

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT- ERSTATTUNG

---

der Klöckner & Co SE

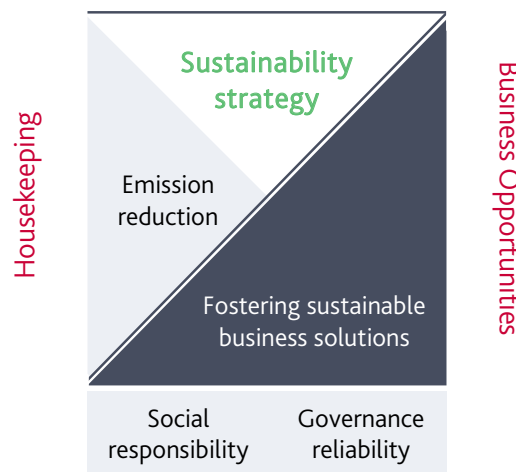
<b>Nachhaltigkeitsberichterstattung 2021 der Klöckner &amp; Co SE</b> .....	<b>2</b>
Handlungsfeld Mitarbeiter .....	17
Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln .....	23
Handlungsfeld Umwelt .....	29
Handlungsfeld Digitalisierung .....	32
Handlungsfeld Kunden .....	35
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers .....	38

# Nachhaltigkeitsberichterstattung 2021 der Klöckner & Co SE

In der Stahl- und Metaldistribution zählt Klöckner & Co zu den weltweit größten Unternehmen, die nicht an einen Produzenten gebunden sind. Durch unsere Unabhängigkeit von Stahlherstellern profitieren unsere Kunden von einem zentral koordinierten Einkauf und unseren vielfältigen nationalen und internationalen Beschaffungsmöglichkeiten bei rund 60 Kernlieferanten – dazu gehören die weltweit größten Stahlproduzenten. Für unser Geschäftsmodell sowie aus unserem Selbstverständnis als Traditionsunternehmen heraus spielt verantwortungsvolles Handeln eine zentrale Rolle. Verantwortung bedeutet für uns, dass wir unser gesamtes unternehmerisches Handeln ethisch und sozial verantwortlich, umweltverträglich und zugleich ökonomisch erfolgreich gestalten. Diese Grundhaltung haben wir in unseren konzernweit gültigen Klöckner & Co-Prinzipien und -Werten verschriftlicht. Sie ermöglichen ein gemeinsames Verständnis und geben eine konkrete Orientierung für unser tägliches Handeln. Das Thema Nachhaltigkeit entlang der Stahl-Wertschöpfungskette ist dabei von besonderer Bedeutung. Die hohen Umweltauswirkungen der Stahlbranche konnten in den vergangenen Jahren zwar bereits deutlich verringert werden und neue Technologien werden mit Hochdruck entwickelt, jedoch ist insbesondere die Produktion nach wie vor mit einem hohen Ressourceneinsatz verbunden. Doch auch wir als Zwischenhändler und wichtiges Glied der Wertschöpfungskette sehen uns in der Pflicht, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren.

Unsere rund 7.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich täglich mit ihren Qualifikationen und ihrer Leistungsbereitschaft für die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden ein. Wir bieten unseren Kunden eine optimierte Gesamtlösung von der Beschaffung über die Logistik bis hin zur Anarbeitung einschließlich individueller Belieferung mit 24-Stunden-Service und setzen dabei auf eine zunehmende Digitalisierung und Automatisierung dieser Prozesse. So haben wir verschiedene digitale Tools und Portale im Einsatz, um unseren Kunden und Partnern ein breiteres Spektrum an Stahl- und Metallprodukten sowie Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Über unser Distributions- und Logistiknetzwerk von rund 140 Standorten in 13 Ländern, sowohl in Europa als auch in den USA, bedienen wir über 100.000 Kunden. Unser Kundenportfolio umfasst zumeist kleinere bis mittlere Stahl- und Metallverbraucher, vorwiegend aus der Bauindustrie sowie dem Maschinen- und Anlagenbau, aber auch größere Abnehmer (für tiefer gehende Informationen zum Geschäftsmodell von Klöckner & Co siehe Seite 31 im Lagebericht).

## Nachhaltigkeitsstrategie



Aufbauend auf der Strategie „Klößner & Co 2025: Leveraging Strengths“ zielt Klößner & Co darauf ab, zur führenden digitalen One-Stop-Shop-Plattform für Stahl, andere Werkstoffe und Anarbeitungsdienstleistungen in Europa und Amerika und zum Vorreiter der nachhaltigen Stahlindustrie zu werden. Wir begreifen das stark wachsende Nachhaltigkeitsbewusstsein als außerordentliche Chance. Auf verschiedenen Ebenen sehen wir zahlreiche Möglichkeiten, bisherige Lösungen zu überdenken und durch nachhaltigere zu ersetzen. Hier braucht es Pioniere, die gewillt sind, Innovationen zu erschaffen, die unsere Wertschöpfung nachhaltiger machen. In der Strategie „Klößner & Co 2025: Leveraging Strengths“ verankert das Unternehmen nachhaltige Lösungen in seinem Geschäftsmodell und baut ein nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsspektrum auf, das eine wichtige Rolle in der künftigen Kreislaufwirtschaft spielen wird.

Die erfolgreiche Digitalisierung und der Aufbau von Plattformen sind entscheidende Elemente zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes, da die zukünftige Stahlnachfrage besser antizipiert und die Logistik noch emissionsärmer aufgebaut werden kann. Datenmanagement und Automatisierung minimieren Intransparenzen und ermöglichen ein effizientes Ressourcenmanagement, was langfristig die Umwelt schont. Durch die Klima-Ambitionen fördert Klößner & Co mögliche Innovationen in der gesamten Wertschöpfungskette, wovon alle Marktteilnehmer gleichermaßen profitieren können.

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Stahlindustrie übernimmt Klößner & Co gesellschaftliche Verantwortung und nutzt gleichzeitig die strategischen Chancen, die sich aus der Dekarbonisierung ergeben. Wir arbeiten daran, ein neues Angebot von nachhaltig und emissionsfrei produziertem Stahl zu schaffen und uns damit als Pionier einer nachhaltigen Stahlindustrie zu etablieren. Indem wir unser nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsspektrum so erweitern, ergreift das Unternehmen die strategische Chance, das neue, attraktive Geschäft mit „grünem“ Stahl in seinem Geschäftsmodell zu verankern.

*Entwicklung nachhaltiger  
Geschäftslösungen*

Ein wichtiger erster Meilenstein beim Angebot nachhaltiger Produkte und Services wurde bereits erreicht: Klößner & Co hat eine Partnerschaft mit dem schwedischen Start-up H2 Green Steel („H2GS“) geschlossen und sich damit den bisher einmaligen Zugang zu signifikanten Mengen an Stahl gesichert, der nahezu frei ist von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Mit diesen Kooperationen erweitert Klößner & Co sein nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsspektrum deutlich. Wir sichern für unsere Kunden frühzeitig Liefermengen an grünem Stahl – mit einer möglichen zukünftigen Erweiterung. Wir glauben, dass unsere Werkstoffe eine wichtige Rolle in der künftigen Kreislaufwirtschaft spielen können. Dies ermöglicht es, neue Produkte zu entwickeln, andere Materialien einzusetzen und neue Lieferketten zu finden. So erkennen wir Chancen zur Disruption durch Zirkularitätsmodelle, bspw. im Bausektor mit Modularbau oder rückbaubaren Fertigungsteilen. Stahl ist das am häufigsten recycelte Material der Welt und spielt eine zentrale Rolle beim Übergang zu einer emissionsarmen Kreislaufwirtschaft. Mit der Erweiterung des Produktportfolios um grünen Stahl unterstreicht Klößner & Co seinen Einsatz für eine nachhaltigere Wirtschaft.

Wir sehen die Verantwortung, unsere eigenen Emissionen sowie die unserer vor- und nachgelagerten Lieferketten zu reduzieren. Bereits im Jahr 2020 hat sich Klößner & Co der vom UN Global Compact ins Leben gerufenen Initiative „Business Ambition for 1.5 °C“ angeschlossen und stimmt seine Geschäftstätigkeiten auf wissenschaftsbasierte Ziele ab, um durch geeignete Maßnahmen zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C beizutragen. Als Vorreiter in der Branche haben wir uns als eines der wenigen Unternehmen in unserem Sektor dem GHG Protocol unter der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet, dem ehrgeizigsten und relevantesten Rahmenwerk zur Emissionsreduktion weltweit. Unsere mittelfristigen Ziele bis 2030 sind von der Science Based Targets initiative geprüft und anerkannt:

*Klimaziele bis 2030 von der  
Science Based Targets initiative  
geprüft und anerkannt*

50 % Reduktion von Emissionen bis 2030, die wir direkt beeinflussen können (Scope 1, 2 und teilweise 3)

30 % Reduktion von Emissionen bis 2030, die wir nicht direkt beeinflussen können (Scope 3)

Zum Scope 1 werden alle direkten Emissionen gerechnet, die unmittelbar aus Verbrennungsvorgängen in der eigenen Geschäftstätigkeit entstehen. Scope 2 erfasst indirekte Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie Elektrizität oder Fernwärme verbunden sind. Zum Scope 3 gehören alle indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die für Herstellung und Transport von Gütern entstehen. Wir unterscheiden solche, auf die wir direkten Einfluss haben (Scope 1, 2 und teilweise 3), und solche, die bei unseren Lieferanten und Kunden (Scope 3) entstehen. Darüber hinaus verpflichten wir uns, die direkt beeinflussbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen bis zum Jahr 2040 auf Net Zero zu reduzieren (Scope-1-, Scope-2 -und direkt beeinflussbare Scope-3-Emissionen). Die nur indirekt beeinflussbaren Emissionen aus Scope 3, insbesondere aus eingekauften Stahlprodukten, werden bis 2050 netto eliminiert.

Klöckner & Co konzentriert sich auf konkrete Maßnahmen zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks. Dabei liegt ein Fokus von Klöckner & Co auf den eigenen Emissionen. Mit Blick darauf werden die Zentralisierung des Energieeinkaufs und der sukzessive Umstieg auf erneuerbare Energien vorangetrieben. Wir haben zudem bereits begonnen, bei der LKW- und PKW-Flotte auf innovative Antriebsmöglichkeiten wie E-Mobilität oder Wasserstoff umzustellen. Durch umfassende Emissionsanalysen und -beschränkungen in der Beschaffung und Logistik werden weitere Einsparpotenziale gehoben. Hinsichtlich der direkt beeinflussbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen aus den vor- und nachgelagerten Lieferketten spart Klöckner & Co Emissionen durch innovative Meeting- und Reisekonzepte.

Unser Fokus liegt auf Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion. Allerdings lassen sich heute nicht alle Emissionen über die gesamten Lieferketten hinweg vermeiden. Daher kompensieren wir zusätzlich die derzeit nicht vermeidbaren Emissionen für Scope 1 und 2 durch hochwertige Klimaschutzprojekte. Damit ist Klöckner & Co schon jetzt CO<sub>2</sub>-neutral in Bezug auf die eigenen Geschäftsaktivitäten.

Zu den Dimensionen der Nachhaltigkeit zählen für uns neben der Ökologie auch die soziale Verantwortung und eine hoch verlässliche Governance. Denn für Klöckner & Co ist ein auf ethischen Überzeugungen aufbauendes, verantwortliches Handeln die Basis für langfristigen Unternehmenserfolg und somit auch für Nachhaltigkeit. Im Bereich des Sozialen gestalten wir die mit Zusammenarbeit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Lieferanten und Kunden sowie mit unserem gesellschaftlichen Umfeld. Arbeitsschutz ist ganz oben auf unserer Agenda und wir engagieren uns für den Gesundheitsschutz, z.B. durch die Initiativen Safety 1<sup>st</sup> und Klöckner Cares, und wir fördern ganz gezielt Bildungsangebote in der Gesellschaft. Wir verpflichten uns zu einer hoch verlässlichen Governance, etwa durch Schaffung von Transparenz und Verbindlichkeit. Unsere verantwortungsbewusste und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle des Unternehmens schafft Vertrauen bei Geschäftspartnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nationalen wie internationalen Anlegern sowie in der Öffentlichkeit.

## Nachhaltigkeitsmanagement

Als Traditionsunternehmen sieht Klöckner & Co es als seine Aufgabe, mittels langfristiger strategischer Ziele die eigene Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Dabei spielt auch die Verantwortung für das Gros an internen und externen Interessengruppen eine wichtige Rolle, die aus der Größe und internationalen Präsenz unserer Geschäftstätigkeit erwächst. Um diese Beziehungen langfristig und verantwortlich im Sinne aller zu gestalten sowie die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie und Soziales) abzudecken, bündeln wir alle relevanten Aktivitäten in einem unternehmensweiten Nachhaltigkeitsmanagement. Für den Bereich Nachhaltigkeit ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. Für das Nachhaltigkeitsmanagement, die Bündelung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts ist die zum 1. August neu gegründete Abteilung Strategic Sustainability zuständig. Klöckner & Co hat diese Abteilung etabliert, damit eine zentrale Abteilung die strategische Steuerung zur Entwicklung nachhaltiger Geschäftslösungen vorantreibt. Ende 2016 wurde bereits ein Sustainability Committee gebildet, das sich aus Verantwortlichen der folgenden Fachbereiche zusammensetzt: Investor Relations, Strategic Sustainability, Legal & Compliance / Personnel & Insurances, Group HR, Risk Management und Digital Transformation. Global Logistics & Operations Excellence übernimmt im Bereich Transformation Teilbereiche des ehemaligen SHEQ-Managements – SHEQ steht für Safety (Arbeitssicherheit), Health (Gesundheit), Environment (Umwelt) und Quality (Qualität). Dieses Komitee setzt die Eckpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie und agiert bei der Umsetzung in enger Abstimmung mit den jeweiligen Segmenten und deren Fachbereichen des Klöckner & Co SE-Konzerns. Zusätzlich zu der in unserem Sustainability Committee gebündelten Expertise nutzen wir gezielt die Innovationskraft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über unser firmenweites soziales Netzwerk Yammer können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorschläge vorbringen, die im Anschluss durch die Abteilung Strategic Sustainability und den jeweiligen Fachverantwortlichen bezüglich ihrer Durchführbarkeit evaluiert werden.

*Sustainability Committee  
setzt Eckpfeiler der  
Nachhaltigkeitsstrategie*

Um die Erreichbarkeit unserer nichtfinanziellen Ziele besser zu gewährleisten und ihrer Bedeutung mehr Ausdruck zu geben, wurden die nichtfinanziellen Ziele des Konzernvorstands für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 verbreitert. Zudem wurden diese erweiterten Ziele aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Digitalisierung und Automatisierung, Mitarbeiterzufriedenheit und Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf das gesamte erste Managementlevel unterhalb des Konzernvorstands sowie auf weitere Führungskräfte auf den Leveln zwei und drei übertragen.

