

Gemeinsam stärker für Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsbericht 2023



Vorwort

„Mit unserem Commitment zu Net Zero bis 2040 sind wir in diesem Jahr einen großen Schritt beim Klimaschutz gegangen. Das große Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unsere ehrgeizigen Ziele macht mich sehr stolz und gibt mir die Zuversicht, dass wir gemeinsam große Veränderungen bewirken können.“

Stephan Seifert, Vorsitzender des Vorstands der Körber AG



Liebe Leserin, lieber Leser,

„unsere Aktivitäten ermöglichen heutigen und zukünftigen Generationen ein besseres Leben“ – das ist unser Nachhaltigkeitsversprechen und daran arbeiten wir mit großer Motivation weltweit jeden Tag. Dabei setzen wir unsere strategische und operative Priorität vor allem auf unsere drei wichtigsten Ansprüche: Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch, wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber und wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten.

Dass unsere so klar beschriebene Verantwortung und unsere erzielten Ergebnisse auch extern große Anerkennung finden, ist für uns zugleich Bestätigung und Motivation, unseren Weg so gradlinig und konsequent weiterzugehen. Wir haben uns sehr über die Auszeichnung mit der Platinum-Medaille von EcoVadis sowie über die ‚Exzellenz‘-Auszeichnung für unseren letztjährigen Nachhaltigkeitsbericht beim ‚ESG Transparency Award‘ gefreut.

Auch im Jahr 2023 ist es uns wieder erfolgreich gelungen, unsere nachhaltige Vision und Strategie weiter auszubauen und mit klaren Zielsetzungen und Maßnahmen umzusetzen. Gerne möchte ich das an den folgenden drei Beispielen beschreiben:

1. Der Bereich Klimaschutz ist als Fokusfeld eines unserer wesentlichen Themen. Hier haben wir uns ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: Um das globale 1,5-Grad-Ziel zu erreichen, wollen wir bis zum Jahr 2040 in unserer gesamten Wertschöpfungskette keine CO₂e-Emissionen mehr verursachen. Für die Umsetzung dieses von der Science Based Targets Initiative (SBTi) verifizierten ‚Net Zero‘-Ziels haben wir unser Portfolio an nachhaltigen Produkten, Lösungen und Services weiter ausgebaut sowie die Implementierung von Ecodesign durch die ersten Life Cycle Assessments für unsere Maschinen entscheidend vorangetrieben. Einen weiteren wichtigen Schritt markiert der Spatenstich für den neuen Körber Campus Hamburg. Hier werden wir künftig durch Eigenstromerzeugung über Photovoltaik und Wärmegewinnung über Geothermie besonders große Effekte erzielen. Insgesamt haben wir unsere Treibhausgasemissionen 2023 um 14 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesenkt.
 2. Um unserem Anspruch als fairer und attraktiver Arbeitgeber gerecht zu werden, sind wir 2023 unter anderem der ‚Allianz der Chancen‘ beigetreten, haben weltweit das Lernmanagementsystem SAP SuccessFactors Learning erfolgreich eingeführt sowie einen konzernübergreifenden Implementierungsplan für verschiedene Managementsysteme – insbesondere Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001) – erstellt. Zudem haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nordamerika, Asien und Europa in 20 Workshops das Zielbild für eine gemeinsame, starke und nachhaltige Körber-Kultur im Jahr 2030 erarbeitet.
 3. Alle Anforderungen aus dem Lieferkettengesetz zu erfüllen, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. In unsere Plattform IntegrityNext haben wir bereits mehr als 5.000 Lieferanten integriert und bewerten kontinuierlich ihre Nachhaltigkeitsentwicklung. Dazu gehört unter anderem auch die IntegrityNext-Selbstauskunft mit Fragen zu Menschenrechten, Verantwortungsstatus in der Lieferkette, Umweltschutz, dem CO₂e-Fußabdruck, Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- Dass es uns 2023 gelungen ist, diese anspruchsvollen und zukunftsorientierten Themen so erfolgreich umzusetzen, verdanken wir maßgeblich dem Einsatz unserer hochmotivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Bei ihnen möchte ich mich an dieser Stelle ebenso ausdrücklich bedanken wie bei unseren Kunden und Geschäftspartnern. Ihre Offenheit und Bereitschaft, gemeinsam innovative und nachhaltige Lösungen zu entwickeln, sind die Voraussetzung und starke Basis für eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft!
- Gerne lade ich Sie ein, sich auf den folgenden Seiten über die Aktivitätsschwerpunkte in unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ im Jahr 2023 ausführlich zu informieren und mit uns darüber in den Dialog zu treten.
- Wir sind Körber – gemeinsam stärker!
- Ihr Stephan Seifert**
Vorsitzender des Vorstands der Körber AG

Wir sind Körber

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

2,9 Mrd.

Euro Umsatz erzielte der Körber-Konzern im Geschäftsjahr 2023

Gemeinsam stärker in Ökosystemen

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

Unsere Vision:

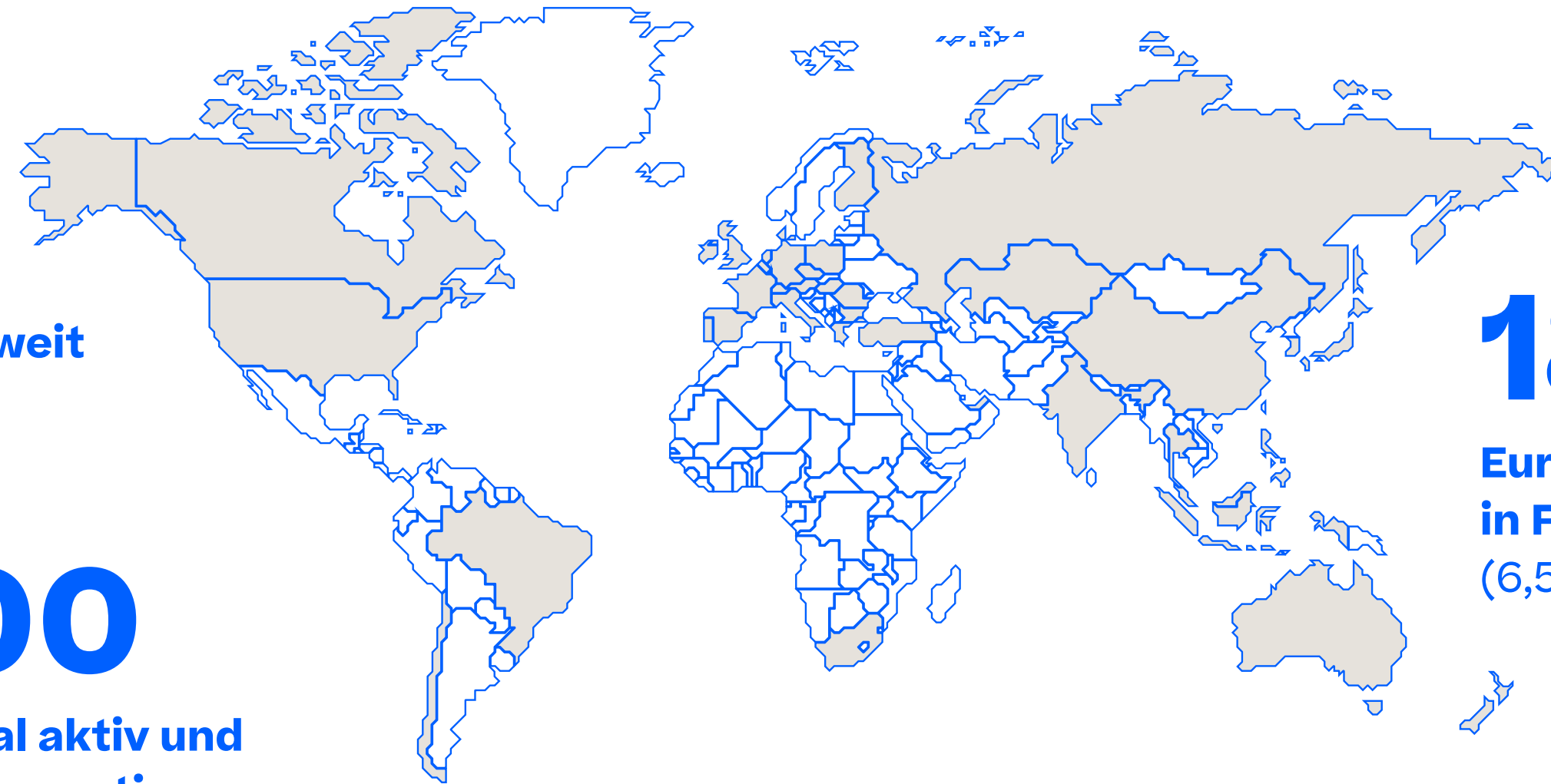
„Marktführerschaft durch Technologieführerschaft.“

Über **100**

Standorte in **40** Ländern weltweit

Mehr als **12.000**

Mitarbeiter global aktiv und begeistert von Innovation



188 Mio.

Euro Investitionen in Forschung und Entwicklung (6,5% des Umsatzvolumens)

Unsere Geschäftsfelder¹

Digital

#1 Digitale Innovationseinheit in Deutschland

Seite 20

Pharma

#1 MES-Software
#1 Inspektion und Verpackung von Medikamenten

Seite 21

Supply Chain

#2 Lagerverwaltungssysteme (WMS)
#3 Palettenbasierte Lagerautomatisierung
#1 Postautomatisierung

Seite 22

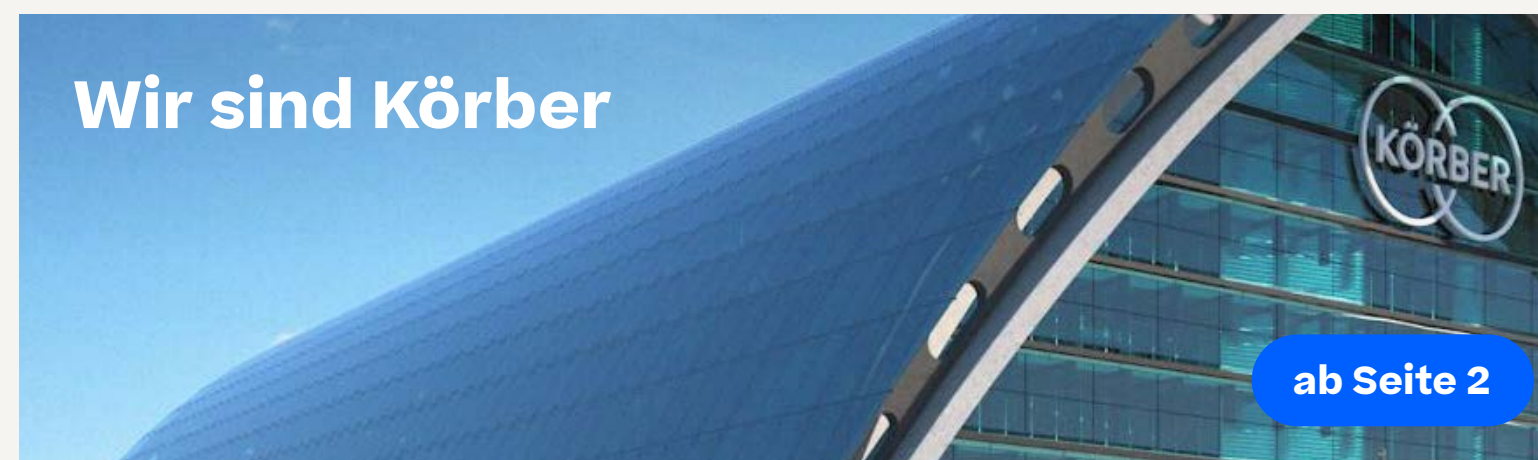
Technologies

#1 Maschinen und Lösungen für den gesamten Herstellungsprozess von Tabakprodukten

Seite 23

¹Das Geschäftsfeld Tissue wurde im Berichtsjahr veräußert. Es ist in diesem Bericht noch in verschiedenen Kennzahlen inkludiert, siehe [Methodologie](#).

Inhaltsverzeichnis



Wir sind Körber

ab Seite 2

Vorwort	2
Wir sind Körber	3
Impressum	71



Nachhaltigkeit bei Körber

ab Seite 5

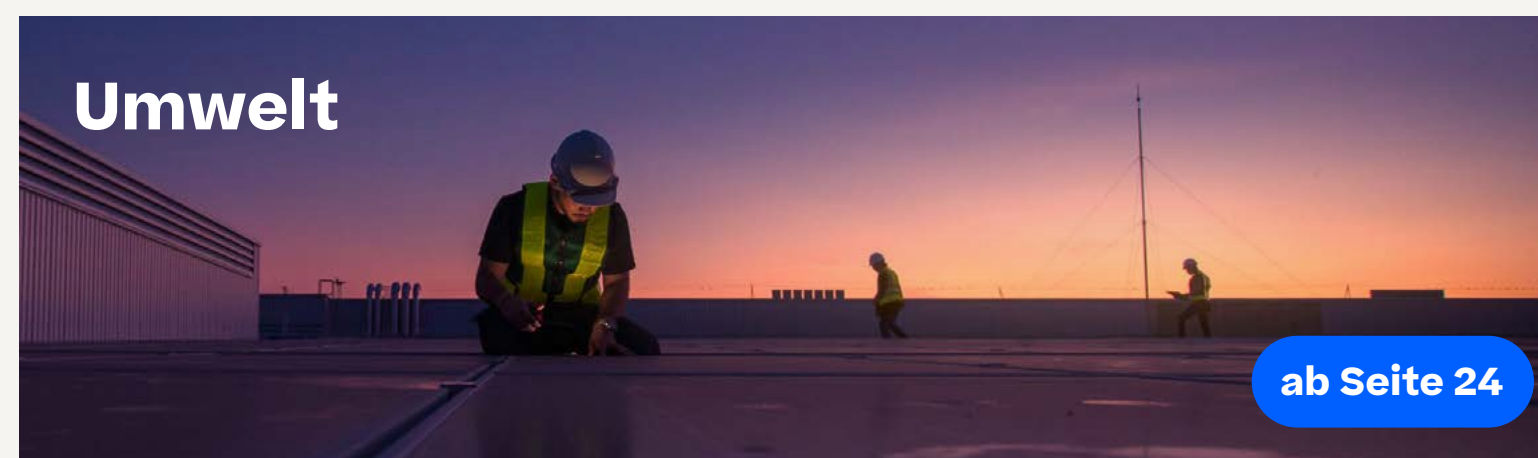
Strategie	5
Ziele	6
Unser Nachhaltigkeitsmanagement	9
Stakeholdermanagement	14
Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services	17



Kennzahlen

ab Seite 55

Verpflichtungen und Mitgliedschaften	55
Ziele für nachhaltige Entwicklung	56
Kennzahlen	58
GRI-Index	61
Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	65
Methodologie	68



Umwelt

ab Seite 24

Klimaschutz	25
Kreislaufwirtschaft	33



Gesellschaft

ab Seite 37

Fairer und attraktiver Arbeitgeber	38
Interner Dialog	43
Gesellschaftliches Engagement	44



Unternehmensführung

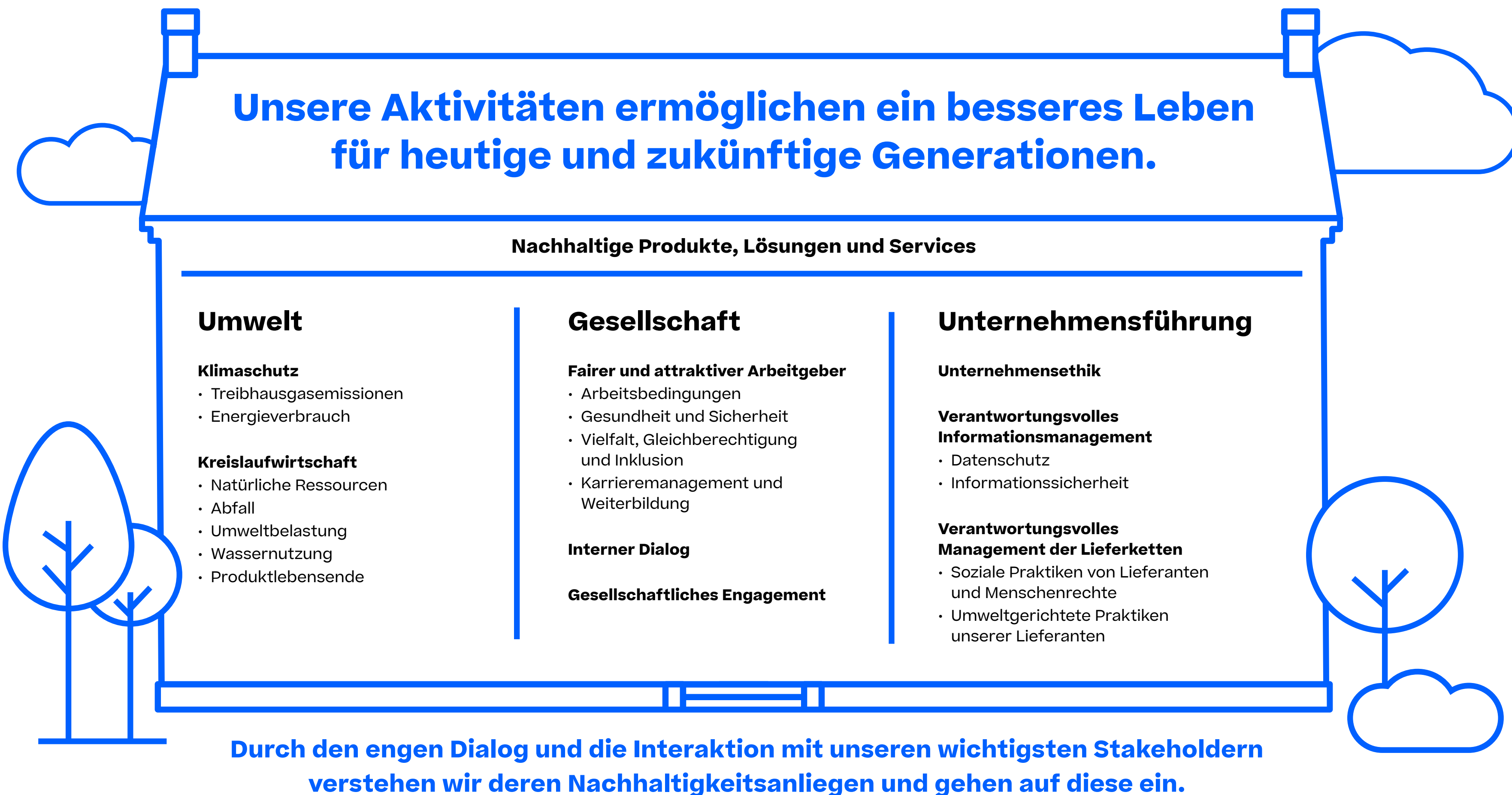
ab Seite 46

Unternehmensethik	47
Verantwortungsvolles Informationsmanagement	48
Verantwortungsvolles Management der Lieferketten	50

Strategie

Unser ‚Haus der Nachhaltigkeit‘

Ausgehend von unserem Nachhaltigkeitsversprechen sind im ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ unsere acht Fokusfelder in den drei Dimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung abgebildet. Die Fokusfelder umfassen teilweise Unterthemen und zahlen alle darauf ein, dass unsere Produkte, Lösungen und Services nachhaltiger werden.



Strategie
Ziele
 Unser Nachhaltigkeitsmanagement
 Stakeholdermanagement
 Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

Ziele

Fortschritt in unseren Zielen

Umwelt

Fokusfeld	Anspruch	Unterthema	Ziel	Unterziel	Leistungsindikator	Zielwert	Zieljahr	2021	2022	2023		
Klima-schutz	Wir reduzieren unsere Treibhausgas-emissionen und den Energieverbrauch.	Treibhausgas-emissionen	Reduktion der Treibhausgase	Bis 2025 sind wir CO ₂ e-neutral (Scope 1 und 2).	Gesamtmenge Scope-1- und Scope-2-Emissionen (t CO ₂ e pro Jahr)	Reduktion und Restkompensation	2025	28.881t CO ₂ e ¹	19.262t CO ₂ e ¹	18.326t CO ₂ e		
				Neu: Bis 2027 reduzieren wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 im Vergleich zu 2021 um 29,4% und bis 2030 um 90%.	Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) im Vergleich zu 2021 (%)	-29,4%	2027	Basisjahr	-33,3% ¹	-36,5%		
				Neu: Bis 2027 reduzieren wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 um 17,5% im Vergleich zu 2021 und bis 2040 um 90%.	Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 3) im Vergleich zu 2021 (%)	-17,5%	2027	Basisjahr	9,9% ¹	-5,9%		
						-90%	2030					
				Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien	Erreicht: Bis 2023 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit Grünstrom.	Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (elektrische Energie, %)	100% ²	2023	48,3%	74,5%	78,0% ²	
					Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit grünem Gas.	Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (grünes Gas, %)	100%	2025	k. A.	k. A.	k. A. ³	
					Bis 2024 sind alle geeigneten Körber-Standorte für Photovoltaik identifiziert und die Implementierung hat bis 2024 begonnen.	Anteil geeigneter Standorte mit gestarteter oder fertiggestellter Implementierung von Photovoltaikanlagen (%)	100%	Neu: 2024	33,3%	33,3%	60%	
				Ausbau grünes Reisen	Bis 2030 besteht unsere Unternehmensflotte ausschließlich aus Elektrofahrzeugen.	Anteil der Unternehmensfahrzeuge mit Elektroantrieb (%)	100%	2030	6,5%	6,5%	13,1%	
					Bis 2030 ist an allen relevanten Körber-Standorten eine Ladeinfrastruktur ausgebaut.	Installierte Ladestationen an Standorten mit elektrischen Unternehmensfahrzeugen (Anzahl)	in Erarbeitung	2030	k. A.	75 Stück	124 Stück	
					Wir reduzieren unsere Emissionen aus den Geschäftsreisen.	Emissionen unserer Geschäftsreisen (Scope 3.6, t CO ₂ e pro Jahr)	in Erarbeitung	jährlich	k. A.	15.762t CO ₂ e	17.260t CO ₂ e	
	Energieverbrauch	Optimierung des Energieverbrauchs	Senkung des Energieverbrauchs.	Energieverbrauch gesamt (MWh)	in Erarbeitung	in Erarbeitung	147.195 MWh ¹	126.365 MWh ¹	123.584 MWh			
Kreislauf-wirtschaft	Wir verbessern unsere Prozesse ebenso wie unsere Produkte, Lösungen und Services mit den Methoden der Kreislauf-wirtschaft.	Natürliche Ressourcen	Optimierung des Ressourcenverbrauchs	Reduktion der Nutzung endlicher Ressourcen. ⁴	in Erarbeitung	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	k. A.	k. A.		
				Abfall	Optimierung des Abfalls	Reduktion unseres Abfalls.	Gesamtabfall (t) • nicht gefährlich • gefährlich	in Erarbeitung	in Erarbeitung	12.994 t • 11.862 t • 1.132 t	11.637 t • 10.542 t • 1.095 t	12.014 t • 11.143 t • 871 t
				Umweltbelastung	Optimierung der Umweltbelastung	Reduktion unserer Umweltbelastung. ⁴	in Erarbeitung	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	k. A.	k. A.
				Wassernutzung	Optimierung des Wasserverbrauchs	Reduktion unseres Wasserverbrauchs.	Frischwasserverbrauch (m ³)	in Erarbeitung	in Erarbeitung	128.196 m ³	125.463 m ³	123.545 m ³
				Produkt-lebensende	Optimierung des Lebens unserer Produkte, Lösungen und Services	in Erarbeitung	in Erarbeitung	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	k. A.	k. A.

Für Details zu Definitionen und Berechnungsmethoden der Indikatoren, siehe [Methodologie](#).
¹ Durch eine verbesserte Berechnungsmethodik wurden die Daten in Scope 1 und 2 sowie in den Scope-3-Kategorien 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.11, 3.15 für 2021 und 2022 angepasst. Die vollständigen Veränderungen sind im Kapitel Methodologie erläutert.
² Alle geeigneten Standorte sind zum Jahresende 2023 umgestellt. Die Differenz zu 100% ergibt sich aus der Nicht-Verfügbarkeit und/oder bestehenden Mietverträgen.
³ Die Daten waren bis zur Berechnung nicht verfügbar und wurden daher nicht berücksichtigt.
⁴ Anhand der Ermittlung unserer Scope-3-Emissionen sowie der Durchführung von Life Cycle Assessments (LCA) in unseren Geschäftsfeldern erlangen wir schrittweise Transparenz, die als Basis zur Definition belastbarer Reduktionsziele dient.

Strategie

Ziele

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholdermanagement

Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

Gesellschaft

Fokusfeld	Anspruch	Unterthema	Ziel	Unterziel	Leistungsindikator	Zielwert	Zieljahr	2021	2022	2023													
Fairer und attraktiver Arbeitgeber	Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber.	Arbeitsbedingungen	Erweiterung von mobilem Arbeiten	Bis 2024 kontinuierliche Erweiterung des Angebots unserer konzernweiten Fernarbeitsmodelle auf 100 % und Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit.	Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren (%)	100 %	Neu: 2024	80 %	80 %	80 %													
											Gesundheit und Sicherheit	Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter	Implementierung einer weitreichenden Konzernregelung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter.	in Erarbeitung	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	k. A.	k. A.				
																				Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion	Förderung einer vielfältigen, integrierenden und gerechten Unternehmenskultur	Steigerung der Chancengerechtigkeit.	Anteil der Mitarbeiter, deren Staatsangehörigkeit von dem Land ihres Körber-Standorts abweicht (%)
		Anteil der Mitarbeiter aus Minderheitengruppen (%)	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	1,9 %	1,9 %																
								Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte (entsprechend des Anteils der weiblichen Beschäftigten am Gesamtunternehmen).	Anteil weiblicher Beschäftigter am Gesamtunternehmen (%)	in Erarbeitung	in Erarbeitung	19,7 %	21,3 %	21,1 %									
															Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen (%)	in Erarbeitung	in Erarbeitung	14,3 %	15,4 %				
		Anteil weiblicher Beschäftigter in Top-Führungspositionen (%)	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	6,7 %	11,3 %																
								Karrieremanagement und Weiterbildung	Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter	Erreicht: Jährlich nehmen 90 % der Führungskräfte am weltweiten Talentförderprogramm GPS teil.	Anteil der Führungskräfte im Talentförderprogramm (GPS) (%)	90 %	Neu: jährlich	k. A.	75 %	99 %							
		Interner Dialog	Wir fördern den internen Dialog.	Unterstützung der Arbeitnehmervertretungen auf allen Mitbestimmungsebenen	Erreicht: Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.	Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG	1 Treffen										jährlich	k. A.	1 Treffen				
								Erreicht: Quartalsgespräche im Rahmen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.	Treffen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG	4 Treffen	jährlich	k. A.	4 Treffen	4 Treffen									
Erreicht: Betriebsrätetagung des Konzernbetriebsrats mit dem Konzernvorstand.	Treffen des Konzernbetriebsrat mit dem Konzernvorstand im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der Körber AG														Neu: 3 Treffen ¹	jährlich				3 Treffen ¹	5 Treffen ¹	4 Treffen	
																							Regelmäßiger Dialog und Austausch zwischen Geschäftsführungen und Arbeitnehmervertretern auf Unternehmensebene.
Gesellschaftliches Engagement	Wir gestalten unsere gesellschaftliche Verantwortung.	Ausbau des gesellschaftlichen Engagements	Bis 2026 erweitern wir unsere konzernweite Spendenaktion um je 1.000 € pro Jahr.	Gesamtbetrag konzernweite Spendenaktion (Euro pro Jahr)	75.000 € + 1.000 €/Jahr	2026	75.000 €	76.000 €	77.000 €														
										Ausbau von Freiwilligenprogrammen im Konzern.	in Erarbeitung	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	k. A.	k. A.							
																	Sponsoring von ausgewählten Initiativen.	in Erarbeitung	in Erarbeitung	in Erarbeitung	k. A.	k. A.	k. A.

¹ Die Werte wurden rückwirkend angepasst. Grundlage für die Festlegung des Zielwerts sind die formalisierten Sitzungen des Aufsichtsrates der Körber AG.

Strategie

Ziele

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholdermanagement

Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

Unternehmensführung

Fokusfeld	Anspruch	Unterthema	Ziel	Unterziel	Leistungsindikator	Zielwert	Zieljahr	2021	2022	2023
Unternehmensethik	Wir folgen hohen ethischen Standards.		Ausbau und Stärkung der Compliance-Kultur	Bis 2024 haben 90% der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat.	Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zur Unternehmensethik geschult wurden (%)	90 %	2024	k. A.	90 %	83,6%
Verantwortungsvolles Informationsmanagement	Wir gehen verantwortungsvoll mit Informationen um.	Datenschutz	Schutz der Daten unserer Geschäftspartner und unserer Mitarbeiter	Bis 2024 haben 80 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat.	Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Verstößen gegen die Informationssicherheit und den Datenschutz geschult wurden (%)	80 %	2024	78 %	36,4 % ¹	81,7%
		Informationssicherheit	Schutz vor Cyberangriffen	Erreicht: Bis 2023 werden 80 % der IT-Infrastruktur durch das Cyber Defense Center (CDC) überwacht.	Anteil der überwachten IT-Infrastruktur (%)	80 %	2023	50 %	66,2%	80,2%
				Neu: Bis Ende 2026 werden alle relevanten Unternehmen die Einhaltung der europäischen NIS-2 Direktive und des Cyber Resilience Act umgesetzt haben.	in Erarbeitung	100 %	2026	k. A.	k. A.	k. A.
				Zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden	Erreicht: Bis 2023 sind alle Software- und IT-Unternehmen des Körber-Konzerns mit ISO 27001 oder gleichwertig zertifiziert.	Software-/IT-Unternehmen mit einer ISO-27001- oder gleichwertigen Zertifizierung	4	2023	1	3
		Neu: Bis 2026 werden standardisierte Sicherheitskontrollen im Softwareentwicklungslebenszyklus für alle unabhängigen Softwareprodukte des Konzerns eingeführt.	in Erarbeitung	in Erarbeitung	2026	k. A.	k. A.	k. A.		
		Sicherheit hat oberste Priorität	Jährlich sind 80 % der entsprechenden Mitarbeiter in Informationssicherheit geschult.	Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Informationssicherheit geschult wurden (%)	80 %	jährlich	70 %	66 %	76,2%	
Verantwortungsvolles Management der Lieferketten	Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten.	Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte	Steigerung der Transparenz über ESG-Praktiken der Lieferanten	Erreicht: Jährlich sind 90% des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche ESG-Selbstbewertung der entsprechenden Lieferanten abgedeckt.	Anteil des relevanten Einkaufsvolumens, welches durch eine ESG-Selbstauskunft abgedeckt ist (%)	> 90 %	Neu: jährlich	k. A.	80 %	94 %
		Umweltgerichtete Praktiken unserer Lieferanten	Steigerung der Transparenz über ESG-Praktiken der Lieferanten	Neu: Bis 2030 haben wir einen Anteil von 50 % Primärdaten in Scope 3.1, bis 2040 liegt der Anteil bei 90%.	Anteil von Primärdaten in Scope 3.1 (%)	50 %	2030	k. A.	k. A.	0,5%
						90 %	2040			

¹ Der Rückgang des Anteils ist auf abgelaufene Zertifikate zurückzuführen, die nicht erneuert wurden. Im Jahr 2023 wurde ein funktionelleres System eingeführt.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Im Körber-Konzern betrachten wir Nachhaltigkeit ganzheitlich und funktionsübergreifend

Wir sind entschlossen, mit unserer Erfahrung, unseren Aktivitäten und unserer technologischen Expertise eine bessere und nachhaltigere Zukunft zu gestalten.

Unser ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ bildet die Grundlage für unser Handeln. Nachhaltigkeit ist integraler und wertschöpfender Bestandteil der Unternehmensstrategie von Körber.

Analyse unserer wesentlichen Themen

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

Die Verantwortlichen stehen in engem Austausch mit den jeweiligen Stakeholder-Gruppen und haben die Sichtweisen unserer Stakeholder eingebracht. Auf diesem Wege ist eine Wesentlichkeitsmatrix für jedes Körber-Geschäftsfeld entstanden. Im Anschluss haben wir die Ergebnisse jedes Geschäftsfelds auf Basis der Mitarbeiteranzahl im Geschäftsfeld gewichtet und auf Konzernebene zusammengefasst.

Die priorisierten Themen haben wir daraufhin in einem geschäftsfeldübergreifenden Gremium diskutiert und verabschiedet. Als Ergebnis haben wir insgesamt acht übergeordnete wesentliche Themen als unsere sogenannten Fokusfelder identifiziert:

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

Fünf dieser Fokusfelder haben wir zusätzlich mit relevanten Unterthemen präzisiert.

Nachhaltigkeit ist integraler und wertschöpfender Bestandteil der Unternehmensstrategie von Körber.

Unser ‚Haus der Nachhaltigkeit‘

Aus dem Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Jahr 2021 unser → ‚[Haus der Nachhaltigkeit](#)‘ entwickelt. Wir haben unser Nachhaltigkeitsmanagement entlang der drei Dimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung strukturiert und unsere Fokusfelder entsprechend verortet. Alle Fokusfelder und deren Unterthemen haben wir übersichtlich in unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ aufgeführt. Für jedes Fokusfeld haben wir Ansprüche und Ziele mit Indikatoren zur Steuerung und Messung definiert. So setzen wir unsere strategischen Schwerpunkte für Nachhaltigkeit auf Konzern- wie Geschäftsfeldebene und machen unsere Nachhaltigkeitsstrategie zum integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie von Körber.

Unsere Zieleübersicht finden Sie hier → [Ziele](#).

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

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

Im Jahr 2022 haben wir im Zuge der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements auch die Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse einer Überprüfung unterzogen. Dabei haben wir das Management von Menschenrechtsrisiken neu aufgenommen. Dieses Thema haben wir als Ergänzung zum Unterthema ‚Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte‘ im Fokusfeld ‚Verantwortungsvolles Management der Lieferketten‘ verortet. Im Jahr 2022 haben wir auch unsere nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services in das ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ integriert. Für den Bericht im Jahr 2024 planen wir die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Vorbereitung auf neue Standards

Wir entwickeln unser Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiter. Dazu gehört auch die Vorbereitung auf neue Richtlinien und Standards wie beispielsweise die 2023 in Kraft getretene Corporate Sustainability Reporting Directive der Europäischen Union zur Berichterstattung von Nachhaltigkeit in Unternehmen und die einheitlichen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards – sogenannte European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, uns auf die Anforderungen der CSRD und die Berichterstattung nach den ESRS vorzubereiten. Wir haben uns mit den entsprechenden Vorgaben vertraut gemacht und erste Erkenntnisse in diesen Bericht aufgenommen.

Unsere Organisationsstruktur

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

Das Kernteam für Nachhaltigkeit besteht aus den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit der Geschäftsfelder und der Head of Sustainability des Körber-Konzerns. Dieses Team trifft sich wöchentlich, um die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und umzusetzen. Alle drei Monate bespricht dieses Kernteam mit dem COO/CTO des Körber-Konzerns die erforderlichen Weiterentwicklungen, Maßnahmen und Entscheidungen im Detail. Diese werden im ebenfalls vierteljährlich stattfindenden COO/CTO Circle diskutiert und verabschiedet. In diesem Gremium kommen unter der Leitung des COO/CTO des Körber-Konzerns die COOs und CTOs aller Geschäftsfelder zusammen. Nachhaltigkeit ist dabei fester Bestandteil der Agenda.

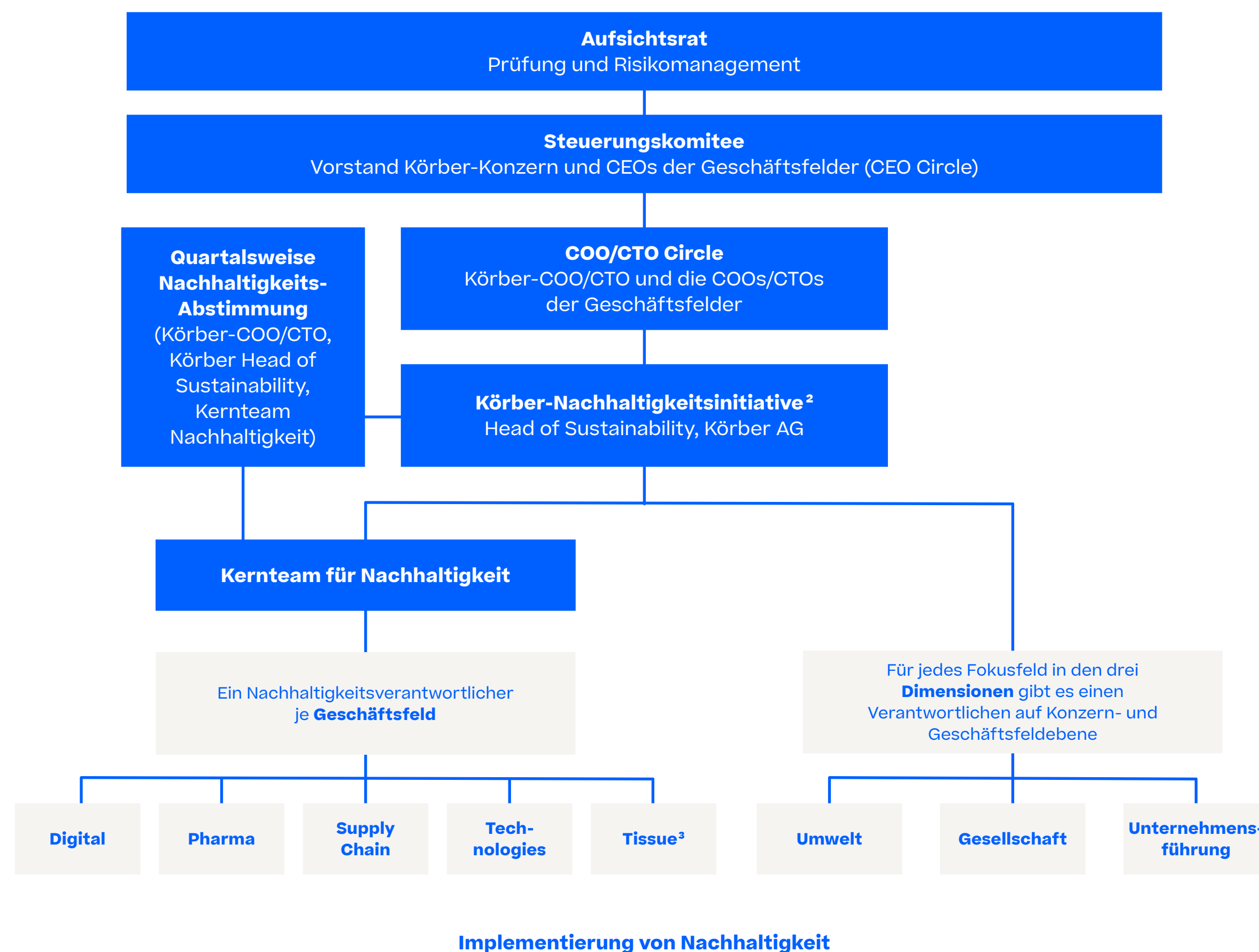
Alle Maßnahmen werden mit dem Steuerungskomitee für Nachhaltigkeit abgestimmt. Diesem gehören der Vorstand des Körber-Konzerns sowie die jeweiligen CEOs unserer

Geschäftsfelder und die Head of Sustainability des Körber-Konzerns an. Für die Umsetzung der Maßnahmen sind die Fokusfeldverantwortlichen und die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der jeweiligen Geschäftsfelder zuständig.

