RESILIENZ UND TRANSFORMATION

Auszug aus dem zusammengefassten Lagebericht der SIMONA AG und des SIMONA Konzerns für das Geschäftsjahr 2024

6. NICHT FINANZIELLE ERKLÄRUNG GEMÄSS § 289B SOWIE § 315B HGB

KURZBESCHREIBUNG DES GESCHÄFTSMODELLS

Der SIMONA Konzern entwickelt, produziert und vertreibt thermoplastische Kunststoffhalbzeuge, Rohre und Formteile sowie Profile. Dabei werden die Werkstoffe Polyethylen (PE), Polypropylen (PP), Polyvinylchlorid (PVC), Polyethylenterephthalat (PETG), Polyvinylidenfluorid (PVDF), Ethylen-Chlortrifluorethylen (E-CTFE), Perfluoralkoxyl (PFA), Thermoplastische Olefine (TPO), Acrylnitril-Butadien-Styrol (ABS); Polycarbonat (PC) sowie zahlreiche Sonderwerkstoffe eingesetzt. Die Produktionsverfahren umfassen Extrusion, Pressen, Spritzgießen, spanende Bearbeitung und die Fertigung kundenindividueller Sonderformteile in eigenen Kunststoffwerkstätten.

Die Absatzmärkte des SIMONA Konzerns spiegeln sich in den Business Lines wider. Die Business Line Industry beliefert vor allem die chemische Prozessindustrie, Halbleiterindustrie sowie Produkte für die Wasseraufbereitung, den Schwimmbadbau und die Medizintechnik. Die Business Line Infrastructure stellt vor allem Rohrleitungssysteme für Infrastrukturanwendungen in der Wasser- und Gasversorgung, der Abwasserentsorgung, für den Schutz von Energie- und Datenleitungen sowie für die Verkehrswegetechnik her. Die Business Line Advertising & Building liefert hauptsächlich PVC-Schaumprodukte für Bau- und Werbeanwendungen. Die Business Line Mobility hat sich auf die Innenausstattung von Flugzeugen und Zügen sowie Kraftfahrzeuge spezialisiert. Darüber hinaus stellt die Ausrüstung von Fischzuchtanlagen einen weiteren Wachstumsmarkt für SIMONA dar.

SIMONA trägt als Unternehmen Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt. Energie-, Umwelt- und Sozialbelange sind für SIMONA zentrale Aspekte.

UMWELTASPEKTE

Nachhaltigkeit und der verantwortungsvolle Umgang mit Kunststoffen sind zwei Umweltthemen, die SIMONA bereits heute verfolgt und auch in den kommenden Jahren weiterhin konsequent vorantreiben wird. Deutschland trägt als eine der führenden Industrienationen eine besondere Verantwortung für den weltweiten Klimawandel. Die Reduzierung von Treibhausgasen soll nachhaltig und sozial ausgewogen erreicht werden unter Berücksichtigung von weitreichenden Maßnahmen. Die Bundesregierung veröffentlicht eine nationale Kreislaufwirtschaftsstrategie, um den nachhaltigen Umgang mit Kunststoffen zu forcieren. SIMONA begegnet diesen Anforderungen mittels einer ganzheitlichen und globalen Nachhaltigkeitsstrategie sowie eines zertifizierten Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001. Ziel der internationalen Norm des Umweltmanagementsystems ist es, dem zertifizierten Unternehmen einen Rahmen bereitzustellen, um die Umwelt zu schützen und auf sich ändernde Umweltzustände im Einklang mit sozioökonomischen Erfordernissen zu reagieren. Der systematische Ansatz stellt Informationen bereit, die den Erfolg langfristig fördern und Möglichkeiten eröffnen, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Das Umweltmanagementkonzept verfolgt SIMONA für die Standorte Kirn, Ringsheim und Litvinov (Tschechien). Die Anforderungen dieser Konzepte erfüllt SIMONA durch Überwachungsaudits und Rezertifizierungen.

SIMONA begegnet Risiken der Umweltbilanz ihrer eingesetzten Rohstoffe mit einer sorgfältigen Auswahl der Ressourcenlieferanten anhand bestehender Zertifizierungen (Herkunft, Beachtung von Black Lists), der Substitution von Schadstoffen bereits bei Forschung und Entwicklung sowie der Beachtung des geltenden Rechts zum Einsatz von Schadstoffen.

Mit unserer EcoplastIQ Produktlinie werden seit 2022 Produkte aus nachhaltigen Rohstoffen in das Lieferprogramm aufgenommen. Die Rückverfolgbarkeit unserer biozirkulären Rohstoffe bis zur Quelle wird durch die im gleichen Jahr erfolgte ISCC-Plus-Zertifizierung sichergestellt. Somit wird der Verbrauch nicht erneuerbarer Ressourcen reduziert; gleichzeitig sind Qualität und Funktionalität wie beim Einsatz konventioneller Rohstoffe gewährleistet. Mittlerweile sind drei SIMONA Standorte ISCC zertifiziert. Die langlebigen SIMONA Produkte tragen darüber hinaus dazu bei, Herausforderungen, z. B. in der Umwelttechnik oder Versorgung, nachhaltig zu lösen.

Einen weiteren Fokus legen wir auf das Schließen von Materialkreisläufen. So bieten wir in Kooperation mit unserem Recycling-Partner Prezero deutschen und ausgewählten europäischen Kunden die Rücknahme von Produktionsabfällen an. Diese werden zunächst aufgearbeitet und kommen dann wieder in unserer Produktion zum Einsatz, damit daraus neue Produkte unter unserer nachhaltigen Produktlinie entstehen können. Für unsere Bemühungen, verstärkt auf nachhaltige Materialien zu setzen haben wir im letzten Jahr von unserem Kunden Recaro einen Nachhaltigkeitspreis verliehen bekommen.

