



Über diesen Bericht	3
Vorwort der Geschäftsführung	4
Unternehmensporträt	5
Produkte	7
Philosophie	8
Nachhaltigkeitsmanagement	9
Nachhaltigkeitsorganisation	9
Brose Nachhaltigkeitsstrategie	9
Compliance- und Risikomanagement	12
Steuermanagement	13
Informations- und IT-Sicherheit	14
Datenschutz	15
Nachhaltige Beschaffung	16
Umwelt	19
Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen	20
Energie und Emissionen	22
Material- und Ressourceneffizienz	25
Wasser und Abwasser	27
Biodiversität	29
Mitarbeiter und Gesellschaft	30
Leistung, Vergütung und faire Entlohnung	30
Systematische Mitarbeiterentwicklung	32
Vielfalt im Unternehmen	34
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35
Gesellschaftliches Engagement	38
Anhang	40
Kennzahlen	40
GRI-Inhaltsindex	46
Impressum	51

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt den Berichtszeitraum vom 01.01. bis zum 31.12.2021. Ein jährlicher Berichtszyklus wird auch in Zukunft angestrebt. Die Berichtsinhalte orientieren sich an der Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der GRI-Standards, die für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 durchgeführt wurde (siehe Wesentlichkeitsanalyse, S. 11). Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde diese validiert. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben im Bericht auf die gesamte Brose Gruppe. [GRI 102-45]

Verantwortlich im Sinne des Presserechts ist Ulrich Schrickel, Vorsitzender der Geschäftsführung, Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG, Coburg, Max-Brose-Straße 1, 96450 Coburg.

Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht in der Regel das generische Maskulinum als sprachlich korrekte, geschlechtsneutrale Form gewählt; die Angaben beziehen sich damit auf Angehörige aller biologischen Geschlechter.

Haftungsausschluss

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Daten haben wir mit größter Sorgfalt erhoben. Trotzdem können wir Fehler nicht ausschließen. Daher übernimmt die Brose Gruppe für die Fehlerfreiheit und Genauigkeit der in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen keine Haftung oder Garantie. Soweit dieser Bericht neben der rückblickenden Betrachtung auch Aussagen über künftige Entwicklungen enthält, haben wir diese aufgrund bereits verfügbarer Prognosen erstellt. Auch wenn diese sehr sorgfältig erstellt wurden, können zukünftige, noch nicht voraussehbare Entwicklungen zu anderen Ergebnissen führen. Aussagen in diesem Bericht über zukünftige Entwicklungen sind daher nicht als gesichert zu verstehen.

Die Brose Gruppe behält sich vor, diesen Nachhaltigkeitsbericht ohne zusätzliche Ankündigung zu aktualisieren.

Vorwort der Geschäftsführung



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit mehr als 110 Jahren steht bei Brose die langfristige Entwicklung unseres Familienunternehmens im Mittelpunkt. Nachhaltiges Arbeiten bedeutet für uns Pflichtbewusstsein gegenüber Umwelt und Unternehmen. Dabei handeln wir auf der Grundlage einer Eigentümerstruktur, die Kontinuität garantiert. Dank einer soliden Eigenfinanzierung werden wir das künftige Wachstum und die technologische Entwicklung aus eigener Kraft gestalten.

In dem vorliegenden Bericht gehen wir darauf ein, welche Fortschritte wir in den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Menschen und Nachhaltiges Wirtschaften bereits erzielt haben und welche Aufgaben wir in Zukunft angehen werden. Bei unseren Bemühungen orientieren wir uns an den Prinzipien des „UN Global Compact“ sowie den Zielen der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Darüber hinaus nehmen wir am Branchendialog des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte teil. Zudem ist Brose Gründungsmitglied der im Berichtsjahr etablierten „Responsible Supply Chain Initiative“ des Verbands der deutschen Automobilindustrie und stellt auch den Vorstandsvorsitzenden. Der Verein hat einen internationalen Standard für Nachhaltigkeit in der automobilen Lieferkette erarbeitet, der im Jahr 2022 den „Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte“ erhalten hat.

Im Berichtsjahr hat die Geschäftsführung die Nachhaltigkeitsstrategie für die Brose Gruppe verabschiedet. Diese beinhaltet ein klares Bekenntnis zu allen Aspekten von Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung. Sie zeigt auf, dass wir nicht nur Verantwortung für die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens übernehmen, sondern auch für die Gesellschaft, in der wir agieren, für die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten sowie für die Umwelt, die wir zum Leben brauchen. Beispiel Klimaschutz: Brose wird ein CO₂-neutrales Unternehmen werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist der klimaneutrale Betrieb unserer Standorte.

Unsere Komponenten und Systeme tragen dazu bei, den Energieverbrauch und Schadstoffausstoß von Fahrzeugen zu senken, sei es durch Gewichtsreduzierung mithilfe von Leichtbau oder durch Erhöhung der Effizienz von Nebengaggregaten. Auch die Auswahl der Materialien hat großen Einfluss auf die Ökobilanz unserer Produkte. Daher setzen wir wo möglich einfache, wiederverwertbare Werkstoffe ein und recyceln konsequent Materialien. Schon in der Designphase der Produktentwicklung berücksichtigen wir abfallvermeidende und energieeffiziente Fertigungstechnologien. Die Einhaltung hoher Nachhaltigkeitsstandards verlangt unser Familienunternehmen auch von den Lieferanten. Die systematische Ausrichtung auf nachhaltige Prinzipien sowie deren Einhaltung ist neben Qualität und Preis eine Voraussetzung bei der Vergabe von Aufträgen.

Gerade in einem volatilen Umfeld sind motivierte Mitarbeiter das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Brose fordert und fördert gelebtes Unternehmertum auf allen Ebenen. Unseren Mitarbeitern bieten wir ein attraktives Arbeitsumfeld, interessante Entwicklungsmöglichkeiten und eine faire, leistungsabhängige Vergütung. Die Werte unseres Familienunternehmens zeigen sich im konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenso wie im respektvollen Umgang miteinander. In der Tradition unseres Firmengründers Max Brose engagiert sich unser Unternehmen an allen Standorten weltweit. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und fördern Projekte, Investitionen und Einzelpersonen in den Bereichen Sozialwesen, Bildung, Kultur und Sport.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

A handwritten signature in blue ink that reads "Ulrich Schrickel". The signature is written in a cursive, flowing style.

Ulrich Schrickel
Vorsitzender der Geschäftsführung der Brose Gruppe

Unternehmensporträt

Stand 31.12.2021

Brose ist der viertgrößte Automobilzulieferer in Familienbesitz. Egal, wo auf der Welt eine Fahrzeugtür oder ein Fenster geöffnet, ein Fahrzeugsitz verstellt oder die Klimaanlage eingeschaltet wird – Technik von Brose ist fast überall im Einsatz. Für den Autofahrer meist nicht sichtbar, sorgen unsere Produkte für mehr Komfort, Sicherheit und Effizienz. In vielen Bereichen ist Brose Marktführer, zum Beispiel bei Türsystemen oder elektronisch kommutierten Kühlerlüftermodulen. Die 100-Prozent-Tochter Brose Antriebstechnik fertigt seit 2014 Antriebe für E-Bikes.

Zahlen/Daten/Fakten

Rund 25.500 Beschäftigte, davon etwa 59 % in Europa und Afrika, 25 % in Amerika und 16 % in Asien. Drei Headquarters in Coburg (Vorsitz der Geschäftsführung, Geschäftsbereich Interieur), Hallstadt (Geschäftsbereich Exterieur) und Würzburg (Geschäftsbereich Antriebe) sowie zwei regionale Zentralen in Detroit/USA und Shanghai/China. Name des Unternehmens: Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG, Coburg

Hauptsitz: Max-Brose-Str. 1, D-96450 Coburg

Investitionen in Forschung und Entwicklung: 9,7 % des Umsatzes

Unternehmensführung

Gesellschafterfamilie: Michael Stoschek (Vorsitzender der Gesellschafterversammlung), Christine Volkmann sowie deren Kinder

Beirat: Franz-Josef Kortüm (Vorsitz), Prof. Dr.-Ing. Thomas Weber (bis 31.12.2021), Prof. Dr. Andreas Wiedemann (bis 28.02.2021), Dipl.-Wirtschafts-Ing. Jan-Hendrik Goldbeck (ab 01.03.2021)

Geschäftsführung: Ulrich Schrickel (Vorsitzender der Geschäftsführung), Niklas Beyes (Kaufmännische Leitung, bis 23.03.2021), Dr. Philipp Schramm (Kaufmännische Leitung, seit 24.03.2021), Dr. Olaf Gelhausen (Geschäftsführer Organisation und Personal), Sandro Scharlibbe (Geschäftsführer Interieur, bis 30.06.2021), Andreas Jagl (Geschäftsführer Interieur, seit 01.07.2021), Raymond Mutz (Geschäftsführer Antriebe), Christof Vollkommer (Geschäftsführer Exterieur), Thomas Spangler (Geschäftsführer Produktion)

Die Gesellschafterversammlung ist das höchste Kontrollorgan der Brose Gruppe. Drei Mitglieder sind weiblich, zwei sind männlich. Alle Gesellschafter sind seit Jahren gesellschaftlich und sozial engagiert.

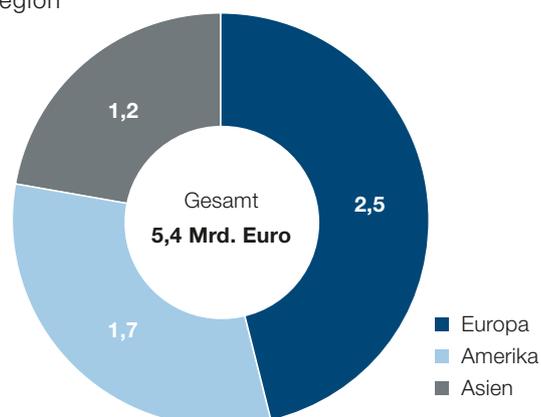
Beschäftigte 2021

nach Arbeitsvertrag



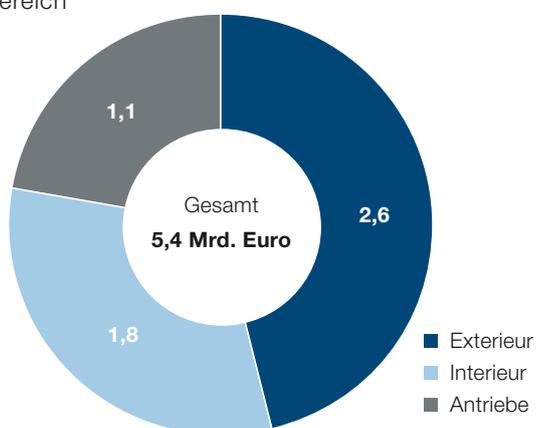
Umsatz 2021

nach Region



Umsatz 2021*

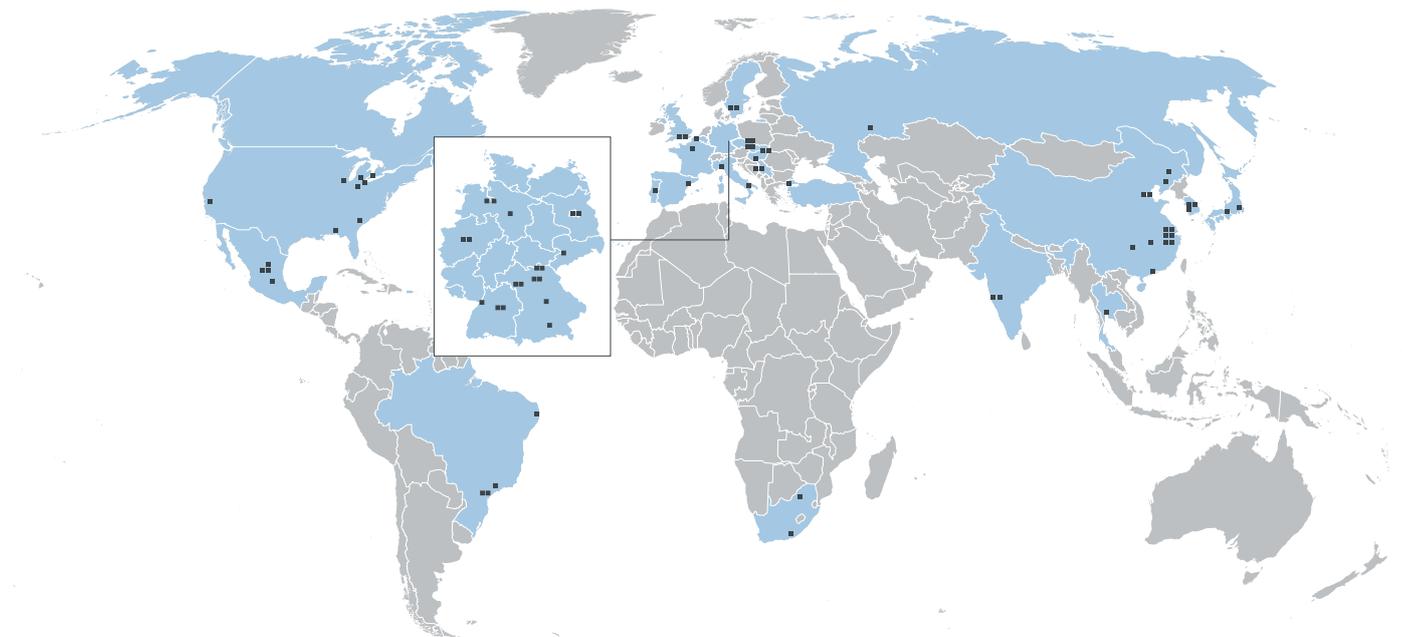
nach Bereich



*Die abweichende Summe ist auf Rundungen zurückzuführen.

Standorte und Internationalisierung

Brose betreibt 65 Standorte in 24 Ländern, darunter 45 eigene Werke und sechs Produktionsstätten mit lokalen Partnern.



Interessenvertretung, Förderungen und Steuern

Wir engagieren uns gesellschaftspolitisch in den Ländern, in denen wir produzieren. Deshalb sind wir Mitglied in nationalen und internationalen Interessensverbänden. In Deutschland sind dies unter anderem der Bayerische Unternehmensverbund Metall & Elektro, der Zentralverband Elektrotechnik e.V., der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik, der Bundesverband eMobilität e.V. sowie der Verband der deutschen Automobilindustrie.

Darüber hinaus sind wir auch Mitglied in den deutschen Handelskammern: unter anderem in den USA, China, der Slowakei, Spanien, Japan, Frankreich, Großbritannien, Indien, Italien, Mexiko, den Niederlanden, Schweden, Ungarn, Tschechien und in Südafrika. Im Berichtsjahr wurden keine Parteispenden getätigt.

Staatliche Förderungen

in Mio. Euro der Gesamtzahlungen nach Regionen

	2019	2020	2021
China	4,2	14,5	10,3
Deutschland	0,4	0,5	0,6
Europa (ohne DE)	1,3	7,1	2,1
Rest	5,3	2,3	4,8
Gesamt	11,2	24,4	17,8

Produkte

Für den Autofahrer größtenteils unsichtbar, sind unsere Produkte Grundlage vieler Funktionen, die für Sicherheit, Komfort und Effizienz sorgen. Gestützt auf jahrzehntelange Kompetenz in Mechanik, Elektrik, Elektronik und Sensorik entwickeln wir ganzheitliche Lösungen für unsere Kunden.

Systeme für Türen, Heckklappen und -deckel

Brose ist Weltmarktführer in der Entwicklung sowie Fertigung von mechatronischen Produkten für Fahrzeugtüren und Heckklappen. Mit über 90 Jahren Erfahrung setzen wir Trends zur Steigerung von Komfort und Sicherheit. Unsere Türsysteme integrieren alle mechanischen, elektrischen und elektronischen Funktionen der Tür auf einem Träger. Dadurch entfallen Bauteile, was Kosten und Gewicht senkt. Mit unserem System zum berührungslosen Öffnen und Schließen von Heckklappen und -deckeln haben wir Maßstäbe gesetzt. Dieses Know-how übertragen wir auf einen elektrischen Seitentürantrieb, der eine neue Dimension des komfortablen Fahrzeugzugangs ermöglicht. Grundlage für die Sicherheit der Systeme ist unsere berührungslose Sensorik: Diese erkennt per Radar Hindernisse und stoppt den Öffnungsvorgang der Türen bereits vor einer Kollision.

Verstellsysteme für Vorder- und Rücksitze sowie den Innenraum

Kaum eine Funktion im Auto muss so vielen individuellen Bedürfnissen gerecht werden wie der Fahrzeugsitz – von steigenden Komfortansprüchen der Passagiere bis zum Wunsch nach maximaler Flexibilität im Interieur.

Komponenten und Systeme von Brose unterstützen die Fahrzeughersteller bei dieser Herausforderung. Unsere Produktpalette reicht von manuellen Verstelleinheiten bis hin zu kompletten elektrischen Sitzstrukturen mit Lordosenunterstützung und Massagefunktion. Die aktive Positionierung von Kopfstütze sowie Seitenwangen und Bildschirmverstellungen für den Passagier im Fond vervollständigen das Angebot. Unser Anspruch: Komfort und Sicherheit der Passagiere erhöhen – vom Einsteigen über das Angurten bis zur Sitzposition. Dank fortschrittlicher Materialkonzepte und Fertigungsmethoden produzieren wir heute beispielsweise eine der weltweit leichtesten Sitzstrukturen.

Elektrische Antriebe

Motoren und Antriebe von Brose kommen im Thermalmanagement, im Antriebsstrang sowie in Fahrwerk und Lenkung zum Einsatz. Zusätzlich bewegen sie Fensterheber, Sitze, Heckklappen und Seitentüren. Das Know-how aus dem Automotive-Sektor hat Brose auch auf das E-Bike sowie E-Roller übertragen.

Mit elektrifizierten Nebenaggregaten verringern wir den Energieverbrauch und steigern gleichzeitig den Fahrkomfort. Ein Beispiel ist der elektrische Kältemittelverdichter: Im Gegensatz zu konventionell vom Verbrennungsmotor angetriebenen Varianten arbeitet er nur bei Bedarf und spart dadurch Energie. Zusätzlich wird das Fahren angenehmer, etwa wenn die Klimaanlage schon vor dem Einsteigen für die gewünschte Temperatur im Auto sorgt. Elektrofahrzeuge sind ohnehin auf diese Technologie angewiesen.

Produktspektrum

Exterieur

Türsysteme
Seitentürantriebe
Fensterheber
Schließsysteme
Heckklappensysteme
Motoren und Elektronik

Interieur

Vordersitzstrukturen
Rücksitzstrukturen
Sitzkomponenten
Verstellsysteme für den Innenraum
Motoren

Antriebe

Systeme für Thermal-Management und den Antriebsstrang
Motoren für Fahrwerk und Lenkung
Elektronische Steuerungen
Sensorik
Antriebe für Mikromobilität



Philosophie

Mit dem Anspruch, in jeder Beziehung erstklassige Leistungen zu erbringen, haben die Gesellschafter, der Beirat und die Geschäftsführung der Brose Gruppe die Unternehmensgrundsätze „FIRST“ verabschiedet

F Family

Die Eigentümer stellen ihre persönlichen Interessen hinter die des Unternehmens. Deshalb wachsen wir profitabel und eigenfinanziert und erhalten so die Selbstständigkeit unseres Familienunternehmens.

I Innovation

Wir setzen Maßstäbe mit innovativen mechatronischen Systemen und Komponenten und erreichen mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis eine führende Marktposition.

R Respect

Unsere Mitarbeiter, insbesondere unsere Vorgesetzten, sind Vorbild. Wir verhalten uns fair gegenüber Mitarbeitern auf allen Ebenen und an allen Standorten im Wissen um unsere soziale Verpflichtung.

S Success

Wir erbringen Spitzenleistungen für unsere Kunden und stellen daher an uns und unsere Partner höchste Qualitätsansprüche.

T Team

Unsere Gesellschafter, Geschäftsführer und Mitarbeiter arbeiten vertrauensvoll zusammen, treffen klare und schnelle Entscheidungen und übernehmen Verantwortung für ihre Handlungen.

