



2022

NICHTFINANZIELLER BERICHT



ÜBER DIESEN BERICHT

GRI 102-32 GRI 102-50 GRI 102-51 GRI 102-52 GRI 102-54 a

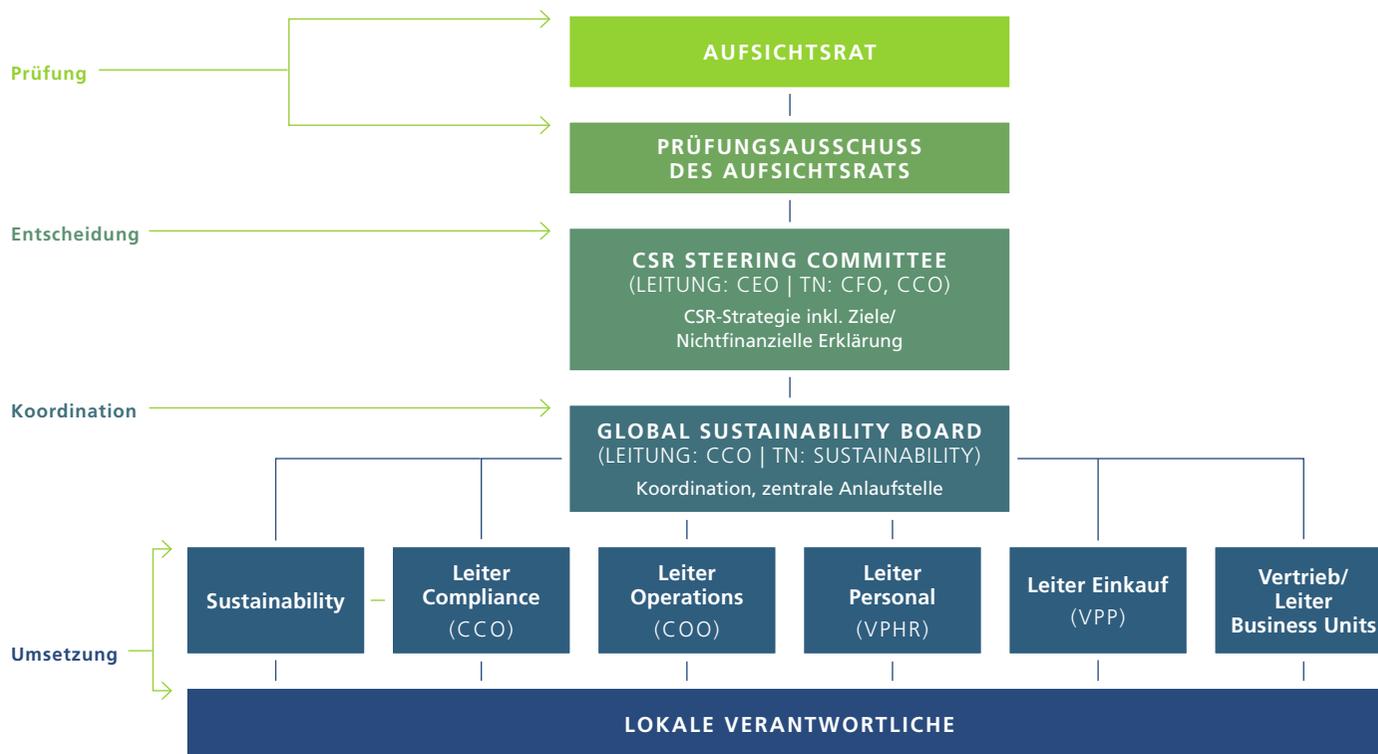
Stabilus SE ist ein Unternehmen von öffentlichem Interesse i. S. d. §§ 316 a, § 264 d HGB. Der Stabilus-Konzern, d. h. die Stabilus SE und ihre konsolidierten Tochterunternehmen, hat im Durchschnitt mehr als 500 Beschäftigte. Somit ist die Stabilus SE durch die EU-Richtlinie und deutsches Recht¹ zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet. Stabilus hat sich dazu entschlossen, die erforderlichen Angaben zu Umwelt, Diversität und sozialen Themen in diesem gesonderten nichtfinanziellen Bericht abzugeben, der den Geschäftsbericht ergänzt.

Dies ist der fünfte nichtfinanzielle Bericht des Stabilus-Konzerns (nachfolgend „Stabilus“ oder „Konzern“). Er wird jährlich nach Abschluss des Geschäftsjahrs von Stabilus (1. Oktober bis 30. September) zusammen mit dem Geschäftsberichts veröffentlicht. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 und bei ausgewählten Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) auch auf das vorangegangene Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021. Dieser nichtfinanzielle Bericht wird vom Aufsichtsrat freigegeben und zudem der Prüfung durch einen unabhängigen externen Wirtschaftsprüfer mit begrenzter Prüfungssicherheit unterzogen.

Im Berichtszeitraum wurde sowohl die Wesentlichkeitsanalyse neu erstellt als auch die erweiterte Analyse nichtfinanzieller Risiken. Zu den Schwerpunktthemen des Berichtes zählen weiterhin die verabschiedeten CO₂ Ziele der Stabilus Gruppe bis 2030 und die Diversitätsziele mit dem

¹ CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG), festgeschrieben im § 289b ff HGB, das die Europäische Richtlinie 2014/95/EU vom 09.03.2017 umsetzt.

Global Sustainability Board



Fokus auf Frauen in Führungspositionen. Dieser Bericht orientiert sich an den GRI-Standards (2016 und 2018). Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Bericht bei der Benennung von Personengruppen (Mitarbeiter, Kollegen usw.) die männliche Form genutzt. Mit ihr sind alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

Der Bewertungsprozess von Stabilus hinsichtlich der Relevanz nichtfinanzieller Themen für diesen Bericht richtet sich nach den in gesetzlichen Regelungen (§ 289 b ff. HGB) vorgegebenen Prinzipien: Die Bewertung von wesentlichen Aspekten für das Unternehmen, seine Geschäftstätigkeit und seine Leistung auf der einen Seite und die

Auswirkungen auf den jeweiligen Aspekt durch das Unternehmen auf der anderen Seite.

