

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT- ERSTATTUNG

---

der Klöckner & Co SE

<b>Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 der Klöckner &amp; Co SE</b> .....	<b>2</b>
Handlungsfeld Mitarbeiter .....	19
Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln .....	24
Handlungsfeld Umwelt .....	30
Handlungsfeld Digitalisierung .....	35
Handlungsfeld Kunden .....	37
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers .....	46

# FAKTEN 2022



Gewinner Deutscher Nachhaltigkeitspreis

in der Kategorie „Transformationsfeld Klima“

Lost Time Injury Frequency

**5,8**

(Zielwert für 2022 von 7,6)

**>1.000**

Green Steel Experts

Einführung von

**Nexigen®**

als Dachmarke für CO<sub>2</sub>-reduzierte Kundenlösungen

Reduktion der Scope 1- & 2-Emissionen um 43 % gegenüber SBTi-Basisjahr 2019

CO<sub>2</sub>-Emissionen

**45** Tt

Scope-1-Emissionen

**7** Tt

Scope-2-Emissionen  
(„market-based“)

**8.803** Tt

Scope-3-Emissionen

**>1.300**

Kinder und Jugendliche durch soziale Projekte unterstützt

**>14.600**

digitale Lerneinheiten in der Digital Academy absolviert

# Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 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 50 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, umweltschonend 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 und ist Kernbestandteil unserer Strategie „Klöckner & Co 2025: Leveraging Strengths“. Als Zwischenhändler und wichtiges Glied der Wertschöpfungskette sehen wir uns in der Pflicht, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren und die positiven zu maximieren. Eine besondere Bekräftigung unseres Nachhaltigkeitswandels nach innen wie außen hat unser Purpose bewirkt: „We partner with customers and suppliers to deliver innovative metal solutions for a sustainable tomorrow.“ Dies ist der Leitsatz für unser tägliches Handeln, er gibt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung und zeigt unseren Kunden und Partnern, worauf sie bei uns zählen können. Hieraus kondensiert sich auch unser Claim „Your partner for a sustainable tomorrow“.

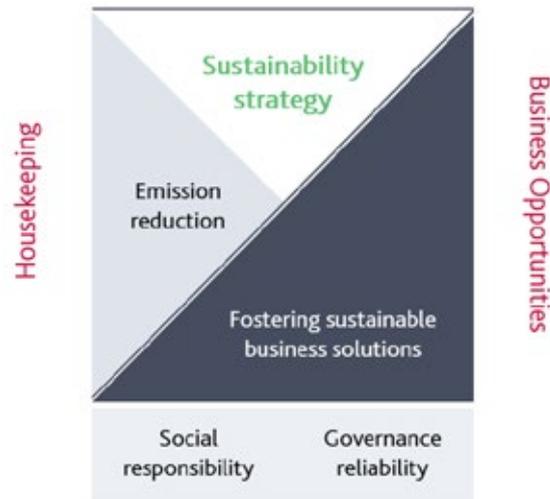
Unsere rund 7.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich mit ihren Qualifikationen und ihrer Leistungsbereitschaft für die Bedürfnisse unserer Kunden ein. Wir bieten unseren Kunden Gesamtlösungen von der Beschaffung über die Logistik bis hin zur Anarbeitung einschließlich individueller Belieferung 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 noch breiteres Spektrum an Stahl- und Metallprodukten sowie Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Über unser Distributions- und Logistiknetzwerk von rund 150 Standorten in 13 Ländern, sowohl in Europa als auch in Nordamerika, bedienen wir über 90.000 Kunden. Unser Kundenportfolio umfasst zumeist kleine bis mittlere Stahl- und Metallverbraucher, aus der Bauindustrie, dem Maschinen- und Anlagenbau sowie der Automobilindustrie, aber auch größere Abnehmer (für tiefer gehende Informationen zum Geschäftsmodell von Klöckner & Co siehe Seite 30 im Lagebericht).

## **Nachhaltigkeitsstrategie**

Wir sehen uns in der Verantwortung in Bezug auf Umwelt, Sicherheit und unsere Gesellschaft. Diese Verpflichtung dient uns als Maßgabe für all unsere Handlungen und Entscheidungen. Durch hohe Sicherheitsstandards sorgen wir für ein sicheres Arbeitsumfeld, das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützt. In Bezug auf Integrität sind wir ein transparentes, authentisches und modernes Unternehmen.

Wir zeigen Verantwortung und Engagement für unsere Entscheidungen und Handlungen und setzen uns für eine Kultur des offenen Umgangs mit Fehlern ein. Mit den Maßnahmen im Rahmen unserer Strategie „Klöckner & Co 2025: Leveraging Strengths“ führen wir unser digitales und physisches Geschäft weiter zusammen und möchten es auf die nächste Stufe heben. So will Klöckner & Co bis 2025 zum führenden One-Stop-Shop für Stahl und weitere Werkstoffe, sowie Ausrüstungen und Anarbeitungsdienstleistungen in Europa und Amerika werden.

Nachhaltigkeit steht im Mittelpunkt unserer Strategie „Klöckner & Co 2025: Leveraging Strengths“. Wir betrachten unsere dezidierte Nachhaltigkeitsstrategie aus einer übergreifenden ESG-Perspektive (Environment, Social, Governance: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) und integrieren sie strategisch.



Wir sind der Überzeugung, dass insbesondere Innovationen, Technologie und neue Geschäftsmodelle eine erfolgreiche Nachhaltigkeitstransformation der Stahlindustrie ermöglichen werden. Im Rahmen unserer Konzernstrategie arbeiten wir daher als Pionier einer nachhaltigen Stahlindustrie daran, innovative Geschäftsmodelle aufzubauen, indem wir für unsere Kunden ein umfangreiches Angebot von nachhaltigen Kundenlösungen schaffen. Durch die Erweiterung unseres Produkt- und auch Dienstleistungsspektrums ergreifen wir die strategische Chance, das neue, attraktive Geschäft mit nachhaltigen Lösungen im Geschäftsmodell zu verankern. Wir sehen die Transformation als einzigartige Wachstumsmöglichkeit – nicht erst in der Zukunft, sondern bereits heute.

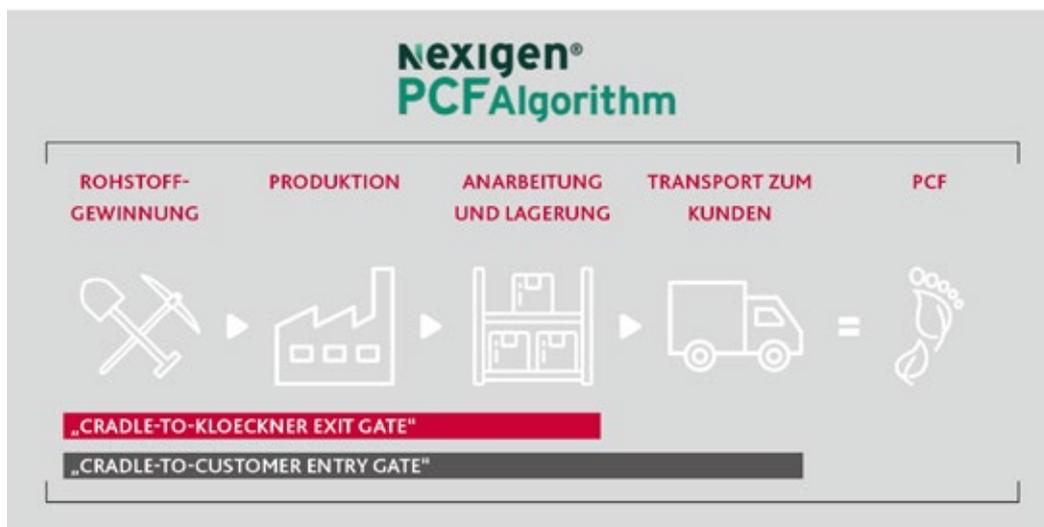
## Nexigen®

Unter der Dachmarke Nexigen® bündeln wir gruppenweit unser Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen und bieten transparente CO<sub>2</sub>-reduzierte Lösungen in den Bereichen Werkstoffe, Anarbeitung, Logistik, Zirkularitätslösungen (sogenannte Closed Loops) und umfassende Beratungsleistungen im Bereich nachhaltiger Kundenlösungen (Sustainability Advisory Services) an. Damit erleichtern wir unseren Kunden schon heute die verlässliche Beschaffung von CO<sub>2</sub>-reduzierten Stahl- und Metallprodukten und ermöglichen ihnen über intelligente Software-Lösungen vollständige Transparenz über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ihrer eingekauften Produkte. Um unsere Kunden beim Aufbau nachhaltiger Wertschöpfungsketten optimal zu unterstützen, haben wir Bewertungsskalen für unsere CO<sub>2</sub>-reduzierten Stahl-, Edelstahl- und Aluminiumprodukte entwickelt. Unsere Skalen beruhen auf internationalen, wissenschaftlich basierten Standards und kategorisieren die CO<sub>2</sub>-reduzierten Werkstoffe anhand ihrer zertifizierten Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis zur Anarbeitung („Cradle-to-Klöckner Exit Gate“). Sie dienen als Orientierung und sind für Kunden ein Vergleichswerkzeug bei der Bestimmung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks von Endprodukten. Durch zahlreiche Partnerschaften bieten wir unseren Kunden CO<sub>2</sub>-reduzierte Stahl- und Metallprodukte bereits heute an. Bis 2025 sollen dann über 30 % und bis 2030 über 50 % des Gesamtangebots von Klöckner & Co aus den beiden Kategorien mit dem niedrigsten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck („Prime“ und „Pro“) stammen.

