

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

Seit 150 Jahren hat KSB den Anspruch, nachhaltig und verantwortlich zu wirtschaften. Das schafft nicht nur den Rahmen für dauerhaften Unternehmenserfolg, sondern ermöglicht zugleich auch einen Beitrag, um Mensch und Umwelt zu schützen. Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil 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. Er erfüllt die Anforderungen des CSR-Richtlinien-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 (siehe Seite 38) ausgeführt.

Im Jahr 2010 hat sich KSB mit dem Beitritt zum UN Global Compact 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 Nachhaltigkeitsorganisation bei KSB

In der konzernweit gültigen Nachhaltigkeitspolitik hat KSB 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 und der Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele. 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.

Zum Nachhaltigkeitskomitee gehören der Sprecher der Geschäftsleitung sowie die Verantwortlichen aus den Bereichen Human Resources, Recht und Compliance, Produktion, Produktmanagement, Einkauf, Kommunikation und Integriertes Management.

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.

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 2020. 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 33–35.

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

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für KSB



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.

Wesentliche Themen

KSB tauscht sich regelmäßig mit verschiedenen Stakeholdern aus, um Ansprüche und Erwartungen dieser Interessengruppen an unser Unternehmen zu ermitteln. Die auf dieser Basis definierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, siehe Wesentlichkeitsmatrix oben, haben Fachabteilungen und Nachhaltigkeitskomitee, mit Einbindung der Geschäftsleitung, 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).

Diese Themen stehen im wesentlichen Zusammenhang mit der Fertigung, den Produkten, den Geschäftspartnern und den Mitarbeitern. Zugleich leistet KSB mit seinen Produkten einen

Nichtfinanzielle Ziele bis 2025 und Leistungsindikatoren

Themen	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 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).

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 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 2020 zu Herausforderungen, daraus haben sich aber keine wesentlichen Risiken ergeben. Alle sonstigen Risiken, die sich auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken, finden sich im Konzernlagebericht ab Seite 58.

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.

Stand zum 31.12.2020	Ziel 2025	SDG-Ziele*
7 %	> 50 %	 
428.902 t CO ₂ **	850.000 t CO ₂	  
15,1 % weniger CO ₂ -Emissionen	30 %	
14,6 Stunden / Jahr	30 Stunden / Jahr	 
13 %	20 %	
Keine Abfrage 2020; Ergebnis 2019: 57 %	80 %	
0,27 Tage pro Mitarbeiter und Jahr	< 0,3	
25	25	    
> 50%	90 %	 

** Die Berechnungsgrundlagen finden sich in diesem Bericht auf Seite 25.

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, noch mehr für die Gleichheit der Geschlechter zu unternehmen. Zudem will werden umfassendere Informationen über den Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen unserer 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 oben und in den jeweiligen Kapiteln dieses nichtfinanziellen Berichts.

Im Berichtsjahr haben die fachlich verantwortlichen Führungskräften aus den Bereichen Fertigung, Produktmanagement, Human Resources, Einkauf sowie Kommunikation und Integriertes Management geeignete Konzepte erstellt, um die Ziele bis 2025 zu erreichen. Erste Maßnahmen haben die jeweiligen Fachressorts bereits an das Nachhaltigkeitskomitee berichtet. Das Gremium wird sich weiterhin zweimal pro Jahr über den aktuellen Stand der Zielerreichung informieren und die Maßnahmen überwachen.

Energieverbrauch

	Gesamt	KSB SE & Co. KGaA	Europa**	Asien / Pazifik	Amerika	Mittlerer Osten / Afrika
Gesamtverbrauch Energie*	267.157 MWh	98.697 MWh	140.667 MWh	32.213 MWh	81.742 MWh	12.535 MWh
Strom gesamt ***	147.155 MWh	36.372 MWh	55.881 MWh	27.590 MWh	53.686 MWh	9.998 MWh
Strom aus erneuerb. Energie	54.042 MWh	18.597 MWh	23.985 MWh	8.599 MWh	18.893 MWh	2.565 MWh
CO ₂ -Emissionen	86.342 t	22.181 t	30.066 t	21.414 t	27.517 t	7.345 t

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

** inklusive KSB SE & Co. KGaA

*** Gesamtsumme weicht wegen Rundung ab

Umwelt

ENERGIEVERBRAUCH, CO₂-AUSSTOSS UND RESSOURCENEFFIZIENZ

Ziele:

Der verantwortungsvolle Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen ist für KSB als produzierendes Unternehmen wichtig. Daher will das Unternehmen 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.

An den großen europäischen Standorten führt KSB regelmäßig Energieaudits – turnusgemäß zuletzt 2019 – 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.