Organisation und Management von Nachhaltigkeit

GRI 102-20 GRI 102-26

Zur Einführung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie hat Stabilus eine zentrale Struktur bestehend aus dem Global Sustainability Board als Entwicklungs-, Koordinations- und Umsetzungsorgan und dem CSR Steering



Committee als Strategie- und Entscheidungsorgan geschaffen. Das CSR Steering Committee wurde zu Beginn des Berichtsjahres vom CEO geleitet. Mit Hinzukommen von Herrn Bauerreis als neuem CFO wurde das CSR Steering Committee ab Juni 2022 von beiden Vorständen gemeinsam geleitet. Das CSR Steering Committee tagt vier Mal im Jahr, entscheidet über die globale Nachhaltigkeitsstrategie von Stabilus und legt entsprechende Arbeitsprogramme zu Umwelt-, Klima-, Sozial- und Governance-Themen fest. In regelmäßigen Abständen berichtet der Vorstand über Nachhaltigkeitsthemen an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Darüber hinaus wurde 2022 ein zentrales Global Sustainability Board eingeführt unter der Leitung des Chief Compliance Officers. Das Global Sustainability Board dient konzernweit als koordinierender Ausschuss für die Umsetzung und Kommunikation aller im Konzern anfallenden Nachhaltigkeitsthemen (Umwelt, Soziales und Governance) sowie als zentrale Anlaufstelle für interne und externe Stakeholder. Das Global Sustainability Board tagt alle zwei Wochen und berät über neu aufgekommene Fragestellungen, die Umsetzung der beiden Nachhaltigkeitsinitiativen aus dem Strategieworkshop STAR 2030 erforderliche Koordinierungsarbeiten mit weiteren Abteilungen und über die Berichterstattung. Schwerpunkt war im Berichtsjahr die Formulierung des CO₂ Reduktionszieles der Stabilus Gruppe bis 2030, die Neuaufstellung der Wesentlichkeitsanalyse und die umfassende Analyse nichtfinanzieller Risiken sowie eine umfangreiche Auswertung der Anforderungsprofile relevanter Ratingagenturen. Zudem wurde vom Global Sustainability Board ein Workshop mit den Vertriebsmitarbeitern initiiert, um die Maßnahmen von Stabilus im Nachhaltigkeitsbereich auch bei den Kunden vorzustellen.

Gemäß den Vorgaben aus dem Global Sustainability Board werden erforderliche Maßnahmen durch die jeweiligen Leiter der Bereiche Operations, Personal, Beschaffung, Compliance und Vertrieb umgesetzt. Bei Bedarf beziehen diese die lokalen Verantwortlichen an den Standorten mit ein.

Stabilus Nachhaltigkeitsstrategie

Stabilus hat im Jahr 2022 seine Nachhaltigkeitsstrategie grundlegend erneuert und formalisiert. Grundlage für die Weiterentwicklung sind die neu erstellte Wesentlichkeitsanalyse, die externe Stakeholderanalyse und der globale Stabilus Strategieprozess STAR 2030, der die übergeordneten Konzernziele für das Jahr 2030 definiert.

Stabilus hat in seiner Zukunftsstrategie STAR 2030 einen Fokus auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung gelegt, denn Stabilus versteht die aktive Beteiligung am Schutz der Umwelt und der Menschenrechte als Bestandteil einer guten Unternehmensführung.

Im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie steht unter anderem die Reduktion des CO₂. Stabilus hat sich zum Ziel gesetzt, sowohl in den eigenen Produktionsstätten als auch in der gesamten Lieferkette die CO₂ Emissionen nachhaltig zu senken².

CO₂ REDUZIEREN UND RESSOURCEN SCHONEN

Im Berichtsjahr wurde die strategische Initiative „CO₂ Roadmap“ initiiert, welche u. a. vorsieht, in den Stabilus-eigenen Standorten durch die Reduktion des Energieverbrauchs und durch den Einsatz von 100% erneuerbarem Strom bis 2030 eine signifikante Reduktion des CO₂ Ausstoßes zu erreichen. Der Ausbau eigener Solarstromproduktion konnte im Berichtsjahr bereits in zwei Standorten umgesetzt werden. Die Umstellung auf den Bezug erneuerbaren Stroms soll an den anderen Standorten sukzessive realisiert werden. Die CO₂ Reduktion in der Lieferkette soll durch gezielte Einkaufsstrategien und Lieferantenmanagement erreicht werden.

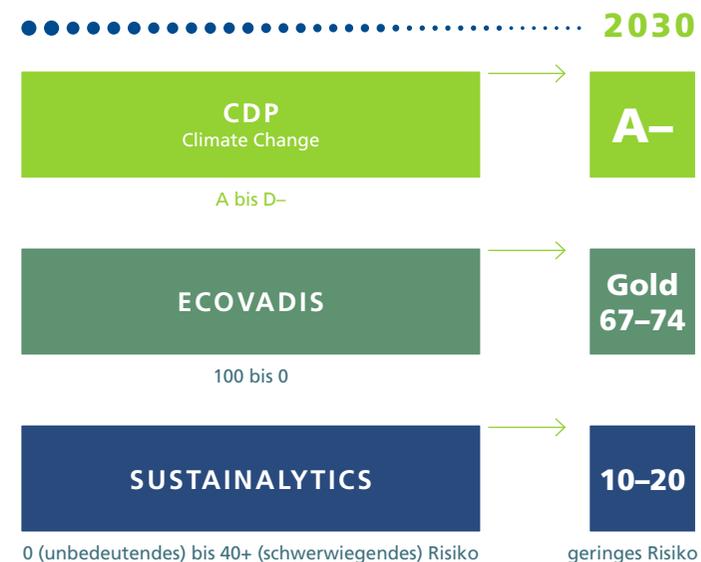
EXZELLENT NACHHALTIGKEITS RATINGS

Die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG) spielt eine immer wichtigere Rolle bei der Unternehmensbewertung für Kunden, Anleger, Bewerber, Geschäftspartner und die Öffentlichkeit. Sie ist aber auch aus eigenem Antrieb eine Selbstverständlichkeit für die Stabilus Gruppe.