## Bekanntnis zu Nachhaltigkeit und Fairness

Als Pionier auf dem Weg zu einer nachhaltigen Stahlindustrie haben wir uns konzernweit verschiedenen Standards und Initiativen angeschlossen, die unsere ambitionierte Selbstverpflichtung zeigen. Da wir einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, wollen wir durch die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens die grüne Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft aktiv vorantreiben. Durch diese freiwilligen Verpflichtungen zeigen wir unseren Anspruch und unsere Verantwortung. (Beispiele)



### **Nichtfinanzieller Konzernbericht**

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung 2021 enthält den nichtfinanziellen Konzernbericht der Klöckner & Co SE gemäß § 315b HGB und der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates und den dazu erlassenen delegierten Rechtsakte sowie der im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung. Im nichtfinanziellen Konzernbericht stellen wir die für uns wesentlichen nichtfinanziellen Themen, gekennzeichnet durch eine hohe Relevanz für die Geschäftstätigkeit und ihre Auswirkungen auf die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, dar. Darunter fallen die Kapitel der Handlungsfelder Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln und Umwelt. Darüber hinaus berichten wir an dieser Stelle auch transparent über unser weiteres Engagement in Sachen Nachhaltigkeit in den Kapiteln der Handlungsfelder Digitalisierung und Kundenzufriedenheit. Über den Aspekt Sozialbelange berichten wir im Abschnitt Soziales Engagement im Kapitel Verantwortungsvolles Handeln. Berichtszeitraum für den nichtfinanziellen Konzernbericht ist das Geschäftsjahr 2021. Die Angaben umfassen, soweit nicht anders angegeben, alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Klöckner & Co SE-Konzerns. Für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts wurde nach erneuter Evaluation kein Rahmenwerk genutzt, da wir unsere diesbezüglichen Informationen auch ohne Rahmenwerke strukturiert und stringent darstellen können. Zudem bauen solche Rahmenwerke auf unterschiedlichen Wesentlichkeitsdefinitionen auf und führen zu einer Themenauswahl, die für unsere Darstellung nichtfinanzieller Aspekte nicht geeignet ist. Dennoch findet die Überprüfung der Nutzung eines Rahmenwerks regelmäßig statt.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wurde beauftragt, die Angaben in der deutschen PDF-Version des Nachhaltigkeitsberichts, in dem der nichtfinanzielle Konzernbericht enthalten ist, für den Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen.

### **Wesentlichkeitsanalyse**

Die Festlegung und Ausarbeitung der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht finden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements statt. Unser Nachhaltigkeitsverständnis umfasst sämtliche Bereiche, die zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs – und damit zur Zukunftsfähigkeit von Klöckner & Co – beitragen. Um sicherzustellen, dass wir in einem dynamischen Marktumfeld die für eine nachhaltige Zukunftsausrichtung wesentlichen Kernthemen vorantreiben, überprüfen wir die Berichtsthemen fortlaufend. 2020 haben wir eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse, basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse von 2017, durchgeführt. Die Priorisierung der Themen resultiert aus der Bedeutung für die Geschäftsrelevanz (Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, Innovation und Reputation) sowie den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und der vorgelagerten Lieferkette auf Umwelt und Gesellschaft. Dabei wurden die Themen als wesentlich kategorisiert, die der doppelten Wesentlichkeit entsprechen. Das sind sowohl solche Unternehmensaktivitäten und Geschäftsthemen, die eine entscheidende negative oder positive Auswirkung auf Nachhaltigkeitsaspekte außerhalb der Organisation haben (Inside-Out-Perspektive), als auch Nachhaltigkeitsaspekte, die sich in besonderem Maße von außen auf die internen Unternehmensaktivitäten auswirken (Outside-In-Perspektive). Die zusammengeführten Ergebnisse wurden mit dem Vorsitzenden des Vorstands abgestimmt, um eine für den Konzern ganzheitliche und umfassende Berichterstattung sicherzustellen. Die als wesentlich bewerteten Themen bilden die Schwerpunkte des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts. Die Gültigkeit der aus der Wesentlichkeitsanalyse 2020 formulierten Handlungsfelder und (wesentlichen) Themen hat unser Sustainability Committee diskutiert, validiert und verabschiedet. Die Berichtsthemen haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert. Trotz der dynamischen Entwicklung der Themen im Bereich Nachhaltigkeit sehen wir auch eine Notwendigkeit, die Themen mit Blick auf ihre Langfristigkeit zu bewerten, um sie auch entsprechend nachhaltig entwickeln zu können.

### Handlungsfelder und Berichtsthemen (wesentliche Themen farblich hervorgehoben)

	THEMEN	ZUORDNUNG CSR-RUG (HGB)
MITARBEITER	Arbeitssicherheit und Gesundheit	Arbeitnehmerbelange
	Förderung der Mitarbeitenden	
	Faire Arbeitsbedingungen	
	Demographischer Wandel	
VERANT- WORTUNGS- VOLLES HANDELN	Corporate Governance	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
	Menschenrechte in der Lieferkette	Achtung der Menschenrechte
	Soziales Engagement	Sozialbelange
	Kartellrisiken	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
UMWELT	Umweltauswirkungen der Logistik	Umweltbelange
	Nachhaltige Geschäftsmodelle	
DIGITALISIE- RUNG	Digitale Transformation	Konzernspezifische Aspekte
KUNDEN	Kundenzufriedenheit	Konzernspezifische Aspekte

Aus der Wesentlichkeitsanalyse nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ergeben sich die folgenden sechs wesentlichen Themen für die Berichterstattung bei Klöckner & Co: Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Kartellrisiken, Umweltauswirkungen der Logistik, Kundenzufriedenheit und digitale Transformation. Diese Themen bilden die drei Pflichtaspekte Arbeitnehmerbelange (Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Arbeitssicherheit und Gesundheit), Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Kartellrisiken) und Umwelt (Umweltauswirkungen der Logistik) nach HGB ab. Die beiden Pflichtaspekte Achtung der Menschenrechte und Sozialbelange sind nicht unter den sechs wesentlichen Themen, die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ergeben haben. Die beiden wesentlichen Themen Kundenzufriedenheit und digitale Transformation gehen über die Pflichtaspekte hinaus und sind konzernspezifisch. Aspekte, die über Pflichtaspekte hinausgehen, aber Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse sind, sind nach HGB wesentlich und Bestandteil der nichtfinanziellen Pflichtberichterstattung.

Über die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen hinaus berichten wir auch über Themen, die für Klöckner & Co im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit von Bedeutung sind: Menschenrechte in der Lieferkette, Corporate Governance, faire Arbeitsbedingungen, demographischer Wandel sowie soziales Engagement. So gehen wir in der Berichterstattung auch auf die beiden Pflichtaspekte Achtung der Menschenrechte (Menschenrechte in der Lieferkette) und Sozialbelange (soziales Engagement) ein, die das HGB fordert. Im Berichtsjahr neu identifiziert haben wir das Thema Nachhaltige Geschäftsmodelle aufgrund seiner gestiegenen strategischen Bedeutung für den Konzern. Unser Nachhaltigkeitsmanagement orientiert sich an den fünf Handlungsfeldern Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln, Umwelt, Digitalisierung und Kunden. Diese bilden zugleich die Kapitel innerhalb dieser Berichterstattung.

### **EU-Taxonomie**

Im Rahmen des „EU Green Deal“ haben die europäischen Staaten sich 2019 darauf verständigt, die Netto-Emissionen von Treibhausgasen bis 2050 auf null zu reduzieren. Als erster Kontinent soll Europa klimaneutral werden. Mit der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen nimmt die Europäische Union (EU) im Rahmen des „EU Green Deal“ Unternehmen in die Pflicht, nachhaltiger zu wirtschaften. Von der Taxonomie-Verordnung betroffen sind die EU und ihre Mitgliedstaaten, Finanzmarktteilnehmer, die Finanzprodukte bereitstellen, und Unternehmen, die zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Erklärungen verpflichtet sind, sowie deren nicht-europäische Tochtergesellschaften.

Anhand der EU-Taxonomie-Vorgaben müssen Unternehmen ihre Geschäftsaktivitäten prüfen und bewerten, ob und in welchem Umfang diese unter die Definition von „ökologisch nachhaltigem Wirtschaften“ fallen. Grundsätzlich gilt: Eine wirtschaftliche Aktivität muss mindestens einem von sechs Umweltzielen dienen und darf gleichzeitig keinem der anderen Ziele schaden. Diese Umweltziele sind: (1) Klimaschutz, (2) Anpassung an den Klimawandel, (3) Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, (4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, (5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, (6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. Neben dem Nachweis eines substanziellen Beitrags zu diesen Zielen sind für taxonomiekonforme Aktivitäten sogenannte „Do-No Significant-Harm“-Kriterien zu erfüllen und soziale Mindeststandards einzuhalten.



Für das erste Berichtsjahr 2021/2022 gilt in Übereinstimmung mit Art. 8 der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 und Art. 10 des delegierten Rechtsakts (EU) 2021/C (2021) 487 vom 6. Juli 2021 eine erleichterte Berichtspflicht. Es ist anzugeben, welche Geschäftsaktivitäten von der EU-Taxonomie erfasst („taxonomiefähig“) sind. Für diese taxonomiefähigen Aktivitäten sind die Anteile an den Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CAPEX) und Betriebsausgaben (OPEX) des Geschäftsjahres zu berichten. Gemäß Art. 8 sind die zugrundeliegenden Umsatzerlöse die Nettoumsatzerlöse nach IFRS. Für die CAPEX-Kennzahl sind Investitionsausgaben zu berücksichtigen, wenn sich die angefallenen Kosten auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die die Anforderungen aus der Taxonomie-Verordnung erfüllen oder Teil eines Plans zur Erfüllung dieser Anforderungen sind. Darüber hinaus sind Investitionen aus dem Erwerb taxonomiefähiger Aktivitäten, sowie CO<sub>2</sub>-mindernde Einzelmaßnahmen zu erfassen. Die zu berücksichtigenden Betriebskosten umfassen nicht aktivierte Forschungs- und Entwicklungskosten, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristige Leasingverhältnisse, Wartung und Reparatur sowie alle anderen direkten Ausgaben, die sich auf die tägliche Instandhaltung von Sachanlagen beziehen und die notwendig sind, um die fortlaufende und wirksame Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte zu gewährleisten. Als taxonomiefähiger OPEX gelten die oben gelisteten Kostenarten dann, wenn sie sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die von der Taxonomie abgedeckt sind. Darüber hinaus sind Betriebskosten aus dem Erwerb taxonomiefähiger Aktivitäten, sowie CO<sub>2</sub>-mindernde Einzelmaßnahmen zu erfassen.

Für das Geschäftsjahr 2021 ist lediglich der Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten („eligibility“) zu berichten. Der Anteil der taxonomiekonformen Tätigkeiten („alignment“) ist erst für das Folgejahr 2022 zu berichten. Klöckner & Co unterliegt der Berichtspflicht nach § 289b HGB bzw. § 315b HGB. Dementsprechend ergänzen wir unseren nichtfinanziellen Bericht um die von der EU-Taxonomie geforderten Informationen. Aktuell sind Aktivitäten für die ersten beiden Umweltziele der Taxonomie „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ für 13 Branchen definiert. Die EU-Taxonomie fokussiert sich zum jetzigen Zeitpunkt zuvorderst auf Industrien, die eine wesentliche Umweltbelastung darstellen und deren Transformation folglich einen materiellen Einfluss auf die Erreichung der genannten Ziele hat. Da die Stahldistribution, der Klöckner & Co zuzuordnen ist, keinen materiellen Einfluss auf die Erreichung dieser Ziele hat, ist sie derzeit noch nicht von der EU-Taxonomie abgedeckt. Daraus ergibt sich für uns eine begrenzte Berichterstattung unter der EU-Taxonomie. Wir erwarten, dass die dynamische regulatorische Entwicklung uns zukünftig zu einer weitergehenden Berichterstattung verpflichten wird. Doch bereits heute sind wir uns der hohen strategischen Bedeutung von Nachhaltigkeit für unser Geschäft bewusst (siehe Seite 130 zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie). Über unsere Klimaziele und unsere nachhaltigen Geschäftslösungen berichten wir im Kapitel Umwelt ab Seite 157.

*Dynamische regulatorische  
Entwicklung*

Die Bereitstellung der gemäß der EU-Taxonomie geforderten Informationen erfolgte durch ein Projektteam, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilungen Strategic Sustainability, Corporate Controlling und Corporate Accounting. Über eine Betroffenheitsanalyse wurden alle Geschäftsaktivitäten von Klöckner & Co klassifiziert und gebündelt. Die resultierende Übersicht wurde mittels interner Interviews gespiegelt. Die Ausgangspunkte für die Zuordnung unserer Geschäftsaktivitäten waren die Beschreibung der Taxonomieaktivität selbst und, soweit erforderlich, ergänzend die angegebenen NACE-Codes („Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne“, Klassifikation der Wirtschaftszweige). Falls hilfreich, wurden auch die technischen Bewertungskriterien („technical screening criteria“, TSC) indikativ für die Analyse der Taxonomiefähigkeit einbezogen, jedoch ohne hierbei bereits auf die Erfüllung der Anforderungen abzustellen.

#### IDENTIFIZIERUNG DER TAXONOMIEFÄHIGEN AKTIVITÄTEN

Nach Betrachtung der potenziellen Hauptaktivitäten auf Basis der Produktgruppen und Services von Klöckner & Co sind wir zu der Einschätzung gekommen, dass gemäß Anhang I des delegierten Rechtsakts C (2021) 2800 final (Klimaschutz) folgende Wirtschaftsaktivitäten zunächst EU-taxonomie-fähig („eligible“) sind:

- Aktivität 6.6 „Güterbeförderung im Straßenverkehr“ („Freight transport services by road“). Gemäß Annex I des delegierten Rechtsakts umfasst diese Wirtschaftsaktivität Erwerb, Finanzierung, Leasing, Vermietung und Betrieb von Fahrzeugen der Klassen N1, N2 oder N3 für die Güterbeförderung im Straßenverkehr, die unter die EURO-VI-Norm Stufe E oder deren Nachfolger fallen. Bei Klöckner & Co sind aufgrund von hoher benötigter Nutzlast vor allem Fahrzeuge der Klasse N3 für die Güterbeförderung im Einsatz. Die Güterbeförderung von Klöckner & Co mit Fahrzeugen, die den oben genannten Kriterien entsprechen, kann daher als taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität im Sinne der EU-Taxonomie berücksichtigt werden. Hierbei wurden nur LKWs von Klöckner & Co berücksichtigt, die bereits der Emissionsstufe E entsprechen.

Darüber hinaus hat Klöckner & Co die folgenden weiteren taxonomiefähigen Aktivitäten in Bezug auf CAPEX und OPEX identifiziert, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Produkt- und Serviceportfolio stehen:

- Aktivität 6.5 „Beförderung mit Personenkraftfahrzeugen und Nutzfahrzeugen“
- Abschnitt 7 „Baugewerbe und Immobilien“, insbesondere die Aktivitäten „Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten“ (7.3) und „Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“ (7.6)

Aktuell gibt es noch keine einheitliche herrschende Meinung darüber, ob der Aktivität 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ auch Lagerhallen, die überwiegend lediglich dem Schutz der Produkte, Materialien und Maschinen dienen, zuzurechnen sind. Da erhebliche Zweifel bestehen, ob die einschlägigen technischen Bewertungskriterien für diese Investitionen anwendbar sind, sehen wir davon ab, diese als taxonomiefähig zu klassifizieren.

Zu den identifizierten taxonomiefähigen Aktivitäten haben die Bereiche Corporate Controlling und Corporate Accounting in enger Abstimmung die Kennzahlen erhoben. Für die Datenermittlung wurde auf das konzernweite Konsolidierungstool zurückgegriffen.

