

KOENIG & BAUER

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach gemäß § 21 Entgelttransparenzgesetz der Koenig & Bauer AG für das Jahr 2021

1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EntgTranspG

Die Gesellschaft hat im Jahr 2021 ihre Unternehmensziele in der Strategie „Exceeding Print“ veröffentlicht. Mehr Vielfalt im Unternehmen im Hinblick auf Gender, Alter und Internationalität gehört als soziales Ziel ebenfalls zur strategischen Ausrichtung von Koenig & Bauer. Ein Schwerpunkt ist dabei die Förderung von Frauen. Dazu hat der Vorstand im Jahr 2021 das Programm „Level Playing Field Frauen“ mit in den Mittelpunkt seines Engagements gestellt, denn „Gender Diversität“ (geschlechtsspezifische Diversität) wurde als wichtiger Stellhebel für die Zukunft des Unternehmens Koenig & Bauer identifiziert. Folgende Ziele sollen damit erreicht werden: Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen als Grundlage personeller Entscheidungen sicherzustellen und zu festigen, die Attraktivität des Unternehmens sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens zu erhöhen, sowie den Markt an weiblichen Fachkräfte zu erschließen und die Potenziale, welche sich aus heterogenen Teams ergeben, zu nutzen. Langfristig soll sowohl die Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen als auch in Führungspositionen erreicht werden.

Dabei besinnt sich Koenig & Bauer auf seine Wurzeln. Die Ehefrau des Firmengründers Friedrich Koenig – Fanny Koenig – stellte nach dem Tod ihres Ehemanns ab 1833 mit Herz, Verstand und Energie ihr unternehmerisches Geschick unter Beweis. Neben ihrer Aufgabe als Mutter von 3 kleinen Kindern widmete sie sich Koenig & Bauer, umgarnte Kunden, band Talente und eröffnete neue Geschäftschancen. Damit stellte sie die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft für Koenig & Bauer und gilt als Deutschlands erste Managerin. Daneben führte sie, bereits vor einer staatlichen Sozialgesetzgebung, in Würzburg zwischen 1855 und 1868 die Kranken- und Vorschusskasse, die Arbeiter-Sparkasse und eine Fabrik-Fortbildungsschule ein.

Um diesen einmaligen Weg stets um aktuelle Impulse anzureichern, war das Jahr 2021 vor allem von einer Analyse geprägt. Neben der Durchführung interner Fokusbereiche-Workshops und unter Einbeziehung von engagierten und interessierten Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Bereiche, Hierarchien und Standorte, wurden auch Gespräche mit anderen Unternehmen zur Herangehensweise und Best Practice durchgeführt.

Unsere internen Handlungsfelder für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind in die vier Bereiche Recruiting, Personalentwicklung, Vereinbarkeit Familie & Beruf und Führungskultur geclustert.

Verschiedene Aktivitäten zielen auf die Erhöhung des Anteils weiblicher Fachkräfte ab. Die Maßnahmen reichen von der Teilnahme am „Girls Day“ über die direkte Ansprache bei Karrieremessen, Schulkontakte, Praktika, das Etablieren von Netzwerken, die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch vorübergehende wie dauerhafte Teilzeitangebote, mobiler Arbeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten und der Wille, Job-Sharing Modelle anzubieten.

Die Vereinbarkeit von Familie & Beruf wird auch durch Ferienbetreuungsangebote gestärkt. Diese werden beispielsweise mit kompletten Betreuungswochen in den Sommerferien laufend ausgeweitet. Auch durch Sonderurlaube wie Familienauszeiten und Sabbaticals werden berufstätige Mütter und Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Die am Standort Radebeul neben dem Firmengelände bestehende Kindertagesstätte wird wegen der arbeitszeitgerechten Betreuung von den Mitarbeiter:innen sehr gut angenommen. Am Standort Würzburg soll ebenfalls eine betriebliche Kinderbetreuung eingerichtet werden. Koenig & Bauer ist seit 2006 Mitglied im Bündnis Familie und

KOENIG & BAUER

Arbeit in der Region Würzburg. Zu Stärkung der Familienfreundlichkeit wurden nicht nur Mitarbeiter:innen sondern auch deren Familienangehörigen ein Covid-Impfangebot bekommen haben.

