

Das Richtige tun:

# Heute mit Verantwortung die Zukunft gestalten.

Nachhaltigkeitsbericht  
Körper-Konzern  
Geschäftsjahr 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

---

<b>Vorwort</b>	Seite <b>04</b>
<b>Nachhaltigkeitsversprechen</b>	Seite <b>06</b>
<b>Erfolge auf dem Weg zur Nachhaltigkeit</b>	Seite <b>08</b>
<b>Ergebnis unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz</b>	Seite <b>10</b>
<b>Erkenntnisse und Zahlen</b>	Seite <b>12</b>
<b>Haus der Nachhaltigkeit</b>	Seite <b>14</b>
<b>Fokusfelder und Schwerpunkte</b>	Seite <b>16</b>
<b>Zusammenarbeit</b>	Seite <b>24</b>
<b>Interaktion mit Stakeholdern</b>	Seite <b>28</b>

---

[>> zum vollständigen Online-Nachhaltigkeitsbericht geht's hier](#)

# “Heute verantwortungsvoll die Zukunft gestalten”

Stephan Seifert  
Vorsitzender des Vorstands der Körber AG



Liebe Leserinnen und Leser,

das Thema Nachhaltigkeit beschäftigt unsere globale Gesellschaft wie kaum ein anderes – und das völlig zu Recht!

Nachhaltigkeit hat viele Aspekte und Ansatzpunkte: Ökologische Verantwortung, unternehmerische Innovations- und Gestaltungskraft sowie soziale und gesellschaftliche Offenheit und Entwicklung. Diese Punkte verbinden wir als Unternehmen mit einem klaren Bekenntnis: Heute verantwortungsvoll die Zukunft gestalten.

Dafür haben wir bei Körber allerbeste Voraussetzungen: Unternehmerisches Denken und verantwortungsvolles Handeln prägen Körber seit Beginn unserer Unternehmensgeschichte und sind fest verwurzelt in unserer Unternehmenskultur. Für unseren Firmengründer Kurt A. Körber haben technologische Innovationen, wirtschaftlicher Erfolg sowie nachhaltiges und verantwortliches Handeln schon immer im Einklang gestanden – stets verbunden mit dem Anspruch, eine treibende und gestaltende Rolle einzunehmen.

Und in diesem Sinne agieren und arbeiten wir als Unternehmen seit Jahrzehnten. Nachhaltigkeit hat in allen unseren Geschäftsfeldern einen hohen Stellenwert und ist als zentraler Bestandteil in unserer Unternehmensstrategie verankert. Gemeinsam erreichen wir in unserer weltweiten Organisation unsere Ziele jeden Tag sehr fokussiert und erfolgreich. So ermöglichen wir heutigen und zukünftigen Generationen ein besseres Leben.

Ich freue mich sehr, Ihnen heute unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht vorzustellen und Sie darüber zu informieren, wo wir aktuell stehen, was wir bereits erreicht haben und wie wir Nachhaltigkeit kontinuierlich weiterdenken und verantwortungsbewusst gestalten.

Nun wünsche ich Ihnen einen ebenso informativen wie interessanten Einblick in die nachhaltigen Aktivitäten des Körber-Konzerns und freue mich – wenn Sie möchten – auf Ihr Feedback und Ihre Anregungen.

Ihr  
Stephan Seifert  
Vorsitzender des Vorstands der Körber AG



**„Mit unseren Aktivitäten ermöglichen wir ein besseres Leben für heutige und zukünftige Generationen.“**

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

## Das ist unser Nachhaltigkeitsversprechen. Warum wir es geben und was es umfasst.

Bei Körber haben wir eine klare Haltung: Wir tun das Richtige als Erste zum richtigen Zeitpunkt. Das gilt für unsere Innovationen, für die Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern, Zulieferern sowie sämtlichen anderen Stakeholdern – und besonders, wenn wir unseren Blick nach vorne richten. Wie das Morgen aussieht, ist schließlich der Kern jedes Nachhaltigkeitsgedankens.

Wir sind entschlossen, mit unserer Erfahrung, unseren Aktivitäten und unserer technologischen Expertise eine bessere und nachhaltigere Zukunft zu gestalten. Das schreiben wir nicht nur auf Folien. Wir versprechen es. Denn ein Versprechen gibt man gern, wenn man überzeugt ist, es auch halten zu können.

Unser Nachhaltigkeitsversprechen ist ganzheitlich und umfasst alle drei Bereiche der Nachhaltigkeit: Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung.

**In der Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere zentralen Handlungsfelder identifiziert. Sie definieren, in welchen Bereichen wir Ziele, Maßnahmen und Zahlen erheben und bilden den Startpunkt, von dem wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickeln.**

[»Link](#)



### **Umwelt:**

Wir reduzieren CO<sub>2</sub>-Emissionen und den Energieverbrauch und tragen so zum Klimaschutz bei. Unser Ziel ist eine Kreislaufwirtschaft, in der Müll und Verschmutzung möglichst vermieden, Materialien wiederverwendet und natürliche Ressourcen geschont werden.



### **Gesellschaft:**

Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber. Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität. Wir ermöglichen Gleichberechtigung, Vielfalt, Inklusion sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir leben eine offene, dialogorientierte interne Kommunikation. Und: Als Unternehmen sind wir aktiver Teil der Gesellschaft. Wir engagieren uns mit Spenden und fördern freiwilliges Engagement – auf Konzernebene und in den lokalen Gemeinschaften aller Standorte.



### **Unternehmensführung:**

Wir richten unsere Geschäftsaktivitäten konsequent an ethischen und moralischen Standards aus. Wir gewährleisten die Sicherheit unserer IT und der uns anvertrauten Daten. Unsere Nachhaltigkeitsprinzipien leben wir gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden sowie unseren Geschäftspartnern. Deshalb gestalten wir unsere Lieferketten sowie die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ethisch, sozial und ökologisch verantwortungsvoll.

Wenn wir etwas tun, dann richtig. Nachhaltigkeit ist unsere Verantwortung. Unser Nachhaltigkeitsversprechen haben wir deshalb fest in unserer Unternehmensstrategie verankert.

Unser Versprechen ist auch eine Einladung. Wir wollen andere inspirieren und gemeinsam neue Ideen entwickeln. Denn eine nachhaltige Zukunft gestalten wir am besten zusammen.



# Wir messen unsere Erfolge auf dem Weg zur Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit wird sämtliche Bereiche unseres Alltags, unseres Wirtschaftens und unserer Gesellschaft verändern. Sie ist unumgänglich, wenn wir die Lebensgrundlage heutiger und zukünftiger Generationen sichern wollen. Das bietet eine Vielzahl an Chancen – für technologische Innovation und neue Formen der Zusammenarbeit. All das macht unseren Bericht lebendig und greifbar. Denn am Ende zählen Taten.

Worauf es ankommt, sind Ergebnisse. Projekte sind dann erfolgreich, wenn sie ihre Ziele erreichen – Emissionen reduzieren, graue Energie in grüne umwandeln, das Arbeitsumfeld sicher und fair gestalten. Wichtig ist, was herauskommt.