Zudem entsorgt SIMONA Abfälle, die nicht wieder dem Produktionskreislauf zugeführt werden können, entsprechend den Vorgaben des Kreislaufwirtschaftsgesetzes. Verwertbare Produktionsreste werden hauptsächlich intern verwertet oder an externe Verwerter weitergegeben. Alle Entsorger und Verwerter sind zertifizierte Unternehmen, die eine Zulassung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben haben. Die Mitarbeitenden werden

regelmäßig zur Abfallvermeidung sowie Abfallverwertung und -entsorgung geschult. Die Reduzierung der Abfallquote in Bezug auf die Produktionsmenge ist wesentliches Unternehmensziel.

SIMONA informiert die Kunden regelmäßig zur richtigen Nutzung sowie Entsorgung/ Verwertung der Produkte und der aus ihrer Weiterverarbeitung entstehenden Abfälle. In Werkstoff- und Sicherheitsdatenblättern, die zu jedem Produkt im Internet abrufbar sind, werden die Produkteigenschaften, Kennwerte und Hinweise zur sicheren Lagerung und Verarbeitung aufgelistet.

Ein weiterer Meilenstein aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie konnte zudem Anfang des Jahres 2025 nach einjähriger Vorbereitung und Prüfung abgeschlossen werden. SIMONA wurde offizielles Mitglied der sogenannten Science Based Targets initiative (SBTi). Unsere Ziele zur Senkung unserer Treibhausgase (Scope 1 bis Scope 3) wurden von der SBTi validiert und stehen damit in Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen. Demnach haben wir uns dazu verpflichtet, im Vergleich zum Basisjahr 2022 bis 2030 unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen um durchschnittlich 5,25 Prozent jährlich zu reduzieren und so bis 2050 den „Netto-Null-Status“ zu erreichen. Darüber hinaus verpflichtet sich SIMONA, die Scope-3-Treibhausgasemissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen im gleichen Zeitraum um 51,6 Prozent pro Tonne hergestelltem Produkt zu reduzieren. Die Teilnahme an der SBTi-Initiative belegt den Anspruch von SIMONA, eine führende Rolle im Umweltschutz und nachhaltigen Wirtschaften einzunehmen. Mit der Teilnahme verpflichtet sich SIMONA, dass seine langfristigen Klimaziele den strengen wissenschaftlichen Standards der SBTi entsprechen. Die SBTi ist eine gemeinsame Initiative der globalen gemeinnützigen Umweltorganisation Carbon Disclosure Project (CDP), des UN Global Compact, des World Resources Institute (WRI) und des World Wide Fund for Nature (WWF). Sie wurde 2015 ins Leben gerufen, um Unternehmen dabei zu unterstützen, Emissionsreduktionsziele im Einklang mit der aktuellen Klimawissenschaft und den Zielen des Pariser Abkommens festzulegen, um so die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

2024 trat SIMONA zudem ausgewählten Nachhaltigkeitsorganisationen, wie dem Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.) bei, einem etablierten Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften. Mit diesem Schritt stärkt SIMONA seine Position im Bereich nachhaltiger Unternehmensführung und nutzt die Mitgliedschaft, um den Austausch von Best Practices, wissenschaftlichen Erkenntnissen und innovativen Lösungsansätzen voranzutreiben.

SIMONA begegnet Risiken durch Brand mit vorbeugendem Brandschutz, regelmäßigen Wartungen der Löschanlagen, Begehungen mit dem Versicherer und der Feuerwehr, einer eigenen Brandschutzordnung sowie jährlichen Unterweisungen der Mitarbeitenden. Risiken durch Störfälle wird mit regelmäßigen Kontrollen und Wartungen der Anlagen, baulichen Maßnahmen wie Rückhaltebecken, Auffangwannen, versiegeltem Boden sowie der gesetzeskonformen Lagerung von Gefahrstoffen begegnet. SIMONA beachtet festgelegte Alarmpläne bei Störfällen, führt wöchentliche, halbjährliche und jährliche Wartungen sowie eine 5-jährliche Dichtigkeitsprüfung der Ölabscheideanlagen durch. Prüfintervalle werden eingehalten und Emissionsmessungen regelmäßig durchgeführt.

EU-Taxonomie

Das Konzept des European Green Deals wurde von der Europäischen Kommission entwickelt, um den Übergang zu einer wettbewerbsfähigen, ressourceneffizienten und klimaneutralen europäischen Wirtschaft zu ermöglichen. Es ist zentraler Bestandteil der Klimapolitik der Europäischen Union und umfasst verschiedene Maßnahmen in den Bereichen Energieversorgung, Verkehr, Handel, Industrie, Land- und Forstwirtschaft sowie Finanzmarktregulierung. Bestandteil des European Green Deals ist die sogenannte EU-Taxonomie, deren Ziel es ist, die Allokation von privatem Kapital in nachhaltige Investments zu fördern. Ein einheitliches Klassifikationssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten in allen Sektoren soll Transparenz und Einheitlichkeit schaffen.

Für kapitalmarktorientierte Unternehmen wurde eine verpflichtende Berichterstattung eingeführt. Sie soll es den Adressaten ermöglichen, die Nachhaltigkeit von Geschäftsmodellen zu vergleichen. In Artikel 9 der Taxonomie-Verordnung werden sechs Umweltziele der Europäischen Union aufgeführt: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Schutz von Wasser und Meeresressourcen, Übergang in eine Kreislaufwirtschaft, Eingrenzung der Umweltverschmutzung, Beitrag zu Umweltschutz

sowie Schutz von Artenvielfalt und Ökosystemen. Für diese Ziele sind taxonomiefähige und taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten zu identifizieren und deren Anteile am Gesamtumsatz sowie an den Investitions- und Betriebsausgaben zu berichten.