Darüber hinaus stellen wir unseren Kunden seit Jahresbeginn 2023 für nahezu unser gesamtes Produktportfolio den individualisierten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck eines einzelnen Produkts, den Product Carbon Footprint oder kurz PCF, zur Verfügung.



Damit können Kunden verlässlich, transparent und einfach einsehen, wie das CO<sub>2</sub>-Profil eines bei Klöckner & Co gekauften Produktes aussieht. Mit dem „Nexigen® PCF Algorithm“ haben wir ein innovatives Tool entwickelt, dessen automatisierte PCF-Berechnungsmethodik vom TÜV SÜD zertifiziert wurde. Der „Nexigen® PCF Algorithm“ richtet sich bei der Berechnung des Product Carbon Footprint nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol sowie der ISO 14067 ref. 14040 und 14044 und kalkuliert im Rahmen dieser Standards die „Cradle-to-Customer Entry Gate“-Emissionen des Produkts. Unsere Kunden erhalten so Informationen darüber, in welchem Umfang die Klöckner-Materialien zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ihrer Geschäftsaktivitäten und ihrer eigenen Endprodukte beitragen können, und sind in der Lage, die aufgelaufenen CO<sub>2</sub>-Emissionen ihres Produkts über die gesamte Wertschöpfungskette von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis zur Auslieferung zum Werkstor des Kunden („Cradle-to-Customer Entry Gate“) verlässlich in ihre Emissionsberechnung zu übernehmen.



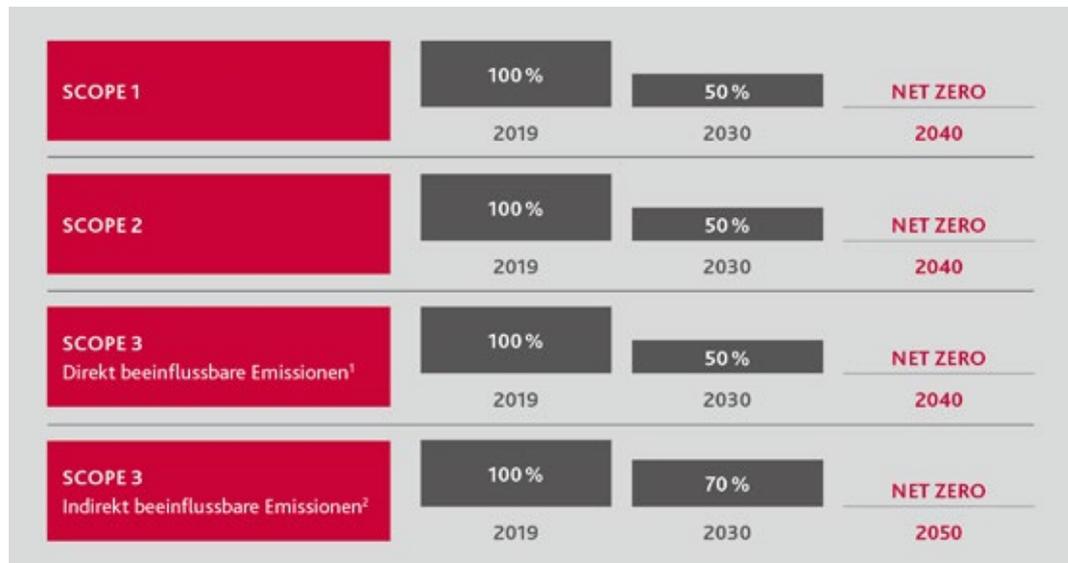
Sieger Deutscher  
Nachhaltigkeitspreis 2023

Für unseren Einsatz in Bezug auf die Dekarbonisierung der Stahlindustrie wurden wir mit dem renommierten Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2023 in der Kategorie „Transformationsfeld Klima“ ausgezeichnet. Dies zeigt, welchen Stellenwert die von uns angestoßene Transformation hat und dass Klöckner & Co auch extern als Vorreiter einer nachhaltigen Stahlbranche wahrgenommen wird.



Neben den strategischen Chancen, die wir in der nachhaltigen Transformation der Stahlindustrie sehen, übernehmen wir Verantwortung für die Reduktion unserer eigenen Emissionen sowie die der uns vor- und nachgelagerten Lieferketten. So haben wir die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen als nichtfinanzielles Ziel für die variable Vergütung des Vorstands, des gesamten ersten Managementlevels unterhalb des Vorstands sowie weiterer Führungskräfte auf den Leveln zwei und drei aufgenommen.

Als erstes Unternehmen weltweit wurden unsere CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Ziele von der Science Based Targets initiative (SBTi) im regulären Verfahren nach neuesten Standards als wissenschaftlich fundiert anerkannt. Damit bekennt sich Klöckner & Co dazu, die Emissionen in Scope 1 & 2 bis 2040 und in der gesamten Wertschöpfungskette bis zum Jahr 2050 auf Net Zero zu senken. Unser Weg zu Net Zero basiert auf folgenden wissenschaftlich fundierten mittel- und langfristigen CO<sub>2</sub>-Reduktions-Zielen:



<sup>1</sup> Direkt beeinflussbare Scope 3-Emissionen: Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (3.3) [nicht in Scope 1 und 2 enthalten]; im Betrieb anfallende Abfälle (3.5); Geschäftsreisen (3.6); Pendeln von Arbeitnehmern (3.7); nachgelagerter Transport und Vertrieb (3.9).

<sup>2</sup> Indirekt beeinflussbare Scope 3-Emissionen: Gekaufte Waren und Dienstleistungen (3.1); Investitionsgüter (3.2); vorgelagerter Transport und Vertrieb (3.4).

Unser Ziel als Unternehmen ist die verifizierbare Reduktion der Emissionen unseres wirtschaftlichen Handelns. Da es sich hierbei um einen kontinuierlichen und langfristigen Prozess handelt, kompensieren wir zusätzlich zu unseren Reduktionsmaßnahmen unsere gesamten Scope 1- und 2-Emissionen, ohne diese jedoch mit unseren Reduktionszielen zu verrechnen.

Zu den Dimensionen der Nachhaltigkeit zählen für uns neben der Ökologie auch die soziale Verantwortung und eine verlässliche Governance. Denn für Klöckner & Co ist ein auf ethischen Überzeugungen aufbauendes, verantwortliches Handeln die Basis für langfristigen Unternehmenserfolg und somit auch für Nachhaltigkeit. Den Bereich Soziales gestalten wir in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Lieferanten und Kunden sowie unter Einbezug unseres gesellschaftlichen Umfelds. Arbeitssicherheit hat in unserem Unternehmen Priorität. In besonderem Maße engagieren wir uns für den Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierfür haben wir die Initiativen „Safety 1<sup>st</sup>“ und „Kloeckner Cares“ ins Leben gerufen. Im Rahmen unseres sozialen Engagements fördern wir ganz gezielt Bildungsangebote in der Gesellschaft.

Wir verpflichten uns zu einer verlässlichen Governance, beispielsweise durch Schaffung von Transparenz und Verbindlichkeit. Unsere verantwortungsbewusste und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle des Unternehmens zielen darauf, Vertrauen bei Geschäftspartnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nationalen wie internationalen Anlegern sowie in der Öffentlichkeit zu schaffen.

### **Nachhaltigkeitsmanagement**

Als Traditionsunternehmen sieht Klöckner & Co es als seine Aufgabe, mittels langfristiger strategischer Ziele die eigene Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Dabei spielt auch die Verantwortung gegenüber 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, bündeln wir alle relevanten Aktivitäten in einem unternehmensweiten Nachhaltigkeitsmanagement. Für den Bereich Nachhaltigkeit ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. Für das Nachhaltigkeitsmanagement, die strategische Steuerung der Entwicklung nachhaltiger Geschäftslösungen, die Bündelung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts ist der Zentralbereich Strategic Sustainability zuständig. Das interne Sustainability Committee besteht aus Verantwortlichen der Zentralbereiche Strategic Sustainability, Investor Relations, Legal & Compliance, Group HR / Kommunikation und Risk Management. Es setzt die Eckpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie und agiert bei der Umsetzung in enger Abstimmung mit den jeweiligen Segmenten und deren Fachbereichen innerhalb des Klöckner & Co-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.

Aufgrund der Bedeutung der CO<sub>2</sub>-Reduktions-Ziele für unser Unternehmen wurden diese in die nichtfinanziellen Ziele des Vorstands für die variable Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2022 integriert. Zudem wurden diese erweiterten Ziele aus den Bereichen Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen, Arbeitssicherheit, Digitalisierung und Automatisierung sowie Mitarbeiterzufriedenheit auf das gesamte erste Managementlevel unterhalb des Vorstands sowie auf weitere Führungskräfte auf den Leveln zwei und drei übertragen.

### Bekenntnis zu Nachhaltigkeit und Fairness

Als Pionier 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 Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft aktiv vorantreiben. Durch diese freiwilligen Verpflichtungen zeigen wir unseren Anspruch und unsere Verantwortung. So sind wir beispielsweise Unterstützer der UN-Kampagne „Race To Zero“ sowie der Kampagne „Business Ambition for 1.5°C“ und der Initiative „Fair Company“. Darüber hinaus leisten wir einen Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals.



## Nichtfinanzieller Konzernbericht

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 enthält den nichtfinanziellen Konzernbericht der Klöckner & Co SE gemäß § 315 b HGB der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates und der 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 2022. Die Angaben umfassen, soweit nicht anders angegeben, alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Klöckner & Co-Konzerns. Für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts wurde kein Rahmenwerk genutzt, da wir unsere diesbezüglichen Informationen auch ohne Rahmenwerke strukturiert und stringently darstellen können. Bei der Klimaberichterstattung orientieren wir uns an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Unsere Berichterstattung werden wir mittelfristig gemäß der Corporate Social Responsibility Directive (CSR) auf Basis der European Sustainable Reporting Standards (ESRS) durchführen.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wurde beauftragt, unseren Nachhaltigkeitsbericht, in dem der nichtfinanzielle Konzernbericht enthalten ist, für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 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 durchgeführt. Die Priorisierung der Themen resultiert aus der 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. 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 auch für das Jahr 2022 diskutiert, validiert und verabschiedet. Die Berichtsthemen haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert.

