

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

Langfristig erfolgreiche Unternehmen handeln im Sinne künftiger Generationen verantwortungsvoll. KSB beherzigt diesen Grundsatz. Deshalb bestimmen seit jeher nicht nur wirtschaftliche, sondern auch ökologische und soziale Kriterien unsere geschäftlichen Aktivitäten. Das umfasst den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der Umwelt ebenso wie die Verantwortung für unsere Mitarbeiter und unser gesellschaftliches Engagement. Diese Themen stellen wir in diesem gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB dar. Er erfüllt die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und vereint die zusammenfassende Erklärung auf Gesellschaftsebene mit der Konzernklärung außerhalb des Lageberichts.

Entsprechend unserem Geschäftsmodell wollen wir Kunden weltweit mit qualitativ hochwertigen Pumpen und Armaturen sowie passenden Serviceleistungen versorgen. Unsere Erzeugnisse entwickeln wir zum weitaus überwiegenden Teil selbst und fertigen sie in Werken auf vier Kontinenten. Der Verkauf erfolgt über eine eigene Vertriebsorganisation, unterstützt durch Händlernetze ausgewählter Partner. Das Geschäftsmodell ist in unserem zusammengefassten Lagebericht auf Seite 36 ausgeführt.

Im Jahr 2010 haben wir uns mit dem Beitritt zum UN Global Compact verpflichtet, unsere Geschäftstätigkeit an zehn universellen Prinzipien auszurichten. Die Global-Compact-Grundsätze gelten aber nicht nur für Führungskräfte und Mitarbeiter unseres gesamten Unternehmens, sondern auch für sämtliche Lieferanten und Geschäftspartner.

Unsere Nachhaltigkeitsorganisation

In unserer konzernweit gültigen Nachhaltigkeitspolitik haben wir unternehmenseigene Grundsätze zur Nachhaltigkeit formuliert. Sie sind für alle Standorte und Gesellschaften der KSB-Gruppe verbindlich. Ein Komitee unter Leitung des Sprechers der Geschäftsleitung befasst sich regelmäßig mit den Fortschritten bei Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus erhält die Geschäftsleitung zweimal pro Jahr einen Compliance-Bericht und einmal pro Jahr einen Rückblick auf Managementthemen zu Qualität, Umwelt sowie Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Die Anzahl der Mitglieder unseres Nachhaltigkeitskomitees haben wir 2019 erhöht, um mehr Verbindlichkeit zu schaffen. Neben dem Sprecher der Geschäftsleitung gehören dem Gremium auch die Verantwortlichen für Human Resources, Recht und Compliance, Produktion, Produktmanagement, Einkauf, Kommunikation und Integriertes Management an.

KSB betreibt ein globales integriertes Managementsystem mit dem Anspruch, weltweit gleich hohe Standards bei Qualität, Risiko, Umwelt, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit zu erfüllen. Es ist prozessorientiert aufgebaut und erfüllt die Anforderungen der internationalen Normen ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000 und ISO 45001 sowie des UN Global Compact. Das Managementsystem regelt die organisatorischen Abläufe, die Zuständigkeiten sowie die Verfahren und Prozesse auf Konzernebene und an den einzelnen Standorten.

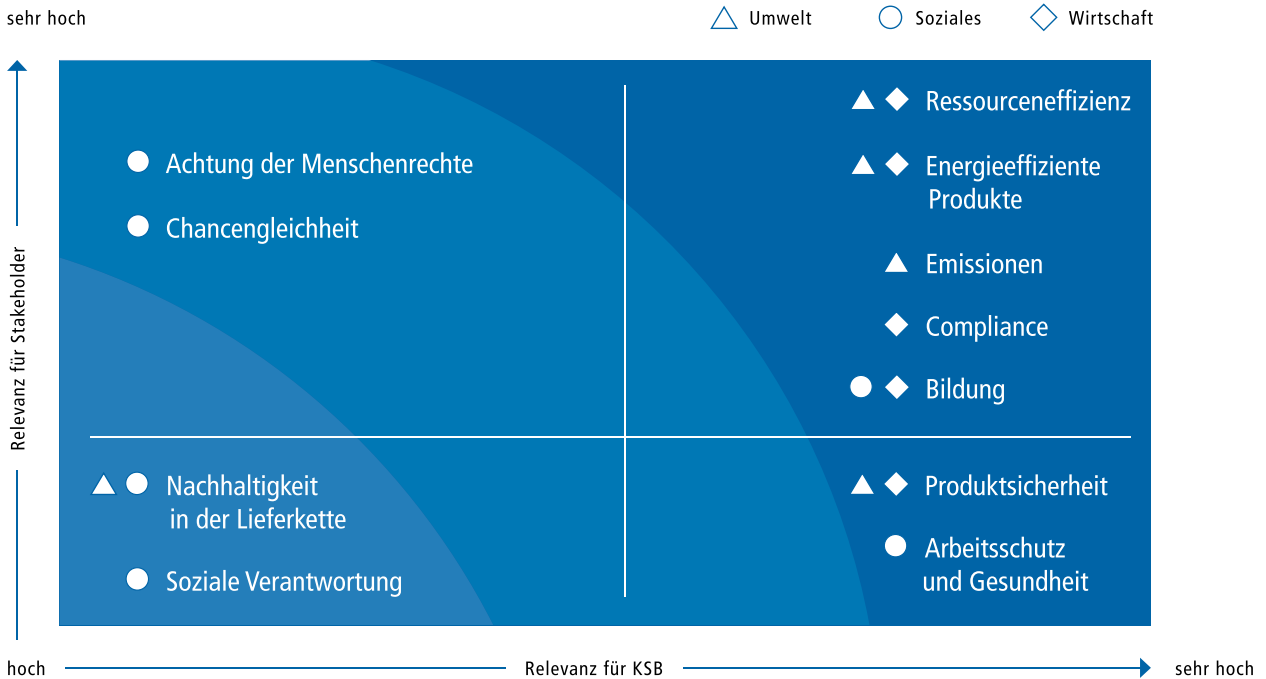
Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung

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 2019. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts 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 31.

In den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen sowie Umwelt und Korruptionsprävention 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 haben wir aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Aspekte wie Energieverbrauch und Mitarbeiteranzahl ausgewählt. Die

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für KSB



29 Konzerngesellschaften beinhalten alle konsolidierten Tochterunternehmen mit Fertigungswerken sowie zwei Servicegesellschaften mit energieintensiven Werkstätten.

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung sehen wir uns darüber hinaus verpflichtet, uns sozial zu engagieren. Wir berichten in diesem Kapitel über entsprechende Aktivitäten freiwillig, da diese keine bedeutsamen oder wesentlichen Auswirkungen auf unseren geschäftlichen Erfolg haben.

Wesentliche Themen

KSB tauscht sich ständig mit verschiedenen Stakeholdern aus, um Ansprüche und Erwartungen dieser Interessengruppen an unser Unternehmen zu ermitteln. Im Jahr 2017 haben wir auf dieser Basis erstmals die für KSB wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen definiert, siehe Wesentlichkeitsmatrix auf dieser Seite. Im Berichtsjahr haben Fachabteilungen und unser Nachhaltigkeitskomitee, mit Einbindung der Geschäftsleitung, die

Wesentlichkeitsmatrix überprüft und bestätigt. So gelten weiterhin die Aspekte und Sachverhalte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die genannten Aspekte erforderlich sind:

- Umwelt (Ressourceneffizienz, Fertigung energieeffizienter Produkte, Emissionen und Produktsicherheit),
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Compliance),
- Achtung der Menschenrechte (Nachhaltigkeit in der Lieferkette),
- Arbeitnehmerbelange (Weiterbildung, Chancengleichheit, Arbeitssicherheit und Gesundheit).

Nichtfinanzielle Ziele bis 2025 und Leistungsindikatoren

Themen	Ziele bis 2025	Leistungsindikatoren	SDG-Ziele*
Umwelt			
Ressourceneffizienz	Wir bilanzieren die Umweltauswirkungen unserer Produktneuentwicklungen.	Anzahl der Entwicklungsvorhaben	13
Energieeffiziente Produkte	Unsere Wasserpumpen sparen jährlich 850.000 Tonnen CO ₂ ein.	CO ₂ -Einsparung bei KSB-Wasserpumpen mit geregelter Antrieb	13
Emissionen	Wir senken die globalen CO ₂ -Emissionen unserer Fertigungswerke um 30 %.	Ausstoß von CO ₂ -Emissionen an Produktionsstandorten	13
Mitarbeiter			
Bildung	Jeder Mitarbeiter bildet sich mindestens 30 Stunden pro Jahr weiter.	Anzahl der Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter pro Jahr	8
Chancengleichheit	Frauen stellen mindestens 20 % unserer Führungskräfte.	Anteil der Frauen in Führungspositionen	5
Engagement	Wir erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit auf 80 %.	Engagement Score gemäß Mitarbeiterbefragung	8
Arbeitssicherheit	Wir reduzieren die Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen auf weniger als 0,3 Tage pro Mitarbeiter und Jahr.	Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (Lost Time Accidents)	3
Soziales			
Gesellschaftliches Engagement	Wir unterstützen weltweit mindestens 25 soziale Projekte.	Anzahl der CSR-Projekte	1, 2, 3, 4, 6
Übergreifende Themen			
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Wir bewerten die Nachhaltigkeitsleistung von 90 % unserer Hauptlieferanten.	Anteil der bewerteten Lieferanten	8, 12

* 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).