Ermittlung der Kennzahlen

Gemeinsam mit den Verantwortlichen aus den relevanten Abteilungen und Standorten führte die Abteilung Sustainability eine konzernweite Analyse durch, um die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben zu identifizieren. Die zu Grunde liegenden Daten wurden innerhalb unserer internationalen Standorte erhoben, auf Gruppenebene konsolidiert und überprüft. Um Doppelzählungen zu vermeiden, weisen wir Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben direkt und eindeutig den identifizierten Wirtschaftsaktivitäten zu. Alle ausgewiesenen Beträge sind in Euro angegeben.

Umsatzerlöse

Die EU-Taxonomie umfasst derzeit noch keine Kriterien mit Bezug zu den Wirtschaftsaktivitäten der SIMONA AG. Für die SIMONA AG konnten auf Basis der aktuellen Rechtsakte daher keine umsatzrelevanten Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet und somit kein taxonomiefähiger oder taxonomiekonformer Umsatz ermittelt werden. Das bedeutet nicht, dass Produkte des SIMONA Konzerns nicht die Erreichung der in der Verordnung aufgeführten Ziele unterstützen. Das gilt insbesondere für unsere Produkte aus dem Bereich Energie- und Wasserversorgung sowie für Mobilitätsanwendungen. Die enge Definition taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Umsätze lässt allerdings die Berücksichtigung von Umsätzen von Herstellern von Vorprodukten, zu denen SIMONA mit seinen Halbzeugen, Rohren und Formteilen zählt, weiterhin nur sehr eingeschränkt zu.

Investitionsausgaben (CapEx)

Die Investitionsausgaben des SIMONA Konzerns im Sinne der EU-Taxonomie umfassen Zugänge von Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten (ohne Goodwill) und Nutzungsrechten aus Leasingverträgen im Berichtszeitraum nach IFRS. Auf dieser Basis wird der Anteil der entsprechenden Investitionsausgaben ermittelt, der auf taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten entfällt (taxonomiefähiges CapEx). Hierin enthalten sind entsprechende Investitionen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten, die insbesondere Renovierungen an unseren Gebäuden sowie Investitionen in die Einführung von SAP S/4HANA umfassen. Aufgrund der bestehenden Anforderungen an die Taxonomiekonformität bei gleichzeitig mangelnder Verfügbarkeit der erforderlichen nachhaltigkeitsbezogenen Nachweise seitens unserer Lieferanten, können zum jetzigen Zeitpunkt keine taxonomiekonformen Investitionsausgaben ausgewiesen werden.

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter CapEx Euro	Anteil CapEx %
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)			
–		–	–
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		–	–
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)			
Materialrückgewinnung aus nicht gefährlichen Abfällen	CCA 5.9.	545.360	1,4 %
Renovierung bestehender Gebäude	CCA 7.2.	922.402	2,4 %
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCA 7.3.	40.312	0,1 %
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden	CCA 7.4.	0	0,0 %
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCA 8.1.	1.791.395	4,8 %
Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie	CCM 4.1.	0	0,0 %
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5.	402.936	1,1 %
Abriss und Rückbau von Gebäuden und anderen Bauwerken	CEY 3.3.	27.810	0,1 %
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		**3.730.215**	**9,9 %**
B. Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		**33.979.818**	**90,1 %**
Gesamt		37.710.033	100 %

Betriebsausgaben (OpEx)

Die Betriebsausgaben des SIMONA Konzerns im Sinne der EU-Taxonomie behandeln direkte Aufwendungen, die nach IFRS nicht aktivierungsfähig sind. Umfasst sind direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Als taxonomiefähig wurden insbesondere Mietaufwände für die SIMONA-ERP-Systeme sowie Kosten für die Instandhaltung von Kraftfahrzeugen und des Energiemanagements berücksichtigt. Aufgrund der bestehenden Anforderungen an die Taxonomiekonformität bei gleichzeitig mangelnder Verfügbarkeit der erforderlichen nachhaltigkeitsbezogenen Nachweise seitens unserer Lieferanten können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine taxonomiekonformen Betriebsausgaben ausgewiesen werden.

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter OpEx Euro	Anteil OpEx %
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)			
–	–	–	–
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	–	–	–
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5.	356.224	1,6%
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1.	1.560.864	7,2%
Renovierung von bestehenden Gebäuden	CCM 7.2.	896.472	4,1%
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM. 7.5.	352.432	1,6%
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		**3.165.993**	**14,6%**
A. Opex taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1.+A2.)		**3.165.993**	**14,6%**
B. Nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		**18.521.860**	**85%**
Gesamt		21.687.853	100%

ENERGIEASPEKTE

Das Energiemanagement ist ein fester Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Mit der Einführung und kontinuierlichen Weiterentwicklung eines zertifizierten Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2018 verfolgen wir das Ziel, systematisch die Energieeffizienz zu steigern, den Energieeinsatz zu optimieren und Treibhausgasemissionen nachhaltig zu reduzieren. Diese internationale Norm unterstützt uns dabei, effektive Strukturen und Prozesse zu schaffen, um den Umgang mit Energie in all unseren Aktivitäten zu verbessern.

Ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Strategie ist die Dekarbonisierung unserer Geschäftstätigkeit. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien und innovative Technologien zur CO_2-Reduktion. So haben wir an mehreren internationalen Standorten Photovoltaikanlagen installiert oder befinden uns in der Umsetzung entsprechender Projekte. Zusätzlich haben wir ein Power Purchase Agreement abgeschlossen, das bis zu 35 GWh erneuerbaren Windstrom für unsere deutschen Standorte bereitstellt und so einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung unserer CO_2-Emissionen leistet.