## Handlungsfelder und Berichtsthemen (wesentliche Themen farblich hervorgehoben)

	THEMEN	ZUORDNUNG CSR-RUG (HGB)
MITARBEITER	Arbeitsicherheit und Gesundheit	Arbeitnehmerbelange
	Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
	Faire Arbeitsbedingungen	
	Demographischer Wandel	
VERANTWORTUNGSVOLLES 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	
	Schonung natürlicher Ressourcen	
DIGITALISIERUNG	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: Arbeitssicherheit und Gesundheit, Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kartellrisiken, Umweltauswirkungen der Logistik, digitale Transformation und Kundenzufriedenheit. 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. Darüber hinaus adressieren wir aufgrund der gestiegenen strategischen Bedeutung für den Konzern das Thema Nachhaltige Geschäftsmodelle und geben im Abschnitt Schonung natürlicher Ressourcen einen Einblick in die relevanten Umweltthemen für unser Unternehmen. 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. Europa soll als erster aller Kontinente 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.

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. Hierfür wurden durch die EU sechs Umweltziele definiert: (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. Aktuell sind lediglich Aktivitäten für die ersten beiden Umweltziele der EU-Taxonomie, „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“, definiert.

Für das Berichtsjahr 2022 ist erstmals der Anteil der taxonomiekonformen Aktivitäten („alignment“) zu berichten. Demnach sind Aktivitäten taxonomiekonform, wenn sie die nachfolgenden drei Kriterien erfüllen. Um einen Beitrag (substantial contribution) zu mindestens einem der Umweltziele zu leisten, muss die wirtschaftliche Aktivität den Kriterien für einen wesentlichen Beitrag entsprechen und darf keines der anderen Umweltziele wesentlich negativ beeinflussen („Do not significant harm“). Darüber hinaus muss eine ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivität auch sozialen Kriterien entsprechen (Minimum Safeguards). Diese beziehen sich auf anerkannte Rahmenwerke wie die UN Guiding Principles for Business and Human Rights sowie die OECD Guidelines for Multinational Enterprises.

Die EU-Taxonomie fokussiert sich zuvorderst auf Sektoren, die einen wesentlichen Beitrag leisten können und deren Transformation folglich einen materiellen Einfluss auf die Erreichung der genannten Ziele hat.

Für die umsatzgenerierenden Wirtschaftsaktivitäten der Klöckner & Co SE liegen bisher keine Beurteilungskriterien vor. Damit ist eine adäquate Abbildung mangels regulatorischer Abdeckung unserer Aktivitäten gemäß der EU-Taxonomie nicht möglich. Daraus ergibt sich eine limitierte Repräsentativität und Interpretierbarkeit der Kennzahlen hinsichtlich Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität der von Klöckner & Co erzielten Umsatzerlöse. Wir erwarten, dass die dynamische regulatorische Entwicklung dazu führt, dass auch für unsere umsatzgenerierenden Wirtschaftsaktivitäten in Zukunft Kriterien festgelegt werden, die uns eine umfangreichere Berichterstattung ermöglichen. Bereits heute sind wir uns der hohen insbesondere strategischen Bedeutung von Nachhaltigkeit für unser Geschäft bewusst (siehe Seite 111 zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie). Über unsere Klimaziele und unsere nachhaltigen Geschäftslösungen berichten wir im Kapitel Umwelt ab Seite 138.

#### **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 des delegierten Rechtsakts C folgende Wirtschaftsaktivität zunächst taxonomiefähig („eligible“) ist:

- 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 der hohen benötigten 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 mindestens der Emissionsstufe E entsprechen. Zusätzlich ist zu beachten, dass wir die Logistkdienstleistungen, die unter Kategorie 6.6 fallen, grundsätzlich gemeinsam mit den sonstigen zur Stahldistribution gehörenden Tätigkeiten anbieten, die nicht von der EU-Taxonomie erfasst sind.

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), „Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“ (7.6) und „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (7.7)

Darüber hinaus wurden innerhalb unserer Geschäftstätigkeit weder in Summe noch einzeln taxonomierelevante Aktivitäten identifiziert. Eine Aktivität, die bisher nicht von der EU-Taxonomie berücksichtigt wird, sind nachhaltige Logistiklösungen im Rahmen des Recyclingprozesses. Hier engagiert sich Klöckner & Co mit unterschiedlichen Initiativen und hat neben den bereits existierenden umfangreichen Recycling-Aktivitäten in den letzten Monaten Projekte initiiert, die gemeinsam mit Projektpartnern einen geschlossenen Schrott-Loop bilden. Hierdurch wollen wir bereits frühzeitig den Grundstein für Geschäftsmodelle im Bereich der Zirkularität legen. Dabei wird der Schrott der Kunden direkt zum Metallproduzenten zurückgeführt. Dieser eindeutig zuzuordnende Schrott sorgt damit wiederum für eine Reduktion der negativen Klimaauswirkungen in der Metallherstellung, da dieser im Produktionsprozess das emissionsbelastete Roheisen ersetzt. Auf diese Weise setzen wir unsere stark auf Geschäftslösungen fokussierte Nachhaltigkeitsstrategie weiter konsequent um.

#### ABLEITUNG DER KENNZAHLEN

Da für die wesentlichen Wirtschaftsaktivitäten der Klöckner & Co SE von der EU bisher keine Bewertungskriterien definiert wurden, ist der mögliche Umfang der EU-Taxonomieberichterstattung für unser Unternehmen sehr gering. Hieraus ergeben sich die im Folgenden genannten niedrigen Prozentsätze bezüglich Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität. Der Anteil aller taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten (Aktivität 6.6) am Gesamtumsatz belief sich für das Geschäftsjahr 2022 auf < 0,1 % des im Geschäftsbericht ausgewiesenen Gesamtumsatzerlöses (siehe Angabe [7] im Anhang zum Konzernabschluss). Investitionsausgaben („eligible CAPEX“), die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten beziehen, wurden entsprechend ihrer Anlagenklassen differenziert. Der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben an den Gesamtinvestitionsausgaben von Klöckner & Co betrug im Geschäftsjahr 2022 25 %. 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.

Der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben an den Gesamtbetriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie betrug im Geschäftsjahr 2022 ca. 4 %. Dabei umfassen die Gesamtbetriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie Wartungs- und Reparaturkosten, Gebäudesanierungsmaßnahmen, sowie Kosten aus kurzfristigem Leasing.

Sämtliche taxonomiefähigen Investitionen betreffen Investitionen in Sachanlagen. Die Investitionen in die Aktivität 6.6 „Güterbeförderung im Straßenverkehr“ erfüllen die technischen Bewertungskriterien aktuell aus verschiedenen Gründen nicht. Die darüber hinaus als taxonomiefähig identifizierten Aktivitäten stellen ausschließlich auf den Erwerb von Dienstleistungen und Produkten von taxonomiefähigen Tätigkeiten anderer Unternehmen im Rahmen von CAPEX (c) und OPEX (c) ab. Hier muss der Nachweis über die Taxonomiekonformität der Dienstleistungen und Produkte entsprechend von unseren Dienstleistern und Lieferanten erbracht werden. Bezüglich der hierfür notwendigen Informationen besteht allerdings keine ausreichende Transparenz. Eine abschließende Beurteilung der Taxonomiekonformität des ausgewiesenen CAPEX (c) und OPEX (c) ist daher nicht möglich.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Dynamik der EU-Taxonomie-Gesetzgebung weisen wir darauf hin, dass unsere Betroffenheitsanalyse in der Zukunft progressiven Anpassungen unterliegen kann.

Die vollständigen Aufstellungen unserer taxonomielevanten Angaben befinden sich am Ende des nichtfinanziellen Konzernberichts.

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 direkte 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 der Risiken und das Ausmaß der negativen Auswirkungen auf die Aspekte berücksichtigt. Es wurden dabei keine berichtspflichtigen nichtfinanziellen Risiken identifiziert. Weitere Informationen zu den durch uns identifizierten nichtfinanziellen Chancen und Risiken finden sich im Kapitel „Risiken und Chancen“ des Lageberichts.

**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. Der nachfolgende Index enthält eine Übersicht über Inhalte zu den TCFD-Empfehlungen. Der Index beinhaltet Verweise zu Textstellen mit Relevanz für die von der TCFD empfohlenen Kernbereiche Unternehmensführung (Governance), Strategie, Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele. Zum aktuellen Zeitpunkt können noch nicht alle Empfehlungen detailliert umgesetzt werden.

