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 Biogas prüfen wir zudem, ob dies wirtschaftlich sinnvoll ist. Wir betrachten dabei zunächst die 47 Unternehmen und 42 Körber-Standorte, die auch für die Berechnung des Treibhausgasinventars herangezogen wurden. Sie stellen 90 Prozent der Gesamtmitarbeiter des Körber-Konzerns dar (zehn Prozent sind extrapoliert).

Photovoltaik

Geeignete Standorte für Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) 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.

Elektrofahrzeuge und Ladeinfrastruktur

Die Daten für Elektrofahrzeuge und Ladesäulen wurden manuell erhoben und berücksichtigen 47 Prozent der Gesamtmitarbeiter. Als relevante Standorte für die Ladeinfrastruktur gelten diejenigen, an denen wir elektrische Firmenwagen haben.

ISO-Zertifizierungen

Die Daten für alle ISO-Zertifizierungen (ISO 50001 für Energiemanagementsysteme oder ähnliche Zertifizierungen) wurden zentral über unsere konzernweite Operational-Excellence-Initiative K.Excellence erhoben. Die erhobenen Daten decken 100 Prozent unserer Produktionsstätten ab. Insgesamt betreiben wir weltweit 24 Produktionsstätten.

IT-Infrastruktur

Die Daten für Umzüge lokaler Datenzentren in die Cloud und die Ausstattung von Endnutzengeräten mit Workplace 2.0 wurden durch eine Konfigurationsmanagementdatenbank erhoben und berücksichtigen 100 Prozent der Gesamtmitarbeiter.

Anpassung und Erweiterung von Zielen

Im Laufe des Jahres 2024 haben sich unsere Ziele im Bereich Umwelt folgendermaßen entwickelt (für eine Übersicht über alle Ziele, siehe [→ Strategie, Fortschritte in unseren Zielen](#)):

- Das Unterziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-1- und Scope-2-Emissionen](#) ‚Bis 2023 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit Grünstrom‘ wurde angepasst zu ‚Jährlich beziehen wir für alle geeigneten Körber-Standorte Grünstrom‘ Der zugehörige Leistungsindikator wurde entsprechend angepasst: ‚Anteil des Bezugs von erneuerbaren Energien (elektrische Energie, %)‘.
- Das Unterziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-1- und Scope-2-Emissionen](#) ‚Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit grünem Gas‘ wurde angepasst zu ‚Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit Biogas‘ Der zugehörige Leistungsindikator wurde entsprechend angepasst: ‚Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (Biogas, %)‘.
- Das Unterziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-1- und Scope-2-Emissionen](#) ‚Bis 2024 sind alle geeigneten Körber-Standorte für Photovoltaik identifiziert und die Implementierung hat bis 2024 begonnen‘ wurde geändert zu ‚Wir bauen die Abdeckung unserer Produktionsstandorte durch PV-Anlagen kontinuierlich aus‘.
- Das neue Unterziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-1- und Scope-2-Emissionen](#) ‚Bis 2030 bauen wir die ‚Ladeinfrastruktur @ home‘ für Dienstwagennutzer, die ein Elektrofahrzeug bestellen, auf‘ wurde gesetzt.
- Das neue Ziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-3-Emissionen](#) ‚Ausbau des Einsatzes von Ecodesign und LCA‘ wurde gesetzt.
- Das neue Unterziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-3-Emissionen](#) ‚Bis 2025 wird jedes maschinenproduzierende Körber-Unternehmen über die geeigneten Methoden verfügen und entsprechende Trainings durchlaufen haben, um eigenständige LCA-Projekte durchzuführen‘ wurde gesetzt. Der zugehörige Leistungsindikator ‚Anteil der maschinenproduzierenden Unternehmen, aus denen mindestens ein Vertreter an Training zu LCA teilgenommen hat. (%)‘ wurde im Berichtsjahr 2024 eingeführt.
- Das neue Unterziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-3-Emissionen](#) ‚Wir schließen mindestens ein LCA-Projekt in jedem maschinenproduzierenden Körber-Unternehmen ab‘ wurde gesetzt. Die zugehörigen Leistungsindikatoren ‚Anteil der maschinenproduzierenden Unternehmen, in denen mindestens ein LCA-Projekt durchgeführt wurde (%)‘ und ‚Gesamtanzahl aller LCA-Projekte in maschinenproduzierenden Unternehmen‘ wurden im Berichtsjahr 2024 eingeführt.
- Das Unterziel im Bereich [→ Klimaschutz, Scope-3-Emissionen](#) ‚Wir reduzieren unsere Emissionen aus den Geschäftsreisen‘ wurde im Berichtsjahr 2024 nicht weitergeführt, da Scope 3.6 mit weniger als zwei Prozent der Scope-3-Emissionen keinen wesentlichen Anteil an diesen hat.