**ABLEITUNG DER KENNZAHLEN**

Der mit der Aktivität 6.6 verbundene Umsatz („eligible turnover“) wurde als unwesentlich identifiziert, da nach der Beschreibung der Aktivität hierbei nur diejenigen Transportumsätze angesetzt werden können, die mit LKWs der Emissionsstufe E erbracht wurden. Da diese Emissionsstufe jedoch erst seit dem 1. Januar 2021 für neuzugelassene Fahrzeugtypen relevant ist und am 1. Januar 2022 für alle Fahrzeugtypen eingeführt wurde, machen diese Fahrzeuge nur einen sehr geringen Anteil der LKW-Flotte von Klöckner & Co aus. Der Großteil unserer im Berichtsjahr neu beschafften LKWs entspricht der Emissionsstufe D, deren Technologie und Leistungsstufe auch für einen niedrigen Kraftstoffverbrauch sorgen und somit verbrauchsärmer und umwelt-freundlicher fahren als Fahrzeuge der darunter liegenden Schadstoffklassen. Insgesamt entspricht die LKW-Flotte somit modernsten Anforderungen. Der Anteil aller taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten am Gesamtumsatz belief sich für das Geschäftsjahr 2021 auf < 1 % des im Geschäftsbericht ausgewiesenen Gesamtumsatzerlöses (siehe Angabe (7) im Anhang zum Konzernabschluss). Sie sind somit für das Geschäftsmodell von Klöckner & Co insgesamt nicht wesentlich. Investitionsausgaben („eligible CAPEX“), die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten beziehen, wurden entsprechend ihren Anlagenklassen differenziert. Der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben an den Gesamtinvestitionsausgaben von Klöckner & Co betrug im Geschäftsjahr 2021 4,3 %. Die Grundgesamtheit der Investitionsausgaben ergibt sich aus der Summe der in der Angabe (16) Immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen im Anhang zum Konzernabschluss ausgewiesenen Zugänge aus (a) Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten exklusive Goodwill, (b) Sachanlagen und (c) Leasingverhältnissen. Die zugrunde gelegten Gesamtinvestitionsausgaben entsprechen der Summe aus den Bruttozugängen im immateriellen und materiellen Anlagevermögen sowie den nach IFRS 16 bilanzierten Right-of-Use-Assets.

Sämtliche taxonomiefähigen Investitionen betreffen Investitionen in Sachanlagen.

Wirtschaftliche Aktivitäten	Code der Aktivität	CAPEX in €k	Anteil am Gesamt-CAPEX in %
Beförderung mit Personenkraftfahrzeugen und Nutzfahrzeugen	6.5	1.907	1,8 %
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	636	0,6 %
Baugewerbe und Immobilien	7.3/7.6	2.058	1,9 %
<b>Taxonomiefähige Investitionsausgaben</b>		<b>4.600</b>	<b>4,3 %</b>
Nicht-taxonomiefähige Investitionsausgaben		102.406	95,7 %
<b>Gesamt</b>		<b>107.006</b>	

Der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben an den Gesamtbetriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie in Höhe von 65.934 Mio. € betrug im Geschäftsjahr 2021 < 1 %. Dabei umfassen die Gesamtbetriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie Wartungs- und Reparaturkosten, sowie Kosten aus kurzfristigem Leasing. Die Betriebsausgaben im Zusammenhang mit den identifizierten taxonomiefähigen Unternehmensaktivitäten sind somit für das Geschäftsmodell von Klöckner & Co insgesamt nicht wesentlich.

Entsprechend der Veröffentlichung der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ESMA („European Securities and Markets Authority“) aus dem Oktober 2021 weisen wir vor dem Hintergrund der bestehenden Dynamik der EU-Taxonomie-Gesetzgebung darauf hin, dass unsere Betroffenheitsanalyse in der Zukunft progressiven Anpassungen unterliegen kann.

Keine berichtspflichtigen Risiken

### Risikobewertung

Für alle wesentlichen Themen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde eine Risikobewertung vorgenommen. Dabei wurde untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit oder unsere Lieferkette wesentliche nichtfinanzielle Risiken für die berichtspflichtigen Aspekte nach § 315 c HGB i.V.m. § 289 c Abs. 3 HGB ergeben. Bei der Untersuchung wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Ausmaß der negativen Auswirkungen auf die Aspekte berücksichtigt. Es wurden dabei keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert.

### TCFD-Index

Die vom Finanzstabilitätsrat der G20 (Zusammenschluss aus 19 Staaten und der Europäischen Union, der die wichtigsten Industrie- und Schwellenländer repräsentiert) gegründete Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) hat einen einheitlichen Rahmen für die Berichterstattung über klimabedingte Risiken und Chancen entwickelt. Im Fokus steht die Offenlegung finanzieller Risiken, denen sich Unternehmen durch den Klimawandel ausgesetzt sehen. Klöckner & Co erachtet die Empfehlungen der TCFD als sinnvolle Erweiterung der Berichterstattung in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen, um diese nachvollziehbarer offenzulegen. Die im Berichtsjahr erstmals erstellte Übersicht über Inhalte zu diesem Themenkomplex befindet sich im nachfolgenden Index zu den TCFD-Empfehlungen. Der Index enthält Verweise zu Textstellen mit Relevanz für die von der TCFD empfohlenen Kernbereiche Unternehmensführung (Governance), Strategie, Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele. Eine Analyse hat gezeigt, dass zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht alle Empfehlungen detailliert umgesetzt werden können. Mit den für 2022 geplanten Maßnahmen und Projekten zur weiteren Integration von Nachhaltigkeits- und damit auch Klimarisiken in das Risikomanagementsystem werden die Grundlagen für eine Weiterentwicklung der Berichterstattung geschaffen.

Kernthemen	Klimabezogene Informationen
<b>Governance</b>	
Offenlegung der Governance des Unternehmens im Hinblick auf klimabedingte Risiken und Chancen	<p>Der Vorstand trägt im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für das konzernweite Risikomanagementsystem, Verantwortung für klimabezogene Risiken und stellt sicher, dass die Nachhaltigkeitsstrategie implementiert wird. Für den Bereich Nachhaltigkeit ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. Für das Nachhaltigkeitsmanagement ist der Zentralbereich Strategic Sustainability zuständig. Zusätzlich besteht ein interdisziplinäres Sustainability Committee, das sich aus Verantwortlichen verschiedener Zentralbereiche der Klöckner &amp; Co SE zusammensetzt.</p> <p><b>Weiterführende Informationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschäftsbericht 2021 (Risiken und Chancen)</li> <li>▪ Nachhaltigkeitsbericht 2021 (Nachhaltigkeitsmanagement)</li> </ul>

## Strategie

Offenlegen derzeitiger und potenzieller künftiger Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit sowie die strategische und finanzielle Planung des Unternehmens, sofern diese Informationen wesentlich sind

Klößner & Co begreift das Thema Nachhaltigkeit in der Stahlbranche als strategische Chance und hat die nachhaltige Transformation in der Konzernstrategie „Klößner & Co 2025: Leveraging Strengths“ verankert. Klößner & Co zielt darauf ab, zur führenden digitalen One-Stop-Shop-Plattform für Stahl, andere Werkstoffe und Anarbeitungsdienstleistungen in Europa und Amerika und zum Vorreiter für Nachhaltigkeit in der Stahlindustrie zu werden. Neben der digitalen Transformation und der Automatisierung von Prozessen entlang unserer Wertschöpfungskette rücken die Reduktion des Umwelteinflusses und des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks von Klößner & Co in den Fokus der Strategie. Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Stahlindustrie sollen die strategischen Chancen genutzt werden, die sich aus der Dekarbonisierung ergeben. Klößner & Co arbeitet daran, ein neues Angebot von nachhaltig und emissionsfrei produziertem Stahl zu schaffen und sich damit als Pionier einer nachhaltigen Stahlindustrie zu etablieren. Als ein mittleres strategisches Risiko wird die hohe Volatilität der Energiepreise betrachtet. Die zunehmende Relevanz von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen, wie z.B. die CO<sub>2</sub>-Bepreisung, könnte die Energiepreise weiter und nachhaltig in die Höhe treiben. Dem begegnet der Konzern, indem das Nachhaltigkeitskonzept weiter ausgerollt wird. Hierzu gehörten unter anderem das Tracking und Monitoring der CO<sub>2</sub>-Emissionen und Initiativen zur Optimierung des Fuhrparks und des allgemeinen Energieverbrauchs. Zur Reduzierung der umweltbezogenen Risiken hat sich der Konzern anspruchsvolle Klimaziele gesetzt.

### Weiterführende Informationen:

- Nachhaltigkeitsbericht 2021 (Nachhaltigkeitsstrategie)
- Geschäftsbericht 2021 (Risiken und Chancen)
- Internetseite:  
[www.kloeckner.com/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsstrategie.html](http://www.kloeckner.com/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsstrategie.html)

## Risikomanagement

Offenlegen, wie das Unternehmen klimabedingte Risiken identifiziert, bewertet und managt

Das Konzernrisikomanagement ist in einem dezentralen unternehmensweiten Netzwerk organisiert und wird durch eine zentrale Risikomanagementfunktion gesteuert. Das zentrale Risikomanagement prüft, plausibilisiert und bewertet nach Risikokategorien aus Gesamtunternehmenssicht die von den Risikoeignern identifizierten und bewerteten Risiken. Die Identifizierung und Beurteilung von wesentlichen Risiken sowie vor allem ein frühzeitiges Erkennen und eine aktive Verringerung von potenziell existenzgefährdenden Risiken sind die vorrangigen Ziele des Risikomanagementsystems. Erkannte signifikante Risiken werden fortlaufend überwacht, um so ihren möglichen negativen Einfluss verhindern, verringern, transferieren oder begrenzen zu können. Für alle wesentlichen nichtfinanziellen Themen wird jährlich eine Risikobewertung vorgenommen. Klößner & Co plant, die Nachhaltigkeits-, Klima- und sonstigen nichtfinanziellen Risiken, die Bewertung und das Management dieser Risiken stärker in das Gesamtrisikomanagement zu integrieren.

### Weiterführende Informationen:

- Geschäftsbericht 2021 (Risiken und Chancen)
- Nachhaltigkeitsbericht 2021 (Risikobewertung)

Kennzahlen und Ziele	
<p>Offenlegen der Kennzahlen und Ziele, mit denen relevante klimabedingte Risiken und Chancen bewertet und gemanagt werden, sofern diese Informationen wesentlich sind</p>	<p>Aktuelle Klimakennzahlen bestehen hauptsächlich aus den Emissionswerten der CO<sub>2</sub>-Bilanz für die Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie den gemessenen Fortschritten bei der Erreichung unserer ambitionierten Klimaziele. Klöckner &amp; Co verpflichtet sich, die direkt beeinflussbaren Emissionen in Scope 1 und 2 bis 2030 zu halbieren. Emissionen in Scope 3, die wir direkt beeinflussen können, werden wir bis 2030 ebenfalls um 50 % reduzieren. Wir betrachten die gesamte Lieferkette – also auch die Emissionen in Scope 3, die wir nicht direkt beeinflussen können. Bereits bis zum Jahr 2030 werden wir diese CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30 % verringern. Diese Ziele wurden durch die Science Based Targets initiative validiert. Weitere Klimaziele haben wir uns im Rahmen der Kampagne „kloeckner takes action 2040“ gesetzt. Klöckner &amp; Co plant, alle Emissionen, die selbst direkt beeinflusst werden können (Scope 1-, Scope 2- und direkt beeinflussbare Scope-3-Emissionen), bis 2040 auf Net Zero zu reduzieren. Die nur indirekt beeinflussbaren Emissionen, insbesondere aus eingekauften Stahlprodukten, werden bis 2050 netto eliminiert. Da die CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Bewertung von klimabedingten Risiken von zentraler Bedeutung sind, erachten wir Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen als zentrale Kennzahlen. Um die Erreichbarkeit unserer Klimaziele besser zu gewährleisten und ihrer Bedeutung mehr Ausdruck zu geben, wurde die Bonusstruktur angepasst. So ist nun auch die Erreichung von Emissionsreduktionszielen Teil der Vereinbarungen. Sie gelten für das gesamte erste Managementlevel unterhalb des Konzernvorstands sowie auf weitere Führungskräfte auf den Leveln zwei und drei übertragen.</p> <p><b>Weiterführende Informationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachhaltigkeitsbericht 2021 (Nachhaltigkeitsmanagement)</li> <li>▪ Internetseite:  <a href="https://www.kloeckner.com/de/nachhaltigkeit/kloeckner-takes-action-2040.html">https://www.kloeckner.com/de/nachhaltigkeit/kloeckner-takes-action-2040.html</a></li> </ul>

### Sustainable Development Goals

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen schafft die Grundlage dafür, weltweiten wirtschaftlichen Fortschritt im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökologischen Grenzen der Erde zu gestalten. Ihr Kernstück bilden 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs). Wir unterstützen die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und ihre 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. Die von den Vereinten Nationen definierten Ziele stehen zwar gleichberechtigt nebeneinander und bedingen sich gegenseitig – aber im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit haben einige der Ziele und Indikatoren eine besondere Relevanz für unser wirtschaftliches Handeln. Für diese Ziele sehen wir eine besondere Verantwortung und Einflussmöglichkeiten, die je nach Ziel unterschiedlich sind. Wir berücksichtigen die positiven Auswirkungen, die Klöckner & Co auf die Erreichung der Ziele hat. Die Ziele unterstützen wir, indem wir unsere Geschäftsabläufe und Dienstleistungen kontinuierlich verbessern und gleichzeitig Auswirkungen reduzieren, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen. Die hohe Relevanz für die Verfolgung insbesondere dieser Ziele spiegelt sich in unseren Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit wider. Die Handlungsfelder evaluieren wir regelmäßig und berücksichtigen dabei die Sicht interner und externer Stakeholder sowie die Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft.

Sustainable Development Goals mit besondere Relevanz für das Nachhaltigkeitsmanagement bei Klöckner & Co:

### Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld



Eine wesentliche Voraussetzung für unseren Erfolg und eine nachhaltige Entwicklung sind die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner. Mit unserem konzernweiten Programm „Safety 1<sup>st</sup>“ wollen wir den Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten, sichere Arbeitsbedingungen bieten und Gesundheitsrisiken minimieren. Klöckner & Co steht für sichere, faire und saubere Arbeitsstandards und Prozesse. Vor diesem Hintergrund nutzen wir die Kennzahl „Lost Time Injury Frequency“ (LTIF), die Häufigkeit arbeitsbedingter Unfälle, als nichtfinanzielle Steuerungsgröße.

Als global agierender Konzern achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte sowie sozialer und ökologischer Aspekte in unseren weltweiten Lieferketten. Wir arbeiten nur mit Partnern zusammen, die unsere Ansprüche gleichwertig einhalten und auch bei ihren Lieferanten einfordern.

Lesen Sie mehr darüber, wie wir ein sicheres Arbeitsumfeld gestalten, in den Kapiteln Umwelt, Mitarbeiter und Verantwortungsvolles Handeln.

### Zukunftsfähige Beschäftigung basiert auf Vielfalt und hochwertiger Ausbildung



Klöckner & Co tritt für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein. Wir nutzen die unterschiedlichen Denkweisen, Erfahrungen, Perspektiven und Lebensstile für Innovationskraft und den langfristigen Erfolg im Unternehmen. Nachhaltiges Wirtschaftswachstum wollen wir durch Diversität und Ressourceneffizienz vorantreiben. In Bezug auf Chancengleichheit ist uns auch die Einbindung von Frauen in Fach- und Führungspositionen ein wichtiges Anliegen. Wir haben uns konzernweit eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zum Ziel gesetzt.

