



Anlage zum Körber Nachhaltigkeitsbericht 2021

Ergänzende Informationen zu den ab
19. Juli 2023 inaktiven Internetverweisen
im Körber Nachhaltigkeitsbericht 2021.



„Ich bin der festen Überzeugung, konsequent gehandhabter betrieblicher Umweltschutz schmälert nicht die Ertragskraft eines Unternehmens, sondern hilft, sie auf Dauer zu sichern.

Hierbei steht es verantwortungsvoll handelnden Unternehmen gut an, eine Vorreiterrolle zu spielen und Umweltbelastungen aus eigenem Antrieb zu verringern – unabhängig von gesetzlichen Entscheidungen“.

Konzerngründer
Kurt A. Körber



Inhalt

Fakten	Seite 04
Wesentlichkeitsanalyse	Seite 06
GRI-Indikatoren	Seite 10
DEI 2021	Seite 24
Lieferkettenmanagement 2021	Seite 32
Informationssicherheit 2021	Seite 38
Umweltdaten 2021	Seite 42

Treibhausgasinventar – Berechnungsgrundlagen

Zur Berechnung des Treibhausgasinventars der Körber AG wurden die Grundlagen und Methoden des Greenhouse Gas Protocol angewendet. Die Systemgrenzen des Treibhausgasinventars wurden nach dem Ansatz der operativen Kontrolle bestimmt.

Die folgenden Emissionen werden berichtet:

Scope 1:

direkte Treibhausgasemissionen aus Verbrennungsprozessen in stationären Anlagen (z. B. Erdgas, Heizöl), mobilen Anlagen (Treibstoff eigener und geleaster Fahrzeuge) sowie direkte Emissionen flüchtiger Gase (z. B. Kältemittel, Methan)

Scope 2:

indirekte Treibhausgasemissionen aus zugekauftem Strom und Fernwärme.

Für Scope 1 und 2 umfasst die Bilanz die Kalenderjahre 2019, 2020 und 2021.



Scope 1 und Scope 2 Emissionen

Für die Jahre 2019 bis 2021 wurden Energie- und Emissionskennzahlen für 36 Unternehmen und 42 Standorte der Körber AG erhoben. In einem zweistufigen Verfahren wurden die betreffenden Betriebsstätten für die Primärdatenerhebung ausgewählt.

Zunächst wurde eine Liste von Standorten erstellt, die die gewählte Systemgrenze der operativen Kontrolle beschreibt. Dazu gehören alle Unternehmenseinheiten, die im Jahresabschluss konsolidiert sind. Zweitens wurden aus den übrigen Betriebsstätten die für die Datenerhebung maßgeblichen Standorte anhand von mehreren Kriterien ausgewählt. Am wichtigsten ist dabei, dass die endgültige Auswahl der 42 Standorte sicherstellt, dass die Datenerhebung in allen Geschäftsbereichen erfolgt und Standorte abdeckt, die mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter der Körber AG repräsentieren. Die Emissionen dieser verbleibenden Betriebsstätten wurden anhand der durchschnittlichen Emissionsbelastung pro Mitarbeiter für verschiedene Betriebsbereiche (z. B. Produktion, Verwaltung) hochgerechnet. Die Bilanz umfasst somit die Emissionen aller vollständig konsolidierten Produktionsstandorte, Büros und Vertriebsniederlassungen weltweit.

Der Berechnung des Treibhausgasinventars für die Scope 1- und Scope 2-Emissionen wurden die Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) aus dem Jahr 2021 für die Jahre 2019-2020 und die Umrechnungsfaktoren der Datenbank des britischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie und Industriestrategie (UK DBEIS) aus dem Jahr 2021 zugrunde gelegt. Bei der Berechnung von Scope 2 wurden sowohl der markt-basierte als auch der standortbasierte Ansatz angewandt. Die Emissionsfaktoren werden in CO₂-Äquivalenten ausgewiesen und berücksichtigen neben Kohlendioxid auch alle anderen bedeutenden Treibhausgase gemäß der Definition des Kyoto-Protokolls (Methan, Lachgas sowie teil- und vollhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe und Schwefelhexafluorid). Die Kalkulation unserer Treibhausgasbilanz haben wir zusammen mit einem spezialisierten Dienstleister durchgeführt.

Klare Ziele: CO₂-Reduktion, fairer und attraktiver Arbeitgeber und verantwortungsvolle Lieferkette

Jede und jeder von uns erkennt es im Alltag: Nachhaltigkeit ist keine einzelne Aktivität, sondern ein Handlungsprinzip, das zahlreiche Aspekte umfasst. Für Unternehmen kommt es deshalb darauf an, die richtigen Prioritäten zu setzen. Das heißt: Zunächst müssen die Themen definiert werden, welche für Stakeholder höchste Relevanz haben und bei denen das Unternehmen die größte Wirkung erzielen kann.

Genau dies haben wir mit einer sogenannten „Wesentlichkeitsanalyse“ getan. Dabei sind wir Schritt für Schritt und pragmatisch vorgegangen.

Am Anfang stand eine umfangreiche Literaturanalyse zu Nachhaltigkeitsthemen unserer Wettbewerber und zu industriellen Risiken. Zudem wurden die für uns in Sachen Nachhaltigkeit wichtigsten Stakeholdergruppen definiert: Kunden, Zulieferer und Dienstleister, Mitarbeiter, die Gesellschaft als Ganzes sowie Banken und Investoren. In qualitativen Interviews mit externen Nachhaltigkeitsexperten, dem Körper-Konzernvorstand sowie unseren Leitern der Group Functions haben wir anschließend weitere mögliche Themen gesammelt.



Die daraus entstandene umfangreiche Themenliste haben wir in der Wesentlichkeitsanalyse nach Prioritäten sortiert. Dabei beurteilten alle Körper-Geschäftsfelder die Themen entlang von zwei Kernfragen: Wie relevant ist das Thema für die Stakeholdergruppen? Und welchen Beitrag können wir als Körper zu diesem Thema leisten? Die Sichtweise unserer Stakeholder wurde durch Personen eingebracht, die in engem Austausch mit den jeweiligen Stakeholdergruppen stehen.

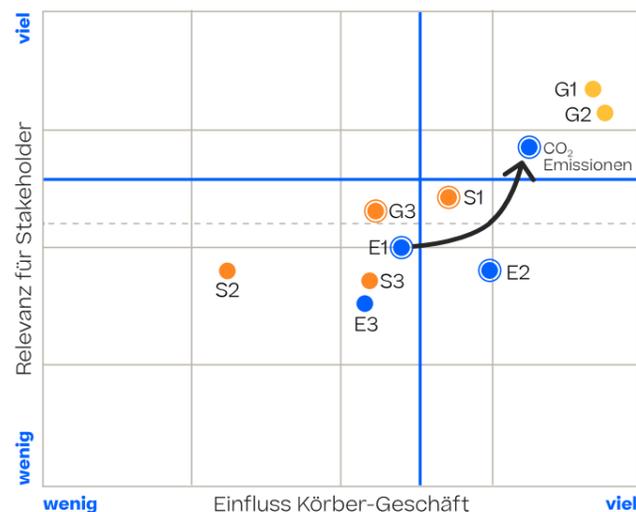
So entstand eine Wesentlichkeitsmatrix für jedes Geschäftsfeld. Die Ergebnisse jedes Geschäftsfelds wurden anschließend auf Basis der Mitarbeiteranzahl im Geschäftsfeld gewichtet und auf Konzernebene zusammengefasst. Die priorisierten Themen haben wir nochmals in einem geschäftsfeldübergreifenden Gremium diskutiert und verabschiedet. Das Ergebnis ist unser „Haus der Nachhaltigkeit“: Darin zeigen wir gemeinsame Schwerpunkte auf Konzernebene sowie individuelle Schwerpunkte für unsere Geschäftsfelder.

Die am höchsten priorisierten Themen auf Konzernebene sind:

- Unternehmensethik
- Verantwortungsvolles Informationsmanagement, mit den Schwerpunkten Datenschutz sowie insbesondere Cyber Security
- Fairer und attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortungsvolle Lieferketten
- CO₂-Reduktion und Reduktion des Energieverbrauchs

Ein Themenfeld spielt dabei für uns als Unternehmen eine besondere Rolle, auch wenn es bislang in den GRI-Standards noch nicht auftaucht: Cyber-Security. Aus zahlreichen Gesprächen mit Stakeholdern und anderen Firmen sowie unseren Kunden wissen wir, dass die Sicherheit von Daten und Netzwerken immer stärker in den Fokus gerückt und für Unternehmen zentral geworden ist. Wenn Hacker in die IT einer Firma eindringen und beispielsweise Schadsoftware installieren, sind nicht nur vertrauliche Daten der Mitarbeiter gefährdet, sondern sehr schnell steht die Existenz eines Unternehmens selbst auf dem Spiel.

Als Technologieführer hat Körber die Relevanz des Themas früh erkannt und seine Sicherheitsstandards mit höchster Priorität ausgebaut. Wir widmen der Sicherheit unserer Informationsarchitektur größte Aufmerksamkeit und Sorgfalt. Für uns als Unternehmen ist Cyber Security ein strategisches Anliegen, das wesentlich zur Nachhaltigkeitsdimension „verantwortungsvolle Unternehmensführung“ beiträgt.



- GRI 200 (Unternehmensführung)
 - GRI 300 (Umwelt)
 - GRI 400 (Gesellschaft)
 - Cyber Security
- G.1 Unternehmensethik
 - G.2 Verantwortungsvolles Informationsmanagement (Cyber Security, Datenschutz)
 - G.3 Verantwortungsvolle Lieferketten
 - E.1 THG Emissionen
 - E.2 Energieverbrauch
 - E.3 Kreislaufwirtschaft
 - S.1 Fairer und attraktiver Arbeitgeber
 - S.2 Gesellschaftliches Engagement
 - S.3 Interner Dialog

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden in unserer geschäftsfeldübergreifenden Arbeitsgruppe für Nachhaltigkeit sowie im Nachhaltigkeits-Steering Committee reflektiert.

Drei Hauptziele haben wir uns für den Konzern gesetzt:



Für jede Nachhaltigkeits-Dimension haben wir ein Hauptziel festgelegt. Für die Umweltdimension ist das beispielsweise „CO₂ Emissionen und Energieverbrauch“ – aufgrund der Tragweite für die gesamte Gesellschaft und der Tatsache, dass wir bei Körber hier einen großen Beitrag leisten können. Für die gesellschaftliche Dimension hat das Thema „fairer und attraktiver Arbeitgeber“ die höchste Priorität.

Höher priorisiert wurde in der Dimension Unternehmensführung das Thema „Verantwortungsvolle Lieferkette“, da bis 2023 das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erfüllt sein muss. Die in der Wesentlichkeitsanalyse am höchsten priorisierten Themen „Unternehmensethik“ und „Verantwortungsvolles Informationsmanagement“ werden bei Körber bereits seit Jahren erfolgreich umgesetzt.