- Das Ziel im Bereich [→ Kreislaufwirtschaft](#) ‚Wassernutzung‘ sowie das zugehörige Unterziel ‚Optimierung des Wasserverbrauchs‘ wurde im Berichtsjahr 2024 nicht weitergeführt, da sich das Thema ‚Wasser‘ in unserer DMA 2024 (siehe [→ Strategie, Vorbereitung für neue Standards](#)) als nicht wesentlich ergeben hat, und wird daher bereits ab diesem Nachhaltigkeitsbericht nicht mehr angegeben. Der zugehörige Leistungsindikator ‚Reduktion unseres Wasserverbrauchs‘ wurde im Berichtsjahr 2024 nicht weitergeführt.

Soziales

Berechnungsmethode für Mitarbeiterzahlen

Berechnungsmethode zur Ermittlung der Gesamtmitarbeiter

Zum 31. Dezember 2024 betrug die Gesamtzahl der Mitarbeiter (Personenzahl) des Körber-Konzerns 12.817 (Vorjahr: 12.109). Diese Mitarbeiterzahl beinhaltet konsolidierte und nicht konsolidierte Gesellschaften des Finanzberichts und ist die Basis für alle mitarbeiterbezogenen Kennzahlen, welche sich auf die Gesamtmitarbeiter beziehen und nicht anderweitig spezifiziert sind.

Die im Kapitel Fairer und attraktiver Arbeitgeber abgebildeten Mitarbeiterzahlen (siehe [→ Geografische Verteilung der Beschäftigten](#)) bilden nicht alle Gesellschaften aus dem definierten Konsolidierungskreis des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts ab. Welche Gesellschaften in den jeweiligen abgebildeten Zahlen enthalten sind, wird im Folgenden individuell spezifiziert.

Segmentierung von Mitarbeiterdaten

Die berücksichtigten Arten von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette des Körber-Konzerns umfassen die folgenden Gruppen:

- Arbeitskräfte, die an den Standorten des Körber-Konzerns arbeiten, aber nicht zur eigenen Belegschaft gehören.
- Arbeitskräfte, die für Unternehmen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette des Körber-Konzerns tätig sind.
- Arbeitskräfte, die für Unternehmen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette des Körber-Konzerns tätig sind.
- Arbeitskräfte, die im Betrieb eines Gemeinschaftsunternehmens oder einer Zweckgesellschaft mit Beteiligung des Körber-Konzerns tätig sind.
- Arbeitskräfte, die aufgrund ihrer inhärenten Merkmale oder besonderer Umstände besonders anfällig für negative Auswirkungen sind.

Weitere Berechnungsmethoden

Die Gruppe der relevanten Lieferanten umfasst alle Lieferanten mit mehr als 10.000 Euro Einkaufsvolumen. Das trifft für das Jahr 2024 auf 6.214 unserer Lieferanten zu. Nicht enthalten

sind nicht steuerbare externe Gläubiger (beispielsweise Versicherungsgesellschaften, Branchenverbände und Freiberufler), unabhängig von ihrem Einkaufsvolumen. 2024 haben relevante Lieferanten, die 91 Prozent des Einkaufsvolumens dieser Gruppe ausmachen (relevantes Einkaufsvolumen), eine ESG-Selbstauskunft vorgenommen. Die ermittelten Kennzahlen werden hierbei ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain, ohne die den DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften sowie unter Ausschluss der Konzerngesellschaften Hauni St. Petersburg Ltd., Koerber Korea Co., Ltd., Koerber Pharma Private Limited, Koerber Pharma Software Ltd., Körber Beteiligungen GmbH, Körber Global Business Services GmbH, Körber Pharma Austria GmbH, Körber Pharma Packaging Materials LLC, Körber Pharma S.à.r.l., Körber Supply Chain NL B.V., Körber Technologies SAS angegeben.