Die Daten zum Energieverbrauch und zum CO₂-Ausstoß erfasst und bewertet KSB regelmäßig. Im Berichtsjahr lag der Energieverbrauch bei 267.157 Megawattstunden (KSB SE & Co. KGaA: 98.697 Megawattstunden). Damit verringerte sich dieser Wert gegenüber dem Vorjahr um 27.569 Megawattstunden (KSB SE & Co. KGaA: – 466 Megawattstunden). Der Anteil an erneuerbaren Energien beim Stromverbrauch betrug 36,7 % (KSB SE & Co. KGaA: 51,1 %). Konzernweit stieg dieser Prozentsatz gegenüber dem Vorjahr um 2,3 und lag damit so hoch wie nie zuvor 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 86.342 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 99.047 Tonnen CO₂); für die KSB SE & Co. KGaA waren es 21.181 Tonnen CO₂, (Vorjahr: 21.142 Tonnen CO₂). Der Ausstoß des klimaschädlichen Treibhausgases reduzierte sich KSB-weit demnach um 12.705 Tonnen gegenüber 2019.

In der Produktion entstehen Abfälle. Deshalb modernisiert KSB kontinuierlich seine Anlagen, um die Menge an gefährlichen Stoffen, die in unseren 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 980.000 € 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. In einem Pilotprojekt definierten die Produktentwickler des Unternehmens einen geeigneten Prozess, um diesen auf weitere Entwicklungsvorhaben anzuwenden.

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen der Menschheit. Deshalb will KSB den Ausstoß an Treibhausgasen verringern. Im Berichtsjahr hat das Unternehmen im Rahmen eines Pilotprojekts ein Konzept erstellt, um Energieeinsparungen in den Fertigungsbereichen zu erzielen. Erste organisatorische Maßnahmen im Jahr 2020 führten bereits zu geringeren Verbräuchen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen auch für andere Standorte genutzt werden.

Im Berichtsjahr hat KSB verschiedene Vorhaben umgesetzt, um den Verbrauch von Ressourcen zu verringern. Dazu gehören beispielsweise der Einsatz von Mehrwegverpackungen in Betriebsrestaurants, der Aufbau einer papierlosen Bibliothek für die Mitarbeiter eines Fachbereichs und das Umstellen auf umweltfreundliche Wasserspender an einigen Standorten. Der Fuhrpark der Konzernzentrale erhielt ein reines Elektrofahrzeug für Dienstreisen.

Ergebnisse:

- Die Produktentwickler haben einen Prozess eingeführt, um die Ökobilanz unserer neuen Produkte zu bewerten.
- Die KSB-Fertigungswerke haben 2020 mehr als 15 % weniger Kohlendioxid-Emissionen verursacht (im Vergleich zum Basisjahr 2018).
- KSB hat den Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch weiter ausgebaut. Er stieg im Konzern im Vergleich zum Vorjahr von 34,4 % auf 36,7 %.

Produkte

Ziele:

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

Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch
in Prozent:

36,7

(KSB SE & Co. KGaA: 51,1 %)

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 unserer Wasserpumpen im Betrieb zu ermitteln, hat das KSB-Produktmanagement im Berichtsjahr die Anzahl der im Einsatz befindlichen entsprechenden Aggregate anhand der Fertigungsmenge seit 2004 ermittelt und deren durchschnittlichen jährlichen Energieverbrauch berechnet. Dieser Abschätzung liegen 7.000 Betriebsstunden und ein typisches Lastprofil für diese Anwendungen sowie das durchschnittliche CO₂-Äquivalent für Europa von 343 g/kWh laut VDA für 2019 beim Strommix der Europäischen Union (EU28) 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 30 % auszugehen. Die Kalkulation wird fortgeführt.

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-Managementsystem 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 428.902 Tonnen CO₂ im Jahr 2020 eingespart.
- Bei KSB sind insgesamt 128 Standorte nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert, um die Sicherheit der Produkte sicherzustellen. Im Berichtsjahr hat der TÜV Rheinland 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 Trainingsmaßnahme wiederholt sich alle drei Jahre, zuletzt fand sie 2019 konzernweit 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 der 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:

- Im Jahr 2020 haben 4.761 Mitarbeiter die E-Learning-Module der Compliance-Schulung erfolgreich abgeschlossen.
- In China hat KSB im Berichtsjahr eine Kampagne gestartet, um das Thema Compliance noch stärker ins Bewusstsein der Mitarbeiter zu bringen. Kern der Initiative ist die regelmäßige Kommunikation zwischen dem obersten Management und der Belegschaft, um rechtmäßiges Handeln sicherzustellen.
- 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 überall im Unternehmen und 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.

