



## 1. Gegenstand und Umfang

Mit der vorliegenden nichtfinanziellen Konzernklärung kommt die Meta Wolf AG der Berichtspflicht des am 19.04.2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) nach (§§ 315b, 315c in Verbindung mit §§ 289c-e HGB). Die in der nichtfinanziellen Konzernklärung gemachten Angaben zu Konzepten, Maßnahmen, Aktivitäten und KPI's beziehen sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2025 und gelten sowohl für den Konzern als auch für die Meta Wolf AG.

Die nichtfinanzielle Konzernklärung umfasst die wesentlichen Aspekte und Sachverhalte zu Umweltbelangen, Arbeitnehmerbelangen, Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Für eine strukturierte Darstellung der Inhalte nach § 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB in der nichtfinanziellen Konzernklärung orientiert sich die Meta Wolf AG am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und dem internationalen Rahmenwerk Global Reporting Initiative (GRI-Standard 2021).

Wesentliche Risiken durch unsere Geschäftsaktivitäten und -beziehungen oder durch unsere Produkte und Dienstleistungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen haben werden und somit nach § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtspflichtig wären, wurden nicht identifiziert.

Wegen der erstmaligen Erstellung des Berichts wird auf die Darstellung von Vorjahreszahlen verzichtet.

## Gesonderte nichtfinanzielle Konzernklärung 2025 für die Meta Wolf AG



### Liste der wesentlichen Themen (GRI 3-2), zugeordnet den CSR-RUG Aspekten und GRI-Standards

Übergeordnete wesentliche Themen	Aspekt CSR-RUG	GRI-Standards
Mitarbeiter - Arbeitgeberattraktivität - Kompetenzentwicklung - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitnehmerbelange	GRI 3-3 GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3 GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3? GRI 403-1, GRI 403-3, GRI 403-5, GRI 403-9
Umweltbelange - Materialien, Ressourcenverbrauch - Energieverbrauch/CO <sup>2</sup> -Emissionen	Umweltbelange	GRI 3-3, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3 GRI 302-1, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-5
Compliance und Integrität	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	GRI 3-3 GRI 205-3
Achtung der Menschenrechte	Achtung der Menschenrechte/ Umweltbelange	GRI 3-3 GRI 414-1
Digitale Verantwortung - Informationssicherheit - Datenschutz	Sozialbelange/Umweltbelange	GRI 3-3 GRI 418-1



## **2. Angaben zum Geschäftsmodell**

Die operative Geschäftstätigkeit des Meta Wolf Konzerns ist im Wesentlichen die Herstellung und der Vertrieb von keramischen Belagsmaterialien, Fliesen, Naturstein und Bauzubehör. Eine ausführliche Beschreibung des Geschäftsmodells des Meta Wolf Konzerns findet sich im Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2025 unter A.1.

## **3. Nachhaltigkeitsverständnis des Meta Wolf Konzerns**

Nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln ist für den Meta Wolf Konzern Teil der unternehmerischen Kultur sowie Ursprung jeglichen Erfolgs. Das tägliche Handeln orientiert sich primär an ökonomischen Prinzipien, da der wirtschaftliche Erfolg des Meta Wolf Konzerns Grundvoraussetzung für einen verlässlichen und messbaren Beitrag für alle Stakeholder ist. Zukünftig sollen Nachhaltigkeitsaspekte bzw. nicht-finanzielle Aspekte weiter in Entscheidungen einbezogen und den wirtschaftlichen Entscheidungskriterien angeglichen werden. Entlang der Wertschöpfungskette soll dort, wo es möglich ist und die Möglichkeit der Einflussnahme nicht durch regulatorische Anforderungen oder besondere Marktgegebenheiten eingeschränkt wird, Einfluss auf die soziale und ökologische Nachhaltigkeit der Geschäftsaktivitäten des Meta Wolf Konzerns genommen werden.

## **4. Bestimmung der wesentlichen nichtfinanziellen Risiken**

Für die Risikoanalyse im Rahmen der nichtfinanziellen Konzernklärung setzt der Meta Wolf Konzern auf dem Risikomanagementsystem auf. Die dort erfassten Risiken wurden auf ihre inhaltliche Übereinstimmung entlang der Themen und Aspekte der nichtfinanziellen Konzernklärung analysiert. Für Risiken aus dem Risikomanagementsystem mit einem thematischen Bezug zum CSR-RUG wurde eine Risikobewertung analog der Bewertung für den Konzernrisikobericht vorgenommen (vgl. Chancen- und Risikoberichterstattung, siehe B.1 und B.2 im Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2025). Ergebnis der Analyse war, dass für die Berichterstattung über nichtfinanziellen Risiken keines der identifizierten Risiken im Sinne des konzernweit etablierten Risikomanagementsystems sowie des CSR-RUG wesentlich ist.



## 5. Wesentliche Themen

### a) Arbeitnehmerbelange

In einem dynamischen und wettbewerbsintensiven Umfeld ist der Erfolg des Meta Wolf Konzerns maßgeblich von den Leistungen und dem Engagement der Mitarbeiter abhängig, die ihr Know-how und ihre Kompetenzen zielgerichtet einsetzen. Einen zentralen Punkt des Meta Wolf Konzerns bildet die Arbeitgeberattraktivität, d.h. ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches hilft, Menschen zu gewinnen, zu halten und deren Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit gleichermaßen zu steigern. Der Meta Wolf Konzern konzentriert hier sich auf die Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze, die die Attraktivität für qualifiziertes Personal erhöhen sollen.