Wir fördern angemessene und faire Arbeits- und Sozialstandards. Zusätzlich übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung – etwa durch Geld- und Sachspenden, Wissenstransfer oder persönliches Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Erfahren Sie mehr über hochwertige Aus- und Weiterbildung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Achtung der Menschenrechte und Sponsoringaktivitäten mit dem Schwerpunktthema Bildung in den Kapiteln Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln und Digitalisierung.

## Aktiver Klimaschutz und Förderung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen



Als Vorreiter in der Branche hat Klöckner & Co sich als eines der wenigen Unternehmen in unserem Sektor der Science Based Targets initiative (SBTi) „Ambition for 1.5 °C“ angeschlossen, dem ehrgeizigsten und relevantesten Rahmenwerk zur Emissionsreduktion weltweit. Die Initiative hat unsere mittelfristigen Klimaziele bis 2030 als wissenschaftlich fundiert anerkannt. Darüber hinaus planen wir, alle Emissionen, die wir selbst direkt beeinflussen können, schon bis 2040 auf Net Zero zu reduzieren.

Durch die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens sind wir Pioniere in unserer Branche und treiben die grüne Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft aktiv voran. Wir setzen uns dafür ein, die Umweltbelastungen unserer eigenen Geschäftstätigkeiten zu verringern und verstärkt Elemente der Kreislaufwirtschaft zu etablieren. Wir engagieren uns zusätzlich mit Klimaschutzprojekten auch in Ländern, in denen wir nicht geschäftlich tätig sind.

Lesen Sie mehr über unsere Maßnahmen zur Emissionsreduktion und wie wir nachhaltige und digitale Produktlösungen und Dienstleistungen weiterentwickeln, in den Kapiteln Umwelt, Digitalisierung und Kunden.



## MITARBEITER

*Im Handlungsfeld Mitarbeiter gehen wir auf die Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Hierunter fallen auch die für den nichtfinanziellen Konzernbericht wesentlichen Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit, Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, faire Arbeitsbedingungen und demographischer Wandel. Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf den im HGB geforderten Aspekt Arbeitnehmerbelange.*

Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für Klöckner & Co die Grundlage, auf der Mehrwert geschaffen wird. Mehrwert für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unser Unternehmen und somit letztlich auch für unsere Kunden. Wenn wir die Motivation aller stärken, interne Talente fördern, neue Talente zu uns holen und langfristig an uns binden wollen, brauchen wir ein dauerhaft sicheres, unterstützendes, professionelles und von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsumfeld.

Dies spiegelt sich auch in unseren Klöckner & Co-Prinzipien für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wider, an denen wir uns in unserem täglichen Handeln orientieren und wofür wir die Verantwortlichkeiten klar benennen. Sie lauten: „Wir übernehmen Verantwortung“, „Wir sind Mehrwertmacher“, „Wir sind Teamplayer“, „Wir entwickeln uns“, „Wir sind Entdecker“, „Wir sind Möglichmacher“. Unsere Werte bilden das Fundament für unsere neue Strategie „Klöckner & Co 2025: Leveraging Strengths“: Wir setzen uns für Mitarbeiterbefähigung, Sicherheit, Verantwortung, Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit ein. Ein motivierender Führungsstil, Befähigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Förderung einer Innovationskultur durch selbstbestimmtes Handeln, Talententwicklung und Leistungsanreize bilden die Basis, auf der wir unsere Innovationskraft stärken, Chancen nutzen und neuen Unternehmenswert schaffen können. Um in einem Umfeld ständiger Veränderungen erfolgreich zu sein, optimieren wir kontinuierlich unsere Organisation und werden agiler sowie flexibler.

*Konzernweit gültige  
Prinzipien und Werte*

Wir sind stolz darauf, dass Klöckner & Co im Februar von Forbes, einem der erfolgreichsten Wirtschaftsmagazine der Welt, als einer der World's Best Employers of the year 2020 ausgezeichnet worden. Wir gehören zu den besten 15 % der in die Umfrage einbezogenen Unternehmen. Diese Anerkennung ist ein Beweis für die kontinuierliche Optimierung unserer Kultur und für das Engagement sowie den täglichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Auszeichnung basiert auf einer weltweiten, unabhängigen Umfrage unter 160.000 Arbeitnehmern aus 58 Ländern.

Zum Jahresanfang haben wir erneut eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der nahezu alle Konzerngesellschaften teilgenommen haben. Die Ergebnisse sind im Vergleich zur Vorjahresumfrage weitestgehend stabil geblieben mit einer leicht positiven Tendenz. Die Teilnahmequote ist leicht zurückgegangen von 68 % auf 64 %. Die höchsten Zustimmungsraten erzielen die Fragen, ob sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren direkten Vorgesetzten respektvoll behandelt fühlen (86 %) und ob jeder weiß, wie er oder sie zum Unternehmensziel beitragen kann (85 %). Über drei Viertel (76 %) würden Klöckner & Co als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Dieser Wert ist in den letzten zwei Jahren deutlich gestiegen (2019: 68 %, 2020: 71 %). Etwas über 10 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen Verbesserungsbedarf beim Geben von Feedback. Da die Befragung bis auf die Standortebene genau ist, können wir gezielte Maßnahmen ergreifen, wie bspw. im Umgang mit Feedback. Die Ergebnisse der Befragung werden dazu genutzt, ein konsequentes Change-Management umzusetzen. Die Auswertung dient als Grundlage für die Entwicklung neuer Maßnahmen im Bereich des Mitarbeitermanagements und der Kulturentwicklung.

### **Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Fort- und persönlichen Weiterbildung an. Ziel unserer Maßnahmen ist es, die Qualifikationen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung – ständig zu verbessern und weiterzuentwickeln sowie Talente aus den eigenen Reihen zu fördern. Die meisten Landesgesellschaften steuern dies eigenständig und verfügen dabei über ihre eigenen Personalentwickler. Die gruppenweite Mitarbeiterstrategie, unsere Klöckner & Co People Strategy, dient als Leitrahmen für zukunftsorientiertes Mitarbeitermanagement im Konzern.

*Über 56.000 interne  
Fortbildungskurse abgeschlossen*

Fortbildungsmaßnahmen nehmen bei Klöckner & Co einen hohen Stellenwert ein. Im Berichtsjahr wurden konzernweit über 56.000 interne Kurse in unterschiedlichsten Bereichen abgeschlossen. Der Großteil davon entfiel auf die Bereiche IT-Sicherheit, Compliance sowie Digital Skills Development im Rahmen der Digital Academy. Besonders zu erwähnen ist, dass das erste konzernweite Pflichttraining zum Thema Nachhaltigkeit angeboten wurde. Es enthält Informationen zu grundlegenden Definitionen, zur Emissionsreduktion sowie zu den Chancen nachhaltigen Wirtschaftens. Es wurde positiv aufgenommen und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchschnittlich mit 8,2 von 10 Punkten bewertet. Nicht mit einbezogen in den 56.000 Fortbildungen sind externe, individuelle Fortbildungsmaßnahmen. In Reviews (Mitarbeitergesprächen) erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu vier Mal im Jahr ein Feedback zu ihrem Verhalten und ihrer Leistung und es werden individuelle Wünsche und Fortbildungsmaßnahmen in den jeweiligen Zielvereinbarungen festgelegt. Einen besonderen Stellenwert nehmen unsere internen Fortbildungsprogramme ein:

## Handlungsfeld Mitarbeiter

Interne Fortbildungsprogramme	Art	Inhalte	Umfang
CLEAR Sales	Vertriebstraining	Kommunikation Aufbau bzw. Stärkung von Kundenbeziehungen	Europaweit
Sales X	Vertriebstraining	Arbeiten im Außendienst	US-weit
Initial Development Program (Country Talent Pool)	Nachwuchs- entwicklung	Strategische und fachliche Kompetenz stärken Change-Management	Europaweit
Emerging Leaders Program	Führungspotenzial- entwicklung	Betriebswirtschaftliche Themen Leadership Skills Change-Management Agile Arbeitsmethoden	Konzernweit
Leading for Success	Führungspotenzial- entwicklung	Kommunikation Persönlichkeitsmanagement Lean Management Change-Management	US-weit
Leadership Empowerment Program	Führungskräfte- training	Mindset Kommunikation Führungskompetenz Ethik und Compliance Digitaler Wandel	Konzernweit
Senior Experience Program	Entwicklungsstraining 55+	Impact Planning für die zukünftige Berufsphase	Pilotprogramm in Deutschland

Konzernweit bietet Klöckner & Co Berufseinsteigern und Studierenden Tätigkeiten als Praktikanten und Werkstudenten an, damit sie Studieninhalte in die Praxis umsetzen und vertiefen können. Dabei folgen unsere deutschen Angebote den Qualitätsstandards der Initiative „Fair Company“, zu deren Einhaltung sich Klöckner & Co jährlich von Neuem verpflichtet. Zusätzlich bieten wir eine Vielzahl von Ausbildungsplätzen und äquivalenten Programmen an, die jungen Leuten den Berufseinstieg ermöglichen und Klöckner & Co gleichzeitig qualifizierte Nachwuchskräfte sichern. In Deutschland lag der Anteil der Auszubildenden an unserer gesamten Belegschaft im Berichtsjahr bei 3,5 %.

### Arbeitsicherheit und Gesundheit

Für uns als Stahldistributionsunternehmen mit einem hohen Anteil gewerblicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Lagerstandorten hat das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheit eine wesentliche Bedeutung. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld schützt nicht nur unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern gewährleistet auch einen reibungslosen Prozessablauf.

Neben den gesetzlichen Anforderungen wird dem Thema Arbeitssicherheit bei Klöckner & Co auf verschiedenen Ebenen Rechnung getragen. Auf strategischer Unternehmensebene werden seit 2013 alle Aktivitäten im Bereich Arbeitssicherheit unter der Initiative „Safety 1<sup>st</sup>“ in Europa und vergleichbaren Initiativen in den amerikanischen Landesgesellschaften gebündelt. Mithilfe einer weltweiten „Safety Perception“-Umfrage im Jahr 2018 wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die die Basis für kontinuierliche Verbesserungen bilden.

Das konzernweite Ziel unserer Initiativen und Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit ist die konsequente Reduzierung von Arbeitsunfällen, gemessen durch die Kennzahl „Lost Time Injury Frequency“ (LTIF). Diese ist definiert als Anzahl der Unfälle / Anzahl der Arbeitsstunden x 1.000.000. Dabei berücksichtigen wir Unfälle bereits ab einem Ausfalltag. Die Entwicklung des LTIF ist fester Bestandteil der regelmäßig stattfindenden Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen, hierzu wird ein monatliches Reporting durchgeführt. Die Entwicklung des LTIF im Berichtsjahr 2021 konnte im Vergleich zum Vorjahreswert von 9,7 auf 6,9 reduziert werden. Damit hat der konzernweite LTIF den selbstgesetzten jährlichen Zielwert von kleiner gleich 9,0 deutlich unterschritten. Vor dem Hintergrund der konsequent fortlaufenden Zielformulierung zur Senkung der konzernweiten durchschnittlichen Unfallhäufigkeit liegt das Ziel für das Jahr 2022 bei einem LTIF-Wert kleiner gleich 7,6.<sup>1</sup>

LTIF-Wert 2021  
auf 6,9 reduziert

**Um im Konzernverbund** einen regelmäßigen Austausch über das Thema Arbeitssicherheit in Europa zu gewährleisten, gibt es einen Zirkel, der sich aus den Fachverantwortlichen der europäischen Landesgesellschaften zusammensetzt. Dieser tagt grundsätzlich mindestens zwei Mal jährlich und ist für das Monitoring der Gesamtmaßnahmen sowie die Koordination unserer Arbeitssicherheitsstrategie zuständig. Der Zirkel steht in engem Austausch mit den amerikanischen Landesgesellschaften und berichtet direkt an die für das operative Geschäft zuständigen Vorstände.

In allen wesentlichen europäischen Landesgesellschaften ist eine Arbeitsschutz Zertifizierung, in der Regel nach den internationalen Standards OHSAS 18001 bzw. ISO 45001, bereits eingeführt. Daneben gilt immer ein konzernweiter Mindeststandard an Sicherheitsanforderungen, unabhängig davon, ob sich eine Landesgesellschaft um eine Zertifizierung bemüht.

**Auf Landes- und Niederlassungsebene** arbeiten zudem die SHEQ-Teams der jeweiligen Landesgesellschaften kontinuierlich daran, das Unfallrisiko systematisch zu mindern und das Arbeitsschutzbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schärfen. Die Fachverantwortlichen der jeweiligen Landesorganisationen sind dabei für das regionale Ausrollen der beschlossenen Maßnahmen zuständig, führen Plausibilitätsprüfungen von Unfallursachen sowie Risikoanalysen durch und koordinieren standortübergreifende Schulungen. Gemeinsam wurde die konzernweit gültige SHEQ-Policy im Berichtsjahr aktualisiert und vom Vorstand abgenommen.

In den einzelnen Niederlassungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die lokalen Arbeitsschutzverantwortlichen für das Thema sensibilisiert. Dies geschieht bspw. über Fortbildungen und Schulungsfilme sowie über Visual Management, wie ausgehängte Poster und Unfallreporte oder auch die Safety Card, die wichtige Verhaltensregeln im Scheckkartenformat einprägsam vermittelt. Zudem sind alle Besucher verpflichtet Helm, Sicherheitsschuhe und Warnweste zu tragen. Auch unsere operativen Abläufe werden kontinuierlich durch an den jeweiligen Kontext angepasste Einzelmaßnahmen optimiert.

<sup>1</sup> LTIF gilt nur für Klöckner & Co-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Wegeunfälle sind nicht inkludiert.

Das beinhaltet bspw. eine Reihe von Schulungsfilmen und ein „Safety 1<sup>st</sup>-E-Learning“, das fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters ist. Auch über unser internes soziales Netzwerk Yammer wird auf informeller Ebene der besonderen Wichtigkeit des Themas Rechnung getragen. Themenrelevante Informationen werden regelmäßig konzernintern geteilt, was wiederum zu einer erhöhten Sensibilisierung beiträgt. Zugleich erinnern sich die Beschäftigten immer wieder, stets auf die Sicherheitsvorkehrungen zu achten, und motivieren einander, weiterhin gute Leistungen zu erbringen.

Unfälle sind immer vermeidbar und präventives Handeln ermöglicht uns im Vorfeld Schaden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und vom Unternehmen abzuwenden. Falls es dennoch zu einem Unfall kommt, analysiert der Arbeitsschutzverantwortliche diesen gemeinsam mit den Betroffenen in lokalen Teams, um Optimierungsmaßnahmen abzuleiten und eine Wiederholung systematisch zu vermeiden. Durch den Fachverantwortlichen der jeweiligen Landesgesellschaft erfolgt ein detaillierter Unfallreport über unser Meldesystem an den Arbeitsschutzverantwortlichen der Holding. Sollten sich Auffälligkeiten ergeben, wie bspw. eine Häufung ähnlicher Unfälle in einer Landesgesellschaft oder an einem Standort, werden zusätzliche Sondermaßnahmen eingeleitet. In den monatlichen Business Update Calls mit dem Konzernvorstand, den Vorständen der Landesgesellschaften sowie allen Zentralbereichsleiterinnen und -leitern der Holding ist Arbeitssicherheit stets das erste Thema auf der Agenda. Das schafft ein kontinuierliches Bewusstsein auf oberster Führungsebene.

