

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

Nachhaltigkeit ist die Basis der Unternehmensstrategie von KSB. Sie umfasst den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der Umwelt sowie die Verantwortung für Mitarbeiter und das gesellschaftliche Engagement. Diese Themen erscheinen in diesem gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB sowie 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 EU-Taxonomie-Verordnung). Er erfüllt die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und vereint die Erklärung auf Gesellschaftsebene mit der Konzernklärung außerhalb des Lageberichts.

Entsprechend des Geschäftsmodells will KSB die Kunden weltweit mit qualitativ hochwertigen Pumpen und Armaturen sowie passenden Serviceleistungen versorgen. Die Erzeugnisse entwickelt das Unternehmen zum weitaus überwiegenden Teil selbst und fertigt sie in Werken auf vier Kontinenten. Der Verkauf erfolgt über eine eigene Vertriebsorganisation, unterstützt durch Händlernetze ausgewählter Partner. Das Geschäftsmodell ist im Konzernlagebericht auf Seite 44 ausgeführt.

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2010 hat sich KSB verpflichtet, die Geschäftstätigkeit an zehn universellen Prinzipien auszurichten. Die Global-Compact-Grundsätze gelten gleichermaßen für Führungskräfte und Mitarbeiter des gesamten Unternehmens sowie sämtliche Lieferanten und Geschäftspartner.

Die EU-Taxonomie und KSB

Gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten vom 4. Juni 2021 und vom 6. Juli 2021 ist KSB erstmals verpflichtet über Art und Umfang ökologisch nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten entlang des Klassifizierungssystems der EU-Taxonomie zu berichten. Dabei verfolgt die EU-Taxonomie-Verordnung die sechs Umweltziele

- 1) Klimaschutz,
- 2) Anpassung an den Klimawandel,
- 3) Nachhaltige Wassernutzung,

- 4) Übergang zur Kreislaufwirtschaft,
- 5) Minimierung der Umweltverschmutzung und
- 6) Schutz von Biodiversität und Ökosystemen.

Für das Berichtsjahr 2021 gilt gemäß Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 und Artikel 10 des ergänzenden Delegierten Rechtsakts vom 6. Juli 2021 eine Berichtspflicht. Zu berichten ist der Anteil der Geschäftsaktivitäten, der „EU-taxonomiefähig“ ist. Für diese Aktivitäten sind die Anteile der Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) sowie Betriebsausgaben (OpEx) an den Gesamtumsatzerlösen, Gesamtinvestitionsausgaben bzw. Gesamtausgaben zu berichten. Für das erste Berichtsjahr sind lediglich die beiden Klimaziele (1) und (2) relevant.

Als taxonomiefähig sind solche Wirtschaftsaktivitäten zu verstehen, die mit den in den Annex I und II zum Delegierten Rechtsakt vom 4. Juni 2021 definierten Beschreibungen der Aktivitäten übereinstimmen.

Der Katalog der wirtschaftlichen Aktivitäten, die in der EU-Taxonomie-Verordnung beschrieben sind, umfasst jedoch nur zu einem geringen Teil die Aktivitäten von KSB. Der größte Anteil der Geschäftstätigkeit, die Produktion von Pumpen und Armaturen sowie damit verbundene Services, werden derzeit als nicht taxonomierelevante Aktivitäten im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung betrachtet.

Die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) stellte hinsichtlich der EU-Taxonomie-Verordnung heraus, dass bezüglich der dort definierten Aktivitäten und Kennzahlen mit Anpassungen zu rechnen ist. Die nachstehenden Berichtspflichten spiegeln den Stand der Veröffentlichungen zur EU-Taxonomie-Verordnung zum Zeitpunkt der Erstellung und Prüfung des nichtfinanziellen Berichts wider.

Die am 2. Februar 2022 veröffentlichte „Draft Commission Notice“ wurde, soweit es der Aufstellungsprozess zugelassen hat, berücksichtigt. Der komplexe und qualitätsgesicherte Prozess zur Ermittlung der notwendigen Angaben in Bezug auf die Investitions- und Betriebsausgaben konnte aufgrund des Veröffentlichungszeitpunktes nicht abgeschlossen werden. Die taxonomiefähigen Investitions- und Betriebsausgaben wären bei einer vollumfänglichen Anwendung möglicherweise höher ausgefallen.

Vorgehen

Unter diesen Rahmenbedingungen setzte ein abteilungsübergreifendes Projektteam die Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung bei KSB um. An dem Projekt waren auf Konzernebene Mitarbeiter aus dem Bereich Integrierte Managementsysteme und Nachhaltigkeit, Finanzen und Controlling beteiligt. Für einzelne Wirtschaftsaktivitäten wurden Mitarbeiter aus den Fachabteilungen für detaillierte Auskünfte hinzugezogen, zum Beispiel aus dem Bereich IT, Produktentwicklung, Vertrieb und Gebäudemanagement. Der Analyse liegt der Konsolidierungskreis wie in der Anhangsangabe zur Anteilsbesitzliste des Konzernabschlusses 2021 offengelegt zu Grunde.

Das Vorgehen wurde in Abstimmung mit der Geschäftsleitung von KSB festgelegt. Das Projektteam informierte die Geschäftsleitung über den Fortschritt, mögliche Risiken und Hindernisse sowie aktuelle Entwicklungen.

In einem ersten Schritt wurden auf Gruppenebene alle Aktivitäten gemäß dem Katalog der EU-Taxonomie-Verordnung analysiert und überprüft, welche dieser Aktivitäten für KSB anwendbar sind und ob diese umsatzgenerierend sind oder ausschließlich ausgabengetrieben. Die Ergebnisse sowie relevante Begriffsdefinitionen und die weitere Vorgehensweise wurden festgelegt und dokumentiert.

Bei der Analyse der Annexe der Delegierten Rechtsakte der EU-Taxonomie-Verordnung ließen sich keine umsatzgenerie-

renden Aktivitäten identifizieren, da KSB mit seinen Produkten und Technologien lediglich Zulieferer ist. KSB versetzt andere Unternehmen in die Lage, ermöglichende Aktivitäten im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung durchzuführen. Auch die Servicedienstleistungen des Segments KSB SupremeServ fallen nicht unter die EU-Taxonomie-Verordnung. Die Gesamtumsatzerlöse von KSB belaufen sich auf 2.343.577 TEUR (siehe Konzernanhang im Kapitel „V. Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung“).

Nachstehend die Beschreibung der identifizierten taxonomiefähigen Aktivitäten von KSB für die KPIs Investitions- und Betriebsausgaben der Kategorie C.

EU-Taxonomie-Verordnung KPIs (Leistungskennzahlen)

Für die Definition der KPIs wurden die Beschreibungen laut Delegierte Verordnung (EU) 2020/852 Annex I/KPI von Nichtfinanzunternehmen herangezogen. Zur Ermittlung der Leistungskennzahlen für die gesamten taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten wie in u. a. Tabelle dargestellt, wurden Parameter entsprechend der Definition von Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben festgelegt und Analysen und Einzelabstimmungen durchgeführt. Zur Ermittlung der KPIs für die gesamten taxonomiefähigen Aktivitäten wurde auf konsolidierte Daten des Rechnungswesens abgestellt sowie zusätzliche Abfragen bei den Gesellschaften durchgeführt. Sachverhalte wurden maximal einer möglichen taxonomiefähigen

Wirtschaftsaktivität nach EU-Taxonomie-Sektor

	Aktivitäten der KSB SE & Co. KGaA lt. EU-Taxonomie-Definition und Ausprägung
6. Verkehr	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erwerb, Finanzierung, Vermietung, Leasing und Betrieb von Fahrzeugen
7. Baugewerbe und Immobilien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renovierung bestehender Gebäude ▪ Installation, Wartung oder Reparatur von energieeffizienten Geräten ▪ Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) ▪ Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden ▪ Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien

Wirtschaftsaktivität zugeordnet, um so eine doppelte Erfassung auszuschließen. Die Investitions- und Betriebsausgaben der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten sind der „Kategorie C“ von Annex I zur EU-Taxonomie-Verordnung zugewiesen.