Um die interne und externe Arbeitgeberattraktivität zu messen, werden unterschiedliche Indikatoren zentral erhoben und gesteuert. Wesentliche Kennzahlen zu Messung der Arbeitgeberattraktivität sind die Mitarbeiterfluktuation und die Anzahl der Neueinstellungen.

Gemäß § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz hat in Deutschland jeder Elternteil Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seines Kindes, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres. Diesen gesetzlichen Anspruch nehmen Mitarbeiter auch im Meta Wolf Konzern wahr.

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen ist der Meta Wolf Konzern der Auffassung, dass eine attraktive Gesamtvergütung einschließlich Zusatzleistungen notwendig ist, um die Mitarbeiter angemessen zu entlohnen. Die Tochterunternehmen des Meta Wolf Konzerns sind überwiegend tarifgebunden und zahlen an den jeweiligen Standorten gemäß den tariflichen Vereinbarungen. Die Vergütung umfasst Tariflohn und -gehalt sowie eine Jahressonderzahlung gemäß dem Standortsicherungsvertrag.

Die Dynamik hinsichtlich der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsabläufen und -prozessen stellt neue An- und Herausforderungen an die Mitarbeiter des Meta Wolf Konzerns bezüglich ihrer Kompetenzentwicklung. Eine bedarfsgerechte Förderung von Mitarbeitern ist daher eine zentrale Säule für Fortschritt und Zukunftsfähigkeit der Organisation. Ziel ist insbesondere der Ausbau des eigenverantwortlichen Lernens und die Förderung des konzerninternen Wissenstransfers, um einen Beitrag zu einer allgemeinen Lernkultur zu leisten, welches das voneinander Lernen unterstützt.

Neben der Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter erachtet der Meta Wolf Konzern die Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber der jungen Generation als



wichtig und hat ein vielfältiges Ausbildungsangebot als Baustein zur Nachwuchskräfteentwicklung geschaffen.

Zentrale Verantwortung im Hinblick auf die fachliche und überfachliche Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern übernehmen die Führungskräfte, die bedarfsgerecht unterstützen sollen.

Die kontinuierliche fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter ist ein zentraler Faktor, um sich für die Zukunft erfolgreich aufzustellen. Im Jahr 2025 wurde ein Austausch von Fachkräften innerhalb der Produktionsstandorte Bremerhaven, Schwarzenfeld, Ötzingen, Sinzig und Witterschlick organisiert. Die Mitarbeiter erhielten die Möglichkeit, sich über Produktionsverfahren und Prozesse vor Ort auszutauschen und auf Grundlage des Konzeptes „Best Practice“ neue Ideen zu entwickeln.

Vielfalt ist im Meta Wolf Konzern als grundsätzlicher Wert der Zusammenarbeit fest verankert und hebt die Bedeutung der Diversität für den Konzern hervor. Vielfalt bedeutet verschiedene Herangehensweisen, Wissensvielfalt, unterschiedliche Ideen und ein offener und wertschätzender Umgang miteinander. Allen Mitarbeitern sollen zudem die gleichen Möglichkeiten, unabhängig von ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, Nationalität, Familienstand und sexuellen Orientierung, geboten werden. Durch das Fördern und Fordern heterogener Teamzusammensetzungen sowie die individuelle Weiterentwicklung der Mitarbeiter in ihren Kompetenzen entstehen Innovation und Kreativität, die die Wettbewerbsfähigkeit des Meta Wolf Konzerns sichern.

Die Verantwortung, Vielfalt zu leben und zu etablieren, obliegt jeder Führungskraft im Konzern. Durch Vorleben der Führungskräfte, allgemeingültige Verhaltensgrundsätze und das aufmerksame Miteinander soll sichergestellt werden, dass insbesondere in den Feldern Einstellung, Entlohnung und Aus- und Weiterbildung keine Diskriminierung stattfindet. Dabei wird explizit auf mögliche Diskriminierungsgründe gemäß Art. 3 des Grundgesetzes wie Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Familienstand, Rasse, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und andere persönliche Merkmale geachtet.

Im Jahr 2025 gab es im Konzern keine zu adressierenden Diskriminierungsvorfälle.

Der Meta Wolf Konzern unterliegt dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“. Die Position des Meta Wolf Konzerns hierzu wird in der Erklärung zur Unternehmensführung (Abschnitt F.1 im Konzernlagebericht des Geschäftsjahres 2025) dargelegt.



Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit der Mitarbeiter des Meta Wolf Konzerns genießt eine hohe Priorität. Hierzu gehört, durch einen präventiven Ansatz ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen und zu gewährleisten, die Gesundheit zu fördern und das psychische Wohlergehen zu beachten. Das Thema Arbeitssicherheit ist in Bezug auf die Tochtergesellschaft Deutsche Steinzeug Solar Ceramics GmbH (im Folgenden: DSSC) in Anbetracht der spezifischen Geschäftstätigkeit von besonderer Relevanz. Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden im Wesentlichen von der jeweiligen Geschäftsführung verantwortet. Im Übrigen wurden über die relevanten Konzerngesellschaften hinweg die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitssicherheitsausschüsse gebildet. Der jeweilige Ausschuss setzt sich aus einem Arbeitgebervertreter oder einem von ihm Beauftragten, zwei Betriebsratsmitgliedern, dem Betriebsarzt und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einem Sicherheitsbeauftragten zusammen. Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, sind ebenfalls durch diese Ausschüsse vertreten. Die Mitglieder nehmen, basierend auf den gesetzlichen Vorgaben, ihre Fürsorgepflichten gegenüber den Arbeitnehmern wahr, schulen regelmäßig die Führungskräfte an den Standorten zu Arbeitssicherheitsthemen und werden dabei durch externe Dienstleister unterstützt. Sie tagen viermal jährlich, überwachen und analysieren getroffene Maßnahmen rund um die physische und psychische Gesundheit sowie die Sicherheit der Belegschaft und der Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, und entwickeln Konzepte zur kontinuierlichen Verbesserung in dem jeweiligen Bereich.