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 die 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 2022 (Risiken und Chancen)</li> <li>▪ Nachhaltigkeitsbericht 2022 (Nachhaltigkeitsmanagement)</li> </ul>
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	<p>Klöckner &amp; Co begreift das Thema Nachhaltigkeit in der Stahlbranche als strategische Chance und hat die nachhaltige Transformation in der Konzernstrategie „Klöckner &amp; Co 2025: Leveraging Strengths“ verankert. Klöckner &amp; Co zielt darauf ab, zum führenden One-Stop-Shop für Stahl, andere Werkstoffe und Anarbeitungsdienstleistungen in Europa und Amerika sowie zum Vorreiter für Nachhaltigkeit in der Stahlindustrie zu werden. Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Stahlindustrie sollen die strategischen Chancen genutzt werden, die sich aus der Dekarbonisierung ergeben. Klöckner &amp; Co arbeitet kontinuierlich daran, sein Portfolio an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen weiter auszubauen, um sich als Pionier einer nachhaltigen Stahlindustrie weiter zu etablieren.</p> <p>Auf Basis unserer Risikobewertung sehen wir aktuell keine wesentlichen klimabedingten Risiken für Klöckner &amp; Co. Speziell die Auswirkungen aus physischen Klimarisiken können wir durch unsere breite Lieferantenbasis und dezentrale Standortstruktur mitigieren.</p>

	<p>Als ein signifikantes 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 gehören u. a. das Tracking und Monitoring der CO<sub>2</sub>-Emissionen und Initiativen zur Optimierung des Fuhrparks und des allgemeinen Energieverbrauchs. Zur Reduktion der umweltbezogenen Risiken haben wir uns anspruchsvolle Klimaziele gesetzt.</p> <p>Daneben sind wir bei unserer Transformation auf die Weiterentwicklung und Innovationen in der vorgelagerten Lieferkette angewiesen, da hier der wesentliche Teil der CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer verkauften Produkte entsteht. Diesem Risiko begegnen wir, indem wir bereits heute strategische Partnerschaften zur Beschaffung CO<sub>2</sub>-reduzierter Produkte schließen.</p> <p><b>Weiterführende Informationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachhaltigkeitsbericht 2022 (Nachhaltigkeitsstrategie)</li> <li>▪ Nachhaltigkeitsbericht 2022 (Risikobewertung)</li> <li>▪ Geschäftsbericht 2022 (Risiken und Chancen)</li> <li>▪ Internetseite: <a href="http://www.kloeckner.com/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsstrategie.html">www.kloeckner.com/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsstrategie.html</a></li> </ul>
--	---

<b>Risikomanagement</b>	
Offenlegen, wie das Unternehmen klimabedingte Risiken identifiziert, bewertet und managt	<p>Klöckner &amp; Co hat in 2022 die Bewertung und das Management klimabedingter Risiken in das Konzernrisikomanagement integriert. Bei der Risikobewertung wird hierbei zwischen vier Risikofeldern unterschieden: Transformationsrisiken, physische Risiken, regulatorische Risiken und Reputationsrisiken. 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 Risiken wird jährlich eine Risikobewertung vorgenommen.</p> <p><b>Weiterführende Informationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschäftsbericht 2022 (Risiken und Chancen)</li> <li>▪ Nachhaltigkeitsbericht 2022 (Risikobewertung)</li> </ul>

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. Zudem haben wir uns im Rahmen der Initiative „kloeckner takes action 2040“ weitere ambitionierte Ziele 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. Diese Ziele wurden durch die SBTi validiert. Da die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Minderung klimabedingter Risiken von zentraler Bedeutung ist, erachten wir Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen als zentrale Kennzahlen. Um die Erreichbarkeit unserer übergreifenden Net-Zero-Ziele 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 Vorstands und werden auch 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 2022 (Nachhaltigkeitsmanagement)</li> <li>▪ Vergütungsbericht</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. 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 den positiven Einfluss, den Klöckner & Co auf die Erreichung der Ziele hat. Die Ziele unterstützen wir, indem wir unsere Geschäftsabläufe und Dienstleistungen kontinuierlich verbessern und gleichzeitig negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit reduzieren sowie positive maximieren. 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 besonderer 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 sowie 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 die Häufigkeit arbeitsbedingter Unfälle, als nichtfinanzielle Steuerungsgröße abbildet.

Als global agierender Konzern achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte sowie sozialer und ökologischer Aspekte in unseren weltweiten Lieferketten. Wir arbeiten grundsätzlich mit Partnern zusammen, deren Ansprüche gleichwertig sind und die diese auch bei ihren Lieferanten einfordern. Im Berichtsjahr haben wir unseren Verhaltenskodex für Lieferanten erweitert.

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

### 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 in den Kapiteln Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln und Digitalisierung mehr über die hochwertige Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Achtung der Menschenrechte und Sponsoringaktivitäten mit dem Schwerpunktthema Bildung.

### Aktiver Klimaschutz und Förderung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen



Klößner & Co ist das weltweit erste Unternehmen, bei dem alle CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Ziele im regulären Verfahren nach neuesten Standards der Science Based Targets initiative (SBTi) als wissenschaftlich fundiert anerkannt wurden. Die Initiative hat zuvor schon unsere mittelfristigen Klimaziele bis 2030 als wissenschaftlich fundiert anerkannt.

Durch die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens sind wir Pioniere in unserer Branche und treiben die nachhaltige 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 in den Kapiteln Umwelt, Digitalisierung und Kunden mehr über unsere Maßnahmen zur Emissionsreduktion und wie wir nachhaltige und digitale Produktlösungen sowie Dienstleistungen weiterentwickeln.

Handlungsfeld  
Mitarbeiter

## 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 sowie darüber hinaus die Themen faire Arbeitsbedingungen und demographischer Wandel.*

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 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.

Im Herbst 2022 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 Teilnehmerate ist von 64 % auf 69 % gestiegen. Die höchsten Zustimmungsraten erzielten die Fragen, ob sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren direkten Vorgesetzten respektvoll behandelt fühlen (88 %, 2021: 86 %), ob die direkten Vorgesetzten die Arbeitssicherheit des Teams am Arbeitsplatz sicherstellen (84 %, 2021: 83 %) und ob jeder weiß, wie er oder sie zum Unternehmensziel beitragen kann (83 %, 2021: 85 %). Fast drei Viertel (73 %, 2021: 76 %) würden Klöckner & Co als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Äquivalent zum Vorjahr sehen etwas über 10 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verbesserungsbedarf bei der Feedback-Kultur. Da die Befragung bis auf die Standortebene genau ist, können wir gezielte Maßnahmen ergreifen, wie beispielsweise im Umgang mit Feedback. Die Ergebnisse der Befragung werden dazu genutzt, ein konsequentes Change-Management umzusetzen. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung dienen 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 Fortbildung und persönlichen Weiterentwicklung an. Ziel unserer Maßnahmen ist es, die Qualifikationen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig zu verbessern und weiterzuentwickeln sowie Talente aus den eigenen Reihen zu fördern. Insbesondere mit Blick auf den demographischen Wandel ist eine frühzeitige und langfristige Bindung von Talenten für den Unternehmenserfolg von zentraler Bedeutung. Die gruppenweite Mitarbeiterstrategie, unsere Klöckner & Co People Strategy, dient als Leitrahmen für zukunftsorientiertes Mitarbeitermanagement im Konzern. In den Landesgesellschaften werden die Maßnahmen unserer Klöckner & Co People Strategy von lokalen Personalabteilungen gesteuert und umgesetzt.

Über 51.000 interne  
Fortbildungskurse abgeschlossen

Fortbildungsmaßnahmen nehmen bei Klöckner & Co einen hohen Stellenwert ein. Im Berichtsjahr wurden konzernweit über 51.000 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. Einhergehend mit dem hohen Stellenwert von Nachhaltigkeit in unserer Organisation, wurde ebenfalls ein E-Learning-Kurs zum Thema Verantwortung und Zukunftschancen angeboten. Zudem wurden im Einklang mit der Erstellung unserer Nexigen®-Klassifizierungen in unseren Landesgesellschaften mit über 1.000 Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern Trainings zu CO<sub>2</sub>-reduzierten Stahl- und Metallprodukten durchgeführt. 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 festgehalten. Einen besonderen Stellenwert nehmen unsere internen Fortbildungsprogramme ein:

Interne Fortbildungsprogramme	Art	Inhalte	Umfang
CREAR Sales	Vertriebstraining	Kommunikation Aufbau bzw. Stärkung von Kundenbeziehungen	Europaweit
Sales X	Vertriebstraining	Arbeiten im Außendienst	US-weit
Initial Development Program (Country Talent Pool)	Nachwuchsentwicklung	Strategische und fachliche Kompetenz stärken Change-Management	Europaweit
Emerging Leaders Program	Führungspotenzialentwicklung	Betriebswirtschaftliche Themen Leadership Skills Change-Management Agile Arbeitsmethoden	Konzernweit
Leading for Success	Führungspotenzialentwicklung	Kommunikation Persönlichkeitsmanagement Lean Management Change-Management	US-weit
Leadership Empowerment Program	Führungskräfte training	Betriebswirtschaftliche Themen Leadership Skills Change-Management Agile Arbeitsmethoden	Konzernweit
Senior Experience Program	Entwicklungs- training 55+	Impact Planning für die zukünftige Berufsphase	Europaweit

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 größten Arbeitgeberinitiative Deutschlands, der „Fair Company“-Initiative des Handelsblatts, 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 den Zugang zu qualifizierten Nachwuchskräften sichern. In Deutschland lag der Anteil der Auszubildenden an unserer gesamten Belegschaft im Berichtsjahr bei 2,6 % (2021: 3,5 %).

Handlungsfeld  
Mitarbeiter

## Arbeitssicherheit 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 und ist ein wichtiger Bestandteil unserer SHEQ-Policy – unserer internen Arbeitssicherheits-, Gesundheits-, Umwelt- und Qualitätsrichtlinie. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld schützt nicht nur unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern unterstützt auch einen reibungslosen Prozessablauf.