Weiterhin hat Stabilus im Rahmen der Strategie Star 2030 im Geschäftsjahr 2022 eine strategische Initiative zur Umsetzung der von externen Ratingagenturen im Nachhaltigkeitsbereich angewendeten Kriterien gestartet. Durch eine Gap-Analyse wurden die wichtigsten Themen ermittelt, auf die sich das Unternehmen in der Umsetzung fokussieren wird. Die Rating-Plattformen wurden anhand von Marktpräsenz und -wahrnehmung sowie anhand von kunden- und investorenbezogenen Wünschen und Anforderungen ausgewählt.

Die folgenden Plattformen wurden als Orientierung für die Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance von Stabilus ausgewählt und mit einem bis 2030 angestrebten Zielrating versehen.

Rating Plattformen



² Für Details zu CO₂ Reduktionszielen siehe Kapitel [CO₂ Emissionen](#).

Energie

GRI 302-1 GRI 302-1 a GRI 302-1 b GRI 302-1 c GRI 302-1 e

GRI 302-3 a GRI 302-3 b GRI 302-3 c

Der Energieverbrauch stellt den größten Umweltfaktor der Betriebstätigkeit des Konzerns dar, da er zu einem großen Anteil mit dem Einsatz von fossilen Brennstoffen und entsprechenden Treibhausgasemissionen verbunden ist. Die Hauptenergiequelle von Stabilus ist Strom. Zudem nutzt der Konzern in geringerem Umfang Erdgas. Im Zusammenhang mit der direkten Geschäftstätigkeit entfällt der weitaus größte Teil des Energieverbrauchs auf Fertigungsprozesse. Logistik und andere nicht-produktionsbezogene Prozesse spielen eine untergeordnete Rolle.

Stabilus hat ein Ziel für die Verringerung des Energieverbrauchs für alle globalen Produktionsstandorte festgelegt. Im Zusammenhang mit der Initiative zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes strebt Stabilus an, den Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch bis 2030 auf 100 % zu steigern, und hat dazu einen Maßnahmenplan erstellt. Entsprechend der GRI-Definition versteht Stabilus unter erneuerbarer Energie die Energie aus einer Quelle, die in einem kurzen Zeitraum durch ökologische Kreisläufe oder landwirtschaftliche Prozesse erneuert werden kann, darunter Erdwärme, Windenergie, Solarenergie, Wasserkraft und Biomasse. Der Anteil erneuerbarer Energie am gesamten Stromverbrauch wird in die externe Berichterstattung aufgenommen.

PHOTOVOLTAIKMODULE AUF DEM WERK PINGHU (CHINA)



Der Konzern setzte im Berichtszeitraum bereits zwei wichtige Projekte aus seinem Maßnahmenplan um, welche die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen durch Eigenenergieerzeugung fördern.

Mittels Investitionen in Höhe von ca. 500.000 € wurde das neue Stabilus-Werk in der chinesischen Stadt Pinghu mit Photovoltaikmodulen ausgestattet, um jährlich ca. 1.020 MWh Solarenergie zu erzeugen. Das entspricht mehr als 40 % des jährlichen Strombedarfs des Werks und wird Einsparungen von über 600 Tonnen CO₂ pro Jahr erzielen.

Zudem begann Stabilus im Geschäftsjahr 2022 mit der Installation von Photovoltaikmodulen auf dem Stammwerk in Koblenz. Die Anlage wird jährlich über 100 MWh Solarenergie erzeugen und damit ca. 18 Tonnen CO₂ pro Jahr einsparen. Das deckt den aktuellen Strombedarf für die Ladung der E-Autos am Standort, sowohl Firmen- als auch Mitarbeiterfahrzeuge.



LED-UMRÜSTUNG AM STAMMWERK KOBLENZ



Durch Umrüstung der Beleuchtung auf LEDs am Stammwerk in Koblenz im Berichtsjahr werden zukünftig jährlich knapp 700 MWh Strom eingespart, was einem CO₂ Ausstoß von über 100 Tonnen CO₂ pro Jahr entspricht.

Der CO₂ Reduktionsplan umfasst weitere Maßnahmen, die in verschiedenen Standorten des Konzerns bis 2030 umgesetzt werden, darunter den Einsatz neuer Druckluftkompressorentechnologie, Austausch der Beleuchtung und Einsatz von LED-Beleuchtung, Ausbau und Erweiterung von Messtechnik zur Erfassung von Energiekennzahlen und Erzeugung erneuerbarer Energie.

Der Gesamtenergieverbrauch (einschl. Erdgas und Strom) des Konzerns belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf 151.732 MWh (Vj.: 156.931 MWh). Daraus ergab sich eine Energieintensität pro Produktionseinheit (bezogen auf alle Produkte) von 0,92 kWh/Stück (Vj.: 0,92 kWh/Stück). Der Anteil erneuerbarer Energie am gesamten Stromverbrauch lag im Geschäftsjahr 2022 bei 36 %.

Stabilus konnte im Berichtsjahr die Energieintensität gemessen an produziertem Stück konstant halten, durch den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien jedoch den dadurch bedingten CO₂ Ausstoß reduzieren.



ARBEITNEHMER- BELANGE

GRI 103-1 a | GRI 103-1 b | GRI 103-2 a | GRI 103-2 c

Der nachhaltige Unternehmenserfolg von Stabilus wird von seinen Beschäftigten getragen¹⁶. Mit Blick auf die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarkts verfolgt Stabilus das Ziel, die Entwicklung seiner Beschäftigten zu unterstützen, sie zu binden und Innovationen zu fördern.

Arbeitssicherheit wurde als wesentlicher Aspekt der Arbeitnehmerbelange ermittelt, der im Kapitel [Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit](#) behandelt wird. Weitere wesentliche Themen sind sowohl Mitarbeitergewinnung und Weiterbildung, vor allem im Hinblick auf Weiterbildung als Maßnahme, um Fachkräftemangel entgegenzuwirken, als auch Diversität, Inklusion und Chancengleichheit, mit besonderem Fokus auf Frauen in Führungspositionen.