Die Geschäftsführungen der relevanten Tochtergesellschaften im Meta Wolf Konzern haben gemäß § 13 Arbeitsschutzgesetz die Unternehmerpflichten zur Sicherung von Arbeits- und Gesundheitsschutz schriftlich an die Werksleiter bzw. Abteilungsleiter übertragen, die von den Fachkräften (Konzern-Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsfachkräfte an den Standorten) sowie, in medizinischen Angelegenheiten, von den beauftragten externen medizinischen Diensten bzw. externen Betriebsärzten unterstützt werden. Die Träger der Unternehmerpflichten sind gegenüber allen Mitarbeitern in Bezug auf Themen wie Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsfragen weisungsbefugt.

Indikatoren für die Beurteilung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind die Krankenquote, die Anzahl von Betriebs- und Wegeunfällen und die Anzahl von Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen sowie arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen.

Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu sichern, finden regelmäßige Trainings zum Erst- sowie Brandschutzhelfer statt. Darüber hinaus werden den Mitarbeitern des Meta Wolf Konzerns arbeitsmedizinische Untersuchungen angeboten.

## Gesonderte nichtfinanzielle Konzernerkklärung 2025 für die Meta Wolf AG



Außerdem finden regelmäßig Standortbegehungen mit dem Ziel statt, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu schaffen. Zusätzlich ermöglichen die wesentlichen Tochterunternehmen ihren Mitarbeitern die aktive Benutzung von Fitnessangeboten durch einen monatlichen Zuschuss.

Eine zentrale Maßnahme im betrieblichen Arbeitsschutz, des Meta Wolf Konzerns, ist die Gefährdungsbeurteilung, in der die Gefahren der produktiven Tätigkeiten beschrieben, Schutzmaßnahmen aufgeführt und regelmäßig überprüft werden.

Die folgenden Angaben des Meta Wolf Konzerns, beziehen sich auf das größte Segment Meta Wolf Solar Ceramics.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden hier insgesamt 56 Mitarbeiter neu eingestellt. Die Fluktuation im Segment betrug aufgrund eines Restrukturierungsprogramms 23,9%.

<b>Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation [GRI 401-1]</b>			
Anzahl (%)	2025		
	Gesamt	Männer	Frauen
Neueinstellungen <sup>1</sup>	6,9	5,6	1,2
davon < 30 Jahre	2,0	1,7	0,2
davon 30-50 Jahre	3,8	3,2	0,6
davon > 50 Jahre	1,1	0,7	0,4
Mitarbeiterfluktuation <sup>2</sup>	23,9	18,9	5,0
davon < 30 Jahre	2,1	1,6	0,5
davon 30-50 Jahre	6,6	4,9	1,7
davon > 50 Jahre	15,2	12,4	2,8

<sup>1</sup>Quote: Neu eingestellte Mitarbeiter im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand  
<sup>2</sup>Quote: Anzahl Mitarbeiter, die freiwillig oder aufgrund von Kündigung, Rente oder Tod aus der Organisation auscheiden (Austritte) im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand  $[(\text{Austritte} * 100) / \text{Personalbestand}]$

Im Jahr 2025 waren insgesamt 48 Auszubildende in 6 Ausbildungsberufen angestellt.

Von der Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahr 2025 waren, zum Stichtag 31.12.2025, 133 Mitarbeiter Frauen und 722 Mitarbeiter Männer. Der Frauenanteil unter den Mitarbeitern lag damit bei 15,6%.

Die Belegschaft des Segments Meta Wolf Solar Ceramics besteht aktuell aus ca. 32 Nationalitäten, die die Vielfalt des Konzerns zusätzlich fördern.

Von den 133 beschäftigten Frauen waren 21 Mitarbeiterinnen < 30 Jahre alt, 56 Mitarbeiterinnen 30 - 50 Jahre alt und 56 Mitarbeiterinnen > 50 Jahre alt. Von den 722 beschäftigten Männern



waren 70 Mitarbeiter < 30 Jahre alt, 303 Mitarbeiter 30 – 50 Jahre alt und 349 Mitarbeiter > 50 Jahre alt.

Im Jahr 2025 betrug die Krankheitsquote 5,60%. Die Krankheitsquote wird wie folgt berechnet: Anteile von nicht erbrachter Arbeitskapazität aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen [(Kranktage kalendertäglich\* 100) / Tage kalendertäglich].

Von den 34 meldepflichtigen Betriebs- und Wegeunfälle im Jahr 2025 waren 28 Betriebsunfälle (Unfallanzeigen/-vermerke) und 6 Wegeunfälle. Im Jahr 2025 gab es innerhalb des Konzerns weder Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen noch arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen.