An unseren Standorten sind wir Ansprechpartner für Lieferanten, Gesellschaft und Politik bei der Ausgestaltung einer sozial und ökologisch verantwortungsvollen Entwicklung. Für die Auswirkung unserer Produkte auf die Umwelt tragen wir die Verantwortung im Hinblick auf ihren gesamten Lebenszyklus. Wir verpflichten uns, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Gesichtspunkte und Notwendigkeiten, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Unser Anspruch ist es,

- schädliche Umweltauswirkungen nachhaltig zu reduzieren
- die Energieeffizienz unserer Produkte und Produktion kontinuierlich zu verbessern
- Verletzungs- und Gesundheitsrisiken zu vermeiden
- das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter sicher und ergonomisch zu gestalten
- Lieferanten einzusetzen, die unseren Nachhaltigkeits- und ethischen Grundsätzen folgen
- die erforderlichen finanziellen, strukturellen und personellen Ressourcen bereitzustellen
- sowie rechtliche und behördliche Anforderungen einzuhalten.

Wir vermeiden Gefahren, Missstände und Verschwendung. Wann und wo immer wir sie erkennen, beseitigen oder entschärfen wir ihre Ursachen. Zudem ergreifen wir zielführende organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Brose Nachhaltigkeitsmanagement orientiert sich mit schlanker Struktur an der eigens ausgearbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie. Auf dieser Basis haben wir für die einzelnen Bereiche und Funktionen themenspezifische, personelle Zuständigkeiten implementiert. Wir übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige Unternehmensfüh-

rung hinsichtlich ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte. Dies spiegelt sich auch in unserem Verhaltenskodex sowie den Anforderungen, die wir an die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette stellen. Nicht zuletzt ist das Thema Nachhaltigkeit als übergeordnetes Handlungsfeld essentieller Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Nachhaltigkeitsorganisation

Da in der Brose Gruppe keine eigene Organisationseinheit für Nachhaltigkeit existiert, wurde die Verantwortung für die wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Angelegenheiten themenspezifisch den einzelnen Bereichen und Funktionen zugeordnet. Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit hat der Geschäftsführer Produktion inne. An diesen berichtet der Leiter Nachhaltigkeitsmanagement, der Chief Corporate Responsibility Officer (CCRO) der Brose Gruppe. In dieser Position strukturiert und koordiniert er alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen zwischen den einzelnen Fachfunktionen und Bereichen.

Im monatlich tagenden Nachhaltigkeitsgremium, dem CR-Board, sind alle Funktionen vertreten, die Beiträge zur Nachhaltigkeit leisten können. Auch die Regionen sind über Vertreter aus Detroit/USA und Shanghai/China in das Netzwerk eingebunden. Als Bindeglied zwischen CR-Board und Geschäftsführung dient das CR-Steering-Committee. Dieses besteht aus zwei Mitgliedern der Geschäftsführung sowie dem CCRO und tagt bei Bedarf. Hier werden notwendige

Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsthemen entweder direkt getroffen oder zur Vorstellung in der Sitzung der Geschäftsführer vorbereitet.

Die unter dem Begriff „technische Nachhaltigkeit“ zusammengefassten Managementsysteme für Umwelt, Arbeitssicherheit und Energie (EHS) sowie Brandschutz und Gefahrenmanagement befinden sich im direkten Verantwortungsbereich des Geschäftsführers Produktion. Zudem wurden Umwelt- und Energiekoordinatoren in allen Geschäftsbereichen bestellt. Mindestens einmal im Quartal kommen unter der Führung des Leiters Produktion Europa die Teilnehmer des EHS-Boards zusammen – dazu gehören neben den Koordinatoren der Geschäftsbereiche Vertreter aus Einkauf, Personal und Unternehmenskommunikation sowie themenbezogen weitere Zentralfunktionen. Das Gremium unterstützt die Geschäftsführung bei der Umsetzung der Leitlinien für Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit, indem es Handlungsalternativen berät und über Vorgehensweisen entscheidet.

Brose Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie für die Brose Gruppe wurde im Februar 2021 durch die Geschäftsführung verabschiedet und beinhaltet ein klares Bekenntnis zu allen Aspekten von Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung. Sie zeigt auf, dass wir nicht nur Verantwortung für die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens übernehmen, sondern auch für die Gesellschaft, in der wir agieren, für die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten sowie für die Umwelt, die wir zum Leben brauchen.

Gesellschafter und Geschäftsführung führen dabei die Brose Gruppe als global nachhaltig agierendes Unternehmen und richten ihre Entscheidungen an den folgenden Prinzipien aus:

Brose bekennt sich zum Umweltschutz:

Brose berücksichtigt bei seinen Entscheidungen neben wirtschaftlichen Kriterien auch die Aspekte des Umweltschutzes, um die ökologischen Auswirkungen der Unternehmensstätigkeit stetig zu reduzieren.

Brose wird ein CO₂-neutrales Unternehmen:

Brose hat das Ziel, ein CO₂-neutrales Unternehmen zu werden. Ein großes Zwischenziel auf diesem Weg ist es, die Brose Standorte bis 2025 CO₂-neutral zu betreiben. Wo dies nicht möglich ist, werden hochwertige Kompensationsprojekte zum Tragen kommen.

Brose zeigt Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern:

Unsere Mitarbeiter bilden die Grundlage für den langfristigen Erfolg der Brose Gruppe. Im Mittelpunkt stehen hierbei unter anderem die Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen und angemessener Entlohnung, Angebote zur individuellen Weiterentwicklung sowie die Gewährleistung eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Brose zeigt Verantwortung gegenüber der Gesellschaft:

Brose nimmt an allen Standorten die gesellschaftliche Verantwortung wahr und leistet durch eine Vielzahl von Aktivitäten, unter anderem in den Bereichen Bildung, Kultur, Soziales, Sport, Gesundheitswesen, Infrastruktur, Beschäftigung oder regionale Wertschöpfung einen Beitrag für die Standortgemeinden.

Brose handelt nach einem Verhaltenskodex:

Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist für Brose selbstver-

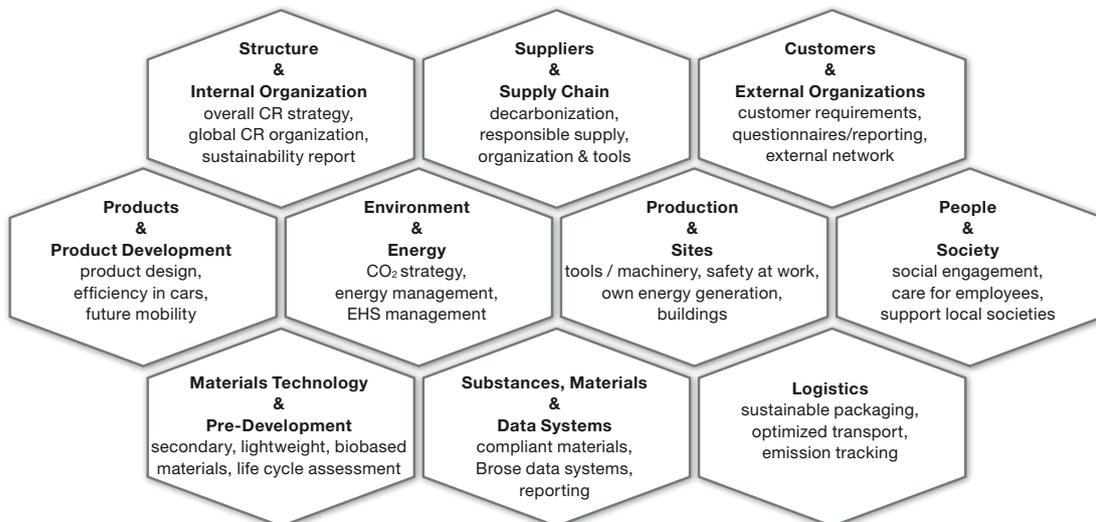
ständig. Unsere Mitarbeiter verhalten sich sowohl untereinander als auch gegenüber externen Partnern und Interessensgruppen fair und integer. Als Grundlage dient unser Verhaltenskodex, der sich unter anderem an Werten wie Offenheit, Toleranz, Wertschätzung, menschliches Miteinander, Fairness, Verlässlichkeit und Ehrlichkeit ausrichtet. Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, sich nach diesem Kodex zu verhalten und bei Abweichungen sofort und konsequent einzuschreiten.

Brose involviert die Lieferkette:

Brose fordert die Lieferanten auf, Prinzipien wie faire Geschäftspraktiken, gerechte Arbeitsbedingungen, Menschenrechte oder Umweltstandards einzuhalten und wiederum gegenüber ihren Zulieferern zu vertreten, damit sie in der gesamten Wertschöpfungskette Anwendung finden. Die systematische Ausrichtung auf diese Prinzipien sowie deren Einhaltung ist neben Qualität und Preis Voraussetzung bei der Vergabe von Aufträgen.

Brose ist den Kunden verpflichtet:

Umwelt- und Klimaschutz sowie die Sicherstellung von Sozialstandards sind für die Brose Gruppe entlang der gesamten Wertschöpfungskette maßgeblich und in allen Phasen des Produktentstehungsprozesses integriert. So bieten wir unseren Kunden nachhaltige und zukunftsfähige Lösungen und unterstützen sie dabei, ihre eigenen Ziele im Bereich Nachhaltigkeit und Corporate Responsibility zu erreichen.



Basierend auf dieser Strategie wurden zehn Handlungsfelder definiert und mit Fokuspunkten und Zielbildern konkretisiert. Diese Grundlage dient der kontinuierlichen Weiterentwicklung hin zu einem durchgängig nachhaltigen Unternehmen. Gleichzeitig haben wir das Thema

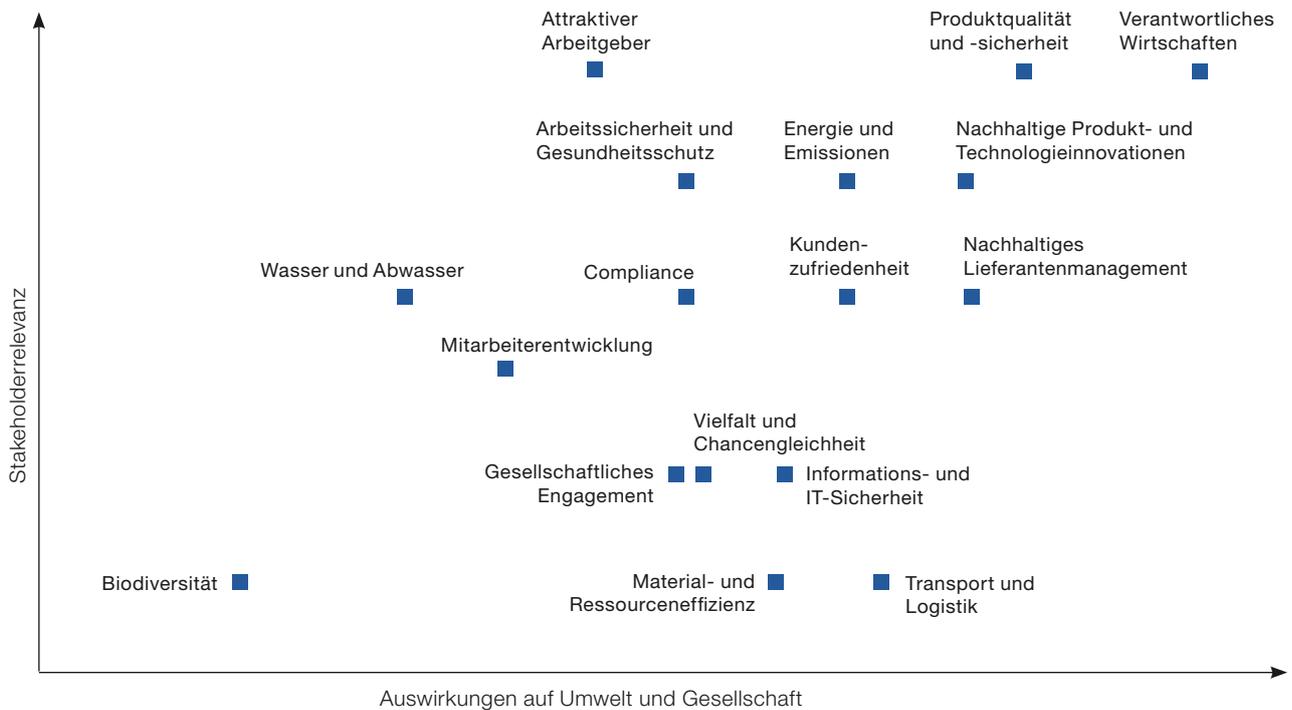
Nachhaltigkeit als übergeordnetes Handlungsfeld in die Unternehmensstrategie aufgenommen. Damit betrifft es alle Bereiche sowie Funktionen und wurde zu einem wesentlichen Baustein für die Zukunftssicherung des Unternehmens.

Wesentlichkeitsanalyse

Um die wesentlichen Inhalte für diesen Bericht zu ermitteln, haben wir mit Unterstützung einer externen Nachhaltigkeitsberatung einen mehrstufigen Prozess durchgeführt. Im ersten Schritt wurde eine umfassende und trennscharfe Liste von potenziell relevanten Themen erstellt und anschließend zu einer Shortlist verdichtet. Auf dieser Basis haben wir in einem Workshop mit Verantwortlichen aus allen relevanten Fachbereichen zwei Bewertungen durchgeführt: Zum einen wurden die Themen der Shortlist aus

der Perspektive unserer wichtigsten Stakeholder (Mitarbeiter, Kunden, interessierte Öffentlichkeit) priorisiert. Außerdem erfolgte eine Bewertung der Auswirkungen von Brose auf Umwelt und Gesellschaft für jeden der Punkte. Die daraus resultierenden wesentlichen Themen wurden anschließend validiert und von der Unternehmensführung freigegeben. Für den vorliegenden Bericht wurde das Ergebnis der Analyse erneut validiert und bestätigt. [GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47]

Themenmatrix der Wesentlichkeitsanalyse



Compliance- und Risikomanagement

Im Jahr 2021 haben wir unser Compliance-Management-System weiter ausgebaut und uns dabei am Zertifizierungsstandard ISO 37301 orientiert. Eine vollständige Zertifizierung ist nach ausreichender Implementierung zeitnah geplant. Die Prozessverantwortung für das Compliance-Management-System und dessen risikoorientierte Weiterentwicklung durch die globale Compliance-Organisation trägt der Chief Compliance Officer der Brose Gruppe. Das System soll ethisch einwandfreies sowie rechtmäßiges Verhalten innerhalb der Brose Gruppe sicherstellen. Außerdem sorgt es dafür, dass wir Compliance-Risiken kontrollieren und minimieren können. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Themen Kartellrecht und Korruptionsvermeidung. Zum Compliance-Management-System gehören insbesondere die Prävention in Form von Schulungen und Beratung von Mitarbeitern in Einzelfällen, die Überwachung regelkonformen Verhaltens sowie die Reaktionen auf Fehlverhalten wie zum Beispiel durch disziplinarische Maßnahmen oder Prozessverbesserungen. Die Schulungen dienen insbesondere in risikogeeigneten Unternehmensbereichen dazu, Mitarbeiter für Compliance-Themen zu sensibilisieren und über aktuelle Gesetzesvorhaben sowie -änderungen zu informieren.

Reguläre Prüfungen der Revision in den Gesellschaften und Standorten der Brose Gruppe unterstützen das Compliance-Management-System bei der Prävention und Aufdeckung von Korruption.

Im Jahr 2021 wurden keine wesentlichen Korruptions- oder Kartellrechtsvorfälle bestätigt. Zudem wurden keine Bußgelder oder Strafen wegen Korruptions- oder Kartellrechtsdelikten gegen Brose verhängt.

Verhaltenskodex fördert und fordert ethisches Verhalten

Der Brose Verhaltenskodex wird jedem Mitarbeiter bei Neueinstellung ausgehändigt. Er ist wie unsere Unternehmensgrundsätze im Intranet veröffentlicht. Zu den wesentlichen Inhalten des Brose Verhaltenskodex zählen: menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, insbesondere faires Geschäftsverhalten und Vermeidung von Korruption sowie Vermeidung von Interessenskonflikten, Umgang mit Informationen und sonstigen Vermögenswerten, Fairness und Vielfältigkeit, Verantwortung am Arbeitsplatz sowie Qualität und Umweltschutz. Dies gilt weltweit an allen Standorten und für

alle Kulturen und Wertvorstellungen. Die Regeln und Verfahren werden permanent fortgeschrieben und an aktuelle Anforderungen angepasst.

Die Vorgesetzten haben die Aufgabe sicherzustellen, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeiter den Brose Verhaltenskodex kennen und einhalten. Gegenteiliges Verhalten wird vom Unternehmen nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben. Schwerwiegende verhaltenswidrige Vorfälle sind im Jahr 2021 nicht bekannt geworden. Mitarbeiter mit PC-Zugriff nehmen verpflichtend alle 36 Monate an einem E-Learning zum Brose Verhaltenskodex teil, das stets inhaltlich aktualisiert wird. Die rund einstündigen Schulungen sensibilisieren für die im Brose Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensnormen und schaffen ein Bewusstsein für rechtlich einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Im Zeitraum von 2019 bis 2021 haben 9.395 Mitarbeiter ein entsprechendes E-Learning absolviert. Die durchschnittliche Erfüllungsquote für das Jahr 2021 liegt weltweit bei etwa 93 %.

Sensibilisierung für den Themenbereich Compliance

Zusätzlich bietet Brose Compliance-Präsenzschulungen zum Thema „Fairer Umgang mit Geschäftspartnern“ in den in- und ausländischen Gesellschaften der Brose Gruppe an. Im Berichtsjahr wurden mehr als 200 Mitarbeiter an europäischen Standorten geschult. Ergänzend wurden Schulungen zu Grundlagen und spezifischen Themen aus dem Kartellrecht durchgeführt, um Mitarbeiter in besonders risikogeeigneten Bereichen oder Projekten zu sensibilisieren. Darüber hinaus erfolgten Prüfungen zur Einhaltung von Unterschriftenregelungen, Einkaufsvorgaben und Bewirtschaftungsrichtlinien. Um diskriminierungsfreie Personalbeschaffungsprozesse sicherzustellen, unterstützt die regionale Compliance-Organisation in Nordamerika die dortige Personalabteilung in Auswahl- und Recruitingprozessen. Zusätzlich erfolgt eine Kommunikation im Hinblick auf Compliance-Themen in der Region.

Unsere Geschäftspartner verpflichten wir durch den Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister zu sozialer Verantwortung und zur Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, insbesondere zur Vermeidung von Korruption. Der Verhaltenskodex ist als Ergänzung zu den bestehenden Einkaufsbedingungen zu verstehen und liegt dem Vertrag bei. Er erlangt mit dem Vertragsabschluss zwischen dem Geschäftspartner und Brose Gültigkeit.

Melden potenzieller Compliance-Vorfälle

Falls Mitarbeiter Fragen zu Compliance-Themen haben oder Kenntnis von potenziellen Compliance-Vorfällen erlangen, erwarten wir von ihnen, dass sie aktiv ein persönliches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten suchen oder sich direkt an den zuständigen Compliance-Officer, den zuständigen Personalbetreuer, den Betriebsrat oder die Leitung Human Resources Brose Gruppe wenden. Jegliches Anliegen wird vertraulich behandelt. Darüber hinaus werden in regelmäßigen internen HR-Audits standortbezogen relevante Themen besprochen und gegebenenfalls Handlungsbedarfe identifiziert. Mittels lokaler beziehungsweise globaler Mitarbeiterbefragungen können zudem Unregelmäßigkeiten erfasst werden.