Stabilus hat sich mit der Strategie 2030 eine feste Ausrichtung auf seine Mitarbeiter und soziale Verantwortung gegeben. Das strategische Ziel der „Company of Choice“ stellt den Mitarbeiter in den Mittelpunkt und zielt darauf ab, in einen offenen Austausch zu gehen und mit aktiver Mitarbeiterbeteiligung gemeinsam erfolgreich zu sein. Die globale Leitlinie „Model Corporate Citizen“ von Stabilus hebt die Übernahme sozialer Verantwortung hervor. Dazu gehört die Achtung der Menschenrechte und ein Höchstmaß an Arbeitssicherheit. Vertrauen, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Fairness und Respekt sollen die Basis der Führung im Stabilus- Konzern sein.

Stabilus unterstützt seine Beschäftigten durch vielfältige Schulungsangebote in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Außerdem strebt Stabilus eine Unternehmenskultur an, die Innovationen fördert, beispielsweise durch ein System zum Ideenmanagement. Die Weiterbildung und Entwicklung der Beschäftigten ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren in einer Branche, die auf beständige Innovation und betriebliche Exzellenz angewiesen ist, auch im Umfeld eines fortschreitenden Fachkräftemangels. Um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, gilt es, nicht nur die grundlegenden gesetzlichen und ethischen Normen einzuhalten, sondern auch positive und attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten.

Die globale Personalfunktion koordiniert konzernweite Aktivitäten und legt Strategien zu Arbeitsbedingungen, Beschäftigung, Recruiting und Mitarbeiterentwicklung fest. Darüber hinaus treibt sie die organisatorische Entwicklung im Personalbereich voran und erbringt zentrale Dienstleistungen für die Gruppe.

Über eine Matrixstruktur berichten die Personalmanager der Werke von Stabilus an die jeweiligen Werksleiter sowie an die konzernweite Personalabteilung. Ihre Aufgabe ist es, die Einhaltung des lokalen Arbeitsrechts sowie der konzernweiten Richtlinien und Standards von Stabilus sicherzustellen.

Im Zuge der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse und zur Steuerung und Überwachung dieser strategischen Ausrichtung wurden im Geschäftsjahr 2022 weitere Richtlinien entwickelt, neue Zielvorgaben festgelegt und zusätzliche Leistungskennzahlen in den Bericht aufgenommen. Die Berichterstattung von Leistungskennzahlen, die mit dem Personalwesen zusammenhängen, erfolgt über ein zentralisiertes System. Basierend auf diesen Daten erstellt und bewertet Stabilus Strategien zur Arbeitgeberentwicklung, sowohl global als auch in den einzelnen Regionen.

Globale Corona-Pandemie

Wie schon in den beiden vorherigen Berichtsjahren war die globale Corona-Pandemie für Stabilus ein zentrales Thema. Ziel des Pandemie-managements ist es, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten von Stabilus sicherzustellen und den Betrieb und die Logistik aufrechtzuerhalten. Eine konzernweite Taskforce koordiniert die globalen und lokalen Initiativen sowie lokale Maßnahmen zum Mitarbeiterschutz und die Fortsetzung der Impfkampagne an den Stabilus-Standorten.

Während der Corona-Pandemie hat Stabilus neue Softwarelösungen für digitale Mitarbeiterkommunikation eingeführt, um eine effiziente virtuelle Zusammenarbeit zu gewährleisten. Im Berichtszeitraum wurde weiterhin Homeoffice-Arbeit praktiziert für Mitarbeitende, die ihre vertraglichen Pflichten auch auf diesem Wege erfüllen können, aber auch die Rückkehr zur Büroarbeit vor Ort ermöglicht.

Weiterbildungsprogramme und Seminare, die in den vorherigen Berichtsjahren aufgrund von Corona-Maßnahmen beeinträchtigt waren, konnten im Berichtsjahr weitgehend weitergeführt oder abgeschlossen werden in Präsenz oder in digitalem Format.

Mitarbeitergewinnung und Weiterbildung

GRI 404-2 | GRI 404-3

Stabilus ist überzeugt von der Notwendigkeit der Weiterbildung und Weiterentwicklung seiner Beschäftigten und sieht dies als zentralen Baustein zur Reduktion der Auswirkungen des sich verstärkenden Fachkräftemangels.

Als Steuerungskennzahlen für die Mitarbeiterentwicklung wird die Teilnahme am Performancemanagement erhoben. In einem formalisierten Prozess werden regelmäßige Beurteilungen der Leistungs- und Karriereentwicklung durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde ein konzernweites System für

¹⁶ Sofern nicht anders angegeben, umfassen die Beschäftigtenzahlen aktive und nicht aktive Beschäftigte, ohne Leihkräfte, Auszubildende, Praktikanten und Absolventen.



das Performancemanagement eingeführt, das in der Anfangsphase nur die Führungspositionen umfasst hat, nun aber schrittweise auf andere Gruppen von Beschäftigten ausgeweitet wird. Im Geschäftsjahr 2022 waren 37 % (Vj.: 25 %) aller Beschäftigten Teil des Beurteilungsprozesses.

Stabilus bietet allen Beschäftigten zielgerichtete und fortlaufende Schulungs- und Qualifizierungsprogramme an. Im Geschäftsjahr 2022 hat Stabilus ein konzernweites Lernmanagementsystem (LMS) implementiert, um konzernweit Zugang, Standardisierung, Qualität durch Prozessoptimierung sowie Nachverfolgung und Bewertung von Schulungsinitiativen zu gewährleisten. Im Geschäftsjahr 2022 hatten 89 % aller Stabilus Beschäftigten Zugang zur digitalen Lernmanagement-Plattform, auf der erste Schulungen und Lernpläne zur Verfügung stehen¹⁷. So konnten beispielsweise bereits interaktive IT-Sicherheitsschulungen zentral eingespielt und konzernweit von den Mitarbeitern absolviert werden. Mit der Einführung des globalen LMS ist die Basis gelegt, um in den folgenden Berichtsperioden die Trainings der Mitarbeiter effizient und effektiv zu koordinieren und anhand weiterer Leistungskennzahlen die Maßnahmen im Bereich Mitarbeiterweiterbildung zu überprüfen.