Unsere Maßnahmen umfassen die Überwachung, Messung und Bewertung des Energieverbrauchs, die kontinuierliche Optimierung energieintensiver Prozesse sowie die Berücksichtigung energiebezogener Anforderungen bei der Beschaffung und Planung. Regelmäßige Audits und erfolgreiche Rezertifizierungen gewährleisten die Einhaltung der Normanforderungen und die kontinuierliche Verbesserung unserer Energieleistung. Der Gültigkeitszeitraum unserer aktuellen Zertifizierung reicht bis Ende 2026.

Zu den wesentlichen Risiken im Energiemanagement zählen der steigende Energiebedarf, die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern, die Unsicherheiten auf den Energiemärkten und die zunehmenden regulatorischen Anforderungen im Bereich Energie und Klimaschutz. Diese Risiken können zu höheren Energiekosten, einer eingeschränkten Versorgungssicherheit und einer erhöhten Komplexität bei der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben führen.

Neben den Risiken eröffnet das Energiemanagement jedoch auch vielfältige Chancen. Der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien und die Optimierung von Prozessen ermöglichen nicht nur eine Reduzierung von CO_2-Emissionen, sondern auch langfristige Einsparungen bei den Energiekosten. Durch Investitionen in innovative Technologien und eine nachhaltige Infrastruktur stärken wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und positionieren uns als attraktiver Partner in einem zunehmend umweltbewussten Markt. Der systematische Ausbau von Eigenstromerzeugungskapazitäten, wie durch Photovoltaikprojekte, erhöht zudem die Unabhängigkeit von volatilen Energiemärkten und verbessert die Versorgungssicherheit.

Um diese Chancen zu nutzen und den Risiken zu begegnen, verbessern wir kontinuierlich unsere Produktionsprozesse und setzen energieeffiziente Technologien ein, um den Energiebedarf nachhaltig zu senken. Gleichzeitig fördern wir die Diversifizierung unserer Energiequellen, insbesondere durch den Ausbau erneuerbarer Energien wie Photovoltaik und Windkraft. Langfristige Vertragsstrategien, wie das abgeschlossene Power Purchase Agreement, ermöglichen es uns, stabile Energiekosten zu gewährleisten und eine verlässliche Versorgung mit erneuerbaren Energien sicherzustellen.

Ein effektives Monitoring und die Anpassung an neue gesetzliche Anforderungen stellen sicher, dass wir die regulatorischen Rahmenbedingungen zuverlässig einhalten. Ergänzend dazu identifizieren wir im Rahmen eines systematischen Risikomanagements potenzielle Herausforderungen frühzeitig und ergreifen geeignete Gegenmaßnahmen. Um nachhaltige Veränderungen zu verankern, fördern wir zudem das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Energieeinsatz in unserer gesamten Belegschaft und stärken die Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden durch Schulungen und Informationsangebote.

Durch die Mitgliedschaft in der „Initiative Klimafreundlicher Mittelstand“ stärken wir unser Engagement für den Klimaschutz und profitieren vom Erfahrungsaustausch sowie von Best Practices. Dies unterstützt uns bei der Entwicklung weiterer innovativer Ansätze zur Treibhausgasreduktion.

Unsere Tätigkeiten zielen darauf ab, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt stetig zu verringern und gleichzeitig die Chancen eines nachhaltigen Energiemanagements konsequent zu nutzen, um einen nachhaltigen Beitrag zu einer klimafreundlichen Zukunft zu leisten.

ARBEITNEHMERBELANGE

Für das Unternehmen sind die Mitarbeitenden eine wichtige Säule des Erfolgs. Dies ist Teil unserer gelebten Unternehmenskultur und damit auch in unserem Verhaltenskodex, der sowohl für die Mitarbeitenden, die Vorgesetzten und für die Geschäftsleitung aller SIMONA Gesellschaften gleichermaßen gilt, in mehrfacher Hinsicht verankert.

Geschlechtergleichstellung – Diversity

SIMONA unterstützt die Vielfalt und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und hat sich das Ziel gesetzt, mehr Frauen in Management-Positionen zu beschäftigen. Die Zielgröße auf Ebene der Konzernmutter beträgt mindestens drei Frauen in der ersten und mindestens zwei Frauen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes. Um die bestehenden Quoten zu verbessern, wird bei offenen Führungspositionen gezielt immer mindestens eine Frau als potenzielle Kandidatin interviewt. Konzernweit wird die Zahl der Frauen insgesamt und in Management-Positionen quartalsweise erhoben und eine jährliche Verbesserung angestrebt. SIMONA ist Mitglied der Initiative „Charta der Vielfalt“, um dem Thema Diversity weiter Gewicht zu verleihen und auch externe Impulse und Ideen für unterstützende Maßnahmen zu erhalten.

Arbeitsbedingungen

SIMONA erfragt die Mitarbeitendenzufriedenheit in regelmäßig wiederkehrenden anonymen Mitarbeitendenumfragen und leitet daraus konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitendenzufriedenheit ab. Im Herbst 2024 wurde die zweite globale Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage durchgeführt, aus der erneut in einem global ausgerollten Prozess Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden und deren Umsetzung nachgehalten wird. Erfreulicherweise konnte sowohl die Beteiligungsquote als auch die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden weltweit deutlich gegenüber 2022 gesteigert werden. Die nächste globale Umfrage ist für 2026 geplant.

Die SIMONA Gesellschaften an den deutschen Standorten haben zum größten Teil Mitarbeitendengespräche implementiert. Diese werden im gewerblichen Bereich am Standort Kirn z. T. bereits anhand einer Qualifikationsmatrix geführt. Das System der Qualifikationsmatrix ermöglicht es, jedem Mitarbeitenden die Anforderungen an seine Stelle und seinen persönlichen Anforderungserfüllungsgrad aufzuzeigen. Basierend auf den jährlichen Mitarbeitendengesprächen werden die Fortbildungs- und Weiterentwicklungsbedarfe ermittelt.