### **Sicherheitsmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie und hybrides Arbeiten**

Das höchste Gut von Klöckner & Co ist die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seit Beginn der globalen Pandemie durch COVID-19 Anfang 2020 haben der Konzern sowie die Landesgesellschaften regelmäßig Hygienekonzepte und Sicherheitsmaßnahmen entsprechend den Bedürfnissen und Anforderungen erarbeitet und je nach Schwere der Pandemie immer wieder gelockert oder verschärft. Zu Beginn der Pandemie konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klöckner & Co dank der fortgeschrittenen Digitalisierung wesentliche Teile ihrer Arbeit ins Homeoffice verlagern und das Geschäft weiter betreiben. Diese Entwicklung hat uns dazu bewegt, Ende des Sommers eine neue konzernweite Richtlinie zum hybriden Arbeiten zu verabschieden. Sie gilt als unser zukünftiger Standard zum nachhaltigen modernen Arbeiten: Jede und jeder, die oder der mobil arbeiten möchte, kann dies tun – soweit die betrieblichen Belange es zulassen. Wir empfehlen maximal drei Tage die Woche von zuhause zu arbeiten und zwei Tage im Büro vor Ort, einschließlich zwei festen Team-Präsenztagen im Monat. Einen zusätzlichen Vorteil hat die neue Richtlinie zudem in Bezug auf den Klimaschutz. Durch den reduzierten Pendelverkehr unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verringern wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß.

*Neue Guideline zu  
hybridem Arbeiten*

### **Faire Arbeitsbedingungen**

Faire Arbeitsbedingungen bilden für Klöckner & Co die Grundlage für Motivation und somit Produktivität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima, frei von Diskriminierungen jeder Art, ist eine notwendige Voraussetzung für Leistungsbereitschaft und Kreativität. Für den Bereich Group HR, unter den auch die Festlegung und Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen fällt, ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. Mit dem Code of Conduct haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, dass unsere Kolleginnen und Kollegen, Bewerber und Geschäftspartner von uns Respekt erwarten dürfen und nach ihrer Qualifikation, ihren Kompetenzen und ihren Leistungen beurteilt werden. Wir respektieren die unterschiedlichen kulturellen, ethnischen und religiösen Hintergründe und verpflichten uns dem Gleichheitsgrundsatz. Die genauen Verhaltensregeln für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in unserem Code of Conduct auf unserer Internetseite [www.kloeckner.com](http://www.kloeckner.com) ausführlich dargestellt. Für das Management heißt das, kritische Situationen zu klären, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und damit für ein konstruktives und wertschätzendes Arbeitsklima zu sorgen. Um der Bedeutung gerecht zu werden, ist das Thema „respektvoller Umgang miteinander“ Bestandteil der gruppenweiten Compliance-Schulungen für alle Kolleginnen und Kollegen.

*Charta der Vielfalt unterschrieben*

Generell streben wir an, die Vielfalt unserer Belegschaft zu vergrößern und durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen, Lebensstilen und Werten die Kreativität und Innovationskraft des Unternehmens zu stärken. Da wir als international tätiger Konzern tagtäglich die Wünsche unserer Kunden in verschiedensten Ländern erfüllen möchten, benötigen wir starke Teams, die sich durch hohe Diversität auszeichnen. So beschäftigt bspw. allein unsere Digitaleinheit kloeckner.i Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 25 unterschiedlichen Nationen. Um das Diversity-Management aktiver zu gestalten und in allen Dimensionen voranzutreiben, hat Klöckner & Co im Mai die Charta der Vielfalt unterschrieben. Der gleichnamige Verein ist die größte Arbeitgebendeninitiative Deutschlands zur Förderung von Diversity in Unternehmen und Institutionen. Unabhängig von der Verortung in Deutschland sind die eingegangenen Selbstverpflichtungen konzernweit gültig. Diese beinhalten die Pflege einer respektvollen Organisationskultur, die Anerkennung von Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation sowie die Umsetzung der Charta im internen und externen Dialog. „Innovationskraft entsteht durch gelebte Vielfalt. In meinem Berufsleben habe ich immer wieder erlebt, dass Großes dann entsteht, wenn ganz unterschiedliche Menschen gemeinsam an einem Ziel arbeiten. Genau diese Art zu arbeiten benötigen wir, um Klöckner & Co nachhaltig gut aufzustellen. Deshalb müssen wir Vorurteile eliminieren und Wertschätzung fördern“, sagte CEO Guido Kerkhoff anlässlich der Unterzeichnung.

Doch nicht nur die Vielfalt der Nationalitäten ist für Klöckner & Co ein wichtiges Anliegen, sondern auch die Gewinnung von Frauen für Fach- und Führungspositionen. Seit 2011 konnte der konzernweite Anteil von Frauen auf den Führungsebenen 1 bis 3 unterhalb des Vorstands bereits von 8 % auf 18 % im Berichtszeitraum erhöht werden. Bis 2024 soll dieser Anteil weiter auf 21 % steigen.

Wie erfolgreich unsere Konzepte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind, zeigen die Ergebnisse des „Frauen-Karriere-Index“ der Jahre 2015 bis 2020, der regelmäßig durch die Barbara Lutz Index Management GmbH durchgeführt wird. Klöckner & Co wurde in dieser jährlichen externen Erhebung, basierend auf objektiven Unternehmensfakten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, im März, wie schon durchgängig seit 2015, als ein Top-Ten-Unternehmen unter mehr als 200 teilnehmenden Unternehmen ausgezeichnet.

Handlungsfeld  
Verantwortungsvolles  
Handeln

## VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Das **Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln** umfasst sowohl die für den nichtfinanziellen Konzernbericht wesentlichen Themen Corporate Governance, Menschenrechte in der Lieferkette sowie Kartellrisiken als auch das soziale Engagement von Klöckner & Co, über das an dieser Stelle ebenfalls berichtet wird. Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf die im HGB geforderten Aspekte Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte sowie Sozialbelange.

Verantwortungsvolles Handeln wird bei Klöckner & Co ganzheitlich betrachtet. So wird es an dieser Stelle zwar als ein einzelnes Handlungsfeld definiert, könnte jedoch zugleich auch als Oberbegriff alle anderen Felder miteinschließen. Denn für Klöckner & Co ist ein auf ethischen Überzeugungen aufbauendes, verantwortliches Handeln die Basis für langfristigen Unternehmenserfolg und somit auch für Nachhaltigkeit.

Das Einhalten von international gültigen Regeln und der faire Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern gehören zu den wichtigsten Grundsätzen unseres Unternehmens. Klöckner & Co SE sieht sich dabei nicht nur an gesetzliche und andere rechtliche Bestimmungen gebunden, auch freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Prinzipien sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Dazu gehören das im Januar 2020 mitunterzeichnete „Davos Manifest“ zur nachhaltigen Wertschöpfung und das „Leitbild der deutschen Wirtschaft für verantwortungsvolles Handeln“ zu dem wir uns im Mai 2011 bekannt haben.

Integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist für uns das regelkonforme Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner, das die Grundlage für unternehmerische Verantwortung bildet. Zentral ist für uns neben der konsequenten Achtung der Menschenrechte auch die Einhaltung der Grundwerte und Prinzipien unseres Unternehmens. Diese haben wir in unserem Code of Conduct formuliert. Die Einhaltung liegt in der direkten Verantwortung jeder und jedes Einzelnen und kann nicht delegiert werden.

Als Traditionsunternehmen sieht sich Klöckner & Co außerdem in der Pflicht, einen Beitrag zum Wohl der Gesellschaft zu leisten. Das aktive Engagement in der direkten Nachbarschaft unseres Unternehmenssitzes und unserer Niederlassungen ist wichtig und es ist ein identitätsstiftender Faktor für unser Unternehmen.

### **Regelkonformes Verhalten**

Als internationaler Konzern mit einer Vielzahl von weltweiten Lieferanten- und Kundenbeziehungen möchte Klöckner & Co integriertes Verhalten und verantwortliches Handeln innerhalb des Unternehmens wie auch im Umgang mit seinen Geschäftspartnern sicherstellen und die Beziehungen verantwortungsbewusst gestalten. Unser Ziel ist es, korruptions- und kartellverdächtige Situationen grundsätzlich zu vermeiden und potenziellen Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, im eigenen Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung des Klöckner & Co-Compliance-Programms mitzuwirken.

Dabei gehört es zu den grundlegenden Prinzipien von Klöckner & Co, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbsrecht handeln. Wir bekennen uns zum freien Wettbewerb und zu den Empfehlungen zum OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr vom 17. Dezember 1997. Zusätzlich ist Klöckner & Co bestrebt alle Antikorruptionsgesetze der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, einschließlich des UK Bribery Act und des US Foreign Corrupt Practices Act, zu befolgen.

*Compliance-Management-System basiert auf OECD-Grundsätzen*

### **Compliance-Organisation**

Um die Einhaltung dieser Vorschriften zu unterstützen, nutzen wir ein Compliance-Management-System (CMS), basierend auf dem Rahmenkonzept der OECD zu den Grundsätzen der Corporate Governance. Dieses legt seinen Schwerpunkt unter anderem auf die Bereiche Wettbewerbsrecht, Korruptionsbekämpfung und Geldwäscheprävention. Für die Weiterentwicklung, Steuerung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems ist eine Compliance-Organisation zuständig, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien und Verfahrensanweisungen unterrichtet und sie dahingehend schult.

Die Corporate-Compliance-Organisation der Gesellschaft besteht aus dem Chief Compliance Officer (zugleich Chief Governance Officer), dem Corporate Compliance Office („CCO“), dem Compliance Committee und den National Compliance Offices („NCO“). Das CCO ist Teil der GRC-Organisation der Gesellschaft. Diese besteht aus den Fachbereichen Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit sowie Risikomanagement & Internes Kontrollsystem. Die Compliance Officer der NCOs stehen als Ansprechpartner für Einzelfragen zur Verfügung. Die Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des CMS wird durch den Zentralbereich Internal Audit und einen externen Sachverständigen regelmäßig überprüft, letztmalig Ende 2021.

### **Prävention**

Die Prävention ist das wichtigste Grundelement des CMS. Es zielt darauf ab, eine Sensibilisierung für Compliance-Risiken innerhalb der Gesellschaft zu schaffen, aus der heraus Compliance-Risiken frühzeitig erkannt und vermieden werden. Zur Erreichung dieses Ziels kommen verschiedene Compliance-Instrumente zum Einsatz.

*Null-Toleranz-Aussage*

Der Vorstand der Gesellschaft hat seine Haltung zu Compliance-Verstößen im „Tone from the top“, der auf der Internetseite der Gesellschaft und im #DigiDesk (Intranet) veröffentlicht ist, unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Gesetzesverstöße, insbesondere Kartellrechtsverstöße oder Verstöße gegen die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung und zur Geldwäscheprävention, sowie Menschenrechtsverletzungen werden in keiner Weise geduldet und führen zu Sanktionen gegen die zuwiderhandelnden Organe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Geschäftspartner („Null-Toleranz-Aussage“).

Das CCO nutzt zur Compliance-Kommunikation die Kollaborationssoftware Yammer und den chatbasierten virtuellen Arbeitsbereich Teams. Dort werden Compliance-relevante Sachverhalte und Warnungen, z.B. vor aktuellen Fällen von Identitätsbetrug, publiziert. Ferner können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dort aus direkt auf die Compliance-Plattform zugreifen. Bei den im Einsatz befindlichen Modulen der Plattform handelt es sich um Anfragen und Genehmigungen („Ask Compliance“), Geschäftspartnerprüfung („Due Diligence“), Hinweisgebersystem („Let Us Know“), den Compliance SharePoint und das integrierte Case Management Tool. Der Compliance SharePoint beinhaltet als sogenannter „Single Point of Truth“ alle relevanten Compliance-Dokumente und wird zentral vom CCO administriert.

### **Compliance Risk Assessment**

Zur Erfassung und Bewertung möglicher Compliance-Risiken innerhalb der Schwerpunktbereiche des CMS führt das CCO regelmäßig Compliance Risk Assessments mit den Landesorganisationen durch. Dabei bewertet das CCO gemeinsam mit den Geschäftsführern der jeweiligen Landesorganisation die individuellen Compliance-Risiken in Bezug auf Relevanz und Eintrittswahrscheinlichkeit für das konkrete Geschäftsmodell sowie mögliche rechtliche und wirtschaftliche Auswirkungen auf die Landesorganisation. Basierend auf den Assessments werden Vorsorgemaßnahmen getroffen und soweit notwendig Anpassungen an das CMS vorgenommen. Des Weiteren werden in Zusammenarbeit mit dem Zentralbereich Internal Audit, im Rahmen der planmäßigen IKS-Audits, auch Compliance-Audits in unseren Landesgesellschaften durchgeführt mit dem Ziel, die Einhaltung der implementierten Compliance-Instrumente und -Regeln zu prüfen.



Handlungsfeld  
Verantwortungsvolles  
Handeln

### Verhaltenskodex, Richtlinien und Verfahrensanweisungen

Der unter anderem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichte Verhaltenskodex („Code of Conduct“) enthält grundlegende Prinzipien und Regeln, die den Rahmen für unser unternehmerisches und gesellschaftliches Handeln bilden. Die Mitglieder des Vorstands und alle Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und tragen eine besondere Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, in ihrem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung und Einhaltung dieser Prinzipien mitzuwirken und ihre Tätigkeit in unserem Unternehmen integer auszuüben. Im Interesse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und um Schaden vom Unternehmen abzuwenden, wird in Richtlinien und Verfahrensanweisungen detailliert über zulässige Verhaltensweisen informiert. Die Landesgesellschaften veröffentlichen die Konzernrichtlinien und Verfahrensanweisungen in ihrem Verantwortungsbereich und ergreifen die jeweils notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung der entsprechenden Anforderungen.

### Compliance-Schulungen

Ein konzernweites Schulungsprogramm, das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns verpflichtend ist, sensibilisiert sie für unseren Code of Conduct. Das Schulungsprogramm gliedert sich in verschiedene zielgruppenadäquate Module, die in regelmäßigen Abständen durch Auffrischungsschulungen aktualisiert werden. Die Zuweisung und die Erfolgskontrolle der Pflichtschulungen erfolgt in einem IT-gestützten Learning-Management-System.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Konzern eintreten, werden im Rahmen des Onboardings mittels Präsenzs Schulungen und E-Learning-Programmen mit den Inhalten des Code of Conduct vertraut gemacht und unter anderem für Compliance-relevante Themen wie Antidiskriminierungsmaßnahmen, Kartellrecht, Korruptionsrisiken, Geldwäscherisiken sensibilisiert. Dabei teilen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst in verschiedene Zielgruppen ein, die daraufhin auf ihre jeweiligen Aufgabengebiete zugeschnittene Schulungen erhalten. Im Berichtszeitraum wurde das Training 1.039<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugewiesen. Über das Code-of-Conduct-Training hinaus müssen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmter Zielgruppen, insbesondere solche mit Kontakt zu Amtsträgern, Kunden, Lieferanten und Dienstleistern, zusätzlich zu Beginn ihrer Tätigkeit im Konzern das Compliance-Basis-Training absolvieren. Im Berichtszeitraum haben wir auch hier den Teilnehmerkreis erweitert und 630<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Compliance-Basis-Training eingeschrieben. Wir führen außerdem konzernweit Auffrischungsschulungen in Form von E-Learnings durch, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem neuesten Stand zu halten.