Die Brose Gruppe hat an allen Standorten außerhalb Deutschlands (außer Russland) das webbasierte Hinweisgebersystem „WhistleB“ in 17 Sprachen mit begleitenden Informationen eingeführt. Über dieses System können Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner vertraulich oder auch anonym Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften melden. Gegenstand der Meldungen sollen insbesondere mögliche Verstöße gegen Kartellrecht, Korruptionsverbot und die Unternehmenssicherheit sein; es können aber auch Diebstahl, Sachbeschädigung oder Bedrohungen gemeldet werden. Meldungen zu möglichen Verstößen gegen Arbeitsschutz sowie Menschenrechts- oder Umweltschutzverletzungen sind derzeit nicht Gegenstand dieses Meldekanals. Alle Hinweise im Zusammenhang mit Mitarbeitern deutscher Brose Gesellschaften wurden im Berichtszeitraum telefonisch oder per E-Mail direkt an den zuständigen Compliance-Beauftragten gemeldet. Die Einführung des webbasierten Hinweisgebersystems in Deutschland soll zeitnah mit dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) erfolgen, um gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

tenden Informationen eingeführt. Über dieses System können Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner vertraulich oder auch anonym Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften melden. Gegenstand der Meldungen sollen insbesondere mögliche Verstöße gegen Kartellrecht, Korruptionsverbot und die Unternehmenssicherheit sein; es können aber auch Diebstahl, Sachbeschädigung oder Bedrohungen gemeldet werden. Meldungen zu möglichen Verstößen gegen Arbeitsschutz sowie Menschenrechts- oder Umweltschutzverletzungen sind derzeit nicht Gegenstand dieses Meldekanals. Alle Hinweise im Zusammenhang mit Mitarbeitern deutscher Brose Gesellschaften wurden im Berichtszeitraum telefonisch oder per E-Mail direkt an den zuständigen Compliance-Beauftragten gemeldet. Die Einführung des webbasierten Hinweisgebersystems in Deutschland soll zeitnah mit dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) erfolgen, um gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

Steuermanagement

Als deutsches Familienunternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung steuerlicher Pflichten bewusst. Im internen Verhaltenskodex in Form der C.A.R.E.-Grundsätze (Compliance, Attitude, Responsibility, Enforcement) verpflichtet sich die Brose Gruppe zur steuerlichen Compliance. Dies beinhaltet die Einhaltung der nationalen und internationalen Steuervorschriften.

Die Verantwortung für die Bereiche Steuern und Steuerstrategie liegt bei der kaufmännischen Geschäftsführung. Diese überträgt die Aufgaben an den Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern und die lokalen Kompetenzzentren der Finanzfunktion. Der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern fungiert als Steuerabteilung für Deutschland und koordiniert zudem die ausländischen Steuerfunktionen der Brose Gruppe. Der Leiter Zentrale Finanzen & Steuern und der kaufmännische Geschäftsführer stehen bezüglich aller wesentlichen Themen in ständigem Austausch. Zu diesen zählen etwa die aktuellen und zukünftigen Entwicklungen, der Stand der Risikoerhebung und die Umsetzung risikobegrenzender Maßnahmen oder Kontrollen. Zudem informiert der kaufmännische Geschäftsführer die Gesellschafter und den Beirat regelmäßig über wichtige Steuerthemen und die Bewertung des Steuerrisikos.

Zur Kontrolle und Minderung steuerlicher Risiken im Inland und der Einhaltung der steuerlichen Vorschriften wurde ein innerbetriebliches Kontrollsystem für den Steuerbereich (IKS) implementiert. Unter strikter Einhaltung steuerlicher Vorschriften überwacht und verbessert der Zentralbereich Finanzen & Steuern kontinuierlich Prozesse und Kontrollen. Die Brose Gruppe hat eine moderne, erstklassige Steuerfunktion mit dem kaufmännischen Geschäftsführer als aktivem Unterstützer. Wir legen großen Wert auf eine fortlaufende Weiterbildung aller Mitarbeiter durch interne und externe Schulungen.

Um unsere Position zu überprüfen und zu validieren, holt der Fachbereich Zentrale Finanzen & Steuern zudem interne sowie externe Expertisen ein. Eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigt im Rahmen der Jahresabschlussprüfung unsere steuerlichen Positionen. Im Zuge der Digitalisierung arbeitet die Brose Gruppe an der zunehmenden Automatisierung von Prozessen und am stetigen Ausbau der IT-basierten Kontrollen. Dies beinhaltet unter anderem die IT-gestützte Modellierung von steuerbezogenen Prozessen zur weiteren Verbesserung des Tax Compliance Management Systems sowie die toolbasierte Dokumentation und Prüfung von potenziellen Meldepflichten im Rahmen der EU-DAC6-Richtlinie.

Die Brose Gruppe verfolgt mit ihrem Managementansatz im Bereich Steuern das Ziel, die Vermeidung unerlaubter Steuerverkürzungen sowie Steuerhinterziehungen und die Einhaltung von Erklärungs-, Melde-, Mitwirkungs- und Dokumentationspflichten gegenüber Steuerbehörden sicherzustellen.

Wir verfolgen keine aggressiven steuerplanerischen Aktivitäten und zahlen dort Steuern, wo wir wertschöpfend tätig sind. Unsere Steuerabteilungen pflegen ein professionelles Verhältnis zu den Steuerbehörden, ohne dabei das berechnete Interesse der Brose Gruppe und die Verantwortung gegenüber Gesellschaftern und anderen Stakeholdern an einer möglichst niedrigen Abgabenlast außer Acht zu lassen.

Durch unser Engagement in Verbänden, die stetige fachliche Weiterbildung unserer Steuerkompetenzen und den Austausch mit internen sowie externen Stakeholdern entwickeln wir unsere Steuerposition beständig weiter.

Steuerliche Bedenken von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern können ebenfalls über unser webbasiertes Hinweisgebersystem WhistleB gemeldet werden. Mitarbeitern der deutschen Brose Gesellschaften stand bei Verdachtsfällen im Berichtszeitraum die Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Compliance-Beauftragten per Telefon oder per E-Mail offen.

Informations- und IT-Sicherheit

Bei Brose stellt das zentrale Information Security Management System (ISMS) den Kern unserer Strategie für Informations- und IT-Sicherheit dar. Der Chief Information Security Officer (CISO) und seine Abteilung verantworten die Informations- und IT-Sicherheit der Brose Gruppe. Als Stabsabteilung des Leiters Informationssysteme (CIO) berichtet sie an den kaufmännischen Geschäftsführer. Der regelmäßige Austausch ermöglicht gemeinsame Anstrengungen, um die Unternehmens- und Produktsicherheit sowie Datenschutz zu gewährleisten.

Prüfung der Risiken

Für die Gefährdungsanalyse nutzen wir die Grundschutzkataloge des deutschen Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Die Information Security Working Group berichtet vorhandene Gefährdungen jeden zweiten Monat an die Teams des CISO. Brose hält die Risiken im ISMS fest, bewertet und verfolgt sie weiter. In mindestens zweiwöchigem Rhythmus prüfen wir mithilfe eines Scanners die Schwachstellen unserer IT-Systeme. Die Ergebnisse werden in unserem zentralen Ticketsystem zur Bearbeitung registriert und automatisch den jeweiligen System- oder Anwendungsverantwortlichen zugewiesen. Die zentral definierte Datenklassifizierung erleichtert dabei die Identifizierung schützenswerter Daten. Zudem bereitet sich Brose mithilfe regelmäßiger Sicherheitstrainings auf den Fall einer Cyberattacke vor. Eine globale Richtlinie legt fest, bis wann welche Software-Updates umgesetzt

sein müssen. Die Fristen orientieren sich am Allgemeinen Bewertungssystem für Schwachstellen (CVSS) und an der Gefährdung der einzelnen Geräte.

Um unseren Kunden die Einhaltung des Mindestmaßes der geforderten Informations- und IT-Security nachzuweisen, unterziehen wir uns einer regelmäßigen TISAX-Zertifizierung (Trusted Information Security Assessment Exchange). Die Geltung der TISAX-Zertifikate mit dem Prototypenschutz AL3+ wurde im Jahr 2021 für die Standorte Bamberg, Hallstadt, Wuppertal und Prievidza/Slowakei auf weitere drei Jahre bestätigt. Zudem wurden der Standort Würzburg gemäß AL3 und Tondela/Portugal gemäß AL2 erfolgreich auditiert.

Einbeziehung von Mitarbeitern und Geschäftspartnern

Jeder Mitarbeiter muss jährlich ein E-Learning zu Cybersicherheit mit anschließendem Test absolvieren. Weitere E-Learnings aus den Bereichen IT- und Informationssicherheit ergänzen diese verpflichtenden Schulungen. Darauf aufbauend sensibilisieren wir die Beschäftigten durch themen- und zielgruppenspezifische Maßnahmen. Dabei handelt es sich um Präsenztermine und praktische Handlungsempfehlungen. Für die Mitarbeiter in den Personalfunktionen und den Entwicklungsabteilungen planen wir zusätzliche Unterweisungen, da sie in ihrer täglichen Arbeit besonders häufig auf schützenswerte Daten zugreifen.

Datenschutz

Brose hält sich an die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). In der Verantwortung als vertrauenswürdiger Arbeitgeber hat das Unternehmen gegenüber Mitarbeitern, Bewerbern, Kunden und Lieferanten entsprechende interne Datenschutzbestimmungen implementiert. Diese regeln den Umgang mit personenbezogenen Daten.

Unsere Datenschutz-Richtlinie bestimmt die zuständigen regionalen beziehungsweise lokalen Ansprechpartner in ihrer Funktion als Datenschutzbeauftragte, -manager und -koordinatoren sowie die Grundsätze im Umgang mit den Anforderungen der DSGVO. Außerdem ist geregelt, wie Brose und die Mitarbeiter diesbezügliche Verantwortlichkeiten wahrnehmen sollen.

Die Datenschutz-Richtlinie gilt verbindlich für alle Mitarbeiter unserer europäischen Standorte und ist im Brose Intranet von allen Beschäftigten jederzeit einsehbar. Um die Einhaltung der Datenschutz-Regulativen sicherzustellen, ist jeder Mitarbeiter mit PC-Zugriff verpflichtet, regelmäßig im Abstand von zwei Jahren ein E-Learning zum Datenschutz zu absolvieren.

Überdies findet der Datenschutz in den allgemeinen Einkaufsbedingungen Berücksichtigung. Sofern Lieferanten

Zugang zu schützenswerten Daten von Brose erhalten, vereinbaren wir mit ihnen die gesetzlich notwendige Auftragsverarbeitung (Art. 28 DSGVO).

Zu den wichtigsten Regelungen der DSGVO zählt unter anderem die Löschung personenbezogener Daten, sobald sie für Unternehmen zum ursprünglichen Verarbeitungszweck nicht mehr notwendig sind oder Betroffene ihre Einwilligung widerrufen haben. SAP Success Factors wird als neues, führendes Personalsystem in der Brose Gruppe im Laufe des Geschäftsjahres 2022 eingeführt. Im Zuge dessen werden die Anforderungen der DSGVO berücksichtigt und systemseitig implementiert.

Betroffene Personen können sich gemäß der DSGVO an das Unternehmen wenden, um ihre Rechte geltend zu machen. Hierfür sieht unsere Datenschutz-Richtlinie ebenfalls Standards vor, damit eine fristgerechte Bearbeitung der Anfragen gewährleistet ist. Außerhalb der EU gelten länderspezifische Regelungen zum Datenschutz, deren Umsetzung in der Verantwortung der lokalen Brose Gesellschaften liegt. Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerden über die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten.

Nachhaltige Beschaffung

Brose arbeitet unternehmensweit daran, den Einkauf von Rohstoffen und Produkten so effizient und ressourcenschonend wie möglich zu gestalten und dabei interne und externe Nachhaltigkeitsanforderungen der Lieferketten zu berücksichtigen.

Nachhaltigkeitsanforderungen innerhalb der Lieferkette werden durch das Team Lieferanteninnovation und -nachhaltigkeit koordiniert. Zu den Aufgaben des Teams gehört es, die Einhaltung von Anforderungen an Lieferanten sicherzustellen sowie die zugehörigen Prozesse stetig weiterzuentwickeln. Grundlage für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen ist unser Verhaltenskodex für Lieferanten. Um unsere Prozesse laufend weiter auszubauen und zu etablieren, sind wir Teil von Brancheninitiativen zur Verbesserung der Transparenz in unseren Lieferketten, realisieren regelmäßige Benchmarktermine mit führenden Unternehmen der Automobilindustrie sowie branchenfremden Unternehmen und transportieren unsere Erkenntnisse mittels Trainings und Lieferantendialogen in unsere Lieferkette.

Hohe Standards und Initiativen für eine nachhaltigere Beschaffung

Im Sinne unserer Kunden setzen wir bei unseren Lieferanten auf einwandfreie Qualität sowie hohe Standards bei allen Kaufteilen und Investitionsgütern. Bereits vor dem Vergabezeitpunkt prüft Brose umfänglich die Fähigkeit des Lieferanten hinsichtlich Technologien und Prozessen. Die Akzeptanz des Brose Verhaltenskodex, in dem wir unsere hohen Ansprüche an soziale, ethische sowie Umweltstandards zusammengefasst haben, ist Grundlage für eine weiterführende Zusammenarbeit. Nach der Auftragsvergabe erfolgen regelmäßige Fortschrittskontrollen. Dabei muss der Lieferant genaue Angaben zum Projekt- sowie Produktentwicklungsstatus liefern. Zum Serienstart führen wir weitere Bewertungen durch und kontrollieren die Einhaltung unserer hohen Qualitätsanforderungen. Wir orientieren uns hierbei an den Qualitätsrichtlinien der Automobilindustrie gemäß IATF 16949 (International Automotive Task Force).

Um den stetig steigenden Anforderungen des Automobilmarkts hinsichtlich nachhaltiger Beschaffung zu genügen, ist Brose Gründungsmitglied der RSCI (Responsible Supply Chain Initiative) und in Person des Vorsitzenden federführend engagiert. Zudem erarbeiten wir in einer Projektgruppe des VDA zusammen mit Automobilherstellern und Tier-1-Lieferanten einen standardisierten

globalen Bewertungsmechanismus hinsichtlich Nachhaltigkeit für Unternehmen der automobilen Lieferkette. Dieser berücksichtigt insbesondere die Standards hinsichtlich Menschenrechten, Zwangs- und Kinderarbeit, Arbeitsschutz sowie Umweltschutz. Die Sharing-Plattform führt zu vergleichbaren Prüfungsergebnissen und damit zu einer gegenseitigen Anerkennung der Auditergebnisse im Lieferantennetzwerk. Mit dem Start von RSCI im Jahr 2022 werden Mehrfachauditierungen vermieden und damit auch der Gesamtprüfungsaufwand der Industrie minimiert. Brose wird bereits in der Pilotphase im Jahr 2022 die ersten Auditierungen bei seinen Lieferanten vornehmen und dies auch zum Standard zur Erfüllung der Anforderungen aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erheben. Die Durchführung dieser Audits ist als Kennzahl in den Strategieprozess des Beschaffungsmanagements aufgenommen. Parallel finden Nachhaltigkeitsanforderungen von Seiten verschiedenster Stakeholder an unsere Industrie ihre Berücksichtigung.

Um unseren Lieferanten die Brose Anforderungen in strukturierter Form zur Verfügung zu stellen, haben wir diese neben dem Lieferanten-Verhaltenskodex in zwei Brose Normen zur Nachhaltigkeit zusammengefasst und 2021 kommuniziert. In diesen Normen beschreiben wir die Anforderungen und Erwartungshaltung an unsere Lieferanten, ihren ökologischen Fußabdruck zu erfassen, sukzessive zu verbessern und sich mit Brose gemeinsam dem langfristigen Ziel der Klimaneutralität in unseren Prozessen wie auch den von uns gelieferten Produkten zu verschreiben. Hierbei stellen wir konkrete Anforderungen zu Emissionsreduzierungsschritten zum Erreichen von Meilensteinen 2025, 2030, 2035 und Klimaneutralität in 2039 genauso wie an die Erhöhung des Sekundärmaterial- und Rezyklateinsatzes in den von uns bezogenen Produkten.

In einer Umfrage unter unseren Produktionsmateriallieferanten, an der sich circa 25 % unserer Lieferanten beteiligten, haben wir einen ersten Status unserer Lieferantenbasis hierzu erfasst. Hieraus leiten wir wertvolle Informationen für den Aufbau einer Plattform zum Austausch von Umwelt- und Nachhaltigkeitskennzahlen ab, mit denen wir unsere Lieferantenbasis langfristig steuern werden.

Wir fordern von unseren Lieferanten Null-Fehler-Produkte mit dem Grundsatz der Fehlervermeidung innerhalb

des gesamten Versorgungszyklus. Der Lieferant muss detaillierte Aufzeichnungen nachweisen, die seine Qualitätsmanagement-Maßnahmen belegen. Dies sind etwa Erstmuster-Unterlagen oder Qualifikations- und Requalifikationsnachweise der gelieferten Teile. Ähnlich verfahren wir bei der Lieferfreigabe von Investitionsgütern.

Bei unseren Lieferanten setzen wir auf gute partnerschaftliche Zusammenarbeit, ein durchgängiges Qualitätsmanagement-System und kontinuierliche Verbesserungen von Prozessen und Produkten. Wir bewerten das Vorhandensein wirksamer Management-Systeme (IATF 16949) anhand von Audits. Die Gültigkeit der Zertifizierung wird regelmäßig überprüft und findet in unserer Lieferantenbewertung Berücksichtigung.

Bewertung der Lieferanten zu ökologischen Aspekten

Bei Brose verfolgen wir den Ansatz, den gesamten Produktions- und Produktlebenszyklus so umweltverträglich wie möglich abzubilden. Unser Umweltmanagementsystem basiert auf der ISO-Norm 14001.

Den Anspruch eines möglichst umweltverträglichen Produktions- und Produktlebenszyklus stellen wir auch an unsere Lieferanten und die gelieferten Teile. Unsere Zulieferer sind durch den Lieferantenkodex zu sozialer Verantwortung und zur Einhaltung aller geltenden Gesetze verpflichtet. Bei Neulieferanten führen wir eine konkrete Überprüfung von ökologischen Kriterien durch.

Um unsere Lieferanten dabei zu unterstützen, Umweltschutz umzusetzen, haben wir 2020 mit diesbezüglichen Schulungen begonnen, die wir 2021 systematisch ausgebaut und thematisch erweitert haben. Sie bilden nun die notwendigen Standards sowie die darüber hinausgehende Erwartungshaltung von Brose an die Lieferanten ab. Dabei geht es nicht nur um Umweltschutz, sondern auch um nachhaltige Reduzierung von Emissionen in den Produkten und Prozessen unserer Lieferanten.

Fand der Pilot-Workshop noch in Deutschland statt, haben wir die Trainings 2021 bereits für Lieferanten in Europa und Nordamerika ausgerollt. Es fanden fünf Trainings als Präsenz- sowie als Online-Veranstaltungen statt, die 49 Teilnehmer von 24 verschiedenen Zulieferern besucht haben. Ende 2021 haben wir unser Trainingsprogramm erneuert ausgebaut und bieten nun drei verschiedene Module in allen Regionen an, aus denen Brose Waren bezieht.

Beschäftigungsbedingungen sowie ethische und moralische Grundsätze

Im Sinne unseres Verhaltenskodex und unserer Unternehmensgrundsätze unterstützen wir es, wenn Beschäftigte ihre Vereinigungsfreiheit wahrnehmen und an Kollektivverhandlungen teilnehmen. Diese Grundsätze gelten in gleichem Maße für jeden Lieferanten, mit dem die Brose Gruppe zusammenarbeitet. In Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen stellen wir hohe Anforderungen an uns selbst und gleichermaßen an die Lieferanten. Unser Lieferanten-Verhaltenskodex ist fester Bestandteil jedes Brose Liefervertrags. Keiner unserer Zulieferer duldet nach unserem Wissen Kinderarbeit oder gefährliche Arbeitsbedingungen. Auch arbeiten wir nach unserer Kenntnis ausschließlich mit Lieferanten zusammen, die in ihren Unternehmen weder Zwangs- noch Pflichtarbeitsverhältnisse von ihren Mitarbeitern fordern. Weiterhin sind uns keine Fälle bekannt, in denen Zulieferer unsere ethischen und moralischen Unternehmensgrundsätze nicht erfüllen. 2022 starten wir mit anlassbezogenen sowie turnusmäßigen Auditierungen entsprechend des RSCI-Standards.

Grundsätzlich überprüfen wir jeden neuen Lieferanten in seiner vollständigen Leistungsfähigkeit. Dies geschieht über einen Lieferanten-Onboarding-Prozess, über eine Lieferanten-Selbstbewertung sowie über zusätzliche Bewertungen, etwa seiner Innovationskraft oder seines Umweltmanagementsystems. Brose übermittelt in diesem Prozess allen potenziellen Lieferanten einen Selbstbewertungsbogen. Dieser Self-Assessment Questionnaire fordert vom Lieferanten unter anderem explizite Aussagen bezüglich seiner moralischen Grundsätze oder seiner internen Compliance-Regelungen.