Nachwuchsförderung und Weiterbildung

Die SIMONA AG investiert in die Förderung geeigneten Nachwuchses und beteiligt sich regelmäßig an Kooperationsprojekten mit Schulen und Universitäten (Schulpatenschaften, MINT-Programm, Unterricht an Schulen). Neben der Ausbildung stehen geeigneten Bewerbern auch die Möglichkeiten eines dualen Studiums, einer geförderten beschäftigungsbegleitenden Weiterbildung (berufsbegleitendes Studium) oder einer temporären Beschäftigung an einem unserer Auslandsstandorte in den Tochtergesellschaften offen. Die SIMONA AG unterhält für das berufsbegleitende Studium Kooperationen mit den Hochschulen Ludwigshafen, Darmstadt und Mainz sowie der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Stuttgart, und deren Außenstelle Campus Horb.

SIMONA führt an allen ihren internationalen und nationalen Standorten Schulungen im Projektmanagement und Präsentationsschulungen durch, um einen einheitlichen Wissensstandard innerhalb der Belegschaft zu gewährleisten.

In einem jährlich wiederkehrenden Prozess werden potenzielle Nachfolger für alle Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Global Management Teams ermittelt und deren Entwicklungsfelder definiert mit dem Ziel, die Anzahl der Positionen ohne internen Nachfolger zu reduzieren und Talente gezielt für weiterführende Aufgaben zu entwickeln.

Seit vielen Jahren führt SIMONA den sog. Leadership Circle durch. Er bereitet Mitarbeitende mit hohem Potenzial im nunmehr bereits fünften Durchgang in einem 18-monatigen, modular aufgebauten Schulungsprogramm auf Fach- und Führungsaufgaben vor. Das Kursprogramm bildet die Teilnehmer aus den

SIMONA Standorten in Europa, den USA und Asien in den Themen Kommunikation und Konflikt sowie Interkulturelle Kompetenz, Management und Nachhaltigkeit aus. Die Ausbildung erfolgt an verschiedenen globalen Standorten des SIMONA Konzerns. Ziel ist es, neben den Fachthemen die interkulturellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden auszubilden und diesen die Bildung eines internationalen Netzwerks zu ermöglichen.

Im Jahr 2024 wurde neben dem Leadership Circle auch ein Nachwuchsförderkreis für den Bereich Operations ins Leben gerufen. Hier werden produktionsnah eingesetzte Mitarbeitende der deutschen Standorte Kirn und Ringsheim in einem ebenfalls 18-monatigen Programm auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereitet. Neben Führungsschulungen werden auch gezielt Themen aus der Produktion (Leanmethodiken, Shop-Floor-Management, Arbeitssicherheit, Qualität, Projektmanagement) behandelt und die Teilnehmer bearbeiten in der Gruppe über einen Zeitraum von neun Monaten ein größeres Projekt.

Informationsfluss

Der Informationsfluss zu den Mitarbeitenden wird innerhalb der SIMONA Gesellschaften über das SIMONA Intranet, ein Aushangsystem, Abteilungsbesprechungen und regelmäßige Schichtschulungen gewährleistet.

Sicherheit und Gesundheit

Das Unternehmen hat sich die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zum Ziel gesetzt und die sog. „Vision Zero“ (Zahl der Arbeitsunfälle) verabschiedet. Hierbei handelt es sich um ein mehrjähriges Konzept zur nachhaltigen Reduzierung von Arbeitsunfällen, das aus einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen besteht, deren Umsetzung auch in der globalen Balanced Scorecard (BSC) als Zielvorgabe hinterlegt wurde. Aus diesem Grund hat sich das Unternehmen ein ambitioniertes 5-Jahres Ziel zur Reduzierung von meldepflichtigen Unfällen im Vergleich zum Jahr 2021 gesetzt: in den Jahren 2022, 2023 und 2024 um jeweils 15 Prozent, 2025 und 2026 jeweils um 10 Prozent. Die Integration von Arbeitssicherheitsthemen in das operative und strategische Geschäft wurde und wird hierbei verstärkt vorangetrieben (bspw. über Schichtübergaben, Wochenbesprechungen, Shop-Floor-Management, Werkmeetings). Die Erfassung der Arbeitsunfälle nach einer international vereinheitlichten Definition erfolgt seit 2020 auf globaler Basis. Sämtliche Arbeitsunfälle werden durch die betrieblich bestellten Arbeitssicherheitsfachkräfte in Berichten erfasst, nach Ursachen ausgewertet und daraus Maßnahmen zur Prävention abgeleitet.

Weiter hat die SIMONA AG ein Gesundheitsteam etabliert, das sich die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden mit verschiedenen Aktionen (wie bspw. kostenlosem Obst, Zuschuss Fitnessstudio, Jobrad, Gesundheitstage, Gesundheitspartnerschaft mit einer großen Krankenkasse und jährlichen Schwerpunktthemen) zum Ziel gesetzt hat. Die Schwerpunktthemen der letzten Jahre waren die Vorbeugung vor Muskel- und Skeletterkrankungen sowie der Umgang mit Stress.

Achtung der Rechte der Gewerkschaft und betriebliche Mitbestimmung

SIMONA erkennt das Recht aller ihrer Mitarbeitenden an, in und von Gewerkschaften vertreten zu sein und Arbeitnehmervertretungen zu bilden. Es bestehen an den deutschen Standorten langjährig etablierte Arbeitnehmervertretungen und Auszubildendenvertretungen und am Standort Kirn ist die Mitarbeiterschaft zusätzlich durch die IGBCE vertreten.