Diese Themen stehen im wesentlichen Zusammenhang mit unserer Fertigung, unseren Produkten, unseren Geschäftspartnern und unseren Mitarbeitern. Zugleich leisten wir mit unseren Produkten einen unmittelbaren Beitrag zum Umweltschutz, beispielsweise indem sie Energie sparen oder indem sie in der Abwasserreinigung zum Einsatz kommen.

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 Ge-

schäftstätigkeit 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. Alle sonstigen Risiken, die sich auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken, finden sich im zusammengefassten Lagebericht ab Seite 54.

Unsere Ziele für 2025

Wir bekennen uns zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Daraus haben wir im Berichtsjahr neun konkrete Nachhaltigkeitsziele abgeleitet, die sich an

diesen Sustainable Development Goals und an den für uns wesentlichen Themen orientieren. Die einzelnen Vorhaben wollen wir 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 haben wir uns verpflichtet, noch mehr für die Gleichheit der Geschlechter zu unternehmen. Zudem wollen wir umfassendere Informationen über den Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen unserer Lieferanten sammeln. Der Bekämpfung von Armut und Hunger sowie der Verfügbarkeit von sauberem Wasser und Bildung widmen wir uns in unseren sozialen Projekten. Das Wissen unserer Mitarbeiter weiterzuentwickeln, haben wir uns ebenfalls als verbindliches Ziel gesetzt. Mehr über die einzelnen Ziele erfahren Sie in der Übersicht auf Seite 22 und in den jeweiligen Kapiteln dieses nichtfinanziellen Berichts.

Die Umsetzung der Ziele werden im laufenden Geschäftsjahr von den fachlich verantwortlichen Führungskräften aus den Bereichen Fertigung, Produktmanagement, Human Resources, Einkauf sowie Kommunikation und Integriertes Management koordiniert. Die jeweiligen Fachressorts sollen geeignete Maßnahmen entwickeln, um die Ziele bis 2025 zu erreichen. Das Nachhaltigkeitskomitee wird sich zweimal pro Jahr mit dem Stand dieser Vorhaben beschäftigen und die vereinbarten Umsetzungsschritte überwachen.

Umwelt

ENERGIEVERBRAUCH, CO₂-AUSSTOSS UND RESSOURCENEFFIZIENZ

Ziele

Als produzierendes Unternehmen achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen. Daher wollen wir insbesondere den Verbrauch von Energie und Rohstoffen so weit wie möglich reduzieren. Damit verringern wir die Auswirkungen auf die Umwelt und erhöhen zugleich die Profitabilität unseres Unternehmens. Darüber hinaus vermeiden wir ökonomische und juristische Risiken, wie sie aus Umweltschäden sowie Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften resultieren könnten.

Bis 2025 wollen wir die Umweltauswirkungen von mehr als 50 % unserer Entwicklungsvorhaben gemäß des internationalen Standards ISO 14040 bewerten. Das betrifft Produktneuentwicklungen und signifikante Designänderungen bestehender Baureihen. So erhalten wir genaue Informationen über die Ökobilanzen unserer neuen Produkte.

Ebenfalls bis 2025 haben wir uns zum Ziel gesetzt, die globalen CO₂-Emissionen unserer produzierenden Werke um 30 % (auf Basis des Jahres 2018) zu senken.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen

KSB setzt auf das international anerkannte Umweltmanagementsystem ISO 14001, um die Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Wir haben das Umweltmanagementsystem bislang an 37 Fertigungs- und Montagestandorten (KSB SE & Co. KGaA: 3 Standorte) etabliert; damit decken wir 90 Prozent ab.

Energieverbrauch

	Gesamt	KSB SE & Co. KGaA	Europa**	Asien / Pazifik	Amerika	Mittlerer Osten / Afrika
Gesamtverbrauch Energie*	294.726 MWh***	99.163 MWh	147.518 MWh	38.931 MWh	94.489 MWh	13.789 MWh
Strom gesamt	157.467 MWh***	37.112 MWh	58.066 MWh	30.309 MWh	58.323 MWh	10.770 MWh
Strom / Anteil ern. Energie	54.208 MWh	20.919 MWh	26.604 MWh	5.292 MWh	19.773 MWh	2.535 MWh
CO ₂ -Emissionen	99.047 t	21.142 t	30.121 t	29.413 t	31.269 t	8.244 t

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

** inklusive KSB SE & Co. KGaA

*** Gesamtsumme weicht wegen Rundung ab

Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch in Prozent:

34,4
(KSB SE & Co. KGaA: 56,4 %)

An unseren großen europäischen Standorten führen wir regelmäßig Energieaudits durch, um den Energieverbrauch und den Ausstoß von CO₂-Emissionen zu reduzieren. Zu den daraus resultierenden Maßnahmen gehört die energetische Sanierung von Gebäuden und Gießereien.

Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß erfassen und bewerten wir regelmäßig. Im Berichtsjahr lag der Energieverbrauch bei 294.726 Megawattstunden (KSB SE & Co. KGaA: 99.163 Megawattstunden). Der Anteil an erneuerbaren Energien beim Stromverbrauch betrug 34,4 % (KSB SE & Co. KGaA: 56,4 %). Dieser Prozentsatz erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr konzernweit um 2,6, bedingt durch den starken Anstieg bei der KSB SE & Co. KGaA (+ 5,1 %). Die CO₂-Emissionen errechnen wir für Scope 1 und Scope 2 nach dem GHG-Protokoll. Für den Konzern ergaben sich im Berichtsjahr 99.047 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 101.339 Tonnen CO₂ / KSB SE & Co. KGaA: 21.142 Tonnen CO₂, Vorjahr: 21.215 Tonnen CO₂). Damit verringerte sich der Ausstoß des klimaschädlichen Treibhausgases im Vergleich zu 2018.

Indem wir unsere bestehenden Anlagen nach und nach modernisieren, reduzieren wir die Menge an gefährlichen Stoffen, die in unseren Fertigungsprozessen zum Einsatz kommen. Stellen wir an unseren Standorten Umweltbelastungen fest, bilden wir Rückstellungen, um Verpflichtungen für notwendige Sanierungen erfüllen zu können. Entsprechend haben wir hier Rückstellungen in Höhe von 921.000 € für die KSB SE & Co. KGaA ausgewiesen.

Die Digitalisierung ermöglicht es uns, bei vielen Unternehmensprozessen wertvolle Rohstoffe einzusparen. Dies betrifft

beispielsweise den Einsatz von Papier. Die digitale Fabrik, die wir bereits in einem Pilotwerk umgesetzt haben, arbeitet ebenso papierlos wie mehrere Ersatzteillager in Europa und Asien. Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland damit begonnen, unsere Auszubildenden mit Tablets auszustatten, damit sie online auf Lehrinhalte zugreifen können.

Ergebnisse

- 2019 fanden gemäß Energiedienstleistungsgesetz mehrere Folgeaudits an deutschen Standorten statt. Dabei beleuchteten die Auditoren die Maßnahmen, die sich aus der Erstauditierung im Jahr 2015 ergaben. Zudem vereinbarte KSB weitere Maßnahmen, um noch mehr Energie einzusparen.
- Am Standort Frankenthal rüstete KSB die Heizungen von rund ein Drittel der Werksgebäude für etwa 1,6 Millionen Euro um. Der Wechsel von Lufterhitzern auf Warmwasserdeckenstrahlplatten in Fertigungshallen spart ungefähr 30 Prozent Energie ein. Weitere energetische Maßnahmen gab es im Berichtsjahr auch an anderen Standorten.
- KSB hat den Anteil erneuerbarer Energie ausgebaut, er stieg im Konzern im Vergleich zum Vorjahr von 31,8 % auf 34,4 %.

PRODUKTE

Ziele

Viele unserer Produkte und Serviceangebote leisten einen Beitrag zum effizienten und verantwortungsvollen Betrieb der Anlagen unserer Kunden. Deshalb wollen wir möglichst viele Produkte anbieten, die während ihres langjährigen Betriebs wenig Energie verbrauchen und zuverlässig arbeiten.

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

Organisation, Prozesse und Maßnahmen

Wir legen großen Wert auf die Qualität und Sicherheit unserer Produkte, um Unfälle und Umweltbelastungen zu vermeiden. In der Fertigung setzen wir auf anerkannte Standards wie CE und einem etablierten Qualitäts-Managementsystem gemäß dem internationalen Standard ISO 9001. Dies ermöglicht es

uns, Prozesse so zu gestalten, dass wir systematische Fehler bei der Fertigung unserer Produkte vermeiden. Darüber hinaus haben wir intern die Zertifizierung „Made by KSB“ eingeführt. Sie stellt einen vergleichbar hohen Qualitätsstandard an 13 Standorten sicher, der über den Anforderungen der internationalen Norm für Qualitätsmanagement liegt. Die hausinterne Zertifizierung steht für Qualität, kurze Lieferzeiten, kompetente Serviceleistungen und bestmögliche Herstellungsprozesse.

Mit einem ganzheitlichen Ansatz optimieren unsere Spezialisten den Energieverbrauch in den Anlagen unserer Kunden, wobei sie das gesamte hydraulische System und den kompletten Lebenszyklus einer Anlage analysieren. KSB hat im Berichtsjahr mehrere Mitarbeiter ausgebildet, um diesen Service auch außerhalb Europas verstärkt anbieten zu können.