Das Unternehmen muss beispielsweise Auskunft darüber geben, ob gewährleistet ist, dass keine Kinder- und Zwangsarbeit und keine Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe oder Ähnlichem geduldet werden. Diese Fragen basieren auf dem weltweit verbindlichen Verhaltenskodex, der die Verhaltensregeln für die gesamte Brose Gruppe vorgibt und elementarer Bestandteil unseres Lieferantenmanagements ist. Unsere allgemeinen Einkaufsbedingungen sind im Internet unter brose.com/de-de/einkauf/einkaufsbedingungen abrufbar.

Um unseren Bemühungen auch über unsere Unternehmens- und Lieferkettengrenzen hinaus Ausdruck zu verleihen, ist Brose aktives Mitglied des Branchendialogs

Automobilindustrie im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Menschenrechte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Dort sind neben namhaften Herstellern und Zulieferern auch zahlreiche Nichtregierungsorganisationen und Stakeholdergruppen vertreten. Die im Branchendialog erarbeiteten Handlungsempfehlungen werden von Brose ausdrücklich begrüßt und bilden für uns wertvolle Orientierungshilfen zur Umsetzung des deutschen Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetzes, dessen Anforderungen Brose in seinen Beschaffungsprozessen und -strategien seit Veröffentlichung des Gesetzes im Juli 2021 konsequent prüft und verankert.

Darüber hinaus engagieren wir uns in Vereinen und branchenübergreifenden Organisationen wie AIM und quer.kraft in den Arbeitsgruppen zu Nachhaltigkeit und nachhaltiger Beschaffungspraxis. Auf diese Weise identifizieren wir Best-in-class-Lösungen, beispielsweise zur Umsetzung nachhaltiger Beschaffungskonzepte im Nicht-Produktionsmaterial, und können diese in unsere Prozessgestaltung einfließen lassen.

Warenbezug aus den Regionen und Lokalisierungsquote

Etwa 1.300 Lieferanten aus 58 Ländern der Welt liefern an die verschiedenen Standorte der Brose Gruppe. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir 58 % der Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus Europa bezogen, 20 % aus der USMCA-Region, 21 % aus Asien und 1 % aus Brasilien. Dabei liegt der von unseren Lieferanten erbrachte Wertschöpfungsanteil bei etwa 60 %.

Die Gesamtlokalisierungsquote innerhalb der jeweiligen Regionen beträgt 87 %. So stärken wir die lokale Wirtschaftskraft und optimieren Transportwege. Gleichzeitig schaffen wir vermehrt lokale Arbeitsplätze.

Zusätzlich achten wir bei der Beschaffung neuer Anlagen auf deren Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz. Wesentlicher Bestandteil unseres Lastenheftes ist dabei immer die Brose Betriebsmittelvorschrift „Arbeitssicherheit und Umwelt – Brose Norm (BN) 589580“, die Anforderungen bezüglich Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz im Beschaffungsprozess verankert. Die BN 589580 definiert Mindestanforderungen für den Schutz und die Vorsorge bei der Planung, Anfertigung und Errichtung von Betriebsmitteln. Neben der Wirtschaftlichkeit sind auch die Sicherheit der Mitarbeiter und der Schutz der Umwelt Kriterien des eigenen Standards.

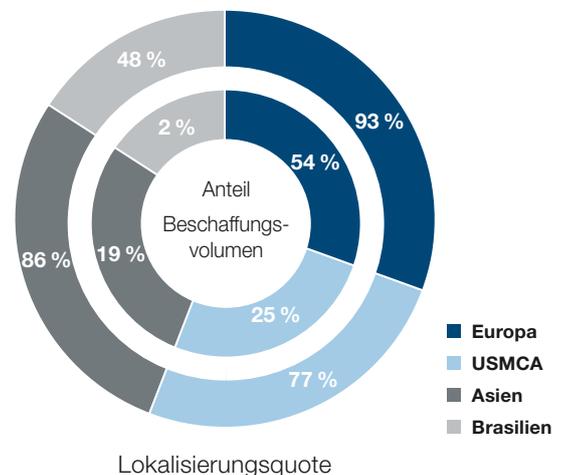
Stakeholder-Dialoge im Einkauf

Die Brose Gruppe legt hohen Wert darauf, mit Lieferanten und Kunden kontinuierlich zu kommunizieren und bestmögliche Beziehungen zu pflegen. Dies geschieht unter anderem in wiederkehrenden Lieferantengesprächen. Dabei stellen wir auch fest, ob unsere hohen Standards weiterhin erfüllt werden. [GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44]

Unsere jährlichen Lieferanten-Innovationstage stellten wir 2021 erstmals gänzlich unter das Thema Nachhaltigkeit. In den Bereichen Produktionsmaterial und Nicht-Produktionsmaterial präsentierten bestehende und potenzielle Lieferanten an zwei Tagen unter der Aufmerksamkeit der gesamten Brose Gruppe Materialinnovationen, Prozessverbesserungen und neue Verfahren, deren Einsatz wir zur Umsetzung bei Brose untersuchen. Mehr als 200 Brose Mitarbeiter vor allem aus Deutschland nahmen teil. Konkrete Maßnahmen und Umsetzungsprojekte wurden diskutiert und flossen beispielsweise direkt in die Materialstrategien für CO₂-reduzierten Stahl oder in die Gestaltung papierloser Transportverfolgung ein, die 2022 zur Einsatzreife gebracht werden soll.

Anteil Beschaffungsvolumen und Lokalisierungsquote

nach Regionen



Vor dem Hintergrund unseres Selbstverständnisses als global agierendes Familienunternehmen mit über 100-jähriger Firmengeschichte haben Umweltschutz und Ressourcenschonung für Brose hohe Priorität. Unser Umweltmanagementsystem basiert auf internationalen Standards und ist im Zentralbereich Produktion angesiedelt. Die Abteilung Arbeitssicherheit und Umwelt (ZAU) verantwortet die Themen Umwelt, Arbeitssicherheit, Energie und Brandschutz. Vor diesem Hintergrund gibt die ZAU im Dreijahreszyklus über das EHS-Programm definierte Ziele an die Standorte aus und verfolgt diese nach.

Beim Thema Werkstoffe berücksichtigt Brose die CO₂-Bilanz von der Rohstoffgewinnung bis hin zum Recycling. Dabei erproben wir auch Multimaterial-Systeme, Recyclat-Granulat, Biopolymere und naturfaserverstärkte Verbundmaterialien. Im Berichtsjahr 2021 haben wir 36 Einzelmaßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz in unseren Produktionsstandorten umgesetzt. Die Maßnahmen betrafen hauptsächlich Querschnittstechnologien, die über unterschiedliche Fertigungsprozesse hinweg zum Tragen kommen, so etwa Druckluft, Beleuchtung, Kühlung oder Lüftung.

Produktlebenszyklus, Umweltmanagement und Energiemanagement

In unseren Leitlinien für Umwelt, Energie und Arbeitsschutz haben wir festgeschrieben, als international agierendes Unternehmen umweltfreundliche Technologien einzusetzen. Wir überwachen die Einhaltung aller umweltrelevanten Vorschriften und Gesetze kontinuierlich und wirken Verstößen entgegen. Die Brose Gruppe erfasst alle durch Vorfälle entstandenen Verschmutzungen. Im Berichtszeitraum wurden von den Standorten keine signifikanten Verschmutzungen durch in die Umwelt gelangte Abfälle, freigesetzte Chemikalien oder unkontrollierte Emissionen gemeldet. Im Jahr 2021 sind diesbezüglich keine Bußgelder oder andere, nicht monetäre Strafen ausgesprochen worden.

Brose bilanziert den ökologischen Fußabdruck seiner Produkte bereits seit über zwei Jahrzehnten mit einem eigens entwickeltem Bewertungsstandard (Brose Norm 590020). Mit diesem Tool werden nicht nur die CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus bewertet, auch werden Kriterien wie die Material- beziehungsweise Ressourceneffizienz, die Regranulat- und Recyclatanteile, die stoffliche und thermische Verwertbarkeit sowie der Materialeinsatz für die Verpackung und die Verpackbarkeit einem Vorgänger- beziehungsweise Referenzprodukt gegenübergestellt. Ebenso ermitteln wir, wie hoch der Anteil an wiederverwertbaren

Komponenten in unseren Produkten ist, und streben einen minimalen Ressourceneinsatz an. Zudem bündeln wir Material- und Warentransporte. Brose will von der Führungsebene bis hin zum einzelnen Mitarbeiter zu einer stetigen Verbesserung der Ökoeffizienz des Unternehmens beitragen. Dies ist im Brose Verhaltenskodex definiert.

Durch jährliche Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 weisen wir die Wirksamkeit unseres Umweltmanagementsystems an allen Produktionsstandorten der Brose Gruppe nach. Darüber hinaus ist unser Prozessmanagement gemäß IATF 16949 zertifiziert.

Um die Energieeffizienz unserer Produktion und Infrastruktur zu verbessern, haben wir zusätzlich ein Energiemanagementsystem eingeführt, das an ausgewählten Standorten nach den Forderungen der DIN EN ISO 50001 zertifiziert ist. Im Berichtsjahr wurde das System auf den Standort Taicang/China ausgeweitet, wodurch 18 Standorte mit dem zertifizierten Energiemanagementsystem bestückt waren. Im Jahr 2021 arbeiteten insgesamt 55 % der Brose Mitarbeiter an einem ISO-50001-zertifizierten Standort. Die jeweiligen ISO-Zertifikate veröffentlichen wir auf der Brose Website.

Nachhaltige Produkt- und Technologieinnovationen

Im Sinne der Unternehmenspolitik reduzieren wir konsequent schädliche Umweltauswirkungen über den gesamten Lebenszyklus unserer Komponenten und Systeme hinweg. Basis hierfür bilden unsere „Leitlinien für Umwelt, Energie und Arbeitsschutz“. Bei der Reduzierung von schädlichen Umweltauswirkungen liegt ein Fokus auf dem Leichtbau und den damit einhergehenden geringeren Energie- und Ressourcenverbräuchen. Doch auch die Auswahl der Materialien hat großen Einfluss auf die Ökobilanz der Produkte. Daher setzen wir nach Möglichkeit auf den Einsatz einfacher, recycelbarer Wertstoffe und ermitteln für jede Produktfamilie eine Verwertbarkeitsquote. Zudem ist der Faktor Energieeffizienz bei der Beschaffung neuer Anlagen ein entscheidendes Kriterium bezüglich Lieferantenauswahl.

Das Thema Produktsicherheit verantworten eigene Beauftragte auf Gruppen- und Geschäftsbereichsebene. Da sie oft Bestandteile von Baugruppen sind, benötigen Brose Produkte meist keine eigene Zertifizierung. In Einzelfällen werden sie jedoch beispielsweise KBA-zertifiziert. Risikobewertungen erfolgen nach FMEA-Methodik, wobei so lange Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt werden, bis keine als kritisch eingestuft Bewertungen mehr vorliegen und es zur Freigabe kommt.

Wir reduzieren den ökologischen Fußabdruck der Produkte selbst sowie den der gesamten Produktion, indem wir bereits in der Designphase abfallvermeidende Fertigungsprozesse und energieeffiziente Technologien berücksichtigen. Dabei kommt uns unser umfangreiches Know-how in Bezug auf Materialien und Prozesse zugute, beispielsweise indem wir emissionsstarke durch emissionsarme Kunststoffe ersetzen.

Um den CO₂-Ausstoß in Fertigung und Nutzungsphase unserer Produkte zu senken, verbessern wir diese vor

allem in Bezug auf geringere Baugröße und Gewicht. Im Berichtsjahr haben wir mehrere Produkte in allen Geschäftsbereichen weiterentwickelt. Berechnungsgrundlage ist die vereinfachte Ökobilanzierung nach Brose Norm BN 590020, die auf ISO 22628 basiert. Die definierte Nutzungsphase bezieht sich dabei auf eine Laufleistung von 2 000.000 km; berücksichtigt werden Diesel-, Benzin- und Elektroantriebe.

Auf diese Weise haben wir den Carbon Footprint der Produkte, also den produktbezogenen CO₂-Ausstoß, im Zeitraum 2019 bis 2021 jährlich um 242.904 t CO₂ gesenkt. Die Reduktion ermittelt sich aus der Differenz des Carbon Footprints zum Referenzprodukt und der in den ersten zwölf Monaten produzierten Anzahl an Produkten. Die drei Geschäftsbereiche haben ihr gemeinsames Reduktions-Ziel um 200.000 t CO₂ übertroffen.

Die Reduktion entspricht im Durchschnitt 3,1 % der jährlichen produktbezogenen CO₂-Emissionen und im Berichtsjahr einer Reduktion von 2,4 %. Dies erreichen wir mittels Maßnahmen, deren Auswirkungen durch die vereinfachte Ökobilanzierung als CO₂-Äquivalente darstellbar sind. Die Maßnahmen beinhalten eine Verminderung des Material- und Energieeinsatzes, eine Gewichtsreduktion sowie Schadstoff- und allgemeine Emissionsreduktionen.

Die Brose Gruppe nimmt an offiziellen Audits und Zertifizierungen teil. Über unsere nach ISO 14001 und ISO 50001 zertifizierten Managementsysteme für Umwelt und Energie stellen wir sicher, dass bei der Produktgestaltung und in der Herstellung die branchenspezifischen einschlägigen Umweltaanforderungen eingehalten werden. Durch die Anwendung internationaler Standards sorgt Brose für mehr Produktglaubwürdigkeit und Vergleichbarkeit.

Bereich Exterieur

Mit einem Leichtbaustrukturmodul hat Brose das technische und wirtschaftliche Potenzial von Organoblech-Türmodulen weiter ausgereizt. Durch eine lastgerechte Konstruktion des Trägers kann dieser nun auch strukturelle Aufgaben des Türrohbaus übernehmen – der Materialaufbau mit Glasgewebe und lokalen Verstärkungen steigert den Beitrag zur Struktursteifigkeit und Crash-Performance deutlich. Ergebnis: Das ohnehin gewichtsreduzierte Organo-Türsystem wird bei gleichen oder sogar geringeren Kosten nochmals um mehr als 1 kg leichter. Somit ist diese Technologie die günstigste Möglichkeit für hohe Gewichtseinsparungen in der Tür.



Strukturmodule aus Organoblech stehen für eine wirtschaftliche Gewichtsreduktion in der Seitentür.

Bereich Interieur

Brose arbeitet an durchdachten Materialkombinationen und Designansätzen für künftige Sitzstrukturen, um Gewicht zu sparen und die Produktion zu optimieren. Ein Beispiel: Beim Nachfolger der SUV-Vordersitzstruktur eines europäischen Premiumherstellers konnte im Berichtsjahr eine deutliche Gewichtseinsparung von über 1,9 kg gegenüber dem Referenzprodukt erzielt werden. Hierfür wurde eine systematische Analyse des Gesamtsystems durchgeführt, wonach drei wesentliche Bauteile neu konstruiert wurden oder entfallen konnten. Bei nahezu jedem Einzelteil der Vordersitzstruktur konnten wir eine Gewichtsreduktion um 10 % erzielen. Im Ergebnis sparen wir bei gleichbleibender Qualität und Funktionalität knapp 25 kg CO₂ je Sitzstruktur ein.



Die langjährige Kompetenz von Brose bei Vordersitzstrukturen ermöglicht signifikante Gewichtseinsparungen.

Bereich Antriebe

Das Brose FlexBlade-Design für Kühlerlüfter-Flügelräder erreicht eine leistungsbezogene Energieeinsparung von etwa 17 % im Vergleich zum Vorgängermodell. Eine durchdachte Flügelgeometrie im Wellendesign ermöglicht die deutliche Leistungssteigerung gegenüber einem konventionellen Lüfterrad. Geliefert werden die Produkte als komplette Kühlerlüftermodule bestehend aus Zarge, Lüfterrad und Motor. Die Zargen unserer Kühlerlüftermodule stellen wir statt wie bisher aus Polyamid (PA) zunehmend aus dem leichteren Werkstoff Polypropylen (PP) her. Die Materialdichte liegt um 17 % unter der des alten Werkstoffs, wodurch das Gesamtgewicht des Moduls um etwa 6 % sinkt. Auch der Energieverbrauch in der Verarbeitung verringert sich. Der Anteil von Brose Kühlerlüftermodulen mit PP-Zarge steigt stetig und lag im Jahr 2021 bereits bei mehr als 85 %.



Kühlerlüftermodule von Brose arbeiten besonders effizient.

Energie und Emissionen

Im Jahr 2021 lag der Gesamtenergieverbrauch aller Brose Standorte bei 1.508.590 MJ. Berücksichtigt sind hierbei alle Energieverbräuche wie Elektrizität, Gas, Fernwärme und Heizöl, die wir für unsere Fertigungsprozesse und für unsere Verwaltungsgebäude benötigen.

Die bei Brose hauptsächlich genutzte Energieform ist mit 58 % elektrische Energie, gefolgt von Gas. Der größte Anteil des Gasverbrauchs entfällt auf Strom-Eigenerzeugung und Lackieranlagen. Der Anteil erneuerbarer Energien am

Stromverbrauch liegt bei 29 %, der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch bei 17 %.

Die Energieintensität der Brose Gruppe liegt im Berichtsjahr bei 64,5 kWh/T€. Dieses Verhältnis von Energieverbrauch zu Werkskosten ohne Material- und Werkzeugkosten sehen wir als verhältnismäßig niedrig an. Insgesamt konnten wir im Jahr 2021 durch Effizienzmaßnahmen wesentliche Einsparungen erreichen, wie die nachfolgende Darstellung zeigt.

Energieeinsparungen durch Effizienzmaßnahmen

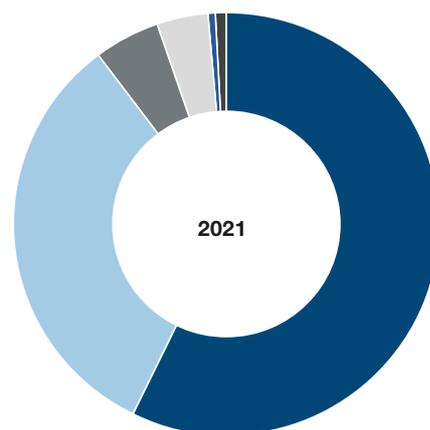
in Megawattstunden und Tonnen CO₂ nach Energieform

	2019	2020	2021
MWh	5.494	1.629	1.795
t CO ₂	4.615	2.117	1.117

Energieverbrauch

nach Energieform

	2019	2020	2021
	MWh	MWh	MWh
■ Strom	235.119	216.298	242.787
■ Erdgas	138.055	127.239	137.059
■ Kraftstoffe	33.077	21.234	20.651
■ Fernwärme	15.799	14.766	16.918
■ Heizöl	810	932	499
■ Flüssiggas	673	689	559
Gesamt	423.535	381.159	418.473



Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen

Wir hatten uns im Rahmen eines Dreijahresplans bis inklusive 2021 zum Ziel gesetzt, jährlich unseren Energieverbrauch um 3 % zu senken und damit gleichzeitig den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) zu reduzieren. Als Zielgröße haben wir absolute Werte auf Basis der Emissionen im Jahr 2017 definiert. Gleichzeitig sollte in diesem Zeitraum in den drei Geschäftsbereichen der produktbezogenen CO₂-Ausstoß um 200.000 t sinken. Die Reduktion um 3 % haben wir im Dreijahreszeitraum ebenso wie im Berichtsjahr durch verschiedene Einzelmaßnahmen, wie beispielsweise Heizungsumbauten, erreicht. Bevor solche Maßnahmen wie gewünscht greifen, kann sich die Emission in Summe kurzfristig erhöhen. Auch normale Schwankungen der Produktion oder Einflüsse des Wetters fließen in diese Berechnungen mit ein.

Im Herbst 2019 haben wir die Beschaffung zweier befahrbarer Klimakammern mit dem Kältemittel CO₂ statt R23 (Trifluormethan) in der Tiefkühlstufe in Auftrag gegeben. Die Klimakammern kommen im Versuchsbereich für Zugangs- und Schließsysteme zum Einsatz. In Zusammenarbeit mit unserem Anlagenhersteller haben wir erstmals die Verwendung von CO₂ in einer derartigen Größenordnung umgesetzt. Durch diese Maßnahme reduzieren wir im Schadensfall das Risiko einer starken Umweltbelastung durch Kältemittel. Das Global-Warming-Potenzial sinkt je Anlage um 114 t CO₂-Äquivalente. Durch den Austausch der Anlage konnten wir die Gesamteffizienz unseres Versuchsbereichs Exterieur um 2 % steigern. In 2020 und 2021 haben wir jeweils eine weitere Klimakammer mit dem Kältemittel CO₂ umgesetzt und konnten damit die Effizienz des Versuchsbereichs um weitere 5,7 % verbessern.