Die Summe der Investitionsausgaben entsprechen den im Konzernanhang (IV. Erläuterungen zur Bilanz) ausgewiesenen gesamten Anlagenzugängen an immateriellen Vermögenswerten nach IAS 38, den Sachanlagen nach IAS 16 sowie den Zugängen zu Nutzungsrechten gem. IFRS 16.

Die Summe der Betriebsausgaben ist in der EU-Taxonomie nur für einen Teil der Betriebsaufwendungen definiert. Es handelt sich hierbei um direkte Aufwendungen im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung (ohne Personal- und Trainingsaufwendungen), Gebäudesanierung, Wartungen und Reparaturen sowie kurzfristigen Leasingverhältnissen (siehe Konzernanhang im Kapitel „V. Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung“).

Für das Geschäftsjahr 2021 belaufen sich die taxonomiefähigen Investitionsausgaben auf unter 2 %* gemessen an den Gesamtinvestitionsausgaben von 103.599 TEUR.

Für das Geschäftsjahr 2021 belaufen sich die taxonomiefähigen Betriebsausgaben auf unter 1 %* gemessen an den gesamten Betriebsausgaben im Scope der EU-Taxonomie-Verordnung von 60.816 TEUR.

Abschließend weist KSB vor dem Hintergrund der bestehenden Dynamik der Taxonomie-Gesetzgebung darauf hin, dass die Betroffenheitsanalyse sowie die Auslegung der zu erhebenden Finanzkennzahlen in der Zukunft progressiven Anpassungen unterliegen kann.

Zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die hier vorgestellten Managementkonzepte für die wesentlichen Themen gelten für den Konzern und die KSB SE & Co. KGaA gleichermaßen, voneinander abweichende Angaben sind kenntlich gemacht. Alle Angaben im nichtfinanziellen Bericht beziehen sich auf die KSB SE & Co. KGaA und den Konzern im Jahr 2021. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzern-

KSB unterstützt die 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. Zehn davon sind für das Unternehmen besonders wichtig:



ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

lageberichts in diesem Kapitel sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des gesonderten nichtfinanziellen Berichts. Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat diesen Bericht einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterzogen und einen entsprechenden Vermerk erteilt, siehe Seite 39.

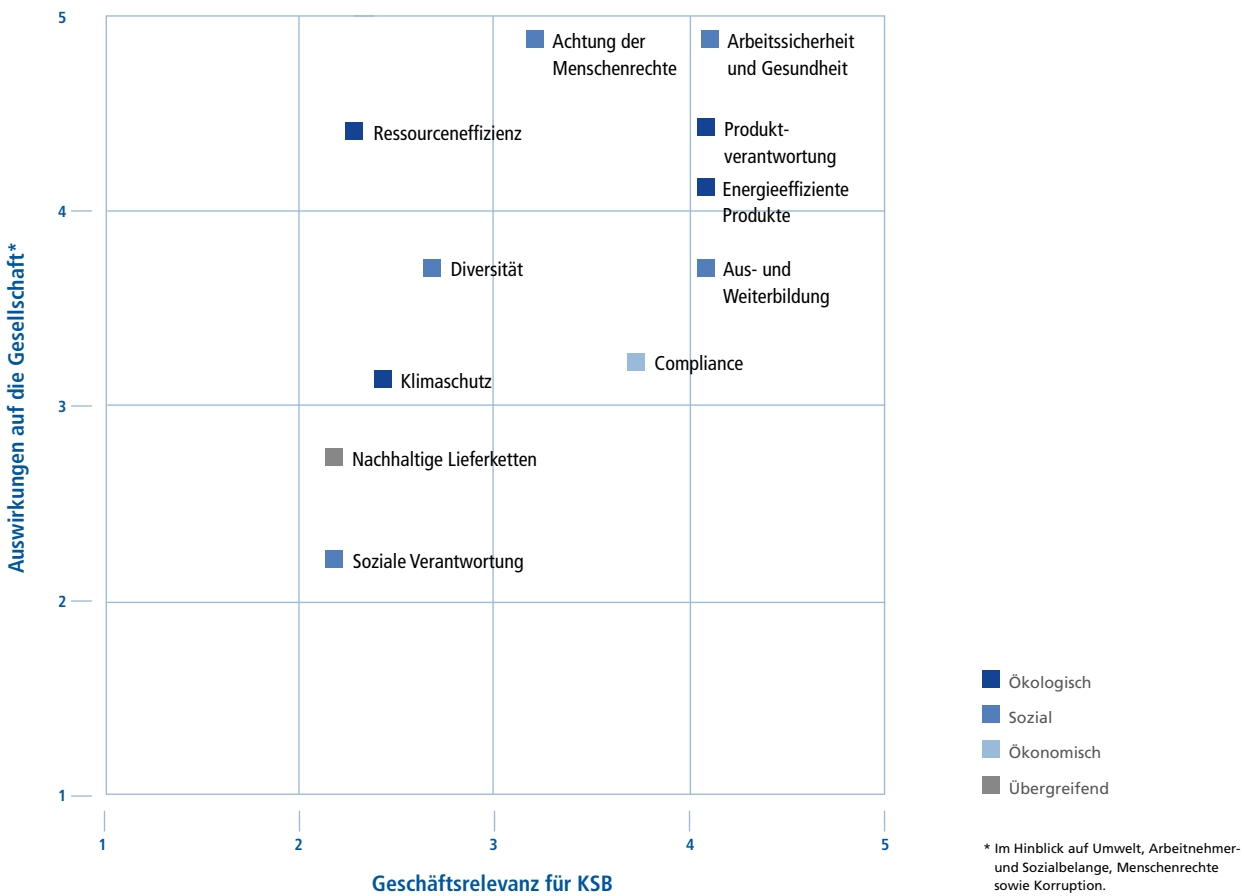
In den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen sowie Umwelt, Korruptionsprävention und Nachhaltigkeit in der Lieferkette folgen die in diesem Bericht ausgeführten Konzepte und Aktivitäten den Prinzipien des UN Global Compact.

Der nichtfinanzielle Bericht umfasst – soweit nicht anders vermerkt – 29 wesentliche Konzerngesellschaften. Diese wurden aufgrund ihrer Auswirkungen auf Aspekte wie Energieverbrauch und Mitarbeiteranzahl im Jahr 2017 ausgewählt. Die 29 Konzerngesellschaften beinhalten alle konsolidierten Tochterunternehmen mit Fertigungswerken sowie zwei Servicegesellschaften mit energieintensiven Werkstätten.

Im Rahmen der unternehmerischen Verantwortung verpflichtet sich KSB darüber hinaus für soziale Belange. Deshalb berichtet das Unternehmen in diesem Kapitel über entsprechende Aktivitäten freiwillig, da diese keine bedeutsamen oder wesentlichen Auswirkungen auf den geschäftlichen Erfolg haben.

* Die restlichen im Nenner enthaltenen Investitionsausgaben bzw. Betriebsausgaben sind nicht taxonomiefähig.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für KSB



Wesentliche Themen

KSB tauscht sich regelmäßig mit verschiedenen Stakeholdern aus, um Ansprüche und Erwartungen dieser Interessengruppen an das Unternehmen zu ermitteln. Im Berichtsjahr haben die Fachabteilungen und das Nachhaltigkeitskomitee, mit Einbindung der Geschäftsleitung, die auf dieser Basis definierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen überprüft und aktualisiert, siehe Wesentlichkeitsmatrix oben. Die Mitglieder dieses Gremiums haben dabei neue regulatorische Vorgaben, die aus der EU-Taxonomie und dem ab 2023 gültigen deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz resultieren, veränderte Stakeholder-Erwartungen sowie einen stärkeren Bezug zu den

KSB-Nachhaltigkeitszielen berücksichtigt. Die Themen werden auf ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft im Hinblick auf Umwelt, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Menschenrechte sowie Korruption betrachtet. So hat KSB in fünf Fällen die Begriffe geändert:

- „Klimaschutz“ ersetzte „Emissionen“,
- „Produktverantwortung“ ersetzte „Produktsicherheit“,
- „Diversität“ ersetzte „Chancengleichheit“,
- „Arbeitsicherheit und Gesundheit“ ersetzte „Arbeitsschutz und Gesundheit“,
- „Aus- und Weiterbildung“ ersetzte „Bildung“.