Quellsysteme für veröffentlichte Mitarbeiterinformationen

Mehrere Kennzahlen gelten nur für eine bestimmte Gruppe von Körber-Mitarbeitern oder sie haben sich durch die Weiterentwicklung unserer Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie durch die fortschreitende Harmonisierung der verwendeten Datenerfassungssysteme geändert. Die Gesellschaft Koerber Pharma (Shanghai) Co., Ltd. ist grundsätzlich in keiner der abgebildeten Mitarbeiterzahlen enthalten. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über unsere zentralen Datenerfassungssysteme und darüber, welche Informationen aus ihnen in die Erstellung des diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts eingegangen sind.

SAP SuccessFactors

Eine Vielzahl der in unserem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Kennzahlen wurde auf Grundlage von SAP SuccessFactors berechnet, welches das zentrale System für Mitarbeiterinformationen darstellt. Eine Ausnahme hiervon bildeten Daten aus China und Russland, welche derzeit nicht durch SAP SuccessFactors abgedeckt sind und welche in einem separaten Prozess manuell in den entsprechenden Kennzahlen berücksichtigt wurden.

Die für Deutschland ermittelten Kennzahlen sind ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Paketlogistik im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain, ohne zugehörige Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Geschäftsfeld Supply Chain, ohne FactoryPal GmbH und ohne DAIN Studios GmbH angegeben.

Die außerhalb Deutschlands ermittelten Kennzahlen sind ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Geschäftsfeld Supply Chain und ohne die den DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften ermittelt worden.

Im Laufe des Jahres 2025 werden wir Maßnahmen durchführen, um die Zahl der von SAP SuccessFactors abgedeckten Konzerngesellschaften weiter zu erhöhen.

Die folgenden Kennzahlen werden inklusive der manuellen Zurechnung von Informationen aus Russland und China angegeben:

- Alle Mitarbeiterkennzahlen, die die Kategorisierung der Mitarbeiter widerspiegeln, aufgeschlüsselt nach:
 - Geschlecht.
 - Altersgruppe.
 - geografischer Region.
 - Vertragsart.
- Verteilung der Geschlechter in Anzahl und Prozentsatz auf der obersten Führungsebene.

Die folgenden Kennzahlen werden ohne die manuelle Zurechnung von Informationen aus Russland und China angegeben:

- Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter und Geschlecht.
- Anzahl der Mitarbeiter, die an dem E-Learning-Programm zur Zusammenarbeit ‚Respektvoller Arbeitsplatz‘ teilgenommen haben.

K.Excellence

Des Weiteren nutzen wir unsere konzernweite Operational-Excellence-Initiative K.Excellence als interne Plattform zur zentralen Datenerfassung. Über K.Excellence werden Daten zum Thema Gesundheit und Sicherheit (H&S) sowie Daten zur Abdeckung von ISO-Zertifikaten auf zwei verschiedenen, individuellen Plattformen mit unterschiedlicher Abdeckung des Unternehmens erfasst. Die Plattform zur Erfassung der ISO-Zertifikate deckt alle Produktionsstandorte ab. Die Plattform für H&S-Daten deckt die Mehrheit unserer Produktionsstandorte ab. Die K.Excellence-Plattformen wurden für die Ermittlung der folgenden Kennzahlen verwendet:

- Zahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
- Anzahl und Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle.
- Abdeckung ausgewählter ISO-Zertifizierungen (oder gleichwertiger Zertifikate).
- Prozentualer Anteil der eigenen Belegschaft, die durch das Arbeitsschutzmanagementsystem des Unternehmens auf der Grundlage gesetzlicher Vorschriften und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien erfasst wird.

ET Web

Wir nutzen unser ET-Web-System, um die Entwicklung von Führungskräften und Personen mit ausgeprägtem Karrierepotenzial zu verfolgen und zu steuern. Auf Basis von ET Web wurde die folgende Kennzahl dieses Nachhaltigkeitsberichts ermittelt:

- Beteiligungsquote der Führungskräfte am Talentmanagementprozess ‚Global Potential and Succession Management‘ (GPS).