Wir haben dafür eine erste Bestandsaufnahme durchgeführt und wissen nun, wo wir stehen und wo wir für eine nachhaltigere Zukunft ansetzen und unsere Anstrengungen intensivieren werden.

Mit diesem Bericht zeigen wir transparent erste Zahlen und Fakten. Wir beschreiben unsere Ziele – und wo wir bei deren Erreichung stehen. Genauso zeigen wir, wo wir nachbessern müssen. Dabei orientieren wir uns bereits an den Anforderungen der [Global Reporting Initiative](#) (GRI).

Wir sind überzeugt, dass der Abgleich gemäß international anerkannten Standards valide erkennen lässt, wie wir eine bessere, nachhaltigere Zukunft gestalten und wie unser weiterer Weg dorthin aussieht. Die Zahlen zeigen auch deutlich, wo es am meisten Luft nach oben gibt – bei uns und bei anderen Unternehmen oder gesellschaftlichen Gruppen.

Deshalb messen wir ab jetzt fortlaufend alle unsere Schritte auf unserem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen – transparent und nachvollziehbar. Und passen unsere Aktivitäten gemäß diesen Ergebnissen immer wieder an.

# Das Ergebnis unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz zeigt:

**Wir haben in 2021 die richtigen ersten Umweltziele für Scope 1 & 2 verabschiedet und setzen diesen Kurs weiter fort.**

## Treibhausgasinventar – Berechnungsgrundlagen

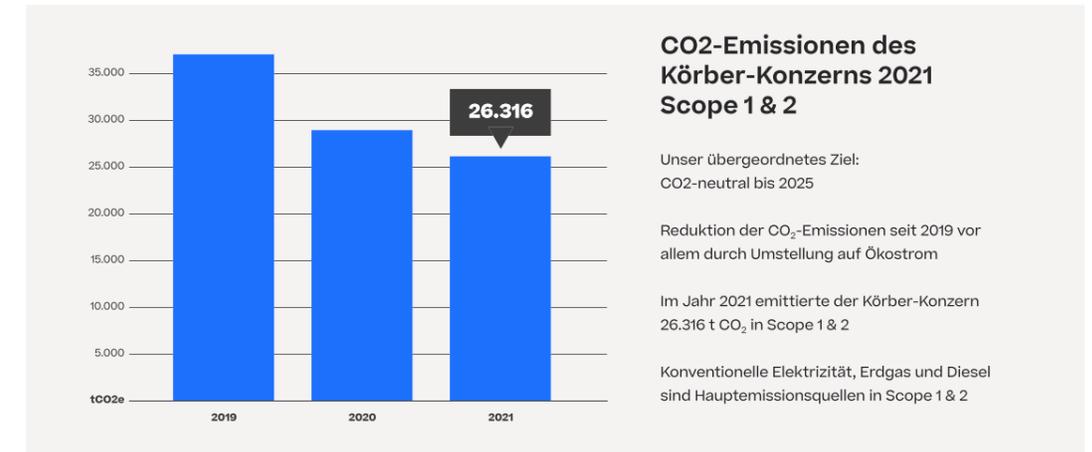
Zur Berechnung des Treibhausgasinventars der Körber AG wurden die Grundlagen und Methoden des Greenhouse Gas Protocol angewendet. Die Systemgrenzen des Treibhausgasinventars wurden nach dem Ansatz der operativen Kontrolle bestimmt.

## 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 & 2 umfasst die Bilanz die Kalenderjahre 2019, 2020 und 2021.



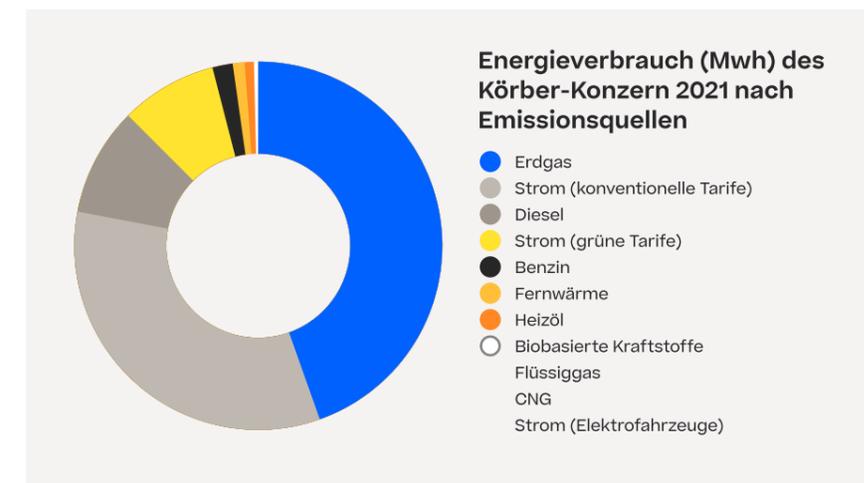
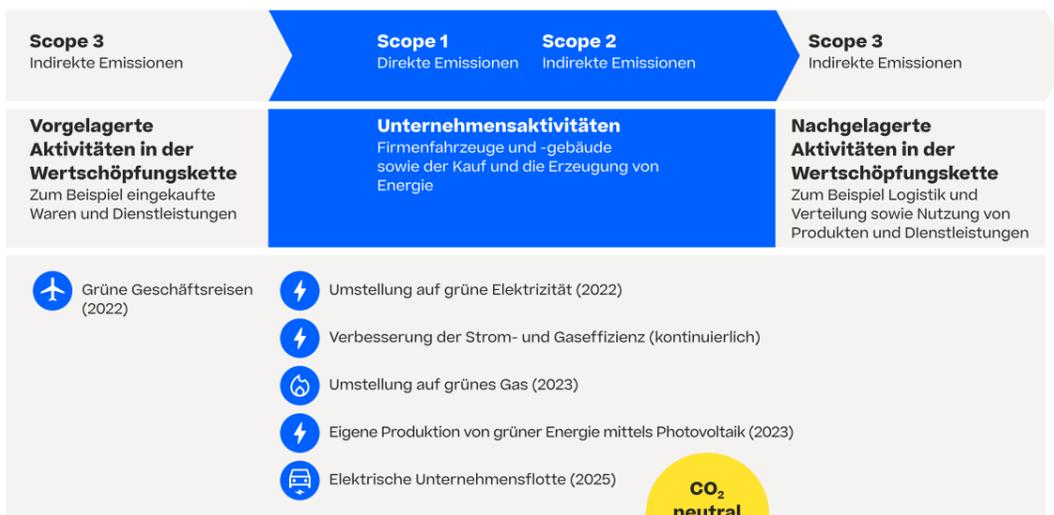
## Scope 1 und Scope 2 Emissionen

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 des Körber Konzerns repräsentieren. Die Emissionen dieser verbleibenden Betriebsstätten wurden anhand der durchschnittlichen Emis-

sionsbelastung 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 CO<sub>2</sub>-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 wichtigsten Erkenntnisse und Zahlen