### Korruptionsprävention

Um Korruptionsrisiken vorzubeugen, hat die Gesellschaft strenge Kriterien für das Engagement von externen Vermittlern geschaffen, deren Integrität vor Vertragsabschluss unter Einschaltung eines externen Dienstleisters überprüft wird. Diese Prüfung wird risikoorientiert in regelmäßigen Abständen wiederholt. Alle Kunden- und Lieferantenbeziehungen werden gegen die für die Gesellschaft einschlägigen Sanktionslisten gescreent. Dabei setzt die Gesellschaft die Software eines externen Dienstleisters ein. Um Geldwäsche zu verhindern, hat die Gesellschaft Barzahlungen stark eingeschränkt. Die Einhaltung geldwäscherechtlicher Sorgfaltspflichten wird durch organisatorische Maßnahmen und IT-gestützte Kontrollen überwacht. Führungskräfte der ersten drei Leitungsebenen und alle Organvertreter werden vor Einstellung bzw. Bestellung einem Integritätsscreening unterzogen.

<sup>2</sup> Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021.

### Aufdeckung und Berichte

Es besteht die Möglichkeit, Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße anonym an das CCO zu melden. Auf der Startseite der Plattform oder über die Internetseite der Gesellschaft können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch fremde Dritte Hinweise über mögliche Verstöße gegen unseren Code of Conduct melden. Darüber hinaus steht auch eine weltweit kostenlose 24/7-Telefon-Hotline zur Verfügung. Die Wirkung unseres Compliance-Managements zeigt sich in den Zahlen. So haben wir keine schweren Verstöße gegen unsere Richtlinien verzeichnen können und auch bei 12<sup>2</sup> Prüfungen einzelner Geschäftsstandorte durch unser Internal Audit konnten weder Kartellrisiken noch Verstöße im Bereich Korruption und Bestechung festgestellt werden.

Der Chief Governance Officer („CGO“) berichtet regelmäßig an den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat der Gesellschaft über die aktuellen Entwicklungen zur Compliance im Konzern sowie in Eilfällen auch außerturnusmäßig. Ferner wird der für das Ressort „Compliance“ zuständige Vorstandsvorsitzende durch die Berichterstattung zu den Compliance Risk Assessments und den Compliance Audits sowie im Rahmen von Compliance-„Jours fixes“ und durch den Compliance-Jahresbericht regelmäßig über compliance-relevante Sachverhalte informiert. In Übereinstimmung mit der Null-Toleranz-Aussage des Vorstands werden Compliance-Verstöße strikt verfolgt und sanktioniert.

### Menschenrechte in der Lieferkette

Klöckner & Co SE und die Landesgesellschaften achten auf ethisch korrektes und regelkonformes Verhalten im Geschäftsverkehr. Dies betrifft sowohl unser eigenes Unternehmen als auch die vorgelagerten Teile unserer Wertschöpfungskette. Denn auch von den Beteiligten in unserer Lieferkette erwarten wir, dass sie dieselben Grundsätze befolgen.

Wie in unserem Code of Conduct festgelegt und darüber hinaus in unserer internen Konzernrichtlinie zum Thema Menschenrechte, die im Juni aktualisiert wurde, duldet Klöckner & Co keine Verstöße gegen die dort dargelegten Grundsätze. Zu diesen gehören neben der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der Menschenrechte auch das Verbot von Kinderarbeit, die Gewährleistung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der gesetzlichen Arbeitszeiten.

*Supplier Code of Conduct für  
alle Kernlieferanten*

Um diese Erwartungshaltung auch gegenüber unseren Lieferanten eindeutig zum Ausdruck zu bringen, haben wir bereits im Geschäftsjahr 2018 konzernweit einen Supplier Code of Conduct eingeführt, der auf unserer Internetseite verfügbar ist und zusätzlich an alle Kernlieferanten versandt wurde. Die Lieferanten bekennen sich durch seine Anerkennung zur Einhaltung von geltenden Gesetzen, zu Nachhaltigkeit und zu den ethischen Werten von Klöckner & Co. Sofern der Lieferant einen eigenen, gleichwertigen Code of Conduct in seinem Unternehmen etabliert hat, erfolgt eine Gleichwertigkeitsprüfung durch das Corporate Compliance Office. Falls diese Prüfung gravierende Abweichungen in den genannten Themenbereichen offenbaren sollte und der Lieferant sich weigert, unseren Supplier Code of Conduct anzuerkennen, wird er konsequent für den weiteren Einkauf gesperrt. Im Berichtsjahr wurde keine Gleichwertigkeitsprüfung durchgeführt, da die betroffenen Geschäftspartner unseren Supplier Code of Conduct im Rahmen eines Workflow-basierten Supplier Onboarding Process (Coupa) akzeptieren müssen.

<sup>2</sup> Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021.

Handlungsfeld  
Verantwortungsvolles  
Handeln

Ein besonderes Augenmerk liegt bei Klöckner & Co auf der umsichtigen und verantwortungsvollen Beschaffung von Produkten. Ein zentrales Ziel im Beschaffungsprozess ist es bspw., sicherzustellen, dass die in unseren Produkten enthaltenen Mineralien nicht aus Konfliktländern stammen. Die Gesellschaft sorgt für die Erfüllung von Sorgfaltspflichten in der Lieferkette von Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten sowie die Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten. Güter mit doppeltem Verwendungszweck, sog. Dual-Use-Güter, sowie die einschlägigen außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften werden zentral, durch systemische Kontrollen in den IT-Systemen, überwacht. Von besonderem Interesse sind dabei Konfliktmineralien wie Columbit-Tantalit (Coltan), Kassiterit (Zinnstein), Gold, Wolframit und deren Derivate, zu denen Tantal, Zinn und Wolfram zählen. Die jährliche Prüfung unseres Produktportfolios hat im Geschäftsjahr 2021 ergeben, dass < 1 % unserer Produkte Tantal, Zinn oder Wolfram enthalten können. Sollten unsere Kunden dafür einen entsprechenden Nachweis einfordern, nutzen wir bei allen betreffenden Lieferanten das „Conflict Minerals Reporting Template“ der Responsible Minerals Initiative für die systematisierte Abfrage zur Herkunft von Konfliktmineralien. Wir erwarten, dass die Lieferanten die Konfliktmineralien gemeinsam mit ihren Lieferanten mindestens bis zum Hüttenwerk zurückverfolgen und sich für Standardberichtsprozesse einsetzen. Wir erwarten ferner von unseren Lieferanten, dass sie entsprechende Nachweise fünf Jahre lang aufbewahren und sie Klöckner & Co auf Nachfrage vorlegen. Sofern ein Lieferant den Nachweis der Herkunft der Konfliktmineralien nicht erbringt, wird er systematisch für weitere Einkäufe gesperrt. Gleiches gilt, wenn der Lieferant sich nicht zu den obigen Grundsätzen hinsichtlich der Herkunft von Konfliktmineralien bekennt. Im Berichtsjahr 2021 mussten keine Lieferanten aufgrund fehlender Nachweise gesperrt werden.

### Lieferkettengesetz

Das im Juli verkündete Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette betrifft auch Klöckner & Co. Es soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtslage dienen, indem es Anforderungen an ein verantwortliches Management von Lieferketten für bestimmte Unternehmen festlegt. Um unseren Sorgfaltspflichten entsprechend dem Gesetz nachzukommen, haben wir bereits frühzeitig mit der Vorbereitung begonnen und im Rahmen von Meetings, Interviews und einem Workshop Maßnahmen erarbeitet. Diese werden konsequent weiterentwickelt, um unseren Verpflichtungen frühzeitig nachkommen zu können.

### Soziales Engagement

Weltweit agiert Klöckner & Co in 13 Ländern, unterhält rund 140 Standorte und gibt rund 7.200 Menschen einen Arbeitsplatz. Daraus erwächst nicht nur eine Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für das jeweilige regionale Umfeld unseres Unternehmenssitzes und unserer Niederlassungen. Daher engagieren wir uns im direkten Umfeld unserer Unternehmensstandorte und tragen so unseren Teil zur Lösung von gesellschaftlichen Herausforderungen bei.

Unser Ziel ist es, dass unsere finanziellen Zuwendungen denen zugutekommen, die sie wirklich benötigen. Da unsere Landesgesellschaften die individuellen Bedürfnisse in ihren Regionen am besten einschätzen können, führen sie ihre Spenden- und Sponsoringaktivitäten eigenständig durch. Einen Rahmen erhalten sie durch eine konzernweit gültige Verfahrensanweisung, mit der wir eine gemeinsame Ausrichtung des Engagements sicherstellen und gleichzeitig den individuellen Gegebenheiten unserer Märkte Rechnung tragen. Die Unterstützung ausgewählter Einzelprojekte aus Wissenschaft, Sport, Kunst und Kultur ist uns ebenso ein wichtiges Anliegen wie die kontinuierliche Förderung von Bildungsinitiativen und die Integration von Geflüchteten in unsere Gesellschaft. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, spenden wir grundsätzlich nicht an politische Parteien, Einzelpersonen, gewinnorientierte Organisationen oder Organisationen, deren Ziele den Grundsätzen unserer Unternehmensführung widersprechen oder unser Ansehen schädigen könnten.

Das soziale Engagement bei Klöckner & Co besitzt hohe Priorität und wird daher in unmittelbarer Nähe des Vorsitzenden des Vorstands über das Corporate Office der Holding gesteuert und über das Corporate Compliance Office überwacht. Projekte und Anliegen werden in einer regelmäßigen Rücksprache mit dem Vorsitzenden des Vorstands erörtert. Vom sozialen Engagement – insbesondere dem in der Region – überzeugt sich der Vorsitzende des Vorstands persönlich, bspw. bei Besuchen an Schulen.

Klöckner & Co verfolgt eine klare und langfristige Strategie bei der Unterstützung von gemeinnützigen Projekten in Deutschland: Wir möchten die Bildungssituation sozial benachteiligter Kinder in unserem direkten Umfeld nachhaltig verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, konzentrieren wir unseren Beitrag auf lokale Bildungs- und Grundversorgungsprojekte, von denen möglichst viele Kinder und Jugendliche profitieren können. Unseren Fokus legen wir dabei seit mittlerweile über zehn Jahren auf die Stadtteilarbeit in Duisburg-Marxloh, das von einem hohen Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund geprägt ist. Dabei kooperieren wir mit Schulen, Kinder- und Jugendeinrichtungen sowie regionalen Stiftungen.

In Zusammenarbeit mit der Stiftung Klavier-Festival Ruhr haben wir in 2012 das mehrfach prämierte Education-Projekt für die musikalische und künstlerische Förderung von Kindern entwickelt und mit zwei Schulen erstmals umgesetzt. Mittlerweile sind fünf Schulen aus Duisburg-Marxloh beteiligt. Zu Beginn des Berichtsjahres wurde ein neues Angebot für Kindertagesstätten aufgenommen, das inhaltlich eng auf die musikalische Grundlagenarbeit an den Grundschulen bezogen ist. Damit wird der Übergang vom Kindergarten in die Schule in den Blick gerückt und ein weiteres Arbeitsfeld für die kulturelle Stadtteilarbeit erschlossen.

*Erfolgreiche Partnerschaft mit  
ReDI School in Duisburg und  
Berlin*

Im Berichtsjahr hat Klöckner & Co außerdem das soziale Engagement für die gemeinnützige Programmierschule ReDI School of Digital Integration (ReDI School) bekräftigt und wird das Kinder- und Jugendprogramm in Duisburg-Marxloh auch künftig als Hauptsponsor unterstützen. Bereits seit ihrer Gründung im Jahr 2015 ist Klöckner & Co Hauptsponsor der ReDI School und stellt der Programmierschule neben finanziellen Mitteln beispielsweise auch Räumlichkeiten im Digital Lab von kloeckner.i in Berlin zur Verfügung. Seither wurden fünf Absolventen der ReDI School in ein Anstellungsverhältnis bei kloeckner.i übernommen, wo sie überwiegend in der Softwareentwicklung arbeiten. Im August 2019 haben Klöckner & Co und ReDI School gemeinsam den weiteren Standort in Duisburg-Marxloh initiiert. Die Programmierschule hat sich trotz der Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemie sehr positiv entwickelt: Rund eineinhalb Jahre nach dem Start des Kinder- und Jugendprogramms in Duisburg-Marxloh ist die Anzahl der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler von anfänglich 70 auf 340 gewachsen. Ungeachtet des starken Wachstums stehen die Förderung der Berufsintegration, das Erlernen von technischen Fähigkeiten und Soft Skills sowie der Aufbau von Medienkompetenzen weiter im Fokus des Kinder- und Jugendprogramms.

International setzt jedes Land im Rahmen unserer Spendenrichtlinie eigene Akzente. Unsere Landesorganisation in der Schweiz engagiert sich bspw. seit 2005 in besonderem Maße für den Berufsnachwuchs (unter 23 Jahren) und tritt bei „SwissSkills“ als Goldpartner auf. So auch im Berichtsjahr, in dem der Wettbewerb trotz der COVID-19-Pandemie dezentral stattfinden konnte. Der Wettbewerb fördert Spitzenleistungen in rund 60 Ausbildungsberufen und hebt den Stellenwert der Berufsausbildung – insbesondere des dualen Systems – in der Öffentlichkeit.

## UMWELT

*In unserem Geschäft spielen nicht nur wirtschaftliche Kriterien eine Rolle, sondern auch ökologische und soziale. Im Bereich Umweltschutz sind unser Ansatzpunkt die Umweltauswirkungen der Logistik, weil wir dort einen großen Einfluss auf die Reduktion von Emissionen haben. Dies ist auch ein wesentliches Berichtsthema für Klöckner & Co. Darüber hinaus berichten wir in diesem Kapitel über Aktivitäten zum Aufbau einer emissionsfreien Wertschöpfungskette. Das **Handlungsfeld Umwelt** bezieht sich auch auf den im HGB geforderten Aspekt Umweltbelange.*

### Umweltauswirkungen der Logistik

Das Thema Umweltschutz ist ein wichtiger Bestandteil unserer SHEQ-Policy – unserer internen Arbeitssicherheits-, Gesundheits-, Umwelt- und Qualitätsrichtlinie. Diese internationale Konzernvorgabe deckt alle relevanten Umweltaspekte ab von der Schonung natürlicher Ressourcen über den Einsatz regenerativer Energien bis zur Reduzierung von Emissionen und Abfällen und wurde im Berichtsjahr aktualisiert. Für den Bereich ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. Governance-Funktionen in Bezug auf SHEQ fallen in die Zuständigkeit des Bereichs Global Logistics & Operations Excellence innerhalb der Zentralbereiche Digital Transformation sowie Strategic Sustainability. Alle weiteren Aufgaben liegen bei den Landesgesellschaften, die über eigene Logistik-Bereiche verfügen.