Unserem Aufsichtsrat kommt die Rolle der unabhängigen Prüfung und des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu. So wird beispielsweise der Nachhaltigkeitsbericht vom Aufsichtsrat freigegeben. Dieser ist das höchste Kontrollorgan der Körber AG und besteht aus insgesamt zwölf Mitgliedern: sechs Anteilseignervertreter, zu denen ein gesetzlicher Vertreter der Körber-Stiftung¹ als alleinige Anteilseignerin gehört, sowie sechs Arbeitnehmervertreter. Der Aufsichtsrat ist mit vier Frauen aufseiten der Arbeitnehmervertreter besetzt und nimmt seine Aufgaben gemäß Aktiengesetz wahr, indem er unter anderem den Vorstand berät und kontrolliert. Es finden regelmäßige Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Vorstand den Aufsichtsrat über relevante wirtschaftliche, soziale und ökologische Themen informiert und diese bespricht.

Der Aufsichtsrat verständigt sich zudem mit dem Vorstand über die Unternehmensstrategie, in der Nachhaltigkeit als zentraler Bestandteil verankert ist. Hierfür stellen der Vorstand und das Nachhaltigkeitsteam dem Aufsichtsrat alle notwendigen Informationen für die Bewertung strategischer und operativer Entscheidungen hinsichtlich Nachhaltigkeit aktiv zur Verfügung.

Darüber hinaus werden wesentliche ökonomische Risiken in der Risikoinventur identifiziert und im Risikobericht aufgeführt, der einmal im Jahr an den Aufsichtsrat gegeben wird. Dabei werden auch ökologische und soziale Risiken betrachtet, sofern sie zu ökonomischen Risiken führen können.



¹ Für mehr Informationen zur Körber-Stiftung siehe [Gesellschaftliches Engagement](#).

² Und weitere Fachexperten beispielsweise aus Kommunikation und Controlling.

³ Das Geschäftsfeld Tissue wurde im Berichtsjahr veräußert. Es ist in diesem Bericht noch in verschiedenen Kennzahlen inkludiert, siehe [Methodologie](#).

Ausgewählte Aspekte unserer Unternehmensführung

• Führungsstruktur und Zusammensetzung:

Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sind nicht geschäftsführend und unabhängig, ihre Amtszeit beträgt jeweils fünf Jahre gemäß Aktiengesetz. Einer der Anteilseignervertreter ist gesetzlicher Vertreter der Alleinaktionärin. Abgesehen von Mitarbeitervertretungen sind aufgrund von möglichen Interessenkonflikten keine weiteren Stakeholder (z. B. Kunden, Lieferanten, Banken) vertreten. Der Aufsichtsrat verfügt über einen Personal- und einen Bilanzausschuss.

• Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans:

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Körber AG werden von den wahlberechtigten Mitarbeitern des Konzerns gemäß Mitbestimmungsgesetz in freien Wahlen bestimmt. Die Anteilseignervertreter werden von den zuständigen Gremien der Anteilseignerin unter Berücksichtigung verschiedener Qualifizierungsmerkmale ausgewählt.

• Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans:

Richard Bauer; keine Führungskraft der Körber AG

• Interessenkonflikte:

In der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist eine Verpflichtung zur Offenlegung von Interessenkonflikten normiert. Alle Mitglieder sind hinsichtlich der Vermeidung von Interessenkonflikten sensibilisiert.

• Übermittlung kritischer Anliegen:

Der Vorstand berichtet gemäß Aktiengesetz an den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Aufsichtsrat; der Wirtschaftsprüfer berichtet ebenfalls an den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Aufsichtsrat. Im Berichtsjahr wurden keine kritischen Anliegen übermittelt.

• Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans:

Der Vorstand berichtet gemäß Aktiengesetz an den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Aufsichtsrat. Der Deutsche Corporate Governance Kodex gilt nicht für die Körber AG, weil die gesetzlichen Voraussetzungen dafür nicht vorliegen. Ein schriftliches Self Assessment des Aufsichtsrats erfolgt daher nicht. Die Leistung des Aufsichtsrats wird im Rahmen von Diskussionen im Gremium im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen angesprochen.

• Vergütungspolitik:

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird zu Beginn der fünfjährigen Amtsperiode von der Hauptversammlung festgelegt bzw. im Rahmen der jährlichen Hauptversammlung bestätigt oder bei Bedarf angepasst. Die Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist für das gesamte Aufsichtsratsgremium transparent.

Die Vergütung des Vorstands unterteilt sich in eine fixe und eine variable Vergütungskomponente. Die variable Vergütung unterteilt sich in eine Short-Term-Vergütung (ein Jahr Laufzeit) und eine variable Long-Term-Vergütungskomponente (vier Jahre Laufzeit). Der variablen Vergütung liegen klar definierte Ziele zugrunde, die sich im Wesentlichen an der strategischen, wirtschaftlichen und ESG-Ausrichtung orientieren und jährlich neu festgelegt werden.



• Verfahren zur Festlegung der Vergütung:

Die Vergütung des Aufsichtsrats der Körber AG orientiert sich im Wesentlichen an Kontrollgremien vergleichbarer Unternehmen und wird bei Bedarf von der Hauptversammlung angepasst. Die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands der Körber AG wird alle zwei Jahre überprüft, sowohl die Höhe der Grundvergütung als auch die Zusammensetzung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung (LTI). Zuletzt erfolgte eine umfassende Überprüfung Ende 2022. Dazu wurde eine externe Vergütungsberatung beauftragt. Die Ergebnisse und Empfehlungen sind im gesamten Aufsichtsrat vorgestellt und diskutiert worden und anschließend in die Vergütungsanpassungen eingeflossen.

• Verhältnis der Jahresgesamtvergütung:

Die Vergütungsdiskussion und -festlegung erfolgt durch den gesamten Aufsichtsrat und berücksichtigt die Angemessenheit der Vergütungsstrukturen mit Blick auf den gesamten Konzern. Die Erhöhung der Vergütung orientiert sich dabei an externen Benchmarks sowie relevanten Tarifierhöhungen. Dies gewährleistet eine im Gesamtvergütungskontext angemessene, ausgewogene (fix, variabel) und langfristige orientierte Vergütungsstruktur.

Unser verantwortungsvolles Handeln

Der Körper-Konzern bekennt sich in seinen Grundsätzen und Unternehmenswerten dazu, alle geltenden Gesetze einzuhalten und sich nach hohen ethischen Standards zu richten. Hierbei orientieren wir uns insbesondere an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Eine Grundsatzklärung zu Menschenrechten und umweltbezogenen Risiken haben wir 2022 veröffentlicht.

Wir haben verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte in den jeweiligen Konzernrichtlinien verankert und für alle Mitarbeiter über das konzernweite Intranet zugänglich gemacht. Hierzu gehört zum Beispiel der Verhaltenskodex für unsere Mitarbeiter (Code of Conduct). Mit Managementsystemen für unser Risikomanagement, unser Umwelt- und Energiemanagement und den Arbeitsschutz sowie weiteren Mechanismen wie der Lieferantenüberprüfung stellen wir verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln im gesamten Körper-Konzern sicher.

Im Rahmen unserer Verantwortung fokussieren wir spezifische Stakeholder-Gruppen und beziehen sie ein. Darunter befinden sich keine gefährdeten oder schutzbedürftigen Gruppen. Ergänzend haben wir ein Hinweisgebersystem etabliert, auf das Mitarbeiter ebenso wie Dritte Zugriff haben, um Anliegen oder potenzielle negative Auswirkungen zu melden.

→ [Wie wir unsere Grundsätze umsetzen.](#)



Unsere Managementsysteme

Zur Verbesserung von sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten haben wir Konzepte und Instrumente integriert, die von entsprechenden Managementsystemen unterstützt werden. Aufgrund struktureller und technischer Anforderungen verwalten wir die Managementsysteme dezentral. Gleichzeitig bewerten wir kontinuierlich, ob eine Ausweitung der Systeme auf weitere Körper-Standorte zielführend ist.

System	Abdeckung ¹
ISO 9001 (Qualitätsmanagement)	51,6% der Produktionsstandorte
ISO 14001, EMAS (Umweltmanagement)	38,7% der Produktionsstandorte
ISO 50001 (Energiemanagement)	12,9% der Produktionsstandorte
ISO 27001 (Informationssicherheitsmanagement)	75,2% ²
ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement)	29,0% der Produktionsstandorte

¹ Basis sind 31 Produktionsstandorte, für Details zu Definitionen, siehe → [Methodologie](#).

² Berechnung anhand der Mitarbeiterzahl von Unternehmen, die direkt oder indirekt (über die Group Function OneIT) an der Zertifizierung partizipieren.

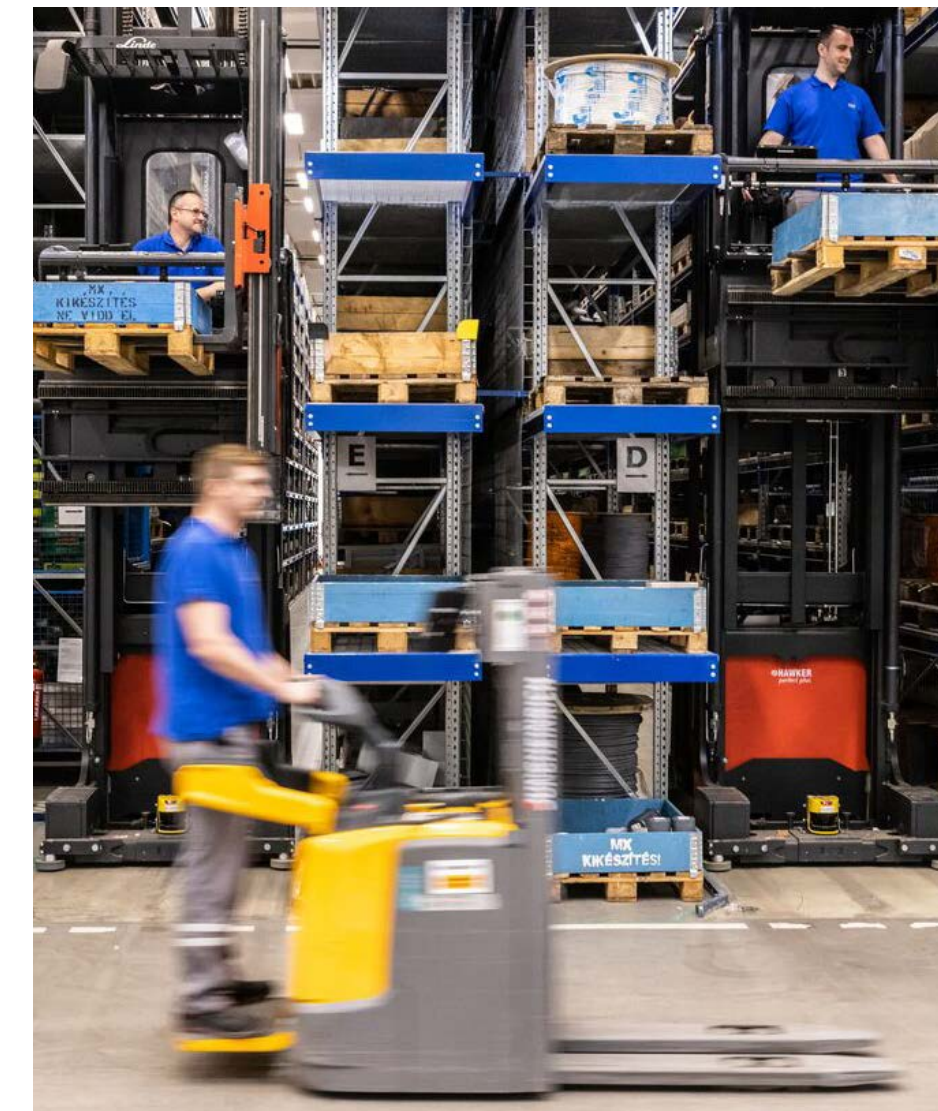


Unser EcoVadis-Rating für das Geschäftsjahr 2023: Platinum

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

Anfang des Jahres 2023 sind wir den nächsten Schritt gegangen und haben eine konsolidierte Bewertung des gesamten Körber-Konzerns auf Basis der Daten für 2022 gestartet.

Das Ergebnis bestätigt unsere Nachhaltigkeitsstrategie und deren konsequente Umsetzung: Der Körber-Konzern ist für seine Nachhaltigkeitsleistung erstmals mit dem Platinum-Standard ausgezeichnet worden. Damit zählt Körber zu den besten ein Prozent der weltweit bewerteten Unternehmen. Um unsere Bemühungen fortzuführen und neue Entwicklungen transparent zu machen, werden wir uns 2024 erneut von EcoVadis prüfen lassen.



Nachhaltigkeitspionier Körber Campus Pécs in Ungarn ausgezeichnet

Der Körber Campus Pécs spielt eine entscheidende Rolle in der Region, indem er aktiv zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beiträgt. Dank der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Nichtregierungsorganisationen, kulturellen Akteuren und Bildungseinrichtungen bildet er ein lokales Ökosystem, das sich intensiv für Nachhaltigkeit einsetzt und ökologische sowie soziale Verantwortung übernimmt.

Im Berichtsjahr erhielt der Körber Campus Pécs eine Anerkennung von der ungarischen Joint Venture Association für seine Nachhaltigkeitsaktivitäten und wurde für sein jahrzehntelanges Engagement mit dem 3. Platz in der Kategorie ‚Best Ecosystem Builder‘ ausgezeichnet.

→ [Vom unternehmerischen Erfolg etwas zurückgeben](#)

Ausgezeichnet mit dem ‚ESG Transparency Award‘

Wir gehören zu den Vorreitern in der Wirtschaft, weil wir die Bedeutung der nachhaltigen Transformation und ihrer transparenten Berichterstattung erkannt haben und systematisch umsetzen. Das bestätigt die Auszeichnung mit dem ESG Transparency Award 2023 von EUPD Research. Sie bewertet unseren freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht 2022 mit der Klasse ‚Exzellenz‘ und einem Transparenzscore von 83 Prozent.



Stakeholdermanagement

Interaktion mit unseren Stakeholdern

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

Als global agierender Technologiekonzern sind wir Teil eines weitreichenden Netzwerks aus Akteuren. Zusammen mit externen Spezialisten und unserem Nachhaltigkeitsmanagement haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021 Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, die Gesellschaft sowie Banken und Investoren als wichtigste Stakeholder-Gruppen identifiziert. Diese Stakeholder prägen unsere Arbeit, und wir profitieren alle vom regelmäßigen und offenen Dialog, den wir miteinander pflegen. Bei uns übernehmen diese wichtige Aufgabe die Fachabteilungen. Bei Nachhaltigkeits-themen ist auch das Nachhaltigkeitsteam eng eingebunden.

In verschiedenen Interaktionsformaten tauschen wir uns über verschiedene Themen mit unseren Stakeholdern aus. Dazu zählen insbesondere Fragestellungen, die unsere Stakeholder in Bezug auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung bewegen. Auf diesem Weg können wir frühzeitig auf die Bedürfnisse eingehen und die Erkenntnisse in unsere unternehmerischen Entscheidungen einfließen lassen. Die Häufigkeit der Interaktion und die Art der Zusammenarbeit richten wir individuell nach den Bedürfnissen der jeweiligen Stakeholder-Gruppe aus.





Kunden

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

In gemeinsamen Workshops entwickeln wir mit unseren Kunden innovative Lösungen. In themenspezifischen Webinaren und individuellen Online-Masterclasses geben wir unser Fachwissen an Kunden weiter. Über unsere globale Vertriebsorganisation mit regionalen Sales- und Service-Hubs sowie lokalen Dienstleistungsangeboten sind wir für unsere Kunden jederzeit gut erreichbar. Die Zufriedenheit unserer Kunden in Bezug auf Software, Service, Anlagen und technische Ausstattung erheben wir regelmäßig über strukturierte Kundenfeedbacks. Körber verfolgt eine Ökosystemstrategie, um Kunden entlang der gesamten Wertschöpfungskette ganzheitlich maßgeschneidert zu bedienen. Dieser Ansatz beinhaltet die industrieübergreifende Zusammenarbeit sowie die Einbeziehung passender externer Partner. Der Mehrwert für den Kunden kann dadurch maßgeblich gesteigert werden.



Lieferanten

Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um gemeinsam zu wachsen, Innovation zu fördern und nachhaltige Lieferketten aufzubauen. Im partnerschaftlichen Austausch mit Lieferanten können wir innovative Lösungen entwickeln und unsere Abläufe effizient gestalten. Mit unseren konzernweiten Standards sorgen wir für ein einheitliches Lieferantenmanagement, klar definierte Prozesse und den kontinuierlichen Dialog mit Lieferanten. Im Jahr 2023 haben wir die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in unsere Lieferantenmanagementprozesse integriert. Dabei haben wir unter anderem unsere Vertragswerke aktualisiert und das Risikomanagement um Themen wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und CO₂e-Fußabdruck in der Lieferkette erweitert.

Unsere Lieferantenbewertung und die zugrunde liegenden Kriterien kommunizieren wir transparent. Dies geschieht unter anderem in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten. Soziale und umweltbezogene Praktiken der Lieferanten sind dabei ein wesentliches Bewertungskriterium. Gemeinsam mit den Lieferanten definieren wir Aktionspläne, um die Lieferantenbewertung nachhaltig zu verbessern und eine langfristige Partnerschaft zu etablieren. Durch Audits überprüfen wir regelmäßig die Einhaltung unserer Standards und Richtlinien. Dies gilt vor allem in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz. Wichtige Grundlagen hierfür sind unter anderem unser Verhaltenskodex für Lieferanten sowie unsere erweiterten Einkaufsbedingungen.

An unsere digitale IntegrityNext-Plattform für Nachhaltigkeit in der Lieferkette sind gut 5.000 Körber-Lieferanten angebunden. Diese decken mehr als 94 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens ab.

Über regelmäßige Lieferantentage und Townhall-Meetings informieren wir unsere Lieferanten über aktuelle und zukünftige Entwicklungen des Körber-Konzerns. Highlight im Jahr 2023 war der Lieferantentag an unserem ungarischen Standort in Pécs.

Mit unseren Top-Ten-Lieferanten stehen wir zusätzlich im regelmäßigen Austausch über ihre CO₂e-Primärdaten. Die Daten werden wir konsequent in unser Treibhausgas-Reporting einfließen lassen.

→ [Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#)



Banken und Investoren

Als weltweit tätiger Technologiekonzern räumen wir dem intensiven Austausch über Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung mit Akteuren im Kapital- und Finanzmarkt einen hohen Stellenwert ein.

Unsere dem Gemeinwohl verpflichtete Eigentümerstruktur setzt mit der Körber-Stiftung hierbei besondere Maßstäbe. Wir stehen zu ESG-relevanten Themen regelmäßig auch auf höchster Leitungsebene im Dialog mit unseren Investoren, Kernbanken, Asset-Management- und Kapitalverwaltungsgesellschaften. So aktualisieren wir beispielsweise im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der gesetzlichen Anforderungen zusammen mit unseren Finanzpartnern laufend unsere Positionierung in der aktiven Kapitalanlage. Durch eine Negativliste mit verschiedenen Kriterien schließen wir ESG-kritische Emittenten immer weiter aus.

Mehr als

5.000



Körber-Lieferanten sind an unsere IntegrityNext-Plattform für Nachhaltigkeit in den Lieferketten angebunden.

Strategie

Ziele

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholdermanagement

Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services



Mitarbeiter

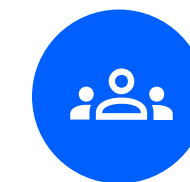
Der offene und konstruktive Dialog mit unseren Mitarbeitern ist für unser Selbstverständnis als fairer und attraktiver Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Im Intranet teilen wir interne und externe Neuigkeiten und bieten die Möglichkeit, über Kommentare mit qualifizierten Ansprechpartnern zu kommunizieren. Das gilt sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäftsfeldebene. Jeder Mitarbeiter kann über verschiedene Kanäle mit jedem Vorstandsmitglied direkt in Kontakt treten. Unsere Führungsprinzipien sind konzernweit ausgerollt und werden in Führungskräfteweiterbildungen trainiert. Eine eigens eingerichtete E-Mail-Adresse können unsere Mitarbeiter zum Austausch von Nachhaltigkeitsthemen in Anspruch nehmen. In einem speziellen Teams-Kanal teilen wir konzernweit Wissen und Informationsmaterial zu Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus unterstützen wir den Dialog mit allen Gremien der Mitbestimmung.

Besondere Formate wie die globalen virtuellen Körber Career Events bieten aktuellen und zukünftigen Mitarbeitern Einblicke in unsere ‚Heimat für Unternehmer‘ sowie unsere vielfältigen Karrieremöglichkeiten.

Im Berichtsjahr haben wir mit dem Kultur-Projekt einen bedeutenden Schritt in der Entwicklung unserer Unternehmenskultur gemacht. Der dabei entstandene Kulturkompass ist ein Leitfaden, der uns in eine Zukunft führt, die von gemeinsamen Werten, einem Gefühl der Zugehörigkeit und einer lebendigen, integrativen Gemeinschaft geprägt ist. Diese Initiative hat vor allem unseren Mitarbeitern eine Plattform für Austausch und Zusammenarbeit geboten.

Durch interaktive Workshops und das neue Podcast-Format ‚Culture Talks‘ konnten wir die Werte Vertrauen und Zusammenarbeit als Kern unserer Unternehmenskultur stärken. Diese Entwicklung unterstützt nicht nur unsere Nachhaltigkeitsziele, sondern fördert auch eine für nachhaltiges Handeln entscheidende Kultur der Offenheit und des gemeinsamen Engagements.

→ [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)

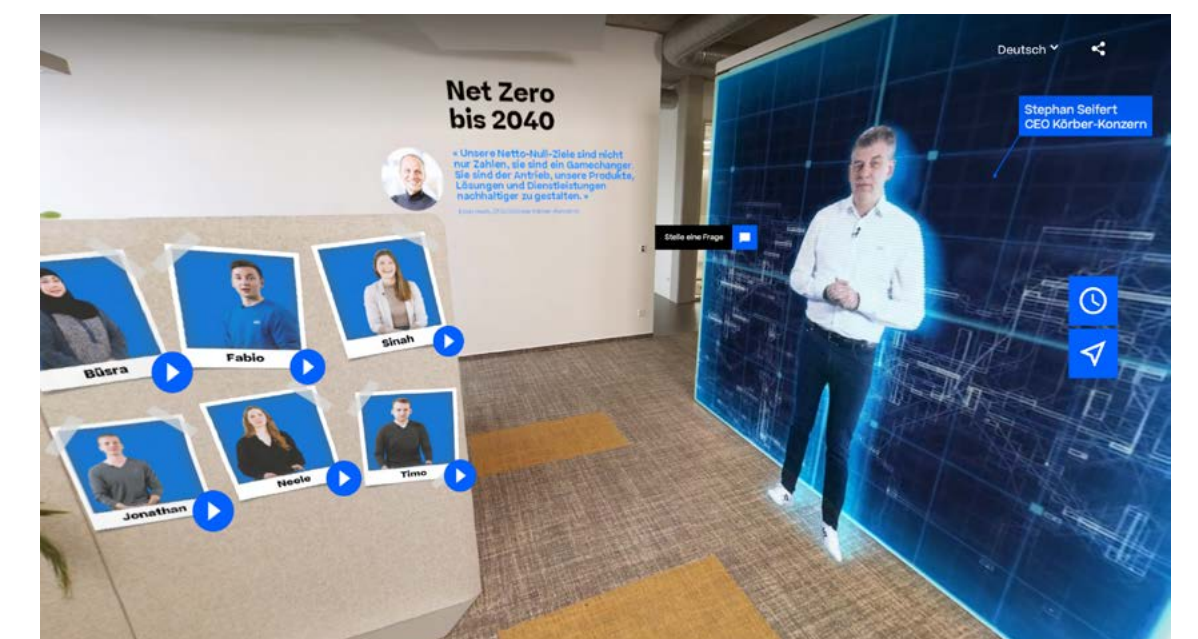
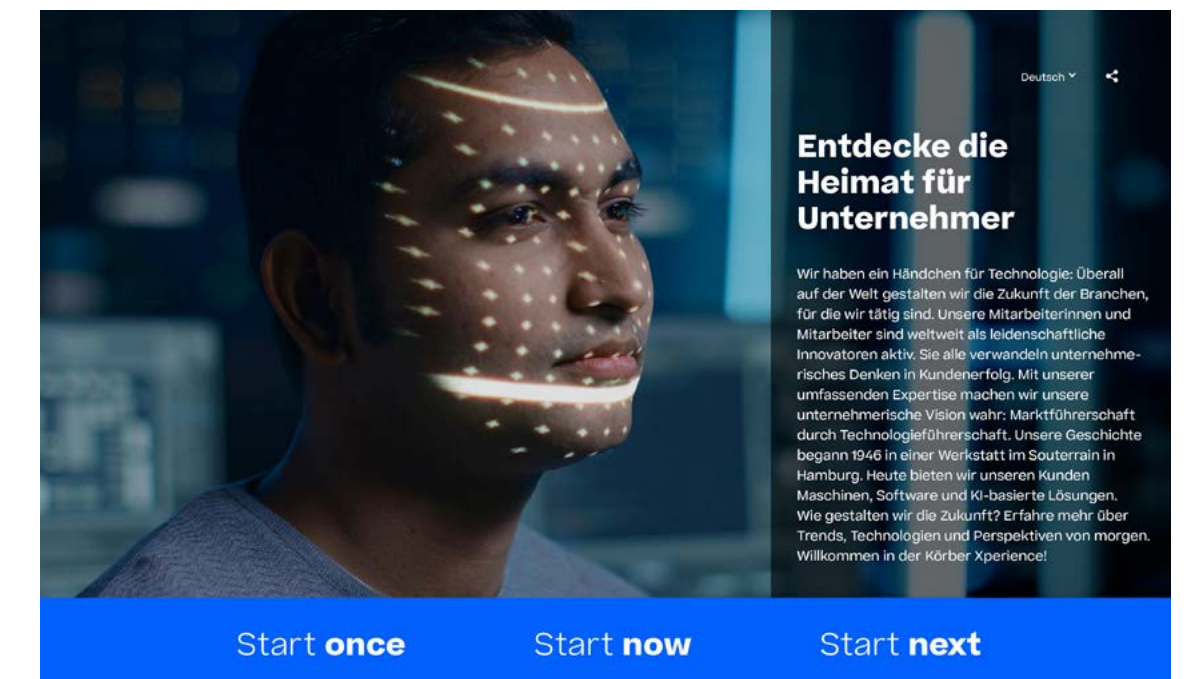


Gesellschaft

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

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

Wir setzen uns für gesellschaftliche und humanitäre Themen ein und zeigen Haltung. Die Unterstützung von Hilfsprogrammen wie unter anderem für Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien sowie im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine war für uns im Jahr 2023 eine Selbstverständlichkeit. In unserer jährlichen konzernweiten Spendenaktion können alle Mitarbeiter über die Zielorganisationen mitentscheiden. Zudem unterstützt Körber im Rahmen eines Sponsorings Initiativen wie den Klub der Künste der Deichtorhallen in Hamburg.



→ [Körber Xperience](#)

→ [Verpflichtungen und Mitgliedschaften](#)

→ [Gesellschaftliches Engagement](#)

→ [Vom unternehmerischen Erfolg etwas zurückgeben](#)



Jeder Mitarbeiter kann über verschiedene Kanäle mit jedem Vorstandsmitglied direkt in Kontakt treten.



Mit dem Kultur-Projekt wurde ein bedeutender Schritt in der Entwicklung unserer Unternehmenskultur gemacht.



Interaktive Workshops und das neue Podcast-Format ‚Culture Talks‘ stärken die Unternehmenskultur.

Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

Unsere Produkte, Lösungen und Services

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

Wir sind Körber

Seit Jahrzehnten ist unser Angebot in den Bereichen Maschinen und Prozessequipment sowie Software und digitale Lösungen in vielen Industrien unverzichtbar. Indem wir Nachhaltigkeit schrittweise in die Produktentwicklung einbeziehen, gestalten wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern die Zukunft. Wir setzen unser Know-how sowie unsere Leidenschaft für Innovation und exzellente Produktionsprozesse dafür ein, unsere Produkte, Lösungen und Services noch nachhaltiger zu gestalten. Auch in diesem Bereich streben wir nach Marktführerschaft durch Technologieführerschaft.

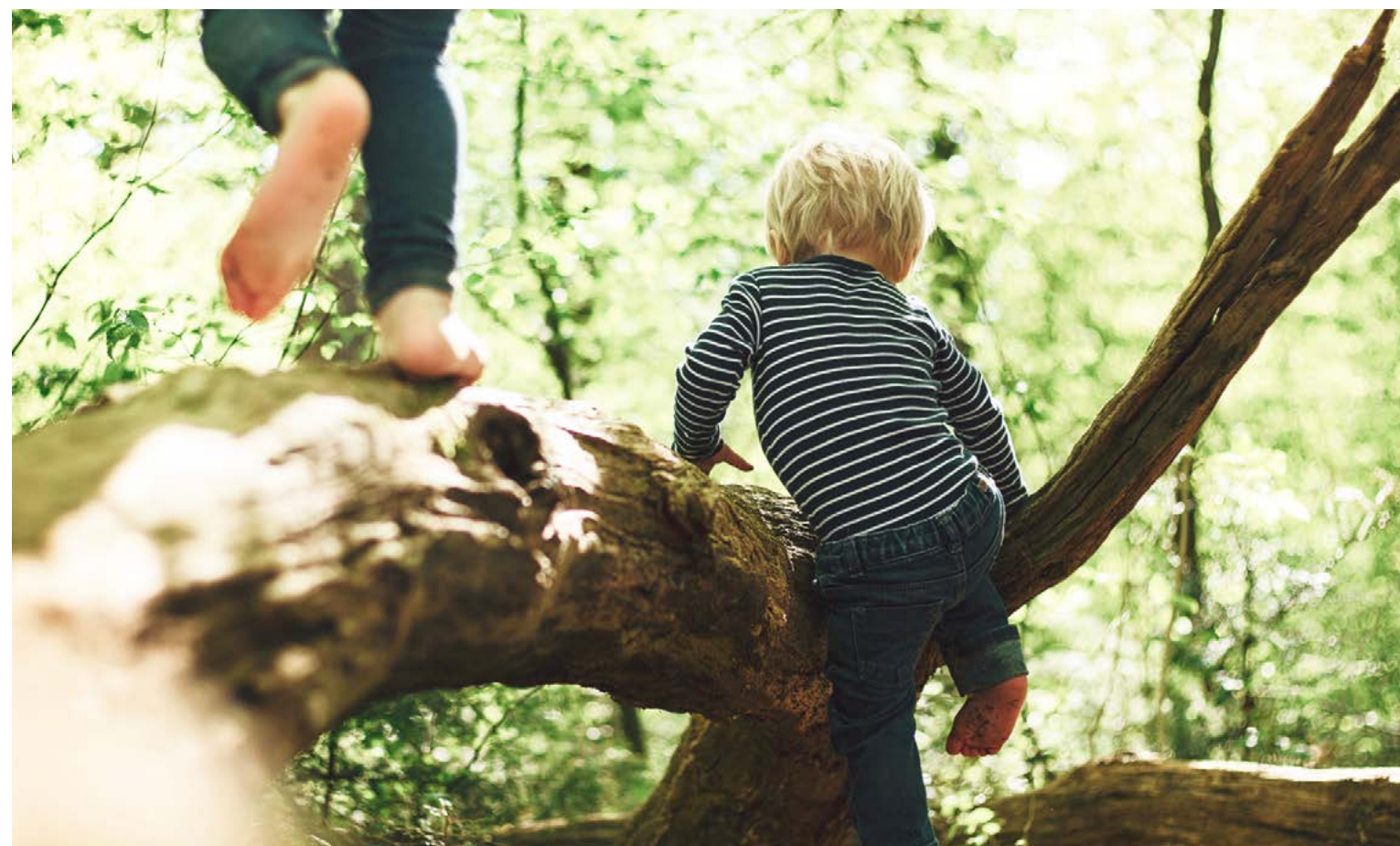


„Für nachhaltige Produkte, Lösungen und Services entwickeln wir mit Leidenschaft Innovationen – gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.“

Stephan Seifert, Vorsitzender des Vorstands der Körber AG

Unser Nachhaltigkeitsversprechen:

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



Unsere Geschäftsfelder¹

Digital

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

Seite 20

Pharma

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

Seite 21

Supply Chain

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

Seite 22

Technologies

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

Seite 23

¹Das Geschäftsfeld Tissue wurde im Berichtsjahr veräußert. Es ist in diesem Bericht noch in verschiedenen Kennzahlen inkludiert, siehe -> Methodologie.

Nachhaltigkeit ist strategisch verankert

Nachhaltigkeit ist Teil unserer Unternehmensstrategie. Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services sind ein wichtiger Baustein in unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘. → **Die Fokusfelder** zahlen darauf ein, dass unsere Produkte, Lösungen und Services nachhaltiger werden; die beiden Fokusfelder aus der Dimension Umwelt spielen eine besonders große Rolle.

Die Berechnung des unternehmerischen CO₂e-Fußabdrucks belegt deutlich, dass wir den größten Hebel zur Reduzierung unserer Emissionen in Scope 3, speziell in Scope 3.1 (einge-kaufte Güter und Dienstleistungen) sowie in Scope 3.11 (Nutzung der verkauften Produkte, Lösungen und Services bei den Kunden über ihre gesamte Lebensdauer hinweg), haben. Gleichzeitig haben Produktlebenszyklusanalysen (LCA) gezeigt¹, dass 80 Prozent der Umweltauswirkungen von Produkten bereits in der Entwicklungs- und Designphase entschieden werden. Deshalb liegt dort ein wichtiger Ansatzpunkt zur Vermeidung von CO₂e-Emissionen und anderer Umweltwirkungen.

80 % der Umweltauswirkungen von Produkten werden bereits in der Entwicklungs- und Designphase entschieden.

Wir sind überzeugt davon, dass wir viele Möglichkeiten haben, unsere Maschinen und Anlagen umweltfreundlicher zu machen. Diese liegen zum einen in der Herstellung – zum Beispiel bei der Auswahl der eingesetzten Materialien. Zum anderen hat

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

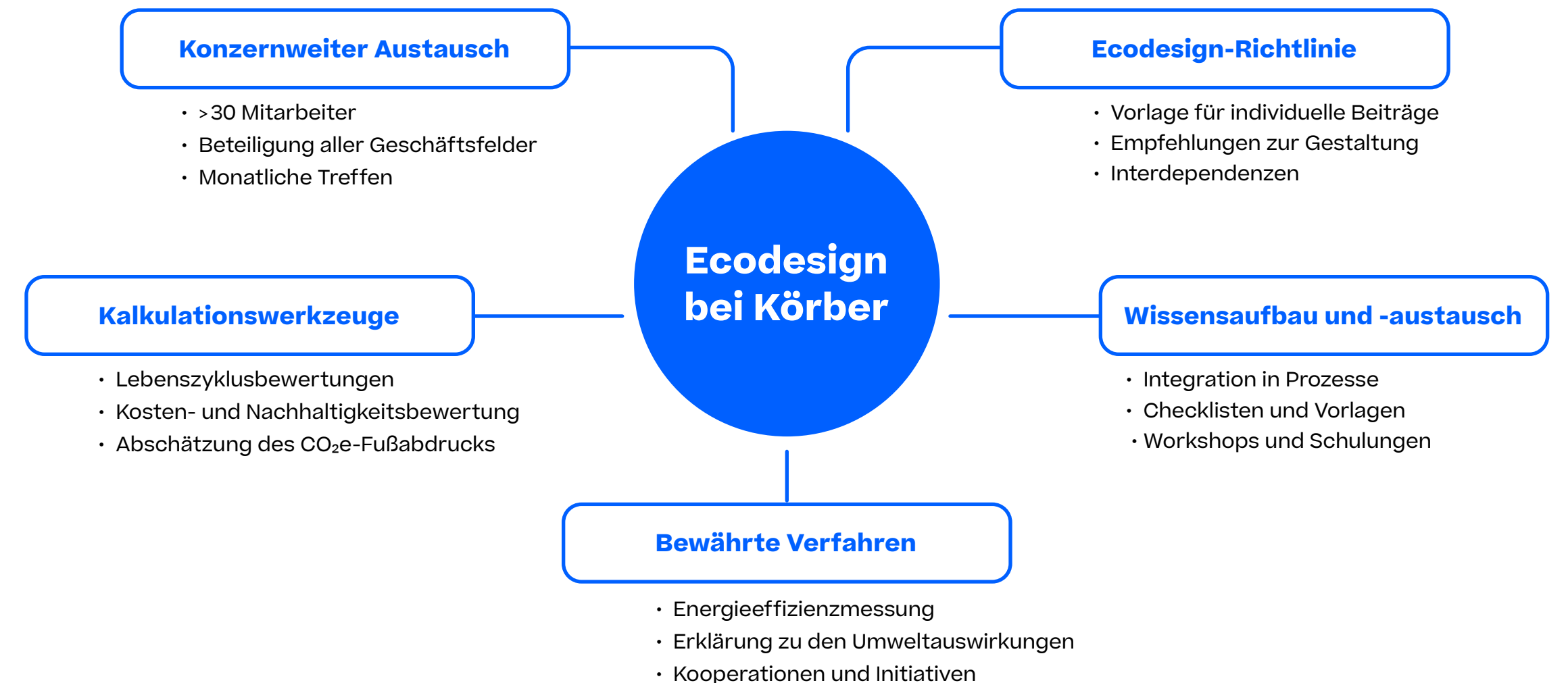
Alle Mitarbeiter können einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Bei mehr als 12.000 Mitarbeitern an mehr als 100 Standorten braucht es gute Strukturen und Prozesse, um gezielt nachhaltige Innovationen voranzutreiben. Unser Nachhaltigkeitsteam begleitet und orchestriert gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Geschäftsfelder auch bei den Produkten den Prozess zu mehr Nachhaltigkeit.

Das haben wir schon erreicht

Weil die Entwicklungs- und Designphase eine besondere Rolle spielt, haben wir in den vergangenen Jahren Ecodesign auf den Weg gebracht.

Seit Mai 2021 findet der Austausch zu den Ecodesign-Aktivitäten in einer Ecodesign-Community mit mehr als 30 Teilnehmern aus allen Geschäftsfeldern statt. Parallel haben wir den Ecodesign-Thinktank mit fünf Vertretern aus den verschiedenen Geschäftsfeldern ins Leben gerufen. Dieser hat zum Beispiel die Ecodesign-Richtlinie erarbeitet und koordiniert nun die Ecodesign-Community. Im Jahr 2023 kam der Ecodesign-Thinktank insgesamt 21 Mal zusammen, um Themen abzustimmen und weiterzuentwickeln. Zudem gab es im Berichtsjahr zehn Treffen zum Wissensaustausch in der Ecodesign-Community. An diesen Meetings konnten alle interessierten Körber-Mitarbeiter teilnehmen, um sich zu informieren und selbst Themen einzubringen. Die Notizen der Treffen wurden im Intranet veröffentlicht und können von allen Körber-Mitarbeitern gelesen und kommentiert werden. Diese Formate fördern das Verständnis und die Akzeptanz von Ecodesign bei Körber.

Austausch- und Zusammenarbeitsformate für Ecodesign



Die Ecodesign-Richtlinie

Seit 2022 unterstützt die Körber-Ecodesign-Richtlinie bei der Abwägung verschiedener technischer, ökonomischer und ökologischer Anforderungen in der Produktentwicklung und definiert das grundlegende Verständnis für Ecodesign. Die Körber-Ecodesign-Richtlinie stellt Entwicklern, Ingenieuren und Designern Grundlagen und Kriterien zur Verfügung, mit deren Hilfe sie eine optimale

technische Lösung unter Berücksichtigung aller relevanter Aspekte auswählen können. Neben traditionellen Designkriterien wie Leistung, Qualität und Kosten bezieht dieser Ansatz vielfältige Umweltaspekte ein. Zu diesen zählen beispielsweise Material- und Energie-Input, Materialbeschaffung, Nebenprodukte, Wiederverwertbarkeit, Recycling, Emissionen und Abfall.