## Ein Überblick aus dem ersten Körper-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021.

### Umwelt

#### Grüne Energie

<b>Ziel</b>		
Wo möglich, wollen wir bis 2022 alle Körper-Standorte mit grüner Elektrizität versorgen (100 %)	18.461.031 Kwh Strom wurde aus grünen oder erneuerbaren Tarifen in 2021 bezogen	Steigerung des Anteils von grünem Strom von 7,43 % (2019) auf 40,48 % (2021)

#### Energieeffizienz

<b>Ziel</b>		
Wir wollen den Strom- und Gasverbrauch insgesamt senken und unsere Energieeffizienz verbessern	2022: Festlegung eines realisierbaren Reduzierungspfadens für den Energieverbrauch	Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen an allen Standorten

#### Umweltfreundlicher reisen

<b>Ziel</b>		
Wir wollen mit grünem Gewissen reisen	2021 sind 6,6 % unserer Unternehmensfahrzeuge elektrisch. Bis 2025 sind es 100 %	Reisebudget gegenüber 2019 um ein Drittel reduziert. Reisen bis 5 Stunden mit der Bahn

### Gesellschaft

#### Arbeitsbedingungen

<b>Ziel</b>		
Wir unterstützen mobiles Arbeiten und neue Formen der Zusammenarbeit	2021 bieten 80 % <sup>1</sup> der Körper-Unternehmen Fernarbeits-Arbeitsmodelle an	Nach der Pandemie machen 100 % <sup>1</sup> der Körper Unternehmen Fernarbeits-Arbeitsmodelle möglich

#### Fußnoten:

- <sup>1</sup> Berücksichtigung von 30 Unternehmen, die an Success Factors angebunden sind und ca. 62,9% unserer Mitarbeiter repräsentieren
- <sup>2</sup> Ohne Leiharbeiter sowie unter Berücksichtigung von 30 Unternehmen, die an Success Factors angebunden sind und ca. 62,9% unserer Mitarbeiter repräsentieren
- <sup>3</sup> Folgende Unternehmen des Körper Konzerns sind 2021 nicht an ETWeb angeschlossen: Körper-Geschäftsfeld Tissue, HORIZON sowie die Unternehmen Rondo-Pak Inc., WPG Pharma GmbH, Körper Supply Chain NA, LLC, Godrej Körper Supply Chain Ltd., Garbuio Limited. Das Körper-Geschäftsfeld Tissue wird zeitnah an ETWeb angeschlossen.
- <sup>4</sup> Folgende Unternehmen des Körper Konzerns sind 2021 durch docebo und ETWeb nicht abgedeckt: Körper Supply Chain und Körper Digital
- <sup>5</sup> Ein idealistischer Zielwert von 100% ist realistisch nicht zu erzielen, da zum Beispiel nicht alle Mitarbeitergruppen über einen Online-Zugang verfügen. Eine Ausweitung des Online-Zugangs auf alle Mitarbeitergruppen ist zu einem späteren Zeitpunkt geplant

#### Gleichberechtigung

<b>Ziel</b>		
Wir schaffen eine vielfältige, integrierende und gerechte Unternehmenskultur	2021 haben 6,9 % <sup>2</sup> der Mitarbeiter eine 1. oder 2. Staatsangehörigkeit (anders als Körper Standorte)	2021 sind 19,7 % <sup>2</sup> weibliche Beschäftigte; 14,3 % <sup>2</sup> weibliche Beschäftigte in Führungspositionen

#### Interner Dialog

<b>Ziel</b>		
Wir wollen die Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung unterstützen	2021: Betriebsrätekonferenz mit dem Körper-Vorstand. Wiederholung alle zwei Jahre	Zielmarke: Vierteljährliche Informationen des Konzernbetriebsrats

#### Gesellschaftliches Engagement

<b>Ziel</b>		
Wir wollen weiterhin unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen	In 2021 haben wir mit unserer Spenden-Kampagne 75 Projekte mit 75.000 € unterstützt	Mit Sonderspenden und Freiwilligenarbeit zeigen wir zusätzliches Engagement

### Unternehmensführung

#### Unternehmensethik

<b>Ziel</b>		
Wir wollen unsere Compliance-Kultur weiter ausbauen und stärken	Umfassendes E-Learning zu Verhaltenskodex, Kartellrecht und Korruptionsprävention. Roll-out 2022	90 % <sup>3</sup> der vorgesehenen Mitarbeiter haben bis 2024 ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat

#### Datenschutz

<b>Ziel</b>		
Wir schützen unsere und Ihre Daten	78 % der Mitarbeiter mit Zugang zu ETWeb <sup>2</sup> haben 2021 ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat	80 % <sup>3</sup> der infrage kommenden Mitarbeiter haben in 2024 ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat

#### Cybersicherheit

<b>Ziel</b>		
Wir wollen den Geschäftsbetrieb vor Cyberangriffen schützen	Derzeit überwacht das Cyber Defense Center 50 % der IT-Infrastruktur	Bis 2023 werden 80 % der IT-Infrastruktur durch das Cyber Defense Center überwacht

<b>Ziel</b>		
Wir wollen ein zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden sein	2021: 1 von 4 Software- und IT-Unternehmen des Körper-Konzerns sind mit ISO 27001 zertifiziert	Bis 2023: 4 von 4 Software- und IT-Unternehmen des Körper-Konzerns sind mit ISO 27001 zertifiziert

<b>Ziel</b>		
Sicherheit hat oberste Priorität	2021: 70 % <sup>4</sup> der Mitarbeiter haben ein gültiges Cybersicherheits-Schulungszertifikat	80 % <sup>4</sup> der infrage kommenden Mitarbeiter sollen jedes Jahr erfolgreich geschult sein.

#### Lieferkettenmanagement

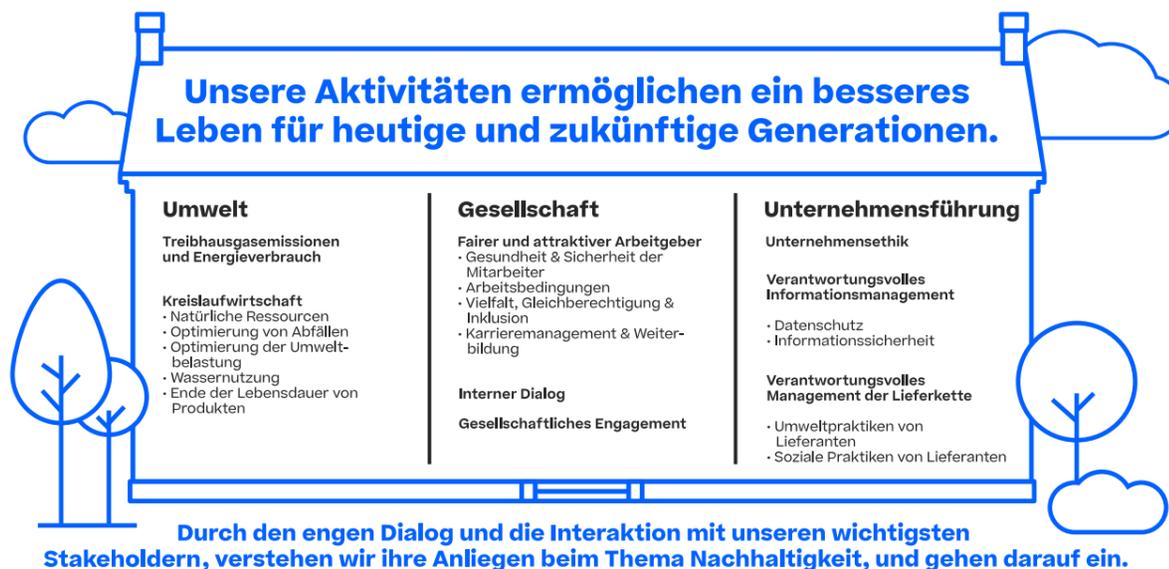
<b>Ziel</b>		
Wir gestalten unsere Lieferketten nachhaltig	Wir wollen Transparenz in unseren Lieferketten und die CO <sub>2</sub> -Emissionen reduzieren	Wir setzen im Jahr 2022 alle Anforderungen aus dem deutschen Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz um