Zudem haben wir im Berichtsjahr am Standort Coburg eine weitere, energieeffiziente Servopresse installiert. Laut Herstellerangaben ist der Energiebedarf aufgrund des servomechanischen Antriebs und des installierten Energie-Rückgewinnungssystems um etwa 40 % geringer als bei konventionellen Anlagen. Diese Angaben haben wir durch interne Messungen überprüft. Dabei wurden die Erwartungen bezüglich des Einsparpotenzials mit einer Stromverbrauchsreduktion um 77 % sogar deutlich übertroffen.

Die CO₂-Bilanz von Brose basiert auf dem internationalen Standard des Treibhausgasprotokolls (Greenhouse Gas Protocol). Die Emissionen setzen sich zusammen aus:

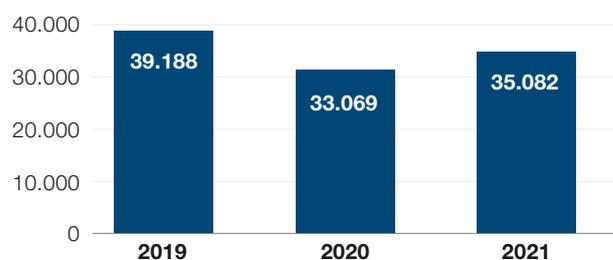
- direkten Emissionen des Öl- und Gasverbrauchs sowie des Brose Fuhrparks und der Brose Flugservice GmbH (Scope 1)
- indirekten Emissionen aus bezogenem Strom und Fernwärme (Scope 2)
- allen weiteren indirekten Emissionen aus Herstellungs- und Transportprozessen in der Lieferkette und sonstigen indirekten Emissionen aus der Produktnutzung oder der Abfallentsorgung. Dazu gehören auch Emissionen durch Geschäftsreisen (Scope 3).

Die Berechnung des CO₂-Äquivalents für das Scope-1- und Scope-2-Reporting erfolgt durch Multiplikation überwiegend lokaler Emissionsfaktoren mit dem ermittelten Verbrauch an Energieträgern. In einigen Regionen ziehen wir zusätzlich Faktoren aus der Datenbank des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) heran.

Die Scope-1-Emissionen aller Standorte der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich auf 35.082 t CO₂-Äquivalent. Die Scope-1-Emissionen sind aufgrund wieder erhöhter Produktion und Inbetriebnahme neuer Produktionsanlagen im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. In diesen Bereich fallen etwa neu installierte Lackieranlagen und der dadurch erhöhte Gasverbrauch. Die Scope-2-Emissionen erhöhten sich bei gesteigerter Produktion auf 110.656 t CO₂-Äquivalent.

Scope-1-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente

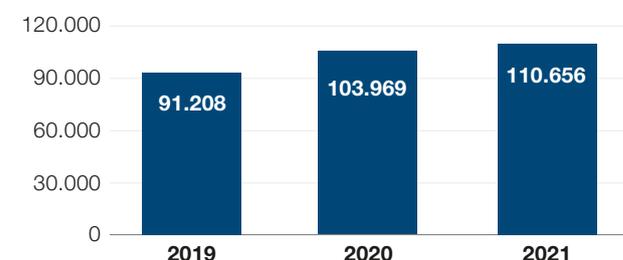


Emissionen aus der Erzeugung zugekaufter Energie

In unsere Berechnungen der Emissionen aus zugekaufter Energie fließen lokale Emissionsfaktoren mit ein. Der Gesamtbetrag der Scope-2-Emissionen der Brose Gruppe verteilt sich prozentual mit 27 % auf unsere Standorte in Nord- und Mittelamerika, mit 31 % auf unsere asiatischen Standorte und mit 42 % auf Europa – hier werden aus organisatorischen Gründen auch Brasilien und Südafrika einbezogen.

Scope-2-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente

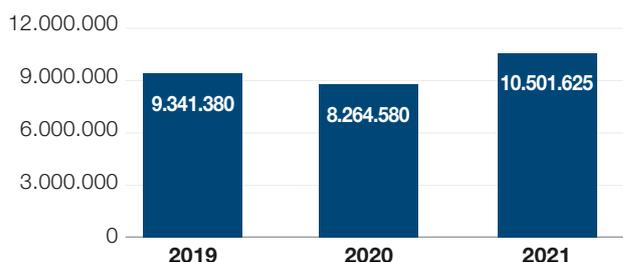


Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Summe aller Scope-3-Emissionen der Brose Gruppe im Geschäftsjahr 2021 belief sich auf 10.501.625 t CO₂-Äquivalent. Der größte Teil unserer Scope-3-Emissionen entfällt dabei auf die Nutzung unserer Erzeugnisse in den Endprodukten unserer Kunden. Bei der Ermittlung dieser Scope-3-Emissionen berücksichtigen wir die Faktoren Laufleistung, Antriebsform und Teilgewicht.

Scope-3-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente



Ermittlung der Intensität von THG-Emissionen

Die Intensität der Emissionen von Treibhausgasen (THG) der Brose Gruppe wird jährlich im Carbon Closure Project berichtet. Es werden drei verschiedene Quotienten angegeben. Hierbei handelt es sich um das Verhältnis der Sco-

pe-1 und Scope-2-Emissionen zum Jahresumsatz, der Mitarbeiteranzahl sowie der genutzten Energie. Der Bezug von Strom mit geringerem CO₂-Fußabdruck und die wieder gestiegene Produktionsleistung verbessern die Kennzahlen.

Intensitätsquotienten der THG-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente und Prozent nach Kategorien

	2019	2020	2021	
	Wert	Wert	Wert	Veränderung zum Vorjahr
t CO ₂ /Mio. € Umsatz	21,134	27,5545	27,0888	-1,69 %
t CO ₂ /Mitarbeiter	4,934	5,417	5,6988	+5,20 %
t CO ₂ /MWh	0,3079	0,3603	0,3465	-3,84 %

Material- und Ressourceneffizienz

Die Brose Gruppe ist sich ihrer Verantwortung bezüglich der begrenzten Ressourcen unserer Erde bewusst. Diesem Thema widmen wir uns in mehreren Unternehmensbereichen, um Potenziale in Bezug auf einen effizienteren Ressourceneinsatz zu erkennen und zu realisieren. Wir streben die Schadstofffreiheit unserer Produkte an, um die Gesundheit der Verbraucher zu schützen.

Zur materialeffizienten, werkzeuglosen Produktion metallischer Komponenten installierten wir eine additive Serienfertigung, etwa für das Gehäuse unserer elektrischen Kältemittelverdichter. Im Berichtsjahr haben wir die ersten Bauteile für die Erstausrüstung von Serienfahrzeugen produziert. Die additiven Fertigungsverfahren ergänzen die klassischen Prozesse in sinnvollen Nischenanwendungen beziehungsweise Sondervarianten. Gegenüber den konventionellen Fertigungsverfahren reduzieren sich die Materialaufwände um bis zu 90 %, vorausgesetzt, das Produkt wird unter Beachtung der additiven Fertigungsrichtlinien ausgelegt. Durch den

Entfall von Werkzeugen werden Material, Kosten und Zeit gespart. Somit lassen sich metallische Fahrzeugkomponenten herstellen, die sowohl material- als auch kosteneffizienter sind als konventionell hergestellte. Beim umgesetzten Szenario für zwei Kunden bei einer Stückzahl von 1.500 konnten durch die additive Fertigung Wanddicken deutlich reduziert, teilweise sogar halbiert werden. Bei fertigungsgerechter Auslegung ließen sich so 10 bis 20 % an Emissionseinsparungen gegenüber der konventionellen Produktion erreichen. Diesen Berechnungen liegt eine Betrachtung von der Rohstoffförderung bis zum Verlassen des Werkstors (Cradle-to-Gate) zugrunde.

Zudem konnte Brose im Berichtszeitraum ressourcenschonende Polymerwerkstoffe und Leichtbauwerkstoffe, die wir im eigenen Technikum in Coburg mit Versuchen getestet haben, für die Produktion freigeben. Bei den Tests ermitteln wir unter anderem die Daten zur mechanischen Performance, zu den Verarbeitungseigenschaften, zum Geruch und zu den Emissionswerten in der Produktion.

Material Einsatz für Produkte

in Tonnen nach Werkstoffen

Material	2019		2020		2021	
	Materialeinsatz	zum Vorjahr	Materialeinsatz	zum Vorjahr	Materialeinsatz	zum Vorjahr
Stahl	380.742	-4,59 %	324.617	-14,75 %	420.445	+29,52 %
Gefüllter/Verstärkter Kunststoff	67.942	-21,16 %	63.746	-6,18 %	68.095	+6,82 %
Kupfer/Kupferlegierungen	14.492	+3,98 %	9.017	-37,78 %	15.540	+72,34 %
Kunststoffe	14.688	-31,37 %	14.704	+0,1 %	13.685	-6,93 %
Aluminium/Aluminiumlegierungen	15.648	+13,28 %	14.744	-5,78 %	10.388	-29,54 %
Sonstige Metalle	9.853	-7,45 %	6.796	-31,03 %	7.382	+8,62 %
Elastomere	766	-77,15 %	1.177	+53,66 %	1.398	+18,78 %
Magnesium/Magnesiumlegierungen	360	-36,74 %	727	+101,94 %	887	+22,01 %
Zink/Zinklegierungen	698	+29,25 %	691	-0,1 %	620	-10,27 %
Sonstiges	81,4	-81,63 %	0	-100* %	0	0 %
Gesamt	505.271	-8,13 %	436.220	-13,67 %	538.440	23,50 %

*Sonstiges in aufgeführten Materialien aufgegangen

Sekundärrohstoffe im Materialeinsatz

in Tonnen nach Werkstoffen

	2019		2020		2021	
	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff	Materialeinsatz	Anteil Sekundärrohstoff *
Stahl	380.742	188.030	324.617	142.832	420.445	105.111,25
Kunststoff	83.396	2.919	78.450	23.535	81.780	3.271,2
Aluminium	15.648	9.389	14.744	8.846	15.540	6.216
Kupfer	14.492	6.231	9.017	3.877	10.388	0
Gesamt	494.278	136.569	426.828	179.090	537.048	114.598,45

*Abweichungen zu den Vorjahren ergeben sich aus einer Veränderung der Datengrundlage

Abfallbehandlung und -vermeidung

Grundsätzlich versuchen wir, Abfälle weitestgehend zu vermeiden. Deshalb setzen wir für Transporte vor allem Mehrwegverpackungen ein, die wieder an uns zurückgehen. Da sich das Abfallaufkommen jedoch nicht völlig verhindern lässt, trennen wir den Abfall an den Standorten sortenrein, um eine effektive Entsorgung und Kreislaufwirtschaft zu gewährleisten. Der in unseren Standorten anfallende Abfall setzt sich wie folgt zusammen: Abfall zur stofflichen Verwertung, Hausmüll beziehungsweise Gewerbeabfälle, metallischer Abfall und Sonderabfall.

Eine Aufzeichnung der Abfallwege gewährleistet, dass der Abfall entsprechend den gesetzlichen Vorschriften abtransportiert und verwertet oder entsorgt wird. Zudem berücksichtigen wir bei der Auswahl der Entsorgungsbetriebe gesetzliche Vorgaben, vorhandene Genehmigungen und durchgeführte Dienstleisteraudits, damit die verschiedenen Abfallsorten fachgerecht entsorgt werden.

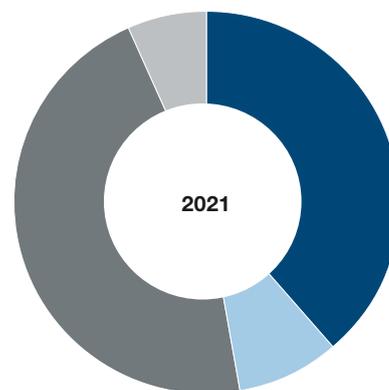
Abfälle werden fast ausschließlich lokalen Entsorgungsfachbetrieben zugeführt. Es findet weder ein grenzüberschreitender Transport von Abfällen noch ein Export von Reststoffen statt.

Darüber hinaus bewerten wir jährlich die Zuverlässigkeit unserer Entsorger. Wie in den Vorjahren konnten im Berichtsjahr mit 98,1 % (VJ 94,2 %) die meisten unserer Entsorgungsunternehmen als vorbildlich bewertet werden. Bei keinem von ihnen haben wir Verstöße gegen rechtliche Anforderungen festgestellt. Bei 1,9 % (VJ 5,8 %) der Entsorgungsbetriebe erwarten wir die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere betrifft dies Aspekte der Dokumentation.

Menge der Abfallarten

in Tonnen

	2019	2020	2021
■ Abfall zur stofflichen / energetischen Verwertung	16.408	13.599	13.571
■ Hausmüll/ Gewerbeabfälle	3.494	2.627	3.021
■ Metallischer Abfall (Schrott)	17.205	13.594	16.087
■ Sonderabfall	2.435	2.130	2.308
Gesamt	39.542	31.950	34.987



Wasser und Abwasser

Das Gesamtwasseraufkommen ist im Geschäftsjahr 2021 gegenüber 2020 von 745.357 m³ auf 726.919 m³ gesunken. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter und Arbeitstag liegt bei circa 121 Litern. Wasser wird bezogen als Brunnenwasser (31,2 %) und Stadtwasser in Trinkwasserqualität (68,8 %). Das Frischwasser benutzen wir zur Kühlung von Produktionsprozessen, als Prozesswasser in der Oberflächentechnik, zum Ansetzen von Kühlschmierstoffen, in Waschanlagen, zum Bewässern von Grünflächen, in der Kantine sowie in Sozialräumen und zur Gebäudereinigung.

Mithilfe eines konsequenten Wassermanagements wollen wir unseren Bedarf kontinuierlich weiter verringern. Hauptaugenmerk liegt für uns auf Wasser mit hohem Reinheitsgrad und auf Prozessen, die Abwasser mit hohem Verschmutzungsgrad zur Folge haben. Deshalb haben wir seit 2016 ein System implementiert, mit dem wir unseren Wasserverbrauch messen und bewerten sowie die Maßnahmen zu einer Senkung des Verbrauchs verfolgen. Dieses System dient dazu, das Reduktionspotenzial unseres „Water Footprint“ zu ermitteln und im Report „Water Saving Actions“ darzustellen.

Ein wichtiges Ergebnis der Analyse ist das Einsparpotenzial in der Oberflächentechnik, da bei dieser der größte Wasserverbrauch anfällt. Sie weist einen Anteil von 98 % am Prozesswasserbedarf auf, welcher wiederum 12 % des gesamten Frischwasserbedarfs entspricht. Aufgrund dessen entwickeln wir ein neues Abwasserkonzept für die Oberflächenbeschichtungsanlage: Durch Verdampfer bleibt das Wasser innerhalb der Anlage in einem Kreislauf. Das mit höherem Energieaufwand verbundene Verfahren hat in wasserärmeren Regionen und in Gebieten mit ungeeigneter öffentlicher Entwässerung ökologische Vorteile.

Zur Ermittlung der Standorte in Gebieten mit „Water Stress“ wurde der „Water Risk Filter“ des WWF herangezogen. Intern haben wir ein Gewichtungsverfahren für Frisch- und Abwasserreduzierung eingeführt, das die Verfügbarkeit von Frischwasser in der Region, die Schadstofffracht des Abwassers und die erforderliche Infrastruktur zur Abwasserbehandlung berücksichtigt.

Ressourcenschonende Anlagen an unseren Standorten

Generell legen wir bei der Beschaffung neuer Anlagen den Fokus auf eine Reduktion des Wasserbedarfs und der Schadstofffracht beim Abwasser sowie auf eine Sicherstellung des Grundwasser- und Bodenschutzes. Dies wird

durch die Identifizierung der gewässerschutzrelevanten Anlagen bereits in der frühen Beschaffungsphase erreicht. Hierfür legen Fachkräfte alle relevanten Anforderungen an die Anlage fest, die dann vom Anlagenhersteller berücksichtigt werden. Regelmäßige Prüfungen und Wartungen sorgen für den sicheren Betrieb von Anlagen mit wassergefährdenden Stoffen.

So haben wir beispielsweise den spezifischen Wasserverbrauch unserer Neun-Zonen-Anlage für das kathodische Tauchlackierungs-Verfahren insbesondere durch Kreislaufführung, Kaskaden, Badpflegemaßnahmen und Prozesssteuerung deutlich gesenkt. Bei Anlagen der neuen Generation beträgt der Wasserverbrauch 5,6 Liter pro Quadratmeter lackierter Fläche. Das in eigenen Anlagen behandelte Abwasser wird in den kommunalen Schmutzwasserkanal eingeleitet.

Lackieranlagen benötigen keimfreies Wasser mit geringer Leitfähigkeit. Hierzu wird Frischwasser durch Umkehrosmose entsalzt. Der salzhaltige Anteil wird in die Kanalisation eingeleitet. Da das Werk Querétaro Aeropuerto/Mexiko in einer wasserärmeren Region liegt, wird hier das salzhaltige Konzentrat aus der Umkehrosmoseanlage in einem Sammelbecken mit Regenwasser gemischt und zum Bewässern der Grünflächen verwendet. Dadurch reduzieren wir den Frischwasserbedarf des Werkes um täglich 40 m³.

Spezifische Wasserentnahme

Brose verwendet für den täglichen Wasserbedarf unterschiedliche Entnahmekquellen. Dabei benötigten im Berichtszeitraum sanitäre und soziale Einrichtungen mehr als 71 % des Frischwassers, 19 % wurden als Prozesswasser für Oberflächentechnik verwendet. Für die Bewässerung haben wir 9 % und für Reinigungs- und Waschprozesse 1 % des Frischwassers eingesetzt. Brunnenwasser verwenden wir an den deutschen Standorten fast ausschließlich zu Kühlzwecken und führen es wo möglich über Sickerschächte dem Grundwasser wieder zu.

Aufbereitetes und wiederverwendetes Wasser

Brose verfügt über Abwasserbehandlungsanlagen, aber nicht über eigene Wasseraufbereitungsanlagen. Grund hierfür ist die Lage unserer Standorte, an denen eine gut ausgebaute, kommunale Infrastruktur eine entsprechende Wasseraufbereitung sicherstellt und damit eine Rückführung in Oberflächengewässer ermöglicht wird. Ausnahme bildet unser Standort in Querétaro Aeropuerto/Mexiko, an dem das Abwasser in der industrieparkeigenen Abwasser-

aufbereitungsanlage behandelt und den dort ansässigen Unternehmen wieder zur Verfügung gestellt wird. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Ressource Wasser bewusst und arbeiten daran, Trinkwasser möglichst sparsam zu verwenden. Gleichzeitig benötigen wir Wasser nur in wenigen Produktionsprozessen.

Abwassereinleitungen und deren Wasserqualität

Im Jahr 2021 sind bei der Brose Gruppe 663.156 m³ Abwasser angefallen. Wir können einen Teil davon aufgrund der hohen Wasserqualität direkt oder nach Behandlung in den Regenwasserkanal einleiten. Dies ist vor allem an den europäischen Standorten möglich. Das am Standort Hallstadt zu Kühlzwecken entnommene Grundwasser wird in getrennten Kreisläufen und überwachten Systemen verwendet und kann nach der Nutzung über Sickerschächte zurückgeführt werden. Die Abwässer aus den Lackieranlagen werden vor der Einleitung in den Schmutzwasserkanal in einer Chargenanlage behandelt. Dabei werden mit einem chemischen Verfahren Schwermetalle sowie Öle und Fette entfernt.

Unsere Parkflächen werden zunehmend über Sandfänge und Benzinabscheider entwässert. Um eine reibungslose Funktionsfähigkeit dieser Anlagen gewährleisten zu können, überprüfen wir diese an all unseren Standorten nach gleichen Standards. Das restliche, nicht über Regenwasserkanal oder Grundwasser abgeführte Wasser wird über die öffentlichen Schmutzwasserkanäle entsorgt. Diese unterliegen den Abwassersatzungen der jeweiligen Kommunen.

Wir streben an, die Abwassermengen an unseren Standorten so gering wie möglich zu halten. Hierfür hatten wir uns bis Ende 2021 das Ziel gesetzt, an mindestens einem

Standort je Region entweder den Wasserverbrauch von einem Hauptverbraucher um 20 % oder mehr zu reduzieren, das Frischwasser durch Regenwasser beziehungsweise Recyclingwasser zu ersetzen oder zu ermöglichen, dass das ursprünglich in die Kanalisation eingeleitete Abwasser in Folgeprozessen wiederverwendet oder direkt in ein Oberflächenwasser eingeleitet wird.