Ergebnisse

- Im Berichtsjahr hat KSB mehrere hocheffiziente Produkte eingeführt, die den Energieverbrauch von Anlagen reduzieren. Dazu zählen Druckerhöhungsanlagen für den Einsatz in Gebäuden und in der Industrie sowie eine neue Generation von Umwälzpumpen für Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage. Für die Abgasreinigung auf Schiffen entwickelte KSB eine spezielle Pumpe; die Wäsche der Abgase soll die weltweite Meeres- und Luftverschmutzung eindämmen.
- Bei KSB sind insgesamt 129 Standorte nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert, um die Sicherheit unserer Produkte sicherzustellen. Im Berichtsjahr hat der TÜV Rheinland weltweit 17 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 unsere Kunden und Geschäftspartner erwarten ein integriertes Verhalten. Daher ist es für uns selbstverständlich, rechtliche Vorschriften und konzernweit gültige Richtlinien einzuhalten.

Unser Ziel ist es, alle relevanten Mitarbeiter zum Kartellrecht und zur Korruptionsprävention zu schulen. Über ein weltweites Anforderungsraster stellen wir sicher, dass wir beispielsweise sämtliche Personen mit Kunden- oder Lieferantenkontakten mit diesen Themen vertraut machen. Die Trainingsmaßnahme wiederholt sich alle drei Jahre, im Berichtsjahr fand sie konzernweit statt. Die zwischenzeitlich entstehenden Schulungsbedarfe decken wir halbjährlich ab.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen

Um das regelkonforme Verhalten unserer Mitarbeiter zu unterstützen, haben wir ein verbindliches Compliance-Management-System geschaffen. Es gewährleistet das Einhalten gesetzlicher Bestimmungen und interner Vorgaben, um langfristig den wirtschaftlichen Erfolg unseres 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, den diesbezüglich der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht. 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.

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

Zentrales Element unseres Compliance-Systems ist der konzernweit geltende KSB-Verhaltenskodex. Er definiert die maßgeblichen rechtlichen und geschäftspolitischen Grundsätze und bietet unseren Mitarbeitern eine Orientierung für ihr Handeln. Im Kodex haben wir auch unsere Unternehmenswerte verankert, die das Verhalten im Arbeitsalltag bestimmen: Redlichkeit, Verantwortung, Professionalität, Vertrauen und Wertschätzung. Darauf basierend haben wir 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 geeig-

neten 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, gehen wir diesen nach.

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

- Im Jahr 2019 haben 3.780 Mitarbeiter die E-Learning-Module der Compliance-Schulung erfolgreich abgeschlossen.
- Der Ombudsmann erhielt 2019 eine Meldung über mutmaßliche Compliance-Verstöße. Eine Überprüfung ergab jedoch, dass es sich in diesem Fall nicht um Verstöße gegen Compliance handelte. Zudem erhielt unser Group Compliance Office im Jahr 2019 fünf Hinweise über mutmaßliche Compliance-Verstöße. In der Folge initiierten die verantwortlichen Mitarbeiter in einem genau festgelegten dreistufigen Verfahren die zur Klärung erforderlichen Schritte und Maßnahmen.

Menschenrechte

Ziele

KSB toleriert keine Menschenrechtsverletzungen. Es ist unser erklärtes Ziel, niemanden aufgrund individueller Merkmale wie Alter, Herkunft, Religion, Aussehen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Familienstand zu benachteiligen. Wir dulden im Arbeitsumfeld keine Diskriminierung, Be-

lästigung oder Repressalien. Darüber hinaus ist es unser Ziel, beispielsweise durch die Auswahl unserer Lieferanten auch indirekt keine Menschenrechtsverletzungen zu tolerieren.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen

KSB unterstützt den Schutz der internationalen Menschenrechte und achtet diese. Dazu haben wir uns mit dem Bekenntnis zum UN Global Compact verpflichtet. Zudem handeln wir als Unternehmen so, dass wir die Konventionen der International Labour Organisation (ILO) einhalten. Darüber hinaus respektieren wir die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen in unseren Gesellschaften. Wir beachten zugleich staatliche Sanktionen wie Embargos und kommunizieren interne Richtlinien zur Exportkontrolle.

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

Im Jahr 2019 hat sich KSB zum dritten Mal zum U.K. Modern Slavery Act erklärt. Damit haben wir uns verpflichtet, unsere komplette Geschäftstätigkeit, einschließlich unserer Lieferkette, frei von jeder Form von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel auszuüben.

Um Risiken in der Lieferkette zu erkennen und zu vermeiden, praktizieren wir ein aktives Lieferantenmanagement. Bei jeder Bestellung erklärt ein Unternehmen, dass es die Regelungen unseres Verhaltenskodex', der den im UN Global Compact definierten Maßgaben zu den Menschenrechten entspricht, einhält. So vermeiden wir beispielsweise den Einkauf von Rohstoffen aus Krisengebieten, bei deren Gewinnung es zu Menschenrechtsverletzungen kommen könnte. Wir arbeiten grundsätzlich nicht mit Unternehmen zusammen, von denen bekannt ist, dass sie gegen Menschenrechte verstoßen.