Nichtfinanzielle Ziele bis 2025 und Leistungsindikatoren

Aspekte	Ziele bis 2025	Leistungsindikatoren
Ressourceneffizienz	Mehr als die Hälfte neu entwickelter Produkte werden ökologisch bewertet.	Anzahl der Entwicklungsvorhaben
Energieeffiziente Produkte	KSB-Wasserpumpen sparen jährlich 850.000 Tonnen CO ₂ ein.	CO ₂ -Einsparung bei KSB-Wasserpumpen mit geregelter Antrieb
Emissionen	Fertigungswerke von KSB reduzieren ihre CO ₂ -Emissionen um 30 %. (Referenzjahr: 2018)	Ausstoß von CO ₂ -Emissionen an Produktionsstandorten
Bildung	Jeder Mitarbeiter investiert mindestens 30 Stunden pro Jahr in Weiterbildung.	Anzahl der Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter pro Jahr
Chancengleichheit	Frauen stellen mindestens 20 % der Führungskräfte.	Anteil der Frauen in Führungspositionen
Engagement	Der Mitarbeiterzufriedenheitsindex liegt bei 80 %.	Engagement Score gemäß Mitarbeiterbefragung
Arbeitssicherheit	Die Anzahl der Ausfalltage durch Arbeitsunfälle verringert sich auf weniger als 0,3 Tage pro Mitarbeiter und Jahr.	Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (Lost Time Accidents)
Gesellschaftliches Engagement	KSB engagiert sich jährlich weltweit für mindestens 25 soziale Projekte.	Anzahl der CSR-Projekte
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Die Nachhaltigkeitsleistung von 90 % der regionalen und globalen Hauptlieferanten ist bewertet.	Anteil der bewerteten Lieferanten



















* Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen berücksichtigen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Soziales, Umwelt und Wirtschaft. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von KSB betreffen die Ziele Armut (1), Hunger (2), Gesundheit und Wohlergehen (3), hochwertige Bildung (4), Geschlechtergleichheit (5), sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen (6), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (8), nachhaltige/r Konsum und Produktion (12) sowie Maßnahmen zum Klimaschutz (13).

Bei der Überprüfung der wesentlichen Themen entschied sich das Nachhaltigkeitskomitee, unter der Einbindung der Gesamtgeschäftsleitung, die Positionen der Nachhaltigkeitsschwerpunkte anzupassen. Dabei wurde der Einfluss auf die Geschäftsrelevanz von KSB bezüglich der jeweiligen Themen bestimmt. Dazu gehörten grundsätzliche Betrachtungen zu den Vorteilen bei einem effektiven Management des jeweiligen Themas, über potenzielle Nachteile bei auftretenden Risiken sowie zu Branchen- und Technologietrends.

So gelten die Aspekte und Sachverhalte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie die Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit auf die genannten Aspekte erforderlich sind:

- Umwelt (Ressourceneffizienz, Fertigung energieeffizienter Produkte, Klimaschutz und Produktsicherheit),
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Compliance),
- Achtung der Menschenrechte (Nachhaltige Lieferketten),
- Arbeitnehmerbelange (Aus- und Weiterbildung, Diversität, Arbeitssicherheit und Gesundheit).

Diese Themen stehen im wesentlichen Zusammenhang mit der Fertigung, den Produkten, den Geschäftspartnern und den Mitarbeitern. Zugleich leistet KSB mit seinen Produkten einen unmittelbaren Beitrag zum Umweltschutz, beispielsweise indem sie Energie sparen oder indem sie in der Abwasserreinigung zum Einsatz kommen.

Stand zum 31.12.2020	Stand zum 31.12.2021	Ziel 2025	SDG-Ziele*
7 %	24 %	> 50 %	 
428.902 t CO ₂ **	369.416 t CO ₂ **	850.000 t CO ₂	  
15,1 %	13,6 %	30 %	
14,6 Stunden / Jahr	15 Stunden / Jahr	30 Stunden / Jahr	 
13 %	13 %	20 %	
keine Abfrage 2020; Ergebnis 2019: 57 %	keine Abfrage 2021; nächste Abfrage 2022	80 %	
0,27 Tage	0,28 Tage	< 0,3 Tage	
25	26	25	    
> 50 %	rund 56 %	90 %	 

** Die Berechnungsgrundlagen finden sich in diesem Bericht auf Seite 32.

Risiken in Bezug auf nichtfinanzielle Aspekte

KSB sieht im Zusammenhang mit den nichtfinanziellen Aspekten Umwelt, Korruptionsbekämpfung, Menschenrechte, Arbeitnehmerbelange und Soziales keine wesentlichen, nach der Nettomethode beurteilten Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen der Kapitalgesellschaft, ihren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Aspekte haben oder haben werden. Die Folgen der Covid-19-Pandemie führten auch 2021 zu Herausforderungen, daraus haben sich aber keine wesentlichen Risiken ergeben. Alle sonstigen Risiken, die sich auf die Geschäftstätigkeit auswirken, finden sich im Konzernlagebericht ab Seite 61.

Ziele bis 2025

KSB unterstützt die 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. Deshalb hat das Unternehmen 2019 neun konkrete Nachhaltigkeitsziele abgeleitet, die sich an diesen Sustainable Development Goals und an den als wesentlich definierten Themen orientieren. Die einzelnen Vorhaben will KSB bis spätestens 2025 erreichen.

Die von der Geschäftsleitung verabschiedeten neun Ziele betreffen Themen aus den Bereichen Umwelt, Mitarbeiter, Soziales und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Die Schwerpunkte liegen auf dem Klimaschutz, der Förderung von menschenwürdiger Arbeit und nachhaltigem Wirtschaftswachstum sowie Gesundheit und Wohlergehen. Darüber hinaus hat sich KSB verpflichtet,

Energieverbrauch

	Gesamt	KSB SE & Co. KGaA	Europa**	Asien / Pazifik	Amerika	Mittlerer Osten / Afrika / Russland
Gesamtverbrauch Energie*	277.916 MWh	103.468 MWh	144.146 MWh	34.512 MWh	81.040 MWh	18.218 MWh
Strom gesamt	159.180 MWh	37.435 MWh	56.377 MWh	32.343 MWh	55.896 MWh	14.564 MWh
Strom aus erneuerb. Energie ***	72.772 MWh	23.806 MWh	39.975 MWh	9.417 MWh	19.626 MWh	3.753 MWh
CO ₂ -Emissionen	87.582 t	20.644 t	26.724 t	22.397 t	27.901 t	10.560 t

* elektrischer Strom, Gas, Heizöl, Fernwärme, Holz u. a.

** inklusive KSB SE & Co. KGaA

*** Gesamtsumme weicht wegen Rundung ab

noch mehr für die Gleichheit der Geschlechter zu unternehmen. Zudem werden umfassendere Informationen über den Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen der Lieferanten gesammelt. Der Bekämpfung von Armut und Hunger sowie der Verfügbarkeit von sauberem Wasser und Bildung widmet sich KSB in sozialen Projekten. Das Wissen der Mitarbeiter weiterzuentwickeln, ist ein weiteres verbindliches Ziel. Mehr über die einzelnen Ziele und den Stand der Zielerreichung zum Ende des Berichtsjahres findet sich in der Übersicht auf Seite 28/29 und in den jeweiligen Kapiteln dieses nichtfinanziellen Berichts.

Die fachlich verantwortlichen Führungskräfte aus den Bereichen Fertigung, Produktmanagement, Human Resources, Einkauf sowie Kommunikation und Integriertes Management haben geeignete Konzepte erstellt, um die Ziele bis 2025 zu erreichen. Ihre umgesetzten und geplanten Maßnahmen berichten die jeweiligen Fachressorts an das Nachhaltigkeitskomitee. Das Gremium informiert sich zweimal pro Jahr über den aktuellen Stand der Zielerreichung und überwacht die Maßnahmen.