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

Strategie

Ziele

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholdermanagement

[Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services](#)

Im April 2023 haben wir das Center of Excellence (CoE) Ecodesign zur Entwicklung eines konzernweiten Konzepts für Lebenszyklusanalysen und Ecodesign-Projekte gegründet. Diese sollen künftig die Optimierung unserer Produkte, Lösungen und Services hinsichtlich CO₂e, Kosten, Funktionalität und Kundennutzen ermöglichen. Das CoE soll die Synergien über alle Geschäftsfelder hinweg nutzen und gemeinsam mit den Entwicklungsleitern Standards für Ecodesign erarbeiten.

Im Berichtsjahr haben wir mit den Geschäftsfeldern Pharma, Supply Chain und Technologies begonnen, Life Cycle Assessment Standards für Maschinen und Funktionseinheiten entlang der relevanten ISO-Normen (ISO 14040/14044/14067) zu erarbeiten. Damit ist es möglich, die Scopes 3.1 und 3.11 des Körber Company Carbon Footprint den Emissionen durch einzelne Maschinen entsprechend eines Product Carbon Footprint gegenüberzustellen. Ein einheitlicher Körber-Standard soll Analysen vergleichbar machen, vereinfachen und beschleunigen. Außerdem haben wir an einem CO₂e-

Kalkulationstool für Einzelteile gearbeitet. Mit diesem lässt sich der Fußabdruck für Fertigungsteile in der Beschaffung und Fertigung berechnen. Die Standards werden künftig ergänzend zu der Ecodesign-Richtlinie zur Verfügung gestellt.

Jährlich findet außerdem der K.Innovation Community Summit statt. Im Mai 2022 wurden dort nachhaltige Produkte, Lösungen und Services vorgestellt. Im Juni 2023 stand das Thema Ecodesign im Mittelpunkt. In einem Wettbewerb traten verschiedene Gruppen gegeneinander an, um einen Parkour mit einem selbstgebautes Brennstoffzellenfahrzeug zu bewältigen. Ziel war es, die Ziellinie so schnell wie möglich zu erreichen und dabei die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten sowie den kleinstmöglichen CO₂e-Fußabdruck zu hinterlassen. Zusätzlich gab es viele Bonusaufgaben wie die Berechnung des CO₂e-Fußabdrucks und der Herstellungskosten bestimmter Teile. Auf diese Weise wurden die Ecodesign-Prinzipien anschaulich als integraler Bestandteil des Entwicklungsprozesses vermittelt.

Fortschritte 2023

- Ecodesign-Richtlinie weiter in die Umsetzung in den Geschäftsfeldern gebracht.
- Erweiterung des Portfolios von nachhaltigen Produkten, Lösungen und Services aus allen Geschäftsfeldern.
- Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services sind Teil der Innovationsroadmap aller Geschäftsfelder.
- Arbeit an LCAs und einem CO₂e-Kalkulationstool für unsere Produkte.
- Gründung eines Centers of Excellence Ecodesign.
- Konzernweite, regelmäßige Austauschtreffen und Arbeitsgruppen zu Ecodesign etabliert.

Maßnahmen 2024

- Entwicklung von Konzepten für LCAs und Umweltproduktdeklarationen (EPDs) für Körber.
- Entwicklung von Körber-Standards für LCAs.
- Ermittlung spezifischer CO₂e-Produktfußabdrücke.
- Weitere Verbreitung der Ecodesign-Richtlinie in der gesamten Organisation.
- Trainings für alle Mitarbeiter, um Wissen über Ecodesign zu stärken.
- Weitere Exploration, wie Ecodesign-Betrachtungen und -Zielsetzungen systematisch und standardisiert als integraler Bestandteil in Entwicklungsprojekte eingebracht werden können.

→ [Konzernweite Standards für Ecodesign](#)



Drei Fragen an Erich Hoch

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

Wo kann Körber besonders viel für die Reduktion von Emissionen bewegen?

Als Technologiekonzern liegen unsere maßgeblichen Hebel zur Reduktion der CO₂e-Emissionen in Scope 3.1 bei eingekauften Gütern und Dienstleistungen sowie in Scope 3.11 in der Nutzung der verkauften Produkte. Um hier möglichst große Effekte zu erzielen, setzen wir auf systematische Ansätze wie Ecodesign und die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden. Denn wir können nur gemeinsam CO₂e-Emissionen über die Lieferketten hinweg reduzieren. Zentrale Maßnahmen schließen dabei unter anderem ein, unsere Herstellungs- und Designprozesse mit Blick auf nachhaltige Ziele zu optimieren und Methoden der Kreislaufwirtschaft einzubeziehen.

Welche konkreten Themen hat Körber hier im letzten Jahr vorgebracht?

Wir nehmen Fahrt auf. Die Teams im Thinktank Ecodesign und im CoE Ecodesign leisten großartige Grundlagenarbeit und haben sich 2023 vor allem auf die Entwicklung eines Standards für Life Cycle Assessments im gesamten Körber-Konzern konzentriert. Wenn wir zum Beispiel für einzelne Maschinen und Bauteile wissen, wo der größte Hebel zur CO₂e-Reduktion in der Wertschöpfungskette liegt, können wir gezielt ansetzen – bei neuen und auch bei bereits existierenden Produkten, Lösungen und Services. Deshalb ist es wichtig, dass wir Ecodesign als Aufgabe im gesamten Unternehmen begreifen und alle Mitarbeiter am Wissensaustausch teilnehmen.

Können Sie Beispiele für Ergebnisse nennen?

Wir arbeiten bereits seit mehreren Jahren an der Reduktion des Energieverbrauchs unserer Maschinen und Anlagen. Zum Beispiel verbraucht der Lagenpalettierer PA15 des Geschäftsfelds Supply Chain bis zu 85 Prozent weniger Energie als vergleichbare Marktlösungen. Auch künftig wollen wir im Sinne unserer Kunden Verbesserungen aus Nachhaltigkeitssicht erreichen. Wir evaluieren beispielsweise Möglichkeiten, mit Kunden die Abnahmen von Maschinen digital durchzuführen, um Geschäftsreisen zu reduzieren. Geplant ist zudem, Energieverbräuche in verschiedenen Betriebszuständen zu messen und Kunden die aktuellen Verbrauchswerte mitzuteilen – damit können sie den Einsatz unserer Maschinen energieeffizienter gestalten. Auch bei Technologien wie dem 3D-Druck sehen wir großes Potenzial, die Materialeffizienz für unsere Maschinen und Anlagen zu erhöhen. Wir setzen diese Technologie vor allem in unseren Geschäftsfeldern Pharma und Technologies ein. In diesem Nachhaltigkeitsbericht geben wir für jedes Geschäftsfeld Beispiele unserer nachhaltigen Produkte, Lösungen und Services.



Geschäftsfeld Digital

Das Körber-Geschäftsfeld Digital treibt die Digitalisierung in der industriellen Fertigung voran und schafft mit Hilfe von künstlicher Intelligenz messbaren Mehrwert für Partner und Kunden.

Wir verstehen uns als Company Builder, der in seinen Unternehmen künstliche Intelligenz, Datenwissenschaft und andere technologiegetriebene Methoden einsetzt. Mit einem strukturierten und agilen Innovationsprozess, der durchschnittlich ein Jahr dauert, gründen wir eigenständige Digitalunternehmen aus. Darüber hinaus forcieren wir die digitale Weiterentwicklung des gesamten Konzerns.



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

Dr. Christian Schlögel, Chief Digital Officer bei Körber, Mitglied des Vorstands der Körber AG

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

→ [Körber-Geschäftsfeld Digital](#)



Value4Data: Daten für nachhaltige Entscheidungen

Die Initiative Value4Data schafft konzernweit die technische Grundlage für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten.

Als Basis für die Handhabung und Analyse von Daten stellt die Initiative einen für den Körber-Konzern direkt nutzbaren Datensee und digitale Werkzeuge für Datenübernahme, Speicherung, Verwaltung, Analyse und Visualisierung bereit. Damit lassen sich Nachhaltigkeitsprojekte mit interner oder externer Ausrichtung umsetzen, bei denen es beispielsweise um den CO₂e-Fußabdruck unserer Maschinen und die damit verbundene Analyse der Kohlenstoffemissionen geht.

Value4Data kann als Grundlage dafür dienen, Maßnahmen für nachhaltige Produktion im Kontext des Green Digital Twin abzuleiten. Dabei werden Daten aus verschiedenen Quellen entlang der Wertschöpfungskette verwendet und mit KI-basierten Technologien analysiert.

InspectifAI: für eine nachhaltigere Arzneimittelproduktion

InspectifAI optimiert durch den Einsatz intelligenter Algorithmen sowie das kontinuierliche Lernen aus Daten die Inspektionsprozesse in der Arzneimittelproduktion und leistet damit einen entscheidenden Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Im Vergleich mit herkömmlichen Inspektionsmaschinen zeichnet sich die KI-basierte Lösung durch ihre Vielseitigkeit und Präzision bei der visuellen Überprüfung von Medikamenten aus. Letztere ist mit Blick auf die Patientensicherheit von entscheidender Bedeutung und verhindert gleichzeitig, dass einwandfreie Medikamente unnötigerweise aussortiert werden. Die präzise Inspektion reduziert die Menge der Fehler erheblich. Damit steigt die Medikamentenqualität und die Verschwendung sinkt deutlich. Die technologische Innovation trägt dazu bei, dass hochwertige Medikamente ohne übermäßigen Ressourcenverbrauch hergestellt werden, und ermöglicht der Pharmaindustrie so nachhaltigere und effizientere Produktionsprozesse.

→ [InspectifAI](#)



Geschäftsfeld Pharma

Das Körber-Geschäftsfeld Pharma bietet entlang der gesamten Pharma-Wertschöpfungskette ein einzigartiges Portfolio aus integrierten Lösungen. Ausgehend von der fundierten Erfahrung in den Bereichen Beratung, Inspektion, Transportsysteme, Verpackungsmaschinen und -materialien, Track & Trace sowie Software, verstehen wir die prozessualen und regulatorischen Herausforderungen unserer Kunden. Wir haben die richtigen Lösungen, um das gesamte Potenzial globaler Pharma- und Biotechproduktionen zu erschließen.

→ [Körber-Geschäftsfeld Pharma](#)

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

→ [Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Pharma](#)



Switch 75: für mehr Ressourceneffizienz

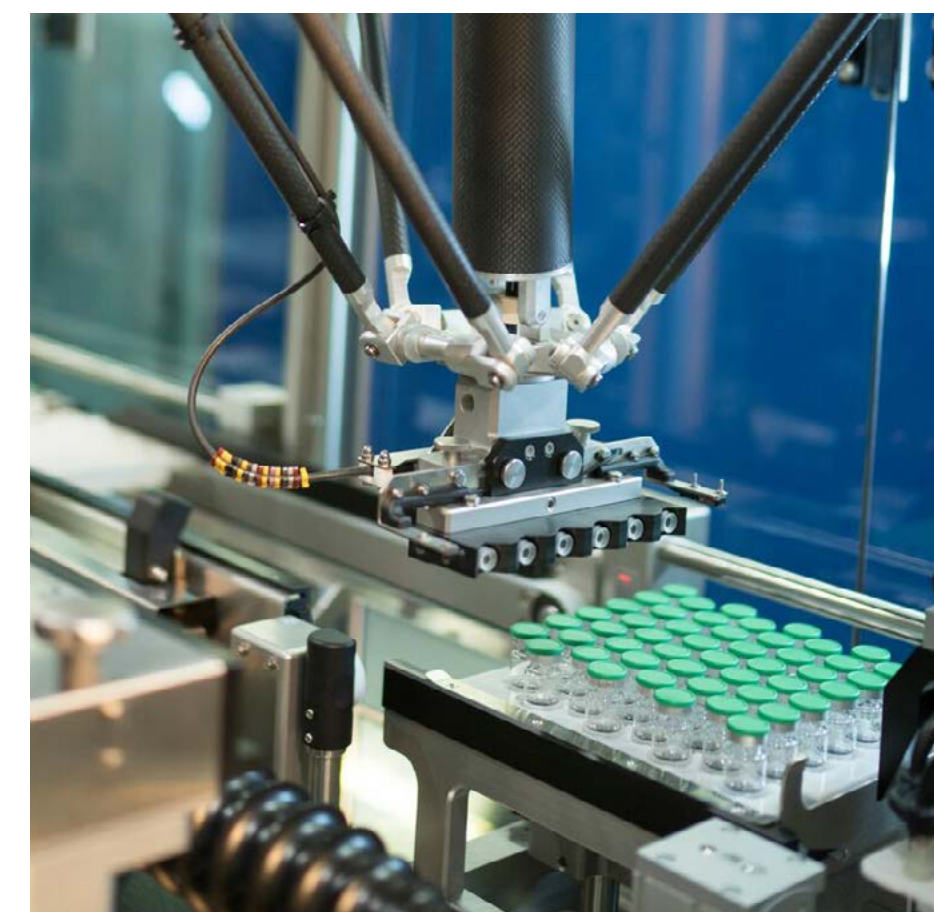
Die vollautomatische und kompakte Switch 75 ist eine visuelle Inspektionsmaschine für Vials und Spritzen und leistet durch ihre Flexibilität und die effizienten Prozesse einen Beitrag zur nachhaltigen Produktion.

Die Switch 75 lässt sich schnell umrüsten und verfügt über zahlreiche Konnektivitätsoptionen zur weiteren Datenverarbeitung. Mit einer Grundfläche von nur 4 m² inspiziert die Maschine kleine Chargen sicher, reproduzierbar und in Übereinstimmung mit den Vorschriften ohne Kontakt mit dem Glas der inspizierten Produkte.

Die kompakte Bauweise ermöglicht es, dass beim Produktwechsel nur wenige Formateile ausgetauscht werden müssen. So kann schneller zwischen einzelnen Aufträgen gewechselt werden, als dies bei einer Hochleistungsmaschine möglich wäre. Durch die insbesondere bei kleinen Chargen höhere Effizienz in den Produktionsprozessen fördert die Switch 75 den effizienten Einsatz von Ressourcen.

Als erste flexible Inspektionsmaschine für Vials und Spritzen überzeugt die Switch 75 aus ökonomischer und ökologischer Perspektive, da Produzenten nur eine Inspektionsmaschine für verschiedene Anwendungsmöglichkeiten benötigen.

→ [Switch 75](#)



Werum PAS-X as a Service: Arzneimittel sicher und effizient herstellen

Als führender Anbieter von Softwarelösungen für Pharma, Biotech, Zell- und Gentherapie zielt das Softwaregeschäft im Geschäftsfeld Pharma darauf, die Effizienz und die Einhaltung von Vorschriften in Fabriken zu verbessern. Das Herzstück des Angebots ist dabei Werum PAS-X MES. Die marktführende Pharma-MES-Software automatisiert die Geschäftsprozesse von Kunden entlang der gesamten Pharma-Wertschöpfungskette.

Werum PAS-X as a Service bietet die Vorteile der MES-Software zudem in einer vollständig verwalteten, cloudbasierten Version. Die benutzerfreundliche Software steuert, überwacht und dokumentiert in Echtzeit und digital den Produktionsprozess über den gesamten Herstellungszyklus. So steigert sie die Effizienz der Produktionsabläufe und hilft Unternehmen dabei, manuelle Aufgaben zu minimieren und den Papieraufwand zu senken. Darüber hinaus trägt die Software zu einer Reduzierung der Fehlerquote in der Produktion bei. Unternehmen können durch die höhere Effizienz ihre Produktivität und Skalierbarkeit verbessern sowie die Markteinführung beschleunigen.

All das führt dazu, dass unsere Kunden Energie und Ressourcen einsparen, so ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen und gleichzeitig ihr volles Business-Potenzial entfalten.

→ [Werum PAS-X as a Service](#)



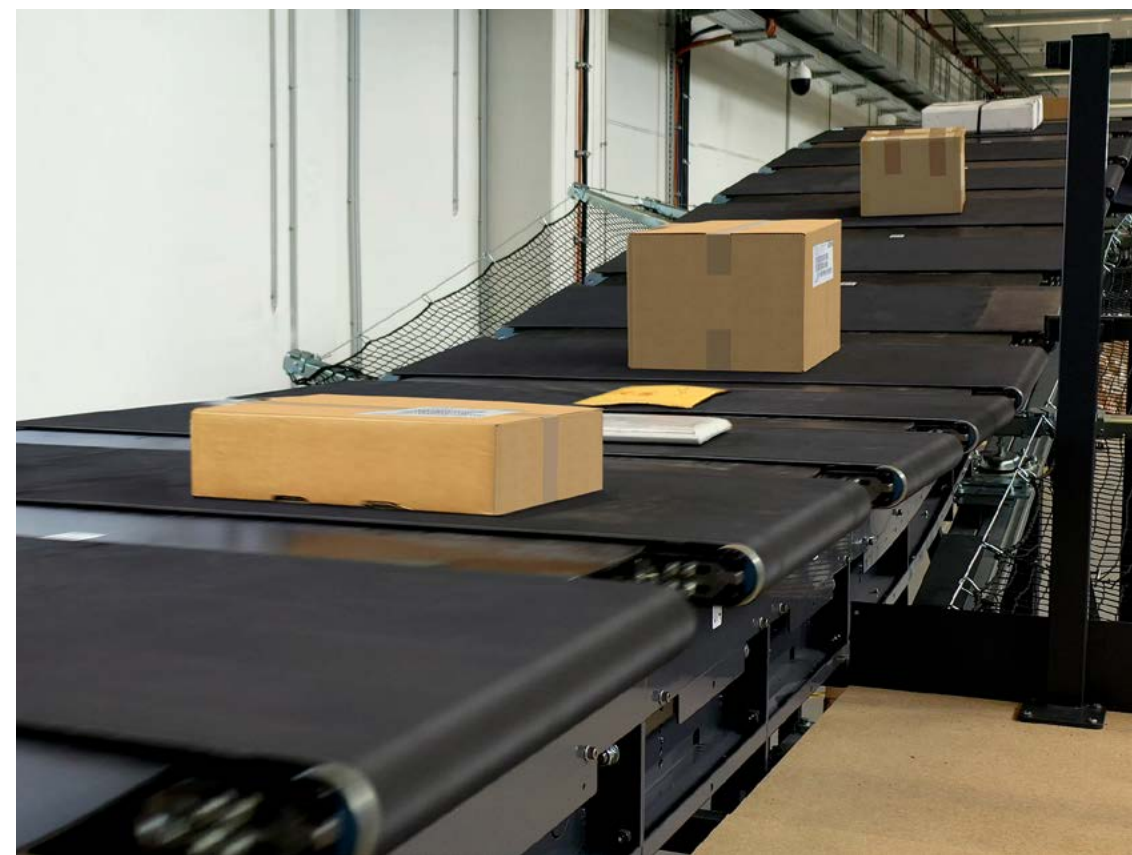
Steigerung der Effizienz sowie Minimierung der Fehlerquote und des Papieraufwands

Geschäftsfeld Supply Chain

Das Körber-Geschäftsfeld Supply Chain bietet eine breite Palette bewährter Supply-Chain-Lösungen. Unser Portfolio umfasst Software, Automatisierung, Brief- und Paketlösungen, Sprachlösungen sowie Robotik und Transportsysteme. Unsere Kunden profitieren maßgeblich von unserer Kompetenz bei der Systemintegration. Diese verbindet alle Komponenten miteinander und gewährleistet reibungslose Abläufe in komplexen Lagersystemen.

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

→ [Körber-Geschäftsfeld Supply Chain](#)



VarioSort Gen. V 5.0: für einen energiesparenden Antrieb

Die neueste Generation des elektrischen Quergurtpaket-sortierers VarioSort ist mit einem neuen hocheffizienten Linearmotor als Hauptantrieb für die Bewegung der Carrier ausgestattet.

Gegenüber der Vorgängerversion ist der neue Antrieb deutlich energieeffizienter und leiser. Mit unseren neuen Linearantrieben haben wir sowohl im Labor als auch im Feldversuch eine Energieeinsparung von mehr als 40 Prozent bei unserem Sorter-Antrieb erreicht.

→ [VarioSort](#)

40%

Energieeinsparung durch neuen Linearantrieb



Smartes Design: für einen reduzierten Bedarf an Transportkapazität

Wir haben das Design der Palettenfördertechnik komplett überarbeitet. Ein Fokus lag dabei auf der Optimierung des Verpackungs- und Transportprozesses.

Durch die völlig neue Konstruktion können die Fördertechnikkomponenten jetzt direkt beim Kunden montiert werden. Die benötigte Transportkapazität bis zum Kunden verringert sich dadurch um rund zwei Drittel. Bei einem Standardprojekt entspricht dies einer Reduzierung von neun auf drei LKW-Ladungen.



Geschäftsfeld Technologies

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

→ Körper-Geschäftsfeld Technologies

Nachhaltigkeit ist als integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns seit Jahren fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. So engagieren wir uns in den Bereichen Energieeinsparung, Kreislaufwirtschaft, Soziales und Konformität mit allen gesetzlichen Regelungen. Wir wollen unseren CO₂e-Fußabdruck und den unserer Produkte nachhaltig verringern. Unsere Position als fairer und attraktiver Arbeitgeber bauen wir stetig weiter aus. Gleichzeitig übernehmen wir Verantwortung für unsere Lieferketten in sozialer und ökologischer Hinsicht.

→ Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Technologies

Energy Optimizer: für nachhaltiges Energiemanagement

Unser Energy Optimizer ist eine innovative Energiemanagementlösung. Das System verbindet alle Maschinen einer Produktionsstätte und ermöglicht eine detaillierte Analyse und Verwaltung des Energieverbrauchs.

Der Fokus liegt dabei auf der Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks und der Energiekosten durch eine transparente Datenerhebung und -auswertung. Die Software nutzt Algorithmen und KI, um Verbrauchsmuster zu erkennen und Optimierungsmöglichkeiten zu identifizieren. Sie bietet Funktionen zur Überwachung, Optimierung, Analyse, Warnung und Berichterstattung. Mit dem Energy Optimizer können Hersteller ihre Produktionsprozesse effizienter gestalten und ihren ökologischen Fußabdruck signifikant verbessern.

→ Smart-Factory-Transformation



Neue Filterlösungen: für biologisch abbaubare Endprodukte

Mit biologisch abbaubaren Filtern bietet das Körper-Geschäftsfeld Technologies eine umweltfreundliche Filterlösung an und reagiert damit auf die EU-Einwegkunststoffrichtlinie und das steigende Umweltbewusstsein.

Die Filter bestehen aus biologisch abbaubaren Materialien, die sich sowohl für traditionelle Zigaretten als auch für Next Generation Products eignen. Diese Filterlösungen sind nicht nur umweltfreundlich, sie erfüllen auch die hohen Anforderungen an Rauchverhalten und Geschmack. Gleichzeitig sind sie mit bestehenden Produktionsprozessen kompatibel.

Die nachhaltigen Filterlösungen leisten einen wichtigen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit in der Tabakbranche und unterstützen Hersteller bei der Erfüllung regulatorischer Anforderungen.

→ Biologisch abbaubare Filter



„Wir stehen für Leidenschaft, Präzision und Leistung, und das wollen wir auch im Bereich Nachhaltigkeit leben!“

Jürgen Spykman, CEO, Körper-Geschäftsfeld Technologies



Umwelt

Klimaschutz

Bei der Reduktion von Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt.

[Seite 25](#)

Kreislaufwirtschaft

Wir nutzen die Methoden der Kreislaufwirtschaft zur Optimierung unseres Ressourcenverbrauchs, des Abfalls und unseres CO₂e-Fußabdrucks.

[Seite 33](#)

Klimaschutz

Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch

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

Dabei zeigt die jüngste Entwicklung die Relevanz des Pariser Klimaziels: Von Februar 2023 bis Januar 2024 lag die Erderwärmung nach Angaben des EU-Klimadienstes Copernicus erstmals durchschnittlich zwölf Monate lang anderthalb Grad über der Temperatur im Referenzzeitraum. Für uns ein Signal, unsere Anstrengungen zur Senkung der Treibhausgasemissionen weiter konsequent voranzutreiben.

Bei unserem Beitrag zum Klimaschutz fokussieren wir uns auf zwei Themen: Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch. Die Umweltrichtlinie des Körber-Konzerns unterstreicht seine Position zum Klima- und Umweltmanagement. Ihre Implementierung verantwortet der CEO Circle, der aus dem Körber-Konzernvorstand sowie den CEOs der Geschäftsfelder besteht. Die Umweltrichtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeiter. Sie definiert Grundregeln und Verantwortlichkeiten für die Dimension Umwelt im ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ und deren Fokusfelder ‚Klimaschutz‘ sowie ‚Kreislaufwirtschaft‘. Darüber hinaus enthält die Richtlinie gruppenweite Ziele und Maßnahmen, die von der zentralen Nachhaltigkeitsinitiative in Absprache mit den COOs/CTOs aller Geschäftsfelder erarbeitet und weiterentwickelt werden. Damit leisten wir einen Beitrag zu den von uns eingegangenen Verpflichtungen wie zum Beispiel den Sustainable Development Goals (SDGs) und dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNG).

Über unsere Grundregeln, Maßnahmen und Ziele im Klimaschutz tauschen wir uns aktiv mit unseren Stakeholdern aus. Dazu gehören zum Beispiel Informationskampagnen für unsere Mitarbeiter und Schulungen unserer Lieferanten.

Bei unseren Führungskräften, im Vorstand und in der Geschäftsfeldleitung fließen ESG-Aspekte wie der Klimaschutz in die variable Vergütung ein.

- [Unser Nachhaltigkeitsmanagement](#)
- [Stakeholdermanagement](#)
- [Ziele für nachhaltige Entwicklung](#)



„Unsere Netto-Null-Ziele sind mehr als Zahlen – sie sind ein Gamechanger und unser Antrieb für die nachhaltigere Gestaltung unserer Produkte, Lösungen und Services.“

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

Treibhausgasemissionen

2021 haben wir ein Abschätzungsmodell für unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 eingeführt und erste Reduzierungsziele für den Konzern festgelegt. Seither haben wir die Erhebung unseres Treibhausgasinventars für alle Scopes schrittweise aufgebaut. Hierfür wenden wir die Methoden des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) an und erstellen mit einem spezialisierten Dienstleister das Treibhausgasinventar jährlich.

Im Jahr 2022 haben wir verkündet, dass wir unsere Produktion (Scope 1 und 2) bis 2025 CO₂e-neutral gestalten werden. Damit verpflichten wir uns, alle Emissionen, die wir nicht aus eigener Kraft vermeiden oder reduzieren können, durch hochwertige Projekte auszugleichen.

Im Berichtsjahr sind wir mit dem Ziel, in unserer gesamten Wertschöpfungskette ‚Net Zero‘-Emissionen zu erreichen, noch einen Schritt weitergegangen. Damit nehmen wir die Emissionen in Scope 1, 2 und 3 ohne Kompensation in Angriff und stellen unseren ganzheitlichen und ambitionierten Nachhaltigkeitsansatz unter Beweis. Um dieses Ziel zu erreichen, verschreiben wir uns dem ‚Corporate Net Zero Standard‘ der Science Based Targets Initiative (SBTi) und folgen damit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens. Die SBTi ist eine globale Initiative, die es Unternehmen ermöglicht, ehrgeizige Emissionsreduktionsziele im Einklang mit den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft festzulegen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf einer zügigen und tiefgreifenden Emissionsreduzierung, während die verbleibenden Emissionen, die nicht eliminiert werden können, durch dauerhafte Kohlenstoffabscheidung und -speicherung neutralisiert werden. Wir haben zusammen mit allen Geschäftsfeldern unsere ‚Net Zero‘-Ziele erarbeitet und die SBTi hat diese im Oktober 2023 bestätigt.

Reduktion der Treibhausgase

Kurzfristig haben wir uns klare und messbare Ziele gesetzt: Wir verpflichten uns, bis zum Jahr 2027 die absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) um 29,4 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 zu senken. Darüber hinaus reduzieren wir die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 im gleichen Zeitraum um 17,5 Prozent.

Langfristig wollen wir bis 2030 die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 im Vergleich zu 2021 um 90 Prozent verringern. Bis 2040 wollen wir die absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 um 90 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 senken.

Das haben wir schon erreicht

Grundlage für die Ableitung und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen ist die Transparenz bezüglich aller für uns relevanten Treibhausgasemissionen. Wir verbessern die Qualität unseres Treibhausgasinventars jedes Jahr. So haben wir im Berichtszeitraum zum Beispiel in Scope 3.1 und 3.4 erste Primärdaten integriert und unsere Berechnungsmethodik für Scope 3.1 und 3.4 verbessert. In den kommenden Jahren arbeiten wir unter anderem auch an der Digitalisierung unseres Treibhausgasinventars. Im Berichtsjahr befinden wir uns in allen Scopes im Plan unseres durch die SBTi validierten Reduktionspfades. Um unsere neuen ‚Net Zero‘-Ziele in Scope 1 und 2 zu erreichen, haben wir zu Beginn des Berichtsjahres jedem Geschäftsfeld spezifische Reduzierungsziele vorgegeben. Zum Ende des Geschäftsjahres haben wir diese um konkrete Reduzierungsziele und -maßnahmen für die neun für uns relevanten Scope-3-Kategorien ergänzt. Die neuen Ziele werden 2024 in die Aktualisierung der konzernweiten Umweltrichtlinie einfließen.

Die Berechnungsmethode unseres Treibhausgasinventars wurde im Berichtszeitraum weiter verbessert. Infolgedessen konnten wir die Genauigkeit unserer Inventare auch rückwirkend für die Jahre 2021 und 2022 optimieren und haben Zahlen zur besseren Vergleichbarkeit entsprechend rückwirkend aktualisiert. Da 2021 unser Basisjahr für die SBTi-Validierung und unsere Reduktionsziele ist, liegen diese angepassten Zahlen auch dort zugrunde.¹ Im Berichtsjahr lagen unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 (marktbasiert) bei 18.326 Tonnen CO₂e. Im Vergleich zum Basisjahr 2021 konnten wir unsere Emissionen um 37 Prozent reduzieren.

Den größten Einfluss auf diese Reduktion hatte die Umstellung auf grüne Elektrizität. 2023 haben wir alle Standorte auf Grünstrom umgestellt, an denen dieser beziehbar war und wir die Energieversorgung beeinflussen konnten. Wir haben damit unser erstes Zwischenziel auf dem Weg zur CO₂e-Neutralität im Jahr 2025 erreicht. Nun arbeiten wir weiter an der sukzessiven Umstellung der verbleibenden Standorte durch alternative Maßnahmen, um unser ‚Net Zero‘-Ziel in Scope 1 und 2 zu erreichen. Im Vergleich zum Vorjahr sind unsere Emissionen 2023 in Scope 1 und 2 trotz gesteigerter Produktion weiter zurückgegangen (minus fünf Prozent).

Zahlreiche Themen aus der Dimension Umwelt und dem Bereich ‚Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services‘ aus unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ zahlen darauf ein, die Klimaziele zu erreichen.

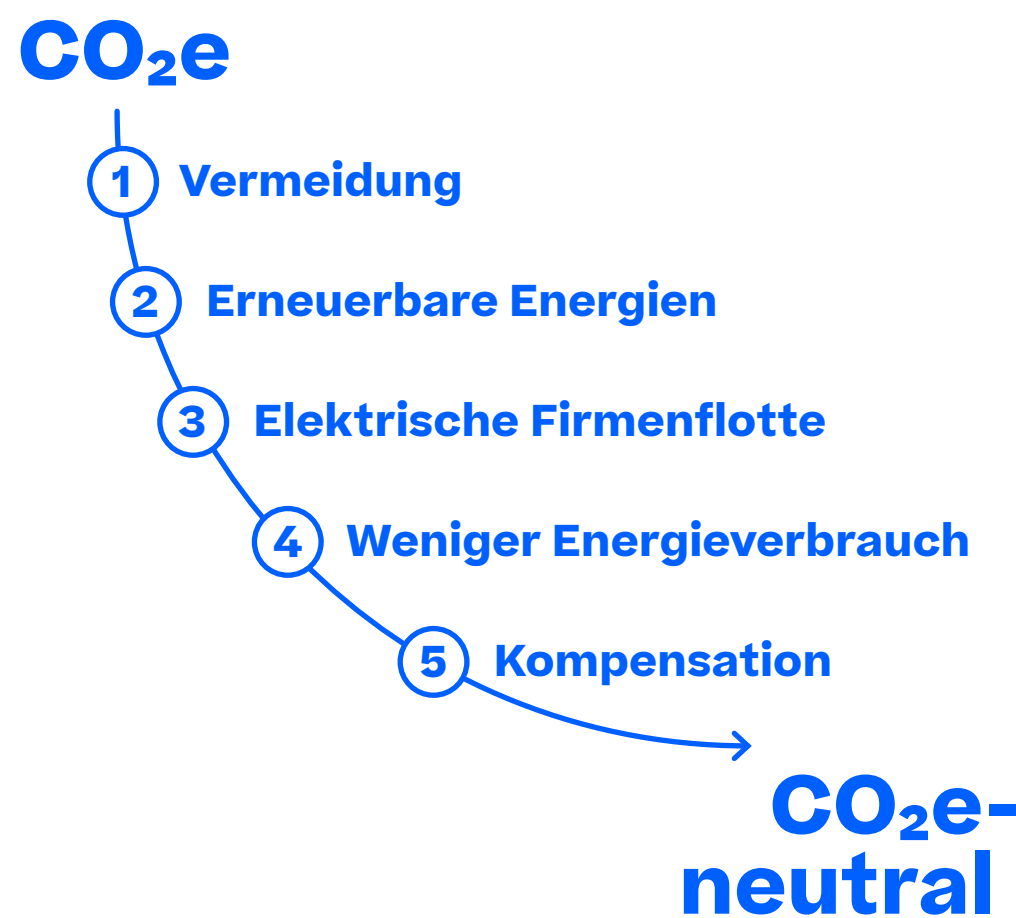
Für die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 sowie für Emissionen aus unseren Reisetätigkeiten (Scope 3.6) haben wir bereits 2021 erste Unterziele und Reduzierungsmaßnahmen verabschiedet und deren Umsetzung vorangetrieben. Diese

Ziele und Maßnahmen haben weiterhin Bestand. Sie sind in den Abschnitten ‚Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien‘, ‚Ausbau grünes Reisen‘ sowie ‚Optimierung des Energieverbrauchs‘ beschrieben.

Die bedeutendste Maßnahme zur Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen in Scope 3 ist die Implementierung von Ecodesign für unsere Produkte, Lösungen und Services.

- [Konzernweite Standards für Ecodesign](#)
- [Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services](#)

In 5 Schritten zur CO₂e-Neutralität im Jahr 2025



Ziel: Reduktion der Treibhausgase

Unterziele

Fortschritte 2023

Maßnahmen 2024

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

- Reduzierung der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 gegenüber dem Basisjahr 2021 um 37%, Reduzierung der Emissionen um 5 % gegenüber 2022 trotz Anstieg der Produktion.

- Weiter konsequente Umsetzung aller Maßnahmen zur Erreichung der CO₂e-Neutralität.

- Umstellung auf grüne Elektrizität an allen Standorten, an denen dies möglich war (d. h. im Land verfügbar oder durch Vermieter angeboten). Unser diesbezügliches Ziel für 2023 haben wir erreicht.

- Bis 2025 Vorantreiben der sukzessiven Umstellung auf grüne Elektrizität auch an Standorten, an denen das bisher nicht möglich war (d. h. im Land nicht verfügbar oder durch Vermieter nicht angeboten), durch alternative Maßnahmen.

- Grundlagen der Richtlinie für sinnvolle und qualitativ hochwertige Kompensation nicht reduzierbarer Emissionen erarbeitet.

- Verabschiedung der Richtlinie für die sinnvolle und qualitativ hochwertige Kompensation nicht reduzierbarer Emissionen.

Neu: Bis 2027 reduzieren wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 im Vergleich zu 2021 um 29,4% und bis 2030 um 90%.

- Validierung unserer ‚Net Zero‘-Ziele für Scope 1 und 2 durch die SBTi.
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 gegenüber dem Basisjahr befindet sich innerhalb des Reduzierungspfades.

- Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung von Net Zero in Scope 1 und 2, ohne Kompensation.

Neu: Bis 2027 reduzieren wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 3 um 17,5% im Vergleich zu 2021 und bis 2040 um 90%.

- Validierung unserer ‚Net Zero‘-Ziele für Scope 3 durch die SBTi.
- Geschäftsfeld- und funktionenübergreifende Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen für alle für Körber relevanten Scope-3-Kategorien zur Erreichung von Net Zero in Scope 3 sowie Verabschiedung dieser Ziele und Maßnahmen durch den CEO Circle und den Aufsichtsrat.

- Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung von Net Zero in allen relevanten Scope-3-Kategorien.

- Reduzierung der Treibhausgasemissionen in Scope 3 gegenüber dem Basisjahr befindet sich innerhalb des Reduzierungspfades.

- Weitere Verbesserung in der Erstellung des Treibhausgasinventars.

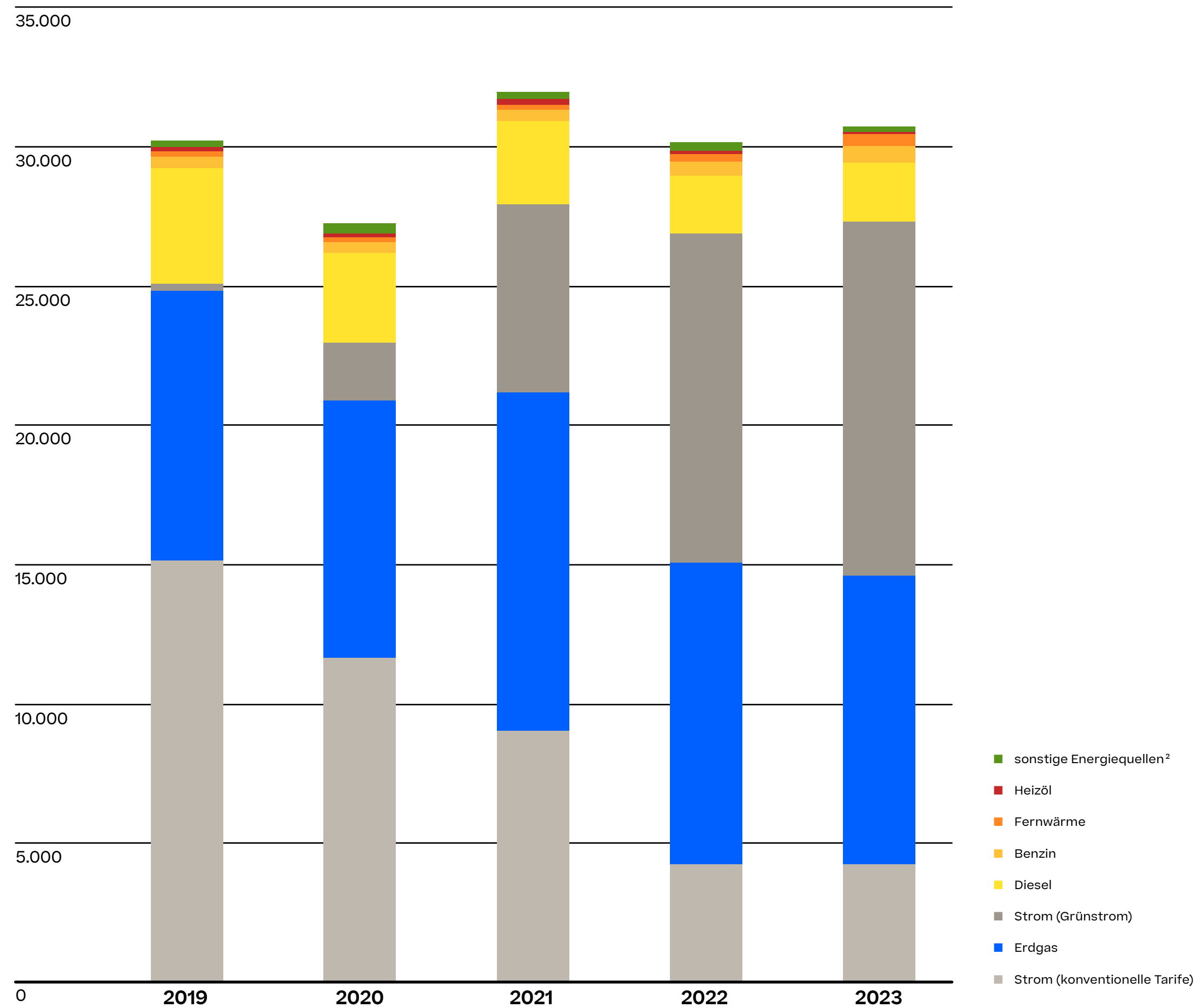
- Erarbeitung erster Grundlagen zur systematischen Eliminierung von Treibhausgasen zur Erreichung unserer ‚Net Zero‘-Ziele.