# So erfinden wir das Morgen neu

**Sicher, wir haben uns ehrgeizige Ziele gesetzt. Die wir entschlossen verfolgen und damit andere inspirieren wollen. Nachhaltig denken und verantwortungsvoll handeln, das kommt nicht über Nacht. Es braucht Überzeugung, Mut und einen klaren Plan.**

Wie wir das tun, welche Maßnahmen wir anpacken und was wir uns als Nächstes vorgenommen haben, das zeigt unser „Haus der Nachhaltigkeit“ sowie die Fokusfelder und Schwerpunkte in den drei Säulen „Umwelt“, „Gesellschaft“ und „Unternehmensführung“.

## Unser „Haus der Nachhaltigkeit“



# Dabei haben wir drei Hauptfokusbereiche definiert:

- Wir reduzieren unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen und den Energieverbrauch
- Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber
- Wir haben verantwortungsvoll aufgestellte Lieferketten

Wir sind davon überzeugt, dass wir in diesen Bereichen unsere Expertise, unsere Leidenschaft für Innovation und unser unternehmerisches Denken am besten einsetzen können, um die Zukunft nachhaltiger zu gestalten.



## Und das sind unsere Ziele im Bereich Umwelt:

Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch

Ziel:

Wir wollen, wo und wann immer es möglich ist, grünen Strom und grünes Gas nutzen.

Das haben wir schon erreicht:

Nahezu alle unsere deutschen Produktionsstandorte werden schon heute mit Ökostrom versorgt. Und auch international wird mit grünem Strom gearbeitet wie zum Beispiel an unseren Standorten in Ungarn, Tschechien und Malaysia. Das verbleibende Potenzial in Deutschland sowie international wird bis 2022, da wo es möglich ist, umgestellt.

Seit Langem setzen wir auch auf die Produktion von eigenem grünen Strom durch Photovoltaik. Schon vor zehn Jahren wurde unsere erste Anlage in Leingarten installiert. Seitdem sind zwei weitere Standorte hinzugekommen, Ende 2020 wurde in Allschwil bei Basel (Schweiz) eine PV-Anlage implementiert, zuletzt 2022 in Richmond (USA).

[>>LINK](#)

Weitere Betriebsstätten mit grundsätzlichem Potenzial, Strom aus Sonnenenergie zu generieren, haben wir identifiziert. Die Umsetzung an geeigneten Standorten erfolgt nun schrittweise bis Ende 2023.

Wir haben die Standorte, an denen der Gasverbrauch am höchsten ist, identifiziert. Nicht für alle wird aktuell grünes Gas angeboten. Bis 2023 planen wir alle Standorte, an denen grünes Gas verfügbar ist, entsprechend umzustellen oder grüne Alternativen zu Gas zu identifizieren. Hierzu müssen wir mit Expertenteams die technischen Umsetzungsmöglichkeiten prüfen. Generell sind die Herausforderungen für die Umsetzung einer Umstellung für alle seit dem Start der Ukraine-Krise extrem gestiegen. Dennoch arbeiten wir mit Hochdruck daran, nachhaltige Lösungen zu finden und zu implementieren.

Ziel:

Wir wollen den Strom- und Gasverbrauch insgesamt senken und unsere Energieeffizienz verbessern.

Das haben wir schon erreicht:

Grundsätzlich achten alle unsere Standorte darauf, den Energieverbrauch ständig zu optimieren. Einige strengen sich besonders an. Wir freuen uns, dass zum Beispiel unsere ungarischen Kollegen am Standort Pécs für ihre Energieeffizienz ausgezeichnet wurden, und ebenso freuen wir uns über die energiesparenden Maßnahmen an unserem Standort Lucca. Hier sorgen Solarthermieanlagen für die Erwärmung des Brauchwassers, um die Energieresourcen zu optimieren und gleichzeitig Abfall und Kosten zu reduzieren. Die Analyse des Energieverbrauchs eines jeden Gebäudes führte in Lucca außerdem zu einer effizienteren Nutzung der Beleuchtung und damit zur Verringerung des Energiebedarfs. Zwischen 2019 und 2021 hat sich der Gesamtenergieverbrauch des Konzerns nur leicht reduziert. Energieeffizienzprojekte setzen wir bereits seit weit vor 2019 erfolgreich um und stoßen inzwischen bezüglich der Einsparpotenziale zunehmend an unsere Grenzen. Deshalb intensivieren wir unsere Energieeffizienz-Anstrengungen auf unsere Kern-Produktionsprozesse.

Ziel:

Wir wollen mit grünem Gewissen reisen.

Das haben wir schon erreicht:

- Neue Flottenpolitik: Betrag der E-Auto-Anteil unserer Flotte im Jahr 2020 noch fünf Prozent, konnten wir Ende 2021 einen Zuwachs von 6,5 Prozent verzeichnen.
- Ausbau der Ladestationen: 103 Säulen an 19 Standorten bis Ende 2022
- Neue Reiserichtlinie: Erlaubt sind nur noch unvermeidbare Reisen, bei denen das nachhaltige Reisen im Vordergrund stehen muss (z. B. Nutzung der Bahn bei einer Reisezeit von bis zu fünf Stunden und entsprechendem Streckennetz).



#### Kreislaufwirtschaft

##### Ziel:

**Wir verbessern unsere Prozesse in Richtung Kreislaufwirtschaft.**

##### Das haben wir schon erreicht:

Unsere Chief Technology Officers (CTOs) und Chief Operating Officers (COOs) aller Geschäftsfelder arbeiten gemeinsam daran, unsere Produkte, Lösungen und Services so zu entwickeln und zu produzieren, dass diese umweltgerecht und ressourcenschonend sind. Wir setzen bereits heute systematisch „Value Engineering“ ein. Dadurch verbrauchen wir weniger Material und sparen somit Ressourcen. Mit konsequent umgesetztem Ökodesign minimieren wir kontinuierlich die Beeinträchtigung der Umwelt – wie zum Beispiel für den neuesten Palettierer des Geschäftsfelds Körper Supply Chain, dem K. Handle Lagenpalettierer PA15. Er braucht weniger Luft, weniger Strom und hat eine längere Lebensdauer. Und wir gehen zukünftig noch einen Schritt weiter und bauen den Ökodesign-Ansatz systematisch in Richtung Design für die Kreislaufwirtschaft aus.