Organisationsprofil

GRI 102 bis 102-13

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-1	Name der Organisation	Körper AG	Link
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Die Körper AG ist die Holdinggesellschaft eines internationalen Technologiekonzerns mit weltweit rund 10.000 Mitarbeitern. Der Konzern vereint technologisch führende Unternehmen mit mehr als 100 Produktions-, Service- und Vertriebsstandorten. Körper verbindet die Vorteile einer weltweit präsenten Organisation mit den Stärken hochspezialisierter und flexibler mittelständischer Unternehmen. Diese bieten ihren Kunden Lösungen, Produkte und Services in den Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain, Tissue und Tabak.	Link
102-3	Hauptsitz der Organisation	Die Körper AG hat ihren Sitz in Hamburg und ist im Handelsregister eingetragen (HRB Hamburg 58961).	Link
102-4	Betriebsstätten	Nach Anzahl Mitarbeiter: Hauni Maschinenbau GmbH, Hamburg; Körper Hungária, Pécs; Werum IT Solutions GmbH, Lüneburg; Körper Tissue S.p.A., Lucca; Hauni Maschinenbau GmbH, Schwarzenbek	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Nicht börsennotierte AG. Anteilseigner ist zu 100% die Körper Stiftung.	
102-6	Belieferte Märkte	Die wichtigsten Märkte nach Umsatz sind Europa (ohne Deutschland), Nordamerika, Asien, Deutschland, Mittel- und Südamerika, Afrika und Australien.	
102-7	Größe der Organisation	Umsatzerlöse 2021: 2.033.121 TEuro	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Das Unternehmen beschäftigt weltweit rund 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	Link

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-9	Lieferkette	Bei Körper ist die Supply Chain Management (SCM) Organisation in allen wesentlichen Prozessschritten innerhalb der Lieferkette beteiligt. Ziel der SCM Organisation ist neben der gesicherten Versorgung mit Materialien und Dienstleistungen, einen nachhaltigen Beitrag zur Erreichung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaften, der Geschäftsfelder und der Körper AG zu leisten.	Seite 32ff.
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht, daher keine Veränderungen zum Vorjahresbericht.	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Unsere Vorsorgeansätze entsprechen den gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Ländern.	
102-12	Externe Initiativen	Die UN haben die Sustainable Development Goals (SDGs) im Jahre 2015 beschlossen. Die Bundesregierung hat diese Ziele in ihrem Nationalen Aktionsplan Nachhaltigkeit übernommen. Wir tragen mit unseren wirtschaftlichen Aktivitäten zu ausgewählten UN SDGs bei.	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Die Körper AG ist in weit über 100 Verbänden in Deutschland und in anderen Ländern, in denen Körper aktiv ist, vertreten. Die Mitgliedschaft im VDMA ist für die Körper AG von besonderer Bedeutung. Körper arbeitet in mehreren Unterorganisationen dieses Verbandes aktiv mit.	

Strategie GRI 102-14

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Der Vorstandsvorsitzende des Körber-Konzerns, Stephan Seifert, und das für Nachhaltigkeit zuständige Vorstandsmitglied, Erich Hoch, haben in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargelegt, wie wichtig die Ausrichtung des gesamten Unternehmens auf Nachhaltigkeit angesehen wird. Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Konzernstrategie.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 4ff.



Ethik und Integrität GRI 102-16 bis 102-34

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Die Körber AG in ihrer Gesamtheit hat sich einen Compliance Kodex gegeben.	Code of Conduct
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik.	Wichtige Fragen zur Nachhaltigkeitsorientierung im Vorstand des Unternehmens werden jeweils anlassbezogen diskutiert und entschieden.	
102-18	Führungsstruktur	Die Körber AG wird von einem Vorstand geführt, der vom Aufsichtsrat gewählt wird. Er besteht zurzeit aus 5 Personen. Alle operativen Aufgaben sind einem Vorstandsmitglied zugeordnet. Ein Aufsichtsrat überwacht die Geschäftstätigkeit des Vorstands, bestellt neue Mitglieder des Vorstands und beruft gegebenenfalls Vorstandsmitglieder ab.	
102-19	Delegation von Befugnissen	Im Vorstand Vorstandsmitglied Erich Hoch (COO/CTO)	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Im Vorstand Vorstandsmitglied Erich Hoch (COO/CTO)	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Siehe Abschnitt ‚Collaborate‘	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 28
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Aufsichtsrat	Link
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Herr Richard Bauer	Link
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Vorstandsbefassung; Das Nominierungs- und Auswahlverfahren des Aufsichtsrats der Körber AG ist in der Satzung geregelt. Er besteht aus 12 Personen. Sechs Mitglieder des Aufsichtsrats werden bestimmt durch die Körber Stiftung als Alleingesellschafterin (Anteilseignervertreter) und sechs Vertreter werden gewählt nach Mitbestimmungsgesetz (Arbeitnehmervertreter).	

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-25	Interessenkonflikte	Die Regelungen des Aktiengesetzes werden eingehalten. Es liegen keine Interessenskonflikte vor.	
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	Die Regelungen des Aktiengesetzes werden eingehalten. Der Aufsichtsrat berät und kontrolliert den Vorstand.	
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Erfolgt über das Risikomanagement. Wesentliche ökonomische Risiken werden in der jährlichen Risikoinventur identifiziert und ein Risikobericht an den Aufsichtsrat gegeben. Dabei werden auch ökologische und soziale Risiken betrachtet insofern sie zu ökonomischen Risiken führen können. Damit sind die gesetzlichen Pflichten erfüllt.	
102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	Vorstandsbefassung sowie Risikobericht an den Aufsichtsrat.	
102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Regelmäßige Vorstandsbefassung 1-mal jährlich; ad hoc Risiken (z.B. Corona) werden im Vorstand/erweiterten Vorstand behandelt.	
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Freigabe vom Vorstand und Aufsichtsrat	
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	Vorstandsbefassung	
102-34	Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen	Es sind keine Risiken erkennbar, die den Fortbestand gefährden könnten. Der Konzern kann die identifizierten Risiken durch definierte Maßnahmen erfolgreich bewältigen.	

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40 bis 102-44

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Die wichtigsten Stakeholder-Gruppen der Körber AG sind unsere Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Dienstleister, Politik, Gewerkschaften, Banken und Investoren, Medien, NGOs und NPOs, und die allgemeine Öffentlichkeit.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 28
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Siehe Wesentlichkeitsanalyse	Seite 6ff.
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Siehe Wesentlichkeitsanalyse	Seite 6ff.
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Siehe Wesentlichkeitsanalyse	Seite 6ff.

Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 102-45 bis 102-56

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	In den Konzernabschluss sind neben der Körber AG als Obergesellschaft in- und ausländische Gesellschaften einbezogen worden, bei denen die Körber AG unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Die Körber AG ist die Muttergesellschaft des größten Konsolidierungskreises. Nicht in den Konzernabschluss einbezogen wurden Unternehmen, die nur eine geringe Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns haben (§ 296 Abs. 2 HGB). Die Jahresabschlüsse der einbezogenen Unternehmen sind auf den 31. Dezember 2021 aufgestellt. Im Geschäftsjahr wurden sieben Gesellschaften erstmalig und zwei Gesellschaften letztmalig in den Konzernabschluss einbezogen.	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Siehe Wesentlichkeitsanalyse	Seite 6ff.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Siehe Wesentlichkeitsanalyse	Seite 6ff.
102-48	Neudarstellung von Informationen	Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht, daher keine Veränderungen zum Vorjahresbericht.	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Dies ist der erste Bericht, daher keine Veränderungen zum Vorjahresbericht.	
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr	
102-51	Datum des letzten Berichts	Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht, daher keine Veränderungen zum Vorjahresbericht.	

Indikator	Name	Bemerkung	Information
102-52	Berichtszyklus	Jährlich	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Frau Michaela Thiel, Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 26ff.
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Dieser Bericht wurde im Wesentlichen in Übereinstimmung mit GRI-Standards Option "Core" erstellt.	
102-55	GRI-Inhaltsindex	Siehe Abschnitt „GRI“	
102-56	Externe Prüfung	Für 2021 erfolgt keine externe Prüfung.	



Schwerpunktthemen (Unternehmensführung) GRI 200 Serie

Indikator	Name	Bemerkung	Information
GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG			
	Angaben zum Managementansatz	Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 76ff.	Jahresberichte
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 86ff.	Jahresberichte
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Erfolgt über das Risikomanagement. Wesentliche ökonomische Risiken werden in der jährlichen Risikoinventur identifiziert und ein Risikobericht an den Aufsichtsrat gegeben. Dabei werden auch ökologische und soziale Risiken betrachtet insofern sie zu ökonomischen Risiken führen können. Damit sind die gesetzlichen Pflichten erfüllt.	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 86ff.	Jahresberichte
GRI 205: ANTI-CORRUPTION			
	Angaben zum Managementansatz	Siehe Beschreibung Fokusfeld Unternehmensethik	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 22ff.
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Erfolgt jährlich über die Compliance Summary Reports der Local Compliance Representatives, die (nahezu) sämtliche Betriebsstätten abdecken.	
GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN			
	Angaben zum Managementansatz	Siehe Beschreibung Fokusfeld Unternehmensethik	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 22ff.

Schwerpunktthemen (Umwelt) GRI 300 Serie

Indikator	Name	Bemerkung	Information
GRI 302: ENERGIE			
	Angaben zum Managementansatz	Wir sind seit Jahren bestrebt, unseren Verbrauch fossiler Energien zu reduzieren. Dies aus Gründen der Klimaneutralität.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 17ff.
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Unsere Scope 1 Emissionen für 2021 betragen 12.918 t CO ₂ .	
GRI 303: WASSER UND ABWASSER			
303-5	Wasserverbrauch	Frischwasserverbrauch 2021: 115.624 m ³	
GRI 305: EMISSIONEN			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	12.918 t CO ₂ (market based)	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 10ff.
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	13.398 t CO ₂ (market based)	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 10ff.
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Im Geschäftsjahr 2022 erlangen wir schrittweise Transparenz über unsere Scope 3 Emissionen.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 16ff.
GRI 306: ABWASSER UND ABFALL			
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	100 % Grauwasser	
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	hazardous waste 1.132t; non-hazardous waste 11.862t	
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Keine	
306-5	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	Keine	

Schwerpunktthemen (Gesellschaft) GRI 400 Serie

Indikator	Name	Bemerkung	Information
GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Dezentral aufgestellt ist ein Managementsystem für Arbeitsschutz und Gesundheit. Entsprechend der rechtlichen Anforderungen.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 19ff.
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Nach gesetzlichen/tariflichen Vorgaben; dezentral organisiert	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Nach gesetzlichen/tariflichen Vorgaben; dezentral organisiert	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nach gesetzlichen/tariflichen Vorgaben; dezentral organisiert	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Nach gesetzlichen/tariflichen Vorgaben; dezentral organisiert	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Corporate Benefit Plattform enthält auch Gesundheitsangebote, die Mitarbeiter freiwillig in Anspruch nehmen können.	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Nach gesetzlichen/tariflichen Vorgaben; dezentral organisiert	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	An sechs Standorten nach ISO 45001 implementiert.	
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Online-Trainings und Präsenztrainings	

Indikator	Name	Bemerkung	Information
GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEI			
	Angaben zum Managementansatz	Siehe Beschreibung Fokusfeld 'Fairer und attraktiver Arbeitgeber' sowie Vertiefungsartikel dazu.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 18ff.
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Gender und Nationalität auf unterschiedlichen Führungsstufen erfasst: rund 20% weibliche Beschäftigte, rund 14% in Führungspositionen.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 18ff.
GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Aktuell werden Vorkommnisse direkt an die Leitung HR berichtet. Eine externe Vertrauensperson wird in Sonderfällen hinzugezogen.	
GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Keine Vorfälle bekannt.	
GRI 408: CHILD LABOR			
	Angaben zum Managementansatz	Der Code of Conduct wird sukzessive verbindlich an allen Standorten eingeführt.	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Keine Vorfälle bekannt.	
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT			
	Angaben zum Managementansatz	Der Code of Conduct wird sukzessive verbindlich an allen Standorten eingeführt.	
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Kinderarbeit findet nicht statt.	
GRI 411: RECHTE DER INDIGENEN VÖLKER			
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	Keine Vorfälle bekannt.	