Primärdaten im Rahmen der Scope-1- und -2-Datenerhebung

Für das Jahr 2024 wurden Informationen bezüglich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für 47 Unternehmen und 42 Körber-Standorte im Rahmen einer gruppenweiten Primärdatenerhebung zusammen mit dem Fragebogen für die Scope-1- und -2-Datenerhebung ermittelt. Entsprechende Informationen aus dieser Erhebung wurden im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts zur Ermittlung der folgenden Kennzahlen verwendet:

- Anteil der Produktionsstandorte, an denen ein Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingerichtet ist.
- Anteil der Produktionsstandorte, an denen eine Risikoanalyse für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durchgeführt wurde.

Zentral und manuell erhobene Daten

Für einige der im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts veröffentlichten Kennzahlen liegt kein zentrales Datenerfassungssystem vor, welches zur Ermittlung der Kennzahlen genutzt werden kann. Die unten aufgeführten Kennzahlen wurden daher manuell erhoben oder ermittelt:

- Regelmäßigkeit, in der H&S-Reports zur Verfügung gestellt werden.
- Abdeckung der Körber-Produktionsstandorte durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- Anzahl der Länder, in denen internationale medizinische Notfall- und Sicherheitsservices eingerichtet wurden.
- Anzahl aller ‚Culture Coaches‘, die durch die Geschäftsfelder trainiert wurden.
- Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.
- Sitzungen mit dem Chief Human Resources Officer und dem Head of CoE Labour Relations (im Namen des CEOs) mit dem EBR (Europäischer Betriebsrat)-Vorsitz.
- Treffen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.
- Treffen von Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und des Konzernvorstands im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der Körber AG.
- Treffen der Geschäftsfeldausschüsse.

Datenquellen für Lieferanteninformationen

Der Anteil des relevanten Einkaufsvolumens, das durch die ESG-Selbstauskunft abgedeckt ist, der Anteil relevanter Lieferanten, die eine ESG-Selbstauskunft vorgenommen haben, sowie der Anteil relevanter Lieferanten, für die Informationen hinsichtlich Konfliktmaterialien zur Verfügung stehen, wurden sowohl aus PRS als auch aus IntegrityNext erhoben. Die ermittelten Kennzahlen werden hierbei ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain, ohne die DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften sowie unter Ausschluss der Konzerngesellschaften Hauni St. Petersburg Ltd., Koerber Korea Co., Ltd., Koerber Pharma Private Limited, Koerber Pharma Software Ltd., Körber Beteiligungen GmbH, Körber Global Business Services GmbH, Körber Pharma Austria GmbH, Körber Pharma Packaging Materials LLC, Körber Pharma S.à.r.l., Körber Supply Chain NL B.V., Körber Technologies SAS angegeben.

Anpassung und Erweiterung von Zielen

Im Laufe des Jahres 2024 haben sich unsere Ziele im Bereich Soziales folgendermaßen entwickelt (für eine Übersicht zu allen Zielen siehe [→ Strategie, Fortschritte in unseren Zielen](#)):

- Das Unterziel aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 im Bereich [→ Fairer und attraktiver Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen](#), ‚Bis 2024 kontinuierliche Erweiterung des Angebots unserer konzernweiten Fernarbeitsmodelle auf 100 % und Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit‘ wurde überarbeitet, nachdem wir seine Anwendbarkeit auf unsere globalen Aktivitäten neu bewertet haben, um die unterschiedlichen Arbeitsweisen in unseren Geschäftsfeldern wie auch die Anforderungen unserer Kunden zu berücksichtigen. Das aktualisierte Unterziel lautet: ‚Beibehaltung unseres konzernweiten Angebots und Schulungen zu Fernarbeitsmodellen sowie Schulung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter. Wir passen unsere mobile Arbeitsrate kontinuierlich an die Erfordernisse unserer Geschäftsfelder an‘. Der zugehörige Leistungsindikator ‚Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren (%)‘ wird aus dem oben genannten Grund nicht weitergeführt.

- Der zum Unterziel ‚Steigerung der Chancengleichheit‘ zugehörige Indikator ‚Anteil der Mitarbeiter aus Minderheitengruppen (%)‘ im Bereich [→ Fairer und attraktiver Arbeitgeber, Respektvolles Miteinander](#) wurde im Berichtsjahr 2024 nicht weitergeführt.

- Das Unterziel im Bereich [→ Fairer und attraktiver Arbeitgeber, Respektvolles Miteinander](#) ‚Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte (entsprechend dem Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtunternehmen)‘ wurde angepasst zu ‚Erreichung des gleichen Frauenanteils in der Führungsebene wie in der Gesamtbelegschaft von Körber‘. Der zugehörige Leistungsindikator ‚Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen‘ wurde im Berichtsjahr 2024 nicht weitergeführt.