Unsere Mitarbeiter können sich analog zu möglichen Compliance-Verstößen (siehe weiter oben) auch bei Fragen zu Menschenrechten an die Compliance-Organisation oder einen Ombudsmann wenden.

Ergebnisse

- 2019 gab es keine Meldungen über mögliche Menschenrechtsverletzungen bei KSB.

Mitarbeiter

MOTIVIERTE UND LEISTUNGSSTARKE BELEGSCHAFT

Ziele

Unsere mehr als 15.000 Mitarbeiter bilden die Basis für nachhaltig wirtschaftlichen Erfolg von KSB. Deshalb benötigen wir motivierte und leistungsstarke Menschen, die sich für unsere Kunden engagieren. Deshalb wollen wir den Engagement-Wert, mit dem wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter messen, bis 2025 auf 80 % steigern.

Als attraktiver Arbeitgeber wollen wir unsere Mitarbeiter binden und neue Talente gewinnen. Wir setzen auf eine zielgerichtete Weiterbildung, um die Fähigkeiten unserer Belegschaft kontinuierlich zu entwickeln. Bis 2025 wollen wir deshalb die Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Jahr auf 30 Stunden erhöhen (2019: 13,6 Stunden).

KSB setzt sich für Chancengleichheit ein. Wir möchten den Frauenanteil in Führungspositionen bis 2025 auf mindestens 20 % erhöhen (2019: 13 %).

Organisation, Prozesse und Maßnahmen

Die Gesamtverantwortung für unsere Personalarbeit liegt bei der Leitung Human Resources, die direkt an den Sprecher der

Geschäftsleitung berichtet und konzernweite HR-Themen koordiniert. Die Personalabteilungen der Standorte betreuen die Mitarbeiter in ihrem Umfeld

Bei der Auswahl unserer zukünftigen Mitarbeiter nutzen wir mehrere Kanäle. Zur Ansprache potenzieller Bewerber nutzen wir beispielsweise soziale Netzwerke im Internet. Darüber hinaus nehmen wir an Recruiting-Messen teil. Über Kooperationen mit Hochschulen und Schulen knüpfen wir ebenfalls Kontakte zu Jobanwärtern.

Wir bilden kontinuierlich junge Menschen aus, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. An den deutschen Standorten bereiteten sich 240 Auszubildende und Studierende im Dualen Studium auf ihr Berufsleben vor. Besonderes Augenmerk legen die Ausbilder darauf, die jungen Menschen für die digitalisierte Arbeitswelt zu qualifizieren. Im Jahr 2019 haben wir knapp 7,2 Millionen Euro in die Berufsausbildung investiert.

KSB entwickelt die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter, um sie auf Fach- und Führungspositionen vorzubereiten. Dabei setzen wir auf ein dreistufiges Konzept. Es unterscheidet konzernweite, bereichsbezogene und individuelle Weiterbildungsmaßnahmen. Bei jährlich stattfindenden Beurteilungsgesprächen ermitteln Vorgesetzte und Mitarbeiter den passenden

Belegschaft nach Geschlecht

	Gesamt	KSB SE & Co.				Mittlerer
		KGaA	Europa*	Asien / Pazifik	Amerika	Osten / Afrika
Mitarbeiter männlich	84 %	81 %	81 %	89 %	86 %	86 %
Mitarbeiter weiblich	16 %	19 %	19 %	11 %	14 %	14 %
Führungskräfte männlich	87 %	91 %	87 %	87 %	81 %	93 %
Führungskräfte weiblich	13 %	9 %	13 %	13 %	19 %	7 %

Weiterbildungsstunden

	Gesamt	KSB SE & Co.				Mittlerer
		KGaA	Europa*	Asien / Pazifik	Amerika	Osten / Afrika
Stunden pro Mitarbeiter	13,6	12	13	9	18	16

* inklusive KSB SE & Co. KGaA

Bedarf. Die Qualifizierungen decken die Bereiche Technik, Betriebswirtschaft, Informationstechnologie, Kommunikation und Führung ab. Im Jahr 2019 hat jeder unserer Beschäftigten durchschnittlich 13,6 Weiterbildungsstunden (KSB SE & Co. KGaA: 12) absolviert. Regionale Unterschiede (siehe Tabelle Seite 27) entstehen vor allem durch den uneinheitlichen Qualifikationsstand neuer Mitarbeiter, sodass in einigen Gesellschaften ein erhöhter Bedarf an fachlicher Weiterbildung besteht.

Die 2018 eingeführte internetbasierte Lernplattform bietet unseren Mitarbeitern das komplette KSB-Trainingsangebot. Sie ermöglicht neben dem verstärkten Einsatz von E-Learning auch den unmittelbaren Wissens- und Erfahrungsaustausch unter den Nutzern und unterstützt so das Voneinander-Lernen.