Indikator	Name	Bemerkung	Information
GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME			
	Angaben zum Managementansatz	Spenden und Sponsoring werden in einer Richtlinie geregelt. Verantwortliche sind auf Konzern- und Geschäftsfeldebene definiert.	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 20
415-1	Parteispenden	Parteispenden sind gemäß der Konzernrichtlinie für die Vergabe von Spenden und Sponsoring nicht zulässig	
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN			
	Angaben zum Managementansatz	Siehe Beschreibung Fokusfeld ‚Verantwortungsvolles Informationsmanagement‘, Schwerpunkt ‚Datenschutz‘	Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 22f.
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Alle Kundendaten werden aktuell mit marktüblichen Verschlüsselungsverfahren gesichert.	



Vielfalt unter einer Marke

Für alle, die heute und in Zukunft mit uns arbeiten, möchten wir bei Körber die erste Wahl sein. Deshalb spiegelt sich unsere unternehmerische Vielseitigkeit auch bei unseren Mitarbeitern wider.

10.000 Mitarbeiter an über 100 Standorten

In fünf Geschäftsfeldern sind heute mehr als 10.000 Mitarbeiter an über 100 verschiedenen Standorten weltweit für den Körber-Konzern tätig. Im Laufe unseres fast 76-jährigen Bestehens kamen durch Zukäufe, Partnerschaften oder Fusionen neue Branchen, neue Länder und weitere Kulturkreise dazu.



Unsere Arbeitswelt ist vielfältig, bunt und multikulturell

Bei Körber sind wir nicht nur in unserer unternehmerischen Ausrichtung und den Industrien, in denen wir aktiv sind, vielfältig: Wir bieten berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten für diverse Nationalitäten, Altersgruppen, Geschlechter, Persönlichkeiten, Kompetenzen und Lebensmodelle. Denn die Gesellschaft, in der wir uns als Konzern bewegen, ist ebenso vielfältig, bunt und multikulturell. Das spiegelt sich auch in unserer Arbeitswelt wider.

Achtsame Kommunikation und wertschätzende Führung

Wir schaffen die Voraussetzungen für eine integrative Kultur, in der Menschen effektiv zusammenarbeiten. Die Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentlicher Bestandteil unseres Personalmanagements und aller Rekrutierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. So geht es in Führungstrainings unter anderem um die achtsame Kommunikation untereinander oder um Hilfestellungen zu wertschätzender Führung und zum Konfliktmanagement.

Wir sind die Heimat für Unternehmer

Wir sind die Heimat für Unternehmer: Für innovative Menschen mit Gründer-Gen. Wir setzen Erfindungen in die Tat um und begeistern unsere Kunden mit zukunftsweisenden Technologien. Doch wir sind noch mehr: Bei uns finden Menschen berufliche Entfaltungsmöglichkeiten, die kreatives, schöpferisches Denken einbringen und unternehmerisch handeln. Und zwar unabhängig von ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, einer körperlichen oder psychosozialen Beeinträchtigung, der religiösen Ausrichtung oder sexuellen Orientierung.

Silodenken hat bei uns keinen Platz

Warum funktioniert das? Weil Mitarbeiter, Führungskräfte, Kunden und Geschäftspartner wissen: Eigenverantwortliches, selbstbewusstes, zuverlässiges Handeln bedeutet auch, soziale Verantwortung zu übernehmen. Silodenken hat deshalb bei Körber keinen Platz. Auch die klassische Arbeitsstruktur hat ausgedient. Um flexibel und agil zu agieren, setzen wir immer mehr auf individuell kombinierbare Netzwerke mit unterschiedlichen Talenten.

Bei uns wird jeder Mitarbeiter gehört

Wir bei Körber fördern Unternehmertum und das Potenzial unserer Mitarbeiter. Darum zählen wir auf Menschen, die neugierig bleiben und lebenslanges Lernen als selbstverständlich erachten. Als Unternehmen wollen wir diese Talente für uns begeistern und sie an uns binden. Unser Ziel: Körber als fairen und attraktiven Arbeitgeber weiter bekannt zu machen. Wir handeln nach den Grundsätzen von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Bei uns wird jeder Mitarbeiter gehört und kann sich einbringen.

All diese Grundsätze haben wir auch in unseren Führungsprinzipien für den Körber-Konzern verankert. Sie sind eine wesentliche Grundlage für verantwortungs- und vertrauensvolles, vielfältiges Miteinander.

Auf dem Weg zum attraktive(re)n Arbeitgeber

Um die besten Talente anzuziehen und zu halten, wollen wir bei Körber transparent, flexibel und inklusiv agieren. Dabei handeln wir unternehmerisch und sozial verantwortlich. Mit diesen und vielen weiteren Maßnahmen verfolgen wir unser Ziel, potenzielle künftige Mitarbeiter zu gewinnen und bestehende Mitarbeiter zu halten.

Unsere Führungsleitlinien

Wir bei Körber nehmen die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen an und haben schon vor vielen Jahren mit unserer Transformation begonnen. Wenn sich ein Unternehmen wandelt, verändert sich automatisch der Anspruch an die Führung der Mitarbeiter. Unsere Führungsprinzipien haben wir so zusammengefasst:

- >> Wir sind Unternehmer.
- >> Wir erzielen Ergebnisse.
- >> Wir handeln vertrauensvoll.
- >> Wir befähigen und bestärken.
- >> Wir fördern Vielfalt.

24h Körber Career Day

Der erste globale 24h Körber Career Day bot potenziellen Bewerbern die Möglichkeit, sich weltweit über Karrieremöglichkeiten in unserem Konzern zu informieren. Während der 24 Stunden stattfindenden Karriereveranstaltung haben Mitarbeiter unterschiedlicher Kulturkreise aus vier Zeitzonen sich und ihre vielfältigen Aufgaben vorgestellt. Sie gewährten online Einblicke in unsere Geschäftsfelder – von nahezu allen Standorten –, berichteten von ihren Erfahrungen und beantworteten in virtuellen Gesprächsrunden Fragen der Teilnehmer. Auszubildende, Studierende und Berufserfahrene konnten sich mit Führungskräften, HR-Verantwortlichen und Recruitern über einzelne Fachbereiche zudem persönlich austauschen. Der öffentliche, virtuelle 24h Körber Career Day begeisterte Berufsanfänger, erfahrene Fachkräfte und Quereinsteiger.

Mentoring-Programm

In unserem ersten Mentoring-Pilotprogramm bieten wir unseren Mitarbeitern an, ein Jahr lang von den Erfahrungen und der unterschiedlichen Perspektive eines Kollegen zu profitieren. Bei der Zusammenstellung der Zweiertteams haben wir darauf geachtet, dass Mentoren und Mentees möglichst wenig Gemeinsamkeiten haben – denn nach unserer Auffassung fördert genau dies eine interdisziplinäre und vielfältige Zusammenarbeit über noch bestehende oder empfundene Hierarchien, Funktionen oder Geografien hinweg. Außerdem war uns ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmern wichtig. Basis des Mentoring-Programms sind regelmäßige Treffen der Zweiertteams sowie wiederkehrende gemeinsame Trainingseinheiten aller Programmteilnehmer.

Identitätsgruppen für Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion

Zum Start der konzernweiten Initiative zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion bei Körber gründeten sich vier Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In der Gruppe „Gender“ geht es darum, Menschen jeden Geschlechts und jeder geschlechtlichen Identität zu fördern sowie ihre Gleichstellung im privaten und beruflichen Umfeld aktiv einzufordern. Die Gruppe „LGBTQIA+“ arbeitet darüber hinaus daran, dass Menschen ihre Lebensweise offen ausleben können. Die Gruppe „Inklusion“ beschäftigt sich mit der Anerkennung und Selbstbestimmung für Menschen mit körperlicher oder psychosozialer Beeinträchtigung sowie für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Die Gruppe „Kultur, Nationalität, Hautfarbe, Ethnie“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, Vorteile und Potenziale kultureller Vielfalt stärker im Arbeitsalltag erlebbar zu machen und den Austausch dazu im Konzern zu fördern.

Auch an unserem Körber-Campus in Pécs in Ungarn arbeiten wir aktiv daran, mehr Frauen für IT- und Ingenieurberufe zu begeistern. Wir sind Sponsor und einer der Organisatoren einer landesweiten offiziellen TechGirls-Roadshow. Ziel: Mädchen der Sekundarstufe für Berufe in den Bereichen Technik, Mathematik und Naturwissenschaften zu interessieren. Am Campus in Pécs sind von 39 IT-Mitarbeitern derzeit neun Frauen. Der weibliche Anteil der gesamten Belegschaft an unserem ungarischen Standort liegt aktuell bei rund zehn Prozent.

Nachgefragt: Das sagen unsere Mitarbeiter über das Arbeiten bei Körber

Wir setzen auf Vielfalt! Auf Menschen, die gemeinsam etwas erreichen wollen. Und die das offene und vertrauensvolle Miteinander bei Körber schätzen.

Im Rahmen unserer LinkedIn-Initiative Career Pioneers berichten zahlreiche Mitarbeiter aus dem Konzern darüber, was das Arbeiten bei Körber für sie so besonders macht.

Einige dieser Career Pioneers haben wir noch einmal vor die Kamera gebeten, um hier über ihre Eindrücke und Erfahrungen zu berichten.

13

Zweierteams tauschen sich beim Mentoring-Programm über ihre Perspektiven und Erfahrungen aus

40

Prozent mehr Bewerbungen gab es unmittelbar in Folge unseres ersten weltweiten 24h Körber Career Days

14

Prozent¹ betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen im Jahr 2021

¹ Ohne Leiharbeitnehmer sowie unter Berücksichtigung von 30 Unternehmen, die an Success Factors angebunden sind und ca. 62,9 % unserer Mitarbeiter repräsentieren

„Hierarchische Denkweisen lösen sich bei uns seit Langem mehr und mehr auf“



Gabriele Fanta, Head of Group Human Resources, über Führung und Vielfalt, das Werben um mehr weibliche Talente und den Kampf gegen Schubladendenken in Bewerbungsgesprächen.

Gabriele Fanta leitet seit Dezember 2020 den Personalbereich des internationalen Technologiekonzerns. Sie betreut weltweit die Personalthemen bei Körber, so auch das Recruiting, die Personalentwicklung und das Employer Branding.

Frau Fanta, Körber will ein fairer und attraktiver Arbeitgeber sein. Was tun Sie dafür?

Als Arbeitgebermarke sind wir noch recht jung. Vor etwa zwei Jahren haben wir damit begonnen, unsere zahlreichen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen unter der gemeinsamen Marke „Körber“ zu vereinen. Ab September wird auch das Geschäftsfeld Tabak vollständig unter der Marke Körber geführt. Derzeit tritt es noch unter dem Namen „Hauni“ am Markt auf. Als „Körber“ können wir besser nach außen zeigen, wer wir sind und für was wir stehen.