### **b) Gesellschaftliches Engagement**

Viele Meta Wolf Konzernunternehmen engagieren sich aktiv für das gesellschaftliche Umfeld an ihren Standorten, indem sie lokale Sportvereine sowie ehrenamtliche Organisationen gezielt unterstützen. Durch finanzielle Förderung, Sachspenden und die Begleitung ausgewählter Initiativen tragen sie dazu bei, soziale Strukturen vor Ort zu stärken und das Gemeinschaftsleben nachhaltig zu fördern. Dieses Engagement kommt nicht nur der regionalen Bevölkerung zugute, sondern wirkt sich auch positiv auf das Arbeitsumfeld der eigenen Mitarbeitenden aus, indem es deren Identifikation mit dem Unternehmen und ihrer Heimatregion stärkt.

### **c) Umweltbelange**

#### **Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen**

Als Unternehmen, das überwiegend in einer energieintensiven Produktion tätig ist, tragen wir Verantwortung für den Klimaschutz. Die einzelnen Fertigungsschritte in unseren Fliesenwerken erfordern den Einsatz von viel Energie, die die Hauptquelle von direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope-1 und Scope-2) sind. Unter Scope-1-Emissionen verstehen wir gemäß den von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) in der Norm ISO 14064 veröffentlichten Standards direkte THG-Emissionen und unter Scope-2-Emissionen indirekte energiebedingte THG-Emissionen.

Bevor die Produktion beginnt, wird genau auf die ökologische Verträglichkeit geachtet. Das beginnt mit der Verarbeitung natürlicher und heimischer Rohstoffe wie Ton, Kaolin, Quarz und



Feldspat. Das genutzte Wasser wird aufbereitet und wiederverwendet. Die Emissionen aus dem Brennvorgang unterschreiten die strengen Grenzwerte der TA-Luft durch den Einsatz moderner und effizienter Abgasreinigungssysteme. Die Maßnahmen des Umweltschutzes sind ausgerichtet auf einen möglichst geringen Energieverbrauch und schadstoffarme Emission. Während der Produktion entstehen keinerlei bedenkliche Abfälle. Ein großer Teil des Abfalls (Fliesenbruchs) fließt wieder in den Produktionskreislauf zurück und bildet damit den Grundstoff für die neue Produktion. Ein kleiner Rest wird als Bodenersatzstoff (z.B. für den Straßenbau) oder als Grundstoff für andere Industrien genutzt.

Den Einkauf der Ressource Energie (Strom- und Gasverträge) für die Produktionsstandorte verantwortet die jeweilige Geschäftsführung. Aufgrund des hohen Energiebedarfs gibt es einen Energiemanagementbeauftragten und in den Produktionsstandorten vier Energiebeauftragte.

Das Energiemanagement ist Bestandteil eines integrierten und an den Anforderungen des ISO 50001 orientierten Managementsystems, durch das auch der Umweltschutz gesteuert und überwacht wird. Das Energiemanagement unterstützt die Werke bei der Energiebeschaffung, der Umstellung auf grüne Energieträger und Energieeffizienzmaßnahmen.

Klimabezogene Chancen und Risiken sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden ermittelt, indem das Risikomanagement des Meta Wolf Konzerns mit der Energie-, Dekarbonisierungs- und Umweltstrategie verknüpft ist. Bei der Chancen- und Risikoanalyse berücksichtigt der Meta Wolf Konzern u.a. neue gesetzliche Anforderungen und technologische Entwicklungen sowie Compliance-, Reputations- und physische Risiken und betrachtet, ob signifikante Risiken an den Energiemärkten bestehen.

Auch bei Investitionsentscheidungen werden Nachhaltigkeitsgesichtspunkte sowie die Auswirkungen der jeweiligen Projekte auf die strategischen Nachhaltigkeitsziele des Meta Wolf Konzerns berücksichtigt.

Im Geschäftsmodell des Meta Wolf Konzerns ist eine höhere Energieeffizienz auch durch technologische Optimierungen und Digitalisierung realisierbar.

### **Unser Weg zur Dekarbonisierung**

Der Meta Wolf Konzern arbeitet an Maßnahmen, um den Stromverbrauch in den Werken weiter zu dekarbonisieren. Da die Erzeugung von erneuerbaren Energien noch mit Schwankungen in der Energieversorgung verbunden ist, stellt die Nutzung erneuerbarer Energien eine große Herausforderung für den Meta Wolf Konzern dar. Unsere Produktionsprozesse erfordern eine konstante Energieversorgung. Wir arbeiten daher an Maßnahmen, die die Stromabnahme



flexibler gestalten und wollen selbst gewonnene überschüssige Energie im Stromnetz zur Verfügung stellen. Dies soll ermöglichen, auf schwankende Stromverfügbarkeiten zu reagieren und einen höheren Anteil erneuerbarer Energien einzusetzen.

Wirksame Hebel zur Verringerung des Zukaufs von Strom sieht der Meta Wolf Konzern in der Installation und Nutzung von Photovoltaikanlagen in den Produktionsstandorten. Mitte August 2025 wurde am Produktionsstandort Bremerhaven eine 120 kWp-Photovoltaikanlage in Betrieb genommen. In der relativ kurzen Laufzeit von ca. 4,5 Monaten, nach Inbetriebnahme, reduzierte sich der Fremdbezug von Strom um 1,1%. Die Inbetriebnahme von weiteren Anlagen in Ötzingen und Schwarzenfeld ist für 2026 geplant.