Bedeutender Teil unseres Geschäftsmodells ist die Lieferung von Produkten an unsere Kunden mithilfe von LKWs. Eine zentrale Aufgabe im Handlungsfeld Umwelt ist für Klöckner & Co daher, die Umweltauswirkungen der Logistikprozesse entlang unserer Wertschöpfungskette zu optimieren. Eine qualitativ hochwertige Datengrundlage und die Digitalisierung sind dabei für die Umsetzung von Effizienzmaßnahmen unerlässlich, denn sie sorgen für Transparenz und damit auch für nachhaltiges Handeln in der gesamten Lieferkette. Durch diese Supply-Chain-Optimierung können „grüne“ Effekte durch weniger Verschwendung bei Beschaffung, Disposition, Produktion, Verarbeitung, Transport und Logistik erzielt werden. Fehllieferungen werden vermieden, und die Bestands- und Lagerkosten sowie die Anzahl der Transporte werden reduziert. Dabei wird grundsätzlich versucht, die Umweltauswirkungen der Logistik auf drei Ebenen entlang unserer Wertschöpfungskette zu beeinflussen: Wareneingang, interne Transporte sowie Auslieferung an unsere Kunden.

*Logistikprozesse optimieren und  
CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren*

Durch eine zielgerichtete Koordination von Lieferanten und Wareneingängen auf Ebene eins und durch ein besseres Bestandsmanagement auf der zweiten Ebene versuchen wir die internen Transporte zwischen unseren Standorten zu reduzieren. Dies geschieht bspw. durch eine optimierte Bestandsallokation und das ständige Überprüfen unserer internen Netzwerkstrukturen in den jeweiligen Landesorganisationen. Das Monitoring und Reporting von relevanten KPIs wie Transport, Lagerkosten oder Absatz gibt Hinweise auf notwendige Netzwerk-anpassungen. Im Berichtsjahr wurden im Vereinigten Königreich der Standort Dudley als Center of Excellence und der Standort Thurrock zur Erweiterung des Sortiments und Bestands in London sowie als Entlastung des Standorts Leeds erweitert. In Deutschland wurde der Standort Regensburg zum Schwerpunktlager für Bleche und der Standort Bremen zum Anarbeitungszentrum für Brennschneiden umgebaut. Diese Maßnahmen schaffen Synergien in der Anarbeitung und Kundenbelieferung und erhöhen die Auslastung pro LKW. In unserer Landesgesellschaft Kloeckner Metals UK sowie unserer deutschen Gesellschaft Becker Stahl-Service sind zudem bereits alle Standorte nach dem Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert worden, der auch die Logistik berücksichtigt.

Kloeckner Metals UK hat sich 2021 gemäß BES 6001 zur verantwortungsvollen Beschaffung rezertifizieren lassen. Diesmal mit dem gehobenen Standard „Good“. BES 6001 ist ein unabhängiges Zertifizierungssystem, mit dem hergestellte Produkte als verantwortungsvoll beschafft eingestuft und bewertet werden können. Es betrifft Unternehmensführung, Management entlang der Lieferkette sowie Managementanforderungen einer nachhaltigen Entwicklung wie z. B. soziale und wirtschaftliche Auswirkungen. Der spezialisierte Stahlverarbeiter Kloeckner Metals UK Westok hat den Gold-Standard der Steel Construction Sustainability Charter erreicht. Ziel der Charta ist es, Stahl als nachhaltige Form des Bauens weiter voranzubringen.

Auf der dritten Ebene achten wir insbesondere auf die Effizienz unserer Auslieferungstouren. Maßgebend für eine effiziente Planungsqualität dieser Auslieferungstouren sind, neben der Einhaltung von Lieferterminen, auch die optimale Auslastung der LKWs und die wegeoptimierte Routenplanung. Bereits im Jahr 2017 haben wir daher mit der flächendeckenden Einführung von Transportplanungssoftware begonnen. Diese ist in unseren EU-weiten Landesgesellschaften bis auf Frankreich in Betrieb. Aus der Transportplanungssoftware lassen sich Daten gewinnen, mit denen wir den Kraftstoffverbrauch unserer eingesetzten LKWs verringern wollen. Dies kann bspw. die Vermeidung von Leerfahrten und die Optimierung von Auslieferungsfrequenzen beinhalten. Seit Anfang 2020 nutzen Klöckner & Co Deutschland, Kloeckner Metals UK und Kloeckner Metals Benelux mit der ePod-App eine weitere Verbesserung der Logistikprozesse. In Frankreich wird die Lösung derzeit noch getestet. Die App unterstützt die Fahrer bei der Tourenauslieferung und bildet die Grundlage für digitale Dokumentation und Transparenz entlang der Lieferkette. Bordcomputer geben den Fahrern unseres modernen Fuhrparks Rückmeldung über Fahrverhalten, Geschwindigkeit und Umdrehungszahl und helfen so, den Kraftstoffverbrauch der LKWs und damit den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern. Zusätzlich werden die Fahrer in Deutschland und im Vereinigten Königreich mittels Fahrtrainings geschult und erhalten regelmäßiges Feedback zu ihrem Fahrverhalten.

### Nachhaltige Geschäftsmodelle

Bereits im Jahr 2020 hat sich Klöckner & Co als eines der ersten Unternehmen in Deutschland der vom UN Global Compact ins Leben gerufenen Initiative „Business Ambition for 1.5 °C“ angeschlossen und stimmt seine Geschäftstätigkeiten auf wissenschaftsbasierte Ziele ab, um durch geeignete Maßnahmen zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C beizutragen. Klöckner & Co verpflichtet sich, die direkt beeinflussbaren Emissionen in Scope 1 und 2 bis 2030 zu halbieren. Emissionen in Scope 3, die wir direkt beeinflussen können (z. B. Geschäftsreisen, Pendelverkehr der Mitarbeiter), werden wir bis 2030 ebenfalls um 50 % reduzieren. Wir betrachten die gesamte Lieferkette – also auch die Emissionen in Scope 3, die wir nicht direkt beeinflussen können. Bereits bis zum Jahr 2030 werden wir diese CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30 % verringern. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat unsere Zwischenziele zur Emissionsreduktion bis 2030 als wissenschaftlich fundiert anerkannt. Darüber hinaus plant Klöckner & Co alle Emissionen, die wir selbst direkt beeinflussen können (Scope-1-, Scope-2- und direkt beeinflussbare Scope-3-Emissionen), schon bis 2040 auf Net Zero zu reduzieren. Die nur indirekt beeinflussbaren Emissionen aus Scope 3, insbesondere aus eingekauften Stahlprodukten, werden bis 2050 netto eliminiert.

Viele Maßnahmen wurden im Berichtsjahr angestoßen und umgesetzt, die nachhaltigeres Wirtschaften im Konzern ermöglichen und zur Senkung unserer Emissionen beitragen. Unsere Anstrengungen bei der Digitalisierung und unsere Plattformstrategie unterstützen unsere Klimaambitionen, da wir die zukünftige Stahlnachfrage immer besser antizipieren sowie die Logistik weiter optimieren und damit den CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduzieren können. Aus diesem Ansatz heraus steuern die Zentralbereiche Strategic Sustainability sowie Digital Transformation das Projekt. Funktional verantwortlich für beide Bereiche ist der Vorsitzende des Vorstands. Darüber hinaus wird der gesamte Vorstand über Projektfortschritte durch die Zentralbereichsleiter informiert.

Im Oktober hat Klöckner & Co SE eine Partnerschaft mit dem schwedischen Start-up H2 Green Steel (H2GS) geschlossen und etabliert sich damit zunehmend als Vorreiter einer nachhaltigen Stahlindustrie. Wir haben uns so den bisher einmaligen Zugang zu signifikanten Mengen an „grünem Stahl“ gesichert. Dieser Stahl gilt als nahezu frei von CO<sub>2</sub>-Emissionen, da bei der Stahlproduktion von H2GS über 95 % weniger Brutto-CO<sub>2</sub>-Emissionen als in der konventionellen Produktion anfallen. Mit der Kooperation erweitert Klöckner & Co sein nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsspektrum deutlich. Damit ergreift das Unternehmen die strategische Chance, das neue, attraktive Geschäft mit grünem Stahl in seinem Geschäftsmodell zu verankern. Mit der Erweiterung seines Produktportfolios um grünen Stahl unterstreicht Klöckner & Co zudem einmal mehr den Einsatz für eine nachhaltigere Wirtschaft.

Kloeckner Metals UK hat am Standort Blackburn seine Verwendung von Holz und Paletten gänzlich umgestellt. Zum einen werden Paletten nun hausintern hergestellt, zum anderen ergaben sich Einspar- und Recyclingpotenziale. Angefallene Holzreste können zum Stapeln von Stahl beim Beladen von Fahrzeugen wiederverwendet werden. Des Weiteren wurde über ein Anreizsystem für LKW-Fahrer dafür gesorgt, dass die eigenen Paletten wieder eingesammelt werden, um sie erneut zu verwenden oder zu recyceln. Auch Becker Stahl-Service hat ein Paletten-Rückholssystem eingeführt. Bisher wurden die Paletten, auf denen Waren transportiert werden, nach einmaliger Nutzung entsorgt.

Im Energiemanagement wollen wir zunehmend auf alternative Energien umstellen. Wir haben die Energiebeschaffung bereits zentralisiert und wollen vollständig auf grüne Energie umsteigen. Einige Standorte sind bereits umgestiegen. Photovoltaik-Anlagen sind an mehreren Standorten geplant.

Mit unserem Wassermanagement-Ansatz stellen wir die Einhaltung gesetzlicher örtlicher Normen sicher. Da wir nahezu kein Wasser für unsere Bearbeitungsprozesse nutzen, führt unser Wasserverbrauch im Wesentlichen zum Aufkommen von herkömmlichen Abwässern. Grundsätzlich achten wir auf Ressourcenschonung und Umweltschutz wie in unserer SHEQ-Policy beschrieben. Zudem ist das Thema Abwasser Bestandteil der Standards OHSAS 18001 und ISO 45001, nach denen ein Großteil unserer Standorte zertifiziert ist. Darüber hinaus halten wir die gesetzlichen Wasserhaushaltsgesetzgebungen bzw. Wasserprüfungen ein.

Auch im Bereich Mitarbeiter-Mobilität arbeiten wir stetig an Lösungen, die unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringern. Zum 1. Oktober haben wir eine überarbeitete Reisekostenrichtlinie veröffentlicht, die Inlandsflüge in Europa grundsätzlich nicht erlaubt und eine Kompensation für alle Flüge ab 1.500 km vorsieht. Unser hybrides Arbeitskonzept (Ziel: 30 % Homeoffice für administrative Funktionen) ist bereits eingeführt und soll auch die durch Pendeln entstehenden Emissionen reduzieren. Wir werden auch unseren Fuhrpark sukzessive umstellen. In Sachen E-Mobilität und Hybridfahrzeuge haben mehrere Landesgesellschaften Anstrengungen unternommen, um die derzeit mit Benzin und Diesel betriebenen Dienstwagen und Poolfahrzeuge auszutauschen. So hat Kloeckner Metals France eine komplette Umstellung auf Vollhybride geplant und z.T. bereits umgesetzt, Kloeckner Metals UK bietet elektrische und hybride Fahrzeuge über ein Mitarbeiterbonusprogramm an. Becker Stahl-Service hat elektrische Dienstwagen angeschafft. Die Holding hat am Hauptsitz Ladepunkte installieren lassen und plant für 2022 weitere. Die Dienstwagen-Richtlinie, die den europäischen Rahmen vorgibt, wird zurzeit weiterentwickelt, um zukünftigen Mobilitätskonzepten Vorschub zu leisten. In Pilotprojekten in der internen Logistik werden zudem die Möglichkeiten alternativer Antriebe für LKW getestet.

Unser Fokus liegt auf dem Vermeiden und Reduzieren von Emissionen. Dazu haben wir uns ehrgeizige Klimaziele gesetzt. Mit den derzeitigen technischen Möglichkeiten, Emissionen zu senken oder auch Emissionen der Atmosphäre wieder zu entziehen, können wir jedoch jetzt noch nicht alle Emissionen vermeiden. Deshalb kompensieren wir zusätzlich zu unseren Reduktionsmaßnahmen ab 2022 alle CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Scope 1 und 2 vollständig. Mit unserer Kompensationsleistung unterstützen wir hochwertige und zertifizierte Projekte in den Bereichen erneuerbare Energien und Energieeffizienz, die nachweislich Klimagase einsparen, die andernfalls entstanden wären. Darüber hinaus haben sie einen zusätzlichen Nutzen für die Menschen vor Ort. Damit ist Klöckner & Co schon jetzt CO<sub>2</sub>-neutral in Bezug auf die eigenen Geschäftsaktivitäten.

*Klöckner & Co schon jetzt  
CO<sub>2</sub>-neutral*

## DIGITALISIERUNG

*Die digitale Geschäftstransformation ist bei Klöckner & Co essenzieller Bestandteil der Strategie, über die Automatisierung unserer Kernprozesse ein Plattformunternehmen zu werden. Wir sehen neben den eindeutigen Chancen der Transformation zu Digitalisierung und Automatisierung jedoch auch die Herausforderungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diesem kulturellen Wandel begegnen wir mit Maßnahmen, die im **Handlungsfeld Digitalisierung** beschrieben werden. Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf einen konzernspezifischen Aspekt und beschreibt das wesentliche Thema digitale Transformation.*

### **Transformation zu Digitalisierung und Automatisierung bei Klöckner & Co**

Aufbauend auf unserer Vorreiterrolle in der Stahlbranche werden wir das große Potenzial der Digitalisierung weiter ausschöpfen und erweitern sie nun um die Ebene der Automatisierung. Auch in Zukunft werden wir innovative digitale Lösungen entwickeln und unsere internen Kernprozesse weiter digitalisieren. Durch eine umfassende Prozessintegration mit einem sehr hohen Digitalisierungs- und Automatisierungsgrad können wir die Prozessgeschwindigkeit und Effizienz entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf ein hohes Niveau heben.

Notwendiger Baustein dieser digitalen Transformation ist, neben der konsequenten Digitalisierung der externen und internen Prozesse, auch ein tiefgreifender Kulturwandel im Unternehmen. Dazu sollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre jeweilige digitale Grundhaltung sukzessive ausbauen, die für den gemeinsamen Weg in die Industrie 4.0 unabdingbar ist. Die Transformation zum digitalen Plattformunternehmen wird von allen Vorstandsmitgliedern der Klöckner & Co SE gemeinsam vorangetrieben. Besondere Verantwortung für die Umsetzung der Strategie trägt jedoch der Vorsitzende des Vorstands. Regelmäßig wird er von den dafür zuständigen Fachverantwortlichen über Status und Fortschritt informiert.

„Neue kloeckner.i“:  
Transformationskräfte bündeln

Seit der Gründung der Digitaleinheit kloeckner.i 2014 wurden gemeinsam mit den Abteilungen Group IT und Digital Transformation viele wichtige Projekte zur digitalen Transformation von Klöckner & Co angestoßen. So konnten wir frühzeitig eine Pionierrolle in der Stahlindustrie einnehmen. Diese drei bisher voneinander getrennten Bereiche bündeln nun ihre Kräfte als „neue kloeckner.i“. Um uns in Zukunft noch stärker von unseren Wettbewerbern zu differenzieren, bauen wir unsere Digitalisierungsbemühungen aus und automatisieren unsere interne Wertschöpfungskette weiter. Durch ergebnisorientierte Innovation und die Entwicklung digitaler Tools in der neuen kloeckner.i werden wir die erfolgreiche Transformation in unseren Märkten vorantreiben. Agilität, funktionsübergreifende Teamarbeit und die Befähigung der Mitarbeiter sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Transformation und verbesserte Leistung. Indem wir alle innovativen, transformativen und IT-Kompetenzen und -Dienstleistungen unter einem Dach vereinen, profitieren unsere operativen Geschäftsbereiche von einer einfacheren Zusammenarbeit und einer schnelleren Entwicklung, Einführung und Feedback-Integration.