¹ Durch eine verbesserte Berechnungsmethodik wurden die Daten in Scope 1 und 2 sowie in den Scope-3-Kategorien 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.11 und 3.15 für 2021 und 2022 angepasst. Die vollständigen Veränderungen sind im Kapitel [Methodologie](#) erläutert.

CO₂e-Emissionen des Körber-Konzerns

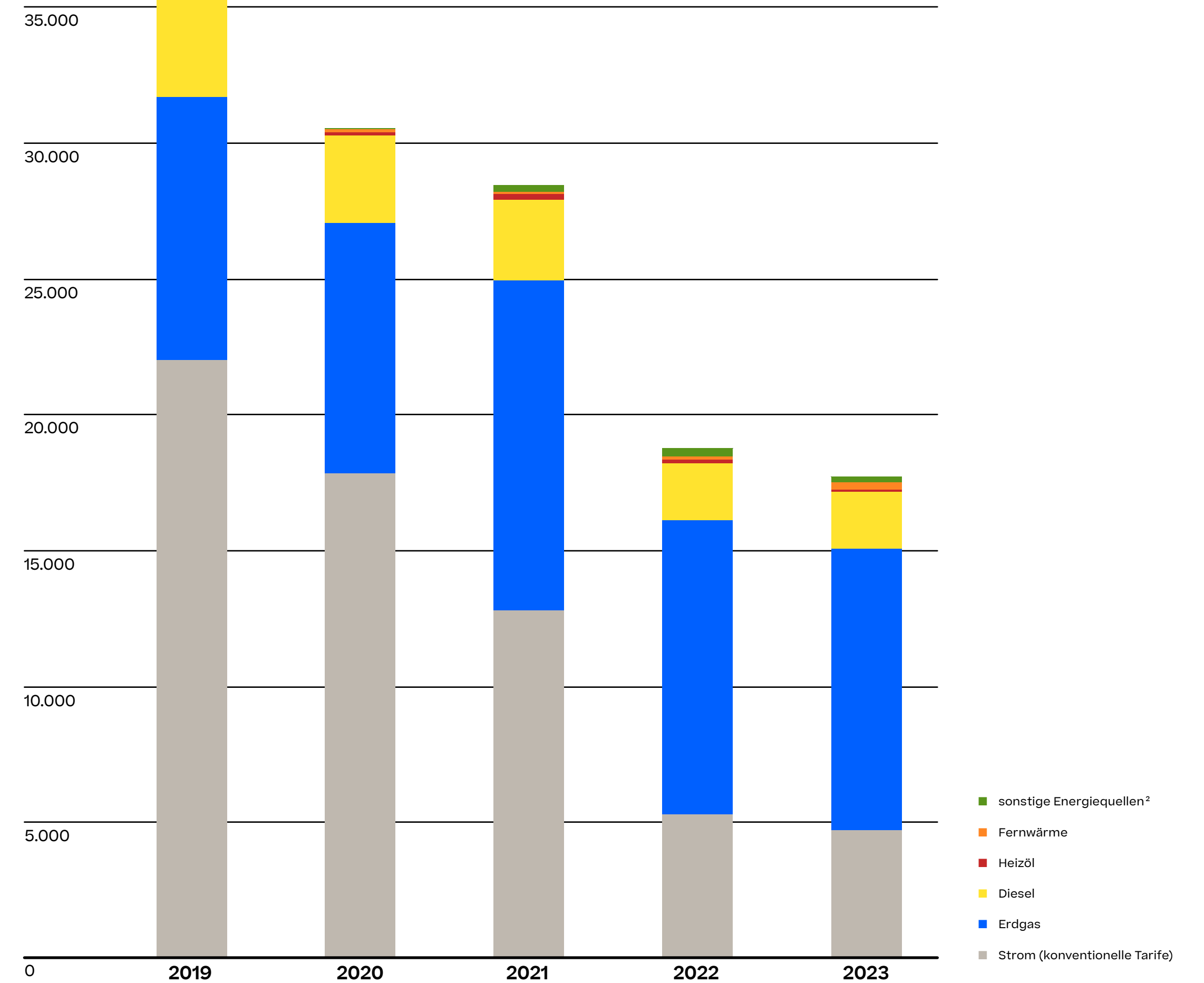
Scope 1 und 2, standortbasiert¹

in Tonnen CO₂e



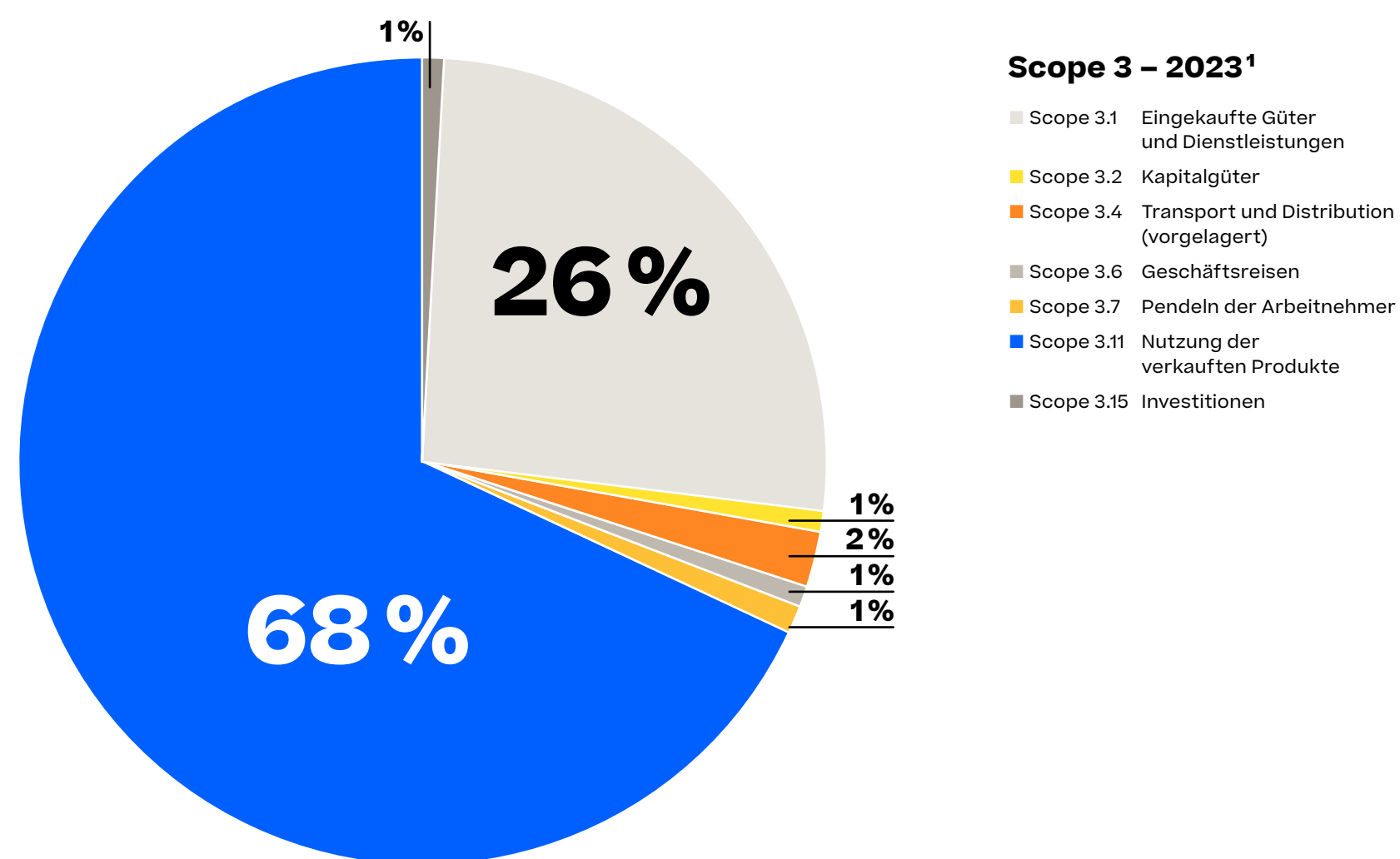
Scope 1 und 2, marktbasiert¹

in Tonnen CO₂e



¹ Im Nachhaltigkeitsbericht 2021 hatten wir Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 in Höhe von 26.316 Tonnen CO₂e (marktbasiert) ausgewiesen. Nach der Veröffentlichung wurden die Daten für die Einreichung bei der SBTi aktualisiert und werden hier korrigiert ausgewiesen. Für die Scope-2-Emissionen ergaben sich geringe Änderungen gegenüber der ursprünglichen Berechnung für 2019, 2020 und 2021, da leichte Anpassungen an den marktbasierenden Emissionsfaktoren vorgenommen wurden. Durch eine verbesserte Berechnungsmethodik im Jahr 2023 wurden die Daten in Scope 1 und 2 für 2021 und 2022 angepasst. Die vollständigen Veränderungen sind im Kapitel [Methodologie](#) erläutert.

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



Unsere Scope-3-Emissionen

Im Jahr 2023 betragen unsere Scope-3-Emissionen² 1.713.216 Tonnen (marktbasiert). Dies entspricht 99 Prozent unserer gesamten Treibhausgasemissionen. Gegenüber dem Jahr 2022 fallen diese Emissionen um 14 Prozent geringer aus und gegenüber dem Basisjahr um sechs Prozent. Im Jahr 2022 haben wir unsere relevanten Scope-3-Emissionen in zehn Emissionskategorien berechnet und analysiert, wobei die Kategorie 3.12 aufgrund ihres geringen Einflusses nicht weiter betrachtet wird. Auf dieser Basis konnten wir die größten Hebel zur schrittweisen Reduzierung der Emissionen für den Körber-Konzern und seine Geschäftsfelder identifizieren.

Wir haben weitere Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen aus der Wertschöpfungskette entwickelt und die Implementierung erster Maßnahmen angestoßen. Die Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen

(Scope 3.1) sowie der Nutzungsphase unserer verkauften Produkte³ in diesem Jahr (Scope 3.11) sind mit 26 und 68 Prozent auch 2023 unsere größten Emissionsquellen in Scope 3.

Unsere Maschinen und Anlagen haben eine hohe Lebensdauer von durchschnittlich 20 Jahren. Dabei reicht die Produktlebensdauer in den verschiedenen Geschäftsfeldern von zehn bis 25 Jahre. Gemäß den Vorgaben des GHG Protocol werden die Emissionen der in einem Jahr verkauften Produkte, zum Beispiel unserer Maschinen und Anlagen, über ihre gesamte Lebensdauer hinweg aufsummiert. Aufgrund der hohen Bedeutung der Scope-3.11-Emissionen ist es uns ein wichtiges Anliegen, unsere **→ Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services** noch nachhaltiger zu gestalten. Dabei setzen wir unter anderem auf Ecodesign und eine verstärkte Zusammenarbeit mit Zulieferern und Kunden.

Treibhausgasemissionen

in Tonnen CO₂e

Bezeichnung	2019	2020	2021	2022	2023	Delta 2022–2023	Delta 2021–2023
Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen	14.627	13.349	16.006 ²	13.861 ²	13.320	-4%	-17%
Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen⁴	22.113	17.913	12.875	5.401 ²	5.006	-7%	-61%
Scope 1 und 2: Treibhausgasemissionen gesamt	36.740	31.262	28.881 ²	19.262 ²	18.326	-5%	-37%
Scope 3: Treibhausgasemissionen gesamt	k. A.	k. A.	1.820.450 ²	2.000.976 ²	1.713.216	-14%	-6%
Scope 3: Vorgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt	k. A.	k. A.	460.458 ²	541.232 ²	535.696	-1%	17%
Scope 3: Nachgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt	k. A.	k. A.	1.359.992 ²	1.459.744 ²	1.177.520	-19%	-13%
Scope 3.1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	k. A.	k. A.	386.398 ²	440.761 ²	438.577	0%	14%
Scope 3.2: Kapitalgüter	k. A.	k. A.	8.916	14.409	18.709	30%	110%
Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	k. A.	k. A.	6.592 ²	5.249 ²	4.964	-5%	-25%
Scope 3.4: Transport und Distribution (vorgelagert)	k. A.	k. A.	29.717 ²	45.617 ²	36.969	-19%	24%
Scope 3.5: Abfall	k. A.	k. A.	7.136	6.442	6.471	0%	-9%
Scope 3.6: Geschäftsreisen	k. A.	k. A.	12.215	15.762	17.260	10%	41%
Scope 3.7: Pendeln der Arbeitnehmer	k. A.	k. A.	9.484	12.991	12.746	-2%	34%
Scope 3.11: Nutzung der verkauften Produkte³	k. A.	k. A.	1.348.664 ²	1.444.619 ²	1.162.395	-20%	-14%
Scope 3.15: Investitionen	k. A.	k. A.	11.328	15.125	15.125	0%	34%
Scope 1, 2 und 3: Treibhausgasemissionen gesamt	k. A.	k. A.	1.849.331 ²	2.020.238 ²	1.731.542	-14%	-6%

¹ Die Anteile von Scope 3.3 und Scope 3.5 sind sehr niedrig. Sie werden in der Grafik nicht gesondert ausgewiesen.

² Durch eine verbesserte Berechnungsmethodik wurden die Daten in Scope 1 und 2 sowie in den Scope-3-Kategorien 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.11 und 3.15 rückwirkend für 2021 und 2022 angepasst. Die vollständigen Veränderungen sind im Kapitel [Methodologie](#) erläutert.

³ Ohne Emissionen aus Softwareprodukten.

⁴ Wir berechnen unsere Emissionen aus dem Elektrizitätsverbrauch grundsätzlich nach zwei Methoden, markt- und standortbasiert. In dieser Übersicht haben wir die Emissionen auf Basis des marktbasierenden Ansatzes verwendet.

Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien

Ein wesentlicher Beitrag zur Reduktion von Emissionen ist die Umstellung von fossiler auf grüne Energie. Wir treiben diese an allen Standorten voran. Wo es sinnvoll ist, stellen wir auf die Produktion eigener grüner Energie um.

Das haben wir schon erreicht

Im Jahr 2023 ist der Gesamtenergieverbrauch¹ gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozent und gegenüber dem Basisjahr 2021 um 16 Prozent gesunken. Der Verbrauch von Erdgas, Strom, Diesel und Benzin verursachte die höchsten Emissionen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Verbrauch von Erdgas leicht gesunken (minus fünf Prozent). Der Verbrauch von Benzin ist gegenüber dem Vorjahr unverändert niedrig; der Verbrauch von Diesel hat sich im Berichtsjahr um neun Prozent erhöht. Den Verbrauch von konventionellem Strom konnten wir weiter reduzieren (minus 15 Prozent).

Den Anteil von Grünstrom² konnten wir seit 2021 (Basisjahr) deutlich steigern: von 48 Prozent auf 78 Prozent im Jahr 2023. Alle von uns eigenständig verwalteten deutschen Standorte werden mittlerweile mit Grünstrom versorgt. International nutzen wir zum Beispiel an unseren Standorten in Ungarn, Tschechien und Finnland grünen Strom. Wir arbeiten zudem kontinuierlich an Lösungen für Standorte, an denen noch kein Grünstrom verfügbar ist. Dies gilt ebenso für angemietete Flächen in Deutschland, bei denen wir nicht direkt über den Bezug von Grünstrom entscheiden können. In den Ländern, in denen aktuell noch kein Grünstrom angeboten wird, beobachten wir die Entwicklung, um eine Umstellung vorzunehmen, sobald dies möglich ist.

Bei laufenden Mietverträgen versuchen wir weiterhin, den Vermieter von der Umstellung auf grünen Strom zu überzeugen, und suchen im Rahmen unserer vertraglichen Möglichkeiten gegebenenfalls nach neuen Mietflächen mit grünem Strom.

Seit mehr als zehn Jahren setzen wir auch auf die Produktion von eigenem grünem Strom durch Photovoltaik (PV). Unsere erste Anlage haben wir am deutschen Standort Leingarten installiert. Mit Allschwil in der Schweiz und Richmond in den USA verfügen inzwischen zwei weitere Standorte über Solar-

anlagen. Richmond kann mit der PV-Anlage bis zu 70 Prozent seines Verbrauchs selbst produzieren. Von den 2022 identifizierten sechs weiteren für PV geeigneten Standorten haben im Berichtsjahr drei mit der Implementierung begonnen: Körber Campus Pécs, Ungarn (2.500 kWp Leistung, 2.580.000 kWh p. a.), Standort Malaysia im Körber-Geschäftsfeld Technologies (382 kWp Leistung, 480.000 kWh p. a.) und Standort Markt Schwaben, Deutschland, im Körber-Geschäftsfeld Pharma (673 kWp Leistung, 634.000 kWh p. a.). Den tschechischen Standort Ejovice und die beiden deutschen Standorte Eisenberg und Freiberg haben wir zurückgestellt, weil entweder zunächst bauseitige Vorbereitungen erfolgen müssen oder geänderte Genehmigungsverfahren zu berücksichtigen sind. Als zusätzlicher geeigneter PV-Standort ist im Berichtsjahr der Standort Paese, Italien, im Geschäftsfeld Technologies hinzugekommen. Deshalb haben wir das Zieljahr von 2023 auf 2024 erweitert. Insgesamt haben wir im Jahr 2023 1.757 MWh erneuerbaren Strom erzeugt.

Zudem haben wir die Standorte mit dem höchsten Gasverbrauch identifiziert. Wir wollen unseren Verbrauch reduzieren und nach Möglichkeit grünes Gas (Biogas) nutzen. Damit wollen wir auch auf die Verwendung von Erdgas verzichten, dessen CO₂e-Emissionen durch Projekte ausgeglichen werden (Ökogas). Nicht an allen Standorten können wir bereits grünes Gas beziehen. Die Umstellung auf grünes Gas ist bei der Umstellung auf grüne Energie unsere größte Herausforderung. Den höchsten Verbrauch haben wir an unserem Standort in Hamburg-Bergedorf, wo wir seit dem Jahr 2016 ein Blockheizkraftwerk betreiben, bei dem Gas in Strom umgewandelt wird. Wir haben uns für einen Neubau in Bergedorf entschieden, der nach jetziger Planung 2027 in Betrieb genommen wird. Neben der Nutzung eines begrünten Daches zur Regenwasserrückhaltung und Brauchwassernutzung stehen Eigenstromerzeugung mittels Photovoltaik und Wärmegewinnung über Geothermie im Fokus. Die dadurch erzielte Energieeffizienz und die Vermeidung von fossilen Energieträgern machen das Bauprojekt zu einer der wichtigsten Maßnahmen des Konzerns zur Erreichung des ‚Net Zero‘-Ziels für unsere eigene Produktion (Scope 1 und 2).

→ [Bauprojekte für den Klimaschutz](#)

Die Herausforderungen für die Umstellung auf grüne Energie sind durch die weltweiten Entwicklungen immens gestiegen. Aufgrund der Marktsituation mussten wir den bis 2023 geplanten vollständigen Umstieg auf Biogas an geeigneten Standorten bereits im Vorjahr auf das Jahr 2025 verschieben. Wir planen, bis zu diesem Zeitpunkt an allen geeigneten Standorten auf grünes Gas umzustellen, sofern dieses verfügbar ist und wir den Energieanbieter eigenständig bestimmen können. Zusätzlich wird der Erwerb von Biogas-Ursprungszertifikaten geprüft. Diese stellen sicher, dass an anderer Stelle Biogas ins Netz eingespeist wird. Parallel arbeiten wir an nachhaltigen Alternativen zum Einsatz von Gas und prüfen mit Experten-

teams die technischen Umsetzungsmöglichkeiten an unseren Standorten. Diese Maßnahmen erfordern eine langfristige Planung. Aktuell ist der Anteil von grünem Gas an unserem Gesamtgasverbrauch sehr gering.

Der Anteil des grünen Energieverbrauchs am Gesamtenergieverbrauch hat sich von 13 Prozent im Jahr 2021 auf mehr als 33 Prozent im Jahr 2023 erhöht. Der größte Hebel dieser Entwicklung ist die Erhöhung des Grünstromanteils. Gleichzeitig ist der Verbrauch von nicht regenerativen Brennstoffen im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozent gestiegen. Gegenüber dem Basisjahr beträgt der Rückgang 26 Prozent.

Ziel: Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien

Unterziele

Bis 2023 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit Grünstrom.

Fortschritte 2023

- Umstellung auf grünen Strom an allen geeigneten Standorten und damit Erreichen des diesbezüglich gesetzten Ziels für 2023.
- 78 % Anteil Grünstrom² weltweit am Stromverbrauch unserer Standorte.
- Bei Mietimmobilien Umsetzung erster Projekte für Grünstrom mit Vermietern, zum Beispiel Photovoltaik am Standort Lüneburg.

Bis 2025 betreiben wir alle geeigneten Körber-Standorte mit grünem Gas.

- Spatenstich für den neuen Standort in Hamburg-Bergedorf: Damit wurde unter anderem die Umstellung von Wärmegewinnung aus Gas auf Geothermie bis 2027 eingeleitet. Dies ist eine wesentliche Maßnahme zur Reduzierung des Gasverbrauchs im Konzern.

Bis 2024 sind alle geeigneten Körber-Standorte für Photovoltaik identifiziert und die Implementierung hat bis 2024 begonnen.

- Paese, Italien, wurde als weiterer für PV geeigneter Standort identifiziert.
- 3 von 7 als für PV geeignet identifizierte Standorte haben 2023 mit der Umsetzung begonnen. Die Implementierung für 3 der Standorte wurde wegen bauseitiger Vorbereitungen oder geänderter Genehmigungsverfahren auf 2024 verschoben. Unser Ziel, die Implementierung an allen für PV geeigneten Standorten im Jahr 2023 zu starten, erweitern wir daher auf das Jahr 2024.

Maßnahmen 2024

- Wir treiben die Umstellung auch an bisher für Grünstrom nicht möglichen Standorten mit alternativen Strategien voran.
- Erweiterung der erneuerbaren Energielösungen für Mietimmobilien.
- Umstellung von Gas auf Geothermie am neuen Standort Bergedorf bis 2027.
- Reduktion des Verbrauchs, sofern möglich Nutzung von grünem Gas (Biogas) oder Implementierung alternativer nachhaltiger Maßnahmen.
- 2024 ist der Start der Umsetzung für die Standorte Ejovice, Tschechien, und Paese, Italien, geplant.
- Für weitere Standorte ist die bauseitige Vorbereitung vorgesehen (Dachsanierung bzw. -reparatur).

¹ Siehe Grafik auf Seite 32.

² Ohne Grünstrom aus eigener Produktion (PV).



„Unsere Verpflichtung zu nachhaltigen Reisen ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ein Beweis für unser ernsthaftes Engagement für eine bessere Zukunft. Wir werden 2024 wieder verstärkt an der Sensibilisierung unserer Teams für nachhaltige Formen von Dienstreisen arbeiten.“

Dennis Schäfer, Vice President Indirects, Group Procurement & Supply Chain Management, Körber AG

Ausbau grünes Reisen

Dienstreisen belasten unsere Atmosphäre durch Treibhausgasemissionen. Deshalb reisen wir nur, wenn es wirklich notwendig ist, und schaffen die Grundlagen zur Reduktion der entsprechenden Emissionen – zum Beispiel, indem wir die digitale Arbeitswelt weiter ausbauen, unsere eigene Dienstwagenflotte auf Elektrofahrzeuge umstellen und die Ladeinfrastruktur ausbauen.

Das haben wir schon erreicht

Unser Fokus liegt auf echten Reduzierungsmaßnahmen. Wir haben eine Richtlinie implementiert, die den sukzessiven Ersatz aller Verbrennermodelle durch Elektrofahrzeuge vorsieht. Im Dezember 2023 haben wir die neue ‚Konzernrichtlinie Dienstwagen und Mobilität‘ verabschiedet, die im Januar 2024 in Kraft getreten ist. Sie gibt unter anderem vor, dass obere Führungskräfte ausschließlich reine Elektrofahrzeuge bestellen dürfen. Seit 2021 haben wir den Anteil der Unternehmensfahrzeuge mit Elektroantrieb auf über 13 Prozent gesteigert, das entspricht einer Erhöhung um mehr als sechs Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Bis 2030 wollen wir die Elektrifizierung der gesamten Unternehmensflotte erreichen.

Insgesamt ist unsere Firmenflotte gegenüber dem Vorjahr gewachsen und die Firmenfahrzeuge sind wegen erhöhter Geschäftstätigkeit mehr im Einsatz. An einigen Standorten mit gestiegenem Fahrzeugbestand können wegen der im entsprechenden Land nicht ausreichenden Ladeinfrastruktur Elektrofahrzeuge für unseren Geschäftsbetrieb nicht sinnvoll betrieben werden.

Gleichzeitig bauen wir unsere eigene Ladeinfrastruktur an allen relevanten Körber-Standorten aus, um sicherzustellen, dass die Fahrzeuge jederzeit geladen werden können. Gegenüber dem Vorjahr haben wir die Anzahl der installierten Ladesäulen von 75 Stück auf 124 steigern können. Die meisten Ladesäulen haben wir im Softwaregeschäft des Körber-Geschäftsfeldes Pharma in Lüneburg mit insgesamt 32 Ladesäulen installiert. Das Konzept für den Neubau im schweizerischen Grabs erlaubt die Ausstattung aller 200 Tiefgaragenparkfelder mit Ladestationen.

→ Bauprojekte für den Klimaschutz

Unsere 2022 eingeführte Konzernrichtlinie für Geschäftsreisen sieht nur unvermeidliche Reisen vor und fokussiert nachhaltige Reiseoptionen. Damit reduzieren wir Emissionen

aus Dienstreisen und Geschäftsreisen deutlich. Bei unvermeidlichen Geschäftsreisen gilt es, möglichst wenig Treibhausgasemissionen freizusetzen. Sofern die Reisezeit weniger als fünf Stunden beträgt und das Streckennetz es zulässt, steigen wir auf die Bahn um. Im August 2023 haben wir die Reiserichtlinie aktualisiert und um die Berücksichtigung von Diversität und Inklusion auf Geschäftsreisen ergänzt.

Unsere Treibhausgasemissionen in Scope 3.6 (Geschäftsreisen) betragen 2023 17.260 Tonnen CO₂e (ausgabenbasiert, spend-based). Die Emissionen in dieser Kategorie sind damit gegenüber dem Vorjahr um zehn Prozent gestiegen. Einen Einfluss auf den Anstieg haben die unter anderem bei Flügen gestiegenen Preise und unser Reiseverhalten. Nach einer deutlichen Reduktion innerdeutscher Flüge im Jahr 2022 haben wir 2023 wieder einen Anstieg verzeichnet. 2024 werden wir daher unsere Sensibilisierungsmaßnahmen intensivieren, um den bewussteren Umgang mit Flugreisen zu fördern. Wir werden ebenfalls zusätzliche Kennzahlen zur unterjährigen Steuerung des Reiseverhaltens implementieren.



Ziel: Ausbau grünes Reisen

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Bis 2030 besteht unsere Unternehmensflotte ausschließlich aus Elektrofahrzeugen.	<ul style="list-style-type: none"> 15 % aller 2023 bestellten Fahrzeuge sind Elektrofahrzeuge. Neue ‚Konzernrichtlinie Dienstwagen und Mobilität‘ verabschiedet. 	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Steigerung des Anteils von Elektrofahrzeugen am Gesamtfuhrpark. Jährliche Überarbeitung und Anpassung der ‚Konzernrichtlinie Dienstwagen und Mobilität‘.
Bis 2030 ist an allen relevanten Körber-Standorten eine Ladeinfrastruktur ausgebaut.	<ul style="list-style-type: none"> 124 Ladestationen für Elektrofahrzeuge. 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterer Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge.
Wir reduzieren unsere Emissionen aus den Geschäftsreisen.	<ul style="list-style-type: none"> Konzernrichtlinie für Geschäftsreisen aktualisiert. Reisen auf innerdeutschen Strecken immer noch überwiegend mit der Bahn. 	<ul style="list-style-type: none"> Intensivierung der Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung von Flugreisen. Implementierung weiterer Kennzahlen zur unterjährigen Steuerung des Reiseverhaltens. Weitere Reduktion der Emissionen aus Dienstreisen und Geschäftsreisen. Jährliche Überarbeitung und Anpassung der Reiserichtlinie.

Die Energieintensität pro Mitarbeiter ist im Berichtsjahr weiter gesunken.



Energieverbrauch

Optimierung des Energieverbrauchs

Bereits seit Jahren tragen wir in vielen Bereichen zur Reduktion des Energiebedarfs bei. Wir stellen alle Prozesse auf den Prüfstand, um Energie noch effizienter zu nutzen – sei es bei unseren Herstellungs- und Fertigungsverfahren oder indem wir bei unseren Mitarbeitern das Bewusstsein für ein energiesparendes Verhalten im Arbeitsalltag schärfen.

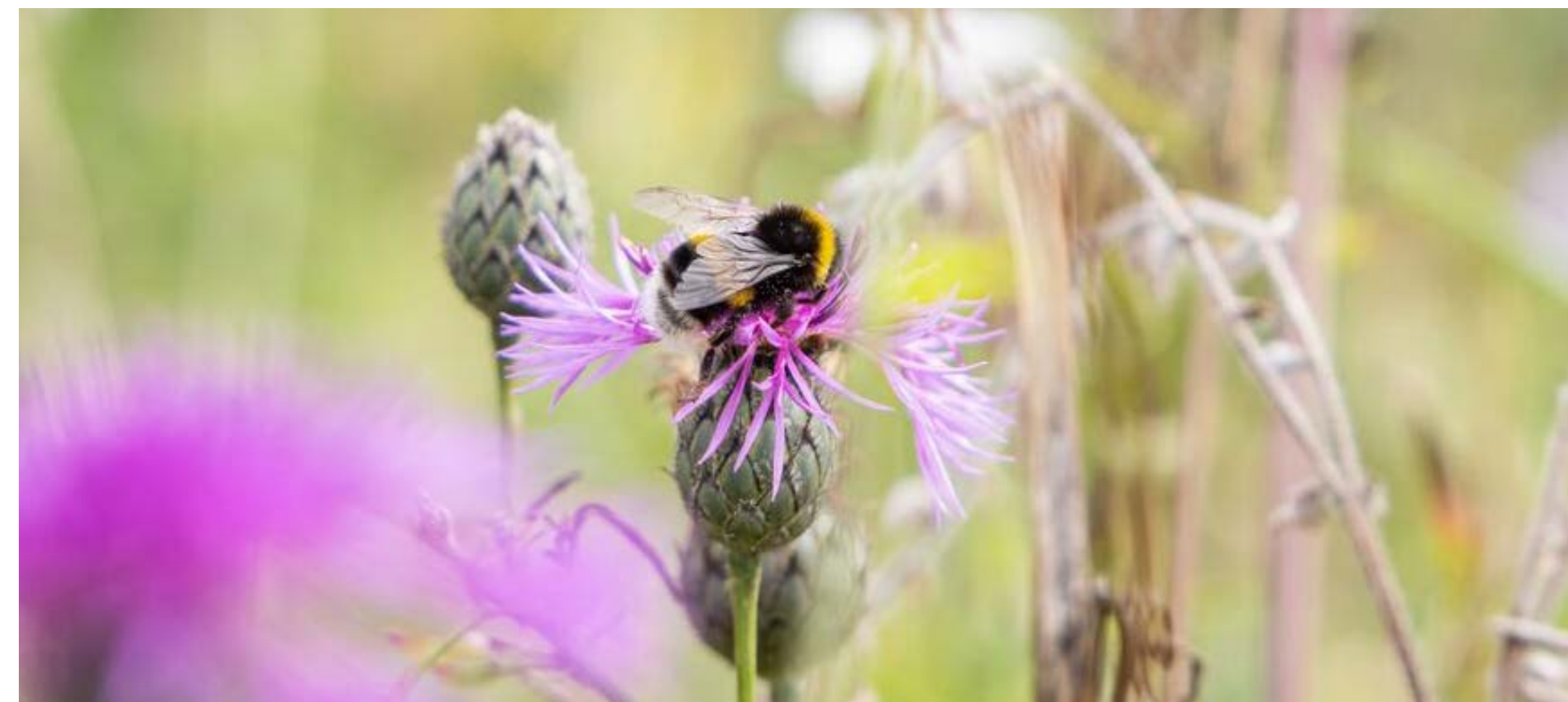
Das haben wir schon erreicht

In Deutschland haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt und führen zudem regelmäßige Energieaudits durch. Auch an unseren internationalen Standorten achten wir auf die Optimierung unseres Energieverbrauchs anhand von uns definierter Nachhaltigkeitsstandards und Handlungsfelder für Bestandsimmobilien und Neubauten. So haben wir zum Beispiel für unseren Standort Lüneburg im Körber-Geschäftsfeld Pharma im Rahmen der Mietvertragsverhandlungen mit dem Vermieter vereinbart, die Immobilie nachhaltig zu optimieren. Der Vermieter installiert zum Beispiel eine PV-Anlage. Weitere Maßnahmen zur Unterstützung der Reduzierung von Treibhausgasemissionen werden regelmäßig bewertet. Als Nächstes sollen am Standort auch Ladestationen für Elektrofahrzeuge angeboten werden.

Der internationale Standard ISO 50001 für Energiemanagementsysteme ist derzeit an vier Körber-Produktionsstandorten implementiert und zertifiziert.

Im Jahr 2023 verbrauchte der Körber-Konzern 123.584 Megawattstunden an Energie. Gegenüber dem Vorjahr haben wir den Verbrauch um zwei Prozent und gegenüber 2021 sogar um 16 Prozent reduziert. Die Energieintensität pro Mitarbeiter ist im Berichtsjahr weiter gesunken. Die größte Einsparung konnten wir mit einer Reduktion um fünf Prozent bei Energien aus Gas erzielen.

Die Energieverbräuche in den Immobilien haben wir unter anderem durch effizientere Nutzungen der Flächen und Handlungsmaßnahmen im Betrieb reduziert. Schon weit vor dem Start unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsinitiative 2021 haben wir mit der Umsetzung von erfolgreichen Energieeffizienzprojekten begonnen. Inzwischen haben wir unsere Möglichkeiten beim Einsparpotenzial nahezu ausgeschöpft. Deshalb konzentrieren sich unsere Energieeffizienzmaßnahmen auf unsere Produktionsprozesse. So betreiben wir beispielsweise seit einiger Zeit additive Fertigung in verschiedenen Geschäftsfeldern und bewerten diese Technologie nun zusätzlich hinsichtlich ihrer Energieeinsparpotenziale.



Darüber hinaus möchten wir unseren Gebäudebestand energetisch sanieren und Neubauten weitestgehend klimaschonend gestalten. Hierzu gehört unter anderem die Zertifizierung unserer Gebäude nach dem Zertifizierungssystem der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) sowie den internationalen Standards LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) oder BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method).

Die Leitplanken zur Ausrichtung unseres Immobilienportfolios und deren Charakteristik orientieren sich unter anderem daran, die Liegenschaften nachhaltig und zukunftsfähig zu gestalten. Im Berichtsjahr haben wir diesen Ansatz weiter vorangebracht, indem wir für alle anstehenden Projektentwicklungen die genannten Zertifizierungen berücksichtigen und umsetzen. Ein Beispiel ist der Neubau unserer Produktionsstätte im schweizerischen Grabs für den Geschäftsbereich Packaging des Körber-Geschäftsfeldes Pharma. Er wird im Standard ‚Minergie-P‘ (vergleichbar mit LEED/BREEAM) ausgeführt und zertifiziert.

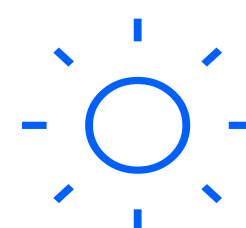
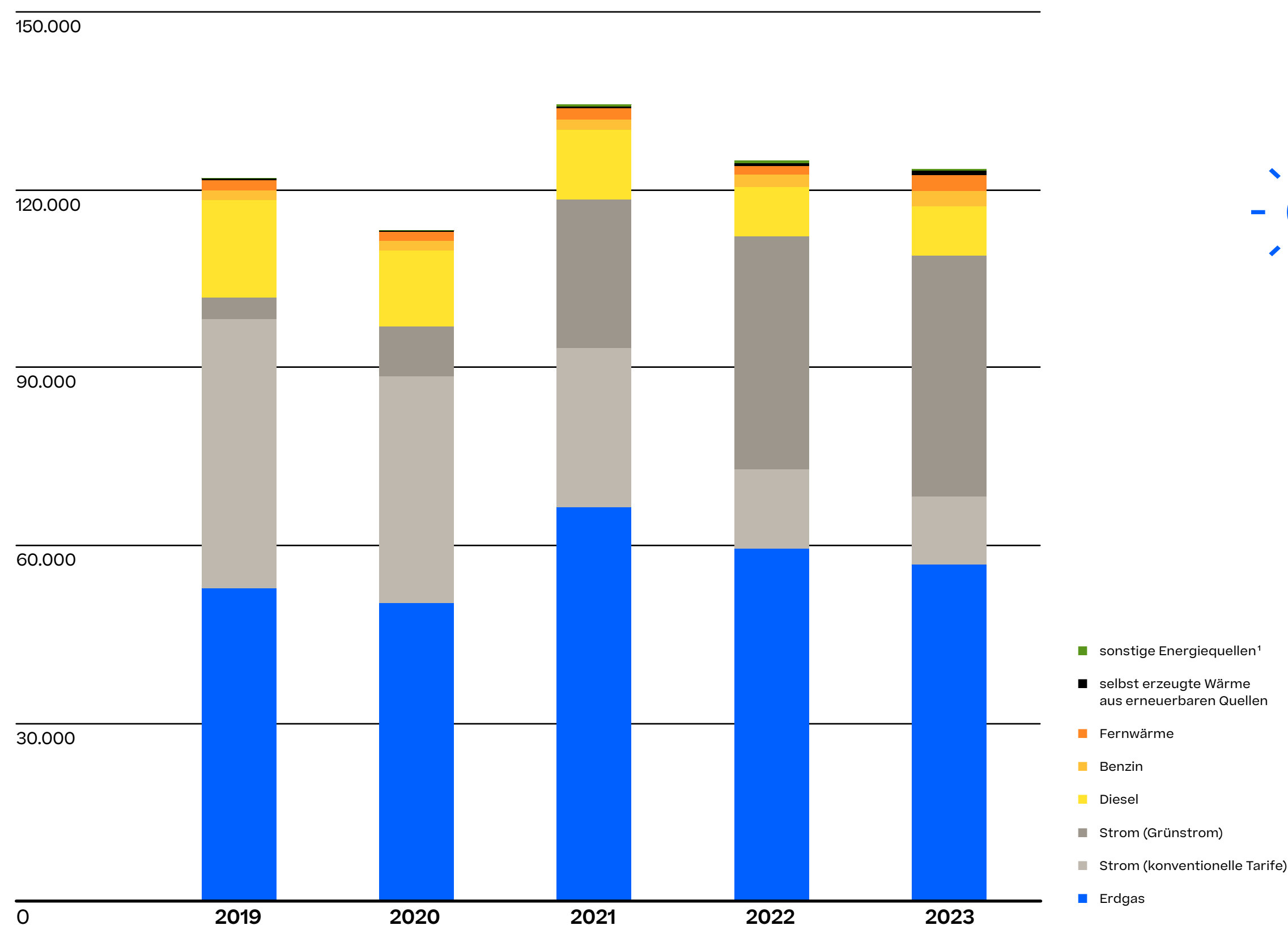
Zur Unterstützung unserer Nachhaltigkeitsinitiative hat die Group Function OneIT, verantwortlich für die Weiterentwicklung und Strategie der konzernweiten Informationstechnologie (IT), im Jahr 2023 ein Team von Experten aus verschiedenen Bereichen zusammengestellt und zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Beispiele sind die optimierten Energieverwaltungsprofile auf unseren Endgeräten oder die Bereitstellung von zertifiziert grünen Geräten.