### **Umweltschutz**

Der Meta Wolf Konzern hat das Ziel, so zu produzieren, dass die Umweltauswirkungen auf ein Minimum begrenzt werden und so eine möglichst umweltfreundliche und sichere Herstellung unserer Produkte erreicht wird. Unser Ziel ist es, die Luft-, Wasser- und Bodenqualität an unseren Standorten zu erhalten und mit Abfällen, Gefahrenstoffen und dem Einsatz von Wasser verantwortungsvoll umzugehen. In den Produktionsstätten des Meta Wolf Konzerns erfolgt eine zu 90% abwasserfreie Produktion, da das Wasser recycelt und teilweise in eigenen Kläranlagen aufbereitet wird. Die Abwärme der Brennöfen wird zum Vortrocknen ungebrannter Rohware verwendet. So wird Brennenergie gespart.

Als Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) sehen sich die Unternehmen im Segment Meta Wolf Solar Ceramics in der Verantwortung, Produktinnovationen hervorzubringen und die Keramikfliesen kreislauffähig machen. So wurde z.B. mit der freischwimmenden Fliese beste Voraussetzungen zur Umsetzung einer konsequenten Kreislaufwirtschaft geschaffen.

Durch kurze Transportwege und Einkauf der benötigten Rohstoffe bei regionalen Zulieferern wird der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck reduziert. Dies betrifft auch die Verpackung. Wo dies möglich ist, wird für die Verpackung der produzierten Produkte Wellpappe verwendet. Diese wird in Deutschland fast vollständig recycelt. Der Einkauf dieses Verpackungsmaterials erfolgt in einem Radius von nicht mehr als 100 bis 150 km Entfernung. Zudem wird der Verpackungsanteil permanent reduziert, denn Material, das gar nicht in Umlauf kommt, entlastet die Umwelt am besten.

Der Meta Wolf Konzern fühlt sich dem Umweltschutz seit Jahrzehnten verpflichtet und verfügt über ein entsprechend gewachsenes Selbstverständnis. Die in der DIN EN ISO 14001 beschriebenen Kriterien werden quasi von Hause aus erfüllt. Dies betrifft z.B. die Verbindung



ökonomischer und ökologischer Anforderungen mit hohem Designanspruch, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als integrale Bestandteile der nachhaltig ausgerichteten Unternehmensstrategie, die ständige Verbesserung/Optimierung von Produkten und Prozessen, regelmäßige Schulungen zum Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Benennung von Energie- und Umweltschutzbeauftragten an den Standorten.

### **d) Compliance und Integrität**

Eine klar definierte Unternehmenskultur bildet für den Meta Wolf Konzern die Grundlage für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln. Klare Werte und Erwartungen sind in den Geschäftsprozessen verankert. Wir fördern die Einhaltung von Vorschriften, unterstützen ethisches Verhalten und schaffen ein kooperatives Arbeitsumfeld, das durch umfassende Richtlinien und gezielte Schulungen gestärkt wird. Die wertebasierte Unternehmenskultur bildet das Fundament für die Förderung des Mitarbeiterengagements, die Innovationskraft des Konzerns sowie die Erzielung eines nachhaltigen Geschäftserfolgs. Sie prägt nicht nur die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit und anderen Interessengruppen, sondern fördert auch Transparenz, Vertrauen und ethisches Verhalten.

Der Meta Wolf Konzern bekennt sich zu den geltenden Gesetzen und Normen und den zugrunde liegenden ethischen Grundsätzen. Integrität und Rechtskonformität stellen die wichtigsten Säulen für das gesellschaftliche und wirtschaftliche Miteinander dar. Zur Sicherung des Vertrauens aller Stakeholder stellt der Meta Wolf Konzern daher die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien sicher. Durch die Nichteinhaltung könnten sich negative Auswirkungen auf die Reputation und Vertrauenswürdigkeit des Meta Wolf Konzerns ergeben und die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Kunden nachhaltig gestört werden. Bei Straftaten verfolgt der Konzern eine Null-Toleranz-Politik.

Des Weiteren setzt sich der Meta Wolf Konzern als „Active Level Member“ in der UN Global Compact Initiative für eine bessere globale Zukunft ein. Der UN Global Compact ist ein zentrales Element unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen, fördert die Initiative weltweit nachhaltige und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken. Als international tätiges Unternehmen beteiligt sich der Meta Wolf Konzern an der Umsetzung der zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.



Wir achten die Menschenrechte und setzen uns für ihre Wahrung ein. Für den Meta Wolf Konzern ist die Berücksichtigung von Menschenrechtsbelangen innerhalb der Lieferkette ebenso wesentlich wie die Einhaltung entsprechender Prinzipien für die eigene Belegschaft.

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich in unseren Unternehmenswerten wider und ist in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgehalten. Darin bekennen wir uns zur menschlichen und kulturellen Vielfalt in unseren Unternehmen und lehnen jede Form der Diskriminierung ab. Wir tolerieren keine Zwangs- und Kinderarbeit und respektieren die Rechte indigener Völker. Betriebliche Mitbestimmung und ein guter Austausch zwischen der Belegschaft und der Unternehmensführung hat im Konzern einen hohen Stellenwert. Von grundsätzlicher Bedeutung ist es für uns, die international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten. Arbeitsrechtliche Bestimmungen, geltende Arbeitsnormen und Arbeitsgesetze hinsichtlich Vergütung und Arbeitszeit sowie die allgemeinen Arbeitnehmerrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind selbstverständliche Leitprinzipien im Umgang mit der Belegschaft des Konzerns.