Umwelt

KLIMASCHUTZ UND RESSOURCENEFFIZIENZ

Ziele:

KSB geht als produzierendes Unternehmen verantwortungsvoll mit den natürlichen Lebensgrundlagen um, will deshalb insbesondere den Verbrauch von Energie und Rohstoffen so weit wie möglich reduzieren. So lassen sich zugleich die Auswirkungen auf die Umwelt verringern und die Profitabilität des Unternehmens erhöhen. Darüber hinaus vermeidet KSB ökonomische und juristische Risiken, wie sie aus Umweltschäden sowie Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften resultieren könnten.

Bis 2025 will KSB die Umweltauswirkungen von mehr als 50 % seiner Entwicklungsvorhaben gemäß des internationalen Standards ISO 14040 bewerten. Das betrifft Produktneuentwicklungen und signifikante Designänderungen bestehender Baureihen. So lassen sich genaue Informationen über die Ökobilanzen neuer Produkte ermitteln.

Ebenfalls bis 2025 sollen die globalen CO₂-Emissionen der produzierenden Werke um 30 % (auf Basis des Jahres 2018) sinken.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

KSB setzt auf das international anerkannte Umweltmanagementsystem ISO 14001, um die Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Das Unternehmen hat das Umweltmanagementsystem bislang an 37 Fertigungs- und Montagestandorten (KSB SE & Co. KGaA: 3 Standorte) etabliert; damit werden 90 Prozent abgedeckt.

KSB führt an den großen europäischen Standorten regelmäßig Energieaudits durch, um den Energieverbrauch und den Ausstoß von CO₂-Emissionen zu reduzieren. Im Berichtsjahr fanden Audits in Frankreich, den Niederlanden und Spanien statt. Zu den daraus resultierenden Maßnahmen gehört die energetische Sanierung von Gebäuden und Gießereien.

Die Daten zum Energieverbrauch und zum CO₂-Ausstoß erfasst und bewertet KSB regelmäßig. Im Berichtsjahr lag der Energieverbrauch bei 277.916 Megawattstunden (KSB SE & Co. KGaA: 103.468 Megawattstunden). Der Wert erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 10.759 Megawattstunden (KSB SE & Co. KGaA: + 4.771 Megawattstunden). Die Ursachen dafür liegen in einem erhöhten Fertigungsgeschehen im Konzern, das sich auch am gestiegenen Umsatz zeigt. Besonders

energieintensive Pumpenprüfläufe fanden 2021 in Frankenthal statt, darunter ein 168-Stunden-Heißwassertest einer Speisewasserpumpe für ein chinesisches Kraftwerk.

Beim konzernweiten Stromverbrauch lag der Anteil an erneuerbaren Energien bei 45,7 % (KSB SE & Co. KGaA: 63,6 %). Damit stieg dieser Prozentsatz gegenüber dem Vorjahr um 9 % – ein neuer Bestwert im Unternehmen. Die CO₂-Emissionen errechnet das Unternehmen für Scope 1 und Scope 2 nach dem „Greenhouse Gas Protocol“. Für den Konzern ergaben sich im Berichtsjahr 87.582 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 86.342 Tonnen CO₂); für die KSB SE & Co. KGaA waren es 20.644 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 22.181 Tonnen CO₂). Während die Muttergesellschaft den Ausstoß des klimaschädlichen Treibhausgases um 1.537 Tonnen gegenüber dem Vorjahr reduzierte, erhöhte sich der konzernweit erfasste Wert um 1.240 Tonnen. Die Ursachen dafür liegen im höheren Fertigungsaufwand, gerade in Regionen mit einem Energiemix, in dem konventionelle Energieträger wie Kohle und Gas einen höheren Anteil haben.

In der Produktion entstehen Abfälle. Deshalb modernisiert KSB kontinuierlich seine Anlagen, um die Menge an gefährlichen Stoffen, die in den Fertigungsprozessen zum Einsatz kommen, zu reduzieren. Werden an den Standorten Umweltbelastungen festgestellt, bildet das Unternehmen Rückstellungen, um Verpflichtungen für notwendige Sanierungen erfüllen zu können. Entsprechend hat KSB hier Rückstellungen im Abschluss in Höhe von 1.022.000 € für die KSB SE & Co. KGaA ausgewiesen.

Um die Umweltauswirkungen der Produktneuentwicklungen und signifikanten Designänderungen bestehender Baureihen gemäß des internationalen Standards ISO 14040 zu bewerten, hat KSB 2020 ein Konzept erstellt, um deren Ökobilanz zu ermitteln. Für ein erstes Pilotprojekt definierten die Produktentwickler des Unternehmens einen geeigneten Prozess, um diesen auf weitere Entwicklungsvorhaben anzuwenden. Im Jahr 2021 kamen drei zusätzliche Projekte hinzu. Damit hat KSB die Umweltauswirkungen von rund einem Viertel seiner Neuentwicklungen gemäß des internationalen Standards ISO 14040 bewertet.

Im Berichtsjahr hat KSB den Produktentstehungsprozess für Neuentwicklungen angepasst. Dadurch wird bei jedem Entwicklungsgegenstand untersucht, inwiefern er sich für eine Kreislaufwirtschaft eignet. Neben dem bekannten Ziel einer maximalen Langlebigkeit treten so Aspekte wie die Modularisierung für eine einfache und sortenreine Zerlegbarkeit und Recyclingquoten in den Blickpunkt.

Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch in Prozent

45,7
(KSB SE & Co. KGaA: 63,6 %)

Klimaschutz ist eine der wichtigsten globalen Aufgaben. Deshalb will KSB den Ausstoß an Treibhausgasen an seinen Standorten verringern. An einigen Standorten hat es das Unternehmen bereits geschafft, den Stromverbrauch klimaneutral zu gestalten. Im Jahr 2021 erhielten drei Standorte in Deutschland und Italien entsprechende Zertifikate. Insgesamt beziehen sechs KSB-Gesellschaften in Europa ihre elektrische Energie zu 100 % aus erneuerbaren Energien.

Auch wenn es 2021 pandemiebedingt nur wenige Geschäftsreisen gab, nutzten KSB-Mitarbeiter hierfür bevorzugt klimaneutrale Verkehrsmittel wie die Bahn, die zu 100 % auf Ökostrom setzt. So ließen sich knapp 26 Tonnen CO₂ einsparen, im Vergleich zu Fahrten mit konventionellen Fahrzeugen.

Wie im Vorjahr hat KSB auch im Berichtsjahr an vielen Standorten zahlreiche Wasserspender aufgestellt, um Ressourcen zu schonen. Über die installierten Geräte zapfen die Mitarbeiter in unmittelbarer Nähe zu ihrem Arbeitsplatz im Büro oder in der Werkstatt ihr Wasser zum Trinken ab. Damit leistet das Unternehmen einen Beitrag zur Nachhaltigkeit und entlastet die Umwelt.

Ergebnisse:

- KSB hat die Ökobilanz von 24 % der neu entwickelten Produkte bewertet.
- KSB hat den Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch erneut ausgebaut. Er stieg im Konzern im Vergleich zum Vorjahr von 36,7 % auf 45,7 %.
- Die KSB SE & Co. KGaA verringerte den CO₂-Ausstoß im Jahr 2021 trotz höheren Energieverbrauchs um 1.537 Tonnen.

Produkte

Ziele:

KSB leistet mit seinen Produkten und Serviceangeboten einen Beitrag zum effizienten und verantwortungsvollen Betrieb der Anlagen seiner Kunden. Deshalb will das Unternehmen möglichst viele Produkte anbieten, die während ihres langjährigen Betriebs wenig Energie verbrauchen und zuverlässig arbeiten.