Im Jahr 2024 wird unsere GreenIT-Initiative vollständig in die OneIT-Ziele 2024 eingebettet sein. Die wichtigsten Maßnahmen sind: Applikationsrationalisierung, Speicheroptimierung, nachhaltige End-User-Hardware und eine Cloud-First-Strategie – beispielsweise mit Blick auf das Hosting von neuen Anwendungen in der Cloud.

Energieverbrauch des Körber-Konzerns

in Megawattstunden (MWh)

Im Jahr 2023 verbrauchte der Körber-Konzern 123.584 Megawattstunden an Energie.



„Das Energiemanagementsystem ist in Verbindung mit dem Building Management System für mich die unabdingbare Basis aller Arbeiten im Bereich Energieeinsparung. Durch die Systeme gewinnen wir rasch Einblick in den Energieverbrauch unserer Gebäudeteile und können gezielt Reduktionsmaßnahmen entwickeln.“

Frank Richter, Facility & Sustainability Manager, Körber-Geschäftsfeld Pharma, Standort Schloß Holte

Ziel: Optimierung des Energieverbrauchs

Unterziele

Senkung des Energieverbrauchs.

Fortschritte 2023

- Etablierung unserer GreenIT-Initiative.
- Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs gegenüber dem Vorjahr um 2 %.
- Implementierung weiterer Flächennutzungskonzepte zur Optimierung der Energieeffizienz, beispielsweise gemeinsame Nutzung von Immobilien an einem Standort durch mehrere Geschäftsfelder.
- Modernisierung der infrastrukturellen gebäudetechnischen Anlagen.
- Entwicklung von Nachhaltigkeitskriterien für Bestandsimmobilien und Neubauten.

Maßnahmen 2024

- Weiterentwicklung unserer GreenIT-Initiative, zum Beispiel Optimierung der Nutzung und Speicherung von Daten.
- Durchführung von Energieaudits an nationalen und internationalen Standorten sowie Umsetzung daraus resultierender Handlungsempfehlungen.
- Implementierung weiterer Flächennutzungskonzepte zur Optimierung der Energieeffizienz, beispielsweise durch gemeinsame Standortnutzung und mögliche Flächenreduktion.
- Berücksichtigung der relevanten energetischen Kriterien bei Sanierungen und Modernisierungsmaßnahmen unserer Bestandsimmobilien.
- Optimierung bestehender Mietvertragsstrukturen auf Basis grüner Mietverträge (Green Leases) sowie Entwicklung und Vereinbarungen von Nachhaltigkeitszielen für die Immobilien mit den Vermietern.

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

Kreislaufwirtschaft

Wir verbessern unsere Prozesse ebenso wie unsere Produkte, Lösungen und Services mit den Methoden der Kreislaufwirtschaft

Kreislaufwirtschaft oder englisch Circular Economy ist ein wirkungsvoller Ansatz, um die Energie- und Materialkreisläufe zu verlangsamen, zu reduzieren oder im Idealfall sogar zu schließen. Wir wollen unseren Beitrag dazu leisten und zum Beispiel Ressourcen, Abfall und Emissionen reduzieren. Wir möchten auch in Zukunft erstklassige Maschinen herstellen und unsere Technologieführerschaft zunehmend vom Ressourcenverbrauch entkoppeln.

Das Fokusfeld Kreislaufwirtschaft umfasst für uns die Optimierung des Ressourcenverbrauchs, des Abfalls, der Umweltbelastung, des Wasserverbrauchs sowie des Lebens unserer Produkte. Kreislaufwirtschaft ist für uns ein wichtiger Hebel, um unseren CO₂e-Fußabdruck zu reduzieren, und steht daher in enger Verbindung zu unserem Fokusfeld Klimaschutz.

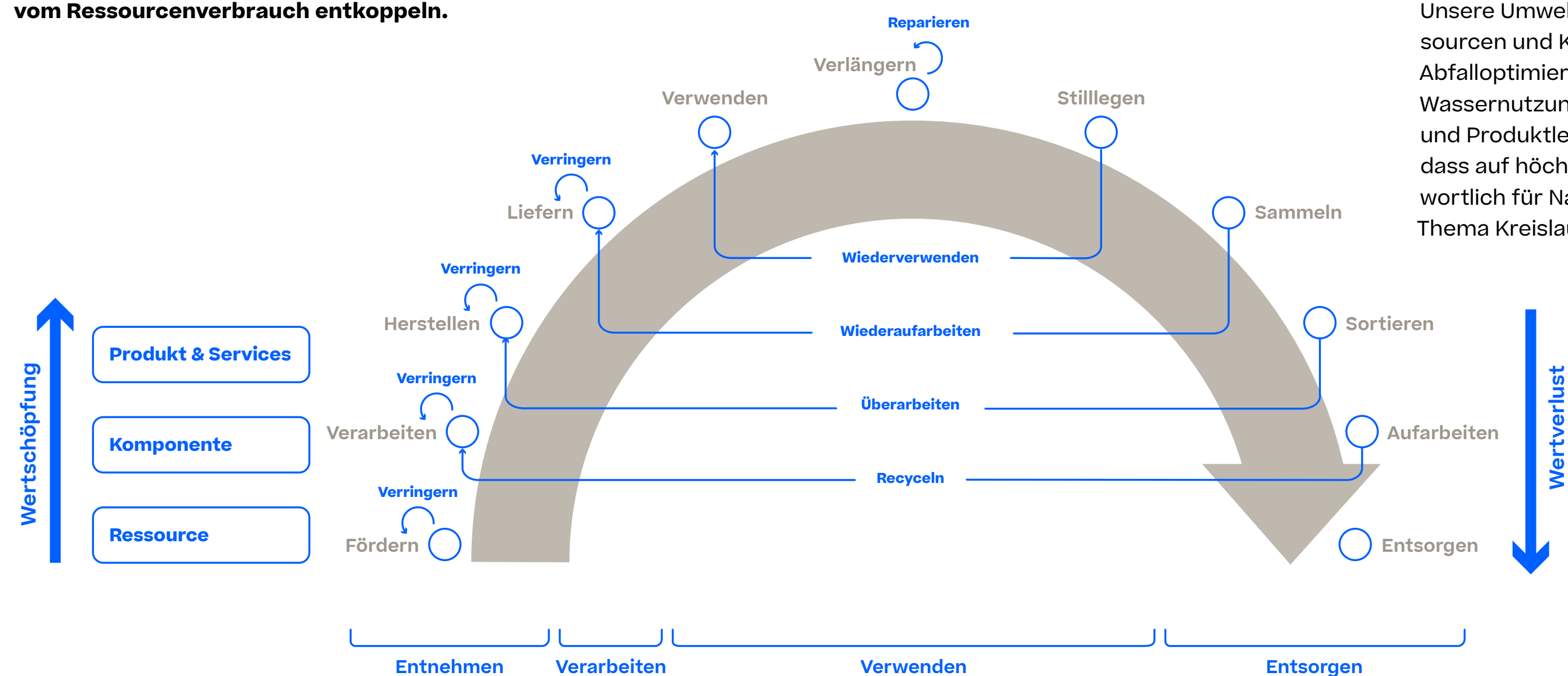
Unsere Umweltrichtlinie deckt Themen wie Erhalt von Ressourcen und Klimaschutz, natürliche Ressourcen, Abfall und Abfalloptimierung, Luftverschmutzung, Wasser inklusive Wassernutzung und -management, Produktnutzungsphase und Produktlebensende ab. Die Umweltrichtlinie hält fest, dass auf höchster Ebene der COO/CTO der Körber AG verantwortlich für Nachhaltigkeit im Konzern und somit auch für das Thema Kreislaufwirtschaft ist.

Kreislaufwirtschaftsprinzipien für unsere Produkte

Wir wollen unsere Produkte, Lösungen und Services zunehmend so gestalten, dass sie die Umwelt möglichst wenig negativ beeinflussen. Dazu gehören zum Beispiel die Reduktion des Ressourceneinsatzes, Recycling und die längere Verwendung unserer Produkte. Grundlegende Ansätze sind für uns dabei unsere Aktivitäten in Richtung Ecodesign und Design für die Kreislaufwirtschaft. Hier streben wir umfangreiche Veränderungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette an, da wir fest davon überzeugt sind, dass wir beispielsweise durch langlebige Konstruktionen, Reparaturen, Recycling und Wiederverwendung deutliche Potenziale erschließen können.

Beispiele für entsprechende Maßnahmen in unseren Geschäftsfeldern sind etwa die Überarbeitung von Komponenten aus Überbestand für neue Aufträge, die Modernisierung von Kundenanlagen zur Steigerung von Leistung und Effizienz sowie die vorausschauende Wartung von Kundenanlagen, um die Instandhaltung und den Einsatz von Ersatzmaterialien zu optimieren.

Darüber hinaus liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor darin, bereits bei der Entwicklung und dem Design unserer Produkte, Lösungen und Services den gesamten Lebenszyklus zu berücksichtigen.



Kreislaufwirtschaftsprinzipien in unserer eigenen Produktion

Auch unser eigener Umgang mit natürlichen Ressourcen steht im Fokus unserer Beschäftigung mit dem Thema. Darum stellen wir unsere Produktionssysteme schrittweise um und minimieren kontinuierlich Abfall, Material- und Energieverluste sowie Emissionen. So koordinieren wir beispielsweise im Geschäftsfeld Supply Chain Lagerplätze über SAP, um den werksinternen Verkehr zu reduzieren. Wir setzen uns mit großem Engagement für eine Reduktion des Materialeinsatzes ein und verwenden Rohstoffe und Ressourcen möglichst wieder oder verarbeiten sie weiter.

Weitere Schwerpunkte liegen auf der zunehmenden Verwendung recycelter Produkte und Materialien sowie der gezielten Nutzung von Rohstoffen, die weniger Treibhausgasemissionen verursachen. Im Geschäftsfeld Supply Chain setzen wir zum Beispiel recycelte Materialien in Produkten und Verpackungen ein. Zudem führen wir alle recyclingfähigen Abfälle der Verwertung zu und setzen bevorzugt Materialien mit einem hohen Recyclinganteil in unseren Produkten ein. Auch die Wiederverwendung gewinnt stetig an Bedeutung: So entsorgen wir etwa im Körber-Geschäftsfeld Technologies mit der Initiative ‚Drehpack‘ in Hamburg Verpackungen nicht sofort, sondern führen sie einem erneuten Einsatz als Transportboxen zu.

Beitrag von Ecodesign

Die Chief Technology Officers und Chief Operations Officers aller Geschäftsfelder arbeiten gemeinsam daran, unsere Produkte, Lösungen und Services zunehmend umweltgerecht und ressourcenschonend zu entwickeln und zu produzieren. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten unsere Ecodesign-Community, unser entsprechender Thinktank sowie das im April 2023 gegründete Center of Excellence Ecodesign, das geschäftsfeldübergreifend Standards entwickelt.

- [Konzernweite Standards für Ecodesign](#)
- [Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services](#)

In der vom Thinktank entwickelten Ecodesign-Richtlinie sind auch wichtige Aspekte der Kreislaufwirtschaft zusammen-

gefasst. Im Berichtsjahr lag der Fokus unserer Arbeit darauf, Transparenz über die Umweltauswirkungen und die CO₂e-Emissionen auf Ebene einzelner Produkte zu schaffen. Dazu gab es Pilotprojekte in jedem produzierenden Geschäftsfeld. Das Körber-Geschäftsfeld Supply Chain hat zum Beispiel eine Lebenszyklusanalyse nach ISO 14040/44 für seinen Gurtförderer durchgeführt. Dieser BeltConveyor vom Körber-Geschäftsfeld Supply Chain ist ein Beispiel für ein Produkt, dessen ‚Environmental Product Declaration‘ (EPD) bereits extern verifiziert ist. EPDs sind standardisierte Zertifizierungen einer Lebenszyklusbewertung, die hauptsächlich zur Überprüfung von Auswirkungsdaten von Unternehmen auf Unternehmen verwendet werden. Bei Bedarf können wir auf der Grundlage dieses Pilotprojektes für weitere Produkte EPDs anfertigen.

Schwerpunkte unserer Weiterentwicklung

Wir haben im Berichtsjahr verschiedene Aktivitäten im Fokusfeld Kreislaufwirtschaft vorangebracht. Den geschäftsfeldübergreifenden Austausch zu den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft werden wir auch künftig fortführen. Wir streben an, die Ziele und Leistungsindikatoren für alle Unterthemen des Fokusfelds Kreislaufwirtschaft weiter zu konkretisieren. Außerdem werden wir Workshops zur Identifizierung weiterer Umsetzungsmöglichkeiten der Kreislaufwirtschaft intern und mit externen Partnern durchführen.



Natürliche Ressourcen

Der beste Weg, natürliche Ressourcen zu schonen, ist ein von Anfang an möglichst geringer Ressourceneinsatz. Dafür setzen wir schon seit langem systematisch auf ‚Value Engineering‘ als prozessorientierte und strukturierte Denkmethode für die Entwicklung von Innovationen. Dabei zielen wir auf einen möglichst hohen Nutzen für unsere Kunden bei einer gleichzeitigen Minimierung von Kosten und Ressourceneinsatz. Wir wenden den Ansatz sowohl auf bestimmte Komponenten als auch auf ganze Produkte an. Dadurch verbrauchen wir weniger Material und sparen Ressourcen. Die materialeffizientere Produktgestaltung verhindert zudem die Entwicklung verzichtbarer Eigenschaften.

Zusätzlich zum ‚Value Engineering‘-Ansatz kann Ecodesign dazu beitragen, Umweltauswirkungen weiter zu reduzieren. Dies geschieht über einen optimierten Ressourceneinsatz ebenso wie über eine längere Nutzungsphase von Gütern. Wir wollen beispielsweise nur Material verwenden, das wirklich gebraucht wird, um die notwendigen Funktionen umzusetzen. Mit dem Ziel des ‚Design for Circularity‘ haben wir in unserer Ecodesign-Richtlinie bereits Aspekte definiert, die dabei helfen sollen, Produkte und Verpackungen zu entwickeln, die sich später einfach auseinandernehmen und recyceln lassen.

Ein Beispiel, bei dem wir mehrere Ecodesign-Prinzipien umgesetzt haben, ist der Lagenpalettierer PA15 des Körber-Geschäftsfelds Supply Chain: Der PA15 braucht weniger Luft, weniger Strom und hat eine längere Lebensdauer als vergleichbare Marktlösungen.

Ziel: Optimierung des Ressourcenverbrauchs

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Reduktion der Nutzung endlicher Ressourcen.	<ul style="list-style-type: none"> Einsatz von ‚Value Engineering‘ und Ecodesign-Prinzipien sowie Auswertung der Erkenntnisse aus den Pilotprojekten für Life Cycle Assessments (LCAs) unserer Produkte. 	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Reduktion endlicher Ressourcen durch konsequenten Einsatz von ‚Value Engineering‘ und Ecodesign-Prinzipien. Nutzung der Erkenntnisse aus den Pilot-LCAs und weiteren LCAs unserer Produkte zur Identifizierung der größten Hebel für Verbesserungsmaßnahmen für die Umsetzung der Kreislaufwirtschaftsprinzipien.

Unsere eingesetzten Materialien

Im Rahmen der Analyse unserer Scope-3-Emissionen haben wir auch Scope 3.1 (eingekaufte Güter und Dienstleistungen), analysiert. Hierbei haben wir Warengruppen identifiziert, die bei Körber einen maßgeblichen Beitrag zur Entstehung von Treibhausgasemissionen leisten. Im Berichtsjahr sind das für Körber vor allem der Einkauf von verarbeitetem Stahl und Maschinenkomponenten.

Zudem bezieht das Geschäftsfeld Technologies größere Mengen elektrischer Equipments, während das Körber-Geschäftsfeld Pharma zusätzlich viel Papier und Papierprodukte bezieht. Im Körber-Geschäftsfeld Digital spielen vor allem Services und Software eine bedeutende Rolle. Aktuell erfassen wir die Emissionen, die sich aus unseren eingekauften Gütern und Dienstleistungen ergeben, ausgabenbasiert (spend-based) und nicht nach Mengen (mass-based).

Abfall, Umweltbelastung, Wassernutzung

Wir wollen unseren Beitrag zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs leisten. Dabei sind Wasser und Abfall beispielhafte Aspekte, an denen wir bereits intensiv arbeiten. Weitere Themen wie etwa Lärm untersuchen wir derzeit auf ihre Relevanz.

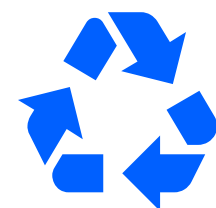
Eines unserer Hauptziele ist die Verringerung der Abfallmengen und die Steigerung der Recyclingquoten. Im Berichtsjahr fielen 12.014 Tonnen Abfall an (drei Prozent mehr als im Vorjahr). Den Anteil gefährlicher Abfälle konnten wir weiter senken: von 1.095 Tonnen im Jahr 2022 auf 871 Tonnen im Berichtsjahr. Wir separieren Abfall, der nicht vermieden werden kann, und entsorgen ihn ordnungsgemäß. 81 Prozent unserer Produktionsstandorte verfügen bereits über ein implementiertes Recyclingprogramm. Zusätzlich haben wir damit begonnen, an allen Standorten Daten über das Abfallaufkommen zu sammeln, und werden dieses im nächsten Jahr weiter detaillieren. Nach Auswertung dieser Daten werden wir einen konkreten Zielpfad festlegen.

Im Geschäftsfeld Technologies reduzieren wir durch den Einsatz der erwähnten ‚Drehpacks‘ den Abfall bei Transporten zwischen Hamburg und dem Standort im ungarischen Pécs. Im Geschäftsfeld Pharma hat unser Unternehmen Pharma Inspection den Einsatz von karopack überprüft. Der gesammelte Papierabfall wird von karopack abgeholt, zu Polsterkissen verarbeitet und dem eigenen Unternehmen als Füllmaterial wieder zur Verfügung gestellt. Aufgrund des fehlenden Platzbedarfs für die Lagerung haben wir diesen Ansatz jedoch nicht weiterverfolgt.

Im Körper-Geschäftsfeld Digital setzen wir ebenso wie bei unseren Kunden Künstliche Intelligenz zur Steigerung der Effizienz in der Produktion ein. Dadurch verbessern wir die Produktivität von Maschinen, was zur Einsparung von Energie und Ressourcen führt.

81%

unserer Produktionsstandorte verfügen bereits über ein implementiertes Recyclingprogramm.



Im Geschäftsfeld Supply Chain bieten wir unseren Kunden die Rücknahme und das Recycling von Produkten an. Zudem setzen wir in unseren Produkten bevorzugt Materialien mit einem hohen Recyclinganteil ein. Mit Modernisierungen unterstützen wir unsere Kunden bei der Steigerung der Laufzeit und der Energieeffizienz unserer Produkte.

Ogleich unsere Produktionsstätten nicht besonders wasserintensiv sind, ist uns die Optimierung des Wasserverbrauchs ein wichtiges Anliegen. Insgesamt setzen 16 Prozent unserer Produktionsstandorte eine Wasseraufbereitungsanlage oder ein Recyclingprogramm zur Reduzierung des Wasserverbrauchs ein (elf Prozent im Vorjahr). Im Vergleich zu 2022

konnten wir im Berichtsjahr auch dadurch unseren Frischwasserverbrauch weiter leicht reduzieren, von 125.463 auf 123.545 Kubikmeter.

Bei den Umweltbelastungen spielen Schadstoffemissionen eine Rolle. Ein Beispiel für die Reduzierung der Umweltbelastung liefert hier das Körper-Geschäftsfeld Technologies am Standort Pécs. Dort kommt die Pulver- anstelle von der Nasslackierung zum Einsatz, bei der zum Beispiel keine flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) in die Umwelt gelangen. Zudem reduziert dieses Verfahren die Gesundheitsrisiken beim Einsatz der Maschinen.



Ziel: Optimierung des Abfalls

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Reduktion unseres Abfalls.	• Reduktion des Anteils gefährlicher Abfälle am Gesamtabfallaufkommen.	• Weitere Reduktion des Abfallaufkommens. • Detaillierung der Erhebung von Abfall.

Ziel: Optimierung der Umweltbelastung

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Reduktion unserer Umweltbelastung.	• 80,6% unserer Produktionsstandorte mit implementiertem Recyclingprogramm.	• Weitere Reduktion der Umweltbelastung.

Ziel: Optimierung des Wasserverbrauchs

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Reduktion unseres Wasserverbrauchs.	• Anstieg des Anteils unserer Produktionsstandorte mit Wasseraufbereitungsanlage oder Recyclingprogramm auf 16,1%. • Reduktion des Frischwasserverbrauchs um 1,5%.	• Weitere Reduktion des Wasserverbrauchs. • Ausweitung der Erhebung von Ist-Daten als Basis für die weitere Konkretisierung des Ziels.



„Genauso wie man seine Brotdose nicht gleich am ersten Tag entsorgt, geht es bei unseren Initiativen zur Kreislaufwirtschaft darum, optimierte und zirkuläre Prozesse zur neuen Selbstverständlichkeit zu machen.“

Markus Bartels, Fachleiter Abfallwirtschaft, Körber-Geschäftsfeld Technologies



„Weniger Material bedeutet meist weniger Arbeitsvorgänge, weniger Emissionen und geringere Kosten. Auch vor diesem Hintergrund lohnt sich die Kreislaufwirtschaft für uns und unsere Kunden.“

Bernhard Gerl, Moderator des Thinktank Ecodesign und Project Engineer Design Department, Körber-Geschäftsfeld Pharma



Produktlebensende

Aus strategischer Sicht ist es für uns besonders relevant, unsere qualitativ hochwertigen Maschinen und Anlagen im Kreislauf zu halten. In unseren Maschinen und Anlagen ist viel wertvolles Material verbaut, das möglichst lange genutzt werden soll. Auch vor diesem Hintergrund haben wir unsere Maschinen und Anlagen auf Langlebigkeit und Zuverlässigkeit ausgelegt. Unsere Konzepte für vorbeugende und vorausschauende Wartung tragen ebenfalls zu einer langen Lebensdauer bei.

Beim Thema Kreislaufwirtschaft liegt unser Fokus auf den Produkten, den Maschinen und Anlagen, da der Hebel dort größer ist als bei Lösungen und Services. Schon jetzt verfügen unsere Maschinen und Anlagen über eine hohe Lebensdauer von durchschnittlich 20 Jahren. Dabei reicht die Produktlebensdauer in den verschiedenen Geschäftsfeldern von zehn bis 25 Jahre. Um die Material- und Ressourceneffizienz weiter zu verbessern, bieten wir unseren Kunden in den Geschäftsfeldern Pharma, Supply Chain und Technologies Rücknahmeprogramme an.

Die Körber AG legt Informationen zur Reparaturfähigkeit ihrer Produkte offen. Im Reparaturshop des Körber-Geschäftsfelds Supply Chain können Teile aufgearbeitet werden. Außerdem werden Maschinen und Software einem Upgrade unterzogen, so dass diese länger im Prozess beim Kunden nutzbar sind. Auch im Geschäftsfeld Technologies setzen wir auf Reparatur und im Bereich von Baugruppen auf Wiederaufarbeitung bis hin zur kompletten Überholung. Wenn sich Komponenten nicht mehr aufbereiten lassen, führen wir sie dem Recycling zu.

Ziel: Optimierung des Lebens unserer Produkte, Lösungen und Services

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
in Erarbeitung	• Aktive Rücknahmeprogramme in 3 Geschäftsfeldern.	• Weitere Optimierung des Produktlebensendes.

Gesellschaft

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

Wir bieten mehr als 12.000 Mitarbeitern sichere und attraktive Arbeitsplätze sowie ein respektvolles Miteinander und vielfältige Karriere­möglichkeiten.

[Seite 38](#)

Interner Dialog

Der kontinuierliche, aktive und vertrauensvolle Austausch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist die Basis unseres transparenten Arbeitsklimas.

[Seite 43](#)

Gesellschaftliches Engagement

Der Gesellschaft etwas von unserem Erfolg zurückzugeben, ist Teil unserer unternehmerischen DNA und gelebte Haltung unserer Mitarbeiter.

[Seite 44](#)

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber

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

Unsere weltweit mehr als 12.000 Mitarbeiter sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Für sie schaffen wir eine sichere Arbeits-umgebung und pflegen ein respektvolles Miteinander. Dafür setzen wir den Schwerpunkt auf vier Themen:

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



„Als Unternehmen streben wir danach, ein fairer und attraktiver Arbeitgeber zu sein, der sich für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion engagiert. Unsere Maßnahmen zur Förderung sicherer Arbeitsplätze und attraktiver Karrieremöglichkeiten unterstreichen unser Bestreben, ein respektvolles und gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Wertschätzung geprägt ist.“

Gabriele Fanta, Chief Human Resources Officer, Körber AG

Die Konzernrichtlinie von Group Human Resources (HR)

Die Konzernrichtlinie von Group Human Resources der Körber AG regelt die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsfeldern und Group Human Resources. Sie definiert die grundsätzlichen Aufgaben von Group Human Resources, die Prinzipien und Standards sowie die Strukturen, Rechte und Pflichten für die Zusammenarbeit und bildet die Grundlage für alle weiterführenden Ausgestaltungen. Die in dieser Richtlinie definierten Zuständigkeiten, Zustimmungs- und Informationserfordernisse gelten für alle Unternehmen im Körber-Konzern. Die Sicherstellung

der Einhaltung der Richtlinie innerhalb der einzelnen Geschäftsfelder obliegt der Geschäftsfeldleitung. Diese kann in geschäftsfeldspezifischen Richtlinien die Zusammenarbeit im Geschäftsfeld regeln, wobei die Konzernrichtlinie als Mindeststandard gilt. Über das Group Human Resources Committee sowie in HR-Arbeitskreisen und Projektgruppen werden die Bedürfnisse relevanter Interessengruppen in die Arbeit des Personalwesens einbezogen. Dies gilt auch für die Erstellung der Richtlinie. Mitarbeiter können über das Körber-Intranet auf die Richtlinie zugreifen.

Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen

Beschäftigung	Deutschland				International			
	Weiblich		Männlich		Weiblich		Männlich	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Gesamt	1.290	13,5	4.188	43,8	725	7,6	3.358	35,1
Unbefristet	1.164	12,2	3.838	40,1	702	7,3	3.298	34,5
Befristet	126	1,3	350	3,7	23	0,2	60	0,6
Vollzeit	859	9,0	3.881	40,6	659	6,9	3.302	34,5
Teilzeit	431	4,5	307	3,2	66	0,7	56	0,6

Die Zahlen basieren auf dem System SuccessFactors.

Arbeitsbedingungen

Zu einem positiven Arbeitsverhältnis und einer guten Arbeitsatmosphäre tragen unterschiedliche Faktoren bei. Unter anderem sind dies flexibles und mobiles Arbeiten, eine ausgewogene Zusammenführung von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Integration) und Angebote, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, umweltfreundlich zu pendeln – beispielsweise mit Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr.

Das haben wir schon erreicht

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

Ziel: Erweiterung von mobilem Arbeiten

Unterziele **Fortschritte 2023** **Maßnahmen 2024**

- | | | |
|--|---|--|
| <p>Bis 2024 kontinuierliche Erweiterung des Angebots unserer konzernweiten Fernarbeitsmodelle auf 100% und Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit.</p> | <ul style="list-style-type: none"> In 2023 bieten wir für 80% unserer entsprechenden Mitarbeiter Fernarbeitsmodelle an. Wir haben damit unser ursprüngliches Ziel für 2023 nicht erreicht. | <ul style="list-style-type: none"> Weiterführung und Ausweitung unserer konzernweiten Fernarbeitsmodelle und Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit. |
|--|---|--|



Gesundheit und Sicherheit

Die physische und psychische Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Wir sehen es als unsere Verantwortung, unsere Mitarbeiter vor Unfällen oder anderen Beeinträchtigungen während der Arbeit zu schützen – etwa beim Transport von Gütern oder beim Umgang mit schweren Geräten, Maschinen und Gefahrstoffen in der Produktion. Dafür schaffen wir die entsprechenden Rahmenbedingungen.

Monatlich werden vier Kennzahlen (KPIs) über ein internes Gesundheits- und Sicherheits-Dashboard berichtet. Die KPIs in diesem Dashboard decken mit dem zur Kalkulation genutzten System über 90 Prozent unserer Mitarbeiter in Produktionsstätten ab. Um Unfälle zu vermeiden, sorgen Fachkräfte für Arbeitssicherheit an allen Körber-Standorten dafür, dass Gesetze, Richtlinien und Regeln zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz vermittelt und von uns als Unternehmen ebenso wie von den einzelnen Mitarbeitern eingehalten werden.

Der Gesundheitszustand unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen, und wir setzen uns intensiv dafür ein, die umfassende Gesundheitsvorsorge für unsere Mitarbeiter weltweit weiter zu verbessern.

Wir setzen uns intensiv dafür ein, die umfassende Gesundheitsvorsorge unserer Mitarbeiter weltweit weiter zu verbessern.



Das haben wir schon erreicht

Unsere Corporate-Benefit-Plattform enthält Gesundheitsangebote, die Mitarbeiter freiwillig in Anspruch nehmen können. Im Körber-Geschäftsfeld Supply Chain am Standort in Konstanz konnten Mitarbeiter im Berichtsjahr kostenlos verschiedene Gesundheitsangebote wahrnehmen. Darunter befanden sich Haut- und Diabetesscreenings, Onlinevorträge zu Themen wie ‚Blutzucker in Balance‘ und ‚Gesunde Ernährung‘ sowie sportliche Aktivitäten wie Rückenfitness und -mobilisierung am Schreibtisch. Zur Bewältigung psychischer Belastungen stehen Mitarbeitern Workshops zu Achtsamkeits- und Meditationsübungen im Alltag und zu Resilienz sowie eine Sozialberatung zur Verfügung.

Beim Körber-Geschäftsfeld Technologies konnten die Mitarbeiter im Berichtsjahr kostenlos unter anderem ein umfangreiches Seminarangebot zur Stressprävention und -bewältigung, Selbstorganisation oder Schlafqualitätsverbesserung wahrnehmen. Eine Mitarbeiterbefragung zu psychischen Belastungen wurde durchgeführt, und das Angebot zur konkreten kurzfristigen Unterstützung bei psychischen Problemen wurde ausgebaut. Mitarbeiter in der Fertigung konnten an einer Hautvorsorgeaktion teilnehmen. Darüber hinaus hat das Geschäftsfeld mehrere Büroergonomieveranstaltungen durchgeführt.

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

Interner Dialog
Gesellschaftliches Engagement

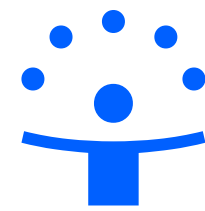
Unser Sicherheitshandbuch beschreibt konzernweit präventives Verhalten sowie Prozessgestaltungen und gibt klare Verhaltensregeln sowie Instruktionen für ein sicheres und gesundes Arbeitsleben vor. Ein Beispiel dafür sind regelmäßige Sicherheitsinspektionen oder Audits der Ausrüstung unserer Mitarbeiter. An allen größeren Unternehmensstandorten haben wir bereits Fachkräfte für Gesundheit und Arbeitssicherheit benannt und schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig zu diesen Themen. Diese Schulungen organisieren wir dezentral und entsprechend den gesetzlichen beziehungsweise tariflichen Vorgaben an den einzelnen Standorten. 87 Prozent unserer Produktionsstandorte haben Arbeitsschutz- und Sicherheitskomitees etabliert.

Zudem haben wir an 100 Prozent unserer Produktionsstandorte eine Risikobewertung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchgeführt. Um den gesetzlichen sowie tariflichen Vorgaben entsprechen zu können, werden auch diese dezentral an den einzelnen Standorten organisiert. An 29 Prozent unserer Produktionsstandorte haben wir bereits ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem (ISO 45001) implementiert und konnten uns gegenüber dem Vorjahr (26 Prozent) steigern. Die Abdeckung unserer Produktionsstandorte werden wir weiter ausbauen. Da unsere Mitarbeiter weltweit im Einsatz sind, haben wir in 90 Ländern internationale SOS-Dienstleistungen im Bereich Medizin und Sicherheit etabliert. Diese sind dezentral organisiert. Entsprechend den gesetzlichen beziehungsweise tariflichen Vorgaben sowie den Risikokategorien haben die Dienstleistungen an den einzelnen Standorten einen unterschiedlichen Umfang.

Die positiven Auswirkungen unseres Engagements für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit belegen mehrere Beispiele aus dem Berichtsjahr. So konnte das Geschäftsfeld Supply Chain am Standort Konstanz zum Ende des Berichtsjahres auf mehr als 500 unfallfreie Tage zurückblicken. Dies ist der beste Wert der vergangenen zehn Jahre für diesen Standort. Der Meilenstein in Sachen Arbeitssicherheit ist das Ergebnis der sehr guten Zusammenarbeit ver-

schiedener Ebenen am Standort und des konsequenten Fokus auf das Schärfen des Bewusstseins für Arbeitssicherheit. Ein weiteres Beispiel ist der Standort Richmond des Geschäftsfelds Technologies, der zum Ende des Jahres 2023 sogar 667 unfallfreie Tage erreicht hat.

667 unfallfreie Tage



zum Ende des Jahres 2023 am Standort Richmond (Geschäftsfeld Technologies)

Einen Beitrag zur Arbeitssicherheit leisten auch die mobilen Sicherheitspunkte, eine Art Koffer, den wir im Geschäftsfeld Supply Chain auf Projektbaustellen nutzen. Das Projektteam kann diese leicht tragbaren Einheiten im Bedarfsfall für eine Vielzahl von Zwecken nutzen, da sie neben Erste-Hilfe-Sets auch Feuerlöscher, einen Feueralarm und Auslaufsets enthalten und sich Sicherheits- und Baustellenhinweise an der Einheit anbringen lassen.

Darüber hinaus hat das Geschäftsfeld im Berichtsjahr nach ergonomischen Analysen an verschiedenen Arbeitsplätzen Vakuumheber angeschafft. Diese reduzieren die ergonomischen Risiken und körperlichen Einschränkungen bei verschiedenen Tätigkeiten in der Produktion. Im Versand haben wir automatische ergonomische Umreifungssysteme installiert. Mit diesen Lösungen können wir das ergonomische Risiko, das durch eine gebückte Haltung beim manuellen Palettieren entsteht, auf nahezu Null reduzieren. Mit Hilfe dieser Maßnahmen haben wir die Ausfalltage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen deutlich reduziert.



„Wir sorgen bei unserer Arbeit alle gemeinsam dafür, dass unsere eigene Gesundheit und Sicherheit ebenso wie die anderer Personen durch unsere Handlungen nicht beeinträchtigt werden.“

Sergio Coronado, Manager Environmental & Sustainability, Körber-Geschäftsfeld Technologies, Standort Richmond

Ziel: Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter

Unterziele

Fortschritte 2023

Maßnahmen 2024

Implementierung einer weitreichenden Konzernregelung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter.

- Erstellung des Entwurfs zum weltweiten Vorgehen für eine weitreichende Konzernregelung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter.
- Steigerung des Anteils an implementierten Arbeitsschutzmanagementsystemen (ISO 45001) an unseren Produktionsstandorten von 26 % in 2022 auf 29 %.
- Entwicklung eines geschäftsfeldübergreifenden Implementierungsplans für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001) als Grundlage für eine weitreichende Regelung zum Gesundheits- und Arbeitsschutz an weiteren Standorten.

- Umsetzung der ersten einheitlichen Maßnahmen.
- Freigabe des geschäftsfeldübergreifenden Implementierungsplans für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001) durch die COOs der Geschäftsfelder.
- Implementierung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (ISO 45001) an weiteren Standorten.

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir möchten Vielfalt leben und glauben an die Vorzüge eines divers aufgestellten Unternehmens. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven arbeiten bei uns effektiv zusammen. Bei allen Unternehmensentscheidungen und der zukünftigen Ausrichtung von Körber sollen die Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion mitgedacht und fest im Bewusstsein aller Mitarbeiter verankert werden. Dazu muss eine entsprechende Sensibilisierung auf allen Unternehmensebenen stattfinden. Eines unserer Führungsprinzipien lautet: ‚Wir fördern Vielfalt‘. Es bildet die Grundlage für alles, was wir im Sinne einer vielfältigen, integrierenden und gerechten Unternehmenskultur tun. Eine entscheidende Aufgabe kommt dabei dem Personalwesen zu, das Mitarbeiter einstellt, entwickelt und sie angesichts dieses wichtigen transformativen Führungselements weiterbildet. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind auch bedeutende Aspekte bei der Rekrutierung, Weiterbildung oder Förderung von Mitarbeitern.

Das haben wir schon erreicht

Um diese Themen im Körber-Konzern zu fördern, haben wir verschiedene Angebote eingeführt. So haben Mitarbeiter die Möglichkeit, am Mentoringprogramm ‚We Celebrate Diverse Perspectives‘ teilzunehmen, für das wir im Berichtsjahr zwei Schulungen angeboten haben und mit dem wir den Austausch von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters und ethnischen Hintergrunds fördern. Besonders stolz sind wir auf den Erfolg unseres neu entwickelten E-Learning-Programms ‚Respektvolles Miteinander‘ für ein inklusives und wertschätzendes Arbeitsklima. Diese Schulungen dienen der Sensibilisierung für Fragen der Vielfalt, Diskriminierung und Belästigung. Diese Maßnahmen werden komplementär zum Gleichbehandlungsgesetz eingesetzt, das zum Ziel hat, Benachteiligungen und Belästigungen wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.



„Wir sind fest davon überzeugt, dass eine einheitliche und positive Unternehmenskultur entscheidend für den langfristigen Erfolg von Körber ist.“

Lea Klauk, Head of Learning and Development, Körber AG

Im Berichtsjahr konnten wir bereits mehr als 7.500 Mitarbeiter für diese Themen sensibilisieren und schulen. Zudem haben wir erste Erfolge aus dem im Vorjahr initiierten Kulturprogramm gesehen. Dieses ist darauf ausgerichtet, über alle Geschäftsfelder hinweg eine gemeinsame Körber-Kultur zu etablieren, um ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl und eine positive Arbeitsatmosphäre zu fördern.

Im Berichtsjahr haben wir in Nordamerika, Asien und Europa Workshops mit mehr als 450 Mitarbeitenden durchgeführt, um die Wünsche und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter zu erfassen. In insgesamt 20 Workshops haben wir eine Vision der Körber-Kultur im Jahr 2030 erarbeitet. Als zentrale Werte haben sich dabei Vertrauen und Zusammenarbeit herauskristallisiert. Für das Jahr 2024 haben wir konkrete Ziele formuliert, um die Körber-Kultur aktiv zu gestalten und zu fördern. Der ‚Kulturkompass‘ soll als interaktives Angebot Mitarbeiter dabei unterstützen, die Bedeutung von Kultur und den formulierten Werten besser zu verstehen und gemeinsam umzusetzen. Wir integrieren die Kulturziele in einzelnen Geschäftsbereichen und möchten erreichen, dass die Körber-Kultur nach und nach in allen Teilen unseres Unternehmens gelebt und geteilt wird.

7.500 Mitarbeiter für respektvolles Miteinander sensibilisiert.



Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Einführung der ‚Culture Coach Academy‘. Diese bietet eine umfassende Schulung für Mitarbeiter, die als Multiplikatoren und Aktivatoren der Körber-Kultur agieren werden. Uns ist bewusst, dass die Entwicklung einer dauerhaft beständigen Unternehmenskultur Zeit und kontinuierliche Anstrengungen erfordert. Wir sind jedoch zuversichtlich, dass unsere Initiativen in den kommenden Monaten und Jahren dazu beitragen werden, eine positive, vertrauensvolle und kooperative Körber-Kultur zu etablieren. Damit möchten wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern sowie einen substanziellen Beitrag zur langfristigen Stabilität und zum Erfolg unseres Unternehmens leisten.