Risiken aus Arbeitnehmerbelangen

Risiken, die für uns aus der Nichtbeachtung von Arbeitnehmerbelangen resultieren können, sind der Verlust unserer Mitarbeitenden und damit auch deren Know-how und potenzieller Betriebsgeheimnisse an den Wettbewerb. Mit dem Verlust von Know-how kann auch ein Qualitätsabfall einhergehen, der sich finanziell durch einen Anstieg von Gewährleistungsansprüchen und den Verlust von Kunden bemerkbar machen könnte. Nicht zuletzt wirken sich hohe Krankenstände negativ auf die Produktivität der Standorte aus. Weiter sehen wir die Herausforderungen des demografischen Wandels, der uns mit Überalterungs- und Kapazitätsrisiken konfrontiert, und Schwierigkeiten bei der Gewinnung junger Mitarbeitender.

SIMONA hat bisher nicht überprüft, inwieweit sie im Rahmen ihrer Maßnahmen und Richtlinien für Arbeitnehmerbelange die grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation erfüllt.

SOZIALBELANGE

SIMONA trägt als Unternehmen Verantwortung für die Entwicklung und Attraktivität der Städte und Gemeinden, in denen das Unternehmen vertreten ist, und berücksichtigt Sozialbelange. Es wird das Konzept verfolgt, soziale, kulturelle und Hilfsprojekte an den jeweiligen Standorten weltweit zu unterstützen. Die innerhalb dieses Konzeptes verfolgten Due-Diligence-Prozesse sind definierte Zuständigkeiten und Abläufe für die Auswahl der zu unterstützenden Institutionen, Projekte und Initiativen sowie über den Umfang der jeweiligen Unterstützung. So wurden mit verschiedenen Organisationen Baumpflanzaktionen am Standort Kirn durchgeführt.

Darüber hinaus unterstützt die Dr. Wolfgang und Anita Bürkle Stiftung als Großaktionär der SIMONA AG am Standort Kirn. Sie konzentriert sich dabei auf die Förderung des Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitswesens, der bedrohten Natur und der Tierwelt, der Kunst und der Kultur, der Entwicklungshilfe und mildtätiger Zwecke von Einrichtungen der Wohlfahrtspflege.

Menschenrechte

SIMONA bekennt sich zu den international anerkannten Menschenrechten und hat sich und ihre Mitarbeitenden gleichermaßen in ihrem Verhaltenskodex zur Einhaltung von Menschenrechten bindend verpflichtet. Wir unterstützen hierbei die internationale Vielfalt, setzen uns für Chancengleichheit ein und fordern von unseren Mitarbeitenden gegenseitigen Respekt. Diskriminierende Gesichtspunkte wie beispielsweise Geschlecht, Herkunft, Religion oder geschlechtliche Ausrichtung werden bei Entscheidungen im Unternehmen nicht berücksichtigt. Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Unseren Ansatz entwickeln wir fortlaufend weiter. Verstöße gegen die in unserem Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze können beim Compliance Officer gemeldet werden und werden strikt geahndet. Ein Hinweisgeber-System zur anonymen einfachen Meldung von Compliance-Verstößen durch Mitarbeitende und externe Dritte wurde eingerichtet.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

SIMONA verpflichtet ihre Mitarbeitenden, Berater, Handelsvertreter, Agenten und vergleichbare Dritte ausnahmslos und uneingeschränkt, keine unrechtmäßigen Zuwendungen zu gewähren oder solche Zuwendungen entgegenzunehmen. SIMONA hat für verschiedene Bereiche und Alltagssituationen, mit denen ihre Mitarbeitenden konfrontiert werden könnten, Richtlinien zur Vermeidung von Korruption und Bestechung erlassen. Verstöße werden strikt geahndet.

Verstöße gegen das Verbot und die zugehörigen Richtlinien können u. U. schwere Straftaten darstellen, die dem Unternehmen Schaden in finanzieller Hinsicht als auch beträchtliche Reputationsschäden zufügen können. Weiter lösen sie bei einer Vielzahl unserer Vertragspartner Kündigungsgründe für eine Zusammenarbeit aus. Nicht zuletzt können sie auch zum Ausschluss aus öffentlichen Ausschreibungsverfahren im In- und Ausland führen.

Früherkennung von Risiken ist ein wesentliches Kriterium bei der Verhinderung von Compliance-Verstößen. Um die Mitarbeitenden hierfür zu sensibilisieren und bei der Einhaltung der Vorgaben zu unterstützen, werden fortlaufend Onlinetrainings durchgeführt.

In einem jährlich wiederkehrenden Prozess werden die für SIMONA spezifischen Compliance-Risiken systematisch ermittelt, analysiert und aktualisiert. Für neue Risiken werden entsprechende Maßnahmen zur Abwehr ermittelt und eingeführt.

Die Kontrolle, ob die Vorgaben zum Verbot von Korruption und Bestechung eingehalten werden, erfolgt in den Tochtergesellschaften durch wiederkehrende Revisionsbesuche vor Ort inklusive Kontrolle der Konten und Bargeldbestände.

Zur effektiven Umsetzung des Compliance-Systems hat SIMONA einen Compliance Officer bestellt. Mitarbeitenden und auch außenstehenden Dritten räumt SIMONA die Möglichkeit ein, Hinweise auf Verstöße gegen das Verbot von Korruption und Bestechung anonym über das Hinweisgeber-System beim Compliance Officer einzureichen.

Das System zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung im Unternehmen folgt keinen internationalen oder nationalen Standards oder lehnt sich an solche an, sondern ist anhand der individuellen Bedürfnisse und der Risikosituation innerhalb der Organisation aufgebaut.