Wie gehen Sie das an?

Ein wichtiger Aufschlag war unser erster weltweiter 24-stündiger, virtueller Körber Career Day im vergangenen Jahr. Wir haben frühmorgens in Asien begonnen und sind mit der Sonne einmal quer rund um den Globus gewandert, um am frühen Morgen wieder in Europa zu enden. Interessierte Bewerber konnten unser

Online-Programm rund um die Uhr verfolgen und den Körper-Konzern in all seinen Facetten kennenlernen. 200 Kollegen waren weltweit beteiligt, egal ob im Hintergrund bei der Vorbereitung oder aktiv vor der Kamera, um sich selbst, ihre Jobs und Standorte mit virtuellen Rundgängen und Videos vorzustellen. Das zeigte sehr gut, wie vielfältig die Menschen sind, die mit uns im Unternehmen arbeiten.

Wie kam das Format an?

Fantastisch! Von den Teilnehmern und auch unseren Kollegen, die mitgemacht haben, gab es durchweg positive Rückmeldungen. Die Zahl der Bewerbungen ist unmittelbar nach der Veranstaltung um rund 40 Prozent gestiegen.

Für Bewerber, aber auch für langjährige Mitarbeiter sind Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, kurz DEI, zentrale Themen im Berufsumfeld. Wie ist Körper hier aufgestellt?

Vielfalt lässt sich nicht verordnen, sie muss im Unternehmen entstehen. Bei Körper haben wir dafür beste Voraussetzungen: Wir sind international stetig gewachsen und vereinen als global agierender Konzern zahlreiche Nationalitäten und ethnische Gruppen im Unternehmen. Es ist für uns ganz normal, ein multikultureller Konzern zu sein und unsere Unterschiede zu achten. Auch altersmäßig sind alle berufstätigen Generationen bei uns dabei.

Wie sieht es in den Bereichen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung aus?

Beides spielt weder bei Einstellung noch bei der Entwicklung eine Rolle. Das heißt: Wir wollen niemandem einen Stempel aufdrücken, weder den Stempel Frau oder Führungskraft, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund oder homosexuelle Mitarbeiterin. Deshalb erhalten unsere Recruiter ein „Unconscious Bias-Training“: Darin lernen sie, ihre eigene Wahrnehmung zu hinterfragen und Schubladendenken in Bewerbungsgesprächen zu vermeiden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für das anerkannt, was sie leisten und wofür sie stehen. Das ist unser Grundsatz. Äußerliche oder persönliche Merkmale spielen in unserem Arbeitsumfeld keine Rolle.

Wo steht Körper in Sachen Inklusion?

Bei Inklusion geht es um die Integration von Menschen mit psychischer oder physischer Beeinträchtigung in den Arbeitsalltag. Und da sind wir auf einem guten Weg. Wir arbeiten hier künftig enger mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Dabei ist es zunächst wichtig herauszufinden, ob es bei uns Menschen gibt, die eine Behinderung haben – sich aber nicht trauen, das öffentlich zu machen. Denn nicht immer handelt es sich um eine erkennbare „Disability“ wie etwa bei unseren gehörlosen Auszubildenden. Viele Menschen haben psychische Behinderungen oder körperliche Beeinträchtigungen, die man eben nicht so offensichtlich vor Augen hat. Diese wollen wir natürlich ebenso bestmöglich integrieren. Zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit wollen wir herausfinden, welche Stellen und Profile wir bei Körper in dieser Hinsicht anbieten können.

Was macht Körper als Arbeitgeber besonders?

Wir pflegen einen offenen Umgang miteinander. Kein Vorgesetzter, kein Vorstandsmitglied versteckt sich hinter abgesperrten Bereichen, oder gar in separaten Stockwerken. Alle Mitarbeiter können jederzeit in den Dialog mit den Führungskräften und Vorständen treten. Die Kontaktdaten sind für alle einsehbar, jeder ist direkt über zahlreiche Kanäle erreichbar. Das wird auch intensiv genutzt. Im täglichen Miteinander haben sich hierarchischen Kommunikationsstrukturen bei uns schon lange aufgelöst.

Und wo gibt es noch etwas zu tun?

Eines unserer großen Ziele ist die Steigerung des Anteils der weiblichen Führungskräfte.

Momentan liegt dieser bei 14,3 Prozent. Wenn man bedenkt, dass Frauen bei uns insgesamt 19,7 Prozent der Beschäftigten ausmachen, ist das schon nicht schlecht. Es ist und bleibt jedoch ein bewegliches Ziel, weil nicht jede Mitarbeiterin eine Führungskraft sein möchte. Das hat mit Erfahrung, einer gewissen Reife zu tun und nicht zuletzt mit dem Stundenkontingent. Ein größeres Team in Teilzeit zu führen, kann schwierig sein. Natürlich experimentieren wir auch in solchen Bereichen mit Jobsharing. Wenn es bei uns eine positive Auswirkung der Coronapandemie gibt, dann die, dass einige unserer weiblichen Angestellten in Teilzeit ihre Stunden erhöht haben, weil im Homeoffice das Pendeln wegfällt. Und wir alle haben Führung remote nun auch gelernt – das können große Chancen für weibliche wie auch männliche Talente sein, die sich intensiv um Familiäres kümmern wollen oder müssen.

Woran liegt das und wie wollen Sie das ändern?

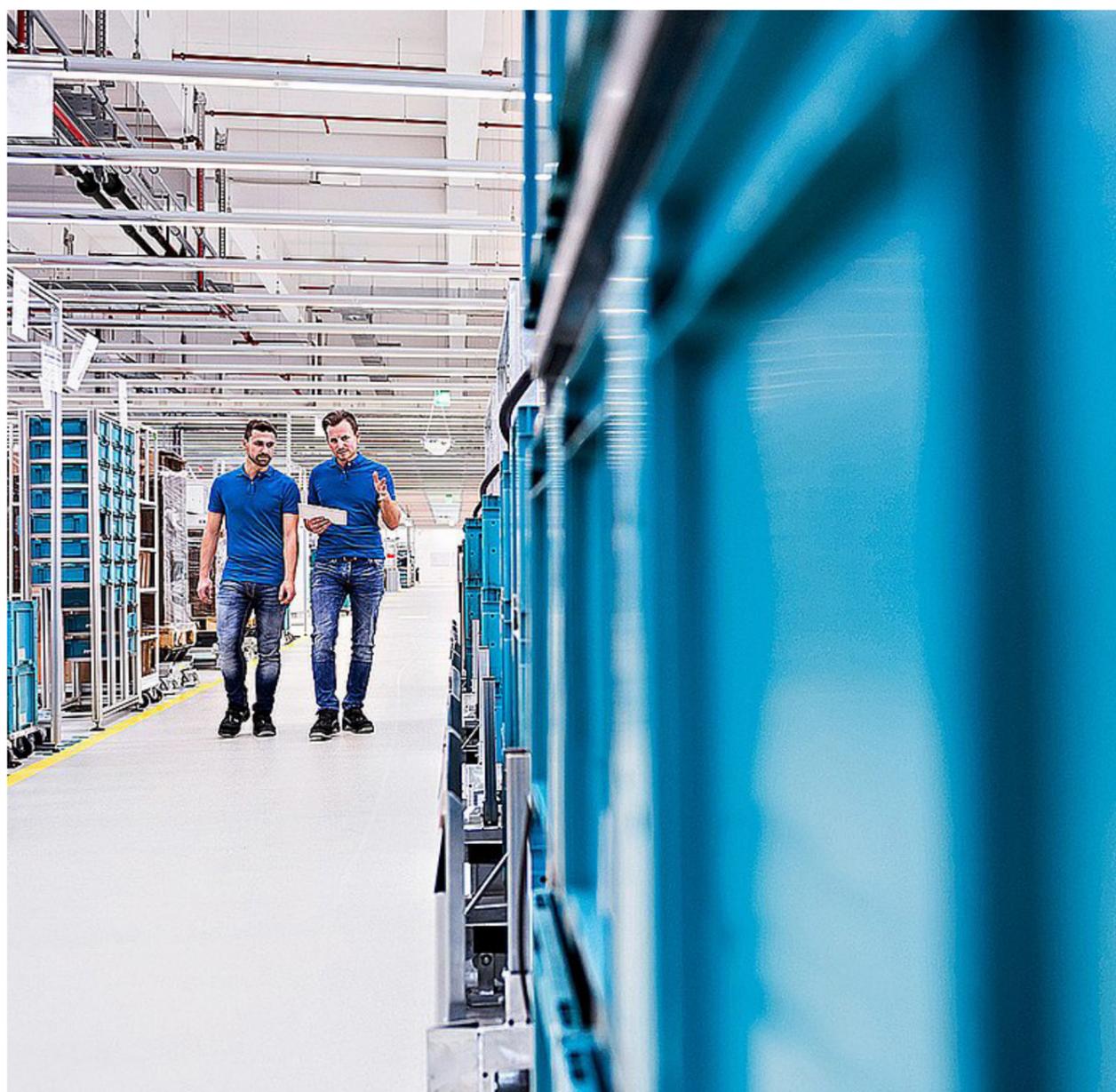
Im Maschinen- und Anlagenbau sowie in Digital- und Technologieunternehmen – ist die Zahl weiblicher Beschäftigter per se leider viel geringer als in anderen Industriezweigen. Ändern ließe sich das, indem sich viel mehr Frauen in technischen und digitalen Berufen ausbilden lassen. Und dass sich diejenigen, die das getan haben, bei uns bewerben. Dafür werbe ich, wo auch immer ich kann – #weibliche Talente willkommen. Und vielleicht bieten gerade technischere Unternehmen ein Umfeld mit mehr Chancen, weil es eben weniger Frauen gibt.

Wobei sich Vielfalt ja nicht auf weibliche oder männliche Kollegen beschränkt ...

Absolut richtig, ich begreife – und das gilt auch für Körper in Gänze – Vielfalt in der Tat umfassend. Das fängt bei ethnischer Herkunft an und reicht bis zu individuell und flexibel gestaltbaren Arbeitsweisen und -zeiten, wo es möglich ist. Uns ist es wichtig, gemischte Teams erfolgreich zu führen, analog wie auch virtuell. Es geht im Kern darum, effizient sehr gute Ergebnisse zu erzielen, unabhängig davon, woher die Mitarbeiter kommen, wie alt sie sind, wen sie lieben oder an welchem Ort sie tätig sind. Da sind wir in allen unseren Geschäftsfeldern auf einem guten Weg. Wir sind mitten in einer umfassenden Transformation und die ist noch lange nicht zu Ende.

Nachhaltigkeit in unseren Lieferketten

Mit verantwortungsvollen Lieferketten, umweltschonender Beschaffung und vertrauensvollen Lieferantenbeziehungen wird nachhaltiges Wirtschaften zum Standard.



Nachhaltigkeit in der Beschaffungsstrategie

Ein integraler Bestandteil der Einkaufs & Supply Chain Strategie ist die kosten- und ressourcensparende Versorgung mit Materialien und Dienstleistungen. Um die Wettbewerbsfähigkeit von Körber dauerhaft sicherzustellen, ist vor allem das Thema Nachhaltigkeit von zentraler Bedeutung für unsere Beschaffung und das Lieferkettenmanagement.

Bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten achten wir auf unterschiedlichste Nachhaltigkeitsaspekte in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitsschutz, soziale Standards, Compliance und vor allem auf die Einhaltung von Menschenrechten.

Unsere Standards

Die Achtung der Menschenrechte, die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen, der Schutz der Umwelt und das Vorgehen gegen Korruption – all das sind Themen, die für uns als Konzern wichtig sind und die wir uns als Maßstäbe gesetzt haben. Auf dem Weg zu einem durch und durch nachhaltigen Unternehmen kommt unserem Einkauf, dem Group Procurement & Supply Chain Management des Körber-Konzerns, eine wichtige Rolle zu. Der Einkauf kann mit unseren Lieferanten gemeinsam Innovationen vorantreiben und entlang der Lieferketten für positive strukturelle, nachhaltige Veränderungen sorgen.

Unser erweiterter Verhaltenskodex

Der [Körber-Verhaltenskodex für Lieferanten](#) ist ein wichtiger Vertragsbestandteil und beschreibt die Mindestanforderung an unsere Lieferanten im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Die Akzeptanz des Körber-Verhaltenskodex für Lieferanten ist Grundvoraussetzung, um Aufträge zu erhalten.

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex behalten wir es uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Regelmäßige Kontrollen

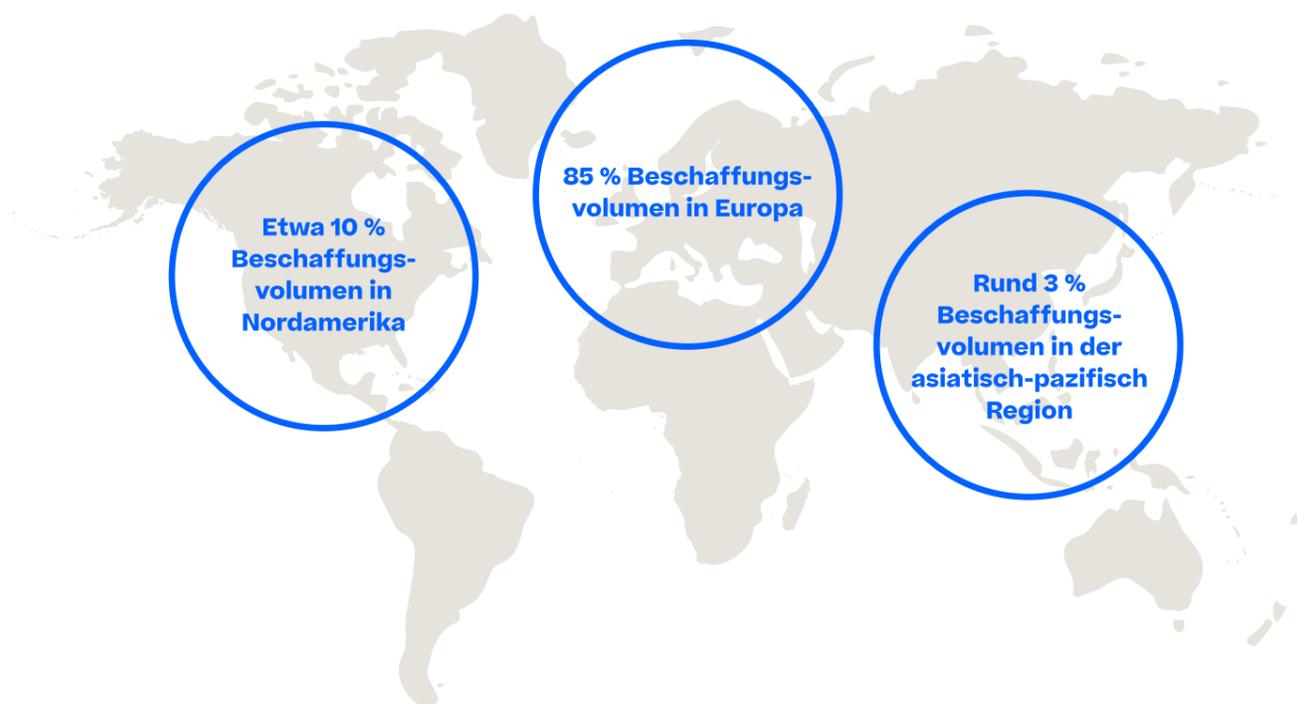
Wir fordern all unsere direkten Lieferanten auf, unsere Leitlinien und Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln und in ihren vorgelagerten Lieferketten zu etablieren sowie deren Einhaltung regelmäßig zu prüfen. Im Fall von Nicht-Konformitäten oder erhöhten Risiken arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen und

erarbeiten gemeinsam Abstellungs- und Präventionsmaßnahmen. Unser Beschwerdemechanismus ermöglicht es unseren Mitarbeitern und auch externen Dritten auf mutmaßliche Menschenrechtsverstöße hinzuweisen.

Unser jährliches Einkaufsvolumen beträgt rund 1 Milliarde Euro.

Über 10.000 Lieferanten aus mehr als 80 Ländern beliefern den Körper-Konzern.

Unser Beschaffungsansatz – lokal und regional



So haben wir Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement integriert

Länder- und Warengruppenprüfung

Im Rahmen der Lieferantenauswahl werden Risiken im Hinblick auf Aspekte wie Beschaffungskategorie und regionale Herkunft evaluiert, um zu bewerten, welche Nachhaltigkeitsrisiken mit einem bestimmten Beschaffungsvorhaben verbunden sind.

Eine erste Prüfung gibt dabei Auskunft über die Integrität sowie die Kreditwürdigkeit des potentiellen Lieferanten.

Abhängig vom geplanten Beschaffungsvolumen wird das Auswahlverfahren auch mithilfe unabhängiger externer Informationsquellen erweitert.

Selbstauskunft von Lieferanten

Die Plattform für alle Aktivitäten, die den Lieferanten betreffen, ist das Körper Procurement & Supply Chain Managementsystem „K.Procure“.

Ein unverzichtbarer Bestandteil des Lieferantenqualifizierungsprozesses ist die Selbstauskunft.

Diese umfasst wesentliche Informationen des Lieferanten wie allgemeine Geschäftsdaten, die Unternehmensstruktur in den Bereichen Technologie, Produktion und Entwicklung sowie über vorhandene Managementsysteme z. B. für Qualität, Umwelt, Energie, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit.

Verhaltenskodex und allgemeine Einkaufsbedingungen

Alle Lieferanten müssen sich klar zu unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) bekennen und alle darin enthaltenen Anforderungen akzeptieren.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten beschreibt die Mindestanforderungen an soziale und ökologische Standards für unsere Lieferanten. Insbesondere erwarten wir, dass jeder Lieferant die Menschenrechte in seinem Tätigkeitsbereich und den dazugehörigen Lieferketten einhält.

Weitere Vorgaben zur Nachhaltigkeit sind auch in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen verankert.

Bewertung, Auditierung und Entwicklung von Lieferanten

Ökologische, soziale und unternehmensbezogene Kriterien sind Teil der regelmäßigen Lieferantenbewertung.

Die Bewertung der Nachhaltigkeit basiert dabei auf Lieferantenselbstauskünften, Risikoanalysen und Auditergebnissen.

Unsere Lieferanten werden regelmäßig im Hinblick auf Qualität, Managementsysteme und ab 2022 explizit zum Aspekt Nachhaltigkeit auditiert. Die Auswahl und Häufigkeit der zu kontrollierenden Lieferanten erfolgen gemäß den Richtlinien des Geschäftsfeldes und der Planung des Auditprogramms.

Auf Basis der Auditierungsergebnisse und Bewertungen werden in Zusammenarbeit mit den Lieferanten Verbesserungsmaßnahmen definiert.

„CO₂-Reduktion geht nur gemeinsam mit unseren Lieferanten“



Michael Stietz, Head of Group Procurement & Supply Chain Management, über die Zusammenarbeit mit Lieferanten und welche Rolle der Einkauf für die Nachhaltigkeit bei Körber spielt.

Michael Stietz ist Senior Vice President & Chief Procurement Officer der Körber AG. In seiner Verantwortung liegen die Leitung und Entwicklung des Konzerneinkaufs sowie die strategische Ausrichtung der Supply-Chain-Management-Funktion. Er und sein Team arbeiten mit rund 10.000 Lieferanten in 80 Ländern zusammen.

Herr Stietz, wieso ist das Thema Nachhaltigkeit so wichtig im Einkauf & Supply Chain Management?

Bei Körber wird rund 50 Prozent unserer Konzernleistung zugekauft. Damit resultiert ein Großteil der CO₂-Emissionen aus unseren Lieferketten. Wenn wir als Körber einen signifikanten Beitrag zur Reduktion leisten wollen, geht dies daher nur unter der Einbeziehung unserer Lieferanten.

Welche Möglichkeiten hat der Körber-Einkauf, den CO₂-Fußabdruck des Konzerns zu reduzieren?

Dem Einkauf kommt bei dieser Thematik eine Schlüsselrolle zu. Es gibt verschiedene Optionen, mit denen sich die interne Reduktion des CO₂-Fußabdruckes aktiv steuern lässt und die wir gemeinsam im Team mit unseren Lieferanten angehen. Wir können etwa über Lieferanteninnovationen im Produktentstehungsprozess Einfluss auf Materialien nehmen oder über Mobilitätskonzepte unsere Lieferketten nach Nachhaltigkeitsgesichtspunkten ausrichten.

Wie stellt sich Körber diesbezüglich auf?