Ein wichtiger Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und eines der zentralen Themen unserer Compliance-Aktivitäten ist die Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten. Korruption tritt vor allem dort auf, wo der Bestechende mit geringen Mitteln auf größere Geldströme in seinem Sinne einwirken kann. Diese Gefahr besteht aus Sicht des Meta Wolf Konzerns z.B. im Kontext mit umsatzstarken Vertragspartnern, sowohl auf Kunden- als auch auf Lieferantenseite. Wir schätzen diese Gefahr für unsere Unternehmensgruppe als gering ein, da es sich bei unseren Geschäftspartnern überwiegend um Unternehmen handelt, die selbst ein Interesse an der Einhaltung von Compliance-Richtlinien haben.

Ein Aspekt, der in den vergangenen Jahren ständig an Bedeutung zugenommen hat, ist die Verantwortung von Unternehmen für Menschenrechts- und Umweltverstöße in der Lieferkette. Diese Verantwortung nimmt der Meta Wolf Konzern sehr ernst. Auch der Gesetzgeber hat deren Bedeutung durch die Verabschiedung des Lieferantenkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betont. Es soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtslage dienen, indem es Anforderungen an ein verantwortliches Management von Lieferketten für bestimmte Unternehmen festlegt. Die sich konstant entwickelnde Lieferantenbasis des Meta Wolf Konzerns umfasst überwiegend Lieferanten aus Deutschland, aber auch aus verschiedenen anderen Ländern. Die wesentliche Beschaffungsorganisation und -verantwortung ist der jeweiligen Geschäftsführung zugeordnet.



Mit Inkrafttreten des LkSG am 01.01.2023 wurde auf nationaler Ebene die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in den Lieferketten geregelt. In diesem Zusammenhang hat der Meta Wolf Konzern seine Anstrengungen intensiviert. Im Hinblick auf die direkte Lieferantenstruktur hat der Konzern nach eigener Einschätzung eine insgesamt niedrige Risikostruktur: ca. 90% der im Jahr 2025 beauftragten Lieferanten haben ihren Sitz in Deutschland, einem anderen EU-Mitgliedsland oder im europäischen Wirtschaftsraum. Diese Lieferanten unterliegen somit vergleichbar strikten gesetzlichen (Transparenz-) Vorschriften in Bezug auf ökologische und menschenrechtliche Aspekte wie der Meta Wolf Konzern selbst. Mit Bezug auf das LkSG bedeutet dies, dass das Risiko von Verletzungen der über das Gesetz geschützten Rechtspositionen bei unmittelbaren Lieferanten des Meta Wolf Konzerns grundsätzlich als sehr gering eingeschätzt wird.

Hauptverantwortlich für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit sind der Vorstand und die lokalen Geschäftsführungen. Grundsätzlich verpflichten wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Code of Conduct, die Menschenrechte in ihrer täglichen Arbeit und in allen Geschäftsentscheidungen zu achten. Die Führungskräfte haben hierbei eine Vorbildfunktion.

### **e) Digitale Verantwortung**

Die zunehmende Berichterstattung über Cyber-Angriffe auf Unternehmen und den Missbrauch von Kundendaten lässt den Rückschluss auf eine allgemein gestiegene Risikolage zu. Angriffe auf die deutsche Wirtschaft haben in den vergangenen zwölf Monaten weiter zugenommen. Der Schaden durch analoge und digitale Angriffe ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 8% auf 289,2 Milliarden Euro gestiegen.

89% der Unternehmen sehen sich durch Diebstahl, Sabotage und Industriespionage bedroht: 72% sprechen von einer großen Bedeutung, weitere 17% von einer eher geringeren Bedeutung und nur 10% fühlen sich eher gering oder gar nicht bedroht<sup>1</sup>. Die meisten Angriffe erfolgen aber inzwischen digital. Der Täterkreis wird häufiger mit organisierter Kriminalität in Verbindung gebracht. Zudem rücken vor dem Hintergrund einer beabsichtigten weiteren Digitalisierung der Gesellschaft konsequenterweise Datenschutz und Datensicherheit noch stärker in den gesellschaftlichen und unternehmerischen Fokus. Ein verantwortungsbewusstes Handeln ist daher unerlässlich für den Erhalt der Kundenloyalität, der Reputation und in letzter Konsequenz

---

<sup>1</sup> Bitkom-Studie „Wirtschaftsschutz 2025“



für den Erfolg des Meta Wolf Konzerns. Das Kernanliegen der im Konzern getroffenen Maßnahmen zur IT-Sicherheit ist es deshalb, dem gestiegenen Schutzbedarf aufgrund des erhöhten Bedrohungspotenzials für Cyber-Angriffe zu begegnen.

Neben der Informationssicherheit sehen das IT-Ressort und das Management den Datenschutz als zentrale Aufgabe. Die im Konzern fest etablierten Datenschutzbeauftragten wirken in der Organisation durch Beratung und Überwachung weisungsunabhängig auf die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz ein.