Im Berichtsjahr hat KSB 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.

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

Im Jahr 2020 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 unseres 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.

Der Einkauf hat 2020 ein Konzept erstellt, um Risiken in Bezug auf Menschenrechten bei Lieferanten neu zu bewerten. Über einen konzernweit eingeführten Prozess lassen sich potenziell kritische Ländern identifizieren. Bisher hat KSB das Beschaffungsvolumen für alle Hauptwarengruppen hinsichtlich länderspezifischer Risiken bewertet. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden geeignete Maßnahmen abgeleitet, beispielsweise das Einfordern von Selbstauskünften unserer Lieferanten über Fragebögen.

Die KSB-Mitarbeiter können sich analog zu möglichen Compliance-Verstößen (siehe Seite 26) auch bei Fragen zu Menschenrechten an die Compliance-Organisation oder einen Ombudsmann wenden.

Ergebnisse:

- 2020 hat KSB eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte veröffentlicht und damit bestehende Leitlinien ergänzt.
- KSB hat seit 2017 die Nachhaltigkeitsleistung von mehr als 50 % der wichtigsten globalen Lieferanten bewertet. Das beinhaltet auch den Umgang der Geschäftspartner mit den Menschenrechten.

Mitarbeiter**MENSCHEN ALS BASIS DES ERFOLGS****Ziele:**

Weltweit engagieren sich mehr als 15.000 Mitarbeiter für die Kunden von KSB. Eine leistungsstarke und motivierte Belegschaft bildet die Grundlage für diesen Erfolg. Deshalb will das Unternehmen den Engagement-Wert, der die Zufriedenheit der Mitarbeiter misst, bis 2025 auf 80 % steigern.

Gerade im Zeitalter der Digitalisierung ist Wissen ein entscheidender Faktor der Mitarbeiter. Deshalb setzt KSB auf eine zielgerichtete Weiterbildung, 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 14,6 Stunden.

KSB setzt sich für Chancengleichheit ein. Der Frauenanteil in Führungspositionen soll bis 2025 auf mindestens 20 % steigen (2020: 13 %).

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 im Internet angesprochen. Die Teilnahme an Recruiting-Messen war 2020 aufgrund der Pandemie-Lage nur eingeschränkt möglich. Gleiches gilt für Kooperationen mit Hochschulen und

Anzahl der Weiterbildungsstunden

pro Mitarbeiter:

14,6

(KSB SE & Co. KGaA: 18)

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. Mit Stand Ende 2020 bereiteten sich an den deutschen Standorten 247 Auszubildende und Studierende im Dualen Studium auf das Berufsleben vor. Im Jahr 2020 hat KSB knapp 7,3 Millionen Euro in die Berufsausbildung investiert.

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 Vorgesetzte und Mitarbeiter den passenden Bedarf. Die Qualifizierungen decken die Bereiche Technik, Betriebswirtschaft, Informationstechnologie, soziale Kompetenz, Kommunikation und Führung ab. Im Jahr 2020 haben die Beschäftigten durchschnittlich 14,6 Weiterbildungsstunden (KSB SE & Co. KGaA: 18) absolviert. Regionale Unterschiede (siehe Tabelle Seite 29) entstehen vor allem durch den uneinheitlichen Qualifikationsstand neuer Mitarbeiter, sodass in einigen Gesellschaften ein erhöhter Bedarf an fachlicher Weiterbildung besteht.

Im Berichtsjahr hat KSB ein neues HR-Tool eingeführt, um Personalprozesse zu automatisieren und standardisieren. Über die webbasierte Anwendung fördern die Vorgesetzten die Weiter-

Belegschaft nach Geschlecht

	Gesamt	KSB SE & Co. KGaA	Europa*	Asien / Pazifik	Amerika	Mittlerer Osten / Afrika
Mitarbeiter männlich	84 %	81 %	80 %	89 %	86 %	86 %
Mitarbeiter weiblich	16 %	19 %	20 %	11 %	14 %	14 %
Führungskräfte männlich	87 %	91 %	88 %	88 %	81 %	92 %
Führungskräfte weiblich	13 %	9 %	12 %	12 %	19 %	8 %

Weiterbildungsstunden

	Gesamt	KSB SE & Co. KGaA	Europa*	Asien / Pazifik	Amerika	Mittlerer Osten / Afrika
Stunden pro Mitarbeiter	14,6	18	16	15	11	14

* inklusive KSB SE & Co. KGaA

bildung ihrer Mitarbeiter. Zudem können alle Nutzer ihre Kenntnisse und Fähigkeit in ihrem persönlichen Profil selbst pflegen. Damit erhöht sich die Sichtbarkeit des vorhandenen Wissens in unserem Unternehmen.