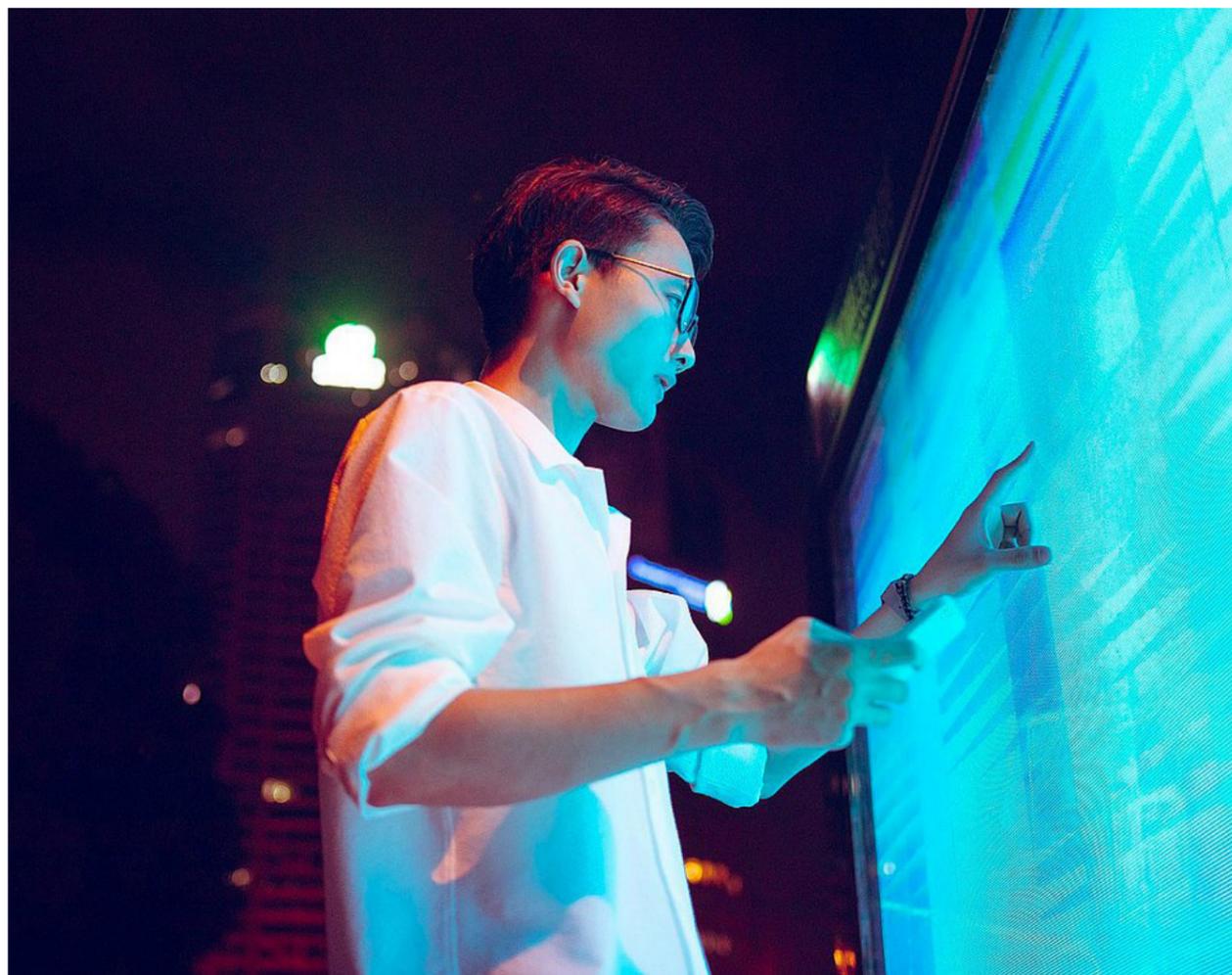
Wir haben hierzu etwa unser gesamtheitliches Lieferantenmanagement und die damit einhergehenden Verfahren für die Registrierung, Qualifizierung, Auftragsvergabe sowie die Lieferanten-Auditierung angepasst.

Welche Erwartungshaltung gibt es dabei konkret an die Lieferanten?

Bei uns ist das Thema Nachhaltigkeit ein erfolgskritischer Faktor, daher ist es uns wichtig, dass unsere Lieferanten dies ebenso verinnerlichen. Gemeinsam besprechen wir konkrete Maßnahmen zur CO₂-Reduktion.

Werte schützen: Informationssicherheit bei Körber

Cyberangriffe gefährden nicht nur den Unternehmenserfolg – sie behindern auch Innovation und Fortschritt. In einer vernetzten Welt gehören der zuverlässige Schutz von Daten und das Sichern von Netzwerken zwingend zu einer nachhaltigen Unternehmenskultur. Mit einem eigenen Cyber Defense Center (CDC) und einem mehrstufigen Sicherheitskonzept übernimmt Körber unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung.



Gegen Hacker-Angriffe gewappnet

Die Digitalisierung macht Prozesse schneller und erleichtert globale Geschäfte – leider auch kriminelle. Denn auch Datendiebe und Erpresser profitieren vom digitalen Fortschritt: E-Mails und Messenger, soziale Netzwerke, Tools für die digitale Zusammenarbeit, mobiler Zugriff auf Daten und nicht zuletzt Millionen von Downloads täglich – das alles bietet Hackern eine stetig wachsende Angriffsfläche. Angesichts der zunehmenden Abhängigkeit von digitalen Systemen bewertet das World Economic Forum (WEF) Datendiebstahl und Netzwerksabotage inzwischen als ernsthafte gesellschaftliche Bedrohung. Allein die Verbreitung von erpresserischer Ransomware hat 2020 laut Global Risks Report des WEF weltweit um mehr als 430 Prozent zugenommen.

Sorgsamer Umgang mit Daten

Ins Visier können Unternehmen aus allen Sektoren geraten. „Moderne Hacker sind in der Regel gut informiert. Sie wissen, wo sich ein Angriff lohnt und suchen systematisch nach Schwachstellen“, sagt Andreas Gaetje. Der Chief Information Security Officer (CISO) ist konzernweit für die digitale Sicherheit bei Körber verantwortlich. Unter seinem Schutz steht nicht nur die Büro-Software. Mit der fortschreitenden Digitalisierung müsse auch die Produktions-IT („Operational Technology“, kurz: OT) gegen Attacken von außen gewappnet werden, erklärt Gaetje: „Wir speichern und transportieren wachsende Datenmengen für unsere Kunden. Die wollen sie bei uns in sicheren Händen wissen“, sagt er.

Vertrauen wahren, Verantwortung übernehmen

Unternehmen und Daten vor Cyberangriffen zu schützen, ist nicht nur aus geschäftlichen Gründen zentral: Es geht auch um Vertrauen – das der Kunden, der Mitarbeiter, der kooperierenden Unternehmen sowie Zulieferer und letztlich der Gesellschaft als Ganzes. Der verantwortungsbewusste proaktive Umgang mit Cyberrisiken ist für Körber deshalb ein zentraler Grundsatz nachhaltiger Unternehmensführung – ebenso wie ökologische und soziale Aspekte. Als Technologieführer übernimmt Körber hier besondere Verantwortung: „Unser klar definiertes risikobasiertes Information Security Management System (ISMS) basiert auf internationalen Normen wie ISO 27001. Sämtliche Maßnahmen werden kontinuierlich überprüft und fortlaufend an veränderte Bedrohungen angepasst“, sagt Gaetje.

Sicherheitslücken früh erkennen und schließen

Wie sieht das konkret aus? Körber investiert in sämtlichen Unternehmensbereichen laufend in sicherheitsrelevante Technologien, Expertise und Trainings. Im 2020 eingerichteten Cyber Defense Center (CDC) etwa kümmert sich ein auf digitale Sicherheit spezialisiertes Expertenteam ausschließlich um Monitoring und Gefahrenabwehr. Die IT-Profis überwachen die weltweite Bedrohungslage, um Sicherheitslücken schnellstmöglich zu erkennen und zu schließen. Sitz des CDC ist die portugiesische Hafenstadt Porto.

Moderne Sicherheitslösungen für die dezentrale Arbeitswelt

Mit Coronapandemie und flächendeckendem Homeoffice potenzierten sich die Angriffsmöglichkeiten für Hacker – und damit die Herausforderungen im Bereich Informationssicherheit. Körber hat frühzeitig reagiert und sich für die dezentrale Arbeitswelt gerüstet: Zur Absicherung von lokalen Endgeräten, E-Mails und Datenverkehr kommen moderne AI-gestützte Security-Tools zum Einsatz. Neue Software-Applikationen werden bereits während der Entwicklung systematisch auf potenzielle Schwachstellen getestet und interne Entwicklerteams fortlaufend zu Sicherheitsaspekten geschult.

Regelmäßige Trainings stärken das Sicherheitsbewusstsein

Nicht nur in der IT, sondern in sämtlichen Unternehmensbereichen setzt Körber konsequent auf regelmäßige Schulungen und Trainings, um die Aufmerksamkeit und das Sicherheitsbewusstsein der Anwender im Konzern kontinuierlich zu schärfen. In den Trainings erhalten Mitarbeiter etwa fingierte Phishing-Mails – das sensibilisiert für die immer raffinierteren Methoden der Hacker. Das umfangreiche interne Informationsangebot zu Themen wie verantwortungsbewusster Umgang mit Daten, Passwort-Sicherheit, betrügerische Manipulationsversuche (Social Engineering) oder korrektes Verhalten in Verdachtsfällen wird fortlaufend aktualisiert und ausgebaut. Denn: „Die beste Technologie kann niemals 100-prozentigen Schutz bieten“, sagt Andreas Gaetje. Er erklärt weiter: Und falls es doch passieren sollte, ist es wichtig, dass wir gut aufgestellt sind und klar definierte Prozesse haben, die es uns ermöglichen, den Angriff umgehend einzugrenzen und den Geschäftsbetrieb schnellstmöglich wiederherzustellen.“



In einer vernetzten Welt ist Cybersecurity nicht nur Absicherung, sondern auch Wegbereiter für unser weltweites Geschäft.

Andreas Gaetje,
Chief Information Security Officer, Körber-Konzern

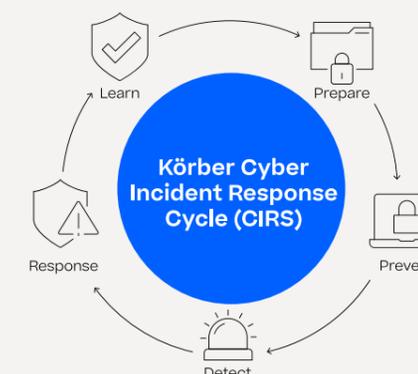
Gefahr erkannt, Gefahr gebannt

In der digitalen Geschäftswelt müssen sich Unternehmen umfassend vor Sicherheitslücken schützen.



Strukturierter Verbesserungsprozess

Das Cybersecurity-Konzept von Körber setzt auf sorgfältige Prävention, schnelle Reaktion und konsequente Verbesserung.



Auf einen Blick: Cybersecurity bei Körber

- Dank regelmäßiger Schulungen und zertifizierter Trainings hat sich das Sicherheitsbewusstsein und das Wissen unserer Mitarbeiter rund um Cyberrisiken in den vergangenen zwei Jahren signifikant verbessert:
 - 95 % der Beschäftigten bei Körber fühlen sich ausreichend über Informationssicherheit bei ihrem Arbeitgeber informiert.
 - 80 % sind vorsichtiger als vor zwei Jahren, wenn sie auf Links klicken oder ein Passwort wählen.
 - 90 % der Beschäftigten finden es einfach, Fraud-Mails zu identifizieren und wissen, wie sie reagieren sollten.
- Unabhängige Ratings wie das Bitsight Security Rating und international anerkannte Cybersecurity-Zertifikate belegen und dokumentieren unseren verantwortungsbewussten unternehmensweiten Umgang mit Cyberrisiken.
- Wir investieren kontinuierlich in modernste technologische Sicherheitslösungen. Unser eigenes Cyber Defense Center geht 2022 in den 24/7-Betrieb.
- Unser umfassender Ansatz zur Informationssicherheit bezieht die Operational Technology unserer Maschinen und Anlagen und die Daten unserer Kunden mit ein. Gemeinsam entwickeln wir sichere digitale Lösungen für die industrielle Fertigung 4.0.

Den Klimabeitrag messen

Nur was messbar ist, lässt sich gezielt managen und nachhaltig verbessern. Unser Weg zur Klimaneutralität beginnt deshalb mit einer objektiven, möglichst umfassenden Bestandsaufnahme der direkt und indirekt verursachten Treibhausgasemissionen. So sind wir vorgegangen:

Gemeinsam mit einem spezialisierten, externen Dienstleister, haben wir im Frühjahr 2022 eine unternehmensweite Bestandsaufnahme der Green-House-Gas-Emissionen (GHG) für Scope 1 & 2 für die Jahre 2019, 2020 und 2021 durchgeführt. Eine detaillierte Beschreibung unserer Vorgehensweise findet sich im [Kapitel Facts](#) ([Siehe Körper Nachhaltigkeitsbericht 2021, Seite 10 ff.](#)).