BERICHT ÜBER SONSTIGE NICHT FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN

Kundenzufriedenheit

SIMONA misst die Zufriedenheit seiner Kunden im Rahmen europaweiter Befragungen. Darüber hinaus werden anlassbezogene Befragungen von Kunden und Zielgruppen in wichtigen Märkten außerhalb Europas durchgeführt.

Die letzte umfassende Kundenzufriedenheitsstudie in der Region EMEA fand 2023 statt. Die Gesamtzufriedenheit der Kunden mit der Geschäftsbeziehung zu SIMONA liegt weiter auf hohem Niveau und konnte abermals auf 89,4 Prozent (2020: 87,9 Prozent) gesteigert werden. Auch die Weiterempfehlungsrate erhöhte sich auf 91,0 Prozent (2020: 89,3 Prozent). Schwerpunkt der Kundenbefragung 2023 waren neben der Abfrage der Zufriedenheit zu Produkt- und Servicekategorien, die Themen Nachhaltigkeit und Anwendungsorientierung, wichtige strategische Ziele von SIMONA. Die Ergebnisse zeigen, dass die definierte Nachhaltigkeitsstrategie die Anforderungen der Kunden erfüllen kann und dass SIMONA seinem Ziel, das Unternehmen mit der höchsten Endkundenorientierung von nachhaltigen thermoplastischen Kunststofflösungen in all seinen Anwendungsgebieten zu werden, nähergekommen ist. Auf die Frage „In den letzten 2 Jahren nehme ich bei SIMONA einen stärkeren Fokus auf die Anforderungen der Anwendungen der Endkunden wahr.“ antworten über 81 Prozent der Befragten, dass dies voll oder eher zutrifft. Fast 67 Prozent der befragten Kunden geben an, dass Nachhaltigkeitskriterien ihre Kaufentscheidung stark oder eher stark beeinflussen. Die nächste Kundenzufriedenheitsstudie ist für 2026 geplant.

Darüber hinaus wurden in lokalen Märkten spezifische Kundenzufriedenheitsumfragen durchgeführt. Auch die Zufriedenheit mit den von SIMONA angebotenen Schulungen wird regelmäßig abgefragt. Dabei konnte die Zufriedenheit mit den durchgeführten Schulungen auf hohem Niveau gehalten werden.

Mitarbeitende

SIMONA betreibt gezieltes Ausbildungsmarketing und digitalisiert den Auswahlprozess wo möglich. 2024 befanden sich in Deutschland insgesamt 53 junge Talente in ihrer Ausbildung bei SIMONA (Vorjahr 54). Die Jugendlichen absolvieren eine Ausbildung in einem der zwölf technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufe oder einen der vier angebotenen dualen Studiengänge. Außerdem wurden ausländische Bewerber mit einem Langzeitpraktikum auf eine Ausbildung vorbereitet. Das Konzept von Karrierenachmittagen an den deutschen Standorten wurde auch 2024 mit guter Resonanz fortgesetzt.

22 (Vorjahr: 20) Mitarbeitende absolvierten 2024 einen durch SIMONA geförderten berufsintegrierten/dualen Studiengang oder eine geförderte Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker, Meister oder Bachelor. An den beiden deutschen Standorten wurden die Führungswerkstätten mit externen Trainern für die Vorgesetzten in den Produktionsbereichen weitergeführt. Sie helfen den Führungskräften, als Führungsteam auch auf schwierige Situationen adäquat zu reagieren.

SIMONA hat im Herbst 2024 die zweite globale Umfrage zur Zufriedenheit für alle Mitarbeitenden des SIMONA Konzerns durchgeführt. Themenfelder wie die Personalarbeit im Unternehmen, das Betriebsklima, die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit und belastende Faktoren wurden in einem ausführlichen Fragenkatalog erneut digital abgefragt. Die Beteiligungsquote (63,0 Prozent) konnte gegenüber der ersten globalen Umfrage im Jahr 2022 (49,0 Prozent) deutlich gesteigert werden. Deutlich mehr als 60 Prozent der Mitarbeitenden haben sich beteiligt und neben einer ausgesprochen hohen Bindung an das Unternehmen und auffällig guten Noten bei der Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit haben sich erneut auch Handlungsfelder gezeigt, in denen sich das Unternehmen verbessern muss. Insgesamt hat sich auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden deutlich verbessert. Im Jahr 2025 werden alle Mitarbeitenden in Versammlungen direkt zu den Ergebnissen informiert und dann systematische Gespräche mit allen Abteilungsverantwortlichen geführt, um die Ergebnisse der Umfrage zu erläutern und die Vorgesetzten bzgl. potenzieller Verbesserungsmaßnahmen zu sensibilisieren. Die Vorgesetzten werden sodann gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden abteilungsindividuelle Verbesserungsmaßnahmen erarbeiten, deren Umsetzung vom Bereich Personalentwicklung überprüft wird.

Zwei Verbesserungsanstöße aus den Ergebnissen aus der Umfrage zielen auf die Themen Feedbackkultur und Stressbewältigung im Alltag. Den Umgang mit Stress hat SIMONA auch im

Jahr zum Schwerpunktthema ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements gemacht und hier verschiedene Seminarangebote und auch digitale Angebote offeriert. Zum Thema Feedbackkultur wird ein Trainingsprogramm für Vorgesetzte entwickelt, das sodann global ausgerollt wird.