Vielfalt und Chancengleichheit bilden die Grundlage, auf der die Menschen bei KSB zusammenarbeiten. Unsere verbindlichen Human-Resources-Grundsätze stehen im Einklang mit den Vereinbarungen der ILO und gelten für sämtliche KSB-Gesellschaften. Demgemäß orientieren wir uns bei der Vergabe von Arbeitsplätzen ausschließlich an den benötigten beruflichen Anforderungen, der individuellen Leistung und dem Potenzial des Bewerbers. Um dies sicherzustellen, haben wir 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 bietet Frauen die gleichen Chancen wie Männern. Seit 2017 erfassen wir den Anteil der weiblichen Führungskräfte. Im Berichtsjahr erhöhte sich dieser Wert gegenüber 2018 von 11 % auf 13 %. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft beträgt 16 %. Um unsere Mitarbeiterinnen zu fördern, stärken wir bei KSB die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So haben wir Angebote entwickelt, um eine Betreuung von Kindern in den Ferien zu ermöglichen. Außerdem bieten wir Beratungen zur Pflege von Angehörigen an. Darüber hinaus stehen Frauen

Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:

13,6
(KSB SE & Co. KGaA: 9)

wie Männern flexible Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, werden wir im aktuellen Berichtsjahr weitere Maßnahmen vereinbaren.

KSB unternimmt große Anstrengungen, um seine Position im hart umkämpften Marktumfeld zu stärken und profitabel zu wachsen. Dies geht nur mit Mitarbeitern, die das Unternehmen mit Engagement und Leidenschaft voranbringen. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter beeinflusst den Unternehmenserfolg wesentlich. Daher ermitteln wir die Zufriedenheit der Belegschaft durch eine alle drei Jahre stattfindende Befragung. Diese haben wir im Berichtsjahr erstmals in nahezu allen Konzerngesellschaften durchgeführt. Im Vergleich zur Befragung von 2016 erhöhte sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter um 12 Prozentpunkte. Die Führungskräfte haben die Ergebnisse mit ihren Teams besprochen und erarbeiteten gemeinsam Maßnahmen, um den Wert noch weiter zu verbessern.

Um die Zufriedenheit weiter zu erhöhen, setzen wir auch auf einen offenen Austausch mit den Mitarbeitern. Die aktive Teilhabe der Belegschaft trägt dazu bei, KSB weiterzuentwickeln. Unsere Mitarbeiter können sich an regelmäßig stattfindenden Gesprächsrunden mit Mitgliedern der Geschäftsleitung beteiligen.

Um Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen, unterstützen wir beispielsweise Sport- und Freizeitaktivitäten, die unsere Mitarbeiter gemeinsam ausüben. Das motiviert nicht nur die Teilnehmer, sondern fördert auch die Identifikation mit KSB.

Ergebnisse

- 13.889 Weiterbildungsmaßnahmen liefen 2019 über unsere Online-Lernplattform.
- Die Beurteilung der Mitarbeiter wurde europaweit vereinheitlicht.
- Zur Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung waren 14.966 Mitarbeiter eingeladen, damit nahezu alle Beschäftigten weltweit. Die Teilnahmequote betrug 80 %. Die Teilnehmer bewerteten Unternehmen, Geschäftsleitung, Talentförderung, Zusammenarbeit, Weiterbildung und Entwicklung sowie erstmals das Führungsverhalten der direkten Führungskraft. KSB hat sich in allen abgefragten Bereichen gegenüber der Befragung von 2016 signifikant verbessert. Die Vorgesetzten besprachen die Ergebnisse mit ihren Mitarbeitern und entwickelten gemeinsam neue Maßnahmen, um weitere Verbesserungen zu erzielen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Ziele

KSB achtet auf die Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft. Es ist unser Ziel, die Mitarbeiter vor Gefahren bei der Arbeit zu schützen und die Zahl der Arbeitsunfälle so gering wie möglich zu halten. Bis 2025 wollen wir die unfallbedingten Ausfalltage dauerhaft auf weniger als 0,3 Tage pro Mitarbeiter reduzieren (2019: 0,3 Tage). Hierzu setzen wir unter anderem auf das globale Konzept „Vision Zero“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit. Darüber hinaus wollen wir unseren Mitarbeitern gesundheitsfördernde Angebote machen.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen

Bei der Unfallprävention im Arbeitsalltag liegt der Schwerpunkt unserer Maßnahmen wegen des erhöhten Risikos in den Fertigungsbereichen. Hier finden regelmäßig entsprechende Schulungen, Unterweisungen und weitere Präventionsmaßnahmen statt. Im Berichtsjahr waren 35 unserer Fertigungs- und Montagewerke (darunter alle Werke der KSB SE & Co. KGaA) nach dem internationalen Arbeitsschutz-Standard ISO 45001 zertifiziert, was 85 % der Standorte entspricht.