KSB will bis 2025 die beim Betrieb seiner Wasserpumpen verursachten CO₂-Emissionen durch den Einsatz von geregelten Antrieben um 850.000 Tonnen allein in Europa jährlich reduzieren.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

Um die Kohlendioxid-Einsparungen der KSB-Wasserpumpen im Betrieb zu ermitteln, berechnet das Produktmanagement des Unternehmens die Anzahl der im Einsatz befindlichen entsprechenden Aggregate anhand der Fertigungsmenge seit 2007 und deren durchschnittlichen jährlichen Energieverbrauch. Dieser Abschätzung liegen 7.000 Betriebsstunden und ein typisches Lastprofil für diese Anwendungen sowie das durchschnittliche CO₂-Äquivalent für Europa von 295,8 g/kWh laut VDA für 2022 beim Strommix der Europäischen Union zugrunde. Wie in der Studie „Energieeffizienz mit elektrischen Antrieben“ des Zentralverbands Elektrotechnik und Elektronikindustrie e. V. dargestellt, ermöglicht der Einsatz von geregelten Antrieben und Hocheffizienzmotoren durch eine bedarfsorientierte Fahrweise eine durchschnittliche Energieeinsparung von 30 % gegenüber konventionellen unregulierten Pumpensystemen. Entsprechend ist auch bei den KSB-Wassernormpumpen von einer Einsparung von mindestens 30 % auszugehen. Die Kalkulation wird fortgeführt.

Durch den zunehmenden Ausbau erneuerbarer Energien und die Renaissance von Kernkraft in zahlreichen Ländern hat sich der Strommix erheblich verändert. Daher hat sich die ermittelte CO₂-Einsparung bei KSB-Wasserpumpen mit geregelter Antrieb im Vergleich zum Vorjahr um etwa 60.000 Tonnen Kohlendioxid verringert. Das Nachhaltigkeitskomitee wird im aktuellen Berichtsjahr 2022 prüfen, ob das definierte Ziel angesichts der neuen Rahmenbedingungen anzupassen ist.

KSB legt großen Wert auf die Qualität und Sicherheit seiner Produkte, um Unfälle und Umweltbelastungen zu vermeiden. In der Fertigung setzt das Unternehmen auf anerkannte Standards wie CE und einem etablierten Qualitäts-Managementsys-

tem gemäß dem internationalen Standard ISO 9001. Dies ermöglicht es, Prozesse so zu gestalten, dass sich systematische Fehler bei der Fertigung der Produkte vermeiden lassen. Darüber hinaus gewährleistet die unternehmenseigene Zertifizierung „Made by KSB“ einen vergleichbar hohen Qualitätsstandard an zwölf Standorten, der über den Anforderungen der internationalen Norm für Qualitätsmanagement liegt. Die Zertifizierung steht für Qualität, kurze Lieferzeiten, kompetente Serviceleistungen und bestmögliche Herstellungsprozesse.

Ergebnisse:

- Durch ihren geregelten Antrieb hat die Population der KSB-Wasserpumpen geschätzt rund 370.000 Tonnen CO₂ im Jahr 2021 eingespart.
- Bei KSB sind insgesamt 127 Standorte nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert, um die Sicherheit der Produkte sicherzustellen. Im Berichtsjahr hat der TÜV Rheinland wie im Vorjahr weltweit 15 Standorte auditiert. Darüber hinaus finden jährlich überall interne Prüfungen statt.

Compliance

Ziele:

Für KSB ist rechtmäßiges Handeln ein wichtiger und unabdingbarer Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Auch Kunden und Geschäftspartner erwarten ein integriertes Verhalten vom Unternehmen. Daher ist es für KSB selbstverständlich, rechtliche Vorschriften und konzernweit gültige Richtlinien einzuhalten.

Das Ziel ist es, alle relevanten Mitarbeiter zum Kartellrecht und zur Korruptionsprävention zu schulen. Über ein weltweites Anforderungsraster stellt KSB sicher, dass beispielsweise sämtliche Personen mit Kunden- oder Lieferantenkontakten mit diesen Themen vertraut gemacht werden. Die konzernweite Trainingsmaßnahme wiederholt sich alle drei Jahre und findet 2022 erneut statt. Die zwischenzeitlich entstehenden Schulungsbedarfe werden halbjährlich abgedeckt.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

Rechtmäßiges Handeln ist ein integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung von KSB. Ein verbindliches Compliance-Management-System unterstützt das regelkonforme Verhalten der Mitarbeiter. Es gewährleistet das Einhalten gesetzlicher Bestimmungen und interner Vorgaben, um langfristig den

wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Das Compliance-System zielt darauf, dass KSB und Mitarbeiter stets im Einklang mit gültigem Recht und geltenden Richtlinien handeln.

Die Verantwortung für die Compliance-Organisation liegt bei der Konzernleitung, die diesbezüglich vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht wird. Das Compliance-Management verantwortet der „Group Compliance Officer“, der der Konzernleitung über relevante Themen halbjährlich berichtet. Er wird durch ein „Group Compliance Committee“ unterstützt, bestehend aus oberen Führungskräften des Unternehmens.

Das Compliance-Handbuch von KSB beschreibt Strukturen und Prozesse, die das regelkonforme Verhalten sicherstellen. Darüber hinaus regelt es die Zuständigkeiten und Instrumente.

Zentrales Element des Compliance-Systems ist der konzernweit geltende KSB-Verhaltenskodex. Er definiert die maßgeblichen rechtlichen und geschäftspolitischen Grundsätze und bietet Mitarbeitern eine Orientierung für ihr Handeln. Im Kodex sind auch die Unternehmenswerte verankert, die das Verhalten im Arbeitsalltag bestimmen: Redlichkeit, Verantwortung, Professionalität, Vertrauen und Wertschätzung. Darauf basierend hat KSB spezifische Verhaltensanforderungen erstellt und kommuniziert.

Um Risiken durch Reputationsverluste und Strafen zu vermeiden, hat KSB zwei verbindliche Richtlinien zur Beachtung des Kartellrechts und zur Korruptionsprävention verfasst. Beide Vorgaben helfen, mögliche Verstöße zu verhindern. In geeigneten Schulungen lernen die Mitarbeiter die potenziellen Gefahren kennen und erhalten konkrete Hinweise zu einwandfreiem Verhalten.

Erhält ein Mitarbeiter Kenntnis von Verstößen oder ist er im Zweifel, wie er sich regelkonform verhält, schaltet er die Compliance-Organisation ein, insbesondere den zuständigen „Compliance Officer“. Gegebenenfalls werden Hinweise anonym behandelt. Darüber hinaus lassen sich straf- oder kartellrechtlich bedenkliche Sachverhalte direkt an einen unabhängigen Ombudsmann weitergeben. Dieser nimmt sich möglicher Themen an, ohne die Informanten zu nennen. Liegen belastbare Hinweise vor, wird diesen nachgegangen.

KSB toleriert keine Compliance-Verstöße der Mitarbeiter. Ergeben die Untersuchungen ausreichend konkrete Anhaltspunkte

für einen Verstoß, muss der Betroffene mit Konsequenzen rechnen. Je nach Schwere des Verstoßes reichen die Sanktionen von der einfachen Verwarnung bis zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses; möglich ist auch das Einschalten von Strafverfolgungsbehörden.

Ergebnisse:

- Die E-Learning-Module der Compliance-Schulung haben 478 Mitarbeiter im Jahr 2021 erfolgreich abgeschlossen.
- Über den Ombudsmann und die Compliance-Organisation eingereichte Meldungen über mutmaßliche Compliance-Verstöße lösten jeweils ein genau festgelegtes dreistufiges Verfahren aus, um die Sachverhalte zu klären sowie erforderliche Schritte und Maßnahmen einzuleiten.

Menschenrechte / Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Ziele:

Menschenrechte zu respektieren, ist ein zentrales Element der unternehmerischen Verantwortung von KSB. Das Unternehmen stellt sich den daraus erwachsenden Verpflichtungen – intern ebenso wie entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Es ist das erklärte Ziel, niemanden aufgrund individueller Merkmale wie Alter, Herkunft, Religion, Aussehen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Familienstand zu benachteiligen. KSB duldet im Arbeitsumfeld keine Diskriminierung, Belästigung oder Repressalien.