Die KSB-Mitarbeiter nutzten 2020 so stark wie nie eine internetbasierte Lernplattform, um sich virtuell weiterzubilden. Wegen der Pandemie ersetzten digitale Schulungsformate die meisten Präsenztrainings. Außerdem deckten Trainingsangebote im Rahmen von vier internationalen Projekten den erhöhten Weiterbildungsbedarf ab. Auch die Umsetzung unserer marktorientierten Organisation führte zu neuen Lerninhalten. Inzwischen können fast 13.000 Mitarbeiter aus 55 Ländern die Lernplattform nutzen. Darüber hinaus hat KSB seinen Mitarbeitern im Jahr 2020 verstärkt die Teilnahme an virtuellen Trainingsangeboten externer Anbieter ermöglicht. Der Ausbau von E-Learnings und Webinaren wird konsequent weiter vorangetrieben.

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 Vereinbarungen der 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.

Frauen haben bei KSB die gleichen Chancen wie Männer. Im Jahr 2020 lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Konzern unverändert zum Vorjahr bei 13 % (KSB SE & Co. KGaA: 9 %); der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft beträgt 16 % (KSB SE & Co. KGaA: 19 %). Um eine ausgewogenere Besetzung von Männern und Frauen im Management zu verwirklichen, wurden im Berichtsjahr mehrere Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehörten beispielsweise Veranstaltungen mit sogenannten weiblichen „Young Potentials“, an denen auch Mitglieder der Geschäftsleitung teilnahmen. Darüber hinaus achtet KSB darauf, Führungspositionen bei gleicher Eignung der Bewerber verstärkt mit Frauen zu besetzen.

Aufgrund der Corona-bedingten Herausforderungen durch Schul- und Kindergartenschließungen hat das Unternehmen seinen Mitarbeitern im Berichtsjahr frühzeitig mobiles Arbeiten ermöglicht, um Eltern zu entlasten. Darüber hinaus nutzten viele Mitarbeiter flexible Arbeitszeitmodelle, um ihre Familienmitglieder zu betreuen.

KSB setzt auf Mitarbeiter, die sich mit Engagement und Leidenschaft für den Unternehmenserfolg einbringen. Als attraktiver Arbeitgeber will das Unternehmen seinen Mitarbeitern motivierende Arbeitsbedingungen schaffen. Regelmäßig ermittelt KSB die Zufriedenheit der Belegschaft durch eine alle drei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung, die nächste wird 2022 durchgeführt.

Um die Zufriedenheit der Mitarbeiter weiter zu erhöhen, hat KSB auch unter den erschwerten Pandemie-Bedingungen des Jahres 2020 Maßnahmen umgesetzt. Virtuell stattfindende Veranstaltungen ermöglichten die Fortsetzung des offenen Austauschs zwischen Führungskräften und den Mitarbeitern. Für die interne Kommunikation von Maßnahmen, die das Engagement fördern, hat das Unternehmen eine eigene Zufriedenheitsmarke eingeführt, um das Bewusstsein innerhalb der Belegschaft dafür zu schärfen.

Die aktive Teilhabe der Mitarbeiter am Unternehmensgeschehen fördert KSB in vielen Bereichen. In klassischen Workshop-Formaten sowie über unser hauseigenes Ideen- und Innovationsportal konnten die Teilnehmer im Berichtsjahr die Zukunft ihrer Arbeit ein Stück weit mitgestalten, indem sie zum Beispiel ihre Ideen zur Zusammenarbeit oder zur künftigen Bürogestaltung einbrachten.

Gemeinsame Sport- und Freizeitaktivitäten der Mitarbeiter ließen sich im Berichtsjahr wegen der Corona-Einschränkungen nur über virtuelle Kanäle umsetzen.

Ergebnisse:

- Mit einem 2020 eingeführten HR-Tool automatisiert und standardisiert KSB die Personalprozesse.
- Im Berichtsjahr erhöhte sich die Anzahl der erfassten Weiterbildungsmaßnahmen über eine Online-Lernplattform deutlich auf 24.164 (2019: 13.889). Dabei meldeten sich 8.617 Mitarbeiter für Trainings an.
- Ein Konzept zur Förderung von Frauen ging in die Umsetzung.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Ziele:

Die Corona-Pandemie hat es deutlich gezeigt: Die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter ist ein hohes Gut, das es zu schützen gilt. Es ist das Ziel, die Belegschaft vor Gefahren bei der Arbeit zu schützen und die Zahl der Arbeitsunfälle so gering wie möglich zu halten. Bis 2025 will KSB die unfallbedingten Ausfalltage dauerhaft auf weniger als 0,3 Tage pro Mitarbeiter reduzieren (2020: 0,27 Tage). Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter gesundheitsfördernde Angebote.