Neben den fortlaufenden und zielgerichteten Qualifikationsprogrammen, die Stabilus allen Beschäftigten anbietet, hat das Unternehmen auch speziell zugeschnittene Programme in seiner Stabilus Leadership Map geplant. Die Stabilus Leadership Map zeigt Führungslevel der Beschäftigten an (wie beispielsweise Talents, Team Leaders, Department Leaders und General Manager) und definiert zugehörige Potenzialprogramme zur Weiterentwicklung:

Das Programm „YoungSTARS“ unterstützt duale Studierende, die parallel ein Studium und eine fachliche Berufsausbildung absolvieren, in ihrer gezielten Weiterentwicklung. Dieses Programm wird von Stabilus nur in Deutschland angeboten.

Das Programm „START up“ begleitet junge Führungskräfte und Projektmanager in ihrer ersten bedeutenden Führungsposition. Mit ca. 100 Teilnehmern in Deutschland seit der Einführung im Jahr 2015 ist es ein wichtiger Eckpfeiler der Entwicklung von Führungskräften bei Stabilus. Im Berichtszeitraum wurde das Programm global stark erweitert und in den größten Standorten von Stabilus eingeführt, die 64 % aller Mitarbeiter abdecken.

„STARq“ ist ein weiteres maßgeschneidertes Entwicklungsprogramm, das sich auf die Qualifizierung der Schichtleiter konzentriert, um deren Führungs- und Managementkompetenzen zu stärken und auszubauen.

Das Programm „Rising STARS“ für Potenzialträger bietet einen weiteren strukturierten Ansatz für die größten jungen Talente weltweit, die in Zukunft Führungsrollen bei Stabilus übernehmen wollen. Alle Teilnehmer absolvieren ein zweijähriges Weiterbildungsprogramm, bearbeiten gemeinsam Projekte und erfahren eine hohe Sichtbarkeit im Konzernmanagement, auch durch ihre Zusammenarbeit mit einem Mentor aus dem Management Board, der ihre Entwicklung individuell begleitet.

Stabilus-Potenzialträger für das Top-Management werden mit dem Programm „TOP STARS“ adressiert, welches 2020 eingeführt wurde und in Präsenz und virtuell stattfindet.

Acht leistungsstarke Talente aus der höheren Führungsebene weltweit bearbeiten über drei Jahre lang in gemeinsamen Trainings und Workshops verschiedene Themen und Projekte, erfahren Mentoring durch das Management Board und erhalten individuelle Coachingangebote, um auf potenzielle zukünftige Positionen im Top-Management des Stabilus-Konzerns vorbereitet zu werden.

Die Innovationskultur als Teil der Unternehmenskultur steht im Fokus des Projekts „Innovation Race“ von Stabilus. Aus dem 2019 begonnenen Projekt sind bisher über 400 Ideen hervorgegangen und eine Neuauflage ist in Vorbereitung (siehe Kapitel [Nachhaltigkeit in der Innovation](#)).

Arbeitsumfeld, interne Arbeitsbedingungen

GRI 102-41 | GRI 401-2 a

Mit der strategischen Ausrichtung 2030 „Company of Choice“ beschreibt Stabilus sein Ziel, ein wertschätzender, attraktiver Arbeitgeber zu sein. Stabilus verfolgt das Ziel, ein faires und unterstützendes Arbeitsumfeld für seine Beschäftigten zu schaffen. Stabilus ist überzeugt, dass Beschäftigte, die eine faire Vergütung, sowie attraktive Chancen und Entwicklungsoptionen erhalten, motivierter sind, sich für das Erreichen der Unternehmensziele einzusetzen. Teil der strategischen Initiative „Company of Choice“ ist die Messung und kontinuierliche Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit mithilfe eines Mitarbeiter-Net-Promotor-Scores (NPS).

Stabilus wahrt das Recht auf Vereinigungsfreiheit und fördert den regelmäßigen Austausch mit seinen lokalen Betriebsräten und Vertretern. Im Berichtsjahr gelten für 62 % (Vj.: 65 %) aller Beschäftigten Tarifverträge. Der Onboarding-Prozess berücksichtigt sowohl lokales Arbeitsrecht als auch interne Regeln und Richtlinien, z. B. den Verhaltenskodex.

Stabilus bietet seinen Beschäftigten Zusatzleistungen, die auf die lokalen Tochterunternehmen abgestimmt sind. Für mehr als 70 % der Beschäftigten (Vj.: mehr als 70 %) steht an 2–5 Wochentagen ein Arzt am Arbeitsort zur Verfügung und mehr als 80 % (Vj.: mehr als 75 %) aller Beschäftigten weltweit erhalten einen Essenzuschuss.¹⁸ Je nach Standort beinhaltet dies ein bezuschusstes Mittagessen in der Firmenkantine oder Essensgutscheine. Beschäftigte auf Vollzeit- und Teilzeitbasis haben gleichermaßen Anspruch auf standardisierte Zusatzleistungen. Angebote für flexible Arbeitszeiten wie Gleitzeit, Arbeitszeitverkürzung und flexible Arbeitsplatzgestaltung wie Homeoffice sind in den globalen Tochterunternehmen eingeführt. Um den Blick in die Zukunft zu richten und die Voraussetzung für den Arbeitsplatz der Zukunft zu schaffen, läuft bei Stabilus in Koblenz derzeit das Pilotprojekt „Modern Office Workspace“ für die Gestaltung moderner Arbeitsplätze.

¹⁷ Die Berechnung berücksichtigt alle aktiven und nicht aktiven Beschäftigten inklusive Leihkräften, Auszubildenden, Praktikanten und Absolventen.

¹⁸ Die Berechnung berücksichtigt alle aktiven und nicht aktiven Beschäftigten inklusive Leihkräften, Auszubildenden, Praktikanten und Absolventen.