Ziel: Förderung einer vielfältigen, integrierenden und gerechten Unternehmenskultur

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Steigerung der Chancengerechtigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> Angebot von zwei Schulungen im Mentoringprogramm ‚We Celebrate Diverse Perspectives‘. Über 7.500 Mitarbeiter mit unserem E-Learning-Modul ‚Respektvolles Miteinander‘ erreicht. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Körber-Kultur aktiv gestalten und fördern, indem der ‚Kulturkompass‘ als interaktives Angebot für Mitarbeiter eingeführt wird.
Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte (entsprechend des Anteils der weiblichen Beschäftigten am Gesamtunternehmen).	<ul style="list-style-type: none"> Einigung im Group HR Committee auf die Ergänzung des Unterziels, den Anteil weiblicher Führungskräfte proportional zum Anteil weiblicher Beschäftigter zu erhöhen. 	<ul style="list-style-type: none"> Konkretisierung eines Leistungsindikators.



Karrieremanagement und Weiterbildung

Wir wollen Mitarbeiter von Beginn an, während ihrer gesamten Laufbahn und über alle Karrierephasen hinweg in die Möglichkeiten der Weiterentwicklung einbeziehen.

Ob Datensicherheit, Nachhaltigkeit oder Karriereentwicklung bei Körber – wir möchten unsere Mitarbeiter stets transparent über unsere Aktivitäten und ihre Möglichkeiten informieren. Programme für Führungskräfte orientieren sich an den Körber-Grundsätzen, die auch Aspekte der sozialen Verantwortung und Vielfalt im Unternehmen umfassen.

Das haben wir schon erreicht

Das Weiterbildungsangebot erweitern wir konsequent, um eine Lernkultur in der Organisation fest zu verankern. Im Jahr 2022 haben wir ein neues Lernmanagementsystem etabliert. Unsere Karriereveranstaltungen erfreuen sich sowohl bei Mitarbeitern als auch bei externen Interessenten großer Beliebtheit. Das zeigte sich eindrucksvoll bei unserem ersten weltweiten 24h Körber Career Day im Jahr 2021, auf den unmittelbar 40 Prozent mehr Bewerbungen eingingen. Im Jahr 2022 haben wir diesen Erfolg mit der Körber Career Week fortgesetzt, die sich über fünf Tage erstreckte. Im Berichtsjahr folgte eine Körber Career Night. Dabei konnten wir 92 Studierende und Absolventen an unserem Standort im Technologiepark Karlsruhe begrüßen. Die Veranstaltung wurde für die internationalen Gäste zweisprachig moderiert. Auf der Tagesordnung standen spannende Themen wie Künstliche Intelligenz und Kreativität. Gleichzeitig bot die Veranstaltung viel Raum für Dialog und Austausch sowie Networking.

Wir richten alle Führungstrainings und -programme auf Konzern-ebene an der Körber-Strategie, den Führungsgrundsätzen und unserem ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ aus. Für einen besseren Überblick über Karrierewege, Möglichkeiten und erforderliche Kompetenzen haben wir unser Talentmanagementprogramm Global Potential and Succession Management (GPS) überarbeitet und bauen es kontinuierlich aus. Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter in Führungs- und Schlüsselpositionen am jährlichen GPS-Zyklus inklusive eines Mitarbeiterdialogs teilnehmen.

Da die intensive Einbindung unserer Führungskräfte in den sogenannten GPS-Zyklus einen wesentlichen Bestandteil unserer Personalstrategie darstellt, ist die Teilnahme an diesem mehrtägigen Führungskräfteentwicklungsprogramm eine zentrale Messgröße. Bis 2023 war es unser Ziel, 90 Prozent unserer Führungskräfte in dieses wichtige Programm zu integrieren. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr mit einer hohen Beteiligung von 99 Prozent erreicht. Dies belegt das große Interesse an diesem Format. Ab 2024 wollen wir jährlich eine Teilnahmequote von mindestens 90 Prozent halten. Dafür arbeiten wir kontinuierlich am Training und an der Kommunikation zu dem Prozess.

Für alle angehenden und erfahrenen Führungskräfte bieten wir darüber hinaus ein rund sechsmonatiges Führungskräfte-training an. Im Berichtsjahr haben wir dieses Angebot auf Senior-Führungskräfte ausgeweitet. Deutschlandweit haben wir einen einheitlichen Coachingprozess geschaffen, über den sich Mitarbeiter auf dem HR-Portal informieren können. Entsprechend den Ergebnissen des Körber-Kultur-Projekts wurde das Entwicklungstraining für Führungskräfte bereits erweitert, indem beispielsweise den Bereichen Vertrauen und psychologische Sicherheit noch mehr Platz in Trainings eingeräumt wird.

Wir legen großen Wert auf die Ausbildung weiterer Mitarbeiter. Den Erfolg unserer diesbezüglichen Maßnahmen belegt unter anderem eine unabhängige Studie des Wirtschaftsmagazins Capital. Dort wurde das Ausbildungsangebot für duale Studenten von Körber 2023 mit vier von fünf Sternen ausgezeichnet. Vergleichbare Angebote machen wir auch im Ausland. So bietet das Geschäftsfeld Technologies in Malaysia bereits seit 2014 in Zusammenarbeit mit der Deutsch-Malaysischen Industrie- und Handelskammer (MGCC) eine duale Berufsausbildung im Bereich Industriemanagement und seit 2016 im Bereich Mechatronik an.

Körber wurde 2023 als einer der Top-ausbildler Deutschlands ausgezeichnet.

Die Bewertung basiert auf einer jährlichen Studie der Zeitschrift Capital und dem Onlineportal Ausbildung.de
[→ Zur Studie](#)



Ziel: Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter

Unterziele

Jährlich nehmen 90% der Führungskräfte am weltweiten Talentförderprogramm GPS teil.

Fortschritte 2023

- Konzernweite Teilnehmerquote von mehr als 99% der Führungskräfte und Schlüsselpositionen am Talentförderprogramm GPS.
- Durchführung der Körber Career Night mit 92 Studenten und Absolventen im Technologiepark Karlsruhe.
- Erfolgreiche Einführung des Lernmanagementsystems SAP SuccessFactors.

Maßnahmen 2024

- Teilnahme von mindestens 90% der Führungskräfte am weltweiten Talentförderprogramm GPS im Jahr 2024.
- Weiterführung unserer Führungskräfte-trainings.
- Jährliche Überprüfung der Inanspruchnahme unseres Weiterbildungsangebots.

Interner Dialog

Wir fördern den internen Dialog

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

Wir setzen auf ein transparentes und offenes Arbeitsklima. Dazu tragen eine gute Kommunikation in allen Arten von Verhandlungen und Konsultationen sowie der Informationsaustausch zwischen dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmervertretungen und den Mitarbeitern bei. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch einen wertschätzenden und kontinuierlichen Austausch die Arbeitswelt bei Körber gemeinsam am besten gestalten können. Zur Förderung dieses kontinuierlichen Austauschs haben wir im Jahr 2023 einen quartalsweisen CEO-Talk als Townhall-Meeting etabliert.

Auch sonst setzen wir auf größtmögliche Transparenz: Auf Konzernebene besteht keine übergesetzliche Mindestmitteilungspflicht bei signifikanten betrieblichen Veränderungen. Wir informieren die Geschäftsfeld- und lokalen Wirtschaftsausschüsse sowie die Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen oder vertrauensbildenden Gründen gemäß der Körberkultur frühestmöglich. Die Mitteilungspflichten unterliegen in tarifgebundenen Unternehmen den Regelungen der angewandten Tarifverträge.

Das haben wir schon erreicht

Mitbestimmung ist für uns ein wichtiger Aspekt für den Dialog. Gemeinsam mit Experten aus allen Bereichen stellen wir den Organisationen wichtiges Fachwissen zur Verfügung und unterstützen sie im Rahmen der Mitbestimmung.

Wir setzen auf ein transparentes und offenes Arbeitsklima.



Damit Mitarbeiter im Alltag ihre Anliegen platzieren können, sind alle Mitglieder des Konzernbetriebsrats und die lokalen Betriebsräte im Intranet des Konzerns vermerkt und können jederzeit kontaktiert werden.

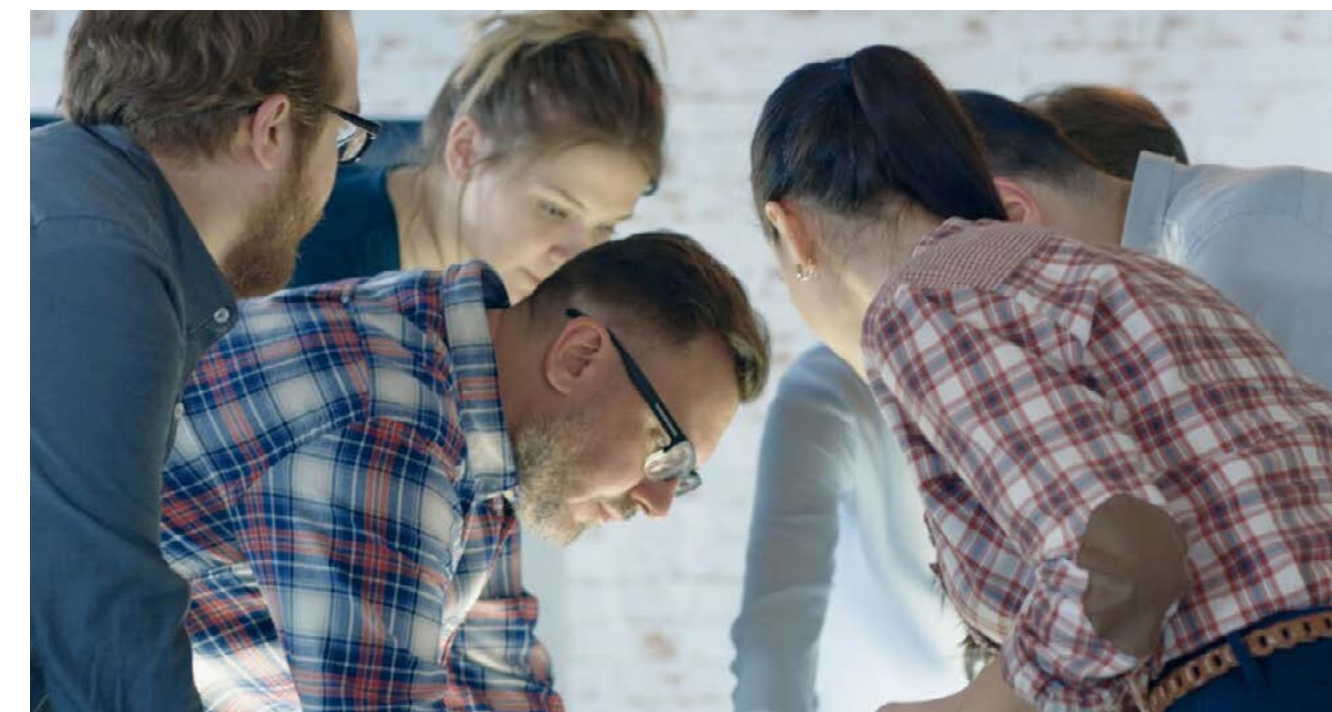
Menschen mit Behinderung sind von der Schwerbehindertenvertretung des Konzerns repräsentiert. Die Auszubildenden vertritt die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Konzern (K-JAV). Diese Vertretungen werden regelmäßig gewählt.

Der Konzernbetriebsrat und der Konzernvorstand stehen im Rahmen des quartalsweise tagenden Konzernbetriebsausschusses in regelmäßigem Dialog. Die Arbeitnehmervertretungen und die Gewerkschaft sind im Aufsichtsrat der Körber AG vertreten.

Im Februar 2023 fand eine übergesetzliche Betriebsrätetagung auf Konzernebene statt, um den Dialog zu fördern und den Betriebsräten des Konzerns eine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Möglichkeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu geben. Derzeit arbeiten wir darauf hin, die Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat im Rahmen einer Vereinbarung gemäß § 18 des Europäische Betriebsräte-Gesetzes (EBRG) festzulegen, um auch international die Beteiligungsrechte der Mitarbeiter zu fördern.

Ziel: Unterstützung der Arbeitnehmervertretungen auf allen Mitbestimmungsebenen

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung des vierteljährlichen Austauschs im Rahmen des Konzernbetriebsausschusses (KBA) unter Teilnahme des Vorstandsvorsitzenden und des Chief Human Resources Officer (CHRO) der Körber AG. 	<ul style="list-style-type: none"> Abschluss der Vereinbarung mit dem Europäischen Betriebsrat im Sinne von § 18 EBRG.
Quartalsgespräche im Rahmen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG.	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßiger Austausch und Verhandlung mitbestimmter Themen in den Ausschüssen HR und Bildung, IT und Einkauf. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung bestehender Formate.
Betriebsrätetagung des Konzernbetriebsrats mit dem Konzernvorstand.	<ul style="list-style-type: none"> Im Februar 2023 fand eine übergesetzliche Betriebsrätetagung auf Konzernebene statt. 	<ul style="list-style-type: none"> Aussetzen der übergesetzlichen Betriebsrätetagung auf Konzernebene im Jahr 2024.
Regelmäßiger Dialog und Austausch zwischen Geschäftsführungen und Arbeitnehmervertretern auf Unternehmensebene.	<ul style="list-style-type: none"> Benennung von je einem Vertreter des Konzernbetriebsrats für die drei Dimensionen im ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ von Körber und Einführung eines regelmäßigen Austauschformats. Etablierung eines Prozesses zur Einbindung der Schwerbehindertenvertretungen im Recruitingverfahren in Deutschland. ‚Remote Work Abroad‘ wurde in neun deutschen Unternehmen etabliert. Einführung der KI-gestützten Suchmaschine Bing Chat Enterprise durch Ergänzung der Konzernbetriebsvereinbarung Microsoft 365. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung bestehender Formate. Ausweitung auf weitere Betriebe und Unternehmen. Soziale, mitbestimmungswahrende und praxistaugliche Regelungen zum Einsatz von KI im Sinne der Belegschaft und des Arbeitgebers als Technologiekonzern.



Zur Förderung des kontinuierlichen Austauschs haben wir im Jahr 2023 einen **quartalsweisen CEO-Talk als Townhall-Meeting** etabliert.

Gesellschaftliches Engagement

Wir gestalten unsere gesellschaftliche Verantwortung

Seit der Gründung des Körber-Konzerns gehört es zu unserem Selbstverständnis, der Gesellschaft etwas von unserem unternehmerischen Erfolg zurückzugeben.

Heute wird diese Haltung von unseren Mitarbeitern auf der ganzen Welt mitgetragen: Gesellschaftliches Engagement ist bei Körber integraler Bestandteil nachhaltigen Unternehmertums.

Das haben wir 2023 erreicht

Mit einer konzernweiten Spendenaktion und vielfältigen Initiativen engagiert sich Körber weltweit für das Gemeinwohl. Dabei unterstützen wir die heranwachsende Generation über Kooperationen mit Schulen, Universitäten und anderen Organisationen. Ein Beispiel ist das Angebot, das Mitarbeiter aus dem Geschäftsfeld Pharma im Oktober 2023 jungen Menschen mit einem Interesse fürs Programmieren in Hamburg gemacht haben: Als Teil der ‚Code Week‘ organisierten sie zwei Workshops, an denen 15 Schüler teilnahmen. Im Rahmen der ‚Code Week‘ engagieren sich jedes Jahr im Herbst europaweit Hunderte Menschen und Initiativen in ganz Europa, um Kinder und Jugendliche für die digitale Welt zu begeistern. Solche Initiativen wollen wir in Zukunft kontinuierlich fördern.

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

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

Weiterführende Informationen:

→ [Körber-Stiftung](#)

→ [Transparenz](#)

Die Körber-Stiftung

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

Auch in Not- und Katastrophenfällen übernimmt Körber regelmäßig Verantwortung. Im Berichtsjahr haben wir das Bündnis ‚Aktion Deutschland Hilft‘ und das ‚Bündnis Entwicklung Hilft‘ mit einer Spende bei der schnellen Hilfe für Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien unterstützt. Anlässlich des Jahrestages des russischen Angriffs auf die Ukraine haben wir außerdem über die UNO-Flüchtlingshilfe für Menschen in der Ukraine gespendet.

Über Geldspenden hinaus engagieren sich unsere Mitarbeiter in zahlreichen Freiwilligenprogrammen für die Gesellschaft. So nimmt das Geschäftsfeld Technologies seit 2014 jedes Jahr mit mehreren Teams am sozialen Tag der Stadt Hamburg ‚Wi mook dat.‘ teil. Im Berichtsjahr haben die Kollegen auf diesem Weg mehr als 400 Stunden freiwillige Arbeit geleistet. Darüber hinaus engagierte sich das Geschäftsfeld Technologies mit seinem Standort in Hamburg-Bergedorf im zweiten Jahr in Folge am internationalen ‚DUOday‘. Dabei stellten Mitarbeiter behinderten Menschen von den Elbe-Werkstätten ihren Arbeitsplatz vor und gaben ihnen Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Am Körber Campus in Pécs in Ungarn mobilisiert ein vor fünf Jahren ins Leben gerufenes Freiwilligenprogramm inzwischen jedes Jahr Hunderte von Mitarbeitern. Im Jahr 2023 engagierten sich so 674 Freiwillige an 25 Orten in neun Gemeinden. Insgesamt verbrachten diese Mitarbeiter rund 7.900 Stunden ihrer Freizeit damit, Kindergärten, Schulen, Tierheime und Freizeiteinrichtungen zu verschönern. In den USA finden sich weitere Beispiele für Mitarbeiteraktionen. So helfen im Geschäftsfeld Supply Chain Mitarbeiter aus Pittsburgh jedes Jahr im Lager der Hilfsorganisation ‚Global Links‘ dabei, überschüssiges medizinisches Material aus US-Krankenhäusern zu verpacken und in Regionen mit einem Ressourcenmangel zu versenden.

Code Week

Organisation von Workshops für Schüler

77.000 €

Sonderspenden für 7 gemeinnützige Organisationen

674

Freiwillige in Pécs

Verschönerung von Kindergärten, Schulen, Tierheimen und Freizeiteinrichtungen

Klub der Künste

Sponsoring für zunächst 3 Jahre zur finanziellen Unterstützung des Ausbaus

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

Fairer und attraktiver Arbeitgeber
Interner Dialog
[Gesellschaftliches Engagement](#)

Diese Organisationen wurden 2023 mit der konzernweiten Spendenaktion unterstützt.

Umwelt

- Tier- und Naturschutz
EuroNatur – Stiftung Europäisches Naturerbe, Deutschland
- Tier- und Naturschutz
Wilderness International, Deutschland

Gesellschaft

- Wasserrettung
Deutsches Rotes Kreuz – Wasserwacht, Deutschland
- Kinder- und Jugendhilfe
SOS Kinderdorf e. V., Deutschland

Unternehmensführung

- Kinder- und Jugendhilfe
UNICEF, Deutschland
- Schutz der Menschenrechte
Human Rights Watch, Deutschland

Sonderprojekt ‚Bezahlbare und saubere Energie‘ (UN SDG 7)

- Entwicklungszusammenarbeit
Ingenieure ohne Grenzen, Deutschland



„Durch gezielte Spenden und Freiwilligenprogramme engagieren wir uns aktiv für eine nachhaltige Zukunft, weil soziale Verantwortung für uns gelebter Teil der Unternehmensphilosophie ist.“

Henriette Viebig, Head of Brand & Group Communications, Körber AG

Konzernweite Spendenaktion

Der Körber-Konzern unterstützt jährlich gemeinnützige Organisationen mit Geldspenden. Der Umfang orientiert sich am Alter des Konzerns. Dieses lag im Berichtsjahr bei 77 Jahren und sorgte für ein Spendenvolumen von 77.000 Euro. Seit 2021 können unsere Mitarbeiter jährlich neu darüber abstimmen, welche Initiativen wir mit einer Geldspende unterstützen. Im Jahr 2023 haben wir jeweils 10.000 Euro an sechs Organisationen entlang der drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung gespendet. Dabei erhielten in jeder Dimension die beiden Organisationen mit den meisten Stimmen im Mitarbeiter-Voting eine Geldspende. Eine siebte Organisation haben wir mit einer Geldspende in Höhe von 17.000 Euro unterstützt. Die Mitarbeiter wählten für diese Sonderkategorie zunächst das Schwerpunktthema ‚Bezahlbare und saubere Energie‘ (UN SDG 7) und anschließend die Organisation.

Ziel: Ausbau des gesellschaftlichen Engagements

 Unterziele	 Fortschritte 2023	 Maßnahmen 2024
Bis 2026 erweitern wir unsere konzernweite Spendenaktion um je 1.000 € pro Jahr.	<ul style="list-style-type: none"> Sonderspenden in Höhe von 77.000 € für 7 gemeinnützige Organisationen. Spenden für Not- und Katastrophenhilfe. 	<ul style="list-style-type: none"> 78.000 € für 7 gemeinnützige Organisationen im Jahr 2024.
Ausbau von Freiwilligenprogrammen im Konzern.	<ul style="list-style-type: none"> Freiwilligentage und -aktionen an verschiedenen Standorten. 	<ul style="list-style-type: none"> Strategisches Konzept für ein konzernweites Freiwilligenprogramm.
Sponsoring von ausgewählten Initiativen.	<ul style="list-style-type: none"> Sponsoring des Klubs der Künste in Hamburg. 	<ul style="list-style-type: none"> Fokussierung auf gemeinnützige Initiativen mit Nachhaltigkeitsbezug.

Unternehmensführung

Unternehmensethik

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

Seite 47

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

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

Seite 48

Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

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

Seite 50

Unternehmensethik

Verantwortungsvolles Informationsmanagement
Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

Unternehmensethik

Wir folgen hohen ethischen Standards

Wir sind die Heimat für Unternehmer – und ethisches Handeln ist dabei für uns zentral.

Wir gehen entschlossen gegen Korruption, Bestechung, Betrug und wettbewerbswidriges Verhalten vor. Interessenkonflikte lösen wir frühzeitig. Wir erwarten, dass sich unsere Mitarbeiter und Führungskräfte ebenso wie unsere Zulieferer und Geschäftspartner zu ethischem Verhalten bekennen und entsprechend handeln. Als international agierender Technologiekonzern setzen wir auf einen weltweit einheitlichen, den strengsten gesetzlichen Anforderungen genügenden Standard. Damit gehen wir bewusst über die lokal geltenden gesetzlichen Vorgaben hinaus. Wir bieten verschiedene Möglichkeiten und Meldewege an, um auf Fehlverhalten und Verstöße hinzuweisen – sowohl für Mitarbeiter als auch für externe Personen.

Angesichts einer stetig zunehmenden Bürokratisierung und Regulierung ist es wichtig, das Bewusstsein für die Kernthemen im Compliance-Bereich zu fördern. Damit ethisches Verhalten in allen Bereichen gelebt wird, bringen wir unseren Mitarbeitern unsere Compliance-Regeln über regelmäßige Schulungen nahe. Die Einhaltung unserer Compliance-Regeln ist in unsere alltäglichen Geschäftsabläufe integriert. Unter anderem führen wir Due-Diligence-Prüfungen bezüglich Korruption und Bestechung bei Handelsvertretern und anderen Absatzmittlern durch. Neben einer Hintergrundrecherche für jeden Absatzmittler füllen wir dafür eine Checkliste aus, in der Risikofaktoren („Red Flags“) für korruptes Verhalten abgeprüft werden. Die Liste umfasst unter anderem eine Identifizierung anhand öffentlicher Register und Steuernummer, die Bewertung des Geschäftsbetriebs anhand von Größe, Erfahrung und Sitz der Gesellschaft sowie Fragen zu mögli-

Wir überprüfen alle Absatzmittler auf Risikofaktoren



chen Interessenkonflikten. Die Checkliste muss vom verantwortlichen Compliance Officer freigegeben und alle drei Jahre erneuert werden. Auch Versuche einer Verschleierung illegaler Zahlungen werden effektiv verhindert, unter anderem, indem Zahlungswege bereits im Voraus geprüft und festgeschrieben werden. Darüber hinaus kontrollieren wir regelmäßig die Wirksamkeit und Einhaltung unserer Compliance-Prozesse. Auch die Wirksamkeit unserer Kontrollverfahren überprüfen wir systematisch.

Unser Verhaltenskodex umfasst unter anderem Leitlinien zur Vermeidung von Korruption, Bestechung, Betrug, Geldwäsche und wettbewerbswidrigen Praktiken. Darüber hinaus definiert er klare Vorgehensweisen bei Interessenkonflikten und zur Wahrung der Informationssicherheit. Um sicherzustellen, dass wettbewerbswidrige Praktiken verhindert werden, setzen wir neben einer gezielten Schulung und strengen Leitlinien für jede Interaktion mit Wettbewerbern auf ein externes Hinweisgeberverfahren und interne Audits. Informationen zu unserem Verhaltenskodex und den Möglichkeiten, etwaige Verstöße zu melden, finden sich hier:

→ [Compliance und Verhaltenskodex](#)



„In Zeiten fortschreitender Bürokratisierung und Überregulierung ist es elementar, das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Kernthemen von Compliance immer wieder neu zu schärfen.“

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

Das haben wir schon erreicht

Wir haben bereits im Jahr 2010 unser Compliance-Management-System etabliert und anschließend immer weiterentwickelt. Von Anfang an haben wir Regeln zum Umgang mit Geschenken, Bewirtung und Einladungen aufgestellt und Anleitungen zur Einhaltung von Kartellrechten gegeben. Zur Vermeidung von Risiken im Vertrieb haben wir strenge Vorgaben zur Zusammenarbeit mit Handelsvertretern und anderen Absatzmittlern. Darüber hinaus haben wir Richtlinien zur Exportkontrolle sowie zur Verhinderung von Geldwäsche etabliert. Der CEO des Körber-Konzerns ist gleichzeitig unser Chief Compliance Officer. Jedes Geschäftsfeld verfügt über einen Compliance Officer. In jeder Gesellschaft dient ein Compliance-Beauftragter unseren Mitarbeitern als lokaler Ansprechpartner. Alle Mitarbeiter und Führungskräfte finden in unserem Verhaltenskodex Ratschläge zum Verhalten im Fall eines Regelverstößes. Sämtliche Mitglieder der Geschäftsführungen sind verpflichtet, Verstöße zu melden.

In jährlichen Compliance-Berichten analysieren die Compliance Officers zusammen mit den lokalen Compliance-Beauftragten umfassend die Wirksamkeit unseres Systems und seiner Kontrollmechanismen zur Vermeidung unethischen Verhaltens. Sie erarbeiten Weiterentwicklungsmöglichkeiten und setzen diese konsequent um. Unsere starke Compliance-Kultur halten wir dadurch aufrecht, dass unsere Compliance-Schulungen alle 24 Monate wiederholt werden müssen. Das betrifft sämtliche Mitglieder der Geschäftsführungen und alle Mitarbeiter in den ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, sämtliche Mitarbeiter mit direktem vertriebs- oder einkaufsbezogenem Kontakt zu potenziellen und tatsächlichen Kunden und Lieferanten sowie alle Mitarbeiter in der Buchhaltung. Die

Schulungen werden über ein auf Körber zugeschnittenes E-Learning absolviert, das die Themen Verhaltenskodex, Kartellrecht und Korruptionsprävention umfassend abdeckt.

Bereits seit vielen Jahren können interne und externe Personen über unsere Website Hinweise auf schwerwiegende Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex geben. Dieser Meldeweg steht mittlerweile in sieben Sprachen zur Verfügung. Auf Wunsch sind anonyme Meldungen möglich. Ergänzend hierzu haben wir im letzten Jahr eine zentrale interne Meldestelle für Gesetzesverstöße nach dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz und anderen nationalen Gesetzen zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern eingerichtet.

Ziel: Ausbau und Stärkung der Compliance-Kultur

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
Bis 2024 haben 90% der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat.	• Unser Ziel von 90% hatten wir bereits vorzeitig im Jahr 2022 erreicht. Der Einsatz neuer Lernplattformen führte im Berichtsjahr dazu, dass wir diese Quote nicht halten konnten. Aktuell verfügen 83,6% der entsprechenden Mitarbeiter über ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat. Wir streben an, unser Ziel im Jahr 2024 wieder zu erreichen.	• Dauerhafte Verankerung einer starken Compliance-Kultur: 2024 besitzen mindestens 90% der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Compliance-Schulungszertifikat.

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Wir gehen verantwortungsvoll mit Informationen um

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



„Digitale Informationen und ihr Management sind für Körber ein wichtiger Teil des wirtschaftlichen Erfolgs. Wir schützen personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern und bewahren sie vor dem Zugriff Unbefugter.“

Dr. Rainer Linke, Group General Counsel, Körber AG

Datenschutz

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

Das haben wir schon erreicht

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

Die Datenschutzerklärung der Körber AG findet sich unter [→ Datenschutz](#)

Körber-Mitarbeiter werden durch Datenschutzbildungen sensibilisiert, die alle zwei Jahren wiederholt werden. Vor der Einführung neuer IT-Tools und -Prozesse beurteilen die Datenschutzbeauftragten die Datenschutz-Compliance und geben Empfehlungen an das Management. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der konzernweiten IT-Organisation und weiteren Fachfunktionen.

Ziel: Schutz der Daten unserer Geschäftspartner und unserer Mitarbeiter

Unterziele	Fortschritte 2023	Maßnahmen 2024
------------	-------------------	----------------

Bis 2024 haben 80 % der entsprechenden Mitarbeiter ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat.	• 81,7% der entsprechenden Mitarbeiter haben ein gültiges Datenschutz-Schulungszertifikat. Durch die technische Umstellung auf ein funktionelleres System konnten wir die Teilnahmequote gegenüber dem letzten Jahr von 36,4% auf 81,7% erheblich steigern.	• Sicherung des hohen Standards an Datenschutz durch kontinuierliche Schulungen der entsprechenden Mitarbeiter.
---	---	---

Informationssicherheit

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

Die Bedrohungslage durch Cyberangriffe ist mittlerweile ein allgegenwärtiges Thema. Weltweit werden deshalb Gesetze zum Schutz von kritischen Infrastrukturen, Organisationen und Unternehmen erlassen. Für uns ist die Einhaltung dieser gesetzlichen Regelungen eine Selbstverständlichkeit. Dafür nehmen wir ein neues Ziel in unser ‚Haus der Nachhaltigkeit‘ für das Fokusfeld Informationssicherheit auf: Bis Ende 2026 werden alle relevanten Unternehmen die europäische NIS-2-Direktive und den Cyber Resilience Act umgesetzt haben. Eine Kennzahl werden wir im Jahr 2024 festlegen.

Eine besondere Bedrohung entsteht durch sogenannte Supply Chain Attacks, bei der legitime Softwareprogramme schadhafte Code oder bekannte Schwachstellen enthalten. Wir sind uns bewusst, dass die Sicherheit unserer Softwareprodukte für den künftigen Markterfolg unabdingbar ist. Deshalb werden wir bis 2026 standardisierte Sicherheitskontrollen im Softwareentwicklungslebenszyklus für alle unabhängigen Softwareprodukte des Konzerns einführen.

Wir sind der Überzeugung, dass beim Thema Informationssicherheit jeder Verantwortung übernehmen muss. Deshalb werden wir künftig themenbezogene Veranstaltungen wie die Cybersecurity Week, Schulungen vor Ort und Trainingsmaßnahmen für spezifische Rollen anbieten. Dazu zählen auch E-Learning-Angebote, mit denen wir jedes Jahr 80 Prozent der entsprechenden Mitarbeiter in Sachen Informationssicherheit schulen werden.

Das haben wir schon erreicht

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

Unser 2020 eingeführtes Cyber Defense Center (CDC) überprüft mit seinen Spezialisten unsere Systeme rund um die Uhr auf mögliche Auffälligkeiten und verdächtige Informationsflüsse. Aktuell überwacht das Cyber Defense Center über 80 Prozent der IT-Infrastruktur. Damit haben wir unser dementsprechendes Ziel erreicht. So stehen heute bereits alle wesentlichen Bereiche unter der Kontrolle des CDC. Auch künftig werden wir in Abhängigkeit von den M&A-Aktivitäten des Konzerns kontinuierlich daran arbeiten, nahezu 100 Prozent unserer kritischen Infrastruktur zu beobachten. Die Überwachung der Komponenten und sicherheitsrelevanten Aktionen

erfolgt in unserem zentralen Sicherheitsinformationssystem (SIEM). Bei einem Sicherheitsvorfall können wir mit unseren Sicherheitssystemen schnell und zielgerichtet reagieren. Um mögliche Sicherheitsverletzungen zu beheben, haben wir ein Incident-Response-Verfahren (IRV) etabliert.

Für die Produktentwicklung haben wir verbindliche Sicherheitskontrollen im Software Development Lifecycle definiert und entwickeln zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen für unsere Produkte. Unsere Maßnahmen zur Informationssicherheit werden regelmäßig durch externe Unternehmen geprüft und auch von uns kontinuierlich auf Effektivität getestet, um sie an sich verändernde Bedrohungen anzupassen. Hierfür haben wir interne Audits und ein risikobasiertes Information Security Management System (ISMS) etabliert, das auf internationalen Normen wie ISO 27001 basiert. In diesem Rahmen werden regelmäßig Services analysiert, kritische Schwachstellen adressiert und über einen Regelprozess behoben.

Ende Mai 2023 haben wir eine neue Application Security Community ins Leben gerufen. Die Community dient Softwareentwicklern als geschäftsfeldübergreifende Plattform zum Austausch von Best Practices im Bereich der Anwendungsentwicklung. Ziel ist es, Sicherheit durch Design zum festen Bestandteil des Softwareentwicklungsprozesses zu machen. Die Community ist Teil der neuen Sicherheitsstruktur, die am 1. Juli 2023 etabliert wurde. Die Sicherheitsstruktur versorgt die Geschäftsfelder mit zusätzlichen Fähigkeiten und den

notwendigen Ressourcen, um Bedrohungen erfolgreich zu bewältigen und das Thema Cybersicherheit effizient anzugehen.

Im Berichtsjahr wurde die zentrale IT des Körber-Konzerns gemäß ISO 27001 zertifiziert und von der international anerkannten Cybersecurity-Bewertungsagentur CyberVadis mit einem Gold Rating versehen. Daneben halten die Körber-Geschäftsfelder Pharma, Supply Chain und Technologies weitere ISO-27001-Zertifizierungen für spezielle Produkte. Wir haben damit unser Ziel erreicht, bis 2023 alle relevanten Software- und IT-Unternehmen des Körber-Konzerns nach ISO 27001 oder gleichwertigen Verfahren zu zertifizieren. Die Zertifizierungen werden wir auch künftig auf diesem Niveau halten und um zusätzliche Zertifikate erweitern, soweit diese für Kunden von Interesse sind.

Darüber hinaus ist Körber 2023 der Allianz für Cyber-Sicherheit beigetreten. Das deutsche Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat die Allianz für Cyber-Sicherheit ins Leben gerufen, um Cyberkriminalität zu bekämpfen und Unternehmen eine Plattform zum Austausch von Know-how und Erfahrungen zu bieten. Ein langfristiges Ziel der Initiative ist es, die Cybersicherheit am Wirtschaftsstandort Deutschland zu erhöhen. Dieses Ziel ist vor allem über die Zusammenarbeit von Netzwerken und Allianzen zu erreichen. Der Allianz für Cyber-Sicherheit sind bereits rund 7.600 Unternehmen beigetreten (Stand Februar 2024).



„Künstliche Intelligenz bietet uns erhebliche Geschäftspotenziale und bringt gleichzeitig neue Herausforderungen für die Daten-Governance und die Cybersicherheit mit sich. Wir arbeiten intensiv daran, diesen Risiken professionell zu begegnen.“

Andreas Gaetje, Chief Information Security Officer, Körber AG

Ziel: Schutz vor Cyberangriffen

📄 Unterziele

Neu: Bis Ende 2026 werden alle relevanten Unternehmen die Einhaltung der europäischen NIS-2-Direktive und des Cyber Resilience Act umgesetzt haben.

✅ Fortschritte 2023

- Wir haben unser Ziel erreicht, bis 2023 80% der IT-Infrastruktur durch das Cyber Defense Center zu überwachen.
- Wir haben die Organisation für Informationssicherheit neu aufgestellt und die Kapazitäten für Security Governance und Application Security zentral gebündelt. Die Neuaufstellung stärkt unseren Sicherheitsbereich.

📈 Maßnahmen 2024

- Wir forcieren die Umsetzung der europäischen Direktiven und Gesetze (insbesondere NIS 2 und Cyber Resilience Act).

Ziel: Zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden

📄 Unterziele

Neu: Bis 2026 werden standardisierte Sicherheitskontrollen im Software-entwicklungslebenszyklus für alle unabhängigen Softwareprodukte des Konzerns eingeführt.

✅ Fortschritte 2023

- Die zentrale IT des Körber-Konzerns wurde gemäß ISO 27001 zertifiziert. Diese letzte der vier avisierten Zertifizierungen vervollständigt unsere Zertifizierungsstrategie. Unser diesbezügliches Ziel für 2023 haben wir vollständig erreicht. Wir werden Sorge dafür tragen, dass dieser Standard aufrechterhalten wird.
- CyberVadis hat das Informationsmanagementsystem des Körber-Konzerns mit Gold bewertet (914 Punkte).
- Wir haben die zentrale Sicherheitsarchitektur in allen Unternehmenseinheiten eingeführt und optimieren sie weiter, um angemessen auf aktuelle Bedrohungslagen reagieren zu können.
- Das Cyber Defense Center (CDC) überwacht mittlerweile rund um die Uhr 80,2% aller Sicherheitssysteme im Konzern. Unser diesbezügliches Ziel für 2023 haben wir erfüllt. Auch hier erfolgt eine kontinuierliche Optimierung, um alle relevanten Ereignisse zu identifizieren und möglichen Bedrohungen entgegenzuwirken.

📈 Maßnahmen 2024

- Im Bereich der Produkt- und Anwendungssicherheit werden wir 2024 die Sicherheitsmaßnahmen weiter ausbauen.
- Weitere ISO-27001-Zertifizierungen werden für 2024 angestrebt.

Ziel: Sicherheit hat oberste Priorität

📄 Unterziele

Jährlich sind 80% der entsprechenden Mitarbeiter in Informationssicherheit geschult.

✅ Fortschritte 2023

- 76,2% der Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Systemen sind per E-Learning geschult worden. Weitere Schulungsmaßnahmen haben wir unterjährig angeboten.¹
- Mit einer Cybersecurity Week, einer interaktiven Cybersecurity Community und verschiedenen Schwerpunktthemen zu Cybersecurity haben wir die Sensibilisierungskampagne für dieses Thema weiter ausgebaut.

📈 Maßnahmen 2024

- Weiterentwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen und maßgeschneiderten Schulungsangeboten für verschiedene Mitarbeitergruppen.

¹ Da das E-Learning-System und der Inhaltsanbieter ausgetauscht wurden, begann die Einführung des neuen E-Learning-Programms erst sehr spät im Jahr, so wurde trotz zusätzlicher Offlineschulungen das Ziel von 80 Prozent nicht erreicht. Der Wechsel zum neuen E-Learning-Programm erlaubt uns jedoch, ab dem Jahr 2024 voraussichtlich das gesteckte Ziel von 80 Prozent zu übertreffen.

Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten

Unsere globalen Lieferketten nachhaltiger zu gestalten, ist für uns mehr als eine gesetzliche Pflicht. Wir handeln bei diesem Thema aus Überzeugung und sehen darin einen zentralen Wettbewerbsvorteil.

Das verantwortungsvolle Management der Lieferketten ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensführung. Mehr als 12.800 Lieferanten aus 76 Ländern beliefern den Körber-Konzern.