KSB pflegt einen transparenten Umgang mit dem Unfallgeschehen. Deshalb informieren wir an unseren Standorten in den

Eingangsbereichen und Fertigungshallen tagesaktuell über Kennzahlen aus der Arbeitssicherheit, um unsere Mitarbeiter zu sensibilisieren und einen konstruktiven Dialog über das Thema Unfallprävention zu ermöglichen.

Gesundheitsbewusstes Arbeiten ist auch in den administrativen Bereichen ein Thema. Deshalb führen wir beispielsweise jährlich ein E-Learning zur Sicherheit im Büro durch.

Wir investieren in die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Deshalb betreibt KSB ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement mit ganzheitlichem Ansatz. In diesem Rahmen erfüllen wir nicht nur die gesetzlichen Anforderungen der Arbeitsmedizin, sondern erbringen auch freiwillige gesundheitsfördernde Leistungen wie Darmkrebs- und Hautkrebs-Screenings sowie Gripeschutzimpfungen.

Ergebnisse

- Die Anzahl der unfallbedingten Ausfalltage pro Mitarbeiter und Jahr lag 2019 bei 0,3 (Lost Time Accident Rate).
- 523 Mitarbeiter haben an der Darmkrebsvorsorge teilgenommen. Bei 61 Mitarbeitern gab es ein positives Testergebnis mit Auffälligkeiten. Sie erhielten den Rat, ihren Hausarzt aufzusuchen und den Befund abklären zu lassen.

Soziales

Ziele

KSB verbindet den ökonomischen Erfolg traditionell mit dem Einsatz für das Gemeinwohl, was finanzielle Zuwendungen an gesellschaftlich relevante Organisationen einschließt. Durch unser gemeinnütziges Engagement wollen wir zu einer gesellschaftlichen Entwicklung beitragen, die geprägt ist von planvoller Zukunftsgestaltung, sozialem Ausgleich und dem Erstreben einer hohen Lebensqualität. Bis 2025 wollen wir 25 soziale Projekte unterstützen.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen

Über eine verbindliche Spendenrichtlinie regeln wir, für welche Zwecke und unter welchen Voraussetzungen wir uns finanziell oder materiell engagieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Organisationen und Projekten, die sich der Bildung sowie der so-

116

KSB engagierte sich 2019 für mehr als 100 gemeinnützige Maßnahmen und Projekte.

zialen Förderung und dem Schutz von Kindern und Jugendlichen widmen. Darüber hinaus engagieren wir uns für Benachteiligte. Im Katastrophenfall helfen wir Menschen und Organisationen.

Im Jahr 2019 haben wir uns aktiv an 65 sozialen Maßnahmen im Umfeld unserer Standorte beteiligt. Dazu zählen zum Beispiel Blutspendenaktionen unserer Mitarbeiter und Sachspenden für Bedürftige. Darüber hinaus spendeten wir für 51 Projekte jeweils mehr als 5.000 Euro, um beispielsweise Armut zu bekämpfen, Menschen ein gesundes Leben zu ermöglichen, Bildung zu gewährleisten, sauberes Wasser und Sanitäranlagen zur Verfügung zu stellen sowie Ungleichheiten zu beseitigen.

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

Die finanzielle Unterstützung von Hilfsprojekten hat bei KSB eine lange Tradition. Im Umfeld unserer Standorte leisten wir kontinuierlich Beiträge für ein funktionierendes Miteinander. Darüber hinaus spenden wir regelmäßig für Projekte, um Menschen mit sauberem Trinkwasser zu versorgen, wozu wir auch Sachleistungen wie Pumpen bereitstellen.

Ergebnisse

- Im Jahr 2019 engagierte sich KSB für 44 Gesundheitsprojekte. Dazu zählten beispielsweise Blutspendeaktionen der Mitarbeiter, Präventionsangebote wie Darmkrebsvorsorge und Spenden für Krankenhäuser.
- Es gab 40 Aktivitäten, um hochwertige Bildung zu fördern. Zum Beispiel unterstützen wir Schulen mit Ausrüstung und finanziellen Mitteln.
- Um Industrie, Innovationskultur und Infrastruktur zu fördern, engagierten wir uns für 32 Projekte. So haben wir 2019 etwa Gebäude von gemeinnützigen Einrichtungen modernisiert, die Menschen unmittelbar zugutekommen.

Weitere Informationen über unser gesellschaftliches Engagement finden Sie auf www.ksb.de/csr.

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 gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der KSB SE & Co. KGaA, Frankenthal, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1.1.2019 bis 31.12.2019 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

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, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

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 die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

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 nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1.1.2019 bis 31.12.2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB 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
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

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 nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1.1.2019 bis 31.12.2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt a. Main, den 12. März 2020

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Barbara Wieler