Die Datenschutzrichtlinien spiegeln die aktuellen rechtlichen und organisatorischen Standards wider und werden regelmäßig überprüft, um Rechtskonformität sicherzustellen. Sie sind für alle Konzerngesellschaften verbindlich und bilden den Rahmen für eine sichere und rechtskonforme Verarbeitung personenbezogener Daten. Sie adressieren identifizierte Risiken durch klar formulierte Leitlinien. Sie orientieren sich an zentralen Datenschutzprinzipien wie Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit und Vertraulichkeit und legen gleichzeitig strenge Vorgaben fest, die den Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) entsprechen. Die Richtlinien gelten für sämtliche personenbezogene Daten, die innerhalb des Konzerns verarbeitet werden, einschließlich der Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, und sollen eine sichere und gesetzeskonforme Datenverarbeitung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherstellen. Während anonymisierte Daten nicht unter die Richtlinien fallen, legen sie besonderen Wert auf den Schutz der Rechte betroffener Personen. Dazu gehört das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit sowie Widerspruch.

Für betroffene Personen besteht die Möglichkeit, Datenschutzverletzungen oder mutmaßliche Vorfälle mitzuteilen. Dazu zählen die direkte Kontaktaufnahme mit den Datenschutzbeauftragten, die Übermittlung von Bedenken per E-Mail, wobei die Möglichkeit zur anonymen Meldung besteht. Der Meta Wolf Konzern hat den Anspruch, Verstöße gegen geltendes Datenschutzrecht möglichst vollständig auszuschließen. Es gab im Jahr 2025 keinen ermittelten Fall von Datendiebstahl und/oder Datenverlust im Zusammenhang mit Kundendaten. Gegen Unternehmen des Meta Wolf Konzerns sind keine Sanktionen, auch nicht in Form von Bußgeldern, wegen Verletzung des Datenschutzes verhängt worden.

Alle internen Prozesse und Systeme zur Verarbeitung personenbezogener Daten werden kontinuierlich überwacht und weiterentwickelt, um die Einhaltung gesetzlicher Datenschutzvorgaben sicherzustellen. Diese laufenden Verbesserungen dienen der Vermeidung



von Datenmissbrauch und Datendiebstahl. Darüber hinaus sind Notfallpläne implementiert, die im Falle von Datenschutzverstößen eine sofortige Umsetzung technischer und organisatorischer Gegenmaßnahmen ermöglichen.

### **6. EU-Taxonomie-Berichterstattung**

Die EU-Taxonomie-Verordnung (EU-Taxonomie-VO) ist ein wesentlicher Bestandteil des EU-Aktionsplans für ein nachhaltiges Finanzwesen mit dem Ziel, die Finanzströme in nachhaltigere Aktivitäten zu lenken, um so die Transformation der Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit finanzieren zu können. Die angestrebte Neuausrichtung der Finanzströme in ökologisch nachhaltige Tätigkeiten soll durch ein gemeinsames Verständnis dessen, was „ökologisch nachhaltig“ bedeutet, untermauert werden. Daher sieht die EU-Taxonomie-VO ein einheitliches Klassifizierungssystem für Wirtschaftstätigkeiten vor, die als ökologisch nachhaltig eingestuft werden können und welche Bedingungen dafür erfüllt sein müssen. In Art. 9 der EU-Taxonomie-VO werden die folgenden sechs Umweltziele aufgeführt, die in der Berichterstattung zu berücksichtigen sind:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie-VO müssen Unternehmen Informationen darüber offenlegen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltige Tätigkeiten einzustufen sind. Insbesondere ist anzugeben, welche Anteile der Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig gemäß Art. 3 und Art. 9 der EU-Taxonomie-VO einzustufen sind.

Die folgenden Angaben des Meta Wolf Konzerns, beziehen sich ebenfalls auf das größte Segment Meta Wolf Solar Ceramics.

**a) Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität der Umsatzerlöse**

Zur Ermittlung der Taxonomiefähigkeit der Umsatzerlöse haben wir unsere Wirtschaftstätigkeiten zunächst unter Anwendung des NACE-Codes (Nomenklatur der Wirtschaftstätigkeiten; Nomenclature des Activités Économiques dans la Communauté Européenne i. d. F. NACE Rev. 2 der Verordnung (EG) Nr. 1893/2006) klassifiziert. Diese Wirtschaftstätigkeiten haben wir dann auf Taxonomiefähigkeit überprüft, um den Anteil unserer Wirtschaftstätigkeiten zu ermitteln, der im nächsten Schritt auf Taxonomiekonformität zu überprüfen ist.

Die Wirtschaftstätigkeiten des Segments Meta Wolf Solar Ceramics sind im Wesentlichen den folgenden NACE-Codes zuzuordnen:

NACE-Macro-Sektor C: Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren

- Code 23.31 Herstellung von keramischen Wand- und Bodenfliesen und -platten

Diese Klasse umfasst die Herstellung von feinkeramischen Wand- und Bodenfliesen, Platten, Mosaiksteinen.

Dieser Wirtschaftszweig umfasst Betriebe, die sich auf die Produktion von Keramikprodukten für den Baubereich spezialisiert haben.

Produktspektrum:

- Glasierten und unglasierten Fliesen
- Keramischen Platten für Wände und Böden.
- Mosaiksteinen und Formstücken aus Keramik.

Verfahren: Die Herstellung erfolgt meist durch Pressen oder Strangpressen von tonhaltigen Massen mit anschließendem Brennen bei hohen Temperaturen.