- Das Unterziel im Bereich [→ Fairer und attraktiver Arbeitgeber, Karrieremanagement und Weiterbildung](#) ‚Jährlich nehmen 90 % der Führungskräfte am weltweiten Talentförderprogramm GPS teil.‘ wurde angepasst zu ‚Jährlich schließen 90 % der am weltweiten Talentmanagementprozess GPS teilnehmenden Führungskräfte und Inhaber von Schlüsselpositionen diesen erfolgreich ab‘. Der zugehörige Leistungsindikator wurde entsprechend angepasst: ‚Anteil der teilnehmenden Führungskräfte und Inhaber von Schlüsselpositionen, die den Talentmanagementprozess (GPS) erfolgreich abschließen‘.

- Das Unterziel im Bereich [→ Interner Dialog](#) ‚Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG‘ wurde erweitert auf ‚Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem Chief Human Resources Officer der Körber AG und dem Head of Center of Excellence (CoE) Labour Relations im Namen des oder unter Teilnahme des CEOs der Körber AG‘. Der folgende Leistungsindikator wurde zur Nachverfolgung des Ziels ergänzt: ‚Sitzungen mit dem Chief Human Resources Officer und dem Head of CoE Labour Relations (im Namen des CEOs) mit dem EBR (Europäischer Betriebsrat)-Vorsitz‘.

- Folgender Leistungsindikator im Bereich → [Interner Dialog](#) ‚Treffen des Konzernbetriebsrats mit dem Konzernvorstand im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der Körber AG‘, bezogen auf das neu formulierte Unterziel ‚Betriebsrätetagung des Konzernbetriebsrats mit dem Vorsitzenden des Konzernvorstands‘, wurde umformuliert zu ‚Treffen von Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und des Konzernvorstands im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der Körber AG‘.
- Der zum Unterziel ‚Sponsoring von ausgewählten Initiativen.‘ im Bereich → [Gesellschaftliches Engagement](#) zugehörige Leistungsindikator ‚Gesamtbetrag des Sponsorings der Körber AG‘ sowie der Zielwert ‚50.000 € (zwischen 2023 und 2025)‘ wurden im Berichtsjahr erarbeitet.

Governance

Berechnungsmethode für Mitarbeiterzahlen

Der Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die in Unternehmensethik, zum Thema Korruption und Bestechung sowie zur ‚Konzernrichtlinie Verhaltenskodex‘ geschult wurden, umfasst mindestens sämtliche Mitglieder aller Geschäftsleitungen im Konzern (Konzernholding, Geschäftsfeldleitung und sämtliche Konzerngesellschaften), alle Führungskräfte der zweiten Managementebene innerhalb der vorgenannten Einheiten, alle Mitarbeiter mit direktem vertriebs- oder einkaufsbezogenem Kontakt zu (potenziellen) Kunden/Lieferanten und alle Mitarbeiter im Rechnungswesen in den Bereichen Kreditoren-/Debitorenbuchhaltung, Reise- und Bewirtungskosten oder Provisionszahlungen. Die ermittelte Kennzahl wird ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain, ohne in China und Russland ansässige Konzerngesellschaften sowie ohne die DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften angegeben.

Der Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zum Thema Verstöße gegen den Datenschutz geschult wurden, sowie der Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die in Informationssicherheit geschult wurden, umfasst Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Systemen in den Unternehmen mit Zugang zur Lernplattform von SAP SuccessFactors. Die ermittelte Kennzahl wird ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Geschäftsfeld Supply Chain, ohne in China und Russland ansässige Konzerngesellschaften sowie ohne die DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften angegeben.

Berechnungsmethode für das Treibhausgasinventar

Informationen zur Berechnungsmethode für das Treibhausgasinventar sowie zur Erhebung des Primärdatenanteils in Scope 3.1 sind in der Methodologiebeschreibung im Bereich Umwelt dargestellt, siehe → [Methodologie, Scope-3-Emissionen](#).