Neben den gesetzlichen Anforderungen wird das Thema Arbeitssicherheit bei Klöckner & Co auf verschiedenen Ebenen adressiert. Auf strategischer Unternehmensebene werden seit 2013 alle Aktivitäten im Bereich Arbeitssicherheit unter der Initiative „Safety 1<sup>st</sup>“ 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 Reduktion 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, in denen ein monatliches Reporting durchgeführt wird. Der LTIF konnte im Berichtsjahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr von 7,0<sup>3</sup> auf 5,8 reduziert werden. Damit hat der konzernweite LTIF den selbstgesetzten jährlichen Zielwert von kleiner gleich 7,6 erneut deutlich unterschritten. Das Ziel für das Jahr 2023 liegt bei einem LTIF-Wert kleiner gleich 5,9.<sup>4</sup>

LTIF-Wert 2022  
auf 5,8 reduziert

Um im Konzernverbund einen regelmäßigen Austausch über das Thema Arbeitssicherheit zu gewährleisten, wurde ein globaler Arbeitskreis installiert, der sich aus den Fachverantwortlichen der Landesgesellschaften zusammensetzt. Dieser tagt mindestens drei Mal jährlich und ist für das Monitoring der Gesamtmaßnahmen sowie für die Koordination unserer Arbeitssicherheitsstrategie zuständig. Der Arbeitskreis berichtet direkt an die für das operative Geschäft zuständigen Vorstände.

In allen wesentlichen europäischen Landesgesellschaften ist eine Arbeitsschutzzertifizierung, 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 Arbeitssicherheitsteams 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 zu Unfallursachen sowie Risikoanalysen durch und koordinieren standortübergreifende Schulungen.

In den einzelnen Niederlassungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die lokalen Arbeitsschutzverantwortlichen für das Thema sensibilisiert. Dies geschieht beispielsweise über Fortbildungen und Schulungsfilme sowie über Visual Management, wie ausgehängte Poster. Zudem werden alle Besucherinnen und Besucher dazu angehalten, die Sicherheitsregeln zu befolgen. Anlässlich des jährlichen „World Day for Safety and Health at Work“ der internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) wurde auf zentraler Ebene eine Posterkampagne mit dem Namen „Safety Heroes“ zur Achtsamkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestaltet und den Landesgesellschaften zur Verfügung gestellt. In den Ländern selbst wurden ebenso Maßnahmen durchgeführt: So hat beispielsweise Klöckner Metals Frankreich verschiedene Workshops zu den häufigsten Unfallursachen ausgerichtet.

<sup>3</sup> Vorjahreswert angepasst.

<sup>4</sup> LTIF gilt nur für Klöckner & Co-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Wegeunfälle sind nicht inkludiert.

Auch unsere operativen Abläufe werden kontinuierlich durch angepasste Einzelmaßnahmen optimiert. Das beinhaltet beispielsweise eine Reihe von Schulungsfilmen und ein „Safety 1<sup>st</sup>-E-Learning“, das fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist. Auch über unser internes soziales Netzwerk Yammer wird 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 daran, 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 beispielsweise eine Häufung ähnlicher Unfälle in einer Landesgesellschaft oder an einem Standort, werden zusätzliche Sondermaßnahmen eingeleitet. In den monatlichen Business Update Calls mit dem Vorstand, den Vorständen der Landesgesellschaften sowie mit 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 Verlauf 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 bewogen, 2021 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 zweier fester Team-Präsenztage 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.

---

Handlungsfeld  
Mitarbeiter

## Faire Arbeitsbedingungen

Faire Arbeitsbedingungen bilden für Klöckner & Co die Grundlage für Motivation und somit die Produktivität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher setzen wir uns für ein von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima, frei von Diskriminierungen jeder Art, ein. Hierdurch wollen wir ein Umfeld für Leistungsbereitschaft und Kreativität schaffen. 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, Bewerberinnen und Bewerber sowie 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.

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. Hier sticht besonders unsere Digitaleinheit kloeckner.i heraus, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 28 unterschiedlichen Nationen beschäftigt sind. Um das Diversity-Management aktiver zu gestalten und in allen Dimensionen voranzutreiben, hat Klöckner & Co im April 2021 die Charta der Vielfalt unterschrieben. Der gleichnamige Verein ist die größte Arbeitgeberinitiative 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.

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 16 % (2021: 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 Top-Ten-Ergebnisse des „Frauen-Karriere-Index“ der Jahre 2015 bis 2021, der regelmäßig durch die Barbara Lutz Index Management GmbH durchgeführt wird. Auch in der Erhebung von 2022, basierend auf objektiven Unternehmensfakten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, wurde Klöckner & Co erneut als ein Top-Ten-Unternehmen unter mehr als 200 teilnehmenden Unternehmen ausgezeichnet.

## VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

*Das **Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln** umfasst sowohl das für den nichtfinanziellen Konzernbericht wesentliche Thema Kartellrisiken sowie darüber hinaus die Themen Corporate Governance, Menschenrechte in der Lieferkette und das soziale Engagement von Klöckner & Co.*

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 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, gesellschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit auch die Einhaltung der Grundwerte und Prinzipien unseres Unternehmens. Diese haben wir in unserem Verhaltenskodex („Code of Conduct“) formuliert, der auf den Grundwerten

- Verantwortung und Glaubwürdigkeit,
- Nachhaltigkeit und Sicherheit sowie
- Befähigung unserer Mitarbeiter

basiert. Die Einhaltung liegt in der direkten Verantwortung jeder und jedes Einzelnen und kann nicht delegiert werden.

### **Regelkonformes Verhalten**

Als internationaler Konzern mit einer Vielzahl von weltweiten Lieferanten- und Kundenbeziehungen möchte Klöckner & Co integrires Verhalten und verantwortliches Handeln innerhalb des Unternehmens wie auch im Umgang mit seinen Geschäftspartnern sicherstellen und die Beziehungen verantwortungsbewusst gestalten. Unser Ziel ist es, korrupsions- 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 der OECD-Konvention über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr vom 17. Dezember 1997. Zusätzlich ist Klöckner & Co bestrebt alle Antikorrupsionsgesetze der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, einschließlich des UK Bribery Act und des US Foreign Corrupt Practices Act, zu befolgen.

Handlungsfeld  
Verantwortungsvolles  
Handeln

## 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. Es legt seinen Schwerpunkt unter anderem auf die Bereiche Wettbewerbsrecht, Korruptionsbekämpfung und Geldwäscheprävention sowie die Einhaltung von für Klöckner & Co relevanten Sanktionsvorschriften und Außenwirtschaftsregimen. 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 sowie die internen Richtlinien und Verfahrensanweisungen unterrichtet und sie dahingehend schult.

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

Die Corporate-Compliance-Organisation der Gesellschaft besteht aus dem Chief Governance Officer, dem Corporate Compliance Office („CCO“), dem Compliance Committee und den National Compliance Offices („NCOs“). 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 diese frühzeitig erkannt und vermieden werden. Zur Erreichung dieses Ziels kommen verschiedene Compliance-Instrumente zum Einsatz.

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“).

*„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.

### **Verhaltenskodex, Richtlinien und Verfahrensanweisungen**

Der unter anderem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichte 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 des Code of Conduct. 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 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 erfolgen 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 und 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 1.920<sup>5</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 wurden 866<sup>5</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Compliance-Basis-Training eingeschrieben. Ferner haben wir im Berichtszeitraum ein Compliance-Basis-Refresher-Training an 2.431<sup>5</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerollt, das sich schwerpunktmäßig mit der Auffrischung kartellrechtlicher Regeln befasst.

### **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 zwei Leitungsebenen und alle Organvertreter werden vor Einstellung bzw. Bestellung einem Integritätsscreening unterzogen.

---

<sup>5</sup> Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022.

Handlungsfeld  
Verantwortungsvolles  
Handeln

## 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 CMS zeigt sich in den Zahlen. So haben wir keine schweren Verstöße gegen unsere Richtlinien verzeichnen können und auch bei 12<sup>6</sup> Prüfungen einzelner Geschäftsstandorte durch unser Internal Audit konnten weder Kartellrisiken noch Verstöße im Bereich Korruption und Bestechung festgestellt werden.

Der Chief Governance Officer 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 Vorsitzende des Vorstands 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 und darüber hinaus in unserer internen Konzernrichtlinie zum Thema Menschenrechte festgelegt, duldet Klöckner & Co keine Verstöße gegen die dort dargelegten Grundsätze. Zu diesen gehören neben der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der Menschenrechte insbesondere das Verbot von Kinderarbeit, jede Form von Zwangsarbeit, die Gewährleistung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der gesetzlichen Arbeitszeiten.

Um diese Erwartungshaltung auch gegenüber unseren Lieferanten eindeutig zum Ausdruck zu bringen, haben wir im Berichtsjahr unseren konzernweit gültigen Supplier Code of Conduct grundlegend überarbeitet und dabei auch die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes berücksichtigt. Unser Supplier Code of Conduct richtet nun einen noch stärkeren Fokus auf die Prävention menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und formuliert unsere klare Erwartung gegenüber unseren Lieferanten, derartige Risiken im eigenen Geschäftsbereich und ihren Lieferketten aktiv zu ermitteln, zu bewerten und im Rahmen der bestehenden Einflussmöglichkeiten zu verhindern oder zu minimieren. Falls sich ein Lieferant weigert, unseren Supplier Code of Conduct anzuerkennen, und keinen eigenen, gleichwertigen Code of Conduct in seinem Unternehmen etabliert hat, wird er konsequent für den weiteren Einkauf gesperrt. Die Gleichwertigkeitsprüfung erfolgt durch das CCO.

Weiterentwickelter  
Supplier Code of Conduct für alle  
Kernlieferanten

Ein besonderes Augenmerk liegt bei Klöckner & Co auf der umsichtigen und verantwortungsvollen Beschaffung von Produkten. Ein zentrales Ziel im Beschaffungsprozess ist es beispielsweise, 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, sogenannte 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,

<sup>6</sup> Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022.