Das Unternehmen toleriert auch bei Lieferanten keine Menschenrechtsverletzungen. Deshalb will KSB bis 2025 90 % seiner globalen und regionalen Hauptlieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung bewerten. Dazu zählt insbesondere auch deren Umgang mit Menschenrechten.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

Mit dem Bekenntnis zum UN Global Compact hat sich KSB verpflichtet, die internationalen Menschenrechte zu schützen und zu achten. Darüber hinaus hält das Unternehmen die Konventionen der International Labour Organisation (ILO) ein. KSB respektiert die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen in allen Gesellschaften. Das Unternehmen beachtet zugleich staatliche Sanktionen wie Embargos und kommuniziert interne Richtlinien zur Exportkontrolle.



KSB hat 2020 eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte veröffentlicht. Sie dokumentiert diese Selbstverpflichtung gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Die Grundsatzerklärung beschreibt, was im Geschäftsalltag hinsichtlich der Menschenrechte zu beachten ist.

Im Berichtsjahr hat KSB eine Beauftragte für Menschenrechte benannt. Damit erfüllt das Unternehmen bereits die ab 2023 vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz geforderte interne Kontaktperson. Die Beauftragte wird mindestens einmal jährlich über den Status der Menschenrechte bei KSB berichten.

Grundsätzliche Anforderungen an das Verhalten innerhalb der Belegschaft und den Umgang mit Geschäftspartnern regelt der KSB-Verhaltenskodex.

Im Jahr 2021 hat sich KSB erneut zum U.K. Modern Slavery Act erklärt. Das beinhaltet die Verpflichtung, die komplette Geschäftstätigkeit, einschließlich der Lieferkette, frei von jeder Form von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel auszuüben.

Um Risiken in der Lieferkette zu erkennen und zu vermeiden, praktiziert KSB ein aktives Lieferantenmanagement. Bei jeder Bestellung erklärt ein Unternehmen, dass es die Regelungen des unternehmenseigenen Verhaltenskodex, der den im UN Global Compact definierten Maßgaben zu den Menschenrechten entspricht, einhält. Diese Maßnahmen wurden ergriffen, um das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette zu minimieren. KSB arbeitet grundsätzlich nicht mit Unternehmen zusammen, von denen bekannt ist, dass sie gegen Menschenrechte verstoßen.

Im Jahr 2021 hat KSB ein Online-Training für Einkäufer und Mitarbeiter aus anderen Bereichen eingeführt, um sie für Menschenrechtsthemen in der Lieferkette zu sensibilisieren. Das E-Learning ist für alle relevanten Mitarbeiter verpflichtend, nach erfolgreichem Abschluss eines Tests erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat.

Der Einkauf bewertet Menschenrechtsrisiken bei Lieferanten mithilfe von Fragebögen. So lassen sich konzernweit potenziell kritische Geschäftspartner identifizieren, vor allem in Bezug auf den Einsatz von Kinderarbeit und der Verwendung von Konfliktmaterialien. Im Berichtsjahr hat KSB die Datenbasis ausgeweitet. Neben den wichtigsten Hauptwarengruppen kamen die wichtigsten Lieferanten des indirekten Einkaufs hinzu.

Über Fragebögen leitet KSB aus eingeforderten Selbstauskünften seiner Lieferanten geeignete Maßnahmen ab. Dazu gehören eine genaue Überprüfung der Handhabung der Themen sowie die Beobachtung von Verbesserungsmaßnahmen.

Die KSB-Mitarbeiter können sich analog zu möglichen Compliance-Verstößen (siehe Seite 33) auch bei Fragen zu Menschenrechten an die Compliance-Organisation oder einen Ombudsmann wenden. Darüber hinaus steht die neu benannte Menschenrechtsbeauftragte als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Ergebnisse:

- Ein 2021 eingeführtes Online-Training sensibilisiert die Teilnehmer für Menschenrechtsthemen in der Lieferkette. Im Berichtsjahr haben daran 273 Mitarbeiter teilgenommen.
- KSB hat die Nachhaltigkeitsleistung von rund 56 % der wichtigsten globalen Lieferanten bewertet. Das beinhaltet auch den Umgang der Geschäftspartner mit den Menschenrechten.

Mitarbeiter

MIT VIELFALT ERFOLGREICH

Ziele:

Mehr als 15.000 Mitarbeiter engagieren sich, um die KSB-Kunden rund um den Globus zu begeistern. Dabei setzt das Unternehmen auf Diversität in der Belegschaft. Denn vielfältig zusammengesetzte Teams bringen ein Maximum an unterschiedlichen Perspektiven zum Unternehmenserfolg ein. Als Maschinenbauunternehmen mit traditionell niedriger Frauenquote möchte KSB deshalb besonders seine Mitarbeiterinnen fördern. Ihr Anteil in Führungspositionen soll bis 2025 auf mindestens 20 % steigen (2021: 13 %).

Leistungsstarke und motivierte Menschen bilden die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Deshalb will KSB den Engagement-Wert, der die Zufriedenheit der Mitarbeiter misst, bis 2025 auf 80 % steigern.

Lebenslanges Lernen ist ein entscheidender Faktor, um die Bedürfnisse der Märkte und Kunden zu erkennen. Deshalb setzt KSB auf eine zielgerichtete Weiterbildung und kontinuierliches Lernen, um die Fähigkeiten der Belegschaft kontinuierlich zu entwickeln. Bis 2025 soll sich die Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Jahr auf 30 Stunden erhöhen; im Berichtsjahr lag dieser Wert bei 15 Stunden.

Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:

15

(KSB SE & Co. KGaA: 14)

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

Die Gesamtverantwortung der Personalarbeit bei KSB liegt bei der Leiterin Human Resources, die direkt an den Sprecher der Geschäftsleitung berichtet und konzernweite HR-Themen koordiniert. Die Personalabteilungen der Standorte betreuen Führungskräfte und Mitarbeiter in ihrem Umfeld.

Bei der Auswahl künftiger Mitarbeiter nutzt das Unternehmen mehrere Kanäle. Neben klassischen Stellenausschreibungen werden potenzielle Bewerber auch über soziale Netzwerke und Plattformen im Internet angesprochen. Die Teilnahme an Recruiting-Messen war auch 2021 aufgrund der Pandemielage nur eingeschränkt möglich. Gleiches gilt für Kooperationen mit Hochschulen und Schulen, über die KSB ebenfalls Kontakte zu Jobanwärtern knüpft.

Um den Bedarf an Fachkräften sicherzustellen, bildet das Unternehmen kontinuierlich junge Menschen aus. Dabei können die Nachwuchskräfte einen Teil ihrer Ausbildung bei ausländischen Tochtergesellschaften absolvieren. Das erleichtert ihnen später die internationale Zusammenarbeit und sie profitieren von den Erfahrungen in einem anderen Umfeld. Ende 2021 bereiteten sich an den deutschen Standorten 249 Auszubildende und Studierende im Dualen Studium auf das Berufsleben vor. Im Jahr 2021 hat KSB 7.962.000 € für die mehrfach ausgezeichnete Berufsausbildung aufgewendet. Mit der offiziellen Übergabe des sanierten Berufsbildungszentrums in Frankenthal will KSB diese Qualität auch in Zukunft gewährleisten.

KSB entwickelt kontinuierlich die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter, um sie auf Fach- und Führungspositionen vorzubereiten. Dabei setzt das Unternehmen auf ein dreistufiges Konzept. Es unterscheidet konzernweite, bereichsbezogene und individuelle Weiterbildungsmaßnahmen. Bei jährlich stattfindenden Beurteilungsgesprächen ermitteln Führungskräfte und Mitarbeiter den passenden Bedarf. Die Qualifizierungen decken die Bereiche Technik, Betriebswirtschaft, Informationstechnologie, soziale Kompetenz, Kommunikation und Führung ab.