Weitere Berechnungsmethoden

- Die Gruppe der relevanten Lieferanten umfasst alle Lieferanten mit mehr als 10.000 Euro Einkaufsvolumen. Das trifft für das Jahr 2024 auf 6.214 unserer Lieferanten zu. Nicht enthalten sind nicht steuerbare externe Gläubiger (beispielsweise Versicherungsgesellschaften, Branchenverbände und Freiberufler), unabhängig von ihrem Einkaufsvolumen. Im Jahr 2024 haben relevante Lieferanten, die 91 Prozent des Einkaufsvolumens dieser Gruppe ausmachen (relevantes Einkaufsvolumen), eine ESG-Selbstauskunft vorgenommen. Die ermittelten Kennzahlen werden ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain, ohne die DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften sowie unter Ausschluss der Konzerngesellschaften Hauni St. Petersburg Ltd., Koerber Korea Co., Ltd., Koerber Pharma Private Limited, Koerber Pharma Software Ltd., Körber Beteiligungen GmbH, Körber Global Business Services GmbH, Körber Pharma Austria GmbH, Körber Pharma Packaging Materials LLC, Körber Pharma S.à.r.l., Körber Supply Chain NL B.V., Körber Technologies SAS angegeben.
- Das Cyber Defense Center überwacht seit dem Jahr 2023 über 80 Prozent der IT-Infrastruktur. Die Sicherheitsüberwachung der Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Geschäftsfeld Supply Chain erfolgt aufgrund geschäftsstrategischer Überlegungen separat. Die ermittelte Kennzahl wird zudem ohne die DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften sowie ohne in Russland ansässige Konzerngesellschaften angegeben.
- Die Definition relevanter Software- und IT-Gesellschaften des Körber-Konzerns, die nach ISO 27001 oder gleichwertigen Verfahren zertifiziert wurden, umfasst Konzerngesellschaften, die unternehmenskritische IT-Infrastrukturen verwalten oder betreiben sowie Konzerngesellschaften, die eigene Softwareprodukte entwickeln und vertreiben.
- Die Definition relevanter Unternehmen, die die Einhaltung der europäischen NIS-2-Direktive ((EU) 2022/2555) sicherstellen müssen, ergibt sich aus der Ausgestaltung und Umsetzung der Richtlinie in nationale Gesetzgebung. Zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung ist dies noch nicht in allen Ländern erfolgt. Nach heutigem Stand wird die NIS-2-Direktive von zwölf Körber-Unternehmen umgesetzt werden müssen.
- Die Definition relevanter Unternehmen, die die Einhaltung des EU Cyber Resilience Act ((EU) 2024/2847) sicherstellen müssen, erfolgt durch eine Einzelbetrachtung der Körber-Unternehmen und umfasst alle Gesellschaften mit Wirtschaftsaktivitäten in der EU, unabhängig vom Sitz des Unternehmens.
- Die Berechnung der durchschnittlichen Anzahl an Tagen, die Körber für die Begleichung einer Rechnung benötigt, basiert auf den Primärdaten gemäß Rechnungsdaten auf Belegpositionsebene. Die ermittelte Kennzahl wird ohne die Konzerngesellschaften des Geschäftsbereichs Software im Geschäftsfeld Supply Chain, ohne in China und Russland ansässige Konzerngesellschaften sowie ohne die DAIN zugehörigen Konzerngesellschaften angegeben.

Anpassung und Erweiterung von Zielen

Im Laufe des Jahres 2024 haben sich unsere Ziele im Bereich Governance folgendermaßen entwickelt (für eine Übersicht über alle Ziele siehe → [Strategie, Fortschritte in unseren Zielen](#)):

- Das Unterziel aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 im Bereich → [Verantwortungsvolles Informationsmanagement, Datenschutz](#) ‚Bis 2024 haben 80 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutzschulungszertifikat‘ wurde geändert in ‚Bis 2025 haben 85 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutzschulungszertifikat‘.
- Das Ziel aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 im Bereich → [Verantwortungsvolles Informationsmanagement, Informationssicherheit](#) ‚Schutz vor Cyberangriffen‘ wurde geändert in ‚Konsequente Einhaltung von Cybersecurity-Regularien und -Standards‘, um eine umfassendere Sicherheitsstrategie zu artikulieren, die nicht nur den Schutz vor Bedrohungen adressiert, sondern auch auf die langfristige Konformität mit nationalen und internationalen Vorschriften einzahlt.
- Das dazugehörige Unterziel im Bereich → [Verantwortungsvolles Informationsmanagement, Informationssicherheit](#) ‚Bis Ende 2026 werden alle relevanten Unternehmen die Einhaltung der europäischen NIS-2-Direktive und des Cyber Resilience Act umgesetzt haben.‘ wurde zwecks differenzierterer Darstellung in zwei Unterziele aufgeteilt, nämlich ‚Bei Inkraftsetzen der nationalen Gesetze werden alle relevante Unternehmen die Einhaltung der europäischen NIS-2-Direktive umgesetzt haben.‘ und ‚Bis Ende 2027 werden alle relevanten Unternehmen die Einhaltung des EU Cyber Resilience Act umgesetzt haben‘.