Schon jetzt haben unsere Maschinen und Anlagen eine hohe Lebensdauer von 20 bis 25 Jahren. Ältere Maschinen werden generalüberholt: Im Körper-Geschäftsfeld Tabak beispielsweise werden seit 1989 gebrauchte Maschinen modernisiert und so in einem neuen Produktionszyklus nutzbar. Darüber hinaus setzt das Körper-Geschäftsfeld Digital künstliche Intelligenz ein, um die Effizienz in der Produktion zu steigern, bei uns und bei unseren Kunden. Dadurch kann die Produktivität von Maschinen verbessert werden, das spart Energie und

Ressourcen. Mit unseren innovativen Technologien aus allen Körper-Geschäftsfeldern können wir gemeinsam unsere Konzepte für eine nachhaltige Produktion schnell und gezielt umsetzen.

Viele Informationen, die uns helfen, die richtigen Hebel anzusetzen, erhalten wir aus der detaillierten Untersuchung unserer Emissionen in Scope 3 und unserer Produkte, Lösungen und Services. Diese Untersuchung haben wir uns für 2022 vorgenommen. Auf der Basis der Ergebnisse werden wir weitere konkrete Maßnahmen und Zielwerte definieren. Für die Umsetzung aller Maßnahmen arbeiten unsere Teams in Produktentwicklung und Produktion geschäftsfeldübergreifend mit dem Einkauf sowie dem strategischen Marketing und Vertrieb zusammen.

#### Das sind unsere Ziele im Bereich Gesellschaft:

##### Fairer und attraktiver Arbeitgeber - Arbeitsbedingungen

##### Ziel:

**Wir unterstützen mobiles Arbeiten und neue Formen der Zusammenarbeit.**

##### Das haben wir schon erreicht:

Teams, die künftig von unterschiedlichen Standorten weltweit miteinander arbeiten wollen – und dies aufgrund der Art ihrer Tätigkeiten auch können –, werden von uns geschult und erhalten die dafür nötigen Mittel. Erfolgreich remote durchgeführte Veranstaltungen dienen für alle Mitarbeiter als Anschauungsbeispiel und Lernmethode, wie mobiles Arbeiten und Team-

führung auf Distanz effektiv gestaltet werden können. Die Personalverantwortlichen tauschen sich darüber regelmäßig konzernweit aus, wodurch eine umfangreiche Methodensammlung entstanden ist, die weltweit von allen Verantwortlichen im Konzern genutzt wird.

##### - Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter

##### Ziel:

**Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter.**

##### Das haben wir schon erreicht:

An allen größeren Unternehmensstandorten haben wir Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbeauftragte benannt. Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter regelmäßig zu dieser Thematik geschult. An einigen Standorten haben wir bereits ISO 45001 (den Arbeitsschutz betreffend) implementiert und werden dies zukünftig weiter ausbauen. Standortsspezifische Maßnahmen, mit denen sich die Arbeitsbedingungen in den Betrieben verbessern lassen, sind ebenfalls ein kontinuierlicher Prozess. Im Geschäftsfeld Tissue am Standort in Lucca sorgen in der Produktion beispielsweise Anti-Ermüdungsmatten während stehender Tätigkeiten für mehr Komfort ebenso wie schnurlose, ergonomische Werkzeuge. Die Einführung der Sommerschicht (von 7 bis 14 Uhr statt 8 bis 17 Uhr) ermöglicht, die Risiken des Mikroklimas zu verringern, indem die Arbeit in die kühleren Stunden des Tages verlegt wird. Im Dialog mit anderen Standorten über solche „Best Practice“-Beispiele können Erfahrungen ausgetauscht werden und letztendlich alle Kollegen davon profitieren.

Sind unsere Mitarbeiter unterwegs, kümmern wir uns ebenfalls um ihre Sicherheit und Gesundheit. In über 90 Ländern bieten wir internationale SOS-Dienstleistungen im Bereich Medizin und Sicherheit für Kollegen an, die auf Reisen spezifischen Risiken ausgesetzt sind.

Während der Coronapandemie hat die Sicherstellung der Gesundheit unserer Mitarbeiter oberste Priorität. Wir zeigen hier Führungsstärke, handeln schnell und vorausschauend – auch über das von der Politik geforderte Maß hinaus. Dafür wurde eigens ein sogenanntes „Corona Response Team“ einberufen, das in regelmäßigen Treffen auf die sich schnell ändernden aktuellen Situationen reagiert sowie den Übergang zu neuen, flexiblen Arbeitsmodellen plant. Wir informieren die Mitarbeiter kontinuierlich in den internen Medien über neue Sicherheits- und Hygienekonzepte und organisieren Impfungen. Mit Produkten unserer Verpackungssparte helfen wir darüber hinaus aktiv mit, die Pandemie zu bekämpfen.

##### - Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

##### Ziel:

**Wir schaffen eine vielfältige, integrierende und gerechte Unternehmenskultur.**

##### Das haben wir schon erreicht:

Eines unserer neu eingeführten Führungsprinzipien lautet: „Wir fördern Vielfalt.“ Es bildet die Grundlage für alles, was wir im Sinne einer vielfältigen, integrierenden und gerechten Unternehmenskultur tun. So haben wir ein Mentoring-Programm begonnen, das nicht nur zur Hälfte aus Frauen und Männern besteht, sondern auch unterschiedliche Altersgruppen

und Ethnien miteinander verbindet. Wir haben darüber hinaus Identitätsgruppen definiert und ins Leben gerufen, um den Austausch in diesen Gruppen zu fördern. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind zudem künftig gleichermaßen Teil, wenn es um Rekrutierung, Weiterbildung oder Beförderung von Mitarbeitern geht.

#### - Karriere- und Schulungen

##### Ziel:

**Wir wollen uns unseren Mitarbeitern gegenüber gerecht und transparent verhalten.**

##### Das haben wir schon erreicht:

Die Digitalisierung von Arbeitsabläufen konnte in Deutschland bereits weitestgehend erreicht werden, etwa durch die bundesweite Einführung der digitalen Personalakte.

Auch die Bearbeitung von Anfragen an das Personalmanagement wurde größtenteils digitalisiert. Um den Überblick über unsere Talente, Karrierewege und erforderlichen Kompetenzen mit nachhaltigen Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten, haben wir unser bestehendes Talentmanagementsystem überarbeitet und bauen es kontinuierlich aus. Auch das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten erweitern wir ständig, um die Lernkultur in der Organisation fest zu verankern. Darüber hinaus haben wir damit begonnen, alle Führungstrainings und Führungsprogramme (auf Konzernebene) an der Körber-Strategie und den neuen Führungsgr-

undsätzen, einschließlich Corporate Social Responsibility und Diversity, auszurichten.