Die wichtigsten Fakten in Kürze:

Methodik: Für unsere Berichterstattung wenden wir die Prinzipien und Methoden des GHG Protocols an. Es definiert einen international anerkannten und vielfach angewendeten Standard zur Berechnung des Corporate Carbon Footprint (CCF) eines Unternehmens.

Umfang: Erfasst werden sowohl direkt als auch indirekt aus unserer Geschäftstätigkeit resultierende Emissionen, in der Berichterstattung auch als Scope 1 (direkt), 2 und 3 (indirekt) bezeichnet.

- Scope 1: Direkte Emissionen entstehen durch den Verbrauch von Erdgas, Heizöl oder Kraftstoff. Ebenfalls zählen dazu direkte Emissionen von flüchtigen Gasen aus industriellen Prozessen (z. B. Kältemittel, Methanschlupf).
- Scope 2: Hierunter fallen indirekte Emissionen, die bei der Produktion von zugekauftem Strom und Fernwärme aus fossilen Quellen entstehen.
- Scope 3: Der größte, aber auch am schwierigsten zu messende und zu beeinflussende Bereich, sind alle indirekt mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Emissionen. Sie resultieren aus Aktivitäten, die auf vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette stattfinden. Über unsere Emissionen in Scope 3 werden wir schrittweise in den kommenden Jahren Transparenz erlangen.

Zeitraum: Der Körper Sustainability Report 2021 umfasst für Scope 1 und 2 Emissionen für die Kalenderjahre 2019, 2020 und 2021.

Anwendungsbereich: In die Betrachtung einbezogen werden alle vollkonsolidierten Produktionsstandorte, Büros und Vertriebsniederlassungen des Körper-Konzerns weltweit.

Zur detaillierten Beschreibung siehe [Kapitel Facts](#).

Unser Weg zur Klimaneutralität



Schritt 1 Wir beziehen klimaneutrale Energie.

Lieferverträge für Strom und Gas stellen wir schrittweise auf klimaneutrale Tarife um. In Deutschland beziehen wir 2022 zu 100 Prozent grünen Strom.



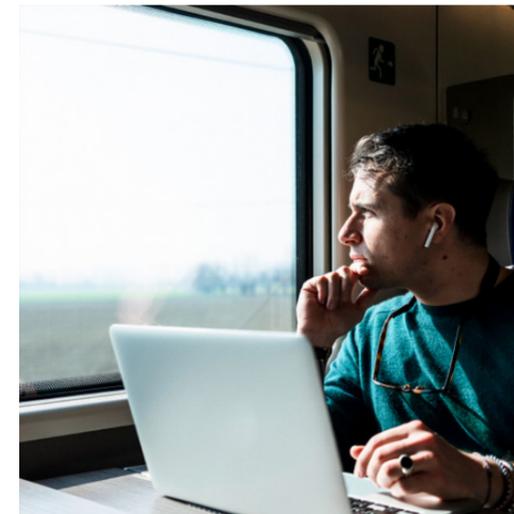
Schritt 2 Wir produzieren mit selbsterzeugtem Solarstrom.

Standorte mit hohem Energiebedarf rüsten wir mit Photovoltaik aus, wo es technisch und wirtschaftlich sinnvoll ist. In Richmond (USA), in Allschwil (Schweiz) und Leingarten (Deutschland) erzeugen wir bereits Solarstrom für den Eigenbedarf. Neun weitere Standorte sollen bis 2024 folgen.



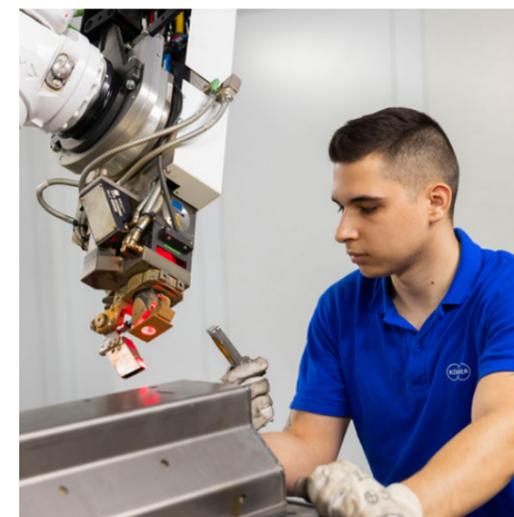
Schritt 3 Wir steigen um auf Elektromobilität.

Bis 2025 wird unser Fuhrpark elektrisch. Rund zehn Prozent aller Firmenfahrzeuge werden bis Ende 2022 Strom tanken. Den Ausbau unseres Ladenetzes treiben wir parallel dazu voran.



Schritt 4 Wir denken bei Geschäftsreisen auch ans Klima.

Geschäftsreisen zu vermeiden bedeutet, Emissionen zu vermeiden. Im Vergleich zu 2019 wurde das Reisebudget um ein Drittel reduziert. Auf kürzeren Strecken verzichten wir ab sofort auf Flugreisen.



Schritt 5 Wir steigern die Energieeffizienz.

Weniger Energie zu verbrauchen ist der direkte Weg zu mehr Klimaschutz. Weltweit unterstützen wir unsere Standorte bei Energieeffizienzprojekten und fördern den unternehmensweiten Wissensaustausch.

Auszeichnungen wie für den [Körper Campus Pécs in Ungarn](#) spornen uns an.

Sichere Quelle: Solarstrom bei Körber

Weltweit stattet Körber geeignete Standorte mit Photovoltaikanlagen aus, um direkt vor Ort sauberen Solarstrom für den Eigenbedarf zu erzeugen.

In Richmond bleibt die Sonne oft länger: Neun bis zehn Stunden scheint sie im Sommer täglich auf die Hauptstadt des U.S.-Bundesstaates Virginia, im Jahresdurchschnitt sind es stolze 7,5 Stunden pro Tag. Seit Jahrhunderten beschert die Kraft der Sonne Farmern im Südosten der USA reiche Ernten. Doch auch ein Maschinenbauunternehmen wie Körber kann davon profitieren. Bereits seit 1955 betreibt das Körber-Geschäftsfeld Tabak im sonnigen Richmond ein Werk für den amerikanischen Markt. Heute gehört der Standort zu den Vorreitern der Energiewende bei Körber.



Lohnendes Investment

Noch in diesem Jahr wird Körber in Virginia eine moderne Photovoltaikanlage zur Produktion von Solarstrom in Betrieb nehmen. Mit einer Fläche von 6.700 qm und einer Leistung von rund 1.100 kWp (Kilowatt-Peak)¹ ist das haus-eigene Kraftwerk auf dem Dach groß genug ausgelegt, um künftig bis zu drei Viertel des Strombedarfs mit nachhaltig produzierter emissionsfreier Energie zu decken. „Künftig können wir schätzungsweise rund 1.100 Tonnen CO₂ pro Jahr vermeiden, weil wir weniger konventionell erzeugte Energie beziehen“, sagt Projektleiter Timothy Williams. Die (vom Photovoltaik-Dienstleister) prognostizierte CO₂-Ersparnis berücksichtigt den regionalen Energiemix am Standort mit einem hohen Anteil an Strom aus fossilen Quellen. Auch wenn konkrete Ergebnisse noch ausstehen, wird das Projekt einen signifikanten Beitrag zum Klimaschutz leisten und ist ein wichtiger Schritt im Hinblick auf das erklärte Konzernziel, bis 2025 klimaneutral zu wirtschaften.

Auch ökonomisch spricht vieles für die frei zugängliche, nahezu unerschöpfliche Energiequelle Sonnenschein. „Strom ist an vielen unserer Produktionsstandorte ein großer Kostenblock“, erklärt Peter Bär, beim Körber-Konzern in Hamburg für die globale Beschaffung von Investitionsgütern verantwortlich: „Mit selbst erzeugter elektrischer Energie aus Sonnenlicht können wir unsere Stromrechnung erheblich reduzieren und werden unabhängiger von steigenden Energiepreisen.“ Neben verringerten Stromkosten tragen Steuervergünstigungen und öffentliche Fördermittel dazu bei, dass sich Investitionen in den Klimaschutz wirtschaftlich amortisieren.

¹ Berechnung des Photovoltaik-Dienstleisters

Konsequente Ausbaustrategie

Nicht nur im sonnenverwöhnten Richmond lässt sich mit Photovoltaik die Klimabilanz verbessern, sondern auch in Europa. Zum Beispiel in der Schweiz: Das Körber-Geschäftsfeld Pharma betreibt im schweizerischen Allschwil ein Verpackungswerk, das viel Strom benötigt. Seit Ende 2021 erzeugt dort eine eigene Stromfabrik auf dem Dach nachhaltige Energie für den Eigenbedarf. „Wir können rund 86 % des produzierten Solarstroms direkt nutzen für den Standort, das ist ein Fünftel des lokalen Strombedarfs, 14 % werden ins lokale Netz eingespeist“, sagt Peter Bär. Im Vergleich zum Einsatz konventionell erzeugter Energie spart das rund 330.000 kg CO₂ pro Jahr¹.

Angesichts der positiven Effekte wird Körber in den kommenden Jahren weitere Standorte mit Photovoltaik aus-rüsten. Koordiniert von Peter Bär hat ein Projektteam aus internen und externen Fachleuten weltweit geeignete

PV-Standorte bei Körber identifiziert. Neben einem hohen Energiebedarf und ausreichend Sonnenschein spielten bauliche Gegebenheiten und der örtliche Energiemix bei der Auswahl eine Rolle. „Wichtig war auch die Frage, wann Strom benötigt wird, denn wir möchten möglichst viel für den Eigenbedarf produzieren“, erklärt Peter Bär. Weitere neun Anlagen sollen in den kommenden beiden Jahren projektiert und installiert werden, unter anderem in Deutschland, Italien, Tschechien und Ungarn. Zusammen haben diese das Potenzial, jährlich mehr als 7.000 MWh Solarstrom zu produzieren¹, genug, um rund ein Drittel des Strombedarfs der neun Werke zu decken. Sonnige Aussichten fürs Klima!

¹ Berechnung des Photovoltaik-Dienstleisters



Zusammen werden die geplanten neuen Anlagen jährlich mehr als 7.000 MWh Solarstrom produzieren, genug, um rund ein Drittel des Strombedarfs der neun Werke zu decken.

Peter Bär,
Senior Category Manager CAPEX, Körber Konzern



Älteste Anlage:

In Leingarten bei Stuttgart betreibt das Körber-Geschäftsfeld Supply Chain bereits seit mehr als zehn Jahren erfolgreich eine eigene PV-Anlage.



Jüngste Anlage:

2022 wird Hauni in Richmond eine eigene Stromfabrik in Betrieb nehmen. Die Leistung reicht aus, um drei Viertel des örtlichen Strombedarfs aus Sonnenlicht zu decken.