Um die Anzahl der Weiterbildungsstunden zu erhöhen, intensivierte KSB die Kommunikation innerhalb des Unternehmens mit dem Ziel, die Belegschaft über entsprechende Angebote zu informieren. Dazu gehören beispielsweise Trainings, Kurse, Workshops und Zeit für freies Selbststudium sowie Wissensaustausch unter Mitarbeitern. Darüber hinaus startete ein E-Learning für Führungskräfte, um das Bewusstsein für die Trainings zu erhöhen. Im Jahr 2021 investierten die Beschäftigten durchschnittlich 15 Stunden (KSB SE & Co. KGaA: 14,6 Stunden) in ihre Weiterbildung.

Im Jahr 2021 startete KSB ein einjähriges Stipendienprogramm, für das sich konzernweit alle Mitarbeiter bewerben konnten. Es ist speziell auf die Anforderungen der digitalen Transformation abgestimmt und vermittelt aktuelle Informationen, Hintergrundwissen und Erläuterungen zu den wichtigsten Themen der Digitalisierung.

Mit dem seit mehr als zehn Jahren bestehenden KSB-internen Fernstudium bildet das Unternehmen interessierte Ingenieure und Techniker mit entsprechender Erfahrung zu „Pump Applications Professionals“ aus. Seit 2021 bietet KSB diese interne Weiterbildung in Kooperation mit den Technischen Hochschulen in Berlin und Graz als externes Fernstudium an.

Das 2020 neu eingeführte HR-Tool, mit dem KSB die Personalprozesse automatisiert und standardisiert, steht nach dem konzernweiten Rollout im Berichtsjahr nun allen Konzerngesellschaften zur Verfügung. Über die webbasierte Anwendung fördern die Vorgesetzten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Zudem können alle Nutzer ihre Kenntnisse und Fähigkeit in ihrem persönlichen Profil selbst pflegen. Damit erhöht sich die Sichtbarkeit des vorhandenen Wissens im Unternehmen.

Im zweiten Pandemiejahr hat KSB den Ausbau von E-Learnings und Online-Trainings konsequent weiter vorangetrieben. So nutzten die Mitarbeiter die unternehmenseigene internetbasierte Lernplattform noch stärker als im Rekordjahr 2020, um sich

Weiterbildungsstunden

	Gesamt	KSB SE & Co. KGaA	Europa	Asien / Pazifik	Amerika	Mittlerer Osten / Afrika / Russland
Stunden pro Mitarbeiter	15	14	14	18	13	14

abseits von Präsenztrainings virtuell weiterzubilden. Inzwischen können mehr als 14.000 Mitarbeiter aus 66 Ländern die Lernplattform nutzen.

Vielfalt und Chancengleichheit sind eine wichtige Basis für wirtschaftlichen Erfolg in einer globalisierten Welt. Die verbindlichen Human-Resources-Grundsätze von KSB stehen im Einklang mit den sogenannten Kernarbeitsnormen der International Labor Organisation (ILO) und gelten für sämtliche Konzerngesellschaften. So orientiert sich das Unternehmen bei der Vergabe von Arbeitsplätzen ausschließlich an den benötigten beruflichen Anforderungen, der individuellen Leistung und dem Potenzial des Bewerbers. Um dies sicherzustellen, wurden klare Verantwortlichkeiten definiert. Das Management sorgt dafür, die Prinzipien von Chancengleichheit und Vielfalt in der Unternehmenspraxis zu verwirklichen. Der Personalbereich kommuniziert die Grundsätze innerhalb des Konzerns und passt sie, falls erforderlich, an. Darüber hinaus schafft HR ein Bewusstsein für dieses wichtige Thema und bietet entsprechende Trainings sowie Beratungsangebote an.

KSB setzt auch bei der Vergabe von Führungspositionen mit mindestens einem untergeordneten Mitarbeiter auf Chancengleichheit. Im Jahr 2021 lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Konzern unverändert zum Vorjahr bei 13 % (KSB SE & Co. KGaA: 10 %); der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft beträgt 16 % (KSB SE & Co. KGaA: 19 %). Um eine ausgewogenere Besetzung von Männern und Frauen im Management zu verwirklichen, hat KSB im Berichtsjahr mehrere Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehörten beispielsweise wieder lokale und globale Veranstaltungen mit weiblichen „Young Potentials“, an denen auch Mitglieder der Geschäftsleitung teilnahmen. Damit stellt KSB sicher, dass talentierte Frauen innerhalb des Unternehmens gesehen und gehört werden. Spezielle Weiterbildungsangebote verschaffen Mitarbeiterinnen mehr Klarheit über ihre Karrierewünsche und bereiten sie auf ihren weiteren Berufsweg vor. Darüber hinaus achtet KSB darauf, Führungspositionen bei gleicher Eignung der Be-

werber verstärkt mit Frauen zu besetzen. Dabei gehen HR und Manager gezielt auf mögliche Kandidatinnen zu, um ihnen Perspektiven aufzuzeigen und sie bestärken, Chancen zu nutzen.

Erneut sorgte die Corona-Pandemie für Herausforderungen durch Schul- und Kindertageseinrichtungen. Deshalb ermöglichte das Unternehmen seinen Mitarbeitern wieder mobiles Arbeiten, um insbesondere Eltern zu entlasten. Darüber hinaus nutzten viele Mitarbeiter flexible Arbeitszeitmodelle, um ihre Familienmitglieder zu betreuen.

In einer motivierenden Arbeitsumgebung erbringen Mitarbeiter mit Engagement und Leidenschaft die beste Leistung für den Unternehmenserfolg. KSB möchte daher ein attraktiver Arbeitgeber sein. Regelmäßig ermittelt KSB die Zufriedenheit der Belegschaft durch eine alle drei Jahre konzernweit stattfindende Mitarbeiterbefragung, die nächste wird 2022 durchgeführt. Im Berichtsjahr fanden erstmals zwei kürzere, lokale Befragungen in der Region Europa West sowie bei der chinesischen KSB Shanghai Pump Co., Ltd. statt, um den aktuellen Stand der Zufriedenheit innerhalb des Personals abzufragen.

Mitarbeiterengagement ist ein lebendiges Element der Unternehmenskultur bei KSB. Auch unter den erschwerten Bedingungen des zweiten Pandemiejahres fanden weltweit Maßnahmen statt, um die Zufriedenheit und das Engagement der Belegschaft zu erhöhen. Wie im Vorjahr ermöglichten virtuelle Veranstaltungen es, den offenen Austausch zwischen Führungskräften und den Mitarbeiter fortzusetzen. Für die interne Kommunikation von Maßnahmen, die das Engagement fördern, hat das Unternehmen eine eigene Zufriedenheitsmarke eingeführt, um das Bewusstsein innerhalb der Konzernbelegschaft dafür zu schärfen. Regelmäßig werden diese Maßnahmen im Unternehmen kommuniziert, beispielsweise über das Intranet.

In allen Gesellschaften fanden 2021 Maßnahmen statt, um das Engagement der Mitarbeiter zu fördern. Über deren Umsetzung berichteten die Geschäftsführer direkt an die Geschäftsleitung.

Wegen der pandemiebedingten Einschränkungen waren gemeinsame Sport- und Freizeitaktivitäten der Mitarbeiter auch 2021 nur selten möglich. Für Ersatz sorgten virtuelle Zusammenkünfte.