Nachhaltige und verantwortungsvolle Beschaffung

GRI 102-16 GRI 308-2 a GRI 308-2 b GRI 308-2 c GRI 414-1 GRI 414-2

SOZIAL- UND UMWELTSTANDARDS

Stabilus hat die Erwartungen an seine Lieferanten und andere Geschäftspartner in einem zentralen Regelwerk verankert, dem Business Partner Code of Conduct (Verhaltenskodex für Geschäftspartner).¹⁹ Grundlage dafür bildet der konzerninterne Verhaltenskodex, der unter anderem detaillierte Vorgaben für folgende Themen enthält:

- Arbeitsbedingungen, z.B. Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie gleiche Bezahlung für Männer und Frauen, Einhaltung der Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Menschenrechte, z.B. Bekämpfung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung nach der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Faire Geschäftspraktiken, z.B. Achtung der Grundsätze des fairen Wettbewerbs und Verhinderung von Korruption sowie Gewährleistung des Datenschutzes
- Umweltschutz, z.B. Verbesserung des Schutzes von Umwelt und natürlichen Ressourcen in der Geschäftstätigkeit des Konzerns und der gesamten Wertschöpfungskette
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, z.B. Einhaltung aller geltenden Gesetze und aktive Förderung sicherer Arbeitsbedingungen

Die Lieferanten bestätigen mit der Unterzeichnung des Business Partner Code of Conduct von Stabilus, dass sie festgelegte Sozialstandards einhalten. Stabilus geht nur dann eine Geschäftsbeziehung mit einem neuen Serienlieferanten ein, wenn sich dieser mit seiner Unterschrift dem Business Partner Code of Conduct verpflichtet. Für bereits bestehende Geschäftspartnerschaften koordinieren die lokalen Einkaufsgesellschaften die Anerkennung durch die Serienlieferanten. Auf diesem Wege strebt

Stabilus die Anerkennung des Business Partner Code of Conduct durch alle seine Serienlieferanten an. Im Geschäftsjahr 2022 haben 54 % (Vj.: 41 %) der Serienlieferanten den Business Partner Code of Conduct unterzeichnet.

Verstöße gegen den Business Partner Code of Conduct können je nach deren Schwere Sanktionen bis hin zur fristlosen Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem betreffenden Lieferanten nach sich ziehen.

Serienlieferanten, die den Business Partner Code of Conduct unterzeichnet haben T_011

	2021	2022
Anteil der Serienlieferanten, die den Business Partner Code of Conduct unterzeichnet haben	41 %	54 %

Anteil aus 2021 wurde um 2 % nach unten korrigiert

Der Business Partner Code of Conduct wird derzeit aktualisiert, um erweiterte Lieferantenanforderungen hinsichtlich Umwelt, Einhaltung der Menschenrechte, aber auch bezüglich der Informationssicherheit zu manifestieren und anschließend vertraglich zu vereinbaren.

Regelmäßige Schulungen zu Leitlinien und Praktiken einer nachhaltigen Beschaffung und zukünftigen gesetzlichen Anforderungen stellen die Weiterbildung und Qualifizierung der Einkäufer, Lieferantenentwickler und des Nachhaltigkeitsmanagements sicher. Im Berichtsjahr wurde eine Schulung zu Anforderungen und Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes vom Nachhaltigkeitsteam und Mitarbeitern im strategischen Einkauf absolviert. Im Geschäftsjahr 2021 fanden für Einkäufer und Lieferantenentwickler von Stabilus Schulungen zu Leitlinien und Praktiken einer nachhaltigen Beschaffung statt, die sich auch mit der Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette befassten. Weltweit absolvierten bisher 90 % der relevanten Beschäftigten diese Schulungen.

LIEFERANTENQUALIFIKATION UND LIEFERANTEN-MANAGEMENT

Potenzielle Serienlieferanten durchlaufen eine Vorqualifikation, bei der eine grundlegende Risikobewertung im Hinblick auf finanzielle Aspekte und Fragen der Nachhaltigkeit durchgeführt wird. Neue Serienlieferanten müssen einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung ausfüllen, in dem es u. a. um ihr bestehendes Umwelt-, Arbeitsschutz- und Qualitätsmanagement sowie diesbezügliche Zertifizierungen geht. Die Aufforderung zur Vorlage einer gültigen Zertifizierung nach ISO 14001, EMAS oder ISO 50001 sowie ISO 45001 ist Teil dieser Evaluation. Die Verlängerung der Zertifizierungen der Serienlieferanten wird regelmäßig systemisch und automatisiert überprüft.

Im Geschäftsjahr 2022 haben 44 % (Vj.: 39 %) der Serienlieferanten das Self-Assessment zur Lieferantenqualifikation im Hinblick auf ihre Umweltauswirkungen durchlaufen. 27 % (Vj.: 22 %) der Serienlieferanten legten eine gültige Umweltzertifizierung vor. Bei der Beurteilung wurden keine schwerwiegenden Mängel im Hinblick auf negative Umweltauswirkungen festgestellt. Im Berichtsjahr legten 6 % (Vj.: 4 %) der Serienlieferanten eine gültige Zertifizierung nach ISO 45001 vor.

Im Rahmen der Machbarkeitsstudien erhält Stabilus von seinen Lieferanten die Bestätigung der Einhaltung der gesetzlichen und kundenspezifischen Vorgaben auf Materialebene (u.a. REACH- und RoHS-Konformität, Konfliktmineralienverordnung).

ERWEITERUNG DES NACHHALTIGEN LIEFERANTEN-MANAGEMENTS UND LIEFERANTENQUALIFIKATION

Stabilus hat im Berichtsjahr Projekte aufgesetzt, um eine stärkere Ausrichtung des Lieferantenmanagements auf die Achtung des Umweltschutzes, der Menschenrechte und auch Informationssicherheit sicherzustellen. Die Projekte sollen zukünftig in die etablierten Prozesse der Einkaufsorganisation integriert werden.

¹⁹ https://www.stabilus.com/fileadmin/user_upload/02-Company/Stabilus_Business_Partner_Code_of_Conduct.pdf



Eine neue interne Richtlinie für nachhaltige Beschaffung wurde im Berichtsjahr erarbeitet. Diese definiert die Beurteilungskriterien des Konzerns hinsichtlich Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten. Teilprojekte zur Umsetzung der Richtlinie hinsichtlich der Selbstevaluation der Lieferanten, der Risikobeurteilung und der Qualifizierung der Lieferanten auf Basis der Erfüllung der Kriterien wurden bereits gestartet. Auf Basis der erhobenen KPIs zu Umwelt, Sozialstandards und Informationssicherheit sollen mit den Lieferanten Ziele und Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung der Lieferkette gesetzt und erreicht werden. Mangelnde Kooperation oder Nichterreichen der Entwicklungsziele kann zukünftig dazu führen, dass der Lieferant ausgesteuert wird.