Organisation, Prozesse und Maßnahmen:

Angesichts der Corona-Pandemie hat KSB im Berichtsjahr eine interdisziplinäre Taskforce eingerichtet, um schnell und flexibel auf aktuelle Anforderungen zu reagieren. Bereits zu Beginn der Pandemie wurden an allen Standorten betriebliche Schutzkonzepte etabliert. Um Ansteckungsrisiken zu verringern, hat das Unternehmen – wo immer es möglich war – Home-Office-Regelungen mit den Mitarbeitern vereinbart. Darüber hinaus gab es je nach aktueller Lage an unseren 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.

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 35 Fertigungs- und Montagewerke (darunter alle Werke der KSB SE & Co. KGaA) nach dem internationalen Arbeitsschutz-Standard ISO 45001 zertifiziert, was 85 % der Standorte entspricht.

89

KSB engagierte sich 2020 weltweit für mehr als 25 soziale Projekte und 64 gemeinnützige Maßnahmen.

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. Das Konzept wurde im Berichtsjahr an sechs Standorten erstmals erprobt und den weltweit verantwortlichen Managern des Integrierten Managements präsentiert. Im Jahr 2021 soll es weltweit umgesetzt werden.

Um die Mitarbeiter für das Thema Arbeitssicherheit zu sensibilisieren und einen konstruktiven Dialog über das Thema Unfallprävention zu ermöglichen, hat KSB die Maßnahmen aus einer 2019 gestarteten Sonderkampagne im Rahmen des Ideenmanagements im Berichtsjahr umgesetzt.

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. Im Jahr 2020 hat das Unternehmen kontinuierlich Angebote für den Gesundheitsschutz gemacht. Dazu zählen beispielsweise Nichtraucherkurse und Präventionstrainings.

Ergebnisse:

- Die Anzahl der unfallbedingten Ausfalltage pro Mitarbeiter und Jahr lag 2020 leicht unter Vorjahr bei 0,27 (Lost Time Accident Rate).
- In Argentinien, Brasilien, Chile, Spanien, Südafrika und den USA hat KSB im Berichtsjahr das Konzept von „Vision Zero“ eingeführt, um noch mehr Bewusstsein für mehr Arbeitssicherheit zu schaffen.
- In Deutschland haben 905 Mitarbeiter die Gripeschutzimpfung des werksärztlichen Dienstes genutzt.

Soziales

Ziele:

Als weltweit aktives Unternehmen trägt KSB auch eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung. 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 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.

Im Berichtsjahr prägte die Pandemie auch das soziale Engagement zu einem erheblichen Anteil. An vielen Standorten wurden Schutzmasken gespendet, etwa für Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser und Behörden. Die KSB-Auszubildenden in Frankenthal und Halle haben während der Lockdown-Phase ehemalige Mitarbeiter im Rentenalter sowie ihre Kollegen im Home-Office das Einkaufen abgenommen. Besonders betroffene Menschen erhielten Lebensmittel und finanzielle Hilfe. In Frankreich haben Entwicklungsspezialisten die Fertigung einer Klappe für den Einsatz in Beatmungsgeräten ermöglicht, um Versorgungsengpässe in Krankenhäusern zu lindern.

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

Das Unternehmen unterstützt Hilfsprojekte im Umfeld seiner Standorte, um einen Beitrag für ein funktionierendes Miteinander zu leisten. Darüber hinaus spendet es regelmäßig weltweit für Projekte, um Menschen mit sauberem Trinkwasser zu versorgen.

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.

KSB wird sich auch in Zukunft für soziale Belange einsetzen. Ganz so, wie es der Unternehmensgründer Johannes Klein auf einem von ihm gestifteten Brunnen im Jahre 1910 formulieren ließ:

„Was du in arbeitsreichem Leben erworben, vergeud' es nicht, sondern lass' es der Allgemeinheit zugutekommen.“

Ergebnisse:

- Im Jahr 2020 beteiligte sich KSB weltweit an 25 sozialen Projekten und 64 gemeinnützigen Maßnahmen.

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 KSB SE & Co. KGaA, Frankenthal (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (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 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 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. Januar bis 31. Dezember 2020 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 unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- 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 mit dem 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. Januar bis 31. Dezember 2020 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 am Main, den 9. März 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Meike Beenken