#### Interner Dialog

##### Ziel:

**Wir wollen die Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen unterstützen.**

##### Das haben wir schon erreicht:

Die Mitglieder des Konzernbetriebsrats sowie der lokalen Betriebsräte sind für alle Mitarbeiter im Konzern-Intranet einsehbar; damit ist der Austausch möglich. Darüber hinaus werden regelmäßig eine Konzern-Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung (K-JAV) gewählt. Auf der neu eingeführten Konferenz aller deutschen Betriebsräte wurde durch den Körber-Vorstand die Konzernstrategie vorgestellt und eine gemeinsame Absichtserklärung zur digitalen Transformation unterzeichnet. Das schafft einen Rahmen zur gemeinsamen Gestaltung der Arbeitswelt von heute und morgen.

#### Gesellschaftliches Engagement

##### Ziel:

**Wir wollen weiterhin unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen.**

##### Das haben wir erreicht:

Anlässlich unseres 75-jährigen Firmenjubiläums im Jahr 2021 haben wir eine besondere Spende-

naktion ins Leben gerufen, die 75 unterschiedliche Projekte weltweit mit jeweils 1.000 Euro unterstützte, zum Beispiel Viva con Agua, Mother's Choice und WWF Italy.

Bei der Auswahl haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Spendenvorschläge eingereicht und final darüber abgestimmt. Unser Engagement für die Gesellschaft werden wir in den kommenden Jahren weiter ausbauen: Jedes Jahr kommen 1.000 Euro dazu, um Projekte und Organisationen im Rahmen unserer konzernweiten Spendenaktion zu unterstützen. Zudem haben wir mit einer weiteren Spendenaktion die Opfer der deutschen Flutkatastrophe im Ahrtal unterstützt.

Zusätzlich zu diesem zentralen Engagement haben sich die Mitarbeiter unserer Geschäftsfelder freiwillig für individuelle Themen rund um ihre Standorte eingesetzt. Mit dem „Wi mook dat“-Tag des Geschäftsfelds Tabak in Hamburg, den Freiwilligentagen am Körber Campus Pécs (Ungarn) oder am Standort Lucca (Italien) des Geschäftsfelds Tissue wurden zum Beispiel Kindergärten, Freizeitanlagen und Zoos unterstützt. Dieses ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter wollen wir zukünftig weiter stärken und in einem gemeinsamen Ansatz zusammenführen.

Den Austausch mit Bildungseinrichtungen haben wir ebenfalls weiter vorangetrieben. So hat sich unser Vorstandsvorsitzender Stephan Seifert in

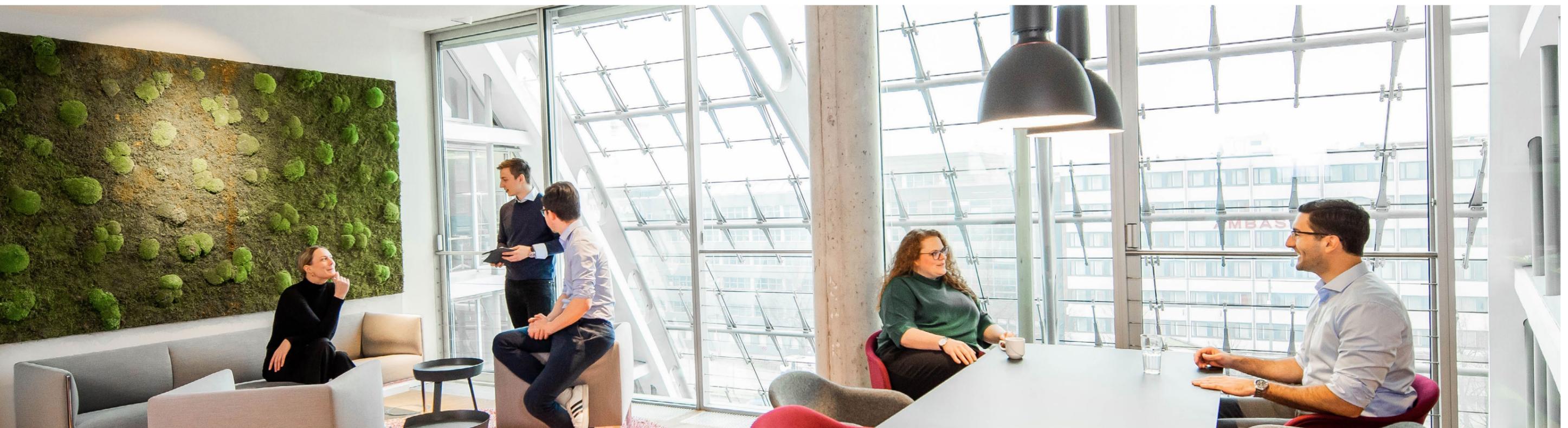
Düsseldorf Schülerfragen rund um Ausbildung, Karrierewege und Körper gestellt. Unsere Führungskräfte engagieren sich als ehrenamtliche Dozenten an Hochschulen, wir stellen Studienräume zur Verfügung und arbeiten in Projekten mit Universitäten zusammen. Seit diesem Jahr nehmen wir auch am neu gegründeten „New Generation Industry Leaders“-Programm des Weltwirtschaftsforums teil – eine Gemeinschaft junger Industrieller, die sich für Karrieren einsetzt und die Nachhaltigkeit im Fertigungs- und Produktionssektor vorantreibt.

[>> Link](#)

In relevanten Branchenverbänden wie dem VDMA sind wir traditionell Mitglied und werden unser Engagement in Verbänden mit Bezug zur Nachhaltigkeit zukünftig weiter ausbauen.

## Info box

Mit einem außergewöhnlichen Signal wurde 2021 unsere konzernweite Nachhaltigkeitsinitiative ins Leben gerufen: Für jeden Mitarbeiter haben wir einen Baum gepflanzt und so die Wiederaufforstung in Südamerika unterstützt.





## Das sind unsere Ziele im Bereich Unternehmensführung:

### Unternehmensethik

#### Ziel:

**Wir wollen unsere Compliance-Kultur weiter ausbauen und stärken.**

#### Das haben wir erreicht:

Der Körper-Konzern hat bereits seit über zehn Jahren ein System etabliert, das für die Vermittlung und Einhaltung unserer Compliance-Regelungen Sorge trägt. Von Anfang an haben wir Regeln zum Umgang mit Geschenken, Bewirtung und Einladungen aufgestellt und eine klar verständliche Anleitung zur Einhaltung von Kartellrechten gegeben. Zur Vermeidung von Risiken im und für den Vertrieb haben wir strenge Vorgaben zur Einschaltung von Vermittlern etabliert. Im Laufe der Zeit folgten Richtlinien zur Exportkontrolle sowie zur Verhinderung von Geldwäsche. Für jedes unserer Geschäftsfelder gibt es einen für die Compliance der Geschäftsfeldunternehmen persönlich verantwortlichen Compliance Officer. In jeder Einheit haben wir einen Compliance-Beauftragten als lokalen Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter bestimmt. In jährlichen Compliance-Berichten analysieren die Compliance Officer zusammen mit den lokalen Compliance-Beauftragten die Wirksamkeit unseres Compliance-Systems, erarbeiten Weiterentwicklungsmöglichkeiten und setzen diese konsequent um. In unserem Verhaltenskodex finden die Mitarbeiter Anweisungen, was sie im Falle eines Regelverstößes tun können. Für Führungskräfte besteht die Verpflichtung, Verstöße zu melden. Unsere Compliance-Kultur stärken wir, indem unsere Führungskräfte –, d. h. sämtliche Mitglieder der Geschäftsführungen und sämtliche Mitarbeiter in den ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung – sowie sämtliche Mitarbeiter mit direktem vertriebs- oder einkaufsbezogenem Kontakt zu (potenziellen)

Kunden und Lieferanten und alle Mitarbeiter in der Buchhaltung verpflichtend eine Compliance-Schulung erhalten; diese muss alle 24 Monate wiederholt werden.