Drei spezifische Fragebogen zur Selbstevaluation werden in das weltweite Kommunikations- und Evaluierungs-Tool zum Lieferantenmanagement integriert: Energieverbrauch und CO₂ Emissionen, Menschenrechte, Sozialstandards und Compliance sowie Informationssicherheit.

Der Fragebogen zu Energieverbrauch und CO₂-Emissionen richtet sich zunächst an große Bauteillieferanten und erfasst deren Leistung, die Zielvorgaben und Kennzahlen für den CO₂- und Energieausweis sowie die Verringerung von Verbrauch und Emissionen. Die Vorauswahl großer Lieferanten von Bauteilen erfolgte anhand von Größe, Bauteilart und globaler Präsenz. Nach Erhalt der angeforderten Informationen ist eine erste Indikation zu wesentlichen Anteilen der Scope-3-Emissionen möglich. Auch können dann gemeinsam mit den Lieferanten Reduktionsmaßnahmen ausgearbeitet werden.

Der Bereich Menschenrechte, Sozialstandards und Compliance in der Lieferantenqualifikation soll die Vorgaben zur Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes insbesondere im Bereich der Lieferantenrisikoanalyse berücksichtigen. Derzeit findet die Beurteilung aller Lieferanten auf Grundlage eines Fragebogens zu Compliance und Menschenrechten statt. Im nächsten Schritt werden Maßnahmen für Lieferanten festgelegt, bei denen ein höheres Risikopotenzial ermittelt wurde.

Der Teilbereich Informationssicherheit wurde in der Lieferantenqualifikation bereits im Berichtsjahr integriert. Die Abfragen beziehen sich insbesondere auf bestehende Zertifizierungen gemäß ISO 27001 und TISAX sowie auf vom Lieferanten getroffene Maßnahmen zur Sicherstellung eines angemessenen Informationssicherheitsstandards.

LIEFERANTENAUDITS

Stabilus führt regelmäßig Vor-Ort-Audits bei Serienlieferanten durch, die qualitative und technische Aspekte abdecken. Hierbei werden auch Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte sowie Umwelt und Energie berücksichtigt. Wenn bei diesen Vor-Ort-Audits Mängel im Bereich Compliance oder Menschenrechte festgestellt werden, folgt ein vorab definierter Eskalationsprozess unter Einbeziehung des Group Chief Compliance Officers. Wie im vorherigen Geschäftsjahr mussten Vor-Ort-Audits aufgrund von Reise- und Kontaktbeschränkungen im Rahmen der Corona-Pandemie aufgeschoben werden und werden sukzessive nachgeholt.

Regionale Beschaffung

GRI 204-1 a GRI 204-1 b

Stabilus verfolgt den Ansatz „In der Region, für die Region“. Dies spiegelt sich in der Einkaufsstrategie wider. Regionale Beschaffung verbessert die CO₂-Bilanz, da Transportemissionen in der Lieferkette reduziert werden, und erhöht die Zuverlässigkeit von Versorgung und Just-in-Time-Lieferungen. Zudem reduziert Stabilus durch die Entwicklung eines regionalen Lieferantensystems sein Wechselkursrisiko. Durch die allmähliche Ausweitung der Beschaffungsstrategie auf zwei oder mehr Lieferanten wird die Flexibilität im Einkauf erhöht und damit das Risiko des Ausfalls von Lieferanten gemindert.

Bei der regionalen Beschaffung liegt der Schwerpunkt auf dem regionalen Einkauf bei Lieferanten für die Serienproduktion. Einkäufe bei Nicht-Serienlieferanten wie bspw. Handwerker, Dienstleister, Energie- und Wasserversorger werden in der Berichterstattung nicht berücksichtigt.

Das Ziel von Stabilus für regionalen Einkauf bei Serienlieferanten liegt bei mindestens 60 % des Einkaufsbudgets. Die Versorgung gilt als lokal, wenn die gelieferten Waren in derselben Region verbleiben. Im Geschäftsjahr 2022 wurde die Datenerhebungsbasis für die Leistungskennzahl „Regionale Beschaffungsquote“ (Regional Sourcing Quota – RSQ) geändert, um ihre Genauigkeit zu verbessern. Die Beschaffung innerhalb des Konzerns, die in der Regel zwischen Regionen erfolgt, wurde in die Datenerhebung aufgenommen.

Die drei Regionen des Stabilus-Konzerns sind:

- EMEA (Europa, Naher Osten, Afrika)
- Americas (Nord- und Südamerika)
- APAC (Asien-Pazifik)

Der Grad der Regionalisierung wurde von jeder Produktionseinheit des Stabilus-Konzerns gemeldet und von der zentralen Einkaufsabteilung konsolidiert. Die Zahlen für 2022 belaufen sich auf 83 % (Vj.: 86 %) für die Region EMEA, 63 % (Vj.: 62 %) für Americas und 74 % (Vj.: 84 %) für die Region APAC. Das festgelegte Ziel für die RSQ wurde in allen Regionen erreicht, auch unter Berücksichtigung der Daten für die konzerninterne Beschaffung.

Regionale Lieferanten

T_012

	2021	2022
Anteil des Einkaufsbudgets, das bei regionalen Lieferanten ausgegeben wurde – EMEA	86 %	83 %
Anteil des Einkaufsbudgets, das bei regionalen Lieferanten ausgegeben wurde – Americas	62 %	63 %
Anteil des Einkaufsbudgets, das bei regionalen Lieferanten ausgegeben wurde – APAC	84 %	74 %



Je nach technischer Anforderung setzt Stabilus in seinen Produkten bereits erfolgreich Recyclingmaterialien auf Kunststoffbasis ein. Bei einem strukturell belasteten Kernbauteil der Stabilus Hauptproduktgruppe Gasfedern werden Regranulate eingesetzt, welche beim Spritzguss-Herstellungsprozess gewonnen und sortenrein wieder zugeführt werden. Dieses Verfahren wird bereits flächendeckend im Produktionsprozess der Produktgruppe eingesetzt. Bei nicht strukturell belasteten Bauteilen für die Stabilus Produktgruppen Powerise® und Federbein kommen bereits kundenspezifisch Rezyklate erfolgreich zum Einsatz.