Für das effiziente Erreichen dieser Ziele haben wir regional zusammenarbeitende Standorte zu Umwelt-Clustern gebündelt. Im Berichtszeitraum haben vier von sieben Umwelt-Clustern das oben ausgeführte Ziel erreicht. Im Detail hat Würzburg eine Erhöhung des Wirkungsgrades seiner Osmoseanlage von 1,8-fach auf 4,5-fach erzielt. Die Anlage dient der Entsalzung von Frischwasser für die Löschwasser- und Kühlwasserversorgung. Im Berichtszeitraum beträgt die jährliche Wasser-Einsparung dadurch circa 4.600 m³. In Chongqing/China wurde eine Einsparung von 36 % beziehungsweise 3.800 m³ pro Jahr erzielt; viele kleinere Maßnahmen bezüglich Bewässerung sowie Versorgung der Sozialbereiche führten hier zum Ziel. In Gent/Belgien wurde durch ähnliche Maßnahmen wie in Chongqing eine Ersparnis von 63 % beziehungsweise 380 m³ pro Jahr erreicht. Mehr als 20 % Ersparnis des Prozesswasserbedarfs der Lackieranlage hat Tuscaloosa/USA über Verbesserungen des Spülprozesses erzielt.

Aufgrund effizient ausgelegter Anlagen und optimierter Abläufe ist der Wasserverbrauch für unsere technischen Prozesse an den Standorten inzwischen weitestgehend optimiert. Weitere Überlegungen und Prüfungen bezüglich wirtschaftlicher und sinnhafter Potenziale haben ergeben, dass wir in 2021 an allen Standorten die derzeit höchstmögliche Entwicklungsstufe erreicht haben.

Biodiversität

Biodiversität – übersetzt „die Vielfalt des Lebendigen“ – ist der Schutz von Ökosystemen an Land und in Gewässern. Die fortschreitende Zerstückelung und Zerstörung von natürlichem Lebensraum gilt als größte Gefahr für die biologische Vielfalt unserer Erde. Gleichzeitig wird Biodiversität als eine der wertvollsten Grundlagen für das menschliche Wohlergehen verstanden.

Wissenschaftler sehen wichtige negative Einflussgrößen auf die Biodiversität unter anderem in Flächenversiegelung, Klimaveränderungen, in der steigenden Konzentration von CO₂ in der Atmosphäre sowie in der Stickstoff-Belastung von Gewässern. Letztere wird nicht nur durch Überdüngung verursacht, sondern auch durch Autoabgase.

Auf diese Einflussgrößen der Biodiversität positiv einzuwirken, ist eines unserer Anliegen als international tätiges Industrieunternehmen. Der primäre Handlungsansatz liegt

für Brose in einem geringeren CO₂-Ausstoß unserer Standorte, aber auch in der Gewichtsreduktion unserer Produkte. Denn durch ein geringeres Fahrzeug-Gesamtgewicht kann auch der CO₂- und Schadstoff-Ausstoß während des Lebenszyklus sinken, in den unsere Erzeugnisse eingebunden sind. Zudem reduzieren materialeffiziente Komponenten und Prozesse den Verbrauch natürlicher Ressourcen und Flächen.

Darüber hinaus beteiligt sich unser Unternehmen seit einigen Jahren an einem Aufforstungsprojekt in China, um die Wüstenbildung in der Inneren Mongolei zu reduzieren. Im Jahr 2021 spendeten wir für das „Million Tree Project“ der Stiftung „Shanghai Roots & Shoots“ 5.000 Sträucher. Zudem finanzierten wir in den letzten sechs Jahren die Pflanzung von insgesamt 48.500 Sträuchern und 4.000 Bäumen. Brose setzt damit für den Umweltschutz in China ein deutliches Zeichen.

Mitarbeiter und Gesellschaft

Qualifizierung und Entwicklung, Arbeitswelt und Sozialleistungen sowie zukunftsweisende Personalkonzepte tragen dazu bei, Mitarbeiter anforderungs- und bedarfsgerecht einzusetzen, sie an das Unternehmen zu binden und Brose weltweit als attraktiven Arbeitgeber zu etablieren.

Neustrukturierung der Personalarbeit

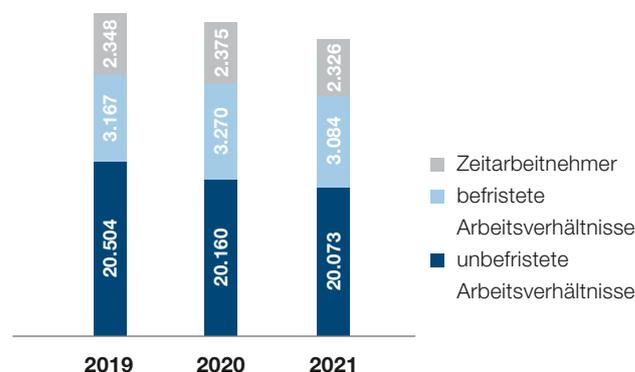
Die Personalarbeit wurde im Rahmen der Transformation neu ausgerichtet. Dies umfasst sowohl den organisatorischen Aufbau weltweit als auch die Art der Leistungserbringung. Weitere Anpassungen der globalen Ziel-Organisationsstruktur für HR sowie Herausforderungen bei der Implementierung neuer technischer Standards werden 2023 abgeschlossen sein.

In der neuen Struktur werden die Rollen von Zentralfunktionen, Personalbetreuern und Sachbearbeitern deutlich geschärft. Die Mitarbeiter in den Zentralfunktionen befassen sich mit der Entwicklung und Einhaltung der globalen HR-Standards und -Richtlinien. Die Personalbetreuer

unterstützen Führungskräfte in Personalangelegenheiten und ihrer Rolle als Vorgesetzte. Sie treiben die Entwicklung von Talenten systematisch voran und setzen die globalen HR-Standards um. Flankierend werden HR-Prozesse verschlankt und digitalisiert, um standardisierte administrative Aufgaben zu vereinfachen und zu reduzieren.

Beschäftigte

nach Arbeitsvertrag



Leistung, Vergütung und faire Entlohnung

In allen Gesellschaften der Brose Gruppe erhalten unsere Mitarbeiter Vergütungen und Zusatzleistungen unabhängig von Geschlecht, Konfession, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder länderspezifischen Charakteristika. Brose achtet das Recht auf eine angemessene Entlohnung, die sich an gesetzlich garantierten Mindestlöhnen, den Leistungen der Mitarbeiter und am jeweiligen Arbeitsmarkt orientiert. Alle Mitarbeiter erhalten somit eine ihrer Tätigkeit adäquate Vergütung. Sollte es geschlechtsspezifische Unterschiede geben, sind diese auf individuelle Lebens- und Entwicklungswege zurückzuführen.

Jährlich werden Vergleichsstudien mit Unterstützung eines unabhängigen, externen Dienstleisters durchgeführt, um das aktuelle Marktniveau eines Landes zu bestimmen und die Grund- sowie Gesamtvergütung angemessen und fair festzulegen. Damit erhält jeder Mitarbeiter eine in dem für ihn relevanten Arbeitsmarkt marktgerechte Vergütung.

Für Gehaltsveränderungen werden die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sowie die individuelle Leis-

tung des Mitarbeiters zugrundegelegt. Hierzu setzen wir in der Brose Gruppe auf jährliche Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungs-Gespräche. Vorgesetzte bewerten ihre Mitarbeiter auf Grundlage der erbrachten Leistungen und führen mit ihnen vertrauliche Feedback-Gespräche. An diesem Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungs-Prozess nehmen weltweit rund 8.800 Mitarbeiter sowie Führungskräfte vorwiegend aus Entwicklung und Verwaltung teil. Rund 74 % der Beteiligten waren im Jahr 2021 männlich und 26 % weiblich. Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitern klare, eindeutige, zu bewältigende und motivierende Aufgaben sowie erreichbare Ergebnisse.

Als Familienunternehmen sind wir uns der Verantwortung für unsere Beschäftigten besonders bewusst. Betriebliche Veränderungen teilen wir unseren Mitarbeitern daher so früh wie möglich mit und unterstützen diese aktiv bei der Qualifizierung für neue Tätigkeiten innerhalb der Brose Gruppe oder dem Wechsel in eine neue Beschäftigung.

Attraktive Zusatzleistungen und Prämien

Zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität setzt Brose zudem auf ein umfassendes Paket an freiwilligen Leistungen, zugeschnitten auf die Bedarfe an den Standorten. Es ist allen Mitarbeitern zugänglich und umfasst neben dem Gesundheitswesen, der Mitarbeiterberatung in schwierigen beruflichen Phasen oder belastenden privaten Lebenssituationen sowie familienfreundlichen Angeboten auch Leistungen wie Mitarbeiterverpflegung, sportliche Aktivitäten im Betrieb, eine betrieblich-private Altersvorsorge und günstige Einkaufskonditionen für Sport- und Freizeitkleidung im Brose Shop.

Unter dem Motto „Fit bleiben, die Umwelt schonen und Geld sparen“ bietet Brose seinen Mitarbeitern an den deutschen Standorten ein e-Bike-Leasing an. In Zusammenarbeit mit einem Leasingpartner können unsere Mitarbeiter die Fahrräder mehrwertsteuerfrei erwerben. Durch Bezahlung der Leasingrate über das Bruttoeinkommen erzielen sie steuerliche Vorteile. Dies trifft ebenfalls auf ein Auto-Leasing zu, welches Brose den Beschäftigten ergänzend anbietet.

Vertraglich geregelte oder freiwillige Erfolgsgeldzahlungen an unsere Mitarbeiter sind abhängig vom Ergebnis der Unternehmenseinheit sowie vom Ergebnis der persönlichen Zielerreichung.

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Bezogen auf das Jahresbrutto-Einkommen beträgt das Einkommensverhältnis von Frauen zu Männern über alle Mitarbeitergruppen hinweg mehr als 90 %. Unterschiede sind auf individuelle Lebens- und Entwicklungswege zurückzuführen, die sich auf die Höhe des Entgelts auswirken. Bei der Berechnung des Einkommensverhältnisses wurden die drei Hauptgeschäftsstandorte Coburg, Bamberg und Würzburg mit insgesamt rund 6.300 Mitarbeitern einbezogen. Hierbei sind ausschließlich Stammbeschäftigte erfasst. An diesen Standorten mit rund 28 Prozent unserer Mitarbeiter finden Tarifverträge unmittelbare Anwendung oder wirken nach. [GRI 102-41]

In unserer Unternehmenseinheit gab es bislang mehr als 10.000 unterschiedliche Stellenbeschreibungen, die Aufgaben, Ziele und Qualifikationen definierten und für diverse Personalprozesse genutzt wurden. Diese Uneinheitlichkeit führte zu wiederkehrenden, hohen Aufwänden bei der dezentralen Erstellung, abweichenden Inhalten sowie verschiedenen Anforderungen an die Qualifikation.

Im Berichtsjahr wurde daher das Projekt „Globale Job-Architektur“ (GJA) weiterentwickelt, das weltweit einheitliche und transparente Stellenbeschreibungen festlegt. Diese definieren klar die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen pro Stelle. Außerdem legt die GJA einheitliche Qualifikationsanforderungen fest, anhand derer Mitarbeiter und Vorgesetzte beispielsweise ablesen können, welche geschlechtsunabhängigen Entwicklungs- und Einkommensmöglichkeiten die aktuelle Position eröffnet, welche Weiterbildungsmaßnahmen benötigt werden und welche Qualifikation erforderlich ist, um eine bestimmte Laufbahn einzuschlagen. Bis Oktober 2022 soll in Pilotbereichen jedem Mitarbeiter ein Tätigkeitsprofil zugeordnet und im HR-System hinterlegt sein. Gewonnene Daten werden auch für die systemgestützte Personalkosten-, Personalbedarfs- und Nachfolgeplanung genutzt.

Soziale Angebote im Fokus

Brose überprüft kontinuierlich sein Angebot an freiwilligen Sozialleistungen. Besonderes Augenmerk richten wir hierbei auf Aspekte der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wertvolle Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung unserer Angebote liefert uns die Auditing durch die Zertifizierungsgesellschaft „berufundfamilie“. Seit 2010 führen wir mit diesem unabhängigen Partner regelmäßige Rezertifizierungen mit verbindlichen Zielvereinbarungen durch. Seit der dritten erfolgreichen Zertifizierung finden sogenannte Dialogverfahren statt, in denen alle drei Jahre der individuelle Reifegrad unserer familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik auf Verbesserungspotenziale geprüft und entsprechende Handlungsempfehlungen erarbeitet werden.

Wir setzen uns für eine ausgewogene Work-Life-Balance ein. So ist der Brose Kids Club das Kernstück der von uns angebotenen Kinderbetreuung und kann je nach Standort von Mitarbeiterkindern im Alter von einem Jahr bis 14 Jahren besucht werden. Der Kids Club als eigene Marke innerhalb der Brose Gruppe umfasst die Angebotsmodule Krippe, Kindergarten, Hort, Jugendakademie und Ferienbetreuung. Er ist am Stammsitz Coburg und in der größten Produktionsstätte der Brose Gruppe in Ostrava/Tschechien etabliert. Allein an diesen beiden Standorten sind insgesamt rund 15 Mitarbeiter in den Kinderbetreuungseinrichtungen beschäftigt. Für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 sind Neueröffnungen an den Standorten Bamberg, Prievidza/Slowakei und Pančevo/Serbien geplant.

Bewährt hat sich das an den fränkischen Standorten vom Sozial- und Gesundheitsmanagement eingeführte Projekt „FamilyNet“. Ergänzend zur gezielten Einarbeitung von Impats (ausländischen Mitarbeitern), Rückkehrern aus dem Ausland sowie neuen Mitarbeitern unterstützt FamilyNet die Familienangehörigen dieser Mitarbeiter auch im privaten Umfeld, um soziale Bindungen an die Region außerhalb des beruflichen Kontexts ebenso nachhaltig zu stärken.

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland wurde das Angebot der Angehörigenpflege für Mitarbeiter an den Standorten Coburg und Bamberg erweitert. Mitarbeiter können Kurzzeitpflegeplätze nutzen, die von einem gemeinnützigen Kooperationspartner bereitgestellt werden. Brose kooperiert dazu mit dem Caritasverband für die

Stadt und dem Landkreis Coburg e.V. als Träger der Sozialeinrichtung.

Pensionsplan

Die Verbindlichkeiten aus dem Pensionsplan betragen zum 31.12.2021 für die Brose Gruppe weltweit 716 Mio. € (nach IFRS). Die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge in Deutschland erfolgt durch Direktzusagen, deren Höhe abhängig vom gewählten Versorgungsplan und der Mitarbeitergruppe ist. Auf Arbeitnehmerseite wird die betriebliche Altersvorsorge in Bezug auf die gesetzlich zulässige Höchstumwandlungsgrenze aus dem Entgelt finanziert. Das ausländische Altersvorsorgemodell sieht eine Kombination aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen im Rahmen der Deferred Compensation (Gehaltsumwandlung) mit Versicherungslösungen vor.

Systematische Mitarbeiterentwicklung

Wir legen großen Wert auf die Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot unterstützt alle Mitarbeitergruppen bei ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung. Es besteht aus verschiedenen Formaten wie Klassenraumtrainings, virtuellen Klassenraumtrainings und Online-Trainings zum Auf- und Ausbau der Produkt-, Methoden-, Führungs- und Sprachkompetenz sowie persönlichen Entwicklung. Ergänzend bietet die globale Online-Lernplattform „LinkedIn Learning“ fast 18.000 Lehrvideos in sieben Sprachen zum Selbststudium an. Im Jahr 2021 lag die durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung bei 9,0 Stunden (indirekte/direkte Mitarbeiter). Zusätzlich stellten fachliche Unterweisungen am Arbeitsplatz und die Teilnahme an Online-Trainings die fachliche Qualifizierung sicher.

Unser Angebot an kostenpflichtigen Klassenraumtrainings mit externen Trainern fokussierten wir inhaltlich auf die Anforderungen der Transformation des Unternehmens sowie die Erfüllung gesetzlicher Auflagen beziehungsweise geschäftskritischer Ansprüche. Parallel dazu entwickelte Brose das Online-Schulungsangebot vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie weiter und stellte neue virtuelle Klassenraumtrainings, Lehrvideos sowie Online-Trainings bereit. Über LinkedIn Learning haben Mitarbeiter 2021 etwa 300.000 Videos angesehen und 9.000 Kurse vollständig

abgeschlossen. Im Zuge der Digitalisierung von HR-Prozessen haben wir auch das neue Lernmanagementsystem myLearning (SAP SuccessFactors) eingeführt. Es erleichtert und fördert selbstgesteuertes und zielgerichtetes Lernen im Arbeitsalltag. Seit dem Start nutzten rund 11.000 Beschäftigte das Angebot, fast 47.000 Trainings wurden vollständig abgeschlossen. Zudem haben wir in myLearning die Lernplattform LinkedIn Learning integriert.

Vielfältige Karrierewege

Systematischer Kompetenz- und Erfahrungsaufbau sowie einheitlich hoher Qualitätsstandard der Qualifizierung in unserer Unternehmensgruppe: Dafür stehen die Karrierebausteine@BROSE, eine neue, im Jahr 2021 eingeführte Systematik bei der individuellen Karriereplanung. Potenzialträger werden so zielgerichtet auf verantwortungsvolle Aufgaben in der Führungs-, Projekt- oder Fachlaufbahn vorbereitet.

Abhängig von Zielposition und Level sind bis zu vier Karrierebausteine zu absolvieren. Im Mittelpunkt stehen der Erwerb bereichs- und funktionsübergreifender Kenntnisse, internationaler Erfahrungen und interkultureller Kompetenzen wie auch die Leitung eines globalen Projekts. Für jeden Baustein sind Anforderungen, Entwicklungsschritte und Karriereperspektiven definiert. Die Bausteine werden auch im neuen Performance- und Talentmanagement-

System hinterlegt, das 2022 an allen Standorten weltweit eingeführt wird. Das System soll eine systematische Identifizierung von Potenzialträgern in der Unternehmensgruppe erleichtern.

Ergänzend zu den Führungs-, Projekt- oder Fachlaufbahnen, die auf die berufliche Entwicklung der Teilnehmer abgestimmt sind und die sie jederzeit bezüglich neuer beruflicher Ziele wechseln können, vervollständigen gezielte Förderprogramme den Karrierebaukasten.

Alle Mitarbeiter erhalten regelmäßig Rückmeldung zu ihrer Leistung, die nach Abschluss des Beurteilungszeitraums im Rahmen eines Leistungsbeurteilungsgesprächs bewertet wird. Für alle Angestellten weltweit – rund 42 % der Gesamtbelegschaft – erfolgt dies im Rahmen des jährlichen Performance- und Talentmanagementprozesses (PTM). Ein vereinfachter Prozess wird im gewerblichen Bereich durchgeführt. Für die frühzeitige Besetzung von Schlüsselpositionen in Verwaltung wie Fertigung liefert der PTM-Prozess Transparenz über Leistungs- und Potenzialträger in der Brose Gruppe und zugleich auch die erforderlichen Informationen für individuelle Entwicklungsgespräche.

Ausbildung: Fundament für die Zukunft

Wir halten eine solide berufliche Orientierung für unverzichtbar, damit Schülern der Übergang in den Beruf gut gelingt. Deshalb spricht Brose frühzeitig den Nachwuchs an: Schnupper-Praktika, Aktionstage wie „Girls‘ Day“ oder „Mädchen für Technik-Camp“, Informationsveranstaltungen an Schulen sowie Ausbildungsmessen – unsere Ausbilder und Auszubildenden stehen Interessierten mit Rat und Tat bei der Berufsorientierung zur Seite.