Wolframit und deren Derivate, zu denen Tantal, Zinn und Wolfram zählen. Die jährliche Prüfung unseres Produktportfolios hat im Geschäftsjahr 2022 ergeben, dass < 0,1 % 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 2022 mussten keine Lieferanten aufgrund fehlender Nachweise gesperrt werden.

### **Lieferkettengesetz**

Das im Juli 2021 verkündete Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette betrifft ab dem Jahr 2024 auch Klöckner & Co. Es soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtsslage dienen, indem es Anforderungen an ein verantwortliches Management von Lieferketten für bestimmte Unternehmen festlegt. Auch wenn wir erst im Jahr 2024 zu den verpflichteten Unternehmen im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gehören werden, haben wir bereits im Berichtszeitraum mit der Vorbereitung begonnen, um unseren zukünftigen Sorgfaltspflichten nachzukommen. Dazu gehört unter anderem auch die in diesem Bericht beschriebene Aktualisierung des Supplier Code of Conduct sowie ein Update unseres Beschwerdemanagementsystems „Let Us Know“. Die Vorbereitungsmaßnahmen werden konsequent weiterentwickelt und weitere Instrumente zur Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten entwickelt und unternehmensweit implementiert.

### **Soziales Engagement**

Weltweit agiert Klöckner & Co in 13 Ländern, unterhält rund 150 Standorte und gibt rund 7.300 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 ein ebenso 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 den Zentralbereich Strategic Sustainability 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, beispielsweise durch Besuche an Partnerschulen.

Handlungsfeld  
Verantwortungsvolles  
Handeln

Klößner & 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 weiteren regionalen Partnern.

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 über 800 Kinder und Jugendliche aus fünf Schulen aus Duisburg-Marxloh beteiligt. Darüber hinaus gibt es seit 2021 ein Angebot für Kindertagesstätten, das inhaltlich eng auf die musikalische Grundlagenarbeit an den Grundschulen bezogen ist.

> 1.300 Kinder und  
Jugendliche durch soziale  
Projekte unterstützt

Im Berichtsjahr hat Klößner & Co außerdem das soziale Engagement für die gemeinnützige Programmierschule ReDI School of Digital Integration (ReDI School) bekräftigt und wird als Hauptsponsor das Kinder- und Jugendprogramm in Duisburg-Marxloh auch künftig unterstützen. Die Programmierschule hat sich seit der gemeinsamen Initiierung des Standortes Duisburg-Marxloh in 2019 sehr positiv entwickelt: Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der teilnehmenden Schüler von 340 auf 500 gestiegen. 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. Außerdem unterstützte Klößner & Co das PlayTech Summer Camp, das im Berichtsjahr erstmals von der ReDI School in Kooperation mit der AWO-Integration Duisburg durchgeführt wurde. Im Rahmen des Camps hatten ukrainische Kinder die Möglichkeit, das kreative Potenzial von Programmiersprachen und anderen digitalen Technologien zu entdecken. Der Fokus lag dabei nicht nur darauf, den Kindern die Möglichkeit zu bieten, technologiebasiert Deutsch zu lernen und ihre Medienkompetenz zu stärken, sondern auch darauf, einen Raum für entspannten Austausch sowie Spiel und Spaß zu schaffen. Klößner & Co hat im Berichtsjahr zudem eine Fundraising-Aktion für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, an der man sich mit einer privaten Spende zugunsten des Flüchtlingshilfswerks der Vereinten Nationen (UNHCR) beteiligen konnte. Die Organisation unterstützt Menschen, die durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine vertrieben wurden. Die Spendenaktion wurde von Klößner & Co um 50.000 € aufgestockt und zusammen mit der Spende der Belegschaft an die UNHCR übermittelt.

International setzt jedes Land im Rahmen unserer Spendenrichtlinie eigene Akzente. Unsere Landesorganisation in den USA arbeitet beispielsweise mit „Ronald McDonald House Charities“ als nationalem Partner zusammen, einer gemeinnützigen Familien- und Kinderhilfsorganisation, die Familien mit kranken Kindern in Zeiten der Not hilft. Im Rahmen des „Klößner Cares“-Programms unterstützen die lokalen Tochtergesellschaften außerdem Organisationen in der Region, die sich um die Bedürfnisse ihrer Gemeinden kümmern. Das Programm dient auch als Möglichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich durch ehrenamtliche Arbeit für Bedürftige zu engagieren.

## UMWELT

*In unserem Geschäft spielen nicht nur wirtschaftliche Kriterien eine Rolle, sondern auch die ökologischen. Im **Handlungsfeld Umwelt** befassen wir uns mit der nachhaltigen Transformation unserer Produkte und Services und den Umweltauswirkungen der Logistik, da 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 sowie die Schonung natürlicher Ressourcen.*

### 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 erneuerbarer Energien bis zur Reduktion von Emissionen und Abfällen. Governance-Funktionen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit fallen in die Zuständigkeit des Zentralbereichs Strategic Sustainability. Für den Bereich ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. Die lokale Ausgestaltung liegt bei unseren Landesgesellschaften, die über konkrete Maßnahmen und Initiativen entscheiden.

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

Ein Teil unseres Geschäftsmodells, das direkte Auswirkungen auf die Umwelt hat, ist die Lieferung von Produkten an unsere Kunden mithilfe von LKWs. Eine zentrale Aufgabe im Handlungsfeld Umwelt ist für Klöckner & Co daher, die Umweltauswirkungen unserer Logistikprozesse entlang unserer Lieferkette zu minimieren. 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 positive Effekte durch reduzierte Verschwendung bei Beschaffung, Disposition, Produktion, Verarbeitung, Transport und Logistik erzielt werden. Fehllieferungen sollen so vermindert und die Bestands- und Lagerkosten sowie die Anzahl an Transporten reduziert werden. Dabei wird grundsätzlich versucht, die Umweltauswirkungen der Logistik auf drei Ebenen entlang unserer Wertschöpfungskette zu beeinflussen: Wareneingang, interne Transporte sowie Auslieferung an unsere Kunden.

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 beispielsweise durch eine optimierte Bestandsallokation und das stete Überprüfen unserer internen Netzwerkstrukturen in den jeweiligen Landesorganisationen. Monitoring und Reporting von relevanten KPIs wie Transport, Lagerkosten oder Absatz geben Hinweise auf notwendige Netzwerkanpassungen. Diese Maßnahmen schaffen Synergien in der Anarbeitung und Kundenbelieferung. Unsere britische Landesgesellschaft Klöckner Metals UK und unsere deutsche Landesgesellschaft Becker Stahl-Service sind zudem bereits an allen Standorten nach dem Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert, der auch die Logistik berücksichtigt.

Seit 2020 lässt sich Kloeckner Metals UK gemäß BES 6001 zur verantwortungsvollen Beschaffung zertifizieren und wurde in 2021 und 2022 mit dem gehobenen Standard „good“ ausgezeichnet. 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 beispielsweise die Vermeidung von Leerfahrten und die Optimierung von Auslieferfrequenzen beinhalten. Seit Anfang 2020 nutzen Kloeckner Metals Germany, 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 Planung ihrer Auslieferungstouren 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.

*Schrittweise Umstellung der Fahrzeugflotte*

Zusätzlich zu den bereits ausgeführten Effizienz- und Digitalisierungsmaßnahmen setzen wir auch auf einen langfristigen Wechsel unserer Logistikfahrzeuge von Verbrennungsmotoren zu nachhaltigeren Antriebsmöglichkeiten und Elektromobilität. In unserer Landesorganisation in den USA wurde 2022 bereits ein Pilotversuch mit einem Elektro-LKW durchgeführt. Bei unserer Tochtergesellschaft Becker Stahl-Service ist im Berichtsjahr die Staplerflotte am Standort in Bönen von Verbrennungsmotoren auf elektrische Antriebe umgestellt worden, die für den Standort eine jährliche CO<sub>2</sub>-Einsparung von ca. 100 Tonnen bedeuten. Kloeckner Metals UK hat im Berichtsjahr in 40 neue Lastwagen investiert, die zukünftig mit zertifiziertem hydrierten Pflanzenöl angetrieben werden. Insgesamt bieten die Fahrzeuge eine 90%ige Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der gesamten Treibstoff-Lieferkette („Well-to-Wheel“) gegenüber herkömmlichen Dieselfahrzeugen. In 2022 wurden bereits 20 dieser LKWs in Betrieb genommen, Anfang 2023 werden weitere 20 LKWs zur Flotte hinzukommen. Mit diesen Maßnahmen erweitern wir unser Portfolio an nachhaltigen Logistikdienstleistungen und ermöglichen damit auch unseren Kunden den erweiterten Aufbau einer nachhaltigen Wertschöpfungskette.

### Nachhaltige Geschäftsmodelle

Als erstes Unternehmen weltweit wurden unsere CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Ziele in 2022 von der Science Based Targets initiative (SBTi) im regulären Verfahren nach neuesten Standards als wissenschaftlich fundiert anerkannt. Das bedeutet, dass unser Reduktionspfad mit dem aktuellen Kenntnisstand der Wissenschaft konform ist und somit den Anforderungen des Pariser Klimaabkommens zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C entspricht.