Die sukzessive Ausweitung des Einsatzes von Rezyklaten über die passenden Produktgruppen hinweg ist geplant und wird von der Stabilus Entwicklungsabteilung in Kooperation mit der Beschaffung und dem Vertrieb begleitet.

Die Entwicklungsabteilung ist hinsichtlich des Einsatzes von Rezyklaten und Regranulaten maßgeblich verantwortlich und setzt Anforderungen im Entwicklungsprozess um. Um die technischen Anforderungen an die Materialien laufend sicherzustellen, sind im Entwicklungsprozess standardmäßig Qualitätschecks verankert und Requalifizierungsmaßnahmen werden durchgeführt.

Derzeit arbeitet Stabilus die schon bestehenden Maßnahmen und Prozesse auf, um zukünftig strukturiert Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Kreislaufwirtschaft entlang der Wertschöpfungskette zu benennen und zu etablieren. Beispiele hierfür finden sich bei der Beschaffung von Recyclingmaterialien, bei der Reduktion des Materialeinsatzes bei Produkten, bei der Umsetzung interner ressourcenschonender Herstellungsprozesse, in der ressourcenschonenden Nutzungsphase der Produkte, aber auch bei deren Entsorgung oder Wiederverwendbarkeit.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT COMPLIANCE

GRI 201-1

Den Krieg in der Ukraine und die Folgen für die ukrainische Bevölkerung hat Stabilus mit Sorge beobachtet und sich entschlossen, selbst Unterstützung zu organisieren. Im März 2022 initiierte Stabilus eine Spendenaktion, um aus der Ukraine Geflüchteten in einer Notunterkunft in Brasov in Rumänien, in der Nähe des rumänischen Standorts von Stabilus, zu helfen.

Die konzernweite Spendenkampagne wandte sich an alle Beschäftigten. Unter den Beschäftigten an den Standorten weltweit wurde ein Betrag von 36.500 € gesammelt, den der Stabilus-Konzern auf 73.000 € verdoppelt und für das Projekt zur Verfügung gestellt hat. Die Notunterkunft hatte vorab bereits Care-Pakete im Wert von über 20.000 € von Stabilus erhalten.

Von dem Spendenbudget wurden bis Ende August 2022 Unterstützungsaktionen wie Care-Pakete in der Notunterkunft und für Menschen in der Ukraine bereitgestellt, COVID-19-Schnelltests zur Verfügung gestellt und Sommeraktivitäten für Kinder organisiert. Zur Unterstützung der Integrationsbemühungen in Rumänien wurden Dokumenten-Übersetzungsleistungen ausgeführt. Darüber hinaus konnte organisiert werden, dass 300 ukrainische Geflüchtete medizinische Versorgung vor Ort oder in einer Klinik in Anspruch nehmen konnten.

Das im Vorjahr gestartete Spendenprojekt zur Unterstützung der Flutopfer im Ahrtal, nahe Koblenz, wurde in diesem Jahr fortgeführt.

Stabilus unterstützt kontinuierlich Projekte im sozialen Bereich und Bildungsbereich, die von den lokalen Standorten organisiert werden. Grundsätze zu Projekten im sozialen Engagement und Spenden sind in der internen Stabilus Spendenrichtlinie festgeschrieben.

GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 102-25 GRI 205-1 GRI 205-2 b GRI 205-2 e GRI 206-1

Unternehmerisches Handeln unter Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften sowie ethischer Standards und Grundsätze prägen die weltweite Geschäftstätigkeit von Stabilus. Diese Grundsätze und Standards hat Stabilus in seinem Verhaltenskodex als dem zentralen Dokument der Stabilus Compliance Organisation abgebildet. Der Stabilus-Verhaltenskodex definiert die Unternehmenskultur sowie die für jeden Mitarbeiter geltenden Regeln und schafft so einen Rahmen für gesetzeskonformes und verantwortungsvolles Handeln. Er gilt für alle geschäftlichen Aktivitäten des Stabilus-Konzerns – sowohl intern als auch bei der Interaktion mit externen Parteien wie Stakeholdern, Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Um sicherzustellen, dass alle Stabilus Mitarbeiter mit den geltenden Normen und Regeln vertraut sind, ist der Stabilus-Verhaltenskodex Bestandteil des Einarbeitungsplans für neue Mitarbeiter. Diese werden durch die Mitarbeiter der Personalabteilung mit dem Kodex vertraut gemacht und erklären mittels Unterschrift, dass sie die geltenden Grundsätze verstanden haben und einhalten werden.²² Der Verhaltenskodex wird ergänzt um die in der Erklärung der Unternehmenswerte von Stabilus dargelegten Werte und die Geschäftsethik von Stabilus.²³

Stabilus hat ein konzernweites Compliance-Management eingeführt und Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe definiert. Hierzu hat der Vorstand der Stabilus in diesem Jahr die das Compliance Management System beschreibenden „Rules of Procedure“ in Zusammenarbeit mit dem Chief Compliance Officer neu geschaffen. Die Verantwortung für alle im Zusammenhang mit Compliance auftretenden Fragestellungen insbesondere im Bereich Kartellrecht, Korruption und Insiderhandel liegt beim

22 <https://www.stabilus.com/de/ueber-stabilus/compliance/verhaltenskodex>
23 <https://www.stabilus.com/de/ueber-stabilus/werte>



UNABHÄNGIGER BERICHT ZUR BEGRENZTEN PRÜFUNGS- SICHERHEIT

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Vorstand der Stabilus SE, Koblenz

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Stabilus SE, Koblenz, (im Folgenden die „Gesellschaft“ oder „Stabilus“) für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 (im Folgenden der „gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts, die unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, wurden mit einer grünen vertikalen Linie jeweils links neben dem Absatz gekennzeichnet.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der nichtfinanziellen Konzernklärung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

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

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

verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

SICHERUNG DER UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

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