Impressum

Herausgeber

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

Vertretungsberechtigter Vorstand:

Stephan Seifert (Vorsitzender), Arungalai Anbarasu,
Dr. Helena Garriga, Erich Hoch, 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: Florian Schmiedler,
Manager Public Relations & Public Affairs, Körber AG

Beratung, Konzept und Redaktion

Capgemini Deutschland GmbH und
Agentur ais GmbH

Gestaltung und Bildredaktion

Agentur ais GmbH

Redaktionelle Anmerkung:

Alle Angaben in diesem Bericht erfolgten mit bestem Wissen und wurden mit größter Sorgfalt und Umsicht aus unterschiedlichen Quellen zusammengestellt.

Nach unserer Kenntnis entsprechen die hier enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Eine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Angaben kann dennoch nicht übernommen werden.

Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache verfügbar.

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

© 2025 Körber AG

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

Bildnachweis

Cover: S. 1: Fritz Beck / Körber AG

Vorwort: S. 2, Porträt: Christian O. Bruch / Körber AG

Inhaltsverzeichnis:

S. 4, links oben: Körber AG

S. 4, links unten: Körber-Geschäftsfeld Supply Chain

S. 4, Mitte oben: Körber Palsgaard Juelsminde, Dänemark

S. 4, Mitte unten: Sebastian Vollmert / Körber Technologies GmbH

S. 4, rechts oben: Körber Pharma GmbH

S. 4, rechts unten: Sebastian Vollmert / Körber Technologies GmbH

Unsere nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

S. 5, Körber AG

S. 6, Porträt: Urban Zintel / Körber AG

S. 6, Mitte: Gorodenkoff Productions OU

S. 6, rechts: Körber AG

S. 7, Porträt: Markus Köller / Körber AG

S. 7, links: Benne Ochs / Körber Pharma GmbH

S. 7, rechts: Körber Pharma GmbH

S. 8, Porträt: Körber AG

S. 8, Mitte: Körber AG

S. 8, rechts: Körber AG

S. 9, Porträt: Sebastian Vollmert / Körber Technologies GmbH

S. 9, links: Körber AG

S. 9, rechts: Sebastian Vollmert / Körber Technologies GmbH

S. 9, rechts außen: Körber Technologies GmbH

Unsere Auszeichnungen und unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

S. 10, EcoVadis

S. 10, CyberVadis

S. 10, CDP

Allgemeine Angaben

S. 12: Körber Palsgaard Juelsminde, Dänemark

S. 15: Körber Technologies GmbH

S. 21: Körber AG

S. 22, links: Jan-Rasmus Lippels / Körber AG

S. 22, rechts: Körber AG

Umwelt

S. 24: Körber Pharma GmbH

S. 28: Körber Campus Pécs

S. 29: Körber Pharma GmbH

S. 31: Körber Campus Pécs

S. 32: Körber Pharma GmbH

S. 34: Körber-Geschäftsfeld Supply Chain

S. 35: Körber Campus Pécs

Soziales

S. 36: Körber-Geschäftsfeld Supply Chain

S. 40: Körber Pharma GmbH

S. 42: Körber AG

S. 43: Körber Pharma GmbH

S. 44: Körber Supply Chain LLC, Dallas, USA

S. 45: Körber Supply Chain PT S.A., Leça, Portugal

Governance

S. 47: Sebastian Vollmert / Körber Technologies GmbH

S. 48: Körber Pharma GmbH

S. 52: Körber Pharma GmbH

S. 53: Körber-Geschäftsfeld Supply Chain

S. 54: Körber Pharma GmbH

Anhang

S. 55: Sebastian Vollmert / Körber Technologies GmbH