Seit über 90 Jahren bildet Brose aus – im Berichtsjahr sind es mehr als 400 Auszubildende und duale Hochschulstudenten, die bei Brose einen Beruf erlernen. Davon befinden sich über 40 % an ausländischen Standorten in den USA, Mexiko, Brasilien, Kanada, Frankreich, Spanien, Tschechien, der Slowakei und Großbritannien. Das Ausbildungsan-

gebot umfasst elf gewerblich-technische und kaufmännische Berufe sowie neun duale Hochschul-Studiengänge. Wir erweitern kontinuierlich das Angebot in der dualen Berufsausbildung. Nachdem wir 2020 die neue Fachrichtung „Data Science“ in den Studiengang Wirtschaftsinformatik und „Embedded Systems“ in den Studiengang Elektrotechnik aufgenommen hatten, werden wir 2022 das Angebot um den Studiengang „Informatik – Intelligente Systeme“ ergänzen. Mit diesen Qualifikationen sind unsere Auszubildenden gut für den Arbeitsmarkt in der IT vorbereitet. Zudem haben wir im Berichtsjahr die Neuordnung im Ausbildungsberuf Fachinformatiker umgesetzt.

Kompetenzaufbau in der Fertigung

Mit dem Projekt „Fabrik 2025“ bauen wir mittel- bis langfristig den Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad in unseren Werken aus, stärken deren Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber in der Produktion.

Flankierend setzen wir Personalmaßnahmen um. Im Fokus stehen Führung und Qualifikation von Mitarbeitern, Arbeitsumfeld sowie demografische Entwicklung. Dazu haben wir das Qualifizierungsprogramm „PTM für Werker“ etabliert. Das Performance- und Talentmanagement-Programm erleichtert es Vorgesetzten in Fertigungsstätten, künftige Fach- und Führungskräfte in jeder Karrierestufe zu entdecken und zu fördern. Parallel dazu erarbeiten wir Maßnahmen für eine ebenso attraktive wie gesunde Arbeitsumgebung. So sollen Fertigungsmitarbeiter an das Unternehmen gebunden und Fehlzeiten wie auch Mitarbeiterfluktuation an den Standorten beziehungsweise in den Regionen nachhaltig auf Werte unter dem Marktdurchschnitt reduziert werden.

2021 bildete die Mitarbeiterqualifikation in der Fertigung den Schwerpunkt. Damit stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter auf die steigende technische Komplexität in der Produktion vorbereitet werden. Die Standorte stimmen die Schulungslösungen individuell auf kulturelle Hintergründe und die Vorbildung der Mitarbeiter ab.

Vielfalt im Unternehmen

Unsere Unternehmensgruppe ist auf fast allen Kontinenten dieser Welt präsent. Rund 68 % der Belegschaft ist an ausländischen Standorten tätig. Gemeinsam repräsentieren wir 91 Nationen mit ihren vielfältigen Kulturen und Wertvorstellungen. Diese Vielfalt verstehen wir als Chance, jeden Tag Neues zu lernen. Mit ihr einher geht unsere international organisierte Zusammenarbeit, die auch ausländische Kunden und Geschäftspartner einbezieht. Dazu sind von jedem Einzelnen Offenheit, vernetztes Denken und Handeln gefordert. Die Vielfalt spiegelt sich auch in der Förderung und Weiterentwicklung aller Beschäftigten wider – unabhängig von Alter oder Geschlecht.

Um den Frauenanteil speziell in den technischen Bereichen zu erhöhen, unterstützt Brose seit Jahren Maßnahmen, durch die das Interesse des weiblichen Nachwuchses an technischen Berufsbildern frühzeitig geweckt wird. Das Angebot reicht von Orientierungsinitiativen zur Berufswahl für Schülerinnen über Praktika oder Studien- und Diplomarbeiten für angehende Ingenieurinnen bis hin zur Unterstützung junger Mitarbeiterinnen durch erfahrene weibliche Führungskräfte. Durch Absolvieren von Karrierebausteinen zum systematischen Kompetenz- und Erfahrungsaufbau oder die Teilnahme beispielsweise an unserem dreistufigen Laufbahnkonzept können sich Frauen wie Männer in verantwortungsvolle Fach- und Führungspositionen hinein entwickeln.

Zusammenarbeit im globalen Team

Jeder Arbeitstag bei Brose ist aufgrund der grenz- und sprachenüberschreitenden Kommunikation zwischen Standorten und Projektteams international. Viele Mitarbeiter in Entwicklung, Fertigung und Verwaltung arbeiten schon heute permanent weltweit vernetzt – innerhalb unseres Unternehmens sowie mit Kunden, Partnern und Lieferanten. Immer mehr Mitarbeiter arbeiten zeitlich begrenzt an ausländischen Standorten.

Diese speziellen Herausforderungen der Internationalität stellen sich an alle Brose Mitarbeiter für eine effektive, erfolgreiche Zusammenarbeit. Dies gelingt unter anderem dank interkultureller Trainings sehr gut. Dennoch sind unsere Mitarbeiter bei Kenntnis von Diskriminierungsvorfällen grundsätzlich dazu aufgefordert, umgehend ihren Vorgesetzten und zuständigen Personalbetreuer zu informieren. Darüber hinaus können sie sich auch an die zentrale Abteilung Recht & Compliance der Brose Gruppe wenden. Unabhängig davon bleibt jedem Beschäftigten die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an die Personalleitung oder die zuständige Arbeitnehmervertretung zu wenden.

Diskriminierungsvorfälle in Deutschland sind nicht bekannt, ebenso liegen zentral weder Erhebungen noch Erkenntnisse über relevante Vorfälle an unseren ausländischen Standorten vor. Mit der geplanten Neuauflage des Brose Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeiter der Brose Gruppe verbindlich ist, wird ergänzend auch das Thema „Fairness und Vielfalt“ aufgenommen. Hier werden ausdrücklich Diskriminierung und Belästigung geächtet, weil diese Verhaltensweisen unseren Grundprinzipien der Zusammenarbeit widersprechen.

Vielmehr ist Wertschätzung gegenüber jeglicher Andersartigkeit unserem Verständnis nach ein Schlüssel für den weltweiten Geschäftserfolg. Dies dokumentieren wir auch ausdrücklich in unseren Unternehmensgrundsätzen, insbesondere unter „Respect“. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter über eine ausgeprägte globale Orientierung verfügen, um erfolgreich zusammenzuarbeiten, die Umwelt zu verstehen und effektiv handeln zu können. Dies beinhaltet ein Verständnis für andere Kulturen und die Fähigkeit, mit Mehrdeutigkeiten und Vielfalt umzugehen. Diesbezüglich führen wir maßgeschneiderte interkulturelle Trainings durch.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bei Brose und unsere betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zielen darauf ab, Ressourcen und Resilienzen bei unseren Mitarbeitern auf- und auszubauen. Dabei bezieht sich das BGM auf evaluierte Prozesse (Steuer- und Arbeitskreise), eine leitgebende Kultur (Leitbild Gesundheit) und eine verantwortungsbewusste Führung (Leitlinien FIRST). Unser zertifiziertes Sozial- und Gesundheitsmanagement verbindet sozial-integrative Mitarbeiter- und Familienangebote mit präventivem und akutem Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus sind wir Mitglied im Demographie-Netzwerk ddn und der Corporate Health Alliance. Wir verfolgen das Ziel, durch präventive und reaktive Gesundheitsförderung physische und psychische Belastungen unserer Mitarbeiter zu minimieren und gleichzeitig das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu schärfen. Die BGF bezieht sich sowohl auf das Verhalten unserer Beschäftigten (Verhaltensprävention), als auch auf eine positive Arbeitsumgebung (Verhältnisprävention). Dies geschieht beispielsweise durch

- konzertierte Einzelaktionen wie Fortbildungen, Vorträge, Workshops, Aktionstage als verhaltenspräventive Angebote bezüglich Ernährung, Bewegung, Entspannung und Stressmanagement
- nachhaltige Gesundheitsprogramme wie Brose Check-Up, MobilCheck, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, betriebliches Eingliederungsmanagement
- im Berichtsjahr insbesondere digitale Angebote wie Onlinekurse zu Ernährung, Sport, Raucherentwöhnung sowie eine App zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Einsatz von Gesundheitspromotoren oder soziale Maßnahmen wie systemisch orientierte Mitarbeiterberatung und andere Angebote zur Konfliktlösung wie Mediation.

Das BGM berücksichtigt alle rechtlichen Anforderungen, orientiert sich an geltenden Standards sowie Richtlinien und wird in Form eines Regelkreises (PDCA-Zyklus) stetig aktualisiert. Brose legt den Themenschwerpunkt jedes Jahr auf einen anderen Bereich der BGF mit umfangreicher Kommunikation sowie themenspezifischen Geschenken wie Faszienbälle oder Sonderaktionen, etwa „10.000 Schritte am Tag“.

Diese Angebote sind allen Mitarbeitern über mehrere Kanäle zugänglich, zum Beispiel über die myBrose App, das Intranet, Aushänge und Gesundheitspromotoren. Letzte-

re sind als Vertreter der Belegschaft in den Arbeitskreise Gesundheit involviert. Aktuelle Bedarfe der Belegschaft werden in spezifischen Mitarbeiterbefragungen erhoben, etwa 2021 am Standort Coburg. Zudem führen wir Feedback-Erhebungen zu den Angeboten der BGF durch. Die im Intranet oder der App genannten Ansprechpartner des BGM sind für unsere Mitarbeiter jederzeit direkt erreichbar.

Arbeitsmedizin, Physiotherapie und Betriebssport

Die gesetzlichen Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Versorgung für alle Mitarbeitergruppen und Vertragsformen zielen insbesondere auf bedarfsgerechte Angebote bezüglich präventiver Gesundheitsmaßnahmen ab. So bildet unser Closed-Loop-Activity-Programm für Mitarbeiter einen Kreislauf aus Prävention, Akutversorgung und Rehabilitation. Alle Angebote stehen übersichtlich im Brose Intranet zur Verfügung. Aktionen werden zudem über die myBrose App und per E-Mail angekündigt. Auch gewerbliche Mitarbeiter erfahren über die Gesundheitspromotoren regelmäßig von den Angeboten und können auf Monitoren in der Produktion Informationen erhalten. Von der Diagnose bis zur Behandlung stärken wir im Netzwerk aus arbeitsmedizinischer Versorgung, physiotherapeutischer Nachbehandlung und psychosozialer Begleitung die Regeneration, verkürzen Laufwege und erhalten so die Arbeitskraft aller Mitarbeiter langfristig.

Arbeitsunfälle vermeiden

Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle in allen Bereichen unseres Unternehmens zu vermeiden. In der gruppenweiten Unfallstatistik werden die Unfälle aller Brose Mitarbeiter sowie die der Leiharbeiternehmer und temporären Mitarbeiter berücksichtigt. Ausgenommen hiervon sind Unfälle von Fremdfirmen-Mitarbeitern. Zur Prävention von Unfällen werden für alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die ermittelten Gefährdungen werden anhand einer Risikomatrix basierend auf Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß bewertet. Nicht tolerierbare Risiken werden durch geeignete Schutzmaßnahmen reduziert. Technische Schutzmaßnahmen haben hierbei Vorrang vor organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen.

Die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen wird durch regelmäßige technische Prüfungen oder durch Sicherheitsbegehungen kontrolliert und sichergestellt. Arbeitsunfälle, die sich trotz der Präventivmaßnahmen ereignet haben, werden von den Vorgesetzten erfasst und gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und im Bedarfsfall

mit weiteren Spezialisten wie den Betriebsärzten analysiert. Beinahe-Unfälle und unsichere Situationen können an bestimmten Standorten von Mitarbeitern über die myBrose App gemeldet werden.

Für die Mitarbeiter bestehen zudem mehrere Möglichkeiten, sich aktiv an den Präventionsmaßnahmen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu beteiligen: Betriebliches Vorschlagswesen, Einbringung von Vorschlägen über den Betriebsrat in den Arbeitsschutzausschuss oder Mitwirkung an der vom Vorgesetzten durchgeführten Vorfalldanalyse (Beinaheunfall, Unfall, unsichere Situationen).

Meldepflichtig sind Unfälle, die zu mehr als drei Ausfalltagen führen. Es wird an allen Standorten das jeweils geltende Recht eingehalten. Wo es sinnvoll und möglich

erscheint, werden deutsche Anforderungen – unter anderem der Berufsgenossenschaft – weltweit angewendet. Im Berichtsjahr wurden gruppenweit 153 solcher Unfälle gemeldet. Dabei ereigneten sich 143 Unfälle in Werksfunktionen, acht in den Geschäftsbereichen und zwei in den Zentralfunktionen. Im Jahr 2021 gab es keinen tödlichen Arbeitsunfall in der Brose Gruppe.

Die Tausendmannquote ist ein Maß für die Häufigkeit von Unfällen, während die Unfallschwere ein Maß für den Durchschnitt der unfallbedingten Ausfalltage ist. Die Tausendmannquote wird für einen rollierenden 12-Monats-Zeitraum ermittelt, wobei Teilzeitkräfte wie Vollzeitkräfte gewertet werden. Die Kennzahlen werden nicht nach Geschlecht, Religion oder ethnischen Gruppierungen erfasst. In der gesamten Gruppe lag die Tausendmannquote im Berichtsjahr bei 5,99.

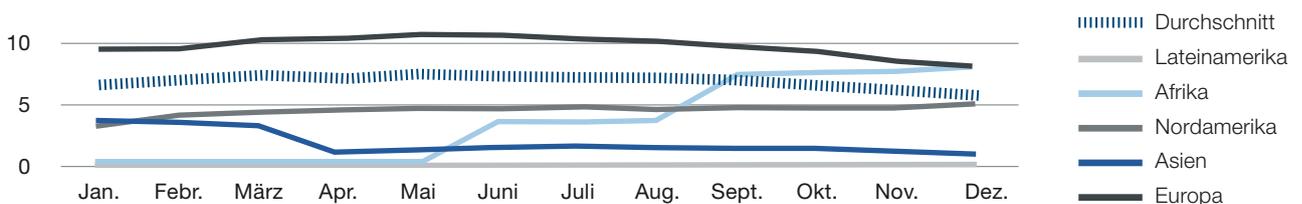
Anzahl der Arbeitsunfälle >3 Tage und Unfallschwere

in Ausfalltagen pro Anzahl der Unfälle nach Regionen

	2019		2020		2021	
	Anzahl der Arbeitsunfälle	Ausfalltage pro Anzahl der Unfälle	Anzahl der Arbeitsunfälle	Ausfalltage pro Anzahl der Unfälle	Anzahl der Arbeitsunfälle	Ausfalltage pro Anzahl der Unfälle
Europa	140	25	137	21	115	31
Nordamerika	20	24	19	42	31	34
Lateinamerika	0	0	0	0	0	0
Asien	9	28	17	9	5	10
Afrika	0	0	0	0	2	15
Gesamt	169	25	173	25	153	31

Tausendmannquote Arbeitsunfälle >3 Tage 2021

nach Regionen



Ergonomie am Arbeitsplatz

Bei Brose steht die Gesunderhaltung der Mitarbeiter an oberster Stelle. Während des Berichtsjahrs haben wir deshalb die Ergonomie an unseren Fertigungsarbeitsplätzen weltweit weiter verbessert.

Um unsere globalen Standorte und die dort existierenden Arbeitssysteme eindeutig bewerten zu können, haben wir den Ergo Check etabliert. Nach einem Ampelfarbensystem bewerten wir bestehende und geplante Arbeitssysteme. Rot bewertete Arbeitsplätze mit hoher Belastung finden sich nur noch an älteren Anlagen. Durch gezielte Mitarbeiterauswahl und Job Rotation mildern wir mögliche negative Auswirkungen dieser Arbeitsplätze ab. Ziel ist es, die „roten“ Arbeitsplätze zu eliminieren. In 2021 wurden keine neuen roten Ergo Checks zurückgemeldet. Zudem wurden im Berichtsjahr in den Werken keine neuen Produktionsanlagen mit hohen ergonomischen Belastungen für Mitarbeiter in Betrieb genommen.

Konkret entlasten wir unsere Mitarbeiter von schwerer Arbeit, indem wir gezielt Roboter und Automatisierung einsetzen. Im Idealfall reduzieren diese Maßnahmen zugleich die Montagezeit und erhöhen die Effizienz. Erstmals wurden im Bereich Logistik Ergonomieverbesserungsprojekte umgesetzt. Durch den Einsatz eines Roboters konnte

die Belastung von Mitarbeitern beim Aufbau von Leerbehältern reduziert werden.

Um die auf unsere Mitarbeiter wirkenden physischen Kräfte bereits im Vorfeld zu reduzieren, führten wir in den Geschäftsbereichen Interieur und Exterieur Messungen mit einem Kraftmesshandschuh durch. Dadurch konnte eine Arbeitsmethode definiert werden, die es dem geschulten Mitarbeiter ermöglicht, belastungsarm zu montieren. Mit 3D-gedruckten Werkzeugaufnahmen für Handschrauber und der damit verbundenen signifikanten Gewichtsreduzierung konnten zudem geringere Handhabungskräfte für die Mitarbeiter realisiert werden.

Brose hat im Berichtsjahr den 1. Platz beim „Deutschen Ideen Management Preis“ für die „Beste Idee in Arbeitssicherheit und Gesundheit in der Arbeit 2021“ erreicht. Die von zwei Mitarbeitern aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie sowie Betriebsmitteltechnik in Coburg konstruierte UVC-Lampe dient der zuverlässigen, kontaktlosen Oberflächen- und Raumdesinfektion. Die erste UVC-Lampe arbeitet seit Juni 2020 bei Brose; mittlerweile sind zehn solcher Strahler an sechs europäischen Standorten im Einsatz.

Gesellschaftliches Engagement

Unser Familienunternehmen übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und fördert Projekte aus den Bereichen Sport, Bildung, Kultur und Soziales. Dazu haben wir 2021 mit Partnern, Initiativen und Institutionen in 20 Ländern kooperiert. Bei der Sicherung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Brose spielt unser öffentliches und soziales Engagement eine wichtige Rolle. Unsere Gesellschafter legen Wert darauf, Brose als Förderer sozialer, schulischer und kultureller Projekte zu positionieren. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation und der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unser Geschäft haben wir im Berichtsjahr den finanziellen Umfang unseres Engagements angepasst. In Summe reduzierten wir unsere Aufwendungen um 20 % gegenüber dem Vorjahr.

Sport

Einen wesentlichen Einschnitt erfuhr unser Engagement im Sport, vorrangig beim Basketball. Nach zehn Jahren beendeten wir mit der Saison 2020/2021 unsere Partnerschaft mit den s.Oliver Baskets in Würzburg einvernehmlich. Auch beim Bamberger Basketball Club haben wir unsere Leistungen reduziert. Im Vergleich zur Vorsaison halbierten wir in der Spielzeit 2020/2021 unsere Unterstützung. Außerdem wurde beschlossen, dass Brose die Anteile an der Bamberger Basketball GmbH bis Ende der Saison 2022/2023 mindestens mehrheitlich an neue Gesellschafter abgeben wird.

Bildung

Bildung ist eine wichtige Voraussetzung auf dem Weg zu persönlichem Erfolg, ob im Beruf oder im Privatleben. Und sie ist zugleich Motor jedes gesellschaftlichen und technischen Fortschritts. Für Brose gehört es zum Selbstverständnis als weltweit tätiges Familienunternehmen, junge Menschen systematisch zu fördern.

So unterstützt Brose Detroit/USA seit 2021 das Projekt „Girls into Women“ der Rhonda Walker Foundation. Durch individuelle Nachhilfe, College-Vorbereitung und Seminare zur Karriereentwicklung bildet das Programm sozial benachteiligte junge Frauen zu selbstbewussten und erfolgreichen Nachwuchs-Führungskräften aus. Neben der finanziellen Förderung unterstützen unsere Mitarbeiter die Jugend von Detroit durch ein freiwilliges Mentoren-Programm.

Bereits vor Produktionsstart unseres neuen Standorts in Pančevo/Serbien nahe Belgrad konnten wir gute Beziehungen zu den Hochschulen in der Region aufbauen.

Dort präsentieren wir uns als innovativer Arbeitgeber und pflegen gute Kontakte mit den Fakultäten für Elektrotechnik und Maschinenbau. Direkten Zugang zu talentierten Nachwuchsfachkräften an der Universität Belgrad erhalten wir durch die Unterstützung des lokalen Formula-Student-Teams.

Diese Art der Hochschul-Förderung hat sich bereits im Umfeld anderer Standorte bewährt. Beispielsweise fördern wir in Coburg, Shanghai/China oder Ostrava/Tschechien Teams, die an dem internationalen Konstruktionswettbewerb für Studenten teilnehmen. Auch dank unserer Unterstützung konnte die serbische Mannschaft in der Saison 2021/2022 erstmals einen rein elektrisch angetriebenen Rennwagen bauen.