Ausbauziel:

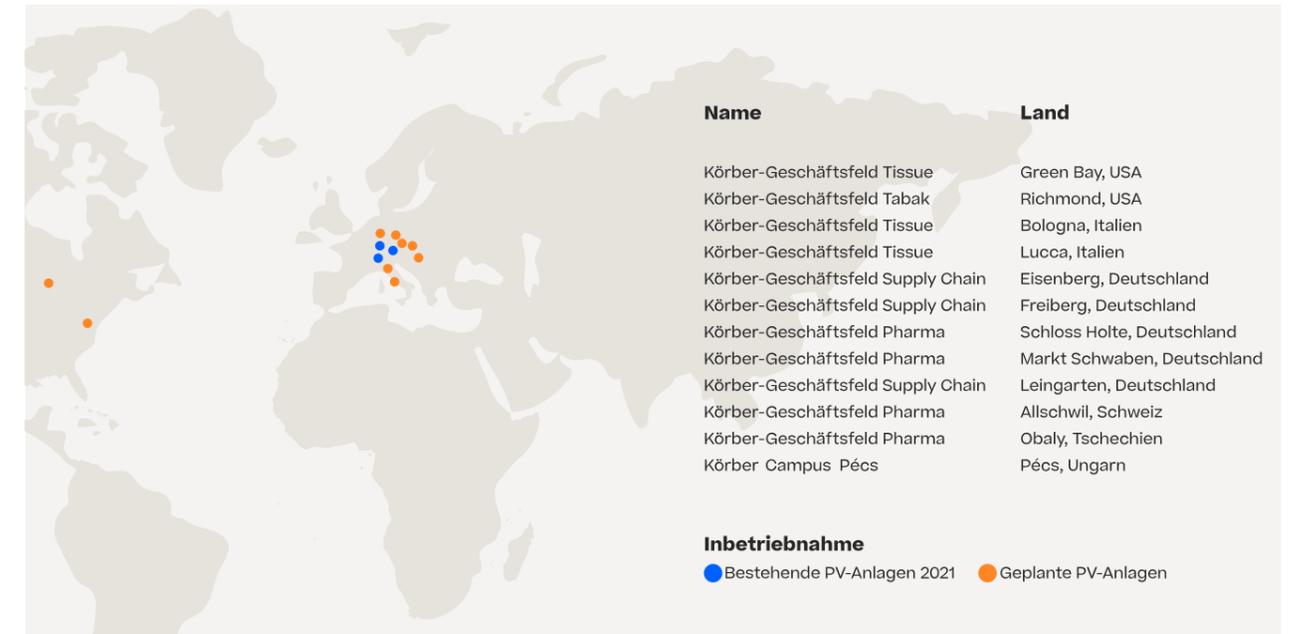
Bis 2023 sollen neun weitere Standorte in Europa und Nordamerika mit PV-Anlagen ausgerüstet werden.



Klimabeitrag:

Standorte mit hohem Energieverbrauch, die zugleich einen hohen Anteil ihres Stroms aus fossilen Kraftwerken beziehen, haben beim PV-Ausbau Priorität.

Wo Körber in Sonne investiert – bestehende und geplante PV-Standorte weltweit



In Bewegung: Grüne Mobilität bei Körber

Weniger reisen, auf klimafreundliche Verkehrsmittel umsteigen und die Firmenwagenflotte konsequent elektrifizieren – wir reduzieren konsequent unseren CO₂-Fußabdruck bei Dienstreisen. Ab 2025 wird bei Körber weltweit nur noch Strom getankt.

Rund ein Fünftel der CO₂-Emissionen entfallen in Deutschland auf den Bereich Mobilität. Laut aktuellem [Klimaschutzbericht](#) der Bundesregierung ist der Verkehrssektor nach

Energiewirtschaft und industrieller Produktion der drittgrößte Emittent von Treibhausgasen – und damit eine entscheidende Stellschraube für den Klimaschutz.

Bei Körber haben wir darauf die richtigen Antworten gefunden. Berufliche Fahrten und Geschäftsreisen gehören zu unserem kontrollierbaren CO₂-Fußabdruck. Hier wollen wir einen Beitrag fürs Klima leisten, indem wir die Mobilität unserer Mitarbeiter so nachhaltig wie möglich gestalten.

Nachhaltigkeit beginnt für uns nicht erst bei der Wahl des Verkehrsmittels – sondern bereits mit der Frage, ob eine Reise überhaupt erforderlich ist: „2021 haben wir begonnen, das Wort unvermeidbar neu zu definieren“, sagt Dennis Schäfer, als Travel & Fleet Manager bei Körber in Hamburg auch für die neue klimabewusste Reiserichtlinie verantwortlich. 2022 sind neue Richtlinien in Kraft getreten. Sie sehen vor, Alternativen noch vor der Reisebuchung zu prüfen: Genügt auch ein virtuelles Treffen? Lassen sich Reiseroute oder Terminplan optimieren? „Wir gehen davon aus, dass ein erheblicher Teil der Reisetätigkeit bei entsprechender Planung vermeidbar ist“, erklärt Schäfer. Im Vergleich zu 2019 wurde das Reisebudget um ein Drittel reduziert.

Ist ein Termin vor Ort unverzichtbar, gilt es, möglichst klimafreundlich ans Ziel zu kommen. Ein Beispiel: Lässt sich die Anreise innerhalb von fünf Stunden mit der Bahn bewältigen, scheidet gemäß der neuen Reiserichtlinie das Flugzeug als Verkehrsmittel aus. Weitere Maßnahmen, darunter Verträge mit CO₂-neutralen Hotels oder ein digitales Buchungstool, das Klimaaspekte berücksichtigt, sind in Planung.

CO₂-neutraler Fuhrpark

Parallel elektrifiziert Körber schrittweise die Firmenflotte. Ende 2022 werden bereits rund zehn Prozent aller Dienstwagen mit Strom fahren, bis 2025 sollen es 100 Prozent werden. „Die steigende Auswahl an Marken und Modellen sowie immer mehr positive Beispiele im Unternehmen machen den Kollegen zunehmend Lust aufs Umsteigen“, berichtet Dennis Schäfer.

Michael Greth und Stephan Plewa gehören zu den E-Mobility-Pionieren bei Körber in Deutschland. Beide haben 2021 ihren ersten Firmenwagen mit Akku statt mit Tank übernommen – und sind rundum zufrieden. Die Sorge vor mangelnder Reichweite oder komplizierten Ladeverfahren sei unbegründet, so Stephan Plewa, Executive Vice President Strategic Sales & Key Accounts im Körber-Geschäftsfeld Pharma in Schloß Holte-Stukenbrock. Der bekennende E-Mobilitäts-Fan ist beruflich im Audi e-Tron unterwegs. Auch privat hat er endgültig mit dem Thema Verbrennungsmotor abgeschlossen.

Ähnlich sieht das Michael Greth, Senior Vice President Accounting and Tax bei Körber Supply Chain am Standort Leingarten. „Anfangs war ich etwas nervös, aber rund 300

km Reichweite sind für mich vollkommen ausreichend“, sagt er.

Sein langer Dienstweg von mehr als 80 Kilometer war für Michael Greth Anlass, so früh wie möglich auf ein vollelektrisches Modell umzusteigen. Zum einen spart er jeden Monat durch den Steuervorteil für privat genutzte E-Dienstwagen. Doch vor allem verbessert er seinen persönlichen CO₂-Fußabdruck: „E-Mobilität ist ein wichtiger Beitrag, den ich persönlich für das Klima leisten kann“, sagt er: „Ich würde mich jederzeit wieder so entscheiden.“

Im Überblick: Unsere Maßnahmen für CO₂-Reduktion bei Geschäftsreisen

- **10 Prozent aller bis Ende 2022 zugelassenen Firmenfahrzeuge fahren bereits elektrisch. Bis 2025 wird unser Fuhrpark vollständig auf E-Mobilität umgestellt.**
- **Der Aufbau der Ladeinfrastruktur für alle Standorte weltweit hat begonnen. Ende 2022 wird an 15 Prozent aller Standorte eine Lademöglichkeit für E-Autos bestehen.**
- **Wir werden die Zahl der Geschäftsreisen gegenüber 2019 signifikant reduzieren. Im Vergleich zu 2019 wurde das Reisebudget um ein Drittel reduziert.**
- **2022 ist die neue klimabewusste Travel Policy in Kraft getreten. Sie wird fortlaufend mit Blick auf unsere Klimaziele überprüft und bei Bedarf jährlich aktualisiert.**
- **Wann immer möglich, verzichten wir ab sofort auf Flugreisen. Bei einer Reisedauer von bis zu 5 Stunden erfolgt die Anreise grundsätzlich per Bahn.**

„Nur noch elektrisch“



Stephan Plewa ist Vorreiter in Sachen Elektromobilität bei Körber. Seit Juni 2021 fährt der 56-jährige Ingenieur ein Elektroauto als Dienstwagen. Sein Fazit nach einem Jahr: rundum positiv.

Stephan Plewa ist Experte für anspruchsvolle Verpackungslösungen im Körber-Geschäftsfeld Pharma – und beruflich viel unterwegs.

Herr Plewa, Sie fahren seit Juni 2021 elektrisch. Warum sind Sie umgestiegen?

Als Ingenieur und Technik-Fan begeistere ich mich schon länger für das Thema Elektromobilität und fahre privat bereits seit 2019 ein Elektroauto. Als ich mir 2020 meinen nächsten Dienstwagen aussuchen durfte, stand für mich fest, dass es auch beruflich ein Elektroauto werden soll.

Weil Ihnen Nachhaltigkeit und Klimaschutz wichtig sind?

Auf jeden Fall. Aber auch, weil es einfach Spaß macht. Wer einmal erlebt hat, wie ruhig so ein Elektroauto fährt, bei konstantem Drehmoment, ohne Rattern und Rütteln, der wird begeistert sein. Ich fahre heute viel entspannter.

Sie betreuen anspruchsvolle Kunden aus der Pharmaindustrie und sind viel im Auto unterwegs. Haben Sie keine Angst, dass Ihnen unterwegs mal der Strom ausgeht?

Durch mein privates Elektroauto wusste ich genau, worauf ich mich einlasse, und hatte keine „Reichweitenangst“. Sicherheitshalber habe ich aber alle typischen Dienstreisen vorher am Schreibtisch durchgespielt und geprüft, ob ich überall in akzeptabler Zeit hinkomme. Inzwischen bin ich mehr als 30.000 Kilometer gefahren und kann sagen: Ja, das klappt problemlos.

Auch, wenn Sie bei längeren Strecken unterwegs nachladen müssen?

Bei den Lademöglichkeiten hat sich in den letzten zwei Jahren schon sehr viel getan. Auf unserem Firmenparkplatz haben wir bereits mehrere Wallboxen – und auch viele andere Körber-Standorte werden jetzt entsprechend ausgerüstet. Fehlende Lademöglichkeiten sind für mich definitiv kein Gegenargument mehr.

Es ist also nicht zu früh, auf E-Mobilität umzusteigen?

Als Ingenieur kann ich nur sagen: Vom Wirkungsgrad ist ein E-Motor einem Verbrenner heute weit überlegen. Er ist nahezu wartungsfrei, langlebig und verbraucht viel weniger Energie. Ein modernes E-Auto belastet die Umwelt und das Klima also deutlich weniger als ein Verbrenner.

Ihr Fazit zum Umstieg auf Strom?

Beruflich und privat würde ich kein Auto mehr mit Verbrennungsmotor fahren oder kaufen. Elektromobilität ist für mich die Zukunft. Deshalb freue ich mich sehr, dass Körber die Mobilitätswende vorantreibt. Unsere neue Dienstwagenrichtlinie spiegelt die steigende Modellvielfalt bereits wider.

Körber AG
Anckelmannsplatz 1
20537 Hamburg
T +49 40 21107 01
F +49 40 655869 11
info@koerber.com
koerber.com