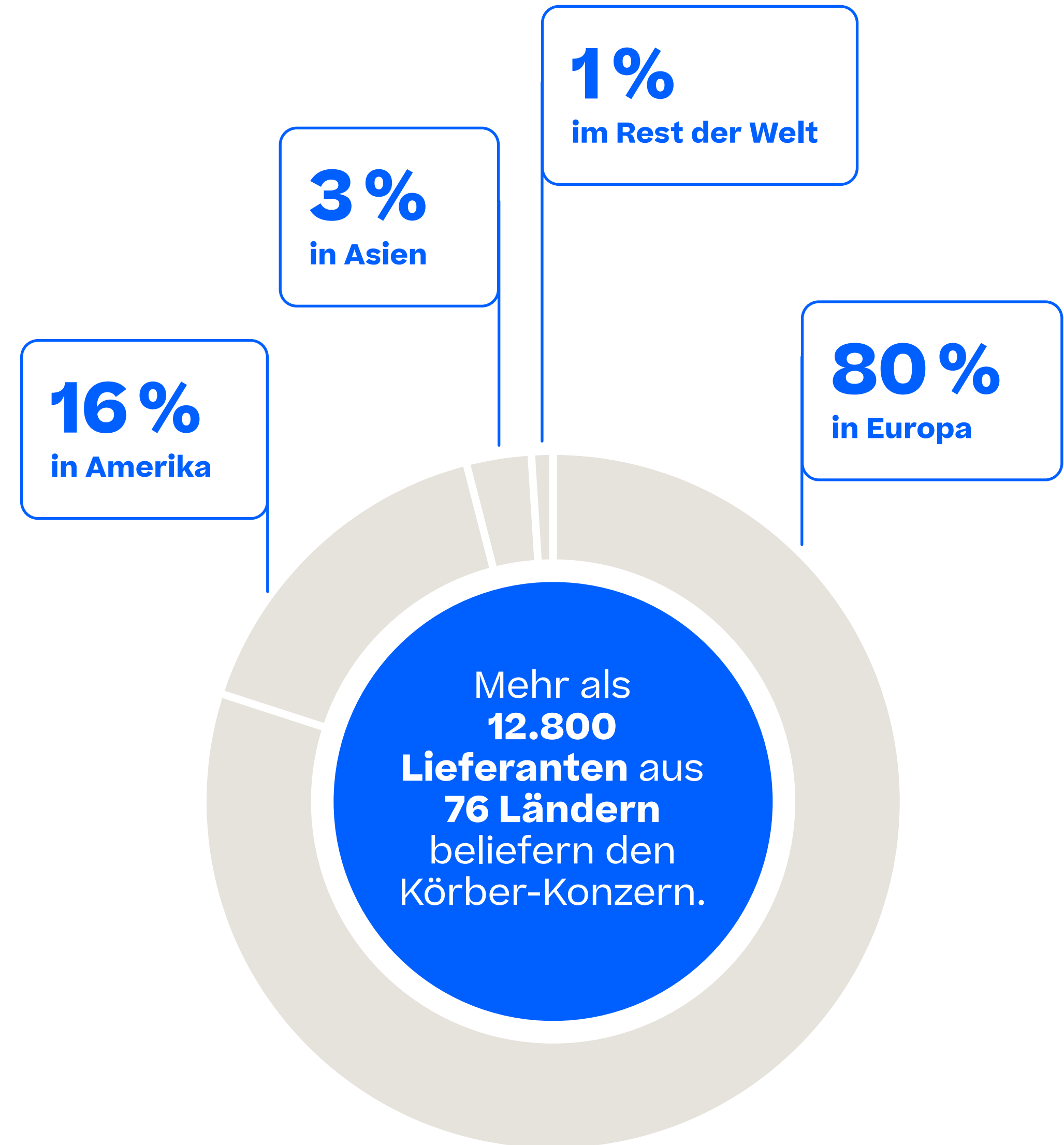
Mit unserem Lieferantenmanagement leisten wir einen aktiven Beitrag zur nachhaltigeren und resilienteren Gestaltung unserer Lieferketten. Neben den sozialen und umweltbezogenen Praktiken unserer Lieferanten überwachen wir auch ihren Umgang mit Gefahren, Korruption und Bestechung sowie das Thema Cybersicherheit.

Diese Bereiche prüfen wir bereits bei der Auswahl unserer Lieferanten systematisch. Von der Lieferantenauswahl und dem Onboarding über die Bewertung und Auditierung bis hin zur Entwicklung der Lieferantenbeziehung ist Nachhaltigkeit damit in unserem Risikomanagement sowie in allen Prozessen des Lieferantenlebenszyklusmanagements verankert. Die entsprechenden Prozesse haben wir in unserer Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit in Einkauf & Supply Chain Management festgeschrieben.

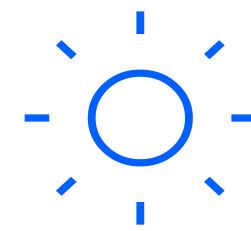
Die Grundlage: unser Verhaltenskodex für Lieferanten
 Der Körber-Verhaltenskodex für Lieferanten ist wichtiger Bestandteil aller Bestellungen des Körber-Konzerns und beschreibt die Mindestanforderung an unsere Lieferanten hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards. Die Akzeptanz des Verhaltenskodex ist die Grundvoraussetzung für eine Lieferantenbeziehung mit Körber und nicht verhandelbar.

Wir behalten uns das Recht vor, bei Missachtung der in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Leitlinien und Standards die Geschäftsbeziehung zu beenden. Das Berücksichtigen von sozialen Standards wie etwa die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung von Umweltpraktiken überprüfen wir bei unseren Lieferanten regelmäßig durch Selbstauskünfte, Audits und Abfragen bei unabhängigen externen Informationsanbietern.

→ [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)



So haben wir Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement integriert



1

Verhaltenskodex und allgemeine Einkaufsbedingungen

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

2

Länder- und Warengruppenprüfung

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

3

ESG-Selbstauskunft von Lieferanten

- Das Körber Einkauf & Supply Chain Management steuert Nachhaltigkeit über die IntegrityNext-Plattform.
- Die Nachhaltigkeitsselfauskunft über IntegrityNext ist integraler Bestandteil des Lieferantenlebenszyklusmanagements und bereits bei der Lieferantenauswahl ein wichtiges Kriterium. Sie umfasst Fragen zu Menschenrechten, Verantwortung in der Lieferkette, Umweltschutz, CO₂e-Fußabdruck, Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.



5

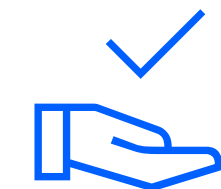
Anreiz für Lieferanten

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

4

Bewertung, Auditierung und Entwicklung von Lieferanten

- Die Praktiken in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung 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 Nachhaltigkeit auditiert.





Soziale Praktiken von Lieferanten und Menschenrechte

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die international geltenden Menschenrechte bei ihren eigenen Aktivitäten sowie in den vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten einhalten.

Dazu müssen sie entsprechende Maßnahmen zur Prävention und Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen etabliert haben. Dies ist in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten sowie in unseren Einkaufsbedingungen und Verträgen verankert. Der Verhaltenskodex für Lieferanten regelt die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und die Vermeidung illegaler Praktiken beim Erwerb von Konfliktmineralien (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold).



„Wir respektieren Menschenrechte und halten diese in unserer eigenen Organisation und in der gesamten Lieferkette ein. Darin wollen wir uns zu einem Vorbild für unsere Branche entwickeln.“

Belinda Carson, Head of Employee Services North America, Körber-Geschäftsfeld Supply Chain

Wir verpflichten alle Lieferanten, unsere Leitlinien und Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln, sie in ihren Wertschöpfungsketten zu etablieren sowie die Einhaltung regelmäßig zu prüfen. Das Management von Risiken in Bezug auf Menschenrechte ist bei Körber aufgesplittet: Eine Person ist für die Lieferkette verantwortlich, eine weitere Person für die Umsetzung im Unternehmen. Beide berichten an den COO/CTO der Körber AG als verantwortliche Person im Körber-Vorstand.

Im Berichtsjahr haben wir diesen Reporting-Prozess etabliert. Wir nutzen die globale Plattform IntegrityNext, um die Achtung der Menschenrechte in den Lieferketten und unserer eigenen Organisation zu prüfen und Ansatzpunkte für Verbesserungen zu definieren. Ein Ampelsystem ermöglicht das Erkennen von Abweichungen und das entsprechende Gegensteuern.

Risikomanagement beim Thema Menschenrechte

Unser Prozess für das Risikomanagement beim Thema Menschenrechte beginnt mit IntegrityNext-Fragebögen zu den Kategorien ‚Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung‘, ‚Umweltschutz‘, ‚Menschen- und Arbeitsrechte‘ sowie ‚Arbeits-sicherheit‘. Die Fragebögen haben wir an ausgewählte eigene Standorte versendet. Dazu zählen Standorte, die sich in Hochrisikoländern befinden (entspricht einem ITUC-Rating von fünf) oder mehr als 100 Mitarbeiter haben. Standorte unserer Softwareunternehmen wurden dabei nicht befragt.

Das betrifft insgesamt 32 Unternehmen des Konzerns. Bei den eigenen Standorten wurden keine Verletzungen identifiziert.

Im Berichtsjahr wurden mehr als 5.000 Lieferanten über IntegrityNext bewertet. In den Bereichen ‚Menschen- und Arbeitsrechte‘ und ‚Umweltschutz‘ wurden im Jahr 2023 bei unseren Lieferanten keine Verletzungen festgestellt.

Im Berichtszeitraum wurden zunächst die Lieferanten mit einem hohen Risiko in einem der Themenfelder in Kombination mit einem hohem Einkaufsvolumen priorisiert. Dadurch konnten bereits 196 Entwicklungspläne erstellt werden, in denen gemeinsam mit dem betroffenen Lieferanten Korrekturmaßnahmen und Aktionen definiert wurden, um die hohen Risiken zu entschärfen. Von den 196 Entwicklungsplänen wurden im Jahr 2023 bereits 56 erfolgreich umgesetzt. Weitere Verbesserungen werden wir 2024 implementieren.

Lieferantenbewertungen via IntegrityNext

Im Jahr 2022 haben wir weltweit die Software IntegrityNext zur Überwachung der Nachhaltigkeitspraktiken unserer Lieferanten eingeführt.

Wir verwenden IntegrityNext als cloudbasierte Plattform zur Überwachung und kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeits- und Compliance-Praktiken unserer Lieferanten. Neben der Erfüllung wichtiger Anforderungen aus dem Lieferkettengesetz ermöglicht uns IntegrityNext zum Beispiel eine Überwachung sämtlicher Lieferanten hinsichtlich ihres CO₂e-Fußabdrucks und ihrer Reduktionsziele. Seit Systemeinführung wurden mehr als 5.000 Körber-Lieferanten via IntegrityNext bewertet. Diese decken mehr als 94 Prozent unseres jährlichen Einkaufsvolumens ab.

Im Jahr 2023 haben wir die Nutzung der Plattform auf die Überwachung von Nachhaltigkeitspraktiken in unserem Unternehmen erweitert und 32 Unternehmen aus unserem Konzern abgefragt.

Die Ergebnisse der IntegrityNext-Bewertungen für Lieferanten und die eigene Organisation nutzen wir für die Erstellung des BAFA-Reports (BAFA = Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) im Rahmen der Erfüllung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Das haben wir schon erreicht

Zur Umsetzung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir sämtliche Anforderungen in unsere Beschaffungsprozesse integriert.

Die → **Grundsatzerklärung** unseres Vorstands zum Schutz und zur Förderung von Menschenrechten ist auf unserer Website publiziert. Ein Beschwerdemechanismus ist für alle Mitarbeiter, Geschäftspartner und interessierte Parteien zugänglich. Er ermöglicht auch anonyme Hinweise auf mutmaßliche Menschenrechtsverstöße.

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

Wir schulen alle Fach- und Führungskräfte, die in direktem Kontakt zu Lieferanten stehen oder in Prozesse der Lieferantenauswahl eingebunden sind, regelmäßig zu sozialen und umweltbezogenen Themen.

Ziel: Steigerung der Transparenz über ESG-Praktiken der Lieferanten

Unterziele

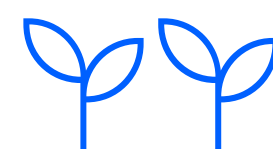
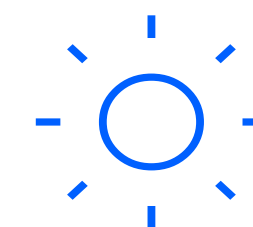
Jährlich sind **90 % des relevanten Einkaufsvolumens durch eine kontinuierliche ESG-Selbstbewertung der entsprechenden Lieferanten abgedeckt.**¹

Fortschritte 2023

- Integration von mehr als 5.000 Lieferanten weltweit in unsere Plattform IntegrityNext.
- Abdeckung von mehr als 94 % des relevanten Einkaufsvolumens über ESG-Selbstauskünfte.
- Erfolgreiche Durchführung eines Lieferantentages zur Stärkung des Austauschs an unserem ungarischen Standort in Pécs.
- Weitere Integration von Menschenrechtsaspekten in die Organisation und Durchführung einer ersten Risikoanalyse mit IntegrityNext im eigenen Unternehmen.

Maßnahmen 2024

- Die LkSG-Anforderungen regelmäßig überprüfen und Risiken in unseren Lieferketten systematisch durch Präventionsmaßnahmen reduzieren.
- Abdeckung von 90% des relevanten Einkaufsvolumens über ESG-Selbstauskünfte.
- Kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitspraktiken unserer Lieferanten.
- Weitere Operationalisierung und organisatorische Verankerung des Themas Menschenrechte.
- Verbesserung der Ergebnisse bei den Menschenrechtsrisikobewertungen.



¹ Unseren Zielwert von mehr als 90 Prozent im Jahr 2023 haben wir im Berichtsjahr deutlich übertroffen. Daher wurde das Ziel im Berichtsjahr aktualisiert. Wir wollen das im Jahr 2023 erreichte hohe Niveau beibehalten.



„Wir stehen in engem und regelmäßigem Austausch mit unseren Lieferanten, um die CO₂e-Emissionen in der Lieferkette zu senken, und überwachen die Achtung der Menschenrechte in den Lieferketten.“

Carolin Schwägler, Senior Manager Supply Chain Sustainability, Körber AG



Umweltgerichtete Praktiken unserer Lieferanten

Wir fordern von unseren Lieferanten ein ökologisch verantwortungsbewusstes und ressourcenschonendes Handeln. Umweltschutz ist Teil unserer Lieferantennachhaltigkeitsbewertungen über die Plattform IntegrityNext.

Wir legen einen Schwerpunkt auf die schrittweise Reduktion der CO₂e-Emissionen in unseren Lieferketten. Darum ist der CO₂e-Fußabdruck eines der wichtigsten Kriterien bei der Lieferantenbewertung.

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie Informationen über ihren CO₂e-Fußabdruck auf Unternehmens- und Produktebene bereitstellen, um die Transparenz zu erhöhen und unsere Klimaziele zu unterstützen.

Das haben wir schon erreicht

Um CO₂e-Reduzierungsmaßnahmen abzuleiten, haben wir Transparenz hinsichtlich der Emissionen in unseren Lieferketten hergestellt. Dazu berechnen wir die CO₂e-Emissionen entlang der vorgelagerten Lieferketten (Scope 3.1) aktuell zu einem Anteil von einem halben Prozent der CO₂-Äquivalente durch Primärdaten unserer Lieferanten. Hier stehen wir regelmäßig mit unseren Lieferanten in Kontakt, um gemeinsam eine realitätsnahe Berechnung voranzutreiben.

Dabei steht der Scope 3.1 (eingekaufte Güter und Dienstleistungen) gemäß GHG-Protokoll besonders im Fokus. Wir fordern unsere Lieferanten dazu auf, selbst aktiv zu werden, systematisch den CO₂e-Fußabdruck ihrer Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren und die Emissionen gegenüber Körber transparent zu machen. Dies ist auch in unseren Einkaufsbedingungen und Verträgen verankert.

Zudem bewerten wir unsere Lieferanten hinsichtlich ihrer Umweltpraktiken – dies ist ein weiteres wichtiges Kriterium für zukünftige Beauftragungen. Die Bewertung erfolgt auf Grundlage von Lieferantenselbstauskünften, Audits und unabhängigen ESG-Ratings.



Ziel: Steigerung der Transparenz über ESG-Praktiken der Lieferanten

Unterziele

Neu: Bis 2030 haben wir einen Anteil von 50% Primärdaten in Scope 3.1, bis 2040 liegt der Anteil bei 90%.

Fortschritte 2023

- Transparenz hinsichtlich der Bewertungen der ESG-Kriterien über unsere ‚Net Zero‘-Ziele für unsere Lieferanten hergestellt.
- CO₂e-Emissionen in unsere Lieferantenbewertungen integriert.
- Verbesserte Berechnung der CO₂e-Emissionen in der Lieferkette nach GHG-Protokoll; insbesondere Scope 3.1 gemäß GHG-Protokoll.
- Erste Nutzung von Primärdaten für CO₂e-Emissionen in der Kalkulation der eigenen Emissionswerte, um CO₂-Äquivalente zu ersetzen.

Maßnahmen 2024

- Umsetzung der Lieferantenbewertungen nach unseren weiterentwickelten Standards.
- Berechnungen von produktbezogenen CO₂e-Emissionen (Product Carbon Footprint), beginnend mit unseren Top-100-Lieferanten, und sukzessive Integration dieser Primärdaten in die Berechnung unseres Corporate Carbon Footprint (Scope 3.1).
- Ableitung konkreter Reduktionsziele und Maßnahmen für die CO₂e-Emissionen in den Lieferketten.

Verpflichtungen und Mitgliedschaften

Unser Engagement in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

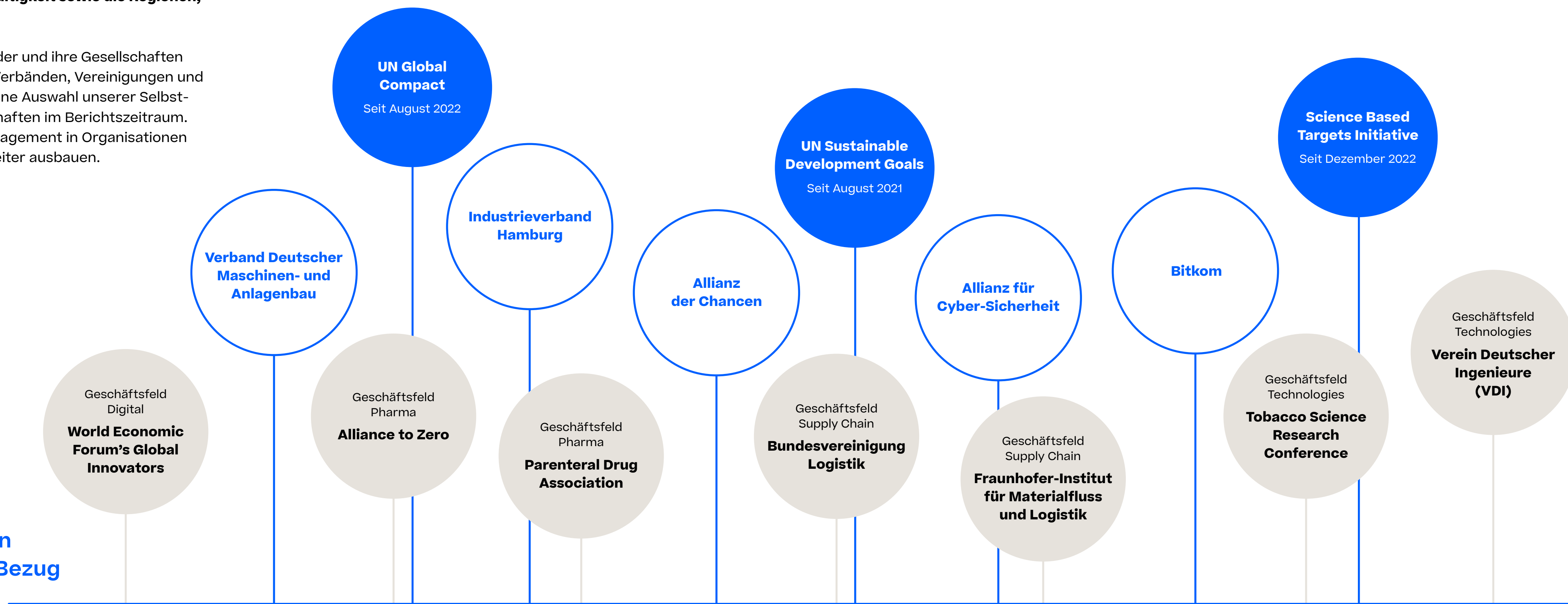


„Mit unseren Selbstverpflichtungen und der Mitgliedschaft in ausgewählten Initiativen leisten wir einen konkreten Beitrag zur Nachhaltigkeit und unterstreichen den Stellenwert nachhaltigen Engagements im Körber-Konzern. Auf der Ebene der Geschäftsfelder dienen Mitgliedschaften auch dem themenbezogenen Networking innerhalb der jeweiligen Branche.“

Michaela Thiel, Head of Sustainability, Körber AG

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

Die Körber AG, die Geschäftsfelder und ihre Gesellschaften sind Mitglied in verschiedenen Verbänden, Vereinigungen und Initiativen. Die Übersicht zeigt eine Auswahl unserer Selbstverpflichtungen und Mitgliedschaften im Berichtszeitraum. Zukünftig werden wir unser Engagement in Organisationen mit Bezug zur Nachhaltigkeit weiter ausbauen.



Unser Engagement in Organisationen mit Bezug zur Nachhaltigkeit

Ziele für nachhaltige Entwicklung

Unsere drei wichtigsten Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung

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

Wir haben uns als Unternehmen im Jahr 2021 verpflichtet, unseren Beitrag zu diesem Weg zu leisten.

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



Die UN SDGs

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

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

Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch.



Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber.



Wir gestalten verantwortungsvolle Lieferketten.



Wir leisten mit unseren drei wichtigsten Ansprüchen Beiträge zu sechs UN SDGs

Was wir dabei im Einzelnen tun, führen wir in den entsprechenden Kapiteln in unserem Nachhaltigkeitsbericht aus.



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

Mehr erfahren im Fokusfeld
→ [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Mehr erfahren im Fokusfeld
→ [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)



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

Mehr erfahren im Fokusfeld
→ [Klimaschutz](#)



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

Mehr erfahren in den Fokusfeldern
→ [Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#)
→ [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#)
→ [Gesellschaftliches Engagement](#)



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

Mehr erfahren im Kapitel
→ [Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services](#)
im Fokusfeld
→ [Kreislaufwirtschaft](#)



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Mehr erfahren in den Fokusfeldern
→ [Klimaschutz](#)
→ [Verantwortungsvolles Management der Lieferketten](#)

Kennzahlen

Unsere ESG-Kennzahlen

Umwelt	Einheit	2021	2022	2023
Treibhausgasemissionen				
Gesamtmenge Emissionen	t CO ₂ e	1.849.331 ¹	2.020.238 ¹	1.731.542
Gesamtmenge Scope-1-Emissionen	t CO ₂ e	16.006 ¹	13.861 ¹	13.320
Gesamtmenge Scope-2-Emissionen	t CO ₂ e	12.875	5.401 ¹	5.006
Gesamtmenge Scope-1- und Scope-2-Emissionen	t CO ₂ e	28.881 ¹	19.262 ¹	18.326
Gesamtmenge Scope-3-Emissionen, brutto	t CO ₂ e	1.820.450 ¹	2.000.976 ¹	1.713.216
Gesamtmenge an vorgelagerten Scope-3-Emissionen, brutto	t CO ₂ e	460.458 ¹	541.232 ¹	535.696
Gesamtmenge an nachgelagerten Scope-3-Emissionen, brutto	t CO ₂ e	1.359.992 ¹	1.459.744 ¹	1.177.520
Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) im Vergleich zu 2021	%	Basisjahr	-33,3 ¹	-36,5
Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 3) im Vergleich zu 2021	%	Basisjahr	9,9 ¹	-5,9
Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) pro Mitarbeiter	t CO ₂ e	k. A.	k. A.	131,3
Anteil von Primärdaten in Scope 3.1	%	k. A.	k. A.	0,5
Anteil von Primärdaten in Scope 3.4	%	k. A.	k. A.	22,0
Energieverbrauch				
Energieverbrauch gesamt	MWh	147.195 ¹	126.365 ¹	123.584
Erdgas	MWh	66.344 ¹	59.383 ¹	56.665
Elektrische Energie (nicht erneuerbar)	MWh	26.872	13.443 ¹	11.481
Elektrische Energie (erneuerbar)	MWh	25.136	39.320	40.752
Energie aus Brennstoffen (nicht erneuerbar)	MWh	15.019	10.963	11.177
Energie aus Brennstoffen (erneuerbar)	MWh	355	587	k. A. ²
Fernwärme, Kühlung und Dampf	MWh	1.038	1.521	2.383
Gesamtverbrauch erneuerbare Energien	MWh	18.461	40.472 ¹	41.272
Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien am gesamten Energieverbrauch	%	12,5 ¹	32,0 ¹	33,4

Umwelt	Einheit	2021	2022	2023
Energieverbrauch				
Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (elektrische Energie) ³	%	48,3	74,5	78,0
Anteil des Verbrauchs an erneuerbaren Energien (grünes Gas)	%	k. A.	k. A.	k. A. ²
Verringerung des Energieverbrauchs insgesamt	MWh	k. A.	20.830 ¹	2.781
Verringerung des Energieverbrauchs insgesamt	GJ	k. A.	74.990 ¹	10.011
Energieverbrauch gesamt pro Mitarbeiter	MWh	13,8 ¹	9,9 ¹	9,4
Verringerung des Energieverbrauchs pro Mitarbeiter insgesamt	%	k. A.	-28,3 ¹	-5,1
Geeignete Standorte für Photovoltaikanlagen	Anzahl	k. A.	9	10
Anteil geeigneter Standorte mit gestarteter oder fertiggestellter Implementierung von Photovoltaikanlagen	%	33,3	33,3	60
Geeignete Standorte mit fertiggestellter Implementierung von Photovoltaikanlagen	Anzahl	2	3	3
Reisen				
Anteil der Unternehmensfahrzeuge mit Elektroantrieb	%	6,5	6,5	13,1
Installierte Ladestationen an Standorten mit elektrischen Unternehmensfahrzeugen	Anzahl	k. A.	75	124
Emissionen unserer Geschäftsreisen (Scope 3.6)	t CO ₂ e	k. A.	15.762	17.260
Wasser				
Frischwasserverbrauch	m ³	128.196	125.463	123.545
Anteil der Produktionsstandorte mit Wasseraufbereitungsanlage/Recyclingprogramm ⁴	%	k. A.	11	16,1
Abfall und Schadstoffe				
Gesamtabfall	t	12.994	11.637	12.041
Abfall (nicht gefährlich)	t	11.862	10.542	11.143
Abfall (gefährlich)	t	1.132	1.095	871
Anteil der Produktionsstandorte, an denen ein Recyclingprogramm eingeführt ist	%	k. A.	72	80,6
Anteil der Produktionsstandorte mit Technologien zur Abfallaufbereitung und/oder sauberen Entsorgung	%	k. A.	30	41,9

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

¹ Abweichende Daten gegenüber dem Vorjahresbericht aufgrund von Anpassungen der marktbasiereten Emissionsfaktoren.

² Die Daten lagen zum Zeitpunkt der Berechnung nicht vor und wurden dementsprechend nicht berücksichtigt.

³ Ohne Grünstrom aus eigener Produktion (PV).

⁴ Es werden nur produktionsrelevante Maßnahmen berücksichtigt.

Umwelt	Einheit	2021	2022	2023
Produkte				
Anteil der Produkte mit Informationen zur Recyclingfähigkeit ¹	%	k. A.	100	100
Anteil der Geschäftsfelder mit Rücknahmeprogramm für Produkte ²	%	k. A.	75	100
Investitionen in Forschung und Entwicklung	Millionen €	k. A.	169	188
Anteil der Investitionen in Forschung und Entwicklung am Gesamtumsatz	%	k. A.	6,7 ³	6,5
Management von Umweltthemen				
Anteil der nach ISO 14001 zertifizierten Produktionsstandorte	%	k. A.	31,4	38,7
Anteil der nach ISO 50001 zertifizierten Produktionsstandorte	%	k. A.	11,4	12,9
Anteil der Produktionsstandorte, an denen eine Umweltrisikobewertung durchgeführt wurde	%	k. A.	51	54,8

Gesellschaft	Einheit	2021	2022	2023
Mitarbeiter				
Gesamtmitarbeiter laut Finanzbericht 2023	Anzahl	10.655	12.798	12.109
Gesamtmitarbeiter im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts ⁴	Anzahl	k. A.	k. A.	13.187
Neu eingestellte Mitarbeiter	Anzahl	k. A.	k. A.	1.023
Anteil neu eingestellter Mitarbeiter	%	k. A.	k. A.	11,5
Mitarbeiterfluktuation	Anzahl	k. A.	k. A.	689
Mitarbeiterfluktuationsrate	%	k. A.	k. A.	9,3
Arbeitsbedingungen				
Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren	%	80	80	80
Anteil der Mitarbeiter mit bezahltem Jahresurlaub	%	100	100	100
Anteil der Mitarbeiter, die von familienfreundlichen Programmen profitieren	%	k. A.	47,2	47,2
Anteil der Mitarbeiter, die Gesundheitsvorsorge- und Kinderbetreuungsleistungen erhalten ⁵	%	k. A.	100	100

Gesellschaft	Einheit	2021	2022	2023
Gesundheit und Sicherheit				
Anteil der Produktionsstandorte mit zertifiziertem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem (OHSAS 18001, ISO 45001, MASE)	%	k. A.	25,7	29,0
Anteil der Produktionsstandorte, an denen eine Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung durchgeführt wurde	%	k. A.	90	100
Anteil der Produktionsstandorte mit regelmäßiger Prüfung oder Audit zur Gewährleistung der Sicherheit der Ausrüstung	%	k. A.	95	100
Anteil der Produktionsstandorte mit Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen	%	k. A.	85,7	87,1
Anteil der Mitarbeiter, für die Schutzkleidung bereitgestellt wurde	%	k. A.	100	100
Durch den Gesundheits- und Sicherheitsausschuss vertretene Mitarbeiter an Produktionsstandorten	%	k. A.	88	91,9
Länder, in denen wir SOS- und Sicherheitsdienstleistungen anbieten	Anzahl	k. A.	> 90	90

Gesellschaft	Einheit	2021	2022	2023
Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion				
Anteil weiblicher Beschäftigter am Gesamtunternehmen	%	19,7	21,3	21,1
Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen	%	14,3	15,4	15,8
Anteil weiblicher Beschäftigter in Top-Führungspositionen	%	k. A.	6,7	11,3
Anteil weiblicher Beschäftigter im Vorstand	%	0	0	0
Nationalitäten der Mitarbeiter	Anzahl	k. A.	80	92
Anteil der Mitarbeiter, deren Staatsangehörigkeit von dem Land ihres Körber-Standorts abweicht	%	6,9	6,8	9,4
Anteil der Mitarbeiter aus Minderheitengruppen	%	k. A.	1,9	1,9
Anteil der Mitarbeiter aus Minderheitengruppen in Top-Führungspositionen	%	k. A.	0	0
Karrieremanagement und Weiterbildung				
Anteil der Mitarbeiter mit Unterstützung bei der Karriereentwicklung	%	k. A.	100	100
Anteil der Mitarbeiter mit karriere- oder qualifikationsbezogener Weiterbildung	%	k. A.	14	39
Anteil der Führungskräfte im Talentförderungsprogramm (GPS)	%	k. A.	75	99
Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	Stunden	k. A.	1,9	3,2
Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeiter	€	k. A.	k. A.	472

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

¹Gilt nur für unsere Geschäftsfelder mit physischen Produkten (ohne Geschäftsfeld Digital). Das Geschäftsfeld Tissue wurde nicht berücksichtigt.

²Es werden nur produktionsrelevante Maßnahmen berücksichtigt.

³Korrigierte Daten.

⁴Genauere Aufgliederung siehe Tabelle im Kapitel [Fairer und attraktiver Arbeitgeber](#).

⁵Nur Deutschland.

Gesellschaft	Einheit	2021	2022	2023
Interner Dialog				
Anteil der Mitarbeiter mit Arbeitnehmervertretung	%	k. A.	71	70
Anteil der Mitarbeiter mit Tarifvertrag	%	k. A.	42	28
Treffen des Europäischen Betriebsrats mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG	Anzahl/Jahr	k. A.	1	1
Treffen des Konzernbetriebsausschusses mit dem CEO und dem Chief Human Resources Officer der Körber AG	Anzahl/Jahr	k. A.	4	4
Treffen des Konzernbetriebsrat mit dem Konzernvorstand im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der Körber AG	Anzahl/Jahr	3 ¹	5 ¹	4
Treffen des Wirtschaftsausschusses	Anzahl/Jahr	k. A.	12	9
Gesellschaftliches Engagement				
Gesamtbetrag konzernweite Spendenaktion	€	75.000	76.000	77.000

Unternehmensführung	Einheit	2021	2022	2023
Unternehmensethik				
Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zur Unternehmensethik geschult wurden	%	k. A.	90	83,6
Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zum Verhaltenskodex geschult wurden	%	k. A.	90	83,6
Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zum Thema Korruption und Bestechung geschult wurden	%	k. A.	90	83,6
Betriebstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Anzahl	k. A.	k. A.	14
Berichte im Zusammenhang mit dem Hinweisgebersystem	Anzahl	k. A.	0	8
Parteispenden ²	€	0	0	0
Menschenrechte				
Anteil der Produktionsstandorte mit Überprüfungen der Menschenrechte oder menschenrechtlichen Folgenabschätzungen	%	k. A.	k. A.	83,9
Standorte mit Überprüfungen der Menschenrechte oder menschenrechtlichen Folgenabschätzungen	Anzahl	k. A.	k. A.	32
Anteil der Standorte mit Hinweisgebersystem zu Verdachtsfällen von Kinder- oder Zwangsarbeit	%	k. A.	100	100

Unternehmensführung	Einheit	2021	2022	2023
Verantwortungsvolles Informationsmanagement				
Software-/IT-Unternehmen mit einer ISO-27001- oder gleichwertigen Zertifizierung	Anzahl	1	3	4
Anteil entsprechender Standorte mit einem nach ISO 27001 (oder gleichwertig) zertifizierten Informationssicherheitsmanagementsystem	%	25	75	100
Anteil der überwachten IT-Infrastruktur	%	50	66,2	80,2
Bestätigte Vorfälle im Bereich Informationssicherheit ³	Anzahl	k. A.	6	2
Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Informationssicherheit geschult wurden	%	70	66	76,2
Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Verstößen gegen die Informationssicherheit und den Datenschutz geschult wurden	%	78	36,4	81,7
Verantwortungsvolles Management der Lieferketten				
Einkaufsvolumen	Milliarden €	ca. 1	1,3	1,6
Anteil von regionalen Lieferanten am Beschaffungsbudget	%	k. A.	> 90	86
Anteil des relevanten Einkaufsvolumens, welches durch eine ESG-Selbstauskunft abgedeckt ist	%	k. A.	80	94
Anteil der Einkäufer, die zu nachhaltiger Beschaffung geschult wurden	%	k. A.	90	90
Für die ESG-Selbstauskunft relevante Lieferanten	Anzahl	k. A.	ca. 6.100	6.592
Anteil neuer Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden	%	k. A.	k. A.	30
Anteil neuer Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien geprüft wurden	%	k. A.	k. A.	30
Anteil relevanter Lieferanten, die eine ESG-Selbstauskunft vorgenommen haben	%	k. A.	80	94
Relevante Lieferanten, die einer ESG-Prüfung vor Ort unterzogen wurden	Anzahl	k. A.	74	23
Anteil relevanter Lieferanten, die einen Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	%	k. A.	100	100
Anteil relevanter Lieferanten, für die Informationen hinsichtlich Konfliktmineralien zur Verfügung stehen	%	k. A.	50	35
Kapazitätsentwicklung für Lieferanten im Umwelt- oder Sozialbereich (z. B. Korrekturmaßnahmen, Fortbildung)	Anzahl	k. A.	8	196

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

¹Die Werte wurden rückwirkend angepasst. Grundlage für die Festlegung des Zielwerts sind die formalisierten Sitzungen des Aufsichtsrates der Körber AG.

²Unsere Richtlinien erlauben keinerlei Parteispenden, weder in Form von Geld- noch in Form von Sachzuwendungen.

³Es wurden nur Vorfälle mit mittlerem oder hohem Schweregrad berücksichtigt.

GRI-Index

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 sowie GRI 1: Grundlagen 2021 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und gilt für das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember 2023). GRI-Sektorstandards sind nicht anwendbar. Die Angaben entsprechen der jeweils aktuellsten vorliegenden Version der deutschen Übersetzung der → [GRI-Standards](#). Mehr Informationen zu unserem Ansatz und der Datenerhebung, siehe → [Über diesen Nachhaltigkeitsbericht](#) und → [Methodologie](#).

GRI 2: Allgemeine Angaben

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	3, 65
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	65–67
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	65, 67
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	6–7, 26–28, 58–60, 67–70
2-5	Externe Prüfung	Es erfolgte keine externe Prüfung.
2. Tätigkeiten und Mitarbeiter		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	3, 17, 20–23, 50, 65
2-7	Angestellte	38, 59; ohne Arbeitnehmer mit nicht garantierten Arbeitszeiten
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	Aufgrund der uneinheitlichen Datenerfassung bei dieser Personengruppe ist zu diesem Zeitpunkt keine systemische Auswertung möglich.
3. Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	10-11; keine Angabe zu sonstigen Verpflichtungen und unterrepräsentierten Gruppen; weitere Infos zu → Vorstand und Aufsichtsrat
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	11
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	11

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	10–11, 14, 43
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	10, 14; der Vorstand wird vom Aufsichtsrat gewählt
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	10, 53
2-15	Interessenkonflikte	11
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	11
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	10–11
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	11
2-19	Vergütungspolitik	11
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	11
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	11
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	12, 65–67
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	10–12, 18–19, 47, 50–57, 60
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	10–12, 14–16, 18–19, 33–34, 43, 47, 50–54
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	9, 12–16, 18–19, 38, 43, 47
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	47, 60; bezieht sich auf Berichte auf Basis des Hinweisgeberverfahrens
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	55
5. Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14–16, 43
2-30	Tarifverträge	60; nur Angestellte

Verpflichtungen und Mitgliedschaften

Ziele für nachhaltige Entwicklung

Kennzahlen

[GRI-Index](#)

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Methodologie

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	9
3-2	Liste der wesentlichen Themen	5, 9

Wesentliches Thema: Klimaschutz

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen	
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		25	
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	31–32, 58; in MWh
	302-3	Energieintensität	58
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	31–32, 58
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	26–28, 58
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	26–28, 58
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	28, 58
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	58
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	26–28, 58

Wesentliches Thema: Kreislaufwirtschaft

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen	
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		33–34	
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	34; nur wichtigste Materialien erhoben (spend-based)
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	35; nur Wassernutzung generell
	303-3	Wasserentnahme	35, 58; nur Frischwasser
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	58; bezieht sich auf Abfall, der bei eigenen Aktivitäten angefallen ist
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	35
	306-3	Angefallener Abfall	35, 58

Verpflichtungen und Mitgliedschaften
 Ziele für nachhaltige Entwicklung
 Kennzahlen
[GRI-Index](#)
 Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
 Methodologie

Wesentliches Thema: Fairer und attraktiver Arbeitgeber

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		38–39, 41, 42
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	59; nur Gesamtzahl
GRI 403: Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39–40, 59
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	39–40, 59
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	39–40
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39–40
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39–40, 59
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	39–40
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	39–40
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	42, 59
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	42; bezogen auf Programme zur Verbesserung der Kompetenzen
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	59
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	41, 59; in Kontrollorganen nur nach Geschlecht und Minderheit

Wesentliches Thema: Interner Dialog

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		43
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	60
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle bekannt.

Wesentliches Thema: Gesellschaftliches Engagement

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		44

Wesentliches Thema: Unternehmensethik

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		47
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	47, 60
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	47, 59
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	60; Parteispender sind gemäß unserer Konzernrichtlinie für die Vergabe von Spenden und Sponsoring nicht zulässig.