### Verantwortungsvolles Informationsmanagement - Datenschutz

#### Ziel:

**Wir schützen unsere und Ihre Daten.**

#### Das haben wir erreicht:

Konzernweite Unternehmensrichtlinien zum Datenschutz wurden bereits vor mehreren Jahren festgelegt. Sie enthalten unter anderem Richtlinien zur Löschung und Sperrung personenbezogener Daten im Körper-Konzern sowie zum Verhalten im Falle einer Verletzung des Datenschutzes. Die Datenschutzorganisation kümmert sich sowohl um die Datenschutzbeurteilung unserer Mitarbeiter als auch die unserer Geschäftspartner. Alle Mitarbeiter werden mit einer Datenschutzbildung, die alle 24 Monate wiederholt werden muss, für den Datenschutz sensibilisiert. Bei neuen IT-Tools und IT-Prozessen beurteilen die Datenschutzbeauftragten (DSB) die Datenschutz-Compliance bereits vor der Einführung und geben dazu Empfehlungen an das Management. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der konzernweiten IT-Abteilung und weiteren Fachfunktionen.

### - Informationssicherheit

#### Ziel:

**Wir wollen den Geschäftsbetrieb vor Cyberangriffen schützen.**

#### Das haben wir erreicht:

Die Konzernrichtlinie zur Informationssicherheit ist bereits etabliert, genauso wie das Team des Chief Information Security Officers auf Konzern- und Geschäftsfeldebene. Wir haben eine Organisation über alle Geschäftsbereiche hinweg und

ein ISMS eingerichtet, das sich an die ISO 27001 anlehnt. Darüber hinaus haben wir einen risikoorientierten Ansatz entwickelt, um weitere Sicherheitsverbesserungen einzuführen. Und unser Cyber Defense Center ist etabliert und kann nun schrittweise mit Services erweitert werden. Es gibt eine Sicherheitsrichtlinie mit klaren Funktionsbeschreibungen und Prozessen. IT-Services werden regelmäßig auf Schwachstellen hin überprüft, kritische Schwachstellen über einen Regelprozess adressiert und deren Behebung überwacht. Wir haben ein zentrales Sicherheitssystem (SIEM) aufgebaut und etliche Services bereits integriert und überwacht.

#### Ziel:

**Wir wollen ein zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden sein.**

#### Das haben wir erreicht:

Das Unternehmen Hauni, im Körper-Geschäftsfeld Tabak, erhielt als erster Betrieb die ISO-27001-Zertifizierung. Weitere Zertifizierungen unserer Software-Unternehmen folgen. Darüber hinaus wurde eine Schulungsoffensive für die sichere Software-Entwicklung in den einzelnen Betriebsbereichen begonnen, um zusätzliche Sicherheitstests in der Entwicklung zu etablieren. An einem Pilotprojekt werden Sicherheitsarchitekturen bewertet und Konzepte erarbeitet, um die Technologie auch aus Sicherheitssicht fit für die Anforderungen der Zukunft zu machen.

#### Ziel:

**Sicherheit hat oberste Priorität.**

#### Das haben wir erreicht:

Auf eine erste bereits durchgeführte Aufklärungskampagne folgen nun regelmäßige Schulungen und Trainings für unsere Mitarbeiter, die zu erhöhter Aufmerksamkeit und der Meldung bei fragwürdigen Mails, Posts und Website-Aufrufen führen.

### Verantwortungsvolles Management der Lieferketten - Soziale Praktiken von Lieferanten

#### Ziel:

**Wir kommen unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Lieferketten nach.**

#### Das haben wir erreicht:

Bereits bei der Auswahl von Lieferanten prüfen wir deren soziale und ökologische Integrität durch Self-Assessments und externe Informationsanbieter. So ist im kompletten Lieferantenlebenszyklusmanagement der Risikomanagementprozess integriert. Eine Zustimmung zu unserem Verhaltenskodex

für Lieferanten ist dabei unabdingbare Voraussetzung, um Bestellungen vom Körper-Konzern zu erhalten. Wir fordern all unsere 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.

Der Beschwerdemechanismus ist zugänglich für alle Mitarbeiter, Geschäftspartner und interessierte Parteien.

[>> Link](#)

### - Umweltpraktiken unserer Lieferanten

#### Ziel:

**Wir wollen Transparenz in unseren Lieferketten hinsichtlich der CO<sub>2</sub>-Bilanz schaffen und die CO<sub>2</sub>-Emissionen in unseren vorgelagerten Lieferketten systematisch reduzieren.**

#### Das haben wir erreicht:

Als Basis für die fundierte Ableitung weiterer CO<sub>2</sub>-Reduzierungsmaßnahmen stellen wir Transparenz über die Emissionen unserer Lieferketten her. Im besonderen Fokus steht hierbei die Emissionskategorie 3.1 „Beschaffte Materialien und Dienstleistungen“, gemäß dem GHG-Protokoll. Dazu berechnen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der vorgelagerten Lieferketten, fordern aber gleichzeitig auch unsere Lieferanten dazu auf, selbst aktiv zu werden und systematisch den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ihrer Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren und die Emissionen gegenüber der Körper AG transparent zu machen. Dies ist auch in unseren Einkaufsbedingungen verankert. Zukünftig werden unsere Lieferanten auch hinsichtlich ihrer Umweltpraktiken bewertet, als ein wichtiges Kriterium für zukünftige Beauftragungen. Die Bewertung erfolgt auf Grundlage von Lieferantenselbstauskünften, Lieferantenaudits und unabhängigen CSR-Ratings.

# Wir lieben Zusammenarbeit

Unternehmen, und seien sie noch so groß, sind immer Teil der Gesellschaft. Das ist nirgends so wichtig wie beim Streben nach einer nachhaltigen Zukunft: Sie geht uns alle an, in sämtlichen Lebensbereichen. Nicht umsonst umfasst nachhaltiges Denken drei Säulen: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Wir bei Körber wollen das Richtige als Erster zum richtigen Zeitpunkt tun. Und zusammen mit unseren Mitarbeitern, unseren Kunden, Lieferanten, Investoren, Politik und Verbänden, kurz: der Gesellschaft.