In den Anhängen der Delegierten Rechtsakte 2021/2139 (Umweltziele 1 und 2) und 2023/2486 (Umweltziele 3 bis 6) der Europäischen Kommission werden für zahlreiche Wirtschaftstätigkeiten in diversen NACE-Macro-Sektoren technische Bewertungskriterien in Bezug auf die Umweltziele aufgeführt. Die Delegierten Rechtsakte resp. die zugehörigen Anhänge decken derzeit vor allem Wirtschaftstätigkeiten in jenen Sektoren ab, welche für den Großteil der direkten Treibhausgasemissionen in der EU verantwortlich sind.



Die berichteten Wirtschaftsaktivitäten beziehen sich ausschließlich auf das Umweltziel „Klimaschutz“, da dieses einen positiven Beitrag zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Meta Wolf Konzern leisten kann und auf das Umweltziel „Wasser“, da dies zur Reduktion von Wasserverbrauch und Verschmutzung beiträgt. Beide Umweltziele stehen im Einklang mit der vom Meta Wolf Konzern verfolgten Nachhaltigkeitsstrategie. In diesem Zusammenhang erfolgt die Bewertung der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten anhand der technischen Bewertungskriterien („Substantial Contribution und „Do no significant harm“) daher im Sinne von Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139.

Von unseren Wirtschaftstätigkeiten geht keine erhebliche Beeinträchtigung eines oder mehrerer Umweltziele aus (Art. 17 der EU-Taxonomie-VO). Weiterführende Informationen, wie wir abseits der Taxonomiekriterien unsere Produkte und Prozesse umweltfreundlicher gestalten, sind in den vorhergehenden Abschnitten dieser gesonderten nichtfinanziellen Konzernerklärung enthalten.

### **b) Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität der Investitionsausgaben**

Investitionsausgaben nach der Taxonomie-Verordnung stellen Zugänge zu Sachanlagen und zu immateriellen Vermögenswerten einschließlich Zugängen zu Nutzungsrechten aus Leasing gemäß IFRS 16 sowie Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen dar. Zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit unserer Investitionsausgaben haben wir die für uns potenziell relevanten Wirtschaftstätigkeiten identifiziert und diesen die einzelnen Investitionsprojekte zugeordnet, um den taxonomiefähigen Anteil zu ermitteln. Investitionsmaßnahmen mit Gesamtausgaben < T€ 10 haben wir aus Wesentlichkeitsüberlegungen nicht in die Analyse einbezogen.

Insgesamt umfassen die taxonomiefähigen Investitionsausgaben im Geschäftsjahr 2025 T€ 753. Das entspricht einem Anteil von 24,2% im Verhältnis zu den gesamten Investitionsausgaben von T€ 3.112. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Investitionen in Photovoltaik und in die Reduzierung von Wasserverbrauch bzw. Wasserverschmutzung, die damit den technischen Bewertungskriterien der Anhänge I der Taxonomie zuzuordnen sind. Der restliche Teil unserer Investitionsmaßnahmen (75,8%) betrifft die Erneuerung oder Erweiterung unserer Produktionsanlagen sowie von Betriebs- und Geschäftsausstattungen und damit Aktivitäten mit Bezug zu unseren Umsatzerlösen. Deshalb wurden sie im Berichtsjahr als nicht taxonomiefähig klassifiziert.



**c) Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität der Betriebsausgaben**

Zur Ermittlung der Taxonomiefähigkeit unserer Betriebsausgaben (Personalaufwand und sonstige Aufwendungen) haben wir zunächst die zugehörigen Konten der taxonomiefähigen Kostenarten sowie den nicht aktivierungsfähigen Anteil der taxonomiefähigen Investitionen identifiziert.

Im Jahr 2025 belaufen sich die taxonomiefähigen Betriebsausgaben auf T€ 777 und damit < 1% der gesamten Betriebsausgaben.

Kranichfeld, im April 2026

Anlage: Kennzahlen zur EU-Taxonomie-Berichterstattung 2025

# Gesonderte nichtfinanzielle Konzernerkklärung 2025 für die Meta Wolf AG



Meldebogen 1: Anteil des Umsatzes, der CapEx und OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2025

2025

## EU Taxonomie – Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie

### Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen

KPI	Insgesamt	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten		Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten		Anpassung an den Klimawandel					Anteil der ermöglichten Tätigkeiten		Nicht bewertete Tätigkeiten		Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten	
		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
	TEUR	%	TEUR	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	TEUR	%	
<b>Umsatz</b>	118,315	0.0 %	—	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	N/A	—%	
<b>CapEx</b>	3,112	24.2 %	71.6	9.5 %	3.3 %	—%	6.2 %	—%	—%	—%	—%	—%	—%	N/A	—%	
<b>OpEx</b>	145,750	0.5 %	—	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	N/A	—%	

## Gesonderte nichtfinanzielle Konzernerklärung 2025 für die Meta Wolf AG



Meldebogen 2: Anteil des Umsatzes, der CapEx und OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2025 (Aufgliederung nach Tätigkeit)

### 2025 EU Taxonomie – Kennzahlen Umsatz

#### Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Anteil des taxonomie- fähigen Umsatzes	Geldwert des taxonomie- konformen Umsatzes	Anteil des taxonomie- konformen Umsatzes	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt	Ermögli- chende Tätigkeit	Übergangs- tätigkeit	Taxonomie- konformer Anteil der taxonomie- fähigen Tätigkeiten
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
		%	TEUR	%	%	%	%	%	%	%	E	T	%
N/A	—	—%	—	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	E		—%
<b>Summe der Konformität nach Ziel</b>					—%	—%	—%	—%	—%	—%			
<b>Gesamtwert Umsatz</b>				—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%	—%