Im Jahr 2024 wurde das digitale Mitarbeiterportal um die Funktionalitäten Schichttausch und Mehrarbeitserfassung erweitert. Im Januar 2024 startete der fünfte Jahrgang des Leadership Circles. Der SIMONA Leadership Circle bereitet Mitarbeitende mit hohem Potenzial in einem 18-monatigen, modular aufgebauten Schulungsprogramm auf Fach- und Führungsaufgaben vor. Das Kursprogramm bildet die Teilnehmer aus den SIMONA Standorten in Europa, den USA und Asien in den Themen Kommunikation und Konflikt sowie Interkulturelle Kompetenz, Management und Nachhaltigkeit aus. Die Ausbildung erfolgt an verschiedenen globalen Standorten des SIMONA Konzerns. Ziel ist es, neben den Fachthemen die interkulturellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden auszubilden und diesen die Bildung eines internationalen Netzwerks zu ermöglichen.

Im Jahr 2024 wurde zusätzlich ein sog. Nachwuchsförderkreis für den Bereich Operations ins Leben gerufen. Hier werden produktionsnah eingesetzte Mitarbeitende der deutschen Standorte Kirn und Ringsheim in einem ebenfalls 18-monatigen Programm auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereitet. Neben Führungsschulungen werden auch gezielt Themen aus der Produktion (Leanmethodiken, Shop-Floor-Management, Arbeitssicherheit, Qualität, Projektmanagement) behandelt und die Teilnehmer bearbeiten in der Gruppe über einen Zeitraum von neun Monaten ein größeres Projekt. Die 18-monatige Ausbildung wird zudem für jeden Teilnehmer durch einen unternehmensinternen Mentor begleitet.

Qualität

Die Zufriedenheit unserer Kunden hängt maßgeblich von der Qualität unserer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen ab. Grundlage hierfür ist unser gemäß DIN EN ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem, welches im Jahr 2024 erneut erfolgreich auditiert und rezertifiziert wurde. Wie auch in den Vorjahren führten Kunden- und Marktanforderungen verstärkt zu spezifischen Produktzulassungen. Daraus resultierte eine Vielzahl an Audits und Produktprüfungen, in deren Rahmen wir die Leistungsfähigkeit des SIMONA Managementsystems sowie die hervorragende Qualität unserer Produkte und Prozesse gegenüber externen Auditoren und unseren Kunden darlegen konnten.

Informationstechnologie

Der Bereich Informationstechnologie (IT) setzte 2024 seine organisatorische Neuausrichtung konsequent fort und strebt die Entwicklung zu einer globalen IT-Serviceorganisation an. Die grundlegende Struktur dieser neuen Organisation beruht weiterhin auf standardisierten IT-Prozessen, deren Ziel es ist, einen nachweisbaren Mehrwert der IT für die geschäftlichen Anforderungen sicherzustellen.

Im Rahmen der IT-Strategie bleibt der Schwerpunkt unverändert auf der Vorbereitung der SAP-S/4HANA-Umstellung. Als vorbereitete Aktivität wurde das SAP-System bereits 2023 auf eine HANA DB Plattform in die Microsoft Azure Cloud Umgebung migriert und der weitere Betrieb durch einen externen Partner als „Managed Service“ sichergestellt. Weitere Aktivitäten konzentrieren sich darauf, einen reibungslosen Übergang auf die SAP-S4/HANA Umgebung zu gewährleisten und die Vorteile der neuen Plattform bestmöglich zu nutzen.

Aufgrund der weiter ansteigenden Gefahren durch Cybercrime-Aktivitäten steht auch weiterhin die IT-Sicherheit im besonderen Fokus. Um das Unternehmen bestmöglich vor diesen Gefahren zu schützen, wurden auch 2024 wieder intensive Anstrengungen unternommen, um die IT-Sicherheit bestmöglich zu gewährleisten. Unter anderem wurde eine neue Endpoint Detection & Response (EDR) Plattform eingeführt, um Cyberbedrohungen schnellstmöglich zu erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen umgehend einzuleiten. Neben den technischen Schutzmaßnahmen erfolgte auch die Einführung eines ISMS (Information Security Management Systems) sowie eines reaktiven BCM (Business Continuity Management) zur Notfall- und Krisenbewältigung. Im weiteren Ausbau der bereits vorhandenen Security Awareness Plattform wurden Mitarbeitende auf neue Gefahren im IT-Umfeld vorbereitet und das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden nochmal erheblich verbessert. Da immer neue Strategien zur Umgehung aktueller Sicherheitsmaßnahmen

entwickelt werden, werden neue Initiativen zur kontinuierlichen Verbesserung der IT-Sicherheit auch 2025 mit verstärktem Engagement fortgesetzt.

Um die IT-Infrastruktur zu modernisieren und weiter zu standardisieren, wurde die weltweite Einführung der Cloudtechnologie Microsoft 365 weltweit abgeschlossen. Eine bedeutende Neuerung ist der Austausch und die Erneuerung der Netzwerkinfrastruktur auch im Geschäftsjahr 2024. Diese Maßnahme stellte einen wichtigen Schritt dar, um die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit des Netzwerks weiter zu verbessern. Umfangreiche Teile der Netzwerkinfrastruktur wurden ausgetauscht und erneuert, jedoch ist dieser Prozess noch nicht abgeschlossen. Die laufenden Bemühungen konzentrieren sich darauf, die Umstellung der Netzwerkinfrastruktur erfolgreich abzuschließen und sicherzustellen, dass alle Systeme reibungslos integriert sind. Die modernisierte Netzwerkinfrastruktur bietet eine robuste Basis für zukünftige technologische Entwicklungen und unterstützt die Anforderungen unseres sich ständig wandelnden Geschäftsumfelds.

Die Anstrengungen zur Implementierung einer zeitgemäßen und standardisierten IT-Infrastruktur wurden 2024 konsequent fortgesetzt und werden aktiv vorangetrieben. Die globalen Maßnahmen zielen darauf ab, die Effizienz, Leistung und Sicherheit der IT-Infrastruktur kontinuierlich zu verbessern.

Die vorgenannte nicht durch den Prüfer geprüfte nicht finanzielle Erklärung endet hier.