Wie es unser Unternehmensgründer Kurt A. Körber schon formulierte:

**„Unternehmer gehören zu den wesentlichen Trägern unserer demokratischen Gesellschaft. Je mehr sie sich selbst um die Zukunft kümmern (...), umso stärker werden sie ihrer gesellschaftlichen Stellung gerecht.“**

Gerade in Sachen Nachhaltigkeit ist unsere klare Überzeugung: Gemeinsam sind wir stärker. Und: Wir lieben Zusammenarbeit – in allen Bereichen. Intern, wo wir als Team mit Menschen aus allen Geschäftsfeldern und Fachfunktionen handeln. Und nach außen, wo wir mit unseren Kunden und in Verbänden und Organisationen selbst inspiriert werden sowie unser Wissen und unsere Erfahrung weitergeben können. Konstruktives Reflektieren und gegenseitige Anregung bringen uns alle voran.

**„Nachhaltigkeit ist kein Einzelprojekt. Es ist Teamarbeit.“**



# Wir setzen Nachhaltigkeit gemeinsam um

## Bei Körber betrachten wir Nachhaltigkeit ganzheitlich und konzernweit.

Wie groß der Stellenwert des Themas für uns ist, zeigt sich auch in unserer internen Organisation.

Als Chief Operating Officer und Chief Technology Officer des Körber-Konzerns verantwortet Erich Hoch die Nachhaltigkeitsinitiative. Das zugehörige Kernteam ist geschäftsfeld- und funktionsübergreifend, geleitet wird es von Michaela Thiel, Head of Sustainability Körber-Konzern. Das Team erarbeitete die Nachhaltigkeitsstrategie für den Körber-Konzern, setzt sie gemeinsam mit den Geschäftsfeldern um und überprüft regelmäßig, wie wir unsere Ziele erreichen.

Alle Maßnahmen werden mit dem Steuerungskomitee für Nachhaltigkeit abgestimmt. Diesem gehört nicht nur der Vorstand des Körber-Konzerns an, sondern auch die jeweiligen CEOs unserer Geschäftsfelder sowie Michaela Thiel. Die Projekte werden koordiniert von den Verantwortlichen für die Fokusfelder und Schwerpunktthemen sowie den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Geschäftsfelder.



## Die Geschäftsfeldverantwortlichen für Nachhaltigkeit im Körber-Konzern sind:



**Michaela Thiel,**  
Head of Sustainability,  
Körber-Konzern

### Nachhaltigkeit im Körber-Konzern:

Unser Claim „Gemeinsam sind wir stärker“, ist für mich wahrer denn je. Nachdem wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in einem gemeinsamen konzernweiten Ansatz gebündelt haben, können wir unser Engagement auf diesem Gebiet auf die nächste Stufe heben. Ich freue mich nun darauf, mit meinen Kolleginnen und Kollegen bei Körber Nachhaltigkeit aktiv zu gestalten und durch unsere Aktivitäten das Leben für heutige und zukünftige Generationen besser zu machen.



**Kirk Peterkin,**  
Sen. Strategic a. Innovation Designer,  
Geschäftsfeld Digital

### Unser Beitrag im Geschäftsfeld Digital:

Im Produktionsumfeld lassen sich auf der Grundlage von Daten valide Rückschlüsse für mehr Nachhaltigkeit ziehen. In unserem Geschäftsfeld entwickeln wir digitale Lösungen, diese Daten zu erheben sowie die passenden Schlussfolgerungen abzuleiten, um den Einsatz wertvoller Ressourcen und umweltschädlicher Chemikalien zu reduzieren. Gleichzeitig dienen unsere Anwendungen der Prozesskontrolle. Sie liefern nützliche Erkenntnisse, die Fertigung zu harmonisieren und die Produktivität zu steigern.



**Marwin Krull,**  
Assistent des CTO,  
Geschäftsfeld Pharma

### Unser Beitrag im Geschäftsfeld Pharma:

Viele unserer Kunden fragen gezielt nach, wie wir sie mit nachhaltigen Produkten und Lösungen unterstützen können. Denn in Sachen Nachhaltigkeit ist die Pharma- und Biotech-Industrie bereits sehr aktiv. Ihre Anforderungen zu erfüllen, ist eine spannende Herausforderung, die eine starke Zusammenarbeit und Engagement über alle Arbeitsbereiche hinweg erfordert. In meiner Funktion baue ich ein Netzwerk von Nachhaltigkeitsenthusiasten in unserem gesamten Geschäftsfeld auf, was mich wirklich inspiriert.



**Meike Schmidt-Krenz,**  
Vice President Global  
Procurement & Supply Chain  
Management,  
Geschäftsfeld Supply Chain

### Unser Beitrag im Geschäftsfeld Supply Chain:

Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre Lieferketten nachhaltiger zu gestalten und den Energieverbrauch zu senken. Jetzt haben wir uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2025 die CO<sub>2</sub>-Neutralität im gesamten Körber-Konzern zu erreichen. Eine wichtige und starke Botschaft an alle unsere Kunden, die ebenfalls einen verstärkten Fokus auf Nachhaltigkeit legen. Weitere Schwerpunktthemen in unserem Geschäftsfeld sind die Verantwortung in der Lieferkette sowie die Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Die Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsbereichen wird für uns alle von großem Nutzen sein.



**Daniela Altariva,**  
Head of Operational Excellence,  
Geschäftsfeld Tissue

### Unser Beitrag im Geschäftsfeld Tissue:

Die Initiative „Mein Herz ist grün“ ist nur eine von vielen Aktionen, die wir im Geschäftsfeld Tissue in den letzten Jahren durchgeführt haben. Sie steht stellvertretend für die Überzeugung und das starke Engagement, mit denen wir unsere Aktivitäten zur Verbesserung von Umweltfragen vorantreiben. Wenn wir diesen Weg weitergehen, werden wir uns nun stärker auf Vielfalt, Inklusion und die Achtung der Menschenrechte konzentrieren.



**Jürgen Spykman,**  
Chief Executive Officer,  
Geschäftsfeld Tabak

### Unser Beitrag im Geschäftsfeld Tabak:

Im Geschäftsfeld Tabak blicken wir auf ein jahrelanges Engagement im Bereich Nachhaltigkeit zurück. Nachhaltigkeit ist als integraler Bestandteil unseres täglichen unternehmerischen Handelns fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Neben unseren andauernden Aktivitäten in den Bereichen Abfallwirtschaft, Umwelt, Elektromobilität im Fuhrpark, Reduktion des Energieverbrauchs und soziales Engagement durch unsere Unternehmen und Mitarbeitenden werden wir nun gemeinsam mit den anderen Geschäftsfeldern unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck stringent reduzieren, unsere Position als fairer und attraktiver Arbeitgeber weiter ausbauen und die Verantwortung für unsere Lieferkette in sozialer und ökologischer Hinsicht mit Nachdruck weiter verfolgen. Durch die langjährige Aufbauarbeit von Dirk Kronenberg haben wir eine ausgezeichnete Basis geschaffen und freuen uns, dass wir mit Ruth Keller eine sehr erfahrene Mitarbeiterin gewinnen konnten, die das Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Tabak und mit den anderen Körber-Geschäftsfeldern vorantreiben wird. Auch im Bereich Nachhaltigkeit wollen wir führend sein!

# Interaktion mit unseren Stakeholdern

Der aktive und konstruktive Dialog mit unseren Stakeholdern ist ein wichtiger Baustein unseres konzernweiten Nachhaltigkeitsmanagements.