In der Gesellschaft wurde zudem die Gender-Sprache in Form eines „:“ weiterentwickelt. In der Führungskultur wurde auf einen ganzheitlichen Ansatz geachtet, weshalb nicht nur in Führungskreisen das Maßnahmenpaket Level Playing Field Frauen vorgestellt wurde, sondern z.B. auch in der Koenig & Bauer BKK, die Versicherungsleistungen im Bereich Geburtshilfe erweitert wurden.

Darüber hinaus wurde mit Hilfe eines externen Beratungsbüros die Genderfairness von relevanten Schlüsselpersonen und Unternehmensstrukturen auf Genderfairness analysiert. Diese Analyse besteht auch aus einem Gender-Fakten Check und einem Gender-Culture Check. Die Analyse dient der Identifikation von Stellhebeln und Handlungsfeldern, der Bewertung des Optimierungspotenzials und Ableitung von „Quick Wins“ sowie mittel-/langfristigen Maßnahmen, der Identifikation und Integration von unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Ideen und der Schaffung einer Diskussionsgrundlage bei Koenig & Bauer für die anschließende Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Hieraus wurden acht Handlungsschwerpunkte abgeleitet, die unter Federführung des globalen Personalmanagements kurz-, mittel- und langfristig umzusetzen sind.

In unserem nichtfinanziellen Konzernbericht gehen wir neben anderen Themen auch ausführlich auf die Arbeitnehmerbelange ein.

2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EntgTranspG

Tarifliche Mitarbeiter:innen

Die grundsätzliche Bewertung der Tätigkeit und der sich daraus ergebenden Entgeltregelung beruht für tarifliche Mitarbeiter:innen auf dem Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Bayern bzw. Sachsen. Die Koenig & Bauer AG ist in beiden Flächentarifbezirken Mitglied im Arbeitgeberverband. Die Tarifverträge sind von den Tarifparteien diskriminierungsfrei gestaltet.

Strukturelle Auffälligkeiten haben sich nicht ergeben, die Maßnahmen erfordern würden.

Außertarifliche Mitarbeiter:innen

Die Vergütung für außertarifliche Mitarbeiter:innen beruht auf einzelvertraglichen Regelungen.

Über ein außertarifliches Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter:innen und über die variable Vergütung im außertariflichen Bereich sowie auf einzelvertraglichen Regelungen. Für die untere Grenze lässt sich ein Abstand nach dem Manteltarifvertrag berechnen.

Mit dem außertariflichen Vergütungssystem wird Spezialisten und Führungskräften eine angemessene Vergütung gewährt. Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter:innen erfolgt gemäß des Anforderungsspektrums der jeweiligen Position. Dabei werden Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und ggf. Führungserfahrung bei der Festlegung berücksichtigt. Unter Federführung der Personalentwicklung werden Kompetenzprofile in Führungsrunden kalibriert.

Außertarifliche Mitarbeiter:innen erhalten dementsprechend ein jährliches Festgehalt, runtergebrochen in 12 monatlichen Zahlungen und eine variable Vergütung. Die Höhe der möglichen variablen Vergütung (Anzahl der variablen Vergütungsanteile) bestimmt sich nach der Führungsebene. Die variable

KOENIG & BAUER

Vergütung selbst ist eine Erfolgsprämie, welche im Jahr 2021 von der EBIT-Marge des Konzerns und von individuellen Zielen abhängig gewesen ist.

Strukturelle Auffälligkeiten haben sich nicht ergeben, die Maßnahmen erfordern würden.

3. Angaben nach § 21 Abs.2 Nr. 1 EntgTranspG

Insgesamt waren bei der Koenig & Bauer AG im Jahr 2021 durchschnittlich 562 Personen beschäftigt, davon 162 weibliche Beschäftigte und 400 männliche Beschäftigte

4. Angaben nach § 21 Abs.2 Nr. 2 EntgTranspG

In der folgenden Tabelle wird die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten dargestellt.

Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit	Gesamtergebnis	Anteil Teilzeit
Männlich	4	396	400	1%
Weiblich	39	123	162	24,07%