Wesentliches Thema: Verantwortungsvolles Informationsmanagement

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		48
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Im Berichtsjahr gab es keine Vorfälle oder Beschwerden in Bezug auf Kundendaten.

Wesentliches Thema: Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis und Erläuterungen
GRI 3-3: Management von wesentlichem Thema		50–51
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	50, 70
GRI 308: Umwelt Bewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	60
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	54, 60; Anteil relevanter Lieferanten mit ESG-Selbstauskunft
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Risiken festgestellt
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Risiken festgestellt
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	52, 60
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	47, 60; im Rahmen der Schulungen zu Geschäftsethik und Verhaltenskodex für Führungskräfte und entsprechende Mitarbeiter
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	60
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	52–53, 60; Anteil relevanter Lieferanten mit ESG-Selbstauskunft

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Über Körber

Die Körber AG ist die Holdinggesellschaft eines internationalen Technologiekonzerns mit weltweit mehr als 12.000 Mitarbeitern und Sitz in Hamburg. Der Konzern vereint technologisch führende Unternehmen mit mehr als 100 Produktions-, Service- und Vertriebsstandorten. Körber verbindet die Vorteile einer weltweit präsenten Organisation mit den Stärken hoch spezialisierter und flexibler mittelständischer Unternehmen. Diese bieten ihren Kunden Produkte, Lösungen und Services in den Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain und Technologies.¹ Die Körber AG befindet sich zu 100 Prozent im Besitz der gemeinnützigen Körber-Stiftung.

Berichtsansatz

Der Nachhaltigkeitsbericht der Körber AG ist freiwillig und erscheint jährlich. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht wurde am **XX.** Juni 2024 veröffentlicht. Redaktionsschluss war am **XX.** Juni 2024. Der vorige Nachhaltigkeitsbericht wurde am 19. Juli 2023 veröffentlicht. Der Bericht wurde in Zusammenarbeit mit den zentralen Fachabteilungen und unseren vier Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain und Technologies erstellt.¹ Verantwortlich für die Erstellung des Berichts war das Nachhaltigkeitsteam des Körber-Konzerns.

Alle zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Bericht beruhen auf Annahmen, die bei Redaktionsschluss gültig waren. Aufgrund unbekannter Risiken, Unsicherheiten und anderer Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder Leistungen des Konzerns von unseren Prognosen, Schätzungen und Ankündigungen abweichen. Für weitere Informationen zu unserem Ansatz siehe [→ Methodologie](#).

Inhalte und Rahmen

Dieser Bericht ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der Körber AG. Er beschreibt, welche Fortschritte die Körber AG im Geschäftsjahr 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023) im Hinblick auf nachhaltige Geschäftspraktiken gemacht hat. Der Finanzbericht wird ebenfalls jährlich veröffentlicht und umfasst jeweils den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Die Auswahl der Berichtsinhalte orientiert sich an den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie (wesentliche Themen), die im [→ „Haus der Nachhaltigkeit“](#) von Körber zusammengefasst sind. Der Bericht basiert auf den Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung der Stakeholder.

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

Eine externe Überprüfung des Nachhaltigkeitsberichts hat nicht stattgefunden.

Konsolidierungskreis

Im Finanzbericht 2023 sind im Konzernabschluss neben der Körber AG als Obergesellschaft die in- und ausländischen Gesellschaften einbezogen worden, bei denen die Körber AG unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

Die Körber AG ist die Obergesellschaft des größten Konsolidierungskreises, der insgesamt 94 Unternehmen umfasst. Unternehmen, die nur eine geringe Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns haben (elf deutsche und 14 nicht-deutsche Gesellschaften, insgesamt 25), sind im Finanzbericht als nicht konsolidiert aufgeführt und werden daher nicht in den Konzernabschluss einbezogen. Die Jahresabschlüsse der einbezogenen Unternehmen sind zum 31. Dezember 2023 aufgestellt.

Der Konsolidierungskreis dieses Nachhaltigkeitsberichts entspricht im Prinzip dem Konsolidierungskreis des Körber-Finanzberichts 2023. Er umfasst 94 konsolidierte Unternehmen, bei denen die Körber AG unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Zudem umfasst er 20 nicht konsolidierte Gesellschaften, bei denen der Konzern das operative Geschäft aktiv steuert und eine laufende Geschäftstätigkeit stattfindet. Andere Gesellschaften wurden in diesen Nachhaltigkeitsbericht nicht einbezogen, da die Körber AG das operative Geschäft nicht aktiv steuert und/oder da bei ihnen keine laufende Geschäftstätigkeit stattfindet. Dabei handelt es sich um: Körber Technologies Battery GmbH, Körber Grundstücksverwaltung Billerbeck GmbH, KSCS Co-Invest GmbH, KSCS Körber GmbH & Co. KG, KSCS Körber GP GmbH.

Nach der Genehmigung der Kartellbehörden schloss Körber den Verkauf seines Geschäftsfelds Tissue an die finnische Technologie- und Servicegesellschaft Valmet am 2. November 2023 ab.

Körber wird weiterhin Valmet und die Tissue-Industrie als Ökosystempartner mit den Angeboten seiner anderen Geschäftsfelder unterstützen. Wir haben das Geschäftsfeld Tissue in diesen Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen, damit wir ein verlässliches Bild unserer Nachhaltigkeitsinitiativen im Jahr 2023 zeichnen und eine transparente Kontrolle unserer Ziele und Ergebnisse bieten können. Daher beinhaltet dieser Bericht neun Gesellschaften aus dem Geschäftsfeld Tissue, die seit dem 31. Dezember 2023 nicht mehr Teil des Konzernabschlusses der Körber AG sind (siehe [→ Liste der Unternehmen](#)).

Für Details zur Abdeckung und Umfang des Geschäftsfelds Tissue in diesem Bericht, siehe [→ Methodologie](#).

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf den gesamten Konsolidierungskreis. Abweichende Einbeziehungen werden an den entsprechenden Stellen vermerkt.

¹Das Geschäftsfeld Tissue wurde im Berichtsjahr veräußert. Es ist in diesem Bericht noch in verschiedenen Kennzahlen inkludiert, siehe [→ Methodologie](#).

Verpflichtungen und Mitgliedschaften
 Ziele für nachhaltige Entwicklung
 Kennzahlen
 GRI-Index
[Über diesen Nachhaltigkeitsbericht](#)
 Methodologie

Liste der Unternehmen, die in den Nachhaltigkeitsbericht einbezogen wurden

Digital			
Körber Digital GmbH	Körber Supply Chain Software GmbH	Körber Pharma Packaging Materials s.r.o.	ASL Analytic Service Laboratory GmbH
DAIN Group Oy	Koerber Supply Chain Software India Private Limited	Rondo-Pak Inc.	Koerber Technologies (Pty.) Ltd.
DAIN Studios Austria GmbH	Körber Supply Chain Lyon SASU	Körber Pharma Austria GmbH	Körber Technologies Ltda.
DAIN Studios GmbH	Körber Supply Chain ES, S.L.	Körber Pharma Software GmbH	Körber Technologies Teknik Hizmetler ve Ticaret Limited Sirketi
DAIN Studios Oy	Koerber Supply Chain AU Pty. Ltd.	Körber Pharma Software, Inc.	PT. Garbuio Dickinson Indonesia
FactoryPal GmbH	Koerber Supply Chain NZ Limited	Koerber Pharma Software Ltd.	Körber Technologies Erste Verwaltungsgesellschaft mbH
InspectifAI GmbH	COHESIO Group, Inc.	WPG Pharma GmbH	Körber Technologies Sp. Z o.o.
Körber Porto, Unipessoal Lda.	Körber Supply Chain NA, Inc.	Körber Pharma S.à.r.l.	DLG America, Inc.
KENGAGE, LDA.	Körber Supply Chain US, Inc.	Koerber Pharma (Shanghai) Co., Ltd.	Garbuio, Inc.
	Koerber Supply Chain (Shanghai) Ltd.	Koerber Pharma Software Pte. Ltd.	Körber Grundstücksverwaltung Bergedorf I GmbH
	Körber Supply Chain CA, Inc.		Körber Grundstücksverwaltung Bergedorf II GmbH
	Koerber Supply Chain Sydney Pty. Ltd.	Technologies	Körber Grundstücksverwaltung Schwarzenbek GmbH
	Koerber Supply Chain Software APAC Pte. Ltd.	Körber Technologies GmbH	Koerber Technologies Almaty LLP
	Koerber Supply Chain Software SG Pte. Ltd.	Körber Technologies S.A.S.	
	Körber Supply Chain Bristol Ltd.	Koerber Technologies (China) Limited	Tissue
	Körber Supply Chain Holdings UK Ltd.	Körber Hungária Gépgyártó Korlátolt Felelősségű Társaság	Körber Tissue S.p.A.
	Körber Supply Chain Basingstoke Ltd.	Koerber Technologies Sdn. Bhd.	Körber Brasil Ltda.
	Körber Supply Chain Sainte Savine SAS	Körber Technologies, Inc.	Körber Tissue, Inc.
	Körber Supply Chain UK Ltd.	Koerber Technologies Pte. Ltd.	Körber Tissue Fold S.r.l.
	Körber Supply Chain Software EP Ltd.	Koerber Japan Co., Ltd.	Roll-Tec Cilindro S.A.
	Körber Supply Chain BR Ltda.	Körber Technologies Instruments S.A.S.	Körber Tissue (Shanghai) Co., Ltd.
	Körber Supply Chain CL SpA	Körber Technologies Zweite Verwaltungsgesellschaft mbH	Koerber Engineering Solutions (Nantong) Co. Ltd.
		Körber Technologies Flavor GmbH	Engraving Solutions S.r.l.
	Pharma	Körber Technologies Instruments GmbH	Koerber Tissue Japan Co. Ltd.
	Körber Pharma GmbH	Hauni St. Petersburg Ltd.	
	Körber Pharma Packaging AG	Körber Technologies S.p.A.	Sonstige
	Koerber Pharma Private Limited	Dickinson Legg Group Limited	Körber AG
	Koerber Korea Co., Ltd.	Legg Limited	Körber IT Solutions GmbH
	Körber Pharma Consulting GmbH	Körber Technologies Limited	ReEnergy Repository GmbH
	Körber Pharma Switzerland GmbH	Körber Grundstück Bergedorf I GmbH & Co. KG	Körber Beteiligungen GmbH
	Körber Pharma, Inc.	Körber Grundstück Bergedorf II GmbH & Co. KG	Körber Service GmbH
	Körber Pharma Inspection GmbH	Körber Grundstück Schwarzenbek GmbH & Co. KG	Sheer Machinery (Foshan) Co., Ltd.
	Körber Pharma Packaging GmbH	Körber IPB Grundstücksverwaltung GmbH	
	Körber Pharma Packaging Materials AG	Koerber Technologies (Shanghai) Ltd.	

Im Geschäftsjahr wurden sechs Gesellschaften zum ersten Mal und neun Gesellschaften zum letzten Mal in den Konzernabschluss einbezogen:

- Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wurde Körber Pharma S.à.r.l vom Geschäftsfeld Pharma zum ersten Mal in den Konsolidierungskreis aufgenommen.
- Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wurde KENGAGE LDA vom Geschäftsfeld Digital zum ersten Mal in den Konzernabschluss einbezogen.
- Mit Wirkung zum 2. November 2023 schloss Körber den Verkauf seines Geschäftsfelds Tissue an die finnische Technologie- und Servicegesellschaft Valmet ab. Dies schließt eine nicht konsolidierte Gesellschaft (Koerber Tissue Japan Co. Ltd.) sowie folgende acht konsolidierte Gesellschaften ein, die in diesem Zusammenhang entkonsolidiert wurden: Körber Tissue S.p.A., Engraving Solutions S.r.l., Körber Brasil Ltda., Körber Tissue, Inc., Körber Tissue (Shanghai) Co., Ltd., Körber Engineering Solutions (Nantong) Co. Ltd., Körber Tissue Fold S.r.l. sowie Roll-Tec Cilindro S.A. Der Verkauf wirkt sich nicht wesentlich auf die Vergleichbarkeit der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns mit dem vorherigen Jahr aus.
- Sheer Machinery (Foshan) Co. Ltd. aus dem Geschäftsfeld Tissue wurde ebenfalls entkonsolidiert und wird bis zur Liquidierung als nicht konsolidiert weitergeführt.
- Im Geschäftsfeld Technologies wurden Körber IPB Grundstücksverwaltung GmbH, Körber Grundstück Bergedorf I GmbH & Co. KG, Körber Grundstück Bergedorf II GmbH & Co. KG sowie Körber Grundstück Schwarzenbek GmbH & Co. KG mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 zum ersten Mal in den Konzernabschluss einbezogen.

Wichtige Veränderungen

Gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht des Vorjahres wurden zahlreiche neue Darstellungen und Änderungen im Berichtssystem des Nachhaltigkeitsberichts vorgenommen, um unsere Berichterstattung weiterzuentwickeln und uns auf kommende Anforderungen (insbesondere CSRD) sowie Fusionen und Übernahmen vorzubereiten.

Überblick über die wichtigsten Änderungen:

- Wir haben mehrere unserer Ziele aktualisiert und neue eingeführt. Eine vollständige Auflistung unserer aktuellen Ziele ist im Kapitel [→ Ziele](#) zu finden.
- Das Geschäftsfeld Tissue wurde im Berichtsjahr verkauft. Für weitere Informationen, wie sich der Verkauf auf die Berechnung unserer berichteten KPIs und Daten ausgewirkt hat, siehe [→ Methodologie](#).
- Die Umweltdaten aus den Jahren 2021 und 2022 wurden aus Gründen der kontinuierlichen Verbesserung und Exaktheit unserer Datenerfassung und unseres Berechnungsansatzes teilweise neu berechnet und korrigiert. So bleiben unsere Ziele nachvollziehbar und vergleichbar. Für weitere Details, siehe [→ Methodologie](#).

Wir heben wichtige Veränderungen an den entsprechenden Stellen hervor und geben sie unter GRI 2-4 im GRI-Index an.

Hinweis zur geschlechtersensiblen Sprache

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

Zugänglichkeit

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Körber AG ist auf [→ unserer Website](#) in deutscher und englischer Sprache öffentlich zugänglich und kann als [→ PDF-Datei](#) heruntergeladen werden.

Ansprechpartnerin bei Fragen zum Bericht ist Frau Michaela Thiel, michaela.thiel@koerber.com

Methodologie

Präsentation von Daten

Für die Berichterstattung unserer Kennzahlen wenden wir folgende Regeln an:

- Texte und Diagramme: Kennzahlen werden ohne Nachkommastellen berichtet. Bei unserer internen Datenerhebung berichtete Kennzahlen mit Nachkommastellen runden wir mathematisch.
- Tabellen: Kennzahlen werden mit einer Nachkommastelle berichtet. Bei unserer internen Datenerhebung berichtete Kennzahlen mit mehr als einer Nachkommastelle runden wir mathematisch.

Verkauf des Geschäftsfelds Tissue

Nach Erteilung der Genehmigung durch die Kartellbehörden schloss Körber Anfang November 2023 den Verkauf seines Geschäftsfelds Tissue an das finnische Technologie- und Dienstleistungsunternehmen Valmet ab. Das Abschlussdatum war der 2. November 2023.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht haben wir das Geschäftsfeld Tissue in unsere Berichterstattung einbezogen (die einbezogenen Unternehmen sind in [→ Über diesen Nachhaltigkeitsbericht](#) aufgelistet), um ein verlässliches Bild unserer Nachhaltigkeitsinitiativen im Jahr 2023 zu vermitteln und eine transparente Überwachung der Ziele und Ergebnisse zu ermöglichen. Das Geschäftsfeld Tissue wurde wie folgt in diesen Bericht einbezogen:

- Treibhausgasinventar: Für das gesamte Berichtsjahr 2023 berücksichtigt der Körber-Konzern die Emissionen des Geschäftsfelds Tissue auf Basis der bis zum 31. August 2023 vorliegenden Daten.

Um das Berichtsjahr vollständig abzudecken, wurde für den Rest des Jahres (bis 31. Dezember 2023) eine Extrapolation durchgeführt. Einzelheiten zur Datenberechnung finden Sie im Abschnitt ‚Berechnungsmethode für das Treibhausgasinventar‘. Das Geschäftsfeld Tissue wird 2024 nicht mehr bei der Berechnung des Treibhausgasinventars berücksichtigt und es erfolgt eine Neuberechnung gemäß den Anforderungen der SBTi.

- Umweltdaten: Die Daten zu weiteren Umweltindikatoren (ausgenommen Treibhausgasinventar) wurden zum 30. September 2023 erhoben und nach dem Stand des Abschlussdatums behandelt. Der Frischwasserverbrauch wurde bis Jahresende extrapoliert.
- Mitarbeiterdaten: Die Anzahl der Mitarbeiter von Körber einschließlich des Geschäftsfelds Tissue ist die Basis für alle mitarbeiterbezogenen Indikatoren. Für die Berechnung des Erfassungsbereichs von Indikatoren wurde eine Gesamtzahl der Mitarbeiter von 13.187 zugrunde gelegt. Diese Zahl bezieht sich auf alle zum 30. September 2023 für den Konzern tätigen Mitarbeiter, schließt also auch das Geschäftsfeld Tissue ein. Diese Zahl wurde als geeigneter Parameter für die Berechnung des Erfassungsbereichs ausgewählt, weil alle Indikatoren in diesem Bericht Daten über das Geschäftsfeld Tissue enthalten und die Mitarbeiterzahl in den anderen Geschäftsfeldern im letzten Quartal des Jahres stabil geblieben ist. Im Finanzbericht wurde eine Gesamtzahl der Mitarbeiter von 12.109 zum 31. Dezember 2023 gemeldet. Diese Zahl enthält nicht die Mitarbeiter des Geschäftsfelds Tissue.
- Indikatoren zur Unternehmensführung (exklusive mitarbeiterbezogene Indikatoren) enthalten Daten des Geschäftsfelds Tissue bis Abschlussdatum.

Berechnungsmethode für das Treibhausgasinventar

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

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

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

Emissionen im Basisjahr – infolge der nachfolgend beschriebenen Änderungen – vorgenommen.

Für unsere Berechnung haben wir Emissionsfaktoren basierend auf Daten der Internationalen Energieagentur (IEA) 2023 und des britischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie und Industriestrategie (UK DBEIS) 2023 verwendet. Die Emissionsfaktoren werden in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) ausgewiesen und berücksichtigen Kohlendioxid sowie alle anderen Treibhausgase, die im Kyoto-Protokoll reglementiert sind.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Für das Jahr 2023 wurden Energie- und Emissionsdaten für 49 Unternehmen und 50 Körber-Standorte erhoben. Die relevanten Standorte für die primäre Datenerhebung wurden in einem zweistufigen Verfahren ausgewählt. Die endgültige Auswahl der 50 Standorte stellt sicher, dass die Datenerhebung für alle Geschäftsfelder erfolgt und Standorte abdeckt, an denen 92 Prozent der Beschäftigten des Körber-Konzerns tätig sind. Bei der primären Datenerhebung wurden alle Produktionsstätten berücksichtigt. Die Treibhausgasemissionen der restlichen acht Prozent wurden anhand der durchschnittlichen Emissionsintensität pro Mitarbeiter für verschiedene Standortarten (etwa Produktionsstätten, Verwaltungs- und Vertriebsbüros) extrapoliert. Daher umfasst das Inventar die Emissionen aller vollständig konsolidierten und nicht konsolidierten Produktionsstätten, Verwaltungs- und Vertriebsbüros weltweit.

Für die Berechnung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde sowohl der marktbasierter als auch der standortbasierter Ansatz verwendet. In diesem Bericht berichten wir auf Grundlage des marktbasierter Ansatzes.

Im Vergleich zum Vorjahr haben wir folgende Änderungen an der Berechnung vorgenommen:

- Die Standorte des Geschäftsfelds Tissue wurden nicht für das gesamte Jahr, sondern nur bis einschließlich 31. August 2023 erfasst. Für die Monate September bis Dezember wurden die Werte anhand des gemeldeten Verbrauchs extrapoliert. Der Standort Körber Tissue (Shanghai) Co., Ltd. wurde bei der Datenerhebung nicht berücksichtigt und in die Extrapolation einbezogen.
- Da Körber Supply Chain UK Ltd. für das Jahr 2023 keine Daten lieferte, wurden unter Annahme ähnlicher Verbrauchsmuster Daten aus 2022 herangezogen.
- Ein zusätzlicher Standort für Körber Supply Chain Logistics GmbH wurde erstmals bei der Datenerhebung berücksichtigt.
- Ein zusätzlicher Standort für Körber Supply Chain PT S.A. wurde erstmals bei der Datenerhebung berücksichtigt.
- Körber IT Solutions GmbH wurde erstmals bei der Datenerhebung berücksichtigt.
- Hinsichtlich Elektromobilität haben wir von den bis 2022 angewendeten marktbasieren Emissionsfaktoren, soweit möglich, auf Residualmix-Emissionsfaktoren und anderenfalls auf standortbasierte Emissionsfaktoren umgestellt. Dadurch können, im Hinblick auf die wachsende E-Flotte, Emissionen genauer zugeordnet werden, da die Fahrzeuge nicht zwingend immer am Standort geladen werden.

Folgende Änderungen haben wir nachträglich an unserer Berechnung für 2021 und/oder 2022 vorgenommen:

- Körber Supply Chain LLC wurde am 1. Juli 2022 erstmals in den Konsolidierungskreis aufgenommen. Für die Jahre 2021 und 2022 lagen uns von Körber Supply Chain LLC keine Erdgasabrechnungen vor, da die Datenerhebung erst im Juli 2022 begann. Daher wurden diese Werte – anders als 2023 aufgrund des Vorliegens konkreter Abrechnungen – für die Berechnung des Treibhausgasinventars der Jahre 2021 und

2022 geschätzt. Trotz großer Unterschiede der Werte, waren die Jahre in Bezug auf die Produktivität vergleichbar. Daher haben wir uns entschieden, die Werte aus den Jahren 2021 und 2022 an die aus dem Jahr 2023 anzupassen.

- Körber Pharma Software Ltd. korrigierte einen Fehler in den 2022 bereitgestellten Stromverbrauchsdaten. Dieser Fehler wurde nachträglich in den Berechnungen behoben.

Scope-3-Emissionen

Es wurde ein umfassendes Screening aller Scope-3-Kategorien gemäß den SBTi-Anforderungen durchgeführt, um relevante Kategorien für das Geschäftsmodell 2022 zu definieren (nicht relevant: 3.9, 3.10, 3.13, 3.14; 3.8 in Scope 1 und 2 enthalten). Die Emissionen der Kategorie 3.12 haben sich nach der Berechnung als vernachlässigbar erwiesen und wurden daher nicht in unserem Treibhausgasinventar berücksichtigt. Bei unserer Berechnung der Emissionen haben wir entweder einen ausgabenbasierten Ansatz, Aktivitätsdaten der Geschäftsfelder und Standorte, Daten Dritter oder eine Kombination aus diesen verwendet – je nachdem, welche Option am besten geeignet war, um möglichst transparente und genaue Ergebnisse zu erzielen.

Bei Scope 3.7 berücksichtigen wir auch Treibhausgasemissionen aus der Telearbeit von Mitarbeitern, das heißt Treibhausgasemissionen, die durch den Verbrauch von Wärme und Energie im Homeoffice entstehen.

Die Ergebnisse unserer Scope-3.11-Bilanzierung haben gezeigt, dass die Treibhausgasemissionen des Geschäftsfelds Digital sowie des Softwaregeschäfts im Hinblick auf den durch die Nutzung verkaufter Produkte entstehenden Fußabdruck vernachlässigbar sind. Daher wurden sie in unserem endgültigen Treibhausgasinventar nicht berücksichtigt.

Im Vergleich zum Vorjahr haben wir folgende Änderungen an der Berechnung vorgenommen:

- Für die vorgelagerten Kategorien Scope 3.1, 3.2 und 3.4 erfolgte die Berechnung ab dem Basisjahr 2021 mithilfe von ‚matter+‘. Dabei handelt es sich um ein von der ctrl+s GmbH entwickeltes ganzheitliches und konsistentes Bilanzierungsmodell für vorgelagerte Lieferkettenemissionen. Mithilfe

dieses Modells wurden die Emissionen in den Kategorien 3.1, 3.2 und 3.4 für 2021 sowie 2022 neu berechnet.

- Für Scope 3.1 und 3.4 wurden, sofern vorhanden, lieferantenspezifische Daten herangezogen.
- Für Scope 3.3 im Jahr 2023 ergab sich eine Änderung der Berechnungsmethode, die rückwirkend auch auf die Vorjahre angewendet wurde. Bis zum Jahr 2022 wurde der Emissionsfaktor für Fernwärme aus den einzelnen Emissionsfaktoren für die Erzeugung von Wärme und Dampf berechnet. Diese Berechnung berücksichtigte die Emissionen, die bei der Gewinnung, Veredelung und dem Transport der von den Einkaufsorganisationen für Wärme und Dampf eingekauften primären Energieträger entstehen. Für das Jahr 2023 und rückwirkend wurde auch der mit Netzverlusten (Energieverlust, der beim Transport von Strom vom Kraftwerk zu den Einkaufsorganisationen auftritt) verbundene Anteil an den Übertragungs- und Verteilungsfaktoren berücksichtigt, um die Qualität der Berechnung zu verbessern.
- Im Rahmen von Scope 3.11 haben wir die Annahmen bezüglich der Energieverbrauchparameter von Maschinen der verschiedenen Geschäftsfelder aktualisiert, um dem tatsächlichen Nutzungsverhalten beim Kunden realistischer Rechnung zu tragen. Diese Aktualisierung wirkte sich auch auf die Emissionswerte der Vorjahre aus.
- Für Scope 3.15 wurden Emissionsdaten aus dem Jahr 2022 herangezogen, da uns von den Unternehmen, an denen der Körber-Konzern eine Minderheitsbeteiligung hält, während der Berichterstellung keine Finanzdaten vorlagen. Da diese Daten nur von geringer Relevanz für die gesamte Klimabilanz des Körber-Konzerns sind (weniger als ein Prozent) und Körber während des Berichtszeitraums keine weiteren Unternehmensanteile erworben hat, hat dies keine signifikanten Auswirkungen auf die gemeldeten Zahlen.

Berechnungsmethode für weitere Umweltdaten

Umweltdaten und Informationen über den Körber-Konzern sind nur dezentral verfügbar. Sie werden durch erweiterte Abfragen bei der Erhebung von Scope-1- und Scope-2-Daten durch das

Nachhaltigkeitsteam gesammelt. Die Umweltdaten wurden für die 49 Unternehmen und 50 Körber-Standorte erhoben, die auch für die Berechnung des Treibhausgasinventars herangezogen wurden. Sie stellen 92 Prozent der Gesamtmitarbeiter des Körber-Konzerns dar. Die restlichen acht Prozent wurden anhand durchschnittlicher Verbrauchsmengen pro Mitarbeiter für verschiedene Standortarten (wie Produktionsstätten, Verwaltungs- und Vertriebsbüros) extrapoliert. Abweichungen sind an den entsprechenden Stellen vermerkt. Die Daten für Elektrofahrzeuge und Ladesäulen wurden manuell erhoben und berücksichtigen 100 Prozent der Gesamtmitarbeiter.

Methode zur Berechnung der Mitarbeiter

Zum 31. Dezember 2023 betrug die Zahl der Mitarbeiter 11.904 (Vorjahr: 12.571). Inklusive nicht konsolidierter Gesellschaften betrug die Zahl der Mitarbeiter laut Finanzbericht 2023 12.109 (Vorjahr: 12.798).

Die Anzahl der Mitarbeiter des Körber-Konzerns einschließlich des Geschäftsfelds Tissue ist die Basis für alle mitarbeiterbezogenen Indikatoren.

Für die Berechnung des Erfassungsbereichs von Indikatoren wurde eine Gesamtzahl der Mitarbeiter von 13.187 angenommen. Diese Zahl bezieht sich auf alle zum 30. September 2023 für den Konzern tätigen Mitarbeiter.

Zu beachten ist, dass in diesem Nachhaltigkeitsbericht nicht zwischen Mitarbeitern aus konsolidierten und nicht konsolidierten Gesellschaften unterschieden wird. Daher beziehen sich, sofern nichts anderes angegeben ist, alle berichteten Indikatoren sowohl auf konsolidierte als auch nicht konsolidierte Gesellschaften und deren Mitarbeiter.

Segmentierung von Mitarbeiterdaten

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

Verpflichtungen und Mitgliedschaften

Ziele für nachhaltige Entwicklung

Kennzahlen

GRI-Index

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

[Methodologie](#)

- Alle Mitarbeiterindikatoren mit Kategorisierungen wie Geschlecht, Vertragstyp, Führungsebene etc. wurden anhand des Systems SAP SuccessFactors berechnet, was einen Anteil von 70,4 Prozent an der Gesamtzahl der Mitarbeiter ausmacht.
- Folgende Indikatoren wurden ebenfalls anhand von SAP SuccessFactors berechnet: Anteil weiblicher Mitarbeiter im Vorstand; Anteil der zu den Themen Diversität, Diskriminierung und/oder Belästigung geschulten Mitarbeiter; Anteil der Mitarbeiter mit Unterstützung bei der Karriereentwicklung; Anteil der Mitarbeiter mit karriere- oder qualifikationsbezogener Weiterbildung; Anteil der Führungskräfte im Talentförderungsprogramm (GPS); durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter.
- Die folgenden Indikatoren wurden zentral erhoben und berücksichtigen 100 Prozent aller Mitarbeiter: Anteil der Produktionsstätten mit regelmäßiger Prüfung oder Audit zur Gewährleistung der Sicherheit der Ausrüstung; Anteil der Mitarbeiter, für die Schutzkleidung bereitgestellt wurde; Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeiter; Anteil der Mitarbeiter mit Arbeitnehmervertretung; Anteil der Mitarbeiter mit Tarifvertrag; Anteil der Einkäufer, die zu nachhaltiger Beschaffung geschult wurden.
- Anteil der Mitarbeiter, die Gesundheitsvorsorge- und Kinderbetreuungsleistungen erhalten: Die Daten wurden zentral erhoben und gelten ausschließlich für Deutschland (45,9 Prozent aller Mitarbeiter).
- Anteil der Mitarbeiter, die von familienfreundlichen Programmen profitieren: Die Daten wurden manuell erhoben und machen 73 Prozent der Gesamtmitarbeiter aus.
- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren: Die Daten wurden manuell für Arbeitsplätze erhoben, bei denen Remote-Arbeitsmodelle möglich sind, und machen 54 Prozent der Gesamtmitarbeiter aus.

- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zur Unternehmensethik geschult wurden; Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zum Thema Korruption und Bestechung geschult wurden; Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zum Verhaltenskodex geschult wurden: Die Daten umfassen alle Vorstandsmitglieder (Konzernholding, Geschäftsbereiche, Konzerngesellschaften), alle Führungskräfte der zweiten Ebene innerhalb der vorgenannten Einheiten sowie alle Mitarbeiter mit direktem vertriebs- oder einkaufsbezogenem Kontakt zu (potenziellen) Kunden/Lieferanten und alle Mitarbeiter im Rechnungswesen in den Bereichen Kreditoren-/Debitorenbuchhaltung, Reise- und Bewirtungskosten oder Provisionszahlungen. Die Daten wurden manuell erhoben und machen 100 Prozent der Gesamtmitarbeiter aus.
- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Informationssicherheit geschult wurden: Die Daten beziehen sich auf Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Systemen in den Unternehmen mit Zugang zur Lernplattform von SAP SuccessFactors, die für diese Schulung angemeldet wurden (75,8 Prozent der Gesamtmitarbeiter).
- Anteil der entsprechenden Mitarbeiter, die zu Verstößen gegen die Informationssicherheit und den Datenschutz geschult wurden: Die Daten beziehen sich auf alle Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Systemen in den Unternehmen mit Zugang zur Lernplattform von SAP SuccessFactors, die für diese Schulung angemeldet wurden. Diese Unternehmen machen 65,3 Prozent der Gesamtmitarbeiter aus.
- Bei den Staatsangehörigkeiten der Mitarbeiter berücksichtigen wir nur die erste Staatsangehörigkeit.
- Bei Minderheitengruppen berücksichtigen wir auch Daten zu Mitarbeitern mit einem Behinderungsgrad.

Berechnungsmethode für Managementsysteme

Die Daten für alle ISO-Zertifizierungen (oder ähnliche Zertifizierungen) wurden zentral über unsere konzernweite Operational-Excellence-Initiative K.Excellence erhoben. Die erhobenen Daten decken 100 Prozent unserer Produktionsstätten ab. Insgesamt betreiben wir weltweit 31 Produktionsstätten.

Definitionen und Berechnungsmethoden von weiteren Indikatoren

Geeignete Standorte für grünen Strom und grünes Gas sind Standorte, an denen wir die Möglichkeit haben, grüne Energie von einem Energieversorger zu beziehen, und auch rechtlich die Wahl des Energieversorgers bestimmen können. Für den Bezug von grünem Gas prüfen wir zudem, ob dies wirtschaftlich sinnvoll ist. Wir betrachten dabei zunächst die 49 Unternehmen und 50 Körber-Standorte, die auch für die Berechnung des Treibhausgasinventars herangezogen wurden. Sie stellen 92 Prozent der Gesamtmitarbeiter des Körber-Konzerns dar (acht Prozent sind extrapoliert).

Geeignete Standorte für Photovoltaikanlagen (PV) sind Standorte, an denen wir rechtlich Einfluss nehmen können und PV-Anlagen wirtschaftlich sinnvoll sind. Diese Standorte werden durch detaillierte Vorstudien ermittelt. Der Ausbau der Photovoltaik erfolgt bevorzugt an Standorten mit hohem Energieverbrauch. 2023 haben wir einen zusätzlichen, für PV-Anlagen geeigneten Standort identifiziert, sodass es nun zehn geeignete Standorte gibt. An drei dieser Standorte wurden bereits PV-Anlagen installiert, die Implementierung an drei weiteren Standorten ist angelaufen. Als relevante Standorte für die Ladeinfrastruktur gelten diejenigen, an denen wir elektrische Firmenwagen haben.

Die Definition von lokalen Lieferanten entspricht unserer Definition von regionalen Lieferanten, also der Beschaffung auf demselben Kontinent. Unsere Berechnung stellt den Durchschnitt aller Betriebsstätten dar.

Die Gruppe der relevanten Lieferanten umfasst alle Lieferanten mit mehr als 10.000 Euro Einkaufsvolumen. Das trifft auf 6.592 unserer Lieferanten zu. Nicht enthalten sind nicht steuerbare externe Gläubiger (beispielsweise Versicherungsgesellschaften, Branchenverbände und Freiberufler), unabhängig von ihrem Einkaufsvolumen. 2023 haben relevante Lieferanten, die 94 Prozent des Einkaufsvolumens dieser Gruppe ausmachen (relevantes Einkaufsvolumen), eine ESG-Selbstauskunft vorgenommen. Lieferanten aus dem Software-Geschäft des Geschäftsfelds Supply Chain werden dezentral verwaltet und gehören nicht zur Gruppe der oben beschriebenen relevanten Lieferanten. Daher

finden diese Lieferanten keine Berücksichtigung beim ‚relevanten Einkaufsvolumen‘ und allen Indikatoren hinsichtlich dieses Begriffs.

Einkaufsvolumen; Anteil von regionalen Lieferanten am Beschaffungsbudget; Anteil neuer Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden; Anteil neuer Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien geprüft wurden: Die Daten wurden mit unserem Procurement Reporting System (PRS) erhoben und machen 92,4 Prozent unserer Lieferanten aus.

Anteil des relevanten Einkaufsvolumens, welches durch ESG-Selbstauskunft abgedeckt ist; für die ESG-Selbstauskunft relevante Lieferanten; Anteil relevanter Lieferanten, die eine ESG-Selbstauskunft vorgenommen haben; Anteil relevanter Lieferanten, für die Informationen hinsichtlich Konfliktmineralien zur Verfügung stehen: Die Daten wurden mit unserem Procurement Reporting System (PRS) erhoben (ohne Gesellschaften von Körber Supply Chain Software) und machen 81,2 Prozent unserer Lieferanten aus.

Anteil der Einkäufer, die zu nachhaltiger Beschaffung geschult wurden; relevante Lieferanten, die einer ESG-Prüfung vor Ort unterzogen wurden; Anteil relevanter Lieferanten, die einen Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben; geprüfte/bewertete Lieferanten, die gegenwärtig Korrekturen vornehmen oder Kapazitäten aufbauen: Die Daten wurden zentral erhoben und machen 100 Prozent unserer Gesamtmitarbeiter aus.

Neue Ziele

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

Impressum

Herausgeber

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

Vertretungsberechtigter Vorstand:

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

Aufsichtsratsvorsitzender: Richard Bauer

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

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

Beratung, Konzept und Redaktion

Agentur ais GmbH mit Mirjam Müller und
STEINBACH STRATEGIEN, Hamburg

Gestaltung und Bildredaktion

Agentur ais GmbH

Redaktionelle Anmerkung:

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

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

Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache verfügbar.

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

© 2024 Körber AG

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

Bildnachweis

Cover: S. 1: AdobeStock

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

Inhaltsverzeichnis:

S. 4, links oben: Körber AG

S. 4, links unten: Körber AG

S. 4, mitte oben: Körber AG

S. 4, mitte unten: Martina Sandkühler / Körber AG

S. 4, rechts oben: Körber AG

S. 4, rechts unten: Körber AG

Unser Nachhaltigkeitsmanagement:

S. 12, links: Körber AG

S. 12, rechts: Körber AG

S. 13, links: EcoVadis

S. 13, rechts oben: Körber AG

S. 13, rechts unten: Mike Wenski / EUPD Research

Stakeholdermanagement:

S. 15: AdobeStock

S. 16, rechts oben: Screenshot xperience.koerber.com

S. 16, rechts unten: Screenshot xperience.koerber.com

Nachhaltige Produkte, Lösungen und Services

S. 17, links: Körber AG

S. 17, rechts: Christian O. Bruch / Körber AG

S. 19: Markus Köller / Körber AG

S. 20, links: Urban Zintel / Körber AG

S. 20, rechts unten: iStock

S. 20, mitte oben: Körber AG

S. 21, mitte oben: Dragos Condrea

S. 21, mitte unten: Körber AG

S. 22, links: Körber AG

S. 22, rechts: Körber AG

S. 23, rechts oben: Sebastian Vollmert / Körber AG

S. 23, rechts unten: Sebastian Vollmert / Körber AG

Umwelt: S. 24: Körber AG

Klimaschutz

S. 25, rechts: Markus Köller / Körber AG

S. 30, links: Markus Köller / Körber AG

S. 31, rechts: Körber AG

S. 32, rechts: Privat

Kreislaufwirtschaft

S. 34: Körber AG

S. 35: Körber AG

S. 36, links oben: Körber AG

S. 36, links unten: Picture People Fotostudio Hamburg

S. 36, rechts oben: Anja Jost

Gesellschaft: S. 37: Martina Sandkühler / Körber AG

Fairer und attraktiver Arbeitgeber

S. 38: Markus Köller / Körber AG

S. 39, links: Körber AG

S. 39, rechts: © Studio 03 / Svinn Hjartarsn

S. 40: Sebastian Vollmert / Körber AG

S. 41: Markus Köller / Körber AG

S. 42: Körber AG

Interner Dialog:

S. 43: Körber AG

Gesellschaftliches Engagement

S. 45: Markus Köller / Körber AG

Unternehmensführung: S. 46: Körber AG

Unternehmensethik

S. 47: Körber AG

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

S. 48: Markus Köller / Körber AG

S. 49: Körber AG

Verantwortungsvolles Management der Lieferketten

S. 52, links: Körber AG

S. 52, rechts: Privat

S. 53, rechts: Körber AG

S. 54, links: Privat

S. 54, rechts: Körber AG

Verpflichtungen und Mitgliedschaften

S. 55, links: Körber AG