*SBTi CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Ziele*

Ein weiterer Schritt zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen wurde im Berichtsjahr durch die Veröffentlichung von Bewertungsskalen für unsere CO<sub>2</sub>-reduzierten Stahl-, Edelstahl- und Aluminiumprodukte unternommen. Unsere Skalen beruhen auf internationalen, wissenschaftlich basierten Standards und kategorisieren die CO<sub>2</sub>-reduzierten Werkstoffe anhand ihrer zertifizierten Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis zur Anarbeitung („Cradle-to-Klöckner Exit Gate“). Damit schaffen wir für unsere Kunden Transparenz auf dem schnell wachsenden und undurchsichtigen Markt für CO<sub>2</sub>-reduzierte Stahl- und Metallprodukte. Durch die Entwicklung dieser Klassifizierung wollen wir „Greenwashing“ vorbeugen und können gemeinsam mit unseren Kunden klare Pfade zur zukünftigen CO<sub>2</sub>-Reduktion definieren. Durch zahlreiche Partnerschaften bieten wir unseren Kunden CO<sub>2</sub>-reduzierte Stahl- und Metallprodukte bereits heute an. Bis 2025 sollen dann über 30 % und bis 2030 über 50 % des Gesamtangebots von Klöckner & Co aus den beiden Kategorien mit dem niedrigsten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, „Pro“ (< 700kg CO<sub>2</sub>/t) und „Prime“ (< 400 kg CO<sub>2</sub>/t), stammen.

Nexigen® als Dachmarke für CO<sub>2</sub>-reduzierte Kundenlösungen

Die Bandbreite unseres CO<sub>2</sub>-reduzierten Produktportfolios haben wir im Berichtsjahr unter der neuen Dachmarke Nexigen® gebündelt. Auf diese Weise bieten wir unseren Kunden transparente, CO<sub>2</sub>-reduzierte Material-, Service- und Logistikkösungen, mit denen wir unsere Kunden beim Aufbau ihrer nachhaltigen Lieferketten unterstützen. Unter Nexigen® konnte in 2022 bereits die erste Lieferung von CO<sub>2</sub>-reduziertem Stahl der Kategorie „Pro“ und „Prime“ an unsere langjährigen Partner Mercedes-Benz und Siemens getätigt werden.

Für unseren Einsatz für die Dekarbonisierung der Stahlindustrie wurden wir mit dem renommierten Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2023 in der Kategorie „Transformationsfeld Klima“ ausgezeichnet. Dies zeigt, welchen Stellenwert die von uns angestoßene Transformation der Branche hat und dass Klöckner & Co auch extern als Vorreiter einer nachhaltigen Stahlbranche wahrgenommen wird.

### Schonung natürlicher Ressourcen

Im Rahmen der Initiative „Kloekner takes action 2040“ setzt unser Unternehmen die Reduktion der Emissionen aus unseren Geschäftstätigkeiten und unserer Lieferkette an höchste Stelle in Bezug auf unsere Umweltaktivitäten. Unsere Scope 1- & 2-Treibhausgasemissionen lagen in 2022 bei 52,7 Tausend Tonnen CO<sub>2</sub>e. Damit konnten wir bereits eine Reduktion der Scope 1- & 2-Emissionen um rund 43 % gegenüber unserem SBTi-Basisjahr 2019 erreichen und liegen aktuell auf einem Niveau, das nach unserem SBTi-Zielpfad erst für das Jahr 2028 vorgesehen ist.

Reduktion der Scope 1- & 2-Emissionen um rund 43 %

#### TREIBHAUSGASEMISSIONEN

(in Tt CO <sub>2</sub> e)	2022
Scope 1	45,3
Scope 2 („market-based“) <sup>7</sup>	7,4
Scope 3 <sup>8, 9, 10, 11</sup>	8.803
davon Gekaufte Waren und Dienstleistungen (Scope 3.1)	8.179

<sup>7</sup> Die „location-based“ (im Sinne des GHG Protocol) Emissionen betragen in 2022 27,6 Tt CO<sub>2</sub>e.

<sup>8</sup> Entsprechend GHG Protocol, nicht erhobene Scope 3 Kategorien: Angemietete oder geleaste Sachanlagen (3.8), Verarbeitung der verkauften Produkte (3.10), Nutzung der verkauften Produkte (3.11), Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende (3.12), Vermietete oder verleaste Sachanlagen (3.13), Franchises (3.14), Investitionen (3.15).

<sup>9</sup> Berechnungsansätze der wesentlichen Scope 3 Kategorien: Gekaufte Waren und Dienstleistungen (3.1) – Durchschnittsmethode; Vorgelagerter Transport und Vertrieb (3.4) – Distanzmethode.

<sup>10</sup> Systemgrenzen entsprechend GHG Protocol: Die Kategorien Gekaufte Waren und Dienstleistungen (3.1) und Investitionsgüter (3.2) inkludieren die „Cradle-to-Gate“-Emissionen. Die weiteren Kategorien inkludieren die unmittelbar mit Klöckner & Co verbundenen Aktivitäten. Alle Berechnungen beziehen sich jeweils auf die vollständigen Aktivitätsdaten des Berichtsjahres.

<sup>11</sup> Wesentliche Quellen für Emissionsfaktoren: Ecoinvent, Ecometrica, Defra, Ademe.

## Handlungsfeld Umwelt

Ein wichtiger Hebel bei der Erreichung unserer Scope 1- & 2-Reduktionsziele ist der Einsatz erneuerbarer Energien. Viele unserer Standorte sind bereits auf Strom aus erneuerbaren Quellen umgestiegen. Im Jahr 2022 wurden dadurch bereits 58 % unseres weltweiten Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen bezogen. Zudem haben wir im Berichtsjahr an unseren Standorten Neumarkt am Wallersee (Österreich) und Araucária (Brasilien) Photovoltaikanlagen installiert, sodass unsere Landesgesellschaften selbst vor Ort erneuerbare Energie für die Energieversorgung ihrer Lager erzeugen können. Für 2023 planen wir weitere Photovoltaikanlagen in Betrieb zu nehmen.

Auch im Bereich Mitarbeiter-Mobilität arbeiten wir weiterhin an Lösungen, die unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringern. Bereits in 2021 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) läuft auch nach Pandemiezeiten weiter und soll die durch Pendeln entstehenden Emissionen reduzieren. Mit unserer überarbeiteten Dienstwagenrichtlinie, die im Berichtsjahr veröffentlicht wurde, leiten wir einen Transformationsprozess zur Elektrifizierung der Flotte und Zentralisierung des Fuhrparkmanagements ein. So erhalten wir mehr Flexibilität in einem dynamischen Umfeld. Damit einhergehend arbeiten wir aktuell am Aufbau einer Ladeinfrastruktur mit einem intelligenten Lademanagementsystem an allen deutschen Klöckner-Standorten.

Unser Fokus liegt zuvorderst auf der direkten Reduktion und Vermeidung von Emissionen. Die technischen Möglichkeiten für eine vollständige Eliminierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sind jedoch derzeit noch begrenzt und werden sich erst in den kommenden Jahren weiterentwickeln. Deshalb haben wir uns entschieden, ab 2022 zusätzlich zu unseren Reduktionsmaßnahmen unsere gesamten Scope 1- und 2-Emissionen zu kompensieren, ohne diese jedoch mit unseren Reduktionszielen zu verrechnen. Mit unserer Kompensationsleistung unterstützen wir zwei Klimaschutzprojekte in Nepal und Ruanda. Beide Projekte sind nach dem hochwertigen Gold-Standard der Swiss Golden Standard Foundation zertifiziert. Die Projekte agieren in den Bereichen erneuerbare Energien und Energieeffizienz, die nachweislich Klimagase einsparen, die andernfalls entstanden wären. Darüber hinaus haben sie einen zusätzlichen gesundheitlichen und ökologischen Nutzen für die Menschen vor Ort. Damit ist Klöckner & Co schon jetzt CO<sub>2</sub>-neutral in Bezug auf Scope 1- & 2-Emissionen. Den Einsatz von Kompensationsmaßnahmen wollen wir in den kommenden Jahren auf ein Minimum reduzieren.

Im Bereich Energiemanagement liegt unser Fokus neben der Umstellung auf erneuerbare Energien vor allem auf der Reduktion des Energieverbrauchs durch eine intelligente Steuerung und der Umstellung auf neue Technologien. In 2022 betrug unser konzernweiter Energieverbrauch 271 GWh.

## ENERGIEVERBRAUCH

(in GWh)	2022
Gesamtenergieverbrauch	271,0
davon direkter Energieverbrauch	178,3
davon indirekter Energieverbrauch	92,7

Im Rahmen unseres aktiven Wasser- und Abfallmanagements achten wir auf Ressourcenschonung und Umweltschutz, wie es in unserer globalen SHEQ-Policy beschrieben wird. Hiermit stellen wir ebenfalls die Einhaltung der geltenden lokalen Regelungen und Normen sicher. Da wir nahezu kein Wasser für unsere Bearbeitungsprozesse nutzen, ist unser Einfluss im Bereich Wasser äußerst gering und führt im Wesentlichen zum Aufkommen von herkömmlichen Haushaltsabwässern. Zudem ist das Thema Abwasser Bestandteil der Standards OHSAS 18001 und ISO 45001, nach denen ein Großteil unserer Standorte zertifiziert ist. Unsere Wasserentnahme lag in 2022 bei 118,8 Tausend m<sup>3</sup>. Im Rahmen unserer betrieblichen Tätigkeiten gibt es keine Prozesse, die zum Verbrauch wesentlicher Wassermengen führen. Unsere Abwassermenge entspricht somit unserer Wasserentnahme. Als Beiprodukt unserer Betriebsaktivitäten sind im Berichtsjahr insgesamt 144,9 Tausend Tonnen Abfall entstanden, wovon Stahlschrott mit 91 % den größten Anteil ausmacht. Dieser Schrott wird aufgrund seiner Bedeutung bei der Herstellung CO<sub>2</sub>-reduzierter Produkte grundsätzlich dem Recycling zugeführt. Auf diese Weise unterstützt Klöckner & Co die Transformation der Stahlindustrie zu einer zirkulären Wirtschaft.