In Shanghai haben wir unser Hochschul-Engagement ebenfalls ausgebaut. Mit der Tongji University starteten wir eine umfangreiche Forschungskooperation. Sie hilft uns nicht nur bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften, auch die lokale Entwicklungskompetenz von Brose in China wird so gestärkt.

Soziales

Brose ist es als verantwortungsbewusstem Familienunternehmen ein zentrales Anliegen, Menschen in schwierigen Lebenslagen zu helfen. Unser soziales Engagement konzentrieren wir bewusst auf das Umfeld unserer Standorte, da wir durch die unmittelbare Nähe Einblick in individuelle Bedürfnisse und Herausforderungen haben.

Als zuverlässiger Partner der Regionen unserer Standorte leisten wir auch schnell und unbürokratisch Hilfe in Notsituationen. So etwa im Juni 2021, als ein Tornado die tschechische Region Südmähren rund zwei Autostunden südwestlich von Ostrava verwüstete. Bei dem Unwetter starben sechs Menschen, Hunderte wurden verletzt und mehr als 1.200 Gebäude beschädigt. Unser Standort in Ostrava unterstützte die humanitäre Organisation ADRA und stellte Mittel für Soforthilfe und Wiederaufbau der betroffenen Dörfer zur Verfügung.

Kultur

Ob Musik, Malerei, Literatur, Architektur oder andere kreative Ausdrucksformen: Kultur berührt und verbindet Menschen über alle Grenzen hinweg. Sie schafft und stärkt zentrale Werte wie Toleranz und Menschlichkeit. Den Künstlern verlangt sie neben Talent und Können besondere Leidenschaft, Ehrgeiz und Einsatzbereitschaft ab.

Alle diese Eigenschaften und Antriebe finden sich auch im Brose Wertekanon. Deshalb engagieren wir uns seit vielen Jahren im internationalen Kultursponsoring. Zugleich steigern wir mit der Unterstützung lokaler Projekte die Attraktivität des Umfeldes unserer Standorte.

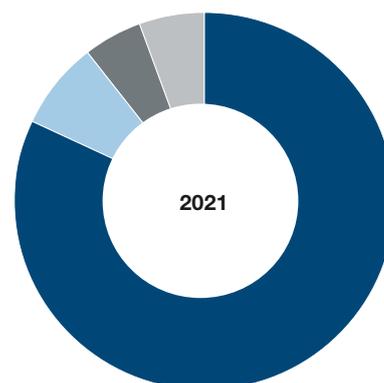
Die 2021 geschlossene Partnerschaft mit dem Cultural Center of Pančevo schärft unser Profil als Förderer von Kunst und Kultur in der Region Belgrad. Jährlich besu-

chen rund 80.000 Gäste die Veranstaltungen der Einrichtung. Mit einem Programm aus Theater, Musik, Film sowie bildenden Künsten spricht sie ein breites Publikum an. Zu den jährlich wechselnden Höhepunkten zählen das Pančevo Jazz Festival sowie die „BUDI – Biennial of Children’s Artistic Expression“ – ein mehrwöchiges Programm zur Förderung der Kreativität von Kindern. Wir nutzen das Netzwerk für den geplanten Kids Club in Pančevo, mit dem wir uns vom Wettbewerb abheben werden.

Investitionen in das Gemeinwesen

in Tsd. Euro nach Bereichen

	2019	2020	2021
■ Sport	7.672	5.859	4.327
■ Bildung	652	275	390
■ Kultur	354	207	255
■ Soziales	218	245	292
Gesamt	8.896	6.586	5.264



Max Brose Hilfe

Bereits unser Firmengründer engagierte sich für Bedürftige. In seinem Namen unterstützt der gemeinnützige Verein Max Brose Hilfe e. V. weltweit soziale Projekte und humanitäre Hilfsmaßnahmen. Jeder Mitarbeiter von Brose Gruppe kann Unterstützung für seinen persönlichen Einsatz beantragen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Antragsteller fernab seiner Heimat eine Hilfsorganisation fördert oder sich in seiner unmittelbaren Umgebung in Vereine oder andere Institutionen einbringt. Voraussetzung für eine Förderung ist: Der Mitarbeiter engagiert sich dort bereits – sei es durch ehrenamtliche Mitarbeit oder durch Geldzuwendungen – und es handelt sich beim

Zuwendungsempfänger um eine förderfähige gemeinnützige Institution oder Organisation.

Michael Stoschek, Enkel von Max Brose und Vorsitzender des Brose Verwaltungsrats, hat die Max Brose Hilfe zu ihrer Gründung 2017 mit einer Million Euro ausgestattet. Darüber hinaus erhält der Verein Spenden von Mitarbeitern und anderen Förderern. Diese fließen zu 100 Prozent in Projekte und Hilfsmaßnahmen. Die Brose Gruppe unterstützt die Arbeit des Vereins durch die Übernahme der anfallenden Verwaltungskosten.

Anhang

Kennzahlen

Umwelt

Scope-1-Emissionen

nach Ländern in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2019		2020		2021	
	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr
Deutschland	19.990	+21,49 %	17.072	-14,60 %	16.492	-3,40 %
USA	5.041	+45,23 %	4.535	-10,04 %	6.055	+33,5 %
Tschechien	4.189	-0,83 %	3.588	-14,35 %	3.595	+0,20 %
Kanada	2.495	+67,23 %	2.046	-18,00 %	1.704	-16,72 %
Mexiko	2.417	+67,61 %	1.844	-23,71 %	1.975	+7,10 %
Großbritannien	2.411	+12,77 %	1.847	-23,39 %	1.986	+7,53 %
Rest	2.645	-15,58 %	2.137	-19,21 %	3.275	+59,44 %
Gesamt	39.188	+21,13 %	33.069	-15,61 %	35.082	+6,36 %

Scope-2-Emissionen

nach Ländern in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2019		2020		2021	
	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Prozentuale Abweichung zum Vorjahr
China	37.772	-1,97 %	30.561	-19,1 %	33.921	+10,99 %
USA	15.708	+26,62 %	14.922	-5,0 %	16.562	+10,99 %
Mexiko	14.972	+19,51 %	10.474	-30,04 %	11.638	+11,11 %
Deutschland	12.263	-17,71 %	8.602	-29,85 %	8.640	+0,44 %
Kanada	2.664	+460,9 %	357	-86,6 %	285	-20,17 %
Großbritannien	2.521	-14,02 %	1.763	-30,07 %	1.544	-12,42 %
Slowakei	1.216	+25,74 %	1.558	+28,13 %	814	-47,75 %
Indien	1.002	+11,20 %	1.232	+21,95 %	267	-78,33 %
Tschechien	218	-	32.217	+14778 %	34.368	+6,68 %
Rest	2.872	-13,65 %	2.283	-20,51 %	2.617	+14,63 %
Gesamt	91.208	+4,75 %	103.969	+13,99 %	110.656	+6,43 %

Scope-3-Emissionen

nach Kategorien in Tonnen CO₂-Äquivalente

	2019		2020		2021	
	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr	Absolut	Abweichung zum Vorjahr
Nutzung der verkauften Güter	7.386.672	-8,66 %	6.541.994	-11,44 %	8.323.234	+27,23 %
Bezogene Güter und Dienstleistungen (direkt)	1.428.831	-13,56 %	1.299.771	-9,03 %	1.678.268	+29,12 %
Verarbeitung der verkauften Güter	206.550	-2,01 %	179.100	-13,29 %	225.980	+26,18 %
Kapitalgüter	103.370	+0,07 %	96.013	+7,12 %	86.634	-9,77 %
Upstream Transport und Verteilung	66.168	-4,81 %	58.659	+11,35 %	76.515	+30,44 %
Pendeln der Arbeitnehmer	59.536	+4,25 %	28.345	-52,4 %	37.804	+33,37 %
Bezogene Güter und Dienstleistungen (indirekt)	32.043	-15,94 %	25.011	-21,95 %	28.476	+13,85 %
Geschäftsreisen	28.183	-18,34 %	11.402	-59,54 %	12.861	+12,80 %
Downstream Transport und Verteilung	22.644	-0,55 %	17.593	-22,31 %	23.686	+34,63 %
Umgang mit verkauften Gütern an deren Lebenszyklusende	6.119	-28,33 %	5.671	-7,32 %	7.022	+23,82 %
Produzierter Abfall	1.264	-8,34 %	1.021	-19,23 %	1.145	+12,14 %
Gesamt	9.341.380	-9,18 %	8.264.580	-11,53 %	10.501.625	27,07 %

Menge der Abfallarten

in Tonnen nach Regionen

2019	Abfall zur stofflichen/energetischen Verwertung	Hausmüll/Gewerbeabfälle	Metallischer Abfall (Schrott)	Sonderabfall	Gesamt
Asien	2.135	492	1.053	53	3.733
Nordamerika	6.524	1.420	4.009	463	12.416
Europa	6.649	1.537	12.017	1.889	22.092
Lateinamerika	842	36	118	30	1.026
Afrika	258	9	8	0	275
Gesamt	16.408	3.494	17.205	2.435	39.542
Veränderung zum Vorjahr	-15,0 %	-2,8 %	-6,2 %	-4,0 %	-9,6 %
2020	Abfall zur stofflichen/energetischen Verwertung	Hausmüll/Gewerbeabfälle	Metallischer Abfall (Schrott)	Sonderabfall	Gesamt
Asien	1.491	440	593	164	2.688
Nordamerika	5.790	811	2.984	287	9.872
Europa	5.553	1.327	9.919	1.652	18.451
Lateinamerika	558	31	49	27	665
Afrika	207	18	49	0	274
Gesamt	13.599	2.627	13.594	2.130	31.950
Veränderung zum Vorjahr	-17,1%	-26,0%	-21,0%	-12,6%	-19,3%
2021	Abfall zur stofflichen/energetischen Verwertung	Hausmüll/Gewerbeabfälle	Metallischer Abfall (Schrott)	Sonderabfall	Gesamt
Asien	1.835	479	900	391	3.605
Nordamerika	5.372	1.026	3.833	100	10.331
Europa	5.482	1.471	11.220	1742	19.915
Lateinamerika	736	34	43	75	888
Afrika	147	10	90	0	247
Gesamt	13.571	3.021	16.087	2.308	34.987
Veränderung zum Vorjahr	-0,2 %	+15,0%	+18,3%	+8,3%	+9,5%

Gesamtwasserverbrauch

in Kubikmeter nach Entnahmekquellen und Regionen

	2019			2020			2021		
	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt	Brunnen- wasser	Frisch- wasser	Gesamt
Asien	3.817	121.281	125.098	6.031	115.960	121.991	13.540	118.024	131.564
Nordamerika	4.139	149.275	153.414	4.203	176.214	180.417	5.135	157.192	162.327
Europa	198.760	254.066	452.826	225.993	204.047	430.040	207.938	211.609	419.547
Lateinamerika	0	8.267	8.267	0	6.538	6.538	0	7.113	7.113
Afrika	0	6.549	6.549	0	6.371	6.371	0	6.368	6.368
Gesamt	206.716	539.438	746.154	236.227	509.131	745.357	226.613	500.306	726.919

Einleitungsmengen von Abwasser

in Kubikmeter nach Entsorgungsart und Regionen

2019	Regenwasserkanal	Öffentlicher Schmutzwasserkanal	Grundwasser	Gesamt
Asien	1.373	75.069	0	76.442
Nordamerika	14.565	85.027	0	99.592
Europa	206.799	165.859	80.190	452.848
Lateinamerika	0	8.944	0	8.944
Afrika	0	2.124	0	2.124
Gesamt	222.737	337.023	80.190	639.950

2020	Regenwasserkanal	Öffentlicher Schmutzwasserkanal	Grundwasser	Gesamt
Asien	0	61.308	0	61.308
Nordamerika	20.849	74.025	0	94.874
Europa	226.354	135.644	90.668	452.666
Lateinamerika	0	6.432	0	6.432
Afrika	0	2.124	0	2.124
Gesamt	247.203	279.533	90.668	617.404

2021	Regenwasserkanal	Öffentlicher Schmutzwasserkanal	Grundwasser	Gesamt
Asien	2.914	75.070	0	77.984
Nordamerika	24.409	97.958	0	122.367
Europa	215.078	139.083	94.240	448.401
Lateinamerika	0	7.107	0	7.107
Afrika	0	7.296	0	7.296
Gesamt	242.401	326.515	94.240	663.156

Mitarbeiter und Gesellschaft

Beschäftigte

nach Gruppen (ohne Zeitarbeitnehmer)

	2019			2020			2021		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Angestellte	6.976	2.623	9.599	6.941	2.581	9.522	7.004	2.605	9.609
Gemeinkosten- löhner	3.426	479	3.905	3.379	470	3.849	3.190	461	3.651
Fertigungs- löhner	6.043	3.676	9.719	5.985	3.634	9.619	5.857	3.646	9.503
Auszubildende	375	73	448	375	65	440	333	61	394
Gesamt	16.820	6.851	23.671	16.680	6.750	23.430	16.680	6.773	23.157

Beschäftigte

nach Regionen (ohne Zeitarbeitnehmer)

	2019			2020			2021		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Deutschland	6.558	1.885	8.443	6.336	1.773	8.109	6.041	1.669	7.710
Europa (ohne DE)	3.725	2.317	6.042	3.945	2.384	6.329	4.050	2.390	6.440
China	2.300	690	2.990	2.334	659	2.993	2.255	717	2.972
Ostasien	150	66	216	156	67	223	162	65	227
Nordamerika	3.769	1.780	5.549	3.632	1.767	5.399	3.595	1.818	5.413
Südamerika	318	113	431	277	100	377	281	114	395
Gesamt	16.820	6.851	23.671	16.680	6.750	23.430	16.384	6.773	23.157

Neueintritte*

nach Alter

	2019		2020		2021	
	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	250	59,4 %	227	51,4 %	179	50,6 %
20-29	1.214	23,0 %	922	19,2 %	1.294	28,2 %
30-39	769	9,6 %	581	7,3 %	917	11,4 %
40-49	312	6,2 %	335	6,5 %	379	7,4 %
50-59	118	3,1 %	85	2,2 %	147	3,9 %
Ab 60	11	1,4 %	9	1,0 %	16	1,7 %
Gesamt	2.674	11,5 %	2.159	9,4 %	2.932	12,9 %

Neueintritte*

nach Geschlecht

	2019		2020		2021	
	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	1.925	11,6 %	1.476	9,0 %	1.990	12,3 %
Weiblich	749	11,2 %	683	10,3 %	942	14,2 %
Gesamt	2.674	11,5 %	2.159	9,4 %	2.932	12,9 %

Neueintritte*

nach Regionen

	2019		2020		2021	
	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	486	5,8 %	205	2,5 %	340	4,4 %
Europa (ohne DE)	742	12,9 %	981	16,2 %	1.070	17,3 %
China	270	9,5 %	231	8,19 %	349	12,3 %
Ostasien	33	15,3 %	22	9,9 %	30	13,2 %
Nordamerika	1.073	19,3 %	686	12,7 %	1.073	19,8 %
Südamerika	70	16,2 %	34	9,0 %	70	17,7 %
Gesamt	2.674	11,5 %	2.159	9,4 %	2.932	12,9 %

* alle Angaben zu Ein- und Austritten ohne Zeitarbeitnehmer und ohne Joint Ventures

Austritte*

nach Alter

	2019		2020		2021	
	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Unter 20	67	15,9 %	64	14,5 %	67	18,9 %
20-29	1.069	20,3 %	1.027	21,4 %	1.230	26,8 %
30-39	962	12,1 %	935	11,7 %	1.327	16,6 %
40-49	480	9,5 %	474	9,2 %	640	12,4 %
50-59	255	6,0 %	231	6,1 %	381	10,2 %
Ab 60	200	25,5 %	189	22,0 %	249	27,1 %
Gesamt	3.003	12,9 %	2.920	12,7 %	3.894	17,1 %

Austritte*

nach Geschlecht

	2019		2020		2021	
	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Männlich	2.046	12,4 %	1.955	11,9 %	2.715	16,8 %
Weiblich	957	14,3 %	965	14,6 %	1.179	17,7 %
Gesamt	3.003	12,9 %	2.920	12,7 %	3.894	17,1 %

Austritte*

nach Regionen

	2019		2020		2021	
	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen	Absolut	Anteil an genannten Belegschaftsgruppen
Deutschland	421	5,0 %	395	4,9 %	757	9,8 %
Europa (ohne DE)	899	15,6 %	992	16,3 %	1.068	17,2 %
China	371	13,1 %	292	10,3 %	544	19,2 %
Ostasien	24	11,1 %	13	5,8 %	31	13,7 %
Nordamerika	1.183	21,3 %	1.137	21,1 %	1.429	26,4 %
Südamerika	105	24,4 %	91	24,1 %	65	16,5 %
Gesamt	3.003	12,9 %	2.920	12,7 %	3.894	17,1 %

* alle Angaben zu Ein- und Austritten ohne Zeitarbeitnehmer und ohne Joint Ventures

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Er lag der GRI zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service vor. Dabei bestätigte das GRI Services Team die korrekte Positionierung der ‚Materiality Disclosures‘ [GRI 102-40 bis GRI 102-49] im Bericht.



GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
GRI 101	Grundlagen 2016		
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		
	Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	5	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	5-7	
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes	5	
GRI 102-4	Betriebsstätten	5/6	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5	
GRI 102-6	Bediente Märkte	6	
GRI 102-7	Größe der Organisation	5/6	
GRI 102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	5, 43	
GRI 102-9	Lieferkette	16-18	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Keine
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	9	
GRI 102-12	Externe Initiativen	6, 18	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6	
	Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	
	Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	8-10, 12	
	Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	5, 9	
	Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	11, 18	
GRI 102-41	Tarifverträge	31	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	11, 18	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11, 18	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	11, 18	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	3	
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	11	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	11	
GRI 102-48	Neudarstellung der Informationen		Keine
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Keine
GRI 102-50	Berichtszeitraum	3	

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	3	
GRI 102-52	Berichtszyklus	3	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	51	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	46	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	46-50	
GRI 102-56	Externe Prüfung		Keine Prüfung
Wesentliche Themen			
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	5	
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	5, 39	
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	32	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	6	
GRI 202	Marktpräsenz 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	31	
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	31	
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	18	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	18	
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16, 18	
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	18	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	8, 12	
GRI 205-2	Betriebsstätten, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	12	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	12	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	8, 12	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	12	
GRI 207	Steuern 2019		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13/14	
GRI 207-1	Steuerkonzept	13/14	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	13/14	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	14	
GRI 207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		Auf eine detaillierte Darstellung des Country-by-Country-Reportings wird verzichtet, da durch die Offenlegung dieser Daten wettbewerbsrelevante Informationen preisgegeben werden würden.

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
GRI 301	Materialien 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16/17, 19, 25	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	25/26	
GRI 302	Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	19, 22/23	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22	
GRI 302-3	Energieintensität	22	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	22	
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	21	
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	19, 27/28	
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	27/28	
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	27/28	
GRI 303-5	Wasserverbrauch	42	
GRI 304	Biodiversität 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	19, 29	
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	29	
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	19, 23	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	23, 40	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	24, 40	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	24, 42	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	24	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	23/24	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	19, 26	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	26, 41	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	26	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	26,41	
GRI 307	Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	12/13, 19	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	13, 19	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16/17	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	16/17	
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	30/31	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	44/45	
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	30	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	30	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	35-37	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35/36	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	35/36	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	35	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35-37	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35/36	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	35-37	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	35-37	
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	35	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	36	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	32/33	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	32	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	32/33	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	34	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5, 43	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	31	
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	30, 34	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	34	
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	17	
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16-18	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	17	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16-18	
GGRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	17	

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16-18	
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	17	
GRI 413	Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	38/39	
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	38/39	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16-18	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	17	
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	6	
GRI 415-1	Parteispenden	6	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 19/20	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	7	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	14/15	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	15	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	12/13	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	12/13	

Impressum

Herausgeber

Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG, Coburg
Max-Brose-Straße 1
96450 Coburg
brose.com

Kontakt

Christian Hößbacher-Blum
Kommunikation Brose Gruppe
Max-Brose-Straße 1
96450 Coburg
+49 9561 21 5765
Christian.Hoessbacher-Blum@brose.com

Konzeption und Umsetzung in Zusammenarbeit mit

akzente kommunikation und beratung gmbh, München
akzente.de

Bildnachweise

Alle Bilder: Brose