Ergebnisse:

- KSB hat ein 2020 eingeführtes HR-Tool allen Konzerngesellschaften zur Verfügung gestellt. Es automatisiert und standardisiert die Personalprozesse.
- Die Anzahl der erfassten abgeschlossenen Weiterbildungsmaßnahmen über die unternehmenseigene Online-Lernplattform erhöhte sich nach dem Rekordwert aus 2020 nochmals auf 31.322 (2020: 24.164). 9.473 (2020: 8.617) Mitarbeiter absolvierten diese Trainings.
- Die Berufsausbildung hat 2021 das sanierte Berufsbildungszentrum in Frankenthal bezogen. Hier werden die KSB-Fachkräfte von morgen ausgebildet.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Ziele:

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter haben für KSB höchste Priorität. Das Unternehmen will die Belegschaft vor Gefahren bei der Arbeit schützen und die Zahl der Arbeitsunfälle so gering wie möglich halten. Bis 2025 will KSB die unfallbedingten Ausfalltage dauerhaft auf weniger als 0,3 Tage pro Mitarbeiter reduzieren (2021: 0,28 Tage). Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter gesundheitsfördernde Angebote.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

KSB hat eine interdisziplinäre Corona-Taskforce eingerichtet, um schnell und flexibel auf aktuelle Anforderungen zu reagieren. An allen Standorten etablierte das Unternehmen betriebliche Schutzkonzepte. Mit Homeoffice-Regelungen ließen sich Ansteckungsrisiken verringern. Darüber hinaus gab es je nach aktueller Lage an den Standorten verschiedene Maßnahmen und Regeln, die gleichermaßen für Belegschaft und Externe galten. Dazu zählten etwa allgemeine Hygienemaßnahmen, verbindliche Vorgaben zum Tragen von Masken und das Einhalten von Abständen sowie das Vermeiden von geschäftlichen Reisen, Präsenzbesprechungen und Kundenbesuchen. Die Kommunikation von geeigneten Hygienemaßnahmen und die Ausgabe von Schutzmasken gehörte ebenfalls zu den Maßnahmen.

An den drei größten deutschen Fertigungsstandorten fanden COVID-19-Impfkampagnen statt. Die Mitarbeiter nahmen das Angebot für Erst-, Zweit- und Boosterimpfungen gerne an, um sich und ihr Umfeld vor Corona zu schützen.

Wegen des erhöhten Risikos liegt der Schwerpunkt der Unfallprävention im Arbeitsalltag bei KSB in den Fertigungsbereichen. Hier finden regelmäßig entsprechende Schulungen, Unterweisungen und weitere Präventionsmaßnahmen statt. Im Berichtsjahr waren 36 Fertigungs- und Montagewerke (darunter alle Werke der KSB SE & Co. KGaA) nach dem internationalen Arbeitsschutz-Standard ISO 45001 zertifiziert, was 88 % der Standorte entspricht.

Um die Zahl der Arbeitsunfälle zu reduzieren, hat KSB 2020 damit begonnen, das globale Konzept „Vision Zero“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (ISSA) in der Produktion einzuführen. Es zielt darauf, die Führungskräfte noch intensiver einzubinden, um das Bewusstsein für mehr Arbeitssicherheit zu schärfen. Die Vorgesetzten lernen dabei geeignete Maßnahmen kennen, die sie auf ihren Fertigungsbereich individuell anwenden können.

Die lokalen Ansprechpartner aller größeren Produktionsstandorte erhielten Trainings, in denen sie das Konzept kennenlernen und anschließend umsetzten. Im Berichtsjahr überprüfte das zentrale Integrierte Management den jeweiligen Status von „Vision Zero“ über quartalsweise durchgeführte Befragungen. Dort, wo die Werte über der Zielmarke von weniger als 0,3 unfallbedingten Ausfalltage pro Mitarbeiter lagen, ermittelten die Verantwortlichen gemeinsam die Ursachen und leiteten geeignete Maßnahmen ein, um die Sicherheit dauerhaft zu erhöhen. Im Jahr 2021 war dies an Standorten von sieben Gesellschaften der Fall.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz stellen eine immer größer werdende Gesundheitsgefährdung dar. Um psychische Belastungen und Fehlbeanspruchungen am Arbeitsplatz möglichst gering zu halten, hat KSB im Berichtsjahr einen seit 2013 verfügbaren Analysebogen vollkommen überarbeitet. Mit dem Dokument können Führungskräfte in Deutschland psychische Belastungen am Arbeitsplatz erfassen und mögliche Gefährdungen beurteilen.

KSB betreibt ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement mit ganzheitlichem Ansatz. In diesem Rahmen lassen sich nicht nur die gesetzlichen Anforderungen der Arbeitsmedizin erfüllen, sondern auch freiwillige gesundheitsfördernde Leistungen wie Gripeschutzimpfungen erbringen. Dazu hat das Unternehmen kontinuierlich Angebote für den Gesundheitsschutz gemacht, beispielsweise Nichtraucherkurse und Präventionstrainings.

110

KSB engagierte sich 2021 weltweit für 110 soziale Projekte und gemeinnützige Maßnahmen.

Ergebnisse:

- In Deutschland organisierte der Werksärztliche Dienst 2.897 Erst-, Zweit- und Boosterimpfungen gegen COVID-19. Darüber hinaus gab es 717 Gripeschutzimpfungen.
- Die Anzahl der unfallbedingten Ausfalltage pro Mitarbeiter und Jahr lag 2021 leicht über Vorjahr bei 0,28 (Lost Time Accident Rate).

Soziales

Ziele:

KSB setzt sich für nachhaltige Entwicklung und ein funktionierendes Miteinander ein. Deshalb engagiert sich das Unternehmen auch über finanzielle Zuwendungen an gesellschaftlich relevante Organisationen. Durch das gemeinnützige Engagement will KSB zur Entwicklung des Gemeinwohls beitragen. Bis 2025 will das Unternehmen jährlich mindestens 25 soziale Projekte unterstützen.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

Über eine verbindliche Spendenrichtlinie ist geregelt, für welche Zwecke und unter welchen Voraussetzungen KSB sich finanziell oder materiell engagiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Organisationen und Projekten, die sich der Bildung sowie der sozialen Förderung und dem Schutz von Kindern und Jugendlichen widmen. Darüber hinaus setzt sich das Unternehmen für Benachteiligte ein. Im Katastrophenfall hilft es Menschen und Organisationen.

Überschwemmungen haben im Berichtsjahr in vielen Teilen der Welt zahlreiche Menschenleben gekostet und enorme Schäden verursacht. KSB unterstützte die Opfer dieser Hochwasserkatastrophen mit finanziellen Mitteln und Pumpenspenden, beispielsweise in Deutschland, auf dem Balkan und in Indonesien.

Traditionell stark engagieren sich die indischen KSB-Gesellschaften für gemeinnützige Organisationen und Institutionen im Umfeld ihrer Standorte. Damit leistete das Unternehmen einen Beitrag, um die Lebensbedingungen vor allem für Kinder und Frauen zu verbessern. Darüber hinaus spendete KSB weltweit für Projekte, um Menschen mit sauberem Trinkwasser zu versorgen.

Mit seinem sozialen Engagement leistet KSB einen Beitrag, um die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen zu erreichen. Die Schwerpunkte lagen dabei wie in den Vorjahren auf den „Sustainable Development Goals“ Gesundheit und Wohlergehen (Ziel 3), hochwertige Bildung (Ziel 4) sowie Industrie, Innovation und Infrastruktur (Ziel 9).

Die im Jahre 1942 gegründete Geheimrat Dr. Jacob Klein Unterstützungseinrichtung e.V. war ursprünglich im Wesentlichen die Trägerin der KSB-Pensionskasse. Seit 1999 unterstützt sie weiterhin als gemeinnütziger Verein aktive und ehemalige Mitarbeiter der KSB SE & Co KGaA (auch Mitarbeiter der deutschen Beteiligungen) und deren unmittelbare Angehörige in finanziellen Notlagen, beispielsweise durch Zuschüsse für medizinische Behandlungen und Hilfsmittel.

Ergebnisse:

- Im Jahr 2021 beteiligte sich KSB weltweit an 26 sozialen Projekten und 84 gemeinnützigen Maßnahmen.

Weitere Informationen über das gesellschaftliche Engagement finden Sie auf www.ksb.com/csr-de.

Prüfungsvermerk zum zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht

An die KSB SE & Co. KGaA, Frankenthal

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

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

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

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETERER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts 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 „Die EU-Taxonomie und KSB“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, 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 zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Erklärung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Die EU-Taxonomie und KSB“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts 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 WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS-GESELLSCHAFT

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 zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht 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 zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht 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 „Die EU-Taxonomie und KSB“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts 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 des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht

- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

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 zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Die EU-Taxonomie und KSB“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht 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 am Main, den 9. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Meike Beenken