Handlungsfeld  
Digitalisierung

Durch die Neuaufstellung haben die Landesorganisationen einen zentralen Ansprechpartner, der neben dem operativen Business-Know-how auch bei der digitalen Geschäftstransformation unterstützt und mit technischen Lösungen berät. Drei Bereiche agieren innerhalb der neuen kloeckner.i: Transformation, Produkt und Engineering & IT. Der Transformationsbereich deckt mit seinen Business- und Prozessexperten die Bereiche Beschaffung, Vertrieb, Logistik sowie Finanzen ab. Die Kolleginnen und Kollegen unterstützen das operative Geschäft bspw. mit Projekten und dem Erarbeiten effizienterer Prozesse und helfen bei dem Definieren von Anforderungen an Tools. In der Produktabteilung werden digitale Produktvisionen definiert. Neben dem technischen Kundenservice und dem stetigen Ausbau unserer E-Commerce-Lösungen wird auch an Anwendungen wie einer datengesteuerten, algorithmusbasierten Preisgestaltung gearbeitet. In der Abteilung Engineering steht die Entwicklung und Umsetzung der Technologiestrategie im Fokus. Die Abteilung IT-Infrastruktur schafft währenddessen die Voraussetzungen für digitale Geschäftsprozesse, indem verschiedene Systeme und Tools in der Cloud betrieben oder per Schnittstellen miteinander verbunden werden, um so Datenflüsse zu gewährleisten und den Anwendern den Zugriff auf leistungsfähige und vor allem sichere Systeme zu ermöglichen.

Darüber hinaus wurde im Sommer mit kloeckner.i US eine neue Einheit gegründet, die die Transformation unseres US-Geschäfts unterstützen soll. kloeckner.i US wird sich auf Innovation & Transformation konzentrieren und eng mit der neuen kloeckner.i verknüpft sein. Künftig sollen länderübergreifende strategische Visionen und Umsetzungspläne vorangetrieben werden, um ähnliche Prozesse in den gleichen Geschäftsbereichen zu definieren. Hierbei wird die neue kloeckner.i als zentraler Ansprechpartner die Projekte unterstützen, indem bessere Soll-Prozesse erarbeitet werden und möglichst standardisierte Lösungen gefunden werden, um einen hohen Automatisierungsgrad zu erzielen.

Damit jede und jeder Einzelne auf diesem Weg mitgenommen wird und sich als Teil der Veränderungen sieht, haben wir einen breiten Maßnahmenkatalog entwickelt, der allen Beschäftigten die Chance bietet, sich digitale Fähigkeiten in individueller Geschwindigkeit anzueignen. Zur gezielten Erweiterung der digitalen Kompetenzen bieten wir im Rahmen unserer konzernweiten Digital Academy allen Beschäftigten berufsspezifische unternehmensinterne Trainingsangebote und Sprachkurse an. Für die Nutzer stehen dort zahlreiche Onlinekurse – größtenteils zur Erweiterung der sogenannten Digital Skills – zur Verfügung. 2021 wurden die Bereiche Digital Academy Sales und Digital Academy Warehouse integriert, die ein spezifisches Angebot für die Berufsgruppen im Vertrieb sowie im Betrieb bereitstellen.

*Digital Skills für alle  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Kumulierte Kursregistrierungen Digital Academy (gerundet)

2019	2020	2021
3.600	9.000	13.000

Maßgeblicher Treiber des Kulturwandels ist zudem eine intensive interne Kommunikation, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Notwendigkeit des digitalen Wandels zu verdeutlichen und ihnen die Ängste zu nehmen. Klöckner & Co hat das soziale Netzwerk Yammer bereits 2014 unternehmensweit eingeführt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen das hierarchiefreie Kommunikationsportal zum Ideenaustausch, zur Diskussion und als wichtige Informationsquelle. Der Vorsitzende des Vorstands lädt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Yammer zur offenen Diskussion ein und nutzt das Tool, ergänzend z. B. zu den regelmäßig stattfindenden Board-Calls, als Informationskanal, über den nicht nur die Fortschritte unserer digitalen Transformation kommuniziert werden. Um die Zusammenarbeit im Konzern zu verbessern, die Agilität zu fördern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Innovationen zu begeistern, führte Klöckner & Co im Berichtsjahr den Rollout und die Weiterentwicklung des #DigiDesk fort. Über das moderne Intranet können alle Microsoft-Office-365-Anwendungen von der Belegschaft genutzt werden. In dieser SharePoint-Umgebung befinden sich auch die Digital Academy sowie das Mitarbeitermagazin.

Agiles Arbeiten ist eine wichtige Voraussetzung, um interne Abläufe zu beschleunigen, umgehend auf sich verändernde Kundenwünsche zu reagieren und sich so am Markt gegenüber Wettbewerbern zu behaupten. Umfangreiche Schulungen, Trainings und Kommunikationsmittel wie Yammer-Kampagnen und Poster haben dazu geführt, dass sich agile Arbeitsweisen im Konzern immer mehr verfestigen. Fest etabliert hat sich das offene Lernformat „Espresso Call“ zu digitalen Themen. Über Microsoft Teams wird im Videoformat in 30 bis 60 Minuten live mit Experten alles Wissenswerte rund um digitale und strategische Themen erklärt. Mit den dargestellten Maßnahmen stellen wir uns den Herausforderungen der digitalen Transformation und schaffen eine Verbindung zwischen dem internen Kulturwandel und den operativen Zielen unserer Strategie. Die steigenden Teilnehmerzahlen unserer Digital Academy dienen hierbei als Indikator für verbesserte digitale Kompetenzen sowie neue Denkweisen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies spiegeln auch die konstruktiven Vorschläge und Ideen wider, die von der Belegschaft eingebracht werden, um bei unseren Prozessen Optimierungen in Bezug auf Schnelligkeit und Qualität herbeizuführen.

## KUNDEN

*Im **Handlungsfeld Kunden** beschreiben wir unseren kundenzentrierten Ansatz, mit dem wir unser Geschäft führen. Kundenzufriedenheit bildet dabei ein wesentliches Thema für uns. Diese sowie die aus ihr resultierende Kundenbindung sind für uns wichtige Faktoren, die den langfristigen Erfolg von Klöckner & Co am Markt sicherstellen. Das Handlungsfeld bezieht sich auf einen konzernspezifischen Aspekt.*

### **Kundenzufriedenheit**

Als international tätiger Stahl- und Metaldistributor wollen wir unseren Kunden höchste Qualität und optimalen Service bieten. Denn zuverlässiger Service stärkt nachhaltig unsere Position als Bindeglied zwischen unseren Kunden und Lieferanten. Eine hohe Produktqualität, das umfangreiche Angebot an Servicedienstleistungen und die digitalen Lösungen machen uns zu einem verlässlichen Partner für Kunden aller Branchen.

Unser Ziel ist es, unseren Kunden genau die Produkte zur Verfügung zu stellen, die sie gerade benötigen. Das ist nicht immer einfach, wenn man bedenkt, wie angespannt die Lieferketten derzeit sind und wie vielfältig die Anwendungen sind.

Unsere Kundennähe drückt sich besonders persönlich und räumlich aus. Deshalb sind die Landesgesellschaften eigenverantwortlich für die Sicherung der Kundenzufriedenheit zuständig. Aus der Zentrale lassen sich die Kundenbeziehungen nicht so aufrechterhalten wie von lokaler Stelle. Durch enge Beziehungen zu Kunden, die Zusammenarbeit und Umfragen wird täglich in den Landesgesellschaften an der Kundenzufriedenheit gearbeitet.

Aus diesem Grund denken wir bei unseren Produkten und Dienstleistungen, bei unseren Vertriebswegen und Innovationen sowie der Entwicklung von digitalen Tools und Applikationen – getreu dem „Design-Thinking-Ansatz“ – stets vom Kunden aus. Wir beziehen den Kunden entsprechend aktiv in unseren Prozess mit ein und analysieren dabei gezielt seine persönlichen Wünsche und Bedürfnisse. So gelingt es uns mit einer Vielzahl von digitalen Tools, die wir stetig weiterentwickeln, effizienter und schneller die Kundenbedürfnisse zu erfüllen. Das sind Applikationen wie der Kloeckner Assistant, der weite Teile des administrativen Vertriebsprozesses automatisiert. Die KI-getriebene Applikation wurde im Berichtsjahr weiter verbessert und soll durch die angestoßenen Maßnahmen künftig 80 % der Verkaufsprozesse digitalisieren und automatisieren können. Die Verbesserungen umfassten die Erhöhung der Menge an digital und semiautomatisiert verarbeiteten PDF-basierten Anfragen und Bestellungen, die vollständig digitale Archivierung im SAP-Dokumentenarchiv sowie eine substantielle Verbesserung der Datenqualität durch smarte, technische Validierungen und maschinelles Lernen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass Angebote und Bestellungen noch schneller bearbeitet werden, und verringern die Wahrscheinlichkeit von Fehllieferungen.

*Kloeckner Assistant automatisiert den Vertriebsprozess*

Dazu nutzen wir verschiedene agile Arbeitsmethoden aus der Start-up-Welt. Damit die Produktentwicklung kontinuierlich und zielgerichtet abläuft, führen wir mit unseren Kunden ergebnisorientierte Interviews und nutzen neue Methoden zur Erkenntnisgewinnung wie bspw. den Aufbau einer sogenannten „Customer Journey“. Hierbei wird das Kundenerlebnis vom ersten Kontakt zum Produkt über den gesamten Nutzungsprozess bis hin zu einer dauerhaften Produktnutzung visualisiert. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse tragen anschließend zur Weiterentwicklung der Produkte, Tools und Services bei. So entwickeln wir auf dieser Basis ein Produkt bzw. Tool, das zunächst nur die Minimalanforderungen erfüllt – ein „Minimum Viable Product“. Der „Lean Start-up Approach“ ist für uns damit eine Vorgehensweise, die wir auch bei unterschiedlichen internen Projekten anwenden. Mit diesem Ansatz sind wir deutlich schneller, indem im ersten Schritt nur die wichtigsten Anforderungen erfüllt werden. Optimierungen können nachgelagert immer noch sukzessive vorgenommen werden. Dabei entgehen wir auch der Gefahr, Kapazitäten für neue Produkteigenschaften zu binden, die für unseren Kunden letztlich keinen Mehrwert bieten.

kloeckner.i, unsere Digitaleinheit in Berlin, ist regelmäßig mit Kunden in Kontakt, um sich über ihre Anforderungen an das digitale Produktangebot und ihre Zufriedenheit damit zu informieren und den Ausbau der Produktlandschaft am Kundenbedarf zu orientieren. Auch 2021 hat kloeckner.i kontinuierlich daran gearbeitet, das digitale Produktangebot weiter zu verbessern und die Benutzerfreundlichkeit zu steigern. So gibt es nun neue Funktionen im Onlineshop, die die User Journey verbessern und für mehr Transparenz in der Customer Experience sorgen. Neu sind die Funktionen einer Favoritenliste und die Optimierung der Direktbestellung. Mit der Favoritenliste können die Kunden auf von ihnen ausgewählte Produkte innerhalb des großen Sortiments sofort zugreifen und sie in den Warenkorb legen und so den Kaufprozess beschleunigen. Durch die Erweiterung der Direktbestellung sind Kunden nun in der Lage, mit einem einfachen Excel-Upload, der die gewünschte Artikelnummer und Menge enthält schnell und einfach Bestellungen aufzugeben. In beiden Fällen wird der Kaufprozess für den Kunden beschleunigt. Darüber hinaus wurde das Quote Feature (Angebote) verbessert, sodass Kunden nun nach ihren individuellen Artikelnummern suchen können, was bisher nur im Bestellprozess möglich war. Zudem sind nun unterschiedliche Liefertermine pro Artikel im Angebot sichtbar und es werden zusätzliche Hinweise zum Angebot angezeigt.

Im Juli haben wir den neuen Onlineshop der Debrunner Acifer AG lanciert. Mit unseren Schweizer Kollegen an Bord unserer E-Commerce-Plattform können wir nun weitere Optimierungspotenziale erschließen und die Plattform weiter ausbauen, um unseren Kunden optimierte Services anzubieten. In der neuen Plattform sind ein Stahlfinder, eine Landingpage mit Formularen zur einfacheren und schnelleren Suche im Produktportfolio sowie umfangreiche Inhaltsseiten integriert.

## Kundenumfragen

Darüber hinaus werden internationale Kunden regelmäßig befragt, ob sie mit dem Service von Klöckner & Co zufrieden sind. Das gesammelte Feedback der Kunden trägt zur permanenten Verbesserung der digitalen Systemlandschaft und der Abläufe bei. Mit einer Rate von über 75 % sind die Onlineshop-Kunden im Jahr 2021 mit Klöckner & Co sehr zufrieden. Rund 250 Antworten sind international über alle Onlineshops der Landesgesellschaften eingegangen. Dort laufen dauerhafte Umfragen, in denen Bestandskunden ihr Feedback geben können. Die Ergebnisse werden von kloeckner.i ausgewertet und intern sowie mit den Landesgesellschaften besprochen.

*Über 75 % der Onlineshop-Kunden sind zufrieden*

In jährlichen Umfragen werden alle Kunden der deutschen und österreichischen Landesgesellschaften gebeten, ihre Einschätzung zu verschiedenen Aspekten abzugeben. Dazu zählen die Erreichbarkeit, das Produktsortiment, die Produktqualität, die Produktverfügbarkeit, das Anarbeitungsspektrum, die Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lieferzeit, die Termintreue, die Auftragsdokumente sowie die Reklamationsbearbeitung. Die regelmäßig durchgeführten Kundenumfragen in unseren Landesgesellschaften dienen dazu, die Effektivität unserer Ansätze sicherzustellen und uns ein Bild über die Resonanz zu verschaffen.

### Entwicklung Kundenzufriedenheit

Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (überhaupt nicht zufrieden)

	2019	2020	2021
<b>Klöckner &amp; Co Deutschland</b>	2,25	1,84	1,84*
<b>Kloeckner Metals Austria</b>	1,75	1,75	2,05**

\*1.453 Teilnehmer. \*\*228 Teilnehmer.

Auf der Basis dieser Erhebungen verbessern wir stetig Systeme und Abläufe und leiten weiterführende Maßnahmen zur Kundenbindung ab. Denn zufriedene Kunden sind für Klöckner & Co die Grundlage und Voraussetzung für nachhaltiges Wachstum. Umso erfreulicher ist es, wenn unsere Arbeit von unseren Kunden gewürdigt wird. Kloeckner Metals Corporation (KMC) wurde im November vom weltweit agierenden Unternehmen für Gebäudetechnik Johnson Controls mit einem Leadership Award in Shareholder Value für die langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgezeichnet. Die Auszeichnung ist ein Beweis für das Engagement des KMC-Teams, das stetig Verbesserungen und Innovationen mit Johnson Controls vorantreibt und den Shareholder Value steigert.

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Klöckner & Co SE, Duisburg

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Klöckner & Co SE, Duisburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben der Gesellschaft, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

---

**Vermerk des unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers****Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten. Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

**Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation der Gesellschaft und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzern-Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

#### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.



---

**Vermerk des unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers****Verwendungsbeschränkung für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt, den 1. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Nicolette Behncke**  
WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

**ppa. Juliane von Clausbruch**