## WASSERENTNAHME UND ABFALL

	<b>2022</b>
Wasserentnahme in Tm <sup>3</sup>	118,8
Abfall in Tt	144,9
<i>davon Stahlschrott in %</i>	<i>91</i>

## DIGITALISIERUNG

*Die digitale Transformation bei Klöckner & Co steht im Mittelpunkt der Konzernstrategie. Wir sehen neben den 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.*

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

Aufbauend auf unserer Rolle als Pionier der Digitalisierung in der Stahlbranche werden wir unser Potenzial weiter ausschöpfen und um die Ebene der Automatisierung erweitern. Auch in Zukunft werden wir innovative digitale Lösungen entwickeln und unsere internen Kernprozesse weiter digitalisieren. Durch eine umfassende Prozessintegration mit einem sehr hohen Grad an Digitalisierung und Automatisierung 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, um gemeinsam die Entwicklung hin zur Industrie 4.0 zu tragen. Die Transformation zum digitalen Plattformunternehmen wird von allen Vorstandsmitgliedern der Klöckner & Co SE geschlossen 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.

Seit der Gründung der Digitaleinheit kloeckner.i im Jahr 2014 wurden viele wichtige Projekte zur digitalen Transformation von Klöckner & Co angestoßen. So konnten wir frühzeitig eine Pionierrolle in der Stahlindustrie einnehmen. Mittlerweile wurden alle gruppenweiten IT- und Digitalkompetenzen unter dem Dach der kloeckner.i gebündelt. 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 werden wir die erfolgreiche Transformation in unseren Märkten vorantreiben. Agilität, funktionsübergreifende Teamarbeit und die Befähigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Transformation und verbesserte Leistung. Indem wir alle innovativen, transformativen IT-Kompetenzen und -Dienstleistungen unter einem Dach vereinen, profitieren unsere operativen Geschäftsbereiche von einer einfacheren Zusammenarbeit und einer schnelleren Entwicklung, Einführung und Feedback-Integration.

Durch kloeckner.i haben die Landesorganisationen einen zentralen Ansprechpartner, der neben dem operativen Business-Know-how auch bei der digitalen Geschäftstransformation unterstützt und mit technischen Lösungen berät. Die Kolleginnen und Kollegen unterstützen das operative Geschäft beispielsweise mit Projekten und dem Erarbeiten effizienterer Prozesse und helfen beim 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.

*Innovative Skills für alle  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

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 an. Für die Nutzerinnen und Nutzer stehen dort zahlreiche Onlinekurse – größtenteils zur Erweiterung der sogenannten Digital Skills – zur Verfügung. Darüber hinaus werden alle Kurse seit 2022 auf der neuen nutzerfreundlichen Plattform Talentsoft angeboten. Seit Auflage der Klöckner & Co Digital Academy haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits über 14.600 Kurse absolviert. Ziel ist es, zukünftig verstärkt Lerninhalte zum Thema Nachhaltigkeit anzubieten. Dem folgend ist für das Jahr 2023 eine Erweiterung der Inhalte geplant – aus der Digital Academy wird die Klöckner Academy.

Maßgeblicher Treiber des Kulturwandels ist zudem eine intensive interne Kommunikation mit dem Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Notwendigkeit des digitalen Wandels zu verdeutlichen, ihnen das Werkzeug zur Navigation in geänderten Strukturen an die Hand zu geben und ihnen somit 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 „Insight Talks“-Gesprächsrunden, als Kommunikationskanal, um unter anderem über die Fortschritte unserer digitalen Transformation zu berichten. Um die Zusammenarbeit im Konzern zu verbessern, die Agilität zu fördern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Innovationen zu begeistern, entwickelte Klöckner & Co im Berichtsjahr die interne Plattform #DigiDesk weiter. 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. Die steigenden Teilnehmerzahlen unserer Digital Academy deuten an, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Lernangebot positiv annehmen und großes Interesse an der Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen haben. 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.

### Kundenzufriedenheit

Als international tätiger Stahl- und Metalloc distributor 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 herausfordernd, 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 kontinuierlich 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 von der Perspektive des 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. Applikationen wie der Kloeckner Assistant automatisieren weite Teile des administrativen Vertriebsprozesses. Die KI-getriebene Applikation wurde im Berichtsjahr weiter verbessert und ist nun in der Lage, neben PDF-Dateien auch Text-Nachrichten automatisiert zu bearbeiten. Durch das neue Kernfeature können Angebote und Bestellungen noch schneller bearbeitet werden, und die Wahrscheinlichkeit von Fehllieferungen wird verringert. Damit ist der Kloeckner Assistant ein immer wichtigeres Werkzeug bei der automatisierten Angebots- und Auftragsbearbeitung und unsere Kunden profitieren von der schnelleren Bearbeitung ihrer Bestellungen.

*Kloeckner Assistant automatisiert den Vertriebsprozess*

Wir nutzen verschiedene agile Arbeitsmethoden aus der Start-up-Welt, damit die Produktentwicklung kontinuierlich und zielgerichtet abläuft. Wir führen mit unseren Kunden ergebnisorientierte Interviews und nutzen neue Methoden zur Erkenntnisgewinnung wie beispielsweise 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. Da im ersten Schritt nur die wichtigsten Anforderungen erfüllt werden, planen wir uns mit diesem Ansatz deutlich schneller zu entwickeln. Optimierungen können nachgelagert sukzessive vorgenommen werden. Dabei minimieren wir das Risiko, Kapazitäten für neue Produkteigenschaften zu binden, die für unseren Kunden letztendlich 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 sowie den Ausbau der Produktlandschaft am Kundenbedarf zu orientieren. Auch 2022 hat kloeckner.i kontinuierlich daran gearbeitet, das digitale Produktangebot weiter zu verbessern und die Benutzerfreundlichkeit zu steigern. Im Berichtsjahr wurde die Nutzeroberfläche des E-Commerce-Portals weiterentwickelt, um es auf eine neue technologische und nutzerfreundliche Basis zu heben. Alle neuen Designs wurden in einem standardisierten Prozess mit Kunden und unabhängigen Testern validiert und iterativ verbessert.

### Kundenumfragen

Darüber hinaus werden die Kunden regelmäßig befragt, ob sie mit dem Service von Klöckner & Co zufrieden sind. Im Berichtsjahr wurde eine Kundenbefragung auf der Website mit über 30.000 Teilnehmern durchgeführt. Das gesammelte Feedback der Kunden trägt zur permanenten Verbesserung der digitalen Systemlandschaft und der Abläufe bei. Mit einer Rate von über 76 % sind die Onlineshop-Kunden im Jahr 2022 vollumfänglich bis teilweise zufrieden mit dem Klöckner & Co E-Commerce-Portal.

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 Produktdienstleistungsspektrum, 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)

	2020	2021	2022
Kloeckner Metals Germany	1,84	1,84	1,96
Kloeckner Metals Austria	1,75	2,05	1,66

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.

---

Handlungsfeld Kunden

## Übersicht EU-Taxonomie Umsatz 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3) T€	Umsatz-anteil (4) %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klima-schutz (5) %	Anpassung an den Klima-wandel (6) %	Wasser- und Meeresres-sourcen (7) %	Kreislauf-wirtschaft (8) %	Umwelt-verschmut-zung (9) %	Biologische Vielfalt und Ökosyste-me (10) %
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>									
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>									
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)									
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>									
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)									
Total (A.1 + A.2)									
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>									
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)									
<b>Gesamt (A + B)</b>									
		9.378.685,63	100,00						
		<b>9.378.685,63</b>	<b>100,00</b>						



## Übersicht EU-Taxonomie Investitionen 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CAPEX (3) T€	CAPEX-anteil (4) %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klimaschutz (5) %	Anpassung an den Klimawandel (6) %	Wasser- und Meeresressourcen (7) %	Kreislaufwirtschaft (8) %	Umweltverschmutzung (9) %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10) %
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>									
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>									
CAPEX ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)									
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>									
Beförderung mit Personenkraftfahrzeugen und Nutzfahrzeugen	6.5	1.401,62	1,09						
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	24.747,32	19,17						
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	660,71	0,51						
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	118,74	0,09						
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	5.305,44	4,11						
CAPEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		32.233,83	24,97						
Total (A.1 + A.2)		32.233,83	24,97						
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>									
CAPEX nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		96.859,31	75,03						
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>129.093,15</b>	<b>100,00</b>						



## Übersicht EU-Taxonomie Betriebsausgaben 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OPEX (3) T€	OPEX-anteil (4) %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klimaschutz (5) %	Anpassung an den Klimawandel (6) %	Wasser- und Meeresressourcen (7) %	Kreislaufwirtschaft (8) %	Umweltverschmutzung (9) %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10) %
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>									
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>									
OPEX ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)									
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>									
Beförderung mit Personenkraftfahrzeugen und Nutzfahrzeugen	6.5	430,98	0,65						
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	1.970,59	2,95						
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	106,75	0,16						
OPEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		2.508,32	3,76						
Total (A.1 + A.2)		2.508,32	3,76						
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>									
OPEX nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		64.287,70	96,24						
<b>Gesamt (A + B)</b>		66.796,02	100,00						



# 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 2022 (im Folgenden der „gesonderte nicht-finanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

## **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 Begriffen.

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 Klärstellungen 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.

### 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 in dem 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 und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Beurteilung der CO<sub>2</sub>-Kompensationszertifikate ausschließlich hinsichtlich ihres Vorhandenseins, jedoch nicht hinsichtlich ihrer Wirkung

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 2022 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.

#### **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 3. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Nicolette Behncke**  
WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

**ppa. Christopher Hintze**  
WIRTSCHAFTSPRÜFER

---

Vermerk des unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers